

ادارة المواهب في القطاع التربوي بسلطنة عمان -استعراض ومقارنة لأهم نتائج مجموعة من الدراسات العمانية-

محمد بن عبد الله بن محمد المدحاني

طالب دكتوراة بالجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا

الأستاذ الدكتور / إسماعيل حسانين أحمد

كلية التربية- الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا

ملخص البحث

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ادارة المواهب في القطاع التربوي بسلطنة عمان، وذلك من خلال تحليل ومراجعة البحوث والدراسات التي تناولت إدارة المواهب في القطاع التربوي بسلطنة عمان. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بعمل تحليل ومقارنة بين الدراسات العمانية في إدارة المواهب في القطاع التربوي من حيث المنهجية الدراسية والأهداف والأدوات المستخدمة في الدراسات ومجتمع الدراسات والنتائج التي توصلت إليها والتوصيات التي أوصت بها الدراسات، ثم تم التعقيب عليها.

Abstract

The study aimed to identify the level of talent management in the educational sector in the Sultanate of Oman, by analyzing and reviewing research and studies that dealt with talent management in the educational sector in the Sultanate of Oman. To achieve the objectives of the study, the researcher made an analysis and comparison between the Omani studies in talent management in the educational sector in terms of the study methodology, goals and tools used in the studies, the studies community, the findings and recommendations recommended by the studies, and then commented on them.

المقدمة:

تقتضي مواجهة التحديات والتغيرات السريعة في حياتنا المعاصرة وجود توجه جديد للعمل يستجيب ويواكب تلك التحديات والتغيرات (بوعشة، منصور؛ 2012). وظهرت العديد من الأفكار والاتجاهات والمداخل في ميدان العلوم الإدارية، حيث جاءت التجارب اليابانية والألمانية والصينية والكورية والماليزية والعديد من التجارب الأخرى؛ لتؤكد على أن تحقيق التميز في الإنتاج ليس فقط من خلال انشاء وحدات للموارد البشرية في البناء أو الهيكل التنظيمي للمنظمة والاهتمام الشكلي بالموارد البشرية أو حتى تفعيل دور الموارد البشرية بشكل تقليدي في إدارة منظمات الأعمال. بل تعداه إلى العمل بشكل استراتيجي إلى زيادة إعداد الموهوبين من خلال برامج التربية والتعليم والتدريب والتطوير، وقد أشارت هذه التجارب أن الرعاية الفعالة للموارد البشرية تجعل هذه المنظمات قادرة على التنافس، وتتجسد هذه الرعاية في أفضل صورها في إدارة المواهب (الحميدي؛ والطيب. 2011).

وتؤكد الدراسات أن الاهتمام بالمواهب ورعايتها وادارتها تحد من مخاطر عديدة قد تواجهها المنظمات مثل تكلفة فقد اشخاص من ذوي المهارات النادرة أو تكاليف ضم أشخاص لا يوجد بينهم وبين المنظمة تجانس وتقارب يثمر اجادة وتميز العمل(العمرى، 2017: 83) ومن أجل ذلك دأبت الدراسات للبحث في هذا الموضوع لأهميته ومكانته في تميز المنظمة وتطويرها، حيث تم إجراء العديد من الدراسات على إدارة المواهب تناولت العلاقة بين إدارة المواهب ومتغيرات ومداخل عديدة؛ فمثلا بحثت دراسة المطيري (2016) تحليل أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الأداء المؤسسي من وجهة نظر العاملين في جامعة تبوك. والتي تم إجراؤها على العاملين في الإدارة العليا والوسطى في الجامعة، وأوضحت أن هناك فروقا في دور إدارة المواهب على تميز الأداء تعزى لمتغيرات مكان العمل، وسنوات الخبرة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس في ذلك. كما بحثت دراسة أبو مزيد (2019) العلاقة بين إدارة المواهب والمناخ التنظيمي في المدارس الثانوية في محافظات فلسطين الجنوبية، وخلصت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين مستوى إدارة المواهب ومستوى المناخ التنظيمي في

المدارس الثانوية في محافظات فلسطين الجنوبية. وما ذلك الا مؤشر على الاهتمام بهذا المدخل الإداري.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

ونظرا لما سبق ولأهمية مدخل إدارة المواهب كمدخل اداري حديث يجنب المنظمات التكاليف ويَعِدُّهَا بتميز في العمل والأداء، حرصت جميع القيادات على توظيف هذا المدخل واستغلال منافعه ومميزات تطبيقه، وهو الحال ذاته لدى القيادات التربوية في سلطنة عمان فقد تبنت تطبيق إدارة المواهب، ومن ضمن الدراسات التي تناولت هذا المدخل الاداري في سلطنة عمان؛ دراسة الحارثية (2014) والتي هدفت إلى وضع مقترحات لتطوير إدارة مواهب القيادات المدرسية الناشئة في المدارس والمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، حيث أظهرت أن واقع إدارة مواهب القيادات المدرسية الناشئة في المدارس والمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان جاءت بتقدير متوسط على مستوى المدارس على حسب تقدير عينة الدراسة، وبدرجة ضعيفة على مستوى دوائر تنمية الموارد البشرية و بدرجة ضعيفة كذلك على مستوى المشاركة بين دوائر تنمية الموارد البشرية والمدارس. وأوصت الدراسة باستحداث وظائف وقسم مختص بإدارة المواهب.

وفيما يخص الدراسات التي طبقت على مستوى ادارة الموهوبين في المدارس فقد هدفت دراسة المخيني (2017) إلى معرفة دور الإدارة المدرسية في رعاية الطلبة الموهوبين في محافظة مسقط بسلطنة عمان، وأظهرت الدراسة أن دور الإدارة المدرسية في رعاية الطلبة الموهوبين في محافظة مسقط بسلطنة عمان جاء بدرجة متوسطة. بينما أظهرت نتائج دراسة البلوشية (2018) وجود قصور في الإمكانيات المادية والبشرية لبرامج رعاية الموهوبين، كما أشارت إلى أن أبرز التهديدات لإدارة المواهب تمثلت في الافتقار الى تخصصات أكاديمية في مجال الموهبة بمؤسسات التعليم العالي. كما أن دراسة (البلوشية، 2018) أوردت أن دراسة محمد (2015) أشارت إلى أن معظم الجهود المبذولة في سلطنة عمان لرعاية الطلبة الموهوبين على شكل فعاليات مبعثرة تفنقر

إلى إدارة فاعلة. مما يستدعي دراسة هذا المدخل الإداري لسد الفجوة بين الدراسات المطبقة ولمعرفة اتجاه سير الدراسات المطبقة والمقابلة بينها.
وتحاول هذه الدراسة الإجابة على الأسئلة التالية:

- 1- ما المناهج التي انتهجتها الدراسات العمانية -محل الدراسة- في مدخل إدارة ورعاية الموهوبين.
- 2- ما النتائج التي توصلت لها الدراسات العمانية -محل الدراسة- في مدخل إدارة ورعاية الموهوبين.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أنها قد تسهم في:

- التعرف على العلاقة بين الدراسات العمانية المطبقة على إدارة ورعاية الموهوبين.
- توضيح اتجاه الأساليب التي اتبعتها الدراسات العمانية في دراسة ومناقشة مدخل إدارة ورعاية الموهوبين.
- افادة المختصين في وزارة التربية والتعليم حول نتائج ومستخلصات الدراسات في إدارة ورعاية الموهوبين في سلطنة عمان.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية؛ إلى التعرف على مستوى ادارة المواهب في القطاع التربوي بسلطنة عمان، وذلك من خلال تحليل ومراجعة البحوث والدراسات التي تناولت إدارة المواهب في القطاع التربوي بسلطنة عمان.

اسئلة الدراسة:

تبحث الدراسة الحالية على اجابة للأسئلة التالية:

- السؤال الأول: ما مستوى تطبيق إدارة المواهب في سلطنة عمان.
- السؤال الثاني: ما أهم النتائج التي استعرضتها الدراسات العمانية في إدارة المواهب.
- السؤال الثالث: ما أبرز التوصيات التي أوصت بها الدراسات العمانية لإدارة المواهب.

منهجية الدراسة وأدواتها:

ستتبع هذه الدراسة المنهج الاستقرائي والوصفي التحليلي للدراسات المطبقة في مدخل إدارة المواهب في القطاع التربوي العماني.

مجتمع الدراسة وعينته:

تمثل مجتمع الدراسات في مجموعة الدراسات العمانية والمطبقة في مدخل إدارة المواهب في القطاع التربوي، بينما تمثلت عينة الدراسة في مجموعة الدراسات العمانية المنشورة والمطبقة في مدخل إدارة المواهب في القطاع التربوي.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على الدراسات المنشورة والتي تناولت إدارة الموهوبين في القطاع التربوي بسلطنة عمان خلال الفترة (2014- 2019).

التعريفات الاجرائية:

- إدارة المواهب: مجموعة العمليات الخاصة التي يستخدمها مديرو المدارس والمعلمين الأوائل بحيث تشكل فيما بينها نظاما لإدارة الموهوبين وتتكون من عملية جذب الموهوبين،

و عملية اختيارهم، وعملية استبقائهم وأخيرا عملية الاعتراف بهم، من أجل الفاعلية والتميز للمدرسة.

- **القطاع التربوي بسلطنة عمان:** ويقصد به وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان وجميع المؤسسات التابعة له والمديريات التعليمية والمدارس.

الإطار النظري:

فيما يلي استعراض بعض العناصر الهامة حول إدارة الموهبة وأساليب وطرق تنميتها لدى الطلبة الموهوبين.

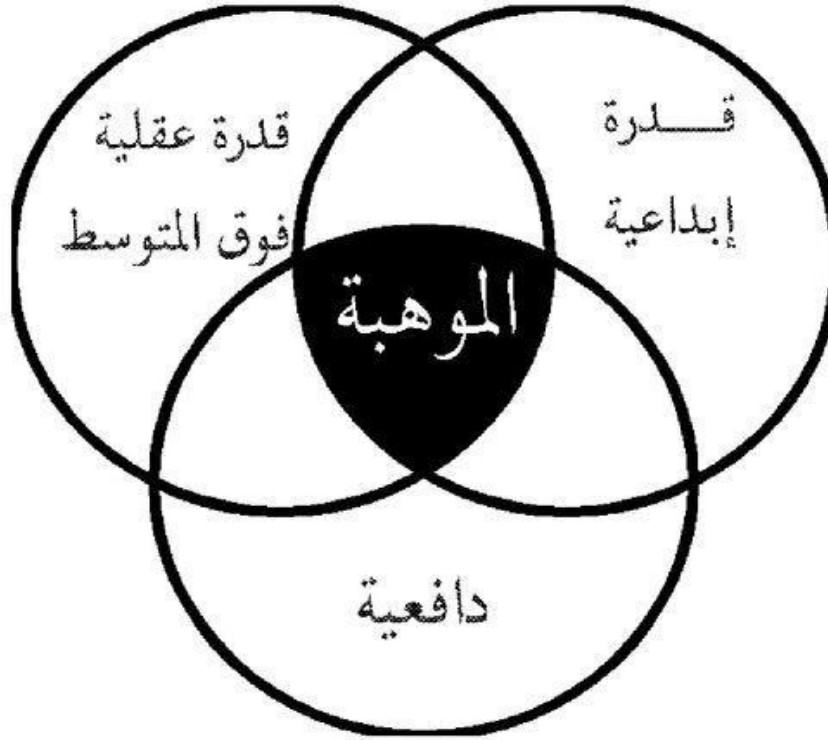
1-1 تعريف الموهبة:

1-1-1 تعريف الموهبة لغة:

جاء في معجم اللغة العربية المعاصرة تعريف الموهبة بأنها الاستعداد الفطري لدى المرء للبراعة في فن أو نحوه (عمر، 2008: 2500).

1-1-2 تعريف الموهبة اصطلاحا:

اشارت الحارثية (2017: 25-26) أن الموهوبين هم الأفراد الذين يضيفون قيمة عالية لأداء المنظمات بفضل ما يمتلكونه من قدرات وكفاءات مميزة. ومنه فإن الموهبة هي محصلة نتاج عوامل متعددة يمتلكها الفرد وقد حددها رينزولي Renzulli في نموذج الموهبة الخاص به وهي تتمثل في القدرة الإبداعية والقدرة العقلية والدافعية والموضحة في الشكل التالي:



شكل (1) نموذج رينزولي Renzulli في تعريف الموهبة (المصدر: الحارثية. 2014: 25)

1-2 إدارة المواهب:

تعتبر إدارة المواهب من أبرز الاستراتيجيات الفعالة التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من برامج التطوير القيادي لكونها لا تهتم بالتعلم الوظيفي فحسب وإنما ببناء العلاقات الإنسانية وإدارة العنصر البشري (رضوان. 2012: 10). وتقوم إدارة المواهب على مبادئ منها:

- 1- الإنجاز وحسن استخدام الموهبة.
- 2- الثقافة وتبني مبادئ إدارة الموهبة في المنظمة ككل.
- 3- الاختيار والتعيين من قبل مختصين بالموهبة.
- 4- التدريب وصقل المواهب والقدرات
- 5- الاتصال مع الموهوبين بشكل فعال.

- 6- المسؤولية في التقييم (الموضوعية)
- 7- الذكاء العاطفي والاجتماعي.
- 8- إدارة الصراع: يسبب التكوين العقلي والنفسي للموهوبين دائرة من الصراعات المستمرة نظرا لطبيعتهم وقدراتهم.

1-3 أساليب رعاية الموهوبين:

أورد الزيدي (2019) مجموعة هامة من الأساليب التي تتم بها رعاية الموهوبين وفق المحاور التالية:

- **الأساليب المقدمة من الخدمات التوعوية والارشادية:** وتتمثل في تطوير مفهوم الذات وآلية الانسجام مع الآخرين وتطوير المهارات القيادية ومهارات حل المشكلات ومهارات صنع واتخاذ القرار.
- **الأساليب المطلوب تقديمها من قبل الأسرة:** وتتمثل في التشجيع المستمر والاهتمام بهوايات الموهوب والتواصل مع المختصين حول أساليب تنمية الموهبة عند ابنهم وطرق حل مشاكله والتوسط في المعاملة له بحيث يتم تجنب الافراط في التدليل والافراط في تطبيق العقاب عليه حتى لا يرجع بأثر سلبي عليه.
- **الأساليب المقدمة من المدرسة:** وتتمثل في تهيئة المناخ المناسب للموهوبين والعمل على نشر التوعية بآلية وأسلوب التعامل الصحيح مع الطالب الموهوب من قبل المعلمين الذين يدرسونهم والطلاب الآخرين في المدرسة.
- **الأساليب المقدمة من الإدارات التعليمية وجهات الاختصاص في الوزارة:** وتتمثل في بناء مناهج دراسية تتناسب مع فئة الموهوبين بحيث تحاكي قدراتهم وتتواكب مع طموحهم وتطلعاتهم. كما يتطلب كذلك استثمار المشاريع والاختراعات التي يبتكرها الموهوبون وتسويقها بشكل يحفزهم ويدفع بطموحهم بشكل أكبر.

استعراض الدراسات المطبقة في مدخل إدارة المواهب في القطاع التربوي العماني

تمهيد:

فيما يلي سيم استعراض الدراسات المطبقة في مدخل إدارة المواهب في القطاع التربوي العماني من حيث:

1- منهجية الدراسة:

منهج البحث هو الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة بهدف تشخيصها وتحديد أبعادها ومسبباتها وطرق علاجها ومدى إمكانية تعميم نتائجها (المشهداني، 2019: 116)، وفي المجمل فقد تنوعت المنهجية الدراسية للدراسات كميًا وكيفيًا، واستخدمت مناهج الدراسات الوصفية والارتباطية وشبه التجريبية.

2- أهداف الدراسة:

تنوعت أهداف الدراسة بتنوع متغيرات الدراسة؛ مع التركيز على هدف معرفة واقع مستوى الرعاية المقدمة للموهوبين في أغلب الدراسات، كما تمت مناقشة العلاقة بين متغير الموهبة ومتغيرات أخرى فعلى سبيل المثال تم بحث العلاقة بين إدارة الموهوبين وبين التخطيط المهني والإدارة المدرسية والتحصيل الدراسي.

3- مجتمع الدراسة:

تنوع مجتمع الدراسة في الدراسات المطبقة فقد طبق في دراسات على الطلاب الموهوبين وفي أخرى على المعلمين وفي غيرها على إدارات المدارس أو القائمين على القطاع

التربوي في السلطنة مع اتفاق الدراسات على أن يكون موضع الاستجابة يناقش الأثر الواقع على الطلاب الموهوبين.

4- حدود الدراسة:

تم تنفيذ هذه الدراسات خلال الفترة من 2014 وحتى 2019م، كما تم تنفيذ هذه الدراسات أحيانا على مستوى مدارس ومديريات السلطنة كاملة أو مدارس محافظات معينة فقط.

5- أدوات الدراسة:

تم استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات في الدراسات محل النظر، مثل الاستبانة والمقابلة كما تم استخدام بعض المقاييس المقننة كمقياس التخطيط المهني، ومقياس الخصائص السلوكية للطلاب الموهوبين.

6- النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

تعددت النتائج التي توصلت لها الدراسات؛ ولكن وبشكل اجمالي فقد توصلت نتائج أغلب الدراسات إلى انخفاض مستوى رعاية الموهوبين بصفة عامة بين معظم الدراسات إلى مستوى متوسط، كما أشارت بعضها إلى نتائج تتعلق بعلاقة إدارة المواهب بمتغير آخر كدراسة الزيدي (2019) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية بين الخصائص السلوكية للطلاب الموهوبين والتحصيل الدراسي من وجهة نظر المعلمين، وأظهرت كذلك وجود فروق في الخصائص السلوكية للطلاب الموهوبين من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي تعزى لصالح الإناث. بينما أوضحت نتائج دراسة المخيني (2017) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في رعاية الطلبة الموهوبين تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في رعاية الطلبة الموهوبين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة البكالوريوس والماجستير ووجود فروق ذات دلالة إحصائية

لدرجة ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في رعاية الطلبة الموهوبين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح فئة (1-4) سنوات ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في رعاية الطلبة الموهوبين تبعاً لمتغير نوع الوظيفة لصالح فئة مدير مدرسة. وأشارت دراسة الشيراوية (2017) إلى وجود فروق على ابعاد مقياس التخطيط المهني كاملة لصالح المجموعة التجريبية. بينما وضحت دراسة البلوشية (2018) أن أهم جوانب القوة في إدارة برامج رعاية الطلبة الموهوبين بوزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الخبراء -عينة الدراسة- هو قناعة القيادات الإدارية بأهمية رعاية الطلبة الموهوبين ووجود قسم تشخيص الموهوبين بوزارة التربية والتعليم وأن أهم جوانب الضعف في إدارة برامج رعاية الطلبة الموهوبين بوزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الخبراء -عينة الدراسة- هو قصور الإمكانيات المادية والبشرية لبرامج رعاية الموهوبين واتباع المركزية في الإدارة التعليمية.

7- توصيات الدراسة:

تنوعت توصيات الدراسات حسب رأي الباحثين ونتائج دراساتهم، فمن التوصيات التي أوصت بها الدراسات ما يلي:

- استحداث وظيفة متخصصة بإدارة المواهب في دائرة تنمية الموارد البشرية واعداد صف ثاني من القيادات التربوية الناشئة من المعلمين الموهوبين.
- اعداد وتدريب المعلمين على اكتشاف مواهب الطلاب.
- الاهتمام بفئة الموهوبين من الطلاب.
- توعية المجتمع المحلي بالاهتمام بفئة الموهوبين.
- توفير الاحتياجات البشرية والمدرسية في البيئة المدرسية لرعاية الموهوبين.
- توعية اخصائي التوجيه المهني وأولياء أمور الطلاب بالموهوبين وطرق رعايتهم.

التعقيب على نتائج الدراسات:

اشتملت نتائج الدراسات العمانية المطبقة على القطاع التربوي على جملة مهمة من النتائج يمكن وضعها في النقاط التالية:

- الاتفاق على انخفاض مستوى الاهتمام برعاية وإدارة الموهوبين من الطلاب في السلطنة، ويتفق ذلك مع دراسة (محمد، 2015) التي أوضحت أن معظم الجهود المبذولة في السلطنة جاءت على شكل أنشطة وليست مشاريع، مما يحول الأنشطة إلى فعاليات مبعثرة. وأن معظم الأنشطة نمطية من نوع المسابقات وتقديم الجوائز مع عدم وضوح الهدف غالباً من هذه المسابقات هل هي للمساعدة على الكشف عن الموهوبين كخطوة لتبنيهم أو تصميم برامج مناسبة لرعايتهم، أم لغايات دعائية، أم هو إظهار لقدرات الطلاب في المؤسسات التعليمية المختلفة من غير وضوح لما سيقدم لهم بعد ذلك.
- الاتفاق على انخفاض مستوى الاهتمام برعاية وإدارة الموهوبين من المعلمين والقيادات المدرسية الناشئة في السلطنة، ويتفق ذلك مع دراسة (محمد، 2015).
- تعزيز دور الإدارة العليا في تنمية ورعاية وإدارة الموهوبين سواء أكانوا طلاباً أم معلمين بدء من تعزيز مستوى الوعي المجتمعي بهذه الفئة الهامة وحتى توفير الدعم المادي والبشري الذي تتطلبه، وهو ما يتفق مع دراسة (البلوشية، 2018) ودراسة (المخيني، 2017).
- استخدمت عدة دراسات مقاييس مقننة لقياس مستوى الموهبة لدى الطلاب الموهوبين كدراسة الشيراوية (2017)، ولكن لا توجد دراسات درست مستوى الموهبة عند القيادات التربوية وعند المعلمين عن طريق استخدام المقاييس العلمية المقننة.

التوصيات والخاتمة:

بحمد من الله وتوفيقه تم استعراض ومقارنة لأهم نتائج مجموعة من الدراسات العمانية في إدارة المواهب والمطبقة في القطاع التربوي بسلطنة عمان، وعلى ذلك توصي الدراسة بما يلي:

- اعداد صف من القيادات التربوية من أصحاب الموهبة القيادية.
- اعداد دراسات تناقش متغيرات حديثة تتعلق بالموهوبين.
- الاهتمام بفئة الموهوبين من الطلاب والمعلمين ومديري المدارس والقيادات التربوية.

- تنمية حس الوعي والمسؤولية المجتمعية نحو قضايا واهتمامات الموهوبين وانشاء أندية خاصة بالموهوبين مجهزة بالإمكانات التي تخاطب عقولهم وتحاكي قدراتهم وتربطهم بعلاقات مع أصحاب المواهب في المناطق الأخرى ومع المختصين بتنمية وتطوير المواهب.
- توعية اخصائي التوجيه المهني وأولياء أمور الطلاب بالموهوبين وطرق رعايتهم.

المراجع:

- البلوشية، شمسة هلال. 2018. استراتيجية مقترحة لإدارة برامج رعاية الطلبة الموهوبين بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان. مجلة كلية التربية. جامعة الأزهر. العدد 177. ج2. جمهورية مصر العربية
- الحارثية، خالصة سالم حمد. 2014. إجراءات مقترحة لتطوير إدارة مواهب القيادات المدرسية الناشئة في المدارس والمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان. رسالة ماجستير. جامعة السلطان قابوس. سلطنة عمان
- الزيدي، عامر راشد عامر. 2019. التعرف على الخصائص السلوكية للطلاب الموهوبين بالصف الخامس من الحلقة الثانية بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بالتحصيل الدراسي. رسالة ماجستير. جامعة نزوى. سلطنة عمان
- الشيراوية، وفاء حمد عبدالله. 2017. فاعلية برنامج توجيهي مهني في تنمية مهارات التخطيط المهني باستخدام استراتيجيات التفكير الإبداعي لدى الطلبة الموهوبين أكاديميا في الصف العاشر الأساسي بمحافظة مسقط. رسالة ماجستير. جامعة السلطان قابوس. سلطنة عمان
- عمر، أحمد مختار. 2008. معجم اللغة العربية المعاصرة. عام الكتب. جمهورية مصر العربية

- محمد، احمد حسن حمدان. 2015. اكتشاف ورعاية الموهوبين بسلطنة عمان بين الواقع والمأمول: تجربة مشروع بحثي ممول بجامعة السلطان قابوس. المؤتمر الدولي الثاني للموهوبين والمتفوقين برعاية جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز. جامعة الإمارات العربية المتحدة. دولة الامارات العربية المتحدة
- المخيني، فوزية جمعة. 2017. دور الإدارة المدرسية في رعاية الطلبة الموهوبين في محافظة مسقط بسلطنة عمان. رسالة ماجستير. جامعة نزوى. سلطنة عمان
- المشهداني، سعد سلمان. 2019. منهجية البحث العلمي. ط 1. دار أسامة للنشر والتوزيع. الأردن