

مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظر الطلبة ومعلمهم

د. انشراح سالم المغاربة* د. رحمة عباس الحميدين*

تاريخ وصول البحث: 2025/2/3 م تاريخ قبول البحث: 2025/4/27 م

الملخص

هدفت الدراسة الحالية الكشف عن مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظر الطلبة ومعلمهم وعلاقتها ببعض المتغيرات. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي بالاعتماد على مقياسي تقييم مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين من وجهة نظرهم ومعلمهم، وقد تم تطويرهما من الباحثين. بالإضافة إلى سؤال مفتوح في نهاية المقياس للحصول على معلومات إضافية حول رغبة الطلبة الموهوبين في أن يكون قائداً مستقبلاً. وقد تكونت عينة الدراسة من (279) من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في محافظة عمان و(30) معلماً ومعلمة من معلمي الطلبة الموهوبين في تلك المدارس، وأظهرت النتائج أن مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين جاءت بدرجة مرتفعة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، كما أظهرت أن مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين جاء مرتفعاً من وجهة نظر معلمهم. وتبين وجود فروق في مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين تعزى للخبرة في تعلم المهارات القيادية لصالح الطلبة الموهوبين الذين لديهم خبرات سابقة في المهارات القيادية، بينما لا توجد فروق في مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين تُعزى لمتغير الجنس والصف الذي يدرسه، وفي ضوء النتائج تم تقديم العديد من التوصيات المرتبطة بالمهارات القيادية للموهوبين.

الكلمات المفتاحية: المهارات القيادية، الطلبة الموهوبين، مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز، المعلمون.

* أستاذ مساعد، كلية العلوم التربوية، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

The Level of Leadership Skills of Gifted Students in King Abdullah II Schools for Excellence from the Perspective of Students and their Teachers

Abstract

This study aims to reveal the level of leadership skills of gifted students in King Abdullah II Schools for Excellence from the perspective of students and their teachers and its relationship to some variables. To achieve the objectives of the study, the descriptive approach was used based on two scales to evaluate the level of leadership skills of gifted students from their perspective and their teachers, which were developed by the researchers, in addition to an open question at the end of the scale to obtain additional information about the desire of gifted students to be future leaders. The study sample consists of (279) gifted students in King Abdullah II Schools for Excellence in Amman Governorate and (30) male and female teachers of gifted students in those schools. The results show that the level of leadership skills among gifted students is high from the perspective of the students themselves, and also shows that the level of leadership skills among gifted students is high from the perspective of their teachers. It was found that there are differences in the level of leadership skills among gifted students attributed to experience in learning leadership skills in favor of gifted students who have previous experience in leadership skills, while there are no differences in the level of leadership skills among gifted students attributed to the variable of gender and the grade in which they study. In light of the results, many recommendations are presented related to leadership skills for the gifted.

Keywords: Leadership skills, gifted students, King Abdullah II Schools for Excellence, Teachers.

المقدمة:

اعتادت المجتمعات الإنسانية البحث عن قائد للقيام بعدة أدوار تحافظ على حياة المجتمع وأفراده وأوكلت إليه مهام عديدة للنهوض بمجتمعه وبأفراده، ولكن هذا ليس بالأمر السهل فلا بُد أن يتصف بالعديد من السمات والخصائص الشخصية والسلوكية ولعلها أبرزها القدرة على حل المشكلات، واتخاذ القرارات، والعمل الجماعي، وإدارة المجموعة، وعلى القائد أن يذلل الصعوبات والتحديات في شتى مناحي الحياة كافة، وقد حظى موضوع القيادة وكيفية أن تصبح قيادياً في المجتمع يتبعه الآخرين باهتمام الكثير من الفلاسفة الأوائل، وقد ظهر ذلك في كتاباتهم كأرسطو وأفلاطون (Houdyshellm, 2017)، وقد كتب أحد علماء القيادة البارزين برنارد باس بأن القيادة هي واحدة من أقدم الاهتمامات في العالم (Bass, 2007)، وما زال يشغل موضوع المهارات القيادية بال الكثيرين في عصرنا الحالي ومجتمعات اليوم باعتباره ضرورة استراتيجية للمجتمع (Fulmer & Goldsmith, 2000) لذلك ظهرت العديد من التعريفات المضمنة لمفهوم القيادة ومهاراته فيعرفها (Sternberg, Kaufman & Pretz, 2004) بأنها القدرة على توجيه سلوك الآخرين نحو تحقيق الأهداف المشتركة بطريقة جديدة وحقيقية ومبتكرة كقائد، يتحمل الفرد مسؤولية قيادة مجموعته لتحقيق الأهداف المخطط لها بذكاء وأصالة ومهنية، بينما عرفها (Martin, 2007) بأنها مهارة وعبر عن خصائص هذه المهارة بأنها وضع رؤية للتغيير وتحفيز الأشخاص من حوله وتوفير الفرص للأفراد للتطور والتعلم.

ولقد ظهرت هذه السمة القيادية المميزة في تعريف لفئة مجتمعية تمثل ما نسبته (5%) يُطلق عليهم مُصطلح الموهوبين، وهذا ما اجتذب اهتماماً واسعاً عبر التاريخ الإنساني بهذه الفئة ووفقاً لتقرير مارلاندا (Marland's report, 1972) والذي يُعتبر أول تعريف رسمي للموهبة فإن الأفراد الموهوبين هم الذين يمتازون بالأداء العالي ويشمل ذلك: الذين أظهروا إنجازات وإمكانات في القدرة المعرفية العامة، والمهارات الأكاديمية المحددة، والمهارات الفنية والحركية، والإبداع، والقيادة؛ وعلى الرغم من أن القيادة كانت مدرجة في التعريف الرسمي لأكثر من (30) عاماً، إلا أنه يتفق العديد من الباحثين على أن القيادة هي المجال الأكثر إهمالاً والأقل تطوراً (Chan, 2000; Karnes & Beans, 1996). إن تطوير المهارات القيادية تُشكّل إحدى الأهداف الرئيسية للخدمات التعليمية المقدمة للموهوبين لإعدادهم ليصبحوا قادة المستقبل (Little & Kearney, 2021). كما أنها تدعم مواهبهم للوصول إلى مستوى الخبراء في مجالاتهم (Olszewski-Kubilius et al., 2021)، وهذا ما أشار إليه (Olszewski-Kubilius, et al., 2019).

أن الأفراد المنتجين والموهوبين لديهم أكثر من مجرد المواهب الخام في المجال، أو فرص لتطوير مواهبهم، بل يمتازون أيضًا بقدراتهم على القيادة. وقد تم اقتراح تنمية المواهب القيادية من قبل ماير ورين (Meyer & Rinn, 2021) على أن يتم الاهتمام بها وتطويرها للطلبة الموهوبين من قبل مقدمي الرعاية، بما في ذلك المعلمون، والبيئة المدرسية؛ ولذلك يدعم العديد من الباحثين فكرة أن تنمية المهارات القيادية والتدريب يجب أن يكون عنصرًا أساسيًا في برامج الطلبة الموهوبين (Milligan, 2004; Plucker & Callahan, 2008). ومع ذلك، فقد ذكر العديد من الباحثين أنه تم تجاهل تدريب وتعليم الطلبة الموهوبين على المهارات القيادية (Bisland, 2004; Chan, 2000a; Deniz & Ersoy, 2016).

وقد تغفل البرامج التعليمية المقدمة للطلبة الموهوبين عن تطوير المهارات القيادية لهؤلاء الطلبة لاعتبار أنها سمة ملازمة للموهوبين وتولد معهم كأحد السمات الوراثية؛ لذا يعتقد الكثير أنهم ليسوا بحاجة إلى برامج تدريبية لتطوير تلك المهارات لذلك هو مجال تعليم مهم في البرامج المقدمة للطلبة الموهوبين. إن المهارات القيادية هي مهارات تطويرية أكثر من كونها وراثية، ووفقًا لكيم وشو وجين (Kim, Cho & Jin, 2005)، فإن القدرات القيادية للطلبة الموهوبين لا تتطور تلقائيًا عندما يكبرون بدون فرص تنمية المهارات القيادية، وقد يحد من إمكاناتهم القيادية في السنوات المقبلة (Ogurlu & Emir, 2014). وفي ذات السياق، وجد بعض الباحثين أن المهارات القيادية يمكن اكتسابها من خلال منهج التعلم النشط بما في ذلك الأنشطة مثل: إلقاء خطاب أمام المجموعة، والكتابة، والمناقشات، وحل المشكلات، وتنظيم الأنشطة وإدارتها، والعمل الجماعي (Akar, 2016; Ersoy & Deniz, 2016). وبالمثل، تمت مناقشة أهمية دور المعلمين في تنمية المهارات القيادية (Barcelona, Hurd & Bruggeman, 2011)، ولقد وجد أن للمعلمين تأثيرًا على المهارات القيادية لدى الطلبة (Fox, Flynn & Austin, 2015).

وقد الحياة، وتطوير موهوبين في المملكة الأردنية الهاشمية باهتمام كبير فقد أنشئت مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز لتقدم نمطًا تعليميًا نوعيًا فريدًا يحظى فيه هؤلاء الطلبة بالدعم والرعاية الكاملة لمواهبهم، ولتطوير إمكاناتهم وقدراتهم، وقد افتتحت أول مدرسة من مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز في مطلع العام الدراسي (2002/2001 م) في محافظة الزرقاء، ومن ثم انتشرت بقية المدارس في محافظات المملكة كافة، وهذا إن دلّ على شيء فإنه يؤكد على السعي لتوفير فرص تعليم عالية الجودة تُمكن الطلبة الموهوبين من التفكير العلمي والبحثي، والتعلم

مدى الحياة ،وتطوير مهاراتهم الشخصية؛ ليكونوا فاعلين منتمين لوطنهم مساهمين في رفعة وتقدمه ،وبالرغم من وجود تلك المدارس إلا أن ما زال هنالك المزيد من العمل لتطوير تلك الخدمات لاستثمار هذه العقول البارة والموهوبة خاصة فيما يتعلق بالمهارات القيادية وصقلها من أجل زيادة التنافسية العالمية ،وإيجاد حلول جديدة لتحديات العصر، وهذا ما أكد عليه رينزولي في كلمته الرئيسية أمام المؤتمر العالمي للمجلس العالمي لعام (2013):إن العالم يتغير بسرعة، ونحن في حاجة ماسة إلى قادة في جميع مناحي الحياة أعتقد أنه إذا كان لدينا هدف لتعليم الموهوبين، فهو ليس مجرد الحصول عليه من الأشخاص الذين لديهم متوسطات درجات رائعة ودرجات اختبار عالية (تلك الأشياء هي مهم) - ولكن التركيز على تطوير الأشخاص ذوي القوة: المخترعين، والمصممين، الكتاب المبدعين والفنانين ورجال الأعمال (Fox,2014).

ومن الملفت للنظر ما أشارت إليه دراسة (Ogurlu Sevim,2017&) والتي أظهرت أن غالبية الطلبة الموهوبين لا يُريدون أن يكونوا قادة في المستقبل لعدة أسباب منها: عدم الثقة بالنفس والتهرب من تحمل المسؤولية. لكن الأغلبية اعتقدت أنه يمكن تحسين المهارات القيادية من خلال التدريب والمشاركة في التدريب على القيادة في المدارس. وتُشير الباحثتين إلى أن القدرات القيادية للطلبة الموهوبين يمكن أن تكون طاقات مهدرة بدون توفير سبل وطرق صحيحة لتطويرها والاستفادة منها، وهذا يُحتم أن يتم تعلم المهارات القيادية بوصفها عاملاً رئيساً لبرامج الموهبة ليكونوا قادة المستقبل. وقد أوصى البشرى والهersh (2020) بضرورة تدريب الطلبة الموهوبين على المشاركة بشكل قيادي في أي نشاط مدرسي، واستخدام الأنشطة التي تُنمي السمات القيادية لدى الطلبة الموهوبين. وهذا يؤكد على ضرورة معرفة مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين، والعمل على تنميتها وتطويرها، وهذا ما تسعى الدراسة الحالية للكشف عن مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين من وجهة نظر الطلبة أنفسهم ومعلميهم.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعتبر القيادة أحد أهم الأهداف الرئيسية التي تسعى الخدمات التعليمية المقدمة للطلبة الموهوبين لتطويرها لإعدادهم لقيادة المستقبل والوصول بهم إلى مستوى الخبراء في مجالاتهم. وترى الباحثتان أن القيادة تتطلب وجود مناخ تعليمي يسمح لتلك المهارات أن تبرز وتتطور في ظل وجود مدارس أنشئت من أجل رعاية واستثمار تلك العقول، إلا أن الواقع الحالي لا يعكس الصورة الحقيقية لتلك القدرات الكامنة لدى الطلبة الموهوبين، وأنها ما زالت دون الحد المتوقع والمأمول، وهذا ما أكدته الشهري (2019) بأن برامج الموهوبين المطبقة حالياً تقتصر حصراً على

بعض الدروس والمهارات التي تتكرر باستمرار دون الالتفات إلى تقييم لحاجات هؤلاء الطلبة ، كما أنها لا تُركز على تنمية مهاراتهم القيادية ، وعلى الرغم مما أشارت إليه الأدبيات النظرية والدراسات السابقة حول امتلاك الطلبة الموهوبين المهارات القيادية إلا أن بعض الدراسات أوضحت بضرورة وأهمية تطوير المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين فهي تساعد على التكيف الاجتماعي (مؤتمن ،2000).بالإضافة إلى ذلك ذكر ستيرنبرغ (Sternberg,2022) أن المهارات القيادية لا يتم تدريسها بشكل مباشر في المدارس سواء للطلبة الموهوبين أو غيرهم. وفي دراسة أجراها مركز البحوث التربوية لدول الخليج العربية the Gulf Arab States Educational Research Center ,GASERC,2020) حول التوجهات الرئيسية والممارسات الدولية والمحلية في مجال دول الخليج تكشف البرامج والخدمات التعليمية المقدمة للموهوبين أنها تُركز على الإثراء التعليمي ومهارات التفكير، ولكنها لا تركز بشكل واضح على القيادة ومهاراتها.

إن نتائج الدراسات السابقة والأدب النظري التي تتفق أحياناً وتختلف أحياناً في مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين ،ومدى رغبتهم في أن يصبحوا قادة في المستقبل ،بالإضافة إلى قيام إحدى الباحثين بتدريس مقرر الموهبة والتفوق والإبداع ،واهتمامها بالموهوبين ،وما يُفرزه النقاش مع الطلبة فيما يتعلق بالقيادة كسمة لها استعداد وراثي لدى الموهوبين ،أم مهارة تطويرية تحتاج إلى فرص للتدريب عليها وتنميتها ،واهتمام الباحثة الأخرى بالقيادة والنظريات المُفسرة لها ونمط القيادة لدى الموهوبين ،دفع الباحثين للتعرف إلى مستوى المهارات القيادية لهؤلاء الطلبة الموهوبين ،ومن هنا جاءت هذه الدراسة للإجابة على السؤالين الرئيسين :

-ما مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظرهم؟

-ما مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظر معلمهم؟

ويتفرع منهما الأسئلة الفرعية الآتية:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) في مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين تعزى إلى متغيرات (الجنس، والصف الذي يدرسه، والخبرة في تعلم المهارات القيادية)؟.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

1-الكشف عن مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظرهم.

2-الكشف عن مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظر معلمهم.

3- التعرف إلى الفروق في مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين والتي قد تعزى إلى متغيرات (الجنس، والصف الذي يدرسه، والخبرة في تعلم المهارات القيادية).

أهمية الدراسة:

تنطلق أهمية الدراسة الحالية من تناولها لموضوع المهارات القيادية وهي إحدى المهارات التي يسعى التربويون لتطويرها ضمن مهارات القرن الحادي والعشرين لدى الطلبة بشكل عام وهي متطلب من متطلبات هذا العصر ومهارة يتطلب إتقانها، كما أنها تقدم إطاراً نظرياً حول المهارات القيادية كسمة منفردة يتم التركيز عليها مع فئة الطلبة الموهوبين، وتأتي أهميتها أيضاً من القيمة العلمية والتربوية والإنسانية لفئة الموهوبين التي تحظى باهتمام وتقدير كبيرين في المجتمع، كما قد تسهم هذه الدراسة في إثارة الاهتمام بالمهارات القيادية للطلبة الموهوبين، كما قد تسهم في تقديم مقترحات وتوصيات تلفت انتباه القائمين على رعاية الطلبة الموهوبين ورأسي السياسات التربوية من مديري مدارس الطلبة الموهوبين، ومعلمهم، والقائمين بالإشراف على أقسام الطلبة الموهوبين في وزارة التربية والتعليم لتطوير العملية التعليمية لدى الطلبة الموهوبين، وإدراج المهارات القيادية وتضمينها عند التخطيط للبرامج الإثرائية والتعليمية والأنشطة اللا منهجية للطلبة الموهوبين؛ وذلك من أجل الاستفادة القصوى من طاقات الموهوبين واستثمارها في بناء المجتمعات .

الأدب النظري والدراسات السابقة:

في ظل التسارع العلمي والمعرفي والتقني في هذا العصر تحتاج المجتمعات إلى أفراد ذوي قدرات خاصة لتنظيم التغيرات الكبيرة الناجمة عن هذا التسارع وإداراته وقيادته، لذلك فإن المجتمعات تولي اهتماماً خاصاً بالموهوبين من أبنائها للحفاظ على الاستمرارية والتقدم في مختلف المجالات، وهذا لا يتسنى إلا من خلال وجود قادة موهوبين يستطيعون حل المشكلات بطابع غير مألوف يتناسب والظروف المستجدة؛ لذا تعتمد المجتمعات المتقدمة على التعليم، واكتشاف أبنائها الموهوبين، وتوفير العناية اللازمة لهم، وتعزيز مواهبهم ودعمهم، وتجهيزهم ليكونوا قادة المستقبل في مجتمعاتهم (الشهري، 2019). وفي هذا الصدد يذكر (Demir, 2022)

أن المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين تندرج تحت أربع فئات أساسية وتشمل هذه المهارات: المهارات المعرفية، ومهارات التعامل مع الآخرين، ومهارات إدارة الأعمال، والمهارات الاستراتيجية لحل المشكلات، مع التأكيد على ضرورة إنشاء بيئات تعليمية يخاطر فيها الطلبة ويظهرون الشجاعة، حيث يتم تضمين مهارات العمل الجماعي والتعاون في البرامج المنظمة.

وعند الإمعان في تعريف الموهبة والموهوبين تبرز وتتضح القيادة في السمات السلوكية والشخصية المميزة للموهوبين فالقيادة هي أحد أشكال الموهبة كما أشارت إلى ذلك نتائج دراسة رواد الموهبة ومؤسسها تيرمان وهولينجورث (Terman&Hollingworth,1995) بأن الطلبة الموهوبين يبدون أنماطاً سلوكية تميزهم عن الآخرين، وأبرزها: الفضول المعرفي، وسرعة التعلم، والتعلم الذاتي، والقيادة. وأشار فروانة (2014) الحاجة المتزايدة في كل المجتمعات للقادة القادرين على تنظيم وتطوير وإدارة المؤسسات المجتمعية للارتقاء بها لتكون في مصاف مثيلتها من المجتمعات. ولكي يتمكن القائد من التعامل والتأثير في أطراف ومكونات عملية القيادة وهم: القائد، والتابعون، والموقف، كما ينبغي أن يمتلك المهارات التي تميزه عن الآخرين حتى يستطيع التأثير في سلوك أفراد المجموعة، وتحقيق أهداف الفريق. وقد أكد النوايسة (2013) أن القيادة كمفهوم مركب يتضمن خصائص شخصية، وانفعالية، ومعرفية، وعاطفية، وارتبطت القيادة في العادة بتعليم وتربية الموهوبين.

وبالرغم من ذلك هناك ندرة في البرامج التي تهدف إلى تطوير مشاركتهم الاجتماعية بما في ذلك القيادة كمفهوم لطلبة الموهوبين مقاشخصية، وانفعالياتي تركز على قدراتهم المعرفية (Hall & Renzulli & Quinn, 2014; Lee & Olszewski-Kubilius, 2011). وقد أيد رينزولي ودسوزا (D'Souza, 2014) فكرة تطوير هذه المهارات في سن مبكرة والتركيز على تجارب المشاركة المباشرة. ومن خلال البحث في قواعد البيانات التربوية المتعلقة بالموهوبين والمهارات القيادية لاحظت الباحنتان قلة الدراسات التي تناولت المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين كسمة مستقلة فأغلب الدراسات السابقة رصدت السمات والخصائص الشخصية والسلوكية بشكل عام للموهوبين بما فيها القيادية ولم تحظى المهارات القيادية بالاهتمام الكافي، كما اقترحت دراسة (Herdem, 2019) على تطوير المهارات القيادية الذاتية للطلبة الموهوبين لما لها من دور بالغ الأثر في تنمية مهاراتهم الأخرى، وهذا من المتوقع أن يزيد الوعي بالمهارات القيادية لدى القائمين والمهتمين برعاية الموهوبين بدلاً من التركيز على المهارات الأكاديمية أو المعرفية لوحدها.

إن امتلاك الفرد الموهوب للمهارات القيادية التي يُمارسها مع الآخرين من حوله في اتخاذ القرار، والالتزام بالمهام، وتحمل المسؤولية، والتفكير الناقد، يتطلب توفير فرص اجتماعية من قبل الأسرة والمدرسة والمجتمع ليكون قياديًا في المستقبل كما يتطلب تركيز البرامج التربوية والإثرائية المقدمة لهم على تنمية تلك المهارات وصقلها بما يعود بأثر إيجابي على الفرد الموهوب ومجتمعه على المدى القريب والبعيد (جروان، 2016)، وهذا يؤكد على أن المهارات القيادية هي الركيزة الأساسية لتنمية جميع المهارات، إن المهارات القيادية وإن كانت سمة واضحة لدى الطلبة الموهوبين إلا أنهم بحاجة إلى إسناد مهام قيادية تطور مهارات التنظيم والتخطيط والتأثير وتحمل المسؤوليات.

وقد ساهمت العديد من النظريات في مفهوم القيادة محاولةً تحديده وخصائص القائد الناجح، وترى النظرية الموقفية أن القائد هو وليد الموقف فمن خلاله تبرز القيادات وتكشف عن إمكانياتهم الحقيقية في القيادة وليست السمات التي يتمتعون بها (العزب، 2015). بينما ركزت نظرية السمات أن فاعلية القيادة تتوقف على توفر سمات معينة تمتاز بها شخصية القائد عن غيره، ويمكن إذا توفرت في شخص ما أن تجعل منه قائدًا ناجحًا، ولقد ظهرت دراسات عدة للكشف عن سمات أساسية في القائد وقد تركزت أغلب نتائجها على مقومات القيادة الناجحة وهي: الذكاء الذي يُمكن القائد من فهم كل ما يحيط به ويعطيه القدرة على إيصال أفكاره للبالغين والتأثير فيهم، والنضج الاجتماعي الذي يُمكن القائد من تحمل ومواجهة كافة الظروف دون الشعور بالإحباط، وتتميز مشاعره بالإيجابية تجاه الآخرين، ويستجيبون للدوافع الداخلية أكثر من استجاباتهم للحوافز الخارجية، واتجاهاتهم نحو العلاقات الإنسانية لأنهم يُدركون أن نجاحهم يكون من خلال مساعدتهم للآخرين (إمام، 2009) وهذه المقومات تنطبق على الموهوبين. بينما ترى نظرية القيادة التبادلية أن هنالك مبدأً تبادلي بين القائد والمرؤوسين وهذا قائم على توضيح المطلوب من المرؤوسين والتعاطف معهم والبحث في كيفية الاستفادة من إمكانيات التابعين من خلال تلبية احتياجاتهم مقابل إلزامهم بعمل كل ما يطلبه منهم من أعمال (الخطيب، 2011).

وترى نظرية القائد الخادم أن القيادة تتوقف على طبيعة الشعور الملزم للفرد بأن يقوم على خدمة الآخرين لأن طبيعته تدفعه لتقديم تلك الخدمات، ولا يتتبع القائد الخادم الأخطاء ولكن يسأل ليطمئن على سير العمل ومن الصفات والسمات لهذا القائد الخادم الإصغاء، والتعاطف، والقدرة على مساعدة الآخرين، والإقناع (برغوث، 2015). بينما تؤكد النظرية الكارزمية على

قدرة القائد على كسب ثقة التابعين له بسلطة الشخصية والجاذبية وليس بسلطة المركز، وقد حددت النظرية صفات القائد وقدرته على التأثير عبر الشخصية تحت ثلاث فئات وهي: الصفات الشخصية، والسلوك، والمؤثرات الموقفية، ولهم رؤية مستقبلية عالية، ويتحملون درجة عالية من المخاطر لتحقيق هذه الرؤية (العزب، 2015). ومن خلال استعراض النظريات المفسرة لمفهوم القائد والقيادة نلمس ونستنتج أن الطلبة الموهوبين يمتلكون مزيجًا من محتويات كل نظرية من تلك النظريات، وهذا ربما يُوضح ويؤكد أن هنالك أساس نظري للقيادة لدى الطلبة الموهوبين إلا أنهم بحاجة إلى البيئة الإيجابية والتعليمية لتوظيف هذا الأساس باعتبار أن القيادة عملية ومهمة تطويرية مكتسبة أكثر من كونها موروثية.

وتعتبر المملكة الأردنية الهاشمية من الدول التي أولت اهتمامًا كبيرًا لطلبتها الموهوبين لتحقيق أفضل مستوى من خلال الاستفادة من الخبرات الدولية المتطورة على مستوى التعليم؛ وتعد مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز التربوي ومن قبلها مدارس اليوبيل إحدى النماذج من الاستثمارات التربوية والأكاديمية لرعاية الموهوبين في الأردن، واستثمار طاقاتهم وإمكانياتهم وتوليد مزيد من الإبداع والأفكار الإبداعية لديهم؛ وإدراكًا للأهمية الكبيرة للموهبة والطلبة الموهوبين تم وضع معايير خاصة ودقيقة ومحددة لاختيار الطلبة المتميزين وقبولهم في تلك المدارس المتميزة، ومن تلك المعايير: (أ) - اجتياز الطالب لمجموعة من الاختبارات التي تقيس المعارف والمهارات والقدرات العقلية والذكاء، (ب) - أن يكون لدى الطالب نتائج إبداعي أو أبحاث متميزة، (ج) - أن يجتاز الطالب المقابلة الشخصية المُعدة للقبول في المدرسة، (د) - ألا يقل تحصيل الطالب عن (95%) في المواد الأساسية، وألا يقل عن (90%) في المجموع العام بالصف الخامس والسادس الأساسي (Ministry of Education, 2022).

وقد تناولت بعض الدراسات المهارات القيادية للموهوبين، ففي دراسة (الجهني، 2023) والتي هدفت لمعرفة مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في التعليم العام بمنطقة القصيم خلال أزمة كورونا، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، على عينة قوامها (176) طالبًا وطالبة من الطلبة الموهوبين في مرحلة التعليم العام بمنطقة القصيم، وأظهرت النتائج أن مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في التعليم العام بمنطقة القصيم خلال أزمة كورونا جاءت بمستوى متوسط ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

وفي دراسة داجيارو وآخرون (Dagyar et al., 2022) والتي هدفت إلى تحديد إلى أي مدى تتنبأ سمات الكمالية ومهارات التعلم مدى الحياة والخصائص الديموغرافية التي يعتقد أنها تؤثر على الصفات القيادية للشباب. تكونت عينة الدراسة من (115) طالباً من الموهوبين والمتفوقين الذين حضروا برنامج "إنتاج وإدارة المشاريع" في المركز المركزي للعلوم والفنون في تركيا. واستخدم استمارة المعلومات الشخصية، ومقياس صفات القيادة الشبابية، ومقياس الكمالية لدى الأطفال والمراهقين، ومقياس التعلم مدى الحياة كأدوات لجمع البيانات. وأشارت نتائجها أن الصفات القيادية الشبابية ومهارات التعلم مدى الحياة لدى الطلبة الموهوبين والمتفوقين كانت مرتفعة، وأن سمات الكمالية لديهم كانت بمستوى متوسط. كما تبين أن لم يكن للجنس تأثير كبير على الصفات القيادية للشباب. كما أن رئاسة الفريق/النادي كان لها تأثير إيجابي لصالح الطالب الذي ترأس فريقاً أو نادٍ مقارنةً بالطالب الذي لم يترأس فريقاً أو نادٍ، بينما كان لنوع المدرسة تأثير سلبي على صفات القيادة الشبابية لصالح المدارس الحكومية.

وأجرى ديمير (Demir, 2022) دراسة هدفت لتحديد فعالية برنامج تنمية المهارات القيادية للأطفال الموهوبين، استخدم المنهج الوصفي والنوعي على عينة قوامها (54) طالباً (26) في المجموعة التجريبية، و(28) في المجموعة الضابطة في اسطنبول، وقد أظهرت النتائج أن برنامج تنمية المهارات القيادية له مساهمات إيجابية في تطوير مهارات حل المشكلات ومهارات القيادة لدى الطلبة، كما وُجد أن الفرق بين متوسط درجات طلاب المجموعة التجريبية في الاختبارين القبلي والبعدي في الأبعاد الفرعية: "حل المشكلات"، و"الثقة في مهارات حل المشكلات"، و"ضبط النفس"، و"التجنب" لصالح المجموعة التجريبية. كما وُجد فرق كبير بين درجات المجموعة التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي لصالح المجموعة التجريبية. وبناءً على هذه النتيجة، يمكن القول إن مهارات القيادة الأساسية للمجموعة التي أكملت برنامج تدريب القادة أعلى من مهارات القيادة الأساسية للمجموعة غير المشمولة فيه.

وهدف دراسة الفريح (2022) إلى الكشف عن العلاقة بين المهارات القيادية وتقدير الذات لدى الطلبة الموهوبين، بالاعتماد على المنهج الوصفي وجمع البيانات استخدم مقياس المهارات القيادية ومقياس تقدير الذات، طبقت على عينة قوامها (183) طالباً موهوباً في منطقة القصيم، وتوصلت نتائجها إلى ارتفاع في مستوى المهارات القيادية ومستوى تقدير الذات لدى الطلبة الموهوبين. كما وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائية بين المهارات القيادية وتقدير الذات لدى الطلبة الموهوبين. كما بينت وجود فروق دالة إحصائية في مستوى المهارات القيادية

حسب متغير النوع لصالح الإناث. وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزي لمتغير المرحلة الدراسية

كما قام الخوالدة والسرور (2021) بدراسة هدفت التعرف إلى الخصائص القيادية الأكثر شيوعاً بين الدراسية. هوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز، على عينة قوامها (٥٧٨) طالباً والدراسية. لطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله للتميز في الصفين السابع والعاشر في إقليم الوسط (الزرقاء، البلقاء، مادبا) باستخدام المنهج المسحي، أظهرت نتائجها أن الخصائص القيادية لدى الطلبة الموهوبين جاءت بدرجة مرتفعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات المشاركين في الدراسة حول الخصائص القيادية تبعاً لمتغير الجنس والمستوى التعليمي للوالدين، وجاءت الفروق لصالح الذكور، ولصالح الفئة ما بعد البكالوريوس.

وكشفت دراسة لي وآخرون (Lee, Kim & Boo, 2021) عن معتقدات الطلبة الموهوبين فيما يتعلق بقدراتهم القيادية وإمكانية أن يصبحوا قادة، ولجمع البيانات استخدم المنهج الوصفي المسحي وذلك بتطبيق استبانة على عينة متعددة الثقافات قوامها (440) طالباً موهوباً و(303) طلاب عادي في المرحلة الثانوية في كوريا الجنوبية، وأظهرت النتائج أن تطلعات الموهوبين أكبر بأن يصبحوا قادة مقارنة بالطالب العاديين، وربط الموهوبين أهداف حياتهم النهائية ومعتقداتهم فيما يتعلق بالقيادة كجزء من مواهبهم بشكل كبير في تطلعاتهم القيادية.

وأوضحت دراسة الشهري (2019) العلاقة بين المهارات القيادية وحل المشكلات الإبداعي لدى الطلبة الموهوبين في المرحلة المتوسطة بمدينة تبوك في المملكة العربية السعودية، استخدمت المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (150) طالباً وطالبة، وأشارت نتائجها إلى وجود علاقات ارتباطية إيجابية بين المهارات القيادية وحل المشكلات الإبداعي، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

وفي دراسة أوجورلو وسيفيم (Ogurlu,Sevim,2017) هدفت التعرف إلى آراء طلبة المرحلة المتوسطة الموهوبين واقتراحات حول القيادة والتعليم القيادي. ولهذا الغرض طبقت على عينة قوامها (65) طالباً وطالبة من الطلبة الموهوبين في المرحلة المتوسطة الذين يدرسون في مركز العلوم والفنون في تركيا تمت مقابلتهم باستخدام مجموعة التركيز. استخدمت المقابلة ذات الإجابة المفتوحة حول القيادة. وأظهرت نتائج المقابلات الجماعية المركزة غالبية الطلبة الموهوبين لا يريدون أن يكونوا قادة في المستقبل لأسباب منها: عدم الثقة بالنفس والتهرب من تحمل

المسؤولية. ويعتقد أغلبية الطلبة الموهوبين أن القيادة يمكن تحسينها من خلال التدريب أراد المشاركة في التدريب على القيادة في المدارس.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة ، نلحظ أن بعض الدراسات السابقة تناولت مستوى المهارات القيادية كدراسة الجبني (2023) ودراسة الخوالدة والسرور (2021) ، بينما تناولت دراسات أخرى المهارات القيادية وعلاقتها بتقدير الذات لدى الطلبة الموهوبين كدراسة الفريح (2022) ودراسة الشهري (2019)، وتطرق دراسات أخرى إلى فعالية برنامج في تنمية المهارات القيادية للطلبة الموهوبين مثل دراسة (Demir,2022)، ودراسات تطرقت إلى معتقدات الموهوبين حول قدراتهم القيادية كدراسة (Lee et al.,2021) ، ودراسة (Ogurlu,Sevim,2017)، وقد اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة حول موضوع المهارات القيادية والمنهج ، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة بالاطلاع على الأدب النظري ، والتعرف إلى مكونات المهارات القيادية في بناء أداة الدراسة الحالية، كما استفادت من نتائج الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري ومناقشة النتائج ، إلا أنها اختلفت عنها وتميزت في تناولها لمستوى المهارات القيادية من وجهة نظر الطلبة الموهوبين في مدارس متخصصة بالموهوبين ، وفي أداتي الدراسة التي تطرقت إلى وجهة نظر معلمهم في مستوى المهارات القيادية للموهوبين ، وفي طرح سؤال في النهاية لتعزيز مستوى المهارات القيادية مهارياً لدى الطلبة الموهوبين، كما أنها تناولت متغيرات لم تتناولها دراسات أخرى كالخبرة السابقة في تعلم القيادة.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

نتناول في هذا الجزء التعريفات الاصطلاحية والإجرائية لمفردات الدراسة وهي على النحو الآتي: المهارات القيادية: هي مجموعة من الاتجاهات والسلوكيات والخبرات التي يمتلكها الفرد نتيجة الخبرات الحياتية والتي تُمكنهم من التأثير في الآخرين نحو تحقيق النتائج المرغوبة بأقل الإمكانيات وبجودة أفضل ضمن إطار جهود فريق (شبير 39، 2020) وتُعرف المهارات القيادية في هذه الدراسة بأنها: الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة المستجيبين على مقياس المهارات القيادية والذي تم إعداده من قبل الباحثين، كما تم الاستعانة بمقاييس أخرى تضمنت في محتوياتها القيادة ومهاراتها.

الطلبة الموهوبون: يعرفهم جروان (2014) بأنهم فئة من الطلبة يتميزون عن أقرانهم غير الموهوبين بقدرات ومهارات عليا، وأيضاً في الميول والاتجاهات، ويحصل الموهوب عادةً على تقدير

مرتفع في تحصيله للمواد الدراسية التي يقوم بدراستها، وبنسبة تزيد علاماته عن (90%) من أقرانه في المدرسة.

ويُعرفون الطلبة الموهوبين في هذه الدراسة إجرائيًا بأنهم: مجموعة من الطلبة الموهوبين المسجلين والمجتازون لمقاييس الموهبة والاختبارات المعتمدة، ومصنفون على أنهم موهوبون في وزارة التربية والتعليم والملتحقين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في منطقة المقابلين وسحاب في مدارس محافظة العاصمة عمان وذلك خلال الفصل الدراسي الأول للعام 2025/2024م.

حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: طُبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام (2024-2025).
الحدود البشرية: تكونت عينة أفراد الدراسة من الطلبة الموهوبين المسجلين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في محافظة العاصمة عمان في الصفين التاسع والعاشر.
الحدود المكانية: طُبقت الدراسة على الطلبة الموهوبين والمسجلين في مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز في محافظة العاصمة عمان (منطقة المقابلين - منطقة سحاب) لسهولة الوصول إلى تلك العينة جغرافيًا.

الحدود الموضوعية: يتحدد بموضوع الدراسة الحالية وهو مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظرهم ومعلمهم.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي باستخدام الأسلوب الكمي (الاستبانة) وطرح سؤال في نهاية أداة الدراسة لإعطاء مزيد من الاستيضاح وجمع البيانات ذات العلاقة بمستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظر الطلبة ومعلمهم. ويظهر الجانب العملي في هذه الدراسة من خلال الإجراءات التي قامت بها الباحثتان للوصول إلى أهدافها، فضلاً عن توضيح مجتمع الدراسة، واختيار أفراد العينة بطريقتها المناسبة، والتطرق إلى أداة جمع البيانات، والتحقق من خصائصها السيكمومترية، إضافة إلى طريقة الحكم على درجة إجابة أفراد العينة، والأساليب الإحصائية الملائمة لاستخراج النتائج ومناقشتها.

مجتمع الدراسة:

للدراسة الحالية مجتمعين، المجتمع الأول يتمثل بفئة الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في محافظة العاصمة (المقابلين، وسحاب) والبالغ عددهم تقريباً (400) طالب وطالبة، والمجتمع الثاني يتمثل بفئة معلمي الطلبة الموهوبين في تلك المدارس وعددهم (45) معلماً ومعلمة بحسب إحصائية أعداد العاملين والطلبة في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز للعام الدراسي 2024 / 2025م في تلك المدارس.

أفراد عينة الدراسة:

تم اختيار أفراد عينة الدراسة الأولى من المجتمع الأول بالطريقة القصدية الطبقية من (طلبة الصفين التاسع والعاشر) في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز بمحافظة العاصمة في مناطق (المقابلين وسحاب)، والمكونة من (400) طالب وطالبة، وقد قامت الباحثتان بتوزيع استبانة الدراسة على أفراد عينة الدراسة من الطلبة مباشرة وبإشراف من قبل الباحثتين، وقد بلغ العدد النهائي بناءً على إجاباتهم على بنود الاستبانة (279) طالباً وطالبة، كما تكونت عينة الدراسة الثانية من المجتمع الثاني بطريقة الحصر الشامل من المعلمين العاملين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز بمحافظة العاصمة في مناطق (المقابلين وسحاب) والبالغ عددهم (45) معلماً ومعلمة وقد بلغ العدد النهائي بناءً على إجاباتهم على بنود الاستبانة (30) معلماً ومعلمة، وفيما يلي التوزيع الديموغرافي لأفراد عينة الدراسة من الطلبة:

الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله للتميز:

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الصف		
التاسع	149	53.4
العاشر	130	46.6
المجموع	279	100.0
الجنس		
ذكر	134	48.0
أنثى	145	52.0
المجموع	279	100.0
الخضوع لخبرة سابقة في تعلم المهارات القيادية		
نعم	134	48.0
لا	145	52.0
المجموع	279	100.0
نوع الخبرة		
قراءة الكتب	120	36.7
قراءة السيرة الذاتية للآخرين	45	13.8
مجلات ومقالات عن القيادة	50	15.3
برامج تدريبية في القيادة	67	20.5
مشاريع بحثية	45	13.7
المجموع	327	100.0

أدوات الدراسة:

تم بناء أدوات الدراسة على النحو الآتي:

الأداة الأولى: مقياس مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظر الطلبة الموهوبين، والذي تم بناؤه من خلال الرجوع إلى العديد من الدراسات السابقة للاستفادة من بناء فقرات أداة الدراسة كدراسة الزريقات (2018)، وحرارة (2018)، والعازمي (2013) وقد تكونت الأداة الأولى بصورتها الأولى من (50) فقرة.

الأداة الثانية: مقياس مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظر المعلمين، والذي تم بناؤه من خلال الرجوع إلى العديد من الدراسات

السابقة للاستفادة من بناء فقرات أداة الدراسة كدراسة الزريقات (2018)، والعازمي (2013)، وقد تكونت الأداة الثانية بصورتها الأولى من (50) فقرة.

صدق أدوات الدراسة:

تحققت الباحثان من صدق أدوات الدراسة من خلال طريقتين كانت إحداهما طريقة صدق المحتوى، حيث عُرض مقياس الدراسة على مجموعة مكونة من (10) من المحكمين في تخصص القيادة التربوية والتربية الخاصة في جامعة العلوم الإسلامية العالمية، وفي الجامعات الأردنية الأخرى؛ حتى يتم التحقق من أن الأدوات تقيس ما وضعت لأجله، وأن العبارات ملائمة بمضمونها وصياغتها لما يتم قياسه، وبدورهم المحكمين قاموا بالاطلاع على أدوات الدراسة، وحذف الفقرات التي لا تتفق مع ما تقيسه الأدوات، وتعديل الصياغة اللغوية للعديد من الفقرات، وقد تم اعتماد المعيار (0.80) لبيان صلاحية الفقرة، وبعد الاطلاع التام من قبل المحكمين، تم خروج مقياسي الدراسة بصورتها النهائية وقد بلغ عدد الفقرات (43) فقرة مما أثبت صدق الأدوات. كما عملت الباحثان على حساب معاملات ارتباط درجة الفقرة بالمحور الذي تنتهي إليه للتحقق من صدق البناء الداخلي لأداتي الدراسة، وذلك من خلال استخدام اختبار بيرسون Pearson Correlation، والغرض من هذا النوع من الصدق هو انتفاء الفقرة لمحورها، وأنها مميزة وتقيس الخاصية نفسها، ويتم اعتماد معيار الدلالة الإحصائية ما بين (0.01 إلى 0.05) لقبول الفقرة، والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2): معاملات الارتباط للفقرة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه باستخدام اختبار Pearson Correlation للتعرف إلى صدق البناء لمقاييس الدراسة

مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظر المعلمين				مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظر الطلبة			
رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
1	.322**	24	.328**	1	.225	24	.253
2	.373**	25	.576**	2	.328	25	.481**
3	.374**	26	.575**	3	.554**	26	.524**
4	.345**	27	.606**	4	.737**	27	.592**

مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز من وجهة نظر المعلمين				مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز من وجهة نظر الطلبة			
.391*	28	.502**	5	.601**	28	.430**	5
.636**	29	.484**	6	.512**	29	.542**	6
.815**	30	.620**	7	.555**	30	.435**	7
.713**	31	.488**	8	.110	31	.344**	8
.717**	32	.610**	9	.587**	32	.530**	9
.569**	33	.617**	10	.480**	33	.476**	10
.559**	34	.692**	11	.465**	34	.483**	11
.391*	35	.549**	12	.491**	35	.498**	12
.539**	36	.737**	13	.607**	36	.462**	13
.602**	37	.713**	14	.465**	37	.528**	14
.703**	38	.604**	15	.426**	38	.450**	15
.748**	39	.649**	16	.448**	39	.471**	16
.590**	40	.610**	17	.455**	40	.519**	17
.705**	41	.538**	18	.533**	41	.531**	18
.214	42	.672**	19	.167**	42	.395**	19
.305	43	.672**	20	.130*	43	.504**	20
		.671**	21			.562**	21
		.439*	22			.511**	22
		.416*	23			.337**	23

** :دالة عند مستوى (0.01)، * :دالة عند مستوى (0.05).

أظهر الجدول (2) أن صدق البناء لأداة الدراسة التي تقيس مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظر الطلبة كان مقبولاً، حيث كانت جميع قيم معاملات الارتباط ما بين درجة الفقرة والدرجة الكلية دالة عند مستوى الدلالة (0.05، و0.01)، وهذا يعكس بأن قيم معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه كانت مميزة وتنتمي لمجالها، وبالتالي يتكون المقياس الأول للدراسة من (43) فقرة.

وقد أظهر الجدول (2) أن صدق البناء لأداة الدراسة التي تقيس مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظر المعلمين كان مقبولا على جميع الفقرات، ما عدا الفقرات (1، 2، 24، 42، 43)، حيث كانت قيم معاملات الارتباط ما بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس على الفقرات المقبولة والمميزة، دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05، و0.01)، وبذلك يتكون المقياس من (38) فقرة.

ثبات أداتي الدراسة:

لحساب ثبات أدوات الدراسة، قامت الباحثتان باستخراج معامل (كرونباخ ألفا) لكل مقياس وبيّن الجدول (3) نتائج الاختبار.

الجدول (3) معاملات الثبات لفقرات أداتي الدراسة باستخدام اختبار كرونباخ ألفا

الأدوات	الفقرات	معامل الثبات باستخدام كرونباخ ألفا
(الأداة الأولى) مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظرهم	43	0.911
(الأداة الثانية) مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظر المعلمين	38	0.954

بحسب نتائج الجدول (3) والمتعلق باستخراج معاملات ثبات مقاييس الدراسة، فقد تبين أن قيمة معامل كرونباخ ألفا (للمقياس الأول) مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظرهم والمؤلف من (43) فقرة بلغت (0.911)، وتبين أن قيمة معامل كرونباخ ألفا (للمقياس الثاني) مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظر المعلمين والمؤلف من (38) فقرة بلغت (0.954) وهي قيم مقبولة لأغراض الدراسة الحالية بحسب (Hair et al., 2010).

درجة الحكم على فقرات أدوات الدراسة:

تم مراعاة أن يتدرج مقاييس الدراسة واللذان يتبعان تدرج ليكرت الخماسي كما يأتي:

بدائل الإجابة على فقرات محاور مقياسي الدراسة للفقرات الإيجابية				
دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
5	4	3	2	1
بدائل الإجابة على فقرات محاور مقياسي الدراسة للفقرات السلبية*				
دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	2	3	4	5

*: الفقرات السلبية متمثلة بالفقرتين 42، و43 لدى مقياس مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظرهم. وبذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي يتم التوصل إليها، سيتم الحكم عليها من خلال تطبيق المعادلة الآتية:

$$\text{القيمة العليا} - \text{القيمة الدنيا لبدائل الإجابة مقسومة على عدد المستويات، أي:} \\ (1-5) = \frac{4}{3} = 1.33 \text{ وهذه القيمة تساوي طول الفئة.}$$

وبذلك يكون المستوى المنخفض من 1.00 - 2.33، ويكون المستوى المتوسط من 2.34 - 3.67، ويكون المستوى المرتفع من 3.68 - 5.00. إجراءات تطبيق الدراسة:

- 1- تم بناء أدوات الدراسة من قبل الباحثين بعد الرجوع والاستفادة من الدراسات السابقة التي استعانت بمقاييس المهارات القيادية للطلبة الموهوبين كدراسة الزريقات (2018)، وحرارة (2018)، والعازمي (2013).
- 2- تم مخاطبة وزارة التربية والتعليم /قسم البحث التربوي للحصول على كتاب تسهيل مهمة لتطبيق أدوات الدراسة في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في الفصل الدراسي الأول 2024/2025م.
- 3- تواصلت الباحثتان هاتفياً مع مدراء مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز -منطقة المقابلين - و-منطقة سحاب -، وذلك لتحديد موعد للحضور وتطبيق أدوات الدراسة على الطلبة الموهوبين ومعلمي الطلبة الموهوبين.
- 4- تم تطبيق أدوات الدراسة ورقياً على الطلبة الموهوبين ومعلمهم وذلك بحضور إحدى الباحثتين المشاركات في الدراسة وقد تم تعبئة الاستبانة واستلامها في نفس اليوم.
- 5- بعد استلام أداتي الدراسة (الاستبانة) تم التأكد من جميع الاستبانة بعد تعبئتها، تم استبعاد (20) استبانة موجهة للطلبة الموهوبين لعدم اكتمال الإجابات على فقرات الأداة.
- 6- تم إدخال البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية واستخراج نتائجها ومناقشتها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي من خلال استخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS، وقد تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الديموغرافية، واستخدام اختبار Pearson Correlation واختبار كرونباخ ألفا للتأكد من صدق البناء الداخلي وثبات مقياسي الدراسة، كما تم استخدام المتوسطات الحسابية للتعرف إلى مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات محاور الدراسة والدرجات الكلية، واستخدام الانحرافات المعيارية للتعرف إلى مستوى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة عن قيم المتوسطات الحسابية وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة الأول والثاني، واستخدمت الدراسة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واستخدام اختبار التباين الثلاثي للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث. كما تم استخدام التكرارات وتوزيع استجابات الطلبة الموهوبين وحصرها للإجابة على السؤال المفتوح في نهاية المقياس المعد للطلبة الموهوبين.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

جاءت النتائج كالآتي:

نتائج السؤال الأول للدراسة: ما مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظرهم؟؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف إلى مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظرهم والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

الرقم	المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظرهم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
3	أثق بنفسي وبمهاراتي	4.43	0.82	1	مرتفع
5	أحلم باليوم والوقت الذي سأقود به نفسي أو غيري إلى إنجازات عظيمة	4.43	0.99	1	مرتفع
42	أفضل أن يتولى الآخرون مسؤولية اتخاذ القرارات المهمة في حياتي	4.42	0.71	3	مرتفع
15	لدي رأي خاص (وجهة نظر) لأي موضوع تتم مناقشته والحديث عنه	4.39	0.85	4	مرتفع

الرقم	المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظرهم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
43	أشعر بأنني أصغر سناً من أن اتخذ قرارات مهمة في حياتي	4.31	0.80	5	مرتفع
6	أفهم الموضوع الرئيس في أي حوار مع الآخرين	4.29	0.80	6	مرتفع
39	استفيد من خبراتي السابقة عند اتخاذ قراراتي الجديدة	4.28	0.96	7	مرتفع
4	عندما أقنع بفكره تكون لدي الشجاعة لفعلها	4.24	0.90	8	مرتفع
1	أنا أعجب بالأشخاص الذين يحققون أموراً عظيمة	4.22	0.94	9	مرتفع
7	أنا مستعد لخوض تجارب جديدة	4.21	1.06	10	مرتفع
2	استمع إلى كلا الجانبين في أي موضوع قبل أن يتشكل رأيي	4.20	0.98	11	مرتفع
40	أحرص على الاعتماد على نفسي في اتخاذ معظم القرارات المناسبة لظروفي وإمكاناتي	4.19	0.88	12	مرتفع
14	أعرف متى أقود ، ومتى أتبع ، ومتى أنتهي عن الموضوع	4.17	0.91	13	مرتفع
32	أستطيع مواجهة أي مشكلة والمثابرة والإستمرار في المحاولة لكي أتوصل إلى حلها	4.17	0.96	13	مرتفع
10	أفهم وجهات نظر (أفكار) الآخرين	4.16	0.92	15	مرتفع
26	أستطيع تحديد آرائي ومطالبتي بصورة منظمة ومتسلسلة ومنطقية تمكيني من إقناع الآخرين بها .	4.15	0.87	16	مرتفع
29	قادر على جذب انتباه الآخرين أثناء حوارتي وحديثي معهم	4.14	0.95	17	مرتفع
12	لدي الجرأة في التحدث مع المسؤولين	4.13	1.08	18	مرتفع
16	لدي القدرة على العمل مع العديد من الأشخاص والشخصيات	4.11	0.99	19	مرتفع
19	أستطيع حل مشكلات الآخرين إذا أردت ذلك	4.11	0.97	19	مرتفع
11	لدي طاقة لإكمال المشاريع التي أهتم بانهاؤها	4.10	1.07	21	مرتفع
18	عندما أؤمن بشيء أعمل على تطويره والترويج له	4.09	1.01	22	مرتفع
37	أميل إلى التفكير والتريث قبل اتخاذ أي قرار مهم في حياتي	4.08	1.17	23	مرتفع
9	عندما أرى قائداً أعتقد أنني أستطيع أن أكون قائداً جيداً مثله	4.03	1.10	24	مرتفع
33	أستطيع تقبل الاختلافات مع الآخرين والتعامل معها ببساطة	4.03	1.09	24	مرتفع
28	أستطيع تجميع أفكار الآخرين وتوظيفها لكسب التأييد وتدعيم آرائتي	4.01	0.99	26	مرتفع
36	أستطيع التوصل إلى اتخاذ القرارات المناسبة في المواقف المختلفة	4.01	0.89	26	مرتفع

الرقم	المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظرهم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
38	أفكر جيدا وبعمق في عواقب وتأثيرات أي قرار والنتائج المترتبة عليه قبل إتخاذ	4.01	1.15	26	مرتفع
41	استطيع اتخاذ القرارات السليمة بحكمة وعقلانية	4.01	0.94	26	مرتفع
25	لدي القدرة على الإقناع وإدارة الحوار مع الآخرين لتحقيق أهدافي	4.00	0.97	30	مرتفع
30	قادر على بلورة أفكار والتعبير عن مطالبي بوضوح	4.00	0.96	30	مرتفع
17	شعر عادة بالرضا عن النقاشات التي أقوم بها	3.97	0.98	32	مرتفع
35	يصفني الآخرون بأنني عاقل ورزين وحكيم في تصرفاتي	3.97	1.11	32	مرتفع
8	أنا على استعداد لتغيير رأيي إذا ظهرت حقائق جديدة تتطلب ذلك	3.96	1.12	34	مرتفع
27	استطيع التواصل إلى النقاط المشتركة وأوجه الاتفاق والتركيز عليها أثناء مفاوضاتي مع الآخرين	3.96	0.98	34	مرتفع
13	أحدد المواد اللازمة لأي مشروع وبدقة	3.95	0.98	36	مرتفع
20	اعبر عن أفكاري وأرائي أمام الجميع	3.94	1.08	37	مرتفع
24	عندما يتم انتقادي على فعل قمت به فإنني استمر بعلمي كالمعتاد.	3.61	1.24	38	متوسط
22	أحب أن أكون مسؤولا عن النشاطات	3.54	1.34	39	متوسط
23	أشعر بالارتياح لطلب العون أو المعلومات من الآخرين	3.54	1.23	39	متوسط
21	غالباً ما أقوم بقيادة العمل في المشاريع	3.53	1.18	41	متوسط
34	استطيع السيطرة على انفعالاتي وغضبي أثناء تعاملتي مع الآخرين	3.48	1.29	42	متوسط
31	لدي أساليب وطرق للتعامل مع المشكلات وحلها بأساليب مبتكرة وفعالة	2.62	0.96	43	متوسط
	الدرجة الكلية	3.96	0.46		مرتفع

يلاحظ من خلال نتائج الدراسة والظاهرة في الجدول (4) تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لمستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظرهم) ما بين (2.62 – 4.43) وبدرجة كلية بلغت (3.96) وهي من المستوى المرتفع، وقد جاءت الفقرتين ذوات الأرقام (3، و 5) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.43) وانحرافين معياريين (0.82، و 0.99) على التوالي وبمستوى مرتفع، حيث نصت الفقرتين على (أثق بنفسي وبمهارات، وأحلم باليوم والوقت الذي سأقود به نفسي أو غيري إلى إنجازات عظيمة)، وفي المرتبة الثالثة

جاءت الفقرة رقم (42) بمتوسط حسابي (4.42) وانحراف معياري (0.71) وبمستوى مرتفع، وكان نص الفقرة (أفضل أن يتولى الآخرون مسؤولية اتخاذ القرارات المهمة في حياتي)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة التي نصها (لدي رأي خاص (وجهة نظر) لأي موضوع تم مناقشته والحديث عنه) بمتوسط حسابي (4.39) وانحراف معياري (0.85) وبمستوى مرتفع، وفي المرتبة الخامسة جاءت الفقرة رقم (43) بمتوسط حسابي (4.31) وانحراف معياري (0.80) وبمستوى مرتفع، حيث نصت الفقرة على (أشعر بأنني أصغر سناً من أن اتخاذ قرارات مهمة في حياتي). وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (31) بمتوسط حسابي (2.62) وانحراف معياري (0.96) وبمستوى متوسط، حيث نصت الفقرة على (لدي أساليب وطرق للتعامل مع المشكلات وحلها بأساليب مبتكرة وفعالة)، وفي المرتبة ما قبل الأخيرة جاءت الفقرة رقم (34) بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (1.29) وبمستوى متوسط، حيث نصت الفقرة على (أستطيع السيطرة على انفعالاتي وغضبي أثناء تعاملي مع الآخرين)، وتلاها الفقرة رقم (21) بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (1.18) وبمستوى متوسط، حيث نصت الفقرة على (غالباً ما أقوم بقيادة العمل في المشاريع).

نتائج السؤال الثاني للدراسة: مامستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظر معلمهم؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف إلى مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة معلمهم والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة معلمهم مرتبة تنازلياً:

الرقم	المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة معلمهم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
10	لديهم الجرأة في التحدث مع المسؤولين	4.70	0.60	1	مرتفع
18	يعبرون عن أفكارهم وآرائهم أمام الجميع	4.53	0.68	2	مرتفع
20	يحبون أن يكونوا مسؤولين عن النشاطات	4.53	0.57	2	مرتفع
2	عندما يقتنعون بفكره تكون لديهم الشجاعة لفعلها	4.50	0.73	4	مرتفع
9	لديهم طاقة لإكمال المشاريع التي يهتمون بانتهاءها	4.47	0.73	5	مرتفع

الرقم	المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة معلمهم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
19	غالبًا ما يقومون بقيادة العمل في المشاريع	4.43	0.63	6	مرتفع
26	قادرين على جذب انتباه الآخرين أثناء حوارهم وحديثهم معهم	4.43	0.68	6	مرتفع
1	يثقون بأنفسهم ومهاراتهم	4.40	0.72	8	مرتفع
5	مستعدون لخوض تجارب جديدة	4.40	0.62	8	مرتفع
16	عندما يؤمنون بشيء يعملون على تطويره والترويج له	4.40	0.72	8	مرتفع
7	عندما يرون قائدًا يعتقدون أنهم يستطيعون أن يكونوا قائدًا جيدًا مثله	4.37	0.76	11	مرتفع
14	لديهم القدرة على العمل مع العديد من الأشخاص	4.37	0.72	11	مرتفع
27	قادرين على بلورة أفكارهم والتعبير عن مطالبهم بوضوح	4.37	0.61	11	مرتفع
22	لديهم القدرة على الإقناع وإدارة الحوار مع الآخرين لتحقيق أهدافهم	4.30	0.65	14	مرتفع
25	يستطيعون تجميع أفكار الآخرين وتوظيفها لكسب التأييد وتدعيم آرائهم	4.27	0.58	15	مرتفع
37	يحرصون على الاعتماد على أنفسهم في اتخاذ معظم القرارات المناسبة لظروفهم وإمكانياتهم	4.27	0.69	15	مرتفع
4	يفهمون الموضوع الرئيس في أي حوار مع الآخرين	4.23	0.77	17	مرتفع
13	لديهم رأي خاص (وجهة نظر) لأي موضوع تتم مناقشته والحديث عنه معهم	4.23	0.77	17	مرتفع
17	يستطيعون حل مشكلات الآخرين إذا أرادوا ذلك	4.23	0.68	17	مرتفع
24	يستطيعون التوصل إلى النقاط المشتركة وأوجه الاتفاق والتركيز عليها أثناء مفاوضاتهم مع الآخرين	4.23	0.63	17	مرتفع
3	يحلّمون باليوم والوقت الذي سيقودون به أنفسهم أو غيرهم إلى أنجازات عظيمة	4.17	0.99	21	مرتفع
6	مستعدون لتغيير آرائهم إذا ظهرت حقائق جديدة تتطلب ذلك	4.17	0.83	21	مرتفع
15	يشعرون عادة بالرضا عن النقاشات التي يقومون بها.	4.17	0.70	21	مرتفع
23	يستطيعون تحديد آرائهم ومطالبهم بصورة منظمة ومتسلسلة ومنطقية تمكّنهم من إقناع الآخرين بهم.	4.17	0.70	21	مرتفع
21	يشعرون بالارتياح لطلب العون أو المعلومات من الآخرين	4.10	0.76	25	مرتفع
29	يستطيعون مواجهة أي مشكلة والمثابرة والإستمرار في	4.10	0.76	25	مرتفع

الرقم	المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز من وجهة معلمهم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
	المحاولة لكي يتوصلون إلى حل لها				
33	يستطيعون التوصل إلى اتخاذ القرارات المناسبة في المواقف المختلفة	4.07	0.74	27	مرتفع
34	يميلون إلى التفكير والتريث قبل اتخاذ أي قرار مهم في حياتهم	4.07	0.69	27	مرتفع
36	يستفيدون من خبراتهم السابقة عند اتخاذ قراراتهم الجديدة	4.07	0.83	27	مرتفع
8	يتفهمون وجهات نظر (أفكار) الآخرين	4.00	0.83	30	مرتفع
11	يحددون المواد اللازمة لأي مشروع وبدقة	4.00	0.79	30	مرتفع
28	لديهم أساليب وطرق للتعامل مع المشكلات وحلها بأساليب مبتكرة وفعالة	4.00	0.64	30	مرتفع
32	يصنفهم الآخرون بأنهم ذوو عقل رزين وحكيم في تصرفاتهم	3.97	0.85	33	مرتفع
38	يستطيعون اتخاذ القرارات السليمة بحكمة وعقلانية	3.97	0.76	34	مرتفع
30	يستطيعون تقبل الاختلافات مع الآخرين والتعامل معها ببساطة	3.83	0.70	35	مرتفع
35	يفكرون جيداً وبعمق في عواقب وتأثيرات أي قرار والنتائج المترتبة عليه قبل إتخاذها	3.83	0.75	35	مرتفع
31	يستطيعون السيطرة على انفعالاتهم وغضبهم أثناء تعاملهم مع الآخرين	3.77	0.82	37	مرتفع
12	يعرفون متى يقودون غيرهم ،ومتى يتبعونهم ،ومتى يتنحون عن الموضوع	3.73	0.83	38	مرتفع
	الدرجة الكلية	4.21	0.44		مرتفع

يلاحظ من خلال نتائج الدراسة والظاهرة في الجدول (5) تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لـ (مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز من وجهة نظر معلمهم) ما بين (3.70 – 4.70) وبدرجة كلية بلغت (4.21) وهي من المستوى المرتفع، وقد حازت الفقرة رقم (10) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.70) وانحراف معياري (0.60) وبمستوى مرتفع، ونصت الفقرة على (لديهم الجرأة في التحدث مع المسؤولين)، وجاءت الفقرتين ذوات الأرقام (18 و 20) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.53) وانحرافين معياريين (0.68، و 0.57) على التوالي وبمستوى مرتفع، حيث نصت الفقرتين على (يعبرون عن أفكارهم وآرائهم أمام

الجميع، ويحبون أن يكونوا مسؤولين عن النشاطات)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة رقم (2) بمتوسط حسابي (4.50) وانحراف معياري (0.73) وبمستوى مرتفع، وكان نص الفقرة (عندما يقتنعون بفكرة تكون لديهم الشجاعة لفعلها)، وفي المرتبة الخامسة جاءت الفقرة التي نصها (لديهم طاقة لإكمال المشاريع التي يهتمون بإنائها) بمتوسط حسابي (4.47) وانحراف معياري (0.73) وبمستوى مرتفع.

وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (12) بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (0.83) وبمستوى مرتفع، حيث نصت الفقرة على (يعرفون متى يقودون غيرهم، متى يتبعونهم، متى يتنحون عن الموضوع)، وفي المرتبة ما قبل الأخيرة جاءت الفقرة رقم (31) بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.82) وبمستوى مرتفع، حيث نصت الفقرة على (يستطيعون السيطرة على انفعالاتهم وغضبهم أثناء تعاملهم مع الآخرين)، وتلاها الفقرة رقم (35) بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (0.75) وبمستوى مرتفع، حيث نصت الفقرة على (يفكرون جيداً وبعيداً في عواقب وتأثيرات أي قرار والنتائج المترتبة عليه قبل اتخاذه).

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) في مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين تعزى إلى متغيرات (الجنس، والصف، والخبرة في تعلم المهارات القيادية)؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واستخدام اختبار التباين الثلاثي Three Way ANOVA للتعرف إلى دلالة الفروق في مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين تعزى إلى خصائصهم الديموغرافية (الجنس، والصف، والخبرة في تعلم المهارات القيادية)، وفيما يلي النتائج:

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتحقق من الفروق ما بين قيم المتوسطات الحسابية لمستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين تعزى إلى متغيرات (الجنس، والصف، والخبرة في تعلم المهارات القيادية)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المصدر	الخبرة في تعلم المهارات القيادية	الصف	الجنس
				الطلبة الموهوبين	الصف	الجنس
0.50	3.99	134	ذكر			
0.43	3.93	145	أنثى			
			الصف			

0.44	3.95	149	التاسع
0.49	3.97	130	العاشر
			الخبرة في تعلم المهارات القيادية
0.45	4.03	167	يوجد خبرة
0.47	3.86	112	لا يوجد خبرة

يتضح من الجدول (6) وجود فروق ظاهرية ما بين قيم المتوسطات لحسابية والتي تعبر عن مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين تعزى إلى الجنس والصف، والخبرة في تعلم المهارات القيادية، وللتحقق من دلالة الفروقات إحصائياً، تم استخدام اختبار التباين الثلاثي Three Way ANOVA، والتي تظهر نتائجه في الجدول (7) الآتي:

الجدول (7) اختبار التباين الثلاثي Three Way ANOVA للتعرف إلى دلالة الفروق في مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين تعزى إلى متغيرات (الجنس، والصف، والخبرة في تعلم المهارات القيادية)

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية df	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
الجنس	.321	1	.321	1.534	.217
الصف	.028	1	.028	.134	.715
تجارب سابقة	2.153	1	2.153	10.294	*.001
الخطأ	57.513	275	.209		
المجموع	4433.737	279			
المجموع المصحح	59.882	278			

*: دالة إحصائية عند مستوى (0.05) أو أقل.

يتضح من الجدول (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز تعزى إلى متغير التجارب السابقة في تعلم المهارات القيادية، حيث بلغت قيمة الإحصائي (F) (10.294) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، وبالنظر إلى قيم المتوسطات الحسابية الظاهرة في الجدول (6) السابق، يتضح أن الفروقات في مستوى المهارات القيادية كانت لصالح الطلبة الموهوبين الذين لديهم خبرة سابقة في تعلم المهارات القيادية، وذلك بحصولهم على متوسط حسابي (4.03) مقابل (3.86) لدى الطلبة الموهوبين الذين ليس لديهم خبرة سابقة في تعلم المهارات القيادية. كما أظهرت نتائج الدراسة

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز تعزى إلى متغيري الجنس، الصف، حيث بلغت قيم الإحصائي (F) (1.534، 0.134) وهي قيم غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، والفروق ما بين قيم المتوسطات الحسابية إن وجدت؛ فلم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية.

مناقشة نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج الجدول (4) مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من وجهة نظرهم، وقد جاءت بمجموعها العام بدرجة مرتفعة وقد عكست الفقرتين (3،5) والتي جاءت في المراتب الأولى في استجابات الطلبة الموهوبين على أداة الدراسة مستوى تلك المهارات القيادية حيث أوضح الطلبة أنهم يثقون بأنفسهم وبمهاراتهم القيادية والتي سيحققون من خلالها إنجازات كبيرة، وترى الباحثتان بأن هذه النتيجة طبيعية بحكم أن الموهوبين قادرون على تقدير مهاراتهم وإمكانياتهم كما أشار إلى ذلك الأدب النظري في الموهبة والموهوبين، كما يمكن تفسير هذه النتيجة أن الطلبة الموهوبين يمتلكون القدرات القيادية وهم على وعي وإدراك لقوة تأثير تلك القدرات في تحقيق الإنجازات، وارتبط ذلك بمستوى تقديرهم لذواتهم فقد أشاروا أنه الطريق الأمثل لتحقيق الإنجازات العظيمة في مجتمعاتهم وهذا ما أكدت عليه دراسة (Lee et al., 2021)، كما تشير الباحثتان أن الفقرة (31) والتي نصت على توافر أساليب وطرق للتعامل مع المشكلات وحلها بأساليب مبتكرة وفعالة جاءت بمستوى متوسط، وهذا مؤشر على أن المهارات القيادية لدى الموهوبين متوفرة وقد تكون بنسب متفاوتة، وهذا يفرض وجود تدريب على أساليب وطرق مبتكرة وفعالة للتعامل مع المشكلات باعتبارها مهارة من المهارات القيادية التي يمتلكها الفرد القيادي، وعلى الرغم من أنهم يمتلكون قدرة جيدة في إصدار الأحكام، وإقامة علاقات اجتماعية، ومهارات تواصل وتحمل المسؤولية، كما أنهم يمتلكون القدرة على صنع القرار ومهارات عالية في التفاوض؛ إلا أنهم ما يزالون بحاجة لتطوير مهارات القيادة وليس اكتسابها ضمنياً فقط فهي تحتاج إلى ممارسة وفرص للتعلم، كما يمكن عزو النتيجة إلى تقديرهم للمسؤوليات الملقاة على عاتقهم من قبل أسرهم ومعلمهم ومجتمعهم فهم يدركون أنهم ثروة لأي مجتمع واستثمار حقيقي لمواجهة التحديات والصعوبات التي تواجه مجتمعاتهم، وقد اتفقت نتائج هذا السؤال مع دراسة كلاً من الخوالدة والسرور (2021) والتي أظهرت أن الخصائص القيادية لدى الطلبة الموهوبين جاءت بدرجة مرتفعة، واتفقت مع نتائج دراسة لي وآخرون (Lee et al., 2021) والتي أوضحت أن تطلعات الطلبة الموهوبين أكبر بأن يصبحوا قادة

مقارنة بالطلاب العاديين ، واختلفت نتائج هذا السؤال مع دراسة الجني (2023) والتي أشارت أن مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في التعليم العام خلال أزمة كورونا جاءت بمستوى متوسط .

أما نتائج السؤال الثاني والمتعلق بمستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز من وجهة نظر معلمهم ، فقد أظهرت نتائج الجدول (5) أنها جاءت بدرجة مرتفعة ، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن معلمي الطلبة الموهوبين ومن خلال التعامل اليومي والمباشر مع الطلبة الموهوبين يستطيعون ملاحظة مستوى تلك المهارات القيادية لدى طلبتهم ، كما يمكنهم قياسها من خلال نشاطات طلابهم وقدرتهم في التعبير عن أفكارهم وآرائهم من خلال المشاريع الجماعية ، أو الفردية ، ومن خلال برامجهم الإثرائية والتسريعية. كما أنه ما زال يتم تحديد القيادة ومهاراتها كنوع من الموهبة حتى يومنا هذا في الاختبارات الكشفية عن الموهبة ، كما يمكن تفسير هذه النتيجة بأن ترشيحات المعلمين تأتي في كثير من الأحيان في الدرجة الأولى في الكشف عن الطلبة الموهوبين ولربما تظهر هذه السمة من خلال الاختبارات الكشفية وإجابات الطلبة الموهوبين في تلك الاختبارات ، ومن خلال حديثهم وتواصلهم وتعبيرهم عن أنفسهم أثناء المقابلات المعتمدة للقبول في الالتحاق في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز ، كما أن للمعلمين دورا مساهما وكبيرا في معرفة خصائص الموهوبين فهم يتفاعلون معهم باستمرار ولفترات طويلة ، وتشير الباحثتان -بحسب الاطلاع على ما جاء في الأدب النظري - أنه لا يوجد دراسات سابقة تناولت مستوى المهارات القيادية من وجهة نظر معلمي الطلبة الموهوبين .

وفيما يتعلق بنتائج السؤال الثالث والمتضمن دلالة الفروق في مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين والتي قد تعزى إلى متغيرات (الجنس، والصف، والخبرة في تعلم المهارات القيادية) ، فقد أظهرت نتائج الجدول (7) وجود فروق دالة إحصائية في مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز تعزى إلى متغير الخبرة في تعلم المهارات القيادية لصالح الطلبة الذين لديهم خبرات سابقة في تعلم تلك المهارات سواء من خلال المشاريع ، وقراءة كتب ، أو قراءة السير الذاتية للآخرين ، أو من خلال برامج تدريبية في القيادة ، وهذا مؤشر قوي ودال على أن الخبرات تحدث تغييرا في كفايات الطلبة الموهوبين معرفيا ومهاريا ، كما أن المهارات القيادية هي تطويرية تحتاج إلى التدريب والتوجيه المناسب كما يؤكد على أنه حتى في حال امتلاك الطلبة الموهوبين للقدرات القيادية إلا أنهم بحاجة إلى صقلها وتطويرها وتنميتها

من خلال البرامج التدريبية والتجارب والخبرات الميدانية، وقد أظهرت الأبحاث الطولية أن الطلاب الموهوبين لم ينجحوا دائماً في أن يصبحوا قادة في مرحلة البلوغ (Lee, 2011 & Olszewski-Kubilius). لهذا السبب؛ نتائج هذا السؤال يمكن أن ترشد الإداريون والباحثون في تطوير برامج التدريب على المهارات والقيادية للطلبة الموهوبين، واتفقت نتيجة هذا السؤال مع دراسة (Demir, 2022) والذي أظهرت إن مهارات القيادة الأساسية للمجموعة التي أكملت برنامج تدريب القادة أعلى من مهارات القيادة الأساسية للمجموعة غير المشمولة فيه. ودراسة (Dagyar et al., 2022) والتي أوضحت في نتائجها أن رئاسة الفريق/النادي كان لها تأثير إيجابي في القيادة لصالح الطالب الذي ترأس فريقاً أو نادٍ مقارنةً بالطالب الذي لم يترأس فريقاً أو نادٍ، كما أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة والأدب النظري والذي أشار أن الموهوبين يتمتعون بمستوى جيد من التوافق الشخصي والاجتماعي والثبات الإنفعالي بالإضافة إلى مهارات القيادة وضبط الذات (Zhrani, 2017).

كما أشارت نتائج الجدول (7) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى المهارات القيادية للطلبة الموهوبين تعزى لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى)، أو الصفوف (التاسع/ العاشر)، وتعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أنه بغض النظر عن الجنس، أو الصفوف فإن الطلبة الموهوبين يمتازون بالسمات القيادية كأحد المكونات الشخصية للموهبة ويخضعون لنفس الأنظمة والتعليمات والممارسات التعليمية في تلك المدارس، كما أن الطلبة الموهوبين سواء ذكر أو أنثى فالجميع يحلم بأن يكون قائداً في المستقبل وأن يتبوأ مواقع قيادية ولربما يعود ذلك أيضاً إلى الرغبة الذاتية من الطالب نفسه وقد تعزى تلك النتيجة إلى النزعة نحو الكمال للطلبة الموهوبين، كما يمكن عزو النتيجة إلى أن الصف التاسع والعاشر هي مرحلة المراهقة المتوسطة وقد يكون مرتبط بالثقة وتقدير الذات لدى الموهوبين فهي تزداد في أواخر مرحلة المراهقة،

; McCarthy & Hoge, 1989 Marsh,

(1982). كما يمكن عزو النتيجة إلى رغبتهم في تحقيق الأداء الأفضل وذلك تلبية لرغبة وتوقعات معلمهم وأسرهم، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة داجيار وآخرون (Dagyar et al., 2022) والتي أوضحت أنه لم يكن هنالك تأثير كبير على الصفات القيادية للشباب، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الفريخ (2022) والتي بينت وجود فروق دالة إحصائية في مستوى المهارات القيادية حسب متغير النوع لصالح الإناث، كما اختلفت مع نتائج دراسة الجبني (2023) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث،

ودراسة الشهري (2019) والتي أوضحت أن هنالك فروقا ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس ولصالح الإناث. وتشير الباحثتان إلى أنه لا توجد دراسات سابقة -بحسب علم الباحثين- تناولت متغير الصفين التاسع والعاشر.

أمّا فيما يتعلق بالسؤال المفتوح في مقياس الطلبة الموهوبين والذي نص على: "هل ترغب بأن تكون قائداً في المستقبل، برّر إجابتك" أجاب (176) طالباً وطالبة بأنهم يرغبون بأن يكونوا قادة في المستقبل وتركزت رغبتهم للأسباب الآتية:

- 1- لتحقيق أهدافي وتوجيه الآخرين وحل مشاكل قضايا الأمة.
 - 2- لإحساسي بقدراتي القيادية وامتلاك القدرة على إقناع الآخرين.
 - 3- لشعوري بالمسؤولية وأن يخلد اسمي في التاريخ.
 - 4- امتلك شخصية قوية وخبرات كافية في القيادة.
 - 5- لا أحب أن يقرر أحد عني.
 - 6- غالباً يتم ربط القيادة بالوظيفة والمهنة المستقبلية.
 - 7- لا أحب أن يتم اتباعي ولا أحب أن أتبع أحداً لا تعجبني قراراته.
 - 8- لاهتم بالآخرين ولما يحتاجونه لأن بعض المدارس لا توفر متطلباتنا.
- بينما أجاب (75) طالباً وطالبة بعدم الرغبة بأن يكونوا قادة في المستقبل، وبرّر الطلبة رغبتهم للأسباب الآتية:

- 1- لا أشعر أنني أستطيع إقناع الآخرين برأيي، والتعبير عن أفكاري.
- 2- الخوف من عواقب الأمور إذا كانت القرارات غير صائبة.
- 3- القيادة تحتاج إلى الخبرة والعمل الشاق والعمل الجماعي، وأنا لا أملك تلك المهارات.
- 4- القيادة تحتاج إلى التخطيط، ولا أملك هذه المهارة جيداً.
- 5- أكره المسؤولية القيادية.
- 6- لا أستطيع أن أتحكم بانفعالاتي في بعض الأحيان.
- 7- لا أستطيع أن أسير الأمور، ولا أريد أن أوجه الأنظار إليّ.
- 8- أحب الإنطواء على ذاتي، وليس لدي اهتمام بالقيادة.

من خلال استقراء استجابات الطلبة الموهوبين على السؤال المفتوح يتبين أن القيادة وإن كانت أحد أشكال الموهبة التي يتم تقييمها والكشف عنها حتى الآن كقدرة معرفية وشخصية وسلوكية مميزة للموهوب، إلا أنها تحتاج إلى تطوير وتدريب حتى تبرز بشكل أوضح. فقد أظهرت بعض الآراء التي أبدت عدم رغبتها في ممارسة القيادة مستقبلاً أنها تواجه الخوف الاجتماعي من المواقف والتفاعل الاجتماعي مع الآخرين، وهذا يسبب القلق المفرط والضغط النفسي والخلل من مواجهة الآخرين، كما أن البعض منهم لديه خوف من تحمل المسؤولية وهي تعد من المكونات الحاسمة للقيادة، ولربما هذه الأفكار المتناقضة والآراء المتضاربة في الرغبة تعود لخصائص نمائية وعمرية وتجارب شخصية سابقة قد تكون ناجحة ولكن ليس بالقدر الكافي أو فاشلة، ولربما يعود ذلك أيضاً إلى أنه ليس بالضرورة أن يظهر جميع الطلبة الموهوبين مواهبهم وقدراتهم في المجالات كافة بما فيها القيادة فقد تكون متوفرة لدى البعض ولكن بنسب متفاوتة وتحتاج إلى بيئة خصبة لإنمائها وبروزها بشكل أفضل، وهذا ما قد يفسر خوف بعض الطلبة الموهوبين لمعرفتهم بأنهم بحاجة إلى فرص حقيقية لممارسة المسؤولية وقيادة الفريق، وهذه الفرص ربما تكون ضعيفة أو قليلة في خبراتهم الحياتية، ولربما يعود أيضاً إلى ضعف الدعم المقدم لهؤلاء الطلبة من أسرهم والقائمين على رعايتهم ففي كثير من الأحيان يتولى زمام الأمور لهؤلاء الطلبة الموهوبين أسرهم بحكم أنهم أكثر خبرة ودراية بمصالحهم، وأنهم الأجدر في اتخاذ القرارات عنهم، كما قد تعود إلى المسؤولية الأخلاقية العالية والمثالية لدى بعض الطلبة الموهوبين وتخوفهم من أن يخطئوا في اتخاذ القرارات في قيادة الفريق، كما نستطيع أن نتلمس من إجاباتهم أن لدى بعض الطلبة ضعف عام في المهارات المكونة للقيادة، وهذا أثر على مركز الضبط لديهم. كما أن القيادة عملية تحفيز تبادلية وتفاعلية بين الأفراد لذلك يجب على المعلمين توفير الفرص والظروف المناسبة لتطوير تلك المهارات. وذلك بالتركيز على المعرفة الأساسية بالقيادة والمتضمنة: حل المشكلات، واتخاذ القرارات، والإبداع، وبناء الفريق، والتواصل والتفاعل لتحديد الأهداف، والثقة بالنفس. وهذا يؤكد على أن من يمتلك مهارات قيادية عالية فهو قادر على توجيه نفسه ومن يحيط به نحو تحقيق الأهداف المرجوة. وقد خلصت بعض الدراسات إلى أن العوامل الداخلية، مثل: القدرات والمهارات والسمات الشخصية الفردية، إلى جانب العوامل البيئية الموجودة في مجال التعليم، وخاصة المدرسة والهيئة التدريسية، تتفاعل لتنمية المواهب ورعايتها للوصول إلى أقصى مستوى ممكن (Dai&Li,2020;Gierczyk&Pfeiffer,2021)، وتتفق جانب من نتائج هذا السؤال مع نتيجة دراسة (Ogurlu & Sevim,2017) والتي أظهرت أن غالبية

الطلبة الموهوبين لا يُريدون أن يكونوا قادة في المستقبل لعدة أسباب منها: عدم الثقة بالنفس والتهرب من تحمل المسؤولية.

التوصيات والمقترحات:

من خلال نتائج الدراسة الحالية وتحليل أسئلتها ومناقشتها، توصى الباحثان بالآتي:

1- تضمين المهارات القيادية في مناهج الطلبة الموهوبين من مختلف الأعمار وتطويرها في البيئة التعليمية الصفية بحيث تشمل مهارات عالية في مستوى التفكير، وأساليب الحل الإبداعي للمشكلات، والمنطق، واتخاذ القرار.

2- تطوير مقاييس للكشف عن المهارات القيادية للطلبة الموهوبين بشكل مستقل ومنفصل عن المهارات الأخرى والمتضمنة مهارة حل المشكلات، ومهارة القيادة، ومهارة تنمية القدرات الشخصية، ومهارة العمل الجماعي.

3- إفساح المجال للطلبة الموهوبين لاكتشاف المهارات القيادية بأنفسهم من خلال المشاركة في الأنشطة المنهجية واللامنهجية. وإسناد مهام قيادية تطور مهارات التنظيم، والتخطيط، والتأثير، وتحمل المسؤوليات.

4- إجراء دراسات مستقبلية تتبعية للطلبة الموهوبين للكشف عن طبيعة المواقع القيادية التي يتولاها الطلبة الموهوبون في المستقبل.

المراجع:

- إمام، سمر. (2009). *دراسة لتنمية أنماط السلوك القيادي لدى الأطفال*، [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة عين شمس.
- برغوث، رحاب. (2015). برنامج مقترح قائم على استخدام الأنشطة الصفية في تنمية بعض مهارات السلوك القيادي لدى طفل الروضة، *مجلة دراسات الطفولة*، 18(69)، 27-42.
- البشرى، ضيف الله، والهرش، جهاد. (2020). السمات القيادية وعلاقتها بالتكيف الاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في مدينة الرياض، *المجلة العلمية بكلية التربية*، جامعة اسيوط، 36(3).
- جروان، فتحي. (2016). *الموهبة والتفوق والإبداع*، ط(7)، دار الفكر ناشرون وموزعون.
- جروان، فتحي. (2014). *الموهبة والتفوق والإبداع*، ط(3)، دار الفكر للطباعة والنشر.
- الجني، نورة. (2023). مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في مرحلة التعليم العام بمنطقة القصيم، *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث*، 7(5)، 1-16.
- حرارة، نعمات. (2018). فاعلية بناء مقياس الخصائص السلوكية في القيادة للطلبة الموهوبين والمتفوقين في عينة أردنية. *مجلة الطفولة والتربية*: جامعة الإسكندرية، 10(36)، 175-226.

- الخطيب، فريد. (2011). دور الأسرة في تنمية الموهبة والإبداع لدى الطفل، *رسالة المعلم*، 49(4)، 13-15.
- الخوالدة، حمزة، والسرور، ناديا. (2021). الخصائص القيادية لدى الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز تبعاً لمتغير الجنس، *مجلة الأندلس*، جامعة حسية بوعلي الشلف، 8(32)، 85-122.
- الزريق، عبير. (2018). بناء برنامج تدريبي مستند إلى نموذج ودراسة فعاليته في تنمية المهارات القيادية وتنمية الذكاء الانفعالي ومهارات حل المشكلات لدى عينة من الطلبة الموهوبين والمتفوقين. أطروحة دكتوراة غير منشورة [جامعة العلوم الإسلامية العالمية].
- شبير، فخري. (2020). إدارة الذات وعلاقتها بتعزيز المهارات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعات الفلسطينية في محافظات قطاع غزة، [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة الأقصى.
- الشهري، عبد العزيز. (2019). العلاقة بين المهارات القيادية وحل المشكلات الإبداعي لدى الطلبة الموهوبين في المرحلة المتوسطة بمدينة تبوك في المملكة العربية السعودية، *مجلة البحث العلمي في التربية*، 20، 223-245.
- العزب، هاني. (2015). القائد الصغير ضرورة لبناء مستقبل جديد (سلسلة قائد المستقبل 10). المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- فروانة، عامر. (2014). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات القيادية لدى طلاب المرحلة الثانوية. [رسالة ماجستير غير منشورة]، الجامعة الإسلامية.
- الفرح، نايف. (2022). أساليب مواجهة الضغوط وعلاقتها بوجهة الضبط الأكاديمية لدى الطلبة الموهوبين. *مجلة العلوم التربوية*، 15(3)، 535-638.
- النوايسة، فاطمة. (2013). الإرشاد النفسي والتربوي، دارالحامد للنشر والتوزيع.
- Akar, C. (2016). Investigating the students' perceptions of the democratic values of academicians. *Journal of Social Studies Education Research*, 7(1), 96-139.
- Barcelona, R., Hurd, A., & Bruggeman, J. (2011). A competency-based approach to preparing staff as recreation and youth development leaders. *New Directions for Youth Development*, 130, 121-139.
- Bass, M. (2007). Concepts of leadership. In R. Vecchio (Ed.), *Leadership: Understanding the dynamics of power and influence in organizations* (2nd ed.) (pp. 335-360). Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.
- Bisland, A. (2004). Developing leadership skills on young gifted students. *Gifted Child Today*, 27(1), 24-27.
- Chan, D. (2000a). Developing the creative leadership training program for gifted and talented students in Hong Kong. *Roeper Review*, 22(2), 94-97.
- Dagyar, M., Kasalak, G., Ozbek, O. (2022). Gifted and talented youth leadership, perfectionism, and lifelong learning, *International Journal of Curriculum and Instruction*, 14(1), 566-596.
- Demir, S. (2022). Effectiveness of the leadership skills development program for gifted children, *International Journal of Curriculum and Instruction*, 14(1), 693-718.

- Deniz, M., & Ersoy, E. (2016). Examining the Relationship of Social Skills, Problem Solving and Bullying in Adolescents. *International Online Journal of Educational Sciences*, 8(1), 1 -7.
- Dai, D., & Li, X. (2020). Behind an Accelerated Scientific Research Career: Dynamic Interplay of Endogenous and Exogenous Forces in Talent Development. *Education Sciences*, 10(9), 220.
- Fox, D., Flynn, L., & Austin, P. (2015). Child leadership: Teachers' perceptions and influences, *Childhood Education*, 91(3), 163-168.
- Fulmer, R., & Goldsmith, M. (2000). *The leadership investment: How the world's best organizations gain strategic advantage through leadership development*. New York: Amacon.
- Hair, F; Black, C; Babin, J; Anderson, E & Tatham, L, (2010). *Multivariate Data Analysis*, 7th edition., New York.
- Hall, N. & Quinn, R. (2014). Parental Involvement at the High School Level: Parents' Perspectives. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 1(1), 13-21.
- Herdem, D.(2019). A Comparison of Selt-Leadership Characteristics of the Students of Department of Fine Arts and the Others "The Case of Gazi University". Gazi University Faculty of Education, 06215, Ankara, Turkey. *Universal Journal of Educational Research*, 7(1),198-205.
- Houd yshellm, M. (2017). Academic integrity in an emerging democracy: How university students in a former Soviet Republic balance achievement and success in education. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 4(1), 14-25
- Gierczyk, M., & Pfeiffer, S. (2021). The impact of school environment on talent development: A retrospective view of gifted British and Polish college students. *Journal of Advanced Academics*, 32(4), 567–592
- Karnes ,F. & Susan ,M.(2007).Leadership Development :Teachers Perceptions and Practices ,*Gifted Child Today(GCT)*.12(3),50-53.
- Karnes, F., & Stephens, K. (2000). *The ultimate guide to student product development and evaluation*. Waco, TX: Prufrock Press.
- Karnes, F& Bean, S. (1996). Leadership and the gifted. *Focus on Exceptional Children*, 29(1), 1–12.
- Kim, M., & Cho, S., & Jin, S. (2005). Grade and gender differences in creativity and leadership and the relationship of the two abilities. *The Korean Journal of Educational Psychology*, 19, 799-820.
- Lee ,S., & Olszewski-Kubilius, P. (2011). Leadership development and gifted students. In R. J. Levesque, (Ed.) *Encyclopedia of adolescence* (pp. 1557-1565). New York: Springer
- Lee, S., Matthews, M., Boo, E., & Kim, Y. (2021). Gifted students' perceptions about leadership and leadership development. *High Ability Studies*, 32(2), 219-259

