
القيادة الإبداعية لمديري مدارس التربية الخاصة بمصر: مدخل لتحسين كفاءة الذات

الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة

"تصور مقترح"

إعداد

أ.م.د/ علاء سعيد محمد الدرس د/ جمعة صابر جمعة حسين عرايس

أستاذ مساعد علم النفس التربوي بالمجلس مدرس الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة
الأعلى للجامعات بكلية التربية بتفهننا الأشراف - جامعة الأزهر

المستخلص

هدف البحث الراهن إلى تحسين كفاءة الذات الأكاديمية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال القيادة الإبداعية لمديري مدارس التربية الخاصة، واستخدام البحث المنهج الوصفي، وتم استخدام استبانة القيادة الإبداعية، بالإضافة إلى مقياس كفاءة الذات الإبداعية، ومقياس التفاؤل الأكاديمي تم توجيههم إلى (١٢٨) معلم تربية خاصة تم اختيارهم من المجتمع الأصلي مدارس الأمل للصم والبكم ومدارس التربية الفكرية، وتوصلت نتائج البحث إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود علاقة ارتباطية موجبة داله إحصائياً بين القيادة الإبداعية لدى المديرين وكفاءة الذات الأكاديمية والتفاؤل الأكاديمي لدى المعلمين، ووجود علاقة ارتباطية موجبة داله إحصائياً بين القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة والتفاؤل الأكاديمي لدى المعلمين، كما توصلت نتائج الدراسة أيضاً إلى أنه يمكن التنبؤ بكفاءة الذات الأكاديمية والتفاؤل الأكاديمي لدى المعلمين من خلال أبعاد القيادة الإبداعية لدى المديرين، وفي ضوء النتائج التي توصل إليها البحث تم وضع تصور مقترح لتحسين كفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الإبداعية - كفاءة الذات الإبداعية - التفاؤل الأكاديمي.

**Creative leadership of special education school principals in
Egypt: An approach to improve creative self-efficacy and
academic optimism of special education teachers
"Suggested Prospective"**

Abstract

The current research aimed to improve academic self-efficacy and academic optimism among special education teachers through the creative leadership of special education school principals, and the research used a descriptive approach. The creative leadership questionnaire was used, in addition to the creative self-efficacy scale, and the academic optimism scale. They were directed to (128) Special education teachers were chosen from the original community, Al-Amal Schools for the Deaf and Dumb, and Intellectual Education Schools. The results of the research reached a set of results, the most important of which are: the existence of a positive, statistically significant correlation between creative leadership among principals, academic self-efficacy, and academic optimism among teachers, and the existence of a positive, significant correlation. There is a statistically significant difference between creative leadership among special education school principals and academic optimism among teachers. The results of the study also concluded that academic self-efficacy and academic optimism among teachers can be predicted through creative leadership among principals. In terms of the findings of the research, a proposed vision for improving self-efficacy was developed. Creativity and academic optimism among special education teachers through developing creative leadership among special education school principals.

Keywords: Creative Leadership - Creative Self-efficacy - Academic Optimism.

مقدمة البحث

يواجه التعليم، في الوقت الراهن، على مستوى العالم العديد من التغيرات العالمية المعاصرة، مما يتطلب من القادة في كافة المؤسسات إجراء العديد من التعديلات الجذرية في أنشطة التعليم، وخططه، وأساليب العمل، والممارسات الإدارية، حيث تعد القيادة القلب النابض للعملية الإدارية ومفتاح الإدارة الفاعلة، كما أنها محورا مهما ترتكز عليه مختلف أنشطة المؤسسة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية والاستشرافية عبر استخدام الحوكمة، واستثمار القدرات الكامنة لدى الموظفين وتطويرها لتحقيق أهداف المؤسسة وتحقيق التميز، فالقائد الإداري هو الذي يقود المنظمة ويحقق التنسيق بين وحداتها وأعضائها، والقائد الناجح هو الذي يجعل إدارته أكثر ديناميكية وحركية.

وفي الإطار ذاته، تمثل القيادة الإبداعية حجر الزاوية في بقاء أي منظمة وفي نجاحها، فالقائد هو باعث الحياة في المنظمة، وهو المسؤول عن ضمان استمرارها ونجاحها في تحقيق أهدافها التي أنشئت من أجلها، وهو الدافع بعوامل القوة والحيوية والتقدم والبحث لعوامل الابتكار والإبداع والتجديد بما يضمن التطور العلمي لمواجهة التحديات التي تقابلها، فالقيادة الإبداعية هي التي لديها حلول نادرة غير متوقعة تساعد في حل المشكلات من أجل الوصول إلى الأهداف المنشودة (قنديل، ٢٠١٤: ٥٣).

وتتجلى الحاجة إلى القيادة الإبداعية في كونها عاملا مهما في بناء المنظمات، فهي تشكل تحديا للأفراد العاملين ولأي منظمة بمختلف أعمالها نظرا لما لها من أثر كبير في بقاء المنظمات وتطورها وتحقيق أكبر قدر من الميزات التنافسية على مستوى الأفراد العاملين والتي تتطلب من القادة التفكير في التقليل من الاعتماد على المنهج التقليدي القائم على المحاولة والخطأ في معالجة المشكلات (محمد، وروش، ٢٠١٧: ١٤١).

وتؤدي كفاءة الذات الإبداعية دورا حاسما في تعزيز الإبداع كما يمكن تعزيزها من خلال تحسين مناخ البيئة التعليمية، أو دعم المعلم لسلوك طلابه بشكل مستمر، ويعتمد تعزيز فاعلية الذات الإبداعية لدى الطلبة على وعي المعلم لعملية الإبداع، وأطرها العلمية والعملية، الأفراد الذين يمتلكون فاعلية ذات إبداعية عالية أكثر تنظيما واتقانا لذاتهم، وأكثر رغبة في مواجهة المشكلات والمهام الصعبة، وبثقة عالية وقدرة على إيجاد حلول وأفكار

جديدة، وحل المشكلات بطرق إبداعية والتغلب على الصعوبات ويشعرون بالرضا والتفاؤل وهذه الصفات تؤثر إيجابياً على أدائهم ومستواهم التحصيلي وسلوكهم وقدراتهم العقلية وطريقة تفكيرهم في حل المشكلات، ورسم الأهداف المستقبلية (Abbott, 2010).

وأشار (الزغلول، ٢٠١٣: ١٧٥) إلى أن مفهوم كفاءة الذات الإبداعية يتكون من عدة مفاهيم نفسية مرتبطة ببعضها وهي: كفاءة الذات والابداع، فالذات بالأساس تتمثل في طاقة الفرد على أداء السلوك الذي يثبت النتائج المطلوبة في موقف ما من خلال الضبط في الأحداث والمواقف التي تترك أثراً في حياته وإعلان التوقعات الشخصية نحو حالة إنجازه للمهام، وممارسة فعلية لعمل ما، والأنشطة التي يقوم بها، والتوقع بمدى السعي والنضال والمواظبة لتحقيق النشاط.

وتعد كفاءة الذات من المكونات الأساسية للنظرية المعرفية الاجتماعية لبندورا والتي تفترض أن سلوك الإنسان والبيئة، والعوامل الاجتماعية تتداخل بدرجة كبيرة، فالسلوك الإنساني في ضوء النظرية يتحدد تبادلياً بتفاعل ثلاثة مؤشرات هي: العوامل الذاتية، والعوامل السلوكية، والعوامل البيئية، وأطلق على هذه المؤثرات نموذج التنمية التبادلية، ويرى (Adil, & Qureshi.2018: 172- 175) أن كفاءة الذات الإبداعية تمثل دوراً بارزاً في تفوق الفرد الأكاديمي، ونمو شخصيته الاجتماعية والانفعالية والتي تؤثر على إنجازه وتظهر هذه الكفاءة على هيئة أفكار ومعتقدات حول ذاته بشأن مدى صلاحيتها، وهذه الأفكار تتوسط ما بين ما من إدراك وإبداعات، وبين إنجازه الحقيقي في المواقف المختلفة، وتتصل كفاءة الذات الإبداعية بتنفيذ المهام.

وفي السياق ذاته، اجتذب مفهوم التفاؤل الأكاديمي اهتمام الباحثين التربويين المهتمين بتحسين تعلم الطلاب وإنجازهم، فتحسين تعلم الطلاب وإنجازهم وبناء بيئة تعليمية فعالة في المدارس يعتمد إلى حد كبير على معتقدات المعلمين عن التحصيل الدراسي للطلاب ومدى تركيزهم على المهام الأكاديمية، والتفاؤل الأكاديمي هو أحد المفاهيم التي تعكس معتقدات المعلمين وجهودهم لتحسين تحصيل الطلاب (Kilink, 2013: 621)، ويبحث التفاؤل الأكاديمي في المكونات المعرفية والسلوكية والوجدانية، ويتضمن إحداث فرقاً في الأداء

الأكاديمي للمعلمين من خلال التركيز على عملية التعلم والإيمان بقدراتهم في التغلب على الصعوبات ومواجهة الفشل بمرونة ومثابرة وإصرار (Maxwell, 2019: 18).

ويرى (White, 2016: 70) أن التفاوض الأكاديمي ليس مجرد التركيز التقليدي على أداء المعلم الأكاديمي، بل هو بناء كامل متفاعل مع بعضه البعض من حيث مدرسة فعالة وقيادة رئيسية قوية وتوقعات عالية لتحقيق الطلاب ومهارات أساسية لا بد من توافرها وبيئة منظمة وتقييم منهجي واضح للمعلمين.

مما سبق يمكن القول: أن التكامل بين مفاهيم القيادة الإبداعية والكفاءة الذات الإبداعية والتفاوض الأكاديمي يمكن ان يحقق بيئة تعليمية ومهنية مثمرة، حيث يساهم القادة الإبداعيون في تعزيز كفاءة الذات الإبداعية للأفراد، مما يعزز بدوره التفاوض الأكاديمي والإنتاجية بوجه عام.

مشكلة البحث:

يواجه الميدان التربوي مجموعة من الأزمات والأحداث الطارئة مما حتم على الإدارة التربوية التعامل مع تلك الأحداث والأزمات الواقعية أو المتوقعة بشكل فعال، الأمر الذي يتطلب وجود قائد يتحلى بالعديد من المهارات والكفايات الشخصية والرقمية والفنية والإبداعية على حد سواء (محمد، والغول: ٢٠٢٣).

وتلعب القيادة الإبداعية لدى مدراء المدارس دورًا بارزًا في تعزيز وتحسين كفاءة الذات الإبداعية لدى المعلمين، حيث أن المشكلة التي يعاني منها بعض المعلمين غالبًا ليس لأن لديهم عجز في القدرة على فعل شيء ما، بل لأن لديهم اعتقادًا أو شعورًا بالعجز عن القيام بهذا العمل المبتكر، وبالتالي يحتاجون إلى الوعي للاعتقاد بأن لديهم القدرة على القيام بعمل إبداعي، وذلك من خلال التشجيع على عمله، لذا يقع على عاتق مدير المدرسة تحفيز المعلمين على القيام بالسلوك الإبداعي، وتهيئة المناخ لذلك، والتوعية بعملية الإبداع وتطورها من الناحية العلمية والعملية، واستخدام الطرق والوسائل التي تساعد في ذلك، والذي يتأتى من خلال قيادة إبداعية، حيث إنه كلما كانت هناك قيادة إبداعية لدى مدراء المدارس كلما كان المعلم التفكير في حلول غير متوقعة للمشكلات، وتقديم أكثر من حل للمشكلة الواحدة، وانتاج أفكار غير تقليدية لا يمكن للآخرين التوصل إليها، والبحث عن المعلومات المرتبطة

بالمشكلات التي تواجهه، وإكمال المهمة الصعبة بشكل إبداعي، واكتشاف حقائق المشكلات التي يتعرض إليها، والتغلب على العديد من التحديات التي تواجهه بشكل إبداعي (Adil, Khan, Khan& Qureshi: 2018).

والتفاؤل الأكاديمي قوة إيجابية في مقر العمل، وهو أحد العوامل الأساسية التي تساعد العاملين على القيام بأعمال صعبة بمعنويات مرتفعة، والحصول على مستويات عالية من الطموح والقدرة على مواجهة العقبات والصعوبات (Malik, 2013: 3) لأنه يخلق لدى العاملين شعوراً بأن المدرسة مهتمة بهم، وتقدر إسهاماتهم في نجاحها، فينعكس هذا الاهتمام على أداء المدرسة، وذلك بإظهار سلوك طوعي إيجابي ليس ضمن الدور الرسمي الذي يمارسونه (غالي وعبد الله: ٢٧٢)، لذا فمن المهم تطوير وتنمية الموارد البشرية بالمدارس من خلال العديد من الممارسات لإيجاد قوة عمل تتصف بالفاعلية والأداء المتميز (الزهراني، ٢٠١٨: ٢٧٩).

ولقد أظهرت نتائج دراسة جوفل (٢٠١٦) وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية للقيادة الإبداعية ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في هذه المدارس، فكلما كانت هناك قيادة إبداعية لدى مدراء المدارس كلما كان هناك تفاؤل لدى معلمي تلك المدارس.

وهنا تبرز أهمية رفع مستوى فاعلية الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى المعلمين من خلال مشاركتهم بما يضمن المسؤولية المشتركة وتحقيق نوع من المحاسبية من منظور تعاوني وبناء فرق العمل والثقة المتبادلة والقدرات القيادية بما يساهم في تحسين المخرجات وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية، والذي لا يتأتى إلا في ظل وجود قيادة ابداعية.

ويعتبر هذا الموضوع من الموضوعات الحديثة التي لم يتطرق لها بحث في البيئة العربية بصورة مباشرة- في حدود اطلاع الباحثان- مما دفع الباحثان إلى دراسة هذا البحث بجمهورية مصر العربية نظراً لما تتميز به القيادة المصرية بتشجيع الأعمال الإبداعية وفاعلية الذات والتفاؤل الأكاديمي في ظل الجمهورية الجديدة.

بناءً على ما سبق عرضه يسعى البحث الراهن للإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما درجة ممارسة مديري مدارس التربية الخاصة للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين؟
 - ٢- ما العلاقة بين القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة وكفاءة الذات الإبداعية لدى معلمي التربية الخاصة؟
 - ٣- هل يمكن التنبؤ بكفاءة الذات الإبداعية لدى معلمي التربية الخاصة بالقيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة؟
 - ٤- ما العلاقة بين القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة؟
 - ٥- هل يمكن تحسين التفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة بالقيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة؟
 - ٦- ما التصور المقترح لتحسين كفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال تنمية القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة؟
- أهداف البحث: يهدف البحث الراهن إلى:

- ١- الكشف عن درجة ممارسة مديري مدارس التربية الخاصة للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين.
 - ٢- الكشف عن العلاقة بين القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة وكفاءة الذات الإبداعية لدى معلمي التربية الخاصة.
 - ٣- تحسين كفاءة الذات الإبداعية لدى معلمي التربية الخاصة من خلال القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة.
 - ٤- الكشف عن العلاقة بين القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة.
 - ٥- تحسين التفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة.
-

-
- ٦- تقديم تصور لتحسين كفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال مدخل القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة.
- أهمية البحث:** تم تناول هذه الأهمية من الناحية النظرية والناحية التطبيقية وذلك كما يلي:
- أ- الأهمية النظرية:** ترجع أهمية البحث الراهن الى:
- أهمية الفئة المستهدفة من البحث؛ حيث يعتبر معلمي التربية الخاصة أحد الفئات الهامة في أي الحقل التعليمي، حيث إنهم يتعاملون مع زوى الهم وما يتطلبه من قدرات خاصة يجب أن يتسموا بها.
 - أهمية ما يقدمه البحث من التأسيس النظري لمتغيرات البحث الحالي: القيادة الإبداعية وكفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة لقلة الكتابات العربية التي تناولها البحث- على حد اطلاع الباحثان.
 - ندرة الأبحاث خاصة في البيئة العربية- على حد اطلاع الباحثان- التي تناولت العلاقة بين القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة وكل من كفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة.
 - إثراء التراث النفسي والتربوي حول القيادة الإبداعية وكفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي والعلاقة بينهما.
- ب- الأهمية التطبيقية:** تكمن الأهمية التطبيقية فيما يلي:
- تقديم بحث تربوي ونفسي يقوم على وضع تصور نموذج نظري للعلاقة بين المتغيرات الثلاثة (القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة وكل من كفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة)
 - لفت انتباه القائمين في الحقل التعليمي على أهمية تنمية القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة وكل من كفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة، مما يجعلهم يحفزون طلابهم ويستثيرون دافعيتهم لبذل المزيد من الجهد الذهني في المهام الأكاديمية المكلفين بها، وعدم ترك هذه المهام مهما كلفتهم من جهد جسمي وذهني أملاً في اكتساب معارف ومهارات جديدة تسهم في حل المشكلات التي تواجههم بطرق عصرية.
-

القيادة الإبداعية لمديري مدارس التربية الخاصة بمصر: مدخل لتحسين كفاءة الذات الإبداعية...

- تصميم مقاييس حديثة تتمتع بخصائص سيكومترية جيدة لقياس متغيرات البحث (القيادة الإبداعية وكفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي).
- إمكانية الاستفادة من أدوات البحث الحالي والتي تتمتع بخصائص سيكومترية مقبولة في أبحاث أخرى.
- منهج البحث وأدواته:** استخدم البحث الراهن المنهج الوصفي لرصد وتحليل وتفسير واقع القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة وكل من كفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة، وفي سبيل تحقيق ذلك استخدم استبانة للقيادة الإبداعية، ومقياس كفاءة الذات الإبداعية، ومقياس التفاؤل الأكاديمي تم توجيههم إلى (١٢٨) معلم تربية خاصة.
- محددات البحث:** تتمثل محددات البحث الراهن فيما يلي:
- **المحددات الموضوعية:** اقتصر البحث الراهن على تحسين كلا من كفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال مدخل القيادة الإبداعية.
- **المحددات البشرية:** تتمثل المحددات البشرية في عينة من معلمي التربية الخاصة بلغ عددهم (١٢٨) معلم تراوحت أعمارهم الزمنية بين (٣٠) عام إلى (٥٥) عام، بمتوسط عمري قدره (٤٦.١١) عام، وانحراف معياري قدره (٩.٢٠) عام.
- **المحددات المكانية:** اقتصر البحث على مدارس الأمل للصم والبكم ومدارس التربية الفكرية بمحافظة المنوفية (مدارس إدارة أشمون التعليمية - مدارس إدارة منوف التعليمية - مدارس إدارة شبين الكوم التعليمية - مدارس إدارة السادات التعليمية).
- **المحددات الزمنية:** تم القيام بهذا البحث خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤ م.

مصطلحات البحث: تتحدد مصطلحات البحث الإجرائية في: القيادة الإبداعية، وكفاءة الذات الإبداعية، والتفاؤل الأكاديمي، ويمكن تناولهم فيما يلي:

١- القيادة الإبداعية: Creative Leadership

حدد (Richard, 2015: 61) القيادة الإبداعية بأنها "المحصلة النهائية لبداء جميع العاملين بالمؤسسة ويشمل الإبداع على المستوى الفردي والإبداع على المستوى الجماعي". ويحدد البحث الراهن ماهية القيادة الإبداعية على أنها: قدرة قيادة مدارس التربية الخاصة والمتمثلة في المديرين على السير بروى وتوجهات المؤسسة التربوية بطريقة فريدة تضمن تحقيق النتائج والأهداف وزيادة الإبداع لدى معلمي التربية الخاصة، وتتحد القيادة الإبداعية في البحث الراهن بالدرجة التي يحصل عليها المعلم في المقياس الذي قاما الباحثان بإعداده لقياسها في البحث الراهن.

٢- كفاءة الذات الإبداعية: Creative Self-efficacy

يُعرف (Hu Wang, Yi, & Runco, 2018: 42) كفاءة الذات الإبداعية بأنها الأحكام الذاتية على قدرة الفرد التخيلية والفعالية المدركة في توليد أفكار وسلوكيات وحلول جديدة للمشكلات وقابلة للتكيف

ويحدد البحث الراهن ماهية كفاءة الذات الإبداعية على أنها "أحكام يصدرها معلم التربية الخاصة في ضوء مدى اعتقاده بأن لديه القدرة على توليد أفكار إبداعية ومدى تمكنه من أداء مهام محددة تؤدي إلى نتائج إبداعية في ضوء متطلبات وطبيعة تلك المهمة، وتتحد كفاءة الذات الإبداعية في البحث الراهن بالدرجة التي تحصل عليها المعلم في المقياس الذي قاما الباحثان بإعداده لقياسها في البحث الراهن.

٣- التفاؤل الأكاديمي: Academic Optimism

تشير صفوت و و غرس (٢٠٢٠: ٩) إلى أن التفاؤل الأكاديمي هو "ميل الفرد الإيجابية تجاه قدراته على تحسين تحصيله الأكاديمي ونظرته التفاؤلية بأن أساتذة المقررات على استعداد تام للتعاون معه في متابعه تقدمه وتحفيزه للحصول على أفضل النتائج وتشجيعه أكاديميا وحثه على العمل الجاد.

ويحدد البحث الراهن ماهية التفاؤل الأكاديمي على أنه "اعتقاد معلم التربية الخاصة بقدرته على تدريس جميع طلابه بفعالية، بالإضافة إلى تأكيد على أهمية التعلم، والثقة في الطلاب وأولياء الأمور، ويتحد التفاؤل الأكاديمي في البحث الراهن بالدرجة التي يحصل عليها معلم التربية الخاصة في المقياس الذي قام الباحثان بإعداده لقياسه في البحث الراهن.

الدراسات السابقة: تناول الباحثان الدراسات السابقة وفقاً لمحورين هما:

المحور الأول: دراسات سابقة تناولت القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس:

في إطار الدراسات السابقة التي تناولت القيادة الإبداعية ، فقد هدفت دراسة كامل (٢٠١٨) إلى تقصي مستوى القيادة الإبداعية لدى مديري مرحلة رياض الأطفال وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمات، وشارك في هذا البحث (٧٨) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة البحيرة، واشتمل البحث على استبانتين لجمع البيانات، وأسفرت النتائج إلى أن مستوى الإبداع الإداري لدى مديري رياض الأطفال يعد مرتفعاً إلا أنه يقترب بشكل كبير إلى التقدير المتوسط، كما بينت النتائج وجود علاقة طردية (إيجابية) قوية بين مستوى القيادة الإبداعية لدى المديرين وبين مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال. واستهدفت دراسة عيسى (٢٠١٩) التعرف على القيادة الإبداعية كمدخل لتطوير أداء مديري المدارس الابتدائية. وتضمن البحث إطاراً مفاهيمياً أوضح مفهوم القيادة الإبداعية، والتطوير، والأداء، وشارك في هذا البحث (١٩٤) مدير مدرسة، وتم استخدام استبيان القيادة الإبداعية، وكشف 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. وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج منها، إن القادة في هذه المؤسسات يمثلون العمود الفقري لتطوير هذه المؤسسات والارتقاء بها.

وهدف دراسة فريون (٢٠٢٢) إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة التربوية الإبداعية، لدى مديري ومديرات المدارس الأساسية، وشارك في هذا البحث (٣٣٢) معلماً ومعلمة وتم استخدام استبانة القيادة التربوية الإبداعية، وتوصل البحث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة في كل مجالات الدراسة، وجاءت استجابات أفراد العينة في مجال المرونة ككل بمتوسط الحسابي بلغ (٢.٣٠)، وانحراف معياري بلغ (٠.٥٤٩)، وبدرجة تطبيق متوسطة.

واستهدفت دراسة الدوسري (٢٠٢٣) التعرف على مدى توافر أبعاد القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الثانوية بوادي الدواسر وعلاقتها بالتميز المؤسسي من وجهة نظر المعلمين، وشارك في هذا البحث (١٩٥) معلماً من معلمي المدارس الثانوية بمحافظة وادي

الدواسر بالمملكة العربية السعودية، وتم استخدام استبيان القيادة الإبداعية، وتوصلت نتائج البحث إلى: أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الثانوية بوادي الدواسر من وجهة نظر المعلمين، بلغ متوسطها الحسابي (٤.١١) بدرجة تقدير (كبيرة)، كما أظهرت النتائج أن مستوى التميز المؤسسي لدى المدارس الثانوية بوادي الدواسر من وجهة نظر المعلمين، بلغ متوسطه الحسابي (٤.٠٦) بدرجة تقدير (كبيرة).

المحور الثاني: دراسات سابقة تناولت كفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى المعلمين

في إطار الدراسات السابقة التي تناولت كفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى المعلمين، فقد هدفت دراسة الزغبى (٢٠١٤) إلى التحقق من فاعلية الذات الإبداعية لدى الطلبة الموهوبين ومعلميهم في الأردن، من خلال دراسة العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية لدى الطلبة والمعلمين، ومدى اختلافها باختلاف جنسهم وصفوفهم الدراسية، وتخصصات معلميهم، وشارك في هذا البحث (١٩٠) طالبا وطالبة موهوبة من طلبة الصفين السابع والعاشر الأساسيين، و(٤٤) من معلمي الطلبة الموهوبين، وتم تطوير واستخدام مقياس أبوت (Abbott, 2010) لفاعلية الذات الإبداعية على عينة الدراسة، وأشارت النتائج إلى أن مستوى فاعلية الذات الإبداعية للطلبة الموهوبين ومعلميهم كان مرتفعاً، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في فاعلية الذات الإبداعية لدى الطلبة ومعلميهم تعزى للجنس، كما وجدت فروق دالة إحصائية بين الطلبة الموهوبين ومعلميهم في فاعلية الذات الإبداعية لصالح الطلبة.

واستهدفت دراسة الهيلات (٢٠١٧) دراسة العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية والتفكير فوق المعرفي لدى طالبات الدبلوم المهني في التدريس بجامعة أبو ظبي، وشارك في هذا البحث (١٣٥) طالبة معظمهم من المعلمين، وتم استخدام مقياس التفكير فوق المعرفي، ومقياس أبوت (Abbott, 2010) لفاعلية الذات الإبداعية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى كل من فاعلية الذات الإبداعية والتفكير فوق المعرفي كان مرتفعاً، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات الإبداعية باختلاف التخصص في مرحلة البكالوريوس لصالح التخصصات العلمية، وعدم وجود فروق في التفكير فوق

المعرفي باختلاف التخصص، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة تنبؤية بين فاعلية الذات الإبداعية والتفكير فوق المعرفي.

وهدف دراسة بدر (٢٠١٩) إلى دراسة العلاقة بين اليقظة العقلية في التدريس والتفأول الأكاديمي لمعلمي المرحلة الابتدائية، فضلا عن الفروق فيهما في ضوء النوع ومستوي الخبرة والتفاعل بينهما، وشارك في هذا البحث (٢٢٨) معلما ومعلمة بالمرحلة الابتدائية، وتم استخدام مقياس اليقظة العقلية في التدريس، ومقياس التفأول الأكاديمي، وأشارت نتائج الدراسة إلى أنه لا يوجد تأثير لكل من النوع ومستوي الخبرة والتفاعل بينهما على اليقظة العقلية الشخصية وكذلك التفأول الأكاديمي وأبعاده الثلاثة، فيما عدا وجود تأثير للنوع على اليقظة العقلية الاجتماعية لصالح الإناث.

واستهدفت دراسة أبو بكر (٢٠٢٠) تعرف الإبداع الانفعالي وعلاقته بالكفاءة التدريسية والتفأول للطالب المعلم بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة الإسكندرية، وشارك في هذا البحث (١٢٦) طالبًا من طلاب الفرقة الثالثة بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة الإسكندرية، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود فروق بين مستويات الكفاءة التدريسية الثلاثة في الإبداع الانفعالي والتفأول للطالب المعلم بكلية التربية الرياضية جامعة الإسكندرية.

وهدف دراسة بلبل (٢٠٢٠) إلى الكشف عن العلاقة بين التفأول الأكاديمي وكل من المناخ المدرسي وأنماط إدارة الفصل الدراسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية والخاصة، وشارك في هذا البحث (٣٦٧) معلما ومعلمة بالمرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية والخاصة، وتم استخدام مقياس التفأول الأكاديمي والمناخ المدرسي، ومقياس أنماط إدارة الفصل الدراسي، وأشارت نتائج البحث إلى أنه لا يوجد تأثير دال إحصائيا لكل من نوع المدرسة ومستوى الخبرة والتفاعل بينهما على التفأول الأكاديمي وأنماط إدارة الفصل الدراسي، ويوجد ارتباط موجب دال إحصائيا بين أبعاد التفأول الأكاديمي وأبعاد المناخ المدرسي، كما يوجد ارتباط موجب دالة إحصائيا بين أبعاد التفأول الأكاديمي والنمط التفاعلي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، كما يمكن التنبؤ بالتفأول الأكاديمي من المناخ المدرسي والنمط التفاعلي.

واستهدفت دراسة زكي (٢٠٢٢) تعرف المناخ التربوي المدرك لدى معلمي التربية الرياضية ودراسة العلاقة بين المناخ التربوي المدرك والتفاؤل الأكاديمي والمرغوبية الاجتماعية لدى معلمي التربية الرياضية، وشارك في هذا البحث (١١٤) معلم ومعلمه من معلمي المدارس الحكومية والخاصة، واستخدمت الباحثة مقياس المناخ التربوي المدرك ومقياس التفاؤل الأكاديمي ومقياس المرغوبية الاجتماعية، وتوصلت أهم النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المناخ التربوي المدرك والتفاؤل الأكاديمي والمرغوبية الاجتماعية لدى معلمي التربية الرياضية، كما توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التفاؤل الأكاديمي والمرغوبية الاجتماعية لدى معلمي التربية الرياضية، ولا توجد فروق دالة إحصائية بين المناخ التربوي المدرك والتفاؤل الأكاديمي والمرغوبية الاجتماعية لدى معلمي التربية الرياضية.

تعقيب على الدراسات السابقة: من خلال العرض السابق للدراسات السابقة يتضح ما يلي:

١. اتبعت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي، ويتفق البحث الراهن مع هذا التوجه؛ حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي للتحقق من العلاقة بين القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة بكفاءة الذات الأكاديمية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة، والتنبؤ بكفاءة الذات الأكاديمية والتفاؤل الأكاديمي لدى المعلمين من خلال القيادة الإبداعية لدى المديرين.
٢. طبقت الدراسات السابقة على المدراء والمعلمين، وقام الباحثان الحاليان بتطبيق بحثهما لتحسين كفاءة الذات الأكاديمية والتفاؤل الأكاديمي لدى المعلمين من خلال القيادة الإبداعية لدى المديرين.
٣. استفاد الباحثان من الدراسات السابقة التي تناولت القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة في إعداد مقياس القيادة الإبداعية المستخدم في البحث الراهن والتحقق من ثباته وصدقهِ واتساقهِ الداخلي.

٤. استفاد الباحثان من الدراسات السابقة التي تناولت كفاءة الذات الأكاديمية لدى معلمي التربية الخاصة في إعداد مقياس كفاءة الذات الأكاديمية المستخدم في البحث الراهن والتحقق من ثباته وصدق واتساقه الداخلي.

٥. استفاد الباحثان من الدراسات السابقة التي تناولت التفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة في إعداد مقياس التفاؤل الأكاديمي المستخدم في البحث الراهن والتحقق من ثباته وصدق واتساقه الداخلي.

في ضوء ما سبق تتمثل خطوات السير في البحث الراهن عبر عدة محاور:

- المحور الأول: القيادة الإبداعية.
- المحور الثاني: الكفاءة الذات الإبداعية.
- المحور الثالث: للتفاؤل الأكاديمي.
- المحور الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها
- المحور الخامس: التصور المقترح لتحسين كفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال مدخل القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة

المحور الأول: القيادة الإبداعية:

تظهر أهمية القيادة الإبداعية بتوفير حلول للمشكلات التي تواجه المؤسسات التعليمية، ويمكن للمديرين من حسن استخدام الموارد البشرية والمادية المتاحة، وتوافر ظاهرة الإبداع لدى القادة في المدارس يمكن أن يحقق القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة، مما يجعل المدرسة في وضع مستقر، حيث يكون لديها الاستعداد للتغيرات بشكل لا يؤثر على سير العملية التعليمية، كما أن توافر البيئة الإبداعية في التعليم يساعد على تطوير وتحسين الخدمات التعليمية بما يعود بالنفع على التعليم والمعلمين والطلبة، كما تساهم القيادة الإبداعية في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للمعلمين في المدرسة عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختيار تلك القدرات، وحسن استثمار الموارد البشرية والاستفادة من قدراتها عن طريق إتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال البحث العلمي والتحديث المستمر للعمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة.

ولقد أشار (Sohmen, 2015: 4) إلى الكثير من المنظمات تسعى نحو الإبداع وتبذل جهوداً مضاعفة لتنميته لدى موظفيها، ومن هنا تؤدي القيادة الإبداعية دوراً بارزاً في إيجاد حلول مناسبة للمشكلات النظرية والعملية التي تواجهها المنظمة، ومن ثم الإسهام في تطوير أداء العاملين ولتحقيق الاستدامة والبقاء في ظل المنافسة يتعين على هذه المنظمات التركيز على الإبداع والابتكار. ومن المهم أن تكون المنظمات مبدعة ومبتكرة حتى تكتسب الكفاءة وتحقق النجاح. ويؤدي السلوك القيادي دوراً حيوياً في خلق بيئة تتسامح مع المخاطر التي يشعر بها الموظفون والمشاركة في توليد روايات وأفكار مفيدة وتنفيذها وتفويض السلطة للمرؤوسين والذين لديهم أفكار إبداعية.

ويرى (Mabry, 2016: 7) أن الإبداع أمر أساسي لممارسة القيادة، كما أنه مهارة ذات قيمة كبيرة تحتاجها جميع المنظمات، سواء كانت عامة أو خاصة، هادفة للربح أو غير هادفة للربح، ويتطلب الإبداع تغييراً جذرياً في طريقة إدارة المنظمات وتوليد الأفكار، وتحتاج المنظمات إلى مديرين وموظفين أكفاء لتحقيق الأهداف الاستراتيجية وتعزيز الأداء، كما تتطلب البيئة المتغيرة، والتي لا يمكن التنبؤ بها، القيادة الإبداعية بشكل متزايد، فالمنظمات التي ليس لديها قدرة على الإبداع لن تكون قادرة على البقاء لفترة طويلة في ظل بيئة تنافسية.

وتعد القيادة الفعالة جزءاً لا يتجزأ من قدرة المنظمة على الإبداع، ولقد عرف (Sohmen, 2015: 5) القيادة الإبداعية على أنها القدرة على جذب انتباه الأفراد عن قصد للتأثير عليهم وتوجيههم نحو تحقيق هدف جديد حيث يؤثر القادة المبدعون بشكل إيجابي على بيئة العمل والمجتمع والمدرسة والأسرة؛ إنهم يستكشفون ويستغلون بشكل استباقي الفرص الكامنة في التغيير. ويمكن للقائد المبدع أن يحل المشكلات الجديدة الغامضة عن طريق إعادة تشكيل المعرفة السابقة، كما تتضمن ماهية القيادة الإبداعية التفكير الإبداعي ومهارات حل المشكلات والتعامل مع القضايا المعقدة والتكنولوجيا المتغيرة، والقدرة على تطوير أفكار جديدة ومفيدة تعزز ريادة الأعمال واستدامتها، وعرف الغنيمي (٢٠١٥: ٢١) القيادة الإبداعية بأنها: عبارة عن العملية التي يتمتع بها الفرد بقدرة على إنتاج مجموعة كبيرة من الأفكار التطويرية الآنية والمستقبلية ويتبنّاها القائد للتأثير في الأفراد وتوجيههم

وإرشادهم للتحرك باتجاه المساهمة في تحقيق الأهداف المنشودة، وعرف البربري (٢٠٢١: ١٦٨) القيادة الإبداعية بقيادة المدرسة بالمعارف والمهارات اللازمة للتوصل إلى أساليب وسائل وأفكار جديدة غير مألوفة لحل المشكلات الداخلية والخارجية الراهنة والمستقبلية في المدرسة، من أجل الارتقاء في مخرجات العملية التعليمية والإدارية لتحقيق أهداف المدرسة والمجتمع .

ويرى الباحثان أن القيادة الإبداعية تتمثل في: قدرة قيادة المدارس والمتمثلة في المديرين على السير بروى وتوجهات المؤسسة التربوية بطريقة فريدة تضمن تحقيق النتائج والأهداف وزيادة الإبداع لدى معلمي التربية الخاصة.

وترى حسين (٢٠١٨: ١٢٤) أنه توجد علاقة واضحة بين كل من الإبداع والقيادة، فكل منهما جزء لا يتجزأ عن الآخر ويتضح ذلك فيما يلي:

- أن الإبداع في الأساس يعتبر من مكونات القيادة ولا يمكن أن يكون المدير قائدا إذا لم يكن مبدعا، فالإبداع أحد وسائل التأثير في الأفراد.
- أن الإبداع والابتكار عملية جماعية تتطلب التعاون والتضافر وإن كانت بدايتها فردية، ومن مهام القائد المحافظة على تماسك الجماعة.
- أن الابتكار والإبداع كلاهما يتطلعان إلى المستقبل، والقائد ينبغي أن يتميز بالنظرة المستقبلية للأحداث والمتغيرات ويرفض العيش في إطار الماضي.
- إن القائد يستطيع التأثير في الأتباع من خلال الإبداع في حل المشكلات، فهي مجال خصب لإبراز إبداعاته.
- القيادة الإبداعية هي المسؤولة عن تحويل وصياغة الأفكار الجديدة للمبدعين وتنفيذها سواء كانت تلك الأفكار نابعة من داخل المؤسسة أو من خارجها.
- يسهم الإبداع في قيام القائد بأداء العمليات الإدارية على أكمل وجه من خلال إجراء تحسين فائق في الاستراتيجيات والسياسات والإجراءات والأدوات وأساليب العمل، ومحاولة التوظيف الأمثل للإمكانيات من أجل الوصول إلى قيادة ناجحة.
- وللقيادة الإبداعية أهمية تتجلى في قدرتها على استثمار الموارد البشرية والمادية المتاحة في المدرسة من أجل التطوير والتحسين المستمر في الخدمات التعليمية المقدمة

للطلبة بما يحقق ميزة تنافسية للمدرسة ؛ حيث ترى لهلوب، والصريرة (٢٠١٢: ٣٤) أن القيادة الإبداعية تستحوذ على أهمية بالغة من حيث إنها تمكن القائد من مواجهة التحديات المختلفة وإدارة الأزمات وتحويلها إلى فرص، مما يعظم المنفعة الموارد البسيطة المتاحة للقائد، ومن هذا المنطلق أصبح نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها واستمرار نموها وازدهارها يتوقف كثيراً على القيادة الإبداعية؛ ذلك لأنها تعمل على تحسين ورفع مستوى الأداء لدى الأفراد من خلال الاستغلال الأمثل لمقومات المؤسسة لتوجيه جهود العاملين وتنمية كفاءاتهم والعمل كفريق واحد في سبيل ضمان الاستمرارية والبقاء في ظل بيئة تنافسية حادة و تحقيق الميزة التنافسية، ويرى خليل (٢٠١٤: ١٧) أن القيادة الإبداعية تسهم في استجابة المؤسسة للمتغيرات المحيطة بها، وتعمل على استقرارها، وتحسين أساليب العمل، وتوفير الوقت والجهد، وحل المشكلات بطريقة فعالة، وتنمية القدرات الفكرية والمهنية لدى أفراد المؤسسة، وزيادة الانتماء ورفع الروح المعنوية، وأضاف (Celina, Tomasz & Paweł, 2017: 45386) تعد القيادة الإبداعية من الأدوات الرئيسية التي ينتهي للمؤسسات من خلالها تبني الممارسات والمنتجات المبتكرة والجديدة والتي تزيد من قدرتها التنافسية.

ويرى (Sohmen,2015) أن القيادة الإبداعية تتوقف على الذكاء العملي والإبداعي الذي يركز على التعرف على نقاط القوة والاستفادة منها لتحقيق تقدم المنظمة، ويمكن الذكاء العملي والإبداعي القادة من تطوير رؤية وتحديد المكان الذي يرغبون في قيادة الآخرين إليه. ويهدف الذكاء الإبداعي إلى إقناع الآخرين بدعم أفكار القادة والتي تحظى قبولاً كبيراً لدى المرؤوسين، كما تعزز فاعلية القيادة مهارات حل المشكلات، ويمثل الإبداع جانبا مهما من الكفاءة القيادية، وأشار الغامدي (٢٠١١: ١٤) إلى أن المدير الذي يتمتع بسلوك القيادة الإبداعية يجد طرقاً إبداعية لتحسين أداء العمل والتفكير لتوجيه الآخرين نحو تحقيق الأهداف المحددة والقدرة على التكيف مع استراتيجيات جديدة، ويجب على القادة مواكبة الأحداث المهمة في البيئة والتقنيات الناشئة التي يمكن استغلالها في الواقع، ويمكن للقادة المبدعين الاستفادة من الفرص الجديدة في بيئتهم لتحقيق النجاح.

ومن هنا نجد أن القادة المبدعين الجيدين يهتمون بأنماط القيادة والإدراك، وحث الأفراد والفريق، ودوافع الأفراد والفرق، ومهارات التعامل مع الآخرين، ومستويات الإبداع،

والقدرة على إدارة التغيير، وأنماط التواصل، والقدرة على الإنصات، ومهارات اتخاذ القرار والأخلاق الشخصية.

ويقف وراء التفكير الابداعي والعملية الإبداعية مجموعة من الأبعاد والقدرات والتي تقوم عليها القيادة الإبداعية، وهي سمات تميز القادة المبدعين عن غيرهم، ولقد تعددت تلك الأبعاد والقدرات، ولقد اتفق كلا من الرفاعي (٢٠١٣)، والغريني (٢٠١٦)، (Nawaz, Khan& Khanm 2016) في دراساتهم على القيادة الإبداعية تتحدد في الأبعاد التالية:

١- **الحساسية للمشكلات:** وتعرف بقدرة الشخص على رؤية المشكلات في أشياء أو نظم اجتماعية قد لا يراها الآخرون فيها، أو التفكير في تحسينات يمكن إدخالها على هذه النظم أو هذه الأشياء، وذلك على افتراض أن إدخال تحسين معين يعني ضمنية الإحساس بمشكلة ما، ومن هنا يتضح أن الشخص المبدع لديه حساسية شديدة تجاه المشكلات، فهو يشعر بأشياء في بيئته ومحيطه لا يشعر بها غيره من الناس العاديين، وبالتالي تتكون لديه مهارة إيجاد حلول إبداعية للمشكلات التي تواجهه في حياته الخاصة أو في مجال عمله.

٢- **الطلاقة:** وهي القدرة على إنتاج عدد كبير من البدائل، أو المترادفات، أو الأفكار أو الاستعمالات عند الاستجابة لمثير معين والسرعة في توليدها، وهي في جوهرها عملية تذكر واستدعاء اختيارية لمعلومات أو خبرات أو مفاهيم سبق تعلمها.

٣- **المرونة:** ويقصد بها تنوع أو اختلاف الأفكار التي يأتي بها الفرد المبدع، وقدرته على تغيير أو تحويل مسار تفكيره أو وجهة نظره تبعاً لمتطلبات الموقف ويمكن تقسيم المرونة إلى نوعين هما:

أ- **المرونة التكيفية:** قدرة الفرد على تغيير الوجهة الذهنية التي ينظر من خلالها إلى حل مشكلة محدودة، لأن الفرد يحتاج لتعديل مقصود في السلوك ليتفق مع الحل السليم.

ب- **المرونة التلقائية:** هي المرونة التي تظهر عند الفرد دون حاجة ضرورية يتطلبها الموقف، فيعطي الشخص عدداً من الاستجابات لا تنتمي إلى فئة واحدة، إنما تنتمي إلى عدد متنوع من الفئات.

٤- الأصالة: ويقصد بها التجديد أو الانفراد بالأفكار، فالشخص المبدع ذو تفكير أصيل، أي أنه يبتعد عن المألوف أو الشائع، فهو لا يكرر أفكار الآخرين، فتكون الأفكار التي ينتجها جديدة إذا ما حكمنا عليه في ضوء الأفكار التي تبرز عناد الأشخاص الآخرين، ومن هنا يتضح أن الشخص المبدع يسعى إلى تقديم أفكار أو حلول جديدة نوعية وإبداعية ومتميزة عما يقدمه الآخرون.

يتضح من السابق أن القيادة الإبداعية تمتلك أبعادا ومقومات ذات أفق واسع، تمكنها من توجيه العاملين تحت مظلتها إلى عمل أفضل وإنتاجية عالية، وهذا ما تتطلبه المدارس للنهوض بمستواها للأفضل، وتحقيق أهدافها وفق سياسة التعليم في جمهورية مصر العربية، وسوف يعتمد الباحثان في بحثهما الراهن على تلك الأبعاد لبناء مقياس القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة.

المحور الثاني: كفاءة الذات الإبداعية

تؤدي كفاءة الذات الإبداعية دورا حاسما في تعزيز الإبداع كما يمكن تعزيزها من خلال تحسين مناخ البيئة التعليمية، أو دعم المعلم لسلوك طلابه بشكل مستمر، ويعتمد تعزيز كفاءة الذات الإبداعية لدى الطلبة على وعي المعلم لعملية الإبداع، وأطرها العلمية والعملية، الأفراد الذين يمتلكون فاعلية ذات إبداعية عالية أكثر تنظيما واثقانا لذاتهم، وأكثر رغبة في مواجهة المشكلات والمهام الصعبة، وبنقة عالية وقدرة على إيجاد حلول وأفكار جديدة، وحل المشكلات بطرق إبداعية والتغلب على الصعوبات ويشعرون بالرضا والتفاؤل وهذه الصفات تؤثر إيجابيا على أدائهم ومستواهم التحصيلي وسلوكهم وقدراتهم العقلية وطريقة تفكيرهم في حل المشكلات، ورسم الأهداف المستقبلية.

ولقد تعددت وتنوعت تعريفات الكفاءة الذاتية الإبداعية ؛ حيث يُعرفها (Abbott, 2010,12) كفاءة الذات الإبداعية بأنها الحالة التحفيزية التي تتمثل في كفاءة الذات الإبداعية لدى الفرد للتعبير عن الإبداع، ويعرف (Pieper, & Hasenknopf, 2020, 17) كفاءة الذات الإبداعية على أنها: إيمان الأفراد بقدرتهم على أن يكونوا مبدعين في أدوار عملهم، بجانب أنها تصف العلاقة بالأداء الإبداعي، ويرى (Puozzo & Audrin, 2021, 2) أن كفاءة الذات الإبداعية تشكل إبداع الفرد وميله للانخراط في الأداء الإبداعي

لمواجهة التحديات بطريقة إبداعية، وكلما زاد إتقانه في مجال عمله زادت لديه كفاءة الذات الإبداعية مما يسمح له بالوصول إلى حلول إبداعية، ويُعرفها (Chen, & Cao, 2022, 3) بأنها القوة الدافعية الذاتية وراء الإبداع والتي تؤثر بصورة إيجابية على سلوك الإبداع لدى الفرد، كما يُعرفها بأنها الحكم الذاتي للفرد على الفعالية لاقتراح أفكار جديدة ومناسبة وإيجاد حلول إبداعية وأداء سلوك إبداعي، ومن جهة أخرى، وأشار (Valqueresma et al., 2022,) إلى أن مفهوم كفاءة الذات الإبداعية يعبر عن الحكم الإدراكي والعاطفي للشخص في قدرته على الإبداع، وأنها الاعتقاد الذي يمتلكه الفرد في قدرته على القيام بشيء إبداعي في وقت وسياق معين، وأوضحنا تازي (٢٠٢٢: ٥٤) بأنها: اعتقاد الشخص في كيفية انجاز مهمة أو مجموعة مهام وما لديه من قدرات ومعلومات عقلية ومعرفية وانفعالية دافعية وحسية عصبية؛ مما يمكن من تحقيق المستوى المطلوب في الأداء.

في ضوء التعريفات السابقة يُعرف الباحثان كفاءة الذات الإبداعية بأنها أحكام يصدرها المعلم في ضوء مدى اعتقاده بأن لديه القدرة على توليد أفكار إبداعية ومدى تمكنه من أداء مهام محددة تؤدي إلى نتائج إبداعية في ضوء متطلبات وطبيعة تلك المهمة. وتُعد كفاءة الذات الإبداعية من المتغيرات النفسية المهمة لارتباطها بالأداء والسلوك الإبداعي والدافعية الداخلية والعقلية الإبداعية والحل الإبداعي للمشكلات، والانخراط في العملية الإبداعية وغيرها من المتغيرات الأخرى المرتبطة بالإبداع.

ولقد اتفق كل من (Kim, 2019; Chen, Wu, Huang & Cao, 2022) على أن كفاءة الذات الإبداعية تلعب دوراً مهماً في إجراءات الإبداع عند مواجهة مهمة معينة، وتحفز لدى الفرد الدافعية الذاتية مما قد يزيد من مقدار الجهد المبذول عندما يواجه موقفاً صعباً، كما أنها تزود الفرد بدوافع مهمة قد تعزز أدائه الإبداعي، وتشجع كفاءة الذات الإبداعية على المشاركة في العملية الإبداعية، كما أنها تلعب أيضاً دوراً مهماً في تنظيم الجهد الإبداعي للأفراد، وتساهم في إنتاج الأفكار الإبداعية وكشف المعرفة الجديدة، كما أنها قد تكون مصدر إلهام للجهود الإبداعية لتطوير المهارات الإبداعية.

وذكر (Farmer & Tiemey, 2017) أن كفاءة الذات الإبداعية تمثل العديد من الأدوار فيما يتعلق بهياكل الإبداع المهمة الأخرى وأن العمل الإبداعي يتطلب المثابرة في

مواجهة التحديات التي تواجه الأفراد، كما تساعد كفاءة الذات الإبداعية الأفراد في توفير القوة الدافعية المطلوبة؛ لدفعهم نحو العمل الإبداعي، وتعد كفاءة الذات الإبداعية مؤشراً للنتائج الإبداعية لدى الأفراد ذوي الكفاءة الذاتية الإبداعية العالية؛ علاوة على ذلك يساهم الأفراد ذوو كفاءة الذات الإبداعية العالية في زيادة التوقعات أنهم سيصبحون مبدعين في المستقبل، كما وتعمل كفاءة الذات الإبداعية وسيطاً بين الأداء الإبداعي وعوامل أخرى مثل: حل المشكلات والابداع والتعلم، وأضافت خريبة (٣٤:٢٠١٩) أن الأفراد الذين يتمتعون بكفاءة الذات الإبداعية يتميزون بتوقعهم للنجاح، وتقبلهم للفشل، والتخطيط بنجاح وبطريقة إبداعية لحل المشكلات ومواجهة التحديات والصعاب ومواجهة المواقف بشكل إبداعي ولديهم قدر كبير من التفكير الإيجابي والطاقات الإيجابية والمرونة والمبادرة والدافعية وتأكيد الذات والثقة بالنفس والرضا، واتفق كل من (Kim, 2019; Li, Yang, Lin, & Xu, 2020; Chen, Wu, Huang, & Cao, 2022) على أن ذوي كفاءة الذات الإبداعية المرتفعة لديهم القدرة على حل المشكلات المعقدة، والبحث عن المعلومات بطرق مختلفة تحفزهم على الإبداع، ويمكنهم أداء مهام محددة بثقة ونجاح، وتحقيق أهداف إبداعية في مواجهة التحديات والتغلب عليها، ومتحمسين للغاية للأداء الإبداعي، وهم واثقون من نتائج جهودهم ومن قدرتهم على توليد الأفكار الإبداعية والانخراط في الأنشطة الإبداعية، ويبدلون الجهد في التعامل مع المواقف الصعبة وبالتالي يظهرون المزيد من السلوك الإبداعي، ولديهم الجرأة الفكرية، وجيدون في وضع الأفكار الجديدة، ويأخذون بزمام المبادرة للإبداع باستمرار، يستغرقون وقتاً كافياً للانخراط في التعلم وفي العمليات المعرفية الإبداعية ومواجهة التحديات وتوليد الأفكار والحل الإبداعي للمشكلة.

ويرى (Abbott, 2010: 13) أن كفاءة الذات الإبداعية تتكون من بُعدين الأول: فعالية الذات للتفكير الإبداعي: هو اعتقاد الفرد بقدرته على التعبير عن التفكير الإبداعي، ويتكون هذا البُعد من أربعة عوامل: الطلاقة، والمرونة، والتفاصيل، والأصالة، والبعد الثاني: ويسمى فعالية الذات للأداء الإبداعي: هي اعتقاد الفرد بقدرته على التعبير عن الأداء الإبداعي، ويتكون من ثلاثة عوامل: المجال، والحقل، والشخصية ويذكر (Chang, Chen, 2019:104) أن كفاءة الذات الإبداعية تتكون من ثلاثة أبعاد الأول:

المعتقدات الإيجابية المتعلقة باستراتيجيات التفكير الإبداعي، والبعد الثاني: المعتقدات الإيجابية المتعلقة بالإنتاج الإبداعي، والبعد الثالث: المعتقدات التي تتعارض مع التقييم السلبي الخارجي، كما يذكر (Yang & Hsu, 2020: 7) أن كفاءة الذات الإبداعية تتكون من ثلاثة أبعاد هي: فعالية الذات للتفكير الإبداعي، وفعالية الذات للإنتاج الإبداعي، واستمرار الفعالية في مواجهة ردود الأفعال السلبية.

يتضح مما سبق أن هناك شبه اتفاق على بعض الأبعاد الرئيسة ل كفاءة الذات الإبداعية والتي اعتمد عليها الباحثان في البحث الحالي في بناء المقياس وهي: فعالية الذات للتفكير الإبداعي Creative Thinking Self-efficacy والتي تشير إلى اعتقاد المعلم في القدرة على إنتاج أكبر قدر ممكن من الحلول للمشكلة، وتنوع تلك الحلول، وكذلك قدرة المعلم على التعديل والإضافات للأفكار الموجودة، وإنتاج حلول جديدة أو غير تقليدية للمشكلة، وفعالية الذات للأداء الإبداعي Creative Performance Self-efficacy: والتي تشير إلى: اعتقاد الفرد في قدرته على التعبير عن أدائه بشكل إبداعي مرتبطة بمهام محددة ويتم ذلك في المواقف الاجتماعية المختلفة.

ويذكر (Ali, Qazi, 2018: 80) أن خصائص كفاءة الذات الإبداعية تتمثل فيما يلي:

- امتلاك مجموعة من الأحكام والمعتقدات والمعلومات من مستويات الفرد وإمكاناته ومشاعره.
 - ترتبط بالتوقع والتنبؤ، ولكن ليس بالضرورة أن تعكس هذه التوقعات قدرة الفرد، وإمكاناته الحقيقية، فمن الممكن لدى الفرد توقع ب كفاءة الذات الإبداعية مرتفعة وتكون إمكاناته قليلة
 - ثقة الفرد لقدرته في النجاح في أداء عمل ما بأساليب إبداعية.
 - تتحدد بصعوبة الموقف، وكمية الجهد المبذول، ومدى الفرد على المثابرة.
 - توقعات الفرد للأداء أفضل في المستقبل.
- ويرى (Walumbwa, 2018: 16) أن أهداف كفاءة الذات الإبداعية تتمثل فيما يلي:

- **السلوك الصحي:** تهدف كفاءة الذات الإبداعية إلى إكساب الأفراد السلوكيات الاجتماعية الصحية التي تعزز من قيمة الفرد في المجتمع، فالأشخاص ذوو كفاءة الذات الإبداعية يمكنهم الإقلاع عن العادات السلبية مثل: (التدخين، والسهر، وشرب الكحوليات) ، كما أن كفاءة الذات الإبداعية تحفز الأفراد لممارسة العادات الإيجابية مثل: (ممارسة الرياضة، واتباع السلوكيات الغذائية الصحية).
- **ضبط النفس والتوازن النفسي:** حيث تساعد كفاءة الذات الإبداعية في تحقيق الشعور بالرضا النفسي، ومواجهة التحديات بهدوء وعدم اضطراب.
- **العمل الجماعي:** فكفاءة الذات الإبداعية تشجع الفرد على الإحساس بالثقة وبالتالي الاحتكاك بالآخرين دون الشعور بدونية، وهذا يضمن للفرد دورا مهما في العمل الجماعي عن طريق مشاركة الأفكار وعرض الآراء وعدم الخوف من تحمل المسؤولية.
- يتضح من خلال ما سبق أن كفاءة الذات الإبداعية:
- بُعدا من الأبعاد المهمة في الشخصية، مُتمثلة في قناعات ذاتية حول قدرة المعلم على التغلب على المهام والمشكلات الصعبة التي تواجهه وتمثل مركزا هاما في دافعية المعلم وقدرته على التنظيم والتقييم الذاتي، لكونها تؤثر في الكيفية التي يشعر بها عند أدائه للمهام.
- متبني قوي لفعالية الأداء والقدرة على الأداء الأكاديمي حيث تعد إحدى القدرات الإدراكية، والتي تقوم بتنظيم وإتمام التفاعلات الضرورية للقيام بأي مهمة أو نشاط، حيث يلزم الإحساس بهذه القدرة توقع الكفاءة الذاتية الإبداعية.
- قياس كفاءة الذات الإبداعية المدركة ليس قياسا للمهارات التي يمتلكها المعلم، ولكنه قياس لمعتقدات المعلم عن قدراته على أداء تلك المهارات.

المحور الثالث: التفاؤل الأكاديمي

يمكن وصف مفهوم التفاؤل الأكاديمي باعتباره أحد المفاهيم ذات الأهمية نظراً لتعدد مكوناته (معرفية ووجدانية وسلوكية)، كما يُعد الأشخاص الأقل تفاؤلاً هم الأقل قدرة على الاستجابة للأمور غير السارة والحرجة خلال المواقف المؤلمة ويميل الأفراد المتفائلون إلى الاستجابة بشكل إيجابي للظروف غير المواتية والاستجابة للتحديات اليومية، كما أن للتفاؤل

دورًا حيويًا في تكوين المعلم مفهومًا إيجابيًا عن ذاته وتحسين ادراكه للكفاءة الذاتية الأكاديمية ومن ثم أهدافه المستقبلية، ويرى (Carver & Scheier, 2014, 295)، أن التفاؤل الأكاديمي يُعد أحد أهم العوامل الوسيطة بين الظروف البيئية وتفسير المعلم للمواقف الأكاديمية الضاغطة، مما يؤثر في اتخاذ القرار كما يمكن من خلاله التنبؤ بقدرة المعلم علي التكيف مع البيئة التعليمية بما تفرضه من مستجدات، و يشير مفهوم التفاؤل الأكاديمي إلى تعزيز مهارات المعلم الأكاديمية كالتركيز والفاعلية الذاتية الأكاديمية والثقة بإدارة المدرسة والتي تُعد جميعها سمات مميزة للتفاؤل الأكاديمي وتهدف للتأثير الإيجابي، وأشار (Qadmpour, Amiria, Khalili, & Naghi , 2017: 51) إلى أن التفاؤل الأكاديمي هو مفهوم ينتمي لعلم النفس الإيجابي ويُعد أحد أهم العوامل المرتبطة بالتحصيل الدراسي يتوقف علي ثقة الطالب بنفسه، وما يتمتع به من علاقات اجتماعية ناجحة وتصورته حول أهمية النجاح وشعوره بالانتماء للمؤسسة التعليمية.

ولقد تعددت وتنوعت تعريفات التفاؤل الأكاديمي؛ حيث عُرف (Carver & Scheier, 2014: 294) التفاؤل الأكاديمي على أنه : التوقعات الإيجابية تجاه الأحداث المستقبلية والمواقف المختلفة، والتنبؤ باستجابات الفرد تجاهها، كما أن هؤلاء الأفراد هم الأقل عرضة للخطر وهم الأجدر بتحقيق طموحاتهم الأكاديمية مقارنة بغيرهم كما أنهم أكثر تقديرًا للذات، ويشير (Donovan, 2014: 8) إلى أن التفاؤل الأكاديمي هو مجموعة من المعتقدات الجماعية حول نقاط القوة في أطراف العملية التعليمية ككل (المعلم / الطالب / المدرسة) والتي ترسم صورة عن القوة البشرية فيها من خلال القدرة على تحقيق الأهداف الأكاديمية ليس ذلك فحسب بل والقدرة على إحداث تغيير في تعلم الطلاب وإنجازهم، بحيث يعتبر التفاؤل محورًا رئيسي، والذي يشمل كل من الكفاءة والثقة والتأكيد الأكاديمي، وعرفت رانيا عطية (٢٠١٩: ٥) التفاؤل الأكاديمي بأنه: معتقدات المعلم الايجابية عن قدراته وقدرات زملائه على تحسين التحصيل الأكاديمي للطلاب، ونظرته للتفاؤلية بأن الطلاب وأولياء الأمور على استعداد تام للتعاون معه في متابعة عملية التعلم، وأيضًا ما يقوم به من أفعال لدعم الطلاب أكاديميًا وحثهم للعمل الجاد، وعرفت أماني الدوسري (٢٠٢٢: ٢٠٥) التفاؤل الأكاديمي بأنه :نظرة استبشار نحو المستقبل الأكاديمي تجعل الطلبة يتوقعون

الأفضل في مواقف التعلم والتحصيل، وينتظرون حدوث الخير ويتطلعون للنجاح ويستبعدون ماعدا ذلك، مما يؤثر إيجابياً على أداء الطلبة الأكاديمي، وأشار (Usán, Salavera, & Quílez-Robres, 2022: 420) أن التفاؤل الأكاديمي هو الإيجابية، والذي يميل الفرد خلاله للاستجابات الإيجابية حتى وإن كانت الظروف غير مواتية.

ويرى (Tan & Tan, 2014: 624) أن التفاؤل الأكاديمي من المتغيرات النفسية التي تساعد المعلمين على التعامل مع المواقف العصبية والسلبية وتحويلها إلى مواقف متساهلة وأكثر إيجابية كما يساعدهم على المثابرة في مواجهة الإخفاق، ويولد لديهم سلوكيات بناءة واتجاهات إيجابية وكل ذلك يُعد مؤشراً قوياً على التكيف الناجح مع المواقف الصعبة. ويذكر (Wu & Lin, 2018: 54) أن التفاؤل الأكاديمي يعزز بيئات التعلم الفعالة والإنجاز الأكاديمي لدى المعلمين، ويرى (Yurt, 2022: 230) أن التفاؤل الأكاديمي له توقعات إيجابية للأحداث المستقبلية، ويسمح للمعلمين بالتغلب على الصعوبات الأكاديمية، ويُسهم في ربط المعلومات الجديدة بتجارب المعلمين السابقة، ويعكس لديهم التوقعات الإيجابية في حياتهم المستقبلية اعتماداً على النجاحات التي حققوها في حياتهم الأكاديمية السابقة. يتضح مما سبق أن التفاؤل الأكاديمي يساهم في حل المشكلات الأكاديمية الصعبة لدى المعلمين، كما أنه يدعم التعلم الذاتي، ويزيد من ثقتهم في إدارة المدرسة ويعطيهم أمل في الحياة المستقبلية، الأمر الذي قد يساعدهم على تحسين الأداء الأكاديمي لديهم. وللتفاؤل الأكاديمي عدد من الخصائص منها:

- أن التفاؤل الأكاديمي سمة واحدة كامنة في المؤسسات التعليمية، والتي تتجلى من خلال تأثير الأبعاد الثلاثة مجتمعة وهي الفاعلية الجماعية والتأكيد الأكاديمي والثقة، بحيث يعتمد كل بعد فيها وظيفياً على الآخر، كما أن الأبعاد الثلاثة ترتبط معاً بطريقة موحدة لخلق بيئة أكاديمية إيجابية (Hoy, Wayne. Tarter & Hoy, 2006: 431)
- أن التفاؤل الأكاديمي يتكون من مجموعة محددة من المعتقدات والسلوكيات المشتركة التي تركز على نقاط القوة والقدرات للمؤسسة التعليمية التي تفرسها في منسوبها للقدرة على تحقيق النجاح الأكاديمي (Hoy & Miskel, 2013: 314).

-
- أن التفاؤل الأكاديمي مؤشر قوي للفاعلية الشاملة للمؤسسة التعليمية، أي أنه كلما كان التفاؤل الأكاديمي لدى هيئة التدريس مرتفعاً أدى ذلك إلى أن جميع العاملين يبذلون أقصى جهودهم للوصول إلى تحقيق الهدف عن طريق بلوغ المخرجات المرجوة وتقويمها بمعايير وأسس محدده. (Reeves, 2010: 75)
 - أن التفاؤل الأكاديمي يعزز تحسين التحصيل الدراسي، وهذا ما توصلت إليه نيلسون (Nelson, 2012) من وجود علاقة إيجابية كبيرة بين التفاؤل الأكاديمي لعضو هيئة التدريس والإنجاز الأكاديمي للطالب.
- وللتفاؤل الأكاديمي عدد من الخصائص منها:
- أن التفاؤل الأكاديمي سمة واحدة كامنة في المؤسسات التعليمية، والتي تتجلى من خلال تأثير الأبعاد الثلاثة مجتمعة وهي الفاعلية الجماعية والتأكيد الأكاديمي والثقة، بحيث يعتمد كل بعد فيها وظيفياً على الآخر، كما أن الأبعاد الثلاثة ترتبط معاً بطريقة موحدة لخلق بيئة أكاديمية إيجابية (Hoy, Wayne. Tarter & Hoy, 2006, 431)
 - أن التفاؤل الأكاديمي يتكون من مجموعة محدده من المعتقدات والسلوكيات المشتركة التي تركز على نقاط القوة والقدرات للمؤسسة التعليمية التي تغرسها في منسوبيها للقدرة على تحقيق النجاح الأكاديمي (Hoy & Miskel, 2013: 314).
 - أن التفاؤل الأكاديمي مؤشر قوي للفاعلية الشاملة للمؤسسة التعليمية، أي أنه كلما كان التفاؤل الأكاديمي لدى هيئة التدريس مرتفعاً أدى ذلك إلى أن جميع العاملين يبذلون أقصى جهودهم للوصول إلى تحقيق الهدف عن طريق بلوغ المخرجات المرجوة وتقويمها بمعايير وأسس محدده. (Reeves, 2010: 75)
 - أن التفاؤل الأكاديمي يعزز تحسين التحصيل الدراسي، وهذا ما توصلت إليه نيلسون (Nelson, 2012) من وجود علاقة إيجابية كبيرة بين التفاؤل الأكاديمي لعضو هيئة التدريس والإنجاز الأكاديمي للطالب.
- ومن السمات التي يتميز بها المعلم المتفائل كما ذكرها طويل (٢٠١٠: ١٧١) هي أنه يمتلك رؤية واضحة عن حياة مثيرة وهادفة، ويعمل على تحقيق الأهداف التي من شأنها أن تساعد على الوصول إلى رؤيته المثيرة، كما يحظى بتوجه واثق يتسم بالقدرة على فعل أي
-

شيء، ويمارس قدراً كبيراً من السيطرة الشخصية على حياته، وأيضاً هو شخص منبسط يميل إلى إقامة علاقات مع الناس ويعيش حياة مزدهرة، ويرى (Nelson, 2012: 35) أن الأفراد المتفائلون يكون لديهم نسب مرتفعة من الفعالية الذاتية التي تمكنهم من مواجهة مشكلاتهم بشكل أفضل من الأفراد ذوي مستوى ضعيف من التفاؤل، فالتفاؤل الأكاديمي مرتبط بفعالية الطلاب حيث أن معتقدات الطلاب حول أنفسهم وقدراتهم على إنجاز المهام المحددة، ويذكر (Mishoe, 2012: 19) أن المعلمين الذين يتميزون بمستوى مرتفع من التفاؤل الأكاديمي لديهم استعداد لتحقيق أهدافهم الأكاديمية بنجاح، ويكونون مستعدين ومتعاونين في عملية التعلم، ويحترمون التعلم الأكاديمي، كما يذكر (Tan & Tan, 2014: 625) أن هؤلاء المعلمين لديهم توقعات إيجابية عن مستقبلهم، ويستطيعون تقليل المشكلات من خلال إعادة الصياغة الإيجابية، ويتكيفون بنجاح مع المواقف الجديدة، ويشير (Bahrami, 2018: 107) إلى أن هؤلاء المعلمين يشعرون بمزيد من الالتزام في حياتهم وأنشطتهم اليومية لأنهم ينظرون إلى الأحداث بشعور أعلى بالسيطرة وموقف التحدي ويعتبرونها فرصة في الحياة للتعلم، ويعتبرون المواقف الضاغطة بمثابة تحدي للتغلب على التوترات ويحاولون زيادة الالتزام والسيطرة على الانفعالات للتغلب على التحديات بنجاح، ويرى (Abbasi Ghadampour, Hojati, & Senobar, 2020: 453) أنهم يستخدمون المزيد من استراتيجيات التكيف المعرفي عند التعامل مع الأحداث السلبية، ويرى (Aghazade, Moheb, & Dolati, 2021: 7779) أن المعلمين ذوي التفاؤل الأكاديمي المرتفع يفسرون الأحداث أو التجارب السلبية إلى عوامل خارجية وعابرة، ويبدلون جهوداً كبيرة لتنفيذ واجباتهم، ويقضون وقتاً أطول بكثير في واجباتهم الدراسية، ويشير (Checa-Domene Luque de la Rosa, Gavín- hocano & Torrado, 2022: 8) إلى أن هؤلاء المعلمين لديهم مستويات مرتفعة من الذكاء الوجداني وتقدير الذات، كما أنهم يحافظون على توقعاتهم الإيجابية عند مواجهة الشدائد، ويستخدمون الاستراتيجيات اللازمة لتحقيق أهدافهم لأنهم يتوقعون تحقيقها، ويميلون إلى الاعتماد على قدراتهم الذاتية، ويستخدمون استراتيجيات ما وراء المعرفة في التعلم، ويظهرون مثابرة كبيرة للتغلب على التحديات مبكراً، ويحاولون التعرف على واجباتهم الأكاديمية.

يتضح مما سبق أن المعلمين الذين يتميزون بمستوى مرتفع من التفاعل الأكاديمي لديهم توقعات إيجابية عن مستقبلهم الأكاديمي والمهني، كما أنهم يتكيفون مع كل المواقف والأحداث التي يتعرضون إليها، ويتغلبون على التحديات الأكاديمية بكل ثقة، كما أنهم منظمون في عملهم الأكاديمية، وملتزمون بأداء الأعمال المكلفين بها في الوقت المحدد.

وأشار نيكولاس (Nichols, 2016: 13) إلى وجود عدد من العوامل التي تساهم في تأسيس التفاعل الأكاديمي لدى المعلمين، وهي وجود علاقة آمنة بين المعلم وإدارة المدرسة، واعتقاد المعلم بأن المدرسة تقدر قيمة جهوده الأكاديمية التي يبذلها من خلال توفير بيئة موجهة ذات أهداف عالية وتكون داعمة له، وأخيراً وجود انتماء متبادل بين المعلم ومدرسته.

ويتفق كل من (Ensley, 2014: 65) على وجود ثلاثة مكونات للتفاعل الأكاديمي هي (١) الفعالية الجماعية collective efficacy ؛ وتشير إلى الحكم بأن جميع هيئة التدريس يمكنهم تنظيم وتنفيذ الإجراءات المطلوبة لإحداث آثار إيجابية في الطلاب (٢) ثقة أعضاء هيئة التدريس faculty trust ؛ وهي بمثابة استجابة عاطفية لأنماط التفاعل (٣) التأكيد الأكاديمي Academic emphasis ؛ ويشير إلى المدى الذي تكون فيه المدرسة مدفوعة بمهمة التميز الأكاديمي، وتشمل خصائص التأكيد الأكاديمي أهدافاً أكاديمية مرتفعة يمكن للمعلمين تحقيقها، وبيئة تعليمية منظمة وجادة ودافعية المعلمين على العمل الجاد، ويرى (Tschannen–Moran, Bankole, Mitchell & Moore, 2013: 156) أن التفاعل الأكاديمي يتكون من ثلاثة مكونات هي: التأكيد الأكاديمي للمعلمين، وثقة المعلمين في إدارة المدرسة، وشعور المعلمين بالهوية تجاه المؤسسة التعليمية (المدرسة)، وتري (Hayat, Emad , Sharafi & Keshavarzi, 2022: 3) أن للتفاعل الأكاديمي ثلاثة أبعاد تتمثل في: ثقة المعلمين في إدارة المدرسة ومدى تفاعل المعلم مع إدارة المدرسة وإدراك المعلم لمفهوم النجاح الأكاديمي وتصورات حوله ومدى شعور المعلم بالانتماء للمؤسسة التعليمية.

يتضح مما سبق وجود شبه اتفاق على الأبعاد السابقة والذي مكن الباحثان من الاعتماد على تلك الأبعاد في بناء مقياس التفاعل الأكاديمي لدى المعلمين في هذا البحث، وتتمثل تلك المكونات في الفعالية الجماعية، وثقة المعلمين بأولياء أمور الطلبة، والتأكيد

الأكاديمي.

ويرى الباحثان أن التفاعل الأكاديمي يتأثر بالتكوين الدينامي للشخصية، أي: بالتفاعل بين جوانب الشخصية المعرفية والوجدانية والنزوعية؛ كما يتأثر بالبيئة الاجتماعية، فهو في الأساس يحتوي على مكون معرفي وانفعالي وسلوكي تجتمع معاً لتبدو لنا في محصلتها سمات يمكننا ملاحظتها والاستدلال من خلالها على مستوى التفاعل الأكاديمي.

المحور الرابع: إجراءات البحث:

قدم الباحثان في هذه الجزئية وصفاً تفصيلياً للإجراءات التي اتبعها البحث الحالي، وذلك خلال العرض التالي:

أ- **منهج البحث:** اعتمد الباحثان في بحثهما الحالي على المنهج الوصفي لأنه أنسب أنواع المناهج لإجرائها؛ وذلك لأنه محاولة علمية للحصول على معلومات وبيانات كافية ودقيقة عن الأفراد من جمهور معين في مجتمع ما.

ب- **المشاركون في البحث:** شارك في هذا البحث (٢٢٨) معلم تربية خاصة تم اختيارهم من المجتمع الأصلي من معلمي التربية الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة المنوفية تراوحت أعمارهم بين (٣٠.١-٥٥.١٠) سنة بمتوسط عمري قدره (٤٦.١١) عام وانحراف معياري قدره (٩.٢٠) عام، تم تقسيمهم إلى:

- المشاركون في التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث:

تم اختيار المشاركين في التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث من معلمي التربية الخاصة بمحافظة المنوفية، وقد بلغ عددهم (١٠٠) معلم تربية خاصة.

- **المشاركون في البحث:** تم اختيار المشاركين في البحث الأساسي من بين معلمي التربية الخاصة بمدارس الأمل للصم والبكم ومدارس التربية الفكرية بمحافظة المنوفية (مدارس إدارة أشمون التعليمية - مدارس إدارة منوف التعليمية - مدارس إدارة شبين الكوم التعليمية - مدارس إدارة السادات التعليمية)، وقد بلغ عددهم (١٢٨) معلم تربية خاصة وذلك لدراسة علاقة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة بكفاءة الذات الإبداعية والتفاعل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة.

ج- أدوات البحث: يعرض الباحثان أدوات البحث والتحقق من خصائصها السيكومترية،

وذلك حسب ترتيب استخدامها في مراحل البحث على النحو التالي:

١. استبانة القيادة الإبداعية، إعداد /الباحثان.

٢. مقياس كفاءة الذات الإبداعية، إعداد /الباحثان.

٣. مقياس التفاؤل الأكاديمي، إعداد /الباحثان، وذلك حسب الترتيب التالي:

١- استبانة القيادة الإبداعية (إعداد/ الباحثان)

قام الباحثان بإعداد استبانة القيادة الإبداعية وفقاً للمراحل التالية:

أ- هدف الاستبانة: يهدف الاستبانة الراهن إلى قياس القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة.

ب- تحديد مصادر مفردات الاستبانة: تم اشتقاق مفردات الاستبانة من خلال المصادر التالية:

١. الاطلاع على التراث النظري وثيق الصلة بمفهوم القيادة الإبداعية، وأهم مكوناته وذلك من خلال الإطار النظري للبحث.

٢. الاطلاع على بعض الاستبانات التي تناولت القيادة الإبداعية وقد وجد الباحثان تنوعاً في هذه الاستبانات، ومن الاستبانات التي تم الرجوع إليها: استبانة القيادة الإبداعية إعداد/ عصفرة (٢٠٢٣)، واستبانة القيادة الإبداعية إعداد/ متعب الدوسري (٢٠٢٣)، استبانة القيادة الإبداعية إعداد/ محمد (٢٠٢٣).

٣. التعريف الإجرائي للقيادة الإبداعية؛ يرى الباحثان أن كفاءة الذات الإبداعية: أحكام يصدرها المعلم في ضوء مدى اعتقاده بأن لديه القدرة على توليد أفكار إبداعية ومدى تمكنه من أداء مهام محددة تؤدي إلى نتائج إبداعية في ضوء متطلبات وطبيعة تلك المهمة، وتتحدد كفاءة الذات الإبداعية في البحث الراهن بالدرجة التي تحصل عليها المعلم في الاستبانة الذي قاما الباحثان بإعداده لقياسها في البحث الراهن.

٤. عرض الاستبانة في صورته الأولية (٣٦) مفردة على (١٠) من المتخصصين في علم النفس والإدارة والتخطيط والتربية المقارنة، وتم تقديم الاستبانة بأبعاده الأربعة وتعليماته للمتخصصين لإبداء الرأي في الاستبانة وأبعاده ومدى ملائمة مفردات الاستبانة ومدى تمثيل المفردات لكل بعد من الأبعاد الأربعة، وإبداء الرأي في الصياغة اللغوية وأي حذف

أو إضافة أو تعديل في صياغة مفردات الاستبانة، وحدد الباحثان نسبة اتفاق (٨٠%) فأعلى كأساس لصلاحية هذا المقاس، وتبين أن نسب اتفاق المتخصصين على استبانة القيادة الإبداعية، تمتد ما بين (٨٠% - ١٠٠%)، ولقد قام الباحثان بإجراء التعديلات اللازمة والصياغات والإضافات الجديدة والتي أشار إليها السادة المتخصصين على الاستبانة.

ومن خلال الاستفادة من الاستجابات التي ذكرها المعلمون، والاطلاع على الإطار النظري والاستبانات والأدوات المتاحة التي اهتمت بقياس كفاءة الذات الإبداعية، وأهم ما خلصت إليه الأبحاث السابقة، والتوصيات التي أدلى بها السادة المتخصصين في علم النفس والإدارة والتخطيط والتربية المقارنة، صاغ الباحثان عدد من المفردات التي رأيا أنها ترتبط بكفاءة الذات الإبداعية، وكان عدد المفردات (٣٣) مفردة، تمثل مفردات استبانة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة.

ج- الخصائص السيكومترية للاستبانة: تم التحقق من صلاحية الاستبانة للاستخدام في البحث الراهن في ضوء ثباته وصدقه واتساقه الداخلي؛ وذلك كما يلي:

- ١- ثبات الاستبانة: تحقق الباحثان من ثبات الاختبار عن طريق نوعين من الثبات هما:
- طريقة ألفا كرونباخ: تعتمد هذه الطريقة على حساب معامل ألفا للاستبانة بعد حذف درجة المفردة، وحساب معامل ألفا للاستبانة ككل، وجدول (١) التالي يوضح قيم معاملات ألفا بعد حذف المفردة:

جدول (١): قيم معامل ألفا لاستبانة القيادة الإبداعية (ن=١٠٠)

المفردة	معامل ألفا	المفردة	معامل ألفا	المفردة	معامل ألفا
١	٠.٦٩٨	١٢	٠.٧٠٤	٢٣	٠.٧٠٥
٢	٠.٧٠٤	١٣	٠.٧١٦	٢٤	٠.٧٠٩
٣	٠.٦٩٦	١٤	٠.٧٢٩	٢٥	٠.٧١٨
٤	٠.٧٠٢	١٥	٠.٦٨٧	٢٦	٠.٧٢٣
٥	٠.٧٣١	١٦	٠.٧٠٩	٢٧	٠.٧٢٦
٦	٠.٧١٩	١٧	٠.٧١٢	٢٨	٠.٦٩٢
٧	٠.٦٩٩	١٨	٠.٧٠٠	٢٩	٠.٦٩٠
٨	٠.٧٢٦	١٩	٠.٧١٩	٣٠	٠.٧٢٥

القيادة الإبداعية لمديري مدارس التربية الخاصة بمصر: مدخل لتحسين كفاءة الذات الإبداعية...

٠.٧٢٤	٣١	٠.٧١١	٢٠	٠.٧١٤	٩
٠.٧١٦	٣٢	٠.٦٩٧	٢١	٠.٦٩١	١٠
٠.٧٠٤	٣٣	٠.٧٠٨	٢٢	٠.٦٩٤	١١

وقد بلغت قيمة معامل ألفا للاستبانة ككل = ٠.٧٣١

يتضح من جدول (١) السابق أن قيم معامل ألفا لجميع المفردات تُعبر عن ثباتها، حيث انخفض معامل ألفا بحذف المفردة في معظم الاستبانة، ولم يتغير وظل ثابتاً في بعض المفردات ولم يتخط معامل ألفا للاستبانة ككل، وهذا يُشير إلى أن جميع مفردات الاستبانة مهمة وحذفها قد يؤثر سلباً عليه؛ مما يُشير إلى أن مفردات الاستبانة تتسم بثبات ملائم.

- **الثبات بطريقة إعادة تطبيق الاستبانة:** تم ذلك من خلال إعادة تطبيق الاستبانة على المشاركين في التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث (١٠٠) معلم، بفارق زمني قدره ثلاثة أسابيع، وجدول (٢) التالي يوضح معاملات الارتباط بين درجات التطبيقين:

جدول (٢): ثبات استبانة القيادة الإبداعية عن طريق إعادة تطبيق الاستبانة

معامل الارتباط	البعد	معامل الارتباط	البعد	معامل الارتباط	البعد	معامل الارتباط	البعد
٠.٨٨٣	الأصالة	٠.٦٩٥	المرونة	٠.٧٠٢	الطلاقة	٠.٨٤٧	الحساسية للمشكلات
٠.٨٤٧		معامل الارتباط		الدرجة الكلية للاستبانة			

ويتضح من جدول (٢) أن جميع معاملات الارتباط بين تطبيق الاستبانة وإعادة تطبيقه بالنسبة لجميع مفرداته مقبولة؛ حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠.٦٩٥)، و (٠.٨٨٣) وهي معاملات ثبات مقبولة، ومن ثم يمكن الوثوق بها كمؤشر على ثبات الاستبانة.

٢- **صدق الاستبانة:** اعتمد الباحثان في حساب صدق الاستبانة على الصدق العاملي الاستكشافي والتوكيدي ويمكن تناولهما فيما يلي:

- **الصدق العاملي:** تم إجراء تحليل عاملي استكشافي بطريقة المكونات الأساسية لبيانات المشاركين في البحث البالغ عددهم (١٠٠) على مفردات الاستبانة البالغ عددها (٣٣) عبارة

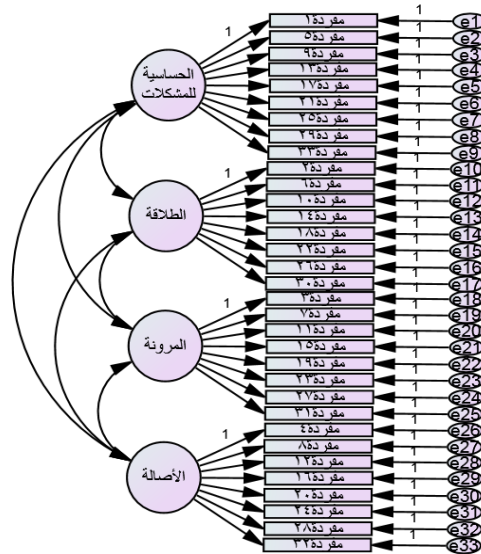
فتم استخلاص أربعة عوامل من المصفوفة، ثم تدوير العوامل الناتجة تدويراً متعامداً بطريقة الفارمكس وجذر كامن أكبر من الواحد الصحيح، وقد أسفرت نتائج التحليل العائلي عن أربعة عوامل فسرت (٦٠.١٤٥%) من التباين الكلي كما هو موضح بالجدول (٣) التالي:

جدول (٣): تشبعات المفردات على العوامل لاستبانة القيادة الإبداعية (ن = ١٠٠)

م	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	م	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
١	٠.٦٣١				١٨			٠.٦٣٥	
٢		٠.٤٠١			١٩			٠.٥٢٩	
٣			٠.٨٠١		٢٠				٠.٤١٨
٤				٠.٤٩٣	٢١			٠.٤٥٢	
٥	٠.٨٢٥				٢٢		٠.٧٨٩	٠.٧٦٨	
٦		٠.٧٩٨			٢٣				٠.٨٠٢
٧			٠.٦٨٢		٢٤				
٨				٠.٧٩٨	٢٥			٠.٥٢٢	
٩	٠.٧٤٢				٢٦			٠.٨٢٤	
١٠		٠.٨١٢			٢٧			٠.٨٣١	
١١			٠.٧٥٤		٢٨				٠.٧٧٣
١٢				٠.٦٩٧	٢٩			٠.٧٩٨	
١٣	٠.٨٣٤				٣٠			٠.٤١٠	
١٤		٠.٦٦٠			٣١			٠.٥٣٦	
١٥			٠.٤٠١		٣٢				٠.٤٧٢
١٦				٠.٧١٢	٣٣			٠.٥٨٢	
١٧	٠.٤٠٠								
					نسبة التباين	١٦.٦٤	١٥.١٣	١٤.٦٦	١٣.٧٢
					الجذر الكامن	٥.٤٩	٤.٩٩	٤.٨٤	٤.٥٣

القيادة الإبداعية لمديري مدارس التربية الخاصة بمصر: مدخل لتحسين كفاءة الذات الإبداعية...

- العامل الأول: تشبع عليه المفردات (١، ٥، ٩، ١٣، ١٧، ٢١، ٢٥، ٢٩، ٣٣) يفسر (١٦.٦٤٢%) من التباين الكلي وتم تسميته الحساسية للمشكلات.
 - العامل الثاني: تشبع عليه المفردات (٢، ٦، ١٠، ١٤، ١٨، ٢٢، ٢٦، ٣٠) يفسر (١٥.١٣٠%) من التباين الكلي وتم تسميته الطلاقة.
 - العامل الثالث: تشبع عليه المفردات (٣، ٧، ١١، ١٥، ١٩، ٢٣، ٢٧، ٣١) يفسر (١٤.٦٥٥%) من التباين الكلي وتم تسميته المرونة.
 - العامل الرابع: تشبع عليه المفردات (٤، ٨، ١٢، ١٦، ٢٠، ٢٤، ٢٨، ٣٢) يفسر (١٣.٧١٨%) من التباين الكلي وتم تسميته الأصالة.
- كما قام الباحثان بالتحليل العاملي التوكيدي للعوامل الناتجة بطريقة الاحتمالات القصوى، وأشارت نتائج التحليل إلى النموذج التالي:



شكل (١): التحليل العاملي التوكيدي لمفردات استبانة القيادة الإبداعية

ويوضح جدول (٤) التالي مؤشرات صدق البنية للتحليل العاملي التوكيدي لاستبانة

القيادة الإبداعية

جدول (٤): مؤشرات صدق البنية للتحليل العاملي التوكيدي لاستبانة القيادة الإبداعية

المؤشر	القيمة	المدى المثالي
Chi-square (CMIN)	٧١٤.٢٤٩	أن تكون غير داله
مستوى الدلالة	٠.٠٧ (غير داله)	
DF	٥٣٦	
CMIN/DF	١.٣٣٣	أقل من ٣
GFI	٠.٩٢٠	من (صفر) إلى (١) القيمة المرتفعة (١) التي تقترب أو تساوى الواحد الصحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج
NFI	٠.٩٥٣	من (صفر) إلى (١) القيمة المرتفعة (أى التي تقترب أو تساوى الواحد الصحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج
IFI	٠.٨٨٩	من (صفر) إلى (١) القيمة المرتفعة (أى التي تقترب أو تساوى الواحد الصحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج
CFI	٠.٩٠٤	من (صفر) إلى (١) القيمة المرتفعة (أى التي تقترب أو تساوى الواحد الصحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج
RMSEA	٠.٠٣	من (صفر) إلى (١) القيمة القريبة من الصفر تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج

(Schreiber. 2008. 89)

يتضح من الشكل (١) مؤشرات جيدة للنموذج حيث كانت قيمة Chi-square = 714.249 بدرجات حرية 536 وهي غير دالة وكانت النسبة بين قيمة Chi-square إلى درجات الحرية = 1.333 > 3 ، مما يدل على وجود مطابقة جيدة للنموذج، وبلغت قيمته مؤشرات حسن المطابقة (GFI=0.873) و (NFI= 0.953) و (IFI=0.889)، و (CFI= 0.904) و (RMSEA= 0.03)، مما يدل على وجود مطابقة جيدة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لاستبانة القيادة الإبداعية.

القيادة الإبداعية لمديري مدارس التربية الخاصة بمصر: مدخل لتحسين كفاءة الذات الإبداعية...

٣- الاتساق الداخلي: اعتمد الباحثان في حساب الاتساق الداخلي للاستبانة على حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبُعد الذي تنتمي إليه، ودرجة كل بُعد والدرجة الكلية للاستبانة ؛ والجدول (٥)، و (٦) التاليان يوضحا ذلك:

جدول (٥): الاتساق الداخلي لمفردات استبانة القيادة الإبداعية (ن = ١٠٠)

البُعد الأول	معامل الارتباط	البُعد الثاني	معاملات الارتباط	البُعد الثالث	معاملات الارتباط	البُعد الرابع	معاملات الارتباط
١	٠.٦٩٤	٢	٠.٨١٧	٣	٠.٧٥٦	٤	٠.٧١٦
٥	٠.٨٨١	٦	٠.٩٠٠	٧	٠.٧٣٩	٨	٠.٦٩٩
٩	٠.٨٣٩	١٠	٠.٨٠١	١١	٠.٦٩٧	١٢	٠.٧٨٧
١٣	٠.٧٤٢	١٤	٠.٨٩٣	١٥	٠.٨٨٠	١٦	٠.٨٠٠
١٧	٠.٧٧٥	١٨	٠.٧٥٣	١٩	٠.٧٥٢	٢٠	٠.٨٦٩
٢١	٠.٨٣٦	٢٢	٠.٦٩٥	٢٣	٠.٨٣٩	٢٤	٠.٨٩٢
٢٥	٠.٨٩٦	٢٦	٠.٦٩٧	٢٧	٠.٧٨١	٢٨	٠.٨٠٢
٢٩	٠.٦٨٩	٣٠	٠.٨٨٣	٣١	٠.٧٩٣	٣٢	٠.٧١٤
٣٣	٠.٨٠٥						

يتبين من جدول(٥) السابق أن جميع مفردات الاستبانة ترتبط مع درجات الأبعاد التي تنتمي إليها، مما يُشير إلى ارتباط مفردات الاستبانة بأبعاده؛ مما يُشير إلى أن الاستبانة يتمتع باتساق داخلي مناسب.

جدول (٦): الاتساق الداخلي لأبعاد استبانة القيادة الإبداعية (ن = ١٠٠)

البُعد	معامل الارتباط	البُعد	معاملات الارتباط	البُعد	معاملات الارتباط	البُعد	معاملات الارتباط
الحساسية للمشكلات	٠.٧٩٦	الطلاقة	٠.٨٢٥	المرونة	٠.٨٨٤	الأصالة	٠.٧١٢

يتبين من جدول(٦) السابق أن جميع أبعاد الاستبانة ترتبط مع الدرجة الكلية، مما يُشير إلى ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية، مما يُشير إلى أن الاستبانة يتمتع باتساق داخلي مناسب.

مما سبق يتبين تمتع مقياس كفاءة الذات الإبداعية بمعاملات ثبات وصدق واتساق داخلي مناسبة ودالة إحصائياً؛ مما يشير إلى صلاحية المقياس وإمكانية تطبيقه على المشاركين في البحث الراهن.

د- طريقة تقدير الدرجات: تم وضع مفتاح لتصحيح الاستبانة على أساس اختيار بديل من خمسة بدائل على كل مفردة وهي: (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً)؛ وحيث إن الاستبانة به مفردات موجبة وأخرى سالبة فقد تم احتساب الدرجات عليه ب (٥، ٤، ٣، ٢، ١) للمفردات الموجبة، و (١، ٢، ٣، ٤، ٥) للمفردات السالبة، وتتراوح الدرجة الكلية للاستبانة ما بين (١٦٥) كحد أقصى، و (٣٣) كحد أدنى.

٢- مقياس كفاءة الذات الإبداعية (إعداد/ الباحثان)

قام الباحثان بإعداد مقياس كفاءة الذات الإبداعية وفقاً للمراحل التالية:

أ- هدف المقياس: يهدف المقياس الراهن إلى قياس كفاءة الذات الإبداعية لدى معلمي التربية الخاصة.

ب- تحديد مصادر مفردات المقياس: تم اشتقاق مفردات المقياس من خلال المصادر التالية:

١. الاطلاع على التراث النظري وثيق الصلة بمفهوم كفاءة الذات الإبداعية، وأهم مكوناته وذلك من خلال الإطار النظري للبحث.

٢. الاطلاع على بعض المقاييس التي تناولت كفاءة الذات الإبداعية وقد وجد الباحثان تنوعاً في هذه المقاييس، ومن المقاييس التي تم الرجوع إليها: مقياس كفاءة الذات الإبداعية إعداد (Abbott, 2010) ترجمة كوثر أبو قوره (٢٠١٩)، ومقياس كفاءة الذات الإبداعية إعداد/ ميمي أحمد (٢٠٢١)، ومقياس كفاءة الذات الإبداعية إعداد/ الشمري، والشريف (٢٠٢٤).

٣. التعريف الإجرائي لكفاءة الذات الإبداعية؛ حيث يرى الباحثان أن كفاءة الذات الإبداعية: أحكام يصدرها المعلم في ضوء مدى اعتقاده بأن لديه القدرة على توليد أفكار إبداعية ومدى تمكنه من أداء مهام محددة تؤدي إلى نتائج إبداعية في ضوء متطلبات وطبيعة تلك المهمة، وتتحدد كفاءة الذات الإبداعية في البحث الراهن بالدرجة التي تحصل عليها المعلم في المقياس الذي قاما الباحثان بإعداده لقياسها في البحث الراهن.

٤. عرض المقياس في صورته الأولى (٢٧) مفردة على (١٠) من المتخصصين في علم النفس والإدارة والتخطيط والتربية المقارنة، وتم تقديم المقياس بأبعاده الثلاثة وتعليماته للمتخصصين لإبداء الرأي في المقياس وأبعاده ومدى ملائمة مفردات المقياس ومدى تمثيل المفردات لكل بعد من البعدين، وإبداء الرأي في الصياغة اللغوية وأي حذف أو إضافة أو تعديل في صياغة مفردات المقياس، وحدد الباحثان نسبة اتفاق (٨٠%) فأعلى كأساس لصلاحية هذا المقاس، وتبين أن نسب اتفاق المتخصصين على مقياس كفاءة الذات الإبداعية، تمتد ما بين (٨٠% - ١٠٠%)، ولقد قام الباحثان بإجراء التعديلات اللازمة والصياغات والإضافات الجديدة والتي أشار إليها السادة المتخصصين على المقياس.

ومن خلال الاستفادة من الاستجابات التي ذكرها المعلمون، والاطلاع على الإطار النظري والمقاييس والأدوات المتاحة التي اهتمت بقياس كفاءة الذات الإبداعية، وأهم ما خلصت إليه الأبحاث السابقة، والتوصيات التي أدلى بها السادة المتخصصين في علم النفس والإدارة والتخطيط والتربية المقارنة، صاغ الباحثان عدد من المفردات التي رأيا أنها ترتبط بكفاءة الذات الإبداعية، وكان عدد المفردات (٢٥) مفردة، تمثل مفردات مقياس كفاءة الذات الإبداعية لدى معلمي التربية الخاصة.

ج- الخصائص السيكومترية للمقياس: تم التحقق من صلاحية المقياس للاستخدام في البحث الراهن في ضوء ثباته وصدق واتساقه الداخلي؛ وذلك كما يلي:

- ١- ثبات المقياس: تحقق الباحثان من ثبات الاختبار عن طريق نوعين من الثبات هما:
- طريقة ألفا كرونباخ: تعتمد هذه الطريقة على حساب معامل ألفا للمقياس بعد حذف درجة المفردة، وحساب معامل ألفا للمقياس ككل، وجدول (٧) التالي يوضح قيم معاملات ألفا بعد حذف المفردة:

جدول (٧): قيم معامل ألفا لمقياس كفاءة الذات الإبداعية (ن=١٠٠)

المفردة	معامل ألفا	المفردة	معامل ألفا	المفردة	معامل ألفا
١	٠.٨٠٣	١٠	٠.٨٠١	١٨	٠.٧٩٥
٢	٠.٨١٩	١١	٠.٨١٣	١٩	٠.٧٩٣
٣	٠.٧٩٢	١٢	٠.٨١٧	٢٠	٠.٧٨٨
٤	٠.٧٨٩	١٣	٠.٨١١	٢١	٠.٨٠٩
٥	٠.٨١١	١٤	٠.٧٩٠	٢٢	٠.٨٠٢
٦	٠.٨١٤	١٥	٠.٧٩٩	٢٣	٠.٨٠٨
٧	٠.٧٩٤	١٦	٠.٧٩٥	٢٤	٠.٧٩٨
٨	٠.٧٨٨	١٧	٠.٨١٨	٢٥	٠.٨١٠
٩	٠.٨١٦				

وقد بلغت قيمة معامل ألفا للمقياس ككل = ٠.٨١٩

يتضح من جدول (٧) السابق أن قيم معامل ألفا لجميع المفردات تُعبر عن ثباتها، حيث انخفض معامل ألفا بحذف المفردة في معظم المقياس، ولم يتغير وظل ثابتاً في بعض المفردات ولم يتخط معامل ألفا للمقياس ككل، وهذا يُشير إلى أن جميع مفردات المقياس مهمة وحذفها قد يؤثر سلباً عليه؛ مما يُشير إلى أن مفردات المقياس تتسم بثبات ملائم.

- **الاثبات بطريقة إعادة تطبيق المقياس:** تم ذلك من خلال إعادة تطبيق المقياس على المشاركين في التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث (١٠٠) معلم، بفارق زمني قدره ثلاثة أسابيع، وجدول (٨) التالي يوضح معاملات الارتباط بين درجات التطبيقين: جدول (٨): ثبات مقياس كفاءة الذات الإبداعية عن طريق إعادة تطبيق المقياس

البُعد	معامل الارتباط	البُعد	معامل الارتباط	البُعد	معامل الارتباط
كفاءة الذات للتفكير الإبداعي	٠.٨٦٤	كفاءة الذات للأداء الإبداعي	٠.٧٩٣		
الدرجة الكلية للمقياس	معاملات الارتباط		٠.٨٠٧		

القيادة الإبداعية لمديري مدارس التربية الخاصة بمصر: مدخل لتحسين كفاءة الذات الإبداعية...

ويتضح من جدول (٨) أن جميع معاملات الارتباط بين تطبيق المقياس وإعادة تطبيقه بالنسبة لجميع مفرداته مقبولة؛ حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠.٨٩٣)، و (٠.٨٦٤) وهي معاملات ثبات مقبولة، ومن ثم يمكن الوثوق بها كمؤشر على ثبات المقياس.

٢- **صدق المقياس:** اعتمد الباحثان في حساب صدق المقياس على الصدق العاملي الاستكشافي والتوكيدي ويمكن تناولهما فيما يلي:

- **الصدق العاملي:** تم إجراء تحليل عاملي استكشافي بطريقة المكونات الأساسية لبيانات المشاركين في البحث البالغ عددهم (١٠٠) على مفردات المقياس البالغ عددها (٢٥) مفردة فتم استخلاص عاملين من المصفوفة، ثم تدوير العوامل الناتجة تدويراً متعامداً بطريقة الفارمكس وجذر كامن أكبر من الواحد الصحيح، وقد أسفرت نتائج التحليل العاملي عن عاملين فسرتا (٥٤.٦٥٦%) من التباين الكلي كما هو موضح بالجدول (٩) التالي:

جدول (٩): تشبعات المفردات على العوامل لمقياس كفاءة الذات الإبداعية (ن = ١٠٠)

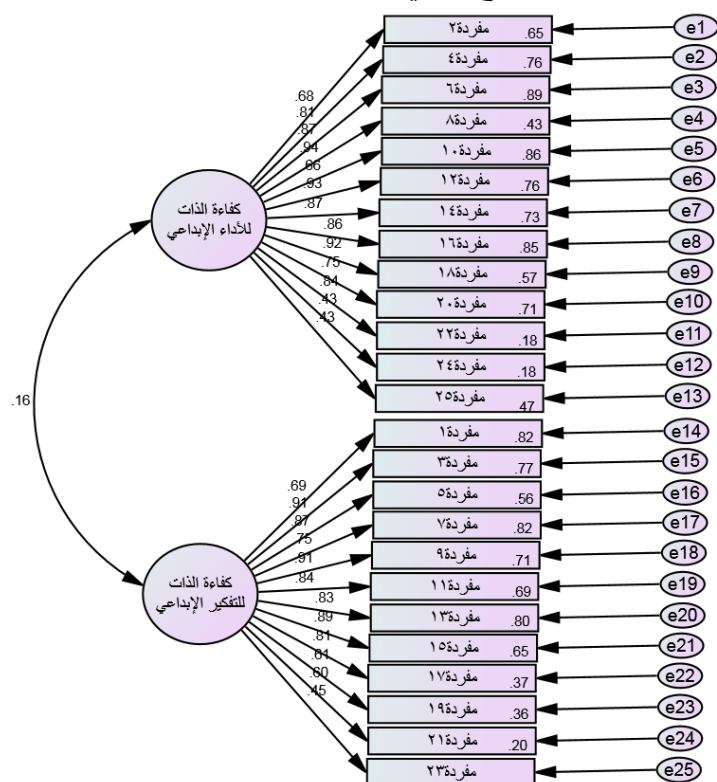
م	العامل الأول	العامل الثاني	م	العامل الأول	العامل الثالث
١	٠.٤٥١		١٤		٠.٤٥٦
٢		٠.٧٥٣	١٥		٠.٧٠٤
٣	٠.٨٢٣		١٦		٠.٧٣٣
٤		٠.٤٠٨	١٧		٠.٨٣٤
٥	٠.٧٩٤		١٨		٠.٦٩٢
٦		٠.٥٧٤	١٩		٠.٦٣٧
٧	٠.٥٣١		٢٠		٠.٥٨٨
٨		٠.٨٢٩	٢١		٠.٥٢٩
٩	٠.٤٠١		٢٢		٠.٧٩٢
١٠		٠.٦٣١	٢٣		٠.٧٩٣
١١	٠.٧٣٦		٢٤		٠.٥٦٢
١٢		٠.٧٨٤	٢٥		٠.٦٤٥
١٣	٠.٨٦٧				
			نسبة التباين	٢٧.٨١٦	٢٦.٨٤٠

٦.٧١٠

٦.٩٥٤

الجذر الكامن

- العامل الأول: تشبع عليه المفردات (١، ٣، ٥، ٧، ٩، ١١، ١٣، ١٥، ١٧، ١٩، ٢١، ٢٣) يفسر (٢٧.٨١٦%) من التباين الكلي وتم تسميته كفاءة الذات للتفكير الإبداعي.
- العامل الثاني: تشبع عليه المفردات (٢، ٤، ٦، ٨، ١٠، ١٢، ١٤، ١٦، ١٨، ٢٠، ٢٢، ٢٤، ٢٥) يفسر (٢٦.٨٤٠%) من التباين الكلي وتم تسميته كفاءة الذات للأداء الإبداعي.
- كما قام الباحثان بالتحليل العاملي التوكيدي للعوامل الناتجة بطريقة الاحتمالات القصوى، وأشارت نتائج التحليل إلى النموذج التالي:



شكل (٢): التحليل العاملي التوكيدي لمفردات لمقياس كفاءة الذات الإبداعية

يتضح من الشكل (٢) مؤشرات جيدة للنموذج حيث كانت قيمة Chi-square = 1049.398 بدرجات حرية 627 وهي غير دالة وكانت النسبة بين قيمة Chi-square إلى درجات الحرية = 1.674 > 3، مما يدل على وجود مطابقة جيدة للنموذج، وبلغت قيمته مؤشرات حسن المطابقة (GFI=0.973) و (NFI= 0.917) و (IFI=0.934)، و (CFI=

القيادة الإبداعية لمديري مدارس التربية الخاصة بمصر: مدخل لتحسين كفاءة الذات الإبداعية...

(0.957، و (RMSEA= 0.02)، مما يدل على وجود مطابقة جيدة لنموذج التحليل
العالمي التوكيدي لمقياس كفاءة الذات الإبداعية.

٣- **الاتساق الداخلي:** اعتمدت الباحثان في حساب الاتساق الداخلي للمقياس على حساب
معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه، ودرجة كل بُعد والدرجة الكلية
للمقياس؛ والجدول (١٠)، و (١١) التاليان يوضحا ذلك:

جدول (١٠): الاتساق الداخلي لمفردات مقياس كفاءة الذات الإبداعية (ن = ١٠٠)

البعد الأول	معامل الارتباط	البعد الثاني	معاملات الارتباط
١	٠.٩٠١	٢	٠.٧٨٤
٣	٠.٨٨٤	٤	٠.٧١٢
٥	٠.٨٠٣	٦	٠.٧٣٢
٧	٠.٧١٤	٨	٠.٧٤١
٩	٠.٧٣١	١٠	٠.٨١٤
١١	٠.٧٩٦	١٢	٠.٩٠٠
١٣	٠.٨١٩	١٤	٠.٨١٦
١٥	٠.٨٣٢	١٦	٠.٧٠٩
١٧	٠.٨٥٤	١٨	٠.٨٩٣
١٩	٠.٧٣٩	٢٠	٠.٧٦٨
٢١	٠.٨١٦	٢٢	٠.٨٣٤
٢٣	٠.٨٠٢	٢٤	٠.٨١٢
		٢٥	٠.٦٩٩

يتبين من جدول (١٠) السابق أن جميع مفردات المقياس ترتبط مع درجات الأبعاد
التي تنتمي إليها، مما يُشير إلى ارتباط مفردات المقياس بأبعاده؛ مما يُشير إلى أن المقياس
يتمتع باتساق داخلي مناسب.

جدول (١١): الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس كفاءة الذات الإبداعية (ن = ١٠٠)

البعد	معامل الارتباط	البعد	معاملات الارتباط	البعد	معاملات الارتباط
كفاءة الذات للتفكير الإبداعي	٠.٨١٩	كفاءة الذات للأداء الإبداعي	٠.٧٨٢		

يتبين من جدول (١١) السابق أن جميع أبعاد المقياس ترتبط مع الدرجة الكلية، مما يُشير إلى ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية، مما يُشير إلى أن المقياس يتمتع باتساق داخلي مناسب.

مما سبق يتبين تمتع مقياس كفاءة الذات الإبداعية بمعاملات ثبات وصدق واتساق داخلي مناسبة ودالة إحصائية؛ مما يشير إلى صلاحية المقياس وإمكانية تطبيقه على المشاركين في البحث الراهن.

د- طريقة تقدير الدرجات: تم وضع مفتاح لتصحيح المقياس على أساس اختيار بديل من خمسة بدائل على كل مفردة وهي: (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً)؛ وحيث إن المقياس به مفردات موجبة وأخرى سالبة فقد تم احتساب الدرجات عليه ب (١، ٢، ٣، ٤، ٥) للمفردات الموجبة، و (١، ٢، ٣، ٤، ٥) للمفردات السالبة، وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (١٢٥) كحد أقصى، و (٢٥) كحد أدنى.

٣- مقياس التفاؤل الأكاديمي (إعداد/ الباحثان)

قام الباحثان بإعداد مقياس التفاؤل الأكاديمي وفقاً للمراحل التالية:

أ- هدف المقياس: يهدف المقياس الراهن إلى قياس التفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة.

ب- تحديد مصادر مفردات المقياس: تم اشتقاق مفردات المقياس من خلال المصادر التالية:

١. الاطلاع على التراث النظري وثيق الصلة بمفهوم التفاؤل الأكاديمي، وأهم مكوناتها وذلك من خلال الإطار النظري للبحث.

٢. الاطلاع على بعض المقاييس التي تناولت التفاؤل الأكاديمي وقد وجد الباحثان تنوعاً في هذه المقاييس، ومن المقاييس التي تم الرجوع إليها: مقياس التفاؤل الأكاديمي إعداد / (Hoy, Tarter C& Hoy, 2006)، ومقياس التفاؤل الأكاديمي إعداد/ عطية (٢٠١٩)، ومقياس التفاؤل الأكاديمي للمعلم إعداد/ بلبل (٢٠٢٠)، ومقياس التفاؤل الأكاديمي إعداد/ عبدالجليل (٢٠٢٣).

٣. التعريف الإجرائي للتفاؤل الأكاديمي؛ حيث يرى الباحثان أن التفاؤل الأكاديمي: يعني اعتقاد معلم التربية الخاصة بقدرته على تدريس جميع طلابه بفعالية، بالإضافة إلى تأكيد

على أهمية التعلم، والثقة في الطلاب وأولياء الأمور، ويتحد التفاوض الأكاديمي في البحث الراهن بالدرجة التي يحصل عليها معلم التربية الخاصة في المقياس الذي قام الباحثان بإعداده لقياسه في البحث الراهن.

٤. عرض المقياس في صورته الأولية (٣٤) مفردة على (١٠) من المتخصصين في علم النفس والإدارة والتخطيط والتربية المقارنة، وتم تقديم المقياس بأبعاده الثلاثة وتعليماته للمتخصصين لإبداء الرأي في المقياس وأبعاده ومدى ملائمة مفردات المقياس ومدى تمثيل المفردات لكل بعد من الأبعاد الثلاثة، وإبداء الرأي في الصياغة اللغوية وأي حذف أو إضافة أو تعديل في صياغة مفردات المقياس، وحدد الباحثان نسبة اتفاق (٨٠%) فأعلى كأساس لصلاحية هذا المقاس، وتبين أن نسب اتفاق المتخصصين على مقياس التفاوض الأكاديمي، تمتد ما بين (٨٠% - ١٠٠%)، ولقد قام الباحثان بإجراء التعديلات اللازمة والصياغات والإضافات الجديدة والتي أشار إليها السادة المتخصصين على المقياس.

ومن خلال الاستفادة من الاستجابات التي ذكرها المعلمون، والاطلاع على الإطار النظري والمقاييس والأدوات المتاحة التي اهتمت بقياس التفاوض الأكاديمي، وأهم ما خلصت إليه الأبحاث السابقة، والتوصيات التي أدلى بها السادة المتخصصين في علم النفس والإدارة والتخطيط والتربية المقارنة، صاغ الباحثان عدد من المفردات التي رأيا أنها ترتبط بالتفاوض الأكاديمي، وكان عدد المفردات (٣٠) مفردة، تمثل مفردات مقياس التفاوض الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة.

ج- الخصائص السيكومترية للمقياس: تم التحقق من صلاحية المقياس للاستخدام في البحث الراهن في ضوء ثباته وصدق واتساقه الداخلي؛ وذلك كما يلي:

- ١- ثبات المقياس: تحقق الباحثان من ثبات المقياس عن طريق نوعين من الثبات هما:
 - طريقة ألفا كرونباخ: تعتمد هذه الطريقة على حساب معامل ألفا للمقياس بعد حذف درجة المفردة، وحساب معامل ألفا للمقياس ككل، وجدول (١٢) التالي يوضح قيم معاملات ألفا بعد حذف المفردة:

جدول (١٢): قيم معامل ألفا لمقياس التفاؤل الأكاديمي (ن=١٠٠)

المفردة	معامل ألفا	المفردة	معامل ألفا	المفردة	معامل ألفا
١	٠.٧٣١	١١	٠.٧٤٥	٢١	٠.٧٤٩
٢	٠.٧٥٢	١٢	٠.٨٥١	٢٢	٠.٧٥٣
٣	٠.٧٤٣	١٣	٠.٧٢٢	٢٣	٠.٧٤٧
٤	٠.٧٢٩	١٤	٠.٧٢٠	٢٤	٠.٧٣٨
٥	٠.٧٥٠	١٥	٠.٧٣٦	٢٥	٠.٧٢٩
٦	٠.٧١٩	١٦	٠.٧٤٤	٢٦	٠.٧٤٠
٧	٠.٧٢٥	١٧	٠.٧٢٩	٢٧	٠.٧٣٤
٨	٠.٧٣٠	١٨	٠.٧٣٢	٢٨	٠.٧١٧
٩	٠.٧٣٢	١٩	٠.٧٢٥	٢٩	٠.٧٣٥
١٠	٠.٧٤٩	٢٠	٠.٧٣٨	٣٠	٠.٧٣٩

وقد بلغت قيمة معامل ألفا للمقياس ككل = ٠.٧٥٣

يتضح من جدول (١٢) السابق أن قيم معامل ألفا لجميع المفردات تُعبر عن ثباتها، حيث انخفض معامل ألفا بحذف المفردة في معظم المقياس، ولم يتغير وظل ثابتاً في بعض المفردات ولم يتخط معامل ألفا للمقياس ككل، وهذا يُشير إلى أن جميع مفردات المقياس مهمة وحذفها قد يؤثر سلباً عليه؛ مما يُشير إلى أن مفردات المقياس تتسم بثبات ملائم.

- **الثبات بطريقة إعادة تطبيق المقياس:** تم ذلك من خلال إعادة تطبيق المقياس على المشاركين في التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث (١٠٠) معلم، بفارق زمني قدره ثلاثة أسابيع، وجدول (١٣) التالي يوضح معاملات الارتباط بين درجات التطبيقين:

جدول (١٣): ثبات مقياس التفاؤل الأكاديمي عن طريق إعادة تطبيق المقياس

البُعد	معامل الارتباط	البُعد	معامل الارتباط	البُعد	معامل الارتباط
الفاعلية الجماعية	٠.٧٧٣	ثقة المعلمين بأولياء أمور	٠.٨٩٢	التأكيد الأكاديمي	٠.٧٣٦
الدرجة الكلية للمقياس		معاملات الارتباط		٠.٨١٤	

القيادة الإبداعية لمديري مدارس التربية الخاصة بمصر: مدخل لتحسين كفاءة الذات الإبداعية...

ويتضح من جدول (١٣) أن جميع معاملات الارتباط بين تطبيق المقياس وإعادة تطبيقه بالنسبة لجميع مفرداته مقبولة ؛ حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠.٧٣٦)، و (٠.٨٩٢) وهى معاملات ثبات مقبولة، ومن ثم يمكن الوثوق بها كمؤشر على ثبات المقياس.

٢- **صدق المقياس:** اعتمد الباحثان في حساب صدق المقياس على الصدق العاملي الاستكشافي والتوكيدي ويمكن تناولهما فيما يلي:

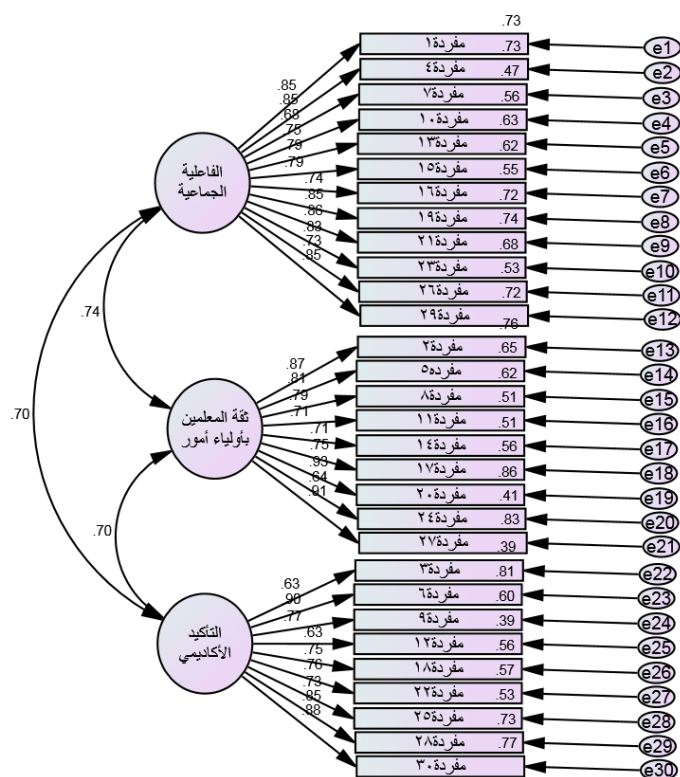
- **الصدق العاملي:** تم إجراء تحليل عاملي استكشافي بطريقة المكونات الأساسية لبيانات المشاركين في البحث البالغ عددهم (١٠٠) على مفردات المقياس البالغ عددها (٣٠) مفردة فتم استخلاص ثلاثة عوامل من المصفوفة، ثم تدوير العوامل الناتجة تدويراً متعامداً بطريقة الفارمكس وجذر كامن أكبر من الواحد الصحيح، وقد أسفرت نتائج التحليل العاملي عن ثلاثة عوامل فسرت (٥٦.٤٤٦%) من التباين الكلي كما هو موضح بالجدول (١٤) التالي:

جدول (١٤): تشبعات المفردات على العوامل لمقياس التفاؤل الأكاديمي (ن = ١٠٠)

م	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	م	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث
١	٠.٦٣٩			١٦		٠.٧٩١	
٢		٠.٧١٩		١٧		٠.٤١٢	
٣			٠.٦٤٢	١٨			٠.٤١١
٤	٠.٨٥٢			١٩		٠.٥٤٠	
٥		٠.٥٧٤		٢٠		٠.٥٠١	
٦			٠.٧٧٩	٢١		٠.٦٨٣	
٧	٠.٦٦٣			٢٢			٠.٦٣٨
٨		٠.٦٢٩		٢٣		٠.٥٣٧	
٩			٠.٥٩٤	٢٤		٠.٤٠٠	
١٠	٠.٤١٧			٢٥			٠.٤٥٣
١١		٠.٧٨٣		٢٦		٠.٤٠١	
١٢			٠.٧٥٨	٢٧		٠.٨١٤	
١٣	٠.٨٣٠			٢٨			٠.٨١٣
١٤		٠.٨٤٣		٢٩		٠.٦٦١	

١٥	٠.٧٤٦		٣٠		٠.٦٦٤
			نسبة التباين	٢٢.٩١٣	١٧.١٤٣
			الجذر الكامن	٦.٨٧٤	٥.١٣٤
				٤.٩١٧	١٦.٣٩٠

- العامل الأول: تشبع عليه المفردات (١، ٤، ٧، ١٠، ١٣، ١٥، ١٦، ١٩، ٢١، ٢٣، ٢٦، ٢٩) يفسر (٢٢.٩١٣%) من التباين الكلي وتم تسميته الفاعلية الجماعية.
 - العامل الثاني: تشبع عليه المفردات (٢، ٥، ٨، ١١، ١٤، ١٧، ٢٠، ٢٤، ٢٧) يفسر (١٧.١٤٣%) من التباين الكلي وتم تسميته ثقة المعلمين بأولياء أمور.
 - العامل الثالث: تشبع عليه المفردات (٣، ٦، ٩، ١٢، ١٨، ٢٢، ٢٥، ٢٨، ٣٠) يفسر (١٦.٣٩٠%) من التباين الكلي وتم تسميته التأكيد الأكاديمي.
- كما قام الباحثان بالتحليل العاملي التوكيدي للعوامل الناتجة بطريقة الاحتمالات القصوى، وأشارت نتائج التحليل إلى النموذج التالي:



شكل (٣): التحليل العاملي التوكيدي لمفردات لمقياس التفاؤل الأكاديمي

يتضح من الشكل (٣) مؤشرات جيدة للنموذج حيث كانت قيمة Chi-square = 827.869 بدرجات حرية 419 وهي غير دالة وكانت النسبة بين قيمة Chi-square إلى درجات الحرية = $3 > 1.976$ ، مما يدل على وجود مطابقة جيدة للنموذج، وبلغت قيمته مؤشرات حسن المطابقة (GFI=0.894) و (NFI= 0.945) و (IFI=0.963)، و (CFI= 0.917) و (RMSEA= 0.02)، مما يدل على وجود مطابقة جيدة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التفاؤل الأكاديمي.

٣- الاتساق الداخلي: اعتمدت الباحثان في حساب الاتساق الداخلي للمقياس على حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبُعد الذي تنتمي إليه، ودرجة كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس؛ والجدول (١٥)، و (١٦) التاليان يوضحا ذلك:

جدول (١٥): الاتساق الداخلي لمفردات مقياس التفاؤل الأكاديمي (ن = ١٠٠)

البُعد الأول	معامل الارتباط	البُعد الثاني	معاملات الارتباط	البُعد الثالث	معاملات الارتباط
١	٠.٧٦٦	٢	٠.٦٩٧	٣	٠.٨٠٧
٤	٠.٧٨٣	٥	٠.٧٥٩	٦	٠.٧٠٠
٧	٠.٧٤١	٨	٠.٦٩٨	٩	٠.٨٤٦
١٠	٠.٧٤٩	١١	٠.٨٢٤	١٢	٠.٧١٨
١٣	٠.٧٠٣	١٤	٠.٦٩٧	١٨	٠.٨٨٣
١٥	٠.٨٠٠	١٧	٠.٨٩١	٢٢	٠.٨٣١
١٦	٠.٨٩٣	٢٠	٠.٩٠٠	٢٥	٠.٨٢٧
١٩	٠.٨٢٧	٢٤	٠.٧٧٤	٢٨	٠.٧٠٥
٢١	٠.٧٧٤	٢٧	٠.٨٥٢	٣٠	٠.٦٩٩
٢٣	٠.٦٨٧				
٢٦	٠.٨١٤				
٢٩	٠.٧٣٩				

يتبين من جدول (١٥) السابق أن جميع مفردات المقياس ترتبط مع درجات الأبعاد التي تنتمي إليها، مما يُشير إلى ارتباط مفردات المقياس بأبعاده؛ مما يُشير إلى أن المقياس يتمتع باتساق داخلي مناسب.

جدول (١٦): الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس التفاؤل الأكاديمي (ن = ١٠٠)

البُعد	معامل الارتباط	البُعد	معاملات الارتباط	البُعد	معاملات الارتباط
الفاعلية الجماعية	٠.٧١٤	ثقة المعلمين بأولياء أمور	٠.٨٨٣	التأكيد الأكاديمي	٠.٦٩٤

يتبين من جدول (١٦) السابق أن جميع أبعاد المقياس ترتبط مع الدرجة الكلية، مما يُشير إلى ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية، مما يُشير إلى أن المقياس يتمتع باتساق داخلي مناسب.

مما سبق يتبين تمتع مقياس التفاؤل الأكاديمي بمعاملات ثبات وصدق واتساق داخلي مناسبة ودالة إحصائية؛ مما يشير إلى صلاحية المقياس وإمكانية تطبيقه على المشاركين في البحث الراهن.

د- طريقة تقدير الدرجات: تم وضع مفتاح لتصحيح المقياس على أساس اختيار بديل من خمسة بدائل على كل مفردة وهي: (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً)؛ وحيث إن المقياس به مفردات موجبة وأخرى سالبة فقد تم احتساب الدرجات عليه ب (١، ٢، ٣، ٤، ٥) للمفردات الموجبة، و (١، ٢، ٣، ٤، ٥) للمفردات السالبة، وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (١٦٥) كحد أقصى، و (٣٣) كحد أدنى.

نتائج البحث وتفسيرها: يعرض الباحثان في هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي، وذلك كالتالي:

١- اختبار الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه: "يمارس مديري مدارس التربية الخاصة القيادة الإبداعية بدرجة متوسطة، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المشاركين في البحث من المعلمين لكل من أبعاد البحث الأربعة وهي الحساسية للمشكلات، والمرونة، والأصالة، والطلاقة والجدول التالية توضح ذلك:

القيادة الإبداعية لمديري مدارس التربية الخاصة بمصر: مدخل لتحسين كفاءة الذات الإبداعية...

البعد الأول: الحساسية للمشكلات:

جدول (١٧): نتائج التحليل الوصفي لمفردات البعد الأول (الحساسية للمشكلات)

رقم المفردة	الترتيب	المفردات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
١	٦	يملك مدير المدرسة نظرة دقيقة لتحديد المشكلات التي يعاني منها العاملين. بالمدرسة.	٣.١١	١.١٩	متوسطة
٥	٤	يرى مدير المدرسة أبعاد المشكلة بوضوح.	٣.٣٥	٠.٩٦	متوسطة
٩	٧	يخطط مدير المدرسة لمواجهة مشكلات العمل المختلفة.	٣.٠٨	١.٣١	متوسطة
١٣	٢	يتغلب مدير المدرسة على أوجه القصور في العلاقات السائدة بالمدرسة.	٣.٨٤	١.٠٠	مرتفعة
١٧		يملك مدير المدرسة المقدرة على التنبؤ بمشكلات العمل قبل حدوثها.	٢.٩٨	١.٢٤	متوسطة
٢١	٣	يجمع مدير المدرسة المعلومات الكافية لتحديد جوانب المشكلة.	٣.٦٥	٠.٨٧	مرتفعة
٢٥	٥	يتعاون مدير المدرسة مع العاملين في كل مواقف المشكلة.	٣.٢٧	٠.٩٤	متوسطة
٢٩	٨	يتخذ مدير المدرسة الإجراءات الوقائية اللازمة قبل وقوع المشكلة.	٢.٨٩	١.٠٦	متوسطة
٣٣	١	يراعي مدير المدرسة مشاعر المرؤوسين عند تحليل المشكلة.	٣.٨٨	٠.٨٥	مرتفعة
		المجموع	٣.٣٤	١.١٢	متوسطة

يتضح من خلال جدول (١٧) أن تقديرات عينة البحث من معلمي التربية الخاصة لدرجة ممارسة مديري المدارس لبعد " الحساسية للمشكلات"، قد جاءت (متوسطة)، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٣٤ من ٥.٠٠) بانحراف معياري قدره (١.١٢)، مما يعني أن هناك درجة مرتفعة من الممارسات للمفردات الواردة بهذا البعد، وتضمن البعد (٩) مفردات، تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٢.٨٩ - ٣.٨٨) درجة من أصل (٥.٠٠) درجات

أي كانت جميعها (مرتفعة)، وهذا يدل على أن مديري مدارس التربية الخاصة لديهم حساسية للمشكلات في بعض المواقف الإدارية، وليست لديهم حساسية للمشكلات في مواقف إدارية أخرى.

البعد الثاني: المرونة:

جدول (١٨): نتائج التحليل الوصفي لمفردات البعد الثاني (المرونة)

رقم المفردة	ترتيب المفردة	المفردات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
٢	٥	يعبر مدير المدرسة بطلاقة أفكاره بألفاظ مختلفة.	٣.١٨	١.٠٦	متوسطة
٦	٧	يتسم مدير المدرسة بالقدرة على سرعة اتخاذ القرار المناسب في مواقف عدة.	٢.٩١	١.٣٧	متوسطة
١٠	١	يقدم مدير المدرسة أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	٣.٨٦	٠.٩٤	مرتفعة
١٤	٤	يقوم مدير المدرسة بالنقد البناء للأفكار الجديدة.	٣.٣٢	١.٠٢	متوسطة
١٨	٣	يستطيع مدير المدرسة دمج الأفكار المطروحة لتكوين فكرة واحدة مفيدة.	٣.٤١	٠.٩٨	مرتفعة
٢٢	٨	يدير مدير المدرسة اجتماعاته بأساليب متنوعة.	٢.٧٣	١.٣٢	متوسطة
٢٦	٦	يتصرف مدير المدرسة في المواقف الجديدة بطريقة سريعة.	٣.٠٧	١.٤٧	متوسطة
٣٠	٢	يمتلك مدير المدرسة مهارات كافية لإقناع المرؤوسين بالأفكار الجديدة.	٣.٧٢	١.٠٥	مرتفعة
		المجموع	٣.٢٨	١.٤٢	متوسطة

القيادة الإبداعية لمديري مدارس التربية الخاصة بمصر: مدخل لتحسين كفاءة الذات الإبداعية...

يتضح من خلال جدول (١٨) أن تقديرات عينة البحث من معلمين التربية الخاصة لدرجة ممارسة مديري مدارس التربية الخاصة لبعد " المرونة "، قد جاءت (متوسطة)، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٢٨ من ٥.٠٠) بانحراف معياري قدره (١.٤٢)، مما يعني أن هناك درجة متوسطة من الممارسات للمفردات الواردة بهذا البعد، وتضمن البعد (٨) مفردات، تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٢.٧٣ - ٣.٨٦) درجة من أصل (٥.٠٠) درجات أي تراوحت ما بين (المتوسطة) و(المرتفعة)، وهذا يدل على أن مديري مدارس التربية الخاصة لديهم مرونة في بعض المواقف الإدارية، وليست لديهم مرونة في مواقف إدارية أخرى.

البعد الثالث: الأصالة:

جدول (١٩): نتائج التحليل الوصفي لمفردات البعد الثالث (الأصالة)

رقم المفردة	ترتيب المفردة	المفردات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
٣	١	يعمل مدير المدرسة بعقل متفتح أمام الأفكار الجديدة في مجال العمل الإداري.	٣.٨٢	٠.٨٦	مرتفعة
٧	٤	يتقبل مدير المدرسة اختلاف الأفكار ويستفيد من آراء الآخرين.	٣.٢٦	٠.٩٨	متوسطة
١١	٧	لا يتمسك مدير المدرسة برأيه عندما يقتنع بعدم صحته.	٢.٧١	١.٤٢	متوسطة
١٥	٦	يهتم مدير المدرسة بالأفكار الجديدة التي تسهم في تطوير الأعمال المدرسية.	٢.٩٤	١.٣٩	متوسطة
١٩	٢	يمتلك مدير المدرسة القدرة على التكيف مع طبيعة المواقف المختلفة.	٣.٧٥	١.٠١	مرتفعة
٢٣	٥	يتعامل مدير المدرسة مع العاملين بأسلوب يساعد في تنمية الإبداع لديهم.	٣.١٧	١.٢٧	متوسطة
٢٧	٣	يقدم مدير المدرسة حلولاً متنوعة لمشاكل العمل الإداري.	٣.٣١	١.١٨	متوسطة

٣١	١	يبادر مدير المدرسة تلقائياً في تقديم الأفكار لتحسين الأداء.	٢.٨٢	١.٤٦	متوسطة
		المجموع	٣.٢٢	١.٢٩	متوسطة

يتضح من خلال جدول (١٩) أن تقديرات عينة البحث من معلمين التربية الخاصة لدرجة ممارسة مديري مدارس التربية الخاصة لبعد " الأصالة "، قد جاءت (متوسطة)، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٢٣ من ٥.٠٠) بانحراف معياري قدره (١.٢٩)، مما يعني أن هناك درجة متوسطة من الممارسات للمفردات الواردة بهذا البعد، وتضمن البعد (٨) مفردات، تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٢.٧١ - ٣.٨٢) درجة من أصل (٥.٠٠) درجات أي تراوحت ما بين (المتوسطة) و(المرتفعة)، وهذا يدل على أن مديري مدارس التربية الخاصة لديهم أصالة في بعض المواقف الإدارية، وليست لديهم أصالة في مواقف إدارية أخرى.

البعد الرابع: الطلاقة:

جدول (٢٠): نتائج التحليل الوصفي لمفردات البعد الرابع (الطلاقة)

رقم المفردة	ترتيب المفردة	المفردات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
٤	١	يبتكر مدير المدرسة مشكلة حلاً لمواجهة المشكلات.	٣.٨٣	١.٠٨	مرتفعة
٨	٦	يسهم مدير المدرسة في إطلاق الطاقات الإبداعية لدى المعلمين.	٢.٨٥	١.٥٤	متوسطة
١٢	٢	يطرح مدير المدرسة أفكار غير تقليدية في مجال العمل.	٣.٦٤	١.٠٥	مرتفعة
١٦	٧	يمتلك مدير المدرسة مهارات متعددة لتنمية روح المنافسة لدى المعلمين.	٢.٨٣	١.٥٥	متوسطة
٢٠	٥	يبلور مدير المدرسة أفكاره النابعة من خبراته.	٣.٠٢	١.٣٩	متوسطة
٢٤	٨	يحرص مدير المدرسة على استثارة العاملين وحفزهم لتحقيق أهداف المدرسة.	٢.٦٨	١.٧١	متوسطة
٢٨	٤	يتمتع مدير المدرسة بالقدرة على الإقناع.	٣.٢٦	١.١٤	متوسطة
٣٢	٣	يمنح مدير المدرسة الأفكار المبتكرة مساحة من وقته.	٣.٤٧	٠.٩٦	مرتفعة
		المجموع	٣.٢٠	١.٤٧	مرتفعة

يتضح من خلال جدول (٢٠) أن تقديرات عينة البحث من معلمين التربية الخاصة لدرجة ممارسة مديري مدارس التربية الخاصة لبعد " الطلاقة "، قد جاءت (متوسطة)، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٢٠ من ٥.٠٠) بانحراف معياري قدره (١.٤٧)، مما يعني أن هناك درجة متوسطة من الممارسات للمفردات الواردة بهذا البعد، وتضمن البعد (٨) مفردات، تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٢.٦٤ - ٣.٨٣) درجة من أصل (٥.٠٠) درجات أي تراوحت ما بين (المتوسطة) و(المرتفعة)، وهذا يدل على أن مديري مدارس التربية الخاصة لديهم طلاقة في بعض المواقف الإدارية، وليست لديهم طلاقة في مواقف إدارية أخرى.

كافة الأبعاد لمحور درجة القيادة الإبداعية:

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب لأبعاد المحور الثاني الذي يقيس درجة فعالية اتخاذ القرار لدى مديري المدارس بشكل مجمل، وجاءت النتائج كما يعرضها الجدول (٢١) التالي:

جدول (٢١): نتائج التحليل الوصفي لدرجة فعالية اتخاذ القرار لدى مديري المدارس

ترتيب البعد	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
١	الحساسية للمشكلات	٣.٣٤	١.١٢	متوسطة
٢	المرونة	٣.٢٨	١.٤٢	متوسطة
٣	الأصالة	٣.٢٢	١.٢٩	متوسطة
٤	الطلاقة	٣.٢٠	١.٤٧	متوسطة
	المجموع	٣.٢٦	١.٤٣	متوسطة

يتضح من خلال جدول (٢١) أن هناك تقارباً في تقديرات عينة البحث من معلمي التربية الخاصة لدرجة ممارسة مديري مدارس التربية الخاصة للقيادة الإبداعية قد جاءت (متوسطة)، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٢٦ من ٥.٠٠) بانحراف معياري قدره (١.٤٣)، وتضمن المقياس (٤) أبعاد، تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٣.٢٠ - ٣.٣٤) درجة من أصل (٥.٠٠) درجات أي جاءت جميعها (متوسطة)، وهذا يدل على أن

مديري مدارس التربية الخاصة لديهم قيادة إبداعية في بعض المواقف الإدارية، وليست لديهم قيادة إبداعية في مواقف إدارية أخرى، وتتفق نتائج هذا الفرض مع دراسة آل حسين (٢٠١٨) ودراسة المهنا (٢٠٢٠) والتي توصلت إلى أن مستوى درجة ممارسة مدراء المدارس للقيادة الإبداعية جاءت بدرجة متوسطة، كما تتفق مع نتائج دراسة المخارز، لافي، والبدو، إيناس، وملاحيم، ساري، وعطية، موسى (٢٠٢١) والتي توصلت إلى أن مستوى درجة ممارسة مدراء المدارس للقيادة الإبداعية تراوحت بين متوسطة ومنخفضة.

٢- اختبار الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه: " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة وكفاءة الذات الإبداعية لدى معلمي التربية الخاصة"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات المديرين في القيادة الإبداعية ودرجات المعلمين في مقياس كفاءة الذات الإبداعية، وجدول (٢٢) يوضح نتيجة هذا الإجراء:

جدول (٢٢): معامل ارتباط بيرسون بين درجات القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة وكفاءة الذات الإبداعية لدى معلمي التربية الخاصة

الدرجة الكلية	كفاءة الذات للأداء الإبداعي	كفاءة الذات للتفكير الإبداعي	كفاءة الذات الإبداعية / القيادة الإبداعية
**٠.٥٥٤	**٠.٥٧٤	**٠.٥٣١	الحساسية للمشكلات
**٠.٦٠٣	**٠.٥٩٨	**٠.٦١٧	الطلاقة
**٠.٤٨٢	**٠.٤٧٢	**٠.٤٩٢	المرونة
**٠.٤٤٨	**٠.٤٦٠	**٠.٤٥٣	الأصالة
**٠.٥١٧	**٠.٤٩٨	**٠.٥٢٩	الدرجة الكلية

** دالة عند ٠.٠١

يتضح من جدول (١٧) أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة داله إحصائياً بين الدرجات الكلية للمديرين على القيادة الإبداعية ودرجات المعلمين الكلية على مقياس كفاءة الذات

الإبداعية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠.٥١٧)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠١)، بما يشير إلى أنه كلما ارتفع مستوى القيادة الإبداعية لدى المديرين كلما ارتفع مستوى المعلمين في كفاءة الذات الإبداعية، كما توجد علاقات ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الدرجات الكلية للمديرين على مقياس كفاءة الذات الإبداعية المعلمين على كل بعد من أبعاد استبانة القيادة الإبداعية، بحيث كان معامل ارتباطها مع بعد (الطلاقة) هو الأكبر بقيمة (٠.٦٠٣)، ويليه معامل ارتباطها مع بعد (الحساسية للمشكلات) بقيمة (٠.٥٥٤)، ويليه معامل ارتباطها مع بعد (المرونة) بقيمة (٠.٤٨٢)، ثم يليه في المرتبة الأخيرة معامل ارتباطها مع بعد (الأصالة) بقيمة (٠.٤٤٨)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠١)، بما يشير إلى أنه كلما ارتفع مستوى المديرين في كل من: الحساسية للمشكلات، والطلاقة، والمرونة، والأصالة، كلما ارتفع مستواه المعلمين إجمالاً في كفاءة الذات الإبداعية.

كما يتضح من جدول (٢٢) أنه توجد علاقات ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الدرجات الكلية للمديرين على استبانة القيادة الإبداعية ودرجات المعلمين على كل بعد من أبعاد مقياس كفاءة الذات الإبداعية، فكان معامل ارتباطها مع بعد (كفاءة الذات للتفكير الإبداعي) هو الأكبر بقيمة (٠.٥٢٩)، ويليه معامل ارتباطها مع بعد (كفاءة الذات للأداء الإبداعي) بقيمة (٠.٤٩٨)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠١)، بما يشير إلى أنه كلما ارتفع مستوى المديرين إجمالاً في القيادة الإبداعية كلما ازدادت كفاءة الذات الإبداعية لدى المعلمين.

كما يتضح من جدول (٢٢) أنه توجد علاقات ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات المديرين على أبعاد استبانة القيادة الإبداعية ودرجات المعلمين على أبعاد مقياس كفاءة الذات الإبداعية، بحيث كان أعلاهم هو معامل الارتباط بين كفاءة الذات للتفكير الإبداعي والطلاقة بقيمة (٠.٦١٧)، وكان أدناها هو معامل الارتباط بين كفاءة الذات للأداء الإبداعي والأصالة بقيمة (٠.٤٦٠)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠١)، بما يشير إلى أنه كلما ارتفع مستوى المديرين على كل بعد من أبعاد القيادة الإبداعية كلما ازدادت كفاءة الذات الإبداعية لدى المعلمين، وبذلك تم قبول الفرض الأول من البحث.

ويرجع الباحثان وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة، وكفاءة الذات الإبداعية لدى معلمي التربية الخاصة إلى أن القيادة الإبداعية تساعد على استثمار الموارد البشرية والمادية المتاحة في المدرسة من أجل التطوير والتحسين المستمر في الخدمات التعليمية المقدمة للطلبة بما يحقق ميزة تنافسية للمدرسة، كما أنها تمكن من مواجهة التحديات المختلفة وإدارة الأزمات وتحويلها إلى فرص، مما يعظم المنفعة الموارد البسيطة المتاحة للقائد، وتعمل على تحسين ورفع مستوى الأداء لدى الأفراد من خلال الاستغلال الأمثل لمقومات المؤسسة لتوجيه جهود العاملين وتنمية كفاءاتهم والعمل كفريق واحد في سبيل ضمان الاستمرارية والبقاء في ظل بيئة تنافسية حادة و تحقيق الميزة التنافسية، كما أنها تسهم في استجابة المؤسسة للمتغيرات المحيطة بها، وتعمل على استقرارها، وتحسين أساليب العمل، وتوفير الوقت والجهد، وحل المشكلات بطريقة فعالة، وتنمية القدرات الفكرية والمهنية لدى أفراد المؤسسة، وزيادة الانتماء ورفع الروح المعنوية، إضافة إلى أنها من الأدوات الرئيسية التي يتثنى للمؤسسات من خلالها تبني الممارسات والمنتجات المبتكرة والجديدة والتي تزيد من قدرتها التنافسية، فكلما زاد مستوى القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة كلما كفاءة الذات الإبداعية لدى معلمي التربية الخاصة، والعكس صحيح كلما زاد مستوى القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة كلما كفاءة الذات الإبداعية لدى معلمي التربية الخاصة، وتتفق هذا الفرض مع نتائج دراسة (Adil, Khan, Khan& Qureshi, 2018) والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية للقيادة الإبداعية ودرجة كفاءة الذات الإبداعية للمعلمين في هذه المدارس، فكلما كانت هناك قيادة إبداعية لدى مدراء المدارس كلما كان هناك كفاءة ذات إبداعية لدى معلمي تلك المدارس.

٣- اختبار الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه: يمكن التنبؤ بكفاءة الذات الأكاديمية لدى معلمي التربية الخاصة من خلال القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الخاصة، وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحثان تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة دلالة المعادلة التنبؤية

القيادة الإبداعية لمديري مدارس التربية الخاصة بمصر: مدخل لتحسين كفاءة الذات الإبداعية...

للقيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الخاصة في كفاءة الذات الأكاديمية لدى معلمي التربية الخاصة، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول (٢٣): نتائج تحليل التباين لانحدار كفاءة الذات الأكاديمية لدى معلمي التربية الخاصة على القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الخاصة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
الانحدار	١٩٦٨٧.٢٥٩	٢	٩٨٤٣.٦٣٠	٣٥٤.٦٦١	٠.٠٠١
البواقي	٣٤٦٩.٣٦٩	١٢٥	٢٧.٧٥٥		
الكلية	٢٣١٥٦.٦٢٨	١٢٧			

يتضح من الجدول السابق (٢٣) وجود تأثير دال إحصائياً لكفاءة الذات الأكاديمية لدى معلمي التربية الخاصة على القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الخاصة عند مستوى ٠.٠٠١.

جدول (٢٤) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لكفاءة الذات الأكاديمية لدى معلمي التربية الخاصة على القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الخاصة

المتغيرات المنبئة	ر	ر ^٢	الخطأ المعياري	معامل بيتا	قيمة "ت"
الثابت			١١٢.٠٩٧	-	٤٤.٣٩٨
كفاءة الذات للتفكير الإبداعي	٠.٥١٧	٠.٢٦٧	٠.٤١٣	٠.١٦١	٩.٣٣٧
كفاءة الذات للأداء الإبداعي			٠.٣٠٢	٠.١٢٠	٧.٣٧٢
الدرجة الكلية لكفاءة الذات الإبداعية			٠.٣٣١	٠.١٢٧	٨.٢٢٦

يتضح من جدول (٢٤) أن القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة تسهم في التنبؤ بمستوى كفاءة الذات الإبداعية لدى معلمي التربية الخاصة، وقد بلغت نسبة مساهمة المتغير المستقل (القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة) في ارتفاع المتغير التابع (كفاءة الذات الإبداعية لدى معلمي التربية الخاصة)، هي (٢٧%)، وكذلك كانت قيمة t للمتغير المستقل هي (٤٤.٣٩٨)، وكانت قيمة t للمتغير التابع: كفاءة الذات للتفكير الإبداعي هي (٩.٣٣٧)، وكفاءة الذات للتفكير الإبداعي هي (٧.٣٢٧)، الدرجة الكلية لمقياس كفاءة الذات الإبداعية هي (٨.٢٢٦) وجميعها قيم دالة عند مستوى (٠.٠١)، وتشير إلى جودة نموذج الانحدار.

٤- اختبار الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه: " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات المديرين في استبانة القيادة الإبداعية ودرجات المعلمين في مقياس التفاؤل الأكاديمي، وجدول (٢٥) يوضح نتيجة هذا الإجراء:

جدول (٢٥): معامل ارتباط بيرسون بين درجات القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة

الدرجة الكلية	كفاءة الذات للأداء الإبداعي	كفاءة الذات للتفكير الإبداعي	كفاءة الذات الإبداعية التفاؤل الأكاديمي
**٠.٥٣٧	**٠.٤٩٧	**٠.٥٩٤	الفاعلية الجماعية
**٠.٤٩٧	**٠.٥٢٣	**٠.٥١٣	ثقة المعلمين بأولياء أمور
**٠.٥٣٦	**٠.٤٩٧	**٠.٦٤٢	التأكيد الأكاديمي
**٠.٥٥٤	**٠.٥٠٢	**٠.٥٨٣	الدرجة الكلية

** دالة عند ٠.٠١

يتضح من جدول (٢٥) أنه توجد علاقة ارتباطيه موجبة داله إحصائياً بين الدرجات الكلية للمديرين على القيادة الإبداعية ودرجات المعلمين الكلية على مقياس التفاؤل الأكاديمي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠.٥٥٤)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، بما يشير إلى أنه كلما ارتفع مستوى القيادة الإبداعية لدى المديرين كلما ارتفع مستوى المعلمين في التفاؤل الأكاديمي، كما توجد علاقات ارتباطيه موجبة داله إحصائياً بين الدرجات الكلية للمديرين على مقياس التفاؤل الأكاديمي المعلمين على كل بعد من أبعاد استبانة القيادة الإبداعية، بحيث كان معامل ارتباطها مع بعد (الفاعلية الجماعية) هو الأكبر بقيمة (٠.٥٣٧)، ويليه معامل ارتباطها مع بعد (التأكيد الأكاديمي) بقيمة (٠.٥٣٧)، ثم يليه في المرتبة الأخيرة معامل ارتباطها مع بعد (ثقة المعلمين بأولياء أمور) بقيمة (٠.٥٣٦)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، بما يشير إلى أنه كلما ارتفع مستوى المديرين في كل من: الفاعلية الجماعية، التأكيد الأكاديمي، ثقة المعلمين بأولياء أمور، كلما ارتفع مستواه المعلمين إجمالاً في التفاؤل الأكاديمي.

كما يتضح من جدول (٢٥) أنه توجد علاقات ارتباطيه موجبة داله إحصائياً بين الدرجات الكلية للمديرين على استبانة القيادة الإبداعية ودرجات المعلمين على كل بعد من أبعاد مقياس التفاؤل الأكاديمي، فكان معامل ارتباطها مع بعد (كفاءة الذات للتفكير الإبداعي) هو الأكبر بقيمة (٠.٥٨٣)، ويليه معامل ارتباطها مع بعد (كفاءة الذات للأداء الإبداعي) بقيمة (٠.٥٠٢)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، بما يشير إلى أنه كلما ارتفع مستوى المديرين إجمالاً في القيادة الإبداعية كلما ازدادت التفاؤل الأكاديمي لدى المعلمين.

كما يتضح من جدول (٢٥) أنه توجد علاقات ارتباطيه موجبة داله إحصائياً بين درجات المديرين على أبعاد استبانة القيادة الإبداعية ودرجات المعلمين على أبعاد مقياس التفاؤل الأكاديمي، بحيث كان أعلاهم هو معامل الارتباط بين كفاءة الذات للأداء الإبداعي وثقة المعلمين بأولياء أمور بقيمة (٠.٥٢٣)، وكان أدناها هو معامل الارتباط بين كفاءة الذات للأداء الإبداعي والفاعلية الجماعية بقيمة (٠.٤٩٧)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، بما يشير إلى أنه كلما ارتفع مستوى المديرين على كل بعد من أبعاد القيادة

الإبداعية كلما ازدادت التفاؤل الأكاديمي لدى المعلمين، وبذلك تم قبول الفرض الثاني من البحث.

ويرجع الباحثان وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة، والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة إلى أن القيادة الإبداعية تساعد على تحسين رؤية المعلم للمشكلات في أشياء أو نظم اجتماعية قد لا يراها الآخرون فيها، أو التفكير في تحسينات يمكن إدخالها على هذه النظم أو هذه الأشياء، وبالتالي تتكون لديه مهارة إيجاد حلول إبداعية للمشكلات التي تواجهه في حياته الخاصة أو في مجال عمله، كما أنها تساعد المعلم على إنتاج عدد كبير من البدائل أو المترادفات أو الأفكار أو الاستعمالات عند الاستجابة لمثير معين والسرعة في توليدها، وتسهم في تنوع أو اختلاف الأفكار التي يأتي بها المعلم، وقدرته على تغيير أو تحويل مسار تفكيره أو وجهة نظره تبعاً لمتطلبات الموقف، وتساعد على التجديد أو الانفراد بالأفكار، فتكون الأفكار التي ينتجها جديدة إذا ما حكمنا عليه في ضوء الأفكار التي تبرز عناد الأشخاص الآخرين، وتتفق هذا الفرض مع نتائج دراسة جوفيل (٢٠١٦) والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية للقيادة الإبداعية ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في هذه المدارس، فكلما كانت هناك قيادة إبداعية لدى مدراء المدارس كلما كان هناك تفاؤل أكاديمي لدى معلمي تلك المدارس.

٥- نتائج الفرض الخامس:

ينص الفرض الخامس على أنه: يمكن التنبؤ بالتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الخاصة، وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحثان تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة دلالة المعادلة التنبؤية للقيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الخاصة في التفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول (٢٦): نتائج تحليل التباين التفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة على القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الخاصة

القيادة الإبداعية لمديري مدارس التربية الخاصة بمصر: مدخل لتحسين كفاءة الذات الإبداعية...

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
الانحدار	٢٠١٥٩.٧٥٦	٢	١٠٠٩٧.٥٠٠	٣٧٣.٥٩٤	٠.٠١
البواقي	٣٣٧٨.٥٢١	١٢٥	٢٧.٠٢٨		
الكلية	٢٣٥٣٨.٢٧٧	١٢٧			

يتضح من الجدول السابق (٢٦) وجود تأثير دال إحصائياً للقيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة على التفاضل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة عند مستوى ٠.٠٠١.

جدول (٢٧) نتائج تحليل الخطي البسيط بالتفاضل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة على للقيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الخاصة

المتغيرات المنبئة	ر	ر ^٢	الخطأ المعياري	معامل بيتا	قيمة "ت"
الثابت	٠.٥٤٤	٠.٣٠٠	١٢٩.٣٦١	-	٥٢.٨٧٣
الفاعلية الجماعية			٠.٢٣٩	٠.١٠٥	١٠.٣٦٤
ثقة المعلمين بأولياء الأمور			٠.٣١٥	٠.١١٣	٨.٥٥٣
التأكيد الأكاديمي			٠.٤٢١	٠.١٧٠	١٠.٣٥٢
الدرجة الكلية للتفاضل الأكاديمي			٠.٣٦٢	٠.١٣٩	١١.٠٩٢

يتضح من جدول (٢٧) أن القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة تسهم في التنبؤ بمستوى كفاءة الذات الإبداعية لدى معلمي التربية الخاصة، وقد بلغت نسبة مساهمة المتغير المستقل (القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة) في ارتفاع المتغير التابع (التفاضل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة)، هي (٣٠%)، وكذلك كانت قيمة ت للمتغير المستقل هي (٥٢.٨٧٣)، وكانت قيمة ت للمتغير التابع: الفاعلية الجماعية هي

(١٠.٣٦٤)، وثقة المعلمين بأولياء الأمور هي (٨.٥٥٣)، والتأكيد الأكاديمي هي (١٠.٣٥٢)، والدرجة الكلية لمقياس التفاؤل الأكاديمي هي (٨.٢٢٦) وجميعها قيم دالة عند مستوى (٠.٠١)، وتشير إلى جودة نموذج الانحدار.

المحور الخامس: التصور المقترح لتحسين كفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال مدخل القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة

عرض الباحثان فيما سبق الإطار المفاهيمي للقيادة الإبداعية وكفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي، كما قام الباحثان أيضا بإجراء الدراسة الميدانية وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج المهمة التي اتخذها الباحثان أساساً مهماً لوضع تصور مقترح لتحسين كفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال تنمية القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة، لذا؛ سيتناول البحث الراهن، في هذا الموضع، التصور المقترح لتحسين كفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال تنمية القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة على النحو الآتي:

أولاً: أهداف التصور المقترح

- تعزيز فعالية برامج التربية الخاصة بشكل كبير من خلال تعزيز بيئة تعليمية إبداعية ومتفائلة من خلال تنمية القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة.
- وضع استراتيجيات لتعزيز الكفاءة الذاتية الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال تنمية القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة.
- رصد بعض المتطلبات لتعزيز الكفاءة الذاتية الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة.
- رصد بعض المعوقات التي تحول دون تحسين كفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال تنمية القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة، واقتراح أفضل السبل للتغلب عليها.

ثانياً: أسس بناء التصور المقترح

تمثلت أسس بناء التصور المقترح للبحث الراهن فيما يلي:

- ١- ما أسفرت عنه دراسة الإطار المفاهيمي للقيادة الإبداعية، وفاعلية الذات الإبداعية، والتفاؤل الأكاديمي من نتائج، ومن أهمها:
- توفر القيادة الإبداعية حلول للمشكلات التي تواجه المؤسسات التعليمية، وتمكن للمديرين من حسن استخدام الموارد البشرية والمادية المتاحة.
- ضرورة تحلي القائد المبدع بالقدرة على رؤية المشكلات في أشياء أو نظم اجتماعية قد لا يراها الآخرون فيها، أو التفكير في تحسينات يمكن إدخالها على هذه النظم أو هذه الأشياء.
- ضرورة تحلي القائد المبدع بالقدرة على إنتاج عدد كبير من البدائل، أو المترادفات، أو الأفكار، أو الاستعمالات عند الاستجابة لمثير معين والسرعة في توليدها.
- تنوع أو اختلاف الأفكار التي يأتي بها القائد المبدع، وقدرته على تغيير أو تحويل مسار تفكيره أو وجهة نظره تبعاً لمتطلبات الموقف.
- ضرورة تحلي القائد المبدع بالتفكير الأصيل، والبعد عن المألوف أو الشائع، وعدم تكرار أفكار الآخرين.
- تؤدي كفاءة الذات الإبداعية دوراً حاسماً في تعزيز الإبداع كما يمكن تعزيزها من خلال تحسين مناخ البيئة التعليمية، أو دعم المعلم لسلوك طلابه بشكل مستمر.
- تهدف كفاءة الذات الإبداعية إلى إكساب الأفراد السلوكيات الاجتماعية الصحية التي تعزز من قيمة الفرد في المجتمع.
- تساعد كفاءة الذات الإبداعية في تحقيق الشعور بالرضا النفسي، ومواجهة التحديات بهدوء وعدم اضطراب.
- يؤدي التفاؤل دوراً حيوياً في تكوين المعلم مفهوماً إيجابياً عن ذاته وتحسين ادراكه للكفاءة الذاتية الأكاديمية ومن ثم أهدافه المستقبلية.
- يعد التفاؤل الأكاديمي من المتغيرات النفسية التي تساعد المعلمين على التعامل مع المواقف العصبية والسلبية وتحويلها إلى مواقف متساهلة وأكثر إيجابية كما يساعدهم على المثابرة في مواجهة الإخفاق

٢- ما أسفرت عنه الدراسة الميدانية للبحث الراهن من نتائج، ومن أهمها:

- هناك تقارباً في تقديرات عينة البحث من معلمي التربية الخاصة لدرجة ممارسة مديري مدارس التربية الخاصة للقيادة الابداعية قد جاءت (متوسطة).
- توجد علاقة ارتباطيه موجبة داله إحصائياً بين الدرجات الكلية للمديرين على استبانة القيادة الإبداعية والأبعاد الفرعية للاستبانة ودرجات المعلمين الكلية على مقياس كفاءة الذات الإبداعية والأبعاد الفرعية للمقياس.
- تسهم القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة في التنبؤ بمستوى كفاءة الذات الإبداعية لدى معلمي التربية الخاصة.
- توجد علاقة ارتباطيه موجبة داله إحصائياً بين الدرجات الكلية للمديرين على استبانة القيادة الإبداعية والأبعاد الفرعية للاستبانة ودرجات المعلمين الكلية على مقياس التفاؤل الأكاديمي والأبعاد الفرعية للمقياس.
- تسهم القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة في التنبؤ بمستوى التفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة.

٣- أهمية الفئة المستهدفة من البحث الراهن؛ حيث يعتبر معلمي التربية الخاصة أحد

الفئات الهامة في أي الحقل التعليمي، حيث إنهم يتعاملون مع زوى الهمم وما يتطلبه من قدرات خاصة يجب أن يتسموا بها.

ثالثاً: الآليات المقترحة لتعزيز كفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة في ضوء مدخل القيادة الإبداعية:

تعد الكفاءة الذاتية الإبداعية، أو الإيمان بقدرة الفرد على الإبداع، أمراً ضرورياً لمعلمي التعليم الخاص الذين يواجهون تحديات فريدة في تلبية الاحتياجات المتنوعة لطلابهم، ويمكن أن يؤدي تعزيز هذه الكفاءة الذاتية إلى ممارسات تعليمية أكثر ابتكاراً وفعالية، مما يعود بالنفع على الطلاب في نهاية المطاف، كما يعد التفاؤل الأكاديمي سمة حاسمة لمعلمي التربية الخاصة، ويشمل معتقداتهم في قدراتهم على التدريس بفعالية، وقدرات طلابهم على التعلم، وقدرتهم الجماعية على التغلب على التحديات. إن تعزيز التفاؤل الأكاديمي يمكن أن يؤدي إلى تحسين النتائج التعليمية وبيئة مدرسية أكثر إيجابية، وفيما يلي يعرض البحث

الراهن بعض استراتيجيات تعزيز كفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال ابعاد القيادة الإبداعية على النحو الآتي:

➤ **التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة:** وتتم من خلال ما يأتي:

- المشاركة في برامج تدريبية متخصصة تركز على القيادة الإبداعية والابتكار التعليمي والاستراتيجيات التكيفية للتعليم الخاص.

- حضور ورش العمل والندوات التي تغطي أحدث الأبحاث وأفضل الممارسات في القيادة الإبداعية والتعليم الشامل.

- تقديم إرشادات ودعم شخصيين لتطوير مهارات القيادة الإبداعية.

- تنظيم ورش عمل تركز على أساليب التدريس الإبداعية واستراتيجيات حل المشكلات المصممة للتربية الخاصة.

- إنشاء برامج إرشادية حيث يمكن للمعلمين ذوي الخبرة مشاركة الممارسات المبتكرة وتقديم التوجيه للزملاء الأقل خبرة.

- تشجيع المعلمين على مواصلة التعليم والتطوير المهني في مجال التربية الخاصة والمجالات ذات الصلة.

- تقديم ندوات حول إدارة الفصول الدراسية والتعليم المتميز وأساليب التدريس المبتكرة لتعزيز الثقة والكفاءة.

➤ **خلق بيئة داعمة:** ويتم ذلك من خلال ما يأتي:

- تعزيز ثقافة تعاونية حيث يشعر المعلمون بالراحة في مشاركة الأفكار وتجربة أساليب جديدة دون خوف من الفشل.

- ضمان حصول المعلمين على الموارد اللازمة، بما في ذلك الوقت والمواد والتكنولوجيا لتنفيذ استراتيجيات التدريس الإبداعية.

➤ **نمذجة القيادة الإبداعية:**

- إظهار القيادة الإبداعية من خلال القيادة بالقوة، والانفتاح على الأفكار الجديدة، وتحمل المخاطر المحسوبة، وإظهار المرونة في مواجهة التحديات.

- المشاركة في الممارسات التأملية لتحسين مهارات القيادة بشكل مستمر والتكيف مع الاحتياجات المتطورة للمجتمع المدرسي.
- توجيه ودعم القادة الآخرين داخل المدرسة، وتعزيز ثقافة التحسين المستمر وحل المشكلات بشكل إبداعي.

➤ التكريم والحوافز: ويتم ذلك من خلال ما يأتي:

- تكريم ومكافأة المعلمين الذين يظهرون ممارسات تعليمية إبداعية من خلال الجوائز أو الاعتراف العام أو الفرص المهنية الإضافية.
- توفير الفرص للمعلمين لعرض ممارساتهم المبتكرة في المؤتمرات أو من خلال المنشورات.

➤ تمكين المعلمين: ويتم ذلك من خلال ما يأتي:

- منح المعلمين الاستقلالية اللازمة لاتخاذ القرارات التعليمية وتكييف المناهج الدراسية لتلبية احتياجات طلابهم.
- يمكنك إنشاء فرص للمعلمين لتولي أدوار قيادية داخل المدرسة، مثل اللجان القيادية أو جلسات التطوير المهني.

➤ الاستفادة من التكنولوجيا والابتكار:

- استكشاف ودمج التقنيات الجديدة التي يمكن أن تعزز خبرات التدريس والتعلم في التعليم الخاص.
- إنشاء مختبرات ابتكار أو مساحات مخصصة للمبدعين حيث يمكن للمعلمين والطلاب تجربة المشاريع الإبداعية والأدوات التكنولوجية.
- الاطلاع المستمر على التطورات الناشئة في تكنولوجيا التعليم وممارسات التربية الخاصة.
- تشجيع المعلمين على تجربة أساليب التدريس الجديدة وتوفير مساحة آمنة للمخاطرة والابتكار.

➤ تشجيع التفكير الإبداعي الطلق ويتم ذلك من خلال ما يأتي:

- تطوير رؤية ورسالة تؤكد على الإبداع والشمولية والتميز في التربية الخاصة.

القيادة الإبداعية لمديري مدارس التربية الخاصة بمصر: مدخل لتحسين كفاءة الذات الإبداعية...

- إنشاء خطط استراتيجية تحدد أهدافاً محددة للابتكار وحل المشكلات بشكل إبداعي داخل المدرسة.

- قيادة المبادرات التي تعزز ثقافة الإبداع والابتكار في جميع أنحاء المدرسة.

- تشجيع المعلمين على الاحتفاظ بالمذكرات التأملية حيث يوثقون تجاربهم التعليمية الإبداعية وتحدياتهم ونجاحاتهم.

- تنفيذ جلسات مراجعة النظراء حيث يمكن للمعلمين تلقي تعليقات بناءة حول ممارساتهم المبتكرة.

➤ **بناء الثقة والعلاقات بين المعلمين وأولياء الأمور:** ويتم ذلك من خلال ما يأتي:

- تعزيز التواصل المفتوح والصادق بين مديري المدارس والمعلمين وأولياء الأمور والطلاب لبناء الثقة والشعور بالانتماء للمجتمع.

- إشراك المعلمين في عمليات صنع القرار، وخاصة تلك التي تؤثر على ممارسات الفصل الدراسي ونتائج الطلاب.

➤ **بناء شبكات متعاونة:** ويتم ذلك من خلال ما يأتي:

- تعزيز التعاون بين المديرين من خلال أنشطة بناء الفريق، والمشاريع متعددة التخصصات، والاجتماعات التعاونية المنتظمة.

- إنشاء شراكات مع الجامعات والمؤسسات البحثية والمدارس الأخرى لمشاركة المعرفة وأفضل الممارسات في مجال إدارة مؤسسات التربية الخاصة.

- إنشاء مجتمعات تعلم مهنية (PLCs: Professional Learning Communities) حيث يمكن لمديري المدارس استكشاف الحلول الإبداعية وتنفيذها بشكل تعاوني.

➤ **وضع توقعات عالية:** ويتم ذلك من خلال ما يأتي:

- إنشاء رؤية واضحة وتحديد أهداف قابلة للتحقيق لتحقيق النجاح الأكاديمي

- تقديم تعليقات منتظمة وبناءة للمعلمين حول أدائهم وتقديمهم نحو تحقيق هذه الأهداف.

➤ **تعزيز الثقافة المدرسية الإيجابية:** ويتم ذلك من خلال ما يأتي:

- الاحتفال الدائم بالإنجازات الصغيرة والمهمة للمعلمين والطلاب لبناء ثقافة مدرسية إيجابية وداعمة.

- التركيز على نقاط القوة لدى المعلمين والطلاب، بدلاً من التركيز فقط على المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

➤ تهيئة بيئة مدرسية إيجابية:

- بناء الثقة والشفافية من خلال التواصل المفتوح وصنع القرار المشترك وممارسات القيادة الشاملة.

- الاعتراف والاحتفال بانتظام بإنجازات ومساهمات المعلمين والطلاب والموظفين.

- تقديم الدعم العاطفي والمهني للمعلمين والموظفين للحفاظ على بيئة مدرسية إيجابية ومرنة.

➤ تقديم الدعم العاطفي والمهني: ويتم ذلك من خلال ما يأتي:

- تقديم برامج الاستشارة والصحة لمساعدة المعلمين على إدارة التوتر والحفاظ على نظرة إيجابية.

- إنشاء مجتمعات التعلم المهنية (PLCs: Professional Learning Communities)

حيث يمكن للمعلمين تبادل الخبرات ودعم بعضهم البعض وحل المشكلات بشكل تعاوني.

➤ تنفيذ الأفكار الأصيلة: ويتم ذلك من خلال ما يلي:

- منح المديرين الاستقلالية لتصميم وتنفيذ خطط تعليمية إبداعية أصيلة وشخصية تلبي الاحتياجات الفريدة لطلابهم.

- توفير الموارد اللازمة وأنظمة الدعم التي تمكن المديرين من تجربة أساليب وتقنيات التدريس الجديدة.

- تطوير برامج حوافز تكافئ الممارسات الإدارية المبتكرة والنتائج الناجحة.

رابعاً: متطلبات تطبيق التصور المقترح

يتطلب تطبيق التصور المقترح للبحث الراهن ضرورة توافر المتطلبات التالية:

- إجراء تقييمات ذاتية وجمع التعليقات من المعلمين والموظفين لتحديد مجالات التحسين في القيادة الإبداعية.

- وضع أهداف محددة وقابلة للقياس لتعزيز مهارات القيادة الإبداعية وتعزيز ثقافة الابتكار.

القيادة الإبداعية لمديري مدارس التربية الخاصة بمصر: مدخل لتحسين كفاءة الذات الإبداعية...

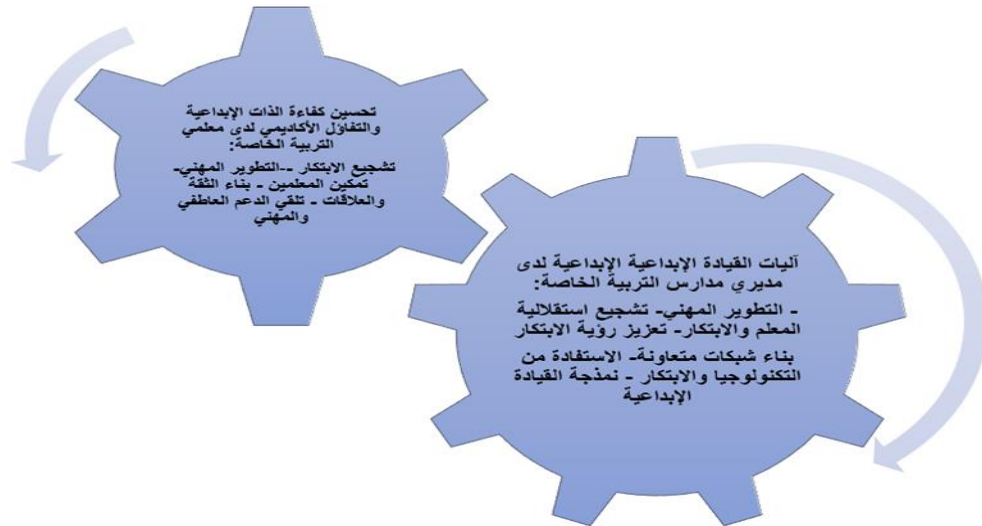
-
- تطوير خطة التطوير المهني التي تشمل التدريب على القيادة وورش العمل وجلسات التدريب.
 - جدولة أنشطة التطوير المهني المنتظمة والتأكد من توافقها مع رؤية المدرسة للقيادة الإبداعية.
 - تخصيص الموارد، بما في ذلك الوقت والميزانية والمواد، لدعم مبادرات تطوير القيادة والابتكار.
 - تنفيذ نظام للرصد والتقييم المستمر لممارسات القيادة، وذلك باستخدام التغذية الراجعة من المعلمين والموظفين والطلاب.
 - مراجعة التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف القيادة بانتظام وإجراء التعديلات حسب الضرورة لضمان الفعالية.
 - الاحتفال بالمعالم والإنجازات للحفاظ على الدافعية والفاعلية.
 - إجراء تقييم أولي للتعرف على المستويات الحالية للكفاءة الذاتية الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى المعلمين.
 - وضع خطة شاملة تتضمن أهدافاً محددة وجدولاً زمنياً ونتائج قابلة للقياس لتعزيز هذه المجالات.
 - إنشاء جدول زمني لجلسات التطوير المهني المنتظمة، واجتماعات الإرشاد، وجلسات مراجعة النظراء.
 - التأكد من أن هذه الجلسات متنوعة وتلبي مستويات مختلفة من الخبرة والخبرة.
 - تخصيص الموارد، بما في ذلك الوقت والميزانية، خصيصاً للمبادرات التي تهدف إلى تعزيز الكفاءة الذاتية الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي.
 - تقديم الدعم المستمر لضمان الاستخدام الفعال لهذه الموارد.
 - إنشاء نظام لرصد التقدم وتقييم فعالية الاستراتيجيات المنفذة.
 - جمع الملاحظات من المعلمين بانتظام لإجراء التعديلات والتحسينات اللازمة على الخطة.
- خامساً: معوقات تطبيق التصور المقترح وسبل التغلب عليها:
-

هناك العديد من الصعوبات والمعوقات والتي يمكن أن تحول دون تنفيذ التصور الذي اقترحه البحث الراهن لتحسين كفاءة الذات الإبداعية والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال تنمية القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة بدرجة عالية من الكفاءة والفعالية، ويعرض البحث الراهن لأهم هذه المعوقات وسبل التغلب عليها على النحو التالي:

- مركزية الإدارة بوزارة التربية والتعليم، واتخاذ القرارات من أعلى إلى أسفل، والالتزام الحرفي بتنفيذها من خلال القوانين واللوائح، وقلة مشاركة مديري ووكلاء مدارس التربية الفكرية الابتدائية في اتخاذ القرارات إلا في حدود ضيقة جداً، ويمكن التغلب على ذلك من خلال تطبيق اللامركزية في تعليم ذوي الهمم ذلك في إعطاء مزيداً من الصلاحيات لإدارة التربية الخاصة.
- ضعف المشاركة في اتخاذ القرارات من قبل معلمي مدارس التربية الخاصة، وخصوصاً فيما يتعلق برسم ووضع الخطط التربوية، ويمكن التغلب على ذلك من خلال العمل على الموازنة بين مركزية التخطيط ولا مركزية التنفيذ من خلال التنفيذ بما يتناسب مع إمكانيات المدرسة.
- مقاومة المديرين للتغيير؛ وذلك خوفاً من تحمل مسؤوليات جديدة تفوق طاقتهم ويمكن التغلب على ذلك من خلال العمل على تنفيذ هذا التصور بشكل تدريجي، حتى يمكن التأكد من تغيير المعتقدات والمفاهيم وقبول الأفكار واستجاباتها، واستعراض البدائل علاوة على تنمية وعي مديري مدارس التربية الخاصة بأهمية الاستراتيجيات التي اقترحها البحث الراهن.
- قلة الموارد المادية المتاحة بمدارس التربية الخاصة؛ لقلة الاعتمادات المالية الحكومية المخصصة لها ويمكن التغلب على ذلك من خلال ابتكار سبل جديدة لزيادة الموارد المالية بمدارس التربية الخاصة مع ضرورة الاستغلال الأمثل للإمكانيات مثل: إعطاء الفرص للقطاعات الخاصة في المشاركة في التمويل، وتشجيع المبادرات المحلية.

القيادة الإبداعية لمديري مدارس التربية الخاصة بمصر: مدخل لتحسين كفاءة الذات الإبداعية...

- تخوف بعض المديرين في مدارس التربية الخاصة من تبني الأنماط الإدارية الحديثة، وتفضيل حالة الاستقرار والوضع الراهن ويمكن التغلب على ذلك من خلال عقد سلسلة من الندوات والمؤتمرات الهادفة إلى نشر القيم الداعمة لنجاح الأنماط الإدارية الحديثة. وفيما يلي يقدم الباحثان شكلا توضيحيا للعلاقة بين القيادة الإبداعية وكفاءة الذات الأكاديمي:



شكل (٤) يوضح التصور المقترح للبحث (من إعداد الباحثان)

من الشكل السابق يخلص البحث الراهن إلى إن تعزيز كفاءة الذات الإبداعية والتفائل الأكاديمي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التربية الخاصة أمر بالغ الأهمية لتعزيز بيئة تعليمية إيجابية وفعالة من خلال التركيز على التطوير المهني، وبناء ثقافة مدرسية داعمة، وتعزيز الممارسات التعاونية، وتمكين المعلمين، وتوفير الموارد والدعم، وتعزيز عقلية النمو، وبناء الثقة والعلاقات، يمكن للمدارس خلق بيئة يؤمن فيها المعلمون بقدراتهم وبقدرة طلابهم، وستؤدي هذه الجهود إلى تحسين النتائج التعليمية ومجتمع مدرسي أكثر ديناميكية ومرونة.

المراجع

- أبو بكر، هاني محمود (٢٠٢٠). الإبداع الانفعالي وعلاقته بالكفاءة التدريسية والتفاؤل للطالب المعلم بكلية التربية الرياضية للبنين - جامعة الإسكندرية. *المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان*، ٤٠، ١-٣٠.
- أحمد، ميمي السيد (٢٠٢١). تأثير التفاعل بين مستوى الطموح وتحمل الغموض لدى الطالب الريادي في فاعلية الذات الإبداعية من وجهة نظر طلبة كلية التربية بالرساق. *المجلة التربوية، كلية التربية بجامعة سوهاج*، ٨١، ١١٥١-١١٩٣.
- آل حسين، سارة عبد الله (٢٠١٨). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بمحافظة حوطة بدني تميم. *مجلة كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية*، ١٢، ١١٢-١٣٧.
- أمينة تازي (٢٠٢٢). الفاعلية الذاتية لدى طلبة الجامعة وجودة الحياة. *مجلة علم النفس للدراسات النفسية والاجتماعية*، ٤ (١٥)، ٥٢-٦٢.
- بدر، أميره محمد (٢٠١٩). اليقظة العقلية في التدريس والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية *مجلة كلية التربية- جامعة بنها*، ٣٠ (١١٧)، ٣٩٩-٤٨٢.
- البربري، محمد (٢٠٢١). القيادة الإبداعية كمدخل لتحقيق الرقابة التنظيمية بالمدارس الثانوية الصناعية نظام السنوات الثلاث في محافظة الشرقية، دراسة ميدانية، *المجلة التربوية، كلية التربية بجامعة سوهاج*، ٢ (٩٤)، ١٥٣-١٩٨.
- بلبل، يسرا شعبان (٢٠٢٠). الإسهام النسبي للمناخ المدرسي وأنماط إدارة الفصل الدراسي في التنبؤ بالتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية والخاصة. *مجلة كلية التربية- جامعة بنها*، ٣١ (١٢٢)، ١٦١-٢٢٨.
- جويفل، عبير محمد عوده (٢٠١٦). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم . رسالة ماجستير - جامعة الشرق الأوسط عمان.
- حياة، عبد الباقي، وسفيان كويد (٢٠٢٠). تأثير القيادة الإبداعية على بناء و تعزيز رأس المال الفكري. *مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية*، ١٠ (١)، ٤٨٧-٥٠٥.
- خريبة، إيناس محمد (٢٠١٩). العلاقة بين فعالية الذات الإبداعية والتدريس الإبداعي لدى الطلبة المعلمين ومعلمي مرحلة التعليم الابتدائي. *المجلة التربوية، جامعة سوهاج*، ٦٨، ٢٩-٨٦.
- خليل، نبيل سعد (٢٠١٤). إدارة المؤسسات التربوية في بدايات الألفية الثالثة. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

القيادة الإبداعية لمديري مدارس التربية الخاصة بمصر: مدخل لتحسين كفاءة الذات الإبداعية...

- الدوسري، أماني محمد (٢٠٢٢). العلاقة بين التفاؤل الأكاديمي والصمود النفسي لدى طالبات جامعة أم القرى. *مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، جامعة سوهاج - كلية التربية*. ١٣، ١٩٧-٢٥٣.
- الدوسري، متعب فهاد (٢٠٢٣). مدى توافر أبعاد القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الثانوية بوادي الدواسر وعلاقتها بالتميز المؤسسي من وجهة نظر المعلمين. *مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث بغزة*، ٧ (٨)، ١-٢١.
- الرفاعي، رجا الله (٢٠١٣). *مستوى القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التعليم العام في محافظة ينبع*. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة طيبة.
- روش، عمر محمد (٢٠١٧). عناصر الإبداع الإداري ودورها في تحسين الأداء التنظيمي دراسة تحليلية على عينة من المصارف التجارية في مدينة دهوك. *المجلة الأكاديمية*، ٦ (٢)، ١٣٧-١٥٦.
- الزغلول، عماد عبدالرحيم (٢٠١٣). *نظريات التعلم*. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- زكي، أسماء يحيى (٢٠٢٢). المناخ التربوي الاجتماعي المدرك وعلاقته بالتفاؤل الأكاديمي والمرغوبة الاجتماعية لدى معلمي التربية الرياضية بالمدارس الحكومية والخاصة *مجلة تطبيقات علوم الرياضة، جامعة الإسكندرية - كلية التربية الرياضية للبنين بأبوقير*، ١١٤، ٤٣٣-٤٦٦.
- الزهراني، إبراهيم (٢٠١٨). قياده مجتمعات التعلم الأكاديمية في الأقسام العلمية بالجامعات السعودية (جامعة الملك عبد العزيز نموذجاً). *مجلة دراسات تربوية ونفسية بجامعة الزقازيق* (٩٩)، ٢٦٣-٣٢٩.
- الزويني، ابتسام، وحيد، رائدة، والتميمي، عبد الرضا (٢٠١٥). *علم النفس الإيجابي*. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الشمري، عبد الكريم سيار، والشريف، بندر عبدالله (٢٠٢٤). الفروق في فاعلية الذات الإبداعية للتلاميذ ذوي صعوبات التعلم في ضوء بعض المتغيرات. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب*، ١٥٠، ٢٤٣-٢٦٤.
- صفوت، ايناس محمد، وسالم، هانم أحمد (٢٠٢٠). الدور الوسيط لقلق كورونا في العلاقة بين التفاؤل الأكاديمي ومعتقدات التعلم عن بعد لدى طلبة الفرقة الرابعة بكلية التربية- جامعة الزقازيق، *مجلة كلية التربية بجامعة بنها*، ١٢٦ (٣٢)، ١-٦٥.
- طبيب، على (٢٠١٠). بناء مقياس التفاؤل الدراسي لطلبة كلية التربية الرياضية في جامعة الموصل وعلاقته بالتحصيل الدراسي. *مجلة الرافدين للعلوم الرياضية، العراق*، ١٦ (٥٣)، ١٦٨-١٨٦.
- عبد الجليل، زينب جميل (٢٠٢٣). التفاؤل الأكاديمي وعلاقته بالتوجه نحو المستقبل لدى طلبة الجامعة. *مجلة الدراسات المستدامة، الجمعية المصرية للدراسات التربوية المستدامة*، ٥، ٦٣١-٦٦٨.

- عيسى، نوره إسماعيل (٢٠١٩). القيادة الإبداعية كمدخل لتطوير أداء مديري المدارس الابتدائية. *أفاق جديدة في تعليم الكبار، جامعة عين شمس - مركز تعليم الكبار*، ٢٦، ١٩٥-٢٣١.
- غالي، حسين، وعبد الله، أحمد (٢٠١٥). الاستقامة التنظيمية كمتغير معدل للعلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وسلوك المواطنة التنظيمية. *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*، ٤٦ (١١٩)، ٢٦٧-٣٠٧.
- الغامدي، جهمان (٢٠١١). ممارسة مديري مدارس التعليم العام للقيادة التحويلية بمحافظه المخوة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الغريبي، حمزة محمد (٢٠١٦). القيادة الإبداعية ودورها في تطوير المؤسسات الأمنية دراسة تطبيقية على مديرية أمن الجفارة بوزارة الداخلية الليبية. رسالة ماجستير، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية.
- الغنيمي، بدر محمد (٢٠١٥). أثر القيادة الإبداعية في أمن وحماية الشخصيات المهم. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- فريون، منيرة محمد (٢٠٢٢). درجة ممارسة القيادة التربوية الإبداعية لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية من وجهة نظر المعلمين في لواء بني كنانة. *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط*، ٣٨ (١٠)، ١٧٩-٢٠٦.
- قنديل، علاء (٢٠١٤). القيادة الإدارية وإدارة الابتكار. ط٢، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- كامل، جمال محمد (٢٠١٨). القيادة الإبداعية لدى مديري رياض الأطفال وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للمعلمات. *مجلة كلية رياض الأطفال، جامعة بورسعيد*، ١٢، ١٩٨-٢٩٧.
- لهلوب، ناريمان، والصريرة، ماجدة (٢٠١٢). مهارات القيادة التربوية الحديثة. دار الخليج للنشر والتوزيع.
- محمد، رشا نعيم، والغول، كاظم عادل (٢٠٢٣). قيادة الإبداعية في المدارس الحكومية الأردنية. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، اتحاد الجامعات العربية - الأمانة العامة*، ٤٣، ٤١١-٤٢٠.
- المخاريز، لافي؛ البدو، إيناس احمد؛ ملاحيم، ساري؛ عطية، موسى أحمد (٢٠٢١). درجة ممارسة مديري المدارس للإدارة الإبداعية في محافظة المفرق، مجلة دراسات العلوم التربوية، ٤٨ (١)، ٦٩-٨٤.
- المهنا، محمد فرج (٢٠٢٠). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين وسبل تحسينها، *مجلة العلوم التربوية*، ٣ (١)، ١٢٥-١٨٧.
- الهيئات، مصطفى قسيم (٢٠١٧). العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية والتفكير فوق المعرفي لدى طالبات الدبلوم المهني في التدريس بجامعة أبو ظبي. *المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة - كلية التربية*، ٤١ (٣)، ٢٤٥-٢٧٩.
- Abbasi, M., Ghadampour, E., Hojati, M., & Senobar, A. (2020). Moderating effects of hardiness and optimism on negative life events and coping self-

-
- efficacy in first year undergraduate students. *Annals of Psychology*, 36(3), 451–456.
- Abbott, D. (2010). *Constructing a creative self-efficacy inventory: A mixed methods inquiry*. Unpublished doctoral dissertation, University of Nebraska.
- Adil, M. S., Khan, M. N., Khan, I., & Qureshi, M. A. (2018). Impact of leader creativity expectations on employee creativity: Assessing the mediating and moderating role of creative self-efficacy. *International Journal of Management Practice*, 11(2), 171-189.
- Aghazade, S., Moheb, N., & Dolati, A. (2021). Investigating the relationship between optimism and emotional intelligence with academic self-efficacy in Oromia high school students. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12 (13), 7775–77485.
- Bahrami, M., Mohamadirizi, S., & Mohamadirizi, S. (2018). Hardiness and optimism in women with breast cancer. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 23(2), 105–110.
- Carver, C.S. & Scheier, M.F. (2014). Dispositional optimism. *Trends Cog. Sci*, 18, 293–299.
- Celina, M. O., Tomasz B. & Paweł, L. (2017). An Information System Design for Organizational Creativity Support, Proceedings of the 50th Hawaii International Conference on System Sciences, *University of Economics in Katowice, Poland*, 4, 4382- 4389.
- Chang, Y. S., Chen, M. Y. C., Chuang, M. J., & Chou, C. H. (2019). Improving creative self-efficacy and performance through computer-aided design application. *Thinking Skills and Creativity*, 31, 103-111.
- Checa-Domene, L., Luque de la Rosa, A., Gavín- hocano, Ó. & Torrado, J. J. (2022). students at risk: Self-esteem, optimism and emotional intelligence in post pandemic times?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 1–10.
- Chen, I. S., (2016). Examining the linkage between creative self-efficacy and work engagement the moderating role of openness to experience. *Baltic Journal of Management*. 11(4), 516-534.
- Chen, S., Wu, J., Huang, J., & Cao, J. (2022). The impact of college students' creativity on their innovation behavior in the "Internet +" Era: The mediating role of creative self-efficacy. *Security and Communication Networks*, 2022, 1-7.
- Chen, Y., & Zhang, L. (2019). Be creative as proactive? the impact of creative self-efficacy on employee creativity: A proactive perspective. *Curr Psychol*, 38, 589-598.
- Donovan, D. (2014). Examining the Impact of Optimism, Academic Self-Efficacy, Social Support,) Resilient First- Generation College Students: A Multiple Regression Analysis Religiousness, and Spirituality on Perceived
-

-
- Resilience , Published Ph.D,The West Virginia University, ProQuestLLC,1-137.
- Ensley, J. (2014). *Academic optimism and collective student trust of teachers: A test of the relationship in urban schools*. (Unpublished doctoral dissertation). University of Oklahoma.
- Farmer, S. M., & Tierney, P. (2017). Considering creative self-efficacy: Its current state and ideas for future inquiry. In *The creative self*, 23-47. Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809790-8.00002-9>.
- Hayat , A., Emad , N. , Sharafi, N. & Keshavarzi, H.(2022). A Comparative Study of Students' Academic Optimism and Hope, and Their Relationships with Academic Achievement, *Shiraz E-Med J*; 23(11), 1-7.
- Hayat, A. A., Emad, N., Sharaf, N., & Keshavarzi, M. H. (2022). A comparative study of students' academic optimism and hope, and their relationships with academic achievement. *Shiraz E-Medical Journal*, 23(11), 1-7.
- Hoy, W. K, Tarter C& Hoy, A. W. (2006). Academic Optimism of Schools: A Force for Student Achievement. *Am Educ Res J*, 43(3), 425–46.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*, 9th edition. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, Wayne. K, Tarter, J. & Hoy, A. (2006). Academic optimism of school: A force for Student Achievement, *American Educational Research Journal*, 43(3). 425- 446.
- Hu, W., Wang, X., Yi, LX., & Runco, M. A. (2018). Creative self-efficacy as moderator of the influence of evaluation on artistic creativity. *The International Journal of Creativity & Problem Solving*, 28(2), 39-55.
- Jafari, L., Hejazi, M., Jalili, A., & Sobh, A. (2021). Investigating the mediating role of meaning of education in the relationship between academic optimism and academic performance of students. *Quarterly Journal of Child Mental Health*, 8(1), 14–26.
- Karwowski, M., Lebuda, I., Wisniewska, E., & Gralewski, J. (2013). Big five personality traits as the predictors of creative self-efficacy and creative personal identity: Does gender matter?. *The Journal of Creative Behavior*, 47, 215-232.
- Khodarahmi, E. & Zarrinabadi, N.(2016). Self-Regulation and Academic Optimism in a Sample of Iranian Language Learners: Variations Across Achievement , Group and Gender, *Curr Psychol*, 25, 700- 710.
- Kim, J. E. (2019). The Impact of creative role identity and creative self-efficacy on employee creativity in the hotel business. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(2), 123-133.
- Li, C. R.,Yang, Y., Lin, C-J., & Xu, Y. (2020). The curvilinear relationship between within-person creative self-efficacy and individual creative performance: the moderating role of approach/avoidance motivations. *Personnel Review*, 49(9), 2073-2091.
-

-
- Mabry, S. (2016). Towards a Creative Leadership Model: A State University Leadership Labors. *Journal of Case Research*.7(1). 1-22.
- Malik, A. (2013). Efficacy, Hope, Optimism and Resilience at Workplace – Positive Organizational Behavior, *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(10). 1-4 .
- Martinette, V. H., Hill, D. D. & Kathleen M. B.(2019). *Academic Optimism*. Oxford Research Encyclopedias, 1- 13.
- Maxwell,K.,(2019). *The Influence Of Gender, Ethnicity, And Years Of Experience On Teachers' Academic Optimism, Specifically In Context With Students Of Color*, Ph.D., The Southern Connecticut State University, ProQuestLLC,1-178.
- Mishoe, J. N. (2012). *Academic optimism and academic success: An explanatory case study*. doctoral dissertation - The University of Texas.
- Nawaz, A., Khan, I. & Khanm, Z. A. (2016). Leadership Theories and Styles, *Journal of Resources Development and Management, An International Peer-reviewed Journal*, 16, 1147- 1156.
- Nelson, L. (2012). *The relationship between academic optimism and academic achievement in middle schools in Mississippi*. Ph.D. Dissertation - The University of Southern Mississippi.
- Nelson, L. (2012). *The Relationship Between Academic Optimism And Academic Achievement in Middle Schools In Mississippi*, Ph.D., The University of Southern Mississippi. ProQuest LLC,1-87.
- Nichols, C. (2016). *An Exploration of Academic Optimism in the Schooling Experiences of Low-Income African American Female Students and Their Perceptions of Their Academic Lives*. Ph.D., the College of Education, Eastern Michigan University.
- Nwanzu, C. L., & Babalola, S. S. (2022). The influence of psychological ownership and creative self-efficacy on employee creative performance. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 16(1), 34-49.
- Pieper, L.; Fischer, R. & Hasenknopf H. (2020). “Innovation? Yes, I can” – individually perceived creative self-efficacy as an effect of vividness targeting creativity methods [Conference session]. Virtual Conference on The Human Side of Service Engineering.
- Pretz, J. E. & Nelson, D. (2017). *Creativity is influenced by domain, creative self-efficacy, mindset* in Karwowski, M. & Kaufman, J. (eds.), *the creative self* (pp. 155- 170). London: Academic press.
- Puozzo, I. C., & Audrin, C. (2021). Improving self-efficacy and creative self-efficacy to foster creativity and learning in schools. *Thinking Skills and Creativity*, 42, 1-9.
- Qadmpour, E., Amirian, L., Khalili, G. Z., Naghi B. Z. (2017). Evaluation of psychometric properties of students' academic optimism questionnaire. *Educ Meas* ;27:45–64.
-

-
- Reeves, J. (2010). *Academic Optimism And Organizational Climate: An Elementary school Effectiveness Test of Two Measures*. Ed.D. Dissertation - University Of Alabama, Tuscaloosa.
- Richard, W. W. (2015). *Managing Creativity" in: Cameron M. Ford, Dennis A. Gioia: Creative Action in Organizations: Ivory Tower Visions & Real-World Voices*, Sage Publications, Inc, Thousand Oaks, London.
- Schrepfer T. & Amy, M. (2013). *An Exploratory Study of the Academic Optimism of Principals*. Ed. D. Dissertation - Ohio State University, Columbus.
- Shirmohammadi, Z., Elftkhar S., Zi, T.(2021).The Association between Self Compassion and Academic Well -being With The Mediating role of Perceived Academic stress and Academic optimism in Female Students. *Int J of school. Health*, 8(2)101-109.
- Siddique, M., Siddique, A., & Khan, E. A. (2023). Academic optimism and teachers' commitment: an associational study of pakistani teachers. *Journal of Educational Research & Social Sciences*, 3(1), 178–188.
- Sohmen, V. (2015). Reflections on Creative leadership. *International Journal of Global Business*. 8(1). 1-14.
- Tan,C. & Tan,L. (2014). The Role of Optimism, Self-Esteem, Academic Self-Efficacy and Gender in High-Ability Students. *Asia-Pacific Education Review Research* , 23,3, 621–633.
- Tschannen-Moran, M., Bankole, R. A., Mitchell, R. M., & Moore, D. M. (2013). Student academic optimism: a confirmatory factor analysis. *Journal of Educational Administration*, 51(2), 150–175.
- Usán, P., Salavera, C. & Quílez-Robres, A.(2022). Self-Efficacy, Optimism, and Academic Performance as Psychoeducational Variables: Mediation Approach in Students. *Children*, 9, 420.
- Valqueresma, A., Coim bra, J. L. & Costa, P. (2022). Creative Self- Efficacy Scale for Children and Adolescents (CASES): A Development and Validation Study. *International Journal of Psychological Research*, 15(1), 55– 69.
- Wu, J. H., & Lin, C.-Y. (2018). A multilevel analysis of teacher and school academic optimism in Taiwan elementary schools. *Asia Pacific Education Review*, 19, 53– 62.
- Yang, C. M., & Hsu, T. F. (2020). Integrating design thinking into a packaging design course to improve students' creative self-efficacy and flow experience. *Sustainability*, 12(15), 1-22.
- Yurt, E. (2022). Academic Optimism in the context of social cognitive theory. *International Conference on Social and Education Sciences*, 13(16), 229–235.
-