

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص القيادة التربوية



عنوان البحث

تأثير القيادة التربوية على تنمية المواهب لدى الطلاب

إعداد الطالب/

منيرة عبدالعزيز العجلان

إشراف/

أسماء أبو عنزه

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

في عصرنا الحديث، أصبحت المدارس مراكز للابتكار و الإبداع وتنمية المواهب، وليست فقط مجرد أماكن لتلقي العلوم و المعرفة بالطريقة التقليدية. وكما أن التعليم الجيد أمر لا جدال فيه، فمن الضروري بنفس القدر الاهتمام بمواهب الطلاب وابداعهم. تلعب القيادة التربوية دورًا حيويًا في تحقيق هذا الهدف، حيث تُعد القيادة التربوية البوصلة التي توجه مدارسنا نحو النجاح، ولها دور محوري في تشكيل المستقبل، كما أن القادة التربويين هم المحرك الأساسي نحو تحقيق التفوق الأكاديمي والمهاري للطلاب.

إن الدور الذي يقوم به القادة التربويون يتجاوز حدود الإدارة اليومية، ليشمل إلهام الطلاب والمعلمين ، وخلق بيئة تعليمية تحفز على الابتكار والابداع والتفكير النقدي. من خلال هذا البحث، سنستكشف عمق تأثير القيادة التربوية على تنمية المواهب لدى الطلاب، وذلك عبر عدة محاور رئيسية تتضمن وضع رؤية ملهمة وواقعية للمدرسة، حيث أن القائد التربوي له الدور الأساسي في رسم رؤية واضحة ومشجعة تتبناها جميع الأطراف المعنية، و تعمل الرؤية بمثابة خارطة طريق تقود جميع الأنشطة المدرسية وطرق التدريس والسياسات التعليمية ، مما يعزز من طموح الطلاب ورغبتهم في التفوق والإبداع، وتمكين المعلمين وتطويرهم المهني من خلال دور القادة في تقديم الدعم والتدريب اللازم للمعلمين، مما يمكنهم من اكتشاف وتنمية مواهب الطلاب بشكل فعال، وبناء شراكات قوية مع أولياء الأمور والمجتمع، ومن خلال إشراك أولياء الأمور وأفراد المجتمع، يعمل القادة على تعزيز نظام الدعم للطلاب، مما يخلق بيئة تعليمية مواتية غنية بالموارد والدعم اللازمين لتنمية مواهب الطلاب، واستخدام البيانات والتقييم المستمر بذكاء لتحديد مواهب الطلاب الفريدة وتوجيهها بالشكل الأمثل، وخلق بيئات تعليمية محفزة وآمنة تتيح للطلاب التعبير عن مواهبهم بحرية وتحفزهم على الابتكار والإبداع.

سنستعرض في هذا البحث الأدبيات الحديثة والدراسات العلمية التي تتناول تأثير القيادة التربوية على تنمية المواهب، ونقدم أمثلة عملية واستراتيجيات ناجحة يمكن تبنيها في المدارس. الهدف من هذا البحث هو تقديم إطار عملي يمكن من خلاله للقادة التربويين تعزيز وتنمية مواهب الطلاب، مما يساهم في إعداد جيل قادر على مواجهة تحديات المستقبل بمهارات وإبداع.

مشكلة الدراسة:

في ظل التطور السريع في مجالات الابتكار والإبداع وتنمية المواهب، أصبحت المدارس اليوم مطالبة بأدوار أكثر تتجاوز تلقين العلوم والمعرفة بالطرق التقليدية. فقط بل تتعداها الى زيادة الموهوبين في التعليم كون المورد البشري يعد الأساس و هنا تبرز أهمية القيادة التربوية الفعالة في توجيه المدارس نحو تحقيق التفوق الأكاديمي وتطوير مواهب الطلاب. إلا أن هذه القيادة تواجه تحديات متعددة في تنفيذ رؤى واستراتيجيات متقدمة تضمن تطوير بيئة مدرسية محفزة على الابتكار والإبداع بناءً على ذلك، تكمن مشكلة البحث في تحديد تأثير القيادة التربوية على تنمية مواهب الطلاب وإبداعهم، وتقييم فعالية استراتيجيات وأساليب القيادة في تحفيز الطلاب نحو التميز الأكاديمي والابتكار.

أهمية الدراسة:

تبنى رؤية إدارة الموهبة حول إدارة المواهب في القيادة التربوية وتكمن أهمية هذه الدراسة العلمية والعملية فيما يلي:

- إن هذه الدراسة تكتسب أهميتها النظرية من خلال أنها من الأبحاث التي تناولت موضوع المواهب والإبداع معاً وقدرتها في التعرف الى إمكانية استفادة وزارات التعليم في ميدان الخدمات من إدارة مواهبها بصورة تساعد على تطوير أداء القيادة التربوية وتحقيق أهدافها ومن ثم إرساء الأسس العلمية لتحقيق الاقتصاد المعرفي في المجتمع.

- تدور الدراسة حول إدارة المواهب والأداء الإبداعي في المدارس، وأهمية تطبيقها على الجهات والمؤسسات وحجم تأثير تنمية المواهب البشرية واستراتيجياتها في الأداء الإبداعي على الطالبين.
- قد تفيد نتائج الدراسة في تبني إدارة المواهب، والعمل على وضع مجموعة من الممارسات والإجراءات التي تضمن تطبيقها بنجاح لتعزيز أثارها الإيجابية على تلك الجهات والمؤسسات، وضمان استدامة ميزتها التنافسية.

أهداف الدراسة:

يهدف البحث الى تحقيق أربعة أهداف، وهي كما يلي:

- استكشاف تأثير القيادة التربوية على تنمية المواهب

في هذا البحث، نسعى إلى فهم مدى تأثير القيادة التربوية في المدارس على تطوير وتنمية مواهب الطلاب. سيتم تحليل الدور الذي يلعبه القادة التربويون في خلق بيئة تعليمية تشجع على الإبداع والابتكار وتنمية القدرات الفردية للطلاب. سنقوم بدراسة كيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة على تحفيز الطلاب وتوجيههم لاكتشاف وتطوير مواهبهم الكامنة، بالإضافة إلى تقييم البرامج والمبادرات التي يتم تنفيذها لدعم هذه الأهداف.

- وضع استراتيجية لإدارة المواهب في القيادة التربوية

يهدف البحث إلى تطوير استراتيجية شاملة لإدارة المواهب في المدارس، وذلك من خلال تحليل البيانات المستمدة من الأدبيات والدراسات السابقة، بالإضافة إلى النتائج المستخلصة من البحث الميداني. ستتضمن الاستراتيجية مجموعة من الممارسات والإجراءات التي يمكن للقادة التربويين تبنيها لتحفيز وتطوير المواهب بين الطلاب. كما ستقدم الاستراتيجية إطارًا عمليًا يمكن تطبيقه لتحقيق تحسينات ملموسة في الأداء الأكاديمي والإبداعي للطلاب.

- التعرف على واقع الأفكار العظيمة وأهميتها في القيادة التربوية على تنمية

المواهب

يهدف هذا البحث إلى استكشاف وفهم الأفكار المبدعة والمبتكرة التي يتم تبنيها في القيادة التربوية وكيفية تأثيرها على تنمية مواهب الطلاب. سنقوم بتحليل نماذج من القادة التربويين الذين استطاعوا تحقيق نجاحات ملحوظة في تنمية مواهب الطلاب من خلال تطبيق أفكارهم المبدعة. سيتم التركيز على دراسة تجاربهم وتوثيق الأساليب الفعالة التي استخدموها، مما سيوفر رؤى قيمة يمكن تبنيها وتطبيقها في سياقات تعليمية مختلفة.

- تقديم مجموعة من التوصيات والنتائج التي تفيد مستقبلاً في موضوع القيادة

التربوية على تنمية المواهب

من أهداف هذه الدراسة تقديم مجموعة من التوصيات المستندة إلى نتائج الدراسة، والتي يمكن أن تساعد القادة التربويين وصناع القرار في تعزيز تنمية المواهب في المدارس. ستشمل التوصيات استراتيجيات وممارسات محددة يمكن تبنيها لتعزيز القيادة التربوية الفعالة وتنمية مواهب الطلاب بشكل مستدام. كما ستتضمن التوصيات اقتراحات لتحسين البرامج التعليمية والتدريبية الحالية وضمان توفير الموارد والدعم

اللازمين لتحقيق هذه الأهداف. سيتم تقديم هذه التوصيات بطريقة تمكن القادة التربويين من تطبيقها عملياً لتحقيق نتائج ملموسة في تطوير مواهب الطلاب.

تساؤلات الدراسة :

- (1) ما مدى تأثير القيادة التربوية الفعالة على تنمية مواهب الطلاب وإبداعهم في المدارس؟
- (2) ما هي الاستراتيجيات والأساليب القيادية الأكثر فعالية في تحفيز الطلاب نحو التميز الأكاديمي والابتكار؟
- (3) كيف يمكن للمؤسسات التعليمية التكيف مع التغيرات السائدة والمتلاحقة في الأنظمة الإدارية والاقتصادية لتحقيق نمو مستدام؟
- (4) كيف يمكن للمدارس بناء بيئة تعليمية محفزة على الابتكار والإبداع من خلال دور القيادة التربوية؟
- (5) هي العلاقة بين زيادة عدد الموهوبين في التعليم وتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات التعليمية؟
- (6) كيف يمكن للقيادة التربوية دعم وتطوير مهارات الطلاب والمعلمين في مجال الابتكار والإبداع؟
- (7) ما هي التحديات التي تواجه القيادة التربوية في تنفيذ رؤى واستراتيجيات متقدمة لتنمية مواهب الطلاب؟ وكيف يمكن التغلب عليها؟
- (8) هي الأساليب المثلى لبناء الشراكات المجتمعية لدعم النظام التعليمي وتعزيز مواهب الطلاب؟
- (9) كيف يمكن قياس وتحليل تأثيرات القيادة التربوية على الأداء الأكاديمي والابتكار لدى الطلاب؟

فروض الدراسة:

يمكن صياغة فروض البحث وفقا للأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها إلى:

- الفرض الأول: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد القيادة التربوية على تنمية المواهب
- ينتقسم من الفرض الأول الفروض الفرعية التالية:
 - يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتنمية المواهب على الأداء التنافسي
 - يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتنمية المواهب على الامكانيات التنافسية
 - يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتنمية المواهب على العمليات التنافسية
- الفرض الثاني: لا يوجد اختلافات جوهرية لمدى إدراك العاملين في القطاع التعليمي ان هناك اثر للقيادة التربوية على تنمية المواهب.

الدراسات السابقة:

كتب روبنسون (11، 2011) أن الإبداع عملية متعددة الأوجه. أنها تنطوي على العديد من القدرات العادية وبعض المهارات والتقنيات المتخصصة؛ ويمكن تعزيزها من خلال العديد من طرق التفكير المختلفة، وهي تعتمد على الحكم النقدي وكذلك الخيال والمؤسسة وغالبًا ما تكون المشاعر الغريزية. يذكر رينزولي (10، 2005) أن الطرق التي يستجيب بها الطلاب لتجارب التعلم المثيرة يجب أن تستخدم كأساس منطقي لتزويد جميع الطلاب بفرص متابعة على مستوى متقدم. يعكس هذا النهج نموذجًا ديمقراطيًا يستوعب مجموعة كاملة من الاختلافات الفردية في جميع الطلاب، ويفتح الباب أمام نماذج البرمجة التي تطور إمكانات المواهب لدى العديد من الطلاب المعرضين للخطر والذين تم استبعادهم تقليديًا من أي شيء سوى أبسط أنواع الخبرات المنهجية.

يوضح يانيتسكي (15 فبراير 2019) أنه ينبغي شرح وتوضيح مفهوم "الإبداع"

بعد ذاته. من حيث المبدأ، يجب أن تكون جميع أنواع المهن والمهارات إبداعية. ولكن في كثير من الأحيان يعتبر التعليم، وقبل كل شيء التعليم العالي، أداة مفيدة، أي شرط مسبق للحصول على وظيفة مثيرة للاهتمام وذات أجر جيد. ويقودنا هذا التفسير إلى حلقة مفرغة: "التعليم من أجل التعليم نفسه" دون أي علاقة بوظيفة أخرى أو الناقل المهني. في رأيي، التعليم بالمعنى الأوسع للكلمة يمثل تعليم الأطفال والكبار ليكونوا مبدعين. لذلك، فإن الهدف النهائي للمعلم أو المعلم هو تحويل التلاميذ إلى صانعي مستقبلهم. يعد بناء المهارات اللازمة في التعليم العالي وتعليم الطلاب ليكونوا متحمسين إحدى أصعب المهام. الدافع الحقيقي يأتي من تحقيق التنمية الشخصية، والرضا الوظيفي، والاعتراف، وينبغي اعتبار الهوية على عوامل التحفيز الصحية أدوات تحفيز حقيقية. يجب أن تكون فكرة "أريد أن أكون الأفضل" جوهرية. يقول رينزولي (10، 2005) إن الشباب يعرضون، أو لديهم القدرة على عرض، فريديتهم وتفردهم بطرق عديدة. يتعلم بعض الطلاب بمعدلات أسرع ومستويات فهم أعلى من غيرهم. في بعض الأحيان، قد يكون هذا التعلم في مجال واحد أو اثنين من مجالات المحتوى، وفي حالات أخرى، قد يكون عبر المنهج بأكمله. يذكر رينزولي (10، 2005) أن النموذج الشامل لتنمية المواهب يجب أن يولي اهتمامًا خاصًا للمدارس التي تخدم الشباب الذين قد يكونون معرضين للخطر بسبب محدودية إتقان اللغة الإنجليزية، أو الظروف المحدودة اقتصاديًا، أو الحضور في مدارس ذات نوعية رديئة. أود أن أضيف أن هذه ليست مدارس فقط، بل هم معلمون أيضًا. إنهم يلعبون دورًا مهمًا في حياة الطلاب وفي إنجازاتهم المدرسية. أن معظمنا يمكن أن ننظر إلى معلمين معينين ألهمونا وغيروا حياتنا. لقد تفوق هؤلاء المعلمون ووصلوا إلينا، لكنهم فعلوا ذلك على الرغم من الثقافة والعقلية الأساسية للتعليم العام. وفقًا لفيلدهوسن (5، 2001) فإن عملية التعرف على المواهب وتطويرها لا ينبغي أن يُنظر إليها على أنها عملية تحديد لمرة واحدة، مع اختبارات ومقاييس تصنيف تصنف الطلاب على أنهم

"موهوبون" أو "غير موهوبين". بل هي عملية طويلة المدى يتعرف فيها أولياء الأمور وموظفو المدرسة والطلاب أنفسهم ويفهمونها ويعملون معًا لتسهيل تنمية المواهب الفريدة لدى الطلاب. فقد كشف العصر الأخير عن دور التفكير الإبداعي كعنصر أساسي في عمل المعلمين. في ظل أزمة كورونا، وبينما يتواجد الطلاب بعيدًا عن مدارسهم الأصلية، تصبح قدرة المعلمين على تسخير إبداعاتهم وجعل طلابهم ينخرطون في عملية التعلم عبر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مسألة بقاء تبحث هذه الدراسة فيما إذا كانت طريقة تدريس التفكير الإبداعي كما هي مطبقة هنا، تشجع دافعية المشاركين ليكونوا أكثر إبداعًا كمعلمين في المستقبل، وبالتالي قد يكون من المفيد مشاركتها مع مجتمع المهنيين.

"إدارة المواهب لماذا وكيف وكيف أيضا؟ استكشاف تجريبي لإدارة المواهب في الممارسة" (2017) (Thunnissen, Marian, 2017, PP.57-72)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الممارسة العملية لإدارة المواهب من أجل المساهمة في بناء إطار نظري أوسع نطاقًا وأكثر توازنًا لإدارة المواهب في بيئة الجامعات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على دراسة حالة لخمس جامعات هولندية وتم إجراء عدة مقابلات مع عينة بلغ عددها (100) عضو من أعضاء الجامعة الأكاديميين والإداريين، ولقد توصلت الدراسة في نتائجها إلى أن العوامل المهمة في استراتيجية إدارة المواهب هي العوامل البيئية والعوامل التنظيمية بالجامعة ولا سيما على المستوى الفردي، كما توصلت الدراسة إلى أن بيئة الجامعة قادرة على تشكيل وتنفيذ نظام إدارة المواهب التي تقابل احتياجاتها.

دراسة Manzoor & Asif و التي أجريت في عام (٢٠٢١) وكان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تحليل تأثير المكافآت الجوهرية على أداء الطالب. كما يركز على دور تحفيز الطالب كعامل رئيسي. ولتحقيق هذا الهدف تم جمع البيانات بطريقة الاستبانة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وتم توزيع ما مجموعه 400 استبانة

على السكان المستهدفين، وتم استلام 300 منها. ولاختبار الفرضيات تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي ونمذجة المعادلة البنائية. وقد أظهرت النتائج الرئيسية للدراسة وجود تأثير إيجابي ومعنوي للمكافآت الجوهرية على أداء الطالب. وعلى وجه التحديد، تكشف الدراسة أن تحفيز الطالب يتوسط بشكل كبير في العلاقة بين المكافآت الجوهرية وأداء الطالب. وفي ضوء النتائج، تم تحديد الآثار المترتبة على ذلك. (Manzoor & Asif، 2021)

دراسة في بولندا والتي أجريت في عام (٢٠٢٣) والتي كانت لحل مشكلة النزوح الجماعي للعاملين الموهوبين المؤهلين في دول مثل بولندا. ونتيجة لذلك، فقد أصبح من المهم بشكل متزايد دراسة مدى رضا العاملين في المجال الطبي العاملين في كيانات الرعاية الصحية العامة والعوامل المؤثرة على هذا الرضا. أحد هذه العوامل هو جودة إدارة المواهب. هدفت الدراسة إلى تقييم جودة إدارة المواهب في مؤسسات الرعاية الصحية البولندية وأثرها على الرضا الوظيفي للعاملين في المجال الطبي. كما تناولت الدراسة تأثير العوامل الديموغرافية والتنظيمية والسلوكية الأخرى على رضا العاملين في المجال الطبي، مثل الكفاءات الاجتماعية، والحراك الوظيفي، والتوجه نحو المريض، والجنس، والمرحلة التعليمية. وتم استخدام استبانة لمتخصصي الرعاية الصحية لجمع البيانات. شارك في الاستطلاع ما مجموعه 747 مشاركًا (506 تم تعريفهم على أنهم موهبة طبية). تم اعتماد مقياس ليكرت المكون من 5 نقاط لتقييم الرضا الوظيفي وممارسات إدارة المواهب. وقد تم إجراء تحليل الثبات للتعرف على خصائص هذا المقياس والعناصر التي يتكون منها. وقد تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي ونمذجة المعادلات الهيكلية. أظهر الاستطلاع أن جودة إدارة المواهب في مؤسسات الرعاية الصحية البولندية لم يتم تقييمها بشكل جيد. يعتمد الرضا المهني للعاملين الطبيين العاملين في كيانات الرعاية الصحية العامة البولندية بشكل أساسي على إدارة المواهب التي يتم قياسها من خلال تحفيز المواهب

وتنمية المواهب وتقييم الطالبين والثقافة التنظيمية. ومن بين العوامل التي لها تأثير إيجابي، ولكن أقل على الرضا الوظيفي، التنقل الوظيفي ومرحلة التعليم. كان لتأثير الجنس وتوجه المريض والكفاءة الاجتماعية التأثير الأصغر، ولكن الأكثر أهمية على الرضا الوظيفي. يجب على مؤسسات الرعاية الصحية تحسين استراتيجيات إدارة المواهب الخاصة بها لتلبية المتطلبات الحالية والمستقبلية لمتخصصي الرعاية الصحية وتحسين رضاهم الوظيفي. (Alessandri & Pomaranik، 2023)

دراسة Esmer والتي أجريت في عام (٢٠٢١) في تركيا بعنوان إدارة المواهب على أنها مجال شاب ومتطور ويُقال إنها تتطلب المزيد من المساهمة من مختلف وجهات نظر الصناعة والبلد. نظرًا للطبيعة الديناميكية والتنافسية العالية لصناعة شحن الحاويات، يتم تقييم امتلاك أصول رأس المال البشري القيمة والفريدة من نوعها على أنها ضرورة جوهرية لتحقيق أهداف العمل والميزة التنافسية المستدامة من قبل شركات شحن الحاويات. وبناءً على ذلك، تعتبر ذاكرة التتبع عاملاً أساسياً يساهم في تحقيق هذه الأهداف والتنفيذ الناجح لاستراتيجية الشركة. ولذلك، تهدف هذه الدراسة إلى المساهمة في تطوير مجال إدارة المواهب من خلال دراسة وتقييم المفاهيم والمناقشات المتعلقة بإدارة المواهب في صناعة شحن الحاويات التركية. من خلال هذا المدى، تم تنظيم طريقة مشتركة لتحليل المحتوى مع مقابلة متعمقة لتحليل الموضوعات الموجهة نحو إدارة المواهب في صناعة شحن الحاويات (Yildiz & Esmer, 2021)

إن تطوير التعليم وتحقيق الجودة الشاملة يتطلب التعديل في بعض أهدافه، والانتقال من الاهتمام بالكم إلى الاهتمام بالكيف، ومن التقييم المتمركز حول قياس مستوى تحصيل الطلبة إلى التقييم الشامل لكافة جوانب المتعلم، لبناء الإنسان القادر على الاستجابة لتحديات العصر ومتطلبات التنمية المجتمعية الشاملة، تأتي هذه الدراسة في إطار سعي كلية التربية لتحقيق رسالتها، التي من بينها خدمة الجامعة والمجتمع

والمساهمة الفعّالة في مشروع الإصلاح التربوي وفي دراسة استطلاعية للإبراهيم (2000) عن الهدر التعليمي في بعض مؤسسات التعليم العالي بدول مجلس التعاون الخليجي، حيث توصلت إلى أنه يوجد هدر تعليمي في مؤسسات التعليم العالي بدول مجلس التعاون، وأن هناك أكثر من مؤشر يدل على تزايد الهدر في السنوات القليلة الماضية، ويتضح ذلك في تزايد عدد السنوات التي يحتاج إليها الطالب للتخرج. وفي ضوء غياب مراكز الخدمات الطلابية الإرشادية حتى وقت إنجاز الدراسة، هذا وتعتبر الدوافع في مجال علم النفس مصدراً للطاقة البشرية والأساس في تشكيل العادات والميول والممارسات لدى الأفراد، وتعتبر حافزاً لتعديل سلوك الفرد نحو تحقيق الأهداف المنشودة، ولقد ركز بعض الباحثين على ماهية الدافعية وإثارها لدى المتعلم داخل الغرفة الصفية وتحسين عملية التعليم والتعلم، وبالتالي تحقيق أهداف تلك العملية بالمستوى المقبول (Brophy, 1988: 206, Waugh, 2002, Martin, 2005)، وينظر لتشفيد ونيومان (Litchfield & Newman, 1999:16) للدافعية على أنها المحرك الرئيس لبذل أقصى الجهد والطاقة لتحقيق الأهداف التعليمية. ولعل أكثر ما يتصل بالدافعية لدى الطلبة هو عندما يعزو الطالب فشله لخصائص ومميزات ثابتة غير خاضعة للضبط مثل القدرة، فهذا الطالب قد يبدي سلوك اللامبالاة، لأنه معتاد على الفشل، ومحبط، وغير مدفوع، خاصة إذا اعتقد الطالب أن المسببات التي يعزوها لأسباب خارجية لا يمكن تغييرها، أي أنها ثابتة وليست تحت ضبطه وسيطرته، والطلبة الذين يلاحظون فشلهم ويشعرون به؛ هؤلاء أقل حاجة للمساعدة، وهم بحاجة للتشجيع ليدركوا كيف يمكن تغيير الموقف، للشعور بالنجاح الحقيقي. (Waugh & Njiru, 2005, Zoo, 2003).

ولقد بينت العديد من الدراسات السابقة ما ذهبت إليه لمسدين (Lumsden, 1994) كدراسة مرغى (Murgai, 1996) التي قارنت بين الدوافع الإدارية بين الطلبة في قسم المكتبات والمعلومات العلمية في الولايات المتحدة ونظرائهم في الجامعات الهندية،

مستخدمة مقياس دافعية الإدارة، وقسمته إلى عشرة أقسام منها: التوجه نحو المادة، الخوف من الفشل، القدرة، ردة الفعل باتجاه النجاح والفشل، التوجه المستقبلي، المنافسة، الاستقلالية، الجمود، الحاجات الاجتماعية، وقبول المرأة كمديرة بالإضافة إلى العوامل الديمغرافية كالجنس، مستوى التعليم، العمر، والحالة الاجتماعية، وتكونت عينة الدراسة على 665 طالباً (20% من الذكور) من (11) جامعة أمريكية و(808) طالباً (50% من الذكور) من (23) جامعة هندية، وأظهرت النتائج أن غالبية العينة ذات توجه مستقبلي، وأكثر اندفاعاً نحو تحقيق أهدافهم، متوقعين أن توجه المادة قد يحرمهم من تحقيق هذه الأهداف، كما لم يكن للجانب الاجتماعي والقبول الاجتماعي أي دور في زيادة الدافعية لدى كل من العينتين. وبنفس الصدد تطرق كل من جيفن وماكفيرز وسالمون وديبرا (Deborah,1998)

إلى أهمية طريقة التدريس في تنمية دافعية التعلم . (Givvin, Macgyvers, Salmon& لدى الطلبة المعلمين، التي أظهرت نتائج دراستهم أن الطلبة المعلمين الذين خضعوا للبرنامج المعدل في تدريس مادة الرياضيات أصبحوا أكثر اعتمادية على أنفسهم، كما أصبحوا أكثر تفاؤلاً ومُلمين بمادة الرياضيات وأكثر ثقة بأنفسهم وأكثر قدرة على زيادة ثقة المتعلمين بأنفسهم أثناء وإتقان تعلم مادة الرياضيات، أكثر من المعلمين العاديين للمادة.

أما المدارس التي تتبع أساليب حديثة في العملية التعليمية وتستخدم أساليب متنوعة في تقويم وتقييم الطالب، وتتيح له حرية الاختيار في كيفية تقييمه، نجد أن مستوى دافعية الطالب تزيد تجاه التعلم، ويرتفع جهد الطالب المبذول والذي ينعكس بصورة إيجابية على معدله التراكمي حيث يصبح الطالب أكثر انتماءً إلى كليته لأنه يشعر أنه أكثر ارتباطاً بواجباته الدراسية نتيجة النهج الحديث، أو غير التقليدي في تطبيق اللوائح والقوانين التي تصب في صالح الطالب وليست تلك التي تركز على أداء الطالب وتتجاهل كيفية بذل الجهد وزيادته وأهميته في تحسين الأداء (Lumsden,1994).

المنطلقات النظرية للدراسة:

- نظرية القيادة التحويلية:

تعتمد هذه النظرية على قدرة القائد على إحداث تغيير إيجابي في المؤسسة التعليمية من خلال تحفيز وإلهام الأفراد لتحقيق أهداف مشتركة. تعتبر القيادة التحويلية أساسية في تعزيز الإبداع وتنمية المواهب بين الطلاب والمعلمين، من خلال تشجيع التفكير النقدي والابتكار.

- نظرية الدافعية الذاتية:

توضح هذه النظرية كيف أن الدافعية الذاتية تلعب دورًا محوريًا في تحقيق النجاح الأكاديمي والإبداع. القيادة التربوية يمكنها تعزيز الدافعية الذاتية لدى الطلاب من خلال توفير بيئة تعليمية داعمة ومحفزة، مما يساهم في تنمية مواهبهم وقدراتهم.

- نظرية التعليم البنائي:

ترتكز هذه النظرية على فكرة أن التعلم يكون أكثر فعالية عندما يكون الطلاب نشطين في عملية التعلم، يبنون المعرفة من خلال التجربة والمشاركة الفعالة. القادة التربويون يمكنهم تهيئة بيئات تعليمية تشجع التعلم البنائي، مما يساهم في تطوير مهارات التفكير الإبداعي والنقدي.

- نظرية رأس المال البشري:

تركز هذه النظرية على الاستثمار في التعليم والتدريب كوسيلة لتعزيز قدرات الأفراد وتحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي. القيادة التربوية الفعالة تساهم في تنمية رأس المال البشري من خلال تطوير مهارات الطلاب والمعلمين، مما يعزز القدرة التنافسية للمؤسسات التعليمية.

- نظرية بيئة التعلم:

تتناول هذه النظرية كيفية تأثير البيئة التعليمية على سلوك وتعلم الطلاب. القيادة التربوية تلعب دورًا حيويًا في تصميم بيئات تعليمية محفزة تشجع على الابتكار والإبداع، من خلال توفير الموارد اللازمة والدعم المستمر.

- نظرية التغيير التنظيمي:

تركز هذه النظرية على كيفية إدارة وتنفيذ التغيير داخل المؤسسات. القادة التربويون يجب أن يكونوا قادرين على إدارة التغييرات المتلاحقة في الأنظمة الإدارية والاقتصادية بفاعلية، وتحويل التحديات إلى فرص لتحسين الأداء التعليمي وتنمية المواهب.

المنهجية وطرق البحث :

- مجتمع البحث والعينة:

يتمثل مجتمع البحث من الطلاب وسيتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من عينة تتكون من 100 شخص في جميع مدارس المملكة العربية السعودية.

سيتم توزيع الاستبيان من خلال ارسال رابط الكتروني على البريد الالكتروني الخاص بكل مشارك، بالإضافة الى الزيارة الميدانية. كما سيتم استخدام الاستقصاء لجمع البيانات وإجراء التحليل الاحصائي لاختبار فروض الدراسة، وسيتم استخدام برنامج التحليل الاحصائي

(SPSS) واعتماد مستوى الثقة 95% وحدود خطأ 5% ونسبة وجود الخاصية

اعتماد المعادلة التالية

$$n = \frac{NP(1-p)}{(N-1)(d^2 / Z^2) + P(1-p)}$$

والمحايدة 50% وتم

لحساب حجم العينة :

$N =$ حجم عينة المجتمع

$n =$ حجم العينة

$Z =$ الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 95% وتساوي (1,96)

$d =$ نسبة الخطأ ()

$$368 = \frac{(8826 * 50\%)(1 - 50\%)}{(8826 - 1)(0.05^2 / 1.96^2) + 50\%(1 - 50\%)}$$

أدوات الدراسة :

- المراجعة الأدبية: (Literature Review)

- مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة التربوية وتنمية المواهب.
- تحليل النظريات والنماذج الحالية للقيادة التربوية.

- المقابلات (Interviews) :

إجراء مقابلات مع قادة تربويين، معلمين، ومديرين لفهم ممارساتهم وآرائهم حول القيادة وتأثيرها على تنمية المواهب.

- الاستبانات (Surveys) :

تصميم استبانات تستهدف الطلاب والمعلمين لجمع بيانات كمية حول تأثير القيادة التربوية على تطوير المواهب.

- الملاحظة (Observation)

ملاحظة سلوكيات القادة التربويين في البيئة التعليمية وكيفية تأثيرها على تفاعل الطلاب وتنمية مواهبهم.

• دراسة الحالة (Case Studies)

اختيار حالات دراسية محددة لمدارس أو مؤسسات تعليمية ناجحة في تنمية المواهب من خلال القيادة الفعالة.

حدود الدراسة :

- الحدود الموضوعية: أثر القيادة التربوية على تنمية المواهب
- الحدود البشرية: الطلاب والطالبات
- الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية , الرياض
- الحدود الزمانية: العام الجامعي ٢٠٢٥ وحتى الانتهاء من الدراسة .

مصطلحات البحث:

القيادة التربوية: هي تنمية قدرات العاملين وتحسين أدائهم، ورفع كفاءتهم العملية والفنية وإيجاد الوسائل المناسبة لرفع معنوياتهم، وترغيبهم في العمل والاستمرارية فيه وحثهم على المشاركة لتحقيق أهداف المؤسسة، يدخل في هذا كله توفير المزايا والحوافز المادية والمعنوية لإشباع رغباتهم الفردية والجماعية. (عبد المجيد، هارون. 2018)

إدارة المواهب: عرفها (تطوير الموارد البشرية في السعودية، 2019) بأنها إدارة الطالبين ذوي الإمكانيات العالية في الجهة الحكومية ويقصد بالإمكانيات العالية، هو الطالب الذي يثبت قدرته على تولي دور أعلى من وظيفته الراهنة. حيث تتضمن إدارة المواهب تحديدهم، تطويرهم، الاحتفاظ بهم، ووضع الخطط. عرفها (GreggU، 2019) بأنها جهد استراتيجي لاستخدام ممارسات الموارد البشرية لجذب الطالبين والمديرين ذوي المهارات العالية والاحتفاظ بهم وتطويرهم وتحفيزهم.

المهارات الإبداعية: هي المهارات التي يمكن تعلمها وممارستها إن توافرت الرغبة لدى الفرد، وتوافر المتخصص للتدريب وتوافرت الإمكانيات الرئيسية.

الإبداع: إنتاج الجديد النادر المختلف المفيد فكرياً أو عملياً، وهو بذلك يعتمد على الإنجاز الملموس. التميز: كما عرفها (مكتب التربية الأمريكي) هم الذين يتم الكشف عنهم من أشخاص مهنيين ومتخصصين، وهم الذين تكون لديهم قدرات واضحة ومقدرة على الإنجاز المرتفع. الرشاقة المؤسسية: هي القدرة على تغيير النظام التنظيمي استجابة لقوة خارجية غير مؤكدة الحدوث. (الحموري، صالح. الملكاوي، محمد. 2020)

المرونة المؤسسية: قدرة المؤسسة على إجراء تغييرات داخ النظام التنظيمي الحالي عند حوث حدث متوقع (الحموري، صالح. الملكاوي، محمد. 2020)

التخطيط الاستراتيجي: هو إطار متكامل، تشارك فيه جميع المستويات الإدارية، لتحليل بيئة المؤسسة، وتقييم قدراتها الذاتية، وصياغة رسالتها وأهدافها، ووضع المبادرات والبرامج والخطط والموازنات القادرة على تحقيق أهداف ورسالة المؤسسة خلال فترة زمنية محددة.

المراجع:

- جبر، أحمد ؛ وحجازي، حمزة. (1994). سيكولوجية الموهوب وتربيته. نابلس، فلسطين.
- جروان، فتحي. (2002). الإبداع. دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- جروان، فتحي. (1999). تعليم التفكير- مفاهيم وتطبيقات. دار الكتاب الجامعي، العين: الإمارات العربية المتحدة.
- درويش، كمال والحمامي محمد والمهندس، سهير ، (1996)، الإدارة الرياضية الأسس والتطبيقات، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- سعادة، جودت. (2003). تدريس مهارات التفكير. دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
- شقور، محمد. (2002). الإدارة المدرسية في عصر العولمة، ط3، دار المسيرة، عمان، الأردن.
- عطوي، جودت. (2014). الإدارة المدرسية الحديثة- مفاهيمها وتطبيقاتها العملية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- غانم، محمود. (2001). التفكير عند الأطفال_ تطوره وطرق تعليمه. دار الفكر، عمان: الأردن.
- الكوني، عصام. (2017). الإدارة المدرسية ودورها في تنمية الإبداع لدى المعلمين في مدارس التعليم الأساسي بليبيا. مجلة كليات التربية، ع7، 1-16.

-قطامي، يوسف. (1990). تفكير الأطفال- تطوره وطرق تعليمه. الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

-قطامي، يوسف، وقطامي، نايفة. (2001). سيكولوجية التدريس. دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.

1. Aswalmi, G & Lily, S, (2020), the impact of strategic decision making approach to the public service performance with the role of organizational agility : a research framework, Electronic copy available at: <https://ssrn.com/abstract=3578536>
2. Balan, S, Hira, A. & Sushmera, M. (2018) Creating a competitive advantage in the global flight catering supply chain: a case study using SCOR model, International Journal of Logistics Research and Applications, 21:5, 481-501, DOI: 10.1080/13675567.2018.1448767
3. Gusmita, Aswalmi and Sudhartio, Lily, The Impact of Strategic Decision Making Approach to the Public Service Performance With the Role of Organizational Agility: A Research Framework (April 17, 2020). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3578536> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3578536>
4. Mohammed, S & Haslinda, M., (2020), Competitive advantage toward construction project development in the United Arab Emirates, Ventaja competitiva hacia el desarrollo de proyectos de construcción en los Emiratos Árabes Unidos.
5. تقرير الامارات في ارقام لعام 2022، المركز الاتحادي للتنافسية والاحصاء الاماراتي

6. Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation. *Frontiers in psychology*, 12, 563070. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
7. Pomaranik, W., & Kludacz-Alessandri, M. (2023). Talent management and job satisfaction of medical personnel in Polish healthcare entities. *Frontiers in psychology*, 14, 1146073. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1146073>
8. Yildiz, R. Ö., & Esmer, S. (2021). Talent management related concepts and debates in container shipping industry by an emerging market perspective. *Journal of Shipping and Trade*, 6(1), 6. <https://doi.org/10.1186/s41072-021-00090-6>