



درجةُ مُمارسةِ مُديراتِ المدارسِ الثَّانويةِ للقيادةِ الإبداعيةِ ومُقترحاتُ تعزيزِ دورها في تنميةِ الموهبةِ

لدى الطالبات

أ.د. عادل بن عايد الشمري

أستاذ الإدارة التعليمية - كلية التربية - جامعة حفر الباطن

أ. نورة نهابه مجلاد الظفيري

باحثة تربوية - إدارة تعليم بحفر الباطن

Doi10.55534/1320-009-005-001

المستخلص:

هدفت الدراسة الكشف عن درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية للقيادة الإبداعية ومقترحات تعزيز دورها في تنمية الموهبة لدى الطالبات من وجهة نظر المعلّمت في هذه المدارس، واعتمدت المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت أداة الاستبانة التي وُضعت على عينة بلغت (٣٠٥) معلمة، وشملت الاستبانة محوين أساسيين أولهما: واقع القيادة الإبداعية لدى مديرات هذه المدارس، والأخر: مقترحات تعزيز دورها في تنمية الموهبة لدى الطالبات. وقد خلصت الدراسة إلى عددٍ من النتائج من أهمها: أنّ درجة ممارسة القيادة الإبداعية من قِبَل مديرات المدارس الثانوية جاءت بدرجةٍ عاليةٍ جدًّا، بمتوسط (4.58)، وبانحرافٍ معياري (0.71). كما جاءت درجة الموافقة على المقترحات التي تسهم في تعزيز دور القيادة الإبداعية في تنمية الموهبة لدى الطالبات بدرجة "موافقة بشدة"، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٥٩)، وبانحرافٍ معياري بلغ (٠,٧١). أيضًا أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لمتوسّطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد القيادة الإبداعية باختلافٍ مُتغيّرٍ نوع المؤهل العلمي، وذلك لصالح المؤهل العلمي التربوي، في حين لم تُظهر فروقًا ذات دلالة إحصائية باختلافٍ مُتغيّرٍ سنوات الخدمة. وكان من أبرز توصيات الدراسة الحفاظ على مستوى مديرات المدارس الثانوية المرتفع في القيادة الإبداعية من خلال برامج التطوير والتدريب، وتحفيزهنّ بما يضمن الاستمرارية والتقدم، وتوظيف امتلاكهنّ لمهارات القيادة الإبداعية في اكتشاف مواهب طالباتهنّ وإبداعهنّ من خلال التخطيط الجيد للأنشطة والتدريبات التي تساعد على اكتشاف هذه المواهب.

الكلمات المفتاحية: القيادة الإبداعية، المدارس الثانوية، الموهبة.

The degree to which secondary school principals practice creative leadership and proposals to enhance its role in developing talent among female students

Prof. Adel Ayed Al Shammari

Professor of Educational administration - College of Education - University of Hafr Al-Batin

Ms. Norah Nahhabah M. Al Dhafeeri

Educational Researcher – Hafr Al-Batin Education Department

Abstract:

The study aimed to reveal the degree to which secondary school principals practice creative leadership and suggestions for developing it in a way that develops the talent of students from the point of view of the teachers in these schools. The first axis: the reality of creative leadership among the principals of secondary schools in Hafr Al-Batin, the second axis: proposals to enhance its role in developing talent among female students. The study reached a number of results, the most important of which are: The degree of creative leadership practice by secondary school principals came to a high degree, with a mean (4.58), and a standard deviation (0.71). The degree of approval of the proposals that contribute to enhancing its role in developing talent among students was "strongly approved", where the arithmetic mean was (4.59), with a standard deviation of (0.71). The study also showed that there were statistically significant differences at the level (0.05) for the average responses of the study sample members about the dimensions of creative leadership according to the variable of the type of educational qualification, in favor of the educational qualification, while there were no statistically significant differences according to the variable years of experience. The study's most prominent recommendations are to maintain the high level of secondary school principals in creative leadership through development and training programs, and to motivate them to ensure continuity and progress.

Keywords: creative leadership, secondary schools, talent.

المقدمة:

تنبع أهمية القيادة الإبداعية من كونها تؤدي دورًا فاعلاً في كل جوانب العملية الإدارية؛ لتجعلها أكثر فاعلية في تحقيق أهدافها، ويعدّ الإبداع الإداري من أكثر الموضوعات أهمية في مجال القيادة عامةً، وفي قيادة مؤسسات التعليم على وجه الخصوص، كما تنبع أهمية القيادة الإبداعية في المؤسسات التعليمية من الحاجة إلى مساندة التطورات الجديدة، والنظر إلى المستقبل بنظرة استشرافية ثاقبة، من خلال قادة مبدعين يستطيعون التفكير استراتيجيًا، وإصدار القرارات الإدارية الصائبة فالإبداع قضية مهمة وأساسية لكل عمل، والرؤية الواضحة والاستراتيجية لدى القائد الإبداعي تشكّل أساسًا لتطور الفرد والمجتمع نحو الأفضل دائمًا، فالأهم التي وصلت إلى الرقي والتقدم لم تكن لتصل إلى هذا المستوى إلا بوجود المبدعين.

ولكي تضمن المدارس والمؤسسات التعليمية الاستفادة القصوى من الكفاءات التي لديها لتحقيق أهدافها، ومن ثمّ ضمان استمراريتها؛ كان لزامًا عليها توفير قيادات إدارية فعّالة قادرة على التأثير في سلوكيات الأفراد ومن ثمّ دفعهم لأداء الأعمال المنوطة بهم بكفاءة، فالقائد الناجح هو الذي يستطيع إشاعة جوّ عام من القيم المؤيدة للإبداع.

وتمثّل القيادة الإبداعية أهمية للمنظمات على اختلاف مهاتها، وبخاصة التعليمية منها، وتعدّ وظيفة استراتيجية، نظرًا للأدوار المهمة التي تضطلع بها، ذلك أنّ الإبداع يعدّ وقودًا أساسيًا لأداء فريق العمل، إضافة إلى ما تهيئه من بيئة تشجّع على الإبداع وتوليد الأفكار الجديدة، ومواكبة التغيّرات المحيطة، وتوظيفها لخدمة المؤسسة التربوية، وهي البوتقة التي تنصهر بداخلها طاقة المفاهيم والسياسات والاستراتيجيات. (الزهراني، ٢٠١٣).

وتضيف القحطاني (٢٠١٢) أنّ القيادة الإبداعية هي القيادة التي تنمي مهارات التفكير الإبداعي؛ لمواكبة التطورات المتتابة والمتلاحقة في المنظمات المعاصرة، وتستطيع استشراف المستقبل من خلال ما تملك من مهارات وقدرات إبداعية وهي مصدر مهم من مصادر الأفكار الجديدة، التي تسهم في توفير المناخ الذي يعين أفراد المجموعة على المشاركة الخلاقية والمبادرة والإبداع، واستثارة تفكيرهم المبدع، وشحنهم للعمل.

من جهة أخرى توجد عديد من العوامل التي تقف عائقًا حول تطبيق القيادة الإبداعية، حيث أنّ بعضها مرتبط بشخصية القائد، وبعضها مرتبط بالعاملين بالمنظمة، وبعضها مرتبط بطبيعة بيئة العمل، وهذه العوامل قد تكون مباشرة وغير مباشرة. ويورد الغنيمي (2015) أنّ من أهم هذه المعوقات التي تحدّ من ممارسة القيادة الإبداعية، عدم القدرة على إدراك جوانب المشكلة بالشكل الصحيح، أو الاستعجال في حلّها بنظرة سطحية غير دقيقة، أو النظر إلى الأفكار على أنّها مُسلّمات غير قابلة للنقاش والبحث، ممّا يجعلها عقبة أمام الإبداع، وكذلك الخوف من الفشل حيث يؤكّد كثير من الباحثين أنّ الخوف من الفشل هو أكثر التحديات إعاقة للإبداع الإداري، وأيضًا ضعف الثقة بالنفس التي تؤدي إلى انزواء القائد وتبعيته للتقليد دون التجديد، وكذلك التفكير النمطي والامتثال للوائح والقوانين، والأنظمة، والمعايير، والعادات والتقاليد، والاعتقاد أنّ التحديث والتطور يقود إلى المجهول، ويُعرض للنقد، وبالتالي يحجّم عن المغامرة وإطلاق الخيال ومن ثمّ الإبداع، ويضاف إلى ذلك عدم وضوح أهداف المنظمة، وضعف المستوى المعرفي للرئيس الإداري.

من جهة أخرى برز الاهتمام الكبير بالمهوبة لدى الطلاب، وأصبحت رعاية المهوبين وتقديرهم ضرورة حتمية، ذلك لأنهم ثروة وطنية غير قابلة للتعويض أو الاستبدال، وبخاصة في عصر الاستثمار البشري، حيث يُعدّ المهوبون مُركّزًا أساسيًا لقيام الحضارات في أي مجتمع، لأنّ المهوبة عامل رئيس لتطويره؛ لذا لا بدّ أن تحرّص المجتمعات على بذل مزيد من الاهتمام والرعاية للمهوبين، لأنهم صنّاع المستقبل وقادته وعلماءه، حتى تتحقّق لتلك المجتمعات القيادة والريادة والتقدم.

وقد خطت المملكة العربية السعودية خطواتٍ واسعةٍ في سبيلِ رعايةِ المهوبين طبعًا لما تمّ طرحه في وثيقة سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية (١٤١٦هـ) حيث نصّت المادة (٥٧) من الباب الثاني على الاهتمام باكتشاف المهوبين ورعايتهم في إطار البرامج العامة، وبوضع برامج خاصة لهم (جيسون، ١٤٣٥، ص ٨٢).

وفي الوقت الذي أظهرت فيه عديدٌ من الدّراساتِ حاجةَ المهوبين إلى الاهتمام والرعاية (الرفاعي، ١٤٣٣هـ؛ موسى، ٢٠١٠؛ معاجيني، ٢٠٠٨)؛ برزت الحاجةُ إلى ترسيخِ الممارساتِ القياديةِ الإبداعيةِ التي تمثّلُ واحدةً من أهم مقوّمات النجاح في التعامل مع الطلبة المهوبين. وقد أكّدت دراسةُ جوهره وخالد (٢٠١٧) على أنّ قيادةَ المواهب تتطلّبُ جهدًا مضاعفًا من القائد نظرًا لسمات المهوب الشخصية والفكرية، كما أشارا إلى أنّ الدراسات التي حاولت تفسير الأنماط القيادية الداعمة لإدارة المواهب محدودة، وحتى التي تكلمت عن العلاقة ركّزت على دور القيادة التحويلية في إدارة المواهب، بل يعتقد الباحثان أنّه - ولخصوصية المواهب - فإن لكل نمطٍ قياديٍ إسهامٌ محدودٌ في التعامل معها.

ومن خلال فحصِ الدراساتِ السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية ومتغيّراتها؛ تبين أنّ أنماط القيادة المدرسية وممارسات القائد التربوي، تعدّ إحدى أهم مكونات البيئة المدرسية التي تؤثّر في أداء الطلاب، واكتشاف مواهبهم، ومن ثمّ تصدى الباحثون للبحث في واقع القيادة الإبداعية ومكوناتها وعلاقتها بعددٍ من المتغيّرات التربوية، ومن أحدث تلك الدراسات؛ دراسة الأزوري (٢٠٢١) التي هدفت للكشف عن درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهنّ في تنمية المهوبة، وتحديد أي الفروق في درجة ممارسة المديرات لأدوارهنّ في تنمية المهوبة تُعزى لمتغيّرات الدراسة التالية: (المؤهل العلمي، وعددُ سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية، وعددُ الدورات التدريبية في المهوبة)، وتعرّف المعوقات التي تحدّ من ممارستها لأدوارهنّ في تنمية المهوبة، ومعرفة أهم السبل للتغلّب على تلك المعوقات. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكوّنت عينة الدراسة من (١١٢) مديرةً أُخترن بالطريقة العشوائية. وأظهرت النتائج أنّ درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهنّ في تنمية المهوبة كانت (عاليةً)، وقد جاءت المجالات الفرعية على الترتيب الآتي: مجال إدارة الكوادر البشرية في المرتبة الأولى، ثمّ مجال التخطيط في المرتبة الثانية، ثمّ مجال البيئة المدرسية في المرتبة الثالثة، وتبعه مجال الأنشطة الطلابية في المرتبة الرابعة، وأوصت بضرورة تشكيل مجلس لتنمية المهوبات تشارك فيه المعلمات وأولياء الأمور والطالبات.

وفي السياق ذاته قام معمار (٢٠٢١) بدراسة هدفت إلى قياس المستوى الفعلي للممارسات الفنية والإدارية التي تقوم بها القيادة المدرسية في دعم برامج المهوبين، وذلك من وجهة نظر المعلّمين والمعلّمات، في كل المدارس العامة بالمنطقة الشرقية بالإمارات العربية المتحدة، كما هدفت لبيان ما إذا كان إدراك الهيئة التدريسية لهذه الممارسات يختلف باختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية. وفي سبيل تحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، من خلال تطوير استبانةٍ مكوّنة من (٢٠) عبارةً، تمّ توزيعها إلكترونيًا على عينة الدراسة المكوّنة من (٢٤٠) معلّمًا ومعلّمة في المدارس العامة بكل الحلقات بالمنطقة الشرقية، وقد أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى الممارسات الفنية والإدارية الفعلية للقيادة المدرسية في دعم برامج المهوبين، وإن كانت مستوى الممارسات الفنية أعلى نسبيًا من مستوى الممارسات الإدارية التي تقوم بها تلك القيادات، ممّا يعكس فعالية القيادات المدرسية في التعامل مع برامج المهوبين، وأوصت الدراسة بتفعيل الإدارة لمجالس أولياء الأمور من أجل التعاون مع الأسرة لتنمية مهارات المهوبين.

أمّا للدجاوي (٢٠١٩) فقامت بدراسة هدفت إلى تحديد الإطار النظري والمفاهيمي للمهوبة، وطرق تنمية التلاميذ المهوبين. والكشف عن واقع قيام مديري المدارس بأدوارهم في تنمية المهوبين من وجهة نظر عينة البحث. ولتحقيق أهداف

الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وكان مجتمع الدراسة مدارس التعليم الأساسي، وتكوّنت عينة الدراسة من (٥٩٣) مُديرًا بمدارس التعليم الأساسي، كما استخدمت الاستبانة أداةً لجمع البيانات، وتوصّلت لعددٍ من النتائج من أهمها جاءت إجمالي العبارات من حيث درجة قيام مدير المدرسة بتنمية التلاميذ المهوبين بمدارس التعليم الأساسي بمحافظه الفيوم بوزنٍ نسبي يتراوح ما بين (٢,٤٤-١,٤٨) الأمر الذي يعني تأكيد أفراد عينة الدراسة على أنّ هناك ممارساتٍ نادرة يتمّ تطبيقها بمدارس التعليم الأساسي بالفيوم لتنمية المهوبين، في حين توجد عديدٌ من الممارسات الغائبة عن التطبيق.

فيما قام العجمي (٢٠١٩) بدراسةٍ هدفت إلى تحديد درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية ومقرّحات تطويرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واختبار الفروق في درجة الممارسة تبعًا لاختلاف خصائصهم الديمغرافية، واستخدم فيها الباحث المنهج الوصفي، وتمّ تصميم استبانة لجمع البيانات، وتكوّنت عينة الدراسة من (٢٠٨) عضو هيئة تدريس تمّ اختيارهم بطريقة عشوائية، وأظهرت النتائج أنّ درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية جاء بدرجةٍ كبيرة على جميع المجالات وعلى مستوى الأداة الكلية، وأنّ أكثر المقرّحات تكرارًا لدى عينة الدراسة لتطوير القيادة الإبداعية، كان إيجاد نظام الحوافز لرفع الروح المعنوية لدى القيادات الأكاديمية للقيام بدورهم في القيادة الإبداعية، وفي ضوء ذلك توصي الدراسة بعددٍ من التوصيات من أهمها: ضرورة تبني الجامعات لمفهوم القيادة الإبداعية لما لها من دورٍ ايجابي في تحقيق رسالتها ورؤيتها وأهدافها وتحفيز العاملين فيها.

من جانبه قام آل حسين (2018) بدراسةٍ هدفت إلى تعرّف درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى قائدات مدارس المرحلة الابتدائية بمحافظة حوطة بني تميم، والكشف عن المعوّقات التي تُعيق ممارستها، ومقرّحات تطبيقها من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. استخدمت المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداةً للدراسة، وتكوّنت مجتمعها من جميع معلّمت المرحلة الابتدائية في محافظة حوطة بني تميم، وتألّفت عيّنتها من (193) معلّمة، وخلصت لعددٍ من النتائج أهمها: أنّه تبين أنّ عينة الدراسة وافقت بدرجةٍ عالية على ممارسة قائدات مدارس المرحلة الابتدائية في محافظة حوطة بني تميم لجميع عمليات القيادة الإبداعية، كما أنّ موافقات بدرجةٍ متوسطة على المعوّقات الشخصية التي تواجه قائدات مدارس المرحلة الابتدائية في المحافظة نحو ممارسة القيادة الإبداعية، وأوصت الدراسة بضرورة تبني البرامج التوعوية التي تسهم في زيادة مستوى الوعي بأهمية ممارسات القيادة الإبداعية، ودورها في سير العملية الإدارية، وبخاصة في المجال التعليمي.

كما قام الرشيد (2015) بدراسةٍ هدفت إلى تعرّف مستوى مهارات القيادة الإبداعية لدى مُديرات المدارس الثانوية، ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلّمت مدينة حائل، وتعرّف أثر مهارات القيادة الإبداعية لدى المديرات في سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلّمت، وتعرّف الفروق بين تقديرات مُديرات المدارس الثانوية لمستوى ممارستن لمهارات القيادة الإبداعية تبعًا لمتغيّرات: الخبرة في الإدارة المدرسية، والمؤهل العلمي، وعدد الدورات التدريبية، استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتمثّل مجتمع الدراسة بمديرات ومعلّمت المرحلة الثانوية بمدينة حائل، حيث بلغت عينة الدراسة (28) مديرة مدرسة و(252) معلّمة، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وخلصت لعددٍ من النتائج من أهمها أنّ مستوى ممارسة مُديرات المدارس الثانوية في مدينة حائل لمهارات القيادة الإبداعية بشكلٍ عام جاء ضمن مستوى الممارسة العالية. وأوصت الدراسة بضرورة عقد الدورات التدريبية لمديرات المدارس الثانوية، وغيرها من المراحل التعليمية، تتعلّق بكيفية توظيف مهارات القيادة الإبداعية بغرض تحسين ممارسة المعلّمت لسلوك المواطنة التنظيمية.

أمّا فيمكو وسومراش (Phimkoh & Somprach, 2015) فقد قدّما دراسةً هدفت إلى إيجاد عناصر لصناعة القيادة الإبداعية، ومعايير لتكوين إداري المدارس، وتحليل الوضع الحالي واحتياجات القيادة الإبداعية واستراتيجياتها وتطوير

برنامج لتنمية القيادة الإبداعية لإداريي المدارس بتايلاند، وتطبيق نتائج برنامج تنمية القيادة الإبداعية لإداريي هذه المدارس، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي، وكان مجتمعها عبارة عن إداريين في المدارس، حيث بلغت العينة العشوائية (375) مدرسة، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وخلصت الدراسة لعددٍ من النتائج من أهمّها أنّ من عناصر القيادة الإبداعية: الخيال، والمرونة، والرؤية، والجدارة بالثقة، وأنّ من أهم استراتيجيات القيادة الإبداعية: التدريب، والدراسة الذاتية، والزيارة الحقلية، وتكامل الفرضية مع الممارسة، وأوصت الدراسة بضرورة إدراك إداريي المدارس بتايلاند أهمية القيادة الإبداعية، وضرورة توفر مدرسين لكل المواد في الفصول الدراسية لتطبيق القيادة الإبداعية.

كما قام القحطاني (2012) بدراسة هدفت إلى: تعرّف واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى مُديرات المدارس الثانوية بمدينة الرياض من وجهة نظر المديرات والمشرفات، وتعرّف أبرز المعوّقات التي تحول دون ممارسة القيادة الإبداعية لدى مُديرات المدارس الثّانوية بمدينة الرياض في أداء أعمالهن الإدارية من وجهة نظر المديرات والمشرفات، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكوّن مجتمعها من جميع مُديرات مدارس التعليم العام ومشرفاتها بالمرحلة الثانوية والبالغ عددهن (163) مديرة، يمثلون (163) مدرسة، و(73) إدارية، وطُبقت الدراسة على كامل أفراد المجتمع، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتوصّلت لعددٍ من النتائج أهمّها أنّ إجابات المديرات والمشرفات على العبارات الخاصة بواقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى مُديرات المدارس الثّانوية بمدينة الرياض جاءت بدرجة عالية، وبيّنت وجود عددٍ من المعوّقات التي تحول دون ممارسة القيادة الإبداعية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة، ومنها: ضعف القدرات الشخصية على التخيل للإبداع وضعف مهارات المديرية على التخطيط المدرسي، وعدم الرغبة في التجديد والإبداع بأعمال الإدارة المدرسية، وضعف الدعم من قبل الإدارة، والمركزية في تطبيق الأنظمة والتعليمات من جانب الوزارة، وأوصت الدراسة بإقامة دورات تدريبية لمديرات المدارس الثانوية وإدارياتها بمدينة الرياض للتدريب على ممارسة القيادة الإبداعية.

ومن خلال المراجعة السابقة للدراسات المرتبطة بمشكلة الدراسة الحالية يتبيّن أنّ بعضها أُجري في غير مراحل التعليم العام كدراسة العجمي (٢٠١٩)، التي أُجريت في المرحلة الجامعية، أو على مجتمعات مختلفة كدراسة فيمكو وسموراش (Phimkoh & Somprach, 2015)، التي أُجريت على عينةٍ من الإداريين، وأنّ البعض الآخر تمّ في مرحلة دراسية مختلفة عن الدراسة الحالية كدراسة آل حسين (٢٠١٨)، ودراسة الأزوري (٢٠٢١) اللتين أُجريت في المرحلة الابتدائية. أمّا الدراسات التي حاولت الربط بين القيادة الإبداعية والمهوبة، فقد اقتصر على دراستي الدجاوي (٢٠١٩) التي بيّنت أنّ أدوار مدير المدرسة في تنمية المهوبين جاءت ضعيفة، ودراسة الأزوري (٢٠٢١) التي أظهرت درجةً عاليةً من ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهنّ في تنمية المهوبة.

من خلال كل ذلك برزت الحاجة إلى ضرورة الكشف عن واقع القيادة الإبداعية في بيئات مدرسية مختلفة، ومرحلة مختلفة، والبحث عن أبرز المقترحات التي تساعد في تعزيز دورها في تنمية المهوبة لدى الطالبات، بما يحقّق مزيداً من الفاعلية والكفاءة في البيئات المدرسية، وتنمية قدرات الطالبات ومواهبهن بشكل خاص. ولهذا جاءت الدراسة الحالية من أجل إلقاء الضوء على واقع القيادة الإبداعية لدى مُديرات المدارس الثّانوية التي تُعدّ من أهم مراحل التعليم العام في إعداد الطالبة، وتقديم المقترحات التي تُعزّز من دور هذا النمط من القيادة في تنمية المهوبة لدى الطالبات.

مشكلة الدراسة:

في ظلّ المنافسة العالمية في التعليم، والتطورات العلمية والتقنية، والتوسّع الكبير في وسائل التواصل الاجتماعي بدت الحاجة مُلحةً لقيادات إبداعية تستطيع مسايرة الواقع، والانتقال بالطلبة إلى مستوياتٍ أرحب من التعليم، والمشاركة، والإبداع

، والتفوق.

وفي الوقت الذي تكتنف فيه وزارة التعليم جهودها في الرعاية التربوية والتعليمية الشاملة للطلاب الموهوبين، وتفعيل الأنشطة الهادفة إلى دعم الموهوبين، من خلال إيجاد بيئة تربوية تتيح إبراز قدراتهم، وتنمية إمكاناتهم ومواهبهم، وذلك ضمن استراتيجية الوزارة في الاستثمار في المواهب لتلبية متطلبات القطاعات الحيوية لصناعة المستقبل، ورفع مستوى جودة الأداء وتحسين المخرجات في القطاع التعليمي، تحقيقاً لمستهدفات رؤية المملكة (٢٠٣٠) في رعاية الموهوبين والمبدعين ودعمهم نحو التحول إلى مجتمع المعرفة والتنمية الاقتصادية المستدامة. (وزارة التعليم، ٢٠٢٢)

وانطلاقاً من تأكيد عديد من الدراسات على دور القيادة الإبداعية في رفع مستوى المخرجات التعليمي بشكل عام (العوين، ٢٠١٩)؛ وأنّ هناك علاقة إيجابية بين هذا النمط من القيادة وتنمية مواهب الطلاب بشكل خاص (الأزوري، ٢٠٢١)؛ كل ذلك أبرز بشكل جلي أهمية الكشف عن واقع القيادة الإبداعية في المدارس الثانوية التي تمثل مرحلة ما قبل التعليم الجامعي، وشيء الطالب للدخول في التخصص العلمي المناسب، في الوقت الذي بدأت فيه المملكة بعملية تطوير جذرية لهذه المرحلة تضمنت تخصيص مسارات علمية متنوعة، مما يستدعي معها التأكد من جاهزية القيادات المدرسية لهذا التغيير. ولا شك أنّ ممارسة القيادة الإبداعية أحد أهمّ مستلزمات هذا التغيير. وأنّ تعزيز هذا النمط القيادي سينعكس على الطالب الموهوب، ويحقق له عديداً من مُتطلّبات المهوبة وفرص تنميتها. وعليه يمكن بلورة مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

- ١- ما درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية بحفر الباطن للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلّمت؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول محاورها تُعزى إلى نوع المؤهل العلمي للمعلّمت (تربوي، غير تربوي)، وعدد سنوات الخدمة؟
- ٣- ما المقترحات التي تسهم في تعزيز دور القيادة الإبداعية لدى مديرات المدارس الثانوية بحفر الباطن في تنمية المهوبة لدى الطالبات؟

أهداف الدراسة:

١. الكشف عن درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديرات المدارس الثانوية بحفر الباطن من وجهة نظر المعلّمت.
٢. تحديد الفروق الإحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول محاورها تُعزى إلى نوع المؤهل العلمي للمعلّمت (تربوي، غير تربوي)، وعدد سنوات الخدمة؟
٣. الوصول إلى مقترحات تُسهم في تعزيز دور القيادة الإبداعية لدى مديرات المدارس الثانوية بحفر الباطن بما ينمي المهوبة لدى الطالبات.

أهمية الدراسة:

- تمتلك أهمية الدراسة في المبررات النظرية والتطبيقية الآتية:
١. تسهم الدراسة الحالية في إثراء المكتبة العربية في موضوع مهم يتعلّق بالكشف عن واقع القيادة الإبداعية لدى مديرات المدارس الثانوية بحفر الباطن.
 ٢. من المتوقّع أن تُقدّم الدراسة الحالية بعض التوصيات والمقترحات التي تفيّد في تطوير القيادات المدرسية والقيام بدورها في الإسهام في تحقيق رؤية (٢٠٣٠) التي تسعى إلى الارتقاء بالتعليم بشكل عام.

٣. من المأمول أن تتوصّل الدراسةُ الحالية إلى مقترحاتٍ تسهّم في تعزيزِ دورِ القيادةِ الإبداعيةِ لدى مُديراتِ المدارسِ الثّانويةِ بحفرِ الباطنِ في تنميةِ المهوبةِ لدى الطالبات، وقد تسهّلُ المهامَ أمامِ صانعي القرارِ في وزارةِ التعليمِ السعودية فيما يتعلّقُ بتطويرِ القياداتِ المدرسيةِ.

حدودُ الدراسة:

التزمتُ الدراسةُ الحالية بالحدودِ الآتية:

١. الحدودُ الموضوعية: اقتصرَت الدراسةُ على دراسةِ أبعادِ القيادةِ الإبداعيةِ في خمسةِ أبعادٍ هي: الحساسية للمشكلات، والمثابرة، والمرونة، والأصالة، والطلاقة.
٢. الحدودُ البشرية: اقتصرَت الدراسةُ على عينةٍ ممثّلةٍ من المعلّّمتِ في المدارسِ الثّانويةِ الحكوميةِ بمحافظة حفرِ الباطن.
٣. الحدودُ الزمنية: طُبقت أدواتُ الدراسة خلال الفصلِ الدراسي الثاني (١٤٤٣-٢٠٢٢).

مُصطلحاتُ الدراسة:

تُعرفُ القيادةُ أنّها " توجيه سلوكِ الأفراد وتنسيق جهودهم وموازنة دوافعهم ورغباتهم بغيةِ الوصولِ بالجماعةِ إلى تحقيقِ أهدافِ المنظمةِ بكفاءةٍ عالية، ويكون ذلك من خلال انقياد العاملين عن رغبةٍ وطوعيةٍ للرئيسِ الإداري، وذلك لما يتمنّعُ به هذا الرئيسُ من إمكانياتٍ مُتميّزةٍ وظروفٍ تؤهّلانه للتأثيرِ في أعضاءِ الجماعة" (العدوان، ٢٠١٦، ص٥٦).

وتُعرفُ القيادةُ الإبداعيةُ أنّها "الجهودُ المبذولةُ للتأثيرِ على سلوكِ الأفراد من أجل الوصولِ إلى أهدافِ المؤسسةِ باعتبارِ أنّ القيادةَ هنا تعتبرُ النشاطَ الإيجابي الذي يقومُ به شخصٌ ما في مجالِ الإشرافِ الإداري على الآخرين؛ لتحقيقِ غرضٍ ما باستخدامِ وسيلةِ التأثيرِ، كما يُعبّرُ عنها بقدرةِ القائدِ على استخدامِ ما لديه من أنواعِ السلطةِ أو القوةِ أو المهارةِ التي تمكّنُ من التأثيرِ على مرؤوسيه، وكسبِ ثقتهم لتحقيقِ الأهدافِ المحدّدة" (نجم، ٢٠١٢، ص١٩).

ويعرّفُ الباحثان القيادةَ الإبداعيةَ إجرائياً أنّها: مدى قدرةِ القائدةِ في التأثيرِ على المعلّّمتِ؛ لاستحداثِ تغييراتٍ تتلاءمُ مع مُتطلّباتِ طالباتِ المدارسِ الثّانويةِ وإمكانياتهن، من خلال: الحساسية للمشكلات، والمثابرة، والمرونة، والأصالة، والطلاقة. المهوبة: من أكثرِ التعريفاتِ شيوعاً للمهوبة، تعريفِ مكتبِ التربيةِ الأمريكي، الذي يتبنّاه التشريعُ الفدرالي للأفرادِ المهوبين في الولاياتِ المتحدةِ عام (١٩٧١م) الذي يقول أنّ الأطفالَ المهوبين أو المتميزين هم الذين يتمُّ التعرفُ إليهم من قِبَلِ أشخاصٍ مؤهّلين مهنيّاً، ويظهرون مستوى عالياً من الأداءِ المتميّزِ، ولا يلي المنهجُ المدرسي العادي احتياجاتهم، وهم بحاجة إلى برنامجِ تربوي متميّزٍ من حيث المنهج والأسلوب. (Heller and Monks, 1993)

ويُقصدُ بتنميةِ المهوبةِ في هذهِ الدراسة: هي قيامُ القائمِ على القيادةِ ببذلِ الجهودِ وتسخيرِ الإمكانياتِ لصقلِ المهوبةِ وتطويرها لدى طالباتِ المدارسِ الثّانويةِ بحفرِ الباطنِ، من خلال التغييرِ واستحداثِ أساليبٍ جديدةٍ ومتطورةٍ تتلاءمُ مع الرؤى والتطلّعاتِ الحديثة، لتلبيّ احتياجاتِ الفردِ والمجتمعِ.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

بحسب طبيعة الدراسة الحالية، فإنّ المنهج الملائم لها هو المنهج الوصفي بأسلوبه (المسحي).

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلّّات المدارس الثانوية الحكومية بحفر الباطن، والبالغ عددهن (1510) معلّّمة (البيانات المفتوحة، ٢٠٢١)، وتكوّنت عيّنة الدراسة من (305) معلّّمة تمّ اختيارهنّ بالطريقة العشوائية البسيطة من المدارس الثانوية الحكومية بحفر الباطن، تُمثّل ما نسبته (20%) من إجمالي مجتمع الدراسة خلال الفصل الدراسي الثّاني (2022-1443).

وصف خصائص عيّنة الدراسة:

المؤهل العلمي:

الجدول ١

توزيع أفراد الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	العدد	فئات المتغير
94.8	289	تربوي
5.2	16	غير تربوي
100%	305	المجموع

عدد سنوات الخدمة:

الجدول ٢

توزيع أفراد الدراسة حسب سنوات الخدمة

النسبة المئوية %	العدد	فئات المتغير
14.1	43	من 1 إلى أقل من 5 سنوات
58.7	179	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
27.2	83	10 سنوات فأكثر
100%	305	المجموع

أداة الدراسة:

اعتمد الباحثان في هذه الدراسة الاستبانة أداة لجمع بياناتها، حيث تُعدّ الأكثر ملاءمةً لتحقيق أهداف الدراسة، وقد تمّ بناؤها بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، واشتملت على محورين رئيسيين، هما:
المحور الأول: درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية للقيادة الإبداعية وتكوّن من (٢١) فقرةً موزّعة على خمسة أبعاد تكشف عن مجموعة ممارسات تمثّل القيادة الإبداعية.

المحور الثاني: مقترحات تسهم في تعزيز دور القيادة الإبداعية لدى مديرات المدارس الثانوية بحفر الباطن في تنمية الموهبة لدى الطالبات، وتكون من (٨) فقرات.

صدق الاستبانة وثباتها:

الصدق الظاهري:

بعد تحديد الأبعاد التي تكشف درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديرات المدارس الثانوية بحفر الباطن، قام الباحثان بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكّمين بلغ عددهم (٩) للاسترشاد بأرائهم حول فقرات الاستبانة ومدى انتمائها

لموضوعها، ومدى شمولها لجوانب القيادة الإبداعية، إضافة إلى سلامة اللغة والصياغة للفقرات. وقد أبدى المحكّمون تجاوبًا كبيرًا، بتقديم التوجيهات والآراء التي كان لها أثرٌ واضحٌ على الصورة النهائية للأداة، إذ قام الباحثان في ضوء ملاحظات المحكّمين بالتعديلات اللازمة التي أخرجت الاستبانة في صورتها النهائية.

صدق الاتساق الداخلي:

بعد التأكّد من الصدق الظاهري لأداة الدّراسة قام الباحثان بتطبيقها على عينةٍ استطلاعيةٍ عددها (٢٥) معلمة، وللتأكّد من صدق الاتساق الداخلي تمّ حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، ويوضّح ذلك ما جاء في الجداول التالية:

جدول ٣

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول لأداة الدراسة.

البعد الأول: الحساسية للمشكلات		البعد الثاني: المتابعة		البعد الثالث: المرونة		البعد الرابع: الطلاقة		البعد الخامس: الأصالة	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	٠,٨٠٢**	١	٠,٨٢٧**	١	٠,٨٧٧**	١	٠,٧٦٧**	١	٠,٧٣٩**
2	٠,٨٠١**	٢	٠,٨١٥**	٢	٠,٨٢٨**	٢	٠,٨١٤**	٢	٠,٧٧٩**
3	٠,٨٢٥**	٣	٠,٨٦٢**	٣	٠,٨٨٤**	٣	٠,٨٨٧**	٣	٠,٧٥٦**
4	٠,٨٣٥**	٤	٠,٨٧١**	٤	٠,٨٦٣**	٤	٠,٨٩١**	٤	٠,٧٥٥**
5	٠,٧٦٩**								

** دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

يتّضح من جدول (٣) أنّ جميع العبارات دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، ممّا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشّرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

جدول ٤

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني لأداة الدراسة

رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٨٤٨**
٢	٠,٨٨٣**
٣	٠,٨٣٨**
٤	٠,٥٤٥**
٥	٠,٧٦٣**
٦	٠,٨١٧**
٧	٠,٨٢٨**
٨	٠,٨٨٤**

** دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

يتّضح من جدول (٤) أنّ جميع العبارات دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، ممّا يُعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشّرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

ثبات الاستبانة:

بالنسبة لدلالات الثبات للمقياس قام الباحثان بالتأكّد منه بطريقة الاتساق الداخلي، حيث تمّ تقدير معامل الثبات

لكل بُعْدٍ من أبعادِ المقياس وللمقياس ككل باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، كما يظهرُ في جدول (٥).

الجدول ٥

تقيم معاملات الثبات ألفا لمُحاور الدراسة

المحاور	عدد الفقرات	معامل الثبات
درجة ممارسة مُديرات المدارس الثانوية بحفر الباطن للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمات؟	٢١	٠,٩٨٦
مُقترحات تعزيز دور القيادة الإبداعية في تنمية المهوبة لدى الطالبات	٨	٠,٩٧٠
الكلي	٢٩	٠,٩٨٩

يوضّحُ جدولُ (٥) أنّ أداة الدراسة تتمتّع بثباتٍ مقبولٍ إحصائيًا، حيث جاء الثباتُ العام للدراسة (٠,٩٨٩) في حين تراوحت معاملاتُ ثبات أداة الدراسة بين (٠,٩٨٦ ، ٠,٩٧٠) وهي معاملاتُ ثبات مرتفعة يمكن الوثوقُ بها في تطبيق أداة الدراسة.

تحليلُ الإحصاء الوصفي للبيانات:

فيما يلي عرض لما سيكون عليه التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات، وهي قيمةُ المتوسطات الحسابية المعتمدة لتفسير النتائج لكل محور من محاور الدراسة التي جاءت في الاستبانة.

الجدول ٦

تدرج مقياس ليكرت الخماسي

المحور الأول	منخفضة جدًا	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدًا
درجة الممارسة	١,٨٠-١	٢,٦٠-١,٨١	٣,٤٠-٢,٦١	٤,٢٠-٣,٤٠	٥-٤,٢١
المحور الثاني	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المقترحات	١,٨٠-١	٢,٦٠-١,٨١	٣,٤٠-٢,٦١	٤,٢٠-٣,٤٠	٥-٤,٢١

نتائج الدراسة وتفسيرها

إجابة السّؤال الأول: ما درجّة ممارسة مُديرات المدارس الثّانوية بحفر الباطن للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلّّات؟ للإجابة عن ذلك تمّ استخدام المتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعيارية التي تقيس درجة ممارسة مُديرات المدارس الثّانوية بحفر الباطن للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلّّات، وتمّ عرضُ النتائج كما في جدول (٧) على النحو الآتي:

جدول ٧

المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة المديرات للقيادة الإبداعية.

م	أبعاد القيادة الإبداعية	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة اللفظية
١	الحساسية للمشكلات	١	٤,٥٩	٠,٧١	عالية جدًّا
٢	المثابرة	٥	٤,٥٨	٠,٧٢	عالية جدًّا
٣	المرونة	٤	٤,٥٨	٠,٧١	عالية جدًّا
٤	الطلاقة	٣	٤,٥٨	٠,٧٠	عالية جدًّا
٥	الأصالة	٢	٤,٥٨	٠,٦٩	عالية جدًّا
	متوسّط القيادة الإبداعية ككل		٤,٥٨	٠,٧١	عالية جدًّا

يتّضح من جدول (٧) أنّ درجّة ممارسة مُديرات المدارس الثّانوية بحفر الباطن للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلّّات قد جاء بدرجةٍ عالية جدًّا، حيث بلغ المتوسّط الحسابي (٤,٥٨)، وانحراف معياري (٠,٧١)، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أنّ هناك إدراكًا لأهمية القيادة الإبداعية وممارستها من قبل القيادات المدرسية، الأمر الذي انعكس إيجابًا على ممارساتهن الإدارية. كما قد يُعزى ذلك إلى اهتمام وزارة التعليم بالقيادات المدرسية وتأهيلهم بالشكل الذي يتوافق مع رؤية المملكة (٢٠٣٠) والتي تتطلّب مزيدًا من الرعاية بالتعليم والبيئة المدرسية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة آل حسين (٢٠١٨) التي توصّلت إلى أنّ عينة الدراسة وافقن بدرجةٍ عالية على درجة ممارسة قائدات مدارس المرحلة الابتدائية في محافظة حوطة بني تميم لجميع عمليات القيادة الإبداعية، ودراسة الرشيد (٢٠١٥) التي توصّلت إلى أنّ مستوى ممارسة مديرات المدارس الثّانوية في مدينة حائل لمهارات القيادة الإبداعية بشكل عام جاء ضمن مستوى الممارسة العالية، ودراسة القحطاني (٢٠١٢) التي توصّلت إلى أنّ إجابات المديرات والمشرفات على العبارات الخاصة بواقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى مُديرات المدارس الثّانوية بمدينة الرياض جاءت بدرجةٍ عالية ودراسة الأزوري (٢٠٢١) التي توصّلت إلى أنّ درجة ممارسة مُديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهنّ في تنمية المهوبة كانت "عالية"، في حين تختلف مع دراسة الدجاوي (٢٠١٩) التي توصّلت إلى أنّ هناك ممارسات نادرة يتمّ تطبيقها بمدارس التعليم الاساسي بالفيوم لتنمية المهوبين.

كما يتّضح من جدول (٧) أنّ درجّة ممارسة القيادة الإبداعية على مستوى الأبعاد، جاءت جميعها بمستوى "عالية جدًّا". وفيما يلي النتائج مُفصّلة لكل بُعدٍ من أبعادها.

أولاً: بُعد الحساسية للمشكلات:

لمعرفة درجة ممارسة المديرات للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلّّات في بُعد (الحساسية للمشكلات)؛ تمّ استخدام المتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتمّ عرضُ النتائج كما في جدول (٨) على النحو الآتي:

جدول ٨

المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة المديرات للقيادة الإبداعية لبعْد (الحساسية للمشكلات)

م	الحساسية للمشكلات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	الدلالة اللفظية
١	التنبؤ بالمشكلة قبل حدوثها.	٤,٥٨	٠,٧٩	٣	عالية جداً
٢	تدرك أبعاد المشكلة بوضوح تام.	٤,٦١	٠,٧٦	٢	عالية جداً
٣	تحلل المشكلة من كافة جوانبها.	٤,٥٨	٠,٨٥	٤	عالية جداً
٤	تطرح حلولاً متعددة بطرق متنوعة.	٤,٦٢	٠,٧٦	١	عالية جداً
٥	تشارك العاملين والمستفيدين في إدراك المشكلة.	٤,٥٧	٠,٨٠	٥	عالية جداً
متوسط بُعد الحساسية للمشكلات ككل		٤,٥٩	٠,٧١	عالية جداً	

يتّضح من جدول (٨) أنّ درجة ممارسة القيادة الإبداعية لبعْد (الحساسية للمشكلات)، قد جاء بدرجة عالية جداً حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٥٩)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧١)، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى إدراك مُديرات المدارس الثّانوية لأهمية معالجة المشكلات قبل حدوثها، فضلاً لإدراكهنّ العواقب المترتبة على حدوث المشاكل وتبعاتها. أمّا درجة ممارستهنّ للقيادة الإبداعية لبعْد (الحساسية للمشكلات) على مستوى الفقرات، فإنّه يتّضح من جدول (٨) الآتي:

١. حصلت الفقرة (٤) التي تنصّ على "تطرح حلولاً متعدّدة بطرق مُتنوّعة" على أعلى درجة بمتوسّط حسابي بلغ (٤,٦٢)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧٦). وقد تُعزى هذه النتيجة إلى امتلاك مُديرات المدارس مهارات حل المشكلات، وذلك من خلال طرح عديدٍ من البدائل بما يتناسب مع طبيعة المشكلات التي قد تحدث، فضلاً عن ترك مساحة كبيرة من الخيارات المتمثّلة في تفعيل المشاركة في معالجة المشكلات.

٢. حصلت الفقرة (٥) التي تنصّ على "تشارك العاملين والمستفيدين في إدراك المشكلة" على أدنى درجة بمتوسّط حسابي بلغ (٤,٥٧)، وانحراف معياري بلغ (٠,٨٠). ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى إيمان مُديرات المدارس بأهمية مشاركة المعلّّمات بتشخيص المشاكل التي تواجهها المدرسة، والعمل على وجود حلول لهذه المشكلات بمشاركة الجميع، وجاءت هذه الفقرة بالرغم من حصولها على درجة إسهام عالية، في نهاية الترتيب نظراً لوجود أولوية في مُمارسات المديرات تجاه حساسية المشكلات.

ثانياً: بُعد المتابعة:

لمعرفة درجة ممارسة المديرات للقيادة الإبداعية لبعْد (المتابعة)؛ تمّ استخدام المتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعيارية وتمّ عرض النتائج كما في جدول (٩) على النحو الآتي:

جدول ٩

المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة المديرات للقيادة الإبداعية لبعْد (المتابعة)

م	المتابعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	الدلالة اللفظية
١	القدرة على تحمل ضغوط العمل.	٤,٦٠	٠,٧٧	٢	عالية جداً
٢	تواصل العمل لمدة طويلة للوصول لحلول مناسبة.	٤,٥٧	٠,٨٠	٣	عالية جداً
٣	تمتلك القدرة على تحقيق أهداف العمل.	٤,٦١	٠,٧٤	١	عالية جداً
٤	تتحمل مسؤولية نتائج فريق العمل.	٤,٥٦	٠,٨٠	٤	عالية جداً
متوسط بعد المتابعة ككل		٤,٥٨	٠,٧٢	عالية جداً	

يتّضح من جدول (٩) أنّ درجة ممارسة مديرات المدارس الثّانوية بحفر الباطن للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلّّمات لبعْد (المتابعة) قد جاء بدرجة عالية جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٥٨)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧٢)، ويعزو

الباحثان هذه النتيجة إلى إيمان مُديرات المدارس الثانويّة بالرسالة التي يؤدّيها، الأمر الذي يدفعهنّ لتحمل كلّ الضغوط مع التفاني في إنجاز المهام، وتقدير المسؤولية. أمّا درجّة ممارستهنّ للقيادة الإبداعية على مستوى الفقرات لهذا البعد فإنّه يتضح من جدول (٩) الآتي:

١. حصلت الفقرة (٣) التي تنصّ على "تمتلك القدرة على تحقيق أهداف العمل" على أعلى درجة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٦١)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٧٤)، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أنّ مُديرات المدارس الثانويّة يجعلن تحقيق الأهداف المرسومة نصب أعينهن، كما أنّ ذلك هو الغاية التي وُجدت من أجلها النظام التعليمي.
٢. حصلت الفقرة (٤) التي تنصّ على "تتحمل مسؤولية نتائج فريق العمل" على أدنى درجة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٥٦)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٨٠)، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى إدراك مُديرات المدارس لمهامهن القيادية إضافة إلى أهنّ المسؤوليات المباشرة عن مرؤوساتهنّ أمام رئيساتهنّ.

ثالثاً: بعد المرونة

لمعرفة درجة ممارسة مُديرات المدارس الثانويّة بحفر الباطن للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلّمت البعد المرونة؛ تمّ استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتمّ عرض النتائج كما في جدول (١٠) على النحو الآتي:

جدول ١٠

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة المديرات للقيادة لبعده المرونة

م	المرونة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	الدلالة اللفظية
١	تقبل الاختلاف في وجهات النظر حول طرق أداء الأعمال.	٤,٦٠	٠,٧٥	٢	عالية جداً
٢	تشرك العاملين في النقاش حول الآراء والحلول المقترحة والمبتكرة.	٤,٦١	٠,٧٢	١	عالية جداً
٣	تستفيد من ملاحظات الموجهة وأخذها في الاعتبار.	٤,٥٧	٠,٧٦	٣	عالية جداً
٤	تمتلك القدرة على التكيف مع طبيعة المواقف المختلفة.	٤,٥٤	٠,٨٦	٤	عالية جداً
متوسط بُعد المرونة ككل		٤,٥٨	٠,٧١	عالية جداً	

يتضح من الجدول أعلاه أنّ درجة ممارسة مُديرات المدارس الثانويّة بحفر الباطن للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلّمت البعد المرونة) قد جاء بدرجة عالية جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٥٨)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٧١)، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى الصفات القيادية التي تمتلكها مُديرات المدارس الثانويّة، وسعة البال التي يتحلين بها نتيجة الخبرة الطويلة في مزاولة مهنة التعليم. أمّا درجة ممارستهنّ للقيادة الإبداعية على مستوى الفقرات لهذا البعد فإنه يتضح من الجدول (١٠) الآتي:

١. حصلت الفقرة (٢) التي تنصّ على "تشرك العاملين في النقاش حول الآراء والحلول المقترحة والمبتكرة" على أعلى درجة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٦١)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٧٢)، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى درجة امتلاك مُديرات المدارس الثانويّة لنمط القيادة التشاركي، والعمل بروح الفريق الواحد، إضافة إلى امتلاك خبرة إلى خبراتهنّ من خلال الاستفادة من آراء الأخريات.

٢. حصلت الفقرة (٤) التي تنصّ على "تمتلك القدرة على التكيف مع طبيعة المواقف المختلفة" على أدنى درجة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٥٤)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٨٦)، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى امتلاك مُديرات المدارس لمهارات

القيادة الموقفية التي تحيّم عليهن اتّخاذ إجراءات قيادية بحسب طبيعة الموقف، الأمر الذي يخولهنّ التعامل الإيجابي مع المواقف القيادية المختلفة.

رابعاً: بُعدُ الطلاقة:

لمعرفة درجة ممارسة مُديرات المدارس الثّانوية بحفر الباطن للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلّمت لُبُعد (الطلاقة)؛ تمّ استخدامُ المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتمّ عرضُ النتائج كما في جدول (١١) على النحو الآتي:

جدول ١١

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة المديرات للقيادة الإبداعية لبُعد (الطلاقة)

م	الطلاقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	الدلالة اللفظية
١	تمتلك القدرة على اقتراح الحلول المناسبة لمواجهة المشاكل.	٤,٥٨	٠,٧٧	٣	عالية جداً
٢	تمتلك القدرة على توظيف أكبر قدرٍ ممكن من الألفاظ لتوضيح فكرةٍ معينة.	٤,٥٨	٠,٧٧	٤	عالية جداً
٣	تضع بدائل عدة للحلول المقترحة.	٤,٦٠	٠,٧٥	١	عالية جداً
٤	تمتلك سرعة البديهة في التعامل مع الظروف المعقّدة.	٤,٥٩	٠,٧٤	٢	عالية جداً
متوسط بعد الطلاقة ككل		٤,٥٨	٠,٧٠	عالية جداً	

يتّضح من الجدول أنّ درجة ممارسة مديرات المدارس الثّانوية بحفر الباطن للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلّمت لبُعد (الطلاقة) قد جاء بدرجةٍ عاليةٍ جداً، حيث بلغ المتوسطُ الحسابي (٤,٥٨)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧٠)، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى امتلاك مُديرات المدارس لمهارات الذكاء العاطفي، وقدّرتن على احتواء المواقف القيادية عاطفياً. أمّا درجة ممارستهن للقيادة الإبداعية على مستوى الفقرات لهذا البعد فإنّه يتّضح من الجدول (١١) الآتي:

١. حصلت الفقرة (٣) التي تنصُّ على "تضع بدائل عدة للحلول المقترحة" على أعلى درجة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٦٠)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧٥). ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى إدراك مُديرات المدارس الثّانوية لأهمية القيادة الديمقراطية والأوتوقراطية بالوقت نفسه وذلك من خلال طرح الحلول، ثمّ الطلب من المرؤوسات اختيار الحل المقترح المناسب.
٢. حصلت الفقرة (٢) التي تنصُّ على "تمتلك القدرة على توظيف أكبر قدرٍ ممكن من الألفاظ لتوضيح فكرةٍ معينة" على أدنى درجة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٥٨)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧٧).

خامساً: بُعدُ الأصالة:

لمعرفة درجة ممارسة مُديرات المدارس الثّانوية بحفر الباطن للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلّمت لبُعد (الأصالة)، تمّ استخدامُ المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتمّ عرضُ النتائج كما في جدول (١٢) على النحو الآتي:

جدول ١٢

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة المديرات للقيادة الإبداعية لبُعد (الأصالة)

م	الأصالة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	الدلالة اللفظية
١	تبحث باستمرار عن الأفكار الجديدة والإبداعات.	٤,٦٠	٠,٦٩	١	عالية جداً
٢	تمتلك قدرةً على إقناع الآخرين في أثناء التعامل معهم بأفكارٍ جديدة.	٤,٥٩	٠,٧٣	٢	عالية جداً
٣	تُنجز ما يُسندُ إليها من أعمال بأسلوبٍ مبتكرٍ ومتحدّد.	٤,٥٦	٠,٧٩	٤	عالية جداً
٤	تميل للأعمال التي فيها تحدٍ لقدراتها وإمكاناتها.	٤,٥٨	٠,٧٧	٣	عالية جداً
متوسط بعد الأصالة ككل		٤,٥٨	٠,٦٩	عالية جداً	

يَتَضَحُّ من جدول (١٢) درجةُ ممارسةِ مديراتِ المدارسِ الثانويّةِ بحفرِ الباطنِ للقيادةِ الإبداعيةِ من وجهةِ نظرِ المعلّّمتِ لبُعْدِ (الأصالة) قد جاءَ بدرجةٍ عاليةٍ جدًّا، حيثُ بلغَ المتوسّطُ الحسابي (٤,٥٨)، وبانحرافٍ معياري بلغ (٠,٦٩). ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى تطويرِ مُديراتِ المدارسِ لذواتهنَّ ذاتيًّا أو من خلالِ القنواتِ الرسمية مثل: برامجِ التدريبِ والتأهيلِ، أو الالتحاقِ ببرامجِ الدراساتِ العليا. أمّا درجةُ ممارستهنَّ للقيادةِ الإبداعيةِ على مستوى الفُقراتِ في هذا البُعْدِ فإنّه يَتَضَحُّ من جدول (١٢) الآتي:

١. حصلتِ الفِقرةُ (١) التي تنصُّ على "تبحثُ باستمرارٍ عن الأفكارِ الجديدةِ والإبداعاتِ" على أعلى درجةٍ بمتوسّطٍ حسابي بلغ (٤,٦٠)، وبانحرافٍ معياري بلغ (٠,٦٩).
٢. حصلتِ الفِقرةُ (٣) التي تنصُّ على "تُنجزُ ما يُسندُ إليها من أعمالٍ بأسلوبٍ مُبتكِرٍ ومُتجدِّدٍ" على أدنى درجةٍ بمتوسّطٍ حسابي بلغ (٤,٥٦)، وبانحرافٍ معياري بلغ (٠,٧٩).

إجابةُ السُّؤالِ الثَّاني: هل توجد فروقٌ ذات دلالةٍ إحصائيةٍ عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0,05$) بين متوسّطاتِ درجاتِ أفرادِ عينةِ الدراسةِ حولِ محاورِ أداةِ الدراسةِ تُعزى إلى نوعِ المؤهَّلِ العلميِّ للمعلّّمتِ (تربوي، غير تربوي) وعددِ سنواتِ الخدمةِ؟
أولاً: نوعُ المؤهَّلِ العلميِّ:

لتعرُّفِ ما إذا كانت هناك فروقٌ ذات دلالةٍ إحصائيةٍ بين متوسّطاتِ إجاباتِ أفرادِ عينةِ الدراسةِ حولِ درجةِ مُمارسةِ مُديراتِ المدارسِ الثانويّةِ بحفرِ الباطنِ للقيادةِ الإبداعيةِ تبعًا لنوعِ المؤهَّلِ العلميِّ؛ قامَ الباحثان باستخدامِ اختبارِ "Independent Samples Test" لتوضيحِ فروقِ الدلالةِ الإحصائيةِ بين متوسّطِ إجاباتِ أفرادِ عينةِ الدراسةِ تُعزى لاختلافِ نوعِ المؤهَّلِ العلميِّ كما يوضِّحُها جدولُ (١٣) الآتي:

جدول ١٣

نتائج اختبار "Independent Samples Test" للفروق بين إجابات أفراد الدراسة تبعًا لاختلاف نوع المؤهَّل العلمي

الخور	نوع المؤهَّل العلمي	العدد	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة الاحصائي
درجة ممارسة مديرات المدارس الثانويّة بحفر الباطن للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلّّمت	تربوي	٢٤٩	٤,٦٤	٠,٥٩	٧,٠٤٥	**٠,٠٠٠
	غير تربوي	١٦	٣,٤٩	١,٢		

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

يَتَضَحُّ من الجدول أعلاه وجودُ فروقٍ ذات دلالةٍ إحصائيةٍ عند مستوى (٠,٠٥) لمتوسّطاتِ إجاباتِ أفرادِ عينةِ الدراسةِ حولِ درجةِ مُمارسةِ مُديراتِ المدارسِ الثانويّةِ بحفرِ الباطنِ للقيادةِ الإبداعيةِ من وجهةِ نظرِ المعلّّمتِ باختلافِ مُتغيّرِ نوعِ المؤهَّلِ العلميِّ، حيثُ كانت قيمةُ ت (٧,٠٤٥) وهي قيمةُ دالةٍ إحصائيةٍ عند مستوى (٠,٠١)، وتبين من خلالِ المتوسّطاتِ الحسابيةِ أنّ الفروقَ كانت لصالحِ مَنْ كان مؤهَّلُهْنَّ العلميِّ تربويًّا، أي أنّ مَنْ كان مؤهَّلُهْنَّ العلميِّ تربويًّا كنَّ أكثرَ وعيًّا بدرجةِ مُمارسةِ المديراتِ للقيادةِ الإبداعيةِ، وقد يرجعُ ذلك إلى المعارفِ والمهاراتِ التربويةِ التي تلقينها في أثناءِ إعدادهنَّ التربوي في المرحلةِ الجامعيةِ الأولى.

ثانيًا: سنواتُ الخدمةِ:

لتعرُّفِ ما إذا كانت هناك فروقٌ ذات دلالةٍ إحصائيةٍ بين متوسّطاتِ إجاباتِ أفرادِ عينةِ الدراسةِ حولِ درجةِ مُمارسةِ مُديراتِ المدارسِ الثانويّةِ بحفرِ الباطنِ للقيادةِ الإبداعيةِ تبعًا لمتغيّرِ سنواتِ الخدمةِ؛ قامَ الباحثان باستخدامِ اختبارِ "One

"Way Anova لتوضيح فروق الدلالة الإحصائية بين متوسّط إجابات أفراد العينة كما يوضّحها جدول (١٤) الآتي:

جدول ١٤

نتائج اختبار "One Way Anova" للفروق بين إجابات أفراد الدراسة تبعاً لاختلاف سنوات الخدمة.

مستوى المعنوية	F قيمة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
		٠,٣٥٠	٢	٠,٧٠٠	بين المجموعات
٠,٤٧٧	٠,٧٤٢	٠,٤٧٢	٣٠٢	١٤٢,٥٠٧	داخل المجموعات
			٣٠٤	١٤٣,٢٠٧	الكلية

يتّضح من جدول (١٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لمتوسّطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة المديرات للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلّمت باختلف مُتغيّر سنوات الخدمة، حيث كانت قيمة ت (٠,٧٤٢) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥). ويعزو الباحثان ذلك إلى أنّ جميع المديرات يعملن في البيئة التنظيمية نفسها، ونفس المناخ القيادي، ويتلقين التوجيهات القيادية من الوحدة نفسها.

إجابة السّؤال الثالث: ما المقترحات التي تسهم في تعزيز دور القيادة الإبداعية لدى مُديرات المدارس الثّانوية بحفر الباطن بما ينمي المهوبة لدى الطالبات؟

للإجابة عن هذا السّؤال تمّ استخدام المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات (تقديرات) العينة لمعرفة المقترحات التي تسهم في تعزيز دور القيادة الإبداعية لدى المديرات في تنمية المهوبة لدى الطالبات، والجدول (١٥) الآتي يوضح النتائج:

جدول ١٥

المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة للمقترحات التي تسهم في تعزيز دور القيادة الإبداعية لدى المديرات في تنمية المهوبة لدى الطالبات.

م	المقترحات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الدلالة اللفظية
١	تشجيع المديرات الطالبات الموهوبات على الاشتراك في المسابقات المحلية.	٤,٥٩	٠,٧٨	٢ موافقة بشدة
٢	تخصيص المديرات ميزانية للأنشطة الداعمة لتبني المهوبة وتنميتها لدى الطالبات.	٤,٥٧	٠,٨٠	٤ موافقة بشدة
٣	تدريب المديرات على سبل دعم المهوبة وتطويرها وتنميتها لدى الطالبات.	٤,٦٠	٠,٧٥	١ موافقة بشدة
٤	تصميم المديرات برامج لتطوير أساليب تنمية المهوبة لدى الطالبات على مستوى الإدارات.	٤,٥٥	٠,٨٣	٦ موافقة بشدة
٥	اختيار القيادات المؤهّلة لتنمية المهوبة لدى الطالبات والبحث عنها وتطويرها.	٤,٥٧	٠,٨٠	٤ موافقة بشدة
٦	تضمين مقررات القيادة الإبداعية وتنمية المواهب في الكليات التربوية بجامعة المملكة.	٤,٥٦	٠,٧٩	٥ موافقة بشدة
٧	توظيف المديرات للخبرات الخارجية في تنمية المهوبة لدى الطالبات.	٤,٥٥	٠,٨٣	٦ موافقة بشدة
٨	تشجيع المديرات المعلّمت على إدخال مهارات التفكير العليا ضمن خطة التدريس للطالبات الموهوبات.	٤,٥٧	٠,٧٩	٣ موافقة بشدة
	متوسّط المقترحات ككل	٤,٥٩	٠,٧١	موافقة بشدة

يتّضح من جدول (١٥) أنّ درجة الموافقة على المقترحات التي تسهم في تعزيز دور القيادة الإبداعية لدى المديرات في تنمية المهوبة قد جاءت بدرجة موافقة بشدة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٥٩)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧١). ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى إدراك معلّمت المدارس الثّانوية لأهمية هذه المقترحات، وإيمانن بأهمية تنمية المهوبة لدى طالباتهن.

- أما درجّة الموافقةِ على هذ المقترحاتِ على مستوى الفقرات، فيتضح من جدول (١٥) الآتي:
١. حصل المقترحُ (٣) الذي نصَّ على "تدريب المديرات على سُبُل دعم الموهبة وتطويرها وتنميتها لدى الطالبات" على أعلى درجة موافقة بمتوسطٍ حسابي بلغ (٤,٦٠)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٧٥). وقد تُعزى هذه النتيجة إلى إدراك معلّّات المدارس الثّانوية لأهمية تدريب المديرات على هذا الجانب المهم والحيوي، الأمر الذي سيجنين ثماره على المدى الطويل، من خلال الاستثمار في رأس المال البشري المتمثّل في الطالبات، وتنمية مواهبهنّ.
 ٢. حصل المقترح (٧) الذي نصَّ على "توظيف المديرات للخبرات الخارجية في تنمية الموهبة لدى الطالبات" على أدنى درجة موافقة بمتوسطٍ حسابي بلغ (٤,٥٥)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٨٣). ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أنّ المعلّّات يرين أنّ المديرات يستفدن من الخبرات الخارجية، ومن خبرات بعضهن البعض، إلا أنّ هذا المقترح أتى في نهاية الترتيب، وذلك لأهمية المقترحات الأخرى.

خلاصةُ نتائجِ الدراسةِ وتوصياتُها ومقرّحاتُها:

أولاً - خلاصةُ النتائج:

توصّلتِ الدراسةُ الحاليةُ إلى النتائجِ الآتية:

1. جاءت درجةُ ممارسةِ مديراتِ المدارسِ الثانويّةِ بحُجرِ الباطنِ للقيادةِ الإبداعيةِ من وجهةِ نظرِ المعلّمتِ بدرجةٍ "عاليةٍ جدًّا"، حيثُ بلغَ المتوسطُ الحسابي (٤,٥٨)، وبانحرافٍ معياري (٠,٧١)، كما أنّ درجةَ ممارستهنَّ للقيادةِ الإبداعيةِ على مستوى الأبعادِ جاءَ بدرجةٍ "عاليةٍ جدًّا" لكلِّ بُعدٍ.
2. وجودُ فروقٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائيةٍ عندَ مستوى (0.05 ≤ a) لمتوسّطاتِ إجاباتِ أفرادِ عينةِ الدراسةِ حولَ درجةِ ممارسةِ المديراتِ للقيادةِ الإبداعيةِ باختلافِ مُتغيّرِ نوعِ المؤهّلِ العلمي، وذلكِ لصالحِ المؤهّلِ العلميِ التربوي.
3. عدمُ وجودِ فروقٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائيةٍ عندَ مستوى (0.05 ≤ a) لمتوسّطاتِ إجاباتِ أفرادِ العينةِ حولَ درجةِ ممارسةِ المديراتِ للقيادةِ الإبداعيةِ باختلافِ مُتغيّرِ سنواتِ الخدمةِ.
4. جاءت درجةُ الموافقةِ على المقرّحاتِ التي تسهّمُ في تعزيزِ دورِ القيادةِ الإبداعيةِ في تنميةِ الموهبةِ لدى الطالباتِ بدرجةٍ "موافقةٍ بشدةٍ"، حيثُ بلغَ المتوسطُ الحسابي (٤,٥٩)، وبانحرافٍ معياري بلغ (٠,٧١).

ثانيًا - التوصيات:

1. الحفاظُ على مستوى مديراتِ المدارسِ الثانويّةِ المرتفعِ في القيادةِ الإبداعيةِ من خلالِ برامجِ التطويرِ والتدريبِ، وتحفيزهنَّ بما يضمنُ الاستمراريةَ والتقدّمَ.
2. توظيفُ امتلاكِ مديراتِ المدارسِ الثانويّةِ لمهاراتِ القيادةِ الإبداعيةِ في اكتشافِ مواهبِ الطالباتِ وإبداعهنَّ، من خلالِ التخطيطِ الجيدِ للأنشطةِ والتدريباتِ التي تساعدُ على اكتشافِ هذهِ المواهبِ.
3. توظيفُ امتلاكِ مديراتِ المدارسِ الثانويّةِ لمهاراتِ القيادةِ الإبداعيةِ في رفعِ مهاراتِ المعلّمتِ، وتطويرِ قدراتهنَّ الإبداعيةِ، من خلالِ التدريبِ والتوجيهِ.
4. تدريبُ مديراتِ المدارسِ على استثمارِ مهارتهنَّ في القيادةِ الإبداعيةِ داخلِ البيئةِ المدرسيةِ بما يحقّقُ أهدافَ التعليمِ وتطلعاته، وينمّي الموهبةِ لدى الطالباتِ.

ثالثًا - المقرّحات:

في ضوءِ ما توصّلتِ لهِ الدراسةُ من نتائجِ تفتّحِ الآتي:

1. بحثُ العلاقةِ بينِ نوعِ النمطِ القياديِ السائدِ وإدارةِ المواهبِ.
2. إجراءُ دراساتٍ عن أفضلِ الممارساتِ الإداريةِ المعزّزةِ لتنميةِ الموهبةِ لدى الطلبةِ.
3. إجراءُ دراساتٍ عن الاحتياجاتِ التدريبيةِ التي تساعدُ مديراتِ المدارسِ في تنميةِ المواهبِ لدى الطالباتِ.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- الأزوري، هنادي عبد الرحمن (٢٠٢١). درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية المهوبة (المعيقات وسبل التغلب عليها). مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٧ (٩)، ٣٨٥-٥١١.
- البيانات المفتوحة (٢٠٢١). بيانات القوى العاملة ١٤٤٢، إحصائية عام ١٤٤٠. <https://data.gov.sa/Data/ar/dataset/workforce1442-ah>
- آل حسين، سارة بنت عبد الله (٢٠١٨). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى قائدات مدارس المرحلة الابتدائية بمحافظة حوطة بني تميم. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، مصر، (١٥)، ٩٧-١٧٩.
- جنّزي، مارشا (١٤٣٥). التجميع العنقودي المدرسي الشامل والتدريس المتميز (محي الدين حميدي، مترجم). إصدارات مهوبة العلمية، شركة العبيكان للتعليم.
- جوهره، أظفي وخالد الوافي (٢٠١٧). الأنماط القيادية الداعمة لإدارة المواهب. مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيرضر، الجزائر، ١٧ (٢)، ٦٦٣-٦٧٤.
- الدجاوي، إيناس أحمد سليمان. (٢٠١٩). دور مدير المدرسة في رعاية التلاميذ المهوبين بمدارس التعليم الأساسي. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ٢ (١٢)، ٩٩-١٣٨.
- الرشيدي، أمل شباب (٢٠١٥). مستوى ممارسة مديرات المرحلة الثانوية بمدينة حائل لمهارات القيادة الإبداعية وأثرها في سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمات [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الزهراني، مريم أحمد (٢٠١٣). القيادة الإبداعية للمديرات وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمات في دور رياض الأطفال الأهلية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرات والمعلمات [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- العدوان، عزات كريم (٢٠١٣). العلاقة بين خصائص القيادة وإدارة الأزمات. بيروت: دار المناهل للنشر.
- العجمي، هادي سالم (٢٠١٩). درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية ومقترحات تطويرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر، ٣٨ (١٨٢)، ٦١٥-٦٤٢.
- العوين، عبد اللطيف عبد الرحمن (٢٠١٩). واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى قيادات الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم من وجهة نظر المشرفين التربويين. مجلة البحث العلمي في التربية جامعة عين شمس، (٤٤)، ١٣، ١٢٥-١٦١.
- الغنيمي، بدر محمد (٢٠١٥). أثر القيادة الإبداعية في أمن وحماية الشخصيات المهمة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- القحطاني، كفي جعفر (٢٠١٢). واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديرات المدارس الثانوية بمدينة الرياض من وجهة نظر المديرات والمشرفات [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك سعود، الرياض.
- معاجيني، أسامة حسن (٢٠٠٨). التجارب الرائدة عربياً ودولياً في تربية المهوبين ورعايتهم. المؤتمر السادس لوزارة التربية والتعليم العرب ١-٢/٢٠٠٨، الرياض المملكة العربية السعودية.

معمار، صلاح بن صالح (٢٠٢١). دور القيادة المدرسة في دعم برامج تنمية الموهوبين من وجهة نظر الهيئة التدريسية دراسة ميدانية على المنطقة الشرقية بالإمارات العربية المتحدة. المجلة العربية للتربية النوعية، ٥(١٧)، ١١٥-١٤٠.

موسى، موسى نجيب (٢٠١٠). الطفل الموهوب (موهبة رعاية في محيط الأسرة). القاهرة: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
نجم، عبود نجم (٢٠١٢). القيادة الإبداعية، إدارة الابتكار. عمان، دار الصفا للنشر والتوزيع.
وزارة التعليم (٢٠٢٢). استمرار جهود التعليم في اكتشاف ورعاية الموهوبين وفق رؤية ٢٠٣٠. وزارة التعليم
<https://www.moe.gov.sa/ar/mediacenter/MOENews/Pages/MW2021-56.aspx>

ثانياً: المراجع الأجنبية والمترجمة:

- Al-Adwan, Ezzat Karim (2013). The relationship between leadership characteristics and crisis management (in Arabic). Beirut: Dar Al-Manahil Publishing.
- Al-Ajmi, Hadi Salem (2019). The degree of academic leadership practice at Najran University for creative leadership and proposals for its development from the point of view of faculty members (in Arabic). Journal of the Faculty of Education at Al-Azhar University, 38 (182), 615-642.
- Al Azuri, Hanadi, Abdul Rahman (2021). The degree to which primary school principals in Makkah practice their roles in developing talent (obstacles and ways to overcome them) (in Arabic). Journal of the Faculty of Education, Assiut University, 37 (9), 385-511.
- Delgawi, Enas Ahmed (2019). The role of the school principal in caring for gifted students in basic education schools (in Arabic). Fayoum University Journal of Educational and Psychological Sciences. 2(12), 99-138.
- Gentry, Marcia (1435). Total School Cluster Grouping and Differentiation A Comprehensive, Research-based Plan for Raising Student Achievement and Improving Teacher Practices (in Arabic). (Mohieddin Hamidi, Translator) Mawhiba Scientific Publications, Obekan Education Company.
- Al-Ghunaimi, Badr Muhammad (2015). The impact of creative leadership on the security and protection of VIPs (in Arabic) [Unpublished Master's Thesis]. Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh.
- Heller, Kurt A., Monks, Franz J. (1993) International Handbook of Research and Development of Giftedness and Talent. (1st ed), Pergamon Press LTDM, Headington Hill Hall, England.
- Al Hussein, Sarah (2018). The degree of creative leadership practice among female primary school leaders in Hotat Bani Tamim Governorate (in Arabic). International Journal of Educational and Psychological Sciences, Egypt, (15), 97-179.
- Jawhara, Akti & Khaled Al-Wafi (2017). Leadership styles that support talent management (in Arabic). Journal of Human Sciences, University of Mohamed Khider, Algeria, 17(2), 663-674.
- Maajini, Osama Hassan (2008). Pioneering Arab and international experiences in raising and nurturing the gifted (in Arabic). The Sixth Conference of the Arab Ministry of Education 1-2/2/2008, Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia.
- Mimar, Salah Saleh (2021). The role of school leadership in supporting gifted development programs from the viewpoint of the teaching staff, a field study on the eastern region of the United Arab Emirates (in Arabic). The Arab Journal of Specific Education, 5(17), 115-140.

- Ministry of Education (2022). Continuing education efforts to discover and nurture the talented in accordance with Vision 2030 (in Arabic). <https://www.moe.gov.sa/ar/mediacenter/MOENews/Pages/MW2021-56.aspx>
- Musa, Musa Najib (2010). Gifted child (a talent for caring in the family environment (in Arabic). Cairo: Al-Warraq Establishment for Publishing and Distribution.
- Nagm, Abboud Nagm. (2012). Creative leadership, innovation management (in Arabic). Amman. Dar Al-Safa for publishing and distribution.
- Open data (June 16, 2021). Labor force data 1442, statistics for the year 1440 (in Arabic). <https://data.gov.sa/Data/ar/dataset/workforce1442-ah>
- Al-Owain, Abdul Latif (2019). The reality of the practice of creative leadership among the leaders of the General Administration of Education in the Qassim region from the point of view of educational supervisors (in Arabic). Journal of Scientific Research in Education, Ain Shams University, (44), 13. 125-161.
- Phimkoh, P., Tesaputa, K., & Somprach, K. (2015). Program Development for Enhancing Creative Leadership among School Administrators in Local Government Organizations of Thailand. International Journal of Behavioral Science, 10(2), 79-93.
- Al-Qahtani, Kafa Jaafar (2012). The reality of the practice of creative leadership among secondary school principals in Riyadh from the point of view of principals and supervisors (in Arabic) [Unpublished Master's Thesis]. King Saud University, Riyadh.
- Al-Rashidi, Amal Shabab (2015). The level of secondary school principals in Hail city's practice of creative leadership skills and its impact on the teachers' organizational citizenship behavior (in Arabic) [Unpublished Master's Thesis]. Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah.
- Al-Zahrani, Maryam Ahmed (2013). The creative leadership of the principals and its relationship to the organizational commitment of the teachers in the private kindergartens in the city of Makkah Al-Mukarramah from the point of view of the principals and teachers (in Arabic) [Unpublished Master's Thesis]. Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah.