



مقترح لتفعيل دور المرأة الإبداعي وفقاً لقيادة التغيير

¹ هبة توفيق عودة أبو عيادة*

¹ الجامعة الإسلامية بولاية مينيسوتا الأمريكية

A proposal to activate the creative role of women in accordance with the leadership of change

¹ Heba Tawfiq Abu Eyadah*

¹ <https://orcid.org/0000-0002-2650-0885>

¹ The Islamic University of Minnesota, (USA), heba_chimist@hotmail.com

تاريخ النشر: 2023 /03 /31

تاريخ القبول: 2023 /1/10

تاريخ الاستلام: 2022/10 /25

ملخص:

تهدف الدراسة تعرف متطلبات تفعيل دور المرأة الإبداعي في المجتمعات ودعمها وإعدادها وتأهيلها لقيادة التغيير والتحسين والتطوير في ظل تحديات العولمة والثورة المعرفية والانفجار الرقمي ومواكبة احتياجات العصر الرقمي، من خلال المنهج الوصفي التحليلي بمراجعة الدراسات السابقة والأدبيات التربوية ذات الصلة في الوطن العربي (2020-2022)، وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة ووفقاً لرؤية الباحثة تقوم الدراسة الراهنة ببناء مقترح للقيادة لتطبيقها وتبينها في مؤسساتنا، وتأتي أهمية هذه الدراسة من أنه يُؤمل أن تستفيد من نتائجها القيادات التربوية وصناع القرارات والمسؤولون في الوزارات، من خلال وضع قرارات ورسم سياسات لتفعيل دور القيادات للوصول إلى مجتمع المعرفة وتعزيز مكانتها وإضافة بعض المعرفة إلى المكتبات وخاصة المكتبات الأردنية. ومن أهم نتائج الدراسة أن دور المرأة في قيادة التغيير هو تربية عقائدية وتربية سلوكية وتربية نفسية وتربية جسمية، أما المقترح لتفعيل دور المرأة الإبداعي استناداً لقيادة التغيير فقد ارتكز على سبع مجالات رئيسية وهي أولاً الإيمان بضرورة التغيير، ثانياً: قيادة عملية التغيير ثالثاً: تكوين رؤية استراتيجية واضحة، رابعاً: توجيه الفريق، خامساً: التمكين، سادساً: توفير دليل إرشادي، سابعاً: ترسيخ المفاهيم الجديدة. وجاء المقترح بدرجة ملاءمة للتطبيق من وجهة نظر المختصين والخبراء. وقدمت الدراسة مجموعة توصيات أهمها ضرورة تدريب المرأة وتوعيتها بشكل مستمر ومجاني عبر مراكز مجتمعية خاصة وتقديم الإرشاد والوعي بضرورة مواكبة التحول الرقمي لحماية أنفسهن أولاً والأبناء ثانياً. كلمات مفتاحية: متطلبات، الإبداع، قيادة التغيير.

Abstract:

The study aims to identify the requirements for activating the creative role of women in societies, supporting them, preparing them and qualifying them to lead change, improvement and development in light of the challenges of globalization,

* المؤلف المرسل.

* Corresponding author.

the knowledge revolution and the digital explosion, and keeping pace with the needs of the digital age, through the descriptive and analytical approach by reviewing previous studies and relevant educational literature in the Arab world (2020-2022) In the light of the results of previous studies and according to the researcher's vision, the current study builds a proposal for leadership to apply and demonstrate in our institutions. Knowledge society, strengthening its status, and adding some knowledge to libraries, especially Jordanian libraries. One of the most important results of the study is that the role of women in leading change is ideological education, behavioral education, psychological education, and physical education. A clear strategic vision, fourth: directing the team, fifth: empowerment, sixth: providing a guide, seventh: consolidating new concepts. The proposal was suitable for application from the point of view of specialists and experts. The study presented a set of recommendations, the most important of which is the need to train and educate women on a continuous and free basis through private community centers, and to provide guidance and awareness of the need to keep pace with the digital transformation to protect themselves first and children second.

Keywords: Requirements, creativity, change leadership.

مقدمة:

في ظل القرن الحادي والعشرين تعيش الأمم والشعوب عصر الانفجار المعرفي والتقدم العلمي والتكنولوجي، وأصبح قيادة التطوير والتغيير في شتى مجالات الحياة واضحاً وجلياً، وأنه ذو قيمة ومكانة الدول والكيانات مرهون بما تمتلكه من عقول ومواهب وإمكانيات، تمكنها من قيادة التغيير وتحقيق النمو والتطوير على صعيد البيئة الداخلية والبيئة الخارجية. ومن هنا برزت الحاجة لتأهيل وتدريب المرأة لأهمية دورها كتربوية فاعلة ومرية الأجيال وموجهة المستقبل، ودورها الفعال في العملية التربوية وتأثيرها في النظام ومدخلاته وعملياته ومخرجاته، بما تقوم به من أدوار أساسية ومركزية في إعداد الأبناء والطلبة معرفياً ووجدانياً ومهارياً، ليكونوا أمل المجتمع في التغلب على التحديات وتذليل الصعوبات، وحل المشكلات، وتحقيق الطموح المنشود.

لهذا كله حظيت موضوعات كثيرة على اهتمام القادة والمربين والمفكرين والمهتمين بدور المرأة الإبداعي في العملية التربوية، لمحورية دورها في إعداد جيل المستقبل، الذي يمارس نصح التعلم مدى الحياة، وكان من أبرز هذه الموضوعات بشكل خاص: مهارات القرن الحادي والعشرين، وإنتاج المعرفة، وتنمية التفكير، والابتكار، والإبداع.

ومع التطور والتقدم التقني والثورة المعلوماتية والتغيرات السريعة تجلت أهمية استخدام العقل واستثماره بطرق ذكية، وهذا يستدعي الاهتمام بالعقول المبدعة القادرة على إيجاد الحلول لكثير من المشكلات، فأصبح الاهتمام بتنمية الإبداع في شتى المجالات ضرورة لا غنى عنها (محمود، 2018).

إن الحديث عن الإبداع والتفكير الإبداعي والاهتمام به جاء مواكباً للتوجهات العالمية التي جعلت الإبداع شغلها الشاغل، وذلك لتكوين شخصيات فاعلة في تقدم المجتمع وتطوره، ومن ثم أصبح الإبداع إحدى السمات الأساسية التي يجب توافرها في جميع المؤسسات، وخاصة التعليمية بجميع مراحلها، حيث أصبح استشراف الأمور، والقدرة على التوقع والمرونة والاستقلالية من أهم متطلبات عصر الجودة والتميز والمنافسة (الصباغ، 2006).

فقد شهد العقد الأخير من القرن العشرين تطوراً متسارعاً في قضية المرأة، خاصة مع ظهور النظام العالمي الجديد، ومما من قضية أثارت جدلاً واسعاً مثل قضية الأحكام الخاصة بالمرأة، بل وما حورب الإسلام مثلما حورب بقضايا المرأة، والمرأة والأسرة المسلمة تواجهان في عصر العولمة الكثير من التحديات التي تستهدف هدم كيانهما واضمحلال أخلاقهما، وفي هذا البحث سيتم عرض بعض هذه التحديات وبيان خطرهما وأثرهما على الأسرة والمجتمع، وكيفية مواجهتهما .

وقد حضت جميع الديانات السماوية على مكارم الأخلاق والتعامل النزيه والشفاف بين الناس، كما تلعب الأخلاق فيها دوراً كبيراً في تغيير سلوك الإنسان، وسلوك الإنسان هو محور التغيير في هذا الكون، ويستهدف علم الأخلاق الإنسان من خلال الفلسفة الأخلاقية التي تحدد القدوة لسلوكه وتوضح مفاهيم الخير والشر، والخطأ والصواب، وما يرتبط بها من قيم أخلاقية يشترك في فهمها جميع أفراد المجتمع بغض النظر عن مراكزهم في ذلك المجتمع أو مهنتهم أو عملهم (الأشعري، 2013).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تسعى الدول والأمم والشعوب إلى مواكبة الحداثة والمعاصرة، ومسايرة التغيرات والتطورات، والتغلب على الصعوبات، وحل المشكلات، وتذليل العقبات، عبر إيلاء موضوعات معينة أهمية بالغة وفي مقدمتها تنمية الإبداع للمرأة، لذا ما زال هناك جهود حثيثة تبذل، من خلال تبني السياسات والاستراتيجيات لدعم مسيرة الإبداع، بهدف تحقيق الغايات والأهداف المنشودة. إن التحديات المعاصرة التي تواجهها المرأة في تكوين أسرة صالحة تحديات مستمرة في التطور زماناً ومكاناً، وعدم قدرة المرأة على مواجهة تحديات العصر في تربية الأسرة يؤدي إلى إضعاف أساس الحضارة، وجاءت هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس للدراسة: ما المقترحة لتفعيل دور المرأة الإبداعي استناداً لقيادة التغيير؟ وتنبثق منه الأسئلة الفرعية التالية:

- ما دور المرأة في قيادة التغيير؟
- ما المقترح لتفعيل دور المرأة الإبداعي استناداً لقيادة التغيير؟
- ما درجة ملاءمة المقترح لتفعيل دور المرأة الإبداعي استناداً لقيادة التغيير من وجهة نظر المختصين والخبراء؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

- تعرف دور المرأة في قيادة التغيير.
- بناء المقترح لتفعيل دور المرأة الإبداعي استناداً لقيادة التغيير.
- تعرف درجة ملاءمة المقترح لتفعيل دور المرأة الإبداعي استناداً لقيادة التغيير من وجهة نظر المختصين والخبراء.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة من الناحيتين النظرية والعملية كما يأتي:

الأهمية النظرية:

برزت أهمية الدراسة من أنها تلقي نظرة معمقة على دور المرأة في قيادة التغيير ضوء معايير تنمية الإبداع، وترصد نقاط الضعف لعلاجها، وتحدد نقاط القوة فيها لتعميقها، وذلك من أجل تحسين نتائج العملية التربوية، بالإضافة أنها ستوفر إطاراً نظرياً عن المقترحة لتفعيل دور المرأة الإبداعي استناداً لقيادة التغيير

الأهمية العملية:

قد تلهم القائمين على التعليم في تبني سياسات تربوية ووضع خطط واستراتيجيات كفيلة بتطوير مفهوم قيادة التغيير، إضافة إلى أن ما أبرزته نتائج الدراسة سيدفع أصحاب القرار إلى تعميق الجوانب الإيجابية ومعالجة الجوانب السلبية، وستساعد في توجيه الإدارات نحو تطبيق معايير الإبداع، وستفتح المجال أمام الباحثين لإجراء دراسات مستقبلية في ضوء متغيرات أخرى في مجال تنمية الإبداع ومعاييرها.

مصطلحات الدراسة:

الإبداع: هو إنتاج فريد قابل للتطبيق ومقبول اجتماعياً وذلك عدن طريق التفكير بطريقة جديدة في استغلال الموارد المتاحة (الكومي، 2016، 40). هو عملية تشير إلى مجموعة من السمات والقدرات والعوامل، التي تظهر في سلوك الشخص المبدع بدرجة عالية (الشربيني وصادق، 2002). وعرفه روجرز بأنه: ظهور لإنتاج جديد نابع من التفاعل بين الفرد وما يكتسبه من خبرات (دياب، 2005). هو مزيج من

القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت في بيئة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية، وتؤدي إلى نتائج أصلية ومفيدة للفرد أو المجتمع (حجازي، 2009). وهو حسب رأي جيلفورد (Guilford) سمات استعدادية تضم الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، وإعادة تعريف المشكلة وإيضاحها بالتفصيلات (الفاضل، 2011). هو العملية التي يتم خلق شيء ما جديد له قيمة ملحوظة للفرد أو الجماعة أو المجتمع (المطيري، 2012).

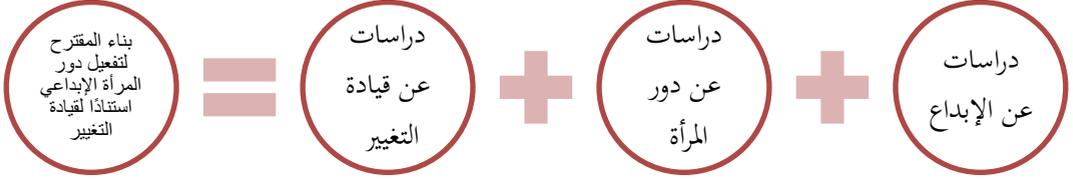
تنمية الإبداع: تعرف بأنها مجموعة العمليات والممارسات المقصودة والمنظمة، وتتضمن العديد من الإجراءات واستخدام الموارد بطرق مختلفة، بهدف إشاعة مناخ الإبداع في مكونات المنظومة التعليمية، واستكشاف الاستعداد والقدرة الإبداعية لدى الطلبة، وتنميتها إلى أقصى ما يمكن بلوغه من النضج والكفاية (محمد، 2003، 72).

المهارات الإبداعية: هي استخدام الفرد للمهارات العقلية التي يمتلكها من أجل الوصول إلى أفكار جديدة تخرج عن نطاق المؤلف الذي اعتاده الناس ومنها الطلاقة والمرونة والأصالة حيث تقودنا هذه المهارات إلى ابتكار حلول جديدة (الخرايشة، 2018). وهي مجموعة المهارات العقلية التي تسهم في إيجاد حلول بطريقة مبتكرة وتساعد في التفكير خارج الصندوق.

القيادة: تعددت المفاهيم وتعريفات القيادة فقد عرفها "باس bass" بأنها العملية التي تتم عن طريقها إثارة اهتمام الآخرين وإطلاق طاقاتهم وتوجيهها نحو الاتجاه المرغوب ("العجمي، 2015، ص 57) لأن القيادة ترتبط بالجماعة أكثر من ارتباطها بالأفراد وهكذا نجد أن القائد هو أي شخص يقود جماعة من الأفراد ويؤثر في سلوكهم ويوجه عملهم، فهو بهذا بؤرة لسلوك أعضاء الجماعة ويكون الشخص المركزي في الجماعة " (لعبيدي وولي، 2009، ص 348).

منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ وذلك بمراجعة الدراسات السابقة والأدبيات التربوية ذات الصلة في الموضوع داخل الوطن العربي (2020-2022)، وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة ووفقاً لرؤية الباحثة تقوم الدراسة الراهنة ببناء مقترح للقيادة وتعرف درجة ملاءمتها من وجهة نظر المختصين والخبراء لتطبيقها وتبينها في مؤسساتنا وذلك وفق المخطط التالي:



الأدب النظري والدراسات السابقة:

سيتم تقسيم الأدب النظري إلى ثلاث أقسام رئيسية: الإبداع وقيادة التغيير ودور المرأة.

1- أولاً: الإبداع:

اهتم الباحثون بمراحل تطور مفهوم الإبداع وجاء في دراسة شتيتات (2022) العطاونة (2021)

الرقاص والعيسى (2018) تصنيفها من خلال ثلاث مراحل والجدول (1) يوضح ذلك:

الجدول (1): تطور مفهوم الإبداع

المرحلة الأولى	المرحلة الثانية	المرحلة الثالثة
امتدت منذ أقدم العصور (بداية العصر الإغريقي ثم العصر الروماني، مروراً بالعصر الجاهلي، ثم الإسلامي، وعصر النهضة) وكان هناك خلط بين الإبداع والعبقرية والذكاء والموهبة والنبوغ المبكر.	شرعت مع نهاية القرن التاسع عشر، وركزت على العوامل البيئية والاجتماعية في سلوك الإنسان، وتمت فيها المساواة بين الذكاء والعبقرية والإبداع، وظهرت فيها أدوات قياس الإبداع وبرامج تنميته وتعليمه	بدأت من منتصف القرن العشرين إلى عصرنا الحالي، وتم فيها الفصل بين الإبداع والذكاء، وبرزت فيها اختبارات ومقاييس الإبداع.

1-1 دوافع الإبداع:

ظهر الإبداع نتيجة مجموعة من الدوافع ذكرها خير الله (2009) كما يأتي:

- تحقيق الأهداف الشخصية.
- اكتشاف أشياء جديدة.
- إحداث تغيير.
- حل المشاكل المستحدثة.

- مواجهة المشاكل الخاصة والعامة.

1-2 أنواع الإبداع:

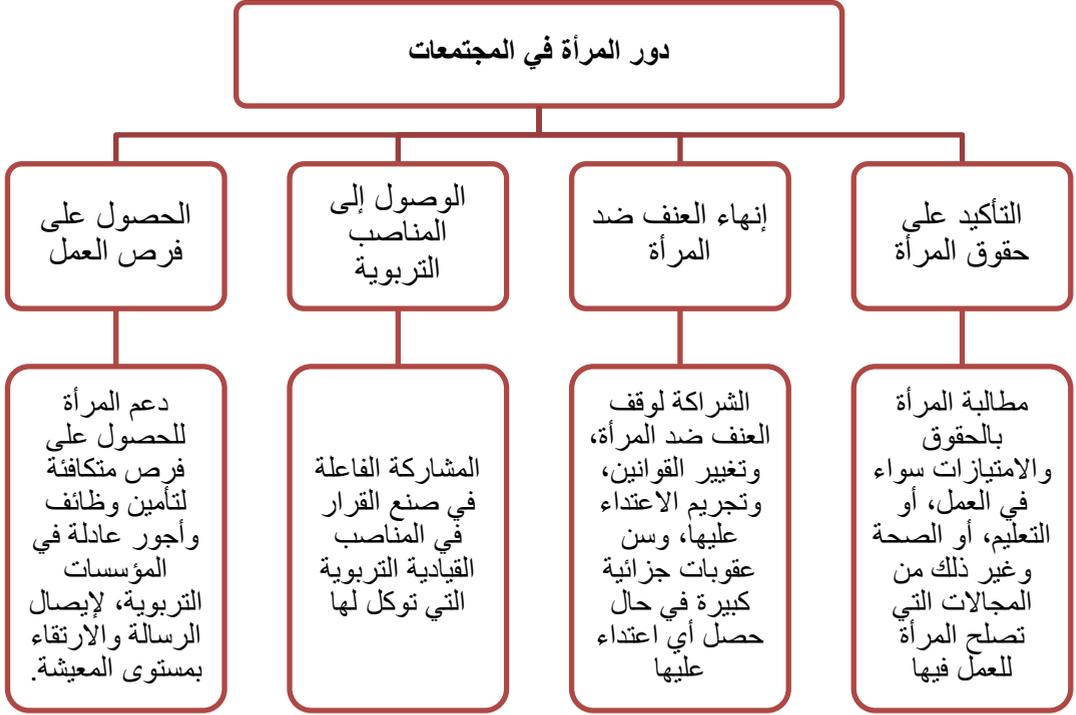
صنف تايلور الإبداع إلى خمس أنواع تلخصها الدراسة بالشكل (1)



الشكل (1): أنواع الإبداع

2- ثانياً: أدوار المرأة في المجتمعات:

إن أدوار المرأة التربوية تكمن أهميتها من كونها هي لب العمل الفطري والوظيفي وهذا يعني ضرورة سعيها لممارسة دورها لتحقيق النتائج المأمولة، لذا لا بد من إعدادها كخطوة أولى لتكون قادرة على أداء دورها والقياد بتربية الأبناء والطلبة وتلخص الدراسة أدور المرأة بالشكل (2):



3- قيادة التغيير:

اهتم الباحثون والخبراء بمفهوم وتطبيق القيادة من خلال ثقافة المؤسسة والدور المهم في إنجاح قيادة التغيير من خلال ثقافة تنظيمية تتماشى مع التطوير والتغيير بدلاً من تغيير الثقافة نفسها، وان قيادة التغيير تكون وفق عملية مخططة منظمة متسلسلة.

3-1- مبادئ قيادة التغيير:

واهتم الباحثون بتصنيف مبادئ قيادة التغيير كما جاء في دراسة إبراهيم والنافعي (2022) أبو قاسم

(2022) عسيري (2022) ولخصت الدراسة مبادئ قيادة التغيير في الجدول (2):

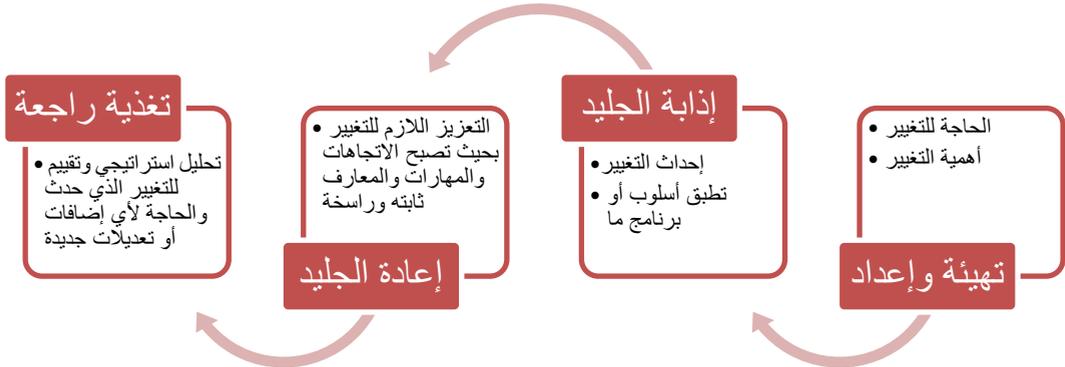
الجدول (2): مبادئ قيادة التغيير

مبادئ قيادة التغيير	
إيمان الإدارة العليا	أن عمليات التغيير الناجحة تبدأ من القمة الإدارية العليا، لضمان دعمهم وتحقيق الانسجام والتوافق فيما بينهم خلال عملية التغيير وتفاصيل تنفيذها
العمل بروح الفريق	إشراك جميع العاملين في عمليات التغيير واستثمار قدراتهم وخبراتهم وإدراكهم لأهمية التغيير وأثره في إنجاح عمليات التغيير وسلاستها
تفكير إبداعي	تحفيز الفريق على الإبداع والابتكار ومخاطبة عقله، ليشعره ذلك بأنه جزء من شيء مهم فيلتزم بتحقيقه وضع استراتيجيات وأفكار جديدة بمشاركة الجميع، فالأفراد لا يؤمنون بحقيقة التغيير إن لم يرونه يحدث في أعلى المستويات
عملية مستمرة	مشاركة بفعالية وبشكل مستمر ومتواصل دعم القيادات الرسمية وغير الرسمية لتحقيق النجاح في عمليات التغيير هي المؤسسة التي ستمكن من احتواء هذه القيادات، وتوظيف قدراتها وإيجاد سبل لإشراكها في عملية التغيير
تقييم وتغذية راجعة	تقييم الإنجازات، وتحليل استراتيجي لتعرف نقاط النجاح والفشل والثقوة والضعف والفرص والتحديات

هذه المبادئ تُعد نموذجاً يساعد قادة التغيير على تحقيق تغيير مستدام، وسعي نحو مستقبل أقوى وأكثر فعالية وازدهاراً، وتنمية الطاقة البشرية لتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية وقيمة مضافة وجعل التغيير أولوية لضبط ردود الأفعال وتقبل التغيير لأنه الحقيقة الثابتة في العصر الذي نعيشه.

3-2- مراحل قيادة التغيير:

صنف الباحثون مراحل قيادة التغيير وفق استراتيجيات مختلفة وتبنت الدراسة استراتيجية إذابة الجليد، والمخطط يوضح مراحل قيادة التغيير وفق هذه الاستراتيجية في الشكل (4):



الشكل (4): مراحل قيادة التغيير

الدراسات السابقة:

تناول هذا القسم مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية على النحو الآتي:

أولا الإبداع:

أجرت محمد (2015) دراسة هدفت إلى معرفة واقع تنمية الإبداع ومعوقاته لدى طلبة المرحلة الأساسية في قصبة السلط في الأردن من وجهة نظر المديرات والمعلمات، ورصد معوقات تنمية الإبداع لديهم، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي، واختارت عينة عشوائية مكونة من (140) مديرة ومعلمة، وأظهرت النتائج حصول واقع تنمية الإبداع ومعوقاته لدى طلبة المرحلة الأساسية من وجهة نظر المديرات والمعلمات على المستوى المتوسط، ووجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين واقع تنمية الإبداع ومعوقاته.

أما الدراسة التي أجراها القمبري والطويل (2016) فهذه هدفت إلى معرفة دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية في مدينة طرابلس الليبية، واتبع الباحث المنهج الوصفي، وقام باختيار عينة عشوائية تألفت من (450) معلماً ومعلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع استبانة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية في مدينة طرابلس جاء بدرجة متوسطة.

بينما أجرى عبد الإله (Abdul-Al'ilah, 2018) دراسة هدفت للكشف عن درجة ممارسة مديري المرحلة الثانوية للإبداع في محافظة سوهاج، وتم اتباع المنهج الوصفي، ووزعت استبانة على عينة عشوائية مكونة من (50) مديراً، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المرحلة الثانوية في محافظة سوهاج للإبداع جاءت بدرجة قليلة.

وهدف دراسة الرقاص والعيسى (2018) إلى الكشف عن مستوى امتلاك القيادة الإبداعية وفاعلية الذات الإبداعية والعلاقة بينهما لدى الهيئة الإشرافية في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، ومعرفة فيما إذا كانت هناك فروق في القيادة الإبداعية وفاعلية الذات الإبداعية تعزى لمتغيرات نوع الوظيفة والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (122) رئيسة قسم ومشرفة تربوية. وتم استخدام مقياس القيادة الإبداعية، وأشارت النتائج إلى امتلاك المشرفات التربويات لسمات القيادة الإبداعية بدرجة عالية، في حين ظهرت فاعلية الذات الإبداعية في الأداء الإبداعي بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجة ممارسة المشرفات التربويات لسمات القيادة الإبداعية تعزى لمتغير نوع الوظيفة، في حين توجد فروق تعزى لمتغير الخبرة ولصالح فئة (المشرفات الأكثر خبرة)، ولمتغير المؤهل العلمي ولصالح فئة

(ماجستير ودكتوراه)، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة في فاعلية الذات الإبداعية تبعاً لمتغيرات نوع الوظيفة والخبرة والمؤهل العلمي.

وهدفت الدراسة التي أجرتها بدير (2021) إلى تعرف دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الحكومية في مديرية لواء الجامعة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي، وتطبيق استبانة على عينة عشوائية مكونة من (155) مديراً ومديرة، وأظهرت النتائج أن دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الحكومية في مديرية لواء الجامعة جاء بدرجة كبيرة، وعدم وجود فروق تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي، بينما كانت هناك فروق تعزى إلى متغير سنوات الخبرة. وأجرى العطوانة (2021) دراسة هدفت إلى تعرف دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية في بلدة حورة في بئر السبع من وجهة نظر المعلمين، واتبع الباحث المنهج الوصفي، وطبق استبانة على عينة قصدية مكونة من (59) معلماً ومعلمة من مدرسة العهد في بئر السبع، وأظهرت الدراسة أن دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع جاء بدرجة كبيرة، وأظهرت أيضاً وجود فروق في اتجاهات المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح فئة (البكالوريوس)، ووجود فروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح فئة (أكثر من 10 سنوات)، ووجود فرق تبعاً لمتغير الجنس ولصالح فئة (الإناث).

وهدفت دراسة شتيات (2022) إلى تعرف دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي ومعلمات مدارس مديرية التربية والتعليم للواء بني كنانة، واتبع الباحث المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الأساسية والثانوية التابعة للواء بني كنانة، والبالغ عددهم (2560) معلماً ومعلمة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي (2019/2020)، وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية التطبيقية من مجتمع الدراسة الأصلي، حيث بلغ عددها (768) معلماً ومعلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من (53) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي (العملية التدريسية، والعلاقات الإنسانية، وتحسين وتطوير البيئة المدرسية، والتفكير والتعبير والحوار والمناقشة)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي ومعلمات مدارس مديرية التربية والتعليم للواء بني كنانة جاء بدرجة كبيرة وفي جميع مجالات الدراسة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي وجاءت لصالح (الإناث).

قيادة التغيير:

إبراهيم والنافعي (2022) هدفت الدراسة التعرف على كفايات قيادة التغيير اللازمة لمديري مدارس محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان في ضوء النموذج السلوفيني (Slovenian Model)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (72) مديراً

ومديرة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن كفايات قيادة التغيير اللازمة لمديري مدارس محافظة شمال الشرقية بسلاطنة عمان في ضوء النموذج السلوفيني (Slovenian Model) جاءت بدرجة عالية بصورة إجمالية، كما جاءت أيضاً بدرجة عالية في جميع المجالات وهي: الكفايات الإدراكية، والكفايات الوظيفية، والكفايات الشخصية والاجتماعية. كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، ولكن وجدت هذه الفروق في متغير الجنس ولصالح الإناث، والمؤهل العلمي ولصالح حملة البكالوريوس.

أبو قاسم (2022) هدفت الدراسة التعرف إلى دور التكنولوجيا الحديثة في تعزيز قيادة التغيير لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (أنوروا) بمحافظات قطاع غزة وسبل تفعيله، من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت استبانة مكونة من (22) فقرة موزعة على أربعة مجالات، مجتمع الدراسة جميع مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث الدولية بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية، والبالغ عددهم (278) مديراً ومديرة للعام الدراسي (2021-2022)، وتمثلت عينة الدراسة بـ(154) مديراً ومديرة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدور التكنولوجيا الحديثة في تعزيز قيادة التغيير لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (أنوروا) بمحافظات قطاع غزة كانت بوزن نسبي (77.05%) وتعتبر هذه الدرجة كبيرة. وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة تطوير برنامج قواعد البيانات المستخدم ليتمكن أولياء الأمور الاطلاع على نتائج الطلبة ومتابعتها بشكل فردي من خلال حسابات فردية للطلبة.

عسيري (2022) هدف البحث إلى التعرف على واقع قيادة التغيير ودورها في الإصلاح الإداري لدى قيادات الإدارة العامة بتعليم الأحساء ووضع عدد من التوصيات للتطوير الإداري، واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للبحث؛ حيث طبقت على عينة بلغت (190) مفردة من قيادات الإدارة العامة بتعليم الأحساء؛ وتوصل البحث إلى عدة نتائج منها: أفادت أفراد عينة البحث حول واقع قيادة التغيير في الإصلاح الإداري لدى قيادات الإدارة العامة بتعليم الأحساء؛ جاءت بدرجة موافقة "محايد" متوسطة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.01)، وانحراف معياري بلغ (1.02)، كما أفادت استجابات أفراد عينة البحث حول دور قيادة التغيير في الإصلاح الإداري لدى قيادات الإدارة العامة بتعليم الأحساء جاءت بدرجة موافقة "عالية"؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.45)، وانحراف معياري بلغ (1.19).

المذكور والخميس (2022) هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة تحقيق مديري مدارس دولة الكويت لأبعاد قيادة التغيير من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، والكشف عن وجود الفروق ذات الدلالة الإحصائية لمتغيري المرحلة التعليمية، المنطقة التعليمية. المنهج: اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي من خلال الاستبانة حيث

اعتبرت الأداة الرئيسية للدراسة، وقد تضمنت مجموعة من المتغيرات الديموغرافية وخمسة أبعاد لقيادة التغيير، وأقيمت إجراءات الصدق والثبات للمقياس. واستخدم برنامج spss (الإصدار 25)، والإحصاء الوصفي والاستدلالي المتمثل في اختبار تحليل التباين الأحادي. وقد اختيرت عينة بلغت 449 معلماً ومعلمة من المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية، ومن المناطق التعليمية الست بطريقة عشوائية. النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تحقيق مديري مدارس دولة الكويت لأبعاد قيادة التغيير جاءت بدرجة عالية بشكل عام، وقد جاء في المرتبة الأولى بعد بناء العلاقات الإنسانية، بينما جاء في المرتبة الأخيرة بعد حل المشكلات وصناعة القرار، كما وجدت الفروق ذات الدلالة الإحصائية التي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية لصالح المرحلة المتوسطة، ووجدت الفروق ذات الدلالة الإحصائية التي تعزى لمتغير المنطقة التعليمية لصالح منطقتي حوي والأحمدي. الخاتمة: تؤكد الدراسة أهمية إشراك المعلمين في عملية التغيير، وتطويرهم للمساهمة في إنجاح عملية التغيير، بالإضافة إلى تقديم الدورات التدريبية لمديري المدارس حول قيادة التغيير.

البوشي (2022) هدفت الدراسة إلى إثراء الأدب التربوي من خلال تقديم مراجعة منهجية شاملة لصور الهدر الموجود بالعمليات التي تتم بالمدرسة الثانوية العامة، وإظهار دور قيادة التغيير بالمدرسة الثانوية القضاء على هدر العمليات من خلال استخدام مدخل Lean، وتحسين العمليات التي تتم بالمدرسة الثانوية وتكييفها مع مدخل Lean لتعظيم القيمة المضافة منها وتجويد الأداء وتعزيز الرضا الوظيفي، وتحديد مدى إمكانية تطبيق مدخل Lean بمدرسة ثانوية عامة، ودور المدخل في القضاء على الهدر بالعمليات التي تكون بها. واعتمدت الدراسة المنهج النوعي القائم على أسلوب دراسة الحالة، واستخدمت مقابلة جماعة المناقشة المركزة، حيث تمت 7 مقابلات جماعية مع 21 من العاملين بالمدرسة، ومن عمل بها من المعلمين والإداريين، والموجهين الفنيين، ورؤساء أقسام الإدارة التعليمية التي تتبعها المدرسة موضع دراسة الحالة، وتمكن الباحث بواسطة مقابلات جماعة المناقشة المركزة من الإحاطة بمسارات إنتاج القيمة في المدرسة الثانوية، وتمكن الباحث بطريقة استقرائية من بلورة القضايا والأفكار والاهتمامات الرئيسة المتعلقة بالهدر في العمليات بالمدرسة. وتوصلت الدراسة إلى وجود صور الهدر في كافة العمليات بالمدرسة الثانوية وتم تصنيفها إلى خمسة أنواع من الهدر هي: هدر إمكانيات المعلمين، هدر العمليات، هدر المعلومات، هدر الأصول المادية، وهدر القيادة. وتم تنفيذ ورشتي عمل حول مدخل Lean وكيف يمكن لقيادة التغيير استخدامه للقضاء على الهدر فمن خلال فهم الفلسفة الحاكمة لمدخل Lean والتدريب على تطبيق أدواته تستطيع قيادة التغيير بالمدارس الثانوية المصرية تعظيم دور المدرسة وتعزيز قدرات العاملين، وتحويل المدرسة الثانوية إلى مؤسسة تعليمية حقيقية. وأشارت دراسة الحالة إمكانية تطبيق مدخل Lean على عمليات المدرسة الثانوية ونجاحه في القضاء على الهدر بها مما يمكن قيادة المدرسة من تحسين تدفق

العمليات وخفف العمل عن المعلمين، وسمح بإعادة استثمار وقت العاملين بطرق تؤدي إلى إضافة قيمة جديدة إلى العمليات الحالية. وأشارت النتائج أن وجود قيادة قوية شرط ضروري لاستخدام مدخل Lean، وينبغي عليها أن تنفق 80% من الجهد عند استخدام المدخل على تغيير معتقدات القيادة وسلوكياتها وممارساتها؛ لأن أنشطة القيادة الاستراتيجية تسهل استخدام المدخل.

سليمان وأبو حسين (2022) هدف البحث الحالي إلى تقديم تصور مقترح لتنفيذ قيادة التغيير لتلبية متطلبات التحول الرقمي بجامعة دمياط، وذلك من خلال التعرف على الإطار الفكري لقيادة التغيير بالمؤسسات الجامعية، والتعرف على الإطار الفلسفي للتحول الرقمي بالمؤسسات الجامعية، مع الوقوف على واقع ممارسة قيادة التغيير نحو التحول الرقمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط، وتحديد أهم معوقات تطبيق التحول الرقمي بجامعة دمياط. وقد اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي في جمع المعلومات وتفسيرها مع الاستعانة بالاستبانة كأداة بحثية تم تطبيقها على عينة قوامها (110) عضواً من أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية والإدارية بكلية جامعة دمياط. وتوصل البحث إلى أن واقع ممارسة قيادة التغيير نحو التحول الرقمي بجامعة دمياط جاء بدرجة تحقق متوسطة، حيث جاء بعد (نمذجة السلوك) في المركز الأول ثم جاء بعد (بناء رؤية مشتركة للتغيير نحو التحول الرقمي وتطويرها) في المركز الثاني ويليه بعد (بناء الثقافة الداعمة للتغيير نحو التحول الرقمي) ثم بعد (تحقيق الشراكة في إحداث التغيير نحو التحول الرقمي)، وأخيراً جاء بعد (التحفيز نحو تحقيق أهداف التغيير نحو التحول الرقمي) في المركز الأخير، ومن أهم معوقات تطبيق التحول الرقمي بجامعة دمياط ارتفاع الكلفة الاقتصادية لشراء وتشغيل وصيانة الأجهزة والتطبيقات الرقمية الذكية، ثم مشكلات الاتصال عبر الإنترنت والتي تهدر الكثير من وقت الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، ثم نقص الموارد المالية بالجامعة. وقد أوصى البحث بضرورة تخصيص موازنة للتحول الرقمي من ميزانية الجامعة، وصيانة الأجهزة القديمة والقابلة للعمل بكفاءة، وشراء الأجهزة الجديدة وفقاً للميزانية المخصصة لها، وطلب الدعم المالي من وزارة التعليم العالي ومن المجتمع المدني ومن رجال الأعمال.

التعليق على الدراسات السابقة:

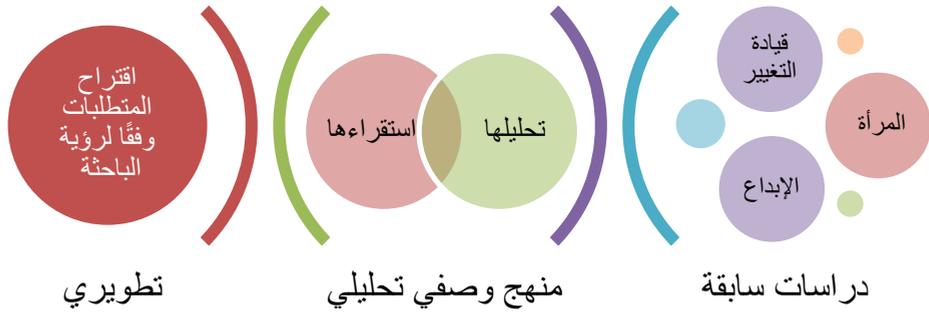
عرض الدراسة الدراسات السابقة ذات الصلة في قيادة التغيير في الوطن العربي (2020-2022) واتفقت الدراسة مع دراسة سليمان وأبو حسين (2022) البلشي (2022) المذكور والخميس (2022) أبو قاسم (2022) إبراهيم والناعي (2022) بأن سمّت هذا العصر التغيير والتطوير المستمر، ويتوجب على القائد مواكبة هذه التغييرات المتلاحقة للنهوض بمؤسسته، وما يميز هذه الدراسة بأنها ربطت قيادة التغيير بدور المرأة الإبداعي والتركيز على دور المرأة في الإصلاح وتنمية المجتمعات فهي الأم والمربية، والمعلمة، والموجهة، والمرشدة.

منهجية الدراسة:

نهجت الدراسة المنهج التحليلي بالتطوري وذلك من خلال مراجعة الدراسات السابقة والأدبيات التربوية ذات الصلة الوطن العربي (2021-2022)، وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة ووفقاً لرؤية الباحثة تقوم الدراسة الراهنة بوضع مقترح للقيادة لتطبيقها وتبينها في مؤسساتنا.

الحدود المكانية: الوطن العربي (دراسات وأدبيات ذات صلة طبقت في الوطن العربي).

الحدود الزمانية: ارتكزت الدراسة على تحليل دراسات قيادة التغيير خلال (2021-2022).



نتائج الدراسة

للإجابة عن السؤال الأول للدراسة والذي نصه: ما دور المرأة الإبداعي في قيادة التغيير؟

بالرجوع إلى الدراسات والسابقة والأدبيات التربوية نلاحظ أن أدوار المرأة التربوية تكمن أهميتها من كونها هي لب العمل الفطري والوظيفي وهذا يعني ضرورة سعيها لممارسة دورها لتحقيق النتائج المأمولة، لذا لا بد من إعدادها كخطوة أولى لتكون قادرة على أداء دورها والقياد بتربية الأبناء والطلبة ويشمل الإعداد ما يلي:

تربية عقائدية: معرفة أساسيات العقيدة السليمة دون تطرف أو تحريف لقيادة قاطرة التربية مع ضرورة التفكير في الكون وعظمة الخالق وإطلاق العنان بأفكار الإبداعية، والابتكارية، وتوجيهها للتغيير، والتحسنين.

تربية سلوكية: تبني سلوكيات طيبة لتفعيل دورها في غرس هذه السلوكيات، وتهديب أي سلوك ينشأ منحرفاً عن مساره. من خلال المراقبة والتوجيه والتعديل المناسب وصقل الشخصية السليمة والسلوك السليم مع مواكبة المستجدات.

تربية نفسية: إقرار حقيقة العطف والحنان بلا إفراط ولا تفريط هما أساس الصحة النفسية لدى الأفراد؛ في بيئة صالحة هادئة لينشأ الأبناء بشخصية متزنة وواثقة بعيداً عن الأنانية والفوضى وفقدان الثقة بالنفس وعدم الإحساس بالمسؤولية والنفاق.

تربية جسمية: تركز المرأة بعنايتها بجنينها من لحظة الحمل إلى بعد الولادة لذا لا بد أن يكون لديها وعي تام بأهمية هذا الجانب التربوي المعتمد على الثقافة الصحية المتوازنة مع التطبيق العملي لهذه الثقافة.

للإجابة عن السؤال الثاني للدراسة والذي ينص على "ما المقترح لتفعيل دور المرأة الإبداعي استناداً لقيادة التغيير

قامت الدراسة بتطوير وع الاستفادة من الدراسات السابقة للتحول من مجموعة ثابتة من المبادئ الإدارية الجامدة إلى مفاهيم مرنة ومتغيرة باستمرار مع إكساب المرأة المهارات والخبرات والمعارف في العمليات الإلكترونية والتقنية الرقمية لقيادة التغيير وتمكينها من مفاهيم التخطيط الاستراتيجي والاستراتيجيات الرشيدة إلى التفكير الاستراتيجي والابتكار وتنمية القدرات الرئيسية والجدول يوضح هذه :

المقترح لتفعيل دور المرأة الإبداعي استناداً لقيادة التغيير	
الإيمان بضرورة التغيير	لا بد من غرس الإحساس بضرورة التغيير وأنه حاجة وضرورة داخل كل فريق العمل وتأصيله بداخلهم حتى يتسنى للجميع التحرك بتناغم لتحقيق الأهداف المنشودة
قيادة عملية التغيير	لأن التغييرات مستمرة ومتلاحقة من الصعب التوقف عند حد معين، بل حاجة مستمرة وملحة لجهود قوية ذات نفوذ لتحريك وقيادة التغيير والعمل الجماعي بروح الفريق =
تكوين رؤية استراتيجية واضحة	وذلك من خلال خطة استراتيجية طويلة المدى وبناء رؤية ورسالة وقيم وأهداف واضحة لقيادة التغيير بطريقة إبداعية وتوجيه عام للجهود ضمن خطة تثير دافعية وحماس الأفراد للتصرف في الاتجاه الصحيح وتنسق التصرفات بطريقة سريعة وفعالة
توجيه الفريق	من خلال الشفافية والوضوح والمساءلة ومنح الثقة وتفويض الصلاحيات وتمكين الأفراد واستخدام وسائل اتصال متعددة ومتنوعة مثل الاجتماعات، والمذكرات، واللقاءات غير الرسمية وغيرها والتفاعل والتواصل المستمر وان يمون قدوة وأ نموذجاً للآخرين.
التمكين	من خلال تعديل الهيكل التنظيمي بما يتناسب مع طبيعة الرؤية المستقبلية الجديدة والتدريب المستمر على المهارات المطلوبة وتوفير كافة البيانات والمعلومات اللازمة للقيام بالتصرفات المطلوب وعرض تجارب النجاح للاستفادة منها تساعد الأفراد على دمج

<p>المعايير الأخلاقية العالية في تصرفاتهم اليومية. وقد أدخلت كبرى الجامعات، وكليات الإدارة في مناهجها مقررات وبرامج تدريبية، تتضمن التوعية والإعداد الجيد في مجال السلوكيات الأخلاقية. توفير تدريب مستمر على أيدي خبراء ومختصين وبشكل مجاني وجاهياً وعبر الأنترنت للاستفادة من المستجدات الرقمية وخطورتها وأهميتها وتوجيه الطلبة والأبناء إلى المواقع التي تنمي مهارات تفكيرهم وتشجيعهم على التفكير الإبداعي والابتكاري ومهارات البحث العلمي لإعداد جيل منتج للمعرفة وليس مستهلك فقط وتوجيههم للبرامج المفيدة والابتعاد عن البرامج المضرة والتي تدعو إلى الكراهية والقتل والعداوة واستخدام آمن لمواقع التواصل الاجتماعي لحمايتهم من الاستغلال الإلكتروني والتنمر للحد من الجرائم الإلكترونية.</p>	
<p>دليل واضح بإجراءات وخطوات يمكن تطبيقها مما يمنح الفريق الثقة ويشعرهم بالفخر والثقة بالنفس قيادة المواقف الطارئة وتكوين خلية أزمات من الكوادر الكفؤة والمؤهلة والمدربة لاتخاذ القرارات السريعة الحصيفة الرشيدة في الوقت المناسب، وتحديد مصادرها، وتحليل أساليبها، وابتكار أساليب التعامل معها</p>	<p>توفير دليل إرشادي</p>
<p>لا بد من إعادة هيكلة القيم والمفاهيم والأعراف السائدة فيها وترسيخ المفاهيم الجديدة في ثقافة المنظمة حتى يمكن أن يكتب لها البقاء والاستمرار. التركيز على منظومة بحث علمي وابتكار وإبداع وتطوير للارتقاء بالأفراد ورفع سويتهم، والتأكيد على الإبداع والتجديد؛ بهدف الوصول للإتقان والتميز.</p> <ul style="list-style-type: none"> - الصدق والأمانة والعدل النزاهة. - الكرامة وتعزيز مكانة المرأة في المجتمع . - روح الإيحاء بالثقة والإيمان بالقدرات والطاقات. - العدالة عند معاملة الآخرين ولا أحد فوق القانون. - التصرف الأخلاقي في كل الأوقات والأماكن. <p>السعي الدائب لتطوير الذات أخلاقياً.</p>	<p>ترسيخ المفاهيم الجديدة</p>

للإجابة عن السؤال الثالث للدراسة والذي نصه ما درجة ملاءمة المقترحة لتفعيل دور المرأة الإبداعي

استناداً لقيادة التغيير من وجهة نظر المختصين والخبراء؟

للتأكد من درجة ملاءمة المقترح لتفعيل دور المرأة الإبداعي استناداً لقيادة التغيير من وجهة نظر المختصين والخبراء ، تم عرض المقترح بصورتها الأولية على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس ممن لديهم خبرة في مجال الإدارة والقيادة التربوية، والذين تفضلوا بإبداء ملاحظاتهم وآرائهم من حيث السلامة اللغوية والدقة في الصياغة ومناسبة كل مطلب من التي تم اقتراحها، وبعد أن تم الأخذ بجميع الملاحظات والاستفادة منها لتجويد واتفاق جميع المحكمين على مناسبة النموذج المقترح لما وضع من أجله وملائمتها للتطبيق تم إخراجها بصورتها النهائية.

توصيات:

بناء على خلصت إليه الدراسة من نتائج، تقدم الباحثة مجموعة من التوصيات أهمها:

- ضرورة تدريب المرأة وتوعيتها بشكل مستمر ومجاني عبر مراكز مجتمعية خاصة وتقديم الإرشاد والوعي بضرورة مواكبة التحول الرقمي لحماية أنفسهن أولاً والأبناء ثانياً.
- ضرورة دعم المرأة ومشاركتها الفاعلة في اتخاذ القرارات البناءة في البرامج التربوية.
- ضرورة تمكين المرأة وتعزيز دورها القيادي في المؤسسات التربوية وإرساء قواعد ديمقراطية العمل والبناء، وربط مفاهيم التنمية والإنسانية.
- تكتيف البرامج التربوية لإعداد المرأة إعداداً فعلياً لأداء دورها الوظيفي
- إنشاء هيئة عليا للدراسات التربوية تختص بتذليل كافة السبل لدعم البرامج التربوية في مناهج التعليم، وتهيئة الظروف لتحقيق توافق أسري من خلال برامج ودورات تدريبية.

المراجع العربية:

- إبراهيم، حسام الدين والنافعي، تركي (2022). كفايات قيادة التغيير اللازمة لمديري مدارس محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان في ضوء النموذج السلوفيني (Slovenian Model). مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، مج2، ع8 ، 314 - 338.
- أبو قاسم، رسمية (2022). دور التكنولوجيا الحديثة في تعزيز قيادة التغيير لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (أونروا) بمحافظات قطاع غزة وسبل تفعيله. مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، مج2، ع4، 330 - 357.

- البحيري، صبرية. (2007). الإبداع الإداري في المدارس الثانوية الحكومية للبنات بالمدينة المنورة، *المجلة التربوية* جامعة طيبة، 21 (82)، ص156-180.
- بدير، سناء. (2021). دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع ومعيقاته من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الحكومية في مديرية لواء الجامعة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 5 (39)، ص1-22.
- البلشي، محمد (2022). دور قيادة التغيير بالمدرسة الثانوية العامة في القضاء على هدر العمليات بما باستخدام مدخل Lean Management: دراسة نوعية. *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*، مج5، ع3، 132 - 178.
- البلوشي، مريم. (2010). واقع ممارسة معلمي التربية الإسلامية أساليب تنمية التفكير الإبداعي في تدريس طلبة الحلقة الثانية من مرحلة التعليم الأساسي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، سلطنة عمان.
- بلوني، انجود. (2008). دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين ومعيقاتها من وجهة نظر مديريها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين.
- جروان، فتحى. (2002). الإبداع مفهومه معايير نظرياته قياسه تدريبه مراحل العملية الإبداعية، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع.
- الجمال، محمد. (2005). *العمليات الذهنية ومهارات التفكير*، ط2، العين، دار الكتاب الجامعي.
- جيوسي، مجدي. (2014). دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمعلمين، المؤتمر الوطني حول الإبداع في التعليم والتعلم: من السياسة إلى الممارسة، جامعة فلسطين التقنية - خضوري، طولكرم، فلسطين.
- حجازي، سناء. (2009). تنمية الإبداع ورعاية الموهبة لدى الأطفال، عمان، دار المسيرة للطباعة والنشر.
- خير الله، جمال. (2009). الإبداع الإداري، ط1، عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع.
- دياب، سهيل. (2005). *معوقات تنمية الإبداع لدى طلبة المرحلة الأساسية في مدارس قطاع غزة*، المؤتمر الثاني لكلية التربية: الطفل الفلسطيني بين تحديات الواقع وطموحات المستقبل، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الرقاص، خالد والعيسى، ريم. (2018). القيادة الإبداعية وعلاقتها بفاعلية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات في التعليم العام في ضوء بعض المتغيرات، *مجلة العلوم التربوية، السعودية*، 30 (3)، ص649-668.

- السلمي، فهد. (2008). ممارسة لإدارة الوقت وأثرها في تنمية مهارات الإبداع الإداري لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة، السعودية.
- سليمان، هناء وأبو حسين، ولاء (2022). تفعيل قيادة التغيير مدخل لتلبية متطلبات التحول الرقمي بجامعة دمياط. مجلة تطوير الأداء الجامعي، مج18، ع1، 265 - 331.
- شتيات، منذر. (2022). دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي ومعلمات مدارس مديرية التربية والتعليم للواء بني كنانة، المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة أسيوط، 38 (3)، ص361 - 385.
- الشريبي، زكريا وصادق، يسرية. (2002). أطفال عند القمة: الموهبة، التفوق العقلي، الإبداع، القاهرة، دار الفكر العربي.
- الشهراني، محمد (2022). أثر قيادة التغيير على الثقافة التنظيمية لدى قادة المدارس بمحافظة بيشة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع143، 137 - 168.
- الصباغ، رمضان. (2006). ثقافة الإبداع مدخل لتطوير الأداء الإداري لدى مديرات التعليم الثانوي بمكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- عسيري، فايزة (2022). قيادة التغيير لد قيادات الإدارة العامة بتعليم الأحساء ودورها في الإصلاح الإداري. مجلة التربية، ع194، ج2، 280 - 313.
- العطاونة، ماجد. (2021). دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية في بلدة حورة في بئر السبع من وجهة نظر المعلمين، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، العدد (68)، ص300-317.
- العنزي، خلود حمد (2018). دور إدارة المدرسة الثانوية في تنمية ثقافة الإبداع لدى طلابها. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، 3 (71)، ص674 - 694.
- غيات، بوفلجة. (2008). نحو استراتيجية لتعميم تنمية الإبداع في التربية المستقبلية، مجلة تنمية الموارد البشرية، العدد (6)، ص159-171.
- الفاضل، محمد. (2011). تجديديات في الغدارة التربوية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، ط1، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- القمبري، زاكي والطويل، محمد. (2016). دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية في مدينة طرابلس الليبية. مجلة أنوار المعرفة، 1 (1)، ص93 - 114.

الكعبي، نعيمة. (2004). مستوى تحقق معايير المحتوى الأكاديمي عند أطفال التمهيدي في رياض الأطفال في مملكة البحرين، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
الكومي، إيمان. (2016). درجة ممارسة المختصين التربويين لكفايات الإشراف الإبداعي وعلاقتها بالنمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا بوكالة الغوث في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

محمد، سمية (2015). واقع تنمية الإبداع ومعوقاته لدى طلبة المرحلة الأساسية في الأردن من وجهة نظر المديرات والمعلمات، *المجلة العربية لتطوير التفوق*، 6 (11)، ص 60-91.

محمد، مصطفى. (2003). التكامل بين التعليم العالي والتعليم قبل العالي لتنمية الإبداع والابتكار، المؤتمر التاسع لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دمشق، سوريا.

محمود، عبد الرزاق. (2018). تنمية مهارات التدريس الإبداعي المناسبة لممارسة التدريس الحقيقي لدى معلمي اللغة العربية، *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*، 1 (2)، ص 235-281.

المذكور، مريم أحمد عبد الله، والخميس، هند أحمد. (2022). درجة تحقيق مديري مدارس دولة الكويت لأبعاد قيادة التغيير من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*، س48، ع185، 321 - 361.

المطيري، سالم. (2012). دور مديري المدارس في تنمية مستوى الإبداع لدى المعلمين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت من وجهة نظر المديرين والمعلمين، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

المراجع الأجنبية:

- Abdul-Al'ilah, Mohamed (2018). The Reality of Administrative Creativity among the Principals of General Secondary Education Schools : A Field Study in Suhag City. *Global Journal of Management and Business Research : A Administration and Management*. 18 (13), pp 16 – 23.
- Al-Noah, N., Abdul-Kareem, M. & Taqi, H. (2014). Primary School EFL Teachers' Attitudes Towards Creativity and their Perceptions and Practice, *English Language Teaching*, 7 (9), pp 74-90.
- Cheng, V. (2010). Tensions and Dilemmas of Teachers in Creativity Reform in Chinese Context, *Thinking Skills and Creativity*, 5 (3), pp 43-56.
- Gandal, M. & Vranek, J. (2001). SEPT. Standards : Here Today, Here Tomorrow. *Educational Leadership*, 59 (1), pp 6-13.
- Scherer, M. (2001). How and Why Standards Can Improve Standards Achievement. *Education Leadership*, 59 (1). Pp 14-18.