

درجة تطبيق المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس الموهوبين  
من وجهة نظر معلمיהا والمتخصصين في وزارة التربية والتعليم في  
الأردن

إعداد

ياسين خضير سبع الجنابي

إشراف

أ.د. عبد الجبار توفيق البياتي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في  
التربية تخصص إدارة وقيادة تربوية

قسم الإدارة والقيادة التربوية

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

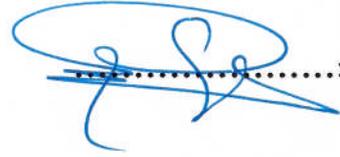
أيار 2011

## التفويض

أنا ياسين خضير سبع، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقيا وإلكترونيا للمكتبات أو المنظمات أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: ياسين خضير سبع الجنابي

التاريخ: 2011/6/21

التوقيع: 

## قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها ( درجة تطبيق المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس  
الموهوبين من وجهة نظر معلمها والمتخصصين في وزارة التربية والتعليم في الأردن )

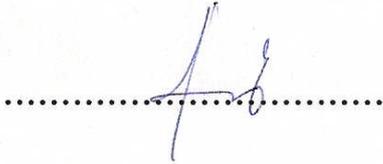
وأجيزت بتاريخ 11 / 6 / 2011

التوقيع

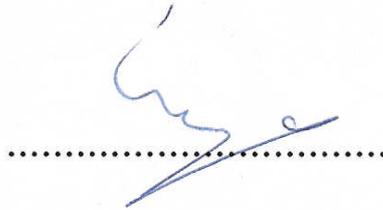
أعضاء لجنة المناقشة

  
.....

أ.د. عبد الجبار توفيق البياتي / رئيسا ومشرفا

  
.....

الدكتور عونية أبوسنينة / عضوا

  
.....

الدكتور عاطف يوسف مقابلة / امتحنا خارجيا

## شكر وتقدير

أقدم أسمى آيات الاحترام والتقدير والعرفان إلى أساتذتي الذين أعطوا كل ما نحتاجه من علم وتوجيهات سديدة للحصول على نتائج علمية مرموقة، وأخص منهم

**الأستاذ الدكتور عبد الجبار توفيق البياتي** الذي كان حريصا جدا بمتابعة كل خطوة أخطوها وأعطى من وقته جزءا كبيرا في التوجيهات والملاحظات السديدة جزاه الله خيرا كثيرا.

وكذلك أتقدم بالشكر والاحترام إلى **الأستاذ الدكتور جودت سعادة عميد كلية العلوم التربوية والدكتور غازي خليفة** رئيس قسمي الإدارة والمناهج.

وأقدم الشكر والامتنان إلى **الدكتور عباس الشريفي والدكتورة ملك الناظر والدكتورة عونية بوسنيينة**.

وأقدم الشكر والعرفان لأعضاء لجنة المناقشة.

# الإهداء

( رَبَّنَا عَلَيْكَ تَوَكَّلْنَا وَإِلَيْكَ أَنَبْنَا وَإِلَيْكَ الْمَصِيرُ ) (المتحنة: الآية 4)

إلى من قال الله فيهما (وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْنَاهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا) (الإسراء: الآية 24) والديّ

إلى من شاركني كل لحظات الدراسة بكل جوانبها زوجتي وأولادي

إلى من شجعني في مواصلة الدراسة أختي وأهليهم وأولادهم

إلى من دفعني إلى هذا المنال أصدقائي

إلى كل المحبين

أهدي

ثمرات

جهدي

## فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ .....	العنوان
ب .....	التقويض
ج .....	قرار لجنة المناقشة
د .....	شكر وتقدير
هـ .....	الإهداء
و .....	فهرس المحتويات
ط .....	فهرس الجداول
ك .....	فهرس الملحقات
ل .....	الملخص باللغة العربية
م .....	الملخص باللغة الإنكليزية
1 .....	الفصل الأول: مقدمة الرسالة
2 .....	تمهيد
6 .....	مشكلة الدراسة

7	.....	هدف الدراسة وأسئلتها
8	.....	فرضيات الدراسة
9	.....	أهمية الدراسة
10	.....	مصطلحات الدراسة
12	.....	حدود الدراسة ومحدداتها
13	.....	الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة
14	.....	الأدب النظري
27	.....	الدراسات السابقة
27	.....	الدراسات التي تناولت مدارس الموهوبين
30	.....	الدراسات التي تناولت المدارس الاعتيادية
38	.....	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
39	.....	منهجية الدراسة
39	.....	مجتمع الدراسة
41	.....	عينة الدراسة
42	.....	أداة الدراسة

42	.....	صدق الأداة
43	.....	ثبات الأداة
44	.....	إجراءات الدراسة
45	.....	المعالجة الإحصائية
46	.....	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
86	.....	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
87	.....	مناقشة النتائج
95	.....	التوصيات
96	.....	قائمة المراجع
97	.....	المراجع العربية
101	.....	المراجع الأجنبية
102	.....	الملاحق

## فهرس الجداول

رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
1	توزيع أفراد مجتمع الدراسة من مدارس ومراكز الموهوبين في الأردن.	40
2	توزيع أفراد عينة الدراسة من مدارس ومراكز الموهوبين في الأردن.	41
3	ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا.	43
4	توزيع إجابات جميع المتخصصين عن الموهوبين والنسب المئوية.	47
5	مجمل إجابات المتخصصين ونسبها المئوية حسب المجالات الأربعة.	48
6	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة من للمتخصصين.	50
7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة من المتخصصين ضمن مجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية.	52
8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة من المتخصصين ضمن مجال المعايير العامة.	54
9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة من المتخصصين ضمن مجال مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين.	56
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة من المتخصصين ضمن مجال الخبرة والتدريب.	57
11	مجمل إجابات عينة الدراسة من المعلمين والنسب المئوية.	59
12	مجمل إجابات عينة الدراسة من المعلمين والنسب المئوية على المجالات الأربعة.	60
13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة من المعلمين.	63
14	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة من المعلمين لفقرات مجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية.	65

67	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة من المعلمين لفقرات مجال المعايير العامة.	15
69	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة من المعلمين لفقرات مجال مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين.	16
70	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة من المعلمين لفقرات مجال الخبرة والتدريب.	17
73	مجملة إجابات عينة الدراسة من المتخصصين في وزارة التربية والنسب المئوية في المجالات الأربعة تبعا للجنس.	18
75	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار ( t-test ) للعينات المستقلة من المتخصصين تبعا لمتغير الجنس.	19
78	مجملة إجابات عينة الدراسة من المعلمين في المجالات الأربعة تبعا للجنس.	20
80	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار ( t-test ) للعينات المستقلة من المعلمين تبعا لمتغير الجنس.	21
81	مجملة إجابات عينة الدراسة من المعلمين والنسب المئوية تبعا للمؤهل العلمي.	22
83	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة من المعلمين تبعا للمؤهل العلمي.	23
84	تحليل التباين الأحادي لإجابات عينة الدراسة من المعلمين تبعا للمؤهل العلمي.	24

## فهرس الملاحق

الرقم	المحتوى	الصفحة
1	الاستبانة بصورتها الأولية عند عرضها على المحكمين.	103
2	أسماء المحكمين.	107
3	الكتاب الموجه إلى المتخصص بشؤون الموهوبين المرفق مع الاستبانة.	108
4	الكتاب الموجه إلى المعلم في مدارس أو مراكز الموهوبين المرفق مع الاستبانة.	109
5	الاستبانة بصورتها النهائية.	110
6	تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التربية والتعليم.	115
7	تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم إلى مديريات التربية.	116
8	تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم في الرصيفة إلى المركز الريادي.	117
9	كتاب مديرية التربية والتعليم في عجلون إلى المركز الريادي.	118
10	تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم في جرش إلى المركز الريادي.	119
11	تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم في الكرك إلى المركز الريادي.	120
12	تسهيل مهمة من مديرية التربية في الطفيلة إلى مدرسة الملك عبد الله الثاني.	121
13	تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم في الطفيلة إلى المركز الريادي.	122
14	تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم في المزار الجنوبي إلى المركز الريادي.	123
15	تسهيل مهمة من مديرية التربية في الزرقاء إلى مدرسة الملك عبد الله الثاني.	124
16	تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم في الزرقاء إلى المركز الريادي.	125
17	تسهيل مهمة من مديرية التربية في السلط إلى مدرسة الملك عبد الله الثاني.	126
18	تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم في السلط إلى المركز الريادي.	127
19	تسهيل مهمة من مديرية التربية في عمان الثالثة إلى المركز الريادي(سحاب).	128
20	تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم في إربد الأولى إلى المركز الريادي.	129
21	تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم في إربد الثالثة إلى المركز الريادي.	130

درجة تطبيق المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلميه  
والمتخصصين في وزارة التربية والتعليم في الأردن

إعداد

ياسين خضير سبع الجنابي

إشراف

الأستاذ الدكتور عبد الجبار توفيق البياتي

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة تطبيق المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلميه والمتخصصين في وزارة التربية والتعليم في الأردن.

ولمعرفة ذلك تم وضع عدد من الأسئلة والفرضيات، وتكون مجتمع الدراسة من مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز وعددها ست مدارس، والمراكز الريادية للطلبة المتفوقين والموهوبين وعددها (19) مركزا رياديا، ومن المتخصصين بشؤون الموهوبين في وزارة التربية والتعليم ومعلمي مدارس ومراكز الموهوبين، واختيرت عينة طبقية عنقودية عشوائية تألفت من (216) معلما ومعلمة.

تم بناء أداة تتضمن المعايير المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين التي تتألف من (43) فقرة، حيث تم استخراج صدقها وثباتها باستخدام معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي، فكان مقداره (0.96)، وتم تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة وتم التوصل إلى النتائج التي كان من أهمها:

1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في إجابات المتخصصين تبعا للجنس، وكانت لصالح الإناث.

2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في استجابات المعلمين على جميع المجالات الأربعة تبعا للمؤهل العلمي.

**The Degree of Applying Educational Criteria in Selecting Gifted  
Schools Principals From The Viewpoint Of Teachers And Specialists  
In The Ministry Of Education In Jordan**

by

Yassin Khudair Sabea Al.janabi

Supervised

by

Prof. Dr. Abdul Jabbar Tawfiq Al-Biati

**Abstract**

The study aimed to identify the degree of Application of educational Criteria in the selection of gifted schools' principals from the viewpoint of teachers and specialists in the Ministry of Education in Jordan

The Population of the study consisted of King Abdullah for excellence and gifted schools centers, A clustered random sample of ( 216 ) teachers were randomly selected.

A questionnaire consisted of (43) items was built and administered.

The main result of the study:

- 1- There were no statistically significant differences at the level of (0.05) in responses by gender specialists, and was in favor of females.
- 2- There were no statistically significant differences at the level of (0.05) in the responses of teachers.

# الفصل الأول

## مقدمة الدراسة

## الفصل الأول

### مقدمة الدراسة

#### تمهيد:

من أبرز الاتجاهات التي سادت منذ وقت ليس بالقصير، هو كنز التربية من أهم العوامل التي تزيد من كفاءة الإنسان وتسهم في نموه وتجعله أكثر قدرة على الإسهام في تطوير مجتمعه وتقدمه، وإن تطوير العنصر البشري عن طريق التربية يعدّ الحجر الأساس لأية تنمية اجتماعية واقتصادية يطمح أي مجتمع إلى تحقيقها.

والتربية منذ أن وجدت تعدّ تعليم البشر من أولوياتها، وهكذا بدأت الأمم تتسابق في رعاية أبنائها والاهتمام بهم من خلال إنشاء المدارس والاهتمام بإدارتها، بل وأصبح التنافس على أشده لخريج كفاءات متطورة وعلماء لغرض النهوض بمجتمعاتهم.

ومن الجوانب التي تهتم ببناء الشعوب وتطورها هو التعليم حيث من خلاله يمكن تقدم الشعوب ومسايرة المتغيرات وتحديات المستقبل ويعدّ نقطة البداية الصحيحة والحقيقية في تقدم ورقي الشعوب وتطورها، والدول التي تقدمت فإن هذا التقدم ناتج من تقدم ونهضة بوابة التعليم، إذ إن الدول المتقدمة تضع التعليم في أولويات برامجها السياسية. (شحاتة، 2003)

إن ما تشهده بعض المجتمعات الإنسانية من تخلف في جوانب متعددة ناتج في أكثر الأحوال إلى فشل تلك المجتمعات في إعداد وتطوير مصادرها البشرية وتنميتها بما يتلاءم واحتياجاتها عن طريق أنظمتها التربوية، فأصبح الاهتمام بالتميز والموهبة والإبداع وتنميتها والعناية بها في مقدمة

الأهداف التربوية الكبرى المطلوب تحقيقها من قبل هذه الأنظمة التربوية إذا أريد أن يكون الجسر المتين الذي يتم التوافق والانسجام مع مميزات وخصائص العصر الجديد عصر التقنية والتقدم المعلوماتي والتطور العلمي الكبير في شتى فروع المعرفة الإنسانية. ( البياتي، 2005 )

وعند قيام الطلبة بالأنشطة التربوية التي تتمثل في التعبير عن آرائهم واهتماماتهم واتجاهاتهم تظهر مواهبهم وإمكاناتهم المعرفية في مختلف المجالات ومن هنا يمكن تقديم المساعدات الممكنة لتنمية وتوسيع مواهبهم. ( وهبة، 2007 ).

"إن الفروق الفردية بين بني البشر في خصائصهم وقدراتهم حقيقة لا جدال فيها منذ وجد الإنسان على هذا الكوكب، ومن الطبيعي أن يظهر الناس اهتماما خاصا بالأفراد الذين تميزوا بقدراتهم أو مواهبهم بصورة استثنائية في أحد ميادين النشاط الإنساني التي يقدرها المجتمع، وفي حالات كثيرة كان ذلك الاهتمام وبالا على أولئك الأفراد لخروجهم على كل ما هو مألوف أو معروف، فقد ظلت الفروق الفردية مسألة تسترعي الانتباه والاهتمام منذ أقدم العصور وحتى الآن سواء أكان ذلك على المستوى الرسمي أم الشعبي ". ( جروان، 2008 ) ( رقم الصفحة )

إن الاهتمام بهذه الفئة من المجتمع يعدّ من الحتميات الحضارية التي يفرضها التحدي العلمي والتكنولوجي، وهذا ناتج من وعي الدول وبيان دورها وإدراكها الكبير في أهمية التعرف على هذه الفئة من الأفراد الموهوبين وكيفية رعايتهم وتنمية مهاراتهم. ( الفقي، 1983 ).

ومن المتفق عليه أن المتفوقين عقليا والموهوبين في مجالات وقطاعات إنتاجية مختلفة، يكونون قطاعا مهما من القوى الإنسانية، بما لديهم من طاقات واستعدادات وذكاء عال، ومواهب

خاصة وقدرات على الفهم والاستيعاب وعلى الابتكار والإبداع وعلى التوجيه والقيادة. (منصور، 2000)

ومن العلوم الحديثة التي لا يمكن الاستغناء عنها هو علم الموهبة، إذ إن هذا العلم يقودنا إلى التقدم الذاتي وعدم الاعتماد على الآخرين، ويمكن الاستفادة من هذا العلم في بناء صحيح للمجتمع وتنمية الإبداع وتكون لنا مدرستنا العربية الخاصة بنا في علم الموهبة. (فلميان، 2005)

ويعدّ الموهوبون والمبدعون في أية أمة أعلى ما تمتلكه من ثروات، ولهذا تعني الأمم الحية بالاستثمار في مفاهيم العقول بحثاً عن الموهوبين والمبدعين والمبتكرين بغية اكتشافها ورعايتها وتنميتها والارتقاء بها إلى أقصى مدى تستطيع الوصول إليه، وإن قوة الأمم وعظمتها لا تقاس بعدد السكان والمساحة الشاسعة ووفرة الموارد والثروات الطبيعية فقط، وإنما تقاس أيضاً بما لديها من عقول مبدعة تكتشف المعرفة وتميها وتحولها إلى وسائل وأساليب تطويرية متميزة، فأصبحت المعرفة الأداة الحاكمة في توليد كل من القوة والثروة، وأن هذه المعرفة هي وليدة وثمار عقول أبناء الأمة وبخاصة الموهوبين والمبدعين منهم.

إن الانفجار المعرفي في العصر الحديث قد بلغ حدا يصعب ملاحظته من حيث الحجم والسرعة في جميع مجالات الحياة، والمؤسسات التعليمية وما لديها من البرامج الجامدة والمناهج التقليدية أصبحت غير قادرة على متابعة هذا الحجم المعرفي الذي يؤدي إلى التغيير في الأفكار والمفاهيم العلمية والاجتماعية، ومن هنا فإن تحدي هذه الموجة يفرض على المؤسسات التعليمية كافة ضرورة ملاحقة التطورات المعرفية والمستحدثات التكنولوجية والاهتمام بالبحث العلمي والتدريب على الكفايات والمهارات اللازمة و ليس مجرد استهلاك المعرفة أو استخدامها وإنما الإسهام في توليدها والمشاركة في إنتاجها. (البياتي، 2010).

ولذلك فقد اهتمت الحكومات بإيجاد أنماط مختلفة من التعليم للعناية ورعاية المتفوقين والموهوبين والتميزين، وبدأت تصرف أموالاً طائلة على هذه المدارس بأنواعها المختلفة لغرض تطوير مناهجها ومعلميها وإداراتها، وقد تجلّى الاهتمام المتزايد بدور الإدارة المدرسية وأهميتها على وجه التحديد في مؤتمر التطور التربوي في الأردن عام 1987 حيث أفرد فصلاً خاصاً للإدارة المدرسية وذلك بسبب وعي رجال التربية والتعليم وقدرتهم على التنبؤ بما سيواجهه مدير المدرسة في ظل التقدم التربوي الهائل والانفجار العلمي والمعرفي المتزايد الذي يحتاج بالتالي إلى مهارات فائقة وقدرات عالية وتدريب مستمر لمدير المدرسة ( وزارة التربية والتعليم، 1994 ).

إن الاهتمام بالمتفوقين والموهوبين يكون من خلال توفر البرامج والمناهج والنشاطات التربوية والتعليمية، وكذلك من خلال إعداد وتدريب وتوفير المعلمين الأكفيا والمديرين من ذوي المؤهلات القيادية الخاصة بإدارة مدارس المتفوقين والموهوبين، إذ إن القيادة هي الأساس في بناء وتطوير مدارس جيدة للموهوبين والمتفوقين.

ويشكل مدير المدرسة الاهتمام الكبير في أدبيات الإدارة التربوية في السنوات الأخيرة من منظور القيادة الجيدة إذ إن مدير المدرسة يمتلك الأثر الكبير في إدارة وتوجيه المعلمين وممارساتهم التعليمية وكذلك مدى تحصيل الطلبة التعليمي بالإضافة إلى مسؤوليته في تحقيق النتائج البناءة في تحقيق الأهداف التربوية المطلوبة. (الخطيب، 1997)

ومن هنا فلا بد لمدير المدرسة أن يمتلك الرؤية المستقبلية، التي تميز المدير البارز والناجح عن سائر المديرين، حيث من خلال هذه الرؤية يستطيع المدير أن يمد منها قوته وثقته التي توصله إلى إقناع الآخرين وحثهم على العمل. ( صالح، 2001 )

وتعدّ الأردن في مقدمة الدول العربية التي أولت اهتماما خاصا بالمتفوقين والموهوبين بإنشاء مدارس خاصة بهم وتقديم كل الوسائل الممكنة للاستفادة من هذه الطاقات المهمة، حيث شهد العام 2000 تأسيس أول مدرسة للموهوبين وهي مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز، والآن أصبح عددها ست مدارس موزعة في مناطق مختلفة من البلد، وكذلك إنشاء مراكز رياضية للطلبة المتفوقين والموهوبين في كافة محافظات البلد والذي أصبح عددها الآن ( 19 ) مركزا رياضيا موزعة في مختلف أنحاء البلد، وقامت وزارة التربية والتعليم الأردنية بوضع معايير تربوية خاصة بقبول الطلبة المتفوقين والموهوبين، ووضع معايير تربوية خاصة في اختيار المعلمين، وكذلك وضعت معايير تربوية خاصة في اختيار المديرين لهذه المدارس.

إن هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس ومراكز الموهوبين من وجهة نظر معلمي هذه المدارس والمراكز الرياضية والمتخصصين بشؤون الموهوبين في وزارة التربية والتعليم الأردنية.

### مشكلة الدراسة:

إن الدور الذي يقوم به مدير المدرسة وما عليه من مهمات ومسؤوليات مهمة جعله أن يكون من أهم العناصر التي لها مكانة فاعلة في ميدان التربية والتعليم، ولذلك وضعت معايير تربوية من أجل تحديد أو اختيار المدير الأكفأ في قيادة المدرسة، وإن وضع مثل هذه المعايير لاختيار مدير مدرسة الموهوبين ذي الكفاءة العالية والفعالية الكاملة في عمله أمر مهم، كي يكون قادرا على ممارسة مهاراته الإدراكية والفنية والإنسانية وواعيا لها، ولما لهذه المدارس من أهمية في تقدم وخدمة المجتمع ككل، ونظرا لأهمية هذا الجانب التربوي القيادي سعى الباحث للتعرف إلى درجة

تطبيق هذه المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس ومراكز الموهوبين من وجهة نظر معلمي هذه المدارس والمراكز الريادية والمتخصصين بشؤون الموهوبين في وزارة التربية والتعليم الأردنية، حيث لم يجر أي تقييم لهذه المعايير حتى الآن على ضوء رأي معلمي مدارس ومراكز الموهوبين، ورأي المتخصصين بشؤون الموهوبين في وزارة التربية والتعليم الأردنية.

### هدف الدراسة وأسئلتها:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس ومراكز الموهوبين في الأردن من وجهة نظر معلمي هذه المدارس والمراكز الريادية والمتخصصين بشؤون الموهوبين في وزارة التربية والتعليم الأردنية، ولما لهذه المعايير من أهمية في الاختيار الأمثل للمدير الأنسب.

وتم تحقيق هذا الهدف من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس ومراكز الموهوبين من

وجهة نظر المتخصصين بشؤون الموهوبين في وزارة التربية والتعليم الأردنية؟

2- ما درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس ومراكز الموهوبين من

وجهة نظر معلمي مدارس ومراكز الموهوبين في الأردن؟

3- ما درجة العلاقة بين استجابات المتخصصين بشؤون الموهوبين في وزارة التربية والتعليم

الأردنية واستجابات معلمي مدارس ومراكز الموهوبين بالنسبة لمجالات المعايير التربوية؟

4- هل يختلف المتخصصون بشؤون الموهوبين في وزارة التربية والتعليم بوجهة نظرهم في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس ومراكز الموهوبين تبعاً لمتغير الجنس؟

5- هل يختلف المتخصصون بشؤون الموهوبين في وزارة التربية والتعليم الأردنية بوجهة نظرهم في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس ومراكز الموهوبين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟

6- هل يختلف المعلمون في مدارس ومراكز الموهوبين في الأردن بوجهة نظرهم في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس ومراكز الموهوبين تبعاً لمتغير الجنس؟

7- هل يختلف المعلمون في مدارس ومراكز الموهوبين في الأردن بوجهة نظرهم في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس ومراكز الموهوبين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟

### فرضيات الدراسة:

تم اختبار خمس فرضيات تتعلق بالأسئلة (3-7)، أما الأسئلة (1-2) فلا تحتاج إلى فرضيات. H01: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في ترتيب استجابات المتخصصين بشؤون الموهوبين في وزارة التربية والتعليم الأردنية واستجابات معلمي مدارس ومراكز الموهوبين فيما يتعلق بمجالات المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس ومراكز الموهوبين.

H02: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( 0.05 ) في رأي المتخصصين

بشؤون المهنيين في وزارة التربية والتعليم الأردنية في درجة تطبيق المعايير التربوية

المعتمدة في اختيار مديري مدارس ومراكز المهنيين في الأردن تبعاً لمتغير الجنس.

H03: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( 0.05 ) في رأي المتخصصين

بشؤون المهنيين في وزارة التربية والتعليم في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في

اختيار مديري مدارس ومراكز المهنيين في الأردن تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

H04: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( 0.05 ) في درجة تطبيق المعايير

التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس المهنيين من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير

الجنس.

H05: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( 0.05 ) في درجة تطبيق المعايير

التربوية في اختيار مديري مدارس المهنيين من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل

العلمي.

### أهمية الدراسة:

تلخصت أهمية الدراسة في جانبين هما:

**الجانب النظري:** كشفت هذه الدراسة درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة، بالإضافة إلى معرفة

جديدة بشأن هذه المعايير التربوية المستخدمة لاختيار مديري مدارس ومراكز المهنيين التي يمكن

اعتبارها إضافة علمية جديدة.

**الجانب التطبيقي:** يمكن أن تكون فائدة هذه الدراسة لعدة فئات منهم:

- 1- المسؤولون في وزارة التربية والتعليم: لتكون نتائج هذه الدراسة كتغذية راجعة تفيدهم في تطوير هذه المعايير.
- 2- المديرون في مدارس الموهوبين والمراكز الريادية لكي تفيدهم نتائج هذه الدراسة للأخذ بهذه المعايير والتدريب عليها.
- 3- المعلمون في مدارس الموهوبين والمراكز الريادية للطلبة المتفوقين والموهوبين لكي يتعرفوا على مواصفات إداراتهم ومدى التزامهم بها.
- 4- الباحثون للاستفادة من هذه المعايير لأجل مزيد من التقييم واستخدام المعايير في هذا التقييم إضافة إلى تنويع الأداة والعينة.

### **مصطلحات الدراسة:**

فيما يلي تعريف لمصطلحات الدراسة على النحو الآتي:

**المعيار:** هو قاعدة للعمل الصحيح التي تستخدم بالشكل المناسب والمقبول في التوجيه والتنظيم والضبط للسلوك، ويعدّ صفة محددة ووزن ملائم من خلالهما يكون الحكم في عملية اختيار مديري المدارس. (الروسان، 1994)

**المعايير التربوية ( إجرائيا ):** هي القواعد الموضوعية من قبل وزارة التربية والتعليم الأردنية في اختيار مديري مدارس الموهوبين والمراكز الريادية للطلبة المتفوقين والموهوبين، التي عبر عنها في الاستبانة التي أعدها الباحث.

**الاختيار:** هو عملية انتقاء لوظيفة مدير مدرسة على أساس الشروط التي تصنفها الجهة المسؤولة وهي وزارة التربية والتعليم، في مَنْ يتولى هذه الوظيفة ويقاس الاختيار فيها بالمقياس المعد لذلك من قبل الجهة المسؤولة. (الخليلي، 1991).

**مدارس الموهوبين:** هي مدارس الموهوبين الموجودة في الأردن الممثلة بمدارس الملك عبد الله الثاني للتميز وعددها ست مدارس، والمراكز الريادية للطلبة المتفوقين والموهوبين وعددها ( 19 ) مركزا رياديا موزعة في كل محافظة مركز رياضي في الأقل. ([www.moe.gov.jo](http://www.moe.gov.jo))

**مدير مدرسة الموهوبين:** هو المسؤول عن إدارة المدرسة وتوفير البيئة التعليمية المناسبة فيها، وهو المشرف الدائم لضمان سلامة سير العملية التربوية، ويعمل على تنسيق جهود العاملين فيها ( وزارة التربية، 1981 ).

**المتخصصون في وزارة التربية:** هم حملة الشهادات ( بكالوريوس، دبلوم عال، ماجستير، دكتوراه ) ولديهم اهتمامات في شؤون المتفوقين والموهوبين ويعملون في مكاتب وزارة التربية والتعليم الأردنية.

**معلمو مدارس الموهوبين:** هم من يقومون بتعليم وتربية ورعاية الموهوبين في مدارس الموهوبين والمراكز الريادية للطلبة المتفوقين والموهوبين الأردنية الذين هم على ملاك المدارس. ( وزارة التربية والتعليم الأردنية، 2005 )

## حدود الدراسة ومحدداتها:

إن حدود الدراسة هي:

1- **الحدود البشرية:** طبقت هذه الدراسة على المتخصصين بشؤون الموهوبين في وزارة التربية والتعليم ومعلمي مدارس ومراكز الموهوبين في الأردن.

2- **الحدود المكانية:** وزارة التربية والتعليم ومدارس الملك عبد الله الثاني للتميز والمراكز الريادية للطلبة المتفوقين والموهوبين في الأردن.

3- **الحدود الزمانية:** الباحث طبق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي

2010 / 2011.

أما **محددات الدراسة فهي:** مما يحد من تعميم نتائج هذه الدراسة وهي:

أ- صدق وثبات الاستبانة المستخدمة.

ب- دقة وموضوعية استجابة أفراد العينة على الاستبانة التي تم إعدادها لأغراض هذه الدراسة.

## الفصل الثاني

### الأدب النظري والدراسات السابقة

## الفصل الثاني

### الأدب النظري والدراسات السابقة

تضمن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالدراسة وكما يلي:

#### 1- الأدب النظري:

منذ عام 1950 بدأ تأسيس مراكز الإرشاد وتطوير البرامج الإرشادية للطلبة الموهوبين والمتفوقين وعائلاتهم في الولايات المتحدة الأمريكية إلا أن قضايا الإرشاد لم تشتغل حيزاً يتناسب مع أهميتها في برامج تعليم الموهوبين والمتفوقين ولم ينظر إليها بجدية حتى بداية الثمانينات من القرن العشرين ومن المتوقع \_ في ضوء المؤشرات الراهنة \_ أن يزداد الاهتمام بالحاجات الإرشادية لهؤلاء الطلبة مع ازدياد التقدم في برامج تعليمهم ورعايتهم. ( جروان، 2000 ).

#### مفهوم الموهبة

كانت أولى المحاولات العلمية لفهم ظاهرة الموهبة والتفوق العقلي هو ما قام به جالتون عام 1869م من خلال التعرف على دور الوراثة في تكوين الموهبة والتفوق الذهني، حيث استخدم في محاولته هذه مصطلح العبقرية التي عرفها بأنها: "القدرة التي يتفوق بها الفرد والتي تمكنه من الوصول إلى مركز قيادي سواء في مجال العلوم والسياسة والفن والقضاء والقيادة، ثم توالى البحوث والدراسات للتعرف على الموهوبين حتى جاء ستانفورد بينيه عام 1905م فطور اختباراً للذكاء عرف فيما بعد باسمه اختبار ( ستانفورد بينيه ) لتطبيقه في تصنيف الأطفال والتعرف على ذوى الذكاء المنخفض والذين سموا بالمتخلفين عقلياً، وذوى الذكاء المرتفع والذين أطلق عليهم المتفوقون

عقلياً، وأصبح هذا المقياس من أهم المقاييس التي تستخدم في التعرف والكشف عن الموهوبين، وقد دعم هذا الاتجاه لقياس الذكاء ظهور العديد من النظريات والمفاهيم حول القدرات العقلية. (الجراح، 2007).

بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية بدأ التنافس يظهر بين الدول المتقدمة في التطور التقني، وبدأت الحاجة إلى المزيد من التركيز على الإبداع والابتكار فظهرت عدة مفاهيم جديدة للقدرات العقلية، أهمها مفهوم التكوين العقلي الذي اقترحه جيلفورد عام 1959م والذي لخصه في أن التكوين الذهني يتضمن عدة أبعاد هي: ( التكوين الذهني، العمليات العقلية، التفكير التباعدي، التفكير التقاربي، المواقف السلوكية )، ثم توالى الدراسات لاحقاً وظهرت مفاهيم جديدة عرفت الإبداع والابتكار، وبعدَ أحدث تعريف لاقى إقبالا واهتماما كبيرا من الباحثين، التعريف الذي طوره رنزولي 1978م مصمم البرنامج الإثرائي الثلاثي الأبعاد حيث أكد رنزولي أن الموهبة تتكون من التفاعل بين ثلاثة مكونات للسمات الإنسانية وهي: ( القدرة العقلية العالية، والقدرة الابتكارية المرتفعة، والدافع القوى للإنجاز والمثابرة )، فمن هذا التعريف ينطلق بأن الموهوبين هم الذين يمتلكون أو لديهم القدرة على تطوير هذا الترتيب من الخصائص والسمات واستخدامها في أي مجال من المجالات الإنسانية، وهؤلاء الموهوبون يحتاجون إلى فرص تربوية وخدمات تعليمية لا تتوفر عادة من خلال الدراسة العادية في المدارس ( بشارة، 2007 ).

### **القدرات الإبداعية ومهارات التفكير الإبداعي**

إن أهم مهارات التفكير الإبداعي أو القدرات الإبداعية هي ما تم التوصل إليه في اختبارات تورانس (1966)، وجيلفورد (1967)، وهي تتلخص بما يأتي: ( جروان، 2004 ).

أ- **الطلاقة:** وهي القدرة على توليد عدد كبير من البدائل أو المترادفات أو الأفكار أو المشكلات عند الاستجابة لمثير معين والسرعة والسهولة في توليدها، وهي في جوهرها عملية تذكر واستدعاء لمعلومات أو خبرات أو مفاهيم سبق تعلمها، وقد تم التوصل إلى عدة أنواع من الطلاقة، منها الطلاقة اللفظية أو طلاقة الكلمات قبل كتابة أكبر عدد ممكن من الكلمات التي تبدأ بالحرف ( م )، أو كتابة أكبر عدد من الكلمات المكونة من أربعة أحرف وتبدأ بكلمة ( س ) مثلا، ثم طلاقة المعاني أو ما تسمى بالطلاقة الفكرية مثل إعطاء أكبر عدد ممكن من العناوين المناسبة لموضوع قصة معينة، ويأتي بعد ذلك طلاقة الأشكال وهي القدرة على الرسم السريع لعدد من الأمثلة والتعديلات في الاستجابة لمتغير وصفي أو بصري مثل تكوين أشكال من رسم معين أمام المبدع تتكون من مجموعة من الدوائر والخطوط المتوازية.

ب- **المرونة:** وهي القدرة على توليد أفكار متنوعة ليست من نوع الأفكار المتوقعة وتوجيه أو تحويل مسار التفكير مع تغير المتغير أو متطلبات الموقف، والمرونة عكس الجمود الذهني الذي يعني تبنى أنماط ذهنية محددة سلفا وغير قابلة للتغير حسب ما تستدعي الحاجة، ومن أشكال المرونة، المرونة التلقائية والمرونة التكيفية ومرونة إعادة التعريف، ومن الأمثلة على ذلك كتابة مقالة قصيرة لا تحتوي على أي فعل ماض.

ت- **الأصالة:** وهي أكثر الخصائص ارتباطا بالإبداع والتفكير الإبداعي، وهي تعني قدرة الفرد على إعطاء استجابات أصيلة جديدة، كما يوصف الشخص المبدع بأنه شخص يستطيع الإتيان باستجابات أصيلة وجديدة تختلف عن تلك التي يأتي بها أقرانه من الأشخاص الاعتباريين من حيث تنوعها وجدتها، وتعدّ الأصالة هنا العامل المشترك بين معظم

التعريفات التي تركز على النواتج الإبداعية محكا للحكم على مستوى الإبداع، ولكن

المشكلة هنا هي عدم وضوح الجهة المرجعية التي تتخذ أساسا للمقارنة.

ث- الاستفاضة والتفصيل: وهي تعني القدرة على إضافة تفاصيل جديدة ومتنوعة لفكرة أو حل

لمشكلة من شأنها أن تساعد على تطويرها واغتنائها وتنفيذها.

ج- تعرف المشكلات وتحديدها: وهي القدرة على تحديد وتعريف المشكلة الفعلية وتعريفها

وتبسيطها مع وضع تعاريف بديلة للمشكلة.

ح- الحساسية للمشكلات: وهي الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في

البيئة أو الموقف ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة

والتحقق من وجودها في الموقف، ولا شك في أن اكتشاف المشكلة يمثل خطوة أولى في

عملية البحث عن حل لها ومن ثم إضافة معرفة جديدة أو إدخال تحسينات وتعديلات على

معارف أو منتجات موجودة، ويرتبط بهذه القدرة ملاحظة الأشياء غير العادية أو الشاذة أو

المحيرة في محيط الفرد أو إعادة توظيفها أو استخدامها وإثارة تساؤلات حولها، ولا بد من

الإشارة إلى أهمية النظر إلى الأداء الإبداعي الذي تقيسه اختبارات الإبداع على أنها

قدرات وليس مهارات وهي مرتبطة بالشخصية الإبداعية .

### مدارس الموهوبين:

إن أسلوب المعلم والمنهج الذي يدرس قد لا يناسب الطالب الموهوب فيميل إلى التسبب

والتهرب من المدرسة، ومن هنا أصبح لازما من احتواء هؤلاء الطلبة والاستفادة منهم في بناء

المجتمع من خلال جعلهم في مدارس خاصة بهم وتنظيم برامج خاصة بهم تختلف عن البرامج

المقدمة إلى الطلبة العاديين، حيث أنشئت مدارس خاصة بالموهوبين في الولايات المتحدة الأمريكية في عام 1901، وأشهر هذه المدارس مدرسة نهر الابتدائية للمتفوقين وهي تابعة لكلية هنتر، وتقدم برامج تقوم على نفس الأسس في المدارس العادية مع إثرائها بما يناسب الطلبة الموهوبين. ( Pat, 1986 ).

### أنواع مدارس الموهوبين:

هناك أساليب يمكن إتباعها في رعاية الموهوبين من خلال المدارس الخاصة بهم ومن هذه الأساليب هو التجميع والإسراع ( التعجيل ) ويمكن تصنيفه إلى ثلاثة أنواع، منها:

1. إنشاء فصول خاصة بالموهوبين: وهي فصول ضمن المدارس العادية، وتتبع نفس المناهج العادية مع إثرائها بحيث تصبح أكثر عمقا، وفيها شروط لقبول الطلبة الموهوبين من حيث الذكاء والخصائص الجسمية والانفعالية والاجتماعية، وهنا يصنف الطلبة حسب مستوياتهم من صف لآخر، واتباع هذا الأسلوب في الولايات المتحدة الأمريكية. (الداؤود، 2003).

2. إنشاء مدارس خاصة: وهي مدارس منفصلة تماما ولها إدارتها الخاصة بها فقط للموهوبين، وهذه المدارس تكون أكثر انتشارا في معظم البلدان.

3. العزل الجزئي: في هذا النوع يدرس الطلبة مع زملائهم في الفصول العادية، إلا أنه يتم تجميعهم خلال فترة محددة من اليوم الدراسي حيث يتضمن إنشاء فصول يبدأ فيها الطلبة الدراسة مع زملائهم الفصول العادية ثم ينتقلون بعد ذلك في وسط اليوم إلى الفصول

الخاصة بهم ويقدم لهم تعليم خاص، ونظرا لأن العزل ليس كاملا في هذا النوع لذا يطلق

عليه العزل الجزئي. ( الطنطاوي، 2008 )

والباحث مع إنشاء مدارس خاصة بالموهوبين مثل مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز ويجب أن تكون برامجها مرتبة وخاصة بالطلبة الموهوبين وليس كما هي برامج المدارس العادية وأن يشترك فيها الطلبة الذين لا يستطيعون الالتزام بالدوام اليومي باستمرار، والأفضل أن تهيئ للطلاب كل الظروف المتاحة من أجل التفوق والإبداع والتميز عن المدارس العادية.

### العوامل المساعدة في تطوير مديري المدارس:

هناك عدة عوامل تساعد في تطوير مدير المدرسة منها الممارسة في الإدارة أو الخبرة ومنها التدريب، وعوامل أخرى قد تكون في المدير نفسه من حيث الشخصية والجانب الاجتماعي والبيئة وغيرها، إن مدير المدرسة هو الركن الأساس الذي يقوم عليه كيان المدرسة والمحرك لطاقتها وإمكاناتها البشرية والمادية، والموجه والمنسق لهذه الطاقات والإمكانات لبلوغ الغايات التربوية التي تسعى المدرسة إلى تحقيقها ( البديري، 2005 ).

### اختيار المدير:

لابد من وضع قواعد وأسس من قبل الإدارة العليا لاختيار القادة أو المديرين الذين يستحقون هذه المكانة من أجل قيادة إداراتهم إلى النجاح والتقدم وهذا يعكس نجاح القائد أو المدير.

إن اختيار المدير يجب أن يكون ضمن شروط واضحة لما للمدير من مكانة ودور في القيادة والتربية والبناء الصحيح لأجيال المستقبل، فقد جاء في القرآن ( إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ ) (القصص: الآية 26)، وقال رسول الله محمد صلى الله عليه وسلم ( المؤمن القوي خير من المؤمن الضعيف وفي كل خير ).

ومن خلال الآية الكريمة والحديث النبوي الشريف أعلاه يمكن ملاحظة أمور مهمة هي:

- 1- على من يتولى الإدارة أن يحمل الحد الأدنى من القوة والأمانة، وهذا يعني أن يمتلك الحد الأدنى من مهارات العمل التي وُكلت إليه.
- 2- إذا تعدد المتقدمون للإدارة أن نضع الموازنة المناسبة لمن يتقدم إلى هذا العمل، فقد يتطلب أحيانا إدارة العمل أن تكون الأمانة تفوق القوة فنختار الشخص الأكثر أمانة ولكنه قوي، وأحيانا يتطلب العكس، أي أن تكون القوة أعلى من الأمانة فنختار الشخص القوي ولكنه أيضا أمين.
- 3- لا يجوز بأي حال من الأحوال أن نختار الشخص الذي ليس فيه الحد الأدنى من القوة والأمانة، لأن هذا يؤدي إلى التفريط في مصالح الأمة.

### دور المعلم في رعاية المتميزين

إن العناية بالمتميز والمبدع يتطلب هيئة تدريسية مدربة على أداء دور جديد لم تعهده من قبل، فالتدريسي الذي تقع على عاتقه مسؤولية رعاية وتعليم وتدريب المتميز والمبدع هو تدريسي غير تقليدي ويجب أن يرمي جانبا أساليبه التقليدية في التدريس المعتمد على الحفظ والتلقين والصرامة

في التعامل وإلقاء المحاضرات وتحديد كتب مقررة بعينها، وفي كل الأحوال فإن المهمة الجديدة للتدريسي ستكون مهمات ليست سهلة وتتطلب إعدادا وتدريباً خاصاً، وربما يتطلب الموضوع تنظيم دورات تخصصية تشارك فيها الهيئات التدريسية للتدريب على كيفية تدريس وتعليم الطلبة المتميزين والمبدعين والتعامل معهم ( البياتي، 2010 ).

وكذلك يبين البياتي إن توفير البيئة والمناخ الملائم لهذه الشريحة من الطلبة المتميزة والمبدعة يمكن أن يحقق لها الشعور بالأمان والاحترام والحرية في الدراسة والتفكير مما يسهل في تنمية الإبداع والتميز وتنمية إمكانيات الطلبة على التعليم الذاتي والاعتماد على النفس والثقة بها وتشجيعهم على طرح ما لديهم من أفكار جديدة دون خوف من استهزاء أو تجريح بهذه الأفكار الجديدة.

### الخصائص العامة للمعلم الموهوب:

نظراً لعدم توفر المعلومات حول خصائص المدير الموهوب والجيد، فقد قام الباحث بدراسة الخصائص العامة للمعلم الموهوب، حيث بين جروان ( 2004 ) إن أهم الخصائص العامة للمعلم الموهوب هي:

- 1- قدرة عقلية فوق المتوسط: الذكاء هو أحد أهم السمات الأساسية التي يجب توافرها لدى المعلم الموهوب، وعدّ بعض الباحثين نسبة ذكاء فوق المتوسط شرطاً ضرورياً من شروط النجاح في مهنة التعليم.

2- **معرفة متعمقة متطورة في مجال التخصص:** الخبرة والتعمق في موضوع التخصص الذي

يدرسه المعلم شرطاً أساسياً لنجاحه في التعليم، وتمثل الدرجة الجامعية الأولى في موضوع التخصص الحد الأدنى برأي عدد من الباحثين والخبراء بوجه عام، إن معلماً متمكناً من أساليب وطرق التدريس لديه قاعدة معرفية صلبة في موضوع تخصصه لا يمكن أن يكون قادراً على مواجهة التحدي الذي يفرضه عصر المعلومات والاتصالات، ومعنى ذلك أن يكون المعلم طالباً جاداً ومقتدرًا من الناحية العلمية في مجال تخصصه، ويرتبط بهذه السمة ضرورة أن يُظهر المعلم تعطشه الدائم للتعلّم والمعرفة.

3- **الشجاعة الأدبية في قول " لا أعرف " :** يتردد المعلمون عادة في الإفصاح عن عدم

معرفتهم الإجابة عن سؤال ما في موضوع تخصصهم أمام طلبتهم، وفي كثير من الأحيان يعطون إجابات غير دقيقة وربما خاطئة بدل اعترافهم بأنهم لا يعرفون الجواب الصحيح.

يجب أن يكون المعلم صادقاً وأميناً مع نفسه ومع طلبته، ولا يعيبه أبداً أن يقول " لا أعرف الإجابة! دعونا نبحث عن الإجابة معاً "، إن التعليم ينطوي على مواجهة مواقف كثيرة يكتشف المعلم فيها جهله، وما لم يكن مستعداً للاعتراف بذلك فإنه ينمّي بذلك اتجاهها سلبياً لدى طلبته مفاده أن الجهل بأي شيء ضعف ومصدر للخجل، ولذلك ينبغي إخفاؤه حتى لو تطلب ذلك الإدعاء بالمعرفة أو إعطاء إجابات خاطئة.

إن المثل القائل: ليس عيباً أن تجهل شيئاً ولكن العيب أن تظن جاهلاً به، ذو مغزى مهم في هذا الإطار، فالجهل بالشيء دافع قوي للتعلّم، وتطوير دافعية الطلبة للتعلّم تحتاج إلى أن يقدم المعلم نماذج حية في سلوكه داخل الصف وخارجه، وجرأته على قول " لا أعرف " تمثل أنموذجاً لذلك عندما تُستخدم لإثارة الدافعية للتعلّم وليس لمجرد التسليم بعدم المعرفة.

4- **الإحساس القوي بالأمن الشخصي:** إن غرفة الصف ليست مكاناً مناسباً لمعلم صارم يريد أن يعزز ثقته المهزوزة بنفسه من خلال سيطرته أو فرض شخصيته عليهم، والمعلم ضعيف الشخصية سيجد نفسه في معظم الأحيان في مواجهة خط النيران أكثر من غيره من المعلمين الذي يتمتعون بقدر كبير من الثقة بالنفس والشعور بالقيمة الشخصية، ولذلك لن يستطيع الصمود في هذا الجو الضاغط سوى الأشخاص الذين لديهم مخزون كاف من الإمكانيات النفسية الشخصية.

5- **تقبّل الغرابة والأصالة والتنوع:** من المرجح أن يستجيب بعض الطلبة لأسئلة وتعيينات معلمهم بطرائف لا يتوقعها المعلمون ولكنها قد تكون في الصميم، إن بعض الطلبة بطبيعتهم يميلون إلى رؤية الأشياء من زوايا مختلفة، وتكوين ارتباطات بينها بطريقة تختلف عما هو مألوف لدى الطلبة العاديين، وهم عادة يظهرن تباعداً وتشعباً في تفكيرهم، وفي الواقع يعتبر تشجيع وتعزيز التفكير المتشعب لدى الطلبة أحد الأهداف في التعليم الذي يهدف إلى تنمية الإبداع.

6- **حسن التنظيم والاستعداد المسبق:** يجب أن يكون المعلم قادراً على تنظيم غرفة الصف وتنظيم قدر من المعرفة والأنشطة الملائمة لمستوى الطلبة ووقت الحصة وتوصيلها أو نقلها للطلبة، والغرض من ذلك هو الحد من إمكانية ارتباط الطلبة وتشجيع الحس بالمسؤولية الناجمة عن معرفة ما يتوقعه المعلم في وقت معين، وتوفير متطلبات أساسية لتعليم فعال.

7- **التأهيل التربوي والتدريب العملي:** يعتقد كثير من الباحثين أن تعليم الموهوبين ليس إلاّ نوعاً من التربية الخاصة التي تشمل كافة الفئات المتطرفة حول المتوسط، وحتى يمكن تلبية احتياجات الطلبة الموهوبين كفاءة خاصة لا بدّ أن تكون البرامج التربوية المصممة لهم تفي تسد أغلب تلك الحاجات.

## دور المعلم في نجاح العملية التربوية:

يتفق كثير من المربين والباحثين على أن المعلم هو المفتاح الرئيس لنجاح العملية التربوية في أي برنامج تربوي سواء كان لأطفال عاديين أو معوقين أو موهوبين لأن المعلم هو الذي يهيئ المناخ الذي يقوّي ثقة المتعلم بنفسه أو يدمرها، يقوّي روح الإبداع أو يقتلها، يثير التفكير الناقد أو يحبطه، ويفتح المجال للتحصيل والإنجاز أو يغلقه، لقد كان السؤال حول أهمية المعلم مثار اهتمام ودراسة دائماً، وفي مجال تعليم الموهوبين أظهرت دراسة مسحية رائدة أجراها رينزولي أن " المعلم " يحتل المركز الأول من حيث الأهمية بين خمسة عشر عاملاً أساسياً ذُكرت من قبل خبراء عاملين في مجال تعليم الموهوبين. ([www.jarwan-center.com/](http://www.jarwan-center.com/) ( 2011-4-16 )

## مناهج الموهوبين والتميزين:

هناك العديد من نماذج التعليم والتعلم التي يمكن أن تستخدم أو توظف لتطوير إطار ناجح للمنهج المدرسي الخاص بالطلبة الموهوبين والتميزين وغيرهم. إذ استخدمت نماذج مثل ( تصنيف بلوم للأهداف التربوية، ونموذج تابا، وبرنامج الإغناء الثلاثي لـ ( رينزولي )، ولكن لا يستطيع كل منهج تغطية المطلوب من معايير المحتوى وطرق التدريس والمخرجات والبيئة التعليمية.

والمنهج المدرسي المقترح يجب أن يأخذ بنظر الاعتبار ما هو معلوم عن الطلبة الموهوبين وكيف يتعلمون ويطبّقون المعلومات لكي تنظم الوحدات الدراسية التي تعد الطالب.(سعادة، 2008).

### معايير تصميم مناهج الموهوبين:

ولتصميم مناهج الموهوبين والمتميزين يمكن التطرق إلى عدد من المعايير التي أوردتها سعادة ( 2009 )

المعيار الأول: استخدام المعلومات والمفاهيم والأفكار، ويتفرع منها عدة معايير فرعية، منها:

- 1- ضرورة تمييز الطلبة الحقائق والآراء.
- 2- ضرورة تحديد البيانات وتميزها من بين المصادر الأساسية والثانوية، أي ينبغي أن يتجاوز الاستخدام التقليدي واستخدام طرق تكنولوجية متطورة.
- 3- ضرورة استخدام مصادر أصلية وثانوية متعددة للبيانات والمعلومات لتحليل حقائق الأمور وتفسيرها.
- 4- ضرورة تفسير الطلبة للمعلومات والمفاهيم والأفكار، من خلال تنظيم المعلومات من جديد ومقارنتها من وجهات نظر متعددة.

المعيار الثاني: تواصل المعلومات والمفاهيم والأفكار: ويتم أيضا عن طريق مجموعة ثانوية من المعايير منها:

1- ضرورة نقل المعلومات والمفاهيم والأفكار بالشكل الصحيح باستخدام اللغة بطريقة عرضها

وكيفية فهمها.

2- ضرورة اختيار الطلبة للثقافة من داخل وخارج المدرسة لحضور المناقشات البحثية

للاستئناس بما يقدمونه من أفكار وآراء ومقترحات دون استهزاء.

المعيار الثالث: استخدام الإجراءات والمفاهيم والمعلومات الرقمية.

المعيار الرابع: استخدام مهارات التفكير الإبداعي.

المعيار الخامس: استخدام القدرات الشخصية الفعالة والملائمة لدى الطلبة.

المعيار السادس: تحديد مصادر الموهوبين والمتفوقين.

المعيار السابع: استخدام نظم المعلومات.

المعيار الثامن: استخدام أساليب التعلم والتعليم التعاونيين.

المعيار التاسع: المهارات القيادية.

المعيار العاشر: المنظور متعدد الثقافات.

## 2- الدراسات السابقة:

نظرا لعدم توفر دراسات عن معايير اختيار وتقييم مديري مدارس الموهوبين، ووجود دراسات لجوانب أخرى لهذه المدارس، ونظرا لوجود عدد من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع بالنسبة لمديري المدارس الاعتيادية، فقد قام الباحث بتلخيص عدد من هذه الدراسات وصنفتها إلى مجموعتين:

### أ- الدراسات التي تناولت مدارس الموهوبين

في دراسة والاس " Wallace " ( 1989 ) حول اتجاهات المديرين والمعلمين والآباء نحو الطلبة المتميزين وتعليمهم، هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات المديرين والمعلمين والآباء نحو تعليم المتميزين، ومقارنة اتجاهاتهم ببعضهم لمعرفة هل هناك فروق دالة بينهم، والتعرف على العلاقة بين الاتجاهات نحو تعليم المتميزين وعوامل ديموغرافية مثل الجنس والعمل والمستوى الثقافي.

وقد اشتملت العينة في هذه الدراسة على ( 100 ) مدير، و ( 200 ) معلم، و ( 200 ) أب، وتكونت أداة الدراسة من استبانة اشتملت على ( 40 ) فقرة تدور حول تعليم المتميزين، وتمت الاستجابة على مقياس متدرج من ( 1 - 5 )، وأشارت النتائج إلى أن المديرين والمعلمين والآباء اتجاهاتهم إيجابية نحو تعليم المتميزين، ولم تكن هناك علاقات بين الخصائص الديموغرافية وعضوية المجموعة والاتجاهات نحو تعليم المتميزين.

وجاءت دراسة المحارمه ( 2009 )، التي هدفت إلى تقييم برامج مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في ضوء المعايير العالمية لتعليم الموهوبين، ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطوير ثلاث استبانات.

تكونت عينة الدراسة من جميع مديري مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز وعدده ( 3 ) ومساعدتهم الإداريين وعددهم ( 6 ) بالإضافة إلى ( 135 ) معلما ومعلمة و ( 36 ) طالبا وطالبة تم اختيارهم من طلبة الصفين العاشر والحادي عشر، وقد تم تحليل بيانات نتائج الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لكل من البيانات الكمية والنوعية.

أشارت نتائج الدراسة إلى أن السياسات العامة والمحكات والإجراءات المستخدمة في الكشف عن الموهوبين واختيارهم للمدارس جاءت متطابقة بدرجة منخفضة مع المعايير العالمية المستخدمة في الدراسة وتوافقت هذه النتيجة مع نتائج تحليل البيانات النوعية، حيث وجد أن هناك تغيبا لدور المعلمين والمديرين بالنسبة لإجراءات الكشف عن الموهوبين والمتفوقين، واقتصر على المختصين في الوزارة في القيام بكافة الإجراءات الخاصة بقبول الطلبة الموهوبين والمتفوقين، وعدم اعتماد محكات متنوعة في الكشف والترشيح للطلبة الموهوبين والمتفوقين.

أما بالنسبة للمكون الثاني فقد أشارت النتائج إلى أن المناهج الدراسية الإثرائية التي تطبق في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز جاءت متطابقة بدرجة منخفضة مع المعايير العالمية المستخدمة في الدراسة، وأما بخصوص المكون الثالث فقد أشارت النتائج إلى أن الأساس والشروط التي يتم على أساسها اختيار المعلمين وتدريبهم جاءت متطابقة بدرجة منخفضة مع المعايير العالمية المستخدمة في الدراسة.

وأجرى مكهاتون و آخرون " McHatton, et al " ( 2010 ) دراسة هدفت إلى الكشف عن دور مديري المدارس في إعداد برنامج الموهوبين والبرامج مسؤولة عن رفع كفاءة المربين مع الأطفال في التعليم الخاص. أجريت الدراسة على ( 61 ) مديرا من مديري المدارس الابتدائية في المناطق الحضرية في جنوب فلوريدا، استخدمت الدراسة أسلوب الاستبانة.

أظهرت نتائج الدراسة كفاءة ذاتية عالية لدى مديري المدارس حول إعداد وممارسة برامج الموهوبين والتعليم الخاص، وهذا يعود إلى وعي المدير بالمهام المطلوبة منه.

كما وأظهرت الدراسة بعض المميزات التي يجب أن يمتاز بها مدير المدرسة، وهي:

- أن يمتلك طبيعة ديناميكية تعليم استثنائية بسبب تغيير التشريع والتقاضي.
- أن تكون لديه القدرة على زيادة الوقت الذي يقضيه مع المسؤولين في المدرسة والبحث في مسائل الموهوبين والتعليم الخاص.
- أن تكون لديه القدرة على مراقبة برامج الموهوبين، وأن يعين بعض المساعدين وذلك للحصول على مراقبة أكبر لبرامج الموهوبين والتعليم الخاص، لأن التعليم في مدارس الموهوبين والتعليم الخاص تعليم استثنائي وبحاجة إلى المتابعة.

## ب - الدراسات التي تناولت المدارس الاعتيادية

جاءت دراسة رو " Roe " ( 1974 ) حيث ذكرت مجموعة من الصفات التي يتصف بها مدير المدرسة الثانوية في بريطانيا عام ( 1974 ) التي أجريت على عينة عشوائية بلغت ( 76 ) مديرا من مديري المدارس الثانوية البريطانية، ومن أهم الصفات التي تم التوصل إليها:

1- إعداد مسلكية بعد المؤهل العلمي.

2- معرفة جيدة بأساليب الإشراف التربوي.

3- معرفة جيدة بأساليب رفع معنويات المعلمين.

4- فهم لفلسفة التربية في بلده.

أما دراسة جوشا " Gousha " ( 1986 ) فقد جاءت على شكل استفتاء حول إعداد مديري المدارس لسنة 1985 ، وأشرف على هذا الاستفتاء كبار المشرفين على برامج منح درجة الدكتوراه في مجال الإدارة، وأظهرت النتائج: ضرورة إعادة النظر المتكرر والتغيير المستمر على حقل الإدارة المدرسية واختيار أصحاب الشهادات العلمية والكفاءات، ضرورة استخدام الكفاءات والامتحانات بشكل متزايد، طالما أن هناك تزييدا في المتطلبات الأساسية كالخبرة والعلاقات المتداخلة والمؤهلات العلمية.

ودراسة قريش ( 1987 ) هدفت إلى التعرف على الكفايات الواجب توفرها في مدير المدرسة الثانوية في الضفة الغربية للقيام بدوره من وجهة نظر المديرين والمعلمين.

وكانت عينة عشوائية من المديرين والمعلمين في محافظات الضفة الغربية وألويتها وقد بلغت

(30) مديرا ومديرة و (40) معلما ومعلمة، وتم استخدام استبانة من أجل الوصول إلى النتائج، وقد

تبين من النتائج: تطابق وجهتي نظر المديرين والمعلمين ذوي الخبرة الطويلة والقصيرة من حيث الكفايات المتوفرة والمرغوب فيها لدى المديرين والمدبرات.

وفي دراسة الخليلي ( 1991 ) التي هدفت إلى التعرف على آراء مديري المدارس ومعلمي المرحلة الثانوية حول المعايير المتبعة في اختيار مديري المدارس في الأردن.

واختيرت عينة الدراسة من مجتمع الدراسة المكون من جميع معلمي ومديري المدارس الثانوية التابعة لمديريات إربد، الكورة، بني كنانة، الأغوار الشمالية، وبلغ عددها ( 52 ) مديرا ومديرة، و ( 170 ) معلما ومعلمة، وتم اختيارها بالطريقة العشوائية التطبيقية.

ولأغراض الدراسة استخدمت الباحثة أداة أعدت من قبل مختصين اشتملت على العوامل المؤثرة في اختيار مديري المدارس في وزارة التربية، وقد تم التأكد من صدق المحتوى للأداة، وكذلك تم استخراج معامل ثباتها بطريقتين، باستخراج معامل الثبات للاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وبلغ ( 0.88 ) واستخراج معامل الثبات بالطريقة النصفية حيث بلغ ( 0.91 ) كما اشتملت الأداة على عدة عوامل رئيسية منها: عوامل مؤسسية، وعوامل اقتصادية، وعوامل تتعلق بالميول والاهتمامات، وعوامل تتعلق بالعمر الزمني، وعوامل فسيولوجية وشخصية.

ودلت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المعلمين والمديرين على تقارب ما يقوله المعلمون مع ما يقوله المديرين وذلك بشأن العوامل المؤثرة في اختيار مديري المدارس التي برأيهم مهمة حسب المجالات المبينة في أداة الدراسة.

كما دل التحليل الإحصائي لمعرفة الفروق بين إجابات المعلمين والمديرين لتحديد أهمية العوامل المؤثرة في اختيار مديري المدارس على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( 0.05 ) باستخدام اختبار ( t ) للمتوسطات على أداة الدراسة وكانت الفروق لصالح المديرين.

كما دلت نتائج تحليل التباين الثلاثي على وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ( 0.05 ) تعزى لأثر جنس المعلم في تحديد درجة أهمية العوامل المؤثرة في اختيار مديري المدارس، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لخبرة المعلم أو مؤهله في مستوى 0.05 في درجة تحديد درجة أهمية العوامل المؤثرة.

كما أظهرت نتائج تحليل التباين الثلاثي وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ( 0.05 ) تعزى لأثر جنس المدير في تحديد درجة أهمية العوامل المؤثرة، ولكن لم تكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لخبرة المدير ومؤهله العلمي.

دراسة الروسان ( 1994 ) هدفت إلى التوصل لمعايير تربوية مناسبة لاختيار مديري المدارس الثانوية في الأردن من خلال الإجابة عن السؤال: ما المعايير التربوية الواجب توافرها في مدير المدرسة الثانوية في الأردن عن طريق الإجابة عن عدد من الأسئلة منها:

1- ما طرق اختيار مدير المدرسة؟

2- ما المؤهلات العلمية والتربوية التي ينبغي توافرها لدى مدير المدرسة الثانوية؟

3- ما خبرة مدير المدرسة الثانوية العملية؟

وقد كانت عينة الدراسة ( 132 ) فردا من مديري التربية والتعليم والمديرين الفنيين والإداريين، ورؤساء أقسام الإشراف التربوي، ومن عينات مختارة من مديري ومديرات المدارس الثانوية في الأردن، واستخدم الباحث النسبة المئوية والتكرارات والترتبة، وكان من أهم النتائج: أن المؤهلات العلمية والتربوية لمدير المدرسة والإعداد المهني للمدير الأقل أهمية في الترتيب الأخير للمعايير، ولم تظهر نتائج الدراسة فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( 0.05 ) لمعايير الدراسة حسب متغيرات الوظيفة، المؤهل العلمي، الخبرة، الجنس لأفراد الدراسة.

دراسة بقاعين ( 1995 ) هدفت الدراسة التعرف إلى درجة أهمية الخصائص القيادية الواجب توافرها لدى مديري المدارس الأساسية العامة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة المفرق وبيان أثر كل من الجنس والمؤهل والخبرة في الخصائص القيادية.

وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات المدارس الأساسية العامة جميعهم في مديرتي التربية والتعليم في المفرق، وبلغ عددهم ( 2029 ) معلما ومعلمة، وعينة الدراسة كانت عشوائية حيث بلغ حجمها ( 444 ) معلما ومعلمة.

ولجمع المعلومات تم بناء استبانة تتضمن أربعين فقرة من الخصائص القيادية لمديري المدارس الأساسية العامة وصنفت إلى مجالات أربعة ( المجال الاجتماعي، المجال الشخصي، المجال المهني، المجال العلمي )، ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بين الخصائص القيادية لمديري المدارس الأساسية العامة تعزى لمتغير الجنس، وجود فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بين الخصائص القيادية لمديري المدارس الأساسية العامة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بين الخصائص القيادية لمديري المدارس الأساسية العامة تعزى لمتغير الخبرة.

أما دراسة مياس ( 1996 ) فقد هدفت إلى الكشف عن أهم الكفايات القيادية التي يمتلكها مديرو ومديرات المدارس الثانوية في محافظة المفرق، حسب تصورات ثلاث فئات قيادية هي التربية والتعليم العامة في المحافظة، والقادة التربويون في مديريات التربية والتعليم الأولى والثانية، ومديرات ومديرات المدارس الثانوية أنفسهم.

تكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات التربوية لدائرة التربية والتعليم في محافظة المفرق للعام الدراسي 1996/1995 وهي الفئات الثلاث في أعلاه والبالغ عددهم ( 240 ) قائداً تربوياً، أما عينة الدراسة فقد شملت جميع أفراد مجتمع الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج منها:

إن مديري ومديرات المدارس الثانوية يمتلكون الكفايات القيادية اللازمة لعملهم، ولكنهم يركزون في أعمالهم على الكفايات الإدارية الضابطة للعاملين وسير العمل أكثر من تركيزهم على الكفايات الفنية والاجتماعية، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ( 0.05 ) لأثر عوامل الجنس والمؤهل العلمي والخبرة حول مدى امتلاك مديري ومديرات المدارس الثانوية للكفايات حسب تصورات أفراد العينة.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ( 0.05 ) لأثر عامل الموقع القيادي حول مدى امتلاك مديري ومديرات المدارس الثانوية للكفاءات القيادية حسب تصورات أفراد العينة.

وأما دراسة الرفاعي ( 1998 ) فقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تصورات معلمي المدارس الثانوية نحو دور المدير الفعال والصفات الواجب توافرها فيه من وجهة نظرهم في إريد وجرش.

وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية في محافظتي إريد وجرش لعام 1998/1997 وكان المجموع ( 2594 ) معلماً ومعلمة حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من بين معلمي ومعلمات مجتمع الدراسة وبلغ عدد العينة ( 260 ) معلماً ومعلمة، وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( 0.05 ) بين متوسطات درجات تصور معلمي المدارس الثانوية لدور مدير المدرسة الفعال في محافظتي إريد وجرش تعزى لسنوات الخبرة في التعليم، حيث دلت النتائج بعد التحليل الإحصائي على أن المعلمين الذين تراوحت خبراتهم في التعليم ( 6 - 10 ) سنوات

كانت تصوراتهم لدور مدير المدرسة الفعال أكثر إيجابية ممن تراوحت خبرتهم بين ( 1 - 5 ) سنوات وكذلك بينهم وبين من أمضوا فترة ( 10 ) سنوات فأكثر في التعليم.

كما استنتجت الباحثة أن معلمي المدارس الثانوية يرون توفر هذه الخصائص أمر مهم وضروري لمدير المدرسة حتى يكون مديرا فعالا في مدرسته.

دراسة المعشني ( 2001 ) هدفت الدراسة إلى التعرف إلى دور مدير المدرسة الثانوية في خدمة المجتمع المحلي في مدارس التعليم العام بمحافظة ظفار.

تكونت عينة الدراسة من ( 131 ) معلما، و ( 60 ) مشرفا تربويا، و ( 35 ) مديرا، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وكانت الاستبانة مكونة من 51 فقرة موزعة على أربعة مجالات رئيسية هي: ( الاتصال مع المجتمع المحلي، التوجيه والإرشاد المدرسي، التعليم مسؤولية الجميع، تعزيز مفهوم المدرسة المجتمعية )، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها ما يلي:

أن درجة توافر معايير القيادة التربوية لدى مدير المدرسة الثانوية من وجهة نظر المعلمين كانت ( متوسطة ) ومن وجهة نظر المشرفين والمديرين كانت ( عالية ).

إن درجة أهمية معايير القيادة التربوية لدى مدير المدرسة الثانوية من وجهة نظر المعلمين والمديرين كانت ( عالية ) ومن وجهة نظر المشرفين كانت ( متوسطة ).

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( 0.05 ) في درجة توافر معايير القيادة التربوية لدى مدير المدرسة تعزى لمتغير الوظيفة حيث كانت الفروق لصالح المديرين والمعلمين.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( 0.05 ) في درجة الأهمية لمعايير القيادة التربوية لدى مدير المدرسة تعزى لمتغير الوظيفة

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( 0.05 ) في درجة التوافر وكذلك الأهمية لمعايير القيادة التربوية لدى مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس، الخبرة، المؤهل، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( 0.05 ) في درجة التوافر وكذلك الأهمية لمعايير القيادة التربوية لدى مدير المدرسة من وجهة نظر المشرفين والمديرين تعزى لمتغير الجنس، الخبرة، المؤهل.

و**دراسة بني خالد ( 2002 )** هدفت إلى معرفة مدى اعتماد المعايير المتبعة لاختيار مديري المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد، إذ قام الباحث بتطوير أداة الدراسة وهي عبارة عن استبيان لتطوير معايير مديري المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد، وتكونت عينة الدراسة من جميع المديرين والمديرات في المدارس الثانوية والمشرفين والمشرفات التابعين لمديريات التربية والتعليم التالية ( إربد الأولى، إربد الثانية، الرمثا، بني كنانة )، إذ استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات كل من المشرفين التربويين ومديري المدارس، وتم استخدام معامل ارتباط سيرمان واختبار ( t ) ومعامل ارتباط بيرسون، وأشارت النتائج إلى ما يلي:

من وجهة نظر مديري المدارس كانت أعلى المعايير هي: أن يتمتع مدير المدرسة برؤية شمولية واسعة وبعيدة المدى، الذكاء والاستعداد للأخذ بالمخاطرة والمبادرة والقدرة على التعامل مع المعلومات والبيانات واستخدامها وتوظيفها والقدرة على استخدام التكنولوجيا المناسبة لتحقيق أهداف المؤسسة، والاطلاع المستمر على كل ما يتعلق بمهنته من خلال متابعة المستجدات الفنية والمهنية، أي أنها كانت على التوالي، المعايير المهنية، الإبداعية الشخصية، الأكاديمية، الفكرية، وأخيرا الإنسانية.

أشارت النتائج إلى أن المعايير التي يمكن اعتمادها لاختيار مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المشرفين، أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة ( مشرف تربوي، مدير مدرسة )، كما تبين أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المجال للمعايير المهنية والفكرية والإبداعية كانت لصالح مديري المدارس.

وقامت المعيض ( 2008 ) بدراسة هدفت إلى الكشف عن درجة التزام القادة التربويين بتطبيق معايير الجدارة لاختيار مديري المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية.

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية والبالغ عددها 525 مدرسة للذكور والإناث، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية بنسبة ( 50% )، وبلغت ( 263 ) مديرا ومديرة، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المعايير المستخدمة في وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية، وتم التحقق من صدق الأداة بعرضها على مجموع من الأساتذة المحكمين في الجامعة الأردنية، وتم التأكد من ثبات الأداة، إذ بلغ معامل الثبات للأداة ككل ( 0.85 ) وهو مقبول لغايات هذه الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

إن درجة التزام القادة التربويين بتطبيق معايير الجدارة في اختيار مدير المدارس في المملكة العربية السعودية كانت بدرجة متوسطة من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الثانوية.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الحسابيين لإجابات أفراد العينة تبعا لمتغير الجنس لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة تبعا لمتغير سنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة تبعا لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح دبلوم كلية متوسطة.

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل شرحاً لمنهج الدراسة حول درجة تطبيق المعايير التربوية لاختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية ومعلمي مدارس الموهوبين في الأردن مع مجتمع الدراسة وعينتها والأداة المستخدمة ومع صدقها وثباتها والمعالجة الإحصائية.

**منهجية الدراسة:** استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وقام بتطبيق استبانة وزعت على عينة من المعلمين والمتخصصين بشؤون الموهوبين لمعرفة درجة تطبيق المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس الموهوبين.

**مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من الفئات التالية:

1- جميع المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية وكان عددهم ( 12 ) متخصصاً بشؤون الموهوبين والمتفوقين.

2- معلمو مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز البالغ عددها ست مدارس وكما في الجدول (1).

3- معلمو المراكز الرياضية للطلبة المتفوقين والموهوبين البالغ عددها ( 19 ) مركزاً رياضياً في الأردن، وكما مبينة في الجدول ( 1 ):

## جدول ( 1 )

توزيع مجتمع الدراسة المكوّن من مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز والمراكز الريادية للطلبة المتفوقين والموهوبين في المملكة الأردنية وحسب الأقاليم والمحافظات وأعداد المعلمين فيها

ت	اسم المدرسة أو المركز	عدد المعلمين	المحافظة	الإقليم
1	مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز في إربد	30	إربد	الشمالي
2	المركز الريادي في إربد الأولى	12	إربد	الشمالي
3	المركز الريادي في إربد الثانية	14	إربد	الشمالي
4	المركز الريادي في إربد الثالثة	6	إربد	الشمالي
5	المركز الريادي في الأغوار الشمالية	15	الأغوار الشمالية	الشمالي
6	المركز الريادي في بني كنانة	15	بني كنانة	الشمالي
7	المركز الريادي في الكورة	21	الكورة	الشمالي
8	المركز الريادي في المفرق	11	المفرق	الشمالي
9	المركز الريادي في الرمثا	17	الرمثا	الشمالي
10	المركز الريادي في جرش	16	جرش	الشمالي
11	مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز في عجلون	20	عجلون	الشمالي
12	المركز الريادي في عجلون	20	عجلون	الشمالي
13	مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز في الزرقاء	80	الزرقاء	الوسط
14	المركز الريادي في الزرقاء الأولى	12	الزرقاء	الوسط
15	مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز في السلط	36	السلط	الوسط
16	المركز الريادي في السلط	9	السلط	الوسط
17	المركز الريادي في الرصيفة	20	الرصيفة	الوسط
18	المركز الريادي في سحاب	18	سحاب	الوسط
19	المركز الريادي في عين الباشا	14	عين الباشا	الوسط
20	مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز في العقبة	33	العقبة	الجنوبي
21	مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز في الطفيلة	31	الطفيلة	الجنوبي
22	المركز الريادي في العقبة	10	العقبة	الجنوبي
23	المركز الريادي في الطفيلة	14	الطفيلة	الجنوبي
24	المركز الريادي في الكرك	14	الكرك	الجنوبي
25	المركز الريادي في المزار الجنوبي	14	المزار الجنوبي	الجنوبي
	المجموع	502		

## عينة الدراسة

تم أخذ عينة طبقية عنقودية عشوائية من المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية وكان عددهم ( 7 ) متخصصين، وعينة أخرى من معلمي مدارس ومراكز الموهوبين من مختلف مناطق المملكة وفقا للجدول الموضح في ( Bartlett , Kotrlik , Higgins, 2001 )، وكذلك تم اختيار عينة المعلمين باستخدام العينة الطبقية العنقودية العشوائية، حيث تم تقسيم الأردن إلى ثلاثة أقاليم وهي ( إقليم الشمال، إقليم الوسط، إقليم الجنوب ) كما هو موضح في الجدول ( 2 )، حيث تم اختيار عدد من المدارس ومن ثم جميع المعلمين المنتسبين لهذه المدارس مستفيدين من جدول المعاينة أعلاه:

### جدول ( 2 )

#### تفاصيل عينة الدراسة التي اختيرت

ت	اسم المدرسة أو المركز	عدد المعلمين	المحافظة	الإقليم	تاريخ الزيارة
1	مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز في إربد	10	إربد	الشمالي	2011/3/21
2	المركز الريادي في إربد الأولى	12	إربد	الشمالي	2011/3/21
3	المركز الريادي في إربد الثانية	7	إربد	الشمالي	2011/3/21
4	المركز الريادي في جرش	6	جرش	الشمالي	2011/3/13
5	المركز الريادي في عجلون	12	عجلون	الشمالي	2011/3/13
6	مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز في الزرقاء	57	الزرقاء	الوسط	2011/3/20
7	المركز الريادي في الزرقاء الأولى	12	الزرقاء	الوسط	2011/3/20
8	مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز في السلط	16	السلط	الوسط	2011/3/20
9	المركز الريادي في السلط	9	السلط	الوسط	2011/3/20
10	المركز الريادي في الرصيفة	10	الرصيفة	الوسط	2011/3/7
11	المركز الريادي في سحاب	11	سحاب	الوسط	2011/3/20
12	المركز الريادي في عين الباشا	8	عين الباشا	الوسط	2011/3/6
13	مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز في الطفيلة	7	الطفيلة	الجنوبي	2011/3/14
14	المركز الريادي في الطفيلة	14	الطفيلة	الجنوبي	2011/3/14
15	المركز الريادي في الكرك	14	الكرك	الجنوبي	2011/3/14
16	المركز الريادي في المزار الجنوبي	11	المزار الجنوبي	الجنوبي	2011/3/14
	المجموع	216			
	عدد المتخصصين	7			
	المجموع الكلي	223			

## أداة الدراسة

تم تطوير أداة الدراسة للكشف عن درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلمها والمتخصصين في وزارة التربية والتعليم بصورتها الأولية وكما هي في الملحق ( 1 )، وتضمنت أداة الدراسة المجالات التالية:

- 1- مجال المعايير العامة.
- 2- مجال الخبرة والتدريب.
- 3- مجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية.
- 4- مجال المهارات والتعامل مع الطلبة الموهوبين والتميزين.

## صدق الأداة

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أساتذة الجامعات كما مبينة في الملحق ( 1 ) للتعرف على درجة صلاحية كل فقرة من فقرات المقاييس، ودرجة سلامتها اللغوية، وطلب منهم الحكم على كل فقرة وإجراء التعديل المناسب عليها، وتمت الموافقة على جميع الفقرات في الاستبانة من قبل المحكمين ولم تُحذف أو تُعدل أي فقرة من فقرات الاستبانة حيث حصلت موافقة أكثر من ( 80% ) من المحكمين على جميع الفقرات، وكما مبين أسماء المحكمين في الملحق ( 2 ).

## ثبات الأداة

تم استخراج معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي للمقياس ككل ولكل مجال من المجالات

الأربعة وكما هو موضح في الجدول رقم ( 3 ).

### جدول ( 3 )

ثبات أداة الدراسة ( معامل كرونباخ ألفا )

التسلسل	المجال	معامل الثبات
1	المعايير العامة	0.78
2	الخبرة والتدريب	0.86
3	الكفايات الإدارية والسمات الشخصية	0.95
4	المهارات والتعامل مع الطلبة الموهوبين	0.88
5	جميع المجالات	0.96

## إجراءات الدراسة

1. الحصول على تسهيل مهمة البحث من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التربية والتعليم الأردنية للبدء بالدراسة، وكما مبين في الملحق ( 6 ).
2. الحصول على المعايير التربوية المعتمدة في وزارة التربية والتعليم الأردنية وترتيبها حسب المجالات، وكما مبينة في الملحق ( 1 ).
3. بناء الأداة وإيجاد صدقها وثباتها.
4. اختيار عينة الدراسة من المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية ومعلمي مدارس ومراكز المهويين في الأردن.
5. تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة.
6. تفرغ النتائج باستخدام الطرق الإحصائية المناسبة، وقد تم إيجاد درجة التطبيق بواسطة المعادلة التالية (  $0.66 = \frac{1-3}{3}$  )، وبذلك تكون درجة التطبيق في ثلاثة مستويات وهي:
  - أ- المستوى المنخفض يكون بين ( 1 - 1.66 ).
  - ب- المستوى المتوسط يكون بين ( 1.67 - 2.33 ).
  - ج- المستوى المرتفع يكون بين ( 2.34 - 3 )
7. تحليل النتائج واختبار الفرضيات وعرض التوصيات.
8. كتابة تقرير البحث.

## المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الرزمة الإحصائية SPSS للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها وكما يلي:  
للإجابة عن السؤالين الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التطبيق ومربع كاي.

للإجابة عن السؤال الثالث والفرضية الأولى تم استخدام معامل سبيرمان للرتب.

للإجابة عن السؤالين الرابع والسادس واختبار الفرضيتين الثانية والرابعة تم استخدام النسب المئوية ومربع كاي والاختبار التائي.

للإجابة عن السؤالين الخامس والسابع واختبار الفرضيتين الثالثة والخامسة تم استخدام النسب المئوية ومربع كاي وتحليل التباين الأحادي.

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها من إجابات عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، وفيما يلي عرضاً بذلك.

#### أولاً: الإجابة عن السؤال الأول.

ينص السؤال الأول على ( ما درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية ).  
كان عدد المتخصصين الذين أجابوا عن الاستبانة الخاصة بهم هو ( 7 ) فقط، حيث كان عدد المعايير الكلية في الاستبانة ( 43 )، وكانت إجاباتهم تتوزع بين (متوفرة) و (لا أدري) و (غير متوفرة)، وكما هي موضحة في الجدول رقم ( 4 ).

#### جدول ( 4 )

توزيع إجابات جميع المتخصصين عن الموهوبين والنسب المئوية

الأجوبة	العدد	النسبة المئوية
متوفرة	214	0.71
لا أدري	29	0.10
غير متوفرة	58	0.19
المجموع	301 *	

\*تعني حاصل ضرب عدد الفقرات ( 43 ) في عدد أفراد العينة ( 7 )

يلاحظ من الجدول ( 1 ) أن نسبة جميع المعايير المتوفرة في اختيار مديري مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز والمراكز الريادية للطلبة المتفوقين والموهوبين كانت ( 71% )، وهي أعلى نسبة، في حين لم تتجاوز نسبة الفقرات الأخرى غير المتوفرة على ( 19% ) مما يشير إلى أن

عدد الفقرات المتوفرة في مديري المدارس والمراكز كانت هي السائدة، وتم استخدام مربع كاي لإيجاد النتائج وظهر أن قيمة مربع كاي المحسوبة هي ( 198 ) وهي أعلى بكثير من القيمة الجدولية لمربع كاي عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ودرجة حرية ( 2 ) والتي هي ( 5.991 ).  
أما تفاصيل الاستجابات حسب المجالات لهذه المعايير فهي موضحة في الجدول ( 5 ):

### جدول ( 5 )

مجمّل إجابات المتخصصين ونسبها المئوية حسب المجالات الأربعة

الرقم	المجالات	متوفرة	%	لأدري	%	غير متوفر	%	المجموع	الرتبة
3	الكفايات الإدارية والسمات الشخصية	85	0.81	6	0.06	14	0.13	105	1
1	المعايير العامة	53	0.69	12	0.16	12	0.15	77	2
4	مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين	28	0.67	2	0.05	12	0.28	42	3
2	الخبرة والتدريب	48	0.62	9	0.12	20	0.26	77	4
	المجموع	214		29		58		301	

يلاحظ من الجدول ( 5 ) أن مجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية حصلت على المرتبة الأولى في التطبيق حيث كانت ( 81% )، يليها مجال المعايير العامة وكانت ( 69% )، ثم مجال مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين وكانت ( 67% )، أما مجال الخبرة والتدريب فكان في المرتبة الأخيرة ( 62% ).

وعند استخدام مربع كاي لمعرفة دلالة الفروق في استجابات المتخصصين من المجالات الأربعة وجد أن قيمة مربع كاي المحسوبة كانت ( 15.23 ) وهي أكبر من القيمة الجدولية لمربع

كاي عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ودرجة حرية ( 6 ) التي هي ( 12.592 )، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

وعند المقارنة بين كل مجالين من المجالات الأربعة نستنتج منها:

1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المتخصصين على مجال الخبرة والتدريب وإجاباتهم على مجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية حيث كانت قيمة مربع كاي المحسوبة ( 8.84 ) وهي أعلى من القيمة الجدولية لمربع كاي عند مستوى الدلالة (0.05)  $\alpha \leq$  ودرجة حرية (2) والبالغة ( 5.991 )، وهي في صالح الكفايات الإدارية والسمات الشخصية.

2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين إجابات المتخصصين على جميع مجالات المعايير الأخرى.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد الرتبة ودرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية، ولكل مجال من مجالات الدراسة وذلك لأجل التحقق من الرتبة ودرجة التطبيق في الإجراءين فكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول ( 6 ).

## الجدول ( 6 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة تنازليا ودرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
3	الكفايات الإدارية والسمات الشخصية	2.68	0.33	1	مرتفعة
1	المعايير العامة	2.53	0.31	2	مرتفعة
4	مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين	2.38	0.76	3	مرتفعة
2	الخبرة والتدريب	2.36	0.51	4	مرتفعة
	الدرجة الكلية	2.52	0.36		مرتفعة

يلاحظ من الجدول ( 6 ) أن درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية بشكل عام كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي ككل (2.52) وانحراف معياري (0.36)، وجاءت جميع مجالات أداة الدراسة في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.36 - 2.68)، وجاء في الرتبة الأولى مجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية بمتوسط حسابي (2.68) وانحراف معياري (0.33)، وفي الرتبة الثانية جاء مجال المعايير العامة بمتوسط حسابي (2.53) وانحراف معياري (0.31)، وجاء في الرتبة قبل الأخيرة مجال مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين بمتوسط حسابي (2.38) وانحراف معياري (0.76)، وجاء في الرتبة الأخيرة مجال الخبرة والتدريب بمتوسط حسابي (2.36) وانحراف معياري (0.51).

أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:-

### 1- مجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد الرتبة ودرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية لكل فقرة من فقرات هذا المجال، والجدول ( 7 ) يبين ذلك.

### الجدول ( 7 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية لفقرات مجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
26	أن تكون لدى المرشح القدرة على إدارة العمل وتنظيمه.	3.00	0.00	1	مرتفعة
28	أن يكون لدى المرشح القدرة على القيادة.	3.00	0.00	1	مرتفعة
32	أن يكون لدى المرشح القدرة على تقديم أفكار جديدة.	3.00	0.00	1	مرتفعة
33	أن يكون قويا في إبداء رأيه وشجاعة في معارضته المنطقية	3.00	0.00	1	مرتفعة
34	أن تكون له القدرة على ترتيب أفكاره وعرضها بوضوح.	3.00	0.00	1	مرتفعة
29	أن تكون لديه القدرة على مواجهة المواقف الطارئة بفاعلية.	2.86	0.35	6	مرتفعة
30	أن يتسم المرشح بالمظهر العام المناسب.	2.86	0.35	6	مرتفعة
25	أن يمتلك المرشح مهارات الاتصال والتواصل.	2.71	0.70	8	مرتفعة
35	أن تكون للمرشح القدرة على ضبط انفعالاته.	2.71	0.70	8	مرتفعة
23	أن تكون للمرشح معرفة بنظام الخدمة المدنية وقانون التربية والتعليم والأنظمة والتعليمات ذات العلاقة.	2.57	0.73	10	مرتفعة
27	أن يكون للمرشح القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات.	2.57	0.73	10	مرتفعة
37	أن يكون المرشح قوي الشخصية.	2.57	0.73	10	مرتفعة
36	أن يكون المرشح حسن الاستماع والإجابة.	2.43	0.90	13	مرتفعة
31	أن يكون للمرشح القدرة على استخدام اللغة العربية واللغة الأجنبية شفويا بيسر وسهولة.	2.14	0.99	14	متوسطة
24	أن تكون لدى المرشح معرفة عامة بالسياسات والمشاريع والبرامج التطويرية في الوزارة.	1.71	0.88	15	متوسطة
	الدرجة الكلية	2.68	0.70		مرتفعة

يلاحظ من الجدول ( 7 ) أن درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري

مدارس الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية لفقرات مجال

الكفايات الإدارية والسمات الشخصية كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.68) وانحراف معياري (0.70)، وجاءت فقرات هذا المجال بين الدرجتين المرتفعة والمتوسطة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (1.71 - 3.00) وجاء في الرتبة الأولى الفقرات ( 26 ) " أن تكون لدى المرشح القدرة على إدارة العمل وتنظيمه "، ( 28 ) " أن يكون لدى المرشح القدرة على القيادة "، ( 32 ) " أن يكون لدى المرشح القدرة على تقديم أفكار جديدة "، ( 33 ) " أن يكون قوي في إبداء رأيه وشجاعة في معارضته المنطقية "، ( 34 ) " أن تكون له القدرة على ترتيب أفكاره وعرضها بوضوح " بمتوسط حسابي لكل فقرة (3.00) وانحراف معياري لها (0.00)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرتين ( 29 ) " أن تكون لديه القدرة على مواجهة المواقف الطارئة بفاعلية "، ( 30 ) " أن يتسم المرشح بالمظهر العام المناسب " بمتوسط حسابي لكل فقرة (2.86) وانحراف معياري لها ( 0.35 )، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة ( 31 ) " أن يكون للمرشح القدرة على استخدام اللغة العربية واللغة الأجنبية شفويا بيسر وسهولة " بمتوسط حسابي (2.14) وانحراف معياري (0.99)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (24) " أن تكون لدى المرشح معرفة عامة بالسياسات والمشاريع والبرامج التطويرية في الوزارة " بمتوسط حسابي (1.71) وانحراف معياري (0.88).

## 2- مجال المعايير العامة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد الرتبة ودرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية لكل فقرة من فقرات هذا المجال، والجدول ( 8 ) يبين ذلك.

## الجدول ( 8 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس المهووبين من وجهة نظر المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية لفقرات مجال المعايير العامة مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
2	أن يكون المرشح من حملة شهادة الماجستير .	3.00	0.00	1	مرتفعة
3	أن يكون من حملة البكالوريوس ومؤهل علمي مدة الدراسة فيه سنة على الأقل بعد حصوله على الدراسة الجامعية الأولى.	3.00	0.00	1	مرتفعة
11	أن يكون حاصلًا على شهادة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) أو ما يعادلها كحد أدنى في مجال الحاسوب.	3.00	0.00	1	مرتفعة
4	أن يكون لدى المرشح خبرة في الإدارة المدرسية لا تقل عن أربع سنوات.	2.71	0.49	4	مرتفعة
8	أن يخلو ملف المرشح من أية عقوبات مسلكية في الثلاث سنوات الأخيرة.	2.71	0.49	4	مرتفعة
7	أن لا يقل تقدير المرشح في تقريره السنوي عن جيد جدا لآخر سنتين.	2.57	0.53	6	مرتفعة
5	أن يكون المرشح قد قام بالتدريس في المرحلة الأساسية العليا والثانوية مدة لا تقل عن خمس سنوات.	2.29	0.95	7	متوسطة
1	أن يكون المرشح من حملة شهادة الدكتوراه.	2.14	0.69	8	متوسطة
6	أن يكون لدى المرشح خدمة فعلية في التعليم في الوزارة لا تقل عن تسع سنوات ولا تزيد على (25) سنة.	2.14	0.71	8	متوسطة
9	أن يكون للمرشح خبرة في العمل مع الطلبة المتميزين.	2.14	0.71	8	متوسطة
10	يفضل في المرشح أن يتقن لغة أجنبية واحدة في الأقل (الإنكليزية أو الفرنسية).	2.14	0.71	8	متوسطة
	الدرجة الكلية	2.53	0.31		مرتفعة

يلاحظ من الجدول ( 8 ) أن درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية لفقرات مجال المعايير العامة كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.53) وانحراف معياري (0.31)، وجاءت فقرات هذا المجال بين الدرجتين المرتفع والمتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.14-3.00) وجاء في الرتبة الأولى الفقرات ( 2 ) " أن يكون المرشح من حملة شهادة الماجستير"، ( 3 ) " أن يكون من حملة البكالوريوس ومؤهل علمي مدة الدراسة فيه سنة على الأقل بعد حصوله على الدراسة الجامعية الأولى"، ( 11 ) " أن يكون حاصلًا على شهادة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) أو ما يعادلها كحد أدنى في مجال الحاسوب " بمتوسط حسابي لكل فقرة (3.00) وانحراف معياري لها (0.00)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرات ( 1 ) " أن يكون المرشح من حملة شهادة الدكتوراه"، ( 6 ) " أن يكون لدى المرشح خدمة فعلية في التعليم في الوزارة لا تقل عن تسع سنوات ولا تزيد على (25) سنة"، ( 9 ) " أن يكون للمرشح خبرة في العمل مع الطلبة المتميزين"، ( 10 ) "يفضل في المرشح أن يتقن لغة أجنبية واحدة في الأقل (الإنكليزية أو الفرنسية) " بمتوسط حسابي (2.14) وانحراف معياري (0.71).

### 3- مجال مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد الرتبة ودرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية لكل فقرة من فقرات هذا المجال، والجدول ( 9 ) يبين ذلك.

## الجدول ( 9 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية لفقرات مجال مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
43	أن يكون في المرشح القدرة على معرفة المؤسسات المهمة بالموهبة والإبداع محليا وعالميا.	2.71	0.76	1	مرتفعة
38	أن تكون للمرشح القدرة على معرفة خصائص الطلبة المبدعين والمتميزين.	2.57	0.79	2	مرتفعة
41	أن يمتلك المرشح مهارات خاصة ( هوايات، مواهب ) .	2.57	0.79	2	مرتفعة
39	أن تكون لدى المرشح معرفة طرق التعامل مع الطلبة المتميزين والمبدعين.	2.43	0.98	4	مرتفعة
42	أن يكون للمرشح معرفة في الاتجاهات الجديدة في التربية والتعليم والأبحاث الجارية في تعليم الموهوبين والمتفوقين.	2.43	0.98	4	مرتفعة
40	أن يكون لدى المرشح مؤلفات وأبحاث قام بإعدادها ( منشورة وغير منشورة ) .	1.57	0.98	6	منخفضة
	الدرجة الكلية	2.38	0.76		مرتفعة

يلاحظ من الجدول ( 9 ) أن درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية لفقرات مجال مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.38) وانحراف معياري (0.76)، وجاءت فقرات هذا المجال بين الدرجتين المرتفعة والمنخفضة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين ( 1.57 - 2.71 ) وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة رقم ( 43 ) " أن يكون في المرشح القدرة على معرفة المؤسسات المهمة بالموهبة والإبداع محليا وعالميا " بمتوسط حسابي (2.71) وانحراف معياري (0.76)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة رقم ( 40 ) " أن يكون لدى المرشح مؤلفات وأبحاث قام بإعدادها ( منشورة وغير منشورة ) " بمتوسط حسابي (1.57) وانحراف معياري (0.98).

#### 4- مجال الخبرة والتدريب

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد الرتبة ودرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية لكل فقرة من فقرات هذا المجال، والجدول ( 10 ) يبين ذلك.

##### الجدول ( 10 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية لفقرات مجال الخبرة والتدريب مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
12	أن تكون له خبرة في الإدارة المدرسية.	3.00	0.00	1	مرتفعة
15	أن يكون المرشح له مشاركة في دورات تدريبية في مجال الإدارة التربوية.	2.71	0.76	2	مرتفعة
20	أن يكون المرشح له القدرة على توظيف الحاسوب في العمليات الإدارية.	2.71	0.76	2	مرتفعة
16	أن يكون المرشح له مشاركة في دورات تدريبية في مجال الإشراف التربوي.	2.57	0.79	4	مرتفعة
19	أن يكون المرشح قد شارك في دورات في الحاسوب	2.57	0.53	4	مرتفعة
21	يفضل من شغل وظيفة خبير أو إداري تربوي أو مساند تربوي	2.57	0.79	4	مرتفعة
17	أن يكون المرشح له مشاركة في دورات تدريبية في مجال المناهج	2.43	0.98	7	مرتفعة
18	أن يكون المرشح قد شارك في دورات على كيفية التعامل مع الطلبة الموهوبين والتميزين.	2.14	1.07	8	متوسطة
22	أن تكون للمرشح أنشطة وأعمال إبداعية مرفقة بما يثبت ذلك.	2.00	1.00	9	متوسطة
13	أن تكون له خبرة في الإشراف التربوي	1.86	0.90	10	متوسطة
14	أن تكون للمرشح خبرة في رئاسة قسم فني بعد أربع سنوات	1.43	0.79	11	منخفضة
	الدرجة الكلية	2.36	0.51		مرتفعة

يلاحظ من الجدول ( 10 ) أن درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري

مدارس الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية لفقرات مجال

الخبرة والتدريب كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.36) وانحراف معياري (0.51)، وجاءت فقرات هذا المجال بين الدرجتين المرتفع والمنخفض إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين ( 1.43 - 3.00 ) وجاء في الرتبة الأولى الفقرة (12) " أن تكون له خبرة في الإدارة المدرسية"، بمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (0.00)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرتين ( 15 ) " أن يكون المرشح له مشاركة في دورات تدريبية في مجال الإدارة التربوية."، ( 20 ) " أن يكون المرشح له القدرة على توظيف الحاسوب في العمليات الإدارية." بمتوسط حسابي لكل فقرة (2.71) وانحراف معياري لها (0.76)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (13) " أن تكون له خبرة في الإشراف التربوي " بمتوسط حسابي (1.86) وانحراف معياري (0.90)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة رقم ( 14 ) " أن تكون للمرشح خبرة في رئاسة قسم فني بعد أربع سنوات " بمتوسط حسابي (1.43) وانحراف معياري (0.79).

ثانيا: للإجابة عن السؤال الثاني.

ينص السؤال الثاني على ( ما درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلمي مدارس الملك عبد الله الثاني والمراكز الريادية للطلبة المتفوقين والموهوبين في الأردن ).

كان عدد المعلمين الذين أجابوا عن الاستبانة الخاصة بهم هو ( 216 ) معلما ومعلمة فقط، حيث كان عدد المعايير الكلية في الاستبانة ( 43 )، وكانت إجاباتهم تتوزع بين ( متوفرة ) و ( لا أدري ) و ( غير متوفرة )، وكما هي موضحة في الجدول ( 11 ):

### جدول ( 11 )

مجممل إجابات جميع المعلمين والنسبة المئوية

النسبة المئوية	العدد	
0.59	5504	متوفرة
0.25	2329	لا أدري
0.16	1455	غير متوفرة
	*9288	المجموع

\*تعني حاصل ضرب عدد الفقرات ( 43 ) في عدد أفراد العينة ( 216 )

ويلاحظ من الجدول ( 8 ) أعلاه أن نسبة جميع المعايير المتوفرة في مديري مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز والمراكز الريادية للطلبة المتفوقين والموهوبين كانت ( 59% ) وهي أعلى نسبة، في حين لم تتجاوز نسبة الفقرات الأخرى غير المتوفرة على ( 16% ) مما يشير إلى أن الفقرات المتوفرة في مديري المدارس والمراكز كانت هي السائدة.

وعند استخدام مربع كاي لمعرفة دلالة الفروق في استجابات المعلمين من المجالات الأربعة وجد أن قيمة مربع كاي المحسوبة كانت ( 2933 ) وهي مرتفعة جدا عن القيمة الجدولية لمربع كاي عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ودرجة حرية ( 2 ) والتي هي ( 5.991 )، أما تفاصيل الاستجابات حسب المجالات لهذه المعايير فقد كانت كما هي موضحة في الجدول ( 12 ):

### جدول ( 12 )

مجموع إجابات المعلمين ونسبها المئوية على المجالات الأربعة

الرقم	المجالات	متوفرة	%	لا أدري	%	غير متوفر	%	المجموع	الرتبة
3	الكفايات الإدارية والسمات الشخصية	2290	0.71	546	0.17	404	0.12	3240	1
1	المعايير العامة	1371	0.58	583	0.25	422	0.17	2376	2
4	مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين	711	0.55	378	0.29	207	0.16	1296	3
2	الخبرة والتدريب	1132	0.48	822	0.34	422	0.18	2376	4
	المجموع	5504		2329		1455		9288	

يلاحظ من الجدول ( 12 ) أعلاه أن مجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية حصل على المرتبة الأولى في التطبيق حيث كانت ( 71% )، يليها مجال المعايير العامة حيث كانت النسبة المئوية ( 58% )، ثم مجال مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين وكانت النسبة المئوية هي ( 55% )، وكان مجال الخبرة والتدريب في المرتبة الأخيرة وكانت النسبة المئوية هي ( 48% ). وعند استخدام مربع كاي لمعرفة دلالة الفروق في استجابات المعلمين الكلية وجد ما يلي: إن القيمة المحسوبة لمربع كاي كانت ( 347.33 ) وهي أكبر بكثير جدا من القيمة الجدولية لمربع كاي عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ودرجة حرية ( 6 ) والتي قيمتها ( 12.592 )، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وكان الفرق بشكل عام لصالح الكفايات الإدارية والسمات الشخصية.

وعند المقارنة بين مجالات المعايير المعتمدة في اختيار مديري مدارس ومراكز المهنيين باستخدام مربع كاي بين كل مجالين من المجالات الأربعة لمعرفة دلالة الفروق بينهما وجد أن الفروق بين كل مجالين كان ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) وهي كما يلي:

### 1- الفروق بين مجال المعايير العامة ومجال الخبرة والتدريب:

كانت قيمة مربع كاي المحسوبة ( 63.48 ) وهي أكبر من القيمة الجدولية لمربع كاي عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ودرجة حرية ( 2 ) والتي هي ( 5.991 )، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وكان الفرق لصالح المعايير العامة.

### 2- الفروق بين مجال المعايير العامة ومجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية:

كانت القيمة المحسوبة لمربع كاي (101.78) وهي أكبر من القيمة الجدولية لمربع كاي عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ودرجة الحرية 2 والتي هي (5.991)، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وكان الفرق لصالح الكفايات الإدارية والسمات الشخصية.

### 3- الفروق بين مجال المعايير العامة ومجال مهارات التعامل مع الطلبة المهنيين:

كانت القيمة المحسوبة لمربع كاي ( 9.63 ) وهي أكبر من القيمة الجدولية لمربع كاي عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ودرجة حرية ( 2 ) والبالغة ( 5.991 )، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية، والفرق لصالح المعايير العامة.

#### 4- الفروق بين مجال الخبرة والتدريب ومجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية:

كانت القيمة المحسوبة لمربع كاي (322.65) وهذه أكبر من القيمة الجدولية لمربع كاي عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ودرجة حرية (2) والتي هي (5.991)، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وكان الفرق لصالح الكفايات الإدارية والسمات الشخصية.

#### 5- الفروق بين مجال الخبرة والتدريب ومجال مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين:

كانت القيمة المحسوبة لمربع كاي (17.83) وهي أكبر من القيمة الجدولية لمربع كاي عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ودرجة حرية (2) والتي هي (5.991)، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وكان الفرق لصالح مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين.

#### 6- الفروق بين مجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية ومجال مهارات التعامل مع

##### الطلبة الموهوبين:

كانت القيمة المحسوبة لمربع كاي هي (112.36) وهذه القيمة أكبر من القيمة الجدولية لمربع كاي عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ودرجة حرية (2) والتي هي (5.991)، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية، والفرق لصالح الكفايات الإدارية والسمات الشخصية.

ومن المقارنات أعلاه نستنتج:

1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مقارنة مجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية

مع المجالات الأخرى مثنى مثنى عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ودرجة حرية (2)

وكان في جميعها لصالح الكفايات الإدارية والسمات الشخصية.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مقارنة مجال المعايير العامة مع مجال الخبرة

والتدريب ومهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين مثنى مثنى عند مستوى دلالة ( 0.05

$\alpha \leq$ ) ودرجة حرية ( 2 ) وكان لصالح المعايير العامة.

3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المقارنة بين مجال الخبرة والتدريب ومهارات التعامل

مع الطلبة الموهوبين عند مستوى دلالة (  $\alpha \leq 0.05$  ) ودرجة حرية ( 2 )، وكان لصالح

مجال مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين.

ولأجل المقارنة في الإجراءات تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة

ودرجة التطبيق من وجهة نظر معلمي مدارس الموهوبين والمراكز الريادية للطلبة المتفوقين

والموهوبين ولكل مجال، وكما موضحة في الجدول رقم ( 13 )

### الجدول ( 13 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة لاختيار مديري

مدارس ومراكز الموهوبين من وجهة نظر معلمي مدارس الموهوبين والمراكز الريادية للطلبة المتفوقين

والموهوبين مرتبة تنازليا

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
3	الكفايات الإدارية والسمات الشخصية	2.58	0.53	1	مرتفعة
1	المعايير العامة	2.40	0.41	2	مرتفعة
4	المهارات والتعامل مع الطلبة الموهوبين	2.39	0.57	3	مرتفعة
2	الخبرة والتدريب	2.30	0.46	4	متوسطة
	الدرجة الكلية	2.44	0.42		مرتفعة

يلاحظ من الجدول ( 13 ) أن درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري

مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلمي مدارس الموهوبين والمراكز الريادية للطلبة المتفوقين

والموهوبين في الأردن بشكل عام كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.44) وانحراف معياري (0.42)، وجاءت مجالات الدراسة في الدرجة المرتفعة باستثناء مجال الخبرة والتدريب كانت رتبها متوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.30 - 2.58)، وجاء في الرتبة الأولى مجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية بمتوسط حسابي (2.58) وانحراف معياري (0.53)، وفي الرتبة الثانية جاء مجال المعايير العامة بمتوسط حسابي (2.40) وانحراف معياري (0.41)، وجاء في الرتبة قبل الأخيرة مجال مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين بمتوسط حسابي (2.39) وانحراف معياري (0.57)، وجاء في الرتبة الأخيرة مجال الخبرة والتدريب بمتوسط حسابي (2.30) وانحراف معياري (0.46).

أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:-

### 1- الكفايات الإدارية والسمات الشخصية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد الرتبة ودرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلمي مدارس الموهوبين في الأردن لكل فقرة من فقرات هذا المجال، والجدول ( 14 ) يبين ذلك.

الجدول ( 14 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلمي مدارس الموهوبين في الأردن لفقرات مجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
30	أن يتسم المرشح بالمظهر العام المناسب.	2.73	0.58	1	مرتفعة
23	أن تكون للمرشح معرفة بنظام الخدمة المدنية وقانون التربية والتعليم والأنظمة والتعليمات ذات العلاقة.	2.68	0.60	2	مرتفعة
26	أن تكون لدى المرشح القدرة على إدارة العمل وتنظيمه.	2.68	0.63	2	مرتفعة
37	أن يكون المرشح قوي الشخصية.	2.65	0.67	4	مرتفعة
27	أن يكون للمرشح القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات.	2.61	0.69	5	مرتفعة
25	أن يمتلك المرشح مهارات الاتصال والتواصل.	2.60	0.68	6	مرتفعة
29	أن تكون لديه القدرة على مواجهة المواقف الطارئة بفاعلية.	2.59	0.70	7	مرتفعة
34	أن تكون له القدرة على ترتيب أفكاره وعرضها بوضوح.	2.59	0.71	7	مرتفعة
32	أن يكون لدى المرشح القدرة على تقديم أفكار جديدة.	2.58	0.72	9	مرتفعة
36	أن يكون المرشح حسن الاستماع والإجابة.	2.57	0.72	10	مرتفعة
28	أن يكون لدى المرشح القدرة على القيادة.	2.56	0.74	11	مرتفعة
24	أن تكون لدى المرشح معرفة عامة بالسياسات والمشاريع والبرامج التطويرية في الوزارة.	2.53	0.67	12	مرتفعة
33	أن يكون قوي في إبداء رأيه وشجاعة في معارضته المنطقية.	2.49	0.78	13	مرتفعة
35	أن تكون للمرشح القدرة على ضبط انفعالاته.	2.47	0.75	14	مرتفعة
31	أن يكون للمرشح القدرة على استخدام اللغة العربية واللغة الأجنبية شفويا ببسر وسهولة.	2.41	0.78	15	مرتفعة
	الدرجة الكلية	2.58	0.53		مرتفعة

يلاحظ من الجدول ( 14 ) أن درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري

مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلمي مدارس الموهوبين في الأردن لفقرات مجال الكفايات

الإدارية والسمات الشخصية كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.58) وانحراف معياري (0.53)، وجاءت فقرات هذا المجال كلها مرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.41- 2.73) وجاء في الرتبة الأولى الفقرة (30) " أن يتسم المرشح بالمظهر العام المناسب. " ، بمتوسط حسابي (2.73) وانحراف معياري (0.58)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرتين ( 23 ) " أن تكون للمرشح معرفة بنظام الخدمة المدنية وقانون التربية والتعليم والأنظمة والتعليمات ذات العلاقة" بمتوسط حسابي ( 2.68 ) وانحراف معياري ( 0.60 )، و ( 26 ) " أن تكون لدى المرشح القدرة على إدارة العمل وتنظيمه. " بمتوسط حسابي (2.68) وانحراف معياري (0.63)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة ( 35 ) " أن تكون للمرشح القدرة على ضبط انفعالاته" بمتوسط حسابي (2.47) وانحراف معياري (0.75)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة ( 31 ) " أن يكون للمرشح القدرة على استخدام اللغة العربية واللغة الأجنبية شفويا بيسر وسهولة " بمتوسط حسابي (2.41) وانحراف معياري (0.78).

## 2- المعايير العامة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد الرتبة ودرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس المهووبين من وجهة نظر معلمي مدارس المهووبين في الأردن لكل فقرة من فقرات هذا المجال، والجدول ( 15 ) يبين ذلك.

## الجدول ( 15 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة معلمي مدارس الموهوبين في الأردن لفقرات مجال المعايير العامة مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
11	أن يكون حاصلًا على شهادة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) أو ما يعادلها كحد أدنى في مجال الحاسوب.	2.68	0.59	1	مرتفعة
3	أن يكون من حملة البكالوريوس ومؤهل علمي مدة الدراسة فيه سنة على الأقل بعد حصوله على الدراسة الجامعية الأولى.	2.66	0.65	2	مرتفعة
4	أن يكون لدى المرشح خبرة في الإدارة المدرسية لا تقل عن أربع سنوات.	2.65	0.62	3	مرتفعة
5	أن يكون المرشح قد قام بالتدريس في المرحلة الأساسية العليا والثانوية مدة لا تقل عن خمس سنوات.	2.52	0.65	4	مرتفعة
7	أن لا يقل تقدير المرشح في تقريره السنوي عن جيد جدا لآخر سنتين.	2.51	0.62	5	مرتفعة
8	أن يخلو ملف المرشح من أية عقوبات مسلكية في الثلاث سنوات الأخيرة.	2.46	0.64	6	مرتفعة
9	أن يكون للمرشح خبرة في العمل مع الطلبة المتميزين.	2.45	0.74	7	مرتفعة
6	أن يكون لدى المرشح خدمة فعلية في التعليم في الوزارة لا تقل عن تسع سنوات ولا تزيد على (25) سنة.	2.41	0.76	8	مرتفعة
10	يفضل في المرشح أن يتقن لغة أجنبية واحدة في الأقل (الإنكليزية أو الفرنسية).	2.16	0.84	9	متوسطة
2	أن يكون المرشح من حملة شهادة الماجستير.	2.14	0.89	10	متوسطة
1	أن يكون المرشح من حملة شهادة الدكتوراه.	1.74	0.88	11	متوسطة
	الدرجة الكلية	2.40	0.77		مرتفعة

يلاحظ من الجدول ( 15 ) أن درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلمي مدارس الموهوبين في الأردن لفقرات مجال المعايير العامة كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي ككل (2.40) وانحراف معياري (0.77)، وجاءت فقرات هذا المجال بين الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين ( 1.74 - 2.68 )، وجاء في الرتبة الأولى الفقرة (11) " أن يكون حاصلًا على شهادة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب ( ICDL ) أو ما يعادلها كحد أدنى في مجال الحاسوب "، بمتوسط حسابي (2.68) وانحراف معياري (0.59)، في حين جاءت الفقرة ( 3 ) في المرتبة الثانية " أن يكون من حملة البكالوريوس ومؤهل علمي مدة الدراسة فيه سنة على الأقل بعد حصوله على الدراسة الجامعية الأولى " بمتوسط حسابي ( 2.66 ) وانحراف معياري ( 0.65 )، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة ( 2 ) " أن يكون المرشح من حملة شهادة الماجستير " بمتوسط حسابي ( 2.14 ) وانحراف معياري ( 0.89 )، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة ( 1 ) " أن يكون المرشح من حملة شهادة الدكتوراه " بمتوسط حسابي (1.74) وانحراف معياري (0.88).

### 3- مهارات التعامل مع الطلبة المتفوقين

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد الرتبة ودرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلمي مدارس الموهوبين في الأردن لكل فقرة من فقرات هذا المجال، والجدول ( 16 ) يبين ذلك.

## الجدول ( 16 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلمي مدارس الموهوبين في الأردن لفقرات مجال مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
38	أن تكون للمرشح القدرة على معرفة خصائص الطلبة المبدعين والمتميزين.	2.60	0.70	1	مرتفعة
39	أن تكون لدى المرشح معرفة طرق التعامل مع الطلبة المتميزين والمبدعين.	2.58	0.71	2	مرتفعة
43	أن يكون في المرشح القدرة على معرفة المؤسسات المهمة بالموهبة والإبداع محليا وعالميا.	2.45	0.74	3	مرتفعة
42	أن يكون للمرشح معرفة في الاتجاهات الجديدة في التربية والتعليم والأبحاث الجارية في تعليم الموهوبين والمتفوقين.	2.41	0.71	4	مرتفعة
41	أن يمتلك المرشح مهارات خاصة ( هوايات، مواهب ).	2.27	0.72	5	متوسطة
40	أن يكون لدى المرشح مؤلفات وأبحاث قام بإعدادها ( منشورة وغير منشورة ).	2.01	0.74	6	متوسطة
	الدرجة الكلية	2.39	0.57		مرتفعة

يلاحظ من الجدول ( 16 ) أن درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلمي مدارس الموهوبين في الأردن لفقرات مجال مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.39) وانحراف معياري (0.57)، وجاءت فقرات هذا المجال بين الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.01 - 2.60)، وجاء في الرتبة الأولى الفقرة ( 38 ) " أن تكون للمرشح القدرة على معرفة خصائص الطلبة المبدعين والمتميزين " بمتوسط حسابي (2.60) وانحراف معياري (0.70)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة ( 40 ) " أن يكون لدى المرشح مؤلفات وأبحاث قام بإعدادها ( منشورة وغير منشورة ) " بمتوسط حسابي (2.01) وانحراف معياري (0.74).

## 4- الخبرة والتدريب

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد الرتبة ودرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلمي مدارس الموهوبين في الأردن لكل فقرة من فقرات هذا المجال، والجدول ( 17 ) يبين ذلك.

## الجدول ( 17 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلمي مدارس الموهوبين في الأردن لفقرات مجال الخبرة والتدريب مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
12	أن تكون له خبرة في الإدارة المدرسية.	2.76	0.56	1	مرتفعة
20	أن يكون المرشح له القدرة على توظيف الحاسوب في العمليات الإدارية.	2.55	0.70	2	مرتفعة
19	أن يكون المرشح قد شارك في دورات في الحاسوب	2.53	0.65	3	مرتفعة
18	أن يكون المرشح قد شارك في دورات على كيفية التعامل مع الطلبة الموهوبين والمتميزين.	2.45	0.69	4	مرتفعة
15	أن يكون المرشح له مشاركة في دورات تدريبية في مجال الإدارة التربوية.	2.44	0.68	5	مرتفعة
22	أن تكون للمرشح أنشطة وأعمال إبداعية مرفقة بما يثبت ذلك.	2.27	60.7	6	متوسطة
21	يفضل من شغل وظيفة خبير أو إداري تربوي أو مساند تربوي.	2.22	30.7	7	متوسطة
17	أن يكون المرشح له مشاركة في دورات تدريبية في مجال المناهج.	2.20	0.71	8	متوسطة
16	أن يكون المرشح له مشاركة في دورات تدريبية في مجال الإشراف التربوي.	2.13	0.72	9	متوسطة
13	أن تكون له خبرة في الإشراف التربوي	1.88	0.79	10	متوسطة
14	أن تكون للمرشح خبرة في رئاسة قسم فني بعد أربع سنوات.	1.85	0.72	11	متوسطة
	الدرجة الكلية	2.30	0.46		متوسطة

يلاحظ من الجدول ( 17 ) أن درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلمي مدارس الموهوبين في الأردن لفقرات مجال الخبرة والتدريب كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي ككل (2.30) وانحراف معياري (0.46)، وجاءت فقرات هذا المجال بين الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين ( 1.85 - 2.76 )، وجاء في الرتبة الأولى الفقرة ( 12 ) " أن تكون له خبرة في الإدارة المدرسية " بمتوسط حسابي (2.76) وانحراف معياري ( 0.56 )، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة ( 20 ) " أن يكون المرشح له القدرة على توظيف الحاسوب في العمليات الإدارية " بمتوسط حسابي ( 2.55 ) وانحراف معياري ( 0.70 )، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة ( 13 ) " أن تكون له خبرة في الإشراف التربوي " بمتوسط حسابي ( 1.88 ) وانحراف معياري ( 0.79 )، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة ( 14 ) " أن تكون للمرشح خبرة في رئاسة قسم فني بعد أربع سنوات " بمتوسط حسابي ( 1.85 ) وانحراف معياري ( 0.72 ) .

### ثالثاً: الإجابة عن السؤال الثالث واختبار الفرضية الأولى.

ينص السؤال الثالث على (ما درجة العلاقة بين استجابات المتخصصين في وزارة التربية والتعليم واستجابات معلمي مدارس ومراكز الموهوبين بالنسبة لمجالات المعايير التربوية؟)، وتنص الفرضية الأولى على (لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  في ترتيب استجابات المتخصصين في وزارة التربية والتعليم واستجابات معلمي مدارس ومراكز الموهوبين فيما يتعلق بمجالات المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس ومراكز الموهوبين).

ولأجل الإجابة عن السؤال الثالث والفرضية الأولى تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان لمعرفة العلاقة بين المتغيرين، فوجد أن مقداره ( 1 ) وهذا يعني تطابق ترتيب المتخصصين في وزارة التربية والتعليم وترتيب معلمي مدارس ومراكز الموهوبين بمجالات المعايير التربوية المعتمدة لاختيار مديري مدارس ومراكز الموهوبين، حيث حصل مجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية على المرتبة الأولى للعينتين، في حين حصل مجال المعايير العامة على المرتبة الثانية لكل من المتخصصين في وزارة التربية والتعليم ومعلمي مدارس ومراكز الموهوبين، وحصول مجال مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين على المرتبة الثالثة، في حين حصل مجال الخبرة والتدريب على المرتبة الرابعة والأخيرة لدى عيني المتخصصين في وزارة التربية والتعليم ومعلمي مدارس ومراكز الموهوبين.

### رابعاً: الإجابة عن السؤال الرابع والفرضية الثانية.

ينص السؤال الرابع على (هل يختلف المتخصصون في وزارة التربية والتعليم الأردنية بوجهة نظرهم في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس المهووبين تبعاً لمتغير الجنس)، وتتص الفرضية الثانية على ( لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) في رأي المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس المهووبين في الأردن تبعاً لمتغير الجنس).

ولأجل الإجابة عن هذا السؤال الرابع واختبار الفرضية الثانية تم استخدام مربع كاي عند مستوى الدلالة ( $0.05 \leq \alpha$ )، حيث تم تنظيم استجابات الذكور البالغ عددهم ( 4 ) واستجابات الإناث البالغ عددهم ( 3 ) ووجد أن قيمة مربع كاي المحسوبة كانت ( 11.28 ) وهي أعلى من القيمة الجدولية لمربع كاي عند مستوى دلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) ودرجة حرية ( 2 ) والبالغة ( 5.991 ) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من المتخصصين، وكان الفرق لصالح الذكور كما يبينها الجدول ( 18 ).

### جدول ( 18 )

مجمّل إجابات المتخصصين في وزارة التربية والتعليم في المجالات الأربعة تبعاً للجنس

الفئة	متوفرة	%	لا أدري	%	غير متوفرة	%	المجموع
الذكور	135	0.78	12	0.07	25	0.15	172
الإناث	79	0.61	17	0.13	33	0.26	129
المجموع	214		29		58		301

يلاحظ من الجدول ( 18 ) أن جنس الذكور حصل على نسبة أعلى من نسبة الإناث حيث

كانت ( 78% ) ونسبة الإناث ( 61% )

وعند المقارنة بين إجابات الذكور وإجابات الإناث لكل مجال على حده تم استنتاج ما يلي:

1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مجمل المجالات عند استخدام مربع كاي، حيث كانت القيمة المحسوبة لمربع كاي ( 11.28 ) وهي أكبر من القيمة الجدولية لمربع كاي عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  ومستوى دلالة ( 2 ) وقيمتها ( 5.991 )، والفرق لصالح الذكور.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور وبين الإناث في مجال الخبرة والتدريب عند مستوى الدلالة ( 0.05 ) ودرجة حرية (2) وكانت القيمة المحسوبة لمربع كاي ( 9.17 ) وهي أكبر من القيمة الجدولية لمربع كاي عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  ومستوى دلالة ( 2 ) والتي هي ( 5.991 )، والفرق لصالح الذكور.

3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور وبين الإناث في مجالات المعايير الأخرى.

ولمزيد من التحقق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين للمقارنة بين الجنسين حيث تم استخدام اختبار " t " لعينتين مستقلتين تبعا لمتغير الجنس ، والجدول ( 19 ) يبين النتائج.

### الجدول ( 19 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار ( t-test ) للعينات المستقلة من المتخصصين للفروق في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين تبعا لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " t "	مستوى الدلالة
المعايير العامة	ذكور	4	2.66	0.26	1.336	0.239
	إناث	3	2.36	0.33		
الخبرة والتدريب	ذكور	4	2.61	0.30	1.749	0.141
	إناث	3	2.03	0.58		
الكفايات الإدارية والسمات الشخصية	ذكور	4	2.70	0.35	0.205	0.846
	إناث	3	2.64	0.37		
مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين والمتميزين	ذكور	4	2.50	0.58	0.448	0.673
	إناث	3	2.22	1.07		
الدرجة الكلية	ذكور	4	2.64	0.34	1.026	0.352
	إناث	3	2.36	0.40		

تشير النتائج في الجدول ( 19 ) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة " t " المحسوبة إذ بلغت (1.026)، وبمستوى دلالة (0.352) للدرجة الكلية، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين تبعاً لمتغير الجنس، في أي مجال من المجالات الأربعة، إذ كانت قيم " t " غير دالة إحصائياً، وبهذه النتيجة تقبل الفرضية الصفرية التي تنص لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\leq 0.05)$  في رأي المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين في الأردن تبعاً لمتغير الجنس.

### خامسا: الإجابة عن السؤال الخامس واختبار الفرضية الثالثة.

ينص السؤال الخامس على ( هل يختلف المتخصصون في وزارة التربية والتعليم الأردنية بوجهة نظرهم في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين تبعا لمتغير المؤهل العلمي؟)، وتنص الفرضية الثالثة على ( لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في رأي المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين في الأردن تبعا لمتغير المؤهل العلمي ).

نظرا لكون جميع المتخصصين من ذوي مؤهل علمي واحد وهو البكالوريوس فقد كانت الإجابات موحدة وكما هي في السؤال الأول، ولذلك لا يوجد ما يشير إلى فروق حسب هذا المؤهل.

سادسا: الإجابة عن السؤال السادس والفرضية الرابعة.

ينص السؤال السادس على ( هل يختلف المعلمون في مدارس الموهوبين في الأردن بوجهة نظرهم في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مدير مدارس الموهوبين تبعا لمتغير الجنس؟ )، وتتص الفرضية الرابعة على (لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس).

وللإجابة عن السؤال السادس والفرضية الرابعة تم استخدام مربع كاي، حيث كانت القيمة المحسوبة لمربع كاي ( 71.66 ) وهي أكبر من القيمة الجدولية لمربع كاي عند مستوى الدلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  ودرجة حرية ( 2 ) والبالغة ( 5.991 ) مما يعني على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معلمي مدارس ومراكز الموهوبين لصالح الإناث، وكما موضحة في الجدول ( 20 ).

### جدول ( 20 )

مجملي إجابات معلمي مدارس ومراكز الموهوبين في المجالات الأربعة تبعا للجنس

الفئة	متوفرة	%	لا أدري	%	غير متوفرة	%	المجموع
الذكور	2631	0.56	1179	0.25	877	0.19	4687
الإناث	2873	0.62	1150	0.25	578	0.13	4601
المجموع	5504		2329		1455		9288

يلاحظ من الجدول ( 20 ) أن النسبة التي حصل عليها الإناث ( 62% ) أكبر من النسبة

التي حصل عليه الذكور ( 56% ).

وعند مقارنة الفروق بين الجنسين بالنسبة لمعلمي مدارس ومراكز المهويين لكل مجال على حده

تم استنتاج ما يلي:

1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مجمل المجالات عند استخدام

مربع كاي، حيث كانت القيمة المحسوبة لمربع كاي (71.66) وهي أكبر من القيمة

الجدولية لمربع كاي عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ومستوى دلالة (2) وقيمتها

(5.991)، لصالح الإناث.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور وبين الإناث عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

ومستوى دلالة (2) في كل مجال من مجالات المعايير المعتمدة لاختيار مديري مدارس

ومراكز المهويين والفرق لصالح الإناث.

وقد تمت الإجابة عن هذا السؤال بطريقة ثانية هي حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية لدرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس المهويين تبعاً لمتغير

الجنس، كما تم استخدام اختبار "t" لعينتين مستقلتين لفحص الفروق تبعاً لمتغير الجنس، والجدول

(21) يبين النتائج.

## الجدول ( 21 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار ( t-test ) للعينات المستقلة من عينة الدراسة من المعلمين للفروق في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة "t"	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة	الجنس	لمجال
0.072	1.808	0.37	2.45	109	ذكر	المعايير العامة
		0.43	2.35	107	أنثى	
0.031	2.167	0.42	2.37	109	ذكر	الخبرة والتدريب
		0.48	2.23	107	أنثى	
0.061	1.887	0.50	2.65	109	ذكر	الكفايات الإدارية والسمات الشخصية
		0.55	2.51	107	أنثى	
0.099	1.658	0.52	2.45	109	ذكر	مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين
		0.61	2.33	107	أنثى	
0.029	2.205	0.37	2.50	109	ذكر	الدرجة الكلية
		0.45	2.37	107	أنثى	

تشير النتائج في الجدول (21) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين تبعاً لمتغير الجنس ، استناداً إلى قيمة " t " المحسوبة إذ بلغت (2.205)، وبمستوى دلالة (0.029) للدرجة الكلية، ومجال الخبرة والتدريب إذ بلغت " t " المحسوبة (2.167)، وبمستوى دلالة (0.031)، ويشير الجدول إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين تبعاً لمتغير الجنس، في بقية المجالات، إذ كانت قيم " t " غير دالة إحصائياً، وبهذه النتيجة ترفض الفرضية الصفرية التي تنص لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

سابعاً: الإجابة عن السؤال السابع والفرضية الخامسة.

ينص السؤال السابع على ( هل يختلف المعلمون في مدارس المهنيين في الأردن بوجهة نظرهم في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس المهنيين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟ )، وتتص الفرضية الخامسة على ( لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس المهنيين من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي ).

للإجابة عن السؤال السابع والفرضية الخامسة تم استخدام مربع كاي والنسب بين المجالات. فعند المقارنة في كافة المجالات ككل كانت القيمة المحسوبة لمربع كاي ( 75.88 ) وهي أكبر من القيمة الجدولية لمربع كاي عند مستوى دلالة (  $\alpha \leq 0.05$  ) ودرجة حرية ( 6 ) والبالغة ( 12.592 ) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح حاملي مؤهل البكالوريوس، وكما موضحة في الجدول ( 22 ).

### جدول ( 22 )

مجموع إجابات عينة الدراسة من المعلمين والنسب المئوية تبعاً للمؤهل العلمي

المؤهل العلمي	متوفرة	%	لا ادري	%	غير متوفرة	%	المجموع	الرتبة
بكالوريوس	2666	0.62	1096	0.25	538	0.13	4300	1
دكتوراه	156	0.60	53	0.21	49	0.19	258	2
دبلوم عال	1472	0.59	589	0.24	433	0.17	2494	3
ماجستير	1210	0.54	591	0.26	435	0.20	2236	4
المجموع	5504		2329		1455		9288	

يشير الجدول ( 22 ) أن حاملي مؤهل البكالوريوس قد حصلوا على المرتبة الأولى وهي (

62% ) فيما حصل حاملي مؤهل الدكتوراه على المرتبة الثانية ( 60% )، وحاملي مؤهل الدبلوم

العالي كانوا في المرتبة الثالثة ( 59% )، أما حملة مؤهل الماجستير كانوا في المرتبة الرابعة والأخيرة ( 54% ).

وتمت المقارنة في إجابات معلمي مدارس ومراكز المهنيين تبعاً للمؤهل العلمي، ويمكن استنتاج ما يلي:

1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ودرجة الحرية ( 2 )

في الإجابات تبعاً للمؤهل العلمي ولصالح حاملي مؤهل البكالوريوس بشكل عام.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) عند مقارنة المؤهلات

ضمن مجال المعايير العامة وكان لصالح الدبلوم العالي.

3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ودرجة الحرية ( 2 )

في إجابات معلمي مدارس ومراكز المهنيين ولصالح الدكتوراه ضمن مجال الخبرة والتدريب.

4- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ودرجة الحرية ( 2 )

في إجابات معلمي مدارس ومراكز المهنيين ولصالح حاملي مؤهل البكالوريوس ضمن مجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية.

5- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ودرجة الحرية ( 2 )

في إجابات معلمي مدارس ومراكز المهنيين ولصالح الدكتوراه ضمن مجال مهارات التعامل مع الطلبة المهنيين

ولزيادة التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المؤهلات العلمية فقد تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تطبيق المعايير المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المعلمين تبعاً للمؤهل العلمي، وكما مبينة في الجدول ( 23 ).

### جدول ( 23 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
0.41	2.44	100	بكالوريوس	المعايير العامة
0.42	2.39	58	دبلوم عالي	
0.39	2.33	52	ماجستير	
0.39	2.41	6	دكتوراه	
0.41	2.40	216	المجموع	
0.43	2.36	100	بكالوريوس	الخبرة والتدريب
0.49	2.25	58	دبلوم عالي	
0.45	2.22	52	ماجستير	
0.66	2.32	6	دكتوراه	
0.46	2.30	216	المجموع	
0.47	2.65	100	بكالوريوس	الكفايات الإدارية والسمات الشخصية
0.56	2.58	58	دبلوم عالي	
0.58	2.45	52	ماجستير	
0.76	2.53	6	دكتوراه	
0.53	2.58	216	المجموع	
0.52	2.44	100	بكالوريوس	مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين
0.56	2.36	58	دبلوم عالي	
0.63	2.34	52	ماجستير	
0.81	2.31	6	دكتوراه	
0.57	2.39	216	المجموع	
0.37	2.49	100	بكالوريوس	الدرجة الكلية
0.44	2.42	58	دبلوم عالي	
0.45	2.35	52	ماجستير	
0.63	2.41	6	دكتوراه	
0.42	2.44	216	المجموع	

يلاحظ من الجدول ( 23 ) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس المهوبين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ حصل البكالوريوس على الدرجة الكلية على أعلى متوسط حسابي (2.49)، وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لأصحاب الفئة ماجستير إذ بلغ (2.35)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي ( One way ANOVA )، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول ( 24 ) الآتي:

الجدول ( 24 )

تحليل التباين الأحادي للفروق في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس المهوبين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	مستوى الدلالة
المعايير العامة	بين المجموعات	0.427	3	0.142	0.866	0.46
	داخل المجموعات	34.842	212	0.164		
	المجموع	35.269	215			
الخبرة والتدريب	بين المجموعات	0.846	3	0.282	1.36	0.256
	داخل المجموعات	43.949	212	0.207		
	المجموع	44.795	215			
الكفايات الإدارية والسمات الشخصية	بين المجموعات	1.387	3	0.462	1.657	0.177
	داخل المجموعات	59.183	212	0.279		
	المجموع	60.571	215			
مهارات التعامل مع الطلبة المهوبين	بين المجموعات	0.454	3	0.151	0.466	0.706
	داخل المجموعات	68.879	212	0.325		
	المجموع	69.333	215			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.787	3	0.262	1.505	0.214
	داخل المجموعات	36.936	212	0.174		
	المجموع	37.723	215			

تشير النتائج في الجدول ( 24 ) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ، استناداً إلى قيمة " f " المحسوبة إذ بلغت (1.505)، وبمستوى دلالة (0.214) للدرجة الكلية، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي في أي مجال من المجالات، إذ كانت قيم " f " غير دالة إحصائية، وبهذه النتيجة يتم قبول الفرضية الصفرية التي تنص على: ( لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي ).

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل نتائج الدراسة والتوصيات التي تم التوصل إليها في ضوء هذه النتائج، وفيما يلي توضيحاً لذلك.

#### أولاً: تفسير النتائج:

فيما يلي تفسير وتحليل للنتائج التي تم التوصل إليها حسب ترتيبها.

#### 1- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ينص السؤال الأول على ( ما درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية؟ ). كان عدد المتخصصين الذين أجابوا على الاستبانة هو ( 7 )، وكان عدد معايير اختيار مديري مدارس ومراكز الموهوبين هي ( 43 ) وتوزعت في أربعة مجالات هي ( المعايير العامة، الخبرة والتدريب، الكفايات الإدارية والسمات الشخصية، مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين ) وعند تحليل الاستجابات احتل مجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية المرتبة الأولى، في حين احتل مجال المعايير العامة المرتبة الثانية، وجاء مجال مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين في المرتبة الثالثة، أما مجال الخبرة والتدريب فكان في المرتبة الرابعة والأخيرة، إذ يبدو أن الكفايات الإدارية والسمات الشخصية أكثر أهمية من بقية المجالات، يليها مجال المعايير العامة حيث يجب أن يتمتع الإداري بشهادات متقدمة، ويمكن أن يعزى السبب في ذلك إلى النظرة التقليدية للمتخصصين في تطبيق المعايير

التربوية المعتمدة في اختيار مدير مدارس ومراكز الموهوبين، حيث أن اهتمامهم بالأمور الجديدة كمهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين والخبرة والتدريب تأتي مرتبة متأخرة، إذ إن هذين المجالين اللذين وردا في نهاية الترتيب لا يقلان أهمية، بل يمكن أن تفوق أهميتها على الكفايات الإدارية والسمات الشخصية والمعايير العامة، فمهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين مهم جدا، وربما يدل ذلك على نقص في خبرة المتخصصين في شؤون وقضايا الطلبة الموهوبين.

لقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تطبيق هذه المجالات الأربعة، وعند المقارنة بين كل مجالين على حده تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجال الخبرة والتدريب ومجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المتخصصين بين كل مجالين من المجالات الأخرى.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة ( مياس، 1996 ) التي هدفت إلى الكشف عن أهم الكفايات القيادية التي يمتلكها مديرو ومديرات المدارس الثانوية الاعتيادية في محافظة المفرق، ووجدت أن مديري ومديرات المدارس الثانوية يركزون على الكفايات الإدارية الضابطة للعاملين وسير العمل، وهي تشبه النتائج التي تم التوصل إليها الباحث في هذه الدراسة من أن الكفايات الإدارية والسمات الشخصية لها المرتبة الأولى.

وعند الرجوع إلى فقرات الاستبيان المتعلقة بمجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية، وكذلك فقرات مجال الخبرة والتدريب تبين أنه بالرغم من وجود فقرات متشابهة من حيث الاهتمام بالعمل وتنظيمه والقدرة على القيادة في الفقرات المتعلقة بالمجالين إلا أنها كانت مختلفة في مضامين الفقرات الأخرى التي اعتبرها المتخصصون أقل أهمية، إذ يمكن أن تعزى هذا الفرق إلى الاختلاف في فقرات كلا المجالين.

## 2- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.

ينص السؤال الثاني على ( ما درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلمي مدارس الموهوبين في الأردن؟ ).

كان عدد المعلمين الذين استجابوا للاستبانة الخاصة بهم هو ( 216 ) معلما ومعلمة، حيث تمت استجابتهم على نفس الاستبانة المكونة من ( 43 ) فقرة موزعة في أربعة مجالات، وقد وجدت فروق واضحة وذات دلالة إحصائية في المجالات الأربعة، إلا أن هذه الاستجابات كانت متطابقة من حيث تطبيق المجالات مع استجابات المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية، قد يبدو أن اهتمام المعلمين ينصب بالدرجة الأساس على مجال الكفايات الإدارية والسمات الشخصية، حيث كان رتبته الأولى وتلاه مجال المعايير العامة، ثم مجال مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين، ثم مجال الخبرة والتدريب.

وقد أظهرت النتائج أن مجال الخبرة والتدريب حصل على درجة تطبيق ( متوسطة ) في حين كانت المجالات الثلاث الأخرى ( مرتفعة ) مما يعني إن الاهتمام كان أقل من قبل المعلمين بخبرة وتدريب المدير، فهي أقل أهمية من المجالات الثلاثة الأخرى مما يعني وجوب تعرف المعلمين على أهمية الخبرة والتدريب في اختيار إدارات ومراكز الموهوبين، ويمكن أن يتم ذلك من خلال الحوار والمناقشة والمشاركة في دورات تدريبية، كما يعزى ذلك إلى أن المعلمين اكتشفوا نتيجة مشاركتهم في دورات تدريبية، أما عدم علاقة مناهج هذه الدورات بقضايا الموهوبين أو عدم استفادتهم من هذه الدورات بشكل جيد، ولذلك كانت آراؤهم تميل إلى التقليل من أهمية الخبرة والتدريب كشرط من شروط المعايير العامة للإدارات المدرسية لإدارات مدارس ومراكز الموهوبين.

### 3- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والفرضية الأولى.

ينص السؤال الثالث على ( ما درجة العلاقة بين استجابات المتخصصين في وزارة التربية والتعليم واستجابات معلمي مدارس ومراكز الموهوبين بالنسبة لمجالات المعايير التربوية؟ ) وتنص الفرضية الأولى على (لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( 0.05 ) في ترتيب استجابات المتخصصين في وزارة التربية والتعليم واستجابات معلمي مدارس ومراكز الموهوبين فيما يتعلق بمجالات المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس ومراكز الموهوبين ).

عند تطبيق معامل ارتباط سبيرمان للرتب لمعرفة العلاقة بين ترتيب المجالات لدى المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية، وترتيبها لدى معلمي مدارس ومراكز الموهوبين وجد أن هناك تطابقاً في هذا الترتيب.

إن هذا التطابق يدل على جانب إيجابي حيث تتطابق آراء المتخصصين وآراء المعلمين من حيث النظرة إلى مجالات المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس ومراكز الموهوبين، إلا أنها من ناحية أخرى تدل على إعطاء أهمية قليلة لموضوع الخبرة والتدريب وأن هذه الأهمية لدى المعلمين كانت أقل من المتخصصين، حيث كان المتوسط الحسابي لدى معلمي مدارس ومراكز الموهوبين ( 2.30 )، في حين كان يزيد عن ذلك قليلاً لدى المتخصصين وكان ( 2.36 ).

كما يمكن أن يعزى هذا التطابق في الترتيب إلى تساوي المؤهلات العلمية بين المتخصصين والمعلمين والذين يوجد بينهم من يحمل شهادات أعلى من شهادة المتخصص.

#### 4- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والفرضية الثانية.

ينص السؤال الرابع على (هل يختلف المتخصصون في وزارة التربية والتعليم الأردنية بوجهة نظرهم في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين تبعاً لمتغير الجنس؟)

وتنص الفرضية الثانية على (لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( 0.05 ) في رأي المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين في الأردن تبعاً لمتغير الجنس .

تم استخدام طريقتين إحصائيتين لمعرفة الفروق بين الجنسين، فالطريقة الأولى كانت باستخدام مربع كاي، حيث وجدنا فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الجنسين ولصالح الذكور بشأن توفر معايير القبول لدى مديري مدارس ومراكز الموهوبين، كما تم استخدام الاختبار التائي بعد أن وجدت المتوسطات الحسابية للذكور أعلى من المتوسطات الحسابية للإناث في جميع المجالات، وبالرغم من الفروق الظاهرية إلا أنها لم تكن بذات دلالة إحصائية، ويمكن الاستنتاج في ضوء ذلك بأن الإناث أقل قناعة من الذكور في هذه المواصفات وفي مدى توفرها في الإدارات المدرسية، مما يعني أن هناك احتمالاً بأن يكون السبب هو كون أغلبية مديري المدارس من الذكور حيث بلغ عددهم ( 11 ) مديراً و ( 5 ) مديرات، وأن نسبة الإناث لم تتجاوز 32%، وربما يدل ذلك على رغبة المعلمات بتسنم مواقع إدارية في هذه المدارس والمراكز ولم تتييسر دراسة سابقة مشابهة لأجل مقارنة النتائج.

## 5- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس والفرضية الثالثة.

ينص السؤال الخامس على ( هل يختلف المتخصصون في وزارة التربية والتعليم الأردنية بوجهة نظرهم في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟ ).

وتنص الفرضية الثالثة على ( لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( 0.05 ) في رأي المتخصصين في وزارة التربية والتعليم الأردنية في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين في الأردن تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ). وقد ظهر أن جميع المتخصصين من ذوي مؤهل علمي واحد، وهو البكالوريوس، ولذلك جاءت إجاباتهم بالطريقة التي تم عرضها سابقاً ولذلك لا بد من تطعيم المتخصصين بذوي شهادات عالية ( الماجستير والدكتوراه ) من المتخصصين في ميدان الموهوبين كجزء من عملية التطوير المنشود.

وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي تم التوصل إليها ( بقاعين، 1995 ) حيث لم يجد فرق بين الخصائص القيادية لمديري المدارس الاعتيادية تعزى لمتغير الجنس. وكذلك تتفق مع دراسة ( الروسان، 1994 ) التي أجريت على المدارس الاعتيادية ولم يجد فروق ذات دلالة إحصائية لمعايير الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة ( الخليفي، 1991 ) التي وجد فروقا ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور وهذه النتائج تتفق في الاتجاه العام لنتائج الدراسة الحالية.

## 6- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس والفرضية الرابعة.

ينص السؤال السادس على (هل يختلف المعلمون في مدارس الموهوبين في الأردن بوجهة نظرهم في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مدير مدارس الموهوبين تبعاً لمتغير الجنس؟).

وتنص الفرضية الرابعة على (لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس).

كما في المتخصصين بشؤون الموهوبين في وزارة التربية والتعليم الأردنية، فإن النتيجة تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع المجالات، وكانت هذه الفروق لصالح الإناث عند استخدام مربع كاي ولصالح الذكور عند استخدام الاختبار التائي، وقد ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الخبرة والتدريب لصالح الذكور، وقد يعود السبب في ذلك إلى انشغال الإناث في أمور البيت وتربية الأطفال، ومع ذلك لم تكن الفروق بذات دلالة إحصائية في المعايير العامة، والكفايات الإدارية والسمات الشخصية، ومهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين، ولا توجد أية دراسة مشابهة لمقارنة النتائج بها.

## 7- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السابع والفرضية الخامسة.

ينص السؤال السابع على (هل يختلف المعلمون في مدارس الموهوبين في الأردن بوجهة نظرهم في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟)، وتنص الفرضية الخامسة على (لا يوجد فرق ذو دلالة

إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في درجة تطبيق المعايير التربوية المعتمدة في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي).  
على الرغم من وجود فروق ظاهرية في نسب استجابات معلمي مدارس ومراكز الموهوبين حسب مؤهلهم العلمي فقد وجد أن هذه الفروق ذات دلالة إحصائية وهي لصالح حملة مؤهل البكالوريوس.

وعند إجراء المقارنة حسب المتوسطات الحسابية للمؤهلات العلمية المختلفة لم يكتشف أي فرق ذي دلالة إحصائية، مما يشير إلى أن حملة البكالوريوس والذين هم بمتوسط حسابي ( 2.44 ) لا يختلفون عن حملة الدبلوم العالي بمتوسط حسابي ( 2.39 ) أو الماجستير بمتوسط حسابي ( 2.33 ) والدكتوراه بمتوسط حسابي ( 2.41 )، إلا أنه بشكل عام يبدو أن المتوسطات الحسابية للكفايات الإدارية والسمات الشخصية كانت أعلى بكثير من المجالات الأخرى وهذا يدل على أنه بالرغم من اختلاف المؤهلات العلمية فإن الرأي يميل إلى التوحيد لكونهم يعيشون في مؤسسات واحدة ويخضعون لضوابط وشروط موحدة.  
وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة أخرى أجرتها ( الخليلي، 1991 ) على معلمي ومديري المدارس الثانوية الاعتيادية في الأردن ولم تجد فروق في تحديد درجة أهمية العوامل المؤثرة في اختيار مديري هذه المدارس تعزى إلى المؤهل العلمي.

كما أنا تتفق مع دراسة ( الروسان، 1994 ) التي وجدت أن المؤهلات العلمية التربوية لمدير المدرسة والإعداد المهني للمدير الأقل أهمية في الترتيب الأخير للمدير.

## ثانياً: التوصيات

- 1- تم التوصل إلى أن المتخصصين بشؤون الموهوبين في وزارة التربية والتعليم الأردنية أعطوا أهمية قليلة لمهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين وكذلك إلى الخبرة والتدريب مما يتطلب إشراكهم في دورات تدريبية متخصصة بالموهوبين لكي يطلعوا على الاتجاهات الحديثة في تربية الموهوبين وأهمية التعامل مع هذا النوع من الطلبة.
- 2- تم التوصل في نتائج الدراسة إلى أن المعلمين يولون اهتماماً أقل بالخبرة والتدريب للإدارات المدرسية، مما يعني وجود نقص في المعلومات المتعلقة بإدارات مدارس الموهوبين ولذلك يوصي الباحث بضرورة عقد ندوات وحوارات من قبل المتخصصين مع مدارس الموهوبين وإشراكهم في دورات تدريبية ذات مناهج حديثة تعطي الخبرة والتدريب المكان اللائق بها.
- 3- بينت النتائج بأن الذكور أكثر اهتماماً بالمعايير المعتمدة في اختيار مديري مدارس ومراكز الموهوبين من الإناث مما يتطلب الاستعانة ببعض الكفاءات من المعلمات لتسهم في المواقع الإدارية في مدارس ومراكز الموهوبين.
- 4- ظهر أن جميع المتخصصين بشؤون الموهوبين في وزارة التربية والتعليم الأردنية هم من حملة البكالوريوس، وهم أقل درجة من بعض المديرين من حملة الشهادات العليا، ولذلك يوصي الباحث بضرورة توسيع عدد المتخصصين من ذوي المؤهلات العالية في الوزارة.
- 5- لقد تناولت هذه الدراسة رأي المتخصصين والمعلمين بالمعايير العامة لإدارات مدارس ومراكز الموهوبين، وهناك ضرورة لإجراء نفس الدراسة على المديرين أنفسهم والمشرفين كذلك للتعرف على وجهات نظرهم ومقارنتها بنتائج هذه الدراسة.
- 6- هناك ضرورة ماسة للتعرف على رأي الطلبة الموهوبين بمواصفات وخصائص الإدارات الناجحة، ولذلك يوصي الباحث بإجراء دراسة تتناول هذا الموضوع المهم.

## المراجع

## المراجع العربية

القرآن الكريم

البدري، طارق عبد الحميد، ( 2005 ). الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية، عمان: دار الفكر.

بقاعين، كريمة خلف، ( 1995 ). ما درجة أهمية الخصائص القيادية لمدير المدرسة الأساسية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة المفرق، ( رسالة ماجستير غير منشورة )، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن.

بني خالد، علي عبد الله، (2002). المعايير المعتمدة لاختيار مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المديرين والمشرفين، ( رسالة ماجستير غير منشورة )، جامعة اليرموك، إربد: الأردن.

البياتي، عبد الجبار توفيق،(2005). "نحو إستراتيجية عربية لتحقيق التميز والإبداع بالتعليم العالي" ، المؤتمر العاشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي ، ديسمبر: صنعاء.

البياتي، عبد الجبار توفيق، (2010). الإستراتيجية العربية للموهبة والإبداع، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: تونس.

الجراح، عبد الناصر، ( 2007 ). المهارات الفكرية، عمان: دار المسيرة.

جروان، فتحي عبد الرحمن، ( 2004 ). الموهبة والتفوق والإبداع، ط2: عمان: دار الفكر.

جروان، فتحي عبد الرحمن، ( 2008 ). الموهبة والتفوق والإبداع، ط3، دار الفكر: عمان.

جروان، فتحي عبد الرحمن، (2000). حاجات الطلبة الموهوبين والمتفوقين ومشكلاتهم، ورقة عمل

مقدمة في المؤتمر العلمي العربي الثاني لرعاية الموهوبين والمتفوقين تحت عنوان " التربية

الإبداعية أفضل استثمار للمستقبل"، المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين: عمان.

الخطيب، رداح، (1997). تقويم مدى فعالية برنامج الماجستير في تخصص الإدارة التربوية في

الجامعات الأردنية، المؤتمر التربوي الأول، اتجاهات التربية وتحديات المستقبل مج6، جامعة

السلطان قابوس: عُمان.

الخليفي، محمد خير يوسف، (1991). آراء مديري المدارس ومعلمي المرحلة الثانوية حول المعايير

المتبعة في اختيار مديري المدارس الأردنية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة

الأردنية، عمان: الأردن.

الداؤود، محمد بن صالح (2003) " دور النشاط الطلابي في اكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين "

المملكة العربية السعودية، إدارة التعليم بمحافظة الطائف: النادي العلمي.

الرفاعي، فاطمة علي، (1998). تصورات معلمي المدارس الثانوية لدور مدير المدرسة الفعال

في محافظتي إربد وجرش، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، إربد: الأردن.

الروسان، محمد صالح، (1994). تطوير معايير لاختيار مدير المدارس الثانوية في الأردن،

(رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن.

سعادة، جودت أحمد، (209). المنهج المدرسي للموهوبين والمتفوقين، عمان: دار الشروق

شحاتة، حسن، (2003). نحو تطوير التعليم في الوطن العربي بين الواقع والمستقبل، الدار

المصرية اللبنانية: القاهرة.

الشخص، عبد العزيز السيد، ( 1990 ). الطلبة الموهوبين في التعليم العام بدول الخليج العربي،

الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

صالح، أمجد موسى، (2001). أهمية دور مدير المدرسة الثانوية في مواجهة الاحتياجات التربوية

للمدرسة، ( رسالة ماجستير غير منشورة )، جامعة اليرموك، إربد: الأردن.

الطنطاوي، رمضان عبد الحميد، (2008). الموهوبين أساليب رعايتهم وأساليب التدريس لهم،

كلية التربية، جامعة المنصورة، دار الثقافة للنشر والتوزيع.

الفاقي، حامد، ( 1983 ). الموهبة العقلية بين النظرة والتطبيق، مجلة العلوم الاجتماعية، السنة

الحادية عشرة، العدد (3): 9-41.

فلمبان، زياد عبد العزيز، ( 2005 ). الموهبة وأزمة المصطلحات العربية، المؤتمر العلمي الرابع

لرعاية المتفوقين والموهوبين للفترة 16-18 تموز، عمان: الأردن.

قريش، أحمد، ( 1987 ). الكفايات الواجب توافرها في مدير المدرسة الثانوية في الضفة الغربية

للقيام بدوره من وجهة نظر المديرين والمعلمين، ( رسالة ماجستير غير منشورة )،

جامعة النجاح الوطنية، نابلس: فلسطين.

المحارمه، لينا ، ( 2009 ). تقييم برامج مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في ضوء المعايير

العلمية لتعليم الموهوبين، ( أطروحة دكتوراه غير منشورة )، جامعة عمان العربية: عمان.

المعشني، علي مسعود، ( 2001 ). دور مدير المدرسة الثانوية في خدمة المجتمع المحلي بمدارس

ظفار في سلطنة عُمان، ( رسالة ماجستير غير منشورة )، جامعة اليرموك، إربد: الأردن.

المعيض، نورة مسعود صالح، ( 2008 ). درجة التزام القادة التربويين بتطبيق معايير الجودة

لاختيار مديري المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية،(رسالة ماجستير غير

منشورة)، جامعة عمان العربية، عمان: الأردن.

منصور، عبد المجيد سيد ، والتويجري، محمد بن عبد المحسن، ( 2000 ). الموهوبون آفاق

الرعاية والتأهيل بين الواقعين العربي والعالمي، ط1، مكتبة العبيكان: الرياض.

موفق، بشارة، ( 2007 ). المهارات الفكرية نماذج وتطبيقات، عمان: مركز البحوث والدراسات

ميّاس، أحمد حسين نهار، ( 1996). الكفايات القيادية لمدير المدرسة الثانوية كما يتصورها القادة

التربويون ومديرو المدارس الثانوية في محافظة المفرق، (رسالة ماجستير غير منشورة )،

جامعة اليرموك، إربد: الأردن.

وزارة التربية والتعليم الأردنية، ( 1981 ). تعليمات وزارة التربية والتعليم الأردنية، عمان: الأردن.

وزارة التربية والتعليم الأردنية، ( 1994 ). رسالة المعلم، العدد2، مجلد 35.

وزارة التربية والتعليم الأردنية، ( 2005 ). تعليمات وزارة التربية والتعليم الأردنية حول برامج

الموهوبين، عمان: الأردن.

وزارة التربية والتعليم الأردنية، ( 2003 ). تعليمات وزارة التربية والتعليم الأردنية حول المراكز

الريادية للطلبة المتفوقين والموهوبين، عمان: الأردن.

وهبة، محمد مسلم، (2007). الموهوبون والمتفوقون أساليب اكتشافهم ورعايتهم خبرات عالمية،

دار الوفاء الدنيا للطباعة والنشر: الإسكندرية.

## المراجع الأجنبية

- Bartlett, James E., Kortlik, Joe w., Higgins, Chadwick C., ( 2001 ). Information Technology, Learning, and Performance Journal, vol. 19, No. 1, Spring.
- Gousha, Richard, P; Ans others, ( 1986 ). Where are we going in School administration preparation in the United States.
- McHatton, P.; Boyer, N.; Shaunessy, E.; Terry, P. & Farmer, J, (2010). Principals' Perceptions of Preparation and Practice in Gifted and Special Education Content: Are We Doing Enough?, **Journal of Research on Leadership Education**, 5 (1): 1-22.
- Pat, Stewart (2001 ). Cooperative learning Gauntlet For the Gifted. **Journal Articles Reports- Descriptive**. Vol. 22. PP. 115-140.
- Roe, William ( 1974 ). " The Principalship" London Collier Mac, Publishers.
- Wallace, Roxie Milam, ( 1989 ). " Attitudes of Administrators, Teachers, & parents, toward the education of Gifted Students, " DAI-A.

## المواقع الإلكترونية:

( [www.moe.gov.jo](http://www.moe.gov.jo) http : ) موقع وزارة التربية والتعليم الأردن

[www.jarwan-center.com/](http://www.jarwan-center.com/)

الملاحق

## ملحق ( 1 )

## الاستبانة بصورتها الأولية والتي عرضت على المحكمين

ت	المعايير العامة	صالحة	غير صالحة	تحتاج إلى تعديل	التعديل المطلوب
1	أن يكون المرشح من حملة شهادة الماجستير				
2	أن يكون المرشح من حملة شهادة الدكتوراه				
3	أن يكون المرشح من حملة البكالوريوس ومؤهل علمي مدة الدراسة فيه سنة على الأقل بعد حصوله على الدراسة الجامعية الأولى.				
4	أن يكون لدى المرشح خبرة في الإدارة المدرسية لا تقل عن (4) سنوات.				
5	أن يكون المرشح قد قام بالتدريس في المرحلة الأساسية العليا والثانوية مدة لا تقل عن خمس سنوات.				
6	أن يكون لدى المرشح خدمة فعلية في التعليم في الوزارة لا تقل عن تسع سنوات ولا تزيد على (25) سنة.				
7	أن لا يقل تقدير المرشح في تقريره السنوي عن جيد جدا لآخر سنتين.				
8	أن يخلو ملف المرشح من أية عقوبات مسلكية في الثلاث سنوات الأخيرة.				
9	أن يكون للمرشح خبرة في العمل مع الطلبة المتميزين.				
10	يفضل في المرشح أن يتقن لغة أجنبية واحدة في الأقل ( الإنكليزية أو الفرنسية ).				
11	أن يكون حاصلا على شهادة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب ICDL أو ما يعادلها كحد أدنى في مجال الحاسوب				

ت	الخبرة والتدريب	صالحة	غير صالحة	تحتاج إلى تعديل	التعديل المطلوب
12	أن تكون له خبرة في الإدارة المدرسية				
13	أن تكون له خبرة في الإشراف التربوي				
14	أن تكون للمرشح خبرة في رئاسة قسم فني				
15	أن يكون المرشح له مشاركة في دورات تدريبية في مجال الإدارة التربوية.				
16	أن يكون المرشح له مشاركة في دورات تدريبية في مجال الإشراف التربوي.				
17	أن يكون المرشح له مشاركة في دورات تدريبية في مجال المناهج.				
18	أن يكون المرشح قد شارك في دورات عن التعامل مع الطلبة الموهوبين والتميزين.				
19	أن يكون المرشح قد شارك في دورات في الحاسوب				
20	أن يكون المرشح له القدرة على توظيف الحاسوب في العمليات الإدارية.				
21	يفضل من شغل وظيفة خبيراً أو إدارياً تربوياً أو مسانداً تربوياً.				
22	أن تكون للمرشح أنشطة وأعمال إبداعية مرفقة بما يثبت ذلك.				

ت	الكفايات الإدارية والسّمات الشخصية	صالحة	غير صالحة	تحتاج إلى تعديل	التعديل المطلوب
23	أن تكون للمرشح معرفة بنظام الخدمة المدنية وقانون التربية والتعليم والأنظمة والتعليمات ذات العلاقة				
24	أن تكون لدى المرشح معرفة عامة بالسياسات والمشاريع والبرامج التطويرية في الوزارة.				
25	أن يمتلك المرشح مهارات الاتصال والتواصل.				
26	أن تكون لدى المرشح القدرة على إدارة العمل وتنظيمه.				
27	أن يكون للمرشح القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات.				
28	أن يكون لدى المرشح القدرة على القيادة.				
29	أن يكون لدى المرشح القدرة على مواجهة المواقف الطارئة بفاعلية.				
30	أن يكون المرشح مظهره جيد .				
31	أن يكون للمرشح القدرة على استخدام اللغة العربية واللغة الأجنبية شفويا بيسر وسهولة.				
32	أن يكون لدى المرشح القدرة على تقديم أفكار جديدة				
33	أن يكون المرشح قويا في إبداء رأيه وشجاعة في معارضته المنطقية.				
34	أن تكون له القدرة على ترتيب أفكاره وعرضها بوضوح.				
35	أن تكون للمرشح القدرة على ضبط انفعالاته.				
36	أن يكون المرشح حسن الاستماع والإجابة.				
37	أن يكون المرشح قوي الشخصية				

التعديل المطلوب	تحتاج إلى تعديل	غير صالحة	صالحة	مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين والتميزين	ت
				أن تكون للمرشح القدرة على معرفة خصائص الطلبة المبدعين والتميزين.	38
				أن تكون لدى المرشح معرفة طرق التعامل مع الطلبة المتميزين والمبدعين.	39
				أن يكون لدى المرشح مؤلفات وأبحاث التي قام بإعدادها ( منشورة وغير منشورة ).	40
				أن يمتلك المرشح مهارات خاصة ( هوايات، مواهب ).	41
				أن يكون للمرشح معرفة الاتجاهات الجديدة في التربية والتعليم والأبحاث الجارية في تعليم الموهوبين والمتفوقين.	42
				أن يكون في المرشح القدرة على معرفة المؤسسات المهمة بالموهبة والإبداع محليا وعالميا.	43

## ملحق ( 2 )

## أسماء المحكمين

تسلسل	اسم المحكم	التخصص
1	الأستاذ الدكتور جودت سعادة	عميد كلية العلوم التربوية
2	الأستاذ الدكتور كمال دواني	إدارة وقيادة تربوية
3	الدكتور خالد الصرايرة	إدارة وقيادة تربوية
4	الدكتور عباس الشريفي	إدارة وقيادة تربوية
5	الدكتورة عونبة بوسنينة	إدارة وقيادة تربوية
6	الدكتور غازي خليفة	مناهج وطرق تدريس
7	الدكتورة لينا المحارمه	تربية خاصة

## ملحق ( 3 )

الكتاب الموجه إلى المتخصص بشؤون الموهوبين في وزارة التربية والتعليم

## الأستاذ المتخصص بشؤون الموهوبين المحترم

تحية طيبة

يقوم الباحث بإجراء دراسة كرسالة ماجستير في جامعة الشرق الأوسط بعنوان ( درجة تطبيق المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلميها والمتخصصين بشؤون الموهوبين في وزارة التربية والتعليم في الأردن ).

ونظرا لكونكم أحد المتخصصين في شؤون الموهوبين، ولما تمتلكون من خبرة ثرية في هذا الميدان أرجو قراءة هذه الاستبانة والإجابة عنها وفقا لما ترونه مناسبا وذلك بوضع إشارة ✓ في المكان المناسب، علما بأن إجاباتكم ستبقى سرية ولأغراض هذا البحث مع عدم وجود ضرورة لذكر الاسم.

شاكرين لكم جهودكم وتعاونكم البناء.

مع خالص التقدير والاحترام

الباحث

ياسين خضير سبع

## ملحق ( 4 )

الكتاب الموجه إلى معلم مدرسة الملك عبد الله الثاني أو معلم المركز الريادي

**الأستاذ معلم مدرسة الموهوبين أو المركز الريادي للموهوبين  
المحترم**

تحية طيبة

يقوم الباحث بإجراء دراسة كرسالة ماجستير في جامعة الشرق الأوسط بعنوان ( درجة تطبيق المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلميه والمتخصصين بشؤون الموهوبين في وزارة التربية والتعليم في الأردن ).

ونظرا لكونكم أحد المعلمين في هذه المدارس أو المراكز الريادية، ولما تتمتعون به من خبرة ثرية في هذا الميدان أرجو قراءة هذه الاستبانة والإجابة عنها وفقا لما تزونه مناسبا وذلك بوضع إشارة ✓ في المكان المناسب، علما بأن إجاباتكم ستبقى سرية ولأغراض هذا البحث مع عدم وجود ضرورة لذكر الاسم.

شاكرين لكم جهودكم وتعاونكم البناء.

مع خالص التقدير والاحترام

الباحث

ياسين خضير سبع

## ملحق ( 5 )

الاستبانة بصورتها النهائية

معلومات ديموغرافية

يرجى وضع علامة ✓ في المربع المناسب

**الجنس:**

نكر

أنثى

**المهنة:**

متخصص في شؤون الموهوبين في الوزارة

معلم في مدرسة الموهوبين والمتميزين

**المؤهل العلمي:**

بكالوريوس

دبلوم بعد البكالوريوس

ماجستير

دكتوراه

## استبانة المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس الموهوبين

هل تتوفر المعايير المدرجة أدناه في مدير مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز أو مدير المركز الريادي للموهوبين والمتفوقين؟

ت	المعايير العامة	متوفرة	لا أدري	غير متوفرة
1	أن يكون المرشح من حملة شهادة الماجستير			
2	أن يكون المرشح من حملة شهادة الدكتوراه			
3	أن يكون المرشح من حملة البكالوريوس ومؤهل علمي مدة الدراسة فيه سنة على الأقل بعد حصوله على الدراسة الجامعية الأولى.			
4	أن يكون لدى المرشح خبرة في الإدارة المدرسية لا تقل عن (4) سنوات.			
5	أن يكون المرشح قد قام بالتدريس في المرحلة الأساسية العليا والثانوية مدة لا تقل عن خمس سنوات.			
6	أن يكون لدى المرشح خدمة فعلية في التعليم في الوزارة لا تقل عن تسع سنوات ولا تزيد على (25) سنة.			
7	أن لا يقل تقدير المرشح في تقريره السنوي عن جيد جدا لآخر سنتين.			
8	أن يخلو ملف المرشح من أية عقوبات مسلكية في الثلاث سنوات الأخيرة.			
9	أن يكون للمرشح خبرة في العمل مع الطلبة المتميزين.			
10	يفضل في المرشح أن يتقن لغة أجنبية واحدة في الأقل ( الإنكليزية أو الفرنسية ).			
11	أن يكون حاصلا على شهادة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب ICDL أو ما يعادلها كحد أدنى في مجال الحاسوب			

ت	الخبرة والتدريب	متوفرة	لا أدري	غير متوفرة
12	أن تكون له خبرة في الإدارة المدرسية			
13	أن تكون له خبرة في الإشراف التربوي			
14	أن تكون للمرشح خبرة في رئاسة قسم فني			
15	أن يكون المرشح له مشاركة في دورات تدريبية في مجال الإدارة التربوية.			
16	أن يكون المرشح له مشاركة في دورات تدريبية في مجال الإشراف التربوي.			
17	أن يكون المرشح له مشاركة في دورات تدريبية في مجال المناهج.			
18	أن يكون المرشح قد شارك في دورات عن التعامل مع الطلبة الموهوبين والتميزين.			
19	أن يكون المرشح قد شارك في دورات في الحاسوب			
20	أن يكون المرشح له القدرة على توظيف الحاسوب في العمليات الإدارية.			
21	يفضل من شغل وظيفة خبيراً أو إدارياً تربوياً أو مسانداً تربوياً.			
22	أن تكون للمرشح أنشطة وأعمال إبداعية مرفقة بما يثبت ذلك.			

ت	الكفايات الإدارية والسمات الشخصية	متوفرة	لا أدري	غير متوفرة
23	أن تكون للمرشح معرفة بنظام الخدمة المدنية وقانون التربية والتعليم والأنظمة والتعليمات ذات العلاقة			
24	أن تكون لدى المرشح معرفة عامة بالسياسات والمشاريع والبرامج التطويرية في الوزارة.			
25	أن يمتلك المرشح مهارات الاتصال والتواصل.			
26	أن تكون لدى المرشح القدرة على إدارة العمل وتنظيمه.			
27	أن يكون للمرشح القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات.			
28	أن يكون لدى المرشح القدرة على القيادة.			
29	أن يكون لدى المرشح القدرة على مواجهة المواقف الطارئة بفاعلية.			
30	أن يكون المرشح مظهره جيد .			
31	أن يكون للمرشح القدرة على استخدام اللغة العربية واللغة الأجنبية شفويا بيسر وسهولة.			
32	أن يكون لدى المرشح القدرة على تقديم أفكار جديدة			
33	أن يكون المرشح قويا في إبداء رأيه وشجاعة في معارضته المنطقية.			
34	أن تكون له القدرة على ترتيب أفكاره وعرضها بوضوح.			
35	أن تكون للمرشح القدرة على ضبط انفعالاته.			
36	أن يكون المرشح حسن الاستماع والإجابة.			
37	أن يكون المرشح قوي الشخصية			

ت	مهارات التعامل مع الطلبة الموهوبين والتميزين	متوفرة	لا أدري	غير متوفرة
38	أن تكون للمرشح القدرة على معرفة خصائص الطلبة المبدعين والتميزين.			
39	أن تكون لدى المرشح معرفة طرق التعامل مع الطلبة المتميزين والمبدعين.			
40	أن يكون لدى المرشح مؤلفات وأبحاث التي قام بإعدادها ( منشورة وغير منشورة ).			
41	أن يمتلك المرشح مهارات خاصة ( هوايات، مواهب ).			
42	أن يكون للمرشح معرفة الاتجاهات الجديدة في التربية والتعليم والأبحاث الجارية في تعليم الموهوبين والمتفوقين.			
43	أن يكون في المرشح القدرة على معرفة المؤسسات المهمة بالموهبة والإبداع محليا وعالميا.			

## ملحق ( 6 )

جامعة الشرق الأوسط  
MEU MIDDLE EAST UNIVERSITY

Date:

التاريخ: 2011/2/27

Number:

مكتب رئيس الجامعة  
President's Office

الرقم: 477/11/7

## معالي وزير التربية والتعليم المحترم

## تحية طيبة، وبعد،

في ضوء التعاون الدائم بين الباحثين التربويين في الجامعات وبين وزارة التربية والتعليم، نود إحاطة معاليكم علماً بأن طالب الماجستير ياسين خضير سبع، يقوم حالياً بإجراء دراسة ميدانية تحت عنوان " درجة تطبيق المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلمها والمتخصصين في وزارة التربية والتعليم في الأردن " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرم بالإيعاز لمن يهمة الأمر بتسهيل مهمة حصول الباحث على المعلومات اللازمة وتطبيق أداة البحث في مدارس مديرية التعليم الخاص المقصودة بهذه الدراسة، وذلك من أجل المساهمة في تحقيق أهدافها والوصول إلى نتائج واستنتاجات دقيقة تهم التربية والتعليم في الأردن، علماً بأن الاستبانة ذات العلاقة مرفقة مع هذا الخطاب.

ونحن إذ نشكر معاليكم سلفاً على تعاون وزارة التربية والتعليم مع الباحثين من جامعة الشرق الأوسط، نعدكم بأن المعلومات التي سيحصل عليها الباحث ستبقى سرية، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا معاليكم بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

رئيس الجامعة

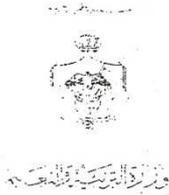


الدكتور طالب الصريع



## ملحق ( 7 )

مخاطبة السيد مدير  
المدارس  
٢٠١٧



٩٢-٤  
١٠/٢  
١٤٤١/٢١٤٥  
٢٠١٧/٢١٤٦

السيد مدير إدارة التعليم  
السيد مدير التربية والتعليم لمحافظة / لمنطقة / لواء

الموضوع: تسهيل مهمة البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

يقوم الطالب ياسين خضير سبع بإجراء دراسة عنونها " درجة تطبيق المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلمها والمتخصصين في وزارة التربية في الأردن"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانته على عينة من المتخصصين بشؤون الموهوبين في إدارتكم، وعينة من معلمي مدارس الملك عبد الله للتميز والمراكز الريادية التابعة لمديرتكم.

يرجى تسهيل مهمة الطالب المذكور وتقديم المساعدة الممكنة له، على أن يتم مطابقة الاستبانة المطبقة مع الاستبانة المرفقة .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،

وزير التربية والتعليم

مدير البحث والتطوير التربوي بالوكالة  
١٠/٢

وزارة التربية والتعليم  
مديرية التربية والتعليم  
مدير لواء الرمثاء  
التاريخ ٧ آذار ٢٠١٧  
رقم الوارد ٢٩٨٤

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،

٧ آذار ٢٠١٧

الرقم .....  
الي مدير / رئيس قسم .....

نسخة / رئيس قسم البحث التربوي  
نسخة / الملف ١٠/٣  
المرفقات : ٣ صفحات

## ملحق ( 8 )

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية والتعليم  
مديرية التربية والتعليم للواء الرصيفة

التاريخ: ٢٠١١ / ١٣ / ٩ الموافق: ٢٠١١ / ٣ / ٧ م

## مديرة المركز الريادي للطلبة المتفوقين والموهوبين

الموضوع : البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم : ٩٢٠٤/١٠/٣ تاريخ: ٢٠١١/٢/٢٨ م  
يقوم الطالب : " ياسين خضير سبع " بإجراء دراسة عنوانها " ( درجة تطبيق المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلميها والمتخصصين في وزارة التربية في الأردن ) وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الاوسط ، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانته على عينة من المتخصصين بشؤون الموهوبين في مدارسكم ، وعينة من معلمي مدارس الملك عبد الله للتميز والمراكز الريادية .

يرجى تسهيل مهمة الطالب المذكور وتقديم المساعدة الممكنة له ، على أن يتم مطابقة الاستبانة المطبقة مع الاستبانة المرفقة .

واقبلوا الاحترام،،،

مدير التربية والتعليم

مدير الشؤون التعليمية والطبية

الدكتور علي حايك الفخوري

نسخة / مدير الشؤون الإدارية والمالية

نسخة / مدير الشؤون التعليمية والفنية

نسخة / ر . ق التدريب والتأهيل والإشراف التربوي

نسخة / ر.ق الرقابة والتفتيش وتوكيد الجودة

نسخة / الديوان

م ك ٣/٧

## ملحق ( 9 )



وزارة التربية والتعليم  
العلمية والبحثية

مديرية التربية والتعليم لمحافظة مجلون

الرقم  
التاريخ  
الموافق

٢٦٥٥  
١٣/٤  
١٤٢٤  
٢٠٠٣/٣/١٣

مدير المؤخر الرياحي المعتمده

الموضوع : تسميل مصمة البحث التربوي

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم ٩٢٠٤/١٠/٣ تاريخ ٢٨ / ٢ / ٢٠١١ يقوم الطالب ياسين خضير سبع بإجراء دراسة عنوانها "درجة تطبيق المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلمها والمتخصصين في وزارة التربية في الأردن" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانة على عينة من معلمي مدارسكم .

يرجى تسهيل مهمة الباحث المذكور أعلاه وتقديم المساعدة الممكنة له .

واقبلوا الاحترام

مدير الشؤون التعليمية والفنية  
مدير التربية والتعليم  
سامي فاضل محمد شهاب

نسخة : السيد مدير الشؤون التعليمية والفنية

نسخة : السيد ر . ق التدريب والتأهيل والإشراف التربوي

نسخة : السيد مسؤول الدراسات والأبحاث .

## ملحق ( 10 )

بسم الله الرحمن الرحيم



وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم محافظة جرش



الرقم .....  
التاريخ .....  
الموافق .....

مدير المركز الريادي للطلبة المتفوقين المحترم

الموضوع:- البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

اشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ٩٢٠٤/١٠/٣ تاريخ ٢٠١١/٢/٢٨  
يقوم الطالب ياسين خضير سبع باجراء دراسة عنوانها " درجة توافر الكفايات الادارية لدى مديري  
المدارس المتميزين من وجهة نظر معلمها في الاردن".  
يرجى تسهيل مهمة الباحثة وتقديم المساعدة الممكنة لها ، على أن تتم مطابقة الاستبانة المطبقة  
مع الاستبانة المرفقة .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم

د. ابراهيم علي الصمادي

د. مسكان محمد بن سلمان  
مدير الشؤون التعليمية والفنية

نسخة:-

مدير الشؤون التعليمية والفنية

ر. ق. ٠ التدريب والتاهيل والاشراف التربوي

ك. ٣/١٣٤٠

## ملحق ( 11 )



مديرية التربية والتعليم / منطقة الكرك

رقم  
١٤٢٢  
التاريخ  
١٤/٥/١٤  
الموافق  
١٤/٥/١٤

مدير المركز الريادي للطلبة المتفوقين

الموضوع / البحث التربوي  
الباحث / ياسين خضير سبع

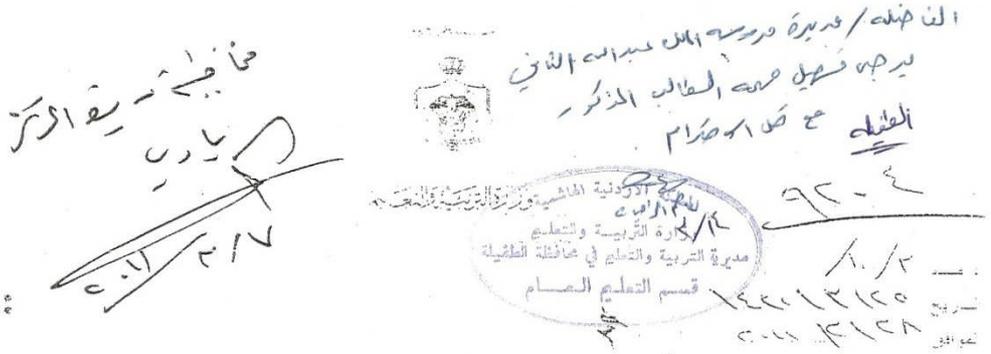
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته  
اشارة الى كتاب معالي وزير التربية والتعليم  
رقم ٩٢٠٤/١٠/٣ تاريخ ٢٠١١/٢/٢٨ خ  
ارجو العلم بان الباحث المذكور اعلاه يقوم باجراء دراسته بعنوان (درجة تطبيق المعايير  
التربوية في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلميها والمتخصصين في  
وزارة التربية في الاردن ) وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير  
تخصص الاداره والقيادة التربويه .  
ارجو تسهيل مهمته وتقديم المساعدة الممكنه .

واقبلوا الاحترام

مدير التربية والتعليم  
محمد يونس الكساسبه  
مدير التربية والتعليم لمنطقة الكرك

نسخة / مدير الشؤون الاداريه  
نسخة / ق العلاقات العامه

## ملحق ( 12 )



السيد مدير إدارة التعليم  
السيد مدير التربية والتعليم لمحافظة / لمنطقة / لواء

الموضوع: تسهيل مهمة البحث التربوي

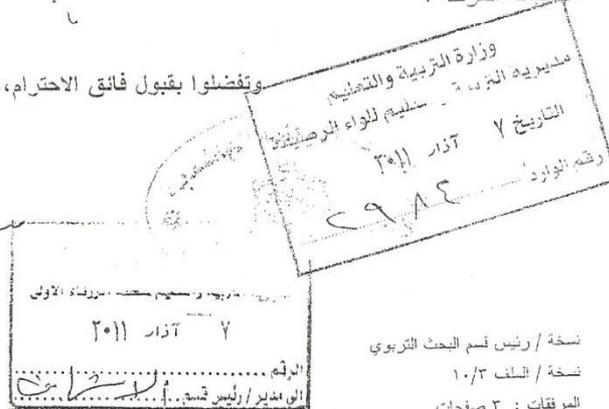
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

يقوم الطالب ياسين خضير سبع بإجراء دراسة عنونها " درجة تطبيق المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلميها والمتخصصين في وزارة التربية في الأردن"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانته على عينة من المتخصصين بشؤون الموهوبين في إدارتكم، وعينة من معلمي مدارس الملك عبد الله للتميز والمراكز الريادية التابعة لمديرتكم.

يرجى تسهيل مهمة الطالب المذكور وتقديم المساعدة الممكنة له، على أن يتم مطابقة الاستبانة المطبقة مع الاستبانة المرفقة.

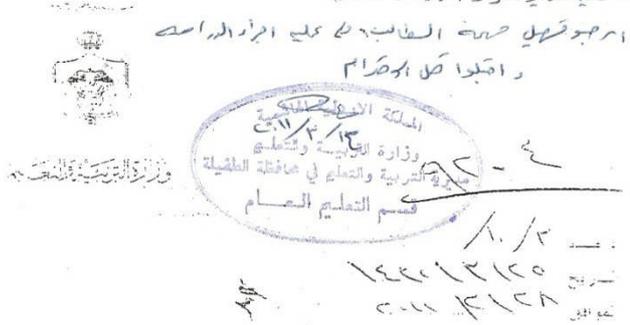
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

وزير التربية والتعليم  
مدير البحث والتطوير التربوي بالوكالة  
السيد



## ملحق ( 13 )

مخافة...  
مخافة...  
مخافة...  
مخافة...  
مخافة...



السيد مدير إدارة التعليم  
السيد مدير التربية والتعليم لمحافظة / لمنطقة / لواء

الموضوع: تسهيل مهمة البحث التربوي

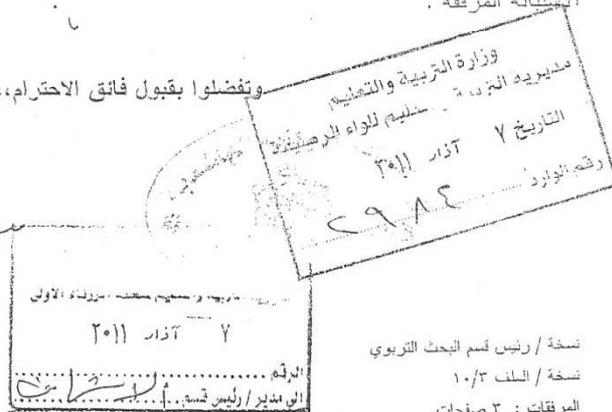
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

يقوم الطالب ياسين خضير سبع بإجراء دراسة عنونها "درجة تطبيق المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلميها والمتخصصين في وزارة التربية في الأردن"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانته على عينة من المتخصصين بشؤون الموهوبين في إدارتكم، وعينة من معلمي مدارس الملك عبد الله للتميز والمراكز الريادية التابعة لمديرتكم.

يرجى تسهيل مهمة الطالب المذكور وتقديم المساعدة الممكنة له، على أن يتم مطابقة الاستبانة المطبقة مع الإمتحانة المرفقة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،

وزير التربية والتعليم  
مدير البحث والتطوير التربوي بالوكالة  
السيد



نسخة / رئيس قسم البحث التربوي  
نسخة / الملف ١٠/٣  
المرفقات : ٣ صفحات

## ملحق ( 14 )

عائفة خضير  
ياسين خضير



٩٢٠٤

١٠/٢  
١٤٢١/٢١٤٥  
١٤٢١/٢١٤٦

السيد مدير إدارة التعليم  
السيد مدير التربية والتعليم لمحافظة / لمنطقة / لواء

الموضوع: تسهيل مهمة البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

يقوم الطائب ياسين خضير سبع بإجراء دراسة عنوانها " درجة تطبيق المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلميها والمتخصصين في وزارة التربية في الأردن"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانته على عينة من المتخصصين بشؤون الموهوبين في إدارتكم، وعينة من معلمي مدارس الملك عبد الله للتميز والمراكز الريادية التابعة لمديرتكم.

يرجى تسهيل مهمة الطائب المذكور وتقديم المساعدة الممكنة له، على أن يتم مطابقة الإستانة المطبقة مع الإستانة المرفقة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،

وزير التربية والتعليم

مدير البحث والتطوير التربوي  
١٠/٢

وزارة التربية والتعليم  
مديرية التمهيد  
سليم اللواء الرضوي  
التاريخ ٧ آذار ٢٠١١  
رقم التوارد ٢٩٨٤

٧ آذار ٢٠١١

الرقم  
الي مدير / رئيس قسم

مدير البحث والتطوير التربوي  
١٠/٢  
المرفات : ٣ صفحات

## ملحق ( 15 )



\* وزارة التربية والتعليم \*  
مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الاولى



الرقم: ز ١٣/٧/١١

التاريخ:

الموافق: ١٣ / ٢ / ٢٠١١

مديرة مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز

مديرة المركز الريادي

الموضوع / البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ٣ / ١٠ / ٩٢٠٤ تاريخ ٢٨ / ٢ / ٢٠١١ يقوم الطالب ياسين خضير سبع بإجراء دراسة بعنوان " درجة تطبيق المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلميها والمتخصصين في وزارة التربية في الأردن " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير / تخصص الإدارة والقيادة التربوية / جامعة الشرق الأوسط ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانة على عينه من معلمي مدرستك .  
أرجو تسهيل مهمة الطالب المذكور وتقديم المساعدة الممكنة له .  
مع ضرورة التأكد من مطابقة الاستبانة المطبقة مع الاستبانة المرفقة .

واقبلوا الاحترام

مدير التربية والتعليم

مدير الشؤون التطبيقية والفنية  
محمد احمد الشرع

نسخه / مدير الشؤون التعليمية والفنية

نسخة/ مدير الشؤون الإدارية والمالية

نسخه / ر. ق التدريب والتأهيل والإشراف التربوي

نسخة / ر. ق الرقابة والتفتيش وتوكيد الجودة

نسخة / الديوان

## ملحق ( 16 )



\* وزارة التربية والتعليم \*  
مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الاولى

الرقم: ١٣/٧/١٣  
التاريخ:  
الموافق: ١٣/٣/٢٠١١

مديرة مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز  
مفيدة المركز الريادي

الموضوع / البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ٩٢٠٤ / ١٠ / ٣ تاريخ ٢٠١١/٢/٢٨ يقوم الطالب ياسين خضير سبع بإجراء دراسة بعنوان " درجة تطبيق المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلميها والمتخصصين في وزارة التربية في الأردن " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير / تخصص الإدارة والقيادة التربوية / جامعة الشرق الأوسط ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانة على عينه من معلمي مدرستك .  
أرجو تسهيل مهمة الطالب المذكور وتقديم المساعدة الممكنة له .  
مع ضرورة التأكد من مطابقة الاستبانات المطبقة مع الاستبانات المرفقة .

واقبلوا الاحترام

مدير التربية والتعليم

مدير الشؤون التعليمية والفنية  
محمد احمد الشرع

نسخه / مدير الشؤون التعليمية والفنية

نسخة/ مدير الشؤون الإدارية والمالية

نسخه / ر. ق التدريب والتأهيل والإشراف التربوي

نسخة / ر. ق الرقابة والتفتيش وتوكيد الجودة

نسخة / الديوان

## ملحق ( 17 )

  
 وزارة التربية والتعليم العالي  
 مديرية التربية والتعليم لمنطقة السلط

الرقم .....  
 التاريخ ١٤٢٤/٩/١٠  
 الموافق ٢٠١١/١١/١٥

**مدير مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز**

الموضوع / البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .....

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ٩٢٠٤/١٠/٣ تاريخ ٢٠١١/٢/٢٨ .  
 يقوم الطالب ياسين خضير سبع بإجراء دراسة بعنوان " درجة تطبيق المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس  
 الموهوبين من وجهة نظر معلميه والمتخصصين في وزارة التربية في الأردن" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على  
 درجة الماجستير/ تخصص الإدارة والقيادة التربوية / جامعة الشرق الأوسط ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانته على عينه من  
 معلمي مدرستك .  
 أرجو تسهيل مهمة الطالب المذكور وتقديم المساعدة الممكنة له .  
 مع ضرورة التأكيد من مطابقة الاستبانته المطبقة مع الاستبيانات المرفقة .

واقبلوا الاحترام

مدير التربية والتعليم  
  
**الدكتورة  
 سحر عيسى قموه**

نسخة / للسيدة مديرة الشؤون الإدارية والمالية  
 نسخة / للسيد مدير الشؤون التعليمية والفنية  
 نسخة / للسيد رئيس قسم الإشراف التربوي  
 نسخة / للسيد رئيس قسم الرقابة والتفتيش وتوكيد الجودة  
 نسخة / للسيد رئيس قسم الديوان  
 ٢٠١١/٣/١٥ D.A

المملكة الأردنية الهاشمية  
 هاتف: ٥٦٧١٨١ ٦٠٦٢٢ + فاكس: ٥٦٦٦١٩٠ ٦٠٦٢٢ + ص.ب. ١٦٤٦٦ عمان ١١١١٨ الأردن. الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo

## ملحق ( 18 )



وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم لمطلة السلط



الرقم .....  
التاريخ .....  
الموافق .....  
٢٠١١/٣/١٥

مدير مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز  
مديرة المركز الريادي

الموضوع / البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .....

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم م ٩٢٠٤/١٠/٣ تاريخ ٢٠١١/٢/٢٨ .  
يقوم الطالب ~~خضير~~ ياسين خضير سبع بإجراء دراسة بعنوان " درجة تطبيق المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس  
الموهوبين من وجهة نظر معلميه والمتخصصين في وزارة التربية في الأردن" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على  
درجة الماجستير/ تخصص الإدارة والقيادة التربوية / جامعة الشرق الأوسط ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانته على عينه من  
معلمي مدرستك .

أرجو تسهيل مهمة الطالب المذكور وتقديم المساعدة الممكنة له .  
مع ضرورة التأكيد من مطابقة الاستبانته المطبقة مع الاستبيانات المرفقة .

واقبلوا الاحترام

مدير التربية والتعليم

مدير الشؤون الإدارية والمالية  
الدكتورة  
سحر عيسى حموه

نسخة / للسيدة مديرة الشؤون الإدارية والمالية  
نسخة / للسيد مدير الشؤون التعليمية والفنية  
نسخة / للسيد رئيس قسم الإشراف التربوي  
نسخة / للسيد رئيس قسم الرقابة والتفتيش وتوكيد الجودة  
نسخة / للسيد رئيس قسم الديوان

٢٠١١/٣/١٥ D.A

المملكة الأردنية الهاشمية

هاتف: ٥٦٠٧١٨١، فاكس: ٥٦٦٦٠١٩، ص.ب. ١٦٤٦١ عمان ١١١١٨ الأردن. الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo

## ملحق ( 19 )



مدير المركز الريادي للطلبة الموهوبين

الموضوع : البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ١٠/٣/٩٢٠٤ الموافق ٢٠٠٩/٢/٢٨ .

يقوم الطالب / ياسين خضير سبع بإجراء دراسة بعنوان " درجة تطبيق المعايير التربوية في إختيار مديري مدارس الموهوبين من جهة نظر معلميها والمتخصصين في وزارة التربية في الأردن " وذلك إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط ، ويحتاج لك إلى تطبيق استبانته على عينه من المتخصصين بشؤون الموهوبين في مدرستكم ، وعينة من معلمي المدرسة يرجى تسهيل مهمة الطالب المذكور وتقديم المساعدة الممكنة له .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

مدير التربية والتعليم  
  
 مدير الشؤون التعليمية والفنية  
 يوسف عواد الحجيل

- نسخة / مكتب مدير التربية والتعليم
- نسخة/ مدير الشؤون التعليمية والفنية
- نسخة ر.ق. التدريب والتأهيل والإشراف التربوي
- نسخة / لمدير المركز
- نسخة / الملف العام

ع-ح

ص ب (٩١٧٤)

تلفون : (٤١٦٦٣٠ ١-٤) فاكس (٤١٦٠٣٠٥)  
<http://www.moe.gov.jo/dir/AMMAN3/index.html>

## ملحق ( 20 )

بسم الله الرحمن الرحيم



وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الأولى



الرقم ١٨٢٥/١٣٧١  
التاريخ ٢٠١١/٢/٢٧  
الإرفاق ٤٣

مديرة مدارس الملك عبد الله للتميز  
مديرة المركز الريادي للطلبة المتفوقين

الموضوع/ البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

إشارة إلى كتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ٤/١٠/٣، تاريخ ٢٠١١/٢/٢٨، وكتاب رئيس جامعة الشرق الأوسط رقم ٤٧٨/١١/٧، تاريخ ٢٠١١/٢/٢٧، تقوم الدكتورة عونية أبو سنيّة و الطالب ياسين خضير سبع من جامعة الشرق الأوسط بإجراء دراسة عنوانها (درجة تطبيق المعايير التربوية في اختيار مديري مدارس الموهوبين من وجهة نظر معلمها والمتخصصين في وزارة التربية في الأردن) وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية ويحتاج إلى تطبيق أداة الدراسة المرفقة على المعلمين في مدرستكم.

أردو تسهيل مهمة الطالبين المذكورين، وتقديم المساعدة الممكنة لهما.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

مدير التربية والتعليم

الدكتور منذر عارف صلاح  
مدير الشؤون التعليمية والفنية

نسخة للسيد / مدير الشؤون التطويرية والفنية  
نسخة للسيد / ر.ق. التدريب والتأهيل والإشراف التربوي  
نسخة للسيد / مسؤول البحث التربوي / قسم الإشراف

مدير الشؤون التعليمية والفنية

