

Mohammed, Elsayed. (2022). A proposal to develop the role of Majmaah University in developing transformative leadership among a sample of outstanding and talented students, *Journal of Educational Science*, 8 (2), 87-120

---

**A proposal to develop the role of Majmaah University in developing transformative leadership among a sample of outstanding and talented students**

**Elsayed Yehia Mohammed**

Assistant Professor of Special Education, College of Education,  
Majmaah University

**Abstract:**

The study aimed to develop a proposed concept for developing transformational leadership among a sample of outstanding and gifted students in the College of Education in Majmaah. To achieve this goal, the researcher used the descriptive approach. The study sample consisted of (240) students. A set of tools was used, namely: a questionnaire to survey student opinions about the reality of the university's role in developing transformational leadership, a preliminary data form to nominate the student for himself to be a gifted, a candidate form for faculty for the gifted student, and appropriate statistical methods were used to process the data, and the study reached For a set of results, the most important of which are: Setting a vision to develop the role of Majmaah University in developing transformational leadership for a sample of outstanding and gifted students in the light of their needs.

**Key words:** Proposed perception, transformational leadership, outstanding and talented.

يحيى، السيد. (٢٠٢٢). تصور مقترح لتطوير دور جامعة المجمعة في تنمية القيادة التحويلية لدى عينة من الطلبة المتفوقين والموهوبين. *مجلة العلوم التربوية*، ٨ (٢)، ٨٧ - ١٢٠

## تصور مقترح لتطوير دور جامعة المجمعة في تنمية القيادة التحويلية لدى عينة من الطلبة المتفوقين والموهوبين

د. السيد يحيى محمد<sup>(١)</sup>

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتنمية القيادة التحويلية لدى عينة من الطلبة المتفوقين والموهوبين بكلية التربية بالمجمعة، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي، تكونت عينة الدراسة من (٢٤٠) طالباً وطالبة، تم استخدام مجموعة من الأدوات، وهي: استبانة استطلاع آراء الطلبة حول واقع دور الجامعة في تنمية القيادة التحويلية، استمارة بيانات أولية لترشيح الطالب لنفسه ليكون من الموهوبين، استمارة ترشيح عضو هيئة التدريس للطلاب الموهوب، كما تم استخدام الطرق الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج من أهمها: وضع تصور لتطوير دور جامعة المجمعة في تنمية القيادة التحويلية لدى عينة من الطلبة المتفوقين والموهوبين في ضوء احتياجاتهم.

الكلمات المفتاحية: تصور مقترح، القيادة التحويلية، المتفوقين والموهوبين.

(١) أستاذ التربية الخاصة المساعد، كلية التربية، جامعة المجمعة: e.mohamed@mu.edu.sa

## مقدمة:

يعد الموهوبون (Talent)، والمتفوقون (Gifted) ثروة بشرية لا بد من استثمارها، واستغلالها بالشكل المناسب، فتطور المجتمعات يعتمد على إنجازات أفرادها الموهوبين والمتفوقين، وعندما لا يتم تقديم الرعاية المناسبة لهم فإننا لا نحرم المجتمع من إنجازاتهم فحسب، بل نحرمهم من حقوقهم الأساسية في تحقيق ذاتهم (شعيب، ٢٠١٠).

حيث تواجه الجامعات المعاصرة العديد من التحديات ذات العلاقة بالتطورات العلمية والتقنية والثورة المعرفية والنقلة النوعية في الاتجاهات والنظريات الإدارية، وتسعى الجامعات السعودية للتكيف والاستجابة المدروسة مع تلك التطورات وتركز جهودها لاحتواء تلك التحديات وتجاوز سلبياتها والتوظيف الأمثل للإيجابيات الناجمة عنها. وكان لزاماً على منظومة التعليم الجامعي أن تتبنى مفاهيم القيادة التحولية والإبداع واستراتيجيات فرق العمل، وتحديث أساليب التعليم وتجويد البيئة الجامعية، من أجل تحسين المخرجات وإعداد الكفاءات البشرية القادرة على اللحاق بركب التقدم بعقلية واعية مبدعة (معوض، الضويان، ٢٠٢٠).

ورغم هذا الاهتمام بالموهوبين والمتفوقين إلا أنهم لا يزالون أقل الفئات الخاصة حظاً في تقديم خدمات تربوية، وبرامج رعاية تناسبهم، إذا ما قورنوا بالفئات الخاصة الأخرى، وبعد إدراك مسؤولي التعليم لأهمية هذه الفئة في تقدم المجتمع بدأ توجيه الاهتمام لهم، وتقديم برامج خاصة لهم، وتخطيط أنظمة مختلفة لرعايتهم.

ولم تغب جامعة المجمعة مع الموهوبين والمتفوقين، فمن خلال عمادة شؤون الطلاب تم تشكيل وحدة للطلاب المتميزين وتقديم برامج مستمرة لتطوير الموهوبين ورفع مستوياتهم العلمية والأكاديمية في مجالات متعددة ومنها القيادة التحولية، وكذلك هناك مجهودات حثيثة من جانب مركز المسؤولية الاجتماعية ممثلاً بوحدة الأشخاص ذوي الإعاقة، يهدف المركز إلى البحث عن الطلاب ذوي القدرات الأكاديمية العالية من خلال مجموعة اختبارات، وتقديم فرص تعليمية تتحدى قدراتهم العلمية وتشجيعهم وتنمية مهاراتهم الاجتماعية، بالإضافة إلى مركز الابتكار والأفكار الطلابية الذي يهدف إلى إجراء أبحاث في التفوق والموهبة وأساليب تقييمها للتعرف على الموهبة وطرق التعامل معها، ولتطوير أفضل الوسائل التعليمية لتعليم المتفوقين والموهوبين وإرشاد أولياء الأمور والمؤسسات التعليمية وصناع القرار بنتائج هذه الأبحاث، كما يهدف المركز إلى دعم

المؤسسات التعليمية الراغبة في توفير احتياجات الطلبة الموهوبين وإرشاد أولياء الأمور لطرق التعامل مع أبنائهم الموهوبين، ويقدم المركز مجموعة من الأنشطة منها: مجموعة كبيرة من البرامج التي تعمل على اكتشاف الموهوبين وتقديم الرعاية اللازمة لهم في كافة النواحي الشخصية والنفسية والاجتماعية والمهنية.

وعلى الرغم من المجهودات الحثيثة من جامعة المجمعة بتوجيه الرعاية والاهتمام بالمتفوقين والموهوبين بما وهبهم الله من قدرات وإمكانات تفوق أقرانهم من العاديين إلا أن هذا الدور يحتاج إلى تطوير في مجال تنمية القيادة التحولية، حيث تسعى الدراسة الحالية إلى وضع تصور لتطوير دور جامعة المجمعة في تنمية القيادة التحولية لدى عينة من الطلبة المتفوقين والموهوبين من خلال تهيئة البيئة التربوية والتعليمية المناسبة، وإبراز قدراتهم وتنمية إمكاناتهم ومواهبهم للإسهام في البناء الحضاري الوطني وفقاً لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

#### مشكلة الدراسة:

تشير نتائج العديد من الدراسات التي تم استقصاؤها إلى ارتباط القيادة التحولية بالعديد من المتغيرات منها: معوض، الضويان (٢٠٢٠)، الخولة (٢٠١٨)، الزهراني، وأيوب (٢٠١٨)، سليمان (٢٠١٦)، عيد (٢٠١٥)، اللالا (٢٠١٣)، (٢٠١٢)، كما تشير إلى أهمية البرامج الإثرائية لهذه الفئة، وبالرغم من المجهودات المبذولة من الجامعة في رعاية الطلاب وبخاصة تنمية القيادة التحولية لديهم إلا أن هذا الدور - في ظل التطور الهائل في الموارد البشرية والمادية والتقنية داخل جامعة المجمعة وكذلك حصول جامعة المجمعة على الاعتماد المؤسسي- يحتاج إلى تطوير بشكل أكبر، ويمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

- كيف يمكن تطوير دور جامعة المجمعة في تنمية القيادة التحولية لدى عينة من الطلبة الموهوبين والمتفوقين؟

#### هدف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- وضع تصور مقترح لتطوير دور جامعة المجمعة في تنمية القيادة التحولية لدى عينة من الطلبة الموهوبين والمتفوقين.

- التعرف على واقع دور جامعة المجمع في تنمية القيادة التحولية من وجهة نظر الطلبة الموهوبين والمتفوقين.
- التعرف على أبرز المعوقات التي تواجه الطلبة من أجل تحقيق القيادة التحولية من وجهة نظرهم.
- الكشف عن الاحتياجات الفعلية للطلبة الموهوبين والمتفوقين من أجل تنمية القيادة التحولية لديهم من وجهة نظرهم.
- التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الطلبة المتفوقين والموهوبين حول دور جامعة المجمع في تنمية القيادة التحولية لديهم حسب متغير (النوع، القسم العلمي، التفوق والموهبة).

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية:

- قد تفيد الدراسة الحالية في الاهتمام بالطلاب الموهوبين والمتفوقين لمحاولة الاستفادة من إمكاناتهم وقدراتهم في بناء الوطن من خلال تنمية القيادة التحولية لديهم بالتصور المقترح.
- تأمل الدراسة الحالية في المساهمة في رعاية الموهوبين والمتفوقين ومعرفة احتياجاتهم.
- تأمل الدراسة الحالية في معرفة مشكلات الموهوبين والمتفوقين وتقديم الحلول المناسبة لها.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- تأمل هذه الدراسة في تقديم تصور مقترح لتنمية القيادة التحولية يلفت نظر المسؤولين واقتراح الحلول المناسبة.

مصطلحات البحث:

القيادة التحولية: Transformational leadership

عرفها Burns بأنها "عملية يسعى من خلالها القائد والتابعين إلى النهوض بكل منهما الآخر للوصول إلى أعلى مستويات الدافعية والأخلاق، إذ تسعى إلى النهوض بشعور التابعين، من خلال الاحتكام إلى أفكار وقيم أخلاقية مثل الحرية والعدالة والمساواة والسلام والإنسانية، فسلوك القيادة التحولية يبدأ من القيم والمعتقدات الشخصية للقائد وليس تبادل مصالح مع المرؤوسين (Bass, 2004).

ويعرف الباحث القيادة التحويلية إجرائياً بأنها: القيادة التي تنتهج نهجاً غير تقليدي لإدارة وتغيير وتطوير المؤسسة؛ بما يحقق لها التكيف المستمر مع التغيرات المصاحبة لمجال العمل على المستويين المحلي والدولي، ويمتلك من يمارسها سمات ومهارات خاصة متميزة تتلاءم مع متطلبات تطبيق الاتجاهات الحديثة في الإدارة.

### مفهوم المتفوقين والموهوبين: Gifted Students

هم من يمتلكون قدرات عقلية أو إبداعية بارزة، ويحتاجون لتنمية هذه القدرات إلى خدمات مدرسية تفوق الخدمات المتاحة للطلاب الآخرين ويسجل هؤلاء الطلاب رقماً قياسيماً في التحصيل الأكاديمي والإبداع وأداء المهام (Tom.1994 ، David. G. & Savage ، Armstrong). ويعرف الباحث الطالب الموهوب أو المتفوق إجرائياً بأنه الطالب الذي يوجد لديه استعداد فطري، أو قدرة غير عادية، أو أداء متميز عن بقية أقرانه في مجال أو أكثر من المجالات التي يقدرها المجتمع، وخاصة في مجالات التفوق العقلي، والتفكير الابتكاري، والتحصيل الأكاديمي، والمهارات والقدرات الخاصة، ويحتاج إلى رعاية تعليمية وتأهيلية خاصة.

### الإطار النظري:

يتضمن الإطار النظري تعريف القيادة التحويلية، سمات القائد التحويلي، دور القيادة التحويلية في إدارة التغيير، تعريف الموهبة والتفوق، دور جامعة المجموعة في رعاية الطلبة المتفوقين والموهوبين، وأخيراً عرضاً لبحوث ودراسات سابقة، على النحو التالي:

### مفهوم القيادة التحويلية:

تؤدي القيادة التحويلية دوراً رئيساً في إجراء التغييرات التنظيمية لتعزيز الوصول إلى الهدف من خلال سعي القائد إلى الارتقاء بمستوى مسؤوليه من أجل إنجاز التطوير الذاتي والعمل على تنمية وتطوير العاملين والمنظمة ككل (Sani & Maharani, 2012)، عُرِفَت نظرية القيادة التحويلية الجديدة باسم (Full\_Range leadership Theory) وتعني نظرية قيادة المدى الكاملة كمحاولة لتوسيع الفهم المتكامل للقيادة التحويلية (Bass&Avolio, 2004) وعبر عنها بالمختصر (FRLT) وهي تميز القادة الأنموذجيين، ويعد سلوك القيادة فيها مستمر وعبر ثلاث محاور أو مرتكزات رئيسية هي: فعالية أو تأثير القائد، نوع الأنشطة وأساليب العمل، والاتساق والانظام

والتوازن في التعامل مع الجميع بشكل ثابت ومتساوي وتعتمد التركيز على نشاط القائد في مختلف الثقافات لذلك تسمى القيادة المبنية على الثقافات، ويوضح (Wang)، et.al، 2010 أن القيادة المعاصرة تنقسم إلى ثلاثة أنواع رئيسية ومختلفة وهي: القائد التحولي، القائد التبادلي، القائد السلبي، المحايد .

### سمات القائد التحولي:

- التأثير المثالي: يقتدي به المرؤوسين فهم يبذلون مواصلة وعزم في متابعة الأهداف ويظهرون مستويات عالية من السلوك الاخلاقي (Niekerk, 2005).
- الدافعية الإلهامية: يعمل على تحفيز المحيطين به، بتغليب روح الجماعة واطهار الحماس والتفائل وتحفيزهم على دراسة بدائل مختلفة جداً ومرغوبة (الغامدي، ٢٠٠١).
- الاستثارة الفكرية: يعمل القائد على دراسة الوضع الراهن من خلال القدرة على البحث عن الأفكار الجديدة وتشجيع العاملين على حل المشاكل بطريقة مبتكرة.
- التمكين: سلطة اتخاذ القرار يتم تفويضها في الصفوف الامامية لكي يتم تمكينهم للاستجابة بصورة مناسبة لطلبات المجتمع ومشكلاتهم واحتياجاتهم (الغزالي، ٢٠١٢)
- الاعتبارات الفردية: ترتبط بشكل متكرر بالأهداف المستقبلية للمنظمة والتي ينظر إليها على أنها ذات دلالة وتحدي للأعمال وللأهداف الشخصية ويكون المرؤوسين محفزين وملهمين لتحقيق أهداف المنظمة (Ismail et al, 2010).

### دور القيادة التحولية في إدارة التغيير

تعد القيادة التحولية مدخلاً جديداً للتغيير والتطوير ومن أكثر النظريات القيادية شهرة لتحويل المؤسسات من الأساليب القيادية التقليدية إلى الأساليب الحديثة، وتؤكد زهرة (٢٠١٧) ضرورة تبني مفاهيم الريادة الاستراتيجية كأداة جديدة لتعزيز القدرة التنافسية من أجل بناء رؤية لها، ووضع استراتيجيات مقترحة والتفكير في كيفية تطبيقها عملياً كنموذج متكامل، وأوضح القحطاني (٢٠١٥) أهمية القيادة الريادية وتطبيقاتها في الجامعات فالميدان بحاجة لقيادات من نوع خاص تتوافر فيها القدرة على رسم رؤية مستقبلية واضحة، وذات شخصية إلهامية تحولية، وهذا ما أكدته الجيار (٢٠١٨) من أن القيادة الريادية مدخلاً لتحقيق متطلبات مجتمع المعرفة بالجامعات.

## تعريف التفوق والموهبة:

شهدت نهايات القرن الماضي محاولات عديدة لتعريف التفوق والموهبة، ويشير كل من رونالد، وكولين (٢٠٠٣) إلى أنهم "الأطفال الذين يتصفون بالقدرة على أداء متميز في مجال القدرات الإبداعية والفنية والقيادية، أو في مجالات دراسية محددة، والذين يحتاجون لخدمات وأنشطة لا توفرها المدرسة في العادة لتنمية هذه القدرات إلى حدودها القصوى، وقد اقترح راسيل وآخرون (Russell et al, 1988) أن هذه القدرات يمكن أن تتجلى في واحدة أو أكثر من المجالات التالية: القدرة العقلية العامة، والاستعداد الأكاديمي، والتفكير الإبداعي، القدرة على القيادة، والفنون البصرية أو الأدائية والقدرة النفس/حركية.

ويرى الأشول (١٩٩٧) أن الطفل الموهوب الذي يمتلك قدرًا من الاستعدادات الفطرية العقلية أو الخاصة والتي تمكنه في حاضره ومستقبله من تحقيق وإظهار مستوى أداء مرتفع عن المؤلف مقارنة بأقرانه في أي من مجالات النشاط الإنساني الذي يقدرها المجتمع سواء عملية أو علمية، ويؤكد القريطي (٢٠٠١) على أن الموهبة استعداد طبيعي أو طاقة فطرية كامنة غير عادية في مجال أو أكثر من مجالات الاستعداد الإنساني التي تحظى بالتقدير الاجتماعي في مكان وزمان معينين.

وهناك تعريفات أشارت إلى بعض خصائص الموهوبين، فيعرف ويب وآخرون (Webb, et al, 2005) الطفل الموهوب بأنه الذي يتميز بكثرة الأسئلة، ولديه مفردات لغوية تفوق سنة، ومحبة للقراءة، ولديه ميل شديد لحب الاستطلاع، كما يتميز بالتفكير المبدع وبقدرات عقلية وأكاديمية و/ أو قدرات موسيقية غير عادية.

## دور جامعة المجمعة في رعاية الطلاب المتفوقين والموهوبين

تم تشكيل وحدة تابعة لعمادة شؤون الطلاب للطلاب المتميزين بوصفها مركزاً لتبادل المعلومات بشأن أنشطة التميز وتبادل الأفكار وتقديم الدعم اللازم لهم في التعلم الجامعي، وتطويرها وتقديم الاستشارات حيالها وطرح استراتيجيات للتعامل معها وتقديم برامج مستمرة لتطوير الموهوبين ورفع مستوياتهم العلمية والأكاديمية في مجالات متعددة، مركز المسؤولية الاجتماعية: ممثلاً بوحدة الأشخاص ذوي الإعاقة ويهدف المركز إلى البحث عن الطلاب ذوي القدرات الأكاديمية العالية من خلال اختبارات القدرات الخاصة به، ويقدم لهم فرص تعليمية

تتحدى قدراتهم العلمية وتطوير قدراتهم العقلية وتشجيعهم على الإنتاج وتنمية مهاراتهم الاجتماعية، مركز الابتكار والأفكار الطلابية: يهدف إلى إجراء أبحاث في المهبة وأساليب تقييمها للتعرف على المهبة وطرق التعامل معها، ولتطوير أفضل الوسائل التعليمية لتعليم الموهوبين ولإرشاد أولياء الأمور والمؤسسات التعليمية وصناع القرار بنتائج هذه الأبحاث، ويهدف إلى دعم المؤسسات التعليمية الراغبة في توفير احتياجات الطلبة الموهوبين وإرشاد أولياء الأمور لطرق التعامل مع أبنائهم الموهوبين.

#### دراسات سابقة:

استهدف كل من معوض، الضويان (٢٠٢٠) تنمية القيادة الريادية لدى طالبات كلية التربية بجامعة القصيم، واستخدم البحث المنهج الوصفي المسحي، واعتمد الاستبانة كأداة للتطبيق على عينة مكونة من (٢٤٦) طالبة، وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول دور ومعوقات فرق العمل الأكاديمية في تنمية القيادة الريادية للطالبات حسب (التخصص، والمستوى الدراسي، والمعدل الدراسي).

وتشير الخولة (٢٠١٨) إلى تنمية بعض المفاهيم لدى الطالبات الموهوبات من خلال البرنامج التدريبي، أما عينة الدراسة فتكوّنت من (٤٠) طالبة تم اختيارهم بالطريقة القصدية من المدرسة المتوسطة للموهوبات بجدة، أعدت الباحثة برنامج تدريبي قائم على الألعاب التعليمية الالكترونية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المقارن لملائمته لأهداف الدراسة، أوضحت النتائج أن استخدام الألعاب التعليمية الالكترونية زاد من تنمية مفاهيم الطالبات الموهوبات للغة الإنجليزية في الاختبار التحصيلي البعدي المؤجل ككل (بقاء أثر التعلم) مقارنة بالطريقة التقليدية.

وذكر الزهراني، وأيوب (٢٠١٨) واقع الخدمات الإرشادية للطلبة الموهوبين في المنطقة الشرقية استناداً للمعايير العالمية، تكوّنت عينة الدراسة من (٤٠) مرشداً طلابياً، استخدم الباحث المنهج الوصفي حيث طبق مقياس تقييم الخدمات الإرشادية للموهوبين من وجهة نظر المرشد الطلابي كأداة للدراسة، ولم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً (المرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

بينما كشف سليمان (٢٠١٦) عن الفروق في التصورات الخاطئة عن الموهوبين لدى معلمي التعليم العام في جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية، والكشف عن أثر متغيرات

(النوع الاجتماعي، وعدد سنوات الخبرة، والحصول على دورات تدريبية في مجال تربية الموهوبين) في استجابات المعلمين على مقياس التصورات الخاطئة عن الموهوبين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٢١١) معلماً ومعلمة منهم (١١٢) من مصر (٩٩)، من السعودية، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود: أثر لمتغيري النوع الاجتماعي، وعدد سنوات الخبرة، وعدم وجود أثر للحصول على الدورات التدريبية.

أشارت **عيد (٢٠١٥)** إلى المعوقات التي تحول دون تطبيق نمط القيادة الإبداعية في الجامعات السعودية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (٣٨٥) فرداً قاموا بالاستجابة على الاستبانة من أصل عينة قوامها (٤٠٠) فرداً، وتم تطبيق استبانة على عينة الدراسة، وفي ضوء نتائج البحث تم وضع تصور مقترح لتحقيق القيادة الإبداعية لدى القيادات الجامعية.

وأوضح **اللالا (٢٠١٣)** دور مراكز رعاية الموهوبين في تنمية القيادة في مراكز رعاية الموهوبين لدى الطلاب الموهوبين في السعودية، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (١٣٤) معلماً، تم استخدام مقياس الكشف عن دور مراكز رعاية الموهوبين في تنمية القيادة، وأظهرت النتائج أهمية تلك المراكز في تنمية القيادة، وأوصت الدراسة بالاستمرار في البرامج الحالية للمراكز مع التركيز أكثر على برامج تنمية القيادة، ومراعاة احتياجات الطلاب الموهوبين، عند بناء وتنفيذ البرامج التدريبية الخاصة بهم.

وذكر **عبدالرحيم (٢٠١٢)** أهمية وجود تصور متكامل لرعاية الطلاب الموهوبين بجامعة تبوك في ضوء الخبرات المحلية والدولية، واستخدم المنهج الوصفي، بلغ حجم العينة ١٣٥٥٩ طالباً وطالبة ٣٨٨١ ذكور، و٩٦٧٧ إناث، كما استخدم مقياس الحاجات للطلاب الموهوبين، وأظهرت النتائج أن الحاجات التربوية للطلاب الموهوبين على رأس الحاجات التي يحتاجها هؤلاء الطلاب، كما تم وضع تصور مقترح لبرنامج لرعاية الطلاب والطالبات الموهوبين عقلياً في ضوء احتياجاتهم. تعليق على الدراسات السابقة: يعرض الباحث أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية كالتالي:

**بالنسبة للموضوع:** تناول معوض، الضويان (٢٠٢٠) تنمية القيادة الريادية لدى طالبات كلية التربية بجامعة القصيم، بينما تناولت الخولة (٢٠١٨) دور البرامج الإثرائية في تنمية بعض المفاهيم لدى الطالبات الموهوبات، وكان موضوع الزهراني، وأيوب (٢٠١٨) واقع الخدمات

الإرشادية للطلبة الموهوبين، بينما سليمان (٢٠١٦) عن التصورات الخاطئة عن الموهوبين لدى المعلمين، وتناول عيد (٢٠١٥) معوقات تطبيق نمط القيادة الإبداعية في الجامعات السعودية، وتناول اللالا (٢٠١٣) دور مراكز رعاية الموهوبين في تنمية القيادة في مراكز رعاية الموهوبين لدى الطلاب الموهوبين، بينما عبدالرحيم (٢٠١٢) وضع تصور متكامل لرعاية الطلاب الموهوبين بجامعة تبوك.، بينما تناول الباحث في الدراسة الحالية تصور مقترح لتطوير دور جامعة المجمعة في تنمية القيادة التحولية لدى عينة من الطلبة المتفوقين والموهوبين.

**بالنسبة للمنهج والعينة والأدوات المستخدمة :** استخدم معوض، الضويان (٢٠٢٠) المنهج الوصفي المسحي، واعتمد الاستبانة كأداة للتطبيق على عينة مكونة من (٢٤٦) طالبة، بينما الخولة (٢٠١٨) تَكُونت عينة الدراسة من (٤٠) طالبة تم اختيارهم بالطريقة القصدية من المدرسة المتوسطة للموهوبات بجدة، أعدت الباحثة برنامج تدريبي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المقارن، واستخدم الزهراني، وأيوب (٢٠١٨) عينة الدراسة من (٤٠) مرشداً طلابياً، استخدم الباحث المنهج الوصفي حيث طبق مقياس تقييم الخدمات الإرشادية كأداة للدراسة، بينما سليمان (٢٠١٦) استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٢١١) معلماً ومعلمة، بينما عيد (٢٠١٥) استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (٣٨٥) فرداً قاموا بالاستجابة على الاستبانة، واستخدم اللالا (٢٠١٣) المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (١٣٤) معلماً، تم استخدام مقياس الكشف عن دور مراكز رعاية الموهوبين في تنمية القيادة، وعبدالرحيم (٢٠١٢) استخدم المنهج الوصفي، وقد بلغ حجم العينة ١٣٥٥٩ طالباً وطالبة، تم استخدام مقياس الحاجات للطلاب الموهوبين، كما استخدم الباحث في الدراسة الحالية المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٠) من الطلبة المتفوقين والموهوبين في كلية التربية بالمجمعة، تم تطبيق الاستبانة كأداة للدراسة.

**بالنسبة للنتائج:** وضع عيد (٢٠١٥) تصوراً مقترحاً لتحقيق القيادة الإبداعية لدى القيادات الجامعية بالسعودية، وأوصت اللالا (٢٠١٣) بالتركيز على برامج تنمية القيادة، ومراعاة احتياجات الطلاب الموهوبين، وأظهرت عبدالرحيم (٢٠١٢) أن الحاجات التربوية للطلاب الموهوبين

مهمة، كما تم وضع تصور مقترح لبرنامج لرعاية الطلاب والطالبات الموهوبين في ضوء احتياجاتهم، وفي ضوء نتائج الدراسة الحالية تم وضع تصور مقترح لتطوير دور جامعة المجمعة في تنمية القيادة التحويلية لدى عينة من الطلبة المتفوقين والموهوبين.

#### المنهجية وإجراءاتها:

##### منهج الدراسة:

اعتمد الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لأهداف الدراسة، ويعرف بأنه المنهج الذي يهتم بدراسة الظواهر كما هي موجودة في الواقع، كما أنه يهتم بوصف الظاهرة وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها من ناحيتين، الأولى: كينياً، بوصفها وتوضيح خصائصها، والثانية: كمياً من خلال إعطائها وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة الموصوفة، أو نسبة ارتباطها مع الظواهر الأخرى.

##### مجتمع الدراسة والعينة:

مجتمع الدراسة هم جميع طلاب وطالبات كلية التربية بالمجمعة، بلغ عدد الطلاب (٤٧٤) طالب، بينما بلغ عدد الطالبات (١٧٠٦) طالبة، الإجمالي (٢١٨٠) طالب وطالبة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، تم تطبيق الدراسة على عينة بلغت (٢٤٠) من الطلاب والطالبات المتفوقين والموهوبين.

##### مبررات اختيار العينة:

اختيار العينة الطبقية لضمان التمثيل المرغوب فيه للجماعات الفرعية، حيث تعد العينة العشوائية الطبقية أفضل أنواع العينات وأكثرها دقة في تمثيل المجتمع الإحصائي غير المتجانس.

##### خطوات اختيار أفرادها:

١. تم تحديد وتعريف المجتمع الأصل وهو الطلاب والطالبات المتفوقين والموهوبين بجامعة المجمعة.
٢. تم تحديد حجم العينة المرغوب فيها، حيث بلغت عينة الدراسة (٢٤٠) طالب وطالبة من المتفوقين والموهوبين.
٣. تم تحديد المتغير والمجموعات الفرعية التي نريد ضمان تمثيلها على نحو مناسب وهي (النوع، القسم، الموهبة/التفوق).
٤. تم تصنيف جميع وحدات المجتمع في المجموعات الفرعية المحددة.

٥. تم سحب عينة عشوائية بسيطة من كل مجموعة فرعية يتناسب حجمها وحجم الطبقة في المجتمع، ومجموع حجوم العينات العشوائية الثلاث تؤلف حجم العينة العشوائية الطبقيّة، جدول (١) يوضح تفاصيل تلك العينة:

جدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الأولية

المتغير	المفردات	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكر	٥٥	٪٢٢,٩٢
	أنثى	١٨٥	٪٧٧,٠٨
الإجمالي			٪١٠٠
القسم	اللغة العربية	٤٢	٪١٧,٥
	الدراسات الإسلامية	٥١	٪٢١,٢٥
	اللغة الإنجليزية	٤٤	٪١٨,٣٣
	التربية الخاصة	٥٢	٢١,٦٦
	الرياضيات	٩	٪٣,٧٥
	الاحياء	١٠	٪٤,١٦
	رياض الأطفال	٣٢	٪١٣,٣٣
	الإجمالي		
التفوق/الموهبة	التفوق	١٤٦	٪٦٠,٨٣
	الموهبة	٩٤	٪٣٩,١٧
الإجمالي			٪١٠٠

أداة الدراسة:

اطلع الباحث على بعض البحوث والدراسات التي تناولت القيادة التحولية، الطلبة الموهوبين والمتفوقين ومن خلال هذه الدراسات استطاع الوصول إلى عدد من الأدوات التي استخدمت في تنمية القيادة التحولية لدى عينة من الطلبة الموهوبين والمتفوقين منها: الغامدي (٢٠٠١)، الغزالي (٢٠١٢)، اللالا (٢٠١٣)، عيد (٢٠١٥)، ولقد أفادت هذه الأدوات الباحث في التعرف على المؤشرات الرئيسية التي يمكن الاعتماد عليها في تصميم الأداة؛ ومن خلاله تم التوصل إلى ثلاثة محاور رئيسة للأداة.

تم التحديد الإجرائي لكل محور، ثم صياغة مجموعة من العبارات التي يمكن أن يقيسها هذا المحور؛ وراع الباحث أن تكون صياغة العبارات مرتبطة بالتعريف الإجرائي في صورة مبسطة وسهلة، تمثلت أبعاد الاستبانة في:

المحور الأول: واقع دور جامعة المجمع في تنمية القيادة التحويلية لدى عينة من الطلبة الموهوبين والمتفوقين.

المحور الثاني: أبرز المعوقات التي تواجه جهات رعاية الموهوبين في تنمية القيادة التحويلية لدى عينة من الطلبة الموهوبين والمتفوقين.

المحور الثالث: الاحتياجات الفعلية للطلبة الموهوبين والمتفوقين من أجل تنمية القيادة التحويلية لديهم.

عرض الباحث الاستبانة في صورتها المبدئية على مجموعة من المحكمين من أساتذة التربية الخاصة وعلم النفس، للحكم على عبارات الاستبانة، وعُملت التعديلات التي اتفق عليها المحكمون بنسبة تجاوزت (٨٥٪).

الكفاءة السيكمترية للأداة:

#### الصدق الداخلي: Internal consistency Validity:

تم بحساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، والدرجة الكلية للاستبانة، واستخدم برنامج (SPSS) والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (٢)

المحور الثالث			المحور الثاني			المحور الأول		
المفردة	١	٢	المفردة	١	٢	المفردة	١	٢
١	**٠,٧٥٢	**٠,٥٧٢	١	**٠,٧٨	**٠,٦٤٢	١	**٠,٧٥٢	**٠,٥٢٣
٢	**٠,٥٧١	*٠,٣٤٦	٢	**٠,٤٢٨	**٠,٣٩٧	٢	**٠,٥٧١	**٠,٣٩٩
٣	**٠,٥٧١	*٠,٣٤٦	٣	**٠,٤٢٨	**٠,٣٩٧	٣	**٠,٥٧١	**٠,٣٩٩
٤	**٠,٥٧١	*٠,٣٤٦	٤	**٠,٤٢٨	**٠,٣٩٧	٤	**٠,٥٧١	**٠,٣٩٩
٥	**٠,٥٩١	٠,٤٩٢	٥	**٠,٥٩٨	**٠,٤٠٥	٥	**٠,٥٩١	**٠,٥٦٩
٦	**٠,٥٩١	**٠,٤٩٢	٦	**٠,٥٩٨	**٠,٤٠٥	٦	**٠,٥٩١	**٠,٥٥٩
٧	**٠,٥٩١	**٠,٤٩٢	٧	**٠,٥٩٨	**٠,٤٠٥	٧	**٠,٥٩١	*٠,٥٥٩

المحور الأول			المحور الثاني			المحور الثالث		
المفردة	١	٢	المفردة	١	٢	المفردة	١	٢
٨	**٠,٨٣٦	**٠,٦٨٩	٨	**٠,٩٨	**٠,٧٦٥	٨	**٠,٦٥٢	**٠,٥٥٩
٩	**٠,٥٧	**٠,٤٧	٩	**٠,٥٩٨	**٠,٤٠٥	٩	**٠,٨٣١	**٠,٦٣٥
١٠	**٠,٥٢	**٠,٤٣١	١٠	**٠,٦٨	**٠,٤٧٦	١٠	**٠,٦١٥	**٠,٤٧٨

يتضح من جدول (٢) أن معاملات الارتباط بين مفردات محاور الاستبانة وكل من المحور الفرعي الذي تنتمي اليه والدرجة الكلية للاستبانة دالة مما يعني التأكد من صدق الاتساق الداخلي .

### جدول (٣)

المحور	الأول	الثاني	الثالث
معامل الارتباط بالدرجة الكلية	**٠,٧٤١	**٠,٧٨٦	**٠,٧٦١

من خلال معاملات ارتباط بيرسون في جدول (٣) يتبين ارتباط جميع العبارات بالدرجة الكلية للمحور التي تنتمي له، وتبين أيضاً ارتباط الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة وكانت جميع هذه الارتباطات ذات دلالة إحصائية، مما يؤكد قوة الارتباط الداخلي لعبارات الاستبانة وعلى أن أداة الدراسة تتسم بدرجة عالية من الصدق، وأنها صالحة لقياس ما صممت لقياسه.

ثبات الأداة Reliability:

حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ: Alpha Cronbach:

بلغ قيمته (\*\*٠,٨٠٦) وهو معامل ثبات مرتفع.

الاستبانة في صورتها النهائية:

تضمنت الاستبانة في صورتها النهائية (٣٠) بنداً لقياس واقع دور جامعة المجمع في تنمية القيادة التحولية لدى عينة من الطلبة الموهوبين والمتفوقين، أبرز المعوقات التي تواجه الموهوبين في تنمية القيادة التحولية، الاحتياجات الفعلية للطلبة الموهوبين والمتفوقين من أجل تنمية القيادة التحولية لديهم، ويجب الطلبة على كل عبارة من عبارات الاستبانة وفق تدرج

ليكرت الخماسي (عالية جداً - عالية - متوسطة - منخفضة - منخفضة جداً) تقابله الدرجات (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) على الترتيب لكل عبارة، واتجاه تصحيح جميع العبارات إيجابي ويكون بالجمع الجبري لكل البدائل التي اختارها المفحوص.

- تم اختيار الطلاب الموهوبين الحاصلين على جوائز من داخل الجامعة أو خارجها لمشاركتهم في الأنشطة الطلابية والفعاليات التي تنظمها الجامعة، وقد تم الحصول على هذا البيان من عمادة شؤون الطلاب بالجامعة.

- تم اختيار الطلبة المتفوقين الحاصلين على معدل تراكمي ٤,٦ من أصل ٥ وقد تم الحصول على هذا البيان من وكالة الشؤون التعليمية بالكلية.

#### الأساليب الإحصائية:

اعتمد الباحث الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة أهداف الدراسة وشملت ما

يلي:

- النسب المئوية، والتكرارات لوصف أفراد العينة على متغيرات الدراسة.
- النسب المئوية، والتكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للإجابة على السؤال الأول والثاني والثالث.
- اختبار (T-test) واختبار التباين الأحادي (One -way ANOVA) لإيجاد الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد العينة للمتغيرات للإجابة على السؤال الرابع.
- التحليل العاملي؛ لمعرفة الصدق العاملي، اختبار ألفا كرونباخ؛ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة، معامل ارتباط بيرسون؛ لقياس صدق الفقرات.

#### (تفسير النتائج ومناقشتها):

السؤال الأول: ما واقع دور جامعة المجمع في تنمية القيادة التحولية من وجهة نظر الطلبة الموهوبين والمتفوقين؟

وللتعرف على واقع دور جامعة المجمع تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي والجداول التالية توضح تلك النتائج:

جدول (٤)

رقم العبارة	الفقرات	الاتجاهات					
		بدرجة عالية جداً (٥)		بدرجة عالية (٤)		بدرجة متوسطة (٣)	
		%	ت	%	ت	%	ت
١	فقرات المحور الأول						
٢							
٣							
٤							
٥							
٦							
٧							
٨							
٩							
١٠							
المتوسط العام للواقع		٤,٧٤٧	٠,٢٤٤				

♦♦ ملحوظة: تم حذف (درجة منخفضة، ودرجة منخفضة جداً) لعدم وجود أي استجابات عليها من قبل العينة.

يتضح من جدول (٤) المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٤,٧٤٧ من ٥,٠) وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة (عالية جداً) على واقع دور جامعة المجمعة في تنمية القيادة التحولية، وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة من وجهة نظر أفراد العينة ما بين (٤,٥٨٥ - ٤,٧٩٧) درجة من أصل (٥) درجات وهي متوسطات تقابل درجة الموافقة بدرجة عالية جداً على عبارات محور واقع دور جامعة المجمعة في تنمية القيادة التحولية، جاءت العبارة (استخدام أعضاء هيئة التدريس القادة) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٧٩٧) وانحراف معياري (٠,٤٠٣)، بينما جاءت العبارة (تهيئة البيئة الجامعية القيادية) في المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي (٤,٥٨٥) وانحراف معياري (٠,٤٩٥)، ويتفق الخولة (٢٠١٨)، الجيار (٢٠١٨)، الزهراني، وأيوب (٢٠١٨).

جدول (٥)

درجة الموافقة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاتجاهات						رقم العبارة	
				درجة متوسطة (٣)		بدرجة عالية (٤)		بدرجة عالية جداً (٥)			
				%	ت	%	ت	%	ت		
عالية جداً	٧	٠,٥٢٣	٤,٦٣٧	٢,١	٣	٣٢,٢	٤٧	٦٥,٨	٩٦	فقرات المحور الأول	١
عالية جداً	٣	٠,٤٩٤	٤,٧١٩	٢,١	٣	٢٤,٠	٣٥	٧٤,٠	١٠٨		٢
عالية جداً	٤	٠,٥٢٧	٤,٧٠٥	٣,٤	٥	٢٢,٦	٣٣	٧٤,٠	١٠٨		٣
عالية جداً	٤	٠,٥	٤,٧٠٥	٢,١	٣	٢٥,٣	٣٧	٧٢,٦	١٠٦		٤
عالية جداً	١	٠,٤٢٨	٤,٧٦	٠,٠٠	٠,٠٠	٢٤,٠	٣٥	٧٦,٠	١١١		٥
عالية جداً	٣	٠,٤٥	٤,٧١٩	٠,٠٠	٠,٠٠	٢٨,١	٤١	٧١,٩	١٠٥		٦
عالية جداً	٢	٠,٤٤٣	٤,٧٣٢	٠,٠٠	٠,٠٠	٢٦,٧	٣٩	٧٣,٣	١٠٧		٧
عالية جداً	٨	٠,٥٠١	٤,٥١٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٤٨,٦	٧١	٥١,٤	٧٥		٨
عالية جداً	٥	٠,٤٩٢	٤,٦٩١	١,٤	٢	٢٨,١	٤١	٧٠,٥	١٠٣		٩
عالية جداً	٦	٠,٤٧١	٤,٦٧١	٠,٠٠	٠,٠٠	٣٢,٩	٤٨	٦٧,١	٩٨		١٠
عالية جداً		٠,٢٦٥	٤,٦٨٥	المتوسط العام للواقع							

يتضح من جدول (٥) المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٤,٦٨٥ من ٥,٠) وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة (عالية جداً) على واقع دور جامعة المجمعة في تنمية القيادة التحويلية، ويمكن تفسير ذلك إلى المجهودات الطيبة المبذولة من جامعة المجمعة في تنمية القيادة التحويلية من وجهة نظر الطلاب، وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة من وجهة نظر أفراد العينة ما بين (٤,٥١٣) - (٤,٧٦) درجة من أصل (٥) درجات وهي متوسطات تقابل درجة الموافقة بدرجة عالية جداً على عبارات محور واقع دور جامعة المجمعة في تنمية القيادة التحويلية، جاءت العبارة (استقدام أعضاء هيئة التدريس القادة) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٧٦) وانحراف معياري (٠,٤٢٨)، بينما جاءت العبارة (تهيئة البيئة الجامعية القيادية) في المرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي (٤,٥١٣) وانحراف معياري (٠,٥٠١)، ويتفق ذلك مع معوض، الضويان (٢٠٢٠)، الخولة (٢٠١٨)، الجيار (٢٠١٨)، الزهراني، وأيوب (٢٠١٨)، زهرة (٢٠١٧)، سليمان (٢٠١٦)، القحطاني (٢٠١٥).

**السؤال الثاني: ما أبرز المعوقات التي تواجه الطلبة الموهوبين والمتفوقين في تنمية القيادة التحولية من وجهة نظرهم؟**

وللتعرف على أبرز المعوقات تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي والجدول التالية توضح تلك النتائج:

**جدول (٦)**

رقم العبارة	الفقرات	الاتجاهات						الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
		بدرجة عالية جداً (٥)		بدرجة عالية (٤)		بدرجة متوسطة (٣)					
		%	ت	%	ت	%	ت				
١	فقرات المحور الثاني	٦٠	٦٣,٨	٣٣	٣٥,١	١	١,١	٤,٦٢٧	٠,٥٠٧	٥	عالية جداً
٢		٦٩	٧٣,٤	٢٤	٢٥,٥	١	١,١	٤,٦٢٣	٠,٤٧٣	٦	عالية جداً
٣		٧٠	٧٤,٥	٢٣	٢٤,٥	١	١,١	٤,٧٣٤	٠,٤٦٧	١	عالية جداً
٤		٦٩	٧٣,٤	٢٤	٢٥,٥	١	١,١	٤,٧٢٣	٠,٤٧٣	٢	عالية جداً
٥		٦٩	٧٣,٤	٢٥	٢٦,٦	٠,٠٠	٠,٠٠	٤,٧٣٤	٠,٤٤٤	١	عالية جداً
٦		٦٧	٧١,٣	٢٧	٢٨,٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٤,٧١٢	٠,٤٥٤	٣	عالية جداً
٧		٦٧	٧١,٣	٢٧	٢٨,٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٤,٧١٢	٠,٤٥٤	٣	عالية جداً
٨		٤٥	٤٧,٩	٤٩	٥٢,١	٠,٠٠	٠,٠٠	٤,٤٧٨	٠,٥٠٢	٧	عالية جداً
٩		٦٧	٧١,٣	٢٧	٢٨,٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٤,٧١٢	٠,٤٥٤	٣	عالية جداً
١٠		٦٣	٦٧,٠	٣١	٣٣,٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٤,٦٧	٠,٤٧٢	٤	عالية جداً
		<b>المتوسط العام للمعوقات</b>						<b>٤,٦٨٢</b>	<b>٠,٢٤٣</b>	<b>عالية جداً</b>	

يتضح من جدول (٦) المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٤,٦٨٢ من ٥,٠) وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد العينة من المهوبين يوافقون بدرجة (عالية جداً) على المعوقات التي تواجههم في تنمية القيادة التحويلية، وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة من وجهة نظر أفراد العينة ما بين (٤,٤٧٨ – ٤,٧٣٤) درجة من أصل (٥) درجات وهي متوسطات تقابل درجة الموافقة بدرجة عالية جداً على عبارات محور أبرز المعوقات التي تواجه جهات رعاية المهوبين في تنمية القيادة التحويلية، جاءت العبارتان (تركيز المحتوى في المقررات الدراسية على أسئلة الحفظ والتذكر، تدني وعي المسؤولين بالجامعة بضرورة الاهتمام بالقيادة التحويلية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٧٣٤) وانحراف معياري (٠,٤٦٧، ٠,٤٤٤) على التوالي، بينما جاءت العبارة (ضعف اهتمام أعضاء هيئة التدريس باستراتيجيات التدريس التي تجعل الطالب قائداً ومشاركاً في البيئة الجامعية) في المرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (٤,٤٧٨) وانحراف معياري (٠,٥٠٢)، ويتفق ذلك مع معوض، الضويان (٢٠٢٠)، القحطاني (٢٠١٥).

جدول (٧)

رقم العبارة	الاتجاهات						فقرات المحور الثاني	رقم العبارة		
	بدرجة عالية جداً (٥)		بدرجة عالية (٤)		بدرجة متوسطة (٣)					
	%	ت	%	ت	%	ت				
١	٩٨	٦٧,١	٤٦	٣١,٥	٢	١,٤	٤,٦٥	٠,٥	٥	عالية جداً
٢	١١٠	٧٥,٣	٣٤	٢٣,٣	٢	١,٤	٤,٧٣	٠,٤٧	٢	عالية جداً
٣	١٠٩	٧٤,٧	٣٢	٢١,٩	٥	٣,٤	٤,٧١	٠,٥٢	٣	عالية جداً
٤	١٠٧	٧٣,٣	٣٧	٢٥,٣	٢	١,٠٤	٤,٧١	٠,٤٨	٣	عالية جداً
٥	١١١	٧٦,٠	٣٥	٢٤,٠	٠٠	٠,٠٠	٤,٧٦	٠,٤٢	١	عالية جداً
٦	١٠٤	٤١,٢	٤٢	٢٨,٨	٠٠	٠,٠٠	٤,٧١	٠,٤٥	٣	عالية جداً
٧	١٠٧	٧٣,٣	٣٩	٢٦,٧	٠٠	٠,٠٠	٤,٧٣	٠,٤٤	٢	عالية جداً
٨	٧٧	٥٢,٧	٦٩	٤٧,٣	٠٠	٠,٠٠	٤,٥٢	٠,٥	٧	عالية جداً
٩	١٠٤	٧١,٢	٣٩	٢٦,٧	٣	٢,١	٤,٦٩	٠,٥	٤	عالية جداً

درجة الواقفة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاتجاهات						رقم العبارة
				بدرجة متوسطة (٣)		بدرجة عالية (٤)		بدرجة عالية جداً (٥)		
				%	ت	%	ت	%	ت	
عالية جداً	٦	٠,٤٨	٤,٦٤	٠,٠٠	٠٠	٣٥,٦	٥٢	٦٤,٤	٩٤	١٠
عالية جداً		٠,٢٥٨	٤,٦٨٩	المتوسط العام لأبرز المعوقات						

يتضح من جدول (٧) المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٤,٦٨٩ من ٥,٠) وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة (عالية جداً) على المعوقات التي تواجه الطلبة المتفوقين في تنمية القيادة التحولية مما يؤكد اتساق عينة الدراسة حول أهمية تطوير المحتوى الدراسي للمقررات الدراسية بدلاً من الحفظ والتلقين، ويتفق ذلك مع معوض، الضويان (٢٠٢٠)، الخولة (٢٠١٨)، الجيار (٢٠١٨)، الزهراني، وأيوب (٢٠١٨)، زهرة (٢٠١٧)، سليمان (٢٠١٦)، القحطاني (٢٠١٥).

### السؤال الثالث: ما الاحتياجات الفعلية للطلبة الموهوبين والمتفوقين من أجل تنمية القيادة التحولية لديهم من وجهة نظرهم؟

وللتعرف على الاحتياجات الفعلية للطلبة الموهوبين والمتفوقين تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي والجداول التالية توضح تلك النتائج:

جدول (٨)

درجة الواقفة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاتجاهات						ال فقرات	رقم العبارة
				بدرجة متوسطة (٣)		بدرجة عالية (٤)		بدرجة عالية جداً (٥)			
				%	ت	%	ت	%	ت		
عالية جداً	٧	٠,٥٠٤	٤,٦٣٨	١,١	١	٣٤,٠	٣٢	٦٤,٩	٦١	١ فقرات المحور الثالث	١
عالية	٢	٠,٤٦٧	٤,٧٣٤	١,١	١	٢٤,٥	٢٣	٧٤,٥	٧٠		٢

رقم العبارة	الفقرات	الاتجاهات								
		بدرجة متوسطة (٢)		بدرجة عالية (٤)		بدرجة عالية جداً (٥)				
		ت	%	ت	%	ت	%			
٣	عالية جداً	٣	٢١	٢	٢٣,٤	٢٢	٧٤,٥	٧٠		
٤	عالية جداً	٣	١١,١	١	٢٥,٥	٢٤	٧٣,٤	٦٩		
٥	عالية جداً	١	٠,٠	٠,٠	٢٥,٥	٢٤	٧٤,٥	٧٠		
٦	عالية جداً	٤	٠,٠	٠,٠	٢٨,٧	٢٧	٧١,٣	٦٧		
٧	عالية جداً	٣	٠,٠	٠,٠	٢٧,٧	٢٦	٧٢,٣	٦٨		
٨	عالية جداً	٨	٠,٠	٠,٠	٥٠,٠	٤٧	٥٠,٠	٤٧		
٩	عالية جداً	٥	١,١	١	٢٧,٧	٢٦	٧١,٣	٦٧		
١٠	عالية جداً	٦	٠,٠	٠,٠	٣٥,١	٣٣	٦٤,٩	٦١		
	عالية جداً	٠,٢٤٩	٤,٦٨٥	المتوسط العام للاحتياجات						

يتضح من جدول (٨) المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٤,٦٨٥ من ٥,٠) وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة (عالية جداً) على الاحتياجات الفعلية للطلبة الموهوبين من أجل تنمية القيادة التحولية لديهم، وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة من وجهة نظر أفراد العينة ما بين (٤,٥) – (٤,٧٤٤) درجة من أصل (٥) درجات وهي متوسطات تقابل درجة الموافقة بدرجة عالية جداً على عبارات محور الاحتياجات الفعلية للطلبة الموهوبين من أجل تنمية القيادة التحولية لديهم، جاءت العبارة (استحداث سياسات تسمح بتسريع الطلاب المتفوقين والموهوبين أثناء دراستهم الجامعية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٧٤٤) وانحراف معياري (٠,٣٨٣)، بينما جاءت العبارة (تطبيق

وإجراءات تسمح بتسجيل عدد من الساعات الأكاديمية للأنشطة الإضافية الإثرائية) في المرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي (٤.٥) وانحراف معياري (٠.٥٠٢). ويتفق ذلك مع الخولة (٢٠١٨)، الجيار (٢٠١٨)، الزهراني، وأيوب (٢٠١٨)، زهرة (٢٠١٧)، سليمان (٢٠١٦).

#### جدول (٩)

درجة الموافقة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاتجاهات						رقم الطالب	
				بدرجة متوسطة (٣)		بدرجة عالية (٤)		بدرجة عالية جداً (٥)			
				%	ت	%	ت	%	ت		
عالية جداً	٦	٠.٤٩٩	٤.٦٧١	١.٤	٢	٣٠.١	٤٤	٦٨.٥	١٠٠	فقرات المحور الثالث	١
عالية جداً	١	٠.٤٦٧	٤.٧٤٦	١.٤	٢	٢٢.٦	٣٣	٧٦.٠	١١١		٢
عالية جداً	٢	٠.٥٠٢	٤.٧٣٢	٢.٧	٤	٢١.٢	٣١	٧٦.٠	١١١		٣
عالية جداً	٢	٠.٤٧٤	٤.٧٣٢	١.٤	٢	٢٤.٠	٣٥	٧٤.٧	١٠٩		٤
عالية جداً	٩	٠.٤٣٢	٤.٤٥٣	٠.٠٠	٠.٠٠	٢٤.٧	٣٦	٧٥.٣	١١٠		٥
عالية جداً	٤	٠.٤٥٤	٤.٧١٢	٠.٠٠	٠.٠٠	٢٨.٨	٤٢	٧١.٢	١٠٤		٦
عالية جداً	٣	٠.٤٤٧	٤.٧٢٦	٠.٠٠	٠.٠٠	٢٧.٤	٤٠	٧٢.٦	١٠٦		٧
عالية جداً	٨	٠.٥	٤.٥٢٧	٠.٠٠	٠.٠٠	٤٧.٣	٦٩	٥٢.٧	٧٧		٨
عالية جداً	٥	٠.٤٨٩	٤.٦٩٨	١.٤	٢	٢٧.٤	٤٠	٧١.٢	١٠٤		٩
عالية جداً	٧	٠.٤٨	٤.٦٤٣	٠.٠٠	٠.٠٠	٥٣.٦	٥٢	٦٤.٤	٩٤		١٠
عالية جداً		٠.٢٥٤	٤.٦٩٤	المتوسط العام للاحتياجات							

يتضح من جدول (٩) المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٤.٦٩٤ من ٥.٠) وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة (عالية جداً) على الاحتياجات الفعلية للطلبة الموهوبين من أجل تنمية القيادة التحويلية لديهم وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة من وجهة نظر أفراد العينة ما بين (٤.٥٢٧) – (٤.٧٤٦) درجة من أصل (٥) درجات وهي متوسطات تقابل درجة الموافقة بدرجة عالية جداً على عبارات محور الاحتياجات الفعلية للطلبة المتفوقين من أجل تنمية القيادة التحويلية لديهم، جاءت العبارة (إعداد قاعدة معلومات تضم بيانات للطلاب القادة المتفوقين و الموهوبين والعمل على تنفيذ البرامج الخاصة بهم في مجال القيادة التحويلية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٧٤٦)

وانحراف معياري (٠,٤٦٧)، بينما جاءت العبارة (تطبيق وإجراءات تسمح بتسجيل عدد من الساعات الأكاديمية للأنشطة الإضافية الإثرائية) في المرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي (٤,٥٢٧) وانحراف معياري (٠,٥)، ويتفق ذلك مع معوض، الضويان (٢٠٢٠) زهرة (٢٠١٧)، سليمان (٢٠١٦)، القحطاني (٢٠١٥).

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الطلبة المتفوقين والموهوبين حول دور جامعة المجمع في تنمية القيادة التحويلية لديهم حسب متغير (النوع، القسم العلمي، التفوق والموهبة)؟

وللتعرف على الفروق في استجابات الطلبة حول دور جامعة المجمع في تنمية القيادة التحويلية لديهم حسب متغير (النوع، القسم العلمي، التفوق والموهبة)، تم حساب الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين باستخدام اختبار T-test اختبار تحليل التباين الأحادي (One -way ANOVA) والجداول التالية توضح تلك النتائج:

جدول (١٠)

وفقاً للنوع

المتغير	ذكر ن = (٥٥)		أنثى ن = (١٨٥)		قيمة ت) (ت)	مستوى الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية عند ٠,٠٥
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
دور جامعة المجمع في تنمية القيادة التحويلية لدى الطلبة المتفوقين والموهوبين	٤٦,٤١	٢,٦	٤٧,٣	٢,٥٥	- ٢,٢٤	٠,٦٦	غيردالة

يتضح من جدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حسب متغير النوع، ويتفق ذلك مع دراسة عبدالرحيم (٢٠١٢).

جدول (١١)

القسم العلمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية عند ٠,٠٥
دور جامعة المجمع	بين المجموعات	٥٣,٩٤	٦	٨,٩٩	١,٣٥	٠,٢٣	غبردالة
	داخل المجموعات	١٥٤٧,٦٥	٢٢٣	٦,٦٤			

يتضح من جدول (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حسب متغير القسم العلمي، ويتفق ذلك مع دراسة عبدالرحيم (٢٠١٢).

جدول (١٢)

وفقا للتفوق/ الموهبة

المتغير	التفوق ن = (١٤٦)		الموهبة ن = (٩٤)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية عند ٠,٠٥
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
دور جامعة المجمع	٤٦,٨٥	٢,٦٥	٤٧,٤٧	٢,٤٤	- ١,٨٢	٠,٨٢	غبردالة

يتضح من جدول (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حسب متغير التفوق/ الموهبة، ويتفق ذلك مع: عيد (٢٠١٥)، اللالا (٢٠١٣)، عبدالرحيم (٢٠١٢).

التصور المقترح لتطوير دور جامعة المجمع في تنمية القيادة التحولية لدى عينة من الطلبة الموهوبين والمتفوقين:

في ضوء نتائج الدراسة الميدانية ووفقاً لاحتياجات عينة الدراسة من المتفوقين والموهوبين، وبعد الاطلاع على تجارب محلية وعربية، تم بناء التصور المقترح وعرض على (١٠) من المحكمين،

للتعرف على مدى مناسبة منطلقات التصور، وأهدافه، ورؤيته، والأنشطة المقترحة لتنمية القيادة التحويلية، وأهم استراتيجيات التنفيذ، والمواد اللازمة، وتم عمل التعديلات المطلوبة ووضع التصور في صورته النهائية، كما يوضح الجدول التالي:

### جدول (١٣)

يوضح صدق المحكمين للتصور المقترح

نسبة الاتفاق	المجموع	عدد المختلفين	عدد المتفقين	محاور البرنامج المقترح
% 100	10	0	10	أولاً: منطلقات التصور المقترح
% 100	10	0	10	ثانياً: رؤية التصور
% 100	10	0	10	ثالثاً: أهداف التصور
% 100	10	0	10	رابعاً: المستفيدون
% 90	9	1	9	خامساً: المنفذون
<b>سادساً: متطلبات مهمة لتطوير دور جامعة المجمعة في تنمية القيادة التحويلية</b>				
% 100	10	0	10	١. الأهداف
% 100	10	0	10	٢. المقررات الدراسية
% 100	10	0	10	٣. طرق التدريس
% 90	9	1	9	٤. الأنشطة التربوية
% 90	9	1	9	٥. الوسائل التعليمية
<b>سابعاً: أنشطة مقترحة لتلبية حاجات الطلاب المتفوقين والموهوبين لتحقيق القيادة التحويلية بجامعة المجمعة</b>				
% 100	10	0	10	١. تعلم مهارات الخطاب التحويلي
% 100	10	0	10	٢. تعلم مهارات العمل الجماعي التعاوني
% 100	10	0	10	٣. تعلم مهارات إلهام الرؤية المشتركة
% 100	10	0	10	٤. تعلم مهارات تعديل السلوك بالقيم
% 100	10	0	10	٥. تعلم مهارات التأثير في الآخرين

محاوور البرنامج المقترح	عدد المتفوقين	عدد المختلفين	المجموع	نسبة الاتفاق
٦. تعلم مهارات إدارة الوقت	10	0	10	% 100
٧. تعلم أساليب التعامل مع الضغوط النفسية	10	0	10	% 100
٨. تعلم الأسلوب العلمي في حل المشكلات	10	0	10	% 100
ثامناً: المتطلبات اللازمة للبرنامج	8	2	8	% 80
تاسعاً: التقنيات التدريبية	9	1	9	% 90
عاشرًا: خطوات تنفيذ الأنشطة والمتابعة والتقييم	9	1	9	% 90

#### أولاً: منطلقات التصور المقترح:

- القيادة التحولية تعد مدخلاً جديداً للقيادة الحديثة، وأصبح مطلباً للمؤسسات التي تتشد التميز والتحول المستمر بما يتوافق مع المتغيرات والتحويلات المتسارعة.
- تنمية القيادة التحولية لدى الطلبة المتفوقين والموهوبين يتطلب امتلاك مجموعة من المهارات يمكن تعلمها واكتسابها.
- نتائج البحوث والدراسات السابقة، بالإضافة إلى الدراسة الحالية، توصلت إلى أن تعلم الطالب مهارات القيادة التحولية يطور من سماته النفسية والاجتماعية والمهنية بما يعود بالنفع على الفرد والمجتمع.

**ثانياً: رؤية التصور:** نحو قيادة تحولية للمتفوقين والموهوبين تقود عمليات التغيير والتطوير في الجامعة والمجتمع.

**ثالثاً: أهداف التصور:** يهدف هذا التصور إلى تنمية القيادة التحولية لدى الطلبة الموهوبين والمتفوقين في جامعة المجمع، من خلال تمكين الطلبة من امتلاك المهارات التالية (تعلم مهارات الخطاب التحولي، تعلم مهارات إلهام الرؤية المشتركة، تعلم مهارات تعديل السلوك بالقيم، تعلم مهارات التأثير في الآخرين، تعلم مهارات إدارة الوقت، تعلم أساليب التعامل مع الضغوط النفسية، تعلم الأسلوب العلمي في حل المشكلات).

**رابعاً: المستفيدون:** طلبة جامعة المجمع وخاصة المتفوقين والموهوبين.

**خامساً: المنفذون:** جميع الكليات، قسم التربية الخاصة، مرصد المسؤولية الاجتماعية، عمادة شؤون الطلاب بجامعة المجمعة

**سادساً: متطلبات مهمة لتطوير دور جامعة المجمعة في تنمية القيادة التحويلية:**

١. **الأهداف:** تتضمن الخطة الاستراتيجية الثالثة للجامعة ١٤٤١ - ١٤٤٦هـ تبنى أهداف واضحة تنمي القيادة التحويلية لدى المتفوقين والموهوبين بصفة خاصة.
٢. **المقررات الدراسية:** تركز الخطط الدراسية للبرامج على الاهتمام بتنمية القيادة التحويلية، وأن تراعى المقررات خصائص الطلاب الموهوبين وسماهم.
٣. **طرق التدريس:** مراعاة طرق تدريس حديثة متطورة لتنمية القيادة التحويلية لدى الطلاب.
٤. **الأنشطة التربوية:** إقامة برامج ومسابقات نوعية لتنمية القيادة التحويلية لدى الطلبة، وتوجيه الأنشطة التربوية لتنمية جوانب شخصية الطلاب.
٥. **الوسائل التعليمية:** تزويد مكتبة كل كلية بالمراجع الحديثة وقواعد البيانات الإلكترونية، توفير المعامل التعليمية الحديثة.

**سابعاً: أنشطة مقترحة لتلبية حاجات الطلاب المتفوقين والموهوبين لتحقيق القيادة التحويلية بجامعة المجمعة:**

- تعلم مهارات الخطاب التحويلي:** من خلال التعرف على سلوكيات الخطاب التحويلي والمتمثلة في (الصمت الفعال، والنداء، والنهي، والتعريض، والتوجيه، والعتاب)
- تعلم مهارات العمل الجماعي التعاوني:** تقديم دورات في التخطيط الإستراتيجي، والتخطيط للنجاح، وفن التخطيط الشخصي.
- تعلم مهارات إلهام الرؤية المشتركة:** تقديم دورات تدريبية في مهارات الاتصال الفعال، برنامج كورت التفكير الإبداعي، والثقة بالنفس، والالتزام، والتفكير الإبداعي، والإبداع والنجاح.
- تعلم مهارات تعديل السلوك بالقيم:** ارتباط المقررات الدراسية بالحياة = الاهتمام بالجانب العملي والتطبيقي وليس الجانب النظري فقط.
- تعلم مهارات التأثير في الآخرين:** تقديم دورات للطلاب في مهارات القيادة، والإقناع، والتفاوض، والشخصية الناجحة، والشخصية المتميزة.
- تعلم مهارات إدارة الوقت:** تقديم دورات تدريبية للطلاب في كيفية إدارة الوقت.

**تعلم أساليب التعامل مع الضغوط النفسية:** تقديم دورات تدريبية في كيفية التعامل مع القلق والاكتئاب، وضغوط العمل.

**تعلم الأسلوب العلمي في حل المشكلات:** تقديم دورات تدريبية في استخدام الأسلوب العلمي لحل المشكلات، وتنمية التفكير العلمي، وتحليل المشكلات واتخاذ القرار.

**المتطلبات اللازمة للبرنامج:** مدرب مؤهل - حقيبة تدريبية مجهزة - مكان مجهز للتدريب - دعم مادي مناسب.

**ثامناً: التقنيات التدريبية:** شرائح البوربوينت - جهاز عرض رقمي - شاشة عرض - سبورة بيضاء - أقلام ملونة.

**تاسعاً: خطوات تنفيذ الأنشطة والمتابعة والتقييم:** التعلم بالاكتشاف والاستقصاء، حل المشكلات واتخاذ القرارات، التعلم للإتقان، التعلم التعاوني، العصف الذهني، التدريبات العملية وعمل المشروعات، التفريد والتعلم الذاتي.

#### التوصيات والاقتراحات:

- مراعاة الخصائص النفسية والاجتماعية لدى الطلاب الموهوبين والمتفوقين، ودعم المتميزين معنوياً ومادياً، بهدف المنافسة الهادفة واستثمار طاقاتهم في العمل والإنتاج.
- تدريب أعضاء هيئة التدريس على آليات تنمية القيادة التحويلية والاستفادة منها في تحقيق التوازن بين الجوانب النظرية والتطبيقية اللازمة لتدريس المناهج والمقررات الدراسية.
- توفير التجهيزات والإمكانات من وسائل وأدوات وخطط وغيرها، مما يساهم في تحقيق القيادة التحويلية لدى طلاب الجامعة.
- التنسيق من أجل الشراكة بين الجامعات ومراكز أو مؤسسات العمل والإنتاج، لصقل الجانب المهارى وتنمية التفكير الريادي والإبداع لدي طلبة الجامعة.
- ويتقدم الباحث بالشكر والتقدير لعمادة البحث العلمي بجامعة المجمع على دعم هذا البحث.

## المراجع:

## المراجع باللغة العربية:

- أبو مساعد، حمدي؛ سعيد، عبدالحكيم. (٢٠٠٣). تصور مقترح لرعاية الطلاب الموهوبين بمصر، *المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة أسيوط*، ١٩ (٢)، الصفحات ١٢٢-١٤٠.
- الأشول، عادل عز الدين. (١٩٩٧). الخصائص النفسية للطفل الموهوب، *المؤتمر العلمي الثاني للطفل العربي الموهوب "اكتشافه تدريبي ورعايته"*. كلية رياض الأطفال، القاهرة، الصفحات ٥٥-٧٦.
- الجيار، سهير. (٢٠١٨). القيادة الريادية مدخلاً لتحقيق متطلبات مجتمع المعرفة بالجامعات المصرية، القاهرة، المؤتمر العلمي السنوي الخامس والعشرون بالجمعية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية.
- الخولة، سمر عبدالعزيز (٢٠١٨). فاعلية برنامج تدريبي قائم على الألعاب التعليمية الالكترونية في تنمية بعض مفاهيم اللغة الإنجليزية لدى الطالبات الموهوبات، *المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية*، ١٤، ١٢-٤٨.
- رونالد، كولاروسو؛ كولين، أورورك. (٢٠٠٣). *تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة؛ كتاب لكل المعلمين*. (ترجمة أحمد الشامي، أيمن كامل، عادل دمرداش، علي عبدالعزيز)، القاهرة: مركز الأهرام للترجمة والنشر.
- الزهراني، علي؛ أيوب، علاء. (٢٠١٨). تقييم واقع الخدمات الإرشادية للطلبة الموهوبين في المنطقة الشرقية استناداً للمعايير العالمية، *المجلة الدولية لعلوم وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة*، ١١، ١٣٢-٢١٩.
- زهرة، بن قايد. (٢٠١٧). تبني مقاربة الريادة الاستراتيجية كأداة جديدة لتعزيز القدرة التنافسية، *مجلة العلوم الإنسانية، جامعة برج بوعرييج*، (٢).
- سليمان، محمد. (٢٠١٦). التصورات الخاطئة عن الموهوبين لدى معلمي التعليم العام في كل من مصر والسعودية، *المجلة العربية لتطوير التفوق*، (٣)، ٦٢-٨٢.
- شعيب، محمد رمضان. (٢٠١٠). مناهج تربية الموهوبين والمتفوقين: المنهج الإثرائي (أنموذجاً)، *مجلة البحوث التربوية والنفسية*، ٢٦، ٢٥-٤١.

عبدالرحيم، محمد السيد. (٢٠١٢). برنامج مقترح لرعاية الطلاب الموهوبين بجامعة تبوك في ضوء

بعض المتغيرات. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، ٢ (٢٣)،

الصفحات ٤٠٧ - ٤٤٤.

عيد، هالة فوزي. (٢٠١٥). تصور مقترح لتحقيق القيادة الإبداعية لدى القيادات الجامعية بالمملكة

العربية السعودية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، (٦١)،

الصفحات ٣٨٧ - ٤٢٦.

الغامدي، سعيد بن محمد. (٢٠٠١). القيادة التحولية في الجامعات السعودية: مدى ممارستها

وامتلاك خصائصها من قبل القيادات الأكاديمية؛ دراسة ميدانية. (رسالة دكتوراه غير

منشورة، جامعة أم القرى) السعودية.

الغزالي، حافظ عبدالكريم. (٢٠١٢). أثر القيادة التحولية على فاعلية عملية اتخاذ القرار. (رسالة

ماجستير، جامعة الشرق الأوسط) الأردن.

القحطاني، سالم سعيد. (٢٠١٥). القيادة الريادية وتطبيقاتها في الجامعات، مجلة الإدارة

العامية، ٥٥ (٣).

القريطي، عبدالمطلب أمين. (٢٠٠١). سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة وتربيتهم. القاهرة: دار

الفكر العربي.

اللالا، زياد كامل. (٢٠١٣). دور مراكز رعاية الموهوبين في تنمية القيادة لدى الطلاب الموهوبين

في السعودية من وجهة نظر معلمهم. مجلة التربية، جامعة الأزهر، ٢ (١٥٤)، الصفحات

٦٧٣ - ٧٠٦.

معوض، فاطمة: الضويان، حصة. (٢٠٢٠). فرق العمل الأكاديمية ودورها في تنمية القيادة الريادية

لدى طالبات كلية التربية بجامعة القصيم، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، ١،

(٧)، ٧٥ - ٩٦.

### المراجع العربية المترجمة:

Abu Ma'asa, Hamdi; Said, Abdul Hakim. (2003). A proposal to care for talented students in Egypt. Scientific Journal, Faculty of Education, University of Assiut, 19 (2), pp.122-140.

Ashwal, Adel Ezzedine. (1997). The psychological characteristics of a gifted child. The second scientific conference of the talented Arab child Kindergarten College, Cairo, pp.55-76.

- Al-Jiyar, Suhair. (2018). Leadership as an entry point to meet the requirements of the knowledge society of Egyptian universities, Cairo, the 25th annual scientific conference of the Society, the Egyptian Society for Comparative Education and Educational Management.
- Al-Khola, Samar Abdul Aziz. (2018). The effectiveness of a training program based on electronic learning games in the development of some concepts of English language among talented students, *International Journal of Educational and Psychological Sciences*, 14, 12-48.
- Ronald, Colaroso; Colin, O'Rourke. Education for people with special needs; a book for all teachers. (Translated by Ahmed al-Shami, Ayman Kamel, Adel Demirdash, Ali Abdel Aziz), Cairo: Al-Ahram Translation and Publishing Center.
- Zahrani, Ali, Ayoub, Alaa. (2018). Evaluation of the reality of guidance services for talented students in the Eastern Region based on international standards, *International Journal of Science and Rehabilitation for people with special needs*, 11, 132-219.
- Zahra, Ben Qayed. (2017). Adopts a strategic leadership approach as a new tool for enhancing competitiveness, *Journal of Humanities*, University of Burge-Boarrig, 1.(٢)
- Suleiman, Muhammad. (2016). Misconceptions about talented teachers in Egypt and Saudi Arabia, *Arab Journal for the Development of Excellence*, (3), 62-82.
- Shoaib, Mohammed Ramadan. (2010). Curriculum for the education of the gifted and outstanding: the enrichment curriculum (model), *Journal of Educational and Psychological Research*, 26, 25-41.
- Abdul Rahim, Mohammed Al Sayed. (2012). A proposed program to care for talented students at Tabuk University in light of some variables. *Arab Studies in Education and Psychology*, Association of Arab Educators, 2 (23), pp. 407-444.
- Eid, Aura Fawzi. (2015). A proposal to achieve creative leadership among university leaders in Saudi Arabia. *Arab Studies in Education and Psychology*, Association of Arab Educators, (61), pp.387-426.
- Al-Ghamdi, Saeed bin Mohammed. (2001). Transformational leadership in Saudi universities: the extent to which they are practiced and possessed by academic leaders; (Unpublished PhD, Um al-Qura University) Saudi Arabia.

- Al-Ghazali, Hafiz Abdul Karim. The impact of transformative leadership on the effectiveness of the decision-making process. (Master's Thesis, Middle East University) Jordan .
- Al-Qahtani, Salem Saeed. Leadership and its applications in universities, Journal of Public Administration, 55.(٣)
- Al-Qaryati, AbdulMutallab Amin. (2001). Psychology and upbringing of people with special needs. Cairo: Arab Thought House.
- No, Ziad Kamel. (2013). The role of gifted care centers in the development of leadership among talented students in Saudi Arabia from the point of view of their teachers. Education Magazine, Al-Azhar University, 2 (154), pp.673-706.
- Mouawad, Fatima. (2020). Academic task forces and their role in the development of leadership among female students of the Faculty of Education at Qassim University, International Journal of Educational and Psychological Studies, 1, 7, 75-96.

#### المراجع الأجنبية:

- Armstrong, D. & Savage, T.(1994). *Education an introduction. Third edition.* New York. Macmillan college publishing company.
- Bass, B. & Avolio, B. (2004). *Multifactor-leadership-questionnaire. manual and sampler Set (3rd ed.)*. Redwood City. CA. Mind Garden, Inc.behavior. New York . Oxford university Press.
- Ismail, A. & Mohamad, M. & Mohamed, H. & Rafiudin, N. & Zhen, K. (2010). *Transformational And Transactional Leadership Styles*. Theoretical And Applied Economics. 6(547).
- Kilman, R. (1985). *Five steps to close the culture gap*. in Kilmann. R. H., Saxton, M, Serpa, R. (eds). Gaining control of the corporate culture, Jossey-Bass. San Francisco.
- Kotter, J. & Heskett, J. (1992). *Corporate culture and performance*. The Free Press. New York.
- Kotter, J. (1998). *Leadin by vision and strategy*. Executive Excellence, October, 15-16.
- Niekerk, M. & Maria, V. (2005). *Transformational Leadership at a Higher Education Institution*. Master of arts. University of South Africa.

- Schein, E. (1992). *Organizational culture and leadership*, Jossey-Bass, San Francisco practical Approach for Teachers (3rd ed.) Boston. Thoughton Mifflin company.
- Russell, D. & Dockery, L. (1988). *My child is gifted! Now what do I do? f2nd ed.*. Winston-Salem. North Carolina Association For the Gifted and Talented.
- Sani, A. & Maharani, V. (2012). The impacts of Transformational Leadership, *Journal of Business Management*, 4 (12). 102-106.
- Wang, f. (2010). Effect-of-Leadership-Style-on-Organization Performance as Viewed From Human Resource Management Strategy Africa, *Journal of Business Management*, 4. (18).77-85.
- Webb, J., Amend, E., Webb, N., Goerss, J., Beljan, P., Olenchak, F. (2005). *Misdiagnosis and dual diagnosis of gifted children and adults*. Scottsdale: Great Potential.