

سابعاً: "واقع الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني"

د. مريم علي دشن

الكلية التقنية للبنات بخميس مشيط

m.alqahtani@tvtc.gov.sa

د. صالح يوسف الفرهود

الكلية التقنية بعرعر

salfarhoud@tvtc.gov.sa

**"Reality Of Talent And Creativity At Technical And Vocational
Training Corporation"**

"واقع الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني"

د. صالح يوسف الفرهود

الكلية التقنية بعرعر

salfarhoud@tvtc.gov.sa

د. مريم علي دشن

الكلية التقنية للبنات بخميس مشيط

m.alqahtani@tvtc.gov.sa

الملخص :

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وتقديم حلول مقترحة لتطوير هذا الواقع، ولتحقيق ذلك أستخدم المنهج الوصفي المسحي لتحقيق أهداف الدراسة، إذ طورت استبانة مكونة من (٣٩) فقرة، وتتضمن ستة أبعاد، وتتحقق من مدولالات صدقها وثباتها. وأستخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستخراج النتائج. وتكون المجتمع من جميع أعضاء الهيئة التدريسية والمتدربين للعام التدريسي ٢٠٢٠/٢٠٢١، وأصبحت العينة النهائية (٢١٦١) مفردة، اختيرت بطريقة عشوائية طبقية، توزعت ما بين (٣٨٧) عضو هيئة تدريب و (١٧٣٤) متدرباً ومتدربة، و(٤٠) مشرفاً ومشرفة من مشرفي الموهبة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن واقع الموهبة والإبداع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريب كان بدرجة "لست متأكدًا"، بينما كانت من وجهة نظر المتدربين والمتدربات "متوسطة". كما أشارت نتائج الدراسة إلى تحديد (٢٢) نقطة نقاط ضعف في الواقع الحالي للموهبة والإبداع، و(٤) نقاط نقاط قوة، أما للمعوقات والصعوبات فقد أشارت النتائج إلى (٢٥) معوقاً في الواقع الحالي. وفي إطار تلك النتائج اقترحت الدراسة إطاراً يتضمن (٥٠) حلاً لتطوير واقع الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

الكلمات المفتاحية: الموهبة - الإبداع - التدريب التقني والمهني.

"Reality Of Talent And Creativity At Technical And Vocational Training Corporation"

Abstract :

This study aimed to identify the reality of talent and creativity at Technical and Vocational Training Corporation. The study relied on the descriptive method, and a questionnaire with (39) items has been used including six dimensions. Therefore the questionnaire were verified by validity and reliability. Data gathered were analyzed with means, standard deviations. The population of the study covered all the training staff and trainees for the training year 2020/2021. sample was randomly stratum selected, consisted of (n=2161; trainers=387; trainees=1734; talent supervisor= 40). The results showed that the reality degree of talent and creativity at Technical and Vocational Training Corporation was "I not sure" from view point of trainers, and it was "medium" from view point of trainees. The results of the study results also indicated (22) points as weaknesses, and (4) points as strengths, and about the difficulties, the results indicated (25) obstacles at reality of talent and creativity. The researcher presented a proposed framework for this study, and contains (50) proposed solutions for development reality of talent and creativity at Technical and Vocational Training Corporation.

Keywords : Talent - Creativity - Technical and Vocational Training.

مقدمة :

تُعدّ الموارد البشرية إحدى موارد التنمية التي لا تقل أهمية عن الموارد الطبيعية والمالية والتكنولوجية اللازمة لتحقيق التنمية المستدامة، وذلك على مستوى الدول أو مستوى المؤسسات داخل الدولة، ولا غرو في أن تتسابق الدول والمؤسسات في رعاية وتنمية رأس المال الفكري، بل والعمل على استقطابه، فهو القيمة المضافة النوعية المتجددة التي تتسابق على اكتسابها المؤسسات، وذلك لما تمتلكه من سمات ابتكارية وكفاءة شخصية وقدرات اجتماعية، ويشير الكبيسي (٢٠٠٥، ١٣٢) إلى أن رأس المال الفكري هو الموجود الأكثر أهمية في المنظمات، وأقوى سلاح تنافسي لها في بيئة سريعة التغيير، كما يشير همشري (٢٠١٣، ٢٥٥) إلى أنه يُعدّ مورداً استراتيجياً مهماً ومصدراً لتوليد ثروة المنظمة والأفراد على حدٍ سواء، ومصدراً لثلاثة أرباع القيمة المضافة التي تُشتق من المعرفة.

والمواهب والقدرات الخاصة نعمة عظيمة من نعم الله، يختص بها من يشاء من عباده، وهي المورد البشري الأهم، وإذا ما أحسن الفرد استغلال هذه النعمة فإنّ الفائدة لا تكون له فحسب، بل تتعكس على من حوله وعلى المجتمع ككل، فيما يُعرف بالفائدة المتعدية، لذا فالموهوب يُعدّ ثروة وطنية كبيرة، لا نقل أبداً أهميتها عن أيّ ثروة اقتصادية كانت أو غيرها. ومن هنا تنبّهت الأمم المتقدمة لضرورة استثمار هذه العقول الاستثمار الأفضل بما يعود على الأمة بالرقى والتقدم. ومن أجل تحقيق هذا الهدف، عملت الدول على تسخير الإمكانيات المتاحة كافة، سواء البشرية منها أو المادية أو الإدارية، فظهرت البرامج الإثرائية المصممة خصيصاً للطلبة الموهوبين، وسارعت الجهات التعليمية بإنشاء مراكز متخصصة لمتابعة هذه البرامج، وظهرت مدارس الموهوبين، وغيرها من الجهود. ويشير الجديبي (٢٠٠٥) إلى أن الاهتمام بالموهوبين لا يقتصر على توفير برامج تربوية أو سنّ القوانين واللوائح والأنظمة، بل تتعدى إلى رعايتهم نفسياً وجسدياً واجتماعياً، ووضع البرامج الإرشادية التي تكفل تحقيق الشخصية السوية المتكاملة في جميع جوانبها.

وقد أدركت الدول المتقدمة أهمية التنافسية في جذب المواهب والتعامل معها، فظهر الاهتمام بالموهبة والموهوبين، وظهرت العديد من المؤلفات حول العبقرية والموهبة والإبداع في منتصف القرن التاسع عشر وعلى رأسها دراسة فرانسيس جالتون عن العبقرية، ثم توالى وتدرجت البحوث والدراسات إلى أن نشأ الاهتمام الميداني بالموهبة والأطفال الموهوبين

واكتشافهم ورعايتهم وإعداد البرامج الخاصة بهم، فظهر برنامج التسريع لأول مره في عام (١٨٨٦) في مدارس بمدينة نيو جرسى في الولايات المتحدة الأمريكية، ثم توالى الاهتمام فظهرت الجمعيات المتخصصة والمراكز فنشأت الرابطة الأمريكية للأطفال الموهوبين عام ١٩٤٧م ثم في عام ١٩٧٠ وجهت الحكومة الفيدرالية بالتمويل اللازم لتحسين البرامج التعليمية لتنمية المواهب والاستعدادات والمقدرات، ثم توالى على المستوى العالمي إنشاء الروابط والمؤسسات الإقليمية والدولية الخاصة بالموهوبين من بينها المجلس العالمي للأطفال الموهوبين WCGTC، والمجلس الأوربي للموهوبين ECHA، والفيدرالية الآسيوية للموهوبين (القرطبي، ٢٠٠٤)

وكلما كانت البيانات المجتمعية المختلفة (الأسرية، المدرسة، وباقي مؤسسات المجتمع) مهياً لرعاية الموهوبين وفاعلة في ذلك، أصبحت في نظر هؤلاء بيئات بهيجة وجاذبة، ومرتباً خصباً للإنتاج والعمل Effective Social Environments، وعلى العكس من ذلك، فكلما كانت تلك البيئات غير مهياً وغير فاعلة فإنها تصبح في نظرهم بيئات كئيبة وطاردة، وأرض جفاف وتصحر (معاجيني، ٢٠١٣). وتعد عملية اكتشاف الموهبة وصلها نقله نوعية نحو التميّز وضمان التوازن داخل السياق الاجتماعي من وجود كتلة حرجة تضمن التفرد في مناحي العلوم والأنشطة المختلفة، كما أنّ عملية اكتشاف وتنمية الموهوبين هو أحد المهام الرئيسة في المؤسسات التعليمية على اختلافها (القحطاني، ٢٠١٢).

والموهبة أو الإبداع عنصر فطري متكامل من الذكاء والنزعة نحو الإبداع العلمي والفني والهندسي والاجتماعي والاقتصادي، فالموهبة وراثية لا يمكن اكتسابها، ولكن بالإمكان فقط تطويرها، لذلك فإن عدد الأشخاص القادرين على الإبداع محدود، فكان البحث عن الموهوبين للمشاركة في المجالات المختلفة أحد الاتجاهات العالمية الرائدة، وشرطاً أساسياً للتطور الناجح، فوجد أن الشركات المتقدمة اقتصادياً تتنافس على كل من المتخصصين ذوي الخبرة الذين يمتلكون المواهب فقط، ونتيجة للقدرة التنافسية بين الشركات العالمية فإن الاتجاه في إدارة المواهب في مجال إدارة الموارد البشرية أحد أهم الاتجاهات في السنوات الأخيرة، بل إنه يشكل طريقة حديثة وفعالة لتمكين المسؤولين من تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة من خلال الاستخدام الأمثل للقدرة غير المحدودة (أبو الجدائل، ٢٠١٣)، ويمكن القول إن إدارة المواهب أصبحت اليوم إحدى الأدوات الاستراتيجية الحديثة التي تسهم في استمرار تدفق المواهب داخل المؤسسات (Rowland, ٢٠١١).

ويعرف تيرمان (Terman) الطالب الموهوب بأنه من يكون ضمن أفضل (١٪) من المجموعة التي ينتمي إليها من حيث الذكاء، وذلك وفق مقياس ستانفورد بينيه أو أيّ محكٍ مساوٍ له، أما أكثر التعريفات شهرةً واستخداماً لدى الباحثين في الدلالة على الطالب الموهوب فهو التعريف الذي تبنته الجمعية الأمريكية للدراسات التربوية (١٩٧١)، إذ عُرف على أنه ذو الأداء المرتفع في جانب واحد أو أكثر من الجوانب التالية: القدرة العقلية، والقدرة القيادية، والتفكير الابتكاري، والقدرة الأكاديمية، والقدرة النفس حركية، والمهارات الاجتماعية (Gary et al, ١٩٨٥)، وعرفه كلارك (Clark, ١٩٩٢) على أنه الذي يقدم دليلاً واضحاً على قدرته على الأداء المرتفع في المجالات العقلية والأكاديمية الخاصة، الإبداعية والفنية والقيادية، ويحتاج إلى خدمات وأنشطة لا تقدمها المدرسة عادةً وذلك من أجل التطوير الكامل لمثل هذه القدرات.

وكما في مفهوم الموهبة فإن الإبداع مفهوم مركب من مفاهيم علم النفس المعرفي، إلا أنه لا يوجد تعريف موحد ومُنقّق عليه، وبحسب (Taylor, ١٩٦٤) فإنّ هناك ما بين "خمسین" إلى "ستین" تعريفاً للإبداع قد وردت في المراجع المكتوبة. ويمكن تعريف الإبداع على أنّه "التفكير في نسق مفتوح يتميز الإنتاج فيه بتنوع الإجابات المنتجة التي لا تحددها المعلومات المعطاة" (الطيطي، ٢٠٠١)، وعرفه أولسون (Olson, ١٩٩٩) على أنه "عملية ذهنية يتم فيها توليد الأفكار وتعديلها من خبرة معرفية سابقة موجودة لدى الفرد إلى تكوين حلول جديدة للمشكلات"، ويعرفه الراميني وكراسنة (٢٠٠٧) بأنه "مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعملية العقلية لتؤدي إلى نتائج أصيلة وجديدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو لخبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم".

ويعد الإبداع نمطاً من أنماط التفكير التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالقدرة على التخيل، فالشخص المبدع يشارك جسمياً وذهنياً في الأنشطة المتنوعة بطريقة ناجحة، ويستطيع الابتعاد عن الطرق المألوفة أو المعتادة خلال حله للمشكلات، كما يتطلب الإبداع استخدام أدوات وتطوير طرق وأفكار جديدة (الزعيبي، ٢٠١٤)، ويرى الكثير من الباحثين أن مهارات الإبداع ما هي إلا مجموعة من المهارات العقلية التي يستخدمها الطالب لإنتاج وتوليد الأفكار الجديدة والهادفة، وعلى الرغم من تعدد وجهات النظر عند الكثير منهم في تحديدها، إلا أن غالبيتهم يرى تصنيفها ضمن مهارات الطلاقة والمرونة والأصالة

(طشطوش، ٢٠١٩)، ويضيف البعض منهم مهارة "الإفاضة" أو "التفاصيل" ومهارة "الحساسية للمشكلات"، إذ يشير بعض الباحثين إلى أنّ المراجعة لأكثر اختبارات التفكير الإبداعي شيوعاً، وهي اختبارات تورانس (Torance) وجيلفورد (Guilford) تتضمن مهارات الطلاقة والمرونة والأصالة والتفاصيل والحساسية للمشكلات" (المحرزي، ٢٠١٦).

ووفقاً لتورانس فإنّ الطلاقة تعني القدرة على توليد وإنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار أو البدائل حيال مشكلة أو موقف ما، وللطلاقة ثلاثة أنواع، هي: طلاقة لفظية وتعني السرعة في إنتاج أكبر عدد ممكن من الكلمات أو المفردات تحت تركيب أو بناء محدّد، وطلاقة فكرية وتعني القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من المفردات التي ترتبط فيما بينها برابطٍ ما في زمن محدّد، وطلاقة الأشكال وهي القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الرسوم والأشكال لمثير بصري أو وصفي ما.

أمّا المرونة فتعني القدرة على إنتاج أفكار وحلول تتغير بتغير الموقف أو المشكلة، وتتضمّن نوعين، هما: مرونة تلقائية وهي القدرة على إنتاج أكبر عدد من الأفكار التي ترتبط بموقفٍ ما، ومرونة تكيفية وهي القدرة على تعديل وجهته الذهنية بحسب تغير الموقف.

ويشير الشيباب (٢٠١٩) إلى أنّ مهارة الأصالة تعني القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار غير المألوفة، بينما عرّف الكناني (٢٠٠٥) مهارة التفاصيل بأنها القدرة على تقديم إضافات جديدة إلى الفكرة الأصلية لجعلها أكثر ملاءمة لمواجهة الموقف أو المشكلة، بحيث يصبح الفرد قادراً على التوسع في المحتوى عن طريق وضع الإضافات اللازمة لذلك المحتوى، أما مهارة الحساسية للمشكلات فيُقصد بها القدرة على اكتشاف المشكلات والصعوبات، واكتشاف النقص في المعلومات قبل التوصل إلى الحلول (العنوم، ٢٠١٢).

"وقد صنّف Davis سمات الطلبة الموهوبين تحت اثني عشر بُعداً، وهي: الأصالة، والحيوية، والفضول، والاستقلالية، والحدس، والتفكير المنفتح، وحب المغامرة، والفن، والدعابة والمرح، والانعزال بعض الأوقات، والانجذاب نحو التعقيد، ومدرك لعمله الإبداعي. بينما أورد "Torans" مجموعة من السمات الشخصية التي يتميز بها الطلبة المبدعون، وهي: خيالي ويستمتع بالتظاهر، يلاحظ العلاقات بين الأشياء، يكره الروتين ويحب الوضوح، لديه مرونة في الأفكار والآراء، لا يخشى من التجربة الجديدة، الهوايات لديه غريبة الأطوار، لديه روح المثابرة، المزاجية، لديه حب للسيطرة والهيمنة، الاهتمام المتدني بالتفاصيل، عدم الرغبة بالتواصل مع الآخرين لفترة طويلة، ذكاء عاطفي مرتفع. ويعدّ نموذج رنزولي (Renzulii)

أكثر تلك النماذج شهرةً وأوسعها استخدامًا في معايير تحديد سمات الطلبة الموهوبين، والموهبة عند رنزولي تتكون من تفاعل ثلاث سمات لا بد من توافرها جميعاً لدى الموهوب بالفعل، وتتضمن هذه السمات: (١) قدرة فوق المتوسط: وتتضح في انتماء إنجاز الطلبة في الفصل إلى الأداء المرتفع. (٢) الالتزام بالعمل: وتتضح من مثابة الطلبة وإنجازاتهم. (٣) الإبداع: ويتضح من اتباع الطلبة طرقًا جديدة لحل المشكلات" (ووكر وآخرون، ٢٠٠٥).

وإضافةً إلى الحاجات الجسمية والنفسية والانفعالية فإنّ للموهوب حاجات اجتماعية أشار إليها رجب (٢٠٠٣) في الحاجة إلى الكشف عنهم وتقديم البرامج الخاصة بهم، والحاجة إلى إرشادهم وتوجيههم وتوفير الأنشطة التي يحتاجونها، والحاجة إلى إيجاد بيئة إبداعية لهم، والحاجة إلى تحقيق مفهوم الوطنية ومواجهة العولمة والوقوف في وجه التحديات التي تفرضها طبيعة العصر، وهناك حاجات تدريسية لا تقل أهمية عن غيرها وقد أشارت السرور (٢٠٠٠) إلى تلك الحاجات، وحددتها في: الحاجة إلى تعلم النشاطات بمستوى ملائم وبسرعة، والحاجة إلى ممارسة التفكير الإبداعي وحل المشكلات، والحاجة إلى تطوير القدرات المتقاربة، والحاجة إلى تطوير القدرة على التخيل، والحاجة إلى الإدراك الذاتي وقبول الاهتمامات والحاجات الذاتية، والحاجة إلى خوض مجالات مختلفة للدراسة، والحاجة إلى التحضير والتهيئة للوصول إلى أهداف ذات مستوى عالٍ وطموح منقدهم، والحاجة إلى إتاحة الفرصة لتبادل الاهتمامات وعمل المشاريع الجماعية وعرض نتائجها وتعميمها.

وتبرز أهمية تصميم برامج خاصة لرعاية الطلبة الموهوبين والمبدعين من الحاجة إلى وجود مثل هذه الرعاية، على مستوى مراحل التعليم العام ومستوى ما بعد المرحلة الثانوية على حدٍ سواء، فقد أورد جروان (١٩٩٨) وكلاارك (Clark, ١٩٩٢) عددًا من المبررات التي تقف وراء ضرورة وجود مثل هذه البرامج الخاصة، وهي: عدم كفاية برامج التعليم العام، برامج الرعاية الخاصة هي حق للطلاب الموهوبين، برامج الرعاية الخاصة تطبيق لمبدأ تكافؤ الفرص، التربية الخاصة ضمان لرفاه المجتمعات وتنميتها، كما أشارت زلوق (٢٠٠١) إلى الفوائد الجمة التي حصلت عليها الدول الصناعية حين أخذت بنظام تربية خاصة بالموهوبين.

ورعاية الموهوبين تبرز في ثلاثة أوجه عالمية، أولها هو الإثراء: ويعرفه كلاارك (Clark, ١٩٩٢) بأنه زيادة في التخصصات أو النواحي التعليمية التي لا توجد في المناهج التعليمية، ويستخدم الإثراء بشكل عام في الفصول العادية لتلبية احتياجات المتعلمين الموهوبين دون

الحاجة لفصلهم عن زملائهم، فيما يعرفه جالجر (١٩٧٥) بأنه إضافة بعض أوجه النشاط للبرنامج الموضوع بحيث تنمي مواهب الطفل الموهوب وقدراته، ويعرفه الفرهود (٢٠١٨) على أنه تقديم خبرات تربوية للطلبة الموهوبين عن طريق أنشطة صافية ولا صافية مع إبقاء تعليمهم ضمن صفوف الطلبة العاديين.

وقد تأخذ الخبرات المقدمة للطلبة الموهوبين شكل أنشطة صافية أو لا صافية، وقد تأخذ شكل مناهج موازية للمناهج المقررة، ويشير أولزويسكي (Olzewski et al, ٢٠٠٣) إلى أنّ البرامج الإثرائية هي بمثابة الخبرات التي لم تقدم في الفصول التقليدية للطلبة الموهوبين، وتزودهم بمعرفة متعمقة للمناهج الدراسية، كما أنها تعمل على إتاحة الفرصة لهم لممارسة المهارات الأساسية للبحث العلمي والمشاركة في مشاريع بحثية، كما يرى الحدابي والحمادي ومظفر (٢٠١٠) أنّ الأنشطة الإثرائية تعمل على تنمية مهارات التفكير الإبداعي والتفكير الناقد.

وثاني أوجه الرعاية هو **التسريع الأكاديمي**: وهو تعديل وقت التعليم حتى يتناسب مع قدرات الطالب (Colangelo, ٢٠٠٢)، ويعد برنامج التسريع من أهم البرامج التي يمكن تطبيقها على الطلبة الموهوبين من إنهاء الدراسة في وقت أقل بعدة أساليب، وذلك وفق أسس ومعايير وشروط خاصة (عبدالرزاق، ٢٠١٩)، وينكر كولانجيلو (Colangelo, ٢٠٠٢) أهم الأشكال التي يمكن أن يأخذها برنامج التسريع، وهي: الالتحاق المبكر بالمدرسة، وتخطي الصفوف، وضغط الصفوف في المرحلة الواحدة، والالتحاق الثنائي في المدرسة والجامعة، والتسريع في مادة واحدة أو أكثر.

ويشير جروان (٢٠٠٨) إلى عدد من أبرز منافع برنامج التسريع، ومنها أنّه يحسّن من مستوى الدافعية والثقة بالنفس لدى الطلبة الموهوبين والشعور بالإنجاز وتحسين الاتجاه نحو العملية التعليمية، كما أنه يقلّل من فرص الملل في المدارس والجامعات، ويسهم في إتمام البرنامج التعليمي بشكل أسرع، وتسهيل عملية التعلم، ويساعد في القضاء على المنافسة غير المتكافئة بين الطلبة سريعى وبطيئى التعلم، بالإضافة إلى تنمية المهارات القيادية لديهم.

وثالث أوجه الرعاية هو **التجميع (العزل)**: وهو إجراء يسمح لبعض الطلبة أن يكونوا مفصولين عن غيرهم من الطلبة المساوين لهم إلا أنهم مختلفون عنهم بمعايير معينة، وذلك ضمن صفوف منتظمة خاصة بهم طوال العام الدراسي داخل المدارس العادية، أو في مدارس خاصة بالموهوبين، ويشير يوسف (٢٠١٢) إلى أن آراء العلماء والباحثين حيال

هذا النوع تتباين، فالفريق المؤيد له يرى أن برنامج التجميع يسهم في ارتفاع نسبة الاستفادة العلمية داخل أي مجموعة تكون أكبر كلما كان مدى التباين بين مستوياتهم صغيراً، ويرى كذلك أن وضع الموهوبين في مجموعات متجانسة يدفعهم جميعاً إلى البحث والتفكير ومناقشة الأفكار على مستوى عال ويؤدي ذلك إلى النمو السريع في مختلف جوانب الشخصية، بينما يرى الفريق المعارض أن هذا النوع من البرامج يمثل نوعاً من حجب الثقافة عن بقية فئات المجتمع، وأن ذلك قد يؤدي إلى الإخلال بالتماسك الاجتماعي، وهذا الفريق المعارض هو ضد أي نوع من أنواع العزل للموهوبين حتى ولو لبعض الوقت خلال اليوم الدراسي.

ويعتقد الباحثان أن إعداد ممارسين يقومون على تنفيذ هذه الرعاية ولديهم القدرة على إدارة المواهب بشكل جيد وفعال هو أولوية قصوى كذلك، ولابد أن يكون أحد الأركان الرئيسة في تصميم أي برامج لهذه الفئة، وذلك من خلال إعداد وتصميم برامج تأهيل وتدريب لهؤلاء الممارسين، إضافة إلى أن هذه الأولوية لا ينبغي أن تكون محدودة في معلمي مراحل التعليم العام، بل يجب أن يتجاوز الاهتمام بها إلى ما بعد هذه المراحل.

إلا أنه من جهة أخرى ولضمان استمرار تدفق المواهب داخل المؤسسات المختلفة كان لابد من استخدام أدوات استراتيجية حديثة لإدارة المواهب؛ تقوم على تعدد وتنوع أساليب الكشف عن الموهوبين، لضمان التعرف على أقصى ما يمكن تعرفه وملاحظته من مجالات الموهبة المختلفة لدى الفرد لتقديم الرعاية المناسبة له، ويشير واطسون (Watson, 2006) وهيو (Hew et al, 2007) إلى أنه في ظل الثورة الرقمية بات التعليم التقليدي وأنظمتها غير قادر على تلبية احتياجات الفئات الخاصة في المجتمع، وأنه من الضروري البحث عن أنظمة بديلة تسمح بتلبية احتياجات الطلبة واكتشاف قدراتهم ونواحي الموهبة لديهم بما يمكنهم من العمل نحو التميز وإفادة مجتمعاتهم.

ويقع على الأنظمة التعليمية في أي مجتمع مسؤولية كبيرة في اكتشاف الموهوبين وتقديم سبل الرعاية المناسبة لهم، لأجل إعداد كوادر المبدعين والمبتكرين القادرين على قيادة مشاريع وعمليات البناء والإصلاح والتطوير في المجتمع، وعلى الرغم من الأهمية العظمى للموهوبين والمتفوقين وحرص المملكة العربية السعودية على اكتشافهم ورعايتهم منذ وقت ليس بالقصير، إلا أنه يوجد بعض القصور في طرق اكتشافهم ورعايتهم، ونوعية البرامج التي تُقدّم لهم (محمد، 2019)، كما أكدت على قصور مؤسسات التعليم العالي في أساليب الكشف والرعاية للموهوبين في هذه المرحلة بالرغم من أهمية الاهتمام المضاعف

بهم كونهم الأقرب إلى الخروج لسوق العمل لذا من الضروري تطوير أساليب الكشف والرعاية لتكون مقننة ومناسبة لمرحلة التعليم العالي.

مشكلة الدراسة :

أضحت المملكة العربية السعودية إحدى الدول الرائدة في المنطقة في مجال الاهتمام بالموهوبين والمبدعين، والكشف عن أفراد هذه الفئة ورعايتهم، وسخرت الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة للارتقاء بهذا المجال ومواكبة التوجهات العالمية في الخدمات المقدمة، وتتجلى تلك الجهود بوضوح في المؤسسات التعليمية المتمثلة في مراحل التعليم المختلفة بدءاً بسنوات التعليم المبكر وانتهاءً بمراحل التعليم ما بعد الثانوي، فاستحدثت البرامج الخاصة بهذه الفئة، وأنشأت الجهات التي تشرف عليها، إذ ظهر برنامج الكشف عن الطلبة الموهوبين ورعايتهم، مع تأهيل معلم في كل مدرسة تحت مسمى "معلم الموهوبين" للإشراف على هذا البرنامج، مع التركيز على إستراتيجية تدريب المعلمين على أساليب التعامل مع هذه الفئة، وقد تولت تلك البرامج وتنامت وتيرتها حتى أصبحت تشمل أغلب المدارس والجامعات، وأبرمت الشراكات والاتفاقيات التي تضمن تقديم أفضل سبل الكشف والرعاية. ولعل ما تقدمه مؤسسة "موهبة" و"مدينة الملك عبدالله للعلوم والتقنية" وغيرها من الجهات من جهود حثيثة و متميزة داعمة هو خير مثال على الجدية في الارتقاء بكل ما من شأنه تطوير مجال الكشف عن الموهوبين في مراحل التعليم المختلفة ورعايتهم، والاستفادة من هذه الفئة على النطاقين المجتمعي والرسمي.

والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني هي إحدى الأجهزة الفاعلة التي يُعَوَّل عليها كثيراً في تحقيق الرؤية الطموحة للوطن "٢٠٣٠"، وعلى الرغم من الاضطراد الكبير الذي تشهده المؤسسة، سواءً من خلال التوسع في افتتاح الوحدات التدريبية التي تخدم أبناء الوطن من كليات تقنية ومعاهد صناعية، أو من خلال الشراكات الإستراتيجية العالمية المشغلة للوحدات التدريبية، إلا أنها لم تغفل عن القيمة المضافة التي يمكن أن تعود على المجتمع من خلال الاهتمام بفئة الموهوبين في وحداتها التدريبية، فأنشأت أندية الموهبة والابتكار في وحداتها التدريبية، وتقوم هذه الأندية على مبدأ رعاية الفكرة حتى تسويقها، وبادرت للمشاركة في المحافل الدولية التي تبرز جوانب الابتكار في أبنائها المتدربين، وتعمل على صقلها ونقلها من المحلية إلى العالمية.

إلا أنّ تلك الجهود تحتاج إلى بعض التنظيم من جهة أولى، ومن جهة أخرى تحتاج إلى المزيد من الدعم، إذ أنّ مثل هذه المراكز على سبيل المثال تتطلب المزيد من الاهتمام الكافي الذي يضمن تحقيق ما أنشئت من أجله من أهداف، كما أنّ القائمين على تشغيل مثل تلك المراكز غير متخصصين في الأغلب، ممّا يصعب من تنفيذ برامجها على الشكل الصحيح، ولذلك يعتقد الباحثان بوجود بعض المشكلات المتعلقة بواقع الموهبة والإبداع في المؤسسة، وهو ما يدعو لإعادة النظر في هذا الواقع بما يتناغم مع الرؤية الطموحة للوطن "٢٠٣٠"، والحاجة إلى تصميم برامج وأطر تتوافق مع تلك الرؤية وتسهم في تحقيق أهدافها.

وبهدف دراسة واقع برامج رعاية الموهبة والإبداع على المستوى المحلي، فقد حاولت العديد من الدراسات أن تتناول تلك المعوقات والتحديات في إطار تحليلي، ومنها دراسة القحطاني (٢٠١٢) التي هدفت إلى تعرف معوقات تطبيق برنامج رعاية الموهوبين في مدارس التعليم العام، وقد تناولت الدراسة تلك المعوقات من ثلاثة مجالات، وتمثلت أبرز تلك المعوقات في تدني التأهيل المهني لمعلمي الموهوبين، وافتقار مديري المدارس إلى مهارات تقييم أداء معلمي الموهوبين، ونقص أعداد معلمي الموهوبين وندرة الحوافز، وشعور الموهوب بالإحباط، بينما أجرى الرفاعي (٢٠١٣) دراسة هدفت إلى التعرف على التحديات والمعوقات التي تواجه تنفيذ برامج الموهوبين بمنطقة مكة المكرمة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أنّ درجة تلك التحديات والمعوقات كانت عالية وعلى جميع المجالات الأربعة للدراسة.

كما أجرى الغامدي (٢٠٠٦) دراسة مماثلة هدفت إلى تعرف المعوقات التي تواجه الطلبة الموهوبين في التعليم الأساسي، وقد حصر الباحث أبرز تلك المعوقات في خمسة معوقات على مستوى مجال المعوقات التعليمية، وأربعة معوقات ذاتية، وستة معوقات اجتماعية، وثلاثة معوقات إدارية، وقام الشرفي (٢٠٠٢) بدراسة هدفت إلى تحديد معوقات رعاية الموهوبين في المدارس الابتدائية المنفذة لبرامج رعاية الموهوبين بمدينة الطائف، وقد جاءت المعوقات المتعلقة بالبيئة المدرسية في المرتبة الأولى، ثم المعوقات المتعلقة بالمعوقات التخصصية، فالمعوقات المالية، وأخيرًا المعوقات المتعلقة بالمعلم نفسه.

وعلى الجانب الآخر حاولت دراسات أخرى تقديم رؤى وتصورات مقترحة للتغلب على تلك المعوقات والتحديات منها دراسة الشهري (٢٠١٤) التي قدمت إطارًا مقترحًا يتضمّن (٢٥) مقترحًا للحدّ من تلك المعوقات التي صنّفها بحسب دراسته إلى مجالين رئيسيين، أولهما: مجال المعوقات الإدارية ومالية وعددها (١١) معوقًا، وكان أبرزها ضعف الاعتمادات

المالية، وقلّة الحوافز المقدمة للعاملين بالبرنامج، وثانيهما: مجال المعوقات الفنية وعددها (١٣) معوقاً، وأبرزها عدم توفر المدربين المتخصصين في مجال رعاية الموهوبين، وقلّة أدوات القياس لأثر برنامج الموهوبين. كما قدمت دراسة الشريف (٢٠١٥) دراسة تحليلية لواقع برنامج رعاية الموهوبين بمدارس التعليم العام، وقدمت الباحثة تصوّراً تضمّن العديد من الحلول المقترحة لتطوير البرنامج، وذلك تحت خمسة مجالات رئيسية، وهي: مجال الأسرة والمجتمع، ومجال المدرسة والمناهج والوسائل، ومجال معلّم الموهوبين.

والملاحظ في الأدب التربوي أنّ مجتمع التدريب التقني والمهني لم يحظَ بأيّ دراسات أو أبحاث - على حد علم الباحثين - من الدراسات والأبحاث التي تناولت موضوع الموهبة والإبداع، وقد يعود ذلك لحدائثة تجربة رعاية الموهبة في هذا الميدان. لذا، ومع أنّ الحاجة تبقى ملحّة للمزيد من الدراسات في هذا الموضوع، على صعيد جميع الميادين التربوية والتعليمية بشكل عام، إلا أنّ الحاجة تبرز بشكل جليّ وواضح في ميدان التدريب التقني والمهني بشكل خاص، ومن هنا فإنّ هذه الدراسة تسعى إلى تناول واقع الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني، إيماناً بأهميّة الوقوف على مواطن القوة والضعف في تنفيذ تلك البرامج، وتقديم الحلول المقترحة لل صعوبات الحالية والمتوقعة التي تضمن أكبر قدر من الاستفادة من تلك البرامج واستثمارها الاستثمار الأفضل الذي يعود بالفائدة على البيئة والمخرجات التدريبية.

لذلك فإنّ الدراسة الحالية تسعى إلى تقييم الواقع الحالي لإستراتيجية المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في مجال الموهبة والإبداع، وتعرّف تلك المشكلات والصعوبات التي تواجه هذا المجال ومن ثمّ وضع التصوّر المناسب لمعالجة هذه المشكلات، والارتقاء بالخدمات المقّمة في مجالات الكشف عن المتدريين الموهوبين ورعايتهم، من خلال معايير واضحة ومؤشرات محدّدة ودقيقة تُسهم في قياس فعالية تلك الخدمات، وتتمثّل مشكلة الدراسة تحديداً في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما الحلول المقترحة لتطوير برامج الموهبة والإبداع في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني؟

أسئلة الدراسة :

لتحقيق الأهداف السابقة ستسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما واقع الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني؟

٢. ما نقاط الضعف والقوة في واقع الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني؟

٣. ما الصعوبات التي تواجه مجال الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني؟

٤. ما الحلول المقترحة لتطوير واقع الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني؟

أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على واقع الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني من حيث: البيئة الفيزيائية، والإلمام بمفاهيمها، والرؤية المؤسسية، والبرامج الإثرائية، وأساليب الكشف، وأهميتها.
- تحديد نقاط الضعف والقوة في الواقع الحالي للموهبة والإبداع في المؤسسة.
- تحديد الصعوبات والمعوقات التي تواجه مجال الموهبة والإبداع في المؤسسة.
- تقديم حلول مقترحة لتطوير واقع الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

أهمية الدراسة :

يمكن إبراز أهمية الدراسة على المستويين النظري والتطبيقي، كما يلي:

أهمية نظرية :

وتبرز من خلال أهمية فئة الموهوبين والمبدعين، وفي ظلّ تنامي الاهتمام بها على المستوى الوطني، وما تعوّله القيادة الرشيدة وأصحاب القرار على هذه الفئة من آمال وثقة في تحقيق الأهداف الطموحة لرؤية "٢٠٣٠"، من جهة أخرى تبرز أهمية البحث كذلك في محاولة الوقوف على أبرز المعوقات التي تقف أمام تنفيذ البرامج والأساليب الكفيلة بدعم ورعاية هذه الفئة.

أهمية تطبيقية :

إذ يؤمّل من الدراسة أن تُقدّم للعاملين في الميدان التدريبي حلولاً عمليةً مُقترحة لتطوير واقع الموهبة والإبداع على مستوى الوحدات التدريبية أو على مستوى الإدارات العليا وأصحاب القرار، مما سيسمح بتطوير البيئة التدريبية، وانعكاس ذلك إيجاباً على المتدربين وهيئة التدريب على حدٍ سواء.

مصطلحات الدراسة :

الموهبة :

هي "قدرة استثنائية لدى الفرد، وفي الاصطلاح تمثل تمتع الفرد بمجموعة من السمات والقدرات والخصائص التي تميزه عن أقرانه في نفس عمره الزمني، فيكون الموهوب من يتمتع بقدرات بارزة في مجال أو مجالات متعددة تجعلهم يحققون مستوى رفيعاً من الأداء فيه" (الشيخ وعبدالغفار، ١٩٨١)، ويعرفه عبدالغفار (١٩٩٧) على أنه الفرد الذي يكون أدائه عالياً بدرجة ملحوظة بصفة دائمة في مجالات الموسيقى أو الفنون أو القيادة الاجتماعية أو الأشكال الأخرى من التعبير.

وفي الدراسة الحالية يمكن تعريف الموهوب إجرائياً على أنه المتدرّب الذي يتميَز عن أقرانه بقدرته على الإنجاز بمستوى عالٍ في مجال أو أكثر من مجالات التدريب في البرامج التدريبية التي تنفذها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في الكليات التقنية أو المعاهد الصناعية الثانوية.

الإبداع :

هو "القدرة على إنتاج الأفكار الأصلية والحلول باستخدام التخيلات والتصورات أو القدرة على اكتشاف كل ما هو جديد وإعطاء معانٍ للأفكار" (Barak & Doppelt, ١٩٩٩)، ويعرفه هرمز وإبراهيم كما جاء في الناشر (٢٠٠١، ٨٢) على أنه "استعداد ذهني لدى الفرد لإنتاج شيء جديد غير معروف".

ويمكن تعريفه في الدراسة الحالية على أنه إنتاج أشياء غير مألوفة من قبل المتدرّب أو المدرّب على حدٍ سواء، وقد تكون هذه الأشياء ذات علاقة مباشرة بالعملية التدريبية كالحقائب التدريبية وطرق التدريب، أو غير مباشرة كالإنتاجات المجتمعية.

حدود الدراسة ومحدّداتها :

تتحدّد ما آلت إليه الدراسة من نتائج بالحدود التالية:

حدود موضوعيّة :

صممت أدوات الدراسة بهدف تعرّف واقع الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

حدود مكانية :

اقتصرت تطبيق أدوات الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية، والمتدربين و المتدربات في الوحدات التدريسية في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

حدود زمنية: طبقت أدوات الدراسة في الفصل التدريبي الأول للعام التدريبي ١٤٤٢ هـ.

منهج الدراسة :

قام فريق البحث في سعيه لتحقيق أهداف البحث باستخدام المنهج التحليلي الوصفي، إذ بنيت استبانتان لتحليل واقع الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وتحديد نقاط الضعف والقوة في هذا الواقع، واقترح عدد من الحلول لتطوير هذا الواقع.

مجتمع الدراسة :

اشتمل مجتمع الدراسة على فئتين رئيسيتين، هما: أعضاء الهيئة التدريسية، ومجموعهم (١٠٧٢٨) مدرّبًا ومدرّبة، وكذلك المتدربين والمتدربات، ومجموعهم (٢٤١٠٠٠) متدرّبًا ومتدرّبة، وذلك في الوحدات التدريسية في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني للفصل التدريبي الأول من العام التدريبي ١٤٤١/١٤٤٢ هـ.

عينة الدراسة:

وقد تكونت عينة الدراسة الإجمالية من (٢١٢١) مفردة موزّعة على فئتين، هما: أعضاء هيئة تدريب ومتدربين، واختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة، ويوضّح الجدولان التاليان توزيع عينة أعضاء هيئة التدريب ومجموعها (٣٨٧) مدرّبًا ومدرّبة وعينة المتدربين والمتدربات ومجموعها (١٧٣٤) متدرّبًا ومتدرّبة وفقًا لنوع الوحدة التدريسية:

جدول (١) توزيع عينة أعضاء هيئة التدريب وفقاً لنوع الوحدة التدريبية

الإجمالي		معهد صناعي		فرع كلية		كلية تقنية		
النسبة من العينة	المجموع	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	
%٨٦	٣٣١	%٢٨	١٠٨	%١٢	٤٥	%٤٦	١٧٨	بنين
%١٤	٥٦	-	-	-	-	%١٤	٥٦	بنات
%١٠٠	٣٨٧	%٢٨	١٠٨	%١٢	٤٥	%٦٠	٢٣٤	الإجمالي

جدول (٢) توزيع عينة المتدربين والمتدربات وفقاً لنوع الوحدة التدريبية

الإجمالي		معهد صناعي		فرع كلية		كلية تقنية		
النسبة من العينة	المجموع	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	
%٦٦	١١٣٧	%٢	٣٦	%٦	١٠٦	%٥٧	٩٩٥	بنين
%٣٤	٥٩٧	-	-	-	-	%٣٤	٥٩٧	بنات
%١٠٠	١٧٣٤	%٢	٣٦	%٦	١٠٦	%٩٢	١٥٩٢	الإجمالي

أدوات الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة قام فريق البحث بتطوير استبانتيين، لأعضاء هيئة التدريب والمتدربين، وقد عرضت الصورة الأولية للاستبانتيين على مجموعة من المحكمين، للتحقق من صدقهما، والتحقق من دلالات الثبات من خلال معادلة "كرونباخ ألفا"، إذ بلغت (٠,٨٥٣) في استبانة أعضاء هيئة التدريب، بينما بلغت (٠,٩٣٢) في استبانة المتدربين والمتدربات، وهما معاملان مقبولان لأغراض الدراسة، وتكوّنت استبانة المتدربين والمتدربات من (٣٢)

عبارة توزعت على خمسة مجالات، هي: البيئة الفيزيائية، الإلمام بمفاهيم الموهبة والإبداع، رؤية الوحدة التدريبية، البرامج الإثرائية، أساليب الكشف، فيما تكونت استبانة أعضاء هيئة التدّريب من (٣٩) عبارة توزعت على المجالات ذاتها، بالإضافة إلى مجال أهمية الموهبة والإبداع.

إجراءات الدراسة :

لتحقيق أغراض الدراسة التزم بالخطوات المنهجية التالية:

١. تطوير الصورة الأولية للاستبانتين، بهدف التعرف على واقع الموهبة والإبداع في مجتمع الدراسة.
٢. تحكيم الاستبانتين والتّحقّق من دلالات صدقها وثباتها، والخروج بالصورة النهائية.
٣. الحصول على خطاب تسهيل المهمة لفريق البحث، للتمكن من البدء بالإجراءات.
٤. نشر الاستبانتين من قبل الإدارة العامة للبحوث من خلال بريد الموظفين، وبريد المتدريين.
٥. جمع الاستجابات، وتحليل النتائج للإجابة عن الأسئلة من الأول إلى الثالث.
٦. تحديد نقاط القوّة والضعف، وكذلك المعوّقات والصّعوبات التي تواجه مجال الموهبة في المؤسسة.
٧. تطوير تصوّر مقترح لتطوير واقع الموهبة والإبداع.

المعالجة الإحصائية (طرق تحليل البيانات):

استخدمت معادلة "كرونباخ ألفا" Cronbach's Alpha للعينة كاملة، وذلك للتحقق من ثبات الاستبانتين، فيما استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية Arithmetic mean and Standard Deviation للإجابة عن أسئلة الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

إجابة السؤال الأول: للإجابة عن السؤال الأول الذي ينصّ على "ما واقع الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني؟" استخرجت المتوسطات الحسابية لعبارات الاستبانة وللدرجة الكلية، لكل عينة على حدة، وذلك كما يلي:

جدول (٣) المتوسطات الحسابية لعبارات الاستبانة وللدرجة الكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريب

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الواقع
١	المكتبة (حدائثها محتوياتها - النظافة، التشجيع لزيارتها، الأثاث والتجهيزات)	٢,١٩	٠,٩٧	منخفضة
٢	الكافتيريا (النظافة - توافر الغذاء الصحي - الأسعار)	٢,٢٣	١,٠٤	منخفضة
٣	أماكن الجلوس والاستراحة بين المحاضرات (توافرها - نظافتها - الخدمات)	٢,٢٥	١,٠٠	منخفضة
٤	صالات الأنشطة الترفيهية (توافرها - خدماتها - النظافة):	٢,٣٥	١,٠١	منخفضة
٥	الوحدة الصحية (توافرها - أنشطتها)	٢,٤٣	١,٠١	منخفضة
٦	شبكة الإنترنت (توافرها - تغطيتها للمرافق)	٢,٤٨	١,٠٥	منخفضة
٧	يعقد اختبار دوري للكشف عن الموهوبين والمبدعين في الوحدة التدريبية.	٢,٥١	١,٢٥	منخفضة
٨	تنفذ الوحدة التدريبية برامج صيفية إثرائية للمتدربين الموهوبين والمبدعين.	٢,٥٨	١,٢٠	منخفضة
٩	الورش (حدائثها وتوافر تجهيزاتها)	٢,٥٩	٠,٩١	منخفضة
١٠	معامل الحاسب الآلي (حدائثها - كفايتها)	٢,٧٢	٠,٩٢	لست متأكدًا
١١	القاعات التدريبية (توافر وحدائث التجهيزات)	٢,٧٥	٠,٩٠	لست متأكدًا
١٢	تعقد الوحدة التدريبية شراكات إستراتيجية لتنفيذ أنشطة إثرائية للموهوبين.	٢,٧٨	١,٢٣	لست متأكدًا
١٣	تعقد الوحدة التدريبية مسابقات دورية (سنوية أو فصلية) في مختلف المجالات في محاولة منها للتعرف على الموهوبين والمبدعين من متدريها.	٢,٧٨	١,٢٤	لست متأكدًا

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الواقع
١٤	هناك لجنة متخصصة للموهبة والإبداع في الوحدة التدريبية	٢,٧٩	١,٢٦	لست متأكدًا
١٥	تحتوي الحقائق التدريبية على أنشطة إثرائية تنمي مهارات البحث العلمي	٢,٨٠	١,٢٥	لست متأكدًا
١٦	لدى الوحدة التدريبية قاعدة بيانات واضحة للمدرّبين الموهوبين والمبدعين	٢,٨٣	١,٢٣	لست متأكدًا
١٧	تساعد الحقائق التدريبية على تنمية مهارات التفكير العليا لدى المدرّبين.	٢,٨٦	١,٢٨	لست متأكدًا
١٨	وحدة إرشاد المدرّبين (تفاعلها مع المدرّبين والمدرّبين)	٢,٨٧	٠,٩٥	لست متأكدًا
١٩	تستثمر الوحدة التدريبية موقعها الإلكتروني وحساباتها على وسائل التواصل الاجتماعي في الوصول إلى المدرّبين الموهوبين والمبدعين.	٣,٠١	١,٢٧	لست متأكدًا
٢٠	تهتم الوحدة التدريبية بتنفيذ برامج رحلات وزيارات ميدانية للمصانع والشركات	٣,٠٥	١,٢٩	لست متأكدًا
٢١	أملك فكرة وافية عن نوعيّة البرامج الإثرائية المفترض تقديمها للموهوبين.	٣,١٩	١,١٧	لست متأكدًا
٢٢	لديّ خلفية معرفية سابقة عن الفرق بين مفهوميّ "الإثراء" و "التسريع".	٣,٢٢	١,٠٩	لست متأكدًا
٢٣	تستطلع الوحدة التدريبية آراء المدرّبين للتعرف على الموهوبين والمبدعين.	٣,٢٢	١,٢١	لست متأكدًا
٢٤	تُنظّم الوحدة التدريبية معارض نوعية غير روتينية لإبراز إنجازات المدرّبين	٣,٢٧	١,٣٠	لست متأكدًا
٢٥	أملك فكرة وافية عن الأساليب العلمية المستخدمة للكشف عن الموهوبين.	٣,٢٩	١,١٢	لست متأكدًا

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الواقع
٢٦	تعتمد الوحدة التدريبية في اختيار المتدربين المشاركين بالأنشطة والبرامج الداخلية والخارجية على مبدأ الرغبة وليس على مبدأ الانتقاء.	٣,٣٣	١,٢٥	لست متأكدًا
٢٧	لديّ خلفية معرفية عن الفرق بين مفاهيم "الطلاقة" و "المرونة" و "الأصالة".	٣,٤٧	١,١٧	متوسطة
٢٨	أرى أنّ الجهود المبذولة في مجال اكتشاف ورعاية الموهوبين تُعدّ هدرًا ماليًا	٣,٦٣	١,١٩	متوسطة
٢٩	تُدرج المؤسسة تخصص "الموهبة والإبداع" ضمن احتياجاتها الوظيفي سنويًا.	٣,٦٣	١,٢٥	متوسطة
٣٠	يحظى أصحاب الإنجازات غير المألوفة بتقدير خاص من الوحدة / المؤسسة.	٣,٦٥	١,١٥	متوسطة
٣١	تعتمد المؤسسة تخصص "الموهبة والإبداع" ضمن تخصصات برنامج الابتعاث	٣,٦٦	١,٢٣	متوسطة
٣٢	أعتقد أن المؤسسة جاذبة في نشر ثقافة الموهبة والإبداع في بيئة التدريب	٣,٧٤	١,٢٠	متوسطة
٣٣	أستطيع التمييز بين مفهوم "المتدرب الموهوب" ومفهوم "المتدرب المبدع".	٣,٨٤	١,٠٠	متوسطة
٣٤	توفر المؤسسة دورات تدريبية "الموهبة والإبداع" ضمن الدورات التطويرية.	٣,٩٧	١,١٣	متوسطة
٣٥	لديّ الرغبة في العمل في مجال رعاية الموهوبين إذا ما أتاحت الفرصة.	٤,٠٣	١,٠٤	متوسطة
٣٦	لديّ اهتمام بالاطلاع على كل ما هو جديد في مجال الموهبة والإبداع.	٤,١٢	٠,٩٥	متوسطة
٣٧	من الضرورة وجود مدرب متخصص في مجال الموهبة والإبداع في كل وحدة تدريبية	٤,٤٦	٠,٨٨	عالية
٣٨	الدورات التدريبية في مجال الموهبة والإبداع مهمة للمدربين.	٤,٥١	٠,٨٣	عالية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الواقع
٣٩	من الضروري أن يكون لدى كلّ مدرّب أساسيات التعامل مع فئة المبدعين	٤,٥٢	٠,٦٩	عالية
٤٠	مجال البيئة الفيزيائية	٢,٤٩	٠,٧٠	منخفضة
٤١	مجال أساليب الكشف	٢,٨٦	١,٠٧	لست متأكدًا
٤٢	مجال البرامج الإثرائية	٢,٩٠	٠,٩٩	لست متأكدًا
٤٣	مجال الإلمام بمفاهيم الموهبة والإبداع	٣,٤٠	٠,٩٤	لست متأكدًا
٤٤	مجال الرؤية المؤسسية	٣,٦٥	٠,٨٧	متوسطة
٤٥	مجال أهمية الموهبة والإبداع	٤,٢١	٠,٥٩	متوسطة
٤٦	الدرجة الكلية للاستبانة	٣,٢٥	٠,٦١	لست متأكدًا

جدول (٤) المتوسطات الحسابية على عبارات الاستبانة والدرجة الكلية من وجهة نظر المتدربين والمتدربات

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الواقع
١	الكافتيريا (النظافة - توافر الغذاء الصحي - الأسعار):	٢,٥٠	١,١١	منخفضة
٢	صالات الأنشطة الترفيهية (توافرها - خدماتها - النظافة):	٢,٥٧	١,١٤	منخفضة
٣	أماكن الجلوس بين المحاضرات (توافرها، نظافتها، الخدمات)	٢,٥٨	١,١٦	منخفضة
٤	شبكة الإنترنت (توافرها - تغطيتها للمرافق):	٢,٦١	١,١٣	لست متأكدًا
٥	المكتبة (حداثة محتوياتها - النظافة، الأثاث والتجهيزات):	٢,٧٨	١,٠٤	لست متأكدًا

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الواقع
٦	الورش (حداثتها وتوافر تجهيزاتها):	٢,٧٩	١,٠٥	لست متأكدًا
٧	الوحدة الصحية (توافرها - أنشطتها):	٢,٨٤	١,٠٠	لست متأكدًا
٨	القاعات التدريبية (توافر وحدات التجهيزات):	٢,٨٨	٠,٩٦	لست متأكدًا
٩	معامل الحاسب الآلي (حداثتها - كفايتها):	٢,٩٦	٠,٩٥	لست متأكدًا
١٠	وحدة إرشاد المتدربين (تفاعلها مع المتدربين والمدرسين):	٣,٠٢	١,٠٠	لست متأكدًا
١١	توفر لنا الوحدة التدريبية زيارات ميدانية للمصانع والشركات	٣,٢٦	١,٤٢	لست متأكدًا
١٢	أنا على علم بمقر "وحدة الموهبة" في الوحدة التدريبية	٣,٣٤	١,٣٦	لست متأكدًا
١٣	أعرف تمامًا اسم المدرب المسؤول عن "الموهبة" في الوحدة التدريبية.	٣,٤٣	١,٣٦	لست متأكدًا
١٤	توفّر الوحدة التدريبية لنا برامج وأنشطة متنوعة لدعم مواهبنا المختلفة.	٣,٥٣	١,٣٣	متوسطة
١٥	تمنح الوحدة التدريبية الفرصة لمن يرغب في الانضمام لزيارة أو رحلة للمتدربين تقوم بها الوحدة التدريبية	٣,٥٣	١,٣٣	متوسطة
١٦	يعرفنا المدرب المسؤول عن "وحدة الموهبة" في الوحدة التدريبية بنفسه.	٣,٥٦	١,٣٣	متوسطة
١٧	توجد إعلانات في الوحدة التدريبية تعرفنا بمجال الموهبة والإبداع.	٣,٥٧	١,٣٣	متوسطة
١٨	الاختبارات في الوحدة التدريبية تقليدية وليس فيها أيّ تحديات للفكر .	٣,٦٥	١,٣٣	متوسطة
١٩	يساعدنا المدربون في اكتشاف مواهبنا وإبداعاتنا وتمميتها.	٣,٦٦	١,٣٠	متوسطة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الواقع
٢٠	تُقيم الوحدة التدريبية دورات تدريبية لنا في موضوع تنمية مواهبنا.	٣,٦٦	١,٢٨	متوسطة
٢١	تعقد الوحدة التدريبية مسابقات دورية (سنوية أو فصلية) في مختلف المجالات في محاولة منها للتعرف على مواهبنا وإبداعاتنا.	٣,٦٧	١,٢٣	متوسطة
٢٢	تتوفر على الموقع الإلكتروني للكلية أو حسابات التواصل الاجتماعي لها أيقونات ونماذج تتيح لنا طرح أفكارنا والتعريف بمواهبنا وإبداعاتنا.	٣,٦٨	١,٢٨	متوسطة
٢٣	الواجبات والأنشطة التي يكلفنا بها المدربون تقليدية ولا تساعد على تنمية مهارات التفكير العليا لدينا.	٣,٦٨	١,٣١	متوسطة
٢٤	يحثنا المدربون على التعريف بما لدينا من مواهب وأفكار وإبداعات.	٣,٧١	١,٢٩	متوسطة
٢٥	أمتلك فكرة واضحة عن المقصود بمفهوم "تسريع الموهوبين".	٣,٨٣	١,١٢	متوسطة
٢٦	تنظم الوحدة التدريبية معارض سنوية أو فصلية لإبراز إنجازاتنا.	٣,٨٣	١,١٧	متوسطة
٢٧	لدي القدرة على كتابة مقال قصير عن موضوع "الموهبة والإبداع".	٣,٨٩	١,١٣	متوسطة
٢٨	أمتلك فكرة واضحة عن المقصود بمفهوم "إثراء الموهوبين".	٣,٩٢	١,٠٦	متوسطة
٢٩	تكرم الوحدة التدريبية المتدربين ذوي المواهب والإبداعات.	٣,٩٣	١,١٥	متوسطة
٣٠	أعرف الفرق بين مفاهيم "الطلاقة" و "المرونة" و "الأصالة".	٣,٩٦	١,١١	متوسطة
٣١	أستطيع تقديم نصيحة لأي متدرب موهوب أو مبدع عن كيفية تقديم نفسه والتعريف بمواهبه وإبداعاته.	٤,٠٠	١,١٢	متوسطة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الواقع
٣٢	أستطيع التمييز عند تعريف "المتدرب الموهوب" "المتدرب المبدع".	٤,٠٣	١,٠١	متوسطة
٣٣	مجال البيئة الفيزيائية	٢,٧٥	٠,٨٤	لست متأكدًا
٣٤	مجال البرامج الإثرائية	٣,٥٣	١,٢٠	متوسطة
٣٥	مجال رؤية الوحدة التدريبية	٣,٦٢	١,١٢	متوسطة
٣٦	مجال أساليب الكشف	٣,٦٦	١,٠٦	متوسطة
٣٧	مجال الإلمام بمفاهيم الموهبة	٣,٩٤	٠,٩٣	متوسطة
٣٨	الدرجة الكلية	٣,٥٠	٠,٨٩	متوسطة

يوضح الجدول رقم (٣) أنّ واقع الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريب كانت (لست متأكدًا)، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٥)، وجاءت تسعة مؤشرات بدرجة (منخفضة)، وسبعة عشر مؤشرًا بدرجة (لست متأكدًا)، بينما جاءت عشرة مؤشرات بدرجة (متوسطة) وثلاثة مؤشرات بدرجة (عالية)، وكانت أدنى تلك المؤشرات المؤشر الخاص بمدى ملاءمة المكتبة "المكتبة (حدائثة محتوياتها - النظافة، التشجيع لزيارتها، الأثاث والتجهيزات"، بمتوسط حسابي بلغ (٢,١٩)، تلاه المؤشر الخاص بمدى ملاءمة الكافتيريا "الكافتيريا: النظافة، توافر الغذاء الصحي، الأسعار" بمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٣)، ثمّ المؤشر الخاص بمدى ملاءمة أماكن الجلوس "أماكن الجلوس والاستراحة بين المحاضرات (توافرها - نظافتها - الخدمات" بمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٥)، فيما كانت أعلى المؤشرات هو "أعتقد أنّه من الضرورة أن يكون لدى كلّ مدّرب أساسيات التعامل مع فئة المتدربين الموهوبين والمبدعين" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٥٢)، ثمّ مؤشر "الدورات التدريبية في مجال الموهبة والإبداع مهمّة للمدربين" فمؤشر "من الضرورة وجود مدرب متخصص في مجال الموهوبين في كل وحدة تدريبية" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٥١) و (٤,٤٦) تواليًا.

وعلى مستوى المجالات فقد جاء مجال البيئة الفيزيائية في المرتبة الأولى كونه أكثر المجالات انخفاضاً، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٩)، بينما جاء مجال أهمية الموهبة والإبداع كونه أعلى المجالات وفي المرتبة السادسة وبدرجة "متوسطة" وبلغ متوسطها الحسابي (٤,٢١) ثم مجال الرؤية المؤسسية وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٥)، وجاءت مجالات أساليب الكشف والبرامج الإثرائية والإلمام بمفاهيم الموهبة بدرجة "لست متأكدًا" بمتوسطات حسابية بلغت (٢,٨٦) و (٢,٩٠) و (٣,٤٠) تواليًا.

بينما يوضح الجدول رقم (٤) أنّ واقع الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني من وجهة نظر المتدربين والمتدربات كانت (لست متأكدًا)، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٠)، وجاءت ثلاثة مؤشرات بدرجة (منخفضة)، وتسعة مؤشرات بدرجة (لست متأكدًا)، فيما جاءت سبعة وعشرون مؤشرًا بدرجة (متوسطة)، وكانت أدنى تلك المؤشرات المؤشر الخاص بمدى ملاءمة الكافتيريا "الكافتيريا (النظافة، توافر الغذاء الصحي، الأسعار"، بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٠)، تلاه المؤشر الخاص بمدى ملاءمة صالات الأنشطة الترفيهية "صالات الأنشطة الترفيهية: توافرها، خدماتها، النظافة" بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٧)، ثمّ المؤشر الخاص بأماكن الجلوس "أماكن الجلوس والاستراحة بين المحاضرات (توافرها، نظافتها، الخدمات" بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٨)، فيما كانت أعلى المؤشرات هو "أستطيع التمييز عن تعريف المتدرب الموهوب وتعريف المتدرب المبدع" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٣)، ثمّ مؤشر "أستطيع تقديم نصيحة لأيّ متدرب موهوب أو مبدع عن كيفية تقييم نفسه والتعريف بمواهبه وإبداعاته" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٠)، فمؤشر "أعرف الفرق بين مفاهيم الطلاقة والمرونة والأصالة" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٦).

وعلى مستوى المجالات فقد جاء مجال البيئة الفيزيائية في المرتبة الأولى بوصفه أكثر المجالات انخفاضاً، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٥)، بينما جاءت المجالات الأربعة الأخرى، وهي: رؤية الوحدة التدريبية والبرامج الإثرائية وأساليب الكشف والإلمام بمفاهيم الموهبة بدرجة "متوسطة" وبمتوسطات حسابية بلغت (٣,٥٣) و (٣,٦٢) و (٣,٦٦) و (٣,٩٤) تواليًا.

وفي النتائج الخاصة بعينة أعضاء هيئة التدريب كانت النتائج بشكل عام بدرجة "لست متأكدًا" وجاء سبعة عشر مؤشرًا بهذه الدرجة، فيما جاء تسعة مؤشرات بدرجة "منخفضة" وعشرة مؤشرات بدرجة "متوسطة" وثلاثة منها بدرجة "عالية". وهذه النتيجة تشير مما لا شك فيه إلى حجم الصعوبات التي تواجه واقع الموهبة والإبداع في الوحدات التدريبية وإلى غياب

الإستراتيجية الواضحة في مجال الموهبة والإبداع، سواءً على صعيد المؤسسة العامة للتدريب التقني أو على صعيد الوحدات التدريبية.

ففي مجال "مدى ملاءمة البيئة الفيزيقية كبيئة جاذبة ومحفزة للموهبة والإبداع" جاءت سبعة مؤشرات من إجمالي عشر مؤشرات بدرجة "منخفضة" وثلاثة منها بدرجة "لست متأكدًا"، وهو ما يشير إلى درجة الاحتياج المطلوبة لتحسين وتطوير عناصر البيئة الفيزيقية في الوحدات التدريبية، ويتأكد ذلك من خلال وجود (٩) مؤشرات بين أكثر (١٠) مؤشرات انخفاضًا على مستوى جميع مؤشرات الأداة، وأن المؤشرات العشرة الخاصة بالبيئة الفيزيقية كانت ضمن أكثر (١٢) مؤشرًا انخفاضًا على الترتيب العام كذلك، ومن جهة أخرى فإن هذه النتيجة قد تعطي كذلك مؤشرًا على الإدراك الكبير لدى أفراد عينة الدراسة بأهمية هذه العناصر في تطوير واقع الموهبة والإبداع في البيئة التدريبية، ولعلّ تصدّر "بيئة المكتبة" و "بيئة الكافيتيريا" لهذه العناصر انخفاضًا يدعم هذا التفسير، والدور الرئيسي لكل منهما في تنمية العقل والبدن، فكما أنّ خدمات الكافيتيريا تعدّ هي مصدر غذاء البدن فإنّ المكتبة بالمقابل هي مصدر الغذاء الفكري للمتدربين بشكل عام، ولفئة الموهوبين والمبدعين منهم بشكل خاص، ولم تختلف كثيرًا المؤشرات الخاصة بالأنشطة الترفيهية وشبكة الإنترنت والوحدة الصحية وأماكن الاستراحة عن مؤشري المكتبة والكافيتيريا، فقد كانت متقاربة إلى درجة كبيرة في مستوى الملاءمة، ولربما تعطي هذه النتائج دلالة إضافية، ألا وهي عدم ملاءمة مستوى البيئة الفيزيقية للعملية التدريبية بشكل عام "للمتدربين بشكل عام" وليس فقط بوصفها بيئة جاذبة ومحفزة.

كما أنّ النتائج تعطي دلالة واضحة على عدم وضوح المفاهيم الخاصة بالموهبة والإبداع لدى أفراد العينة، فقد جاءت ثلاثة مؤشرات من أصل خمسة في مجال "الإلمام بأهمية الموهبة والإبداع" بدرجة "لست متأكدًا" ومؤشران بدرجة "متوسطة"، كما أنّ هذه النتائج تعطي دلالة واضحة على الحاجة الملحة لنشر ثقافة الموهبة والإبداع وتفعيل ما تتضمنه من مفاهيم، ولربما تشير هذه النتائج إلى حجم الحاجة المرتفعة لكل ما يسهم في رفع درجة الإلمام والإدراك لدى أفراد عينة الدراسة بجوانب مفاهيم الموهبة والإبداع، كالدورات والبرامج التدريبية المتخصصة والبرامج والحملات الإعلامية وغيرها، ومن جهة أخرى فلربما تشير كذلك إلى حجم القصور والخلل في عدد من الجوانب ذات الطابع التنفيذي المتعلق بمجال الموهبة والإبداع، كأساليب التدريب والأنشطة المصاحبة للحقائب التدريبية.

ومما يدعم هذا التفسير أنّ أغلب مؤشرات مجال "البرامج الإثرائية" ومجال "أساليب الكشف" جاءت بدرجة "لست متأكدًا"، بالإضافة إلى ذلك، فهذه النتائج تشير بشكل كبير جدًا إلى عدم وضوح أي جهود منظمة في مجال الموهبة والإبداع بالنسبة لأفراد العينة في الوحدات التدريبية، ويتضح ذلك في عدم القدرة على اتخاذ القرار المناسب حيال البرامج الإثرائية أو أساليب الكشف، ولربما تشير هذه النتائج كذلك إلى غياب هذه الجهود أو ندرتها في وحدات تدريبية ليست بالقليلة، ومن المرجح أنّ ذلك يعود بالدرجة الأولى إلى غياب أعضاء هيئة التدريب أو المتدربين عن مشهد التخطيط والتنفيذ في الوحدات التدريبية، أو لربما غياب السياسات والخطط والرؤى الخاصة ببرامج الموهبة والإبداع، وهو ما تؤيده النتيجة التي أشارت إلى عدم الوضوح لمفاهيم وبرامج الموهبة والإبداع في الرؤية المؤسسية. وعلى كل حال فإنّ عدم القدرة على الحكم على المؤشر في جميع مؤشرات المجالين عدا مؤشرين اثنين بدرجة "منخفضة" ليعطي دلالة كبيرة جدًا على حجم المعوقات والصعوبات التي تدفع لضرورة تطوير هذا الواقع في الوحدات التدريبية.

ولعلّ النتائج تشير إلى الانطباع الجيد إلى حدٍ ما لمدى إدراك أعضاء هيئة التدريب لأهمية هذه الفئة وأهمية وجود برامج للكشف عنهم ورعايتهم، إذ جاءت نصف المؤشرات بدرجة "عالية" والأخرى بدرجة متوسطة، ولم تُسجَل أيّ منها بدرجة "منخفضة"، ولعلّ عدم تسجيل أيّ مؤشر بدرجة "لست متأكدًا" كذلك يشير إلى أنّ أفراد العينة لديهم وضوح تام لتلك الأهمية، وهذا الوضوح يتأكد من خلال التقارب في متوسطات المؤشرات الستة في المجال، الذي يدور لربما يعطي دلالةً عن مدى وضوح أهمية دور المدرب المتخصص في الموهبة والإبداع، وأهمية أثر الدورات المتخصصة في مجال الموهبة، ومع أنّ النتائج في هذا الجدول في مجملها كانت إيجابية إلا أنّها كانت تشير كذلك إلى بعض السلبيات، فقد كان الاعتقاد بأنّ الجهود المبذولة في رعاية الموهوبين هي هدر مالي كان واضحًا في تلك النتائج، ورغم أنّه المؤشر الأقل انخفاضًا إلا أنّ المتوسط الحسابي له وصل إلى (٣,٦٣) وهو ما يجعل هذا المؤشر أحد التحديات و المعوقات التي يواجهها تطوير واقع الموهبة في البيئة التدريبية، وعلى مستوى مؤشر "العمل في مجال الموهبة والإبداع" كانت الرغبة لذلك واضحة من أفراد العينة، وكذلك مؤشر "الاهتمام بالاطلاع على كل ما هو جديد في مجال الموهبة والإبداع"، ويمكن النظر لهاتين النتيجتين على أنّهما تشكلان مرتكزًا وأساسًا في تطوير واقع الموهبة والإبداع في البيئة التدريبية ودافعًا للقيام بإجراءات التطوير، إذ توجد الرغبة والاهتمام.

إجابة السؤال الثاني :

للإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص على: "ما نقاط القوة والضعف في الواقع الحالي للموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني؟" استعين بتحليل نتائج الاستجابات في الاستبانة، ومن ثمّ تحديد نقاط القوة والضعف بناءً على ذلك، فكانت العبارات ذات الدرجة (المنخفضة) مؤشراً للضعف، والعبارات ذات الدرجة (المتوسطة) مؤشراً للانخفاض وعدم الوضوح، وعلى مستوى نقاط القوة كانت العبارات ذات الدرجة (العالية) مؤشراً للقوة، وذلك على النحو التالي:

جدول (٥) نقاط الضعف في واقع الموهبة والإبداع (مرتبة تصاعدياً)

م	مؤشرات الضعف أو الانخفاض	ح.م	الاختصاص
١	انخفاض مستوى التحفيز والجاذبية في مكاتب الوحدات التدريبية (النظافة، الأثاث والتجهيزات، الخدمات، التشجيع لزيارتها)	٢,١٩	المؤسسة
٢	انخفاض ملاءمة الكافتيريا بوصفها بيئة جاذبة ومحفزة (النظافة، الغذاء الصحي، الأسعار)	٢,٢٣	الوحدة التدريبية
٣	انخفاض ملاءمة أماكن الاستراحة بين المحاضرات (توافرها، نظافتها، خدماتها)	٢,٢٥	الوحدة التدريبية
٤	انخفاض مستوى ملاءمة صالات الأنشطة الترفيهية (توافرها، نظافتها، خدماتها)	٢,٣٥	المؤسسة
٥	انخفاض مستوى ملاءمة الوحدة الصحية (توافرها، أنشطتها)	٢,٤٣	المؤسسة
٦	انخفاض مستوى ملاءمة شبكة الإنترنت (توافرها، تغطيتها)	٢,٤٨	الوحدة التدريبية
٧	ندرة تنفيذ الاختبارات الدورية (سنوية أو فصلية) للكشف عن الموهوبين والمبدعين	٢,٥١	المؤسسة
٨	انخفاض المبادرات لتنظيم البرامج الصيفية الإثرائية للمتدربين	٢,٥٨	الوحدة التدريبية

م	مؤشرات الضعف أو الانخفاض	ح.م	الاختصاص
٩	ضعف المسابقات الدورية في مختلف المجالات للتعرف على الموهوبين والمبدعين	٢,٧٨	الوحدة التدريبية
١٠	عدم وضوح الأنشطة الإثرائية التي تنمي مهارات البحث العلمي في الحقائق التدريبية	٢,٨	الحقائب
١١	ضعف الاهتمام بوجود قاعدة بيانات لإنجازات المتدربين الموهوبين والمبدعين	٢,٨٣	الوحدة التدريبية
١٢	ضعف قدرة الحقائق التدريبية على تنمية مهارات التفكير العليا لدى المتدربين	٢,٨٦	الحقائب
١٢	ضعف الشراكات الإستراتيجية لتنفيذ البرامج والأنشطة الإثرائية	٢,٨٧	المؤسسة
١٤	ضعف استثمار الموقع الإلكتروني وحسابات وسائل التواصل الاجتماعي في الوصول لمواهب وإبداعات المتدربين	٣,٠١	الوحدة التدريبية
١٥	ضعف البرامج والزيارات الميدانية المقدمة للمتدربين لمؤسسات المجتمع	٣,٠٥	الوحدة التدريبية
١٦	ضعف الإلمام بنوعية البرامج الإثرائية المفترض تقديمها للموهوبين	٣,١٩	المدرّيون
١٧	ضعف الإلمام بمفاهيم الموهبة (الإثراء، التسريع، ...)	٣,٢٢	المدرّيون
١٨	ضعف الاهتمام باستطلاع آراء المدرّبين للتعرف على المتدربين الموهوبين والمبدعين	٣,٢٢	الوحدة التدريبية
١٩	ضعف المبادرات لتنظيم معارض نوعية للإنجازات غير المألوفة للمتدربين	٣,٢٧	الوحدة التدريبية
٢٠	ضعف الإلمام بأساليب الكشف عن الموهوبين	٣,٢٩	المدرّيون
٢١	عدم معرفة المتدربين بمقرّ "وحدة الموهبة" في الكليات	٣,٣٤	الوحدة التدريبية
٢٢	عدم معرفة المتدربين بالمدرّب المشرف على "وحدة موهبة"	٣,٣٤	الوحدة التدريبية

جدول (٦) نقاط القوة في واقع الموهبة والإبداع (مرتبة تنازلياً)

م	المؤشر	ح.م	الاختصاص
١	ارتفاع الإدراك بأهمية اكتساب أساسيات التعامل مع الموهوبين والمبدعين	٤,٥١	المدرّبون
٢	ارتفاع الإدراك بأهمية توافر مدربين متخصصين في مجال الموهبة والإبداع في الوحدات التدريبية	٤,٤٦	المدرّبون
٣	وضوح الاهتمام بالاطّلاع في مجال الموهبة والإبداع	٤,١٢	المدرّبون
٤	الرغبة الواضحة للعمل في مجال الموهبة متى ما أُتيحت الفرصة لذلك	٤,٠٢	المدرّبون

إجابة السؤال الثالث:

للإجابة عن السؤال الثالث الذي ينصّ على: "ما الصّعوبات والتّحديات التي تواجه مجال الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني؟" حلت ستة أنواع من الاستجابات إحصائياً ومن ثمّ حددت الصّعوبات والمعوقات من خلال تلك التّحليلات، والاستجابات هي:

١. استجابات عيّنة أعضاء هيئة التّدريب وفقاً لمتغيّر "عدد الدّورات التّدريبية".
٢. استجابات عيّنة المتدرّبين والمتدرّبات وفقاً لمتغيّر "عدد الدّورات التّدريبية".
٣. استجابات عيّنة مشرفي ومشرفات مراكز الموهبة وفقاً لمتغيّر "عدد الدّورات التّدريبية".
٤. استجابات عيّنة الكليّات من أعضاء هيئة التّدريب بشأن متغيّر "وجود مركز للموهبة في الكليّة".
٥. استجابات عيّنة الكليّات من المتدرّبين والمتدرّبات بشأن متغيّر "وجود مركز للموهبة في الكليّة".
٦. المتوسطات الحسابية على الاستبانة الخاصّة بمشرفي مراكز الموهبة.
٧. المتوسطات الحسابية على إجمالي الدرجات الكليّة لمجالات الاستبانة.

وتوضّح الجداول (من ٧ إلى ١٢) تحليلات تلك الاستجابات:

**جدول (٧) تحليل استجابات عينة أعضاء هيئة التدّريب وفقاً
لمتغير عدد الدّورات التّدرّيبية**

النسبة من العينة	الإجمالي	معهد صناعي		فرع كلية		كلية بنين		كلية بنات		
		النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	
٠,٣٠	١١٦	٠,٢٣	٢٥	٠,٢٢	١٠	٠,٣٥	٦٢	٠,٣٤	١٩	دورتان على الأكثر
٠,٠٤	١٤	٠,٠٣	٣	٠,٠٤	٢	٠,٠٣	٥	٠,٠٧	٤	عدّة دورات
٠,١٨	٦٨	٠,٢١	٢٣	٠,١٣	٦	٠,١٩	٣٤	٠,٠٩	٥	لست متأكّداً
٠,٤٩	١٨٩	٠,٥٣	٥٧	٠,٦٠	٢٧	٠,٤٣	٧٧	٠,٥٠	٢٨	لا يوجد

**جدول (٨) تحليل استجابات عينة المتدرّبين والمتدرّبات وفقاً لمتغير
عدد الدّورات التّدرّيبية**

النسبة من العينة	الإجمالي	معهد صناعي		فرع كلية		كلية بنين		كلية بنات		
		النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	
٠,١٧	٢٨٨	٠,١١	٥	٠,٢٢	١٥	٠,١٣	١٢٧	٠,٢٤	١٤١	نعم
٠,٢٦	٤٥٧	٠,١٣	٦	٠,٠٤	٢٧	٠,٢٤	٢٣٩	٠,٣١	١٨٥	لست متأكّداً
٠,٥٦	٩٦٤	٠,٥٤	٢٥	٠,١٣	٦٤	٠,٦٣	٦٢٩	٠,٤٥	٢٧١	لا

جدول (٩) تحليل استجابات عينة مشرفي مراكز الموهبة وفقاً
لمتغير عدد الدورات التدريبية

النسبة من العينة	الإجمالي	معهد صناعي		فرع كلية		كلية بنين		كلية بنات		
		النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	
٠,٢٥	١٠	٠,٠١	١	٠,٠٢	١	٠,٠٣	٥	٠,٠٥	٣	دورتان على الأكثر
٠,٠٥	٢	٠	٠	٠	٠	٠,٠١	١	٠,٠٢	١	عذة دورات
٠,٠٧	٣	٠	٠	٠	٠	٠,٠٢	٣	٠	٠	لست متأكدًا
٠,٦٣	٢٥	٠,٠٦	٦	٠	٠	٠,٠٧	١٣	٠,١١	٦	لا يوجد دورات

جدول (١٠) استجابات عينة الكليات من أعضاء هيئة التدريب بشأن متغير
"وجود مركز للموهبة في الكلية".

النسبة من إجمالي عينة الكليات	تكرار	
٪١٩	٤٥	نعم، وأراها فاعلة وذات أنشطة واضحة.
٪٣٠	٧١	نعم يوجد، ولكنها غير فاعلة.
٪١٩	٤٥	لست متأكدًا.
٪٣١	٧٣	لا، لا يوجد.
	٢٣٤	إجمالي عينة الكليات

جدول (١١) استجابات عينة الكليات من المتدربين والمتدربات بشأن متغير "وجود مركز للموهبة في الكلية".

النسبة من إجمالي عينة الكليات	تكرار	
٪١٩	٣٠٣	نعم يوجد.
٪٦٣	١٠٠٨	لست متأكدًا.
٪١٨	٢٨١	لا، لا يوجد.
	١٥٩٢	إجمالي عينة الكليات

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية على الاستبانة الخاصة بمشرفي مراكز الموهبة.

درجة الوافع	غير موافق بشدة	غير موافق	لست متأكدًا	موافق	موافق بشدة	
لست متأكدًا	٪٢٢	٪١٧	٪١٩	٪٣٣	٪٨	أفكر جديًا في الاعتذار عن عملي مشرفاً على مركز (وحدة) الموهبة في الوحدة التدريبية.
منخفضة	٪٢٢	٪٣٣	٪١٢	٪٢٤	٪٨	تزوّدنا المؤسسة بأدلة كافية وخطة واضحة تساعدنا في تنفيذ برامج المركز.
منخفضة	٪٤٤	٪٢٢	٪٢٢	٪٦	٪٦	توفّر المؤسسة لنا حوافز مادية وغيرها.
منخفضة	٪٤٢	٪٢٤	٪٦	٪١٩	٪٨	توفّر لنا المؤسسة دورات تخصصية لتأهيلنا في مجال الموهبة والإبداع (أو تشجعنا وتقدّم لنا الدعم للانضمام لدورات خارج المؤسسة في هذا المجال).
متوسطة	٪٦	٪١٤	٪٢٤	٪٣١	٪٢٤	يعتمد اختيار مشرف مركز (وحدة) الموهبة في الوحدة التدريبية على ترشيح الإدارة وليس على معايير أخرى.

درجة الواقع	غير موافق بشدة	غير موافق	لست متأكدًا	موافق	موافق بشدة	
متوسطة	٨%	١٢%	١٤%	٣٩%	٢٨%	أعتقد أنّ هناك جدية من قبل المؤسسة في نشر ثقافة الموهبة والإبداع في بيئة العملية التدريبية.
لست متأكدًا	الدرجة الكلية للمجال					

وبناء على النتائج التي أشارت إليها الجداول أعلاه من (٧) إلى (١٢) يمكن تحديد أبرز المعوقات التي تواجه واقع الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وذلك كما في الجدول التالي:

جدول (١٣) المعوقات التي تواجه واقع الموهبة والإبداع - وفقًا للمعيار

نسبة الصعوبة	المعوق (الصعوبة)	
٩٦%	٤% فقط من المدربين حصلوا على أكثر من دورتين في مجال الموهبة والإبداع	الدورات التدريبية في مجال الموهبة والإبداع
٩٥%	٥% فقط من مشرفي المراكز حصلوا على أكثر من دورتين في مجال الموهبة	
٩٢%	عدم حصول المتدربين على أيّ دورة في مجال الموهبة والإبداع	
٧٠%	عدم حصول مشرفي مراكز موهبة على أيّ دورة في مجال الموهبة والإبداع	
٦٧%	عدم حصول المدربين على أيّ دورة في مجال الموهبة والإبداع	

نسبة الصعوبة	المعوق (الصعوبة)	
٪١٠٠	عدم وجود متخصصين في مجال الموهبة والإبداع في الوحدات التدريبية	مراكز الموهبة في الكليات
٪٨١	عدم علم المتدربين والمتدربات بوجود "مركز للموهبة" في الكلية	
٪٥٠	عدم علم أعضاء هيئة التدريب بوجود "مركز للموهبة" في الكلية	
٪٣٠	عدم فاعلية "مراكز الموهبة" الموجودة في الكلية	
٪٨١	ضعف وعدم وضوح أيّ برامج إثرائية للمتدربين الموهوبين والمبدعين	برامج الإثراء والكشف
٪٧٢	انخفاض وعدم وضوح أيّ أساليب للكشف عن المتدربين الموهوبين والمبدعين	
٪٤٠	ضعف الإلمام بمفاهيم الموهبة والإبداع	
٪٨٨	عدم وجود حوافز ماديّة أو وظيفيّة مخصّصة	مشرفو مراكز الموهبة في الكليات
٪٧٩	عدم وجود أيّ معايير في ترشيح مشرفي "مراكز موهبة"	
٪٧٢	عدم توفير دورات تخصصية في مجال الموهبة والإبداع لمشرفي المراكز	
٪٧٢	ضعف التشجيع لمشرفي المراكز للالتحاق بفعاليات خارج المؤسسة في المجال	
٪٦٧	عدم وجود أدلة وخطط واضحة في مجال الموهبة	
٪٦٠	التفكير بالاعتذار عن مهام الإشراف على "مركز موهبة"	
٪٨٠	انخفاض ملاءمة صالات الأنشطة والترفيه "كبيئة غير محفزة وغير جاذبة"	البيئة الفيزيائية
٪٧٥	انخفاض ملاءمة أماكن الاستراحة والجلوس "كبيئة غير محفزة وغير جاذبة"	
٪٧٣	انخفاض ملاءمة الكافتيريا أو المقصف "كبيئة غير محفزة وغير جاذبة"	

نسبة الصعوبة	المعوق (الصعوبة)	
٪٦٥	انخفاض ملاءمة المكتبات "كبيئة غير محفزة وغير جاذبة"	
٪٦٣	انخفاض مستوى شبكة الإنترنت "كبيئة غير محفزة وغير جاذبة"	
٪٧٥	عدم الموافقة أو عدم وضوح المؤشرات	الاستجابات السلبية
٪٥١	عدم الموافقة على المؤشرات	

ويمكن ترتيب تلك المعوقات ذاتها حسب نسبة الصعوبة، وذلك كما في الجدول التالي:

جدول (١٤) المعوقات التي تواجه واقع الموهبة والإبداع - وفقاً للمعيار

م	المعوق (الصعوبة)	نسبة الصعوبة
١	عدم وجود متخصصين في مجال الموهبة والإبداع في الوحدات التدريبية	٪١٠٠
٢	٤٪ فقط من المدربين حصلوا على أكثر من دورتين في مجال الموهبة والإبداع	٪٩٦
٣	٥٪ فقط من مشرفي المراكز حصلوا على أكثر من دورتين في مجال الموهبة والإبداع	٪٩٥
٤	عدم حصول المتدربين على أي دورة في مجال الموهبة والإبداع	٪٩٢
٥	عدم وجود حوافز مادية أو وظيفية مخصصة لمشرفي المراكز	٪٨٨
٦	عدم علم المتدربين والمتدربات بوجود "مركز للموهبة" في الكلية	٪٨١
٧	ضعف وعدم وضوح أي برامج إثرائية للمتدربين الموهوبين والمبدعين	٪٨١
٨	انخفاض ملاءمة صالات الأنشطة والترفيه "كبيئة غير محفزة وغير جاذبة"	٪٨٠
٩	عدم وجود أي معايير في ترشيح مشرفي "مراكز موهبة"	٪٧٩
١٠	انخفاض ملاءمة أماكن الاستراحة والجلوس "كبيئة غير محفزة وغير جاذبة"	٪٧٥
١١	عدم الموافقة على المؤشرات بشكل عام أو عدم وضوحها	٪٧٥

م	المعوق (الصعوبة)	نسبة الصعوبة
١٢	انخفاض ملاءمة الكافتيريا أو المقصف "كبيئة غير محفزة وغير جاذبة"	٪٧٣
١٣	انخفاض وعدم وضوح أي أساليب للكشف عن المتدربين الموهوبين والمبدعين	٪٧٢
١٤	عدم توفير دورات تخصصية في مجال الموهبة والإبداع لمشرفي المراكز	٪٧٢
١٥	ضعف التشجيع لمشرفي مراكز موهبة للالتحاق بمشاركة وفعاليات خارج المؤسسة	٪٧٢
١٦	عدم حصول مشرفي مراكز موهبة على أي دورة في مجال الموهبة والإبداع	٪٧٠
١٧	عدم حصول المدربين على أي دورة في مجال الموهبة والإبداع	٪٦٧
١٨	عدم وجود أدلة وخطط واضحة في مجال الموهبة	٪٦٧
١٩	انخفاض ملاءمة المكتبات "كبيئة غير محفزة وغير جاذبة"	٪٦٥
٢٠	انخفاض مستوى شبكة الإنترنت "كبيئة غير محفزة وغير جاذبة"	٪٦٣
٢١	التفكير من قبل مشرفي مراكز موهبة بالاعتذار عن مهامهم	٪٦٠
٢٢	عدم موافقة العينة على المؤشرات	٪٥١
٢٣	عدم علم أعضاء هيئة التدريب بوجود "مركز للموهبة" في الكلية	٪٥٠
٢٤	ضعف الإلمام بمفاهيم الموهبة والإبداع	٪٤٠
٢٥	عدم فاعلية "مراكز الموهبة" الموجودة في الكليات	٪٣٠

إجابة السؤال الرابع :

للإجابة عن السؤال الرابع الذي ينص على:

"ما الحلول المقترحة لتطوير واقع الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني؟" طورت قائمة رباعية الأبعاد استنادًا على ما أفرزته نتائج الدراسة، وتتضمن القائمة (٥٠) متطلبًا لتطوير واقع الموهبة والإبداع في الوحدات التدريبية، وموزعة تلك المتطلبات وفقًا للمجالات الرئيسية الخمس التي تناولتها الدراسة، وهي: الرؤية المؤسسية، مراكز الموهبة، البرامج الإثرائية، أساليب الكشف، والبيئة الفيزيائية، وذلك على النحو التالي:

جدول (١٥) الحلول المقترحة لتطوير واقع الرؤية المؤسسية وفقاً للمجال

المتطلبات	
تبني تعريف محدد للموهبة والموهوب	الرؤية المؤسسية في مجال الموهبة والإبداع
تبني تعريف محدد للإبداع والمبدع	
تبني خطة وبرامج واضحة للبرامج إثرائية للمتدربين الموهوبين والمبدعين	
تبني أساليب محددة من بين الأساليب العالمية المقننة على البيئة السعودية للكشف عن الموهبة والإبداع	
تحديد مجالات الموهبة والإبداع: "الأكاديمية والأدائية"	
تبني مفهوم "مدرّب الموهبة" في الوحدات التدريبية	
التوسع في مراكز الموهبة لتشمل المعاهد الصناعية والثانوية وفروع الكليات	
عقد الشراكات والاتفاقيات مع بيوت الخبرة والجهات العالمية والإقليمية والمحلية	
إدراج برنامج "الموهبة والإبداع" ضمن برامج الابتعاث للبيكالوريوس والدراسات العليا	
إدراج مجال الموهبة والإبداع ضمن المجالات الرئيسية في التدريب "الدورات العامة والتطويرية"	
تطوير مقرر عن "الموهبة والإبداع" وإدراجه ضمن المقررات العامة	مراكز موهبة
إعطاء الصلاحيات للوحدات التدريبية بالبحث عن مصادر التمويل المشروعة للمراكز	
تأهيل مدربين في مجال الموهبة والإبداع	
تحديد أهداف ومهام وصلاحيات المراكز	
الاتفاقيات مع بيوت الخبرة "جامعات وجهات متخصصة" لتشغيل المراكز	
وضع معايير واضحة لترشيح المدرب المشرف على مركز "موهبة" في الوحدة التدريبية	
اعتماد مكافأة تحفيزية لمشرفي مراكز "موهبة" على غرار عدد من المناصب الإشرافية	

المتطلبات	
تطوير أدلة ولوائح منظمة وخطط إرشادية وتنفيذية لآليات عمل مراكز "موهبة"	
إنشاء قاعدة بيانات للمتدربين الموهوبين والمبدعين وإنجازاتهم المختلفة	
الحملات الإعلامية واستثمار منصات التواصل الاجتماعي في ذلك	
عقد الشراكات مع الجهات الخارجية للإسهام في برامج المركز	
الاستفادة من النماذج العالمية والمحلية لبعض الجامعات في تطوير مراكز الموهبة	
h: "اختبارات الذكاء اللغوي، المصور، ستانفورد - بينيه" وغيرها	أساليب الكشف عن المتدربين الموهوبين والمبدعين
اختبارات التفكير الإبداعي (الطلاقة والمرونة والأصالة)	
مقاييس الخصائص والسمات "كنموذج ريزولي للتعلم والدافعية والإبداعية"	
مقاييس الكشف عن الاهتمامات والحاجات المعرفية	
مقاييس تقييم المهارات الإبداعية من قبل المتدرب نفسه	
اختبار المصفوفات المتتابعة	
الترشيح الذاتي أو ترشيح الأقران: (من قبل المتدرب نفسه أو الأهل أو الأصدقاء...)	
المسابقات الفصلية والسنوية	
الأنشطة المنهجية واللامنهجية	
سجل المتدرب السابق	
برامج الإثراء الأفقي: خبرات متنوعة في عدة مجالات أو مهارات أو أنشطة متنوعة	برامج وأنشطة إثرائية للموهبة والإبداع
برامج الإثراء الرأسي: خبرات متعمقة في مجال أو مهارة أو نشاط محدد.	
حقيبة تدريبية خاصة بالموهبة والإبداع	
تبني برامج المخيمات والمعسكرات والملتقيات الصيفية	
المشاركة في الفعاليات الخارجية في مجال الموهبة والإبداع: مؤتمرات، معارض، ...	
تفعيل المعارض المتنوعة في مختلف المجالات بشكل أكبر وأكثر جودة وفعالية	

المتطلبات	
اللجوء لمؤسسات المجتمع المهنية والصناعية وذات العلاقة في رفع كفاءة التدريب من خلال المحاضرات والتدريب العملي والبرامج التدريبية	البيئة الفيزيائية
تفعيل الأندية العلمية والمهنية والفنية	
تبني المشاريع المكتبية والبحثية في الأنشطة والتكاليف والاختبارات	
تفعيل برامج نهاية الأسبوع وإسناد الإشراف عليها لمراكز موهبة بالشراكة مع مؤسسات المجتمع الأخرى	
إسناد تشغيل المقاصف والكافتيريات "خدمات التغذية" للمؤسسات الرائدة في هذا المجال من خلال إشراف مباشر من المؤسسة، والاستفادة من التجارب العالمية في هذا المجال	
إسناد تشغيل صالات الأنشطة الترفيهية للمؤسسات الرائدة في هذا المجال من خلال إشراف مباشر من المؤسسة، والاستفادة من التجارب العالمية في هذا المجال	
عقد الشراكات مع بيوت الخبرة الثقافية "كالدور الوطنية والمكتبات الرائدة" لتحديث المكتبات للوحدات التدريبية	
منح عضوية المكتبة السعودية الرقمية لجميع المتدربين والمتدربات على غرار طلبة الجامعة، وتدريبهم على طرق الاستفادة منها	
عقد الاتفاقيات مع وزارة الصحة للإسهام في رفع كفاءة الخدمات المقدمة من الوحدات الصحية في الوحدات التدريبية، وضمان وصولها إلى كافة الوحدات التدريبية.	
إسناد إجراءات عقود تشغيل خدمات الإنترنت من خلال الشركات المشغلة لتقنية المعلومات في المؤسسة لضمان الجودة والتغطية الشاملة في جميع الوحدات التدريبية	
الانتقال من المتعد المحلي المستورد إلى المتعهد الخارجي المنتج "الشركات العالمية المنتجة للحواسيب" في تحديث وتطوير المعامل والمختبرات التدريبية، لضمان الجودة من جهة وخفض التكلفة من جهة أخرى.	

توصيات الدراسة ومقترحاتها :

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يوصي الباحثان بما يلي:

١. الأخذ بالحلول المقترحة التي قدمتها الدراسة ضمن إطار خماسي في مجالات: الرؤية المؤسسية، مراكز الموهبة، البرامج الإثرائية، أساليب الكشف، والبيئة الفيزيائية.
 ٢. تطوير لائحة للمهام المنوطة بمراكز الموهبة تحت إشراف جهات الاختصاص في المؤسسة.
 ٣. تطوير آلية حديثة ذات معايير واضحة لترشيح مشرفي ومنسقي مراكز الموهبة في الكليات التقنية، والعمل على إيجاد الحوافز المناسبة لهم أسوةً بالمكلفين بالمهام الإشرافية الأخرى.
 ٤. التوسع في إنشاء مراكز الموهوبين في الوحدات التدريبية، لتشمل فروع الكليات التقنية والمعاهد.
 ٥. الاهتمام بجانب الدورات التدريبية في مجال الموهبة والإبداع باعتبارها الأداة الأهم لتطوير قدرات المدربين والمتدربين على حدٍ سواء.
 ٦. عقد الشراكات الثنائية مع الجامعات والجهات المحلية الرائدة في مجال رعاية الموهبة والإبداع، كجامعة الملك فهد، وأرامكو، ومؤسسة "موهبة"، ومدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية.
- كما يقترح الباحثان على الأجهزة المعنية في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ما يلي:

١. دراسة أوجه التعاون الدولي والإقليمي مع بيوت الخبرة الرائدة في إمكانية تشغيل عدد من مراكز الموهوبين في الكليات التقنية كمرحلة أولى.
 ٢. تنفيذ دراسات وأبحاث تهدف إلى تطوير واقع الموهبة والإبداع، ومن تلك العناوين المقترحة:
- إستراتيجية مقترحة لتطوير واقع الموهبة والإبداع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
 - الاستثمار التثائي للمواهب في المنشآت التدريبية وسوق العمل وفقاً لرؤية ٢٠٣٠ "تصور مقترح".

المراجع :

- أبو الجدائل، حاتم (٢٠١٣). نحو نموذج منهجي متكامل لعملية إدارة المواهب. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- جالجر، جيمس (١٩٧٥). الطفل الموهوب في المدرسة الابتدائية. (ط٢)، ترجمة سعاد نصر، القاهرة: فرانكلين للنشر.
- الجديبي، رأفت (٢٠٠٥). منهج التربية الإسلامية في رعاية الموهوبين. رسالة غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة.
- جروان، فتحي (١٩٩٨). الموهبة والتفوق والإبداع. دبي: دار الكتاب الجامعي.
- جروان، فتحي (٢٠٠٨). الموهبة والتفوق والإبداع. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
- الحدابي، داوود والحمادي، عبدالله ومظفر، ندى (٢٠١٠). فاعلية الأنشطة الإثرائية في تنمية التفكير الإبداعي لدى طالبات الصف الأول الثانوي في الجمهورية اليمنية، المجلة العربية لتطوير التفوق، ٤ (٨)، ١-١١٣.
- الراميني، فواز وكراسنة، جهاد (٢٠٠٧). استراتيجية العصف الذهني حاضنة التعليم الإبداعي وحل المشكلات. عمان: دار الكتاب الجامعي.
- رجب، أحلام (٢٠٠٣). الرعاية التربوية لذوي الاحتياجات. القاهرة: دار الفجر.
- الرفاعي، غالية حامد (٢٠١٣). التحديات التي تواجه رعاية الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في منطقة مكة المكرمة وطرق مواجهتها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.
- زحلق، مها (٢٠٠١). التربية الخاصة للمتفوقين. دمشق: مطابع جامعة دمشق.
- الزعبي، علي (٢٠١٤). أثر إستراتيجية تدريسية قائمة على حل المشكلات في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى طلبة معلم صف، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ٣ (١٠)، جامعة اليرموك، ٣٠٥-٣٢٠.
- السرور، ناديا (٢٠٠٠). مفاهيم وبرامج عالمية في تربية المتميزين والموهوبين. عمان: دار الفكر.

الشرقي، عبدالرحمن (٢٠٠٢). دراسة وصفية لتحديد معوقات رعاية الموهوبين في المدارس الابتدائية المنفذة لبرامج الموهوبين بمدينة الطائف. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.

الشريف، منال عمار (٢٠١٥). برنامج رعاية الموهوبين بمدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية بين الواقع والمأمول بمنظور تربوي، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الثاني للموهوبين والمتفوقين "تحو استراتيجيات وطنية لرعاية المبتكرين"، كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ١٩-٢١ مايو ٢٠١٥.

الشهري، سعد عبدالرحمن (٢٠١٤). معوقات تطبيق برنامج موهوب المدرسي في مدارس التعليم العام. رسالة غير منشورة، جامعة الباحة، الباحة.

السياب، آلاء يوسف (٢٠١٩). فاعلية برنامج تدريبي يستند إلى نظرية تريز لتنمية مهارات التفكير الإبداعي والتفكير الناقد لدى معلمي مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز في الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.

الشيخ، يوسف وعبدالغفار، عبدالسلام (١٩٨١). سيكولوجية الطفل غير العادي والتربية الخاصة. دمشق: دار الداودي.

طشطوش، محمد (٢٠١٩). فاعلية التعلم المنظم ذاتياً في التفكير الإبداعي والتحصيل ومستوى قلق الرياضيات لدى طلبة كلية الحصن الجامعية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد.

الطيبي، محمد (٢٠٠١). تنمية قدرات التفكير الإبداعي، ط١، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

عبدالرزاق، إسراء مصطفى (٢٠١٩). تقييم الخدمات التربوية للطلبة الموهوبين في مدرسة اليوبيل ومدارس الملك عبدالله الثاني للتميز من وجهة نظر الطلبة الموهوبين وأولياء أمورهم ومعلميهم في ضوء المعايير العالمية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.

عبدالغفار، عبدالسلام (١٩٩٧). التفوق العقلي والابتكار. القاهرة: دار النهضة العربية.

العتوم، عدنان (٢٠١٢). علم النفس المعرفي النظرية والتطبيق. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الغامدي، حمدان أحمد (٢٠٠٦). المعوقات التي تواجه الطلبة الموهوبين في التعليم الأساسي بالمملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي الإقليمي للموهبة "رعاية الموهبة تربية من أجل المستقبل"، مؤسسة موهبة، جدة، ٢٦-٣٠ أغسطس ٢٠٠٦.

الفرهود، صالح (٢٠١٨). تصور مقترح لرعاية الطلبة الموهوبين في المملكة العربية السعودية، ورقة علمية مقدمة إلى مؤتمر الابتكار في تربية الموهوبين، البحرين

القحطاني، ناصر محمد (٢٠١٢). معوقات تطبيق برنامج رعاية الموهوبين في مدارس التعليم العام بمنطقة الرياض التعليمية مع تصور مقترح للتغلب عليها. أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الإسلامية، المدينة المنورة.

القريطي، عبدالمطلب (٢٠٠٤). المتفوقون عقليًا مشكلاتهم في البيئة الأسرية والمدرسية ودور الخدمات في رعايتهم، دراسات في الموهبة والتفوق، القاهرة، ص ٦٧-٧٣.

الكبيسي، صلاح الدين (٢٠٠٥). إدارة المعرفة. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

الكناني، ممدوح (٢٠٠٥). سيكولوجية الإبداع وأساليب تنميته. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

المحرزي، عبدالله (٢٠١٦). أثر وحدة مقترحة في هندسة الفراكتال في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى طلاب المرحلة الثانوية، مجلة جامعة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٣(١١)، ٤٧-٨٦.

محمد، منال (٢٠١٩). واقع اكتشاف ورعاية التلاميذ الموهوبين في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية، ٣٥(٣)، جامعة أسيوط، ٥٣١-٥٥٥.

معاجيني، أسامة (٢٠١٣). تقييم برنامج رعاية الموهوبين في مدارس التعليم العام السعودية في ضوء معايير جودة البرامج الإثرائية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٤(١)، ٢١٧-٢٤٥.

الناشف، هدى (٢٠٠١). استراتيجيات التعلم والتعليم في الطفولة المبكرة. القاهرة: دار الفكر العربي.

همشري، عمر (٢٠١٣). إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة. عمان: دار صفاء للطباعة والنشر.

ووكر، جوزيف وكولين، أورورك وجين، بيجي (٢٠٠٣). تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة، ط٢ (ترجمة: أحمد الشامي وآخرون)، القاهرة: مركز الأهرام للترجمة والنشر، ٢٠٠٣.

يوسف، يوسف (٢٠١٢). الاتجاهات الحديثة في برامج رعاية الموهوبين، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي الأول رؤية استشرافية لمستقبل التعليم في مصر والعالم العربي في ضوء التغيرات المعاصرة، مج (١)، ٩٩٣-١٠٧١.

Barak, M & Doppelt, Y. (1999). Integrating the cognitive research trust (CoRT) programme for creative thinking into a project-based technology curriculum, *Research in Science & Technological Education*, 17(2), 139-151.

Clark, B (1992). Growing up gifted. (4th Ed), NY: Macmillan publishing.

Colangelo, N. (2002). Counseling Gifted and Talented Students. The National Research Center on the Gifted and Talented, Hoagies Gifted Education pages.

Gary, A. Davis, S. & Rimm, B. (1985). Education of The Gifted & Talented. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Hew, K & Brush, T. (2007). Integrating technology into K-12 teaching and learning: Current knowledge gaps and recommendations for future research. *Educational Technology Research and Development*, 55(3), 223-252.

Olson, J. (1999). What academic Librarians should know about creative thinking. *The Journal of Academic Librarianship*, 25(5), 383-389.

Olzewski, P & Kubilius, B. (2003). Putting Standard into practice, Evaluation the utility of the NAGC pre-k grad 12 gifted program standards *Gifted Child Quarterly*, 54(3), 23-43.

Rowland, M. (2011). How to cement a diversity policy: The key role of talent development, *Human Resource Management Digest*, 19(5), 36-38.

Taylor, C (1964). Widening horizons in creativity. NY: Wiley.

Watson, D (2006). Understanding the relationship between ICT and education means exploring innovation and change, *Education and Information Technologies*, 11(3), 199-216.