الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعلـيم العـالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

الرقم التسلسلي:...../2024

رقم التسجيل:

رقم التسجيل:

رقم التسجيل:

واقع التمكين التعليمي لفئة المتفوقين دراسيا ببعض متوسطات ولاية المسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم إجتماع

تخصص: علم الإجتماع التربية

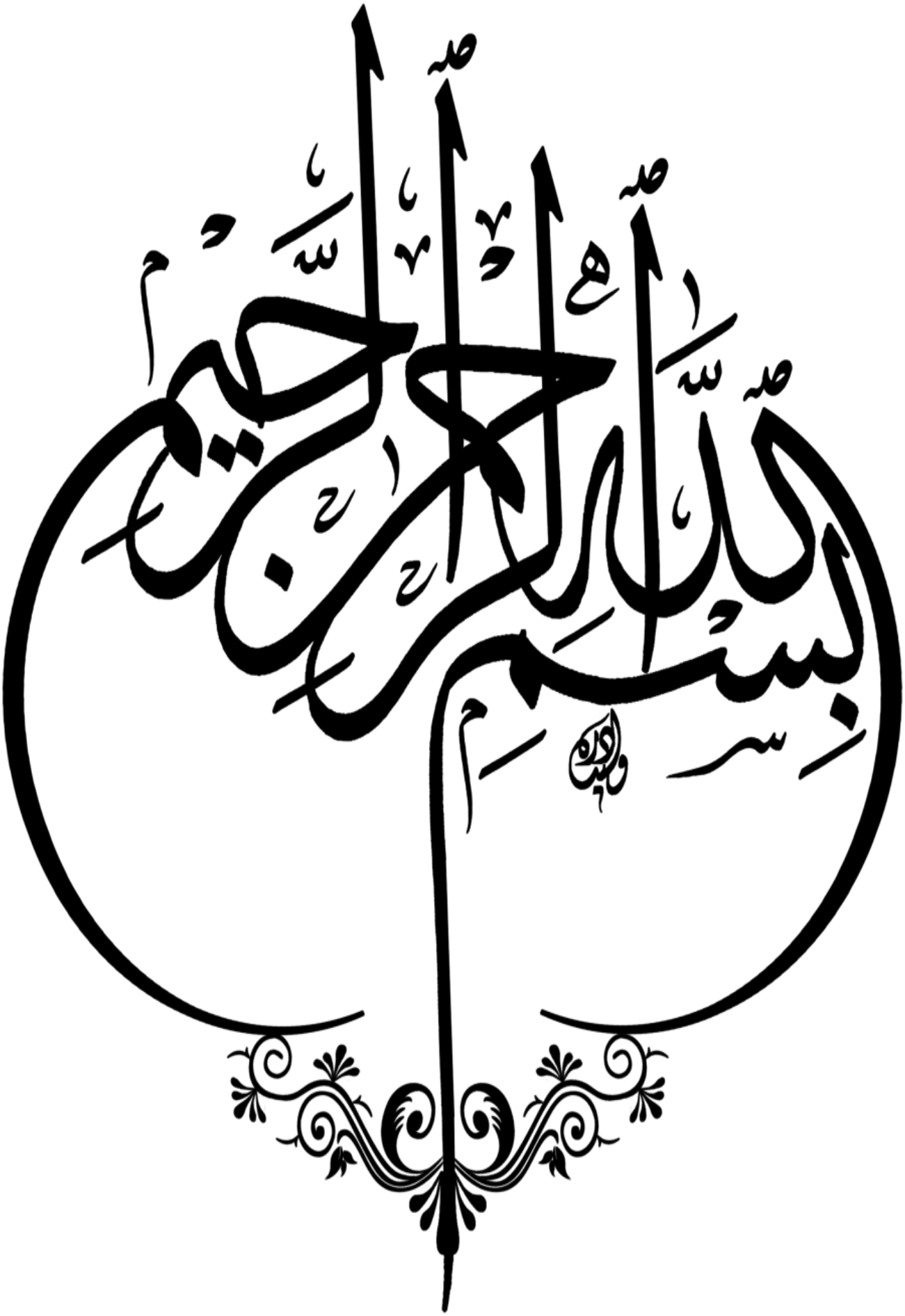
إعداد الطالب:

- بخوش سارة
- عيشاوي فتيحة
- تناح فتيحة

تحت إشراف:

د – بن ناصر عزوز

السنة الجامعية 2024/2023


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

بداية الشكر لله عز وجل الذي أعاننا وشد من عزمنا لإكمال

هذا البحث، ونشكره راكعين، الذي وهبنا الصبر والمطاولة والتحدي

والحب لنجعل من هذا المشروع علما ينتفع به

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " من لم يشكر الناس لم يشكر الله".

نتقدم بأجمل عبارات الشكر والامتنان من قلوب فائضة بالمحبة

والاحترام والتقدير، ونقدم أزكى تحياتنا وأجملها وأثناها

نرسلها لك بكل الود والحب والإخلاص...شاكرين لك كل ما

قدمته وما نصحت لنا به في إشرافك على هذا البحث، فلك منا

كل الشكر والامتنان:

الدكتور الفاضل/ عبد الناصر عزوز

إهداء

إلى روح والدي الحبيب. . .ربي ارحمه كما ربياني صغيرة

إلى أمي الحبيبة. . .أمدها الله بالصحة و العافية وراحة البال

إلى زوجي الفاضل. . .الذي عايش معي معاناة البحث إلى أن

تم، حفظه الله

إلى أولادي. . .أقحواني الحلوة سيرين وقلبي النابض

كنان. . .سدد الله خطاكم ورزقكم حظا في العلم والدين

فهرس المحتويات

مقدمة ..... أ

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1-إشكالية الدراسة 2

2-فرضيات الدراسة 5

3-أسباب إختيار الموضوع 5

4-أهداف الدراسة 6

5-أهمية الدراسة 7

6-تحديد المفاهيم 8

7-الدراسات السابقة 10

الفصل الثاني: التمكين التعليمي

تمهيد 16

أولا: ماهية التمكين التعليمي 17

1-تعريف التمكين التعليمي 17

2_أهمية التمكين التعليمي 18

3_أهداف التمكين التعليمي 19

4_أنواع التمكين التعليمي 20

ثانيا _أبعاد ومقومات التمكين التعليمي 20

2_مقومات التمكين التعليمي 21

ثالثا: متطلبات التمكين التعليمي ومعوقاته 23

2- معوقات التمكين التعليم 26

3- النظريات المفسرة لتمكين التعليمي 27

خلاصة 33

الفصل الثالث: المتفوقين دراسيا

تمهيد 35
أولا: المتفوقين دراسيا 36
ثانيا: النظريات المفسرة للتفوق الدراسي 41
ثالثا: خصائص المتفوقين دراسيا 42
رابعا: العوامل المساهمة في التفوق الدراسي 48
خامسا: أساليب الكشف عن فئة المتفوقين دراسيا 50
سادسا: الرعاية المدرسية والمجتمعية للمتفوقين دراسيا 53
سابعا: المشكلات وحاجات المتفوقين دراسيا 55
خلاصة 58

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد 60
1-مجالات الدراسة 61
2-منهج الدراسة 65
3-مجتمع الدراسة والعينة 66
4-أدوات البحث 67
5-الأساليب الإحصائية المستخدمة 68
خلاصة 70

الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير البيانات ومناقشتها

تمهيد 72
عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية 72
عرض نتائج الدراسة ومناقشتها 74
خاتمـــة 88

إقتراحات وتوصيات الدراسة 89
قائمة المصادر والمراجع 88
قائمة الملاحق 92

فهرس الجداول

الجدول	الصفحة
الجدول (1): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	71
الجدول (2): توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن	72
الجدول (3): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد متغير التمكين التعليمي	73
الجدول (4): التحليل الوصفي لمحور **التمكين الإداري** للتلاميذ المتفوقين دراسيا بمجال الدراسة الميدانية	74
الجدول (5): التحليل الوصفي لمحور **التمكين المعرفي** للتلاميذ المتفوقين دراسيا بمجال الدراسة الميدانية	76
الجدول (6): التحليل الوصفي لمحور **التمكين المهاري** للتلاميذ المتفوقين دراسيا بمجال الدراسة الميدانية	79
الجدول (7): التحليل الوصفي لمحور **التمكين السلوكي** للتلاميذ المتفوقين دراسيا بمجال الدراسة الميدانية	81
الجدول (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد متغير **التمكين التعليمي**	83

فهرس الأشكال

الشكل	الصفحة
الشكل (1): التفوق والمصطلحات المشابهة	37
الشكل (2): مجتمع الدراسة في متوسطة لعيدي خلف الله ومالك بن أنس	66
الشكل (2): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	71
الشكل (3): توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن	72

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع التمكين التعليمي لفئة المتفوقين دراسيا، وقد انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي: ما هو واقع التمكين التعليمي للتلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية من حيث نوع التمكين ومستواه؟

وكإجابة مؤقتة على إشكالية الدراسة صغنا على فرضية عامة مفادها يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية بأنواع متعددة من التمكين التعليمي وبدرجة متوسطة، بالإضافة إلى أربع فرضيات فرعية.

وقد اشتملت عينة البحث على (33) موظفا من الطاقم الإداري والتربوي في مرحلة التعليم المتوسط من متوسطتين وهما: متوسطة العيدي خلف الله بالمسيلة ومتوسطة مالك بن أنس بحمام الضلعة، وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي لأنه الأنسب لمثل هذه الدراسة باستعمال استبيان التمكين التعليمي.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

-يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية بأنواع متعددة من التمكين التعليمي بدرجة متوسطة.

-يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية بتمكين إداري بدرجة متوسطة.

-يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية بتمكين معرفي بدرجة مرتفعة.

-يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية بتمكين المهاري بدرجة متوسطة.

-يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية بتمكين السلوكي بدرجة متوسطة.

الكلمات المفتاحية: التمكين التعليمي، المتفوقين دراسيا

Summary of the study:

The current study aimed to identify the reality of educational empowerment for the academically outstanding group. The study started from a main question: What is the reality of educational empowerment for the academically distinguished students in the institution, the field of field study, in terms of the type and level of empowerment?

As a temporary answer to the problem of the study, we relied on a general hypothesis that academically excellent students at the institution benefit from the field of field study through multiple types of educational empowerment to a moderate degree, in addition to three 4 sub-hypotheses.

The research sample included (33) outstanding middle school students from different levels of two middle schools: Al-Aidi Khalafallah Middle School in Al-Masila and Malik bin Anas Middle School in Hammam Al-Dalaa. We relied on the descriptive approach because it is most appropriate for such a study, using the Educational Empowerment Questionnaire.

The study reached the following results:

- The institution's academically excellent students benefit from field studies through various types of educational empowerment to a moderate degree.

- The institution's academically excellent students benefit from field study with moderate administrative empowerment.

- The institution’s academically excellent students benefit from field study with a high degree of cognitive empowerment.

-The institution's academically excellent students benefit from field study by empowering their skills to a moderate degree.

-The institution's academically excellent students benefit from field study through behavioral empowerment to a moderate degree.

Keywords : educational empowerment, academically outstanding students.

مقدمة

مقدمـــــة:

لقد اختص الله بفضله البعض من عباده بمواهب وأودع فيهم قدرات ميزتهم عن غيرهم من البشر، وزودهم بالعلوم والمعارف في مجالات مختلفة، أظهروا فيها إبداعا وتطورًا كبيرًا، من اختراعات وابتكارات ترجع الى مجهودات من يطلق عليهم المجتمع "بالمتفوقين"، وما توصلت إليه المجتمعات من تطور ورقي يعود بالدرجة الأولى لهذه الفئة، ونتيجة لتقدم الحياة وتعقدها وحاجة المجتمع لمواكبة متطلبات العصر الحالي، فرض علينا الاهتمام بفئة المتفوقين دراسيا وبتكريس الجهود لتمكينهم وتنمية قدراتهم وميولهم واتجاهاتهم بالشكل الذي يتيح لهم الفرص للابتكار والإبداع.

وتعتبر رعاية المتفوقين عقليا قضية تربوية على درجة كبيرة من الأهمية نظراً لكونهم ثروة وطنية وكنزا أساسيا من كنوز الأمم، لابد من استثمارها ورعايتها بهدف توجيهها لخدمة المجتمع وتطويره والتفوق الدراسي هو بلوغ أعلى المراتب في مختلف الميادين فيه تتحقق المصالح الخاصة للفرد ويعود بالفائدة على المجتمع.

ويشكل التمكين التعليمي للمتفوقين أحد أهم التحديات الأساسية التي تواجه النظام التعليمي في البلاد كونه عملية شاملة تهدف الى تعزيز قدرات ومهارات الطلاب المتفوقين، وتمكينهم من تحقيق أقصى إمكاناتهم الأكاديمية والشخصية، إذ تبرز الحاجة الأولية الى سياسات وبرامج فعالة من أجل دعمهم، والاستثمار فيهم من أجل تحقيق التقدم الاقتصادي والتنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية.

أما عن التجربة الجزائرية في مجال تمكين المتفوقين ورعايتهم فقد واجهت هذه التجربة صعوبات كثيرة من أجل إرساء المنظومة التربوية بالنسق المطلوب، وتتجلى هذه الصعوبات في بطء الانتقال بالمعطيات النظرية الى حيز التطبيق وعدم قدرة المؤسسات التربوية على إدخال تعديلات عميقة في هذا المجال بالسرعة والنجاعة المطلوبة، إضافة لغياب مرجعية واضحة في صياغة الأهداف ومناهجها وتبني برامج جاهزة من تجارب

مختلفة ما أدى بها الى فقدان التناسق بين مختلف الأجزاء والعناصر الضرورية، وتجاهل خصوصيات هذه الفئة، ما جعل المنظومة التربوية غير قادرة على القيام بدورها في ارساء معالم النهضة الحقيقية للدولة.

لكن هذا لا يعني أن الدولة الجزائرية لا تعمل على تمكين فئة المتفوقين دراسيا ونلمس ذلك في الجهود المبذولة المتمثلة في إنشاء مدارس خاصة بالمتفوقين مثال على ذلك ثانوية المتفوقين في الرياضيات بالقبة

- العمل على تطوير مناهج تعليمية مخصصة.

-تقديم منح دراسية ودعم مادي ومعنوي للطلاب المتفوقين من أجل مواصلة دراستهم داخل وخارج الوطن.

وقد تم اختيار موضوع دراستنا بعد توفر مجموعة من المبررات الذاتية والموضوعية كاندراج الموضوع ضمن تخصصنا (علم اجماع التربية)، ميولنا الشخصي، الفضول العلمي، والتعمق أكثر في المواضيع الحديثة، وتحقيقا للهدف الرئيسي لهذه الدراسة وهو: التعرف على واقع التمكين التعليمي للمتفوقين دراسيا.

وقد تم تناول هذه الدراسة من خلال خطة بحث معينة والتي شملت على مقدمة وخمسة فصول وخاتمة، حيث خصص الفصل الأول كجانب منهجي للدراسة، تم فيه تحديد الإشكالية والفرضيات وأهمية الدراسة إضافة الى أسباب اختيار الموضوع وأهدافه كما تضمن هذا الفصل تحديد أهم المفاهيم الواردة في الدراسة وعرض الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع والتعقيب عليها.

وقد احتوى **الجانب النظري** على فصلين فصل عن التمكين التعليمي والفصل الآخر عن المتفوقين دراسيا.

في الفصل الثاني تناولنا التمكين التعليمي وقد تم التطرق فيه إلى ماهية التمكين التعليمي، أهميته اهدافه أنواعه، أبعاد ومقومات التمكين التعليمي، متطلباته ومعوقاته وأهم النظريات المفسرة للتمكين التعليمي.

أما الفصل الثالث فقد خصص لفئة المتفوقين دراسيا وعرضنا فيه مفهوم التفوق الدراسي، النظريات المفسرة للتفوق، الخصائص والسمات، العوامل المساهمة في التفوق الدراسي، أساليب الكشف عن المتفوقين، إضافة إلى الرعاية المدرسية والمجتمعية وحاجات وأهم مشكلات المتفوقين دراسيا.

أما **الجانب الثاني** للدراسة فقد اشتمل على فصلين الفصل الرابع تطرقنا فيه للإجراءات المنهجية للدراسة: من مجالات الدراسة المنهج المعتمد، مجتمع وعينة الدراسية، أدوات جمع البيانات، كما ذكرنا الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة.

أما الفصل الأخير وهو الفصل الخامس فقد جاء تحت عنوان عرض ومناقشة نتائج الدراسة، حيث قمنا بعرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة، ثم قمنا بوضع خلاصة الدراسة وخاتمة، وأخيراً قمنا بطرح بعض الاقتراحات والتوصيات وختمنا المذكرة بقائمة المراجع والملاحق.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1-إشكالية الدراسة

2-فرضيات الدراسة

3-أسباب اختيار الموضوع

4-أهداف الدراسة

5-أهمية الدراسة

6-تحديد المفاهيم والمصطلحات

7-الدراسات السابقة

1-إشكالية الدراسة:

يشهد العالم اليوم تطورا متسارعا في جميع المجالات في عصر أقل ما يقال عنه عصر الإبداع والابتكار، وقد أدلت العديد من دول العالم عناية خاصة واهتمام بالغ بفئة الموهوبين والمتفوقين كضرورة حتمية تنتهجها الدول المتطورة لمواكبة التقدم السريع لتكنولوجيا العصر الحديث.

وتعمل العديد من الهيئات والمنظمات الدولية والمؤسسات العامة والخاصة على اكتشاف المهارات والقدرات والتعرف على خصائصها وتطويرها وتعزيزها عن طريق برامج تعليمية خاصة وتدريبهم تدريباً موجهًا في مراحل عمرية مبكرة وتمكينهم من خلال تزويدهم بالمؤهلات الذهنية والروحية بحيث تجعله قادراً على صياغة حياته بإرادته، ويزداد اهتمام الباحثين والدارسين بفئة المتفوقين من خلال إعداد برامج واستراتيجيات تمكنهم من استغلال قدراتهم وتلبية حاجاتهم الخاصة، في المقابل نجد البعض من الباحثين لديهم اعتقادات أن المتفوقون ليسوا بحاجة الى رعاية خاصة وذلك لامتلاكهم قدرات تمكنهم من التعليم بمفردهم والنجاح دون الحاجة لغيرهم.

وعلى الصعيد العربي جاء الاهتمام بالمتفوقين متأخراً بشكل كبير عن نظيره من المجتمع الغربي لكن بخطوات ثابتة تحقق التثمين والإشادة وذلك من خلال انشاء حاضنات ابتكار ومراكز استكشاف ومراكز تطوير وبرامج رعاية لفئة المتفوقين والموهوبين في العديد من الدول العربية كمركز تطوير التفوق اليمني في رعاية وتنمية قدرات المتفوقين ومركز رعاية الطلبة الموهوبين بالأردن وغيرها من المراكز في دول عربية

من جهة أخرى يرى الرشود (2007): "أن مشكلة المتفوقين في مجتمعاتنا العربية هي ضعف القدرة في التعرف على مواهبهم أولاً، وتوفير المناخ المناسب لتنميها وتطويرها ثانياً، بما يعود بالفائدة على الطالب نفسه وعلى المجتمع بأسره، وتؤدي المدرسة بصفتها

نسقا اجتماعيًا دورًا مهتمًا في هذا الإطار، لأنها المؤسسة التربوية الأولى التي يلتحق بها الطفل بعد الأسرة" (جميل عبد الله صوص، 2010، ص 18).

وتعتبر الجزائر من الدول حديثة العهد في الاهتمام بالمتفوقين من خلال الجهود المعدودة لبعض القائمين على التربية والتعليم التي لم تأخذ حظها من التجربة والتعميم في ظل غياب للنصوص التشريعية والوزارية التي تتضمن حق التكفل والرعاية للأطفال الموهوبين والمتفوقين، وفي هذا السياق جاءت دراسة بوزويقة عبد الكريم (2021): "التي هدفت إلى واقع رعاية الموهوبين في المدرسة الجزائرية وأظهرت النتائج أن المدرسة الجزائرية لا تتوفر على أدوات تشخيصية للتعرف على الموهوبين ولا على أساليب خاصة ولا وسائل تعليمية أو أساليب تقويم خاصة بهم"، وهذا ما يؤكده عشيشي ولمنور (2021): "في دراستهما حيث يرد الباحثان أن المدارس الجزائرية لم تطبق برامج لاكتشاف الموهوبين ورعايتهم، كما لم تعر المنظومة التربوية أية اهتمام بهذه الفئة وحصرت جهودها في فئة المعاقين وتجاهلت فئة الموهوبين"(بن نجار ،2022 ،ص517) .

الا أنه وفي السنوات الأخيرة استدركت الجزائر الأمر خصوصا بعد تنصيب عالم الجيوفيزياء البروفيسور كمان بداري وزيراً للتعليم العالي وترقيته بعد نجاحاته الكبيرة في جامعة المسيلة وتحقيقه لمراتب متقدمة في التصنيف العالمي للجامعات من خلال تشجيع المتفوقين بإنجاز وتدشين مدارس عليا للذكاء الاصطناعي وعلوم البيانات وهندسة الذكاء و مدارس عليا للرياضيات التطبيقية والمدرسة العليا للأنظمة المسيرة (تكنولوجيا الطائرات)، تكريم المتفوقين استحداث طالب 5 نجوم، البعثات إلى الخارج المنح التعاونية كل هذا من أجل السعي إلى تحقيق الجودة في التعليم على المستوى الوطني والدولي.

ان حديثنا عن فئة المتفوقين دراسيا، يطرح الكثير من القضايا والمسائل الجوهرية التي يجب إدراكها ومعرفتها، منها ما يتعلق بمن هو المتفوق، وماهي خصائصه الشخصية وخلفيته الاجتماعية والاقتصادية والثقافية ومعرفة حياته ونشاطاته واحتياجاته ومجالات وميادين تفوقه، والمراحل المبكرة والمؤثرة على طبيعة ومستوى القدرات والمهارات التي

يمتلكها، اذا ما أريد استغلال واستثمار هذه القدرات والإطارات لكي تساهم في تمكينهم علميا واجتماعيا وثقافياً وتنمويا، للمساهمة في دفع عجلة المجتمع نحو التقدم والاستقرار.

وعلى الرغم من وجود بوادر للاهتمام بهذه الفئة في شكل برامج وتشريعيات قانونية، إلا أن الأمر يحتاج اهتمام أكبر وفعال وذا نطاق أوسع يشمل كل الفئات في المراحل العمرية المختلفة، وهذا ما يستدعي وضع استراتيجيات وبرامج وخطط مبنية على أسس ومعايير علمية مدعمة بتشريعات قانونية تتضمن الاستثمار الفعال لهذه الفئة فعملية التمكين تحتاج الى معرفة الاحتياجات والميادين ونوعية القدرات وحجمها لكي يتسنى تنفيذها بشكل فعال لذا جاءت هذه الدراسة كمحاولة علمية جادة لتسليط الضوء على واقع التمكين التعليمي لفئة المتفوقين دراسيا.

وانطلاقاً من الشعور بأهمية فئة المتفوقين دراسيا والسعي الى تمكينها وتزويدها بالمهارات والوسائل وتقديم الرعاية الكاملة والانطلاق بها من حدود المعروف إلى ما وراءه ومن هذا السياق جاءت مشكلة الدراسة محددة في السؤال الرئيسي وهو:

ما هو واقع التمكين التعليمي للتلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية من حيث نوع التمكين ومستواه؟

التساؤلات الفرعية:

-ما هو واقع ومستوى **التمكين الاداري** للتلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية؟

-ما هو واقع ومستوى **التمكين المعرفي** للتلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية؟

-ما هو واقع ومستوى **التمكين المهاري** للتلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية؟

-ما هو واقع ومستوى **التمكين السلوكي** للتلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية؟

2-فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية بأنواع متعددة من التمكين التعليمي وبدرجة متوسطة.

الفرضيات الفرعية:

-يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية **بتمكين اداري بدرجة متوسطة.**

-يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية **بتمكين معرفي بدرجة متوسطة.**

-يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية **بتمكين مهاري بدرجة متوسطة.**

-يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية **بتمكين سلوكي بدرجة متوسطة.**

3-أسباب اختيار الموضوع:

تم اختيار معالجة هذا الموضوع للأسباب التالية:

أ-أسباب ذاتية: تتمثل فيما يلي:

- الميول الشخصية لتناول هذا الموضوع لدى فريق البحث

- الاهتمام الشخصي لدى مجموعة البحث كونه يمس مجال الاهتمام والعمل، حيث يتم معايشة هذه الظاهرة يوميا وعلى امتداد ومرور الوقت.

ب-أسباب موضوعية:

- يلاحظ من خلال الممارسة العملية وجود نوع من الضعف في الاهتمام بفئة المتفوقين دراسيا في المؤسسات التربوية ضمن الاهتمام الموجود لا يرقى إلى مستوى وطموحات ومتطلبات هذه الفئة التي يعكس أنها تساهم بفعالية في تطوير المجتمع.
- الاهتمام الضعيف بهذه الفئة يجعل من المجتمع يفقد طاقات ورؤوس أموال بشرية كان من المفترض استثمارها مستقبلا.
- من غير المجدي أن تتضح المجهودات التي يبذلها المتفوقين دراسيا، دون الحث على استغلالها وتحويلها إلى طاقات فاعلة، لأن عدم الاهتمام هو بمثابة ضياع للجهد والوقت والمال وضياع للتنمية البشرية والاقتصادية وغيرها.
- في حدود البحث والاستطلاع وعلى الرغم من وجود بعض الدراسات التي اهتمت بالتعرف في المستويات المختلفة يشكل جانبا جدير بالدراسة في ظل ندرة الدراسات حول هذا الموضوع.
- تشكل هذه الدراسة المتواضعة كمحاولة لفهم أبعاد هذا الموضوع سعيا لوضع نوع من المخططات، لتمكين المتفوقين دراسيا لاسيما في سياق انفتاح المؤسسات التربوية والتعلمية على المحيط الاجتماعي والاقتصادي الذي أضحت الدولة تؤكد عليه في السنوات الأخيرة.

4-أهداف الدراسة:

للدراسة هدف رئيسي وهو التعرف على واقع التمكين التعليمي في رعاية فئة المتفوقين دراسيا، ويمكن تحقيق هذا الهدف الرئيسي من خلال أهداف فرعية أهمها:

- الكشف والتعرف عن درجة التمكين الاداري لفئة المتفوقين دراسيا في المؤسسة مجال الدراسة
- الكشف والتعرف عن درجة التمكين المعرفي لفئة المتفوقين دراسيا في المؤسسة مجال الدراسة.
- الكشف والتعرف عن درجة التمكين المهاري لفئة المتفوقين دراسيا في المؤسسة مجال الدراسة
- الكشف والتعرف عن درجة التمكين السلوكي لفئة المتفوقين دراسيا في المؤسسة مجال الدراسة
- الكشف عن واقع الاهتمام بهذه الفئة في المؤسسات مجال الدراسة من حيث الجهود المبذولة والإمكانيات المتاحة لتمكين هذه الفئة.
- الكشف عن المعوقات والمشكلات التي تواجه هذه الفئة لتحقيق طموحاتها.
- إبراز الأهمية في رعاية المتفوقين لما لها من نتائج إيجابية على المتفوق والمجتمع في نفس الوقت.

5-أهمية الدراسة:

تطرقت الدراسة إلى موضوع له درجة كبيرة من الأهمية على مستوى البحثي حيث تناولت موضوع التلاميذ المتفوقين دراسيا بغية الوصول إلى اقتراحات وتوصيات التي تساهم في تطوير منظومة رعاية التلاميذ المتفوقين دراسيا.

وتعزيز فهم المتفوقين لأهمية متطلبات التمكين حيث تكمن أهمية الدراسة في تناولها لواقع التمكين لفئة المتفوقين في ميدان التربية والتعليم، ان الكشف والتعرف على التلاميذ المتفوقين ومتابعتهم وذلك من أجل توفير البيئة المناسبة لرعايتهم وتنمية قدراتهم من أجل ضمان استمرار تفوقهم والحاجة الماسة لتوجه نحو اعتماد المقاربات الحديثة للكشف عن المتفوقين

دراسيا، وإمكانية الوصول إلى النتائج التي من خلالها صياغة بعض المقترحات التي تساعد المؤسسات التعليمية في توفير متطلبات التمكين بغية تحقيق الأهداف المرجوة من هذه الفئة.

6-تحديد المفاهيم:

- تعريف التمكين:

أ-تعريف التمكين لغة: مشتقة من فعل مكن/ تمكن/ تمكينا، فهو ممكن.

وتعني تمكين، مصدر مكن أي سعي إلى تمكينه من النجاح وجعله ممكنا من النجاح.

ويعرف التمكين لغة كذلك عند (ابن منظور 1995، ص412)، القدرة والاستطاعة.

-يعني التمكين مكن له في الشيء أي جعل له علية سلطانا، وأمكنه من الشيء أي يجعله قدرة. (عبد السلام، 1995، ص450).

ب-تعريف التمكين اصطلاحا: وهو من المفاهيم الإدارية المعاصرة وله عدة تعاريف أهمها:

يعرفه "أفندي" بأنه عملية لإعطاء الأفراد سلطات أوسع في ممارسة الرقابة وتحمل المسؤولية، وفي استخدام قدراتهم، وذلك من خلال تشجيعهم على اتخاذ القرار. (أفندي، عطية حسين، 2003، ص10).

ويشير "**Murrell, Mereclilh**" إلى التمكين بأنه رفع قدرات أي فرد عند اضطلاعه بمسؤوليات وصلاحيات أكبر في المنظمة التي يعمل بها من خلال التدريب والثقة والدعم. (محفوظ أحمد حمودة، 2014، ص319).

ويعرف التمكين منح العاملين المسؤولية من نشاطات تقديم الخدمة أو الإنتاج والسلطة في اتخاذ القرارات أو الإجراءات بدون موافقة مسبقة.

منح العاملين السلطة من قبل الإدارة لمواجهة المشكلات التي تعترض سبيل العمل. (إحسان ومش جلاب وكمال كاظم طاهر الحسني، 2013).

-يعرف التمكين على أنه مصطلح نستعيره من أدبيات التنمية البشرية، ويمثل المحصلة النهائية لمشروع رأس المال البشري الذي أطلقه البنك الدولي، حيث يعتبر التمكين بساطة تزويد الفرد بالمؤهلات الذهنية والروحية التي تجعله قادرا على صياغة حياته بإرادته. (السيف، 2018، مقالة الرأي).

جـ-تعريف التمكين التعليمي إجرائيا: يشير إلى توفير الفرص والموارد التعلمية التي تساعدهم على تطوير مهاراتهم وقدراتهم بشكل أفضل، وتحفيزهم على تحقيق إمكانياتهم الكاملة في مختلف المجالات، بالإضافة إلى تشجيعهم على الاستقلالية والابتكار، من خلال توفير بيئة تعليمية تحفز على التحدي والتفكير، لتحقيق نجاحاتهم وتطلعاتهم المستقبلية.

- تعريف التفوق:

أ-تعريف التفوق لغة: التفوق في المعنى اللغوي من فاق، يفوق، فوق، وفواقا، بمعنى علاه وفاق أصحابه بالفصل أو العلم، بمعنى تفوق عليهم، تفوق على قومه: ترفع عليهم. (معجم المعاني الجامع).

ب- تعريف التفوق اصطلاحا: تعني كلمة التفوق تلك القدرة الغير العادية أو الاستعداد العقلي العالي لدى الفرد، وهذه القدرة أو ذلك الاستعداد إما أن يكون موروثا أو مكتسبا عقليا كان أو بدنيا وفي المجال التربوي.

وقد استخدم الباحثون عدة مصطلحات وألفاظ مثل: متفوق، موهوب، لامع، مبدع، متميز، ويرون أن هذه الاستخدامات المتعددة كلها تعطي معنى القدرة الاستثنائية التي يمتلكها الفرد، وتميزه عن أقرانه (علاش ، 2022، ص42).

جـ- تعريف التفوق إجرائيا: التفوق هو مصطلح يعني تميز فئة معينة من التلاميذ عن غيرهم في التحصيل الدراسي، كما يعرف أنه قدرة الطالب على تحقيق وأداء الأنشطة الدراسية والتفوق فيها، والحصول على درجات عالية نتيجة تنمية المهارات والقدرات الفكرية

الفصل الأول ـــ

ويلخص الكاتب في هذا المقال: الرؤية المستقبلية للتمكين وأهمية استمرارية الجهود المبذولة لتحقيقه على المدى البعيد وكيف يمكن أن يؤدي التمكين إلى بناء مجتمعات أكثر عدلا واستقامة.

الدراسة الثانية: التمكين التعليمي لطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في التعليم قبل الجامعي دراسة ميدانية من إعداد الدكتورة أماني محمد الشريف وإيمان عبد الوهاب هاشم والباحثة سكينة محمد عبد المنعم عبد الحميد تهدف الدراسة إلى بيان واقع التمكين التعليمي للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في المدرسة الثانوية العامة في مصر ومعوقاته، من أجل التوصل إلى تصور مقترح لتمكين التعليمي لطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في المدرسة الثانوية العامة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتوافقه مع طبيعة الدراسة وأهدافها استخدمت أداة الاستبيان، تم تطبيقها على عينة من الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة بمركز أسيوط بحجم (289) طالبا، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

- أسفر تحليل نتائج الدراسة الميدانية عن احتلال بعض الأبعاد الدالة على واقع التمكين التعليمي للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في المدرسة الثانوية لمراتب متقدمة بينما جاءت أبعاد أخرى في المؤخرة ويمكن ترتيب هذه الأبعاد وفقا لمنظور العينة الكلية، ومنظور مجموعتي الدراسة من الطلبة، وذلك على النحو التالي: خدمات القبول والتسجيل، ثم الخدمات المعيشية، ثم الخدمات المكتبية، ثم التجهيزات والمباني التعليمية، ثم الخدمات التعليمية، وأخيرا جاء بعد خدمات مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة.
- توصلت الدراسة إلى مجموعة من المعوقات تقف أمام تحقيق التمكين التعليمي للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة من أهمها:

–ضعف الميزانية المخصصة للتمكين التعليمي للطلبة ذوي احتياجات الخاصة.

–نقص مراكز خدمات الإرشاد والتوجيه للطلبة ذوي احتياجات الخاصة.

–قلة المباني والمكتبات المدرسية المناسبة للطلبة ذوي احتياجات الخاصة.

–قلة المدرسين المدربين والمؤهلين للتعامل مع للطلبة ذوي احتياجات الخاصة.

الدراسة الثالثة: رعاية التفوق والمتفوقين دراسيا بين الحاجات الفردية والضرورة المجتمعية، من إعداد الأستاذ الدكتور بكاي ميلود والأستاذ براهيمي محمد جامعة زيان عاشور بالجلفة.

–تهدف الدراسة إلى تحديد القدرات الإبداعية لدى أبنائهما المتفوقين من اجل تشجيعهما، لذا نجد أن البلدان التي تعتبر اليوم قوى صاعدة هي التي استثمرت في الرأسمال البشري وحسمت باكرا إصلاح وملائمة أنظمتها التربوية، موفرة بذلك لأبنائهما المتفوقين والموهوبين ما يحتاجون إليه من رعاية وبرامج تربوية ومدرسية مكيفة مع خصائصهم ومشبعة لحاجاتهم من أجل مساعدتهم على تفجير طاقاتهم وقدراتهم في مختلف التخصصات والتقنيات الحديثة إلا أن الدول العربية لم تعي بعد بأهمية هذه الفئة، مما أدى إلى هجرة الكثير من الأدمغة إلى البلدان الغربية، حيث تم استثمار طاقاتهم وقدراتهم العقلية في شتى المجالات وتوفير لهم الموارد المادية والمالية، مما أدى بهم إلى استنزاف العقول العربية حول ضرورة التجديد التربوي، ظهرت التجارب والمشاريع العربية في مجال رعاية وتطوير هذه الفئة.

الدراسة الرابعة: استراتيجيات المعلمين في التعامل مع المتفوقين دراسيا في المدارس الثانوية الحكومية من وجهة نظر المعلمين والمديرين من إعداد فاطمة جميل عبد الله صوص أطروحة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية لسنة 2010.

تهدف هذه الدراسة إلى درجة ممارسة المعلمين للاستراتيجيات التعامل مع المتفوقين دراسيا، كما تهدف إلى معرفة أثر بعض المتغيرات بالمعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات العمل، مجال العمل، الدورات التكوينية)، بالإضافة إلى المتغيرات المتعلقة بالمديرين على درجة تقديرهم لممارسة المعلمين لهذه الاستراتيجيات، كما تهدف الدراسة لتحديد الصعوبات التي تواجه هؤلاء المعلمين في استخدام هذه الاستراتيجيات التعامل مع المتفوقين دراسيا، وإلى العلاقة بين أبعاد الاستراتيجيات والدرجة الكلية من أجل تحقيق أهداف الدراسة.

-اعتمدت الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث توصلت النتائج أن درجة ممارسة المعلمين استراتيجيات التعامل مع فئة المتفوقون دراسيا في المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم ومن وجهة نظر المديرين تتراوح ما بين متوسطة وكبيرة جدا، كما أظهرت الدراسة أن معامل الجنس له دلالة وفروق إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح المعلمين الذكور.

-كما توصلت النتائج أن الدورات التدريبية للمعلمين لها دور كبير في كيفية استخدام استراتيجيات التعامل مع المتفوقين دراسيا.

-كما توصلت الدراسة أن المؤهل العلمي وسنوات العمل ليست لها علاقة باستراتيجيات التعامل مع المتفوقين دراسيا.

-كما توصلت الدراسة إلى أن ضيق الوقت وصعوبة المناهج وطولها وضعف الإمكانيات المادية للمدرسة قد تعيق استراتيجيات التعامل مع هذه الفئة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال اطلاعنا على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع دراستنا نبرز أهم نقاط التشابه والاختلاف في جوانب الدراسة، إضافة توضيح نواحي الاستفادة منها:

-**الدراسة الأولى:** بالنسبة لنقاط التشابه بين الدراسة الأولى وموضوع دراستنا الحالية فإنهما يشتركان في متغير التمكين التعليمي، مما يساعدنا في تحديد مفاهيم الدراسة.

-حيث سلطت الدراسة الضوء على مفهوم التمكين التعليمي وهو موضوع حيوي وهام في السياق الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، كما تتفق هذه الدراسة مع دراستنا في أهمية التمكين التعليمي كأداة في تحقيق التنمية المستدامة.

أما نقاط الاختلاف فإن الدراسة السابقة دراسة نظرية نقدية بحتة مقارنة مع دراستنا التي لها طابع ميداني ونظري في نفس الوقت.

-**الدراسة الثانية:** توجد أوجه تشابه بين الدراسة السابقة ودراستنا الحالية من حيث عنوان الدراسة والمنهج المستخدم، وكذلك نفس الفترة التي أجريت فيها الدراسة أما عن أوجه الاختلاف في نوع العينة وحجمها ومكان الدراسة.

-**الدراسة الثالثة:** إن الدراسة الحالية والدراسة السابقة تتشابه معها في المتغير ألا وهو التفوق الدراسي من حيث أبعاد ومؤشرات المتغير فهي تهدف إلى رعاية وإعداد برامج تربوية وتعليمية مكيفة مع خصائص وقدرات المتفوقين من أجل تعزيز قدراتهم ومواهبهم.

كما ساعدتنا الدراسة السابقة في بناء الإشكالية وبناء الفصل المذكرة.

-**الدراسة الرابعة:** هناك أوجه تشابه من حيث الأساليب والاستراتيجيات المعتمدة في كيفية العامل مع المتفوقين دراسيا بالإضافة إلى الدورات التدريبية والتكوينية للفئة المسؤولة على المتفوقين، استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية (SPSS) مثل الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي.

الفصل الثاني: متطلبات التمكين التعليمي

تمهيد

أولا: ماهية التمكين التعليمي

1_تعريف التمكين التعليمي

2_أهمية التمكين التعليمي

3_أهداف التمكين التعليمي

4_أنواع التمكين التعليمي

ثانيا: أبعاد ومقومات التمكين التعليمي

1_أبعاد التمكين التعليمي

2_مقومات التمكين التعليمي

ثالثا: متطلبات التمكين التعليمي ومعوقاته

1_متطلبات التمكين التعليمي

2_معوقات التمكين التعليمي

3_النظريات المفسرة للتمكين التعليمي

خلاصة

تمهيد:

يعتبر التمكين التعليمي أحد العناصر الأساسية في مجال التعليم تهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة وذلك من خلال مراعاة مجموعة من المتطلبات الشاملة لجميع فئات الطلاب المتفوقين وتعزيز قدراتهم وذلك من أجل مواجهة تحديات المستقبل والمساهمة الفعالة في تطوير المجتمع.

أولا: ماهية التمكين التعليمي:

1-تعريف التمكين التعليمي:

يقوم التمكين التعليمي بتنمية الموارد الإنسانية من خلال الفهم الشامل للنسق التعليمي، ويكون دور الخدمة الاجتماعية وتنمية القدرة على المشاركة في صياغة وتنفيذ السياسية التعليمية على مستوى الماكرو ،أما على مستوى المجتمع تعمل الخدمة الاجتماعية على مواجهة مشكلة التسرب من التعليم، محو الأمية، وإعداد المشاريع التعليمية، إلا أنه ومهما كان هذا التعدد فإن كل ميادين التمكين تشترك في الأبعاد خاصة ما تعلق بالثقة والحرية، القوة والقدرة، مع القرار وتحمل المسؤولية، التأثير والفاعلية، التغيير والتحدي والمشاركة ...وغيرها من القيم الإيجابية التي يعززها التمكين.

والتمكين التعليمي حسب Paul,M,Terry هو نتيجة لما كان يشعر المعلمين من استبداد وسلطة مديري المدارس والثانويات، وبالتالي حرمانهم من الإحساس بالفعالية والنجاح، وتقدير الذات، والشعور بالعزلة والملل والإحباط والتفكير عندئذ في ترك مهنة التدريس نهائيا. وكان Bolin قد قدم تعريفا للتمكين التعليمي تمثل في منع المعلمين حق المشاركة في تحديد أهداف وسياسات المدرسة ، وإصدار الأحكام المهنية حول المواد التي يدرسونها، وكيف يقومون بذلك لما Luces,Brown &Makus فيعرفونه بأنه محصلة لاستعداد الإداريين في المدرسة لاقتسام السلطة مع أولئك الذين يكون التزامهم ضروري، لجعل البرنامج التعليمي يمارس وظيفته على أعلى درجة من الكفاءة، وعليه فإن التمكين التعليمي، حظي بمكانة مميزة في ظل تزايد الوعي في أوساط المعلمين والطلبة والإداريين على حد السواء ولا مجال لممارسة الاستبداد والتعسف والتسلط وكل أساليب القمع خاصة في مجال التربية والتعليم.(بركة بلاغماس، 2015، ص 2-4).

2_أهمية التمكين التعليمي: بالرغم من أن التمكين التعليمي كأسلوب إداري يهدف إلى التطوير والتحسين في أداء المعلمين والمتعلمين لتحقيق النجاح والتفوق ومنه التميز حديث عهد ولم يبرز إلا في أواخر الثمانينات من القرن الماضي إلا أن الدراسات الميدانية أثبتت أهميته وآثره على تحسن جودة الأداء ونوعية الخدمة التعليمية.

فبفضل التمكين التعليمي تصبح الخدمة التعليمية أكثر جودة ويؤدي تمكين المعلمين إلى جعلهم يعتقدون أنهم أكثر قدرة على التأثير على حياتهم المهنية اليومية، وفي نفس الوقت إحساسهم بأنهم أكثر نزاهة، وأنهم أدوارهم ذات مغزى داخل المجتمع المدرسي، كما يعمل على تشجيعهم على تحمل المخاطر ولعب الأدوار الجديدة، وعليه لا بد أن يحاول المسؤولون انتهاج طرق جديدة في التسيير تعمل على تمكينهم من خلال تعزيز، مشاركتهم في صنع القرارات، والمساهمة في حل المشكلات، وهذا يمنحهم الاستقلالية وحرية التعرف، والسلطة الكافية لذلك، أما ما يخص الطلبة فإن التمكين التعليمي يعزز لديهم الشعور بالملكية في العملية التربوية التعليمية، والقدرة على تحقيق التغيير فضلا على جعلهم أكثر ثقة بأنفسهم، وهذه الثقة التي تزيد من قدراتهم على التفكير، ومواجهة التحديات الأساسية، وتخلق لديهم الشعور بالقدرة على إثبات حاجاتهم ومرادهم مع إمكانية تحمل المسؤولية من خلال إدماجهم في اتخاذ القرارات وتشجيعهم على التفكير بمفردهم، وتحسيسهم بقدرتهم على الإبداع وغرس روح التحدي فيهم لتحقيق التميز في الإنجاز إدارة الموارد البشرية بصفتها أصلا ومرتكزا استراتيجيا ومصدرا أساسيا للميزة التنافسية، استخدام الأساليب الكمية لمعرفة مدى مساهمة الموارد البشرية في النتائج المالية والربحية النهائية للمؤسسة، إيجاد وتحديد وقياس مدى التوازن القائم بين الاستراتيجية المؤسسة وبين تكوينها البشرية وثقافتها التنظيمية، استخراج من الموارد البشرية أقصى طاقتها والحصول على أفضل إبداعاتها (سعود أمال، 14_2015، ص51).

3_أهداف التمكين التعليمي:

إن المادة أو المدير من الذين مهدوا الطريق لتمكين موظفيهم لم يكن بذلك خيارا، وإنما إدراكا منهم، أن هناك أهدافا لا يمكن تحقيقها دون تمكينهم، ويعد الهدف الرئيسي للقيام بعملية التمكين هو إيجاد قوى عاملة ذات قدرات فاعلة للإنتاج، أو تقديم خدمات تلبي توقعات الزبائن أو تزيد عليهما

_محاولة تحفيز الموظفين بحوافز داخلية. (رامي جمال اندراوس، 2008، ص 65).

_توفير جودة العمل ويقصد بها توفير العوامل البيئية الملائمة والمحببة والأمنية بمكان العمل.

_توفير نظم المكافأة وفرص النمو المناسبة، هذا ما يؤدي إلى كسب ولائهم وانتمائهم لهما، ومن ثم شعورهم بالملكية داخل المؤسسة مما يؤدي إلى استغلال أمثل لجميع الموارد المتاحة وعلى رأسها المورد البشري. (عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، 2007، ص264).

_إطلاق الطاقات الكامنة لدى الأفراد باعتبارهم أصلا ينبغي استثماره، من خلال إتباع أفضل الطرق المؤدية لتفوقهم بتبني عملية التمكين.

_أهمية سرعة اتخاذ القرارات.

_ توفير المزيد من الرضا والتحفيز. (عطية حسين أفندي، ص26)

_تحسين جودة الخدمة التعليمية.

_فقدان الشعور بالعجز والتبعية لدى المتعلمين.

_تعزيز قيم الثقة والاحترام بين أوساط المعلمين والمتعلمين على حد السواء، يساعد المعلمين على تحمل المخاطر في العمل بشكل فعال.

_يساعد المعلمين على تحمل المشكلات التي يواجهونها دون انتظار حلها من أطراف أخرى.

4_أنواع التمكين التعليمي: قسم Suominen عملية التمكين إلى ثلاث أنواع:

أ_التمكين الظاهري: ويشير إلى قدرة الفرد على إبداء رأيه وتوضيح وجهة نظره في الأعمال والنشاطات التي يقوم بها، وتعد المشاركة في اتخاذ القرار هي المكون الجوهري لعملية التمكين الظاهري.

ب_التمكين السلوكي: ويشير إلى قدرة الفرد على العمل في مجموعة من أجل حل المشكلات وتعريفها وتحديدها وكذلك تجميع البيانات عن مشكلات العمل ومقترحات حلها، ومن ثم تعليم الفرد مهارات جديدة يمكن أن تستخدم في أداء العمل.

ج_تمكين العمل المتعلق بالنتائج: ويشمل قدرة الفرد على تحديد أسباب المشكلات وحلها وكذلك قدرته على إجراء التحسين والتغيير في طرق أداء العمل بالشكل الذي يؤدي إلى زيادة فعالية المنظمة. (بركة، مرجع سابق، 2015، ص6).

ثانيا _أبعاد ومقومات التمكين التعليمي: اختلف الباحثون في تحديد ابعاد التمكين وهذا باختلاف في تحديد أبعاد التمكين وهذا باختلاف اهتماماتهم وميادين تطبيق التمكين في

Spector يرى أن للتمكين بعدين رئيسيين هما:

أ_البعد المهاري: ويقصد به إكساب الفرد مهارات العمل الجماعي من خلال التدريب ولا سيما مهارات التوافق وحل النزاع والقيادة وبناء الثقة.

ب_البعد الإداري: ويقصد به إعطاء حرية وصلاحية اتخاذ القرار لكل أعضاء المنظمة اما

Spreitjer فتؤكد ان التمكين كأسلوب تحفيزي يتكون من أربعة أبعاد هي المعنى، القدرة، تحقيق الذات والتأثير هذه التي تعكس مجتمعة اتجاها إيجابيا نحو العمل وتعبر عن التمكين النفسي. (المرجع نفسه، 2015، ص6)

وفي التمكين الإداري يفترض أن تتم عملية تفويض السلطات إلى أقل مستوى إداري في المنظمة وهو ما يتطلب التوسع في تفويض السلطة كي تتاح للعاملين في المستويات الإدارية الدنيا صلاحيات أوسع في وضع الأهداف وحرية التصرف واتخاذ القرارات وتحقيق المشاركة الفعلية في إدارة المنظمة وهناك من الباحثين يجد أن للتمكين ثلاث ابعاد وهي: (مي جمال أندراوس وآخرون، 2008، ص135).

1_الكفاءة: وهنا يعتقد بأن الموظفين يمكن أن يؤدوا عملهم في نطاق كفاءتهم مع حد أدنى من الإشراف.

2_الثقة: ليس من الضروري الاعتقاد بكفاءة الأفراد فحسب بل الثقة بما يؤدونه من وظائف.

3_عمل الفريق: في السابق كان العمل فردي، وبالتالي يمكن أن تحل المشاكل التنظيمية من خلال الشخص بمفرده، ولكن في ظل التحديات الكبرى، والمتمثل في المنافسة، جودة الأداء وتميزه، حيازة رأس المال الفكري، تعزيز المعرفة التراكمية ....إلخ

كان لابد أن يجتمع الأفراد كفرق مرنة دون حواجز كل المشكلات في نطاق أهداف وقيم المنظمة.

2_مقومات التمكين التعليمي:

1/بيئة تعليمية محفزة: تعد البيئة التعليمية المحفزة من المقومات الأساسية لتمكين التعليم، حيث يجب أن توفر بيئة تشجع على الابتكار والإبداع وتتيح للطلاب الفرصة لاستكشاف مواهبهم واهتماماتهم من خلال توفير موارد تعليمية متقدمة وتكنولوجيا حديثة ومساحات مخصصة للتعليم المستقل والعمل الجماعي هذه البيئة تسهم في تحفيز الطلاب على التفكير النقدي وحل المشكلات بطرق مبتكرة. (عبد اللطيف، 2020، ص45).

2/منهج تعليمي متنوع ومرن: يتطلب تمكين التعليم توفير منهج دراسي مرن ومتعدد الخيارات يلبي احتياجات الطلاب المتنوعة، بحيث يتضمن مواد متقدمة إثرائية تتجاوز المناهج التقليدية، مما يتيح للطلاب متابعة اهتماماتهم الأكاديمية والشخصية. (الشريف، 2019، ص87)

3/تدريب المعلمين على استراتيجيات التعليم الفعالة: يعد تدريب المعلمين على أحدث الاستراتيجيات التعليمية جزءا أساسيا من تمكين التعليم، حيث يجب أن يكون المعلمون قادرين على تطبيق أساليب تعليمية متقدمة وتقنيات تقييم متنوعة تلبي احتياجات الطلاب المختلفة. (الغامدي، 2018، ص 110)

4/برامج الإرشاد والتوجيه الأكاديمي: تساهم برامج الإرشاد والتوجيه في تمكين الطلاب من خلال مساعدتهم في تطوير مهاراتهم الاجتماعية والعاطفية وتوجيههم نحو تحقيق أهدافهم الأكاديمية والمهنية، هذه البرامج توفر دعما نفسيا وتوجيهيا تساعد الطلاب على التخطيط لمستقبلهم. (الانصاري، 2017، ص 62)

5/التعاون مع مؤسسات المجتمع: يعتبر التعاون مع مؤسسات المجتمع مثل الجامعات والمراكز البحثية والشركات من المقومات المهمة لتمكين التعليم، حيث يوفر للطلاب فرصا لتطبيق معرفتهم في سياقات عملية، مما يفتح أفاقا جديدة للتعليم والتطور المهني. (الحربي، 2016، ص95)

6/دعم الابتكار والإبداع: يتطلب تمكين الطلاب توفير بيئة تشجع الابتكار والإبداع من خلال الأنشطة اللاصفية مثل: المسابقات العلمية والفنية، والنوادي البحثية، والمشاريع المبتكرة، هذه الأنشطة تساعد الطلاب على تطوير مهارات التفكير الإبداعي والعمل الجماعي، مما يزيد من قدراتهم على التميز في مجالاتهم. (الموسى، 2014، ص76)

7/توفير الموارد التعليمية المتقدمة: يتضمن تمكين الطلاب إتاحة الوصول إلى موارد تعليمية متقدمة مثل الكتب المتخصصة والمجلات العلمية، والدورات الإلكترونية والتجهيزات المختبرية المتطورة، هذه الموارد تمكن الطلاب من تعميق معرفتهم في مجالات اهتمامهم وتطوير مهارتهم البحثية. (الخطيب، 2013، ص89).

ثالثا: متطلبات التمكين التعليمي ومعوقاته:

1/متطلبات التمكين التعليمي: اختلف العلماء والمختصون وتفاوتت آرائهم حول تحديد المتطلبات اللازمة لضمان تطبيق النجاح للتمكين، وفي هذا المطلب سنتطرق إلى كل من متطلبات التمكين ولكي يتم التطبيق الناجح لتمكين العاملين في المؤسسات قبل وأثناء وبعد عملية التمكين وهي كالتالي:

أ/المتطلبات الإدارية: وهي الركائز الإدارية التي تحتاجها الإدارة والمتمثلة في تفويض السلطة والمشاركة في اتخاذ القرارات والثقة الإدارية اللازمة للتمكين، وتحقيق الأهداف وثم تقسمها إلى التفويض إن التمكين يعني أن تمنح السلطة أو تفوضها، والغرض الأساسي من تفويض السلطة هي تمكين التنظيم من القيام بتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية، كما يهدف إلى تكوين كوادر عالية المهارة في التنظيم لكي تكون مستعدة لشغل المراكز العليا. (سيد محمد جاد الرب، 2009، ص 466)

_المشاركة في اتخاذ القرار:

إن عملية اتخاذ القرارات حصيلة جهد جماعي مشترك يتعاون فيه المدير مع المرؤوسين مما يتطلب جمع المعلومات والبيانات وتحليلها الآراء والأفكار الممكنة، وتحقيق الاتصالات الفريدة لضمان نجاح خط سير القرار، بمعنى أن المشاركة في عمليات اتخاذ القرارات هي اختيار جماعة من الأفراد بشكل مشترك حلا من بين البدائل (الحلول المتاحة) لمشكلة ما واتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ ذلك الحل.

_الدعم الإداري (الثقة الإدارية):

أساس عملية التمكين هو الثقة أي المديرين في مرؤوسيهم، وقد عرف بعض الباحثين الثقة المتبادلة بين الأشخاص بأنها توقع شخص أو مجموعة من الأشخاص بأن معلومات شخص آخر أو مجموعة من الأشخاص هي معلومات صادقة ويمكن الاعتماد عليها، فعندما يثق المديرون في موظفيهم يعاملونهم معاملة تفضيلية مثل إمدادهم بمزيد من المعلومات، وحرية التصرف والاختيار، فالثقة من المدير تؤدي إلى تمكين صلطة الموظفة وتعد الثقة مصدرا يمنح العاملين الشجاعة للسعي وراء ترقية وتقديم الأفكار الجديدة والاختلاف بطريقة محترمة كما تساعد على التقييم الحقيقي لمهاراتهم وأهدافهم ومحيطهم، وتمنحهم الشجاعة لإحداث التغيير والمرونة اللازمة لتحقيق الأهداف قصيرة وطويلة الأجل.

ب/المتطلبات التنظيمية:

يتطلب تمكين العاملين ثقافة تنظيمية تؤكد على أهمية العنصر البشري، والمتطلبات التنظيمية هي ما تحتاجه الإدارية في عملها من تنظيم فريق العمل وتدريب العاملين وتقديم الدعم الاجتماعي وكذا الاتصال الفعال من أجل تطوير عملهم وتمكينهم وثم تقسيمها إلى:

_فرق العمل: هي مجموعة ممكنة تنظيمها للتشارك في اتخاذ القرار والسيطرة على كيفية إنجاز أهدافها ويوفر الفريق لأعضائه المساهمة في اتخاذ القرارات وتشارك القرارات والتشارك في المعلومات وبناء الثقة وخلق العلاقات الشخصية.

لتحقيق التمكين الفعال لابد للمؤسسة أن تعمل على إعادة تصميم العمل ليصبح جماعيا وأن استخدام فرق العمل يتفوق كثيرا مع تمكين العاملين وبما أن فريق العمل هو مجموعة من الموظفين يعملون معا لتحقيق هدف عام نجد أن القرارات والأفكار الصادرة عن فريق العمل أفضل منها إذا يحددون طريقة تناول المشكلة من قبل أي فرد داخل الفريق وفي هذا تمكين كبير للفرد والفريق ومن أهم الفوائد التي تجنيها المؤسسات عندما تبني فرق عمل

متمكنة هي: المرونة وتحسين إنتاجية، وحل الكثير من المشكلات. (شادي حمدان عطية المصري، 2015، ص28)

التدريب المستمر:

تتعدد المفاهيم المستخدمة للتعبير من التدريب كعملية فهناك من يعده محاولة لتحسين الأداء العالي والمستقبلي للعاملين عن طريق زيادة قدراتهم على الإنجاز أو أنه الجهود الإدارية وتنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الفرد العامل على أداء عمل معين أو القيام بدور محدد في المؤسسة التي يعمل فيها.

ولا يمكن تمكين لا يجب أن يفترض في المديرون أن الموظفين يفهمون أعمالهم أو يمتلكون المعرفة عن وظائفهم إن تمكين العاملين يتطلب اكتساب المعرفة والمهارة والأدوات اللازمة للتصرف الفعال بصفة مستمرة.

*** الدعم الاجتماعي:**

لا بد أن يشعر العاملون بالدعم والتأييد من طرف زملائهم ورؤسائهم وهذا سيزيد من شعورهم بالتمكين الفعلي وبالتالي زيادة الثقة وزيادة شعور الانتماء والولاء والالتزام اتجاه المؤسسة التي يعملون فيها.

***الاتصال الفعال:**

الاتصال هو عملية نقل البيانات والمعلومات التي على أساسها تتعدد المواقف والتصرفات وتتخذا الاتصال الفعال مع كل المستويات الإدارية هو المفتاح الأساسي لتمكين العاملين فالإدارة لا تستطيع حل أي مشكلة بمفردها، لان المعلومات المتعلقة بالمشكلات ليست إشراك هؤلاء الأفراد في الحل، لأنه بدون مشاركة الأفراد لن تحل المشكلات، ولن يكون هناك التزام، وبدون التزام لن يتحقق التمكين.

ج/ المتطلبات اللوجستية: وهي ما يلزم الإدارة من الحوافز مادية ومعنوية موارد بشرية ومادية قادرة على تحقيق أهدافه وتم تقسيمها الى:

***حوافز مادية ومعنوية:** تعتبر الحوافز واحدة من المتطلبات اللوجستية حيث تعرف بأنها شعور داخلي يدفع الفرد للقيام بنشاط أو عمل ما، ويكون مشروط بالقيام بهذا العمل أو النشاط، إشباع رغبات وحاجات معينة.

إن نظام الحوافز الجيد يسهم في جذب الأفراد واشباع حاجاتهم ويعزز من استمرارهم في العمل كما يثير المنافسة فيهم لتحسين الأداء.

***الموارد البشرية والمادية:**

إن بيئة التمكين تحتاج إلى استقطاب الموارد البشرية ذات الكفاءة والمتخصصة بالعمل، قادرة على تدوير العمل الإداري، وأيضا موارد مادية من ميزانية مالية من أجل تغطية ما تحتاجه من نقص وتقنيات الكترونية تسهل عمل الإدارة، وكل ذلك يصب في مصلحة المؤسسة والرقي بها والتميز في الأداء.

2- معوقات التمكين التعليم:

تطبيق التمكين في المنظمات التعليمية مرتبط أساسا بخصائصها، وبمدى توافر البيئة الملائمة لتجسيده في الواقع، حيث أن نجاح أو فشل برنامج التمكين التعليمي يخضع بشكل أساسي إلى مدى توافر المتطلبات الجوهرية في البيئة التعليمية التي قد تساعد أو تعيق الوصل إلى تحقيق النتائج المرجوة، لذلك قد تواجه منظمات التابعة لقطاع التعليم بعض المعوقات التي قد تحد من قدرتها على تطبيق تمكين المعلمين والمتعلمين، ومن تلك المعوقات ما ذكره، ومن خلال كتابه.

حيث وضع لائحة فيها أهم ما يعمل على إحباط المعلمين داخل المؤسسات التعليمية وهي تتضمن:

-1- فقدان المسؤولية والسلطة، ولا يوجد وقت لحل المشاكل، بمعنى سيادة الهيكل التنظيمي الهرمى والمركزية الشديدة في سلطة اتخاذ القرارات.

-2- عمل لا معنى له، وفي الوقت ذاته الأعمال محددة دائما وهي نفسها، أي عدم الرغبة في التعبير.

-3- لا توجد وسيلة لقياس أداء المهام.

-4- انعدام الثقة وسوء التواصل.

-5- السياسات البيروقراطية الجامدة بسبب خوف الإدارة من فقدان وظائفها والسلطة.

-6-قلة المهارات والمعرفة أو الموارد اللازمة للقيام بمهمة التعليم بشكل جيد، كذلك خوف وتهرب الافراد من تحمل السلطة والمسؤولية.

-7- قلة الدعم والتدريب والتغذية الرجعية تعكسه الانظمة والإجراءات الصارمة التي لا تشجع على المبادأة والتقليدية.

-8- تفضيل أسلوب القيادة الإدارية التقليدية.

-9-ضعف التدريب والتطوير الذاتي.

-10-عدم الثقة.

-11-اختلاف في أهداف كل من الإدارة وهيئة التدريس (بركة، مرجع سابق، 2016، ص9)

3- نظريات التمكين التعليمي:

اولا: نظرية الادارة علمية:

أما بالنسبة لنظرية الإدارة العلمية التي تبلورت في كتاب مبادى الادارة علمية لفردريك تبور الذي سمي بأبي الادارة العلمية، فنلاحظ في المبادئ التي نادي بها " تايلور" محاولة منه لوضع اسس ومبادئ علمية مدروسة ومحددة لتعظيم انتاجية العاملين، لقد كانت تلك مبادئ بمثابة رد الفعل من أب الادارة العلمية اتجاه الحالة عدم التقيد من قبل العاملين بأي أسس أثناء قيامهم بالعمل، فكل يعمل على هواه وهذا التذبذب قد يفقد الادارة قدرتها على التنبؤ والتخطيط ومعرفة الحجم للإنتاج المستقبلي، فأما إن تكون هنالك طريقة مثلى المحددة تأدية العمل ضمن الخطوات وأسس محددة وأما أن يعمل كل واحد بالطريقة التي يراها مناسبة فلا تتحقق الكفاءة ولا تتحقق مستويات الإنتاج المتوقعة فاقترح "فدريك تايلور" منهجه المشهور "بالطريقة مثلى" في العمل، تلك الطريقة التي تتحقق من خلال الدراسة الخطوات العمل والتوحيد الخطوات الضرورية والابقاء عليها وتحديد الخطوات غير الضرورية وإلغائها فتبقى الطريقة المثلى لتأدية أي عمل يقوم به العامل، اما التمكين ونظرية ادارة علمية فعلى الطرفي النقيض ولم يكن اصلا مفهوم التمكين معروفا في ذلك الوقت، وما ورثه فريديريك تايلور من الثورة الصناعية من ادم سميث يتنافى أصلا مع مبدا التمكين في الادارة المعاصرة النظرة التي كانت سائدة تجاه العامل على أنه آلة يجب ضبطها بطريقة مثلى لإنجاز اكبر كم من الانتاج.(إبراهيم بلوط، 2001، ص 78-80)

النظرية السلوكية: بينما انصب اهتمام منظري الفكر الكلاسيكي على هيكل وآلية عمل منظمات، انصب احتلام منظري العلاقات الإنسانية على العنصر البشري في المنظمة، وعلى خلاف منظري الفكر الكلاسيكي الذين كانوا مدراء ممارسين، بحيث اعتمدوا على خبرتهم وتجاربهم الشخصية، فإن منظري العلاقات الانسانية كانوا من الأكاديميين وعلماء اجتماع والنفس والسلوك، حيث ركزوا اهتمامهم على تحفيز الفرد، ودراسة سلوك المجموعة ومفهوم القيادة.

أ – يرى الرائد الألماني هيغو مانستر برغ أب علم النفس الصناعي: ان علماء النفس يمكنهم مساعدة مديري الصناعات على حسن انتقاء الافراد، ومدهم بالحوافز التي تساعدهم على تأدية عملهم بفاعلية.

ب – أما فوليت، وكما يلقبها بيتر دروكايم بأم الادارة، تعد من بين الرواد الذين وضعوا الإطار العام لنظريات الادارة الكلاسيكية، إلا أنها انفردت عن الكلاسيكيين، حيث أنها أسهمت إلى حد كبير في ارساء بعض المفاهيم، والتي ينظر إليها على أنها حديثة في وقتها الحاضر.

مثل: التعاون والانسجام فقد أكدت على أهمية الحرية في التعبير والتعاون لحل الخلاف في العمل، ورأت بأنه من الواجب السيران يساعد الناس في المنظمة على التعاون معا، وتحقيق التكامل في مصالح والاهداف، وكانت فوليت ترفض الفكرة التي مؤداها على المدير إعطاء الأوامر فقط، بل يجب تدريبه مع الافراد كفريق لإنجاز الاهداف المشتركة.

وقد كانت هناك علاقة بين ما جاء في النظرية السلوكية وما جاء به مفهوم التمكين، يظهر ذلك في: (المرجع نفسه، 2001، ص 85)

1– لقد نادت فوليت إلى التعاون والانسجام بين المديرين والعاملين لتحقيق التكامل في مصالح والأهداف كما نادت الى الحرية كل هذا يعد من بين ما يدعو اليه مفهوم التمكين وهذا ما يدل على ان الاهتمام بالجانب الانساني وتنميته لا يرتبط بزمان أو مكان.

2– اما بالنسبة لما خلص اليه التون مايو فهو يرى بضرورة النظر إلى أهمية الجانب الانساني وبحيث يعد هذا الاخير، الجانب الأكبر المؤدي الى الزيادة في الإنتاجية وأن التركيز على الجانب الانساني يظهر من خلال ما أشار اليه مايو من تحفيز مادي ومعنوي، وتحفيز جماعي، ولتهيئة الجو الاجتماعي التفاعلي بين أعضاء المنظمة، هذا من جهة، من جملة الأخرى عدم الاكتفاء بالتركيز على التصميم الوظيفة انما على الكيفية جعل

الوظيفة اكثر تحفيز وكل ما توصل اليه مايو من استنتاجات، تعد من متطلبات تحقيق التمكين.

3- بروز بعض المفاهيم التي لها علاقة بمفهوم التمكين، كمجموعات العمل، تهيئة الجو الاجتماعي التفاعلي (المناخ التنظيمي المناسبة) التحفيز المعنوي، الحرية والدفاعية، لكن بالرغم من تعرض منظري العلاقات الانسانية إلى العنصر البشرى، فإن ذلك كان بهدف الزيادة في الإنتاجية وليس بهدف تلبية رغبات العامل، وتنميته أو كسب ولائه وانتمائه من هنا بدأت نظريات أخرى ، تنحوا منحى آخر نحو الاهتمام بالجانب الانساني من خلال التركيز على الجوانب المعنوية الأخرى، كدراسة حاجياته ورغباته وسلوكيات وعواطفه ومن بين هذه النظريات نظرية الحاجيات والرغبات وقد نادى أصحاب هذا التيار الفكري، الى التأسيس دور العامل والموظف في منظمة.

النظرية "Z" قبل ظهور النظرية "Z "ظهرت النظرية اليابانية، وطبقت في منظمات اليابانية وقد حققت نجاحات باهرة داخل اليابان، وكان اهم سلبياتها، أنها لم تحقق نفس النجاحات خارج حدود اليابان (خاصة في الشركات الامريكية).

مما أظهر الحاجة الى الوجود نظرية أخرى، مستنبطة من النظرية اليابانية تطبق خارج اليابان سميت هذه النظرية بالنظرية «Z"، ان من شأن نجاح النظرية اليابانية داخل المنظمات اليابانية، يرجع الى الخصائص هذه الاخيرة المتمثلة.

1_ العمل الجماعي والتعاوني: تطبق المنظمة اليابانية أسلوب عمل الجماعي التعاوني، قائم على أساس الثقة والتألف السائدين في اوساط عاملين ذلك باستخدام اسلوب جماعات العمل، فكل فرد في المنظمة لابد ان يكون منتميا لجماعة عمل واحدة لا أكثر تسعى الجماعات العمل، بوجه علم إلى المساحة في التطوير العمل وحل مشكلاته جماعيا، ورفع انتاجية المنظمة، وعادة يكون لكل جماعة مهمة تقوم بإنجازها وميزة هذه الجماعات أنها

تخلق جو الألفة والتعاون والثقة بين العاملين، و ايجاد دافعية إيجابية نحو العمل وتحقيق الرقابة الذاتية وهي أقوى من الرقابة الرسمية.

2_ اتخاذ القرارات: تقوم المنظمة اليابانية بعملية اتخاذ القرارات على أساس المشاركة الجماعية وفق أسلوب Ring في اتخاذ القرارات بمعنى تدوير الوثيقة او موضوع القرار من مدير لآخر ليبدي رأيه بشكل رسمي فيها، والاتفاق في النهاية يكون من قبل جميع المديرين في مجال العلاقة، وإن الفائدة الأسلوب جماعي في اتخاذ القرارات.

شعور المديرين وخاصة الجدد بأن العمل الاداري في المنظمة يمارس فعلا فلسفة التعاون والعمل الجماعي. (رزق، 2009_2010، ص 45)

3_ المسؤولية الجماعية: وهي نتيجة طبيعية للأسلوب الجماعي في اتخاذ القرارات، فالمسؤولية هنا جماعية تقع على جميع من ساهم في اتخاد القرار وتنفيذه وأي تقصير يحاسب عليه الجميع، فإن قصر شخص ما، نجد ان الآخرين يهبون لمساعد ته وتقديم العون له.

4_ المشرف المباشر: ان المنظمة اليابانية تعطي اهمية كبيرة ودور بارزا للمشرف المباشر، فمن خلال احتكاكه المباشر مع مرؤوسيه يمكن ان يعرف خصائصهم الشخصية وتفسير أنماطهم السلوكية وبالتالي فهو في وضع أفضل من غيره، في البحث عن روح التعاون والمحبة والثقة.

في صفوفهم انطلاقا من ذلك فالمنظمة اليابانية تقوم باختيار المشرفين المباشرين بشكل جيد بحيث تتوفر فيهم الخبرة والمهارة لتحقيق ذلك وتدريبهم واعطائهم الحرية في التشكيل فريق العمل المتجانس بعيدا عن البيروقراطية السلبية.

5- الإنتاجية: تقاس الانتاجية على أساس الجهد الجماعي وليس جهد الفرد فالجميع عليه ان يعمل بجد و نشاط لرفع الانتاجية ليعود النفع على الجميع، وهذا ما يساهم إلى حد كبير

في تحقيق العنصر التعاون والتنسيق في العمل، وإبعاد الأنانية لعدم وجود التنافس، فالمصلحة مشتركة بين الجميع.

6_ الأدوات الكمية والتقنية: لا يسمح أسلوب الادارة الياباني للجانب التقني وللأدوات الكمية ان تحل محل الفكر والذكاء الانساني وتسيطر أو تهيمن عليه بالتالي تبقى أدوات الكمية مجرد أدوات مساعدة في اتخاذ القرارات للمديرين. (المرجع نفسه، ص 48)

لقد قدم عالم الإدارة الياباني وليام أواشي النظرية "Z " وقد لاحظ ان الزيادة الهائلة في الانتاجية التي حدثت في الشركات اليابانية لا تعود الى السياسات النقدية او الابحاث او إلى العمل الدؤوب المضنى العامل، ولكن تعود الى كيفية ادارة العنصر البشري في هذه الشركات بحيث يتمكن العاملون فيها العمل معا بكفاءة وتعاون اكثر الى أن الأمور المشار اليها أعلاه متوفرة في الشركات الامريكية بدرجة ان لم نقل مثيلتها في اليابان وهذا ما أدى إلى إيجاد نظرية في الادارة تعمم بقدر الامكان الطريقة اليابانية ولكن تطبق في المنظمات وبيئات خارج اليابان وبالتالي، يمكن القول أنه اذا كانت نظرية "x" قد كانت نظرتها سلبية تجاه عنصر البشري، والنظرية " y " نظرتها ايجابية إلى ذلك العنصر فإن النظرية "z" والتي أوجدها والعالم اواشي، قد ركزت على العنصر البشري، كأساس لزيارة انتاجية المنظمة، بما ينسجم مع البيئة غير البيئة اليابانية يلاحظ مما سبق، ان منظمات تسعى دائما لتحقيق التميز من خلال محاولة الالتحاق بمنظمات اخرى ناجحة، سواء بالاعتماد على تجاربها او خبرتها وبالتالي، فهي تستفيد وتتعلم من التجارب الآخرين، او اعتماد هذه المنظمات على نفسها، من خلال مختبرات اعضائها ولا يتم ذلك الا من خلال التعلم ويعد هذا جل ما ترمي اليه المنظمة التعليمية.(رزق ، 2009_2010 ،ص 36)

خلاصة:

يعد نجاح عملية التمكين التعليمي مرهون بمدى استثمار الأفراد في المنظمة التعليمية لمكانتهم والسلطة الممنوحة لهم، لان التمكين يتمثل في تحرير المعلمين من الكثير من القيود الوظيفية التقليدية، وخصوصا تلك التي تحد من حرية التصرف، وهو أمر يعود للمنظمة نفسها وإدارتها، فإذا كانت إدارة المنظمة ترعى وتشجع عملية التمكين فيتحتم عليها تهيئة الظروف التي تسمح لهم بممارسة كفاءتهم وقدراتهم في الرقابة على عملهم، بما يقوي لديهم روح المبادرة والحرص على أداء أعمال ذات معنى، والطرف الاخر في عملية التمكين هو الفرد نفسه معلم كان أو متعلم، فإذا لم يكن ذلك الفرد على استعداد لأن يصبح متمكنا فإن جهود المنظمة وإدارتها ستفشل.

الفصل الثالث: المتفوقين دراسيا

تمهيد

أولا: المتفوقون دراسيا

ثانيا: النظريات المفسرة للتفوق الدراسي

ثالثا: خصائص المتفوقين دراسيا

رابعا: العوامل المساهمة في التفوق الدراسي

خامسا: أساليب الكشف عن المتفوقين دراسيا

سادسا: الرعاية المدرسية والمجتمعية للمتفوقين دراسيا

سابعا: المشكلات وحاجات المتفوقين دراسيا

خلاصة

تمهيد:

يلقى فئة المتفوقين دراسيا اهتماما واضحا في العقود الأخيرة على المستوى المجتمعي والبحثي، نتيجة للحاجة المتزايدة لمواصلة التقدم في كافة المجالات والارتقاء بهم في كافة مراحل تعليمهم من أجل استغلال قدراتهم ومواهبهم وتحقيقها على أرض الواقع.

وقد تناولنا في هذا الفصل، المتفوقين دراسيا بشكل مفصل من خلال تقديم مفهوم للتفوق الدراسي والنظريات المفسرة له، خصائصه والعوامل المساهمة في التفوق إضافة إلى معايير الكشف عن فئة المتفوقين والبرامج التعليمية الخاصة برعاية المتفوقين ومشكلات وحاجات المتفوقين دراسيا، كل هذه النقاط نعرضها بالتوالي في هذا الفصل.

أولا: المتفوقين دراسيا

1-مفهوم التفوق:

تتعدد مفاهيم التفوق الدراسي عند المفكرين وعلماء التربية والاجتماع وتزداد تعقيدا نظرا لعدم وضوحها وتعدد أبعادها ودلالاتها، وتداخلها مع ألفاظ ومفاهيم ذات صلة كالموهبة والذكاء، العبقرية، الإبداع.

ولقد أشار أبراهام إلى التضارب المسرف في تعريف مصطلح التفوق، حيث جمع أحد طلابه حوالي (113) مصطلحا للتفوق ضمها لبحث دراسي قام بإجرائه، وهذا قد يعكس مدى حيرة المتخصصين في المجالات التربوية والتعليمية في تحديد التفوق وتعريفه وتقديره وماهيته.

ويعود اختلافهم في تعريف التفوق والموهبة لاختلاف الخلفيات الثقافية والعلمية لهم أولا، والتطورات المذهلة في ميادين التربية وعلم النفس ثانيا، والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتكنولوجية والمعلوماتية التي تعكس على حياة المجتمع وأفراده من وقت لآخر ثالثا وأخيرا.

وعند ذكر تعاريف التفوق الدراسي نجد أنها اعتمدت على التحصيل الدراسي كمحك للتفوق الدراسي ونذكر منها:

تعريف **بانسو** للطفل المتفوق بأنه الطفل الذي لديه القدرة على إنجاز العالي في المجالات الأكاديمية مثل الفنون والعلوم الاجتماعية والعلوم الطبيعية والرياضيات. (عامر، 2007، ص108).

وفي تعريف للجنة الحكومية للتربية (1971) جاء تعريف **مارلاند** للتفوق بأنه تلك القدرة العالية عند الفرد الذي يمكنه من القيام بأداء متميز والذي يحتاج إلى خدمات أو برامج تربوية خاصة فوق ما يقدم عادة في البرامج المدرسية العادية ليتمكن من تحقيق إسهامات نحو ذاته ومجتمعه المتميز. (شعيب، 2013، ص35).

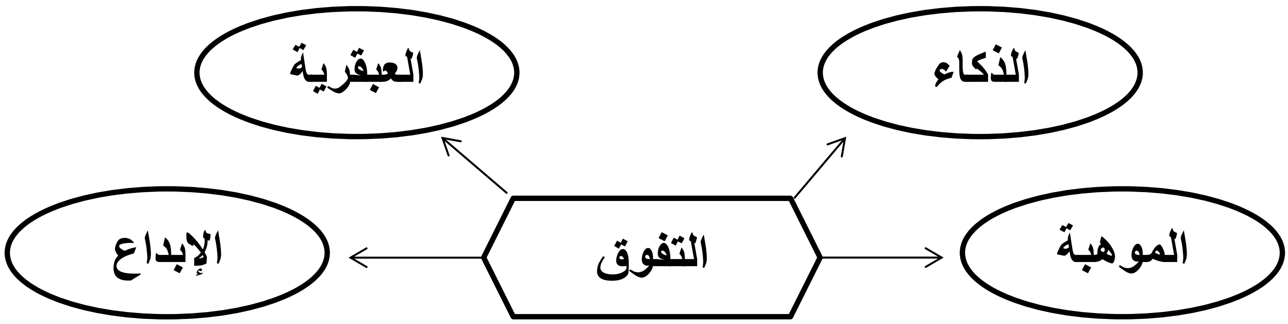
أما من الناحية التحصيلية فيعرف الطالب المتفوق: بأنه الطالب الذي يثبت تقدما ملحوظا في التعليم مقارنة مع زملائه في الدراسة بحيث يكون تحصيله ضمن ال 5% العليا في توزيع الطلاب في الصف الدراسي نفسه، أما إذا كان المتفوق عقليا، فهو الطالب الذي يتميز من حيث مستوى الذكاء وتبلغ درجته **130 درجة** فأكثر ويكون في الوقت نفسه متفوقا دراسيا بحيث يقع تحصيله ضمن ال 5% العليا من مجموع الطلاب المناظرين. (الطنطاوي، 2008، ص23).

إذا فالتفوق هو القدرة الغير عادية أو الاستعداد العقلي العالي لدى الفرد، وفي المجال الدراسي هو المتميز عن الآخرين في التحصيل الدراسي والسعي لتحقيقه لكل متعلم.

ويعد تعريف عطية هنا للمتفوق الدراسي التعريف الأكثر تحديدا فحسبه: "الطفل المتفوق دراسيا هو الطفل الذي يتميز عن زملائه فهو سبقهم في الدراسة ويحصل درجات أعلى من الدرجات التي يحصلون عليها، ويكون عادة أكثر منهم ذكاء وسرعة في التحصيل" (سيد، 2005، ص24).

إذا فالتحصيل الدراسي مؤشر من مؤشرات التفوق الدراسي وهذا الأخير مؤشر للتفوق العقلي وهو القدرة على الامتياز في التحصيل.

2-التفوق والمصطلحات المشابهة:



الشكل (1): التفوق والمصطلحات المشابهة

1-التفوق الدراسي في ضوء الذكاء:

يعتبر الذكاء من أكثر موضوعات علم النفس خضوعا للقياس الدقيق وذلك بالمقارنة ببقية صفات الكائن الإنساني...، ولقد اهتم العلماء بالبحث عن جذور الذكاء واهتموا بعلاقته بالمتغيرات، كما اهتموا بمشكلة توزيعه ومشكلة تأثيره على سلوك الفرد، كما اهتموا بمعرفة المتغيرات التي تطرأ عليه بتقديم الفرد في العمر، ولهذا يحظى تعريف الذكاء بأهمية بالغة في تشخيص وتحديد القدرات العقلية وفي تحديد معرفة نسبته لدى الفرد في استخدام الطرق والاختبارات لقياسه. (طارق، 2015، ص2).

وقد تعددت الاتجاهات واختلفت في تحديد تعريف للذكاء باعتباره أحد أنواع النشاط العقلي.

وقد عرف **تيرمان Termen** وهو رائد الباحثين في ميدان التفوق العقلي أن الطفل المتفوق هو من تجاوزت نسبة ذكائه 140 إذ طبق عليه مقياس استانفورد للذكاء، وفي ضوء هذا التعريف عرف تيرمان وآخرون المتفوقين بأنهم الأطفال الذين يحصلون على نقاط عالية في اختبارات الذكاء العام التي تدل على استعدادهم واستمرارهم في جديتهم في الاختبارات وأن يكونوا أعضاء منتجين في المجتمع. (طارق، 2015، ص9).

وقد استخدم العلماء الذكاء ومعامل الذكاء كمحك للتعريف على التفوق والمتفوقين، فحينما سئلت **هولنجورث Hollinguorth 1926**، عن استخدامها للذكاء كمحك للتفوق في اختيارها لعينة الدراسة للمتفوقين عقليا، أجابت بأنها بحثت عن وسيلة أخرى لكشف عن المتفوقين ولكنها لم تجد محكا أفضل من معامل الذكاء يمكن الاعتماد عليه في اختيارها للمتفوقين. (عامر، 2007، ص98).

2-التفوق الدراسي في ضوء العبقرية:

وهي قوة فكرية فطرية من نمط رفيع فهي طاقة فطرية وغير عادية وذات علاقة بالإبداع التحليلي وتختلف عن الموهبة، واستخدام تيرمان وهولنجورث اصطلاح العبقرية للدلالة على

الأطفال الذين يملكون ذكاء مرتفعا، حيث اعتبر تيرمان كل تلميذ من أفراد العينة التي قام على داستها ومتابعتها حوالي 35 عاما حصل على 140 نقطة ذكاء في اختبار ستانفورد بينيه في عداد العباقرة. (الدليل التربوي للتفوق، مجلة).

ويقترب لفظ العبقرية والعبقري كثيرا جدا من لفظ التفوق والمتفوق إلا أنه يشير إلى الجودة والدقة والعلو في التفوق في الأداء والتحصيل والذكاء، إذ يفضل استخدام لفظة العبقرية في وصف الأداء الذي لا يفوقه شيء في الجودة والدقة والخبرة وعليه يمكن تعريف العبقري بأنه الشخص الذي يظهر نبوغا عاليا جدا، ويأتي بأعمال عبقرية في مجال أو أكثر التي يقدرها المجتمع.(الصاعدي، 2007، ص24).

3-التفوق الدراسي في ضوء الموهبة:

اعتمدت بعض الدراسات على الذكاء العام في التعرف على الموهوبين مثل دراسة **تيرمان وأودين Terman and Oden 1921 وهولنجورث Hollingorth1931 ودنلاب Dunlap 1945 وبالدوين Baldwin 1923** وعندهم فاعتمدوا على الذكاء العام كمحك في التعرف على الموهوبين واختلفوا في تحديد نسبة ذكاء الموهوبين ودرجة شيوع الموهبة بين أفراد الشعب الواحد في السن المعينة.(طارق، 2015، ص24).

عرف **بول ويتي Wity.P** 1963 الطفل الموهوب بأنه الطفل الذي يتصف بالامتياز المستمر في أي ميدان هام من ميادين الحياة.(طارق، 2015، ص25).

وعرف **هيوارد وأورلانسكي Heward and Orlanski 1980** الأطفال الموهوبين بأنهم نوعية خاصة من الأطفال في مختلف الأعمال ويمتلكون قدرة فائقة على الأداء العالي في مختلف المجالات مثل المجال العقلي والمجال الابتكاري والمجال الإبداعي ومجال التحصيل المدرسي مما جعلهم يحتاجون إلى خدمات خاصة تتلاءم مع موهبتهم، وتختلف عن تلك التي تقدم للأطفال العاديين في مدارسهم العامة، ويعد هذا التعريف الأكثر شمولا وذلك

لتناوله التفوق في التحصيل الدراسي والمجال العقلي، بالإضافة إلى الابتكار والإبداع. (طارق، 2015، ص26-27).

وقد اتفق كل من **ريزلي 1987 ومارلاند 1986 Renzulli and Marland** كونهم أشخاص ذو قدرات عالية ولامعة قادرين على الأداء العالي في المجالات التالية:

- القدرة العقلية العامة.
- القدرة الأكاديمية المتخصصة.
- التفكير الإبداعي المثمر.
- القدرة على القيادة.
- الفنون البصرية والأدائية.
- قدرة الضبط التقني.

4-التفوق الدراسي في ضوء الإبداع:

يعد الإبداع أحد أهم الأهداف التربوية التي تسعى المجتمعات الإنسانية إلى تحقيقها فالأفراد المبدعون يلعبون دورا هاما وفعالا في تنمية مجتمعاتهم في جميع المجالات. (طارق، 2015، ص31).

ويعرف **تورانس Torrance** الإبداع بأنه عملية يصبح فيها الفرد حساسا للمشكلات وأوجه النقص والفجوات المعرفة والمبادئ الناقصة وعدم الانسجام ويحدد الصعوبة ويبحث عن الحلول ويقوم بتخمينات ويصوغ فروضها عن النقائص ويختبر هذه الفروض ويعيد اختبارها ثم يقدم نتائجه في آخر الأمر. (أحمد، 1991، ص350).

ويعرف أحمد عبد الخالق الإبداع بأنه قدرة خاصة متميزة لحل المشكلات حلا فريدا ويتمثل في السلوك الذي يتسم بالجدة والأصالة والفائدة. (أحمد، 1991، ص538).

ثانيا: النظريات المفسرة للتفوق الدراسي:

1-نظرية الإنتاجية العلمية (Walberg, 1981):

تعتبر نظرية والبيرج الإنتاجية العلمية أحد النظريات القليلة المتعلقة بالتفوق الدراسي، حيث تشير النظرية إلى أن الخصائص النفسية لدى الطلاب وبيئاتهم النفسية تؤثر على النتائج الدراسية في المجال المعرفي والسلوكي، حيث حدد والبيرج بعض المتغيرات الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على النتائج الدراسية والتفوق الأكاديمي بما في ذلك قدرات الطلاب والتجارب السابقة والدافعية والمستوى النمائي ومقدار وجودة العملية التعلمية، والمناخ الصفي والبيئة المنزلية ومجموعة الأقران، والتعرض لوسائل الإعلام خارج البيئة المدرسية. (Ruguttsl Chemosit, 2005, p67).

حيث حددت النظرية ثلاث مجموعات من العوامل المؤثرة على التفوق الدراسي للطلاب بناء على المهارات الوجدانية والمعرفية والسلوكية من أجل تحسين التعليم والتي تؤثر بشكل كبير على الأداء الدراسي وهي الموهبة (القدرة، التنمية، الدافعية)، والتعليم (القيمة، الجودة)، البيئة (المنزل، الفصل الدراسي، الأقران ووسائل الإعلام). (Farroq, choudhry, berhanu, 2011, p4).

2-نظرية تقرير المصير (Deci & Ryan):

تقوم النظرية على الفكرة بأن الأشخاص لديهم الاحتياجات الفيزيولوجية الداخلية المتعلقة بالكفاءة والاستقلالية والارتباط التي تشكل أساس الدافعية الذاتية وبناء الشخصية، حيث تعتبر هذه الاحتياجات الفيزيولوجية ذات أهمية كبيرة في تعزيز التكامل والتطور الاجتماعي والرفاهية الذاتية، وتقدم هذه النظرية القاعدة التحفيزية الخاصة بالتفوق لدى الأشخاص، وهي الدافعية الداخلية التي تجعل الشخص أكثر نشاطا وتقريرا لمصيره والشعور بتقدير الذات والكفاءة الذاتية والنمو الفيزيولوجي الصحي الذي يزيد دافعية الشخص نحو تحقيق التفوق. (Clerenger, 2013, p1213).

3-نظرية الدافعية للتفوق (Atkinson and Raynor, 1978):

تقوم هذه النظرية على الفكرة المتعلقة بالعمليات الداخلية، وتشير إلى أن الحاجة إلى التفوق وتحقيق الإنجاز الداخلي هي التي تحرك الدافعية لدى الأشخاص، كما تلعب الدوافع الخارجية دور هام في تحقيق التفوق وخاصة الحوافز مثل: التقدير الاجتماعي والمكافآت المادية، كما توجد إثنين من الدوافع لدى الشخص في الظروف التنافسية وهي الدافعية لتحقيق التفوق والدافعية لتجنب الفشل. (Maric & Sakac, 2014, p64).

ثالثا: خصائص المتفوقين دراسيا:

1-الخصائص الجسمية الحركية:

أوضحت نتائج دراسة لويس تيرمان أن الأطفال الموهوبين والمتفوقين أكثر طولا وأثقل وزنا، كما كانوا أكثر تفوقا من حيث المرونة الجسمية والسرعة والطاقة والسيطرة العضلية ونمو المقدرة على المشي ومستوى عالي من الطاقة الجسمية، والوعي بالاتجاهات (يمين، يسار)، ومقدرة على عمل أشكال ونماذج من الحركات المتنوعة، ومن الخصائص الحركية سلوكيات دالة عليها:

- يمشي ويتسلق ويركض بصورة متوازنة في سن مبكر.
- يستطيع التحكم بسهولة بأدوات صغيرة كالمقصات والأقلام.
- يستطيع نسخ الكلمات والصور ويتعامل مع الأدوات جيدا.

2-الخصائص الاجتماعية:

يتميز المتفوقون دراسيا بالقدرة على الاندماج مع الجماعة والامتثال لمعاييرها، ولديهم قدرة قيادية، حيث يمتاز بأنه اجتماعي وأنه يحاول السيطرة على من يتعاملون معه للبقاء على القمة دائما، ويتخذ الاحتفاظ بالتفوق وسيلة للقوة وتحقيق السيطرة، ويتميزون بأنهم انبساطيون

يحاولون تكوين علاقات من التقرب للآخرين ويريد منهم نفس الشيء، كما أنهم يستطيعون تكوين علاقات أسرية طيبة نسبيا ومن السلوكيات الدالة عليها:

- يتعاطف على الآخرين.
- واثق بنفسه مثقل.
- ينظم ويقود نشاطات الجماعة.
- يبني علاقات جيدة مع الأطفال الأكبر سنا والراشدين.
- يحترم ويقدر أفكار الرفاق والمعلمين وآرائهم.
- يعترف بحقوق الآخرين.
- لا يحب تدخل الآخرين في شؤونه الخاصة.

3-**الخصائص الإبداعية:** ومن السلوكيات الدالة عليها:

- يتمتع بخيال قوي.
- يتمتع باللعب بالكلمات الأفكار.
- يظهر مستوى متطور من الحس بالدعابة اللفظية.
- يستخدم الأدوات والألعاب والألوان بطرق تخيلية
- يعزف على آلة موسيقية. (سليمان وعامر، ص18-19).

4-**الخصائص الخاصة:** ومن السلوكيات الدالة عليها:

- يمارس الألعاب الرياضة بشكل جيد.
- يغني.
- يجمع طوابع أو عملات أو بطاقات.
- غالبا ما يظهر قدرة متميزة في مجال ما.

5-**الخصائص المعرفية للموهوبين والمتفوقين:**

5-1-إدراك النظم الرمزية والأفكار المجردة: يظهرون قدرة فائقة على تعلم النظم اللغوية والرياضة ومعالجتها في مرحلة مبكرة من العمر.

5-2-حب الاستطلاع: يكشفون في سن مبكرة الرغبة القوية في التعرف على العالم من حولهم وفهمه من خلال قوة ملاحظتهم وطرحهم تساؤلات يبدو غير منسجمة مع عمرهم ومستواهم الصفي.

5-3-الإستقلالية: يتميز بنزعته القوية للعمل منفردا ولاكتشاف الأشياء بطريقته الخاصة بأقل قدر من التوجيه من المعلمين أو الوالدين.

5-4-قوة التركيز: فالموهوب والمتفوق يتمتع بقدرة فائقة على التركيز على المشكلة أو المهمة التي تقوم بمعالجتها، ويرافق هذه القدرة على التركيز طول مدة الانتباه.

5-5-الولع بالمطالعة: يوصف هؤلاء الأطفال بأنهم مهووسو كتب مولعون بالقراءة وقراءاتهم متنوعة ويفضلون كتب في مستوى كتب الراشدين.

5-6-تنوع الاهتمامات: أبرزها تجميع الأشياء وترتيبها مثل الطوابع العملات القديمة والبطاقات البريدية والصخور والصور وغيرها.

5-7-تطور لغوي مبكر: يظهرون مستويات متقدمة من التطور اللغوي والقدرة اللفظية، وتكون حصيلتهم من المفردات متقدمة على أبناء عمرهم أو صفهم.

6- الخصائص الانفعالية للموهوبين والمتفوقين:

6-1-النضج الأخلاقي المبكر:

حيث يكون لديهم إدراك قوي لمفهوم العدالة في علاقاتهم مع الآخرين وينشغلون بنشاطات مرتبطة بالعدالة الاجتماعية والمساواة، كما أنهم يهتمون بمشكلات الآخرين ويميلون لتقديم المساعدة لهم.

6-2-حس الدعابة: يلجؤون إلى استخدام نكت لاذعة أو مبطنة دون أن يقصدوا بها إيذاء الآخرين.

6-3-القيادية: يمتلكون قدرة غير عادية على التأثير على الآخرين أو إقناعهم أو توجيههم.

6-4-الحساسية الفرطة والحدة الانفعالية: فهم يظهرون عادة حساسية شديدة لما يدور حولهم، وكثيرا ما يشعرون بالضيق أو الفرح في مواقف قد تبدو عادية لدى غيرهم، ويتميز بعضهم بحدة الانفعالات في استجاباتهم، الأمر الذي يعرضهم لمشكلات في البيت والمدرسة ومع الرفاق.

6-5-الكمالية: وأبرز ما يميزهم التفكير بمنطق كل شيء أو لا شيء وأنهم يصنعون معايير متطرفة وغير معقولة ويسعون بشكل قهري لبلوغ أهداف مستحيلة.

7-الخصائص المزاجية الانفعالية:

أوضحت نتائج دراسة تيرمان أن الأطفال الموهوبين والمتفوقين تميزوا عن أقرانهم العاديين:

- بكونهم أكثر ثباتا وتوافقا انفعاليا.
- ثقة بالنفس.
- ومبادأة ويقظة وتمتعا بروح المرح والدعابة.
- نضجا في الشخصية.
- كما أنهم أقل أنانية وميلا للمبالغة والغش.
- يظهرون مستوى عالي من النضج الأخلاقي والقيمي يوازي مستوى من يكبرونهم سنا بأربع سنوات.
- ممارستهم النقد الذاتي لأنفسهم وللآخرين.
- تميزهم بين الصواب والخطأ.
- يهتمون بمشاكل الآخرين والميل إلى مساعدتهم.

- يشعرون بالمسؤولية الأخلاقية إزاء ما يجري حولهم من أحداث.
- يشعرون بالمخاوف مبكرا.

تؤثر هذه السمات في استغلال الطاقات العقلية أفضل استغلال ومن أهم هذه السمات:

- المثابرة.
- الاتزان الانفعالي.
- التمتع بالتوافق النفسي.
- الثقة بالنفس والانطلاق نحو الإنجاز دون خوف أو تردد.
- ارتفاع مستوى الطموح. (سليمان وعامر، ص22-23).

8-الخصائص العقلية: ومن السلوكيات الدالة عليها:

- يقرأ الإشارات وحتى الكتب.
- يحل المسائل الرياضية.
- يستخلص علاقات بين أفكار متباعدة.
- يتذكر الأحداث والحقائق.
- يهتم بالقضايا الاجتماعية والأخلاقية.
- لديهم قدرة على الانتباه لفترة طويلة.
- يسأل لماذا كثيرا.

ويتميزون بـ:

- بأنهم أعلى تحصيلا وتقدما في دراستهم من اقرانهم العاديين (تفوق في الخصائص العقلية).
- أكثر قدرة وتحكم في مجال استخدام اللغة والكتابة والمحادثة والقراءة.

- لديهم قدرة أكبر على إدراك العلاقة بين معاني الكلمات وإدراك العلاقات بينها بطريقة تؤدي إلى الفهم الصحيح والدقيق للمعاني.
- القدرة على الاستدلال.
- قوة الملاحظة وقوة الاستطلاع.
- القدرة على نقد الذات والآخرين.
- الذكاء المرتفع.

يلخص ويب وآخرون **(Weeb & other)** الخصائص العقلية للمتفوقين "بحصيلة لغوية جيدة، وفهم أعمق لدقائق اللغة، وقدرة عالية على التركيز والانتباه لوقت طويل، وحفظ كمية كبيرة من المعلومات، وتعلم المهارات الأساسية بسرعة ودون تمرين، وحب كبير للاستطلاع وعمل الأشياء والتجارب بطرائق مختلفة، وتركيب الأفكار والأشياء بطريقة غير عادية وبديهة حاضرة".

9-الخصائص السلوكية:

- خصائص سلوكية في القيادة (محبوب من زملائه، يتحمل المسؤولية، مشارك ومتعاون مع معلميه وزملائه).
- خصائص سلوكية في التعلم (لديه حصيلة عالية من المفردات كما ونوعا، لديه طموح كبير في المعرفة، اهتمام كبير بالقراءة).
- خصائص سلوكية في الإبداع (حب الاستطلاع، الخيال).
- خصائص سلوكية في المثابرة (الكمال، المشاركة في جميع النشاطات، الإنتاج).
- خصائص سلوكية في مرونة التفكير (إيجاد الحلول البديلة، التكيف مع الحالات الجديدة، المرونة في الفكر والعمل).(سليمان وعمار، ص24-25).

رابعا: العوامل المساهمة في التفوق الدراسي:

هناك العديد من العوامل المساهمة في عملية التفوق الدراسي، عوامل خاصة بالفرد في حد ذاته، وعوامل خاصة بالبيئة التي يعيش فيها نوضحها فيما يلي:

1-العوامل الذاتية:

1-1-العوامل العقلية: تعتبر القدرات العقلية "بمثابة الطاقة الكامنة القابلة للعمل بكفاءة في مواجهة المواقف المدرسية إذا وجدت القوى المحركة لتشغيلها والدافعية لاستمرار عملها في مواجهة الصعوبات المختلفة"، ومن أهم القدرات المعرفية ارتباطا بالتفوق الدراسي هي:

الذكاء: يساهم بشكل كبير في عملية التفوق الدراسي، فمن الضروري أن يتوفر لدى الفرد قدر مناسب من الذكاء حتى يكون متفوقا في دراسته.

القدرات الخاصة: التفوق الدراسي يستلزم من الطالب أن تتوفر لديه بعض القدرات الخاصة، ومن بينها: الاستدلال والاستنتاج والنقد والتحليل والتركيب وغيرها من القدرات. (مقحون وبلوم، 2020، ص277).

1-2-العوامل الجسمية: والمتمثلة في ضعف الصحة وسوء التغذية والعاهات الخلقية كالعيوب المرتبطة بخلل في الجهاز الصوتي، وضعف حاستي السمع والبصر، فمن الملاحظة أن بعض التلاميذ والطلبة المصابين بمثل هذه الأمراض يتخلفون في دراستهم بسبب هذه الأمراض التي تؤدي بهم إلى الانقطاع عن الدراسة لفترة طويلة. (كسكاس، 2020، ص30).

1-3-السمات الشخصية: تؤثر السمات الشخصية بشكل كبير في عملية التفوق الدراسي ومنها السمات الدافعية التي تدفع الطالب نحو التفوق الدراسي ومنها:

الدافعية الدراسية: "هناك عشرات الدراسات والأبحاث التي اطلعت بمعالجة العلاقة بين الدافعية والتفوق الأكاديمي واتفقت في مجموعها على أن هناك ارتباطا موجبا بين هذين

المتغيرين"، أي أن المتفوقين دراسيا كانوا أكثر رغبة في تحقيق التفوق في الدراسة، ولا يمكن أن نتصور طالبا متفوقا في دراسته دون أن يكون له دافعية حقيقية اتجاه ذلك.

مستوى الطموح: إن مستويات الطموح تتحقق انطلاقا من الأهداف التي يسعى الطالب لتحقيقها، وهذه الأهداف تعتبر كقوة محركة تدفع بطاقات الطالب إلى العمل للوصول لتلك الأهداف، والطموح العالي يساعد الطالب على التفوق الدراسي حيث يجعله يعمل بأقصى امكانياته لتحقيق ذلك وعدم الاكتفاء بالنجاح فقط.

ومن السمات النفسية تساهم بشكل كبير في تهيئة الجو النفسي المناسب والمساعد على الاستغلال الحسن للقدرات العقلية وهي المثابرة، فحتى يصل الطالب إلى مستوى عال من الأداء التحصيلي فإن ذلك يتطلب منه الاستمرارية في بذل الجهد وتحمل الكثير من المصاعب والإصرار على تحقيق هدفه مهما كانت العراقيل والمشكلات التي تواجهه، إضافة إلى سمات التوافق النفسي والاجتماعي، مفهوم الذات الإيجابي والثقة بالنفس التي تؤثر على تفوق الطالب دراسيا نظرا لما تضفي عليه حالة من الاستقرار النفسي وبالتالي تؤدي به إلى تحقيق الهدف.(بن زين، 2005، ص33).

2-العوامل البيئية:

2-1-الأسرة: للأسرة دور كبير، تحتضن الطفل منذ الولادة، والطفل المتفوق يتأثر تأثيرا بالغا لما تهيئه له أسرته وقد أثبتت الدراسات أن المناخ الذي عاش فيه الأطفال المتفوقين أميل إلى الغنى والوفرة في المؤشرات التربوية والثقافية، الاستقرار العاطفي والاجتماعي والاقتصادي وذلك من خلال توفر الإمكانيات المادية التي تساعده على التفوق، بالإضافة إلى الارتفاع في مستوى الثقافي والاقتصادي للأسرة فإنها تلعب دورا في زرع الثقة بالنفس لدى أبنائهم وذلك إعطاء آرائه وانجازاته قيمة وقدر قصد النفع به للمزيد من العطاء. (الظفيري، 2019، ص78).

2-2-الوسط الاجتماعي:

إن البيئة الاجتماعية التي ينشأ فيها الفرد ويتفاعل مع افرادها تفاعلا اجتماعيا طبيعيا يترتب من خلالها منظومة أخلاقية وثقافية، فيتشكل الفرد تشكيلا اجتماعيا وفق خصائص هذا المجتمع أو ذلك عن طريق التنشئة الاجتماعية ضمن المؤسسات الماكروسوسيولوجية (مؤسسة الدول والأمة)، إذا كانت الأمة (المجتمع) متفوقة حضاريا فإن الفرد سيكون لا محال متخلف حضاريا. (سحوان، 2016، ص49).

2-3-المدرسة: للمدرسة أيضا نصيب ولعل أهم هذه العوامل المتعلقة بالمدرسة والتي لها تأثير على مستوى التحصيل الجيد والتفوق الدراسي العالي ما يلي:

- **المنهاج والبرامج التدريسية:** يعتبر رسم المنهج والأهداف من المراحل التعليمية ضرورية جدا في عملية التحصيل الدراسي، فهو حلقة مستمرة ومتواصلة.
- **المعلم وطريقة التدريس:** لشخصية الأستاذ وطريقته في التدريس أثر كبير على تحصيل التلاميذ الدراسي، بل قد يكون للأستاذ تأثير كبير أقوى من الكتب الدراسية المقررة. (كسكاس، 2022، ص31).

ومن هذا يتبين أن للعوامل تأثير على التفوق الدراسي وذلك سواء من الناحية الذاتية والتي تعتبر عامل هام للتفوق الدراسي للتلميذ والتي تعتمد على قدراتها، كما أن العوامل البيئية لها تأثير سواء من الناحية الأسرية (إذا كانت الأسرة لها مستوى ثقافي يكون الطفل أكثر تفوق)، أو من الناحية الاجتماعية (يلعب الوسط المدرسي دور بعملية التفوق).

خامسا: أساليب الكشف عن فئة المتفوقين دراسيا:

إن الكشف عن المتفوقين ورعايتهم في سن مبكرة يعمل أولا على حماية المتفوقين من التعرض لأية عوامل قد تؤثر على تفوقهم وتخفض من تحصيلهم كما أن الرعاية المبكرة

تساعد على استغلال امكانياتهم إلى الحد الأقصى مما يمكنهم من إظهار قدراتهم ويساعدهم في النهاية على خدمة مجتمعهم، وأنه كلما تسرعنا في اكتشاف الطفل المتفوق وهو مازال في مرحلة عمرية قابلة للتشكيل كان ذلك أفضل من الانتظار إلى سن متأخرة قد يصعب فيها توجيه المتفوق الوجهة المرجوة نظرا لما يكون قد اكتسبه من أساليب وعادات تجعل من الصعب عليه التوافق مع نظام تعليمي مكثف وإن الكشف عن المتفوقين يساعد في معرفتهم جيدا وإبراز خصائصهم وحاجاتهم التربوية وكيفية تعليمهم والاستفادة منهم في تنمية طاقاتهم لخدمة مجتمعهم وتقديمه، ويعتمد ذلك على عدة معايير أساسية:

- **الندرة:** حتى نعتبر الفرد متفوق يجب أن يمتلك مستوى من القدرة في بعض المجالات تعتبر نادرة بالنسبة إلى أقرانه ونقترح العديد من الدراسات بأن على المدراس اختبار ما نسبته (10.5%) من الطلبة في كل صف كطلبة متفوقين وعند المتفوقين في المدرسة يجب الأخذ بعين الاعتبار ما يسمى بمناطق القدرة الأكاديمية.
- **التحصيل:** وهو يتعلق بإنجاز الطالب في المجال الأكاديمي، لكن لابد من الإشارة إلى ضرورة أن تمتلك المدارس القدرة على تمييز التلاميذ المقصرين أكاديميا رغم امتلاكهم الإمكانية للإنجاز العالي، وهم ما يطلق عليهم فئة المتفوقين متدني التحصيل.
- **القيمة:** إن السياسة الحالية للكشف عن المتفوق تؤكد على ضرورة التمييز الدقيق بين ما يسمى بالمواضيع الأكاديمية من جهة (اللغة، الرياضة، العلوم، التاريخ...الخ)، ومن جهة أخرى مواضيع الفن والموسيقى والرياضة.
- **الامتياز:** يجب عن يتم تقييم الامتياز ضمن سياق المدرسة وبشكل محدد ضمن كل صف دراسي، ونتيجة مثل ذلك القرار هو الطفل قد يصنف على أنه متفوق في مدرسة ما ويتم تقديم الدعم اللازم له، في حين قد لا يصنف نفس الطفل على أنه متفوق في مدرسة أخرى.

ويمكننا أن نوضح بعض الأساليب الأكثر اعتمادا في الأوساط الأكاديمية للكشف عن المتفوقين نذكرها فيما يلي:

1-مقياس القدرة العقلية (اختبارات الذكاء):

تعد هذه الاختبارات من الأساليب المعتمدة في قياس وتشخيص القدرة العقلي العامة للمتفوقين ويمكننا أن نميز بين نوعين من اختبارات الذكاء:

- اختبارات الذكاء الفردية: وتتمتع هذه الاختبارات بخصائص سيكومترية جيدة إلى جانب قدرة تنبؤية جيدة أيضا لا سيما لو أنها تزود الباحث أو الفاحص بجملة من المعلومات ذات أهمية بالغة تتحقق له عن طريق الملاحظة أثناء تطبيق الاختبار، حيث تقدم هذه الاختبارات خدمة قيمة للمعلمين، وأولياء الأمور والمرشدين التربويين ومن بينها: مقياس وكسلر لذكاء الأطفال (06-16 عاما)، ومقياس وكسلر بلفيو لذكاء المراهقين والراشدين.
- **اختبارات الذكاء الجماعية:** وتستخدم في التعرف على التلاميذ المتفوقين والتي تتألف من مصفوفات تصاميم هندسية حذف جزء منها، وعلى المفحوص أن يختار من بين البدائل البديل الذي يكمل التصميم، وتتميز هذه المصفوفات بسهولة تطبيقها وتصحيحها ومع أهمية وسهولة استخدام اختبارات الذكاء الجمعية إلا أن هذه الاختبارات لا تقارن مع اختبارات الذكاء الفردية من حيث خصائصها السيكومترية والدلالات الإكلينيكية التي تميز اختبارات الذكاء الفردية.(المعايطة والقمش، 2010، ص272).

2-اختبارات التحصيل (الدراسي الأكاديمي):

تحدد اختبارات التحصيل موقع التلاميذ بالنسبة إلى أقرانه، فالتلميذ يعد متفوقا إذا زادت نسبة تحصيله الأكاديمي عن (90%) وهذا ما يضعه ضمن أفضل (3%) من التلميذ في التحصيل.

وإن هذه الاختبارات يخضع بناؤها لأساليب إحصائية متعددة، ويتم إعدادها من قبل خبراء في المناهج والقياس التربوي والنفسي وتكون درجة توفيتها عالية فهي تتمتع بشمولية لمناهج المرحلة الدراسية التي أعدت لها، حيث بنيت لتشمل منهج مادة واحدة في الصف الدراسي الواحد، أو لتشمل منهجا دراسيا كاملا للمرحلة الدراسية مثل المرحلة الابتدائية أو الإعدادية.(الزغبي، 2003، ص61).

سادسا: الرعاية المدرسية والمجتمعية للمتفوقين دراسيا:

إن رعاية المتفوقين غاية ملحة وأمر ضروري لاستمرار التفوق وحل كل المشاكل التي يمكن أن تحدث له وتعترض مساره الدراسي وجميع جوانب حياته، وتتعدد أوجه الرعاية التي ينبغي توفرها للمتفوقين وسنحاول الإلمام بها والبدء بالرعاية الأسرية باعتبارها منطلق المشوار لكل متفوق.

1-الرعاية الأسرية:

إن الأسرة هي البيئة الطبيعية التي يمارس فيها الفرد حياته ولا يمكن إنكار ما تلعبه من دور هام لاكتشاف أبنائهم المتفوقين، وتقديم وسائل الرعاية اللازمة وهذا ما يجعل خبراء التربية يولون الرعاية الأسرية أهمية خاصة. (شريف وسعال، ص56).

2-الرعاية المدرسية:

إن الرعاية المدرسية دور بالغ الأهمية ويمكن أن نلخصه في عنصرين هما: مدرس المتفوقين ومنهاج المتفوقين، وفيهما تتحدث عما ينبغي أن يكون وليس فيما هو موجود.

- أن تتوفر فيهم شروط استعدادات معنية حتى يمكنهم التعامل مع المتفوقين أن يكونوا من المدرسين المتفوقين أيضا.
- أن يهتم المدرسون بخصائص المتفوقين وسماتهم النفسية والعقلية.
- أن يكونوا غير تقليديين وألا يعتمد أساليب تقليدية أثناء ممارستهم لنشاطاتهم المهنية.
- أن يعمل الأستاذ على مكافئة وتحفيز المبادرة عند تلاميذه تميز المدرسة بكثرة المطالب النشاط وإتقان المادة العلمية بحيث يصبح نموذجا للمدرس المثالي ومن ذوي الأدوار البارزة في مجالها المهني وأن يؤمن بأهمية تعليم المتفوقين.

3-**الرعاية المجتمعية:** يمكننا أن نلخص دور المجتمع في النقاط التالية:

- الوعي لرعاية المتفوقين على جميع المستويات وتنمية الاتجاهات الموجبة نحوها.
- اهتمام المجتمع بإنشاء النوادي العلمية والرياضية والمتاحف.
- الاهتمام بمراكز البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية ومراكز ومعاهدة ودراسات الطفولة بإعداد الاختبارات والمقاييس اللازمة وإجراء البحوث والدراسات المطلوبة لرعاية المتفوقين وإنشاء مجلات علمية متخصصة في نشر البحوث الخاصة بهم.
- اهتمام وسائل الإعلام بنشر الوعي بين المواطنين ودعوتهم وتوجيههم بخصوص رعاية المتفوقين والموهوبين وتقديم البرامج التي تنمي المواهب وتدعيم التفوق، خاصة من خلال القنوات التعليمية التلفزيونية وتقديم البرامج الإعلانية للإرشاد وتوجيه أسرع لمساعدتها على الاكتشاف المبكر للتفوق والموهبة.
- اهتمام المؤسسات الثقافية بإصدارات تناول رعاية المتفوقين.
- إنشاء مراكز لرعاية المتفوقين لكافة المجالات بحيث تكون هذه المراكز مفتوحة طوال العام لتكون بيئة للتعليم. (شريف وسعال، ص57).

سابعا: المشكلات وحاجات المتفوقين دراسيا:

1-مشكلات المتفوقين دراسيا:

تؤكد الدراسات على اختلافها أن المتفوقين قد يصادفون صعوبات في معالجة مواقف الحياة، فبالرغم من أن ذكائهم يزودهم ببصيرة تساعدهم في حل المشاكل، إلا أنه كذلك غالبا ما يكون مصدرا الحساسية تضطرهم لمواجهة مشاكل لا يواجهها الطفل العادي.

ويمكن تقسيم مشكلات المتفوقين إلى أقسام وفيما يلي نعرض هذه المشكلات:

1-1-مشكلات نابعة من الأسرة:

يناقش الباحثون المشكلات والصعوبات التي يحتمل أن يتعرض لها الطفل المتفوق في بيئته الأسرية على أنها مشكلات متعددة تختلف من أسرة لأخرى نذكر من بينها:

- **معتقدات خاطئة اتجاه ظاهرة التفوق:** ومما يزيد الأمر خطورة وجود المعتقدات الخاطئة اتجاه ظاهرة التفوق، وأخطرها اعتقاد بعض الأسر أن التفوق ليس بحاجة لرعاية ومساعدة للآخرين لأن قدراته تنمو بذاتها
- **اللامبالاة من جانب الوالدين أو المبالغة في تقديرهما:** من المشاكل التي يحتمل أن يتعرض لها التفوق ونبذه وعدم إشباع الحاجات الأساسية له أو المبالغة في تقدير الوالدين لتفوق الطفل وتدليله

  فقد أثبتت دراسة "**شيلدون وجلوك**" **1956**، أن هناك علاقة ارتباط بين فشل الأبناء في تحصيلهم الدراسي وبين أساليب الآباء واتجاهاتهم في تربية الأبناء.
- **التفاوت العقلي بين الطفل المتفوق وأسرته:** هذا الأمر الذي يحرمه من تبادل الخبرات المشبعة مع أسرته في ظل ما بينه وبينها من ميول واستمتاعات مشتركة، مما يجعله يشعر أنه غريب عنهم.

- **تدني المستوى المادي:** هناك بعض الأسر تعاني من تدني المستوى المادي مما يوكل من قدراتها على مساعدة المتفوق وتوفير احتياجاته.

1-2-مشكلات مدرسية:

المدرسة هي مؤسسة اجتماعية تعليمية وتربوية، قد تلجأ في بعض الأحيان إغفال الكثير من التلاميذ المتفوقين، مما يؤدي إلى اضطرابات في قدرات المتفوق ومستواه الدراسي، ومن المشكلات التي تواجه المتفوق في المدرسة نذكر ما يلي:

- **موقف المعلم من المتفوق:** هناك بعض المعلمين أصحاب اتجاهات تسلطية نحو المتفوق ربما خوفا من أسئلته الصعبة أو مواجهاته الفكرية المحرجة أحيانا، وكذلك رغبة المعلم في انصياع المتفوق وعدم تقبله في حالة التفكير أو السلوك الاستقلالي.
- **المنهج الدراسي وأساليب التعلم:** وضع منهج دراسي يتلاءم مع الأفراد ذوي القدرات المتوسطة بشكل عام، وذلك ليس في المنهج ما يمنح الطفل المتفوق التعبير عن أفكاره وتطوير قدراته وميوله الخاصة.

وإن المنهج الذي يخفف في تحدي قدرات المتفوق والكشف عن مجموعة ميوله الفردية، وكذلك مواجهة المشكلات الأخرى، وكثيرا ما يفوق التكيف الطبيعي للطفل المتفوق.

1-3-المشكلات الشخصية:

وهي مشكلات نابعة من المشاعر الداخلية والسمات السلوكية للمتفوق نذكر منها:

- غالبا ما يكون النضج العاطفي والانفعالي للمتفوق غير متساو مع نضجه العقلي مما يزيد من قلقه وعدم الرضا عن نفسه.

- شعور بعدم الرضا عن الجوانب الصحية الخاصة والجوانب الأسرية والدراسية وعدم الرضا عن المعلم، مما يساهم في ارتفاع معدل القلق لديه ومن ثم خفض مستوى دافعية للإنجاز.
- شعوره بالضجر بسبب صرامة المنهج الدراسي والغيرة من الزملاء الأفضل منه.
- شعوره بالتعالي والغرور لكونه يختلف عن غيره، وحسد الآخرين له.
- شعوره بافتقاد الأصدقاء والبكاء لأبسط الأسباب.
- شعوره بالعزلة والاغتراب عن اقرانه والبعد أو الانفعال عنهم وعن الأنشطة العامة في بيئته.(قزران، 2022، ص227-228).

2-حاجات المتفوقين دراسيا: على الرغم من أن الطلاب المتفوقين قد يكونون قادرين على التعلم بسرعة، فإنهم يحتاجون إلى إرشاد وتوجيه لتنمية تفوقهم على نحو كامل ونجد من أهم هذه الحاجات ما يلي:

- أن يتم تأييده ودعمه وتشجيعه ورعايته من قبل الآباء والمدرسين والزملاء، مما يساعده في تنمية الأهداف البعيدة المدى، فالمواهب لا تنمو تلقائيا بل بحاجة إلى التشجيع.
- ان يدرس مستقلا، وأن يبحث بنفسه، ويكتب المهارة في تقويم الذات.
- أن يكون المنهج والتعليم على معدل ومستوى تراه مناسبا ومتحدا، وذلك لتسهيل النمو الأكاديمي وتقوية الدافعية للتعلم.
- أن يتقن مهارات الاتصال.
- أن يكون له نشاط واضح في مجالات وأنشطة متنوعة، ويحسب بمضامين التغيير.
- يحتاج الى استثارة الخيال والتخيل وأن تنمى لديه مهارات التفكير عامة والتفكير الابتكاري خاصة.
- أن ينمي بعد الرؤية ليدرك إمكانيات المستقبل وحقائق الحاضر وتراث الماضي.

- تحتاجون لمعلمين على دراية كبيرة ويستطيعون مساعدتهم في إجراء البحوث و القيام بمشروعات فردية.
- أن يسمح له بنوع من المرونة في أنشطة الفصل (قزران، 2022، ص229)

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل التلميذ المتفوق دراسيا، بدءا بتحديد مفهوم دقيق للمتفوقين ومن ثم عرض النظريات المفسرة لهذه الفئة وذكر أهم خصائص المتفوقين دراسيا، حيث حاولنا إبراز أهم المميزات من خلال التعرض لهذا العنصر و بما أن المتفوق دراسيا يتعرض لعوامل كثيرة تؤثر في تفوقه، حاولنا الوقوف على أهم هذه العوامل، كما ان عملية الكشف عن المتفوقين خطوة مهمة لذا سلطنا الضوء على أساليب الكشف عنهم ثم انتقلنا الى سبل الرعاية المدرسية و المجتمعية للمتفوقين وأخيرا عرض للمشكلات و الصعوبات التي تواجههم و حاجاتهم، و حصرها في عناصر من أجل اقتراح مجموعة من الحلول لمواجهتها أو الحد منها.

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد

-مجالات الدراسة

-منهج الدراسة

-المجتمع وعينة الدراسة

-أدوات جمع البيانات

-الأساليب الإحصائية المستعملة

خلاصة

تمهيد:

إن الهدف من الجانب الميداني للدراسة هو تطبيق أدوات ووسائل البحث للوصول إلى نتائج عملية ولهذا فإن الجانب الميداني يهدف إلى اختبار فرضيات الدراسة عن طريق أساليب منهجية وفق المنهج المناسب وتجانس العينة وسلامة طرق تحديدها وحصرها ومناسبة أدوات الدراسة وملائمة الأساليب الإحصائية التي يستدل بها على صحة وعدم صحة فرضيات الدراسة التي صيغت من قبل هذه الإجراءات تؤدي إلى نتائج يمكن الوثوق بها وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

1-مجالات الدراسة:

أ-المجال المكاني والبشري:

تعريف بالمؤسسة:

1-متوسطة لعيدي خلف الله : أنشئت المتوسطة بحي المويلحة بلدية المسيلة بتاريخ 2022/09/01 بعد تهيئة وترميم المحلات وتحويلها الى متوسطة.

تحتوي المتوسطة على 20 حجرة دراسة و06 مخابر وورشتين ومكتبة وقاعة متعددة النشاطات وقاعة اعلام آلي و 02 جناح صحي.

تحتوي كذلك على مكتب للمدير، قاعة أساتذة وقاعة انتظار و03 مكاتب إدارية.

يوجد بالمؤسسة 20 حجرة دراسية يتمدرس بها ما يقارب 369 تلميذ وتلميذة من بينهم 178 إناث و191 ذكور موزعون على أربع مستويات في كل مستوى ثلاثة أفواج ما عدى السنة الأولى متوسط بأربعة أفواج تربوية بمجموع 13 فوج.

يشرف على المتوسطة طاقم اداري وتربوي يتكون من 28 أستاذ و07 اداريين و06 عمال مهنيين يعمل الجميع في اطار مشروع المؤسسة من أجل تحسين النتائج المدرسية وتحسين ظروف التمدرس للتلاميذ وتنظيم الحيات المدرسية.

2-متوسطة مالك بن أنس بئر ماضي بلدية حمام الضلعة ولاية المسيلة أنشأت في سنة 1987 وفتحت أبوابها في سنة 1988 كملحق لمتوسطة عمر بن الخطاب بحمام الضلعة، حيث أنها في الأصل ابتدائية محولة، تقع في قرية بئر ماضي ذات منطقة شبه جبلية، يحدها شمالا تراب بلدية ونوغة وجنوبا تراب بلدية تارمونت ومن الشرق البلدية الأم حمام الضلعة ومن الغرب تراب بلدية بني يلمان، تضم في مأمنها ستة مداشر حيث التقسيم الجغرافي بها ملاحقات تابعة للمؤسسة يتابعون بها التدريس التكميلي وهي على التوالي:

- ابتدائية قروم مخلوف بئر ماضي المركزية.
- ابتدائية بلحوت بلقاسم الربيب بئر ماضي.
- ابتدائية بوزرية عبد الرحمن بالقطف.
- ابتدائية حرايز الدراجي بجر الحواس.
- ابتدائية حرابي الطابي بالمريجات.
- ابتدائية حمودي علي بحمام الطارف.

-تقدر مساحتها الكلية ب 7500.00 م مربع منها المبنية: 3700م مربع الباقي منها يستغل كساحة داخل الحرم التربوي.

-**المرافق:** يوجد بالمؤسسة 13 حجرة دراسية يتمدرس بها ما يقارب 400 تلميذ وتلميذة من بينهم 180 إناث موزعون على أربع مستويات في كل مستوى ثلاثة أفواج تربوية بمجموع 12 فوج.

-**الورشات:** يوجد بالمؤسسة ورشة واحدة، اجتهدت المؤسسة بترخيص من الوصايا وهي حاليا تنافس في توازي العمل بالأفواج.

-**المخابر:** يوجد بالمؤسسة مخبران غير مدشنان وغير مجهزان وباجتهاد من المؤسسة واعتمادها على الميزانية منذ القدم، فإنه يتم عمل الأفواج بصفة عادية وباستعمال الوسائل العلمية.

-**المكتبة:** تستغل مكتبة المؤسسة في غرفة ضيقة في السكنات الوظيفية، حيث يوجد بها ما يقارب 8750 كتاب متنوعة المجالات، منها التاريخية، الثقافية، الأدبية، القصصية، الشعر، الفرنسية، الإنجليزية، مجالات الرسم ... إلخ.

-**الجناح الإداري:** لا يوجد بالمؤسسة إدارة مهيكلة وزاريا بل جناح إداري مستغل في سكنين وظيفيين، وهذا منذ 1990 بعد أن كان في حجرة دراسية لأن المؤسسة كانت ملحق فقط.

-وبعد أن تمت استغلالية المؤسسة اجتهد أحد المسؤولين تنصيب الجناح الإداري في السكنات الوظيفية بعد موافقة الهيئة الوصية، حيث تضم حاليا:

- ثمانية (08) مكاتب موزعة كالتالي:

- مكتب المدير، مكتب المقتصد، مكتب المصالح الاقتصادية، مكتب مستشار رئيسي، مكتب الأمانة، مكتب مستشار التوجيه والإرشاد، مكتب الرقابة العامة، مكتب الاستشارية.

-**المخازن:** تستغل في السكنات الوظيفية فقط غير مهيكلة وغير منظمة وغير مؤمنة بتاتا.

-**قاعة الأساتذة:** اجتهدت المؤسسة في تقسيم المحلات وأنشأت قاعة للأساتذة بمقياس كبير ومتسع فهي مجهزة بالطاولات والكراسي الحاسوب والسبورة الخاصة بالإعلانات.

-**الأساتذة:** يدرس بالمؤسسة 32 أستاذا موزعون على 10 مواد دراسية.

-**الموظفون الإداريون:** يؤطر بالمؤسسة فريق إداري عتيق وعريق في مختلف الوظائف والمهام الكل تحت إشراف السيدة مديرة المؤسسة طبقا للقوانين المعمول بها تربويا وإداريا حيث يشغل هذه المناصب موظفون في مختلف الجنسين، موزعون حسب الخريطة التربوية والبيداغوجية التي تنجز وتحدد مطلع كل سنة دراسية، من طرف الوصاية طبقا لتعداد التلاميذ، مدير المؤسسة.

-**العمال المهنيون:** إن يد المهنية هي الورقة الرابحة لدى المؤسسة التربوية والوسيلة الأعظم التي لها دور فعال وإن الصح التعبير فإن لمحركها دوما يشتغل ويقدم الخدمات التي تسهل

السير الحسن للمؤسسة خاصة ولمستعمليها عامة، حيث يقومون بالحراسة والتنظيف والتنظيم.

-المهام الأساسية للموظفين:

-الأساتذة: يقومون بتدريس التلاميذ كل فيها يخصه حسب مادة اختصاصه وتهيئة تطبيق برنامج علمي أسبوعي منظم ومسطر من طرف إدارة المؤسسة.

-مديرة المؤسسة: تسهر شخصيا وتشرف على كل كبيرة وصغيرة إداريا وتربويا وماليا وعلميا في متابعة مسار التلاميذ والمدرسين وتأطير المصطلح وتوجيه الموظفين وتنبيههم وتوجيههم كما أمر بالصرف وتقوم بهذه الاجتماعات الدورية والسنوية والفصلية.

-مستشار رئيسي: يحل محل مستشار التربية في كثير من المهام التي تندرج ضمن البيداغوجيا ومسك ملفات التلاميذ والإشراف على الفئة مشرفي التربية.

-المقتصد: باعتباره العمود الفقري للمؤسسة وهو قائم بالأعمال الحسابية ومسير لمخازن المؤسسة في إعداد الفواتير والتعامل مع الممونين تحت إشراف الأمر بالصرف مديرة المؤسسة.

-مشرفي التربية: لهم الدور الفعال بتقسيم المهام، يقومون بإدخال التلاميذ وإخراجهم ومراقبتهم وتوجيههم ومتابعة الغيابات والسلوكيات والحرص على أمنهم وسلامتهم.

-عون الإدارة الرئيسي: موظفة مدمجة جديدة تعمل بالأمانة أسند إليها القيام بتسليم الوسائل العلمية والفيزيائية.

-عون الإدارة: موظف قديم جدا 37 سنة عمل، له ما عليه ولا ترخي أنه يشرف إداريا على كل الأعضاء الإدارية تحت إشراف مديرة المؤسسة، ناهيك عن تسيير الرقمنة والقيام بالمراسلات الإدارية والرد عليها عبر البريد والتعامل مع مختلف الإدارات والمؤسسات.

-**الكتاب الإداريون:** يعمل بالمؤسسة كاتبتان.

-**عون حفظ البيانات:** يعمل بالأمانة وهو أيضا مكلف بمخبر الوسائل العلمية.

-**عون مكتب:** تم تكلفه بمساعدة مشرف التربية.

ب-المجال الزماني للدراسة:

تم إجراء الدراسة الميدانية في السداسي الثاني من شهر ماي من 12 ماي إلى غاية 19 ماي من العام الدراسي 2024/2023 على عينة مكونة من موظفي الطاقم الإداري والطاقم التربوي لمتوسطتين مالك بن أنس حمام الضلعة ولعيدي خلف الله بالمسيلة.

2-منهج الدراسة:

يمثل المنهج الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل وتحديد عمليته حتى تصل إلى نتيجة معلومة. (عبد المجيد إبراهيم، 2000، ص101).

بناء على ذلك اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي، تماشيا مع أهداف وأهمية وطبيعة الموضوع، وللإجابة عن الإشكالية المطروحة واختبار الفرضيات، ثم الاعتماد على المنهج الوصفي وذلك لتغطية الجانب النظري من هذه الدراسة من خلال توضيح ووصف مختلف المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة لواقع التمكين التعليمي لفئة المتفوقين دراسيا وعرض بعض الدراسات السابقة، وتم الاستعانة بالمنهج الوصفي لوصف الظاهرة المدروسة وتحليلها وتفسيرها من خلال بناء جداول وصفية تختبر متغيرات الدراسة.

3-المجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع البحث في دراستنا هاته في موظفي الطاقم الإداري والطاقم التربوي لمتوسطتين لعيدي خلف الله بالمسيلة ومالك ابن أنس بحمام الضلعة للموسم الدراسي 2024/2023، وتجدر الإشارة إلى التسهيلات التي تلقيناها من طرف موظفي المؤسسة بحكم العمل في هذه المؤسسات، حيث تم منحنا كافة المعطيات والإحصائيات الرسمية حول مجتمع البحث وعينة الدراسة والتي ساعدتنا في إنجاز هذا البحث العلمي، كما ساعدتنا في عملية اختبار العينة المناسبة لمجتمع الدراسة. والجدول التالي يوضح مجتمع الدراسة في كلا المؤسستين، علما أن إطار مجتمع الدراسة يشمل المدير ومستشاري التربية والتوجيه والمقتصد ونوابه، والمشرفيين التربويين والاداريين والأساتذة، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (1): مجتمع الدراسة في متوسطة العيدي خلف الله ومالك بن أنس

الرقم	الوظيفة	متوسطة العيدي خلف الله	متوسطة مالك ابن أنس
01	المدير	**01**	**01**
02	مستشار التربية	**01**	**01**
03	مستشار التوجيه	**01**	**01**
04	المقتصد	**01**	**01**
05	نائب المقتصد	**01**	**01**
06	مشرف تربوي	**04**	**05**
07	اداريين	**04**	**05**
09	أساتذة	**28**	**32**
10	المجموع	**41**	**47**

وعليه يتكون مجتمع الدراسة الإجمالي (88) مفردة موزعة بين المدراء والمستشارين والمقتصدين والمشرفين التربويين والاداريين والأساتذة. يشكل الإداريين (28) مفردة، والأساتذة (60) أستاذ وأستاذة.

-**عينة الدراسة:** من أجل تمثيل صادق لمجتمع الدراسة، فقد تم تقسيم مجتمع الدراسة الى طبقتين، طبقة الإداريين وطبقة الأساتذة، مع أخذ نسبة تقدر (38%) من مجتمع الدراسة آخذين بنظر الاعتبار الإمكانيات المادية والبشرية ودقة النتائج، وعليه يكون حجم العينة= حجم مجتمع البحث*(38%)/100= **(33) مفردة**. وباستخدام المعاينة العشوائية الطبقية ووفقا لقانون التناسب، حيث يتم حساب حجم العينة المأخوذ من كل طبقة كما يلي:

حجم العينة المأخوذ من كل طبقة=حجم العينة *حجم الطبقة/حجم مجتمع البحث، وعليه، فإن **حجم العينة من طبقة الإداريين= (11) إداري، وحجم طبقة الأساتذة (22) أستاذ،** وعن طريقة المعاينة العشوائية البسيطة تم اختيار حجم العينة المطلوب. وتم اللجوء إلى هذا النوع من المعاينات لضمان التمثيل ووفقا لتقسيم مجتمع البحث، لاسيما وأن موضوع التمكين التعليمي للتلاميذ المتفوقين تؤدي فيه الفواعل التربوية من اداريين ومستشارين واداريين وأساتذة الدور الحاسم.

4-أدوات البحث:

إن نتائج أي بحث علمي ترتبط ارتباطا وثيقا بالأدوات المستعملة وفق خطة منهجية لأجل الوقوف على كل جوانب الظاهرة المدروسة وعلى الباحث أن يقوم باختيار الأدوات التي تتناسب مع بحث دراسته بهدف جمع البيانات والمعلومات حول موضوع البحث والقيام بالدراسة الميدانية، ويتطلب اختيار سليم للأدوات التي من شأنها أن تجعل العمل متكاملا أو متغيرا، ولا يمكن الاستغناء أي دراسة علمية عن الأدوات المناسبة لطبيعة الموضوع ولنوع المنهج المختار تطبيقه في الدراسة. وفي هذه الدراسة تم استخدام الاستبيان يتضمن (33) سؤالا موزعة على خمسة محاور كما سيلي شرح ذلك.

تعريف الاستبيان: تعتبر الاستمارة تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة وهي إحدى وسائل البحث العلمي المستعملة على نطاق واسع من أجل الحصول على البيانات أو معلومات تتعلق بأحوال الناس أو ميولهم أو اتجاهاتهم، هذا ما يسمح بالقيام

بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات وإقامة مقارنات كمية، وإن الاستمارة هي الوسيلة لدخول في اتصال بالمخبرين بواسطة طرح مجموعة من التساؤلات مقسمة على محاور أساسية وتوزيعها بهدف استخلاص البيانات والمعطيات المتعلقة بالأفراد عينة الدراسة، انطلاقا من الأجوبة المتحصل عليها.

ويعرف "سامي محمد ملحم" الاستمارة بأنها الأداة الملائمة للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لاختبار فرضيات البحث (موريس انجرس، 2006، ص304).

تضمن الاستبيان خمسة محاور هي: البيانات الشخصية، ومحاور تعبر عن أبعاد التمكين التعليمي (الإداري، المعرفي، السوكي، والمهاري) وكان ذا استجابات خماسية هي (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، مطلقا)، حيث أن مطلقا تقابلها الدرجة 1 وهي تقع في المجال [1-1.79]، ونادرا تقابلها الدرجة 2 وهي تقع في المجال [1.80-2.59]، وأحيانا تقابلها الدرجة 3 وهي تقع في المجال [2.60-3.39]، وغالبا تقابلها الدرجة 4 وهي تقع في المجال [3.40-4.19]، ودائما تقابلها الدرجة 4 وهي تقع في المجال [4.20-5]. تشكل الفئتان الأوليتان (مطلقا، ونادرا) **المستوى المنخفض**، والفئة الثالثة(أحيانا) **المستوى المتوسط**، أما الفئتان الأخيرتان (دائما وغالبا) فتشكلان **المستوى المرتفع**.

5-الأساليب الإحصائية المستعملة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المجتمعية تم استخدام عدة وسائل إحصائية التي يتم استخدامها في مجال العلوم الاجتماعية، حيث تم استخدام مجموعة كبيرة من الاختبارات الإحصائية التي تندرج ضمن الإحصاء الوصفي مثلا:

(التكرارات، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، للعبارات والمحاور التي تشكل أبعادا للدراسة).

-**التكرارات**: لوصف خصائص أفراد مجتمع الدراسة وتحديد استجوابات أفراد المجتمع وأسئلة الاستبيان.

-**الرسومات البيانية**: استعملت لتحديد خصائص وإجابات أفراد عينة الدراسة.

-**T.test**: اعتمدنا في دراستنا هذه على معامل T.test للتعرف على الفروق بين استجابات أفراد الدراسة ومقارنتها. (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، دلالة الفروق).

-**صدق الأداة:** تم عرض الاستمارة على مجموعة من الأساتذة في التخصص وبعد استرجاعها تم الأخذ بعين الاعتبار الملاحظات والتوجيهات التي قدمها الأساتذة، حيث تم تحكيمها وضبطها في شكلها النهائي كما هو موضح في الملحق رقم (1).

-**ثبات الأداة:** لاختبار ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة، تم حساب معامل كرونباخ ألفا، وقد كانت قيمته (0.78). وهي قيمة تدل على ثبات الأداة.

خلاصة:

يعتبر الفصل المنهجي الأساس الذي تقوم عليه الدراسة أو البحث ككل، لأنه يمكن الباحث من الإحاطة والإلمام بالظاهرة التي تهدف إلى رصد المعلومات والبيانات وقياسها، كل هذا يكون عن طريق مجموعة من الإجراءات التي يعتمدها الباحث لتحقيق الهدف الأساسي من هذه المرحلة المتمثلة في الحصول على عينة من استجابات الأفراد في شكل بيانات ومعلومات معالجتها في إطارها الإحصائي من أجل اختبار فروض الدراسة.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج

عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

-الفرضية العامة

-الفرضية الفرعية الأولى

-الفرضية الفرعية الثانية

-الفرضية الفرعية الثالثة

-الفرضية الفرعية الرابعة

تمهيد:

خلال هذا الفصل سيتم عرض النتائج المتحصل عليها والكشف عن متطلبات التمكين التعليمي لفئة المتفوقين دراسيا حسب التساؤلات والفرضيات المطروحة من خلال مختلف المعالجات الإحصائية بعدها سنحاول في هذا الفصل أن نناقش ما توصلنا إليه من نتائج في دراستنا على ضوء ما ورد في الإطار النظري ووفق ما انتهت إليه الدراسات السابقة في هذا المجال، بحيث سنلقي الضوء على كل فرضية وهذا على النحو التالي:

عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية:

تم توزيع استمارات الاستبيان على مجتمع الدراسة والتعرف على البيانات الشخصية والوظيفية لمجتمع الدراسة وفيما يلي تحليل ذلك.

أولا: توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجنس:

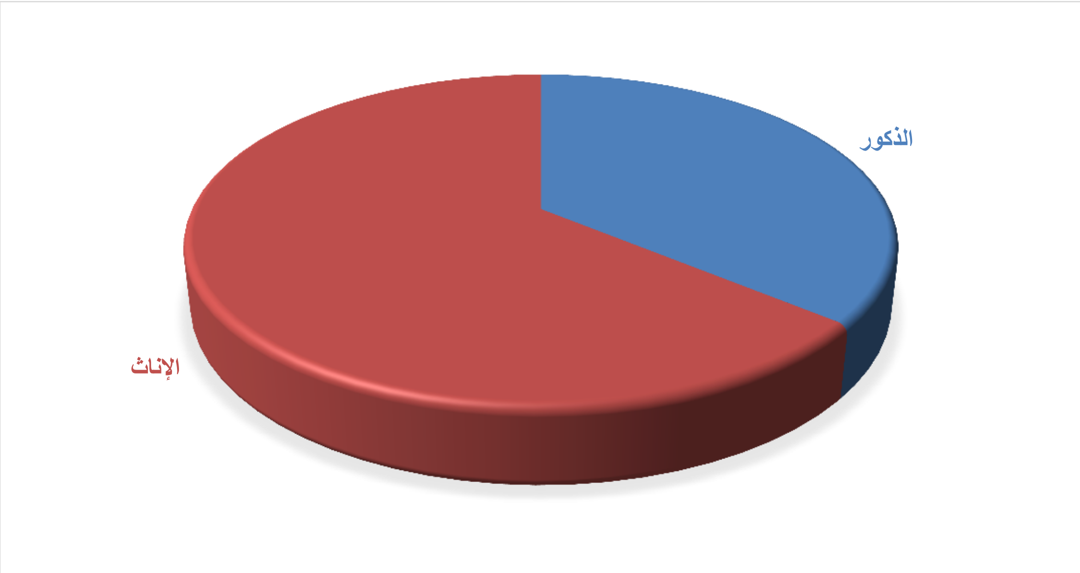
يمثل الجدول الموالي توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

الجدول (2): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	12	% 36
أنثى	21	% 64
المجموع	33	% 100

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss

من خلال نتائج الجدول أعلاه يلاحظ انخفاض نسبة الذكور مقارنة بالإناث إذ قدرت نسبة الإناث 64 % مقابل 36 % للذكور.

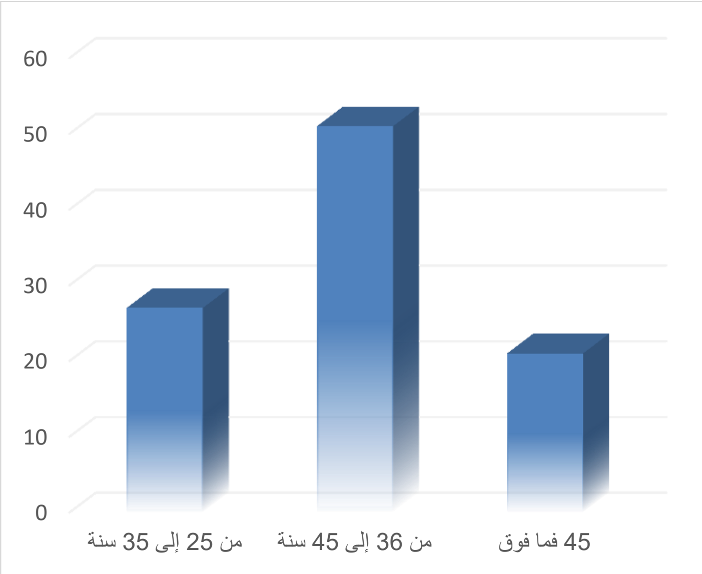


الشكل (02): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

ثانيا: توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن:

الجدول (3): توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن.

متغير السن	التكرار	النسبة المئوية
من 25 إلى 35 سنة	9	27 %
من 26 إلى 45 سنة	17	52 %
45 فما فوق	7	21 %
المجموع	33	100 %



الشكل رقم (03): توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع الفئات العمرية الموضوعة محققة، وقد احتلت الفئة (من 26 إلى 45 سنة) المرتبة الأولى بنسبة قدرت بـ: 52 %، أما كل من فئة (من 25 إلى 35 سنة) والفئة (45 فما فوق) فقد جاءت متقاربة فيها بينها.

كما أنه يعد هذا التنوع في الفئة العمرية عامل مهم قد يساعد غي تحسين خبرة المؤسسة وتدعيم الطاقم الجديد.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

ثانيا: عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى وتحليلها وتفسيرها:

تم صياغة هذه الفرضية على النحو الآتي: **يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية بتمكين إداري بدرجة متوسطة.** وسيتم الاعتماد على الجدول الموالي لاختبارها

الجدول (4): التحليل الوصفي لمحور التمكين الإداري للتلاميذ المتفوقين دراسيا بمجال الدراسة الميدانية

عبارات محور التمكين الاداري							
	N	المتوسط	الانحراف المعياري	t	df	الاتجاه	الدلالة
تدرس المدرسة الاحتياجات الفعلية للتلميذ المتفوق	33	4,33	1,05	7,289	32	دائما	0,000
تحدد المدرسة أهداف مرحلية للتلميذ المتفوق تساعده على تحقيق غاياته	33	2,36	1,17	-3,130	32	نادرا	0,004
تحدد المدرسة الأهداف النهائية للتلميذ المتفوق وتساعده على تحقيقها	33	3,12	1,32	0,529	32	أحيانا	0,601
تحفر الإدارة التلميذ المتفوق معنويا	33	3,52	1,20	2,462	32	غالبا	0,019
تحفر الإدارة التلميذ المتفوق ماديا	33	4,12	1,22	5,286	32	غالبا	0,000
تتيح الإدارة للتلميذ المتفوق كل الوسائل والامكانيات	33	3,00	1,44	0,000	32	أحيانا	1,000
تساعد المؤسسة التلميذ المتفوق في التغلب عن الصعوبات التي تواجهه	33	2,55	1,00	-2,604	32	نادرا	0,014
تشجع المؤسسة التلميذ المتفوق بشكل مستمر	33	2,85	1,12	-0,776	32	أحيانا	0,443
التمكين الاداري	33	3.23	5,93	22,144	32	أحيانا	0,000

يبين الجدول أعلاه التحليل الوصفي مع نتائج اختبار ستودنت (T-Test) لمحور التمكين الإداري للتلاميذ المتفوقين دراسيا والذي يتعلق بالفرضية الأولى، ومن المهم للغاية معرفة التمكين الإداري للتلاميذ المتفوقين، يتكون هذا المحور من (08) فقرات تبدأ من الفقرة رقم (01) وتنتهي بالفقرة رقم (08).

تم استخدام استمارة الاستبيان خماسية الاستجابة، حيث تقابل الدرجة (1 وهي مطلقا) المجال (1-1.79)، والدرجة (2 وهي نادرا) المجال (1.80−2.59)، والدرجة (3 وهي أحيانا) المجال (2.60−3.39)، والدرجة (4 وهي غالبا) المجال (3.40−4.19)، والدرجة (5 وهي دائما) المجال (4.20−5).

بالنظر إلى قيم المتوسط الحسابي فإنها تتراوح بين (2.55) كأقل قيمة والتي يقابلها اتجاه الإجابة "نادرا" وبين (4.33) كأكبر قيمة والتي يقابلها اتجاه الإجابة دائما، أي أن إجابة أفراد عينة الدراسة على محور التمكين الإداري وقع بين نادرا ودائما، كما تم تسجيل انحرافات معيارية صغيرة إلى متوسطة نسبيا في بعض الفقرات، وبحساب اختبار ستودنت (T−Test)، فإنه كان ذا معنوية قدرت ب (0.000) وهي أقل من القيمة المعيارية (0.05) عند كل من الفقرات (01−02−05) باستثناء كل من الفقرات (03−04−06−07−08).

في حين نجد أن محور التمكين الإداري ككل المتوسط الحسابي له يساوي (3.23) وهي درجة الثالثة أحيانا، وقيمة t تساوي (22.144) بمستوى دلالة 0.000 أقل من القيمة المعيارية (0.05) وهي قيمة دالة.

إذن تعمل المؤسسات التربوية مجال الدراسة الميدانية على دراسة الاحتياجات الفعلية للمتفوقين دراسيا بشكل دائم، وهذا ما يؤشر بوجود نوعا من الاهتمام بهذه الفئة، وهو يشكل دعما لهم، فعادة ما يطمح الطاقم الإداري الى الحفاظ على مكانة المؤسسة التربوية، وتتحدد هذه المكانة في ضوء متغيرات عدة أهمها مخرجات العملية التربوية التي تنعكس في نتائج التلاميذ. كما تشير النتائج أعلاه أيضا بوجود تحفيز مادي ومعنوي للتلاميذ المتفوقين دراسيا، وهذا ما نلاحظه بشكل جلي في نهاية الفصول الدراسية أو في نهاية العام الدراسي. ولكن يحتاج هذا الاهتمام الى المزيد من التركيز بوضع خطط خاصة بالفئات المتفوقة التي تشكل كنز للمدرسة الجزائرية. وفي هذا السياق تؤكد النتائج حاجة التلميذ المتفوق الى التحفيز المستمر وتوفير له الوسائل والامكانيات التي تفجر طاقاته.

ومنه يتبين أن الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على "**يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية بتمكين إداري بدرجة متوسطة**" قد تحققت.

ثالثا: عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية وتحليلها وتفسيرها:

التي تنص على: **يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية بتمكين معرفي بدرجة متوسطة.**

الجدول (5): التحليل الوصفي لمحور التمكين المعرفي للتلاميذ المتفوقين دراسيا بمجال الدراسة الميدانية

عبارات محور التمكين المعرفي							
	N	المتوسط	الانحراف الانحراف	t	df	الاتجاه	الدلالة
تتوفر المدرسة على مكتبة تتوفر على كتب متخصصة تنمي التلميذ المتفوق معرفيا	33	4,03	1,16	5,108	32	غالبا	0,000
تنظم المدرسة مسابقات علمية الهدف منها تنمية التلميذ المتفوق معرفيا	33	3,93	1,25	4,322	32	غالبا	0,000
تدرس حالة التلميذ المتفوق وتحدد حاجاته المعرفية	33	3,27	1,31	1,200	32	أحيانا	0,239
يحظى التلميذ المتفوق باهتمام خاص من أساتذته هدفه اكسابه معلومات ومعارف جديدة	33	4,06	1,03	5,921	32	غالبا	0,000
يسمح للتلميذ المتفوق بالتعبير عن حاجاته العلمية والمعرفية	33	2,87	1,19	-0,584	32	أحيانا	0,563
يوجه التلميذ المتفوق إلى بعض المواقع والبرامج التي تتناسب وقدراته	33	3,06	1,30	0,268	32	أحيانا	0,790
التمكين المعرفي	33	**3.54**	5,63	18,616	32	**غالبا**	0,000

يبين الجدول أعلاه التحليل الوصفي مع نتائج اختبار ستودنت (T-Test) لمحور التمكين المعرفي للتلاميذ المتفوقين دراسيا والذي يتعلق بالفرضية الثانية، ومن المهم للغاية معرفة التمكين المعرفي للتلاميذ المتفوقين، يتكون هذا المحور من (06) فقرات تبدأ من الفقرة رقم (09) وتنتهي بالفقرة رقم (14).

تتراوح قيم المتوسط الحسابي بين (2.87) كأقل قيمة والتي يقابلها اتجاه الإجابة "أحيانا" وبين (4.06) كأكبر قيمة والتي يقابلها اتجاه الإجابة غالبا، أي أن إجابة أفراد عينة الدراسة

على محور التمكين المعرفي وقع بين أحيانا وغالبا، كما تم تسجيل انحرافات معيارية صغيرة إلى متوسطة نسبيا في بعض الفقرات، وبحساب اختبار ستودنت (T–Test)، فإنه كان ذا معنوية قدرت ب (0.000) وهي أقل من القيمة المعيارية (0.05) عند كل من الفقرات (01-02-04) باستثناء كل من الفقرات (03-05-06).

في حين نجد أن محور التمكين المعرفي ككل المتوسط الحسابي له يساوي (3.54) وهي درجة رابعة غالبا، وقيمة t تساوي (18.616) بمستوى دلالة 0.000 أقل من القيمة المعيارية (0.05) وهي قيمة دالة.

ما يمكن أن نستنجه من خلال النتائج أعلاه بوجود تمكين معرفي، وقد كان في المستوى المرتفع، وكانت الفروق دالة احصائيا في ثلاثة فقرات مقابل ثلاثة فقرات كانت فيها الفروق غير دالة وهي **الفقرة " تدرس حالة التلميذ المتفوق وتحدد حاجاته المعرفية". والفقرة ' يسمح للتلميذ المتفوق بالتعبير عن حاجاته العلمية والمعرفية". والفقرة "يوجه التلميذ المتفوق إلى بعض المواقع والبرامج التي تتناسب وقدراته".**

إذن تعمل المؤسسات مجال الدراسة الميدانية على تنظيم مسابقات علمية يشارك فيها التلاميذ المتفوقين دراسيا بهدف تنمية معارفهم ومعلوماتهم، كما يحظى التلميذ باهتمام خاص، كما تتوفر المؤسسات على مكتبات تحتوي ما يحتاجه التلميذ من كتب. ويمكن تفسير هذه النتائج بأن هذه النشاطات لا تكلف المؤسسات ميزانيات كبيرة، كما أن هذا الدور تتكامل وتتكاتف فيه الجهود بين الإدارة والأساتذة المدرسين، وتسهر عليه السلطات المعنية بالدرجة الأولى. في مقابل ذلك، تؤشر النتائج بأنه أحيانا ما يسمح للتلاميذ المتفوقين بالتعبير عن احتياجاتهم العلمية والمعرفية، كما لا توجد دراسة جادة لاحتياجاته المعرفية، بالإضافة الى ذلك لا يوجد انسجام في الاستجابات المتعلقة بتوجيه التلاميذ المتفوقين دراسيا الى المواقع والبرامج التي يمكن أن يستفيدوا منها وتنمي رصيدهم المعرفي. وعلى الرغم من ذلك، فإنه وعلى العموم يوجد تمكين معرفي للتلاميذ المتفوقين دراسيا.

ومنه يتبين أن الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على "**يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية بتمكين معرفي بدرجة متوسطة**" لم تتحقق.

إذن يتطلب تمكين الطلاب توفير بيئة تشجع الابتكار والإبداع من خلال الأنشطة اللاصفية مثل: المسابقات العلمية والفنية، والنوادي البحثية، والمشاريع المبتكرة، هذه الأنشطة تساعد الطلاب على تطوير مهارات التفكير الإبداعي والعمل الجماعي، مما يزيد من قدراتهم على التميز في مجالاتهم. (الموسى، 2014، ص76)

يتضمن تمكين الطلاب إتاحة الوصول إلى موارد تعليمية متقدمة مثل الكتب المتخصصة والمجلات العلمية، والدورات الإلكترونية والتجهيزات المختبرية المتطورة، هذه الموارد تمكن الطلاب من تعميق معرفتهم في مجالات اهتمامهم وتطوير مهارتهم البحثية. (الخطيب، 2013، ص89)

رابعا: عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة وتحليلها وتفسيرها:

لقد تم صياغة هذه الفرضية على النحو الآتي: **يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية بتمكين مهاري بدرجة متوسطة.** وبناء على الجدول الموالي سيتم اختبارها.

الجدول (6): التحليل الوصفي لمحور التمكين المهارى للتلاميذ المتفوقين دراسيا بمجال الدراسة الميدانية

عبارات محور التمكين المهاري	N	المتوسط	الانحراف المعياري	t	df	الاتجاه	الدلالة
تعمل المؤسسة على غرس روح التحدي والانجاز لدى التلميذ المتفوق	33	2,21	0,96	-4,713	32	نادرا	0,000
تعمل المؤسسة على تنمية التفكير الابتكاري لدى المتفوق بمفرده	**33**	**2,48**	**1,25**	**-2,362**	**32**	**نادرا**	**0,024**
تسعى المؤسسة الى اكساب التلميذ المتفوق مهارات جديدة تتناسب وقدراتهم	33	3,84	1,20	4,055	32	غالبا	0,000
يحظى التلميذ المتفوق دورات تدريبية تساهم في تنميته مهاريا	**33**	**2,66**	**1,68**	**-1,133**	**32**	**أحيانا**	**0,265**

تمنح للتلميذ المتفوق بتحويل بترجمة مهاراته إلى مخرجات ملموسة	33	2,81	1,50	-0,692	32	أحيانا	0,494
تعرف المؤسسة التلميذ المتفوق بالقدرات والمهارات التي يمتلكها	**33**	**3,57**	**1,17**	**2,819**	**32**	**غالبا**	**0,008**
التمكين المهاري	33	**2.93**	3,92	21,358	32	**أحيانا**	0,000

يبين الجدول أعلاه التحليل الوصفي مع نتائج اختبار ستودنت (T–Test) لمحور التمكين المهارى للتلاميذ المتفوقين دراسيا والذي يتعلق بالفرضية الثالثة، ومن المهم للغاية معرفة التمكين المهاري للتلاميذ المتفوقين، يتكون هذا المحور من (06) فقرات تبدأ من الفقرة رقم (15) وتنتهي بالفقرة رقم (20).

يلاحظ أن قيم المتوسط الحسابي تتراوح بين (2.21) كأقل قيمة والتي يقابلها اتجاه الإجابة "نادرا" وبين (3.84) كأكبر قيمة والتي يقابلها اتجاه الإجابة غالبا، أي أن إجابة أفراد عينة الدراسة على محور التمكين المهارى وقع بين نادرا ودائما، كما تم تسجيل انحرافات معيارية صغيرة إلى متوسطة نسبيا في بعض الفقرات، وبحساب اختبار ستودنت (T–Test)، فإنه كان ذا معنوية قدرت ب (0.000) وهي أقل من القيمة المعيارية (0.05) عند كل من الفقرات (01–03) باستثناء كل من الفقرات (02–04–05–06).

في حين نجد أن محور التمكين المهارى ككل المتوسط الحسابي له يساوي (2.93) وهي درجة الثالثة أحيانا، وقيمة t تساوي (21.358) بمستوى دلالة 0.000 أقل من القيمة المعيارية (0.05) وهي قيمة دالة.

ما يمكن استنتاجه من خلال تحليل البيانات السابقة المتعلقة ببعد التمكين المهارى أن المؤسسة التربوية مجال الدارسة نادرا ما تعمل غرس روح التحدي والانجاز لدى التلميذ المتفوق، ونادرا ما تعمل أيضا على تنمية التفكير الابتكاري لديه، إلا أنها غالبا ما تعرف المتفوق بالقدرات المهاري التي يمتلكها، وبنفس الدرجة تسعى الى اكساب التلميذ المتفوق مهارات جديدة، ورغم ذلك فلا يوجد انسجام في استجابات افراد عينة الدراسة حول ما إذا كان المتفوقين يحظون بدورات تدريبية ذات بعد تنموي، وتحويل تلك المهارات الى مخرجات

تترجم ما يمتلكونه. وربما يمكن تفسير ذلك بغياب أو نقص الإمكانيات كالمخابر والأجهزة التي تشكل فضاء للتلميذ يترجم من خلاله أفكاره الى منجزات فعلية. ورغم ذلك وفي حدود الإمكانات المتوفرة لا زالت المدرسة تعمل وتسعى الى خلق روح التحدي والانجاز لدى التلاميذ، وهذا نابع من فلسفة النظام التربوي الجزائري والمبادئ التي يقوم عليها، والاهداف والغايات التي يسعى على تحقيقها.

ومنه يتبين أن الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على "**يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية بتمكين مهاري بدرجة متوسطة**" قد تحققت.

ويقصد به إكساب الفرد مهارات العمل الجماعي من خلال التدريب ولا سيما مهارات التوافق وحل النزاع والقيادة وبناء الثقة.

خامسا: عرض نتائج الفرضية الفرعية الرابعة وتحليلها وتفسيرها:

تم صياغة هذه الفرضية على النحو الآتي: **يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية بتمكين السلوكي بدرجة متوسطة**. وسيتم مناقشتها في ضوء بيانات ونتائج الجدول الموالي.

الجدول (7): التحليل الوصفي لمحور التمكين السلوكي للتلاميذ المتفوقين دراسيا بمجال الدراسة الميدانية

عبارات التمكين السلوكي							
	N	المتوسط	الانحراف المعياري	t	df	الاتجاه	الدلالة
يحظى التلميذ المتفوق بدعم وتشجيع على سلوكه	33	3,90	1,15	4,519	32	غالبا	0,000
يشجع التلميذ المتفوق على القدرة في تحمل المسؤولية	33	3,45	1,17	2,222	32	غالبا	0,033
تشجع المؤسسة التلميذ المتفوق على العمل ضمن مجموعات العمل	33	2,87	1,29	-0,538	32	أحيانا	0,594
تعمل الإدارة على تعزيز الثقة لدى التلميذ بنفسه وقدراته	33	3,21	1,47	0,827	32	أحيانا	0,414
تمنح الإدارة للتلميذ الحرية للتعبير عن رغباته وميولاته	33	2,09	1,10	-4,747	32	نادرا	0,000

يسمح للتلميذ المتفوق في ابداء رأيه حول قضايا تهم المؤسسة	33	2,15	1,14	-4,242	32	نادرا	0,000
يكافئ التلميذ على إنجازاته بشكل مناسب	33	2,87	1,29	-0,538	32	أحيانا	0,594
التمكين السلوكي	33	2.93	5,05	19,969	32	أحيانا	0,000

يبين الجدول أعلاه التحليل الوصفي مع نتائج اختبار ستودنت (T–Test) لمحور التمكين السلوكي للتلاميذ المتفوقين دراسيا والذي يتعلق بالفرضية الرابعة، ومن المهم للغاية معرفة التمكين السلوكي للتلاميذ المتفوقين، يتكون هذا المحور من (07) فقرات تبدأ من الفقرة رقم (21) وتنتهي بالفقرة رقم (27).

بالنظر إلى قيم المتوسط الحسابي فإنها تتراوح بين (2.09) كأقل قيمة والتي يقابلها اتجاه الإجابة "نادرا" وبين (3.90) كأكبر قيمة والتي يقابلها اتجاه الإجابة غالبا، أي أن إجابة أفراد عينة الدراسة على محور التمكين السلوكي وقع بين نادرا وغالبا، كما تم تسجيل انحرافات معيارية صغيرة إلى متوسطة نسبيا في بعض الفقرات، وبحساب اختبار ستودنت (T–Test)، فإنه كان ذا معنوية قدرت ب (0.000) وهي أقل من القيمة المعيارية (0.05) عند كل من الفقرات (01–05–06) باستثناء كل من الفقرات (02–03–04–07).

في حين نجد أن محور التمكين السلوكي ككل المتوسط الحسابي له يساوي (2.93) وهي درجة الثالثة أحيانا، وقيمة t تساوي (19.969) بمستوى دلالة 0.000 أقل من القيمة المعيارية (0.05) وهي قيمة دالة.

بناء على النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، يمكن استنتاج أن التمكين السلوكي بالمؤسسات مجال الدراسة الميدانية كان في المستوى المتوسط، ولكن هناك نقاط بالغة الأهمية يمكن الإشارة إليها في هذا السياق، حيث لوحظ أنه نادرا ما تسمح المؤسسة للتلميذ المتفوق الحرية في التعبير عن ميولاته ورغباته وابداء رأيه في بعض القضايا التي تهم المؤسسة، حيث كانت استجابة أفراد عينة الدراسة في المستوى الضعيف، ويمكن تفسير هذه النتائج بظاهرة الاكتظاظ التي تشهدها المدرسة لا سيما في حدود الدراسة، وهي ظاهرة عامة

نسمع ونقرأ عنها يوميا، هذا فضلا عن معايشتها في الميدان، وهذا ما يشكل ضغطا للأستاذ من اجل اكمال المنهاج أو المقررات الدراسية، وهذا بحد ذاته يشكل قيدا كبيرا يقف حجر عثرة عن فتح فضاء تفاعلي يعبر فيه التلاميذ عن رغباتهم. وفي مقابل ذلك يحظى التلميذ المتفوق بتشجيع ودعم على سلوكه وعلى تحمل المسؤولية وقد كانت الاستجابات في المستوى العالي. وبخصوص مكافأة التلميذ المتفوق على إنجازاته بشكل مناسب وتعزيز الثقة لديه وبقدراته، وتشجيعه على العمل ضمن مجموعات عمل، فإنه لا يوجد اتفاق بين أفراد عينة الدراسة بخصوص هذه العبارات.

ومنه يتبين أن الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على «**يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية بتمكين السلوكي بدرجة متوسطة**" قد تحققت.

ويشير إلى قدرة الفرد على العمل في مجموعة من أجل حل المشكلات وتعريفها وتحديدها وكذلك تجميع البيانات عن مشكلات العمل ومقترحات حلها، ومن ثم تعليم الفرد مهارات جديدة يمكن أن تستخدم في أداء العمل.

ويشمل قدرة الفرد على تحديد أسباب المشكلات وحلها وكذلك قدرته على إجراء التحسين والتغيير في طرق أداء العمل بالشكل الذي يؤدي إلى زيادة فعالية المنظمة. (بركة بلاغماس، مرجع سابق، 2015، ص6).

سادسا: عرض نتائج الفرضية العامة وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة:

التي تنص على: **يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية بأنواع متعددة من التمكين التعليمي بدرجة متوسطة.**

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم الرجوع للمتوسط الحسابي وحساب الانحراف المعياري، والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول.

الجدول (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد متغير التمكين التعليمي.

التمكين التعليمي	N	المتوسط	الانحراف المعياري	T	df	المستوى	الدلالة
التمكين الإداري	33	3.23	5,93	22,144	32	متوسط	0,000
التمكين المعرفي	33	3.54	5,63	18,616	32	مرتفع	0,000
التمكين المهارى	33	2.93	3,92	21,358	32	متوسط	0,000
التمكين السلوكي	33	2.93	5,05	19,969	32	متوسط	0,000
الكلي	33	3.15	5.13			متوسط	0,000

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي **spss**

توضح النتائج الواردة في الجدول أعلاه أن الكلي لأبعاد متغير التمكين التعليمي جاء متوسط، حيث سجل متوسط حسابي قدر بــ: **(3.15)** وقدر الانحراف المعياري بـ **(5.13)**، وجاءت كل من الأبعاد الإداري والمهارى والسلوكي في المستوى المتوسط، إلا التمكين المعرفي كان في المستوى المرتفع. أما بالنسبة لواقع التمكين التعليمي بمجال الدراسة الميدانية، فقد كان في المستوى المتوسط، وكانت قيمة اختبار (ت) دالة احصائيا.

ومنه فإن الفرضية العامة التي تنص على: " **يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية بأنواع متعددة من التمكين التعليمي بدرجة متوسطة**" جاء بمستوى متوسط.

ومنه يتبين أن الفرضية العامة التي تنص على " **يستفيد التلاميذ المتفوقين دراسيا بالمؤسسة مجال الدراسة الميدانية بأنواع متعددة من التمكين التعليمي بدرجة متوسطة**" قد تحققت. وهذه النتائج تتشابه مع نتائج الدراسات السابقة كدراسة "**بركة بلاغماس**". حيث تؤكد نتائج الدراسة الحالية على الحالة الملحة لوضع استراتيجيات للتمكين التعليمي لفئة المتفوقين دراسيا، حيث كان التمكين الإداري في المستوى المتوسط. حيث تحتاج المؤسسات التربوية الى الكثير من الدعم المادي لاسيما ما يتعلق بالوسائل والامكانيات وهذا ما أشرته نتائج الدراسة الميدانية في الجانب المتعلق بالتمكين الإداري. وهذه النتيجة بالذات أشارت لها

دراسة "**فاطمة جميل عبد الله صوص**". التي أشارت بدورها إلى نقص الإمكانيات. والنتائج نفسها توصلت إليها **دراسة "أماني محمد الشريف وآخرون"**. التي بينت بضعف الميزانيات وقلة المباني والمكتبات. وربما النتيجة الهامة التي أشارت لها الدراسة وهي وجود نوعا من التمكين المعرفي في المستوى المرتفع. وهو النوع الوحيد ضمن أبعاد التمكين التعليمي الذي جاء في هذا المستوى، ويمكن تفسير ذلك بالدور الذي يؤديه الأستاذ أثناء العملية التعليمية، حيث يبذل قصارى جهده مع التلاميذ بدافع أخلاقي ومسؤولية في الاهتمام بالتلاميذ لا سيما المتفوقين منهم، ويظل هذا الجهد فرديا يحتاج إلى تثمين واهتمام من قبل الإدارة التربوية.

بالرغم من أن التمكين التعليمي كأسلوب إداري يهدف إلى التطوير والتحسين في أداء المعلمين والمتعلمين لتحقيق النجاح والتفوق ومنه التميز حديث عهد ولم يبرز إلا في أواخر الثمانينات من القرن الماضي إلا أن الدراسات الميدانية أثبتت أهميته وآثره على تحسن جودة الأداء ونوعية الخدمة التعليمية.

فبفضل التمكين التعليمي تصبح الخدمة التعليمية أكثر جودة ويؤدي تمكين المعلمين إلى جعلهم يعتقدون أنهم أكثر قدرة على التأثير على حياتهم المهنية اليومية، وفي نفس الوقت إحساسهم بأنهم أكثر نزاهة، وأنهم أدوارهم ذات مغزى داخل المجتمع المدرسي، كما يعمل على تشجيعهم على تحمل المخاطر ولعب الأدوار الجديدة، وعليه لا بد أن يحاول المسؤولون انتهاج طرق جديدة في التسيير تعمل على تمكينهم من خلال تعزيز، مشاركتهم في صنع القرارات، والمساهمة في حل المشكلات، وهذا يمنحهم الاستقلالية وحرية التعرف، والسلطة الكافية لذلك، أما ما يخص الطلبة فإن التمكين التعليمي يعزز لديهم الشعور بالملكية في العملية التربوية التعليمية، والقدرة على تحقيق التغيير فضلا على جعلهم أكثر ثقة بأنفسهم، وهذه الثقة التي تزيد من قدراتهم على التفكير، ومواجهة التحديات الأساسية، وتخلق لديهم الشعور بالقدرة على إثبات حاجاتهم ومرادهم مع إمكانية تحمل المسؤولية من خلال إدماجهم في اتخاذ القرارات وتشجيعهم على التفكير بمفردهم، وتحسيسهم بقدرتهم على

الإبداع وغرس روح التحدي فيهم لتحقيق التميز في الإنجاز إدارة الموارد البشرية بصفتها أصلا ومرتكزا استراتيجيا ومصدرا أساسيا للميزة التنافسية، استخدام الأساليب الكمية لمعرفة مدى مساهمة الموارد البشرية في النتائج المالية والربحية النهائية للمؤسسة، إيجاد وتحديد وقياس مدى التوازن القائم بين الاستراتيجية المؤسسة وبين تكوينها البشرية وثقافتها التنظيمية، استخراج من الموارد البشرية أقصى طاقتها والحصول على أفضل إبداعاتها (سعود أمال، 14_2015، ص51).

الخاتمة

الخاتمـــــة:

في الختام يتضح من خلال عملنا هذا أن التمكين التعليمي للمتفوقين دراسيا يعد أحد الركائز الأساسية المعتمد عليها لتحقيق التنمية المستدامة في المجتمعات، فهو ليس مجرد استثمار في الأفراد، بل استثمار في مستقبل الأمة ككل، فهو ضرورة ملحة للتطور وتحقيق التقدم العلمي والتكنولوجي، وعليه يجب أن يكون هناك سياسات حكومية بارزة ودائمة تدعم تعليم المتفوق، هذه سياسات يجب أن تشمل على تعليم مجموعة من القواعد الرئيسية تتمثل في زيادة التمويل وتوفير فرص تدريبية للمعلمين وتحسين البنية التحتية للمدارس بالإضافة إلى إنشاء مراكز متخصصة لهذه الفئة لرعايتهم ودعمهم، وعليه يمكن للجزائر أن تحقق قفزة نوعية في هذا المجال مما يعود بالفائدة الشاملة للبلاد.

وبذلك يمكن القول أن التمكين التعليمي للمتفوقين ليس فقط ضرورة تربوية بل هو استثمار حقيقي في المستقبل يحقق عوائد إيجابية على كافة المستويات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وهذا يكون من خلال الاعتماد على هذا المفهوم وتجسيده في أرض الواقع من خلال اتباع آليات ونظم ومناهج جديدة.

التوصيات:

إن الهدف من الدراسة الحالية هو الكشف عن واقع التمكين التعليمي للتلاميذ المتفوقين دراسيا في مرحلة التعليم المتوسط وذلك للتعرف على هذه الفئة ومتطلباتها والصعوبات التي تواجهها من أجل تقديم الرعاية اللازمة والبرامج التي تتوافق وقدراتهم وتنميتها وتحفيزهم وتوجيههم دراسيا ومهنيا حسب استعداداتهم وميولاتهم لتحقيق التنمية ورفع راية المجتمع وعلى أساس ذلك نقترح جملة من التوصيات نذكرها كالآتي:

- إعداد أساتذة مختصين لتدريس هذه الفئة.
- إقامة دورات تدريبية وورشات عمل خاصة بالمدرسين.
- تشجيع الأساتذة في تطوير علاقاتهم مع التلاميذ المتفوقين دراسيا.
- إنشاء مراكز الكشف ورعاية المتفوقين.
- تكثيف الرعاية والاهتمام من طرف الدولة بهذه الفئة ووضع نصوص تشريعية خاصة بهم.
- إعداد برامج تعليمية خاصة تتلاءم مع خصائص المتفوقين.
- تكثيف الندوات والمؤتمرات العلمية والمشاركة فيها.
- عقد ندوات وورش عمل للطفل المتفوق بشكل دوري
- إعداد برامج خاصة بالمتفوقين مع تجنب عزلهم عن أقرانهم من التلاميذ الأقل منهم ذكاء.
- إعداد برامج طويلة المدى وتجربتها وتعميمها.
- إعداد دراسات وبحوث على هذه الفئة من شأنها تقديم اقتراحات وأفكار عديدة تساهم في رعايتهم وتنمية قدراتهم.
- حفظ حقوق المتفوقين وحماية براءات أفكارهم.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1-القرآن الكريم:

2- **المعاجم والقواميس:**

-معجم المعاني الجامع، الأردن.

-معجم الوسيط (2001)، مجمع اللغة العربية، دار المعارف، القاهرة، مصر، ط4.

3-الكتب

-أحمد محمد الزغبي. (2003)، التربية الخاصة للموهوبين والمعوقين وسبل رعايتهم وإرشادهم، دار الفكر للنشر والطباعة، سوريا.

-الأنصاري (2010)، التوجيه الأكاديمي والإرشاد النفسي، دار الأردن.

-الخطيب (2013)، الموارد التعلمية في العصر الحديث، دار النور، لبنان.

-الشريف (2019)، الابتكار في المناهج الدراسية، دار الفكر، مصر.

-الصاعدي، ليلى بنت سعد بن سعيد. (2007)، التفوق والموهبة والإبداع واتخاذ القرار (رؤية من واقع المناهج)، ط1، عمان، الأردن، دار الحامد.

-الغامدي (2018)، تطوير المهارات التعليمية للمعلمين، دار النشر العريب، السعودية.

-حسين إبراهيم بلوط (2005)، المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، دار النهضة العربية، بيروت.

-خليل عبد الرحمن المعايطة، مصطفى نوري القمش. (2010)، سيكولوجية الأطفال الموهوبين ذوي الاحتياجات الخاصة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.

-رامي جمال أندراوس وآخرون (2008)، إدارة بالثقة والتمكين، عالم الكتب، الحديث أربد.

-سليمان عبد الرحمن سيد. (2005)، المتفوقون عقليا (خصائصهم، اكتشافهم، رعايتهم، مشكلاتهم)، مكتبة زهراء الشرق، مصر.

-عبد الحميد رمضان الطنطاوي. (2008)، الموهوبون (أساليب رعايتهم وأساليب تدريسهم)، المجلد1، دار الثقافة، الأردن.

-عبد اللطيف (2020)، بيئة التعليم المتطورة، دار المعرفة، السعودية.

-محمد الموسي (2014)، تعزيز الابتكار في التعليم، دار الفكر العربي، مصر.

-محمد طارق عبد الرؤوف عامر. (2007)، المتطلبات التربوية للمتفوقين في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، دار اليازوردي، الأردن.

-مروان عبد المجيد، إبراهيم (2000)، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق، عمان، الأردن.

-موريس أنجرس (2006)، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات علمية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخر، دار القصبة للنشر، الجزائر.

-الأطروحات

-أمال، سعودي (2015/2014)، التمكين الإداري وعلاقته بأهداف المؤسسة، دراسة حالة المؤسسة الكوابل بسكرة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

- حنان، رزق الله (2010/2009)، أثر التمكين على تحسين جودة الخدمة التعليمية بالجامعة (دراسة ميدانية لعينة من كليات جامعة منتوري)، قسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير، قسنطينة، الجزائر.

-سامية، تومي (2019)، مقترح مبني على التخطيط الاستراتيجي للكشف عن المتفوقين في الرياضيات في الجزائر ووفق متطلبات المختصين والتلاميذ، مذكرة تخرج لنيل شهادة دكتوراه علوم التربية، تخصص جودة التربية.

-شادي حمدان عطية، المصري (2015)، متطلبات التمكين من وجهة نظر العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية، محافظة غزة، مذكرة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والعلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال، جامعة الأزهر.

-فاطمة، جميل عبد الله الصوص(2022)، استراتيجية المعلمين في التعامل مع المتفوقين دراسيا في المدارس الثانوية الحكومية من وجهة نظر المعلمين والمديرين أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة التربوية ،كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

-المجلات والملتقيات

-ابن منظور شائع بن سعد القحطاني (2015)، التمكين وعلاقته بالإبداع الإداري في المنظمات الأمنية، المنظمة العربية لتنمية الإدارية، القاهرة.

-الظفيري، سلوى عبد الهادي. (2019)، العوامل المؤثرة على التفوق الدراسي من وجهة نظر مرحلة الثانوية في دولة الكويت، مجلة العلوم التربوية.

-بركة، بلاغماس (2008)، الاتجاه نحو التمكين التعليمي من خلال تطبيق نظام LMD، ضرورة ملحة لهندسة موارد بشرية ذات كفاءة وفاعلية، مجلة التربية والإستمولوجيا، المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة، الجزائر، فجر التربية، العدد 08.

-بلوم، محمد ومقحون، فتيحة (2020)، المراهقة والتفوق الدراسي، مجلة علوم الإنسان والمجتمع.

-توفيق السيف (2018)، مقالة الرأي.

-سعاد، بن نجار (2022)، رعاية الموهوبين في النظام التربوي الجزائري، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، المجلد(11)، العدد(02).

-سليمان، عمار، دلال (د ت)، الدليل التربوي للتفوق، مديرية البحوث، وزارة التربية، سوريا.

-شريف زهرة، سعال سومية، أليات تنمية قدرات المتفوقين والموهوبين وسبل رعايتهم، مجلة دراسات اجتماعية، جامعة الجزائر2.

-عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (2015/2014)، المهارات السلوكية والتنظيمية تنمية الموارد البشرية، المكتبة العصرية، المنصورة.

-عطية حسين أفندي (2003)، تمكين العاملين، مدخل للتحسين والتطوير المستمر، المنظمة العربية لتنمية الإدارية، القاهرة.

-قزران، أحمد. (2022)، رعاية المتفوقين دراسيا حاجة فردية وضرورة مجتمعية، مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية.

-كسكاس، صافية. (2022)، الدعم الأسري وأثر على التفوق الدراسي في تعليم اللغات لدى المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة، مجلة الدراسات النفسية والتربوية.

مواقع الكترونية

-عبد السلام بشير الدوبي، الإطار المفاهيمي والقياسي، لإستراتيجية التمكين والتنمية الإنسانية، الموقع npc.gov.luldoc/me ww/2hpe.gov.ppt

مراجع أجنبية

-Clevenger,E (2013). The relation of theory of lntelligence to academic motivation and academic outcomes. Doctor pf philosophy, flovida state university, talla hassee, florida.

-Farooq, M.S, Chaudhry, A.H, shafiq. M & berhanu, G (2011). Factors affecting students Quality of academic. Performance : A case of secondory schod level. Journal of Quality and tecgnology management, 7 (2).

-Maric, M & Sakac, M (2014). Individual and social factors related to students academic achierement and (1). Motivation for learning. Suvremena psihologija, 17 (1).

-Rugutt, J.K , & chemosit, C.C. (2005). A study of factors that In fluence college academic achievement : A. Structural equation modeling approach journal of educational research & policy stydies, 5(1).

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق:

الملحق رقم (1):

المحكمين	الرتبة
عبد الناصر عزوز	**أستاذ التعليم العالي**
قندوز منير	**أستاذ التعليم العالي**
لفقير عمر	**أستاذ محاضر**

الملحق رقم (2):

استبيان التمكين التعليمي:

جامعة محمد بوضياف- المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

السنة الثانية ماسترتخصص علم الاجتماع التربية

الاستبيان

تحية طيبة السادة الأفاضل

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع التربية بعنوان" متطلبات التمكين التعليمي لفئة المتفوقين دراسيا"، يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تتضمن أسئلة حول موضوع الدراسة، وإفادتنا بما تمتلكونه من خبرة ودراية في هذا المجال تكون، وفي سبيل ذلك نرجو منكم المساهمة الجادة في انجاح هذا العمل وذلك بالإجابة على التساؤلات المطروحة بكل صدق وموضوعية بوضع الإشارة (x) في المكان المناسب، مع العلم أن هذه المعلومات تبقى سرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية بحتة،

ولكم منا جزيل الشكر والامتنان على حسن التقدير والتعاون

إعداد:

- بخوش سارة

-عيشاوي فتيحة

-تناح فتيحة

إشراف:

الأستاذ عزوز عبد الناصر

لإرجاع الاستبيان:

يمكن ترك هذه الاستمارة في مكتب مستشارة التوجيه أو الاتصال بي عن البريد:sarabakhouche1@yahoo.com

2024/2023

المحور الأول:

1-الجنس: 1- ذكر( ) 2- أنثى ( )

2- السن: من 25-35 ( ) 36 - 45 ( ) 45 فما فوق ( )

3- الخبرة بالسنوات:

4-المؤهل العلمي: 1- ليسانس ( ) 2-ماستر( ) 3- ماجيستير( ) 4- دكتوراه( ) 5-آخر يذكر.....

6- الوظيفة الحالية: 1- أستاذ ( ) 2- مدير ( ) 3- مستشار ( ) 4- نائب مدير ( )

5- آخر أذكره.....

	المحور الثاني: التمكين الإداري	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	مطلقا
7	تدرس المدرسة الاحتياجات الفعلية للتلميذ المتفوق					
8	تحدد المدرسة أهداف مرحلية للتلميذ المتفوق تساعده على تحقيق غاياته					
9	تحدد المدرسة الأهداف النهائية للتلميذ المتفوق وتساعده على تحقيقها					
10	تحفز الإدارة التلميذ المتفوق معنويا					
11	تحفز الإدارة التلميذ المتفوق ماديا					
12	تتيح الإدارة للتلميذ المتفوق كل الوسائل والامكانيات					
13	تساعد المؤسسة التلميذ المتفوق في التغلب عن الصعوبات التي تواجهه					
14	تشجع المؤسسة التلميذ المتفوق بشكل مستمر					
	المحور الثالث : التمكين المعرفي	**دائما**	**غالبا**	**أحيانا**	**نادرا**	**مطلقا**
15	تتوفر المدرسة على مكتبة تتوفر على كتب متخصصة تنمي التلميذ المتفوق معرفيا					
16	تنظم المدرسة مسابقات علمية الهدف منها تنمية التلميذ المتفوق معرفيا					
17	تدرس حالة التلميذ المتفوق وتحدد حاجاته المعرفية					

18	يحظى التلميذ المتفوق باهتمام خاص من أساتذته هدفه اكسابه معلومات ومعارف جديدة					
19	يسمح للتلميذ المتفوق بالتعبيرعن حاجاته العلمية والمعرفية					
20	يوجه التلميذ المتفوق إلى بعض المواقع والبرامج التي تتناسب وقدراته					
	المحور الرابع: التمكين المهاري	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	مطلقا
21	تعمل المؤسسة على غرس روح التحدي والانجازلدى التلميذ المتفوق					
22	تعمل المؤسسة على تنمية التفكيرالابتكاري لدى المتفوق بمفرده					
23	تسعى المؤسسة الى اكساب التلميذ المتفوق مهارات جديدة تتناسب وقدراتهم					
24	يحظى التلميذ المتفوق دورات تدريبية تساهم في تنميته مهاريا					
25	تمنح للتلميذ المتفوق بتحويل بترجمة مهاراته إلى مخرجات ملموسة					
26	تعرف المؤسسة التلميذ المتفوق بالقدرات والمهارات التي يمتلكها					
	المحور الخامس: التمكين السلوكي	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	مطلقا
27	يحظى التلميذ المتفوق بدعم وتشجيع على سلوكه					
28	يشجع التلميذ المتفوق على القدرة في تحمل المسؤولية					
29	تشجع المؤسسة التلميذ المتفوق على العمل ضمن مجموعات العمل					
30	تعمل الإدارة على تعزيز الثقة لدى التلميذ بنفسه وقدراته					
31	تمنح الإدارة للتلميذ الحرية للتعبيرعن رغباته وميولاته					
32	يسمح للتلميذ المتفوق في ابداء رأيه حول قضايا تهم المؤسسة					
33	يكافئ التلميذ على إنجازاته بشكل مناسب					

الملحق رقم (3):

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

مسيلة في: 05/ 02/ 2024

إلى السيد(ة): ...مدير المتوسطة.....

الموضوع: تسهيل مهمة لإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد

في إطار التربصات الميدانية لطلبة السنة **ثانية ماستر**

الشعبة: **علم الاجتماع** التخصص: **التربية**

نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل مهمة الطالب(ة) المذكور (ة) أدناه وتقديم المساعدة الممكنة واللازمة في حدود ما يسمح به القانون، وهذا على مستوى المصالح التي تشرفون عليها.

عنوان الدراسة:

.....ممكنات المركب التعليمي لفئة المتفوقين دراسيا.....

.....

المشرف: د. .....عمر عبد الناصر.....

1. اسم ولقب الطالب(ة) : .....بخوش مسارة..... رقم التسجيل: .....

في الفترة من: 05/ 02/ 2024 إلى غاية: ...../...../ 2024

في الأخير، تقبلوا منا أسمى عبارات التقدير والاحترام.

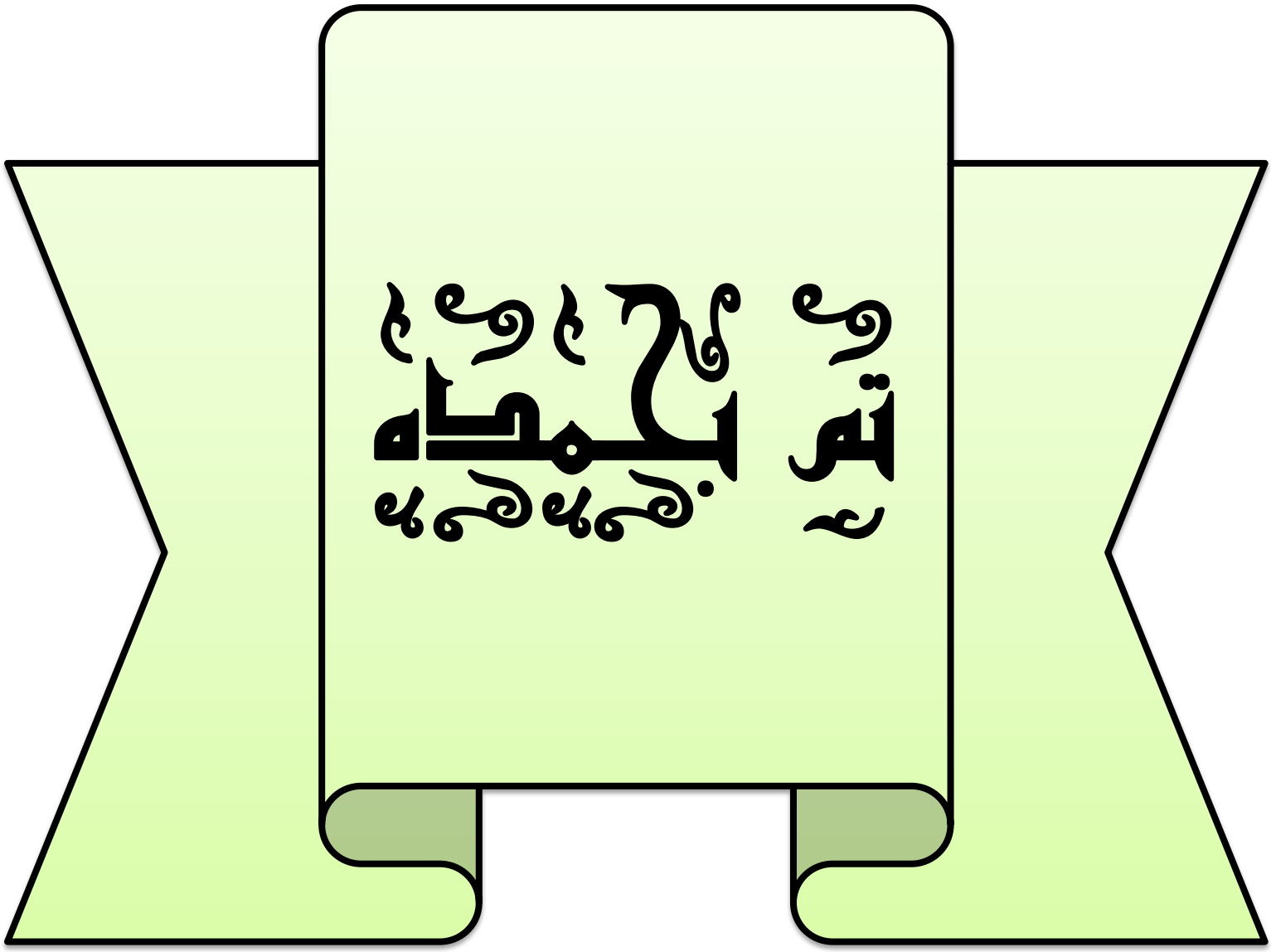
رئيس القسم

نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية
الدكتور: مرزقلال إبراهيم

الملحق رقم (4):

سلم ليكرت الخماسي

الدرجة	الفئة	الاجابة	المستوى
1	(1.79-1.00)	مطلقا	منخفض
2	(2.59-1.80)	نادرا	
3	(3.39-2.60)	أحيانا	متوسط
4	(4.19-3.40)	غالبا	مرتفع
5	(5.00-4.20)	دائما	


تم بحمد الله