

درجة توافر مهارات القيادة الإبداعية في القيادات التعليمية ومتطلبات تطويرها

د. عبدالمحسن بن سعد البلاهي الحارثي

أستاذ القيادة التربوية المساعد، قسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة

جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

aalblahdi@ksu.edu.sa

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٥/٩/١٤ م

تاريخ تسلم البحث: ٢٠٢٥/٨/٢٥ م

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توافر المهارات الإبداعية في القيادات التعليمية في إدارة تعليم جازان ومتطلبات تطويرها، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، وذلك من خلال استخدام أداة الاستبانة التي طبقت على القيادات التعليمية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة جازان، والمكاتب التابعة لها، والبالغ عددهم (٩٠) قيادي/ة، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج رئيسية، ومن أبرزها أن القيادات التعليمية في جازان يشجعون القائد العمل الجماعي، كما توصلت الدراسة إلى أن من أبرز التحديات التي تواجه القيادات التعليمية عند تطبيق القيادة الإبداعية يتمحور في كثرة الأعمال الروتينية المطلوبة يومياً أسبوعياً شهرياً، والازدواجية في العمل، كما توصلت الدراسة إلى أن من أبرز متطلبات تطبيق القيادة الإبداعية لدى القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان؛ يكمن في تمكين القيادات التعليمية من خلال منحهم الصلاحيات اللازمة والتي تعزز من قدرتهم على أداء مهام عملهم بالشكل المطلوب، تقنين الأعمال المطلوبة بصورة دورية، كما توصلت الدراسة إلى أن القيادات التعليمية من الإناث يوافقن بدرجة أكبر على توافر المهارات الإبداعية في القيادات التعليمية في تعليم جازان، كما أوصت الدراسة تنفيذ برامج تطويرية متقدمة للقيادات التعليمية بتعليم جازان، وذلك من خلال: تصميم برامج تدريبية متخصصة تُركز على القيادة الإبداعية ودمج التقنيات الحديثة (مثل الذكاء الاصطناعي) في العملية التعليمية.

الكلمات المفتاحية: مهارات القيادة الإبداعية، القيادات التعليمية، تطوير المهارات، التحديات القيادية، تمكين القيادات.

The Extent of Availability of Creative Leadership Skills among Educational Leaders and the Requirements for their Development

Abdalmohsen Saad Alblahdi Alharthy

Assistant Professor of Educational Leadership - Department of Self-Development Skills, Deanship of the Joint First Year

King Saud University, Saudi Arabia

aalblahdi@ksu.edu.sa

Date of Receiving the Research: 25/8/2025 Research Acceptance Date: 14/9/2025

Abstract:

The study aimed to identify the degree of availability of creative leadership skills among educational leaders in the Jazan Education Administration and the requirements for their development. The researcher employed a descriptive methodology using a survey tool applied to 90 educational leaders in the General Administration of Education in the Jazan region and its affiliated offices. The study yielded several key findings, the most notable of which is that educational leaders in Jazan encourage collaborative work. Additionally, the study identified that one of the main challenges facing educational leaders in applying creative leadership is the abundance of routine tasks required daily, weekly, and monthly, as well as the duplication of work. Furthermore, the study found that one of the primary requirements for applying creative leadership, from the perspective of educational leaders in Jazan, lies in empowering them by granting the necessary authorities that enhance their ability to perform their tasks effectively and streamlining the required tasks periodically. The study also revealed that female educational leaders are more likely to agree on the availability of creative leadership skills in Jazan's educational leadership. The study recommended implementing advanced developmental programs for educational leaders in Jazan, focusing on designing specialized training programs that emphasize creative leadership and integrating modern technologies (such as artificial intelligence) into the educational process.

Keywords: Creative leadership skills - Educational leadership - Skill development - Leadership challenges - Empowering leaders.

المقدمة:

يُعد تطوير الإنسان للعمل في المناصب القيادية من الموضوعات الحديثة (رغم قدمها) التي شغلت حيزاً كبيراً واهتماماً واسعاً من قبل الباحثين في الفكر الإداري؛ وذلك للدور الكبير الذي يحدته القائد المؤهل في منظمته كونه العنصر الأهم لنجاح عمل المنظمة التي يقودها وضمان مواصلة تميزها وقدرتها على المنافسة والانطلاق بها نحو الأمام.

وأكد الإسلام على الأهمية العظيمة لمن يوكل إليه العمل القيادي حينما وصفه الله بالقوي الأمين حيث قال سبحانه: ﴿إِنَّ خَيْرَ مَنْ آسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ [سورة القصص: ٢٦]، كما شدد الإسلام على الدور الكبير للقيادة، حيث كان الرسول صلى الله عليه وسلم يتخير من عماله ممن يتمتعون بالخلق القويم وسعة العلم ويتميزون بالكفاءة والجدارة، كما يقوم صل الله عليه وسلم بتدريب من يستعملهم على مصالح المسلمين ويزودهم بالنصائح والإرشادات، كما يقوم صلى الله عليه وسلم بالعمل بنفسه قبل إسناده إلى من اختاره حتى يحفزه ويشد من أزره ويعاونه على أداء مهمته.

تسعى المجتمعات الإنسانية إلى وجود قادة مبدعين يتميزون بخصائص تجعلهم قادرين على المساهمة الفعالة في تقدم مجتمعاتهم، ويتمتع هؤلاء القادة بقدررة على تحمل المسؤولية وعمق أخلاقي وإخلاص في أداء أدوارهم القيادية (الطويل، ٢٠٠٦)، كما أشار Mainemelis et al. (2015) إلى أن القائد المبدع يسهل للموظفين استغلال مواردهم لتحقيق الأهداف التنظيمية، ومن جهة أخرى يؤكد قباجة (٢٠١٩) أن اهتمام المنظمات بالإبداع الإداري ينعكس إيجاباً على تطورها وازدهارها، من خلال توفير بيئة تنظيمية تدعم التوجهات الإبداعية وتعزز من قدرات الإداريين.

مشكلة البحث :

تعد القيادة الإبداعية اليوم أحد العناصر الحاسمة في تعزيز الابتكار والتغيير في التعليم بشكل عام وفي المدارس بشكل خاص، وبالتالي تحرص القادة المتميزون على تعزيز ثقافة الابداع والابتكار والإبداع في كافة الأعمال التعليمية، بما ينعكس على أداء المدارس والتي تعد المسؤول الأول عن إعداد الطلبة بشكل متميز للمستقبل وتلبية وبما يلبي الاحتياجات المتنوعة لكافة المعلمين وعلى اختلاف مستوياتهم التعليمية.

تتطلب المنظمات، وخاصة التعليمية، التي تسعى نحو الإبداع والتميز، الاهتمام بموظفيها وتطوير قدراتهم، ويُعتبر النمو المهني المستمر أساساً لتقدم المنظمة، حيث يشير Rothmann (2013) إلى أن الموظفين المزهريين يشعرون بالرضا ويختبرون مشاعر إيجابية، كما يؤكد West و(2006) Sacramento أن نمو الموظف مرتبط بالإبداع في القيادة، وتواجه القيادات اليوم تحديات تعيق خلق بيئة إبداعية جاذبة، خاصة مع المبادرات التي أطلقتها وزارة التعليم وهيئة تقويم التعليم لتعزيز التنافس بين المؤسسات التعليمية، ويتطلب ذلك من القيادات التعليمية إنشاء بيئة تعليمية مرنة وسريعة في حل المشكلات، مما يساهم في تحسين المخرجات التعليمية، وأكدت دراسة طبيشات (٢٠٢٠) أن الإبداع يعزز تميز المنظمات عندما يتم التخلص من الإجراءات الروتينية، وتبسيط الأنظمة، ومشاركة الرؤوسين في اتخاذ القرارات، وبناء على ما سبق يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما درجة توافر المهارات الإبداعية في القيادات التعليمية في إدارة تعليم جازان وما متطلبات تطويرها؟

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- (١) ما درجة توافر المهارات الإبداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان.
- (٢) ما التحديات التي تواجه القيادات التعليمية عند تطبيق القيادة الإبداعية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان.
- (٣) ما متطلبات تطبيق القيادة الإبداعية لدى القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان.
- (٤) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة وفقاً لمتغيرات الدراسة، الوظيفة المكتب الذي يعمل فيه)، الدرجة العلمية، الخبرة، والجنس؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق بناء تصور مقترح لتطبيق القيادة الإبداعية في المؤسسات التعليمية، وتهدف الدراسة إلى:

١. التعرف على درجة توافر المهارات الإبداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان.
٢. الكشف عن التحديات التي تواجه القيادات التعليمية عند تطبيق القيادة الإبداعية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان.
٣. التعرف على متطلبات تطبيق القيادة الإبداعية لدى القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان.
٤. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة وفقاً لمتغيرات الدراسة، الوظيفة (المكتب الذي يعمل فيه)، الدرجة العلمية، الخبرة، والجنس.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال إبراز الجوانب الآتية:

الأهمية العلمية (النظرية):

- (١) في تزويد المؤسسات التعليمية بأحدث الدراسات في مجال القيادة الإبداعية
 - (٢) تعزيز العم المعرفي والعلمي لدور القيادة الإبداعية في تطوير وتجويد بيئة العمل
 - (٣) رفد المكتبة العربية بدراسة علمية رصينة عن القيادة الإبداعية
- #### الأهمية العلمية (التطبيقية):

تكمن الأهمية التطبيقية للدراسة من خلال تحقيقها لما يأتي:

- (١) الكشف عن التحديات التي تواجه القادة في تطبيق نموذج القيادة الإبداعية مما يساهم في تجاوزها
- (٢) الاستفادة من نتائج الدراسة في تحسين اجراء العمل بما يخلق مناخ إيجابي للتميز والابداع

حدود الدراسة:

ستقتصر الدراسة الحالية على الحدود الآتية:

الحدود الموضوعية:

الحدود المكانية: طبقت الدراسة في منطقة جازان التعليمية

الحدود البشرية: القيادات التعليمية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة جازان، المكاتب

التابعة لها

الحدود الزمانية: العام الدراسي ١٤٤٣

مصطلحات الدراسة:

القيادة الإبداعية، تعليم جازان

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري:

القيادة الإبداعية

في عام ١٩٩٠، قدم مالكون ناولز (Malcolm Knowles) نمطاً جديداً من القيادة أطلق عليه "نمط القيادة الإبداعية"، حيث ربط بين الإبداع والقيادة وأثر كل منهما على الآخر، وقد توصل إلى أن هناك العديد من الإيجابيات المرتبطة باستخدام هذا النمط من قبل القيادات الإدارية في مختلف المجالات، كما أشار إلى مجموعة من الممارسات القيادية الجديدة التي يمكن أن يتبناها القائد (شاويش، ٢٠١٨).

ويشير قارة والصافي (٢٠١٣، ٤٦) إلى أن الإبداع يمثل قدرة القائد على ممارسة المرونة الفكرية، التي تُعتبر الركيزة الأساسية لتطوير البناء المعرفي للقائد المبدع، فالإبداع يتضمن إعادة بناء المعلومات بشكل سريع وملائم وفقاً لمتطلبات الحالات المستجدة، وتوظيفها في حل المشكلات أو توليد أفكار جديدة، وبالتالي يُعتبر الإبداع نقيضاً لجمد التفكير، الذي يعني البقاء في إطار المشكلات دون إيجاد حلول مبتكرة، مما يعزز نمطية التفكير التقليدي.

وتتميز القيادة الإبداعية بالتركيز على تنمية رأس المال البشري والاجتماعي بالإضافة إلى القدرة على خلق بيئة داعمة داخل المنظمة، ويعمل القادة الإبداعيون على تعزيز الشعور بالمشاركة والدافع والنمو والتعلم بين الموظفين - وكلها أساسيات أساسية لازدهار في العمل.

ويعرف القائد المبدع بأنه "هو الذي يستطيع اكتشاف نقاط الضعف في المنظمة وابتكار أساليب التغلب عليها وإدراك نقاط القوة والتميز في المنظمة واستحداث وسائل تفعيلها واستثمارها" (خير الله، ٢٠٠٩، ص ٢١٥).

أهمية القيادة الإبداعية

تكمن أهمية القيادة الإبداعية في عدد من النقاط أهمها:

١. تنفيذ الخطط: تحرص القيادة الإبداعية على تنفيذ الخطط التي وضعت والأهداف التي صممت والتي ينفذها أناس مختلفين وتواجههم مواقف مختلفة والقيادة الإبداعية في التي تستطيع تجاوزها
٢. بناء الفرق: تعمل القيادة الإبداعية على تشجيع فرق العمل وتهيئة فرص الإبداع لهم وتشجيعهم على الأفكار الجديدة

٣. السياسات والاستراتيجيات: تعد القيادة الإبداعية هي البوتقة التي تنصهر بداخلها طاقة المفاهيم والسياسات والاستراتيجيات وبالتالي عليها دور كبير في مساعدة المرؤوسين على فهمها وتنفيذها والتقيدها.

٤. تحقيق الأهداف: دائما ما تحرص القادة المبدعون على قيادة المؤسسة من أجل تحقيق الأهداف المرسومة.

٥. مواكبة المتغيرات: تحرص القيادة الإبداعية على مواكبة المتغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المؤسسة التربوية.

خصائص الإبداع الإداري

للقيادة الإبداعية عدد من الخصائص التي تمثلها عن غيرها من أبرزها:

- (١) متميز: الإتيان بما هو مختلف عن الآخرين.
- (٢) متجدد: الإتيان بالجديد كلياً أو جزئياً في مقابل الحالة القادمة.
- (٣) توليفة: الاستفادة من الموجود بطريقة جديدة ومختلفة عن المألوف.
- (٤) المتحرك أولاً: التوصل للفكرة وانتاجها وطرحها في السوق.
- (٥) اكتشاف الفرص: قراءة الحاجات والتعرف على التوقعات.

خطوات الإبداع الإداري:

هناك خمس خطوات لتحقيق الإبداع الإداري وهي:

- (١) التصور: تصور فكرة جديدة تصور كامل الإمكانيات والاحتياجات.
- (٢) تكوين الفكرة: توحيد كل العوامل المطلوب اعتمادها، كما تتضمن تقييم لكل مرحلة من المراحل.
- (٣) المعالجة: حل المشكلات التي تواجه الفكرة وتقديم الحلول الممكنة لضمان الفاعلية.
- (٤) الحلول: يتحقق النجاح والتنفيذ للفكرة، او الانتقال للمرحلة التالية.
- (٥) التطوير: حل المشكلات التي واجهت الفكرة ولم تؤخذ في الحسبان.

أنواع الإبداع الإداري:

ينقسم الإبداع الإداري إلى أربعة أقسام وفقاً لما ذكره السكارنة (٢٠١٠) وهي:

١. الجزئي: وهو يتعلق بأن يتم الإبداع بشكل جزئي في طبيعة التكنولوجيا المستخدمة مع اهتمام قليل في الأسواق.

٢. الإبداع الجديد الداخلي: وهو يتعلق بأن يتم هذا النوع من الإبداع فيمن الوسائل التكنولوجية الحالية مع الاهتمام الزائد في الأسواق.
٣. الإبداع التخصصي: يتعلق الإبداع في حالة استخدام تكنولوجيا جديدة أو أساليب تكنولوجيا جديدة مع اهتمام قليل في السوق ومستوى الطموح ودون المطلوب.
٤. الإبداع العالمي الجديد: يتعلق الإبداع في حالة استخدام وسائل تكنولوجيا جديدة مع وجود اهتمام عال في الأسواق.

مهارات القائد المبدع

١. هناك العديد من المهارات التي ينبغي توفرها عند القائد صاحب التفكير الإبداعي وهي:
الطلاقة: ويقصد بها القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار التي تفي بمطالب معينة في وقت محدد دون النظر إلى مستوى هذه الأفكار من حيث الخبرة والطلاقة والمهارة والتي تتمثل في الألفاظ والأشكال والأشياء.
٢. المرونة: ويقصد بها القدرة على تغيير مسار الأفكار وتغيير الزاوية الذهنية التي ينظر من خلالها إلى الأشياء والمواقف المتعددة بحيث يستطيع الموظف أن يتحرر من القصور العقلي ويتحرك إلى الفئات المختلفة للأفكار دون الاغصاف في فئة واحدة منها ويعد الانتقال بين المئات دليلاً على المرونة وسهولة تغيير الموقف العقلي
٣. الأصالة: يقصد بها إنتاج أفكار جديدة أو مستوى الخبرة فيما يقدم الموظف من استجابات غير مألوفة بالنسبة لموضوع ما تعني جودة الأفكار.
٤. الحساسية للمشكلات: ويقصد بذلك توقع المشكلات قبل وقوعها وابتكار الحلول المناسبة لها.
٥. التفاصيل: ويقصد بذلك القدرة على تقديم تفاصيل أوسع عن الفكرة والنظر إليها من زوايا متعددة.
٦. الخيال الخلاق: المقصود بها القدرة على التخيل واختلاق العلاقات عن طريق القراءات المتعددة والاجتماعات وتنمية مدارك العقل وإثراء معرفته.
٧. الدافعية الداخلية للإبداع: أن توفر الواقعية الداخلية للموظف وحماسه للإبداع ومدى إقباله عليه كأمر أساسي للتفكير الإبداعي (السكرانة، ٢٠١٠) و(الجريوي وآخرون، ٢٠٢٢).

مستويات الإبداع الإداري:

أشار العنزي (١٤٤١) إلى تصنيف الفكر الإداري للإبداع الإداري إلى خمسة مستويات تختلف من قائد إلى آخر، كما ذكر العيسوي (٢٠١٨).

١. الإبداع الإداري التعبيري: يتمثل في قدرة القائد على تطوير فكرة أو اتخاذ قرار، بغض النظر عن جودته، وهو أدنى مستويات الإبداع.
٢. الإبداع الإداري المنتج: يعني قدرة القائد على إيجاد حلول للمشكلات أو اتخاذ قرارات مفيدة، ويشمل تحسينات على النظام القائم.
٣. الإبداع الإداري الابتكاري: يظهر قدرة القائد على توليد أفكار وحلول أصلية، واستغلال الموارد المتاحة بطرق مبتكرة.
٤. الإبداع الإداري التجديدي: يمكن القائد من تقديم إسهامات جديدة في المعرفة والنظريات المتعلقة بالقيادة، وتعديل المهارات الإدارية التقليدية.
٥. الإبداع الإداري التخيلي: يُعتبر أرقى مستويات الإبداع، حيث يتمكن القائد من الوصول إلى نظريات جديدة في الإدارة والقيادة الإبداعية. (جمعة ونوري، ٢٠١١)

الدراسات السابقة :

١. دراسة المطيري (٢٠٢٠): هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مهارات القيادة الإبداعية لدى المشرفات التربويات من وجهة نظر قائدات المدارس الثانوية بمدينة الرياض، ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة عشوائية من قائدات المدارس الثانوية بمدينة الرياض، بلغ عددهن (١٤٢) قائدة مدرسية، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي المسحي من خلال أداة الاستبانة، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: أن درجة موافقة عينة الدراسة على درجة ممارسة مهارات القيادة الإبداعية لدى المشرفات التربويات من وجهة نظر قائدات المدارس الثانوية بمدينة الرياض جاءت بدرجة (متوسطة)، بينما جاءت درجة موافقة عينة الدراسة على بعد الصعوبات التي تواجه ممارسة مهارات القيادة الإبداعية لدى المشرفات التربويات بدرجة عالية، كما جاءت درجت موفقتهم على بعد الصعوبات التي تحد من ممارسة مهارات القيادة الإبداعية لدى المشرفات التربويات بدرجة موافقة عالية.
٢. دراسة المهنا (٢٠٢٠): هدفت الدراسة للتعرف على درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين وسبل تحسينها،

الباحث استخدم المنهج الوصفي، من خلال استخدام أداة الاستبانة التي وطبقت الدراسة على عينة مكونة (٥٠٤) معلماً ومعلمة، وخلصت الدراسة الى عدد من النتائج من أبرزها أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية ككل وجميع أبعادها لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية جاءت بدرجة متوسطة، وجاءت أبعاد القيادة الإبداعية بالترتيب التالي: مواصلة الاتجاه نحو الهدف، يليه الأصالة، ثم المرونة، وأخيراً الحساسية للمشكلات، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول القيادة الإبداعية ككل وجميع أبعادها تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والنوع والمنطقة التعليمية، وعدد سنوات الخبرة.

٣. دراسة طبيشات (٢٠٢٠): هدفت الدراسة إلى تحليل مفهوم الإبداع التنظيمي وتوضيح كيفية تطبيقه في تطوير المنظمات العامة، وكذلك التعرف على مقومات ومعوقات الإبداع التنظيمي، وما هي مجالات الاستفادة من الإبداع التنظيمي في تطوير المؤسسات العامة المستقلة الأردنية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وطبق أداة الدراسة (الاستبانة) على مجتمع الدراسة المكون من القيادات الإدارية في المنظمات العامة الأردنية، وعددهم ٢٨٤ فرداً، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الإبداع التنظيمي يسهم بدور متميز في تطوير المنظمات العامة، وأن هناك مجموعة من مقومات الإبداع التنظيمي يجب توافرها في المنظمات أهمها توافر رسالة واضحة للمؤسسة، وتحسين علاقات العمل، وتبسيط الإجراءات وتطوير نظم العمل، والتخلص من الإجراءات الروتينية المعقدة، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية، وأخيراً حرص الإدارة العليا على اكتشاف العناصر الخلاقة المبدعة داخل المنظمة.

٤. دراسة عيسى (٢٠١٩): هدف الدراسة إلى التعرف على القيادة الإبداعية كمدخل لتطوير أداء مديري المدارس الابتدائية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، حيث استعرض الباحث مفهوم القيادة، والإبداع وخصائصه، والقيادة الإبداعية، وعلاقتها بالإبداع، وأهميتها وأهدافها، وخصائصها وسماها، والقائد المبدع، كما كشف البحث عن تطوير أداء مديري المدارس الابتدائية، وفلسفة تطوير الأداء، وأهمية تطوير أداء مديري المدارس الابتدائية، وأهداف تطوير الأداء، وآليات تطوير أداء مديري المدارس الابتدائية، ومن أبرز النتائج التي توصل إليها البحث، أن القادة في هذه المؤسسات أساس تطويرها والارتقاء بها.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

يتناول هذا الجزء الإجراءات المنهجية التي قام بها الباحث للإجابة على تساؤلات الدراسة، بما يحقق أهداف الدراسة، وذلك على النحو التالي:

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، والذي يعرف بأنه مجموعة من الظواهر موضوع البحث تضم عدد من المفردات المكونة لمجتمع البحث ولمدة زمنية كافية بهدف تكوين القاعدة الأساسية من البيانات والمعلومات في مجال تخصص معين ومعالجتها. (المشهداني، ٢٠١٧)

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات التعليمية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة جازان، والمكاتب التابعة لها، والبالغ عددهم (٩٠) قيادي/ة، وقد قام الباحث بتوزيع أداة الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة، استجاب معه (٧٤) قائد/ة، وهو ما يمثل (٨٢.٢٪) من إجمالي مجتمع الدراسة

خصائص أفراد الدراسة: يتصف أفراد الدراسة بعدد من الخصائص تتمثل في: الجنس، الشهادة العلمية، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، جهة العمل، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٣) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لخصائصهم الديموغرافية

المتغير	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٤٤	٥٠.٥٩
	أنثى	٣٠	٥٠.٤٠
الشهادة العلمية	دكتوراه	٦	١.٨
	ماجستير	١٨	٣.٢٤
	بكالوريوس	٤٤	٥٠.٥٩
	أخرى	٦	١.٨
عدد سنوات الخبرة	أقل من سنتين	٥	٨.٦
	٢ إلى ٥ سنوات	٢	٧.٢
	أكثر من ٥ سنوات	٦٧	٩٠.٩٠
جهة العمل	قيادي داخل مقر الإدارة	٦٤	٨٦.٥
	قيادي خارج مقر الإدارة	١٠	١٣.٥
الإجمالي		٧٤	١٠٠.٠٪

يتضح من خلال الجدول رقم (١) أن هناك (٤٤) من أفراد الدراسة بنسبة (٥٩.٥٪) من الذكور، في حين أن هناك (٣٠) من أفراد الدراسة بنسبة (٤٠.٥٪) من الإناث، وفيما يتعلق بالشهادة العلمية فإن هناك (٤٤) من أفراد الدراسة بنسبة (٥٩.٥٪) شهادتهم العلمية بكالوريوس، في حين أن هناك (٦) من أفراد الدراسة بنسبة (٨.١٪) شهادتهم العلمية أخرى، وبالنسبة لعدد سنوات الخبرة فإن الغالبية العظمى من أفراد الدراسة خبرتهم أكثر من (٥) سنوات بتكرار (٦٧) من القيادات وبنسبة (٩٠.٥٪)، في حين أن هناك (٢) من أفراد الدراسة بنسبة (٢.٧٪) خبرتهم تتراوح بين (٢ إلى ٥ سنوات)، وفيما يتعلق بجهة العمل فإن النسبة الأكبر من أفراد الدراسة يعملون داخل مقر الإدارة العامة بتكرار (٦٤) من أفراد الدراسة وبنسبة (٨٦.٥٪)، في حين أن هناك (١٠) من أفراد الدراسة بنسبة (١٣.٥٪) قيادات خارج مقر الإدارة.

أداة الدراسة: تعتمد الدراسة على الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات، وقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من أربعة أجزاء، الجزء الأول يتناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد الدراسة والتي تتمثل في: الجنس، الشهادة العلمية، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، جهة العمل، أما الجزء الثاني فهو يتكون من (١٨) عبارة تتناول درجة توافر المهارات الإبداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان، الجزء الثالث يتضمن سؤال مفتوح يتناول التحديات التي تواجه تطبيق القيادة الإبداعية لدى القيادات التعليمية في تعليم جازان، الجزء الرابع يتضمن سؤال مفتوح يتناول المتطلبات التي تواجه تطبيق القيادة الإبداعية لدى القيادات التعليمية في تعليم جازان، وفيما يتعلق بمحور الدراسة فقد اعتمد الباحث على مقياس ليكرت الخماسي بصورته التالية (منخفضة جداً، منخفضة، متوسطة، عالية، عالية جداً)، والجدول التالي يوضح فئات المقياس والمتوسطات الحسابية المقابلة لكل فئة منها، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٢) تحديد فئات المقياس المتدرج الخماسي

منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً
٨٠.١ - ١	٦٠.٢ - ٨١.١	٤٠.٣ - ٦١.٢	٢٠.٤ - ٤١.٣	٠.٥ - ٢١.٤

صدق أداة الدراسة: للتحقق من صدق أداة الدراسة قام الباحث بكل من:

أولاً: الصدق الظاهري: بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين وذلك للاسترشاد بأرائهم، وبناء على التعديلات والاقتراحات التي أبدوها المحكمون، قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها المحكمين، من تعديل بعض المؤشرات وحذف مؤشرات أخرى، حتى أصبح الاستبيان في صورته النهائية، وتم إرساله إلكترونياً لأفراد الدراسة، وقد اعتمد الباحث على المقياس الخماسي وفقاً للفئات التالية:

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم تطبيقها ميدانياً، كما تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور، كما توضح ذلك الجداول التالية.

جدول رقم (٣) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور (درجة توافر المهارات الإبداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان) بالدرجة الكلية للمحور

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	***٨٣٩.٠	١٠	***٨٩٨.٠
٢	***٧٩٣.٠	١١	***٨٢٥.٠
٣	***٧٩٨.٠	١٢	***٨٦٤.٠
٤	***٨٠٩.٠	١٣	***٩٠٧.٠
٥	***٧٦٩.٠	١٤	***٨٤٠.٠
٦	***٧٧٣.٠	١٥	***٩٠٥.٠
٧	***٨٥٢.٠	١٦	***٨٩٠.٠
٨	***٨٨٠.٠	١٧	***٩٣١.٠
٩	***٨١٠.٠	١٨	***٦١١.٠

** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من خلال الجدول رقم (٣) أن جميع معاملات ارتباط العبارات مع الدرجة الكلية للمحور جاءت دالة عند مستوى (٠.٠١)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط للعبارات

بين (٠.٦١١، ٠.٩٣١)، وهي معاملات صدق كافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية.

ثبات أداة الدراسة: قد قام الباحث بقياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ثبات (الفـا كرونباخ) والجدول رقم (٤) يوضح معامل الثبات لمحاوـر أداة الدراسة وذلك كما يلي:

جدول رقم (٤) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
درجة توافر المهارات الابداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان	١٨	٨٧٤ .٠

يتضح من خلال الجدول رقم (٤) أن استبانة الدراسة تتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (٨٧٤ .٠) وهي درجة ثبات مقبولة يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة وهي: التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الوظيفية لأفراد الدراسة، معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب معامل ثبات المحاور المختلفة لأداة الدراسة، المتوسط الحسابي "Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي، تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغير (الجنس)، تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis) للتعرف على الفروق في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغيرات (الدرجة العلمية، الخبرة)، تم استخدام اختبار مان ويتني

(Mann-Whitney) للتعرف على الفروق في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغير (جهة العمل).

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

يتناول هذا الجزء عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها من خلال عرض إجابات أفراد الدراسة على عبارات الاستبانة وذلك بالإجابة عن أسئلة الدراسة على النحو التالي:

السؤال الأول: ما درجة توافر المهارات الابداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان؟

للتعرف على درجة توافر المهارات الابداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٥) يوضح درجة توافر المهارات الابداعية في القيادات التعليمية

من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان

م	العبارات	درجة الموافقة										التوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً				
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
١٠	يشجع القائد العمل الجماعي	٤٧	٥.٦٣	١٥	٣.٢٠	٩	٢.١٢	٣	١.٤	٠	٠.٠	٤٣.٤	٨٦.٠	١
٨	قائدنا يفهم ذاته جيداً	٤٥	٨.٦٠	٢١	٤.٢٨	٣	١.٤	٤	٤.٥	١	٤.١	٤٢.٤	٩١.٠	٢
٤	تطبق القائد سياسة الباب المفتوح	٤٨	٩.٦٤	١٤	٩.١٨	٩	٢.١٢	٠	٠.٠	٣	١.٤	٤١.٤	٩٩.٠	٣
٩	يحفز القائد المرؤوسين ويشيد بإنجازاتهم	٤٣	١.٥٨	١٧	٠.٢٣	١٠	٥.١٣	٤	٤.٥	٠	٠.٠	٣٤.٤	٩١.٠	٤

١٥	يوافق القائد بين القيم	٤٥	٨٦٠	١٦	٦.٢١	٩	٢.١٢	١	٤.١	٣	١.٤	٣٤.٤	٠.٢.١	٥
١٦	يتكيف القائد مع الأعمال سريعاً	٤٠	١.٥٤	٢٣	١.٣١	٥	٨.٦	٦	١.٨	٠	٠.٠	٣١.٤	٩٢.٠	٦
١٢	يتسم القائد بالمرونة في التعامل مع الآخرين	٤٢	٨٥٦	٢٠	٠.٢٧	٦	١.٨	٥	٨.٦	١	٤.١	٣١.٤	٩٨.٠	٧
٣	يمتلك القائد مهارة تكون وبناء الفريق	٣٨	٤.٥١	٢٤	٤.٣٢	٨	٨.١٠	٣	١.٤	١	٤.١	٢٨.٤	٩١.٠	٨
١	لدى القائد رؤية واضحة للمستقبل	٣٨	٤.٥١	٢٥	٨.٣٣	٨	٨.١٠	٠	٠.٠	٣	١.٤	٢٨.٤	٩٦.٠	٩
١٧	ينظر القائد للمشكلات نظرة شمولية	٤٠	١.٥٤	٢٢	٧.٢٩	٧	٥.٩	٣	١.٤	٢	٧.٢	٢٨.٤	٩٩.٠	١٠
٧	يستطيع القائد إدارة الأزمات التي تواجه إدارته	٣٩	٧.٥٢	٢٣	١.٣١	٥	٨.٦	٦	١.٨	١	٤.١	٢٦.٤	٩٩.٠	١١
٦	يتواصل القائد مع الرؤوسين بشكل جيد	٣٤	٩.٤٥	٢٨	٨.٣٧	٧	٥.٩	٥	٨.٦	٠	٠.٠	٢٣.٤	٨٨.٠	١٢
١٣	ينظر القائد للأشياء من زوايا مختلفة	٣٦	٦.٤٨	٢٤	٤.٣٢	٩	٢.١٢	٣	١.٤	٢	٧.٢	٢٠.٤	٩٩.٠	١٣
١١	يفوض القائد بعض الاعمال للعاملين معه	٣٥	٣.٤٧	٢٥	٨.٣٣	٨	٨.١٠	٣	١.٤	٣	١.٤	١٦.٤	٠٥.١	١٤

٥	يمكن القائد العاملين معه	٣٨	٤.٥١	١٩	٧.٢٥	١٢	٢.١٦	١	٤.١	٤	٤.٥	١٦.٤	١٠.١	١٥
١٨	القائد يستخدم الأجهزة الحاسوبية بمهنية عالية	٣٣	٦.٤٤	٣٣	١.٣١	١٤	٩.١٨	٤	٤.٥	٠	٠.٠	١٥.٤	٩٢.٠	١٦
٢	يشارك القائد الرؤوسين صنع القرار	٣١	٩.٤١	٢٨	٨.٣٧	٩	٢.١٢	٥	٨.٦	١	٤.١	١٢.٤	٩٦.٠	١٧
١٤	يتقبل القائد النقد البناء	٣٤	٩.٤٥	٢٠	٠.٢٧	٩	٢.١٢	٩	٢.١٢	٢	٧.٢	٠١.٤	٠٥.١	١٨
المتوسط الحسابي للمحور														
-			٢٦.٤	٨١.٠										

يتضح من خلال الجدول رقم (٥) أن محور درجة توافر المهارات الابداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان يتضمن (١٨) عبارة، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٠.٤ ، ٤٣.٤) من أصل (٠.٥) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفتين الرابعة والخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح بين درجة توفر (عالية - عالية جداً).

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٢٦.٤) بانحراف معياري (٨١.٠)، وهذا يدل على أن درجة توافر المهارات الابداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان جاءت بدرجة عالية جداً، حيث تأتي العبارة رقم (١٠) والتي تنص على (يشجع القائد العمل الجماعي) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤٣.٤) وبانحراف معياري (٨٦.٠) وبدرجة توفر (عالية جداً)، وبالمرتبة الثانية تأتي العبارة رقم (٨) والتي تنص على (قائدنا يفهم ذاته جيداً) بمتوسط حسابي (٤٢.٤) وبانحراف معياري (٩١.٠)، وبدرجة توفر (عالية جداً)، وبالمرتبة الثالثة تأتي العبارة رقم (٤) والتي تنص على (يطبق القائد سياسة الباب المفتوح) بمتوسط حسابي (٤١.٤) وبانحراف معياري (٩٩.٠) وبدرجة توفر (عالية جداً)، وتأتي العبارة رقم (١٨) والتي تنص على (القائد يستخدم الأجهزة الحاسوبية بمهنية عالية)

بمتوسط حسابي (١٥ . ٤) وبانحراف معياري (٩٢ . ٠) وبدرجة توفر (عالية)، يليها العبارة رقم (٢) والتي تنص على (يشارك القائد المرؤوسين صنع القرار) بمتوسط حسابي (١٢ . ٤) وبانحراف معياري (٩٦ . ٠) وبدرجة توفر (عالية)، وبالمرتبة الثامنة عشر والأخيرة تأتي العبارة رقم (١٤) والتي تنص على (يتقبل القائد النقد البناء) بمتوسط حسابي (٠١ . ٤) وبانحراف معياري (٠٥ . ١).

وقد اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة المطيري (٢٠٢٠) والتي توصلت إلى أن درجة ممارسة مهارات القيادة الإبداعية لدى المشرفات التربويات من وجهة نظر قائدات المدارس الثانوية بمدينة الرياض جاءت متوسطة، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة المهنا (٢٠٢٠) والتي توصلت إلى أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين جاءت متوسطة.

السؤال الثاني: ما التحديات التي تواجه القيادات التعليمية عند تطبيق القيادة الإبداعية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان؟

من خلال السؤال المفتوح بالاستبانة، أوضحت النتائج العديد من التحديات التي تواجه القيادات التعليمية عند تطبيق القيادة الإبداعية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان؛ وذلك على النحو التالي:

١. كثرة الأعمال الروتينية المطلوبة يومياً أسبوعياً شهرياً.
٢. الازدواجية في العمل.
٣. ضعف التواصل الفعال بين القائد ومن يعملون معه.
٤. عدم كفاية الصلاحيات الممنوحة للقيادات التعليمية، مما يُقلل من قدرتهم على اتخاذ القرارات دون الرجوع إلى مستويات إدارية أعلى.
٥. الإجراءات الإدارية قد تُبطئ من تنفيذ المبادرات الإبداعية أو تُقيّد المرونة اللازمة للتجريب.
٦. محدودية الدعم المالي أو البنية التحتية التكنولوجية، خاصة في المناطق النائية بجازان، مما يعيق تطبيق حلول مثل الفصول الذكية أو المنصات الرقمية.
٧. تخوف بعض المعلمين من الخروج عن النمط التقليدي في التعليم.

٨. محدودية إتقان بعض القيادات لأدوات العصر الرقمي، مثل تحليل البيانات أو استخدام الذكاء الاصطناعي في صنع القرار.

وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة المطيري (٢٠٢٠) والتي توصلت إلى أن هناك العديد من الصعوبات التي تواجه ممارسة مهارات القيادة الإبداعية لدى المشرفات التربويات.

السؤال الثالث: ما متطلبات تطبيق القيادة الإبداعية لدى القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان؟

من خلال السؤال المفتوح بالاستبانة، أوضحت النتائج العديد من متطلبات تطبيق القيادة الإبداعية لدى القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان؛ وذلك على النحو التالي:

١. تمكين القيادات التعليمية من خلال منحهم الصلاحيات اللازمة والتي تعزز من قدرتهم على أداء مهام عملهم بالشكل المطلوب.
٢. تقنين الأعمال المطلوبة بصورة دورية.
٣. تعزيز التواصل الفعال بين القيادات التعليمية والمنسوبين.
٤. وضوح الرؤية لدى القائد.
٥. الإيمان بقدرات فريق العمل.
٦. تطوير المهارات التقنية لدى القيادات التعليمية.
٧. دعم مالي مُخصص لتجريب أفكار جديدة (كالفصول الذكية، أو المنصات التعليمية التفاعلية).
٨. تعديل اللوائح لتناسب مع متطلبات الابتكار (كإدخال معايير تقييم تركز على الإبداع بدلاً من الحفظ).

وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة طبيشات (٢٠٢٠) والتي توصلت إلى أن هناك مجموعة من مقومات الإبداع التنظيمي يجب توافرها في المنظمات أهمها توافر رسالة واضحة للمؤسسة، وتحسين علاقات العمل، وتبسيط الإجراءات وتطوير نظم العمل، والتخلص من الإجراءات الروتينية المعقدة، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية.

السؤال الرابع: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، الشهادة العلمية، سنوات الخبرة، جهة العمل)؟

١. الفروق باختلاف متغير الجنس

للتعرف على الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة توافر المهارات الإبداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان باختلاف متغير الجنس؛ تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test)، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٦) يوضح نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للفروق حول درجة توافر المهارات الإبداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان باختلاف متغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكر	٤٤	١٢.٤	٩٧.٠	١١٥.٢	٠.٣٨.٠
أنثى	٣٠	٤٧.٤	٤٣.٠		

يتضح من خلال الجدول رقم (٦) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة توافر المهارات الإبداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان باختلاف متغير الجنس؛ وذلك لصالح أفراد الدراسة من الإناث بمتوسط حسابي (٤٧.٤) وانحراف معياري (٤٣.٠) مقابل (١٢.٤) وانحراف معياري (٩٧.٠) للذكور، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن القيادات الإناث يوافقن بدرجة أكبر على توافر المهارات الإبداعية في القيادات التعليمية في تعليم جازان، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة المهنا (٢٠٢٠) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت باختلاف متغير الجنس.

٢. الفروق باختلاف متغير الشهادة العلمية

للتعرف على الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة توافر المهارات الإبداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان باختلاف

متغير الشهادة العلمية؛ تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskall-Wallis)، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٧) يوضح نتائج اختبار كروسكال واليس للفروق حول درجة توافر المهارات الابداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان باختلاف متغير الشهادة العلمية

الشهادة العلمية	العدد	متوسط الرتب	قيمة كروسكال واليس (H)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دكتوراه	٦	٧٥ .٣٤	٧٧٤ .٥	٣	١٢٣ .٠
ماجستير	١٨	١٤ .٣٢			
بكالوريوس	٤٤	٠ .٤٢			
أخرى	٦	٣٣ .٢٣			

يتضح من خلال الجدول رقم (٧) أنه لا توجد هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة توافر المهارات الابداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان باختلاف متغير الشهادة العلمية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (١٢٣ .٠)، وهي قيمة أكبر من (٠.٠٥) أي غير دالة إحصائية، وتُشير النتيجة السابقة إلى تقارب استجابات أفراد عينة الدراسة على اختلاف شهادتهم العلمية حول درجة توافر المهارات الابداعية في القيادات التعليمية بتعليم جازان، وقد اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة المهنا (٢٠٢٠) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت باختلاف متغير المؤهل العلمي.

٣. الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة

للتعرف على الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة توافر المهارات الابداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان باختلاف متغير سنوات الخبرة؛ تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskall-Wallis)، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٨) يوضح نتائج اختبار كروسكال واليس للفروق حول درجة توافر المهارات الابداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان باختلاف متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	قيمة كروسكال واليس (H)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أقل من سنتين	٥	٢٠.٤٠	١٣٤.٠	٢	٩٣٥.٠
٢ إلى ٥ سنوات	٢	٠.٣٤			
أكثر من ٥ سنوات	٦٧	٤٠.٣٧			

يتضح من خلال الجدول رقم (٨) أنه لا توجد هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة توافر المهارات الابداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان باختلاف متغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (٩٣٥.٠)، وهي قيمة أكبر من (٠.٠٥) أي غير دالة إحصائياً، وتُشير النتيجة السابقة إلى تقارب استجابات أفراد عينة الدراسة على اختلاف خبرتهم العملية حول درجة توافر المهارات الابداعية في القيادات التعليمية بتعليم جازان، وقد اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة المهنا (٢٠٢٠).

٤. الفروق باختلاف متغير جهة العمل

للتعرف على الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة توافر المهارات الابداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان باختلاف متغير جهة العمل؛ تم استخدام اختبار مان ويتني (Mann-Whitney)، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٩) يوضح نتائج اختبار مان ويتني للفروق حول درجة توافر المهارات الابداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان باختلاف متغير جهة العمل

جهة العمل	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
قيادي داخل مقر الإدارة العامة	٦٤	٩٩.٣٧	٥٠.٢٤٣١	٤٩٩.٠	٦١٨.٠
قيادة خارج مقر الإدارة العامة	١٠	٣٥.٣٤	٥٠.٣٤٣		

يتضح من خلال الجدول رقم (٩) أنه لا توجد هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة توافر المهارات الابداعية في القيادات التعليمية من وجهة نظر القيادات التعليمية في تعليم جازان باختلاف متغير جهة العمل، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (٦١٨.٠)، وهي قيمة أكبر من (٠.٠٥) أي غير دالة

إحصائياً، وتُشير النتيجة السابقة إلى تقارب استجابات أفراد عينة الدراسة على اختلاف جهة عملهم حول درجة توافر المهارات الإبداعية في القيادات التعليمية بتعليم جازان.

توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يوصي الباحث بما يلي:

١. تنفيذ برامج تطويرية متقدمة للقيادات التعليمية بتعليم جازان، وذلك من خلال: تصميم برامج تدريبية متخصصة تُركز على القيادة الإبداعية ودمج التقنيات الحديثة (مثل الذكاء الاصطناعي) في العملية التعليمية.
٢. إنشاء نظام حوافز للقيادات ممن يتمتعون بمستويات عالية من الابتكار والإبداع، وذلك من خلال: تخصيص جوائز أو تقديرات للقيادات التي تقدم مبادرات إبداعية ناجحة.
٣. تعزيز البيئة المحفزة للإبداع لدى القيادات التعليمية بتعليم جازان، وذلك من خلال: توفير مساحات عمل مرنة وتجهيزات تكنولوجية تدعم التجريب والابتكار.
٤. توثيق ونشر الممارسات الناجحة، وذلك من خلال: إعداد كتيبات أو فيديوهات توثيقية تُظهر نماذج إبداعية من قيادات جازان، ونشرها عبر منصات وزارة التعليم.
٥. تعزيز التعاون بين المناطق التعليمية، وذلك من خلال: إنشاء شراكات مع مناطق أخرى لتبادل الخبرات (مثل برامج تبادل القيادات).
٦. حرص القيادات التعليمية بتعليم جازان على التطوير الذاتي المستمر، وذلك من خلال: تشكيل مجموعات نقاشية (فريق عمل) داخل المنطقة لتبادل الخبرات الإبداعية.
٧. تشجيع العمل التعاوني بين القيادات التعليمية بتعليم جازان، وذلك من خلال: تفعيل دور فرق العمل المتنوعة (مشتركة بين التخصصات) لتعزيز التفكير الجماعي الإبداعي.

مقترحات الدراسة

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يقدم الباحث مقترحات لدراسات مستقبلية، وذلك على النحو التالي:

١. إجراء دراسة تتناول درجة توافر المهارات الإبداعية في القيادات التعليمية بالتطبيق على مناطق أخرى ومن وجهات نظر أخرى.
٢. إجراء دراسة تتناول تصور مقترح لتنمية المهارات الإبداعية لدى القيادات التعليمية بمنطقة جازان.

٣. إجراء دراسة تتناول العوامل المؤثرة على تطوير المهارات الإبداعية لدى القيادات التعليمية بمنطقة جازان.

المراجع

١. الخواجه، عبدالفتاح. (٢٠١٠) الإدارة الذكية المطورة للمؤسسات والتعامل مع الضغوط النفسية، دار البداية ناشرون وموزعون.
٢. المطيري، طروه عمر عامر. (٢٠٢٠). واقع ممارسة مهارات القيادة الإبداعية لدى المشرفات التربويات من وجهة نظر قائدات المدارس الثانوية بمدينة الرياض، مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية، العدد ٣.
٣. طبيشات، نواف نهار سليم. (٢٠٢٠). دور الإبداع التنظيمي في تطوير المؤسسات العامة المستقلة في المملكة الأردنية الهاشمية، المجلة العربية للإدارة، المجلد ٤٠، العدد ٣.
٤. العسكر، نوف عبدالله محمد. (٢٠١٦). تطوير أداء قائدات مدارس تطوير في منطقة الرياض على ضوء آليات إدارة المعرفة (رسالة ماجستير غير منشورة)، كليات الشرق العربي للدراسات العليا، الرياض.
٥. العنزي، زيد (١٤٤١). تطوير أداء منسوبي إدارات الاعلام والاتصال بالجامعات السعودية في مدخل القيادة الإبداعية: استراتيجية مقترحة، جامعة الملك سعود.
٦. المهنا، محمد فرج متعب. (٢٠٢٠). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين وسبل تحسينها، مجلة العلوم التربوية، العدد ١.
٧. عيسى، نورة إسماعيل إبراهيم. (٢٠١٩). القيادة الإبداعية كمدخل لتطوير أداء مديري المدارس الابتدائية، مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار، العدد ٢٦.
٨. حلاوة، جمال رضا. (٢٠١١). واقع استراتيجيات الابداع والتميز للارتقاء بأداء المنظمات الحكومية وتحمل المسؤولية الاجتماعية في الدول النامية، مؤتمر منظمات متميزة في بيئة متجددة، أربد: المنظمة العربية للتنمية الادارية و جامعة جدارا.
٩. قباجة، عدنان عبدالمجيد عبدالرحمن. (٢٠١٩). الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية: التحديات وسبل تطويرها من وجهة نظر الأكاديميين، مجلة أماراباك، المجلد ١٠، العدد ٣٥.
١٠. خير الله، جمال أنيس. (٢٠٠٩). الابداع الإداري، بحث مؤتمر: الابداع والتعليم العام، القاهرة. المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
١١. السكارنة، بلال خلف. (٢٠١١). الإبداع الإداري، عمان: دار المسيرة.
١٢. ال حسين، سارة عبدالله. (١٤٣٩). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى قائدات المدارس المرحلة الابتدائية بمحافظة بني حوطة بني تميم، بحث ماجستير قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الامام، الرياض.

١٣. العنزي، زيد (١٤٤١). تطوير أداء منسوبي إدارات الاعلام والاتصال بالجامعات السعودية في مدخل القيادة الإبداعية: استراتيجية مقترحة، جامعة الملك سعود.

١٤. المشهداني، سعد. (٢٠١٧). منهجية البحث العلمي، الأردن، دار المسرة.

15. West، M. A.، & Sacramento، C. A. (2006). Flourishing in teams: Developing creativity and innovation. In J. Henry (Ed.)، Creative management and development (pp. 25–443).
16. Rothmann، S. (2013). From Happiness to Flourishing at Work: A Southern African Perspective. In M. P. Wissing (Ed.)، Well-being research in South Africa (pp. 123–151).
17. Mainemelis، C.، Kark، R.، & Epitropaki، O. (2015). Creative Leadership: A Multi-Context Conceptualization. The Academy of Management Annals، 9(1)، 393–482.

Romanization of references

1. Al-Khawaja, Abdel Fattah. (2010). *Smart, Developed Management of Subordinates and Dealing with Psychological Stress*, Dar Al-Bidaya Publishers and Distributors.
2. al-Muṭayrī, ṭrwh 'Umar 'Āmir. (2020). *wāqi' mumārasat mahārāt al-Qiyādah al-ibdā'iyah ladā al-mshrfāt al-trbwyāt min wijhat naẓar qā'dāt al-Madāris al-thānawīyah bi-madīnat al-Riyāḍ*, *Journal of Young Researchers in Educational Sciences: Sohag University - Faculty of Education*, Issue 3.
3. Ṭubayshāt, Nawwāf Nahār Salīm. (2020). *Dawr al-ibdā' al-tanzīmī fī taṭwīr al-mu'assasāt al-'Āmmah al-Mustaḡillah fī al-Mamlakah al-Urdunīyah al-Hāshimīyah*, *Arab Journal of Management*, Volume 40, Issue 3.
4. al-'Askar, Nawf Allāh Muḥammad. (2016). *taṭwīr adā' qā'dāt Madāris taṭwīr fī minṭaqat al-Riyāḍ 'alā ḍaw' ālīyāt Idārat al-Ma'rifah*, (Unpublished Master's Thesis), Arab East Colleges for Graduate Studies, Riyadh.
5. al-'Anzī, Zayd (1441). *taṭwīr adā' mnsby idārāt al-I'lām wa-al-Ittiṣāl bi-al-jāmi'āt al-Sa'ūdīyah fī madkhal al-Qiyādah al-ibdā'iyah: A Proposed Strategy*, King Saud University.
6. al-Muhannā, Muḥammad Faraj Mut'ib. (2020). *darajat mumārasat al-Qiyādah al-ibdā'iyah ladā mudīrī Madāris al-marḥalah al-thānawīyah fī Dawlat al-Kuwayt min wijhat naẓar al-Mu'allimīn wa-subul taḥsīnīhā*, *Journal of Educational Sciences*, Issue 1.
7. Īsā, Nūrah Ismā'īl Ibrāhīm. (2019). *al-Qiyādah al-ibdā'iyah ka-madkhal li-taṭwīr adā' mdyrā al-Madāris al-ibtidā'iyah*, *New Horizons in Adult Education Journal*, Issue 26.
8. Ḥalāwah, Jamāl Riḍā. (2011). *wāqi' Istirāṭīyāt al-Ibdā' wa-al-tamayyuz llārtqā' bi-adā' al-munazzamāt al-ḥukūmīyah wa-taḥmilu al-Mas'ūlīyah al-ijtimā'iyah fī al-Duwal al-Nāmiyah*, *Conference on Distinguished Organizations in a Renewable Environment*, Irbid: Arab Organization for Administrative Development and Jadara University.
9. qbājḥ, 'Adnān 'Abd-al-Majīd 'Abd-al-Raḥmān. (2019). *al-ibdā' al-idārī fī al-jāmi'āt al-Filasṭīnīyah : al-taḥaddīyāt wa-subul taṭwīrihā min wijhat naẓar al-akādīmīyīn*, *Ama Rabak Journal*, Volume 10, Issue 35.
10. Khayr Allāh, Jamāl Anīs. (2009). *al-Ibdā' al-idārī, baḥṭh Mu'tamar : al-Ibdā' wa-al-ta'līm al-'āmm*, Cairo. National Center for Educational Research and Development.
11. alskārnh, Bilāl Khalaf. (2011). *al-ibdā' al-idārī*, Amman: Dar Al-Masirah.
12. al Ḥusayn, Sārah Allāh. (1439). *darajat mumārasat al-Qiyādah al-ibdā'iyah ladā qā'dāt al-Madāris al-marḥalah al-ibtidā'iyah bi-Muḥāfazat Banī Ḥawṭat Banī Tamīm*, *Master's Thesis*, Department of Educational Administration and Planning, College of Social Sciences, Imam University, Riyadh.

13. al-'Anzī, Zayd (1441). *taṭwīr adā' mnsuwy idārāt al-Ilām wa-al-Ittiṣāl bi-al-jāmi'āt al-Sa'ūdīyah fī madkhal al-Qiyādah al-ibdā'īyah : A Proposed Strategy*, King Saud University.

14. al-Mashhadānī, Sa'īd. (2017). *manhajīyah al-Baḥth al-Ilmī*, Jordan, Dar Al-Masirah.

18. West, M. A., & Sacramento, C. A. (2006). Flourishing in teams: Developing creativity and innovation. In J. Henry (Ed.), *Creative management and development* (pp. 25–443).

19. Rothmann, S. (2013). From Happiness to Flourishing at Work: A Southern African Perspective. In M. P. Wissing (Ed.), *Well-being research in South Africa* (pp. 123–151).

20. Mainemelis, C., Kark, R., & Epitropaki, O. (2015). Creative Leadership: A Multi-Context Conceptualization. *The Academy of Management Annals*, 9(1), 393–482.