

## التخطيط الاستراتيجي وبرامج الموهوبين

• ليندا سميث Linda Smith

" إن أولئك الذين لا يضعون استراتيجية عن قصد، يجازفون في أن يتطور زخم مؤسستهم أو ينحرف مسارها بصورة غامضة، أو عشوائية، أو يفعل الآخريين".  
- جون زمرمان، بنجامين تريغو، مؤلفان أمريكيان في استراتيجيات الإدارة والقيادة

ما الذي يجعل خطة معينة استراتيجية؟ يعود تاريخ التخطيط الاستراتيجي إلى الاستراتيجية العسكرية. ويُعرّف قاموس ويبستر كلمة استراتيجية أنها "علم التخطيط والقيادة لعمليات عسكرية ضخمة من قوات المناورة في أفضل وضع يسبق الاشتباك الفعلي مع العدو". ومع أن استعمالنا لكلمة "استراتيجية" قد تغير عبر السنين طبعاً، إلا أن عنصراً واحداً يبقى هو الأساس، ويتمثل في أن هدف التخطيط الاستراتيجي هو المحافظة على وضع تنافسي في عصر التغيرات السريعة المتلاحقة وغير المتوقعة.

في الوقت الحاضر، تستعمل مجموعة كبيرة من المؤسسات "التخطيط الاستراتيجي" في الأعمال والتربية على حدّ سواء، حيث يتفحص هذا التخطيط قيم المؤسسة، ومعتقداتها، ووضعها الراهن، والبيئة، كما يربط هذه العوامل بالوضع المستقبلي المرغوب للبرنامج، الذي يُعبّر عنه عادة بفترات زمنية تتراوح بين (3-10) أعوام. وقد تكون المؤسسة برنامجاً، أو مدرسة، أو صفّاً دراسياً، أو مقاطعة مدرسة، أو أية مؤسسة تهدف إلى التحكم في مستقبلها.

في ربيع عام ٢٠٠٤، طوّرت الجمعية الوطنية للأطفال الموهوبين خطتها الاستراتيجية لتتلاءم مع مدخلات الأعضاء كافة. وقد كان الأساس المنطقي واضحاً، وهو مساعدة المؤسسة على تعرّف وضعها الحالي، والسعي وراء أهداف جديدة من أجل زيادة اتساقها ضمن النظام البيئي التعليمي، والتكنولوجي، والاقتصادي، والاجتماعي، والسياسي؛ الداخلي، والخارجي للمؤسسة.

ينبغي ألا تكون برامج تعليم الموهوبين استثناءً. كما يجب أن يكون معلّمو البرامج ومُنسّقوها حريصين على الانخراط في عملية التخطيط الاستراتيجي للمحافظة على سرعة الحركة في هذه الأزمنة ذات البيئات سريعة التغير. ومع ذلك، فإنّه حتى في زمن التغيير الكبير هذا، لا بُدّ أن يُبنى التخطيط الاستراتيجي

بمكونات البناء التي تحددها رسالة البرنامج (تطوير بيان رسالة حول الحاجات التربوية للطلاب الموهوبين والتميزين، الفصل الثاني)، وخطة الاتصال (إدارة مبادرة للاتصال، الفصل الثاني عشر)، والأهداف والغايات (إيضاح غايات برنامج تربية الموهوبين، الفصل السادس).

في هذا الفصل، تجول بنا ليندا سميث داخل عملية التخطيط الاستراتيجي. إن العملية الشاملة التي تشرحها هي العملية التي استعملتها بكل نجاح بوصفها مُنَسَّقة برامج الموهوبين في مقاطعة سينث لويس، ميسوري.

## التعريف

التخطيط الاستراتيجي هو عملية تقوم المؤسسات من خلالها بالتخطيط للمستقبل. تتطلب هذه العملية دراسة بيانات المبدأ والرؤية والرسالة: جمع المعلومات، وتحليلها، ومناقشة الظروف الداخلية والخارجية التي تؤثر في احتمالات نجاح المؤسسة. وإذا أُجريت على النحو الأمثل، فإن العملية ستؤدي إلى وصف حيّ لما تكون عليه المؤسسة، وما تفعله، وأسباب قيامها بذلك، وطرح بيان طموح واضح عن أهدافها. وقد وجد قادة عالم الأعمال الخاصة والعامّة (غير الربحية) في التخطيط الاستراتيجي أداة قيّمة لتعرّف الاتجاهات المستقبلية، والنهوض بإنجاز هذه المؤسسات وتعزيزه. تجدر الإشارة إلى أن أغلب المؤسسات تحتاج إلى (٥-٣) أعوام للتطوير والتنفيذ والتقييم.

## الأساس المنطقي

من المفيد - انسجاماً مع أغراض هذا الفصل - إلقاء نظرة على برامج الموهوبين بصفحتها شكلاً من أشكال المؤسسات؛ إذ إنه في نهاية المطاف مشروع له ميزانية، وطاقم معين، وأهداف محددة، وجمهور مستهدف، ومطالب خاصة بالمساءلة. أضف إلى ذلك، فإن برامج الموهوبين توجد في سوق الخدمات البديلة المقدمة ضمن مقاطعة المدرسة والمجتمع. وكلما كانت الخدمات قيّمة وحظيت برضا "العملاء"، زادت احتمال دعم تكاليف البرنامج، وزادت الإنجازات بمرور الوقت.

لا يمكن أن يكون طاقم برنامج الموهوبين فاعلاً لأقصى درجة دون الفحص الدوري لفاعلية البرنامج، والتقارير - عملياً - فيما يخصّ التعزيزات المطلوبة لتحسين الأداء؛ لذا، يُعدّ الدخول في التخطيط الاستراتيجي أمراً حاسماً. إن التخطيط للمستقبل بصورة منهجية له فوائد كثيرة، وفيما يأتي بعض أبرز هذه الفوائد:

- يُعزّز التخطيط الاستراتيجي التفكير الإبداعي والناقد. كما أنه يهتم بتعرّف الأولويات التنظيمية التي يجب القيام بها. ولعمل ذلك، على المرء جمع المعلومات بصورة منهجية، والتركيز على تحليلها، وتيسير التعليم الجماعي، والانخراط في جهود حل المشكلات، علماً بأن هذه العناصر كلها موجودة في جهود التخطيط الاستراتيجي.
- يُحسّن التخطيط الاستراتيجي عملية اتخاذ القرار. وإذا تحقّق ذلك، فإن العملية تولّد معلومات نافعة، وتخطب مجموعة كبيرة من الأفراد من أجل خلق الأفكار، وتهيئة معايير تقييم واضحة لتوثيق فاعلية المبادرات. كما تسمح هذه المكونات لكادر البرنامج أن يكون نشطاً في تحسين الخدمات، وطلب الدعم، ومؤازرة إنجازات الطلاب.

- يدعم التخطيط الاستراتيجي - بحكم طبيعته - الاتصال بجميع المستفيدين من المشروع. كما أنّ إشراك الجمهور في جهود التخطيط يعطي طاقم برنامج الموهوبين فرصة لتقديم فكرة عن البرنامج للمستفيدين، ويغرس الشعور بالتمكّن والإبداع في جهود الطلاب وهيئة التدريس وإنجازاتهم.
- يساعد التخطيط الاستراتيجي البرامج على التعامل مع الظروف المتغيرة. وقد تكون هذه التغيرات مالية وفلسفية وتربوية. وبغضّ النظر عن ماهية هذه التغيرات أو أسباب حدوثها، فإنّ الاهتمام الكبير بالموضوعات الداخلية والخارجية يساعد طاقم البرنامج على استشراق التغيير ومعالجته بطريقة خلاقة.
- يُقدّم التخطيط الاستراتيجي الأساس المنطقي والمبرّر لتوظيف الوقت والمال والبشر في دفع البرنامج قدماً بطريقة منهجية ونافعة. وفي معظم الأحوال، فإنّ القادة يغفلون عن تحقيق الأهداف التنظيمية بسبب المطالب التنافسية، والمداخلات المتواصلة من زملاء ذوي النوايا الطيبة، والعاملين، وأعضاء المجتمع الآخرين. ومع أنّ فرص تعديل الخطة الاستراتيجية قائمة على عملية التخطيط، فإنّ الفرضية العملية هي أنّ الجهود والموارد والأنشطة كلّها سوف تنصب على مجموعة من الأهداف المعتمدة سلفاً.

## المبادئ الإرشادية

ينبغي مواءمة أهداف عملية التخطيط الاستراتيجي لبرنامج تربية الموهوبين مع رسالة المقاطعة والمعتقدات والقيم الجوهرية. كما يجب أن تتفق هذه الأهداف مع المعايير والقوانين الاتحادية، وتلك الخاصة بالولاية عند وضعها حيّز التطبيق:

- ينبغي أن يركّز التخطيط الاستراتيجي على تحسين الخدمات، وتوفير الفرص للطلاب باستمرار. وينبغي أن تتركّز تلك الخدمات والفرص على دعم تعلّم الطالب، وزيادة الإنجازات على المستوى الفردي والجماعي.
- يجب أن تتولى تنفيذ التخطيط الاستراتيجي لجنة استشارية تضم ممثلي المستفيدين، من مثل: إداريي المقاطعة، وإداريي المبنى، ومعلّمي الطلاب الموهوبين، ومعلّمي الصفوف للتعليم العام، والطلاب، وأولياء أمورهم.
- ينبغي أن تستهدف عملية التخطيط جمع المعلومات، وتحليل حاجات المقاطعة والطالب والمستفيدين، وديموغرافية المقاطعة، ومستويات الأداء الحالية.
- يتعيّن على الخطة الاستراتيجية أن تُحدّد جداول زمنية معينة، ومعالم ومعايير لتقويم إنجاز الأهداف.
- ينبغي للخطة الاستراتيجية أن تُحدّد جهود تطوير هيئة التدريس، وجهود الاتصال المطلوبة لتنفيذ الخطة بنجاح.
- لا بُدّ من تعريف المصادر المطلوبة لتحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية بأن تحظى بدعم المقاطعة.

## سمات التخطيط الاستراتيجي عالي الجودة

لقد طُوّر وليم كوك، جونر (Cook, 2001) أحد المداخل التي يجري تنفيذها على نطاق واسع في التخطيط الاستراتيجي. وقد وصف مكوّنين أساسيين يُعرّفان جهود التخطيط الاستراتيجي ذي الجودة العالية: (١) عملية تخطيط شاملة ومُصمّمة بصورة واضحة (كيفية التخطيط الاستراتيجي). (٢) خطة استراتيجية شاملة ومُصمّمة بصورة واضحة ( ماهية التخطيط الاستراتيجي).

بعد ذلك، تُقسّم هذه المكوّنات إلى مجموعة من العناصر (انظر جدول ٢١:١) علماً بأن بعض المصطلحات الواردة في هذه القائمة عدّلت لتلائم التوصيات المطروحة في هذا الكتاب ما أمكن. لقد وُصفت مكوّنات التخطيط الاستراتيجي في الجدولين (٢١:١) و(٢١:٢) حسب ارتباطها ببرامج تربية المهويين. كما أرفق مخطّط عن مسار عملية التخطيط الاستراتيجي في إحدى المقاطعات المدرسية الكبيرة في الجزء الغربي الأوسط من الولايات المتحدة.

جدول (١: ٢١): عملية التخطيط الاستراتيجي.

الوصف	الخطوة الرئيسة
تتطلب عملية التخطيط الاستراتيجي زمناً، ومصادر، وطاقة. ومن الضروري قبل البدء بمثل هذه العملية الحصول على موافقة المكتب المركزي ودعمه، وتقرير الخطوط العامة التي سيعمل ضمنها فريق التخطيط، والتواصل مع مجموعات المستفيدين الرئيسيين. كما تشمل العناصر الأساسية اختيار مُنسّق داخلي وخارجي للإشراف على عملية التخطيط.	تعرف الإجراءات والسياسات.
سيحتاج أعضاء فريق التخطيط إلى معلومات تمكنهم من إلقاء نظرة موضوعية على البرنامج. تُجمع هذه المعلومات عبر تقييم البرنامج، أو دراسة ذاتية، وقد تتضمن تاريخ البرنامج، والديموغرافيا، وطرائق الفرز، وصيغة البرنامج، وإنجازات الطلاب (بما في ذلك بيانات نتائج الاختبارات)، ومبادرات تخطيط استراتيجي سابق ونجاحاته).	جمع المعلومات وتحليلها.
ينبغي اختيار المشاركين الذين يُمثّلون جميع المُسهمين في برنامج تربية المهويين للمشاركة في فريق التخطيط، بحيث يشمل ذوي الطلاب، والمعلمين، والإداريين، والطلاب، وأفراد المجتمع، وربما مجلس ممثلي التربية.	اختيار فريق التخطيط الاستراتيجي.
في الاحتمالات والظروف كلها، سيكون لأعضاء فريق التخطيط مصلحة في تعليم المهويين. ومع ذلك، فإنهم قد يشعرون بأنهم يعملون كممثلين لمصالح المدرسة الأخرى ( مثل اختصاصيي علم النفس في المدرسة وقسم الرياضيات)، وأنّ عليهم التعبير عن مصالح تلك الجماعات إذا أُريد تمرير الخطة وإقرارها. سوف تنشأ صراعات في هذه العملية، لكن دراسة ضرورة التوصل إلى اتفاق مع المُنسّق مُقدّمًا قد يساعد على جعل النقاشات حول الاختلاف في الآراء أو الاهتمامات نشاطاً مثمراً يثير تغذية نقدية راجعة مع تقدّم البرنامج إلى الأمام.	التوصل إلى الإجماع.
يُراجع أعضاء الفريق المعلومات المتصلة بالموضوع التي جمعها برنامج تربية المهويين، ويُعدّون بيانات الرسالة والرؤية ويراجعونها، ويحللون العوامل الداخلية والخارجية التي تترك أثرها في البرنامج، ويحدّدون الأولويات الخاصة بمجالات التحسين، ويصيغون مجموعة من الأهداف وغايات البرنامج (انظر الرسم الخاصّ بالتخطيط الاستراتيجي في شكل 21:1).	أولى جلسات فريق التخطيط.

(يتبع)

تتمّة/ جدول (١: ٢١):

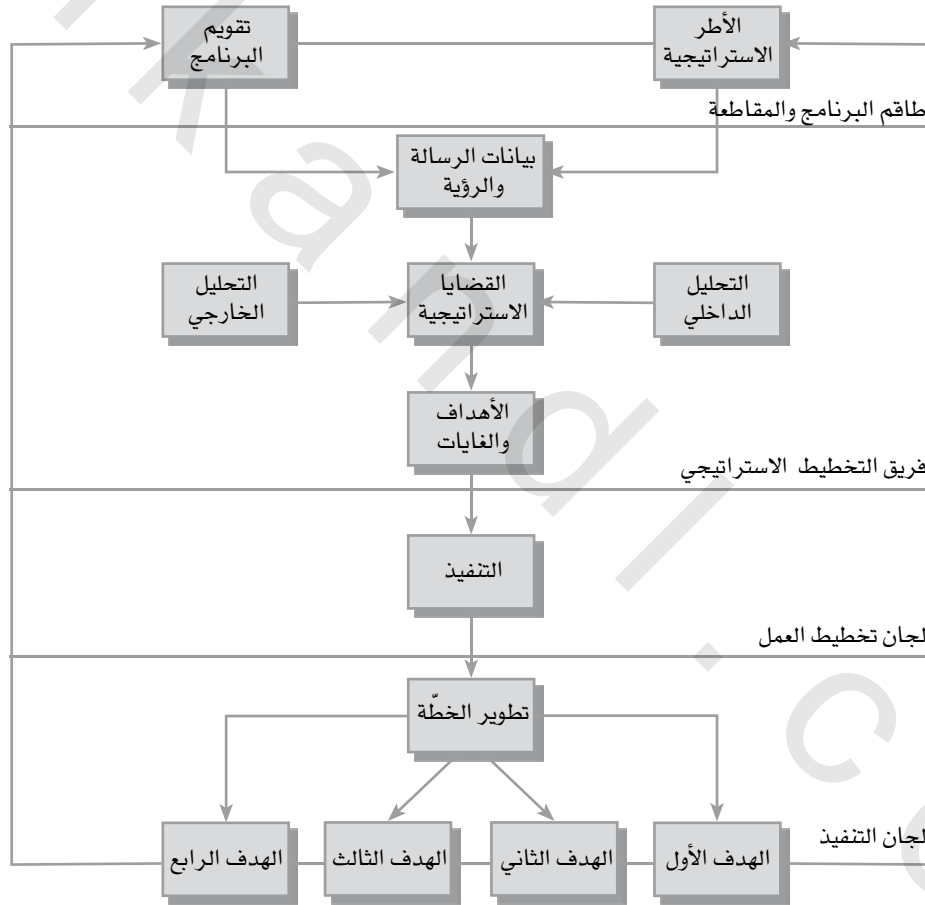
الوصف	الخطوة الرئيسية
يُشترط في النتائج التي تتمخض عن جهود فريق التخطيط، ظهور (تعرف) أفراد ومجموعات رئيسة لها نصيب في برنامج تربية الموهوبين، الذين يقدمون تغذية راجعة للفريق. ويشمل هؤلاء الأفراد الإداريين، والمعلمين، وذوي الطلاب. وحالما تدرس التغذية الراجعة من هذه المجموعات، فإنها ترفع إلى مجلس التعليم للاطلاع عليها وإقرارها.	نتائج الاتصالات.
تتناول هذه الخطوة السؤال الآتي: كيف ستحقق أهداف الخطة الاستراتيجية؟ تستدعي الإجابة عن هذا السؤال وجود خطط إجرائية تعتمد مبدأ "خطوة خطوة"، حيث ترسم لجان التخطيط التي تشكل لهذا الغرض الخطوات المطلوبة لتنفيذ الأهداف المعلنة، وتقرّر المعايير التي تستخدمها في تقييم أثر كل خطة، وتكاليفها، وفوائدها، علماً بأن هذه اللجان ليست مسؤولة عن تنفيذ الخطة الموضوعية.	تطوير خطط العمل.
بعد اكتمال عمل لجان التخطيط الخاصة، يجتمع فريق التخطيط الاستراتيجي من جديد لمراجعة النتائج. وسوف يُقرّر الفريق؛ إمّا الموافقة على الخطة، وإمّا طلب إجراء تعديلات معينة عليها، وإمّا رفضها في حال عدم مراعاتها الأهداف والغايات التي جرى تطويرها في الاجتماع الأولي لمجموعة التخطيط الاستراتيجي.	ثاني جلسة لفريق التخطيط.
حالما يوافق فريق التخطيط الاستراتيجي على خطط العمل، فإن على المكتب المركزي ومجلس التعليم اعتماد الخطة الاستراتيجية للبرنامج. ويكتسب دعم المقاطعة أهمية خاصة؛ نظراً إلى ضرورة توافر مصادر لتمويل الخطة الاستراتيجية، وإلى تكريس وقت هيئة التدريس لتنفيذ التغييرات في تشكيلة البرنامج أو ما يقدمه.	الاعتماد.
يحتاج تنفيذ خطة العمل إلى قيادة، وعمل لجان؛ لذا، يجري تعيين رئيس تنفيذي، بالإضافة إلى رئيس آخر لكل هدف محدد في الخطة الاستراتيجية. ويشكل الرؤساء بدورهم لجاناً فردية، ويعملون على تنفيذ خطط العمل التي يتولون مسؤوليتها.	التنظيم من أجل التنفيذ.
يجب كتابة تقارير عن التقدم المنجز في عمل اللجان كل ثلاثة أو أربعة شهور. وبوجه عام، يجتمع الرئيس المسؤول عن التنفيذ الإجمالي ورؤساء اللجان الأخرى للاستماع إلى آخر المستجدات، وتقديم تغذية راجعة ومقترحات عند الضرورة. ينصب تركيز هذه الاجتماعات على الخطوات الإجرائية المحددة المتخذة، واستخدام المعايير المعلنة في تقييم جهود اللجان.	مراجعة التقدم.
تجري في كل عام مراجعة الخطة الاستراتيجية وتحديثها، بناء على التقدم المنجز، ونتائج جهود التقييم، وأية تحديات أو ظروف غير متوقعة تكون قد حصلت منذ بداية عملية التخطيط الاستراتيجي. كما ينبغي أن يكون المشاركون في جهود تحديث المعلومات من موظفي البرنامج الرئيسيين، بالإضافة إلى ممثلين عن فريق التخطيط الاستراتيجي الأصلي.	التحديث السنوي للمعلومات.

المكوّن الرئيس	الوصف
بيان الرؤية.	تتجذّر بيانات الرؤية في المعتقدات، وهي تعابير "صادرة من القلب" عن آمال البرنامج المستقبلية. وعادة ما ترافق بيانات الرؤية بيانات الرسالة.
بيان الرسالة.	يُعرّف بيان الرسالة أنه الهدف المميّز الذي وُجِدَ البرنامج من أجله، والوظيفة المُحدّدة التي يخدمها. وتعدّ بيانات الرسالة عملية أكثر من بيانات الرؤية، وتتركز على الجهود الحالية لتطوير قدرات الطلاب الموهوبين.
الأطر الاستراتيجية.	تشير الأطر الاستراتيجية إلى المحدّات المفروضة على عمل اللجنة الاستراتيجية، مثل: الإطار الزمني للتخطيط، أو عدم مسؤولية اللجنة عن اتخاذ قرار بشأن أحقية المقاطعة في امتلاك برنامج خاصّ بالطلاب الموهوبين. وعلى نحو مماثل، فقد يوجد قيد ينصّ على أنّ التركيبة الأساسية للبرنامج لن يطرأ عليها تغيير، أو أنه لن تكون هناك زيادة في التمويل.
التحليل الداخلي.	يتضمن التحليل الداخلي تقويم الموضوعات أو الخصائص التي قد تُسهم في قدرة البرنامج على تحقيق غايته، أو تعرقل تنفيذ ذلك. عمومًا، فإنّ التركيز ينصب على تعرّف نقاط القوة والضعف في البرنامج.
التحليل الخارجي.	يتضمن التحليل الخارجي تقويم القضايا أو القوى في البيئة الخارجية التي لا يكون للبرنامج أيّ تأثير يُذكر فيها، أو قد يُؤثّر فيها قليلاً. وقد يكون أحد المتغيّرات الخارجية ميزانية الولاية المخصّصة لبرامج الموهوبين، والتغيّرات في ديموغرافيا المقاطعة.
القضايا الاستراتيجية.	تشير القضايا الاستراتيجية إلى مسائل أساسية قد تُبرّر عبر دراسة تطبيقات البرنامج وعوامله الحالية المرتبطة بالبيئة الخارجية. وقد يكون أحد الموضوعات الاستراتيجية سوء تمثيل الطلاب الذين ينتمون إلى بيئات ثقافية مختلفة في برنامج تربية الموهوبين، أو التمايز غير الكافي للطلاب الموهوبين في الصفوف الدراسية النظامية.
الأهداف.	تشير الأهداف إلى بيانات عامة عن النتائج المستوحاة من عملية التخطيط الاستراتيجي. وينبغي أن تساعد الأهداف على بلوغ ما يصبو إليه البرنامج، وأن تركز على مؤازرة جهود البرنامج، وإنجازات الطلاب.
الغايات.	تُستمدّ الغايات من أهداف البرنامج. وهي تعبير عن النتائج المرجّوة، كما أنها محدّدة، وقابلة للقياس، وتساعد مؤسسة معينة على بلوغ أهدافها. وغالبًا ما تصف الغايات أية عناصر أو هياكل أساسية يجب إيجادها أو معالجتها لتنفيذ الأهداف المعلنة.
خطط العمل.	تُعرّف خطط العمل بعض الخطوات، أو تُبيّن المهام المطلوبة لتنفيذ غاية معينة، وتُحقّق النتائج المتوخاة. وهي تشمل تواريخ التنفيذ النهائية، والأشخاص المسؤولين عن كل مهمة، والمصادر المطلوبة لدعم الجهد، وطرائق تقييم أثر مكونات الخطة.

## مثال يحتاج إلى تعديل

حددت مُنَسَّقة برنامج أونفيل للموهوبين في نهاية العام الدراسي اجتماعاً للعاملين معها استغرق يوماً كاملاً. وكان الغرض من هذا الاجتماع هو رسم الخطوات التالية بالنسبة إلى برنامج الموهوبين. وقد أشركت هذه المُنَسَّقة الهيئة التدريسية في أنشطة عدّة، بما في ذلك العصف الذهني الخاص بقائمة من التغييرات التي أدخلت على البرنامج، على مدار الأعوام الثلاثة الماضية، ومراجعة مجالات البرنامج التي يجدونها أكثر فاعلية، واستحداث قائمة من المجالات التي يعتقدون بضرورة معالجتها في المستقبل.

بعد ذلك النقاش الأولي، طلبت المُنَسَّقة إلى أعضاء هيئة التدريس العمل ضمن مجموعات صغيرة لمناقشة إمكانية تحسين البنود المُدرجة في برنامج الاجتماع. وقد اختارت كل مجموعة قائداً للإشراف على النقاش، ومُقرراً لتدوين محضر الاجتماع. وتمثلت المهمة الموكلة إلى المجموعات في ترتيب أفكار التحسين حسب الأولوية من أعلى إلى أسفل.



شكل (١: ٢١): التخطيط الاستراتيجي.

بعد إكمال هذه المهمة، اجتمع العاملون من جديد، واستمعوا إلى تقرير حول نتائج نقاش كل مجموعة. بعد ذلك، عرضت المُنَسَّقة الهيكل التنظيمي على شفافيات، ثم طلبت إلى كل مجموعة أن تقارن الفروق في الترتيب بين كل مجموعة والمجموعات الأخرى.

وقد مُنحَ المعلمون فرصة للدفاع عن أهداف البرنامج التي أعطوها الأولوية. وبعد نقاشٍ مستفيضٍ وبعض التعديل على بيانات الهدف، وافقت المجموعة على استهداف ست فقرات. انقسم المعلمون - بعد استراحة الغداء- إلى مجموعات جديدة، وطلب إليهم العمل على إحدى الطاولة الست. كان يوجد على كل طاولة ملصق مكتوب في أعلاه هدف واحد من الأهداف الستة. وقد طلب إليهم تقديم تصوراتهم لقائمة من الخطوات التي قد يحتاج البرنامج إلى اتخاذها للوصول إلى الأهداف المرسومة. قضت كل مجموعة (٢٠) دقيقة على طاولتها المحددة قبل الانتقال إلى الطاولة التالية. وخلال ساعتين، تمكنت المجموعات من إصدار قائمة بأفكار التنفيذ المرتبطة بكل هدف من هذه الأهداف.

كان النشاط الأخير في ذلك اليوم، هو جعل كل معلم يُقرّر الأهداف التي يرغب في تحقيقها مستهلّ العام التالي. وبدلاً من تعرّف الاستجابة باهتمام واحد، فإنّ المُسئمة طلبت إلى كل معلم إجراء ترتيب لهذه الأهداف حسب أفضليته في العمل. كما أبلغت المعلمين أنّها ستبدل كل جهد ممكن لتحويلها إلى اللجنة التي صنفتها في المركز الأول أو الثاني.

وقد اختتم الاجتماع بعد تعرّف تاريخ اجتماع المتابعة في الخريف التالي.

قبل الانتقال إلى الجزء الثاني، عليك تأمل عملية تخطيط مدرسة أوينفيل لتحسين البرنامج، ثمّ تدوين ما تعتقد أنّه جدير بالملاحظة حول عملية التخطيط. ما بعض المحدّثات المحتملة المرتبطة بتخطيطهم؟ واصل القراءة، ثمّ قارن إجاباتك بالتصنيفات المبينة في الجزء التالي.

## تقدير عملية التخطيط الاستراتيجي ونتائجها

كما توضّح التقديرات في جدول (١٢:٣)، فإنّ عملية التخطيط الاستراتيجية التي وردت في المثال، قد فشلت في معظم المجالات التي جرى قياسها. وتوضّح هذه التقديرات حقيقة أنّه يجب عدم الإقدام على عملية التخطيط الاستراتيجي دون قدر كبير من التنظيم المُسبق والنقاش. ومن أجل المساعدة على تحسين الخطة الاستراتيجية، فقد طرّحت مجموعتنا أسئلة (جدولان ٢١:٤، و ٢١:٥) لمساعدة مشرف العملية على التفكير في كل خطوة من خطوات الجهد الإجمالي. بعد ذلك، عرّضت خطة استراتيجية معدلة تُركّز على المهام والمدّة المُحدّدين اللتين تحتاج إليهما عملية التخطيط الاستراتيجي الشاملة.



جدول (٣: ٢١): تقويم العملية والخطة الاستراتيجية.

٥ دليل قوي	٤ دليل كبير	٣ دليل مقبول	٢ دليل ضعيف	١ لا يتوافر دليل	العملية الاستراتيجية
				X	تحديد الإجراءات والسياسات.
			X		جمع المعلومات وتحليلها.
			X		اختيار فريق التخطيط.
			X		الجلسة ١ لفرق التخطيط.
				X	إبلاغ النتائج.
			X		تطوير الخطط.
				X	الجلسة ٢ لفرق التخطيط.
				X	الاعتماد.
			X		التنظيم للتنفيذ.
				X	مراجعات التقدم.
				X	عمليات التحديث السنوية.
٥ دليل قوي	٤ دليل كبير	٣ دليل مقبول	٢ دليل ضعيف	١ لا يتوافر دليل	الخطة الاستراتيجية.
				X	بيان الرؤية والتصورات.
				X	بيان الرسالة.
				X	الأطر الاستراتيجية.
			X		التحليل الداخلي.
				X	التحليل الخارجي.
			X		موضوعات مهمة.
			X		الأهداف.
			X		الغايات.
			X		خطط العمل.

## الأسئلة المقترحة حول مكونات التخطيط الاستراتيجي

يجب أن تكون إجابات الأسئلة المطروحة في الجدولين (٢١:٤) و (٢١:٥) بالإيجاب. وإذا وجدت نفسك تجيب بالنفي في أثناء عملية التخطيط الاستراتيجي، فإن هذا دليل على الحاجة إلى مزيد من العمل قبل المضي قدماً.

جدول (٤: ٢١): الأسئلة المقترحة حول العملية الاستراتيجية.

الخطوة الرئيسية	الأسئلة الرئيسية
تحديد الإجراءات والسياسات.	<ul style="list-style-type: none"> <li>هل خطّطت لعملية التخطيط الاستراتيجي تخطيطاً صحيحاً؟</li> <li>ما الدعم المتوافر على مستوى المقاطعة؟</li> <li>هل حدّدت أطراً استراتيجية لعملك؟</li> </ul>
جمع المعلومات وتحليلها.	<ul style="list-style-type: none"> <li>هل قمت بواجبك، وجمعت الوثائق المفيدة حول برنامج الموهوبين؟</li> <li>هل كان التوثيق شاملاً وواضحاً وموضوعياً؟</li> </ul>
اختيار فريق التخطيط (انظر الملحق الرابع).	<ul style="list-style-type: none"> <li>هل اخترت مجموعة ممثلة لأفراد تتباين وجهات نظرهم وخلفياتهم لكي يدلّوا بأفكارهم؟</li> <li>هل يمكن التحكم في حجم المجموعة ( من ثلاثين فرداً أو أقلّ)؟</li> <li>هل المجموعة قادرة على اتخاذ القرار بطريقة تعاونية؟</li> </ul>
الخطوة الرئيسية	الأسئلة الرئيسية
التوصّل إلى قرار بالإجماع.	<ul style="list-style-type: none"> <li>من العاملون الذين يساندون الخطة؟</li> <li>من يعارضها حسب مبدأ معين أو مسائل شخصية؟</li> <li>كيف يمكننا تكييف الخطة كي تستجيب لاهتمامات الأفراد (المقاطعة، وفقدان المنزلة، وشحّ الإمكانيات مثلاً)؟</li> <li>هل جرت مناقشة لتعرّف النقطة التي تُمثّل أغلبية الآراء، وتُسهم - من وجهة نظر المجموعة- في تحسين عملية التخطيط؟</li> </ul>
الاجتماع الأول لفريق التخطيط.	<ul style="list-style-type: none"> <li>هل قمت بالإعداد المناسب لاجتماع التخطيط؟</li> <li>هل اختير مُنسّق لقيادة مجموعة التخطيط؟</li> <li>هل شُرحَت مهمة المجموعة شرحاً وافياً؟</li> <li>هل تابعت المهمة؟</li> <li>هل حققت هدف الاجتماع؟</li> </ul>
إبلاغ النتائج.	<ul style="list-style-type: none"> <li>هل أطلعت المستفيدين الرئيسيين على مسودة الخطة؟</li> <li>هل عالجت الموضوعات والمخاوف التي أثّرت؟</li> <li>هل حصلت على موافقة مجلس التعليم؟</li> </ul>
تطوير خطط العمل.	<ul style="list-style-type: none"> <li>هل عيّنت قائداً لكل لجنة عمل؟</li> <li>ما الدعم المتوافر على مستوى المقاطعة؟</li> <li>هل حدّدت أطراً استراتيجية لعملك؟</li> </ul>

(يتبع)

تتمّة/ جدول (٤: ٢١):

<ul style="list-style-type: none"> <li>هل خُطِّطت لعملية التخطيط الاستراتيجي تخطيطاً صحيحاً؟</li> <li>هل أُوْضِحَت مسؤوليات اللجنة على نحو كامل؟</li> <li>هل خُصِّصَت الوقت الكافي لإعداد الخطط؟</li> <li>هل أُرْفِقت معايير التقييم بكلّ خطة؟</li> </ul>	تحديد الإجراءات والسياسات.
<ul style="list-style-type: none"> <li>هل حصلت اللجنة الاستراتيجية على نسخ من الخطط جميعها؟</li> <li>هل كان هناك نقاش كافٍ للخطط جميعها؟</li> <li>هل وُضِعَت اللجنة تواريخاً مُحدّدة وتكاليف للتنفيذ؟</li> <li>هل أشركت لجان التخطيط في النتائج التي توصلت إليها هذه الاجتماعات؟</li> </ul>	الاجتماع الثاني لفريق التخطيط.
<ul style="list-style-type: none"> <li>هل راجعت الخطة مع مديرك المباشر؟</li> <li>هل رَفَعَت الخطة للحصول على اعتماد المجلس والمقاطعة؟</li> </ul>	الاعتماد.
<ul style="list-style-type: none"> <li>هل عُرِضَت الخطة الاستراتيجية للبرنامج للمشاركة على نطاق واسع؟</li> <li>هل عُولِجَت القضايا المثارة، وُحِدَت التزامات معينة؟</li> <li>هل سُكِّلت لجان التنفيذ؟</li> </ul>	التنظيم من أجل التنفيذ.
<ul style="list-style-type: none"> <li>هل هناك مراجعات مبرمجة للتقدم الذي تُحرزه اللجنة؟</li> <li>هل التغذية الراجعة في هذه المراجعات واضحة ومفيدة؟</li> </ul>	مراجعات التقدم.
<ul style="list-style-type: none"> <li>هل شارك الأعضاء السابقون في التخطيط الاستراتيجي في تحديث الخطة الاستراتيجية؟</li> <li>هل كانت هناك تغييرات ضرورية في الاستراتيجيات وخطط العمل والتقييمات؟</li> </ul>	عمليات التحديث السنوية.

جدول (٥: ٢١): الأسئلة المقترحة حول الخطة الاستراتيجية.

الأسئلة الرئيسية	المكوّن الرئيس
<ul style="list-style-type: none"> <li>هل يتوافق بيان الرؤية الخاص بك مع بيان رؤية المقاطعة أو تصوّرها؟</li> <li>هل يُوثق البيان الخصائص الفريدة للمجتمع الطلابي وبرنامجك؟</li> </ul>	بيان الرؤية.
<ul style="list-style-type: none"> <li>هل يتماشى بيان الرسالة مع الرسالة العامّة للمقاطعة؟</li> <li>هل تصف الرسالة الغرض من وجود البرنامج وصفاً واضحاً؟</li> <li>هل تُحدّد الرسالة أهدافاً رئيسية وغايات الأداء؟</li> </ul>	بيان الرسالة.
<ul style="list-style-type: none"> <li>هل حدّدت معطيات معينة وحدوداً أو أطراً زمنية تُلزم لجنة التخطيط الاستراتيجي العمل ضمنها؟</li> </ul>	الأطر الاستراتيجية.
<ul style="list-style-type: none"> <li>هل حدّدت نقاط القوة في برنامجك وإيجابياته؟</li> <li>هل حدّدت نقاط الضعف في برنامجك وأوجه القصور فيه؟</li> </ul>	التحليل الداخلي.

(يتبع)

تتمّة / جدول (٥: ٢١):

التحليل الخارجي.	<ul style="list-style-type: none"> <li>هل حدّدت العوامل الخارجية التي قد تُؤثّر في مستقبل البرنامج؟</li> <li>هل فحصت الفرضيات التي ربطتها بتلك العناصر؟</li> <li>كيف يمكن للعوامل أن تُؤثّر في مستقبل البرنامج؟</li> </ul>
الأهداف.	<ul style="list-style-type: none"> <li>هل تتماشى البيانات مع رسالة البرنامج؟</li> <li>هل تُركّز البيانات على ما سيُحقّقه البرنامج؟</li> <li>هل عدد الأهداف معقول (يُستحسن أن يكون من ثلاثة إلى خمسة)؟</li> </ul>
الغايات.	<ul style="list-style-type: none"> <li>هل ترتبط الغايات بكيفية تحقيق الأهداف؟</li> <li>هل الغايات قابلة للقياس، ومحدّدة، وقابلة للملاحظة؟</li> <li>هل ستؤدي الغايات إلى تحقيق الأهداف المعلنة؟</li> </ul>
خطط العمل.	<ul style="list-style-type: none"> <li>هل تتماشى خطط العمل مع ما تهدف إليه الغايات؟</li> <li>هل خطوات العمل متتابعة تتابعاً منطقيّاً؟</li> <li>هل ثمة تاريخ إكمال مرتبط بكل خطوة في العمل؟</li> <li>هل حدّدت الأشخاص الذين يُشرفون على كلّ خطة عمل؟</li> <li>هل حدّدت المصادر التي تحتاج إليها لتنفيذ كلّ خطة عمل؟</li> <li>هل حدّدت معايير تقييم أثر كل مبادرة جديدة؟</li> </ul>

المثال المعدّل

التاريخ	المهمة
سبتمبر	<p>تحويل الأشخاص المسؤولين عن تنفيذ الخطة الاستراتيجية لبرنامج الموهوبين ببدء العمل.</p> <p>تخصيص المصادر والوقت والقوى البشرية اللازمة لدعم عملية التخطيط الإجمالية.</p> <p>إعداد معلومات عن خلفية الموضوع، بصورة دراسة ذاتية أو وثيقة تقييم البرنامج؛ وذلك لاستعمالها في أثناء عملية التخطيط الاستراتيجي.</p>
يناير	<p>يُحدّد أعضاء فريق التخطيط الاستراتيجي، ويُدعون إلى الاشتراك في العملية (انظر نموذج الإعلان الذي يطلب متطوعين لفريق التخطيط الاستراتيجي).</p>
فبراير	<p>يجتمع فريق التخطيط الاستراتيجي المؤلف من الموظفين، والإداريين، وذوي الطلاب، والطلاب، وأفراد المجتمع الآخرين من أجل وضع مسار استراتيجي للبرنامج.</p> <p>يتميّز التخطيط الاستراتيجي في هذه الجماعة بالانفتاح، والتعاون في بحث القضايا، والتعرّفات، واحتمالات تعزيز أو تعديل برنامج المقاطعة للموهوبين مستقبلاً.</p> <p>يأتي دعم الخطة الاستراتيجية من مجلس التربية، ومن المقاطعة.</p>

تبدأ المرحلة التطبيقية للفريق الخاص بعملية التخطيط؛ إذ تعمل فرق من الموظفين، وذوي الطلاب، والطلاب، وأفراد المجتمع الآخرين من أجل إيجاد خطط عملية لتنفيذ الغايات التي حددها فريق التخطيط الاستراتيجي. (انظر جدول ٦:٢١).	مارس / مايو
يعقد فريق التخطيط الاستراتيجي جلسته الثانية النهائية للتداول في خطط العمل المقترحة، ومراجعة مكونات الخطة الإجمالية كلها.	يونيو
يستلم المكتب المركزي ومجلس التربية نسخة من الخطة الاستراتيجية للمراجعة واعتمادها.	يوليو
المهمة	التاريخ
يُشكّل الأفراد الذين كلفوا بمهمة تنفيذ كل خطة لجنة عمل، ويبادرون بأنشطة لتنفيذ الغايات المرجوة.	أغسطس حتى انتهاء تنفيذ الخطة ( تستغرق عدة سنوات في العادة)
يُوثق التقدم الذي تُحرزه لجان العمل، وتجري مراجعته في اجتماعات رؤساء اللجان، وكذلك التعديلات في الخطط وإجراءات التقييم حسب الحاجة.	فترات استراحة تمتد من (٣-٤) أشهر
يُشارك الأعضاء الأصليون لفريق التخطيط الاستراتيجي والإداريون على مستوى المقاطعة في التقدم الذي أحرزته لجان العمل. كما تفحص الموضوعات الداخلية والخارجية وتناقش، وتعدل الخطط وإجراءات التقييم حسب الحاجة.	على مدار السنة، وطوال مدة الخطة الاستراتيجية

## نموذج لخطة الاتصال والعمل

يعالج هذا الجزء بندين، هما: مثال على مذكرة اتصال خاصة بالخطة الاستراتيجية، ونموذج يمكن استعماله لتسجيل خطط عمل محددة قد تطرحها لجنة تخطيط العمل. وتوضح هذه الأمثلة العملية كيفية تنفيذ بعض جوانب الخطة الاستراتيجية.

## مركز التعلّم المتقدّم

### فريق التخطيط الاستراتيجي لبرنامج تربية الموهوبين

#### دعوة للتطوّع

يعكف المركز حالياً على بدء عملية تخطيط استراتيجي، وهو بصدد تشكيل لجنة تتألف من (٣٠) عضواً تقريباً لدراسة الموضوعات المتعلقة بالمركز وبرامجه. سوف تراجع اللجنة بيان رسالتنا، والمعلومات الوصفية، وتساعد على تعريف الأهداف المرسومة للمستقبل. تتطلب عضوية فريق التخطيط الاستراتيجي حضور جلسة تخطيط مدّة ثلاثة أيام، وذلك في الأيام: ٢٤، ٢٣، ٢٢ من شهر فبراير، من الساعة ٩،٠٠ صباحاً حتى ٢،٣٠ بعد الظهر، تتبعها جلسة متابعة أخرى في يونيو. وستعقد الاجتماعات كلّها في الغرفة رقم (١٢-أ) في ملحق المبنى الإداري.

إذا رغبت في الترشيح لفريق التخطيط الاستراتيجي لبرنامج تربية الموهوبين، يُرجى إكمال النموذج التالي، ثمّ إعادته إلينا. وإذا كان عدد المتطوعين أكثر من المقاعد المخصّصة لذلك، فإننا سنحتفظ بباقي الأسماء في ملفات علي أمل مشاركتهم المستقبلية في فرق العمل التي سوف تُشكّل لتطوير الخطط التفصيلية، وتنفيذ كل غاية يُحددها فريق التخطيط الاستراتيجي.

شكراً لتفضلكم براءة هذه الدعوة. إنّ مشاركتكم مطلوبة، وسوف تحظى بتقدير كبير.

\*\*\*\*\*

### فريق التخطيط الاستراتيجي لبرنامج تربية الموهوبين

#### نموذج المتطوّع

أرغب في التطوّع للعمل مع فريق التخطيط الاستراتيجي الخاص ببرنامج تربية الموهوبين. وأعلم أنّ المجموعة سوف تجتمع في الأيام: ٢٤، ٢٣، ٢٢ من شهر فبراير، من الساعة ٩:٠٠ صباحاً حتى ٢:٣٠ بعد الظهر، ويعقب ذلك جلسة متابعة في شهر يونيو.

الاسم: \_\_\_\_\_

العنوان: \_\_\_\_\_

هاتف ( المنزل ): \_\_\_\_\_

العنوان الإلكتروني: \_\_\_\_\_

العلاقة ببرنامج تربية الموهوبين: \_\_\_\_\_

ينبغي إعادة هذا النموذج قبل الخامس عشر من شهر ديسمبر إلى مركز التعليم المتقدّم عن طريق فاكس رقم 222-222 (XXX). سوف يُختار أعضاء فريق التخطيط الاستراتيجي في موعد لا يتجاوز الخامس من شهر فبراير، وسيتم إعلامكم بذلك خطياً.

شكراً جزيلاً.

\*\*\*\*\*

جدول (٦: ٢١): مثال على خطة عمل.

برنامج الموهوبين في روكوود، الغرض رقم (٣).  
مقاطعة سنت لويس، خطة عمل رقم (٢).

### خطة العمل

الهدف: توسيع مشاركة أقل الطلاب حظاً في برنامج تربية الموهوبين.  
الغاية: تطوير عملية قائمة على دراسة حالة لتعرف الطلاب المتنوعين ثقافياً.  
التقويم: تحقيق زيادة إحصائية مهمة في عدد الطلاب المتنوعين ثقافياً ونسبتهم في برنامج تربية الموهوبين.

الخطوة	العمل المقترح	التكاليف / المصادر	الشخص المسؤول	تاريخ البدء	التاريخ النهائي	تاريخ الانتهاء
١	مراجعة الأدبيات الخاصة بتعرف الطلاب الموهوبين الذين ينتمون إلى بيئات ثقافية مختلفة.	مراجعة الأدبيات الخاصة بتعرف الطلاب الموهوبين الذين ينتمون إلى بيئات ثقافية مختلفة.	D.J.B.	٤/٠٥	١٢/٠٥	
٢	إعداد قائمة بالأدوات المطلوبة لتعرف الطلاب ذوي الثقافات المتنوعة.	وقت هيئة التدريس.	D.J.B.	١٠/٠٥	١٢/٠٥	
٣	تطوير نظام يعتمد على تعرف دراسة الحالة، يدمج استنتاجات قائمة على البحث، تتعلق بخصائص الطلاب الموهوبين من ذوي الثقافات المتنوعة.	وقت هيئة التدريس، والاستعانة بخبير خارجي.	D.J.B.	١/٠٦	٦/٠٦	
٤	اختبار ميداني لنظام التعرف لتقرير فاعليته.	وقت التحليل.	J.R.D.	٩/٠٦	٦/٠٧	

٥	توفير التطوير المهني لموظفي المقاطعة المتعلق بخصائص الطلاب الموهوبين من ذوي الثقافات المتنوعة، ونظام تعرّف دراسة الحالة.	وقت هيئة التدريس، والمواد.	C.S.P.	٩/٠٦	مستمر
---	--	----------------------------	--------	------	-------

نتيجة التقويم:

التاريخ:

الاسم:

### نصيحة للممارس المنفرد

يجب على كل من المقاطعة والمجتمع توفير دعم لعملية التخطيط الاستراتيجي الخاصّة ببرنامج تربية الموهوبين. وفي المقاطعات الصغيرة التي يكون فيها عدد المعلمين محدوداً، لا بُدّ من إشراك إداريين على مستوى المقاطعة في اتخاذ قرار حول مواصلة عملية التخطيط الشامل. كما يتعيّن على إداريي المكتب المركزي تفهم الحاجة إلى مثل هذه العملية، وإظهار رغبة في استثمار الوقت والأموال المطلوبة لهذا البرنامج؛ لكي يؤدي الدور المنوط به على أكمل وجه.

إنّ تسمية مُنسّق ذي خبرة للإشراف على العملية يُعدّ إسهاماً رئيساً تقوم به المقاطعة في هذا المجال. وعلى الرغم من أنّ وجود الخبير الخارجي أمر مرغوب فيه جداً، إلا أنّ المُنسّق يُعدّ الإداري دائم الحضور، الذي يُشرف على التخطيط الاستراتيجي للمقاطعة كلها.

إنّ التعاون مع هذا الشخص سوف يساعدك على التعرّف الدقيق لحاجات مقاطعتك وتلبيتها. ومن الممكن جداً تهذيب العملية من أجل تقليص الخطوات التي تنطوي عليها، أو تقليل عدد اللجان المشاركة. وبما أنّ المحافظة على الجودة هي مطلب يطمح إليه القائمون على البرنامج، فمن الأفضل تنفيذ عملية تخطيط معدّلة بدلاً من عدم وجود عملية تخطيط أصلاً.

إنّ مفتاح النجاح يكمن في جمع معلومات نوعية عن البرنامج الحالي، والاستئناس بأراء فريق كبير من الأفراد. وإذا جُعلت هذه المكونات أساساً للتخطيط، فمن المحتمل جداً أن تُسفر عن توصيات تترك أثراً إيجابياً في تعليم الطلاب الموهوبين في مقاطعتك.



## MUST-READ RESOURCES

Bryson, J. M. (1995). Strategic planning for public and non-profit organizations. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Cook. W. J., Jr. (2001). Strategic planning for America's schools. Montgomery, AL: The Cambridge Management Group.

DuFour. R., &Eaker, R. (1998). Professional learning communities at work Bloomington, IN: National Education Service.

Schmoker, M. (1996). Results: The key to continuous school improvement. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Spain, C. A. (2000). Chart your own course. Seattle, WA: Applied Business Solutions.

## REFERENCES

Cook. W. J., Jr. (2001). Strategic planning for America's schools. Montgomery, AL: The Cambridge Management Group.

## الملحق (أ)

### تشكيل لجان استشارية لتربية الموهوبين

• جان هـ. ليبين، وكارين ل. ويستبيرج

Jann H. Leppien & Karen L. Westberg

#### هدف اللجنة الاستشارية لتعليم الموهوبين

يلعب أعضاء اللجنة الاستشارية لتعليم الموهوبين دوراً مهماً وضرورياً في تطوير الخدمات الناجحة لبرنامج تربية الموهوبين. وتُقدّم هذه المجموعة من أصحاب القرار رؤية وخبرة ووقتاً والتزاماً لتنفيذ برنامج شامل للموهوبين والمتفوقين. ومن خلال تشكيل لجنة استشارية خاصة بتعليم الموهوبين، فإنّ المقاطعات التعليمية سوف تخلق إحساساً بتمكّن البرنامج، وتزيد من احتمال أن يكون ذا جودة عالية، فضلاً عن ضمان استمراريته.

تتألف اللجنة الاستشارية لتعليم الموهوبين من متطوعين يلتقون بشكل منتظم مدةً طويلة؛ لتقديم النصح والمؤازرة للمسؤولين عن تنفيذ خدمات برنامج تربية الموهوبين. وتؤدي هذه اللجان وظائف مهمة، من مثل: إنشاء برنامج أولي لتعليم الموهوبين، ومراجعة الخدمات أو التوسّع فيها، وتطوير إرشادات جديدة خاصة بتعرّف الموهوبين، ومراجعة الحدّ الذي نُفّذت فيه مقاطعة المدرسة خدمات برنامج تربية الموهوبين، وتنظيم حملات لتأمين التمويل المناسب، وإقامة علاقات عامة، ونشر المعلومات، والدفاع عن خدمات تعليم الموهوبين الشاملة. وعادة ما يتحمّل مُنسّق هذا البرنامج مسؤولية اختيار أعضاء اللجنة الاستشارية. وفي حال عدم وجود مُنسّق بدوام كامل ومتفرّغ، فإنّ على المكتب المركزي لعب دور المُنسّق، حيث إنّ اللجنة الاستشارية سوف تتولى مسؤولية الإشراف على تطوير برنامج تربية الموهوبين وتنفيذه.

وفي حال تشكيل لجنة استشارية، يجب على مقاطعة المدرسة دراسة أدوار أعضاء اللجان والإنجاز والإرشادات التي تُوجّه مسار عملهم. وقد تكون اللجنة الاستشارية أكثر فاعلية إذا كانت إدارة مقاطعة المدرسة راغبة بحقّ في مشاركة اللجنة. وعليه، فإنّ القرارات الخاصّة بأدوار هذه اللجنة ومسؤولياتها يجب تعرّفها مسبقاً قبل البدء بتشكيلها. كما ينبغي أن يكون أعضاء اللجنة من الأشخاص العارفين بالملتزمين المهتمين بتكريس وقتهم لدعم خدمات برنامج تربية الموهوبين في المقاطعة. ولا بُدّ أن تُعطي إجراءات العضوية إحساساً بالالتزام والتمكّن، وأن تُسهّل الوصول إلى المعلومات الخاصّة بالبرنامج. كما يجب على أعضاء اللجنة إدراك أنّهم لا يملكون سلطة تشريعية، أو رسم سياسة إدارية، وأنّ الاجتماعات مخصّصة لمناقشة البرنامج ومراجعته كاملاً، لا مناقشة قضايا الطلاب، أو المسائل الشخصية.

## وظائف اللجنة الاستشارية لتعليم الموهوبين

سوف يتباين نطاق عمل اللجنة الاستشارية طبقاً لحجم مقاطعة المدرسة، ومرحلة تطوير البرنامج، والخدمات المقدّمة ضمن اللوائح التشريعية في الولاية، المتعلقة بتعليم الموهوبين. وبغض النظر عن العوامل السياقية الفريدة التي قد تتدخل في تشكيل اللجان الاستشارية، فإنّ أكثر اللجان فاعلية تقوم على ما يأتي:

١. الاجتماع بصورة منتظمة، والعمل معاً من أجل تقديم المشورة بشأن خدمات البرنامج، أو تطويرها وتحسينها.
٢. تقييم الخدمات الحالية الخاصّة بتعليم الموهوبين؛ لتقرير إذا كانت قائمة على الممارسات الجيدة في ميدان تعليم الموهوبين أم لا.
٣. مراجعة مواصفات البرنامج، بما في ذلك: الصياغة، والأهداف، وعمليات الفرز، والخدمات الشاملة، وخيارات المنهاج الدراسي.
٤. تقديم تغذية راجعة عن فاعلية خطة تعليم الموهوبين.
٥. تقديم المشورة للمدير ومجلس المدرسة بشأن الحاجات التعليمية للطلاب الموهوبين كافة، بما في ذلك الخدمات المناسبة والفاعلة للطلاب الموهوبين الذين اختيروا لتلقي هذه الخدمات.
٦. مراجعة الخطة الحالية لتعليم الطلاب الموهوبين سنوياً، بما في ذلك أية مراجعات قد تُفكّر المدرسة في وضعها قيد التنفيذ.
٧. المساعدة على تطوير الأهداف السنوية، ووضع أولويات البرنامج.
٨. تطوير علاقة تعاونية بين طاقم المدرسة واللجنة.
٩. الأطلّاع على البرامج والبحوث والممارسات الجيدة الحالية في تعليم الموهوبين، وعلاقتها بالتعليم العام.
١٠. تركيز الاهتمام على قضايا تتعلق بتحسين الخدمات التعليمية للطلاب الموهوبين.
١١. المساعدة على تفسير بيانات مسح البرنامج.
١٢. تقديم توصيات البرنامج كتابة إلى المدير، ومجلس إدارة المدرسة.
١٣. الاجتماع بصورة دورية (شهرية في الغالب).
١٤. تقديم اقتراحات من أجل رفع وعي المجتمع بخصوص تعليم الموهوبين.

١٥. طرح مبادرات مخصصة لتلبية حاجات الطلاب الموهوبين.
١٦. تشجيع الحوار بين أولياء الأمور والطلاب، وبين الطلاب وطواقم المدرسة وأفراد المجتمع، حول موضوعات تخص حاجات الطلاب الموهوبين.
١٧. دعم التدريب المهني لهيئة التدريس.
١٨. دعم تشريعات تمويل تعليم الموهوبين على مستوى المقاطعة، والولاية، والوطن.
١٩. تقديم الاقتراحات، ودعم العمل على المستوى الوطني والمحلي والولاية بخصوص برامج تربية الموهوبين، وحضور الاجتماعات التشريعية، وكتابة الرسائل، وتشجيع برامج تربية الموهوبين.
٢٠. تأمين مساعدة مالية لبرنامج تربية الموهوبين، عبر ترتيب عمليات التبرع، واعتماد بعثات ومنح دراسية للطلاب.
٢١. المساعدة على جمع المتطوعين للعمل كمحكمين للجوائز والمسابقات الخاصة بالطلاب الموهوبين.
٢٢. العمل كحلقة ارتباط لمساعدة المجتمع على فهم الخدمات التي يُوفِّرها برنامج تربية الموهوبين، ودعمها.
٢٣. تشجيع التواصل والفهم الأمثل لموضوعات تعليم الموهوبين بين أوساط المعلمين، وذوي الطلاب، والرأي العام.

## عضوية اللجنة الاستشارية

سوف يتباين حجم اللجنة الاستشارية وتركيبها بناءً على عدد المدارس الأساسية والإعدادية والثانوية الممثلة، وعلى التنظيمات المحلية، أو تنظيمات الولاية التي تحكم وجود هذه المدارس. يجب أن يُمثّل أعضاء اللجنة كل من: ذوي الطلاب في برنامج تربية الموهوبين، وهيئة التدريس، وأفراد المجتمع المحلي لكل مدرسة، وكبار رجال الأعمال، ومديري برنامج تربية الموهوبين ومعلميهم، وهيئة ممثلي التعليم، وربما أحد الطلاب الذي تُرشدّه الإدارة. وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن ينضم إلى عضوية اللجنة مُمثّل عن المنهاج الدراسي والتعليم، ومدير واحد على الأقل. كما يجب أن تعكس عضوية اللجنة التركيبية الإثنية والجغرافية لمقاطعة المدرسة. وينبغي أن تُحدّد مدة خدمة الأعضاء سلفاً قبل تعيينهم (تتراوح بين سنتين وثلاث سنوات).

## الخطوات الخاصة بتكوين لجنة استشارية لتعليم الموهوبين

١. ابدل ما في وسعك لضمان الحصول على الموافقة.

٢. عرّف الإداريين بوظيفة اللجنة الاستشارية.

٣. اشرح الحاجة المحلية لفوائد اللجنة الاستشارية.
٤. أعط أمثلة على المدارس التي حققت فيها اللجان الاستشارية نجاحًا باهرًا.
٥. وضح كيف تكون اللجنة الاستشارية ذا فائدة للإداريين، والمدرسة، والهيئة التدريسية.
٦. احصل على موافقة هيئة إدارة المدرسة لتأسيس لجنة استشارية خاصة بتعليم الموهوبين (إن لزم الأمر).
٧. اختر أعضاء اللجنة، وتواصل معهم.
٨. جهّز قائمة بأسماء الأفراد المرشّحين لعضوية اللجنة، ثمّ اتصل بالأعضاء الذين اختيروا لشرح دور اللجنة، مُحدِّدًا مهامهم في الخدمة.
٩. ادعُ إلى عقد الاجتماع الأول، وتجنّب التعارض في التوقيت قدر الامكان، مُشدِّدًا على أهمية الحضور.
١٠. ذكّر أعضاء اللجنة - بوساطة الهاتف، أو البريد الإلكتروني - بتاريخ الاجتماع قبل مدّة وجيزة من عقد الاجتماع الأول.
١١. حدّد جدول أعمال الاجتماع.

### مثال على جدول أعمال الاجتماع الأول

- الترحيب، والملاحظات الافتتاحية من قبل موظفي المدرسة.
- تقديم أعضاء اللجنة.
- شرح دور اللجنة الاستشارية.
- عرض موجز عن مقاطعة المدرسة، ومهمتها، وأهدافها للطلاب كافة.
- تقديم لمحة تاريخية ومراجعة لخدمات برنامج تربية الموهوبين في المقاطعة.
- استعراض معايير الولاية بشأن تعليم الموهوبين، إن وُجِدَتْ.
- تنظيم اللجنة، مثل: اختيار رئيس اللجنة والسكرتير، واختيار تواريخ الاجتماعات المستقبلية ومواعيدها.
- مناقشة بنود جدول الأعمال اللاحق.

## ملاحظات مفيدة عن العمل مع اللجان الاستشارية القائمة أو الجديدة

- قدّم معلومات خاصّة بالسيرّة الذاتية عن رئيس اللجنة وأعضاء اللجنة الآخرين.
- اشرح ما هو متوقّع من أعضاء اللجنة حيال المشورة، والدعم، والتعاون، والوقت، ثمّ أعطِ توصيفاً مكتوباً لعضوية اللجنة، علماً بأنّه يمكنك الاستناد إلى توصيف الثلاث والعشرين مواصفة التي وردت آنفاً عن وظائف اللجنة الاستشارية لتعليم الموهوبين.
- وضح غرض برنامج الموهوبين وأهدافه، بحيث يتمكّن أعضاء اللجنة من تقديم النصّح والإرشاد المناسبين، ثمّ عرّف أعضاء اللجنة بالخطة الإجمالية لبرنامج تربية الموهوبين.
- زوّد أعضاء اللجنة بمعلومات متواصلة عن التطورات التربوية في ميدان تعليم الموهوبين، على المستوى الفدرالي، والمحلي، والولاية.
- ادعُ أعضاء اللجنة إلى حضور فعاليات المدارس، واجتماعات مجلس التربية، أو المناسبات الخاصّة التي يُنظّمها برنامج تربية الموهوبين والمتفوّقين.
- أظهر حماساً والتزاماً بدور اللجنة في تحسين خدمات تعليم الموهوبين.
- وفرّ للممثّلين فرص الاجتماع بالطلاب طول أيام السنة الدراسية.
- شكّل لجاناً فرعية مؤلّفة من (3-4) أعضاء لمعالجة موضوعات مُحدّدة، وإنجاز مهام معيّنة عند الضرورة.
- حدّد مواعيد الاجتماعات في وقت مناسب، ويستحسن أن تُعقد هذه الاجتماعات في إحدى المدارس.
- بلّغ أعضاء اللجنة مسبقاً - قبل أسبوعين على الأقلّ - بموعد الاجتماع.
- نظّم الاجتماعات ضمن حدّ زمني معقول، وزوّد أعضاء اللجنة قبل الاجتماع بجدول أعمال، يشمل شرحاً موجزاً عن الموضوعات التي ستناقش.
- روجّ للخدمة التي تُقدّمها هذه اللجنة؛ بكتابة مقالات في الصحف والمجلات، وتقديم عروض، فضلاً عن التقرير السنوي لبرنامج تربية الموهوبين والمتفوّقين.
- لا تنس تقديم المُرطّبات دائماً.
- قد يكون للجان الاستشارية أثر إيجابي ومباشر في أنواع الخدمات التي تُقدّمها مقاطعة مدرسة معيّنة إلى طلابها الموهوبين، وفي التحسّن الإجمالي لبرنامج تربية الموهوبين. كما يستطيع أعضاء اللجنة عبر المشاركة بخبراتهم ومعارفهم دعم جودة خدمات تعليم الموهوبين ونزاهتها، فضلاً عن ضمان تلبية حاجات الطلاب الموهوبين الذين جرى تعرّفهم في مقاطعة المدرسة.

Noor-R 26-7-2010

Mawhiba Designing Services Purcell Appendix

PAGE \\* MERGEFORMAT 2

## الملحق (ب)

### معايير الرابطة القومية الأمريكية للموهوبين، الخاصة ببرنامج الموهوبين لمرحلة ما قبل سنّ الدراسة حتى الصف الثاني عشر

#### المقدمة

توضّح هذه الوثيقة المعايير النموذجية والمطلوبة لبرامج تعليم الطلاب الموهوبين، وتصوّر معايير برامج الموهبة التي تسبق دخول الجامعة، وتمثّل مجموعة من مستويات الأداء المصغّرة، أو الإلزامية والنموذجية أو المثالية. يمكن استعمال هذه المعايير بصفقتها مؤشراً لقياس فاعلية البرمجة، ومعايير تقييم فاعلية البرنامج، والاسترشاد بها لتطوير البرنامج، ووضع التوصيات بخصوص الحد الأدنى من المتطلبات التي يجب توافرها في برامج ذات جودة عالية لتعليم الموهوبين.

وقد اهتدى فريق المهامّ الخاصة بعدة مبادئ إرشادية في وضع هذا المعايير، شملت ما يلي:

- يجب أن تشجّع المعايير - لا أن تُملي - المناهج ذات الجودة العالية.
- تُمثّل المعايير نتائج البرنامج المطلوبة ومعايير التفوق.
- تُحدّد المعايير مستوى الأداء الذي ينبغي أن تطمح إليه الهيئات ومناطق المدارس التعليمية جميعها.
- تُمثّل المعايير توافقاً مهنيّاً على الأسلوب الحاسم في تعليم الموهوبين الذي قد يجده معظم المعنيين مقبولاً.
- تُعدّ المعايير مظاهر مرئية للبرمجة التعليمية، وهي ترتبط - بصورة مباشرة - بالنموّ والتطوير المستمر للطلاب الموهوبين.

ملحوظة: يحوي الغلاف الخلفي للكتاب قائمة بتعريفات بعض المصطلحات.

#### التعريفات:

**برامج تعليم الموهوبين:** تركيبة شاملة ومُنسّقة من الخدمات الرسمية وغير الرسمية، المقدمة على أساس مستمر، والمخصّصة لرعاية الطلاب الموهوبين بصورة فاعلة.

**المعيار:** مستوى معين من الأداء يجب أن تحققه البرامج لتعدّ ناجحة بحسب المعايير (وورتن ساندرز، وفيتز باترك، ١٩٩٧).

**الطلاب الموهوبون:** هم الأطفال والشباب الذين يتمتعون بموهبة متميّزة، أو يُظهرون قدرات كامنة للأداء بمستويات عالية جدًا من الإنجاز، مقارنة بأقرانهم من العمر، والخبرة، أو البيئة نفسها (مديرية التربية الأمريكية، ١٩٩٣، ص ٣).

**الحد الأدنى من المعايير:** يتضمن الشروط المطلوبة لصياغة برامج مقبولة لتعليم الموهوبين.

**معايير نموذجية:** شروط مرغوبة ومثالية للتمييز في تطبيق برامج تعليم الموهوبين.

### عضوية فريق المهام الخاصة:

ماري س. لاندورم، وبيفرلي شاكلي (محرران).

المؤلفون المشاركون:

تيم بيرك، وجلوريا كوكس، وجان ديوار، وسوزان هانسفورد، وتوم هيز، ومارتا مونتجوي، وكارول ريد، وأنا سلاتينا.

الأعضاء الآخرون لفريق تنفيذ المهام الخاصة:

سالي بيسر، وسالي دوبنز، وكولين اهرشمان، ومايكل هول، وفرانك بيني، وجوليا روبرتس، وسوي فوجل، وجوانا ويلش.

### المراجع

Texas Education Agency (1996). Texas state plan for the education of gifted/talented students. Austin, TX: Author.

U.S. Department of Education (1993). National excellence: A case for developing America's talent, Washington, DC: Author.

Worthen, B. R., Sanders, J. R., & Fitzpatrick, J.L. (1997), program evaluation: Alternative approaches and practical guidelines (2nd ed.). New York: Longman.



معايير برامج تعليم الموهوبين: المنهج والتدريس.

المعايير النموذجية	الحد الأدنى من المعايير	المبادئ الإرشادية
<p>١. الحدّ النموذجي: يجب أن يكون المدى والتتابع الخاصّ بالمنهج الدراسي مُحدداً بصورة واضحة للمستويات كلها، وفي شتى مجالات الموضوعات.</p>	<p>١. الحدّ الأدنى: يجب دمج المنهج الدراسي المتميز (تعديلات تتعلق بالمنهج الدراسي والتعليم، وتعالج حاجات التعليم الفريدة للطلاب الموهوبين) للطلاب الموهوبين في مختلف أرجاء المنطقة.</p>	<p>١. ينبغي توافر مناهج دراسي متميز للمتعلم الموهوب، يقلص المستويات التي تسبق صفوف ما قبل الروضة حتى الصف الثاني عشر.</p>
<p>٢. الحدّ النموذجي: يجب أن تتضمن خطط المنهج الدراسي في المنطقة الأهداف والمحتوى والمصادر، التي تُشكل تحدياً للطلاب الموهوبين في الصف الدراسي الاعتيادي.</p> <p>١،٢ الحدّ النموذجي: يجب أن يكون المعلمون مسؤولين عن تطوير الخطط لتمايز المنهج الدراسي، في كلّ حقل معرفي مخصّص للطلاب الموهوبين.</p> <p>٢،٢ الحدّ النموذجي: يجب أن يوضّح توثيق التعليم لغايات تقييم مستويات تسريع التعلم ومعدلاته، خطط برامج الطلاب الموهوبين، القائمة على الحاجات الأساسية للمتعلمين الأفراد.</p> <p>٢،٢ الحدّ الأدنى: يجب تقييم الطلاب الموهوبين لتعرفّ الكفاءة في المقررات الدراسية النظامية جميعها، ثمّ تقديم فرص تعليمية أكثر تحدياً لهم.</p>	<p>٢. الحدّ الأدنى: ينبغي تمايز التعليم والأهداف والاستراتيجيات التي تُقدم إلى الطلاب الموهوبين بصورة منهجية، عن تلك المقدمة إلى الصفوف الدراسية الاعتيادية.</p> <p>١،٢ الحدّ الأدنى: ينبغي للمعلمين أن يمايزوا، ويستبدلوا، ويكملوا، ويعدّلوا المناهج الدراسية: لتسهيل الوصول إلى أهداف التعليم ذات المستويات العليا.</p> <p>٢،٢ الحدّ الأدنى: يتعيّن تعرفّ وسائل إبراز الكفاءة في عمليات المنهج الدراسي الاعتيادي ومفاهيمه؛ لتسهيل عملية التسريع الأكاديمي المناسبة.</p> <p>٢،٢ الحدّ الأدنى: يجب تقييم الطلاب الموهوبين لتعرفّ الكفاءة في المهارات الأساسية والمعرفة، وتزويدهم بفرص تعليمية تنطوي على تحدّي عندما تتضح تلك الكفاءة.</p>	<p>٢. يجب تعديل التعليم والمناهج الدراسية الاعتيادية، وتكييفها أو استبدالها؛ لتلبية الحاجات الفريدة للطلاب الموهوبين.</p>

(يتبع)

تتمة معايير برامج تعليم الموهوبين: المنهج والتدريس.

المعايير النموذجية	الحد الأدنى من المعايير	المبادئ الإرشادية
<p>٣. يجب أن تتركز الفرص المستدامة للتسريع في المنهج الدراسي - بعد اعتمادها - على مجالات إبداع الطلاب الموهوبين واهتماماتهم، تاركة المجال في الوقت ذاته، لتحقيق السقف الأعلى من التعلم.</p>	<p>٣. ينبغي أن يتكوّن برنامج التعليم من محتوى متقدّم، واستراتيجيات تعليمية متميزة على نحو مناسب؛ من أجل إبراز معدل التسريع في التعليم، والعمليات الفكرية المتقدمة للطلاب الموهوبين.</p>	<p>٣. ينبغي أن يكون معدل السرعة التعليمية مرناً ليُسمح بتسريع تعلم الطلاب الموهوبين، كلما كان ذلك مناسباً.</p>
<p>٤. يجب توفير الفرص الخاصّة بالتسريع الجزئي أو الكلي للموضوعات والمستويات الصنفيّة، لكل طالب يُظهر مثل هذه الحاجات.</p>	<p>٤. ينبغي دراسة القرارات المتعلقة بالاستمرار، أو تعرفّ التسريع في المحتوى والمستوى الصنفي فقط، بعد إجراء عملية تقييم مستفيضة.</p>	<p>٤. ينبغي تهيئة الفرص التعليمية أمام الطلاب الموهوبين في مجالي تحطّي المستوى، والموضوع.</p>
<p>٥. يجب أن تتوافر خيارات خدمة مناسبة لكل طالب؛ من أجل الدراسة حسب المستويات الصنفيّة والتعلّمية المتقدمة.</p> <p>١، ٥ يجب تعديل المناهج الدراسية المتميزة الخاصّة بطلاب ما قبل الروضة حتى الصف الثاني عشر؛ من أجل تقديم خبرات تعليمية تتناسب مع اهتمامات الطلاب، واستعدادهم، وأساليب تعلّمهم.</p>	<p>٥. ينبغي أن تتكون الخبرات التعليمية المناسبة والمتنوعة من تشكيلة من الخيارات الخاصّة بالمنهج الدراسي، والاستراتيجيات، والمواد التعليمية.</p> <p>١، ٥ يجب توفير ترتيبات تعليمية مرنة (صفوف دراسية خاصّة، وندوات، وغرف مصادر، ولقاءات مع المعلمين، ودراسة مستقلة، ومشاريع بحث).</p>	<p>٥. ينبغي أن تتألف الفرص التعليمية للموهوبين من سلسلة خيارات متميزة في المنهج الدراسي، والمناحي التعليمية، ومواد المصادر.</p>

## معايير برامج تعليم الموهوبين : إدارة البرنامج وتسييره.

الوصف: يجب أن يشمل البرنامج المناسب لتعليم الموهوبين على إيجاد الوسائل الكفيلة بتنفيذ الخدمات، وإدارتها، وتطويرها.

المعايير النموذجية	الحد الأدنى من المعايير	المبادئ الإرشادية
<p>١. ينبغي للمُنسق المكلف ببرنامج الموهوبين أن يكون قد أكمل دورة تأهيلية، أو أن يكون حاصلاً على شهادة علمية متقدمة في مجال تعليم الموهوبين.</p> <p>٢. تُعدُّ مسؤولية تعليم الموهوبين مسؤولية تشاركية، تتطلب وجود علاقات قوية بين برنامج تعليم الموهوبين والتعليم العام على نطاق المدرسة.</p> <p>٣. ينبغي للعاملين في برنامج تعليم الموهوبين أن يسهلوا تعميم المعلومات المتعلقة بالسياسات والممارسات الرئيسة في مجال تعليم الموهوبين (مثل: تحويل الطلاب وفرزهم، والاستثنافات، والتقدم الذي يحرزه الطالب،... إلخ) على موظفي المدرسة، وأولياء أمور الطلاب، وأفراد المجتمع المحلي.</p> <p>١، ٣. ينبغي أن يعطى أولياء أمور الطلاب الموهوبين فرصة منتظمة للمشاركة في مدخلات البرنامج، وتقديم توصيات بشأن عمل البرنامج بالتعاون مع المُنسق.</p>	<p>١. ينبغي أن يكون مُنسق برنامج تعليم الموهوبين قد أكمل دورات تأهيل في مجال تعليم الموهوبين، وأن يُظهر قدرة قيادية تناسب هذا الدور.</p> <p>٢. يتعين على أي برنامج لتعليم الموهوبين أن يقيم ارتباطاً بين التعليم العام وتعليم الموهوبين على مختلف المستويات.</p> <p>٣. يجب على معلمي برنامج تعليم الموهوبين أن يحافظوا على تواصل دائم مع ذوي الطلاب.</p> <p>١، ٣. يتعين على برنامج تعليم موهوبين أن يؤسس لجنة استشارية تعكس التنوع الثقافي والاجتماعي والاقتصادي للمدرسة، أو المجتمع الطلابي بمجمهله في منطقة المدرسة، بحيث تشمل أولياء أمور الطلاب، وأفراد المجتمع المحلي، والطلاب، وأعضاء الهيئة التدريسية في المدرسة.</p>	<p>١. ينبغي أن يدير طاقم تعليمي مؤهل جيداً الخدمات المقدمة إلى الطلاب الموهوبين.</p> <p>٢. يجب دمج برنامج تعليم الموهوبين في برنامج التعليم العام.</p> <p>٣. يجب أن يتضمن برنامج تعليم الموهوبين علاقات عمل إيجابية مع الدوائر الانتخابية ومجموعات الضغط، بالإضافة إلى وكالات التنفيذ.</p>

(يتبع)

### تتمتع معايير برامج تعليم الموهوبين: إدارة البرنامج وتسييره.

الوصف: يجب أن يشمل البرنامج المناسب لتعليم الموهوبين على إيجاد الوسائل الكفيلة بتنفيذ الخدمات، وإدارتها، وتطويرها.

المعايير النموذجية	الحد الأدنى من المعايير	المبادئ الإرشادية
<p>٢، ٣ ينبغي لبرنامج تعليم الموهوبين أن يدرس - بصورة منتظمة - القضايا والمشكلات المثارة من بقية الميادين والوكالات التعليمية الأخرى، بخصوص اتخاذ قرار بشأن برامج تعليم الموهوبين.</p>	<p>٢، ٣ ينبغي لمعلمي برنامج تعليم الموهوبين أن يتواصلوا مع الدوائر والوكالات التعليمية الأخرى المنخرطة في موضوع الطلاب الموهوبين (مثل: مناطق المدرسة، ووزارات التربية في الولايات، وهيئات التعليم المتوسط).</p>	
<p>٤. يجب أن تتوافر مجموعة متنوعة من المصادر (أولياء الأمور، والمجتمع، والمهنيون) لدعم عمليات البرنامج.</p> <p>١، ٤ يجب أن يوفر برنامج تعليم الموهوبين تكنولوجيا متقدمة لدعم الخدمات المناسبة.</p> <p>٢، ٤ ينبغي لخطة المدرسة شراء مواد جديدة تعكس حاجات الطلاب الموهوبين.</p>	<p>٤. ينبغي تهيئة المصادر لدعم عمليات البرنامج.</p> <p>١، ٤ يتعين تقديم الدعم التكنولوجي لخدمات برامج تعليم الموهوبين.</p> <p>٢، ٤ ينبغي لاختيارات المكتبة أن تعكس تنوع المواد، بما فيها تلك التي تناسب الطلاب الموهوبين.</p>	<p>٤. لا بد من تهيئة المواد والمصادر المطلوبة لدعم جهود برامج تعليم الموهوبين.</p>

## معايير برامج تعليم الموهوبين: تصميم البرنامج.

الوصف: يتطلب تطوير برامج مناسبة لتعليم الموهوبين وجود خدمات شاملة، مبنية على دعم فلسفي ونظري وعملي سليم.

المعايير النموذجية	الحد الأدنى من المعايير	المبادئ الإرشادية
<p>١. يجب أن تتناسب مستويات الخدمات مع حاجات الطلاب الموهوبين، عن طريق توفير كمّ متصل كامل من الخيارات.</p>	<p>١. يجب أن تكون خدمات برامج الموهوبين في متناول الطلاب الموهوبين كافة.</p>	<p>١. ينبغي وجود سلسلة خدمات متواصلة للطلاب الموهوبين بدلاً من برنامج واحد.</p>
<p>٢. ينبغي أن تتلقى برامج تعليم الموهوبين تمويلًا يتناسب مع أهداف البرنامج، ويكفي لتبنيها على النحو الأمثل.</p>	<p>٢. يجب أن يكون تمويل برامج تعليم الموهوبين عادلاً مقارنة بتمويل البرامج المحلية الأخرى.</p>	<p>٢. يجب توفير التمويل اللازم لبرامج تعليم الموهوبين.</p>
<p>٣. يجب تخطيط برامج تعليم الموهوبين، بناءً على التشاور مع الخبراء المطلعين.</p> <p>١، ٢ يجب أن تتبنى المدرسة أو المنطقة بيان رسالة (فلسفة)، يوضح الحاجة إلى برامج تعليم الموهوبين.</p> <p>٢، ٣ يجب أن تتضمن خطة أي برنامج شامل، يغطي مرحلة ما قبل الروضة حتى الصف الثاني عشر، سياسات وإجراءات خاصة بالفرز، والمنهاج الدراسي، والتعليم، وإيصال الخدمة، وإعداد المعلم، والتقييم التكويني/ البنائي، وخدمات الدعم، وإشراف أولياء الأمور.</p>	<p>٣. لا بُدّ من طرح برامج تعليم الموهوبين للمراجعة الخارجية على أساس دوري.</p> <p>١، ٢ يجب تستند برامج تعليم الموهوبين إلى بيان فلسفي معلن وواضح، وأهداف وغايات محددة.</p> <p>٢، ٣ ينبغي توفير متصل خدمات عبر المراحل الدراسية، من مرحلة رياض الأطفال حتى الصف الثاني عشر.</p>	<p>٣. يجب أن تنام برامج تعليم الموهوبين على قاعدة شاملة وسليمة.</p>

(يتبع)

### تتمة معايير برامج تعليم الموهوبين: تصميم البرنامج.

الوصف: يتطلب تطوير برامج مناسبة لتعليم الموهوبين وجود خدمات شاملة، مبنية على دعم فلسفي ونظري وعملي سليم.

المعايير النموذجية	الحد الأدنى من المعايير	المبادئ الإرشادية
<p>٤. ينبغي تصميم برامج تعليم الموهوبين على نحو يُتمم المهارات الأكاديمية والمعرفة المكتسبة في الصفوف الدراسية الاعتيادية على مختلف المستويات؛ لضمان الاستمرارية في أثناء تقدّم الطلاب عبر البرنامج.</p> <p>٤، ١ يجب على مناطق المدارس المحلية أن تقدّم خيارات خدمة متعدّدة؛ إذ لا يمكن لأية خدمة منفردة أن تقي بالغرض وحدها.</p>	<p>٤. يجب أن تكون برامج تعليم الموهوبين مرتبطة ببرنامج التعليم العامّ.</p> <p>٤، ١ ينبغي تهيئة فرص تعليمية مناسبة في الصفوف الدراسية النظامية، وغرفة المصادر، والبيئات المنفصلة، أو الاختيارية، أو الطوعية.</p>	<p>٤. يجب أن تكون خدمات برامج تعليم الموهوبين جزءاً متمماً لليوم المدرسي في التعليم العامّ.</p>
<p>٥. يجب أن تشمل ترتيبات التجميع المرنة الطلاب الموهوبين من مختلف المستويات الصنفية، والموضوعات جميعها من أجل ضمان حصول هؤلاء الطلاب على فرصة التعلّم من أقرانهم، والتعلّم معهم.</p>	<p>٥. ينبغي أن يكون استعمال التجميع المرن للطلاب الموهوبين جزءاً متمماً لبرامج تعليم الموهوبين.</p>	<p>٥. يجب تطوير التجميعات المرنة للطلاب على نحو يُسهّل التمايز في التعليم والمنهاج الدراسي.</p>
<p>٦. ينبغي أن تغطي سياسات تعليم موهوبين، على الأقل، المجالات التالية: دخول المدرسة المبكر، وتجاوز المستوى الدراسي، والتجميع على أساس المقدرّة، والتسجيل المزدوج.</p>	<p>٦. ينبغي أن تشمل سياسات المدارس الحالية والمستقبلية تقديم خدمات لتلبية حاجات الطلاب الموهوبين.</p>	<p>٦. تُعدّ سياسات التعديل والإضافة الخاصّة بعمليات برنامج التعليم العامّ أمراً ضرورياً بالنسبة إلى برامج تعليم الموهوبين.</p>

معايير برامج تعليم الموهوبين: تقويم البرنامج.  
الوصف: يُعدّ تقويم البرنامج الدراسة المنهجية لقيمة الخدمات المقدمة وأثرها.

المعايير النموذجية	الحد الأدنى من المعايير	المبادئ الإرشادية
<p>١. ينبغي أن تعالج المعلومات المجمعّة المسائل ذات العلاقة التي تطرحها الدوائر الانتخابية في المنطقة، وأن تستجيب لحاجات الأشخاص المستفيدين كافة.</p> <p>٢. يتعيّن على مناطق المدارس أن تخصّص الوقت، والدعم المالي، والعنصر البشري الكافي للقيام بعملية تقويم منظم للبرنامج.</p>	<p>١. ينبغي أن تعكس المعلومات المجمعّة اهتمامات وحاجات أغلب مجموعات الدوائر الانتخابية في المنطقة.</p> <p>٢. يجب على مناطق المدارس أن توفر مصادر كافية لتقويم البرنامج.</p>	<p>١. ينبغي أن يكون التقويم هادفاً.</p> <p>٢. ينبغي أن يكون التقويم فاعلاً واقتصادياً.</p>
<p>٣. ينبغي أن يتمتّع الأشخاص المسؤولون عن التقويم بخبرة في مجال تقويم البرامج الخاصّ بتعليم الموهوبين.</p> <p>١، ٣. ينبغي لصياغة التقويم أن يبيّن نقاط القوة والضعف المكتشفة في البرنامج، بالإضافة إلى النواحي الحسّاسة التي قد تؤثر في خدماته.</p> <p>٢، ٣. يجب اتخاذ الحيطة لضمان استعمال أدوات، مع دليل يتسم بالثبات، تكون مناسبة للمراحل العمرية المختلفة، والمستويات النمائية، والنوع الاجتماعي، وتنوّع الفئات المستهدفة.</p>	<p>٣. ينبغي أن يتمتّع الأشخاص المشرفون على التقويم بدرجة عالية من الكفاءة والثقة.</p> <p>١، ٢. ينبغي لصياغة تقويم البرنامج أن يتناول مدى تحقيق الخدمات أهدافها الموضوعية.</p> <p>٢، ٣. يجب أن تكون الطرائق والوسائل المستخدمة في جمع المعلومات صحيحة وموثوقة في حال استعمالها مستقبلاً.</p>	<p>٣. يجب تنفيذ التقويم بكفاءة والتزام أخلاقي.</p>

(يتبع)

### تتمة معايير برامج تعليم الموهوبين: تقويم البرنامج.

الوصف: يُعدُّ تقويم البرنامج الدراسة المنهجية لقيمة الخدمات المقدمة وأثرها.

المعايير النموذجية	الحد الأدنى من المعايير	المبادئ الإرشادية
<p>٣، ٣ يجب إجراء التقييمات البنائية بانتظام، كل خمس سنوات، على الأقل، أو حسب ما تراه سلطة الولاية أو المنطقة.</p> <p>٤، ٣ ينبغي إعطاء الأفراد المعنيين بعملية التقييم الفرصة المناسبة للتحقق من المعلومات، وما يعقبها من تفسيرات.</p>	<p>٣، ٣ يجب استعمال استراتيجيات التقويم التكويني/ البنائي باستمرار؛ من أجل إجراء تحسينات، وتطوير جوهري للبرنامج.</p> <p>٤، ٣ يجب إبقاء المعلومات الشخصية سرية.</p>	
<p>٤. ينبغي تقييم التقارير لتقييم نتائج معينة، وتشجيع المتابعة من قبل الأشخاص المستفيدين.</p>	<p>٤. ينبغي أن تطرح تقارير التقييم نتائج التقييم بصيغة واضحة ومتماسكة.</p>	<p>٤. يجب توفير نتائج التقويم بوساطة تقرير مكتوب.</p>



## معايير برامج تعليم الموهوبين: التطوير المهني.

الوصف: من حق الطلاب الموهوبين أن يخدمهم معلمون محترفون يتمتعون بإعداد متخصص في مجال تعليم الموهوبين، وخبرة في تدريس محتوى متمايز، وأساليب تدريس صحيحة، ويتشاركوا في برامج التطوير المهني المستمر، ويملكوا مواصفات مهنية وشخصية مثالية

المعايير النموذجية	الحد الأدنى من المعايير	المبادئ الإرشادية
<p>١. ينبغي تزويد معلمي المدرسة كافة ببرامج تطوير مهني مستمر بخصوص طبيعة الطلاب الموهوبين وحاجاتهم، والاستراتيجيات التعليمية المناسبة.</p> <p>١،١ ينبغي أن يواصل جميع معلمي الطلاب الموهوبين الانخراط النشط في دراسات تتناول تعليم الموهوبين، عن طريق برامج تطوير مهني، أو برامج الدراسات العليا.</p>	<p>١. لا بُدَّ من توعية جميع العاملين في المدرسة بشأن طبيعة الطلاب الموهوبين وحاجاتهم.</p> <p>١،١ لا بُدَّ أن يحضر معلمو الطلاب الموهوبين في كل سنة نشاطاً واحداً للتطوير المهني الخاصّ بمثل هؤلاء المعلمين.</p>	<p>١. ينبغي تهيئة برنامج مهني لكل المعلمين المعنيين بتعليم الموهوبين.</p>
<p>٢. ينبغي لجميع العاملين مع الطلاب الموهوبين أن يشاركون في برامج للتطوير المهني بانتظام.</p> <p>١،٢ ينبغي أن يمتلك جميع المختصين بتعليم الموهوبين درجة علمية مناسبة في مجال تعليم الموهوبين.</p> <p>٢،٢ المعلمون الذين يتمتعون بخبرة متقدمة في تعليم الموهوبين، هم الوحيدون الذين يجب أن تتاط بهم مسؤولية الإشراف على تعليم الطلاب الموهوبين.</p>	<p>٢. لا بُدَّ أن يحصل جميع المعلمين العاملين في برنامج تعليم الموهوبين على شهادة للتعليم في المجالات الموكلة إليهم، وينبغي أن يكونوا على دراية بالفروق التعليمية الفريدة وحاجات الطلاب الموهوبين، في كل مستوى صفّي يُدرّسونه.</p> <p>١،٢ يجب على جميع المعلمين المتخصصين في تعليم الموهوبين أن يكونوا حاصلين على شهادة (أو ما يعادلها) في تعليم الموهوبين من الولاية التي يعملون فيها، أو يسعون إلى الحصول على مثل هذه الشهادة.</p> <p>٢،٢ ينبغي لكل معلم يتولى مسؤولية تعليم الطلاب الموهوبين أن يتمتع بخبرة واسعة في مجال تعليم الموهوبين.</p>	<p>٢. يجب إشراك المعلمين المؤهلين فقط في برنامج تعليم الطلاب الموهوبين.</p>

(يتبع)

### تتمة معايير برامج تعليم الموهوبين: التطوير المهني.

الوصف: من حق الطلاب الموهوبين أن يخدمهم معلمون محترفون يتمتعون بإعداد متخصص في مجال تعليم الموهوبين، وخبرة في تدريس محتوى متميز، وأساليب تدريس صحيحة، ويتشاركون في برامج التطوير المهني المستمر، ويملكون مواصفات مهنية وشخصية مثالية

المبادئ الإرشادية	الحد الأدنى من المعايير	المعايير النموذجية
٣. يحتاج معلمو المدرسة إلى دعم جهودهم المتعلقة بتعليم الموهوبين.	٣. ينبغي أن يتحرر موظفو المدرسة من الواجبات المهنية العادية للمشاركة في جهود التطوير التعليمي، في مجال تعليم الموهوبين.	٣. لا بُد من تمويل أنشطة التطوير المهني في تعليم الموهوبين جزئياً، على الأقل، من قبل مناطق المدارس، والوكالات التعليمية.
٤. ينبغي توفير الوقت والدعم اللازمين للمعلمين؛ من أجل إعداد خطط متميزة للتعليم، والمواد، والمنهاج الدراسي، وتطويرها.	٤. ينبغي أن يُخصَّص لأعضاء هيئة التدريس في المدرسة وقتاً لتخطيط التعليم المتميز للطلاب الموهوبين.	٤. ينبغي تخصيص وقت للتخطيط المبرمج - بشكل منظم - للمعلمين؛ من أجل البرامج التعليمية المتميزة، والمصادر ذات العلاقة.

## معايير برامج تعليم الموهوبين: فرز الطلاب.

الوصف: ينبغي تقييم الطلاب الموهوبين لتعرف الخدمات التعليمية المناسبة لهم.

المعايير النموذجية	الحد الأدنى من المعايير	المبادئ الإرشادية
<p>١. ينبغي لمنطقة المدرسة أن توفر المعلومات سنوياً عن طريق لغات متعددة، بخصوص عملية تعرف الطلاب المؤهلين لخدمات برامج تعليم الموهوبين.</p> <p>١،١ ينبغي أن تكون عملية الترشيح متواصلة، وأن تتم عملية فرز أي طالب في مختلف الأوقات.</p> <p>٢،١ ينبغي توفير إجراءات ونماذج الترشيح بعدد كبير من اللغات.</p> <p>٣،١ يجب تنظيم ورشات عمل أو حلقات نقاش خاصة لأولياء الأمور؛ لتمكينهم من فهم الموهبة فهماً كاملاً.</p>	<p>١. لا بُدّ من نشر المعلومات التي تتصل بخصائص الطلاب الموهوبين في المجالات التي تخدمها المنطقة سنوياً، ونعيمها على جميع أعضاء الهيئة التدريسية المعنية.</p> <p>١،١ يجب شمول الطلاب جميعهم في الفرز الأولي للمتقين المحتملين لخدمات تعليم الموهوبين.</p> <p>٢،١ يجب قبول لترشيحات الخدمات من أي مصدر (المعلمين، وأولياء أمور الطلاب، وأفراد المجتمع المحلي، والأقران).</p> <p>٣،١ ينبغي تزويد أولياء الأمور بالمعلومات المتعلقة بفهم الموهبة، وخصائص الطلاب الموهوبين.</p>	<p>١. لا بُدّ من تنسيق عملية شاملة ومتناسكة لترشيح الطلاب؛ من أجل تعرف كفاءة خدمات تعليم الموهوبين.</p>
<p>٢. ينبغي أن تكون أدوات التقييم بلغة يتقنها الطالب، كلما أمكن ذلك.</p> <p>١،٢ يجب أن يتفاعل التقييم مع الظروف الاقتصادية، والتنوع الاجتماعي، والفروق التطورية، وظروف الإعاقة، والعوامل الأخرى التي تحدّ من ممارسات التقييم العادل.</p> <p>٢،٢ لا بُدّ من تقييم الطلاب الذين صُنّفوا في جميع نواحي الموهبة المحدّدة ضمن منطقة المدرسة باستمرار، وعبر المستويات الصفية كلها.</p> <p>٣،٢ ينبغي أن تكون أدوات تقييم قدرات الطلاب حسّاسة فيما يخصّ مراحل تطوّر الموهبة جميعها.</p>	<p>٢. ينبغي أن تكون أدوات التقييم قدرات الطلاب، وباللغة التي يتقنها الطالب، كلما أمكن ذلك.</p> <p>١،٢ ينبغي أن تكون التقييمات عادة ثقافياً.</p> <p>٢،٢ ينبغي مواصلة شرح أهداف تقييم الطلاب على المستويات كلها.</p> <p>٣،٢ ينبغي أن تكون أدوات تقييم قدرات الطلاب حسّاسة فيما يخصّ مراحل تطوّر الموهبة جميعها.</p>	<p>٢. يجب أن تقيس الأدوات المستعملة لتقييم الطالب، وتعرف أهليته لخدمات تعليم الموهوبين، العديد من القدرات، والإمكانات، ونقاط القوة، والحاجات المختلفة؛ من أجل تزويد الطالب بفرصة إظهار نواحي القوة عنده.</p>

(يتبع)

### تتمة معايير برامج تعليم الموهوبين: فرز الطلاب.

الوصف: ينبغي تقييم الطلاب الموهوبين لتعرف الخدمات التعليمية المناسبة لهم.

<p>٢. لا بد من تطوير خطط التقييم الفردية لجميع الطلاب الموهوبين الذين يحتاجون إلى تعليم يناسب قدراتهم وميولهم.</p> <p>١، ٢ لا بد أن يعكس ملف التقييم اهتمامات الطلاب الموهوبين، وأساليب تعلمهم، وحاجاتهم التعليمية.</p> <p>٤. لا بد أن تتبع معلومات تقييم الطلاب من عدة مصادر، وتتضمن طرائق تقييم متعدّدة.</p> <p>١، ٤ ينبغي أن تُمَثَّل معلومات تقييم الطلاب توازناً مناسباً للمقاييس الكمية والنوعية الصحيحة والموثوقة.</p>	<p>٢. لا بد من إعداد ملف بيانات تقييم لكل طالب؛ من أجل تقييم أهليته وكفاءته لتلقي خدمات برامج تعليم الموهوبين.</p> <p>١، ٢ يجب أن يعكس ملف بيانات التقييم خصائص التعلّم الفريدة، ومستويات الأداء، والقدرات الكاملة.</p> <p>٤. لا يتعيّن على أيّة أداة تقييم واحدة أو نتائجها أن تحرم الطالب من حقه في الحصول على خدمات برامج تعليم الموهوبين.</p> <p>١، ٤ ينبغي لأدوات التقييم جميعها أن تقدّم الدليل على ثبات الأهداف المرسومة وثباتها، وأهلية الطلاب المستهدفين.</p>	<p>٢. ينبغي إعداد ملف بيانات خاص بتقييم الطالب، وقدراته الفردية، وحاجاته؛ من أجل تخطيط التدخل المناسب.</p> <p>٤. يجب أن تستند جميع طرائق فرز الطالب وأساليبه إلى النظريات السائدة، والبحث الحديث.</p>
<p>٥. يجب جمع معلومات عن إحلال الطالب، باستعمال ميزان مناسب من المقاييس الكمية والنوعية، مع قدر كافٍ من الثبات والثبات والموضوعية لأغراض الفرز.</p> <p>١، ٥ ينبغي مراجعة إرشادات المنطقة وإجراءها، ومن ثمّ تعديلها عند الضرورة.</p>	<p>٥. لا بد أن تتضمن الخطوات الإرشادية لبرامج الموهوبين طرائق محدّدة لتقييم الطالب مرّة واحدة، على الأقل، خلال مستويات الدراسة الابتدائية، والإعدادية، والثانوية.</p> <p>١، ٥ ينبغي للخطوط الإرشادية في المنطقة أن تقدّم طرائق محدّدة لضمان حقّ الطالب، واستمرار حصوله على الخدمات المتوافرة، بالإضافة إلى الخطوط العامّة المتعلقة بحالات الاستئناف التي يقدمها ذوو الطلاب.</p>	<p>٥. لا بد أن تتضمن الطرائق المكتوبة لفرز الطالب، على الأقل، الإجراءات الخاصة بموافقة مبنية على العلم، واستبقاء الطالب، وإعادة تقييمه، وترقيعه، وطرائق الاستئناف.</p>

## معايير برامج تعليم الموهوبين: الإرشاد والتوجيه العاطفي والاجتماعي.

الوصف: ينبغي أن يرسم برنامج تعليم الموهوبين خطة لتعرف ورعاية النمو العاطفي الاجتماعي للفريد للطلاب الموهوبين.

المبادئ الإرشادية	الحد الأدنى من المعايير	المعايير النموذجية
<p>١. لا بُدَّ من تزويد الطلاب الموهوبين بإرشاد متميز لتلبية حاجات نموهم العاطفي والسوسولوجي.</p>	<p>١. ينبغي تزويد الطلاب الموهوبين - بحكم نموهم العاطفي والسوسولوجي - بخدمات الإرشاد والتوجيه من قبل مرشد اجتماعي مطلع على خصائص الحاجات العاطفية والسوسولوجية للطلاب الموهوبين.</p>	<p>١. يجب تقويم خدمة الإرشاد من قبل مرشد مدرب تدريباً خاصاً على التعامل مع الحاجات العاطفية والسوسولوجية وسماتها (ضعف التحصيل، والقدرات الكامنة المتعددة) للطلاب الموهوبين من ذوي الأصول المتنوعة.</p>
<p>٢. يجب تزويد الطلاب الموهوبين بخدمات إرشاد مهني، مُصمَّمة خصيصاً لتلبية حاجاتهم الفريدة.</p>	<p>٢. ينبغي تزويد الطلاب الموهوبين بالإرشاد الذي يتناسب وحاجاتهم الفريدة. ١, ٢ لا بُدَّ أن يحظى الطلاب الموهوبين المعرضون للخطر باهتمام خاص، وإرشاد ومؤازرة؛ لمساعدتهم على تحقيق أقصى قدراتهم.</p>	<p>٢. لا بُدَّ من تقديم استشارة للطلاب الموهوبين بخصوص الدراسة الجامعية أو الوظيفة؛ على أن تختلف - بدرجة مناسبة - عن البرامج النظامية، وتُعطى في مرحلة مبكرة قبل هذه البرامج. ١, ٢ لا بُدَّ أن يحظى الطلاب الموهوبين الذين لا يكشفون عن أداء مقنع في الصفوف الدراسية النظامية، و/أو الصفوف الدراسية الخاصة بالموهوبين، بخدمات تدخل متخصصة.</p>
<p>٣. ينبغي أن يحظى الطلاب الموهوبون المعرضون للخطر بالاستشارة والتوجيه؛ لمساعدتهم على تحقيق قدراتهم الكامنة.</p>	<p>٣. لا بُدَّ من تزويد الطلاب الموهوبين بمنهاج دراسي فاعل، بصفته جزءاً من منهاج الدراسي، والخدمات التعليمية المتميزة.</p>	<p>٣. ينبغي تزويد الطلاب الموهوبين بمنهاج دراسي فاعل، ومحدد، وقابل للتنفيذ بمدى وتتابع، فضلاً عن تضمينه تكيفاً وتوعية شخصية واجتماعية، وتخطيطاً أكاديمياً، وتوعية مهنية.</p>

(يتبع)

### تتمة معايير برامج تعليم الموهوبين : الإرشاد والتوجيه العاطفي والاجتماعي.

الوصف: ينبغي أن يرسم برنامج تعليم الموهوبين خطة لتعرّف ورعاية النموّ العاطفي الاجتماعي للفريد للطلاب الموهوبين.

المبادئ الإرشادية	الحد الأدنى من المعايير	المعايير النموذجية
٤. يجب تزويد الطلاب الموهوبين بمناهج فاعل، إضافة إلى خدمات إرشاد وتوجيه متميزة.	٤. يجب تزويد الطلاب الموهوبين بمناهج دراسي فاعل، بصفته جزءاً من خدمات تعليمية متميزة.	٤. ينبغي تزويد الطلاب الموهوبين بمناهج منظم جيداً، يُطبق بمدى وتتابع فاعلين، ويشتمل على توعية ذاتية واجتماعية، وتخطيط دراسي، وإرشاد مهني.
٥. يجب شمول الطلاب الموهوبين ضعاف التحصيل في الخدمة، بدلاً من استثنائهم من الخدمات المتميزة.	٥. يجب ألا يستثنى الطلاب الموهوبون ضعاف التحصيل من برامج تعليم الموهوبين بسبب المشكلات المتعلقة بضعفهم.	٥. يجب تزويد الطلاب الموهوبين ضعاف التحصيل بخدمات إرشاد وتوجيه محددة، تعالج القضايا والمشكلات المرتبطة بضعف التحصيل.