

المهارات الإبداعية للمعلمة كمدخل لجودة
الأداء المهني في رياض الأطفال

د. السيد عبد القادر شريف

الأستاذ المساعد بقسم العلوم التربوية

كلية رياض الأطفال جامعة القاهرة

المهارات الإبداعية للمعلمة كمدخل لجودة الأداء المهني في رياض الأطفال

*د. السيد عبد القادر شريف

أولاً: الإطار العام للدراسة:

مقدمة:

يعد الإبداع عنصراً أساسياً في جميع نشاطات أية مؤسسة، سواء كان ذلك على المستوى التخطيطي الاستراتيجي أو المستوى الإداري أو المستوى التنفيذي، ذلك لأنه من خلال المنهج الإبداعي على هذه المستويات يمكن تحقيق أهداف وغايات المؤسسة بكفاءة وفاعلية، ويمتد ذلك ليشمل تطوير القوى البشرية بتلك المؤسسة وتحسين إجراءات العمل بها، ويؤدي هذا بدوره إلى جودة مخرجات المؤسسة.

ويتطلب بناء أي نظام مؤسسي جهوداً إبداعية خلاقية، وتبني المؤسسة للمدخل الإبداعي كأحد المداخل الهامة في معالجة المشكلات التي تواجهها ومساعدتها على تحقيق نوع من التوازن بين جهودها المتعلقة بالقابلية للتكيف والكفاءة من جهة والفاعلية التنظيمية من جهة أخرى (Marrison, 1992, 213).

وتعتبر رياض الأطفال مؤسسات هامة وحيوية تسهم بشكل فعال في إعداد وبناء الأطفال في مرحلة ما قبل المدرسة وتنشئتهم تنشئة اجتماعية سوية تتسق مع معايير المجتمع من عادات وتقاليد وقيم وأعراف ومساعدتهم على التكيف مع هذا المجتمع.

* الأستاذ المساعد بقسم العلوم التربوية - كلية رياض الأطفال جامعة القاهرة.

وتعد معلمة رياض الأطفال ركيزة أساسية من ركائز تحقيق الروضة لأهدافها, لأنها تقوم بأدوار عديدة ومتداخلة وتؤدي مهام كثيرة ومتنوعة تتطلب مهارات فنية مختلفة يصعب تحديدها بشكل دقيق وتفصيلي, لكونها مسئولة عن كل مايتعلمه الأطفال إلى جانب توجيه عملية نمو كل طفل من أطفالها, لذلك كان من الضروري إعدادها إعدادا متميزا وعلى مستوى عال من المهارات يمكنها من استغلال فهمها لطبيعة نمو الطفل ومصادر المعلومات المتاحة بطريقة مبتكرة وإبداعية.

<http://WWW.Iomazoma.alexandria->

university.com/f383/thr87129,P.2 بتاريخ ٧/٩/٢٠١١ م.

لذلك كان من الضروري اكتساب معلمة الروضة للمهارات الإبداعية والمتمثلة في تهيئة البيئة الصفية للأطفال المناسبة للاكتشاف, وتهيئة المناخ المناسب لتفاعل الأطفال مع الأنشطة المقدمة بشكل إيجابي, واحترام أفكار الأطفال, وإتاحة الفرص لهم للتعلم الذاتي والتفكير, وتنظيم خبرات التعلم المناسبة لهم وبناء خبرات جديدة وتقدير أسلوب التعليم, وتوجيه الأطفال إلى الأنشطة التي تحتوي على مواقف إبداعية, واستخدام التقنية بكفاءة وفاعلية بما يحقق الأهداف المرجوة.

لهذا يجب أن تمتلك معلمة الروضة مجموعة من المهارات الإبداعية التي تساعد على تأدية مهامها تجاه الأطفال من خلال تقديم خبرات وأنشطة متكاملة وإبداعية لهم, وأن تكون اتجاهاتها إيجابية نحوهم وقائمة على الثقة والاحترام المتبادل والتقبل لتوفير بيئة تعلم مشجعة وداعمة (المجلس العربي للطفولة والتنمية, ١٩٨٩, ٤٤).

ومن المهام الجديدة لمعلمة الروضة والتي تتطلب امتلاكها لمجموعة من المهارات الإبداعية التي تساعدها على تأدية واجبها نحو الأطفال على الوجه الأكمل (مرعي, ٣٦, ١٩٩٣).

- مهام تجاه المواد والوسائل التعليمية.

- مهام تجاه إرشاد الأطفال وتوجيههم.

- مهام تجاه الصحة النفسية للطفل.

- مهام ترتبط بكيفية الإعداد والتخطيط وتنفيذ الأنشطة.

- مهام مرتبطة بمساعدة الأطفال على النمو السليم وتقويمهم.

وامتلاك المعلمة لتلك المهارات يؤدي إلى جودة الداء المهني لها وبالتالي جودة المخرج التعليمي, مما يزيد من ثقة أولياء الأمور في المؤسسة التعليمية.

وقد أكدت العديد من الدراسات على أن التعليم المبني على المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة يعطي نتائج أفضل من الطرق التقليدية, ويجعل من إعداد المعلمات أكثر فاعلية وأكثر إبداعا, فلا بد لتربية متعلم مبدع أن يعد معلم يمتلك مقومات المعلم الكفاء القادر على ممارسة تعليم التفكير الإبداعي لتلاميذه, وهذا ما نفتقده في برامج إعداد وتأهيل معلمات رياض الأطفال.

مشكلة البحث:

يعد المعلم من أهم عوامل نجاح تعليم التفكير الإبداعي, لأن النتائج المتحققة من تعليم أي برنامج لتعليم التفكير الإبداعي تتوقف بدرجة كبيرة على نوعية التعليم الذي يمارسه المعلم داخل غرفة الصف, لذلك لابد

من تشجيع الاتجاه الإيجابي للإبداع عند المعلم حتى يصبح مقتنعا بممارسة هذا السلوك مع تلاميذه، الذين يتفاعل معهم ويتصل بهم ويؤثر فيهم كل يوم، وبهذا نضمن إلى حد بعيد إيجابية وجود العائد من العملية التعليمية في اتجاه المستقبل من خلال إعداد جيل قادر على أن يسلك السلوك الإبداعي في كل جوانب حياته.

وإعداد معلمة الروضة لتستخدم طريقة في التعليم تشجع التفكير الإبداعي لدى الأطفال قد تكون لها الفاعلية في زيادة إبداعهم، لأن المعلمة ركيزة أساسية في تنمية الإبداع لدى أطفالها، وإعدادها لتعليم التفكير الإبداعي يتطلب إعادة النظر في كثير من البرامج الراهنة في كليات ومعاهد إعدادها، بحيث تخلق لديها نظرة جديدة لدى طبيعة التربية وخصائص نمو الأطفال (صادق، أمال: ١٧٤، ١٩٩٤).

وهذا ما أكدت عليه العديد من الدراسات مثل دراسة (النبوي، ١٩٩٥)، (والبطاطين، ١٩٩٥)، (والأعسر، ١٩٩٩) من ضرورة تقديم برامج تعليمية يدرس فيها التفكير الإبداعي وتنمى من خلالها المهارات الإبداعية للمعلمات حتى تتحول الإمكانيات إلى حقائق تغير حياة الأفراد والمؤسسات والمجتمعات إلى الأفضل.

وبذلك تتحدد أهداف برامج تدريب معلمة الروضة في إطار تنمية المهارات الإبداعية في هدفين أساسيين ومتكاملين أقرب أن يكونا وجهان لعملة واحدة، يتعلق أحدهما بتغيير اتجاهات المعلمات نحو أهداف التعليم، بحيث تقدر المعلمات أهمية تطوير التعليم على أسس إبداعية، والثاني يتعلق بتمكين المعلمات من التعليم من أجل الإبداع (ميناء، فايز: ٢٠٠٠، ٧٦).

وانطلاقاً من أن التفكير الإبداعي هو أحد أهم الأهداف التربوية التي تسعى المجتمعات الإنسانية إلى تحقيقها، وأن مرحلة رياض الأطفال من المراحل الخصبة لدراسة الإبداع واكتشاف المبدعين، وأن الإبداع إذا لم يشجع في الطفولة فإن تشجيعه بعد ذلك يكون ضعيف الجدوى، لذلك يعد تعليم التفكير الإبداعي في الطفولة المبكرة مسؤولية المعلمة، ويتطلب ذلك ترجمة الإبداع إلى ممارسات صافية من خلال المعرفة الجيدة وفهم خصائص نمو الطفل، وخلق البيئة التعليمية المنتجة والمشجعة والمثيرة للإبداع، واستخدام الطرق المناسبة لعملية تفاعل المعلمة مع الطفل، وتنمية قدرات المعلمة على التشخيص الدقيق لقدرات الأطفال وكيفية تنمية الإبداع لديهم (Carter, M., 1992:38-42).

ومن هنا تكمن أهمية توافر المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة حتى تستطيع تنمية التفكير الإبداعي لأطفالها، باعتبار أن ذلك اتجاهاً عالمياً، ومن أهم المتطلبات التربوية المعاصرة ولارتكازها على توطيد العلاقة بين برامج الإعداد لمعلمة الروضة والمهام والمسئوليات التي ستواجهها في الميدان.

وفي ضوء مراجعة العديد من البحوث والدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية لوحظ وجود نقص في الدراسات المرتبطة بتنمية المهارات الإبداعية لمعلمات رياض الأطفال، والتي حال توفرها في معلمة الروضة، فإنها ستمكن من استخدام طرق وأساليب واستراتيجيات تعليمية متنوعة لتنمية التفكير الإبداعي للطفل، فكيف لها أن تقوم بذلك وهي تفتقد إليه، ففأخذ الشيء لايعطيه.

وقد قام الباحث بدراسة استطلاعية لبعض الروضات في مدينتي القاهرة والجيزة لملاحظة أداء بعض المعلمات في تلك الروضات ومدى

امتلاكهن للمهارات الإبداعية التي تثري البرنامج اليومي التي تقوم المعلمة بتنفيذه مع الأطفال, ولاحظ افتقار العديد منهن إلى مهارات لإشراك الأطفال في اختيار الأنشطة, وعدم تشجيع المعلمات لهم على وضع بدائل لحل المشكلات التي تواجههم, وقلة استخدام أساليب تعزيز مناسبة للثناء على الإجابات الصحيحة الصادرة منهم, وعدم تهيئتهم للبيئة الصفية المناسبة للتعلم والاكتشاف, وقلة توظيف خامات البيئة في إنتاج وسائل تعليمية مبتكرة, وندرة استخدام وسائل تعليمية مبتكرة واستراتيجيات تعليمية متنوعة تتناسب وطبيعة الموقف التعليمي, وضعف الإلمام بالخصائص النمائية للأطفال والعمل على إشباع احتياجاتهم تبعاً لميولهم واهتماماتهم, مما كان دافعا لإجراء هذا البحث.

هذا ويمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- ما أهم المهارات الإبداعية الواجب توافرها في معلمة رياض الأطفال؟
- ما معايير جودة الأداء المهني اللازم توافرها في معلمة رياض الأطفال؟
- ما واقع تنمية معلمة رياض الأطفال للمهارات الإبداعية للطفل؟
- ما انعكاس توافر تلك المهارات على جودة الأداء المهني لمعلمة الروضة؟

فروض البحث:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الروضات الحكومية ومتوسطات درجات معلمات الروضات الخاصة في اكتسابهن للمهارات الإبداعية لصالح معلمات الروضات الخاصة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات المتخصصات ومتوسطات درجات المعلمات غير المتخصصات في اكتسابهن للمهارات الإبداعية لصالح المعلمات المتخصصات.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات ومتوسطات درجات المعلمات اللاتي لديهن خبرة أقل من خمس سنوات في اكتسابهن للمهارات الإبداعية لصالح المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر المهارات الإبداعية للمعلمة وجودة الأداء المهني لها.

أهداف البحث:

- حصر أهم المهارات الإبداعية التي يجب توافرها في معلمة رياض الأطفال.
- التعرف على العلاقة بين توفر هذه المهارات وجودة الأداء المهني لمعلمة الروضة.
- تحديد أهم المعوقات التي تحد من امتلاك معلمة الروضة للمهارات الإبداعية.
- التعرف على الطرق التي يمكن من خلالها التغلب على هذه المعوقات.

أهمية البحث:

- تتبع أهمية هذا البحث من كونه يلقي الضوء على المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة وأهميتها في إعداد أجيال يتسمون بالإبداع ويمتلكون أدوات التفكير الإبداعي.

- كما يستمد هذا البحث أهميته من الموضوع الذي يتناوله وهو المهارات الإبداعية باعتبارها من الجوانب الهامة والحيوية والتي تلقي اهتماما كبيرا من الباحثين في الدول المتقدمة والنامية على السواء.
- كما أن هذا البحث قد يسهم في إثراء الفكر التربوي والتراث العلمي في مجال الطفولة المبكرة من خلال تقديم إضافات جديدة في هذا المجال تفيد معلمات رياض الأطفال في تطوير أدائهن المهني.

منهج البحث:

استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي والذي يهتم بملاحظة ووصف العوامل المؤثرة في موقف معين و تحليل وتفسير ما يتم وصفه, كما أن هذا المنهج قد أفاد الباحث في تنفيذ خطوات الدراسة من جمع البيانات ووصف النتائج وتفسيرها وتحليلها وتقديم توصيات ومقترحات قد تسهم في دعم وتشجيع المعلمات على استخدام المداخل الإبداعية مع الأطفال أثناء تقديم الأنشطة لهم, بما يسهم في جودة الأداء المهني لمعلمة الروضة.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية من معلمات بعض الروضات الحكومية الخاصة في مدينتي القاهرة والجيزة, بلغ عددهم ست روضات بواقع ثلاث روضات من كل مدينة مابين حكومية وخاصة, وكان عدد المعلمات عينة البحث خمسون معلمة بواقع خمسة وعشرون معلمة من كل مدينة.

حدود البحث:

- الحدود الجغرافية: مدينتي القاهرة والجيزة.

- الحدود المكانية:

ست روضات منها ثلاثة روضات حكومية منها روضتان من مدينة الجيزة وهما الأوقاف وجمال عبدا لناصر من إدارة وسط الدقي التعليمية، وروضة حكومية واحدة من مدينة القاهرة هي روضة السلام بإدارة حدائق القبة التعليمية، وثلاثة روضات خاصة منها اثنتان من مدينة القاهرة هما روضتي المستقبل بإدارة مدينة نصر التعليمية وروضة الخلفاء الراشدين بإدارة المعادي التعليمية، وروضة من مدينة الجيزة هي روضة النيل الخاصة بإدارة العمرانية التعليمية.

- الحدود الزمانية: ديسمبر ٢٠١١م.

أدوات البحث:

بطاقة ملاحظة موجهة إلى خمسين معلمة في الروضات مجتمع البحث لملاحظة أداءاتهن للوقوف على مدى امتلاكهن للمهارات الإبداعية

مصطلحات البحث:

يلتزم البحث الحالي بالتعريفات الإجرائية التالية:

- الإبداع: هو عملية إنتاج وابتكار أفكار وممارسات جديدة ومفيدة وغير مألوفة وتتسم بالأصالة والطلاقة والمرونة وتكون مقبولة اجتماعياً عند التنفيذ.

- **المهارات الإبداعية:** هي مجموعة من الأنشطة الأدائية غير المألوفة والمخطط لها بطريقة منظمة وتؤديها المعلمة أمام الأطفال لتكسيبهم القدرة على التفكير الصحيح بصورة إبداعية للتفاعل مع الآخرين في محيطهم الاجتماعي. (Anna Craft, 2003,147).

- **جودة الأداء:** هي مجموع المهارات العلمية والمعرفية والنفس حركية والوجدانية التي توظفها معلمة الروضة بشكل مناسب أثناء تفاعلها مع الأطفال داخل وخارج الروضة بشكل مناسب.

ثانيا: الإطار النظري والدراسات السابقة:

مفهوم الإبداع:

تمثل معلمة رياض الأطفال اللبنة الأساسية لتعلم الطفل ونمو إبداعه، لأنها توفر له الخبرات الأولية التي يواجهها بمجرد انفصاله عن أمه، وبالتالي فإنه يقع على عاتقها تعلم واكتشاف إبداع الأطفال وتنمية هذا الإبداع، وبالتالي فعلى المعلمة توفير الفرص وتهيئة الظروف والمواقف الصفية المناسبة لظهور إبداع الأطفال في الأنشطة المختلفة. (Jacobson et al,2002,256).

والإبداع هو نتاج طبيعي لثقافة المجتمع والإطار المؤسسي للمجتمع الذي هو جزء من الثقافة التقليدية التي تحدد نهج التنشئة وقيم التعليم ومصارف طاقة الإنسان ومداهها.

ويتطلب الإبداع رصيذا من المعرفة والمعلومات الصحيحة المقدمة بطريقة خلاقية ومبدعة، فالمبدع قد يستعير أفكارا من غيره، ولكنه يوظفها توظيفا جديدا، ويرى فيها معاني جديدة ويضفي عليها دلالات لم يسبقه إليها أحد، فالفرد لا يصل إلى الشكل الجديد إلا بعد مجهود ذهني طويل

بالاستعانة بمجموعة كبيرة من الحقائق التي سبق أن تعلمها
(العيسوي, ٢٠٠٤, ٥٥).

ويشير (بارنس Barnes, 2003, 256) إلى أن بيئة التعلم تجعل
المخ الإنساني يعمل بفاعلية, وهي البيئة التي تخلو من التهديد وتوفر
المناخ النفسي والاجتماعي لدى الأطفال بشكل يساعدهم على تحصيل
أفضل للخبرات التي يتعرضون لها, والاستفادة منها في حياتهم وحل
مشكلاتهم بطرق جديدة وغير مألوفة.

وتؤكد (ياسين, ٢٠٠٣, ١١٥-١٥٤) على أن معلمات رياض
الأطفال بحاجة إلى تدريب وإتقان لأساليب معاملة الأطفال وتوجيه
سلوكهم, لأن البيئة الصفية المتميزة تنمي الإبداع لدى الأطفال وتثير
فيهم روح التنافس والابتكار.

ويرى خبراء التربية وعلم النفس أن الإبداع متعدد الجوانب, ويمكن
تعريفه من خلال أربعة مناحي: (Basadur, Min & Head
(Milena, 2001, 230)

المنحى الأول: مفهوم الإبداع بناء على سمات الفرد المبدع:

وهو المبادرة التي يبديها الفرد في قدرته على التخلص من السياق
العادي للتفكير وإتباع نمط جديد من التفكير, ولا بد لهذا الفرد أن يتسم
بالمرونة والطلاقة والأصالة.

المنحى الثاني: مفهوم الإبداع على أساس الإنتاج:

وينظر فيه إلى الإبداع على أنه قدرة الفرد على الإنتاج إنتاجا
يتميز بأكبر قدر من الطلاقة الفكرية والمرونة التلقائية والأصالة

والتداعيات البعيدة مثل الاستجابة لمشكلة أو موقف مثير، وهكذا يعبر التفكير الإبداعي عن نفسه في صورة إنتاج شيء جديد أو الخروج عن المألوف أو ميلاد شيء جديد سواء كان فكرة أو اكتشاف أو اختراع بحيث يكون أصيلاً وجديداً.

المنحى الثالث: مفهوم الإبداع على أنه عملية:

والإبداع وفق هذا المنظور عملية يصبح فيها المتعلم حاسماً للمشكلات، وبذلك يكون الإبداع عملية إدراك الثغرات والخلل في المعلومات والعناصر المفقودة. ثم البحث عن دلائل ومؤشرات لمعالجتها.

المنحى الرابع: مفهوم الإبداع بناءً على الموقف الإبداعي أو البيئة المبدعة:

ويقصد بالبيئة المبدعة المناخ بما يتضمنه من ظروف ومواقف تيسر الإبداع أو تحول دون إطلاق طاقات الفرد الإبداعية. وتظهر الحاجة إلى الإبداع نتيجة الظروف التي تفرضها التغيرات في بيئة المنظمة مثل التغيرات التكنولوجية، أو نتيجة التفاوت بين أداء المنظمة الفعلي والأداء المرغوب فيه، أو توفر معلومات حول أسلوب أفضل للعمل، لذلك تحاول المنظمة سد أو تقليص الفجوة من خلال الإبداع، حيث يعمل الإبداع على تعزيز علاقة التفاعل بين المنظمة والبيئة التي تعمل بها وإيجاد الحلول لمشاكلها الداخلية والخارجية التي تواجهها، بالإضافة إلى قدرتها على مواكبة المستجدات من خلال الاعتماد على كفاءتها وقدرة أفرادها على التفكير والتخطيط والتحليل. (السكرانة، ٢٠١١، ١٧)

وهذا ما أكدته دراسة (جحلان, ١٩٩٧) من أن المناخ التنظيمي السائد في المنظمة يساعد على الإبداع إذا كان جيدا ويعوقه إذا كان تقليديا ونمطيا ويطبق اللوائح بشكل حرفي.

عناصر الإبداع:

يتضمن الإبداع مجموعة من العناصر التي يمكن عرضها في التالي:

١ - الطلاقة:

وتتضمن الجانب الكمي من الإبداع, ويقصد بها تعدد الأفكار التي يمكن أن يأتي بها الفرد المبدع, وتتميز الأفكار المبدعة بملاءمتها لمقتضيات البيئة الواقعية, وبالتالي يجب أن تستبعد الأفكار العشوائية الصادرة عن عدم معرفة أو جهل كالخرافات, وعليه كلما كان المعلم قادرا على إنتاج أكبر عدد من الأفكار في وحدة الزمن كلما كان أكثر طلاقة. (حنورة, ١٩٩٧, ٣٢٥)

٢ - المرونة:

وتتضمن الجانب النوعي من الإبداع, وتعبر عن القدرة العقلية للفرد على تغيير اتجاهات تفكيره لأكثر من اتجاه, وعدم التجمد والإصرار على اتجاه معين,

وبالتالي فالمبدع يحاول أن لا يجعل تفكيره أسيرا لنهج معين, لأنه يمتلك القدرة على التكيف مع كافة الظروف والمواقف ومعطيات التغيير المستجد واستيعابه بطريقة تتصف بالتححرر من أنماط التفكير التقليدي,

فهو يلجأ إلى تحديث أساليب العمل وإتباع طرق جديدة عند إنجاز الأعمال (حنورة, ١٩٩٧, ٥٢).

٣ - الأصالة:

ويقصد بها التجديد أو الانفراد بالأفكار كأن يأتي الفرد بأفكار متجددة بالنسبة لأفكار زملائه, وعليه تشير الأصالة إلى قدرة الفرد على إنتاج أفكار أو أعمال جديدة تتسم ب: (Young, Leonard M.S, : 17, 1994).

- **القدرة:** وهي أن تكون الأفكار والأعمال غير مكررة ولم يسبق إليها أحد من قبل.

- **الجدة:** ويقصد بها أن تكون الأفكار والأعمال جديدة وغير متوقعة وتعتمد على درجة عالية من الخيال.

- **الملائمة:** وهي أن تكون الأفكار والأعمال محققه للهدف الذي أنتجت من أجله.

٤ - الحساسية للمشكلات:

وهي قدرة تجعل الفرد يرى أن موقفا معينا ينطوي على مشكلة أو عدة مشكلات حقيقية تحتاج إلى حل, في حين يصعب على الآخرين تبين هذا, ويمتاز الشخص المبدع بأنه يستطيع أن يدرك المشكلات في المواقف المختلفة أكثر من غيره, ويلتمس أكثر من مشكلة يتم البحث عن حل لها (البربري, ١٩٩٩, ٤١).

ويتطلب الإحساس بالمشكلة من المبدع القدرة على تحديد المشكلة بكافة أبعادها بدقة, واستيعاب الآثار المترتبة عليها برؤية واضحة

يستطيع من خلالها حصر جوانب القصور والخلل وتلافيها، وتدعيم الإيجابيات وتقويتها من خلال الفهم العميق لطبيعة المشكلة مثار البحث.

٥- القدرة على التحليل:

وتعني القدرة على التوصل إلى العناصر التي تتكون منها الأشياء المركبة، أو الكفاءة في تحليل عناصر الأشياء وفهم العلاقات بين هذه العناصر (أبو فارس، ١٩٩٠، ٢٤).

٦- الخروج على المألوف:

وتعني سرعة خروج الفرد المبدع عن الأشياء المألوفة في التعامل مع المشكلات والأنظمة والقوانين، وعدم الرغبة في الالتزام بالقواعد والأنماط السلوكية التي تم العمل بها من قبل والرغبة في التجديد والتغيير المستمر (الشقحاء، ٤٥، ٢٠٠٤).

٧- التفاصيل:

وهي قدرة الفرد على التوسع في الفكرة وإثرائها بعناصر جديدة، من خلال التعمق فيها وتحليلها إلى عناصر وأجزاء بسيطة، ثم إعادة بنائها بعد إدخال عناصر تجعل الفكرة متميزة وجديدة ومبدعة (عثمان، ٢٠٠٠، ٩٧).

من مجمل ماسبق يتضح أن القدرة الإبداعية تتكون من عناصر أساسية، وبدونها لا يمكن التحدث عن وجود إبداع فعال، وأن ظهور الإبداع يعتمد على تلك العناصر والتفاعل فيما بينها داخل الفرد المبدع للوصول إلى ناتج إبداعي متميز.

مبادئ الإبداع:

توجد العديد من المبادئ لعملية الإبداع والتي يجب مراعاتها والأخذ بها في المجال التعليمي بصفة عامة وفي مجال رياض الأطفال بصفة خاصة وهي (مصطفى، ١٩٢، ٢٠٠٠):

- تنمية القوى والموارد البشرية ورعايتها من معلمات وأطفال وغيرهم، إذ أن الأفراد هم مصدر قوة المؤسسة (الروضة) والاهتمام بتنميتهم ورعايتهم يجعل الروضة أكثر تنافسية وإبداعا.

- التخلي عن الروتين واللامركزية في التعامل مع الأمور التي تنمي القدرة الإبداعية، وتفجر الطاقات الابتكارية المكبوتة لدى العاملين بالروضة.

- التجدد المستمر للنفس والفكر والطموحات، وهذا لا يتحقق إلا إذا شعر الفرد بأنه يتكامل في عمله، وأن العمل ليس وظيفة فقط، بل يستطيع من خلاله أن يبني نفسه، وهذا الشعور يدفعه لتفجير الطاقة الإبداعية الكامنة بداخله، ويوظفها في خدمة الأهداف التي تسعى الروضة إلى تحقيقها.

- تحويل العملية التعليمية في الروضة إلى شيء جذاب وممتع، وليس مجرد وظيفة فقط.

- السمو والتطلع إلى تحقيق الأهداف العليا للروضة من شأنه أن يحرك حوافز الأفراد للعمل وبذل المزيد من الجهد والنجاح.

- لا يجب ترك الفكرة الجيدة التي تفتقد إلى آليات التنفيذ بل نضعها في الحسبان ونعرضها للمناقشة بين الآونة والأخرى.

- يجب إعطاء المتعلم عن طريق العمل أهمية بالغة لأنه الطريقة الأفضل لتطوير الكفاءات وتوسيع النشاطات ودمج الأفراد بالمهام والوظائف.

ليس الإبداع أن تكون نسخة ثانية أو مكررة، ولكن أن تكون النسخة الرائدة، لذا يجب ملاحظة تجارب الآخرين ونقدها وأخذ الجيد منها وترك الرديء لتكون أعمالنا مجموعة من الإبداعات.

مقومات الإبداع لمعلمة الروضة:

توجد العديد من المقومات الأساسية لإبداع معلمة الروضة والتي تعد بمثابة العناصر الأساسية لهذا الإبداع، وتتلخص هذه المقومات في عدة جوانب هامة هي:

الانتماء الروحي للمؤسسة:

ويعني شدة ارتباط معلمة الروضة بالمؤسسة التعليمية التي تنتمي لها، حتى تصبح مهامها جزء من مهام المعلمة، تسعى دائما لتحقيق أهدافها، لأن شعور المعلمة بالانتماء الروحي للروضة يحفزها على إبداع أفكار وممارسات قد تساعد الروضة على اجتياز العقبات التي تواجهها، ويدفع المعلمة للرغبة في العمل والتفاني في أدائه بأسلوب مبدع وفعال، ومن الضروري أن ينبع هذا الشعور من داخل المعلمة بدافع ذاتي حتى يدفعها إلى المثابرة والإخلاص (أحمد، ١٩٩٨، ٤٦ - ٤٧).

وهذا يتفق مع ما أكدته نتائج دراسة كل من كروم ويل (١٩٩٣) Cromwell، وفراسر (Fraser 1997)، والأعسر (١٩٩٩)، وعمر (٢٠٠٠)، من ضرورة أن يتضمن برنامج إعداد معلمة رياض الأطفال

مقررات عن تنمية المهارات الإبداعية، بالإضافة إلى الاهتمام بتنظيم وإدارة برامج تدريب المعلمات من أجل تنمية مهارتهن الإبداعية.

حل المشكلات التي تواجه المؤسسة بأسلوب مبدع:

يعتبر حل المشكلات التي تواجه المؤسسة بأسلوب مبدع أحد المقومات الهامة التي تساعد على تحقيق الإبداع داخل هذه المؤسسة، وهذا لا يعني اكتشاف المشكلات فقط، بل التعامل معها ومحاولة إيجاد البدائل المبدعة والمناسبة لحلها تمهيدا لاختيار البديل الأفضل (عساف، ١٩٩٥، ٤٧-٤٨).

وتعتمد عملية حل المشكلات التي تواجه المؤسسة على سعة التصور والربط بين الأفكار المختلفة التي لا يوجد بينها رابط من قبل، وتحليل المعلومات التي قد تأتي من أكثر من مصدر في وقت واحد، وعدم النقيذ بالقواعد والأنظمة والإجراءات، مع الاهتمام بتنمية واستخدام قدرة التخيل في ابتكار حلول جديدة غير مألوفة. (توفيق، ٢٠٠٢، ١٦٨)

البعد الإنساني في التعامل مع العاملين بالمؤسسة:

لأن الإنسان هو جوهر الإبداع، ويتحقق الهدف الأكبر للإبداع في ظل الاهتمام المتزايد بالأبعاد الإنسانية في منهجية التعامل مع الأفراد الذين ينتمون للمؤسسة، باعتبارهم أدوات الإبداع الحقيقية، وأدوات تحقيق هذا الإبداع بأسلوب أمثل، وكلما زاد الاهتمام بهم وشعروا بأنهم محل اهتمام وزادت قوة تماسكهم، وشعروا بشدة الانتماء للمؤسسة زاد اجتهادهم لتحقيق مزيد من الإبداع والتفوق.

وعلى معلمة الروضة أن تسعى لتحقيق الأهداف من خلال التركيز على الطاقة البشرية وتنمية العلاقات الإنسانية بينها وبين الأطفال، وبينها وبين إدارة الروضة وبينها وبين أولياء الأمور لتحقيق أهداف الروضة.

وهذا يتفق مع ماتوصلت إليه دراسة النفيعي (٢٠٠٥) ودراسة نصر (٢٠٠٦) من حيث أن ضعف التشجيع وقلة التحفيز، وتوتر علاقات المعلمة مع زميلاتها في الروضة، وضعف السمات الشخصية لها، وضعف مؤهلها العلمي وعدم تخصصها وقلة سنوات خبرتها، كل ذلك يؤدي إلى ضعف المهارات الإبداعية لها.

العمل بروح الفريق والانفتاح على الرأي الآخر:

حيث أن التنظيم المشترك والعمل التعاوني أقوى من أي مهمة فردية أخرى، فالتنظيم المشترك الذي يقوم على الجهود المتكاملة لكافة العاملين على اختلاف مستوياتهم وتطلعاتهم يضيف على العمل جوا اجتماعيا مرغوبا قوامه الألفة والترابط والانسجام، مما يشعر المعلمة مهما كان موقعها بالانتماء للروضة، ومن ثم المشاركة بفاعلية في تحقيق أهدافها (Mumford, Michael D and Simonton, 1997,3).

ويتطلب الإبداع أجواء حرة تسودها احترام الآراء والمواقف والحنكة التي تتجلى بشكل أكبر في سلوك العاملين في الروضة، إذا تمكنوا من إيجاد روح التعاون والعمل بروح الفريق الواحد، وتحفيز روح المبادرة والحوار الذي يوصل إلى الأفضل المفيد ويحقق الفاعلية، وبذلك فالمؤسسات الإبداعية هي التي تزيد من فرص التفاهم وتعمل على تشجيع المعلمات على تطوير أفكارهم لتحسين وجودة ظروف العمل، لأن

الإبداع ينتج من خلال العمل بروح الفريق والعصف الذهني, لأنه كلما زاد الكم المطروح من الإجابات زادت احتمالية الوصول إلى النتائج الصحيحة.

المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة وجودة الأداء المهني:

توجد العديد من المهارات الإبداعية التي يجب أن تتوفر في معلمة الروضة لكي يصبح أدائها المهني على درجة عالية من الجودة وهي:

- **طلاقة التفكير:** ويقصد بها قدرة المعلمة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار التي تفي مطالب البرنامج وتحقق أهداف النشاط, دون النظر إلى مستوى هذه الأفكار من حيث الخبرة والطلاقة والمهارة والتي تتمثل في الألفاظ والأشكال والأشياء, ويقصد بالطلاقة إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار عن موضوع معين في وحدة زمنية معينة (العمرى, ١٣٢٤ هـ, ٨٥).

- **المرونة:** ويقصد بها قدرة المعلمة على تغيير الزاوية الذهنية التي تنظر من خلالها إلى الأشياء والمواقف المتعددة, بحيث تستطيع أن تتحرر من القصور العقلي وتتحرك إلى المستويات المختلفة للأفكار دون التقييد بفئة معينة, كذلك فالمرونة تعني تغيير الحالة الذهنية للمعلمة بتغيير الموقف (ثائر, ٢٠٠٤, ٥٣).

- **الأصالة:** ويقصد بها إنتاج المعلمة لحلول أو أفكار جديدة وغير مألوفا, لأن المبدع لا يكرر أفكار المحيطين به, ولا يلجأ للحلول التقليدية, وكلما قلت درجة شيوع الفكرة كلما زادت درجة أصالتها.

- **الخيال الخلاق:** ويقصد به قدرة معلمة الروضة على التخيل وإيجاد العلاقات عن طريق بين الأشياء من خلال القراءات المتعددة والاجتماعات المستمرة وتنمية مدارك العقل وإثراء معرفته.

- **الحساسية للمشكلات:** وتعني رؤية المشكلة بوضوح وتحديدتها تحديدا دقيقا، والتعرف على حجمها وأبعادها وجوانبها المختلفة وأثارها المحتملة، مع الواقعية في الطرح والمعالجة ورؤية الحقائق كما هي واكتشاف العلاقات بينها (إبراهيم، ١٩٩٣، ٩٣).

وإذا ماتوفرت تلك المهارات الإبداعية في معلمة الروضة، فإنها بلاشك ستعمل على تقليل الأخطاء، وتخرج بالمعلمة من الأداء التقليدي إلى التطوير والإبداع والتميز لكنها تركز على تطوير العمليات أكثر من تحديد المسؤوليات، ولا بد من توفر مناخ مؤسسي راقى في الروضة يقوم على العمل التعاوني، ويركز على جودة كل مكونات الروضة من مدخلات وعمليات ومخرجات.

والمهارات الإبداعية لمعلمة الروضة تسهم في جودة الأداء التربوي ككل، وجودة المنتج التعليمي المتمثل في الطفل، وزيادة القدرة التنافسية للروضة في إرضاء العملاء (أولياء الأمور)، كما تحقق زيادة الإنتاجية لكل عناصر الروضة ومرونتها في تعاملها مع المتغيرات المختلفة.

هذا وتتمثل أهمية توافر معايير للجودة المهنية في معلمة الروضة في أنها تزيد من إتقانها للمهارات الإبداعية وتؤدي إلى: (شريف، ٢٠٠٦، ١٦).

- تعرف حاجات الأطفال ومشكلاتهم.

- التعرف على أهداف التعلم وكيفية تحقيقها.

- تفهم بعض أساليب التدريس وطرائق العرض.
 - استخدام تكنولوجيا التعليم.
 - استخدام أساليب التقويم المناسبة.
 - التمتع بشخصية قوية وجذابة ومؤثرة.
 - التزود بالثقافة العامة.
 - الحرص على تكوين علاقات اجتماعية سليمة.
 - زيادة الاهتمام بتحقيق النمو المهني المستمر لمعلمة الروضة.
- وتأسيساً على ما سبق يتضح أن المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة تؤدي إلى جودة الأداء المهني لها، وتزيد من تفعيل دورها في تحقيق أهداف النمو الشامل للطفل من كافة جوانبه.
- وتتميز معايير جودة الأداء المهني لمعلمة الروضة بمجموعة من السمات منها:
- **التخطيط العلمي السليم:** فمعايير الجودة المهنية تقوم على أسس علمية، واستخدام معايير الجودة المهنية يساعد في تخطيط وتطوير البرامج التدريبية تخطيطاً علمياً سليماً من أجل تنمية الأداء المهني لمعلمات الروضة (Elmore, 2002, 120).
 - **الشمول:** استخدام معايير الجودة المهنية في تطوير برامج التدريب يضمن تنمية الأداء المهني لمعلمة الروضة في جميع جوانب عملها التربوي (NAEYC, 2001, 34).
 - **التكامل:** يوجد ارتباط وثيق بين معايير الجودة المهنية، مما يحقق التكامل بين الجوانب المختلفة للبرامج التدريبية، ومن ثم تحقيق التنمية المهنية لمعلمات الروضة.

- **الاستمرارية:** فمعايير جودة الأداء المهني في حالة تطور مستمر في ضوء المستحدثات التربوية والتكنولوجية، لذا فاستخدامها في تطوير برامج تدريب معلمة الروضة يعد من آليات إعداد المعلمة مهنيًا للمستقبل، ويؤكد على استمرارية النمو المهني للمعلمة.

- **الموضوعية:** تتميز معايير جودة الأداء المهني بالموضوعية، فهي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتطوير الأداء المهني، لذا يجب استخدامها في تطوير البرامج التدريبية لمعلمة الروضة.

وهكذا يتضح من خلال العرض السابق أن سمات جودة الأداء المهني لا بد أن تتسم بالموضوعية في عرض الموضوعات والبرامج والاستمرارية والنمو المهني المستمر وارتكازها على تخطيط علمي سليم وتكامل الخبرات وشمولها.

أساليب تنمية المهارات الإبداعية:

توجد العديد من الأساليب لتنمية المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة، لتدريبهن على توليد الأفكار غير المألوفة، وتركز هذه الأساليب على تنشيط العمليات المعرفية المختلفة التي تقوم عليها عملية الإبداع، وهي العمليات العقلية التي تشمل الإدراك والتذكر والتخيل والتفكير. ومن أهم الأساليب التي يمكن من خلالها تنمية المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة مايلي:

التدريب الميداني:

حيث يجب تكون المعلمة ذا إرادة قوية وصاحبة استعداد ذهني متميز ومستعدة للتفاعل مع المشكلات، وتوجهها بإستراتيجية جيدة،

وتعمل على حسم المشاكل التي تواجهها. ومن أهم التعليمات التي تعينها على التدريب الذاتي:

- تدريب الذهن على أسلوب متميز في مواجهة المشكلات من خلال تحديد المشكلة وتحديد الأشياء التي تقوم بتقديم الحلول الممكنة لها.
- التمييز بين أسباب المشكلة وظواهرها وعدم الإسراع في مواجهة الظواهر وترك جذور المشكلة، وجمع المعلومات المتعلقة بالمشكلة بكافة الوسائل الممكنة.
- الإقبال على اختبار الفكرة المناسبة وإن كانت تبدو غريبة لمن هم خارج نطاق دائرة المشكلة، فلا بد من الإقدام والمغامرة وعدم إعطاء فرصة للخوف أو الحذر الزائد.
- التحدث عن المشكلة لأن الحديث عن المشكلة يمكن أن يساعد على توليد الأفكار ويؤدي إلى نتائج أكثر إيجابية.
- مصاحبة الأفراد المبدعين وتعلم أفكارهم وطرقهم الإبداعية.
- إعطاء فرصة للعقل للراحة من أي شيء مابين فترة وأخرى.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (دي النكير ويزنوفاريا De Alencer

.Eunice ML.Soriano & Bruno-Faria Man's De1997)

ودراسة (زيكل Zeikel ٢٠٠٠) من أن الحوار والمناقشة بين المعلمات داخل الروضة قد يثير أفكار لإبداعية جديدة، ويدعم الاستقلالية في اتخاذ القرارات، ويؤدي إلى وجود بنية تنظيمية تتمتع باللامركزية ووجود سياسات ثابتة لإثابة الأفراد المبدعين وتشجيع الأفكار

الإبداعية الجديدة، والتدريب المستمر للمعلمات لإحداث التنمية المهنية المستدامة لهن، بما يسهم في تنمية المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة.

التدريب الجماعي:

حيث تعدد الأساليب التدريبية للتدريب الجماعي والخاصة بتنمية المهارات الإبداعية مثل أسلوب العصف الذهني، والتأليف بين الأشتات وإدارة مهارة المخ والقائمة المعدة مسبقا وتحليل العوامل المؤثرة والتفكير في الخصائص وغيرها، وسيعرض البحث لأهم الأساليب التي تتناسب مع الجوانب التربوية والتعليمية الخاصة بتنمية المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة.

أسلوب العصف الذهني:

ويعد من أهم أساليب تنمية المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة، لأنه يؤدي إلى توظيف قدرات التفكير والتخيل لديها إلى أقصى حد ممكن، وتوجد العديد من الضوابط التي يجب توضيحها عند توظيف أسلوب العصف الذهني في مناقشة وتخيل بعض المشكلات، ومن أهم هذه الضوابط: (البكر، محمد عبدا لله، ١٤١٩هـ، ١٢)

- **عدم النقد:** لأن النقد السريع للآراء والأفكار المطروحة من العمليات التي تعيق المشاركة الفعالة من قبل المعلمة، مما يجعلها تتردد في طرح أفكارها الإبداعية أو تتحفظ عليها، مع وجود احتمال كبير لأهميتها، إلا أنها تفضل عدم المشاركة والمساهمة في الحوار إذا ما شعرت بأنها موضع نقد من الآخرين، وللتغلب على هذه المشكلة يجب التأكيد على حقيقة أساسية وهي أنه ليس هناك أفكار غير جيدة

أو غير مقبولة, كما أنه ليست هناك أفكار عديمة الصلة أو عديمة العلاقة.

- **الشعور بالأمان:** حيث يعد أساسيا في منهج أسلوب العصف الذهني, لأنه يثري عملية المشاركة وطرح الأفكار والآراء بحرية تامة و فالأفكار التي تبدو شاذة أو غريبة لدى البعض من الممكن أن تكون عاملا مهما في شحذ الذهن مما قد يعزز من عملية التفكير الإبداعي لدى المعلمة.

- **الكم يؤدي إلى الكيف:** عند تطبيق أسلوب العصف الذهني يجب التركيز على عدم إعاقة المشاركة الواسعة من قبل المعلمات بالتركيز على نوعية الآراء والأفكار المطروحة, بل يجب أن يكون هناك تشجيع للمعلمات بالمشاركة بأكبر عدد من الأفكار والمقترحات بصرف النظر عن قيمتها وإرجاء عملية الحكم إلى نهاية الاجتماع لغلبة الأفكار المطروحة والتمييز بينها من حيث علاقتها في الإسهام في حل المشكلة.

- **تجنب الجمل الاعتراضية:** حيث يجب أن يؤكد القائد الموجه لعملية العصف الذهني على تجنب الجمل الاعتراضية عند استمرارية الجلسة المخصصة لذلك, ومشاركة المعلمات من خلال طرح آرائهن وأفكارهن, وقد يحدث أن تمارس معلمة أو أكثر في قتل مساهمة المعلمات الأخريات من خلال لإطلاق عبارات أو جمل مثبطة لفاعلية ونشاط الفريق, لذلك على قائد الفريق أن يحث أعضاء المجموعة على تجنب مثل هذه العبارات المثبطة حتي لاتقتل روح الإبداع لدى الآخرين. (البكر, محمد عبدا لله: ١٤١٩هـ, ١٢-١٤)

أسلوب التأليف بين الأشتات:

ويقوم هذا الأسلوب على ثلاث مسلمات أساسية وهي: (الدمرداش، ١٩٩٨، ٨٦).

- العملية الإبداعية قابلة للوصف والتحليل مما يؤدي إلى إمكان تنشيطها وزيادة فاعليتها.

- إن كل ظواهر الإبداع متشابهة.

- كل الحيل المختلفة لحل المشكلات لها نفس العائد، سواء بالنسبة للنشاط الإبداعي الفردي أو الجماعي.

ويقوم هذا الأسلوب على التنسيق والجمع بين الأفكار المختلفة التي لا يبدوا بينها وبين بعضها أي صلة، ويعتمد هذا الأسلوب على أن العملية الإبداعية هي في الأصل نشاط عقلي تمارسه المعلمة في تحديد وفهم المشكلة في بادئ الأمر ثم في حل المشكلة بعد ذلك، وتتضمن عملية الربط بين العناصر المختلفة نوعين أساسيين من النشاط، أولهما: يسعى إلى جعل ماهو غريب مألوف، ويتحقق ذلك من خلال التحليل أو التعميم أو المشابهة، ويكون بالبحث عن تصور عقلي يضم هذا الشيء الغريب بحيث يوضح طبيعته ويعين على تحليل عناصره، وثانيهما: يستهدف جعل ماهو مألوف غريب، ويقصد بذلك محاولة واعية من جانب المعلمة تتيح لها رؤية جديدة للعالم والأفكار والمشاعر، ويحتاج هذا الأسلوب إلى مجهود كبير للعمل به ومعايشة وتفاعلا نفسيا كبيرا بين المعلمات في الروضات وبعضهن البعض.

ويمكن للمعلمات في الروضات التعاون معا ومناقشة الفكرة في بدايتها وتحويلها من فكرة غير مألوفة إلى فكرة مألوفة يمكن تنفيذها

وترجمتها إلى برامج وأنشطة داخل قاعة النشاط مع الأطفال, شريطة أن تتناسب مع المرحلة العمرية لهؤلاء الأطفال ومستواهم أنمائي.

أسلوب تحليل العوامل المؤثرة:

ويتسم هذا الأسلوب بقدرته على تحديد العوامل التي تسهم في حل المشكلة أو تعيقها, حيث يستطيع أن يثير التفكير الإبداعي للمعلمة من خلال المحاور التالية:

- تحديد الهدف الذي يتم العمل من أجله.
- تحديد جوانب القوة التي يمكن تدعيمها في الهدف المراد تحقيقه.
- تحديد جوانب الضعف التي يمكن معالجتها أو تقليصها في الهدف المراد تحقيقه.

ولتطبيق هذا الأسلوب لدى المعلمات في الروضات يمكن اختيار موقف معين ترغب المعلمة أن تحدث فيه بعض التغيير مثل تنمية روح التفكير الإبداعي لدى المعلمات في الروضة, وبعد اختيار المشكلة يتم السير تبعا للخطوات التالية:

- كتابة المشكلة بطريقة واضحة ومختصرة وموضوعية.
- وصف الوضع في حالة عدم الموافقة والذي يؤدي إلى حدوث أزمة.
- وصف الوضع الذي يفضل أن يكون عليه الموقف ويعتقد أنه مثالي.
- وبفرض أن خط المنتصف يمثل الوضع الراهن الذي يفصل بين الوضع السيئ والوضع المثالي, حيث يفترض أن هناك شد وجذب بين الوضعين, ثم يدون تحت كل وضع من الوضعين القوى والعوامل المؤثرة التي تعمل إما على تحويل الوضع نحو الأزمة أو نحو الوضع المثالي (الهيجان, ١٤٢٠هـ, ٥٤).

ونظرا لأن هذا الأسلوب يمثل نوعا من الشد والجذب بين وضعين, لذلك يوجد ثلاث طرق لتحريك خط الوسط الذي يمثل الوضع الراهن في الاتجاه الذي ترغب أن تكون عليه الروضة في المستقبل وهي: (واصلي, ١٤٢٦هـ, ٥٠)

- تعزيز العوامل الإيجابية المؤثرة في الوضع الراهن.

- الحد من العوامل السلبية المؤثرة في الوضع الراهن.

- إضافة أي عوامل أخرى مؤثرة ويمكن أن تقود إلى الأفضل.

ويعتبر هذا الأسلوب من الأساليب المحفزة للإبداع, إذ أنها تمكن المعلمة من المقارنة بين النقاط الإيجابية والسلبية في الموقف, حيث يساعد ذلك على توليد أفكار إبداعية مناسبة والتي بدورها توصل إلى الحلول المناسبة.

ويمكن تطبيق هذا الأسلوب في المؤسسات التربوية (الروضات) لحل مشاكل عديدة قد تتعرض لها الروضة, مثل تكديس الأطفال أمام بوابة الخروج, وازدحامهم أمام المقصف في الروضة, وهو أسلوب تحليلي تتمكن المعلمة من خلاله من تقوية وتدعيم العوامل الإيجابية والحد من العوامل السلبية التي يتم التوصل إليها من خلال عملية التحليل وإضافة عوامل إيجابية أخرى ترى المعلمة أنها تعزز الوضع وتوجهه نحو الأفضل.

سمات معلمة الروضة المبدعة:

يتميز المبدعون بصفة عامة بسمات شخصية معرفية وغير معرفية تميزهم عن الأفراد العاديين, ولكن من ناحية أخرى هناك اتفاق بين الباحثين المعنيين بالسلوك الإبداعي على عدد من المؤشرات

السلوكية التي يمكن في ضوءها اعتبار أي فرد مبدع وهي: (درويش، ٢٠٠٦، ٤، ٥).

- إذا اخترع شيئاً غير مسبوق، أو لم يوجد من قبل.
 - إذا اكتشف طريق جديدة في أداء مهمة معينة أو إنجاز شيء ما.
 - إذا أعاد تطبيق خطة عمل أو طريقة إنتاج مادة ما موجودة أصلاً ولكن بصورة حديثة أو مطورة أو مختلفة.
 - إذا حور في أفكار معينة وترتب على ذلك ناتج مادي أو فكر جديد.
 - إذا أمكنه تغيير الطريقة التي ينظر بها شخص أو أشخاص آخرون إلى شيء أو فكرة أو رأي أو موضوع ما.
- كذلك توجد بعض السمات التي إذا اتصفت بها معلمة الروضة وسعت إلى اكتسابها، فإنها قد تساعدها على أن تكون مبدعة ومن بينها:
- الطلاقة الإبداعية في التعبير والتفكير والأداء في آن واحد.
 - محاولة تحقيق التميز في كل ماتقوم به داخل الروضة.
 - تمتلك درجة عالية من الذكاء وسرعة الفهم ولديها القدرة على اتخاذ القرارات المختلفة وتنفيذها بمرونة وتلقائية. (عبدا لجواد، ٢٠٠٠، ٢٣)
 - تحليل وتفسير الظواهر التي تحيط بها داخل الروضة والوصول إلى استنتاجات متعددة ومتنوعة في آن واحد. (عبد الفتاح، ١٩٩٥، ٦١)
 - عدم التصلب في الرأي أو التحمس لفكرة دون سواها.
 - تتمتع بدافعية عالية للإنجاز والمثابرة والاستمرار في العمل بروح الحماس والهمة التي بدأت بها العمل (عبدا لوهاب، ١٩٩٥، ٦٨).

- تمتلك القدرة على تحمل مسئولية قراراتها ولديها قوة الإرادة والمثابرة على تحمل الصعاب التي تواجهها
- تنثق في نفسها وفي قدرتها على تحقيق الأهداف, كما أنها مستقلة الرأي وموضوعية في حكمها.

وهذا يتفق مع ماتوصلت إليه دراسة كل من (عسيري, ٢٠١٤هـ), ودراسة (سيزا ٢٠٠٦ Sethia) من أن أكثر سمات الإبداع تتمثل في الحماس والمخاطرة والتوازن والمرونة والجدة والأصالة، بالإضافة إلى الحساسية للمشكلات واستخدام الخيال والدافعية للإبداع والطموح والقدرة على العمل الجاد والفضول وحب الاستطلاع والمخاطرة والإيجابية.
من مجمل ماسبق يمكن التوصل إلى من السمات المميزة لمعلمة الروضة المبدعة والتي تتمثل في التميز والابتكار والمرونة والحساسية للمشكلات والذكاء وسرعة البديهة وامتلاكها لرؤية واضحة لطبيعة مهامها وكيفية تحقيق الأهداف بفاعلية من أجل التطوير والتميز.

دور المعلمة في تشجيع وتنمية الإبداع لطفل الروضة:

لكي تبذل معلمة الروضة يجب أن توفر الروضة بيئة إبداعية تشجع الإبداع بمجالاته المختلفة, وتحفز العاملين عليه, وتنمي فيهم الرغبة في تطويره في حياتهم العملية والمهنية ليكون أساسيا في إنجازهم لأعمالهم, إذ أنه لا يمكن لمعلمة الروضة أن تبذل في بيئة ترفض التجديد والجديد, ولكي تصبح بيئة الروضة إبداعية كان لزاما على المعلمة أن تتبنى الإبداع وتجعله منهج حياة وأسلوب عمل وتسعى لنقل مهاراتها الإبداعية من خلال حضور الدورات والندوات وورش العمل ذات

الصلة والتي تقيّمها الروضة أو الإدارة التعليمية التابعة لها (أبو بكر, ٢٠٠٢, ٥٧).

كما يجب أن تعمل على مساعدة زميلاتها المعلمات على ممارسة التعليم الإبداعي في البرامج والأنشطة التي ينفذونها مع الأطفال من خلال توفير متطلبات ممارسة الإبداع داخل قاعات الأنشطة وخارجها, وتهيئة المناخ المناسب ماديا وعقليا ونفسيا للمبدعين من الأطفال, لأن بيئة الروضة متى ما توفرت فيها المناخات التربوية الإبداعية فإنها تساعد على تنمية القدرات الابتكارية للمعلمات والأطفال على حد سواء.

هذا وقد حدد (بيتر كلارك وماجي كوير Peter Clarck & Maggie Cooper, 2002,3).

عناصر البيئة المشجعة على الإبداع وهي:

- طبيعة التعاون والممارسات المشتركة من خلال فريق عمل متكامل.
- وجود لجان وجماعات في الروضة تبدي رغبتها في التعاون.
- وجود أشكال متعددة ووسائط مختلفة من الاتصال التحفيز والمكافأة لفريق الإبداع.

وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (أيوب ٢٠٠٠) من ضرورة توافر مناخ داعم للإبداع في المؤسسات التعليمية ماديا ومعنويا, بالإضافة إلى أهمية التعاون القائم بين المعلمات وبعضهن البعض و المعلمات ومدبرات الروضات والمعلمات وأولياء الأمور, حتى يسهم هذا المناخ في دعم المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة.

إن معلمة الروضة المبدعة هي التي تجعل الإبداع أساس عملها ومنهاج تعاملها، وأساس علاقتها بزميلاتها والتي تقوم على المشاركة والمرونة الحساسة للمشكلات والتحرك والدافعية وكلها عناصر مهمة وفاعلة للإبداع ومشجعة له.

ولكي تحقق معلمة الروضة الدور الإبداعي على الوجه الأكمل لابد لها أن تقوم بما يلي:

- تعليم الإبداع والحث على ممارسته من خلال تنفيذها البرامج التعليمية مع الأطفال والتي تعد أساسا لهذا الغرض، استنادا على أن الإبداع ظاهرة يمكن تعليمها وتعلمها.

- إتاحة الفرصة للأطفال للتعبير عن أفكارهم وتشجيعهم على التفكير الإبداعي.

- التطوير الشامل للروضة بحيث لا يقتصر الاهتمام على المبنى والتجهيزات والوسائل التقنية والأجهزة، بل يجب أن يتعدى ذلك لشمول مجتمع الروضة بأكمله بما فيهم الأطفال لأنهم أساس وجود الروضة.

- تطوير برامج إعداد معلمات رياض الأطفال بما يؤدي إلى تخريج معلمة مبدعة، والاستمرار في تدريب المعلمات والحرص على نموهن المهني بعد التخرج.

- العمل على وضع إستراتيجية محددة واضحة المعالم مبنية على معايير دقيقة بالتعاون مع الجهات المختصة ومراكز البحوث العلمية والهيئات الإبداعية المتخصصة للكشف عن المبدعات من المعلمات وتحفيزهن على الإبداع.

معوقات تنمية المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة:

أصبح الإبداع مطلباً أساسياً لنجاح المؤسسات المعاصرة وخاصة المؤسسات التعليمية في تحقيق أهدافها، فمن خلال المهارات الإبداعية للمعلمة يمكن التغلب على العديد من المشكلات التي تواجهها في ظل التغيرات المستمرة والتحديات الراهنة، ويمكن تقسيم المعوقات التي تحول دون تنمية المهارات الإبداعية على عدة أنواع منها معوقات على مستوى الفرد ومعوقات على مستوى المؤسسة ومعوقات اجتماعية ومعوقات بيئية واقتصادية، والنتيجة واحدة هي كبح تنمية المهارات الإبداعية وتغيير مسارها.

معوقات تنمية المهارات الإبداعية على مستوى الفرد:

- الظروف الذاتية: وهي المتعلقة بالنشأة، حيث ينظر الوالدان وكبار أفراد الأسرة إلى الإبداع نظرة تربية خاطئة تنحصر في زاوية التلقين بحكم أنهم أكبر سناً، وعلى هذا فهم الأفهم والأعرف، ويقف ذلك حائلاً أمام ماقد يبيديه الطفل من ابتكار ويصبح الطفل تابعا لآرائهم له منذ نعومة أظفاره، وقد لايساعد ذلك على ظهور مواهبه في المستقبل.

- الظروف الخارجية المتعلقة بذات الفرد: وتتمثل في:

- الضغوط الثقافية: حيث يقع الفرد فريسة للتساؤلات المحيرة، فتارة يقول ماذا عساني أن أضيف إلى هذا الكم الهائل من العلوم والمعرفة والتكنولوجيا، أليس من الأفضل أن أستوعب الموجود قبل أن ابتكر غير الموجود، كما قد يتساءل هل عمري يكفي لاستيعاب الابتكارات الموجودة؟ وهكذا تكون مثل هذه التساؤلات عائقاً ثقافياً هداماً للإبداع، وتشكل ضغطاً مستمراً وحاجزاً نفسياً أمام المهارات الإبداعية.

- الخوف من الفشل وارتكاب الأخطاء والنقد: حيث يعد ذلك سببا خطيرا في كبت وقهر وحجب القدرات والأفكار الإبداعية, ذلك لأن الرقابة الذاتية التي تصل إلى حد الخوف والسخرية, أو الهجوم على ما قد تطرحه المعلمة من آراء وأفكار جديدة, قد يكبل الأفكار ويقيد حب الاستطلاع, ويقاوم نزعة الاستكشاف, مما قد يؤدي إلى الإحجام والتردد والخوف, وإذا ما تكرر الخوف فإنه قد يؤدي إلى الخمول والتخاذل ونقص الثقة بالنفس وعدم القدرة على التجديد. (الهيجان, ١٤٢٠هـ, ٢٠١٣), حيث يوجد العديد من المبدعين الذين لديهم الاستعداد لتقديم الجديد يحجمون بسبب الخوف من النقد الجارح من المحيطين بهم, كون ذلك خروج عن المألوف في حياة الناس أو طبيعة أعمالهم.

- احتكار المجالات الابتكارية وعدم الاعتراف بالجديد:

ويتضح ذلك جليا في احتكار عمالقة الثقافة وكبار القادة للآراء الإنتاجية الفكرية, بحيث لا يستطيع المبدع الحديث العهد بالإبداع النهوض إلا من خلالهم

- طرق التعليم:

حيث أن المهارات التفكيرية التي تكتسب من المقررات التعليمية في مجتمعنا حاليا تركز على تصنيف المعلومات وحفظها, ولا تساعد على الإبداع والابتكار, فنحن نحتاج في مناهجنا الدراسية إلى مهارات معينة لإكسابها للأطفال ومنها: تحديد الأولويات وتقديم البدائل وتقدير وجهات

النظر الأخرى, حيث أن التربية والتعليم من أكثر العوامل المساعدة على تفتح المواهب الإبداعية إذا أحسن توجيهها.

معوقات تنمية المهارات الإبداعية على مستوى المنظمة:

يواجه المبدع كثيرا من المعوقات من داخل بيئة العمل تحول دون انطلاقه وتخفيض من الروح المعنوية العالية لديه ومنها:

رفع شعار الحرص على المؤلف: ويتمثل ذلك في مقاومة الإبداع والتغيير والتمسك بالممارسات التقليدية والمألوفة, ذلك لأن الإبداع يعد أحد أشكال التغيير, والذي يتطلب في بعض الأحيان جرأة على تحدي الأعراف والممارسات المألوفة, لذلك فإنه قد يواجه بالمقاومة من الجهات الأخرى في المؤسسة, والذي قد ينتج عن قلقهم من الأشياء الجديدة وغير المألوفة, وجهلهم بهذا الفكر أو أسلوب العمل الجديد, والنتائج الإيجابية التي قد تعود عليهم وعلى المؤسسة أيضا, مما يدفعهم إلى رفض تغيير الأوضاع وأساليب العمل المستقرة التي اعتادوا عليها, ومن ثم يدفعهم إلى التمسك بالأنماط التقليدية المألوفة والالتزام الحرفي بالقوانين والتعليمات, والتشبث بالأنظمة والإجراءات دون محاولة إبداع أفكار وممارسات وأساليب عمل جديدة. (الزهيري, رندة, ٢٠٠٢, ٢٤٩)

وهذا يتفق مع ما أكدته نتائج دراسة (الدوي, ٢٠٠١) من أن ضعف توفر البيئة التنظيمية المشجعة على الفكر الإبداعي, وسيطرة الإجراءات الروتينية وتركز سلطة القرار في يد فرد واحد تؤدي إلى إعاقة المهارات الإبداعية.

كما أكد ذلك (زالتمان ودنكن,2001 Zaltman & Duncan) على أن عدم انسجام الأفكار الجديدة غير المألوفة مع القيم والعادات السائدة, ستحد من الإبداع في المنظمات المختلفة, لأن المنظمات قيما وعادات وسلوكا وممارسات تنشأ مع الزمن وتتطور حتى تصبح معتقدات وسمات لأفراد التنظيم يصعب تغييرها, فكلما زاد التمسك بالمعايير القيمية وصعب التنصل منها تحجمت العمليات الإبداعية.

كثرة المهام وضخامة عبء العمل: تجعل المعلمة لاتجد الوقت الكافي للتفكير الإبداعي وتطوير العمل, كما أن طبيعة العمل الروتينية التي تجعل المعلمة تقضي جل وقتها في أعمال مملة لامجال لها في الإبداع ولا تشعر بقيمتها في نهاية يومها, يؤدي إلى فقدانها لأهميتها ودورها, مما يجعلها لاترى حافزا لتحسين أدائها, بل تنتظر اقتراب نهاية الدوام حتى تتخلص من هذا الكابوس الذي قد يسبب لها اكتئابا مما يحد من إبداعها.

- هيمنة المديرات في الروضات وعم ثقتهن في أنفسهن, يجعلهم يحرصون على بقاء الأمور مركزة في أيديهم 'بحيث يحتكرون حق اتخاذ القرارات ويتشبثون بالسلطة ويضيقون على فرص مشاركة المرؤوسين, وقد يحاربون المعلمات المبدعات مما يزيد من إحباطهم ويثبط من همهم الإبداعية.

- سوء العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين: فيه تهديد للمعلمات وتضييق فرص مشاركتهم في صنع القرار, وتؤدي إلى إتباع المديرات لسياسة التمييز وعدم المساواة بين المعلمات في التعامل, مما يؤدي إلى ميل المعلمات للتملق للمديرات وإتباع شتى الطرق لكسب ودهم, مما يثبط الروح الإبداعية للمعلمات ويحجمها عن الانطلاق.

- النقد الهدام والمبكر من قبل المديرات للأفكار المبدعة للمعلمات: أو عدم قبولهم لها والقضاء عليها في مهدها, مما يدفع المعلمات إلى الإحجام عن تقديم أي مقترحات أو أفكار إبداعية, والاهتمام بحماية أنفسهن من أية أخطاء حتى لا يتعرضن للمساءلة (Khalil,G, 1996,) (34-39).

- قلة الحوافز المتعلقة بإثابة وتشجيع العمل الإبداعي: حيث يمثل العائد المادي المناسب والحوافز والتطور الوظيفي الطريق الصحيح للإبداع عن طريق العمل الجاد.

- عدم تهيئة الظروف المناسبة في كثير من الروضات لتشجيع الإبداع نتيجة لتراكم المشكلات.

- عدم تهيئة الفرص التدريبية الكافية التي تتيح الاطلاع على الأساليب الحديثة في حل المشكلات والتي تتيح الفرصة للإبداع.

- التقويم المتسرع للأفكار والحكم عليها بالفشل دون إتاحة الفرص لتجريبها.

- عدم وجود قيادات مؤهلة تدرك أهمية المهارات الإبداعية ووجوب تنميتها وتطويرها.

المعوقات الاجتماعية:

المجتمع الذي يعيش فيه الفرد له دور كبير في تكوين شخصيته, فإذا كان المجتمع يقف ضد التطوير والتغيير الإيجابي, ويزرع الشكوك في طريق المبدعين, فسيكون أداة لقتل الطموح والإبداع.

المعوقات البيئية والاقتصادية:

وتتضمن السياسات التنموية والفقر والبطالة والتلوث البيئي والوعي الثقافي نحو السلامة والصحة العامة وأوجه النشاط الاقتصادي المعقدة، كل ذلك يؤدي إلى إعاقة الإبداع في تلك المجالات (القيوتي، محمد قاسم، ٢٠٠٠، ٧٤).

من العرض السابق لمعوقات تنمية المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة، يمكن عرض بعض الاستراتيجيات التي يمكن تبنيها في مواجهة المعوقات التي تحول دون تنمية المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة، وتتمثل تلك الاستراتيجيات في فئتين هما:

الأولى: استراتيجيات تعزيز تنمية المهارات الإبداعية على مستوى الفرد: وتتمثل في:

- مقاومة عامل الخوف من ارتكاب الأخطاء
- تأكيد قوة المعلمة الشخصية في تحديد المشكلة.
- إعطاء المعلمة لنفسها وقتا كافيا للتفكير.
- الحصول على تأييد ودعم الآخرين داخل الروضة وخارجها.

الثانية: استراتيجيات تعزيز تنمية المهارات الإبداعية على مستوى الجماعة والمؤسسة:

- حيث تساعد تلك الاستراتيجيات على اتخاذ الإجراءات اللازمة التي تمكن قيادات الروضة من السيطرة على معوقات تنمية المهارات الإبداعية ومن هذه الاستراتيجيات:
- تشجيع المعلمات على التعبير عن أفكارهم بحرية.
 - تقديم قيادات الروضات الدعم للمعلمات لتطوير الأفكار المبدعة.

- تشجيع المعلمات على المخاطرة والتحدي.
- إتاحة الفرصة للمعلمات لتنمية مهاراتهم الإبداعية.
- تشجيع التفاعل البناء بين المعلمات في الروضات المختلفة.
- تشجيع المعلمات على استخدام وسائل الإبداع في حل المشكلات التي تواجههم.
- الحد من الإشراف المفرط وغير المبرر على المعلمات في الروضات أثناء تأدية عملهم.
- تزويد الروضات بمصادر الدعم اللازمة لإنجاز المهام الإبداعية.
- تزويد المعلمات في الروضات بالتغذية الراجعة عن سير أعمالهم.

العوامل التي تساعد على تنمية المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة:

توجد العديد من العوامل التي تساعد على تنمية المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة سواء على مستوى الفرد أو في بيئة العمل أو على مستوى الأسرة والمجتمع.

عوامل تنمية المهارات الإبداعية للمعلمة على مستوى الفرد:

توجد مجموعة من العوامل لتنمية المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة على المستوى الفردي منها: (عبدا لحافظ, نبيل عبد الفتاح, ١٩٩٥, ٧١)

- التعود على التفكير في المجالات التي تخلو من التعقيد والأحكام المسبقة.

- تنمية المعلمة لمهارات الاستفسار والملاحظة والتحليل التي تمتلكها.
- ترك المجال للغير وخصوصا أولئك الموثوق بذكائهم لاختيار ما تم التوصل إليه من نتائج وإعطاء الفرصة لمناقشة الأفكار الجديدة.
- استخدام كافة الوسائل المتاحة لتمحيص الأفكار وفحصها.

عوامل على مستوى بيئة العمل:

- توجد مجموعة من العوامل المادية والنفسية والاجتماعية المؤثرة على المعلمة في مختلف سياقات العمل والمسيرة للإبداع أو الإنجاز الإبداعي ومنها: (درويش, زين العابدين, ٢٠٠٦, ٧)
- تحسين المناخ العام بالروضة وجعله أكثر انفتاحا وتبادلا للخبرات وتقبلا للرأي الأخر.
- التخلص من الإجراءات الروتينية المعقدة التي تحول دون انطلاق الأفكار والإبداع.
- وضع المعلمة المناسبة في المكان المناسب وتكليفها بأعمال تمثل تحديات لفكرها وقدراتها.
- بث الثقة بالنفس بين المعلمات في الروضات والتأكيد على أن كل إنسان قادر على الإبداع طالما توفرت لديه عوامل الإبداع ومهاراته والمناخ المناسب,
- تشجيع المعلمات لاستخدام الأساليب العلمية التي تسهم في إثارة الفكر وتنمية الإبداع ومنها:

أ- أسلوب العصف الذهني للأفكار ويتم عن طريق المجموعات الصغيرة من المعلمات لتبادل الخبرات والمعلومات في أمور محددة.

ب- أسلوب حل المشكلات, حيث يطلب من المعلمات حل مشكلات معينة لتنمية مهاراتهم الإبداعية.

ج- ابتكار أساليب جديدة لتحفيز المعلمات على الإبداع مثل: تشجيع المشاركة والتعاون بين المعلمات في صورة فريق عمل متكامل لتبادل الخبرات وتنمية المهارات الإبداعية (رشيد, مازن, ٢٢٥, ٢٠٠٤).

عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية:

وهي عوامل قد تسهم في إظهار وتنمية المهارات الإبداعية إذا ماتوفرت بشكل مناسب, وإذا ماتم تشجيع المعلمة على إظهار مواهبها, مع تهيئة البيئة المناسبة لنمو المهارات الإبداعية وتطويرها, وتتمثل هذه العوامل فيما يلي:

- الأسرة: وتعد من أهم المؤثرات على تنمية المهارات الإبداعية لأنها تسهم في تكوين شخصية المعلمة لتكون مقلدة أو مبدعة, مستسلمة أو طموحة, فكثير من تصرفاتها في الروضة تكون انعكاس صادق لسلوكها وتصرفاتها في الأسرة

- التعليم: وبصفة خاصة عندما يعتمد على الأساليب الحديثة في نقل المعلومات, ويسهم في تنمية مهارات التفكير المبدع, ويأخذ في الاعتبار الفروق الفردية بين الأفراد, ولا يعتمد على أساليب الحفظ والتلقين, وبذلك يسهم بشكل كبير في تنمية المهارات الإبداعية.

العادات والتقاليد:

حيث تعد الأنظمة الاجتماعية من عادات وتقاليد وقيم ومعتقدات عاملا مهما في غرس روح الإبداع وتنمية المهارات الإبداعية لدى المعلمات, فالعادات والتقاليد التي تتعارض مع التجديد والتحديث تجعل المجتمع يركن إلى الجمود رافضا أى تغيير أو تحديث, بينما العادات التي تتبنى التغيير والتحديث تسهم بشكل كبير في تنمية المهارات الإبداعية.

هذا وقد قام (إيكفال 1993,219) بإجراء دراسة على عدد من المؤسسات السويدية لتحديد العوامل المشجعة على الإبداع وتنمية المهارات الإبداعية خرج منها بعدة عوامل هي:

- **التحدي:** حيث أن المؤسسة التي تسمح بالتحدي بين العاملين لإنجاز العمل وحل مشكلاته, يشعر أفرادها بالسعادة وينهضون بالمؤسسة إلى مكانة أفضل بين المؤسسات الأخرى.
- **الحرية:** وتعني إتاحة الفرصة للأفراد لعمل الخطط واتخاذ القرار فيما يتعلق بمجال أعمالهم.
- **الوقت:** ويعني إعطاء الوقت الكافي للمسؤولين لتناول فكرة جديدة حتى تنتضح وتنتضج.
- **المرح:** ويقصد به جو المرح داخل المؤسسة والذي يؤدي إلى مزيد من الإبداع ويزيد من الدافعية نحو تنمية المهارات الإبداعية.
- **تدعيم ومساندة الأفكار الجديدة:** بشكل يجعل الفرد يشعر بقيمة فكرته, وبالتالي يحقق ذاته من خلال نظام المكافآت وتذليل العقبات وتشجيع العاملين في المؤسسة على طرح الأفكار الإبداعية.

- **الحوار المفتوح:** من حيث السماح للرأي والرأي الآخر بالظهور، حيث يتيح ذلك للأعمال الإبداعية في الظهور ويفعل المهارات الإبداعية وينمئها.

- **المخاطرة:** حيث تتيح بيئة المؤسسة التي تسمح بالمخاطرة الفرصة لظهور أفكار جديدة، من خلال عدم التمسك بالأمر المؤكدة مضمونة النتائج.

تأسيسا على ماسبق يتضح أن تنمية المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة لا تترتهن بفرد معين أو مؤسسة بعينها، بل هي طاقة كامنة لدى الفرد يمكن تنمئتها وتوظيفها ومساعدتها على الظهور بما يخدم تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية، والاختلاف يكمن في معرفة السباب التي تحد من تنمية تلك المهارات، وتوفير العوامل والآليات التي تؤدي إلى استنارتها وتنمئتها وتوظيفها في مؤسسات رياض الأطفال لتكون منهج مستقبلي وأسلوب عمل دائم للمعلمات تسعى من خلاله لتحقيق الأهداف على نحو مبدع وخالق وإعداد أجيال مبدعة تستطيع مسايرة التقدم ومواكبة التطور السريع في شتى ميادين المعرفة.

ثالثا: الإجراءات الميدانية للبحث:

استخدم الباحث بطاقة الملاحظة لتحقيق أهداف البحث، وتم تطبيقها على عدد من المعلمات في ست روضات بمدينة القاهرة والحيزة، للحصول على البيانات اللازمة للبحث.

واعتمد الباحث في بناء بطاقة الملاحظة على مصادر عدة،

منها:

- خبرات الباحث الشخصية النابعة من معاشته للعملية التربوية بمؤسسات رياض الأطفال من خلال إشرافه علي طالبات الفرقة الرابعة بالكلية في التدريب الميداني, مما سهل له تطبيق الأداة على المعلمات في الروضات مكان البحث.
- البحوث والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت تنمية المهارات الإبداعية بصفة عامة, ومعلمات رياض الأطفال بصفة خاصة.
- آراء العديد من الخبراء في مجال رياض الأطفال.

الخطوات التي اتبعها الباحث في بناء بطاقة الملاحظة:

- حدد الباحث الهدف الرئيس من بطاقة الملاحظة والتي يسعى البحث إلى تحقيقه
- استعان الباحث بالإطار النظري للبحث وبناتج البحوث والدراسات المشابهة لتحقيق الترابط بين الإطار النظري والجانب التطبيقي للبحث.
- بعد أن توفر للباحث قدر معقول من المعلومات والحقائق شرع في بناء بطاقة الملاحظة وصياغتها مراعيًا الآتي:
 - ١- تحديد المحاور الأساسية لبطاقة الملاحظة.
 - ٢- تحديد مجموعة العبارات التي تغطي كل محور بحيث يمكن قياسها.
 - ٣- صياغة العبارات بأسلوب سهل وبسيط.
 - ٤- الابتعاد عن الكلمات والعبارات التي تحمل أكثر من معنى أو تقيس أكثر من متغير.

عينة البحث:

جدول رقم (١)

يوضح توزيع أفراد العينة وخصائصها

الخبرة		التخصص			نوع الروضات			العينة	
إجمالي	أقل من خمس سنوات	أكثر من خمس سنوات	إجمالي	غير متخصصة	متخصصة	إجمالي	الروضات الحكومية		الروضات الخاصة
٥٠	٢٥	٢٥	٥٠	٢٥	٢٥	٥٠	٢٥	٢٥	عدد أفراد العينة

تفنين بطاقة الملاحظة الخاصة بالمهارات الإبداعية لمعلمة الروضة:
صدق بطاقة الملاحظة:

قام الباحث بإيجاد صدق الأداة البحثية على عينة قوامها ١٠٠ معلمة بطريقتين هما، صدق المحكمين، والصدق التجريبي كما يتضح فيما يلي:

صدق المحكمين:

تم عرض بطاقة الملاحظة في صورتها الأولية على المحكمين من الخبراء في مجال رياض الأطفال من أساتذة الجامعات بكليات رياض الأطفال وأقسام وشعب الطفولة ببعض كليات التربية بلغ عددهم ٢٥ محكماً.

وتم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات التي اتفق عليها المحكمون، وكذا قبول العبارات التي بلغت نسبة الاتفاق عليها ٩٠% فأكثر، من قبل المحكمين.

وقد تم إعداد بطاقة الملاحظة في صورتها النهائية بعد إجراء التعديلات المطلوبة، وتم توزيعها بعد ذلك على المحكمين لإبداء ملاحظاتهم حول عباراتها، وتم تعديلها وإضافة وحذف ما طلبه المحكمون، ثم تم توزيعها على المحكمين مرة أخرى بعد أسبوعين، حيث أبدوا موافقتهم على جميع عباراتها، وبذلك أصبحت بطاقة الملاحظة قابلة للتطبيق.

الصدق التجريبي:

قام الباحث بإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة، كما يتضح في جدول رقم (٢).

جدول رقم (٢)

يوضح الصدق التجريبي لبطاقة ملاحظة المهارات الإبداعية

لمعلمة الروضة

(ن = ١٠٠)

معامل الصدق	المتغيرات
٠.٨١	المحور الأول: مهارات تنظيم بيئة التعلم.
٠.٨٢	المحور الثاني: مهارات اكتشاف القدرة الإبداعية للأطفال.
٠.٨١	المحور الثالث: مهارات توليد الأفكار الإبداعية للأطفال.
٠.٨٢	المحور الرابع: مهارات الحل الإبداعي للمشكلات.
٠.٨٣	المحور الخامس: مهارات مكافأة الإنتاج الإبداعي للأطفال.

يتضح من الجدول السابق رقم (٢) ارتفاع معاملات قيم الصدق، مما يشير إلى صدق أداة البحث.

ثبات بطاقة الملاحظة:

قام الباحث بإيجاد ثبات بطاقة الملاحظة على عينة قوامها ١٠٠ معلمة رياض أطفال بطريقتين، هما ثبات الاتساق الداخلي باستخدام طريقة كرونباخ وطريقة إعادة التطبيق كما يتضح فيما يلي:

باستخدام طريقة كرونباخ:

قام الباحث بإيجاد معامل الثبات ألفا بطريقة كرونباخ لبطاقة الملاحظة كما يتضح في الجدول رقم (٣).

جدول رقم (٣)

يوضح معامل الثبات ألفا بطريقة كرونباخ
لبطاقة الملاحظة الخاصة بالمهارات الإبداعية
لمعلمة الروضة
(ن = ١٠٠)

معامل الصدق	المتغيرات
٠.٨٧	المحور الأول: مهارات تنظيم بيئة التعلم.
٠.٨٨	المحور الثاني: مهارات اكتشاف القدرة الإبداعية للأطفال.
٠.٨٥	المحور الثالث: مهارات توليد الأفكار الإبداعية للأطفال.
٠.٨٤	المحور الرابع: مهارات الحل الإبداعي للمشكلات.
٠.٨٦	المحور الخامس: مهارات مكافأة الإنتاج الإبداعي للأطفال.
٠.٨٦	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق رقم (٣) ارتفاع قيم معاملات الثبات مما يشير إلى ثبات بطاقة الملاحظة.

طريقة إعادة التطبيق:

قام الباحث بإيجاد معامل الثبات بطريقة إعادة التطبيق لبطاقة الملاحظة بفواصل زمني قدره أسبوعان, كما يتضح من الجدول التالي رقم (٤).

جدول رقم (٤)

يوضح معامل الثبات ألفا بطريقة إعادة التطبيق لمقياس المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة

(ن = ١٠٠)

معامل الصدق	المتغيرات
٠.٩٢	المحور الأول: مهارات تنظيم بيئة التعلم.
٠.٩٤	المحور الثاني: مهارات اكتشاف القدرة الإبداعية للأطفال.
٠.٩٠	المحور الثالث: مهارات توليد الأفكار الإبداعية للأطفال.
٠.٩١	المحور الرابع: مهارات الحل الإبداعي للمشكلات.
٠.٩٣	المحور الخامس: مهارات مكافأة الإنتاج الإبداعي للأطفال.
٠.٩٢	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق رقم (٤) ارتفاع قيم معاملات الثبات مما يشير إلى ثبات بطاقة الملاحظة.

نتائج وتفسير الدراسة الميدانية:

الفرض الأول:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الروضات الحكومية ومتوسطات درجات معلمات الروضات الخاصة في اكتسابهن للمهارات الإبداعية لصالح معلمات الروضات الخاصة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبارات ما هو
موضح في جدول رقم (٥)

جدول رقم (٥)

يوضح الفروق بين متوسطات درجات معلمات الروضات الحكومية
ومتوسطات درجات معلمات الروضات الخاصة في اكتسابهن للمهارات
الإبداعية
(ن = ٥٠)

المتغيرات	معلمت الروضات الخاصة ن=٢٥		معلمت الروضات الحكومية ن=٢٥		ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
	١م	١ع	٢م	٢ع			
المحور الأول	٢٢ و ١٦	١٣ و ١٤	٥ و ٦	١٥ و ١٦	٤٦ و ٧٢	دالة عند مستوى ٠.٠١	لصالح معلمات الروضات الخاصة
المحور الثاني	١٧ و ٦	٢ و ٢٧	٥ و ٦٨	١٠ و ٦	٢٣ و ٧٢	دالة عند مستوى ٠.٠١	لصالح معلمات الروضات الخاصة
المحور الثالث	١٩ و ١٦	١٥ و ١٦	١٩ و ١٦	٠ و ٨٩	٣٢ و ٥٣	دالة عند مستوى ٠.٠١	لصالح معلمات الروضات الخاصة
المحور الرابع	١٤ و ٣٢	١٥ و ٧٧	٧ و ١٦	١٠ و ٢٥	٣ و ٤٥	دالة عند مستوى ٠.٠١	لصالح معلمات الروضات الخاصة
المحور الخامس	١٨ و ٦٤	١٥ و ٩٣	٦ و ٤	٠ و ٧٣	٣٠ و ٤٥	دالة عند مستوى ٠.٠١	لصالح معلمات الروضات الخاصة
الدرجة الكلية	٩١ و ٨٨	٦ و ١٨	٣٠ و ٢	١٠ و ١٨	٢٥ و ٨٧	دالة عند مستوى ٠.٠١	لصالح معلمات الروضات الخاصة

يتضح من الجدول السابق رقم (٥) وجود فروق ذات دلالة
إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسطات درجات معلمات الروضات
الحكومية ومتوسطات درجات معلمات الروضات الخاصة في اكتسابهن
للمهارات الإبداعية بالنسبة للمحور الأول (مهارات تنظيم بيئة التعلم)
لصالح معلمات الروضات الخاصة، وقد يرجع ذلك إلى أن معلمات

الروضات الخاصة يحرصن على تنمية مهارتهن الإبداعية بشكل مستمر حتى يضمن استمرارهن في العمل, لأن التنافس يكون شديدا بين معلمات الروضات الخاصة تبعا لمتطلبات سوق العمل, ولكون أعداد الخريجات أكثر مما يتطلبه سوق العمل, ومن هنا تبتدع معلمات الروضات الخاصة في البرامج التي تؤديها في محاولة منها لإرضاء رئيسها المباشر حفاظا على مكانها الوظيفي, بينما معلمات الروضات الحكومية ليس لديهن الدافع للإبداع لضمان وظيفة حكومية دائمة ومستمرة, وعدم وجود ما يهدد كيانهن الوظيفي.

ت = ٦٦ و ٢ عند مستوى ٠ و ١

ت = ٢ عند مستوى ٠ و ٥

كما يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠ و ١ بين متوسطات درجات معلمات الروضات الحكومية ومتوسطات درجات معلمات الروضات الخاصة في اكتسابهن للمهارات الإبداعية بالنسبة للمحور الثاني (مهارات اكتشاف القدرة الإبداعية للأطفال) لصالح معلمات الروضات الخاصة, وقد يرجع ذلك إلى أن معلمات الروضات الخاصة يحرصن على النمو المهني المستمر لتطوير أدائهن المهني والوظيفي والحرص على حضور الدورات والندوات وورش العمل ذات الصلة وبصفة خاصة تلك المرتبطة بالمهارات الإبداعية, وتوظيفها في اكتشاف القدرات الإبداعية للأطفال لتحقيق أهداف العملية التربوية بكفاءة وفاعلية.

كما أوضح الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠ و ١ بين متوسطات درجات معلمات الروضات الحكومية, ومتوسطات درجات معلمات الروضات الخاصة في اكتسابهن للمهارات

الإبداعية بالنسبة للمحور الثالث (مهارات توليد الأفكار الإبداعية للأطفال) لصالح معلمات الروضات الخاصة.

وقد يرجع ذلك أن معلمات الروضات الخاصة يحرصن على التميز في الأداء ومحاولة إرضاء الرؤساء وأولياء الأمور، واستخدام استراتيجيات تعلم متميزة وأساليب تعليمية أكثر ملائمة وأشد جاذبية للأطفال، تعتمد على الاستكشاف وإثارة خيال الأطفال ووضعهم في مواقف تستدعي التفكير وتنمي الإبداع وتولد منهم المهارات الإبداعية.

كذلك يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسطات درجات معلمات الروضات الحكومية ومتوسط درجات معلمات الروضات الخاصة في اكتسابهن للمهارات الإبداعية بالنسبة للمحور الرابع (مهارات الحل الإبداعي للمشكلات) لصالح معلمات الروضات الخاصة، وقد يرجع ذلك إلى اجتهاد المعلمات في الروضات الخاصة في تشجيع الأطفال على إيجاد حلول غير مألوفة للمشكلات التي تطرحها المعلمة، وإشراكهم في اختيار الأنشطة تبعاً لميول واهتمامات الأطفال وتطبيقهن لبعض الاستراتيجيات الجيدة التي تتلاءم مع طبيعة النشاط مثل إستراتيجية التعلم التعاوني، كل ذلك حرصاً من المعلمات في الروضات الخاصة على التفوق والتميز وتحقيق الأهداف بشكل جيد وفاعل من أجل الحفاظ على أمنهن الوظيفي.

كذلك يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسطات درجات معلمات الروضات الحكومية ومتوسطات درجات معلمات الروضات الخاصة في اكتسابهن للمهارات الإبداعية بالنسبة للمحور الخامس (مهارات مكافأة الإنتاج الإبداعي

للأطفال) لصالح معلمات الروضات الخاصة، وقد يرجع ذلك إلى استخدام معلمات الروضات الخاصة أساليب تعزيز مادية ومعنوية للأطفال المبدعين والتميزين لتشجيعهم على استمرار التميز والتفوق، وحث أقرانهم الآخرين على التميز حتى يتم مكافأتهم ومعاملتهم بالمثل.

وفي أغلب الأحيان ترصد إدارة الروضات الخاصة بعض المبالغ المادية مكن ميزانية الروضة كحوافز مادية للأطفال المبدعين وللمعلمات المبتكرات والمبدعات حتى تجذب الروضة كثيرا من العملاء (أولياء الأمور) لإلحاق أطفالهم بها.

ويتضح أيضا من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسطات درجات معلمات الروضات الحكومية ومتوسطات درجات معلمات الروضات الخاصة في اكتسابهن للمهارات الإبداعية بالنسبة للدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة لصالح معلمات الروضات الخاصة.

وقد يرجع ذلك إلى أن الروضات الخاصة مؤسسات ربحية في المقام الأول تسعى إلى الربح والتميز من أجل تلبية تطلعات العملاء (أولياء الأمور) وتحقيق رغباتهم في تربية وتعليم أطفالهم، لذلك تسعى الروضات الخاصة لجذب المعلمات المتميزات والمتفقات والمؤهلات واللاتي يجدن اللغة الأجنبية كلما أمكن ذلك حتى يكون لتلك الروضات السبق والتميز.

وبذلك يكون البحث تحقق من صحة الفرض الأول.

الفرض الثاني:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات المتخصصات ومتوسطات درجات المعلمات غير المتخصصات في اكتسابهن للمهارات الإبداعية لصالح المعلمات المتخصصات. وللتحقق من صحة هذا الفرد استخدم الباحث اختبار ت كما هو موضح في الجدول رقم (٦)

جدول رقم (٦)

يوضح الفروق بين متوسطات درجات المعلمات المتخصصات ومتوسطات درجات المعلمات غير المتخصصات في اكتسابهن للمهارات الإبداعية (ن=٥٠)

المتغيرات	المعلمات المتخصصات ن=٢٥		المعلمات غير المتخصصات ن=٢٥		ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
	١م	١ع	٢م	٢ع			
المحور الأول	١٧,٠٤	٢٠,١	٥,٥٢	١,٠٤	٢٥,٤٢	دالة عند مستوى ٠,٠١	لصالح المعلمات المتخصصات
المحور الثاني	١٥,٩٢	٢,٩٢	٤,٣٦	١,٤٣	١٧,٧١	دالة عند مستوى ٠,٠١	لصالح المعلمات المتخصصات
المحور الثالث	١٦,٠٨	٢,٥٨	٥,٠٨	١,٤١	١٨,٦٩	دالة عند مستوى ٠,٠١	لصالح المعلمات المتخصصات
المحور الرابع	١٣	١,٨	٤,٢٨	١,٢	٣٢,٠٩	دالة عند مستوى ٠,٠١	لصالح المعلمات المتخصصات
المحور الخامس	١٤,٩٦	٢,٦٨	٤,٥٦	١,٧	١٦,٣٣	دالة عند مستوى ٠,٠١	لصالح المعلمات المتخصصات
الدرجة الكلية	٧٧	٨,٥١	٢٣,٨	٣,٠٦	٢٩,٣٩	دالة عند مستوى ٠,٠١	لصالح المعلمات المتخصصات

يتضح من الجدول السابق رقم (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسطات درجات المعلمات المتخصصات ومتوسطات درجات المعلمات غير المتخصصات في اكتسابهن للمهارات الإبداعية بالنسبة للمحور الأول (مهارات تنظيم بيئة التعلم) لصالح المعلمات المتخصصات.

وقد يرجع ذلك إلى أن المعلمات المتخصصات تكون أكثر دراية وأجود خلفية أكاديمية وثقافية ومهنية من المعلمات غير المتخصصات, حيث أن برامج الإعداد في مؤسسات الإعداد لمعلمات رياً الأطفال تعد المعلمة إعداداً شاملاً ومتكاملاً في الجوانب المهنية والأكاديمية التخصصية والثقافية, وتعرضها للتدريب الميداني التطبيقي في السنتين الثالثة والرابعة في الروضات يثقل الجانب المهني لديها ويكسبها العديد من الخبرات المباشرة والمهارات الإبداعية لتجويد البرامج والأنشطة التي تنفذها مع الأطفال حتى يصبح أدائها المهني على درجة عالية من الجودة, بعكس المعلمة غير المتخصصة وغير المؤهلة والتي تجتهد من أجل الحفاظ على وظيفتها غير أنها فاقدة لكل المهارات الإبداعية التي تستثير بها عقول الأطفال وفاقد الشيء لا يعطيه.

كذلك يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسطات درجات المعلمات المتخصصات ومتوسطات درجات المعلمات غير المتخصصات في اكتسابهن للمهارات الإبداعية بالنسبة للمحور الثاني (مهارات اكتشاف القدرة الإبداعية للأطفال) لصالح المعلمات المتخصصات, وقد يرجع ذلك إلى كون المعلمات المتخصصات أكثر مهارة إبداعية وأكثر مهنية وأكثر تخصص

وأفضل إعداد من المعلمات غير المتخصصات والذين هم في معظمهم تتراوح مؤهلاتهن العلمية ما بين بكالوريوس خدمة اجتماعية وبكالوريوس تجارة ولسان آداب وأحيانا معهد فني فوق المتوسط.

وبالتالي فإنهن يفتقرن إلى الكفاءة والمهنية والتخصص، وكل ما يقومون به من أداء ينصب في غالبيته على محاولات اجتهادية من قبل المعلمة أو حضورها لبعض الدورات التدريبية التي تنظمها إدارة الروضة في محاولة لتوفيق أوضاعهن الوظيفية.

كذلك يتضح من الجدول السابق رقم (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسطات درجات المعلمات المتخصصات ومتوسط درجات المعلمات غير المتخصصات في اكتسابهن للمهارات الإبداعية بالنسبة للمحور الثالث (مهارات توليد الأفكار الإبداعية للأطفال) لصالح المعلمات المتخصصات.

وقد يرجع ذلك إلى أن المعلمات المتخصصات لديهن الخلفية الأكاديمية والتخصصية والقرائية لإحداث التنمية المهنية المستدامة وتطوير أنفسهن مهنيا، مما يجعلها تستخدم بعض الاستراتيجيات الحديثة لتنمية الإبداع لدى الأطفال مثل التعلم التعاون، وإستراتيجية التعليم من أجل التفكير وإستراتيجية الدمج في تعليم التفكير، واستخدام كل إستراتيجية بما يتناسب مع طبيعة الموقف التعليمي.

ت=٦ و٢ عند مستوى ٠.٠١

ت=٢ عند مستوى ٠.٠٥

كذلك يتضح من الجدول السابق رقم (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسطات درجات المعلمات المتخصصات ومتوسطات درجات المعلمات غير المتخصصات في اكتسابهن للمهارات الإبداعية بالنسبة للمحور الرابع (مهارات الحل الإبداعي للمشكلات) لصالح المعلمات المتخصصات, وقد يرجع ذلك إلى اكتساب المعلمات المتخصصات الخبرة المهنية والخلفية العلمية التخصصية, والمهارات الإبداعية التي تؤهلن إلى تقديم البرامج وصياغتها في شكل مشكلات واضحة ومحددة تتطلب من الأطفال استخدام مهارات التفكير العليا في التوصل إلى حلول لتلك المشكلات واستخدام إستراتيجية العصف الذهني والأصالة والطلاقة للتوصل إلى حلول غير مألوفة لتلك المشكلات.

ويتضح أيضا من الجدول السابق رقم (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسطات درجات المعلمات المتخصصات ومتوسطات درجات المعلمات غير المتخصصات في اكتسابهن للمهارات الإبداعية بالنسبة للمحور الخامس (مهارات مكافأة الإنتاج الإبداعي للأطفال) لصالح المعلمات المتخصصات.

وقد يرجع ذلك إلى أن المعلمات المتخصصات تستخدم أساليب التعزيز المختلفة مادية كانت أو معنوية, لإدراكها لأهمية تلك الأساليب التعزيزية في تنشيط عملية التعلم وحفز الأطفال من خلالها, لما لتلك الأساليب من أثر فعال في تشجيع الأطفال وزيادة دافعيتهم للتعلم, لتنشيط الطول الإبداعية للمشكلات التي تطرح أمامهم, ومن ثم مكافأة الأطفال المبدعين على إنتاجهم ماديا أو معنويا.

كذلك يتضح من الجدول السابق رقم (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسطات درجات المعلمات المتخصصات ومتوسطات درجات المعلمات غير المتخصصات في اكتسابهن للمهارات الإبداعية بالنسبة للدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة لصالح المعلمات المتخصصات.

وقد يرجع ذلك إلى أن المعلمات المتخصصات أفضل إعدادا وأكثر مهنية، وأقوى خلفية علمية في مجال التعامل مع أطفال ما قبل المدرسة ومراعاة المرحلة العمرية والتعامل مع الخصائص النمائية لهؤلاء الأطفال بوعي ومسئولية، والحرص على إشباع الحاجات الأساسية لهم تبعاً لميولهم واهتماماتهم، وتنشيط الخيال العلمي لهم من خلال استخدام طرق وأساليب واستراتيجيات مناسبة وإبداعية لتنشئتهم على التفكير الإبداعي كمنهج عمل في حياتهم المستقبلية.

الفرض الثالث:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات ومتوسطات درجات المعلمات اللاتي لديهن خبرة أقل من خمس سنوات في اكتسابهن للمهارات الإبداعية لصالح المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات.

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار ت كما هو موضح في جدول رقم (٧).

جدول رقم (٧)

يوضح الفروق بين متوسطات درجات المعلمات اللاتي لهن خبرة أكثر من خمس سنوات ومتوسطات درجات المعلمات اللاتي لديهن خبرة أقل من خمس سنوات في اكتسابهن للمهارات الإبداعية

(ن = ٥٠)

المتغيرات	المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات ن=٢٥		المعلمات اللاتي لديهن خبرة أقل من خمس سنوات ن=٢٥		ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
	١م	١ع	٢م	٢ع			
المحور الأول	١٩ و ٥٢	٢٦ و ٦٩	٥ و ٤	٠ و ٩١	٢٤ و ٨١	دالة عند مستوى ٠,٠١	لصالح المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات
المحور الثاني	١٧ و ٢٨	١ و ٩	٤ و ٩٦	١ و ٦١	٢٤ و ٦٤	دالة عند مستوى ٠,٠١	لصالح المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات
المحور الثالث	١٨ و ٤	١ و ٨٢	٥ و ٠,٨	١ و ٤١	٢٨ و ٨٥	دالة عند مستوى ٠,٠١	لصالح المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات
المحور الرابع	١٣ و ٥٦	١ و ٢٩	٦ و ٩٦	١ و ٠,٢	٣ و ١٩	دالة عند مستوى ٠,٠١	لصالح المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات
المحور الخامس	١٧ و ٢٤	١ و ٦٩	٥ و ٤	١ و ٣٥	٢٧ و ٣٣	دالة عند مستوى ٠,٠١	لصالح المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات
الدرجة الكلية	٨٦	٤ و ١	٢٧ و ٨	١٠ و ٥٥	٢٥ و ٧٧	دالة عند مستوى ٠,٠١	لصالح المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات.

يتضح من الجدول السابق رقم (٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ و٠.٠٥ بين متوسطات درجات المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات ومتوسطات درجات.

ت = ٢.٦٦ عند مستوى ٠.٠١

ت = ٢ عند مستوى ٠.٠٥

المعلمات اللاتي لديهن خبرة أقل من خمس سنوات في اكتسابهن للمهارات الإبداعية بالنسبة للمحور الأول (مهارات تنظيم بيئة التعلم) لصالح المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات، وقد يرجع ذلك عامل الخبرة في غاية الأهمية لأنه يتقل خبرات المعلمة ويعرضها للعديد من المواقف والأزمات والتجارب التي تتعلم منها الكثير، كما أن عامل الخبرة ينمي المهارات الإبداعية لدى المعلمة ويدفع بها إلى جودة الأداء المهني والتعرف على كل ما هو جديد في مجال تربية الطفل، ويؤدي إلى تبادل المعارف وتنوع الخبرات وتراكمها، خاصة إذا كانت المعلمة متخصصة ومؤهلة، فإن ذلك يدعم موقفها ويزيد من جودة أدائها وكسبها مزيدا من المهارات الإبداعية.

كذلك يتضح من الجدول السابق رقم (٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ و٠.٠٥ بين متوسطات درجات المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات ومتوسط درجات المعلمات اللاتي لديهن خبرة أقل من خمس سنوات في اكتسابهن للمهارات الإبداعية بالنسبة للمحور الثاني (مهارات اكتشاف القدرة الإبداعية للأطفال) لصالح المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات، ولعل ذلك يرجع إلي تمرس المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات

على العمل في الروضات المختلفة وتعاملهن مع الأطفال من بيئات مختلفة ومستويات اجتماعية اقتصادية متنوعة، ومرورهن بخبرات ومواقف متعددة أثقلت شخصياتهن وزادت من خبراتهن، عن المعلمات اللاتي لديهن خبرة أقل من خمس سنوات.

كما يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسطات درجات المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات، ومتوسطات درجات المعلمات اللاتي لديهن خبرة أقل من خمس سنوات في اكتسابهن للمهارات الإبداعية بالنسبة للمحور الثالث (مهارات توليد الأفكار الإبداعية للأطفال)، لصالح المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات، ولعل ذلك قد يرجع إلى أن زيادة عدد سنوات الخبرة يمثل معرفة تراكمية وخبرة إضافية للمعلمة خاصة إذا ما كانت متخصصة ومؤهلة ' فبعد الخبرة يثقل التجربة وبعد التخصص يزيد الخلفية المعرفية، مما يدفع بالمعلمة إلى مزيد من الإبداع إذا ما كان لديها الدافع لذلك، وتسعى إلى التميز وجودة الأداء من أجل تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية.

كما يتبين من الجدول السابق رقم (٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسطات درجات المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات، ومتوسطات درجات المعلمات اللاتي لديهن خبرة أقل من خمس سنوات في اكتسابهن للمهارات الإبداعية بالنسبة للمحور الرابع (مهارات الحل الإبداعي للمشكلات) لصالح المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات، ولعل ذلك قد يرجع إلى أن المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات قد تمرسن

على العمل في الروضات, ومررن بمواقف عديدة وتعرضن لمشاكل كثيرة, داخل قاعة النشاط وخارجها, مع الأطفال ومع أولياء أمورهم, ومع إدارة الروضات وغير ذلك, كل هذا أدى إلى زيادة خبراتهم وتنمية مهاراتهم الإبداعية وتوظيفها بشكل إيجابي لتحقيق جودة المنظومة التعليمية داخل الروضة.

ويوضح الجدول السابق رقم (٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسطات درجات المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات ومتوسطات درجات المعلمات اللاتي لديهن خبرة أقل من خمس سنوات في اكتسابهن للمهارات الإبداعية بالنسبة للمحور الخامس (مهارات مكافأة الإنتاج الإبداعي للأطفال) لصالح المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من خمس سنوات, ولعل ذلك قد يرجع إلى أن المعلمة التي لديها خبرة أكثر من خمس سنوات تمتلك درجة عالية من الذكاء وسرعة الفهم ولديها القدرة على اتخاذ القرارات المختلفة وتنفيذها بمرونة وتلقائية, ولديها القدرة على تحليل وتفسير الظواهر التي تحيط بها داخل الروضة والوصول إلى استنتاجات متعددة ومتنوعة في أن واحد, كما أنها تتمتع بدافعية عالية للإنجاز والمثابرة والاستمرار في العمل بروح الحماس والهمة التي بدأت بها العمل

وتمتلك القدرة على تحمل مسؤولية قراراتها ولديها قوة الإرادة والمثابرة على تحمل الصعاب التي تواجهها وثق في نفسها وفي قدرتها على تحقيق الأهداف, كما أنها مستقلة الرأي وموضوعية في حكمها.

كذلك يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسطات درجات المعلمات اللاتي لديهن خبرة

أكثر من خمس سنوات ومتوسطات درجات المعلمات اللاتي لديهن خبرة أقل من خمس سنوات في اكتسابهن للمهارات الإبداعية بالنسبة للدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة، لصالح المعلمات اللاتي لديهن خبرة أكثر من عشر سنوات، ولعل ذلك قد يرجع إلى استخدام معلمة الروضة ذات عدد سنوات الخبر أكثر من خمس سنوات لأساليب واستراتيجيات تعلم متعددة ومتنوعة بما يتناسب مع طبيعة الموقف التعليمي، وبما يلبي طموحات الأطفال ويشبع رغباتهم وحاجاتهم في الجوانب المختلفة الجانب الحس حركي والجانب المعرفي العقلي والجانب الوجداني الاجتماعي، ومن تلك الأساليب أسلوب العصف الذهني وأسلوب العمل في مجموعات وأسلوب تنمية قدرات التفكير والتخيل لدى الأطفال وإثابة الاستجابات الصحيحة لديهم وعدم نقد آراء الأطفال بشكل سريع، كل تلك الأساليب إذا أحسنت المعلمة استخدامها وتوظيفها مع الأطفال، تكون ممتلئة لمهارات إبداعية عالية توظفها بشكل إيجابي وبناء لتحقيق أهداف العملية التربوية في رياض الأطفال.

الفرض الرابع:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر المهارات الإبداعية للمعلمة وجودة الأداء المهني لها.

جدول رقم (٨)

يوضح العلاقة بين توفر المهارات الإبداعية للمعلمة وجودة الأداء

المهني لها (ن = ٥٠)

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المحور الأول: مهارات تنظيم بيئة التعلم	٠.٤٧*	دالة عند مستوى ٠.٠٥

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المتغيرات
دالة عند مستوى ٠.٠١	**٠.٦٧	المحور الثاني: مهارات اكتشاف القدرة الإبداعية للأطفال
غير دالة	٠.٢٥	المحور الثالث: مهارات توليد الأفكار الإبداعية للأطفال
دالة عند مستوى ٠.٠١	**٠.٥١	المحور الرابع: مهارات توليد الأفكار الإبداعية للأطفال
دالة عند مستوى ٠.٠١	**٠.٦١	المحور الخامس: مهارات مكافأة الإنتاج الإبداعي للأطفال
دالة عند مستوى ٠.٠١	**٠.٦٦	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول رقم (٨) وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين توفر المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة وجودة الأداء المهني لها بالنسبة للمحور الأول (مهارات تنظيم بيئة التعلم)، ولعل ذلك قد يرجع إلى أن المهارات الإبداعية للمعلمة تعتبر أداة فاعلة لجودة أدائها المهني، إذ إنها تمكنها من التخطيط للبرنامج اليومي بشكل جيد وتنظيم بيئة التعلم داخل قاعة النشاط بصورة إيجابية وتنفيذ الأنشطة بشكل سليم وإثارة خيال الأطفال وتقديم الأنشطة بشكل مثير يحفز عمليات الاستكشاف والتعلم الذاتي، ويثير في الأطفال الدفع للتعلم، وكذلك تقويم البرنامج في نهاية اليوم للتعرف على جوانب الضعف والعمل على علاجها وتدعيم جوانب القوة وتعويضها، وبذلك تتضح المعالم الأساسية للبرنامج ومدى إسهامه في تحقيق أهداف التعلم.

كذلك يتضح من الجدول السابق رقم (٨) وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ بين توفر المهارات الإبداعية للمعلمة وجودة الأداء المهني لها بالنسبة للمحور الثاني (مهارات اكتشاف القدرة الإبداعية للأطفال)، ولعل ذلك قد يرجع إلى الارتباط الوثيق بين المهارات الإبداعية وجودة الأداء المهني لمعلمة الروضة، حيث أن المهارات الإبداعية للمعلمة تساعد على توظيف خامات البيئة في

أنشطة إبداعية تثير خيال الأطفال وتنمي الإبداع لديهم، كما تساعدها على استخدام استراتيجيات تعلم مناسبة لتحقيق الهدف وتمكنها من رؤية الإطار العام للنشاط وتبني فلسفة تربوية واضحة المعالم لتحقيق الأهداف من أجل اكتشاف القدرات الإبداعية للأطفال وتحفيزها، لإعداد جيل يتميز بالإبداع.

ويتبين من الجدول السابق رقم (٨) أيضا عدم وجود علاقة بين توفر المهارات الإبداعية للمعلمة وجودة الأداء المهني لها بالنسبة للمحور الثالث (مهارات توليد الأفكار الإبداعية للأطفال)، وقد يرجع ذلك إلى أن جودة الأداء المهني للمعلمة في رياض الأطفال يتأثر بعناصر متعددة ومداخل متنوعة، ولا يقتصر على جانب واحد فقط وهو توليد الأفكار الإبداعية للأطفال، حيث أن تمكن المعلمة من معلوماتها، وفهمها لطبيعة التعامل مع الأطفال، ومعرفتها لكيفية إشباع حاجاتهم المعرفية والحس حركية والوجدانية، وكيفية التعامل معهم بمراعاة الجانب الإنساني في ذلك، واستخدام طرق وأساليب واستراتيجيات تعلم تتسم بالإبداع وتحفز عليه، كل ذلك يؤدي إلى جودة الأداء المهني لها.

كما يتضح من الجدول السابق رقم (٨) وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠١ و٠ بين توفر المهارات الإبداعية للمعلمة وجودة الأداء المهني لها بالنسبة للمحور الرابع (مهارات الحل الإبداعي للمشكلات)، وقد يرجع ذلك إلى أن المعلمة المبدعة تتسم بالطلاقة والمرونة والأصالة والخيال الخلاق والحساسية للمشكلات والخروج عن المألوف في الأنشطة التي تقدمها للأطفال بحيث تراعي الجديد وتساير التطورات المختلفة الحادثة في المجتمع، وإذا ما توفرت تلك المهارات

الإبداعية في معلمة الروضة، فإنها بلا شك ستعمل على تقليل الأخطاء، وتخرج بالمعلمة من الأداء التقليدي إلى التطوير والإبداع والتميز لكنها يجب عليها أن تركز على تطوير العمليات أكثر من تحديد المسؤوليات، ولا بد من توفر مناخ مؤسسي راقى في الروضة يقوم على العمل التعاوني، ويركز على جودة كل مكونات الروضة من مدخلات وعمليات ومخرجات.

كذلك يتضح من الجدول السابق رقم (٨) وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ بين توفر المهارات الإبداعية للمعلمة وجودة الأداء المهني لها بالنسبة للمحور الخامس (مهارات مكافأة الإنتاج الإبداعي للأطفال).

وقد يرجع ذلك إلى أن المعلمة التي تمتلك المهارات الإبداعية وتعرف أهميتها وتقدر قيمتها في إعداد وخلق جيل يتسم بالإبداع هي التي تكافئ أطفالها مادياً أو معنوياً بطرق وأساليب متنوعة هي التي تقرها بما يتفق وقيمة الفكرة الإبداعية وحجم الإنتاج الإبداعي للأطفال، كذلك هي التي ترى المشكلة بوضوح وتحدها تحديداً دقيقاً، وتتعرف على حجمها وأبعادها وجوانبها المختلفة وأثارها المحتملة، مع الواقعية في الطرح والمعالجة ورؤية الحقائق كما هي واكتشاف العلاقات بينها.

أخيراً يتضح من الجدول رقم (٨) وجود علاقة دالة موجبة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ بين توفر المهارات الإبداعية للمعلمة وجودة الأداء المهني لها بالنسبة للدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة ككل، وهذا يؤكد أهمية امتلاك معلمة الروضة للمهارات الإبداعية إذا أرادت التميز والتفوق، وإعداد جيل من الأطفال يتخذ من الإبداع مسلكاً ومن التفكير الإبداعي طريقاً يسلكه في حياته، حتى يضمن التفوق والتميز.

والمهارات الإبداعية لمعلمة الروضة تسهم في جودة الأداء التربوي ككل، وجودة المنتج التعليمي المتمثل في الطفل، وزيادة القدرة التنافسية للروضة في إرضاء العملاء (أولياء الأمور)، كما تحقق زيادة الإنتاجية لكل عناصر الروضة ومرونتها في تعاملها مع المتغيرات المختلفة.

من مجمل ماسبق يتبين أن الحاجة تبدو ملحة إلى امتلاك معلمة الروضة للمهارات الإبداعية لتعليم التفكير الإبداعي للأطفال، وإكسابها مهاراته لهم، لأن معلمة الروضة تستطيع تهيئة المناخ الملائم والأرض الخصبة التي تمكنها من ممارسة عملها لتعليم مهارات التفكير الإبداعي للأطفال من خلال تفاعلهم مع الأنشطة المتعددة التي تقدمها لهم المعلمة والتي تتماشى مع فلسفة منهج النشاط في رياض الأطفال، حتى تتاح الفرصة للطفل أن ينتج ويبع طبقاً لميوله واستعداداته.

لذلك فإعداد معلمة تمتلك مهارات التفكير الإبداعي التي تمكنها من أداء دورها الإبداعي بكفاءة وفاعلية، لأن العبء الأكبر يقع عليها في خلق الروح الإبداعية للأطفال في قاعة النشاط وتنمية روح الإبداع وتشجيعها لديهم.

فعندما تتيح الفرصة للأطفال للتعبير عن أنفسهم بتلقائية دون حاجة إلى مهارة أو أصالة أو نوعية إنتاج فهي تنمي فيهم نوعاً من الإبداع التعبيري، وعندما تساعدهم على التعبير عن نشاطهم وتحسين أسلوب أدائهم وفقاً للقواعد العلمية التي تعلمها الطفل قبل ذلك وهي تنمي فيهم الإبداع الإنتاجي وعندما تساعدهم على إدراك علاقات جديدة بين ما يحصلون عليه من معلومات قد تكون منفصلة ومتباعدة، هذه العلاقات التي لا يمكن أن تؤدي إلى اكتشاف نوع جديد من المعلومات أو

الحقائق أو الحلول للمشكلات, فإنها تنمي فيهم بأسلوب مبسط الإبداع
الأختراعي, وبالتالي فإن مثل هذه الأساليب والاستراتيجيات التي
تستخدمها المعلمة مع الأطفال تؤدي إلى تعليمهم التفكير الإبداعي.

توصيات البحث:

بناء علي ماتوصل البحث إليه من نتائج فإنه يوصي بالآتي:

- ربط برامج الإعداد في كليات رياض الأطفال وأقسام وشعب الطفولة
بكليات التربية بخطط وزارة التربية والتعليم حتي لا يكون ما يدرس
داخل مؤسسات إعداد المعلمة في واد وبين المواصفات التي يتطلبها
سوق العمل في واد آخر.

- أن تتضمن برامج الإعداد بمؤسسات إعداد معلمة رياض الأطفال
مقرر تحت مسمى تنمية المهارات الإبداعية لمعلمة الروضة.

- تقديم بعض مقررات الإعداد التربوي للمعلمة على شكل وحدات يمكن
التدريب عليها لتكوين مهارات باستخدام ورش العمل وغيرها من
الوسائل التي تشارك بها الطالبة المعلمة مع الأطفال في الروضة
النموذجية التي يجب أن تتوفر في كل كلية لرياض الأطفال أو أقسام
الطفولة بكليات التربية.

- تبني قسم رياض الأطفال بوزارة التربية والتعليم لآلية جديدة لرفع القيود
عن الخطة الدراسية التقليدية وإتاحة الفرصة للمعلمة للسير بالأطفال
حسب مستوياتهم النمائية.

- اعتماد قسم رياض الأطفال بوزارة التربية والتعليم لخطة تطوير المهارات الإبداعية وجودة الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال، ينفذها أعضاء هيئة التدريس بكليات رياض الأطفال وأقسام وشعب الطفولة بكليات التربية، ويتم من خلالها الاطلاع على النماذج العالمية في هذا الشأن.
- ربط المناهج الخاصة برياض الأطفال بمؤسسات إعداد معلمات رياض الأطفال، إذ لا يعقل أن يقوم بوضع المناهج لمرحلة رياض الأطفال غير المتخصصين في رياض الأطفال، لأنهم سيهملون كثير من الجوانب وبصفة خاصة تلك المتعلقة بتنمية الإبداع والمهارات الإبداعية للطفل والمعلمة.
- تخصيص الإدارات التعليمية جوائز سنوية للمبدعات من معلمات رياض الأطفال لتحفيز باقي المعلمات على استخدام مهاراتهم الإبداعية لتحفيز وتنمية الإبداع لدى الأطفال.
- نشر ثقافة الإبداع داخل مؤسسات إعداد معلمات رياض الأطفال، وفي مؤسسات رياض الأطفال أيضا لتكون سياسة عامة تسير على نهجها الطالبة المعلمة والمعلمة بعد التخرج.
- توفير مؤسسات إعداد معلمات رياض الأطفال لدليل إرشادي تستعين به الطالبة المعلمة والمعلمات بعد التخرج، يحتوي على وسائل تنمية المعلمة لمهاراتها الإبداعية بشكل واضح وإتباع خطوات إجرائية محددة.

- تنظيم كليات رياض الأطفال لدورات ومحاضرات منتظمة ودورية
لتنمية المهارات الإبداعية للمعلمات يقوم بأدائها أعضاء هيئة التدريس
والخبراء المتخصصين.

المراجع:

- نجيب اسكندر إبراهيم (١٩٩٣). الإدارة المدرسية والإبداع. القاهرة: ورقة عمل مقدمة للندوة الثالثة في سلسلة ندوات الإبداع. ٢٩-٣١ أكتوبر.
- مصطفى محمود أبوبكر (٢٠٠٢). خصائص الأنماط القيادية في الواقع العملي. المؤتمر العربي الثالث في الإدارة: القيادة الإبداعية والتجديد في ظل النزاهة والشفافية. القاهرة. ٢٨-٣١ أكتوبر.
- محمود عودة أبو فارس (١٩٩٠). الإبداع الإداري لدى العاملين في قطاع المؤسسات العامة الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. الجامعة الأردنية.
- أحمد إبراهيم أحمد (١٩٩٨). الجوانب السلوكية في الإدارة المدرسية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- صفاء الأعسر (١٩٩٩). تنمية التفكير حق لكل طفل. مجلة الطفولة والتنمية. العدد الصفري. المجلس العربي للطفولة والتنمية. نوفمبر.
- عبد الله بن عبدا لرحمن البربري (١٩٩٠). الإبداع يخنق الأزمات. رؤية جديدة في إدارة الأزمات. المملكة العربية السعودية. الرياض: بيت الأفكار الدولية للنشر والتوزيع.
- عبد العزيز بن عبد الوهاب البطاطين (١٩٩٥). الكفايات التعليمية اللازمة للطالب المعلم وتقصي أهميتها وتطبيقها من وجهة نظره ونظر المشرف عليه في كلية التربية بجامعة الملك سعود بالرياض، مجلة الملك سعود. مج٧. العلوم التربوية والدراسات الإسلامية.

- محمد عبد الله البكر (١٤١٩ هـ). مدخل في القيادة والإبداع. الرياض. معهد الإدارة العامة. إدارة البرامج العليا. ورقة عمل مقدمة في حلقة القيادة والإبداع.
- أحمد عبدا لرازق الدمرداش (١٩٩٨). المقومات الضرورية لتنمية الإبداع التربوي. الكويت. مجلة مستقبل التربية العربية. ج٤. العدد ١٥.
- عدنان جمعه الدوي (٢٠٠١). دور الإبداع الإداري في حل المشكلات الإدارية في الأجهزة الأمنية بدولة البحرين- دراسة مسحية على لإدارة الهجرة والجوازات والإدارة العامة للمرور. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- رندة الزهيري (٢٠٠٢). الإبداع الإداري في ظل البيروقراطية. مجلة عالم الفكر. المجلد ٣٠. العدد (٣).
- بلال خلف السكارنه (٢٠١١). الإبداع الإداري. ط١. الأردن: دار المسيرة.
- عوض سعيد العمري (١٤٢٣ هـ). أثر الحوافز على الإبداع الإداري في المنظمات الحكومية. الرياض: مجلة كلية الملك خالد العسكرية. العدد ٧١.
- عبد الرحمن محمد العيسوي (٢٠٠٤). ميادين علم النفس بين الخرافة والإبداع. بيروت: دار الراتب الجامعية.
- محمد قاسم القريوتي (٢٠٠٠). السلوك التنظيمي. عمان: دار المستقبل. مطبعة بنك البتراء.
- المجلس العربي للطفولة والتنمية (١٩٨٩). تقرير الحلقة الدراسية: رياض الأطفال في الوطن العربي بين الواقع والمستقبل. القاهرة. ٦-٣ يوليو.

- أمين النبوي (١٩٩٥). مستقبل التربية العربية. ندوة الإبداع وتطوير كليات التربية. مركز ابن خلدون للدراسات الإنمائية بالتعاون مع جامعة حلوان. ٢٤. مج ١، إبريل.
- ضيف الله بن عبد الله النفيعي (٢٠٠٥). معوقات الإبداع الإداري في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية دراسة استطلاعية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية. السنة ٣١. العدد ١١٦. يناير.
- عبد الرحمن أحمد الهيجان (١٤٢٠ هـ). مقومات الإبداع الإداري في المنظمات السعودية. الرياض. مجلة الإدارة العامة. العدد الأول.
- نادية حبيب أيوب (٢٠٠٠). العوامل المؤثرة على السلوك الإداري الابتكاري لدى المديرين في قطاع البنوك التجارية السعودية. الرياض. معهد الإدارة العامة. مجلة الإدارة العامة. العدد ١، إبريل.
- عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٢). هكذا يفكر القادة الأكثر إبداعاً. من سلسلة إصدار بمبك. العدد ٤١. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- نور سالم محمد جحلان (١٩٩٧). أثر المناخ التنظيمي على إبداع الموظفين. دراسة ميدانية على المنظمات الحكومية في جدة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الاقتصاد والإدارة. جامعة الملك عبد العزيز.
- نائر حسين، وعبد الناصر فخري (٢٠٠٤). دليل مهارات التفكير. الأردن: جبهة للنشر والتوزيع.
- مصري عبد الحميد حنورة (١٩٩٧). الإبداع من منظور تكاملي. ط ٢. من سلسلة علم النفس الإبداعي. القاهرة. مكتبة الأنجلو المصرية.

- زين العابدين درويش (٢٠٠٦). "الإدارة في مناخ إبداعي". من أوراق عمل المؤتمر السنوي الثاني: مستقبل الإدارة العربية في عالم المعرفة والتقنية العالمية في الفترة من ٦-٨ ديسمبر. الجمعية العربية للإدارة. الإسماعيلية.
- مازن رشيد (٢٠٠٤). الجانب الاجتماعي للإبداع. مجلة الإدارة العامة. مجلد ٤٤. العدد ١.
- السيد عبد القادر شريف (٢٠٠٦). الكفايات الأدائية للمعلمة كمدخل للجودة الشاملة في رياض الأطفال. مجلة كلية التربية جامعة حلوان. المجلد الثاني عشر. العدد الثالث. يونيو.
- أمال صادق (١٩٩٤). تنمية الإبداع في الفنون عند تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي. بحوث ودراسات سيكولوجية. الموسيقى والتربية الموسيقية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- محمد عبد الجواد (٢٠٠٠). كيف ننمي مهارات الابتكار والإبداع الفكري. ط١. القاهرة: دار البشير للثقافة والعلوم.
- نبيل عبد الحافظ عبد الفتاح (١٩٩٥). مهارات التفكير الإبداعي وعلاقتها بعملية اتخاذ القرارات. مجلة الإداري. مسقط. السنة ٨٧. العدد ٦٠. مارس.
- علي محمد عبد الوهاب (١٩٩٥). فرسان الإدارة وخيول تواصل السباق. القاهرة. الشركة العربية للإعلام العلمي (شعاع).
- فاروق السيد عثمان (٢٠٠٠). الإبداع من المنظور الشامل- رؤية ناقدة. مجلة علم النفس. السنة ٢٤. العدد ٥٦. أكتوبر- ديسمبر.
- عبد المعطي عساف (١٩٩٥). معوقات الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة. مجلة الإداري. المجلد ١٧. العدد ٦٢. مسقط. معهد الإدارة العامة. سبتمبر.

- يحي علي عسيري (١٤٢٠ هـ). مدى توفر سمات الإبداع الإداري لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية في حل المشكلات بمدينة الطائف. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية جامعة أم القرى.
- ماهر محمود عمر (٢٠٠٠). الإرشاد النفسي للموهوبين. من أوراق عمل مؤتمر "الطفل الموهوب" ٢٨-٣٠ نوفمبر. البحرين. مجلة خطوة. ع٩. المجلس العربي للطفولة والتنمية.
- توفيق مرعي (١٩٩٣). الكفايات التعليمية في ضوء النظم. الأردن. عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع.
- أحمد سيد مصطفى (٢٠٠٠). إدارة السلوك التعليمي. رؤية معاصرة، القاهرة: بدون ناشر.
- فايز مينا (٢٠٠٠). الإبداع والتدريب. في منفتو الإبداع في التعليم. القاهرة: دار قباء للنشر.
- عزة جلال مصطفى نصر (٢٠٠٦). التجديد الذاتي للمدرسة الثانوية العامة بجمهورية مصر العربية في ضوء الإبداع الإداري. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية جامعة عين شمس.
- محمد عبد الغني هلال (١٩٩٧). مهارات التفكير الأبتكاري. القاهرة: مركز تطوير الأداء.
- فاطمة علي محسن واصلي (١٤٢٦ هـ). مقومات الإبداع الإداري في المنظمات السعودية والرياض. مجلة الإدارة العامة. العدد الأول.
- نوال حامد ياسين (٢٠٠٣). تقويم مهارات معلمات رياض الأطفال بالعصمة المقدسة. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية. ج١٥. ع١. يناير.

- Anna Craft (2003). Creative Thinking in The Early Years of Education. Car fax Publishing. Vol.23. No.2. September.
- Barnes,V. (2003). Nine Elements of Compatible Learning. (IPLA) Indiana Principal Leadership Academy. V.16. N.4. May.
- Basadur, Min& Head Melina (2001). "Team Performance and Satisfaction". link to Cognitive Style Within a process Framework. In The Journal of Creative Behavior. Vol. 35. No.4. Fourth Quarter.
- Carter, M. (1992). Training Teachers For Creative Learning Experiences. Child Care Information Exchange. No. 85. May-Jan.
- Clark Peter & Cooper Maggie (2002). Knowledge Management in Creative Environments,pe/me, 27March.http//www.Id book.com/Hard sell/Clee.htm.
- Cromwell,R.(1993). Creativity Is A key To The Future and To Education: The Importance Of Creative Visioning. California. Minnesota.
- De Alenecer, Eunie M.L. Soriano and Bruno faria,Maria De Fatima(1997). "Characteristics of an Organizational Environment Which Stimulate and inhibit Creativity". In The Journal Of Creative Behavior. Vol (31). No(4). Fourth Quarter.
- Elmore, R. (2002). Bridging the Gap Between Standards and Achievement; Report on the Imperative for Professional Development in Education. Washington. DC. Albert Shankar Institute.
- Ekvall G. (1993). Climate Structure and Innovativeness of Organization,the Swedish Council for Management.

- Fraser, H.(1997). The Initial Teacher Education Of Nursery Teacher: Do Teacher Training Competences Help Or Hinder? Early Child Development And Care. V.132. Journal Articles. 80. Reports Research (143). Scotland. May.
- Jacobson, D.A. P.and Kauchak, D. (2002). Methods for Teaching: Promoting Student Learning. 6ed. New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Khalil,G. (1996). Innovative Work Environments: The Role Of Information Technology and Systems. Sam Advanced Management Journal. Summer.
- Marrison, D. (1992). "Creative problem Solving "In,s Gryskiewiez & D, Hill(Eds).Readings In Innovation. Greensboro's,Ne: Center For Creative Leadership.
- Mumford,Michael. D and Simonton, Deankeith, (1997). "Creativity in The Work Place: People Problems and Structure". In The Journal of Creative Behavior.Vol.31.No.1.First Quarter.
- National Association for The Education of Young Children (2001). NAEYC Standards for Early Childhood Professional Preparation. Washington. NAEYC (From: <http://www.naeyc.org>).
- Sethia, N. (2006). The Shaping Of Creativity in Organization. Ph.D.School of Business Administration. University of South California. Los Angeles.
- <http://WWW.Iomazoma.alexandriauniversity.com/f383/thr87129,P.2..م٢٠١١/٩/٧بتاريخ>
- Young,Leonard M.S,(1994):"Managing Creative People".In (the Journal Of Creative Behavior) Vol. 28. No.1. First Quarter.
- Zeikel,A.(2000):OrganizingForCreativity.Financial Analysis Journal. November– December.

