

أكاديمية نوتنجهام الدولية
كلية العلوم التربوية
قسم العلوم الانسانية

فعالية برنامج القيادة التحويلية في تنمية الذات الإيجابية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في أبو ظبي

إعداد الباحثة / بدرية علي محمد الحمادي¹

إشراف: أ.م.د/ رضا محمد الاتريبي: استاذ مساعد صحة نفسية² - د. أسامه محمد شاهين: مدرس صحة نفسية

¹ طالبة دكتوراه بأكاديمية نوتنجهام الدولية.

² استاذ ورئيس قسم الصحة النفسية أكاديمية نوتنجهام الدولية

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية للتحقق من فعالية برنامج القيادة التحويلية في تنمية الذات الإيجابية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في أبو ظبي، وأجريت على عينة مكونة من (30) معلم ومعلمة يدرسون المرحلة الابتدائية في الو ظبي، وتم تقسيمهم إلى مجموعتين (15) معلم ومعلمة كمجموعة تجريبية و(15) معلم ومعلمة كمجموعة ضابطة، ممن يتراوح أعمارهن بين 28 - 35 سنة ، بانحراف معياري وقدره (1.5) ، وتم الاعتماد على المنهج شبه التجريبي لتنفيذ إجراءات الدراسة، وتم استخدام مقياس الذات الايجابية والبرنامج القائم على القيادة التحويلية وهما من إعداد الباحثة، وأسفرت نتائج الدراسة عن فعالية البرنامج في تعزيز الذات الايجابية لدى أفراد العينة التجريبية، حيث وجدت فروق ذات دلالة احصائية بين القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية لصالح القياس البعدي، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات المجموعة التجريبية والضابطة في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية ، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية، وأوصت الدراسة بالاستعانة بعمليات القيادة التحويلية لدعم الإيجابية بين المعلمين.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية - الذات الإيجابية - معلمي المرحلة الابتدائية - أبو ظبي

The Effectiveness of a Transformational Leadership Program in Developing Positive Self-Concept Among Primary School Teachers in Abu Dhabi

Prepared by Researcher: Badria Ali Mohammed Al-Hammadi

Supervised by: Associate Professor/ Reda Mohammed El-Aterbi

Abstract :

The current study aimed to assess the effectiveness of a transformational leadership program in fostering positive self-concept among primary school teachers in Abu Dhabi. The study was conducted on a sample of 30 teachers, both male and female, teaching at the primary level in Abu Dhabi. The sample was divided into two groups: 15 teachers as an experimental group and 15 teachers as a control group, with ages ranging from 28 to 35 years and a standard deviation of 1.5. A quasi-experimental methodology was employed to implement the study procedures. The researcher developed both a Positive Self-Concept Scale and a transformational leadership-based program for the study .

The results revealed the program's effectiveness in enhancing the positive self-concept of participants in the experimental group. There were statistically significant differences between the pre- and post-test in favor of the post-test for the experimental group. Additionally, significant differences were found between the mean ranks of the experimental and control groups in the post-test, in favor of the experimental group. No statistically significant differences were found between the mean ranks of the experimental group's post-measurement and follow-up test. The study recommended applying transformational leadership techniques to support positivity among teachers.

Key words: Transformational Leadership - Positive Self-Concept - Primary School Teachers - Abu Dhabi

مدخل إلى الدراسة:

أولاً: مقدمة الدراسة

تُعتبر القيادة من الركائز الأساسية في مجالات الإدارة والتعليم، حيث تمثل العملية التي من خلالها يتم توجيه الأفراد وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المشتركة، فالقيادة كما أشار عثمان (2020، ص. 276)³ تُعد أداة أساسية لتطوير المجتمعات المعاصرة على مختلف الأصعدة، سواء على المستوى القومي أو في المؤسسات والقطاعات الخدمية، بما في ذلك المؤسسات التعليمية.

حيث تعتمد القيادة التحويلية في المجال التربوي - خاصةً في ظل التحولات والتحديات المتسارعة التي يشهدها قطاع التعليم- على مبدأ تعزيز الثقة بين القائد والمعلمين، والتأكيد على قيم التعاون والإبداع، فقد أشار عازم وآخرون (2024، 23)⁴ إلى أن تطبيق القيادة التحويلية داخل المدارس تأثير بالغ الوضوح على المعلمين ودافعيتهم للإنجاز وتعاملاتهم مع بعضهم البعض أو مع قاداتهم التربوية؛ إذ تساعدهم على إنجاز المهام الموكلة إليهم في الأوقات المحددة لها وبالمستويات المطلوبة، كما تحدث تناغم وتوافق واحترام متبادل بين القادة والمعلمين، وهو حافز بحد ذاته لرفع دافعية المعلم وتيسير أداء العمل بنشاط ومثابرة.

حيث أشار "ديمان وكومار" (Dhiman & Kumar, 2020, 374)⁵ إلى أن القيادة التحويلية تعمل على دفع وتحفيز وإلهام من حول وتعزيز الروح الجماعية، بالإضافة إلى أنها تتبنى قيم أخلاقية عالية، كالعدل، والمسؤولية، والتعاطف التي من شأنها أن تعمل على تعزيز التنمية الذاتية الإيجابية لدى الموظفين وجمعهم نحو هدف مشترك. ويمكن للقيادة التحويلية أن تؤثر على جوانب شخصية المعلم من خلال تفاعلات العمل التي تدعم التفكير الإيجابي وتعزز ثقة المعلم في قدراته، مما يقوي فاعلية الذات الإيجابية لديه.

وتُعدّ تنمية الذات الإيجابية لدى المعلمين عاملاً أساسياً في تعزيز دورهم كقدوة للطلاب وصانعي بيئة تعليمية محفزة على الإبداع والتميز، فقد أكد طه وعباس (2021، 194)⁶ أن المعلم أحد أهم عناصر العملية التعليمية وركن أساسي ومحرك ومنفذ ومقوم

³ عثمان، منى شعبان. (2020). دور القيادة المدرسية في تحقيق أبعاد مجتمع المعرفة بالتعليم قبل الجامعي: دراسة ميدانية بصعيد مصر. *مجلة الإدارة التربوية*، (27)، 276-360.

⁴ عازم، عبد الإله محمود؛ عاشور، محمد علي ذيب؛ العمري، خالد محمد. (2024). درجة ممارسة مديري المدارس داخل الخط الأخضر: القيادة التحويلية وعلاقتها بالدافعية لدى المعلمين من وجهة نظرهم. *المجلة التربوية الأردنية*، (9)، 1-25.

⁵ Dhiman, S., & Kumar, V. (2020). *New Horizons in Transformational Leadership: A Vedāntic Perspective. New Horizons in Positive Leadership and Change: A Practical Guide for Workplace Transformation*, 381-412.

⁶ طه، رياض سليمان السيد؛ عباس، أحمد عباس منشاوي. (2021). النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا الوظيفي والهناء النفسي. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، 31(113)، 193-258.

لها، وتقاس جودة أي عملية تعليمية بكفاءة المعلم الذي يقوم بها، لذا يتطلب توافر مجموعة من الكفايات والسمات الشخصية، بما في ذلك فعالية الذات الإيجابية التي تعكس الثقة في القدرة على أداء المهام التعليمية.

وأشار الصاوي (2020، 231)⁷ إلى أن الذات الإيجابية تعبر عن مدى ثقة الفرد بذاته ورضاه، وقدرته على تحقيق ذاته، كما تُعبر عن قدرة الفرد المتمثلة في مساعدة الآخرين، وتكوين الصداقات، وتمتعه كذلك بمهارة إقناع الآخرين والتأثير عليهم، وزيادة رغبته كذلك بالقيام بدور القائد، إضافة إلى قدرته على مسامحة الآخرين والإيثار والاهتمام بالآخرين وشؤونهم.

أوصت دراسة الطنجي (2024)⁸ بأهمية استمرار تشجيع قادة المدارس على ممارسة القيادة التحويلية، لما لها من آثار إيجابية على الأداء المهني للمعلمين وتنمية ذاتهم الإيجابية، الأمر الذي يتطلب تعزيز هذه القيادة في جميع المدارس لتحقيق التحسين المنشود في التعليم.

ثانياً: مشكلة الدراسة

من خلال عمل الباحثة في مجال التربية والتعليم ، وايضا من خلال الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة على عينة استطلاعية بلغت (40) معلم من مختلف مراحل الأبو ظبي. فقط لاحظت الباحثة وجود فجوة في تطبيق القيادة التحويلية وتأثيرها على تنمية الذات الإيجابية للمعلمين في المد، مما يبرز الحاجة إلى دراسة متعمقة لفهم هذه العلاقة، لذا تتمثل المشكلة الأساسية للدراسة في تحليل أثر القيادة التحويلية على تنمية الذات الإيجابية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في أبوظبي لتقديم حلول عملية تساهم في تطوير الممارسات القيادية داخل المدارس .

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل التالي :

ما فاعلية تطبيق برنامج القيادة التحويلية في تنمية الذات الإيجابية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة أبو ظبي ؟

وينبثق من هذا التساؤل مجموعة التساؤلات التالية :

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي مجموع رتب درجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمجموعة التجريبية على مقياس الذات الإيجابية في القياس القبلي والبعدي بعد تطبيق البرنامج التجريبي القائم على القيادة التحويلية؟

⁷ الصاوي، داليا يسرى يحيى. (2020). التدفق النفسي وعلاقته بالذات الإيجابية لدى عينة من طلاب الجامعة المشاركين وغير المشاركين في الأنشطة الطلابية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، 26 (6-1)، 219-280.

⁸ الطنجي، عبير عبدالله. (2024). استكشاف مدى ممارسة القيادة التحويلية في مدارس نطاق 1.2 وعلاقتها بالرضى الوظيفي من وجهة نظر الهيئة الإدارية والتعليمية. مجلة الفنون والأدب وعلوم الانسانيات والاجتماع كلية الإمارات للعلوم التربوية، (106)، 44-88.

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي مجموع رتب درجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس الذات الإيجابية في القياس البعدي؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي مجموع رتب درجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمجموعة التجريبية على مقياس الذات الإيجابية في القياس البعدي والتتبعي؟

ثالثاً : أهمية الدراسة

تُكمن أهمية الدراسة من الناحيتين النظرية والتطبيقية في الاعتبارات الآتية:

• الأهمية النظرية:

- إثراء المكتبات العربية من خلال سد الفجوة في الدراسات العربية المتعلقة بالقيادة التحويلية وتنمية الذات الإيجابية
- التركيز على موضوع تنمية الذات الإيجابية باعتبارها محركاً أساسياً للأداء المهني والسلوك الإيجابي، حيث تمثل عاملاً مهماً لتمكين المعلمين في مواجهة التحديات

الأهمية التطبيقية:

- التحقق من أثر القيادة التحويلية في تنمية الذات الإيجابية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بأبوظبي بدولة الامارات العربية المتحدة .

رابعاً: أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الراهنة لتحقيق الأهداف التالية:

- 1- قياس مدى تأثير برنامج القيادة التحويلية على تعزيز مفاهيم الذات الإيجابية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، من خلال تحليل التغيرات في المواقف والسلوكيات بعد تنفيذ البرنامج.
- 2- الكشف عن استمرارية تأثير برنامج القيادة التحويلية على تعزيز مفاهيم الذات الإيجابية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

خامساً: مصطلحات الدراسة:

تتضمن الدراسة الحالية المصطلحات الاجرائية التالية:

1- القيادة التحويلية: تقصد بها الباحثة الاسلوب الذي يتبعه مدير المدرسة من أجل رفع الروح المعنوية وتنمية الدوافع الايجابية لدى معلمات المدرسة من أجل الوصول إلى الاهداف التعليمية المرجوة والنهوض بالأداء المدرسي .

2- الذات الإيجابية: مستوى شعور معلمي المرحلة الابتدائية في أبو ظبي بالازدهار، وحب الاستطلاع، والأمل في بيئة العمل التعليمية، والتي تتجسد في سلوكياتهم الإيجابية وتفاعلهم المهني، والقدرة على تحقيق أهدافهم المهنية والشخصية.

سادساً: حدود الدراسة

3- الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة موضوع القيادة التحويلية وتأثيرها على تنمية الذات الإيجابية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في أبو ظبي.

4- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في المدارس الابتدائية في مدينة أبو ظبي بدولة الإمارات.

5- الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي 2024م.

6- الحدود البشرية: تركز الدراسة على معلمي المرحلة الابتدائية العاملين في المدارس الحكومية والخاصة في مدينة أبو ظبي.

سابعاً: الإطار النظري والدراسات المرتبطة :

المحور الأول القيادة التحويلية :

في ظل التحولات السريعة التي يشهدها قطاع التعليم، تواجه المدارس تحديات متزايدة في تحقيق الأداء الأكاديمي المتميز وتوفير بيئة تعليمية محفزة، ومن بين العوامل الأساسية التي تؤثر على فعالية العملية التعليمية هي النمط القيادي المتبع في المؤسسات التعليمية، حيث تلعب القيادة دوراً حاسماً في توجيه وتحفيز المعلمين لتحقيق الأهداف التعليمية.

وقد عرف عزم وآخرون (2024، ص. 9)⁹ القيادة التحويلية على أنها: "الأسلوب القيادي الذي يمارسه مدير المدرسة من أجل رفع مستوى دافعية المعلمين في مدرسته، وإقناعهم وتحفيزهم على العمل الجاد، وتعزيز استعدادهم لتنفيذ المهمات المطلوب إنجازها".

⁹ عازم، عبد الإله محمود؛ عاشور، محمد علي ذيب؛ العمري، خالد محمد أحمد. (2024). درجة ممارسة مديري المدارس داخل الخط الأخضر: القيادة التحويلية وعلاقتها بالدافعية لدى المعلمين من وجهة نظرهم. *المجلة التربوية الأردنية*، 9، 1- 25.

كما عرف "أفندي" (Affandie, 2022, P. 355)¹⁰ القيادة التحولية بأنها "نموذج قيادي يعزز الدافع، ويشجع على التفكير العقلاني، ويتسم بالكاريزما، ويكون مصدر إلهام من القادة إلى التابعين".

ولقد تعددت أنماط القيادة، وكل منها يتميز بخصائص وأساليب فريدة تؤثر على أداء الأفراد وبيئة العمل، وكما ذكر الحضرمي (2019، 316)¹¹ فإن هذه الأنماط تعمل على خلق جو من التعاون والتآلف بين العاملين، وتحقيق إشباع احتياجاتهم النفسية والاجتماعية، وتعزيز الجهود التعاونية وروح العمل الجماعي بين القادة والمرؤوسين، ومن خلال ممارسة هذه الأنماط، يمكن تحقيق انضباط العاملين وتعزيز الكفاءة والإنتاجية في العملية الإدارية.

ويوضح الجمعة (2023، 321)¹² فإن القيادة التحولية تعكس التطورات العلمية والتقنية الحديثة، وهي تتميز بالقدرة العالية على قيادة المؤسسات لمواجهة التحديات من خلال التأثير في سلوكيات المرؤوسين وتنمية قدراتهم الإبداعية، ويعزز هذا النمط من أداء الأفراد من خلال تشجيعهم على مواجهة الصعوبات والمشكلات وتعزيز قدرتهم على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل.

تشير القيادة التحولية إلى نمط قيادي يعتمد على علاقة تفاعلية بين القائد والمرؤوسين، حيث يهدف إلى تغيير الوضع الراهن للمنظمة من خلال إلهام وتحفيز المرؤوسين ليكونوا جزءاً فاعلاً في المنظمة ويكونوا على وعي كامل بتحدياتها ومشاكلها (السعيداني، 2023، 184)¹³. كما يُعبر هذا النمط عن عمليات التفاعل التي تساهم في رفع مستوى الأخلاق والذوافع والسلوكيات للمعلمين، مما يساهم في وضع رؤية واضحة للمنظمة وتحقيق الأهداف المنشودة (يوسف والعنزي، 2020، 330)¹⁴

تتجاوز تأثيرات القيادة التحولية مجرد تحسين الأداء المهني لتشمل تنمية الذات الإيجابية للمعلمين، والتي تعد أساسية لتحقيق الأهداف التعليمية، حيث أشار "ديمان

¹⁰ Affandie, M. B. (2022). Transformational Leadership: A Literature Review. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 345-360.

¹¹ الحضرمي، نوف خلف محمد. (2019). النمط القيادي السائد لدى قائدات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمات. *مجلة التربية بجامعة الأزهر*، 1(183)، 314-374.

¹² الجمعة، نورة بنت محمد الضريس. (2023). مدى توافر أبعاد القيادة التحولية لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية*، 47(2)، 317-355.

¹³ السعيداني، إسماعيل مريزيق عطية. (2023). درجة ممارسة المديرين للقيادة التحولية وعلاقتها بالتمكين الإداري من وجهة نظر معلمي مدارس محافظة مادبا في الأردن. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*، 43(2)، 181-198.

¹⁴ يوسف، لطيفة شريف سيد محمد؛ العنزي، أحمد سلامة. (2020). دور القيادة التحولية في التغيير التنظيمي في منطقة مبارك الكبير التعليمية من وجهة نظر المعلمين. *مجلة القراءة والمعرفة*، (229)، 323-354.

وكومار" (Dhiman & Kumar, 2020, 374)¹⁵ إلى أن القيادة التحويلية تعمل على دفع وتحفيز وإلهام من حول وتعزز الروح الجماعية، بالإضافة إلى أنها تتبنى قيم أخلاقية عالية، كالعدل، والمسؤولية، والتعاطف التي من شأنها أن تعمل على تعزيز التنمية الذاتية الإيجابية لدى الموظفين وجمعهم نحو هدف مشترك.

كما أكد جبريل والعالم (2020، 485)¹⁶ إن القادة في المدارس يتحملون مسؤولية تأثير سلوكياتهم الإيجابية أو السلبية على العاملين معهم، ولا بد أن يكون لديهم الوعي الكامل بخطورة إهمال تطوير مشاعر وثقة المعلمين بأنفسهم ومعتقداتهم، ويتحملون مسؤولية توفير بيئة ملائمة لنقل السلوكيات الإيجابية عبر المحاكاة والقوة، ويمكن للقيادة التحويلية أن تؤثر على جوانب شخصية المعلم من خلال تفاعلات العمل التي تدعم التفكير الإيجابي وتعزز ثقة المعلم في قدراته، مما يقوي فاعلية الذات الإيجابية لديه.

ورغم أهمية القيادة التحويلية كأحد الأنماط القيادية الحديثة في تحقيق تحسينات ملحوظة في الأداء التعليمي، إلا أن بعض الدراسات تشير إلى وجود تحديات وسلوكيات تقليدية تواجه تنفيذ هذا النمط القيادي في المدارس بدولة الإمارات، فقد أشارت دراسة الدرعي والقاسمية (2020)¹⁷ إلى وجود تناقضات في ممارسات القيادات المدرسية، منها التفرد باتخاذ القرارات دون التشاور مع المعلمين، وقلة الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين، وضعف تطبيق الأنماط القيادية الديمقراطية، وتؤدي هذه الممارسات إلى تدهور معنويات المعلمين وانخفاض جودة العمل، مما ينعكس سلبيًا على البيئة التعليمية.

كما أكدت دراسة الحفيتي (2020)¹⁸ على محدودية التواصل بين المديرين والمعلمين، حيث تم رصد ندرة الاجتماعات وقلة الحوار الفعال، بالإضافة إلى انشغال المديرين بالجوانب الإدارية التقليدية والتمسك بالأساليب القيادية القديمة، وأدت هذه العوامل إلى تقليص دور المعلم الإداري وغياب الاهتمام بالاستماع إلى حاجاتهم ومشاكلهم، مما يؤدي إلى ضعف الإحساس بالديمقراطية والحرية داخل بيئة العمل المدرسية.

¹⁵ Dhiman, S., & Kumar, V. (2020). New Horizons in Transformational Leadership: A Vedāntic Perspective. *New Horizons in Positive Leadership and Change: A Practical Guide for Workplace Transformation*, 381-412.

¹⁶ جبريل، مصطفى السعيد؛ العالم، رانيا إيهاب. (2020). القيادة التحويلية والتبادلية للمديرين كما يدرجهما معلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وعلاقتها بفاعلية الذات. *مجلة بحوث التربية النوعية*، (58)، 501-472.

¹⁷ الدرعي، حميد راشد عبيد؛ القاسمية، عابدة بنت بطي بن راشد. (2020). أثر القيادة الديمقراطية على الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس مدينة العين بدولة الإمارات العربية المتحدة. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، (17)، 1-37.

¹⁸ الحفيتي، أسماء محمد عبيد. (2020). درجة ممارسة القيادة بالتجوال لدى مديري مدارس المجلس التعليمي "3" بدولة الإمارات العربية المتحدة وعلاقتها بالإبداع من وجهة نظر المعلمين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة صحار، عمان.

وفي السياق ذاته، تبرز دراسة الفارسية (2022)¹⁹ أن بالرغم الدور الكبير الذي تقوم به وزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات، إلا أن بعض مديري المدارس لا يزالون يتبعون الأساليب القيادية التقليدية، مما يؤثر سلبيًا على تحقيق الأهداف التعليمية والتطوير المستمر، وتتسم هذه الممارسات ببطء في تحسين العمليات المدرسية وقلة التوافق بين أهداف المدارس وأهداف المعلمين، مما يعيق بناء رؤية داخلية ملهمة وفعالة. هذه البيئة تعكس حاجة ملحة لتبني الأنماط القيادية الحديثة التي تدعم الابتكار وتعزز الأداء المدرسي.

كما أظهرت دراسة الزعابي والريامي (2023، ص. 158)²⁰ أن معلمي الإمارات يحتاجون إلى دعم متواصل على المستوى المادي والمعنوي، بالإضافة إلى ضرورة تنظيم المهام بما يتوافق مع قدراتهم وتحملهم، وتوصي الدراسة بتوفير بيئة تحفيزية تشمل التأمين الصحي، والترقيات، وساعات الترفيه الأسبوعي للمعلمين، فهذا النقص في الدعم والتحفيز يساهم في تقادم مشكلة العزوف عن مهنة التدريس.

وهو ما أكدته دراسة الشحي (2019)²¹ بوجود تدمر كبير بين أوساط المعلمون تجاه مهنة التدريس، والتي ظهرت في إمارة أبو ظبي نتيجة لما يعانيه المعلم من أعباء العمل، وعدم السماح بالوقت الكافي له للإبداع والابتكار وتنمية الذات، والتي أصبحت هاجسا يؤرق المسؤولين ومتخذي القرارات في وزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات.

وقد أكد "فيرمانسيه وآخرون" (Firmansyah, et all, 2022) في دراسته بعنوان "أثر القيادة التحولية على أداء المعلمين في آسيا: تحليل فوقي" إلى الكشف عن وجود أثر للقيادة التحولية للمدير على أداء المعلمين في المدارس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستعانت الدراسة بتحليل البيانات ذات الصلة من 65 دراسة سابقة تم الحصول عليهم من قاعدة بيانات بروكويست، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: يوجد أثر للقيادة التحولية للمدراء على أداء المعلمين في المدارس، ويوجد أثر إيجابي للقيادة المدرسية التحولية على رضا المعلمين وولاءهم وكفاءتهم الذاتية في العمل

تؤكد الدراسات أن العلاقات الإنسانية الإيجابية بين القادة والمعلمين تعد من العوامل الأساسية التي تؤثر على أداء المعلمين وحماسهم للعمل، فقد أشار النقبي وآخرون

¹⁹ الفارسية، خديجة بنت محمد بن علي. (2022). درجة ممارسة أبعاد القيادة التحولية وعلاقتها بتحقيق التميز المدرسي لدى مديري مدارس الحلقة الثانية بمنطقة العين التعليمية بدولة الإمارات العربية المتحدة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة صحار، عمان.

²⁰ الزعابي، خولة سعيد؛ الريامي، راشد مسلم. (2023). استكشاف مدى دافعية المعلم إلى التطوير من وجهة نظر الكادر الأكاديمي في مدرسة من مدارس رأس الخيمة: بحث إجرائي. مجلة العلوم التربوية والإنسانية، (30)، 146-162.

²¹ الشحي، وفاء عبدالله محمد. (2019). أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الإمارات العربية المتحدة، الإمارات.

(2023)²² إلى أهمية الحفاظ على مستوى مناسب من العلاقات بين المديرين والمعلمين، لما لها من تأثير إيجابي على تحقيق النتائج التعليمية المرجوة. أوصت دراسة الطنجي (2024)²³ بأهمية استمرار تشجيع قادة المدارس على ممارسة القيادة التحويلية، لما لها من آثار إيجابية على الأداء المهني للمعلمين

كما أكدت دراسة جبريل والعالم (2020) بعنوان "القيادة التحويلية والتبادلية للمديرين كما يدركها معلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وعلاقتها بفاعلية الذات" إلى الكشف عن فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين من الجنسين؛ والكشف عن وجود علاقة دالة إحصائية بين القيادة التحويلية وفاعلية الذات لدى المعلمين، وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي المرحلة الأولى من التعليم الأساسي من مدارس التعليم الابتدائي بإدارة المحلة الكبرى في جمهورية مصر العربية، واشتملت عينة الدراسة على (160) معلم في مصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استعانت بمقياس القيادة التبادلية والتحويلية، ومقياس فاعلية الذات كأدوات للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين من الجنسين؛ وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحويلية للمديرين (بُعد التأثير المثالي، وُبعد الدافعية الإلهامية، وُبعد الاستثارة الفكرية، وُبعد الاعتبارات الفردية) وأبعاد فاعلية الذات لدى المعلمين (بُعد إنجاز الأداء، وُبعد الخبرات البديلة، وُبعد الاقتناع اللفظي، وُبعد الاستثارة الانفعالية)

مما سبق يتضح أن القيادة التحويلية تمثل نموذجًا قياديًا بارزًا يمكنه إحداث تأثير كبير في تطوير بيئة العمل التعليمية من خلال تعزيز الذات الإيجابية لدى المعلمين

المحور الثاني: الذات الإيجابية:

عرف قاسم (2020، ص. 331)²⁴ الذات الإيجابية على أنها: "القدرة على التأثير الإيجابي في رأي الآخرين وسلوكهم، بمعالجة المواقف الجديدة بإيجابية وثقة ولديه شعور بالمسؤولية واتجاهات إيجابية نحو ذاته والآخرين، كما أنه ينجح في التحكم بسلوكه الخاص، بشكل جيد ولديه اعتقاد بالقدرة على إنجاز أي أداء مهمة وتحمل الإحباطات والضعف وتعتقد بأن جميع الأحداث التي يخضع لها هي نتيجة سلوكياته".

²² النقبى، محمد خميس عبيد؛ معوض، صلاح الدين إبراهيم؛ العجمي، محمد حسنين عبده. (2023). العلاقات الانسانية لمديري المدارس الثانوية وانعكاساتها على صناعة القرارات المدرسية: دراسة تطبيقية بامارة الشارقة بدولة الامارات العربية المتحدة. مجلة كلية التربية بالمنصورة، 124(3)، 1835-1854.

²³ الطنجي، عبير عبدالله. (2024). استكشاف مدى ممارسة القيادة التحويلية في مدارس نطاق 1.2 وعلاقتها بالرضى الوظيفي من وجهة نظر الهيئة الإدارية والتعليمية. مجلة الفنون والأدب وعلوم الانسانيات والاجتماع كلية الإمارات للعلوم التربوية، (106)، 44-88.

²⁴ قاسم، عبد المرید عبد الجابر. (2020). الذات والمشاعر الإيجابيتين في ضوء التفاعلات الأسرية لدى عينة من المراهقين والمراهقات "دراسة وصفية ارتباطية مقارنة". مجلة الخدمة النفسية، (13)، 317-380.

كما أشار "نيانجوم" (Nyanjom, 2018, P. 24)²⁵ إلى تنمية الذات الإيجابية بأنها "عملية العمل على تحقيق الكفاءات والخبرات اللازمة للتقدم بنجاح، بالإضافة إلى تعلم طرق جديدة في التفكير والعمل".

وهذا ما أكدته دراسة "صوفيا، ونوريانتو، ويوسف" (Sofiah, Nuryanto & Yusuf, 2024) بعنوان "تأثير التنمية الذاتية وعقلية النمو على أداء المعلمين وأثره على أداء المعلمين وأثره على جودة التعلم في المدارس الابتدائية الخاصة في منطقة سيرانغ" إلى التعرف تأثير أداء المعلم، وعقلية النمو، والتنمية الذاتية على جودة التعلم في المدارس الابتدائية الخاصة في منطقة سيرانغ، وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمين المدارس الخاصة من 16 منطقة تعليمية في مقاطعة سيرانج، واشتملت عينة الدراسة على (150) من المعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الكمي، واستعانت الدراسة بالاستبانة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود تأثير كبير لأداء المعلم، وعقلية النمو، والتنمية الذاتية على جودة التعلم في المدارس الابتدائية الخاصة في منطقة سيرانغ، ووجود تأثير كبير للتنمية الذاتية وعقلية النمو بنسبة 92.2% على أداء المعلم.

المحور الثاني: الذات الإيجابية

وتُعدّ تنمية الذات الإيجابية لدى المعلمين عاملاً أساسياً في تعزيز دورهم كقدوة للطلاب وصانعي بيئة تعليمية محفزة على الإبداع والتميز، فقد أكد طه وعباس (2021)، (194)²⁶ أن المعلم أحد أهم عناصر العملية التعليمية وركن أساسي ومحرك ومنفذ ومقوم لها، وتقاس جودة أي عملية تعليمية بكفاءة المعلم الذي يقوم بها، لذا يتطلب توافر مجموعة من الكفايات والسمات الشخصية، بما في ذلك فعالية الذات الإيجابية التي تعكس الثقة في القدرة على أداء المهام التعليمية.

وذلك ما أكدته دراسة سعداوي والعزیز (2020) بعنوان "مستويات تقدير الذات عند معلمي المرحلة الابتدائية في ضوء بعض المتغيرات" إلى التعرف على مستوى تقدير الذات لدى المعلمين؛ والكشف عن فروق في درجة تقدير الذات لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس، وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي المرحلة الابتدائية العاملين في مقاطعة وادي العلايق التابعة لمديرية التربة لولاية البليدة، واشتملت عينة الدراسة على (107) معلم في الجزائر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استعانت بمقياس تقدير الذات كأداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى تقدير الذات لدى المعلمين قد جاء بدرجة

²⁵ Nyanjom, J. (2018). Role Modelling and Its Impact on the Self-Development of Academics. VidyaSagar, S & Hatti, P. (Ed.), *Leadership and Role Modelling: Understanding Workplace Dynamics*, India: Palgrave macmillan, 23-45.

²⁶ طه، رياض سليمان السيد؛ عباس، أحمد عباس منشأوي. (2021). النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا الوظيفي والهناء النفسي. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، 31(113)، 193-258.

متوسطة؛ وعدم وجود فروق في درجة تقدير الذات لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز المهارات الشخصية والمهنية للمعلمين، والعمل على إجراء تقييمات دورية لمهارات تقدير الذات للمعلمين وتقديم التوجيه اللازم لتحسينها.

وأشار الصاوي (2020، 231)²⁷ إلى أن الذات الإيجابية تعبر عن مدى ثقة الفرد بذاته ورضاه، وقدرته على تحقيق ذاته، كما تُعبر عن قدرة الفرد المتمثلة في مساعدة الآخرين، وتكوين الصداقات، وتمتعه كذلك بمهارة إقناع الآخرين والتأثير عليهم، وزيادة رغبته كذلك بالقيام بدور القائد، إضافة إلى قدرته على مسامحة الآخرين والإيثار والاهتمام بالآخرين وشؤونهم.

وقد بينت دراسة "كينج، هولاند" (King & Holland, 2022) بعنوان "نموذج فوقي للتعلم المهني التحويلي لدعم التعلم القيادي وتنمية المعلمين في وقت مبكر من حياتهم المهنية" إلى الكشف عن أثر التطوير القيادي على التنمية الذاتية للمعلمين المبتدئين الذين حضروا ثمانية ورش عمل حول القيادة في أيرلندا، وقد تكون مجتمع الدراسة من المعلمين المبتدئين الذين حضروا ثمانية ورش عمل حول القيادة في جمهورية أيرلندا، واشتملت عينة الدراسة على (7) معلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على جمع البيانات باستخدام الملاحظات للأنشطة من خلال برنامج قائم على استخدام بطاقات المهام للمشاركين وتحليل التسجيلات الصوتية والمرئية ذات الصلة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: يعزز التطوير القيادي للمعلمين من الكفاءات الفردية، ويسهم التطور القيادي في تعزيز التنمية الذاتية كمعلمين وقادة وباحثين

وترجع أهمية تنمية الذات الإيجابية إلى أنها تعزز من قدرة الأفراد على التكيف مع الضغوطات والتغيرات المستمرة في بيئة العمل، وتزيد من مرونتهم في التعامل مع المشكلات اليومية، فقد أشار عزيز ومحمود (2023، 66)²⁸ إلى أهمية نظرة الفرد الإيجابية لذاته وما يترتب عليها من إحساس بالذات وتقديرها وتعزيزها للقدرات والمهارات؛ وذلك للتعامل بشكل أمثل مع فرص الحياة واستغلالها وتحقيق الفائدة.

وهذا ما أكدت عليه دراسة لعمور وبومنقار (2018) بعنوان "فاعلية الذات لدى المعلمين وعلاقتها بجودة التدريس دراسة ميدانية بالتعليم الابتدائي لولاية سكيكدة" إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات لدى المعلمين؛ والكشف عن وجود علاقة دالة إحصائياً بين الفاعلية الذاتية للمعلم وفعاليتها التدريسية، وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي التعليم الابتدائي بولاية سكيكدة، واشتملت عينة الدراسة على (70) معلم في الجزائر، واستخدمت

²⁷ الصاوي، داليا يسرى يحيى. (2020). التدفق النفسي وعلاقته بالذات الإيجابية لدى عينة من طلاب الجامعة المشاركين وغير المشاركين في الأنشطة الطلابية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، 26 (6-1)، 219-280.

²⁸ عزيز، عز الدين أحمد؛ محمود، ديلان عبد الله. (2023). الدور الوسيط للذات الإيجابية في العلاقة بين المناعة النفسية والضبطل الانفعالي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة أربيل. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 7 (28)، 65-88.

الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استعانت باستمارة الاستبيان كأداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود درجة مرتفعة لفاعلية الذات لدى المعلمين (استخدام استراتيجيات التعلم، ومشاركة التلاميذ في الأنشطة التعليمية والتعلمية، والإدارة الصفية)، وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائيًا بين الفاعلية الذاتية للمعلم وفعالية التدريس، وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع المعلمين على تنمية مهارات الفاعلية الذاتية لديهم، كما يجب حث المعلمين على متابعة أحدث البرامج التدريبية في كافة مجالات عملهم.

وأضاف العبدلي وحكمي (2023، 292)²⁹ أن التمتع بالذات الإيجابية يجعل الفرد قادر على التأثير الإيجابي في الآخرين وسلوكهم، وذلك بقدرته على معالجة المواقف بإيجابية وثقة والشعور بالمسؤولية واتجاهات إيجابية نحو ذاته والآخرين والتحكم في سلوكه الخاص.

وتعتمد تنمية الذات الإيجابية على مجموعة من الأبعاد النفسية التي تسهم في تعزيز السلوكيات والمهارات الإيجابية لدى الأفراد، مما ينعكس على أدائهم الشخصي والمهني، ومن بين هذه الأبعاد المهمة: الازدهار الذي يمثل محصلة استجابات الفرد لما يقره عن مشاعرة الإيجابية وأدائه المثلّي في الجوانب الوجدانية والروحية والاجتماعية (هيبية ورزق، 2021، 63)³⁰، وحب الاستطلاع الذي يلعب دوراً مهماً في مساعدة الفرد على التزود بالمعرفة كما أنه المحرك الأساس من محركات العقل البشري نحو التساؤل والاستفسار (خليل، 2019، 730)³¹، والأمل الذي يعد حالة نفسية فارقة في حياة المعلم وتدفعه إرادياً باتجاه إحداث تحول نوعي من حالات القنوط إلى شعوره بامتلاك زمام الأمور وقدرته على تحديد وجهته ومساره، إضافة إلى تمكين الشعور بالجدارة والسمود النفسي في مواجهة الشدائد (سليم، 2016، 175)³².

وتؤكد الدراسات أن العلاقات الإنسانية الإيجابية بين القادة والمعلمين تعد من العوامل الأساسية التي تؤثر على أداء المعلمين وحماسهم للعمل، فقد أشار النقبي وآخرون (2023)³³ إلى أهمية الحفاظ على مستوى مناسب من العلاقات بين المديرين والمعلمين، لما لها من تأثير إيجابي على تحقيق النتائج التعليمية المرجوة.

²⁹ العبدلي، عبد المريد عبد الجابر قاسم؛ حكمي، إبراهيم بن قاسم. (2023). بعض المتغيرات النفسية والاجتماعية وعلاقتها بالذات الإيجابية لدى المراهقين. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، (70)، 271-360.

³⁰ هيبية، محمد أحمد علي؛ رزق، زينب شعبان. (2021). الصمود النفسي وعلاقته بالمناعة النفسية والازدهار النفسي لدى الطالب المعلم. *مجلة الإرشاد النفسي بجامعة عين شمس*، (68)، 55-97.

³¹ خليل، شرين السيد إبراهيم محمد. (2019). امتلاك معلمات العلوم قبل الخدمة بجامعة حفر الباطن للمفاهيم العلمية وأبعاد حب الاستطلاع العلمي: دراسة تقويمية. *مجلة كلية التربية بجامعة المنصورة*، 2(107)، 720-756.

³² سليم، عبدالعزيز إبراهيم. (2016). الحيوية الذاتية وعلاقتها بسمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية والتفكير المفعم بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة الإرشاد النفسي بجامعة عين شمس*، (47)، 171-262.

³³ النقبي، محمد خميس عبيد؛ معوض، صلاح الدين إبراهيم؛ العمري، محمد حسنين عبده. (2023). العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية وانعكاساتها على صناعة القرارات المدرسية: دراسة تطبيقية بإمارة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة. *مجلة كلية التربية بالمنصورة*، 124(3)، 1835-1854.

وقد أوصت دراسة الطنجي (2024) ³⁴ بأهمية استمرار تشجيع قادة المدارس للمدرسين وتحفيزهم وتجديد دوافعهم ، لما له من آثار إيجابية على الأداء المهني للمعلمين وتنمية ذاتهم الإيجابية .

تعليق على الإطار النظري والدراسات السابقة:

يعد موضوع القيادة التحويلية محورًا هامًا في المجال التعليمي، خاصة في ظل التحولات السريعة التي يشهدها القطاع، وتعكس الدراسات السابقة في هذا الإطار أهمية الدور الذي يلعبه القادة في تحفيز المعلمين وخلق بيئة عمل إيجابية من خلال تعزيز العلاقات الإنسانية ودعم القدرات الفردية. مما يؤدي إلى تحسين الأداء الأكاديمي وزيادة الرضا المهني.

ورغم الإيجابيات المرتبطة بهذا النمط القيادي، إلا أن هناك تحديات قائمة تتعلق بممارسات بعض المديرين في مدارس دولة الإمارات، حيث تبرز قلة الاهتمام بالتنمية المهنية، وضعف التواصل الفعال بين المديرين والمعلمين. هذا النقص في الدعم والتحفيز يؤدي إلى تراجع جودة التعليم وزيادة عزوف المعلمين عن المهنة. بناءً على ذلك، هناك ضرورة لتبني القيادات التحويلية كنهج مستدام يعزز الابتكار ويسهم في تطوير بيئة تعليمية داعمة ومحفزة.

كما أن تنمية الذات الإيجابية لدى المعلمين تعتبر عنصرًا حاسمًا في تعزيز دورهم كقوة ودعم بيئة تعليمية محفزة. يتضح من الإطار النظري أن الذات الإيجابية ترتبط بشكل وثيق بتقدير الذات، الثقة في النفس، وقدرة المعلم على التأثير الإيجابي على الطلاب، مما يسهم في تحسين الأداء التعليمي بشكل عام.

أما فيما يخص الدراسات السابقة، فقد تم الاستشهاد بعدة دراسات من بينها دراسة سعداوي والعزیز (2020) التي تناولت تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية، ودراسة كينج وهولاند (2022) التي ركزت على أثر التطوير القيادي على التنمية الذاتية للمعلمين المبتدئين. هذه الدراسات تشير إلى أهمية تطوير الذات الإيجابية ليس فقط من منظور تعزيز كفاءة المعلم في أداء مهامه، ولكن أيضًا في تحسين العلاقات الإنسانية بين المعلمين والمديرين، كما أشار النقي وآخرون (2023).

وعليه فالذات الإيجابية تلعب دورًا محوريًا في تعزيز فعالية التدريس، وتؤكد أهمية الاستمرار في دعم المعلمين من خلال البرامج التدريبية والتطوير المهني، مما ينعكس إيجابيًا على بيئة التعلم وكفاءة المعلمين.

³⁴ الطنجي، عبير عبدالله. (2024). استكشاف مدى ممارسة القيادة التحويلية في مدارس نطاق 1.2 وعلاقتها بالرضى الوظيفي من وجهة نظر الهيئة الإدارية والتعليمية. مجلة الفنون والأدب وعلوم الانسانيات والاجتماع كلية الإمارات للعلوم التربوية، (106)، 44-88.

ثامناً: فروض الدراسة

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي مجموع رتب درجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمجموعة التجريبية على مقياس الذات الإيجابية في القياس القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي مجموع رتب درجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس الذات الإيجابية في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي مجموع رتب درجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمجموعة التجريبية على مقياس الذات الإيجابية في القياس البعدي والتتبعي.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

عينة الدراسة:

- العينة السيكومترية للدراسة: تألفت العينة السيكومترية من (100) معلم ومعلمة في المرحلة الابتدائية بدولة الإمارات العربية، وتم تطبيق مقياس الذات الإيجابية عليهم لحساب الصدق والثبات، كما تم تطبيق بعض الجلسات كتنقيح أولي للبرنامج المستخدم.
- العينة الأصلية للدراسة: وتألفت من (30) معلمة ومعلمة بالمرحلة الابتدائية في دولة الإمارات العربية، تم تقسيمهم لمجموعة تجريبية وأخرى ضابطة ويبلغ قوام كل منها (15) معلم ومعلمة 7 من الذكور و(8) من الإناث.

منهج الدراسة: اتبعت الباحثة في البحث الحالي المنهج شبه التجريبي ذي المجموعتين لملاءمته للبحث الحالي .

أدوات الدراسة : قامت الباحثة ببناء مقياس الذات الايجابية وإعداد البرنامج القائم على فنيات على القيادة التحويلية وسوف يتم تناولهم كالتالي:

1- مقياس الذات الإيجابية:

قامت الباحثة ببناء مقياس الذات الإيجابية بعد الاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة، كما أطلعت الباحثة على عدد من مقاييس الذات الإيجابية، وعليه قامت الباحثة بوضع تعريف محدد للذات الإيجابية بأنها تشير إلى قدرة المعلم على رؤية ذاته بشكل إيجابي ومتفائل، والتعامل بوعي وإيجابية مع التحديات والضغوط التي يواجهها في مجال التعليم. ويتميز المعلم ذو الذات الإيجابية بالثقة في مهاراته التدريسية، والقدرة على

التواصل الفعال مع الطلاب والزملاء، والتطلع إلى التطور المستمر، وينعكس ذلك في قدرة المعلم على التكيف مع التغيرات في بيئة التعليم، تعزيز علاقات إيجابية، وتحقيق أهدافه التربوية بكفاءة.

وكذلك حددت الدراسة الابعاد التالية للمقياس.

1- **الثقة بالنفس في الأداء التدريسي:** تشير إلى مدى إيمان المعلم بقدراته على توصيل

المعلومات، إدارة الفصل، وتحفيز الطلاب لتحقيق النجاح. المعلم الواثق يتعامل مع

تحديات التدريس بثبات وابتكار. ويشمل هذا البعد العبارات من رقم (1) إلى رقم (8)

2- **التفاؤل في بيئة التعليم:** يعكس مدى قدرة المعلم على الاحتفاظ بموقف إيجابي في

مواجهة الصعوبات، وإيمانه بإمكانية تحسين الأداء وتطور الطلاب. التفاؤل يساعد

المعلم على التعامل مع المشكلات بروح الأمل، ويشمل هذا البعد العبارات من رقم

(9) إلى رقم (16).

3- **التكيف مع التغيير في العملية التعليمية:** يشير إلى قدرة المعلم على التعامل بمرونة

مع التغيرات في المناهج، التكنولوجيا، أو بيئة التعليم. المعلم المتكيف يرحب بالتغيير

كفرصة للتطور المهني، ويشمل هذا البعد العبارات من رقم (17) إلى رقم (24).

4- **العلاقات الإيجابية مع الطلاب والزملاء:** يعبر عن قدرة المعلم على بناء علاقات

متينة وداعمة مع الطلاب والزملاء، ما يسهم في خلق بيئة تعليمية إيجابية ومثمرة.

المعلم الإيجابي يعزز التعاون والاحترام المتبادل، . ويشمل هذا البعد العبارات من

رقم (25) إلى رقم (32).

5- **المسؤولية المهنية:** تشير إلى التزام المعلم بتحمل مسؤولية تحسين أداء طلابه

وتطوير مهاراته التدريسية باستمرار. المعلم المسؤول يلتزم بتقديم أفضل ما لديه

لتحقيق أهدافه التعليمية، ويشمل هذا البعد العبارات من رقم (33) إلى رقم (40)

6- **الإبداع في حل المشكلات التعليمية:** يعكس مدى قدرة المعلم على إيجاد حلول مبتكرة

لتحديات التدريس. المعلم المبدع يسعى لتطوير استراتيجيات تعليمية جديدة لتحفيز

الطلاب وتعزيز تجربتهم التعليمية، ويشمل هذا البعد العبارات من رقم (41) إلى رقم

(48).

الخصائصُ السيكومترية لمقياس "الذات الإيجابية"

للتحقق من الكفاءة السيكومترية للمقياس؛ قامت الباحثة بتطبيق مقياس "الذات الإيجابية" على عينة قوامها (160) من معلمي المرحلة الابتدائية؛ وذلك لحساب الخصائص السيكومترية للمقياس.

1- الصدق Validity

استخدمت الباحثة عدة طرق؛ للتحقق من صدق المقياس (صدق المحكمين- صدق المحك- صدق الاتساق الداخلي).

1- الصدق الظاهري "المحكون" Face Validity

عرضت الباحثة الصورة المبدئية للمقياس المكون من (48) عبارة على مجموعة من المحكمين عددهم (12) محكمًا من أساتذة التربية في الجامعات الاماراتية والعربية وذلك بهدف:

- معرفة مدى اتفاق أو اختلاف المحكمين على ملائمة العبارات لمقياس ما أعدت من أجله وفق تعريف محدد للفكر الإيجابي. - سلامة ودقة التعليمات. - دقة الصياغة اللغوية لبنود المقياس.
- تحديد العبارات الغامضة أو تلك التي تحمل أكثر من معنى، حتى يتم تعديل هذه العبارات.
- إضافة أو حذف البنود التي يقترح المحكمون إضافتها أو حذفها.

وفي نهاية هذه الخطوة لم يتم استبعاد أي عبارة ولكن تم تعديل بعض العبارات وفقًا لتوجيهات السادة المحكمين، وبذلك أصبح المقياس يتكون من (48) عبارة. وقد عملت الباحثة على أن تكون تعليمات المقياس سهلة وبسيطة، وقد تضمنت بعض البيانات الأولية مثل الاسم، والسن، النوع، وتاريخ التطبيق

جدول (1)

نسبة اتفاق المُحكِّمين على عبارات مقياس "الذات الإيجابية"

م	نسبة الاتفاق	م	نسبة الاتفاق
البعد الأول		البعد الرابع	
1	%100	25	%100
2	%100	26	%100
3	%100	27	%100
4	%100	28	%90
5	%100	29	%100
6	%100	30	%90
7	%100	31	%100
8	%90	32	%100
البعد الثاني		البعد الخامس	
9	%100	33	%100
10	%60	34	%90
11	%100	35	%90
12	%100	36	%100
13	%90	37	%100
14	%90	38	%90
15	%100	39	%100
16	%100	40	%100
البعد الثالث		البعد السادس	
17	%90	41	%90
18	%90	42	%90
19	%100	43	%100
20	%100	44	%100
21	%90	45	%100
22	%100	46	%90
23	%100	47	%100
24	%100	48	%90

2- صدق المحك: استعانت الباحثة بصدق المحك حيث تم تطبيق مقياس الدراسة الحالي وكذلك مقياس عبد الخالق (2017) ³⁵ المشتق من ثمانية مقاييس للذات، وهي: فاعلية الذات، وتنظيم الذات، والتحكم في الذات وإدارة الذات، ومراقبة الذات، وتقدير الذات، والتعاطف مع الذات، وتحقيق الذات، والثقة بالذات أو النفس، وقامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بينه وبين مقياس الدراسة الحالية وكانت معامل الارتباط دال إحصائياً ووصل إلى (0.88).

³⁵ عبد الخالق، أحمد محمد. (2017). تكوين مقياس الذات الإيجابية. دراسات نفسية، مج27، ع2، 139 - 151.

3- صدق الاتساق الداخلي: أجرت الباحثة صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأكثر من طريقة

- حساب معامل الارتباط (ر) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس.
- حساب معامل الارتباط (ر) بين درجة كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه.
- حساب معامل الارتباط (ر) بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس والجدول (2، 3، 4)) توضح ذلك

جدول (2)

حساب معامل الارتباط (ر) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الذات الإيجابية

الدلالة	ر	م	الدلالة	ر	م	الدلالة	ر	م
0.01	0.670	35	0.01	0.82	18	0.01	0.65	1
0.01	0.72	36	0.01	0.63	19	0.01	0.77	2
0.01	0.46	37	0.01	0.77	20	0.01	0.67	3
0.01	0.41	38	0.01	0.45	21	0.01	0.67	4
0.62	0.62	39	0.01	0.69	22	0.01	0.45	5
0.67	0.67	40	0.01	0.56	23	0.01	0.57	6
0.41	0.41	41	0.01	0.74	24	0.01	0.35	7
0.34	0.74	42	0.01	0.77	25	0.01	0.86	8
0.62	0.62	43	0.01	0.39	26	0.01	0.73	9
0.01	0.45	44	0.01	0.39	27	0.01	0.45	10
0.01	0.66	45	0.01	0.65	28	0.01	0.65	11
0.01	0.45	46	0.01	0.45	29	0.01	0.45	12
0.01	0.69	47	0.01	0.69	30	0.01	0.69	13
0.01	0.56	48	0.01	0.56	31	0.01	0.56	14
			0.01	0.74	32	0.01	0.74	15
			0.01	0.77	33	0.01	0.77	16
			0.01	0.45	34	0.01	0.45	17

يتضح من الجدول (2) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس جميعها والدرجة الكلية للمقياس هي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) و(0.01)

جدول (3)

قيم معاملات الارتباط (ر) ودلالاتها بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه من الذات الايجابية

الدلالة	ر	م	الدلالة	ر	م	الدلالة	ر	م
0.01	0.67	35	0.01	0.50	18	0.01	0.74	1
0.01	0.74	36	0.01	0.69	19	0.01	0.77	2
0.01	0.56	37	0.01	0.66	20	0.01	0.57	3
0.01	0.49	38	0.01	0.65	21	0.01	0.66	4
0.01	0.72	39	0.01	0.69	22	0.01	0.55	5
0.01	0.69	40	0.01	0.55	23	0.01	0.59	6
0.01	0.51	41	0.01	0.84	24	0.01	0.75	7
0.01	0.71	42	0.01	0.47	25	0.01	0.86	8
0.01	0.62	43	0.01	0.51	26	0.01	0.73	9
0.01	0.55	44	0.01	0.49	27	0.01	0.45	10
0.01	0.66	45	0.01	0.69	28	0.01	0.65	11
0.01	0.61	46	0.01	0.61	29	0.01	0.61	12
0.01	0.71	47	0.01	0.73	30	0.01	0.71	13
0.01	0.72	48	0.01	0.72	31	0.01	0.62	14
			0.01	0.55	32	0.01	0.75	15
			0.01	0.67	33	0.01	0.69	16
			0.01	0.61	34	0.01	0.61	17

ينضح من الجدول (3) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائيًا عند (0.05) و(0.01).

جدول (4)

قيم معاملات الارتباط (ر) ودالاتها بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الذات الإيجابية

الدالة	ر	البعد	م
0.01	0.88	البعد الأول: الثقة بالنفس في الأداء التدريسي	1
0.01	0.86	البعد الثاني: التفاؤل في بيئة التعليم	2
0.01	0.89	البعد الثالث: التكيف مع التغيير في العملية التعليمية	3
0.01	0.95	البعد رابع: العلاقات الإيجابية مع الطلاب والزملاء	4
0.01	0.93	البعد الخامس: المسؤولية المهنية	5
0.01	0.87	البعد السادس: الإبداع في حل المشكلات التعليمية	6

يتضح من الجدول (4) أن معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس جميعاً والدرجة الكلية تعد ذات دلالة إحصائية عند (0.01).

ويتضح من الجداول (2، 3، 4) أن المقياس يتمتع باتساق وتماسك داخلي تطمئن الباحثة لتطبيقه على عينة الدراسة الأصلية.

2-الثبات Reliability

تم التحقق من الثبات باستخدام بعض مؤشرات الثبات، ومنها معامل "ألفا-كرونباخ"، وطريقة "التجزئة النصفية"، وطريقة "إعادة الاختبار"، والجدول التالي يوضح هذه المعاملات:

جدول (5)

ثبات ابعاد مقياس "الذات الايجابية"

إعادة الاختبار	التجزئة النصفية (سيبرمان براون)	معامل "ألفا- كرونباخ"	الأبعاد
0,866	0,77	0,730	البعد الأول: الثقة بالنفس في الأداء التدريسي
0,82	0,75	0,725	البعد الثاني: التفاؤل في بيئة التعليم
0,895	0,70	0,730	البعد الثالث: التكيف مع التغيير في العملية التعليمية
0,808	0,75	0,814	البعد رابع: العلاقات الإيجابية مع الطلاب والزملاء
0,887	0,78	0,818	البعد الخامس: المسؤولية المهنية
0,826	0,69	0,688	البعد السادس: الإبداع في حل المشكلات التعليمية
0,947	0,88	0,946	الدرجة الكلية

دال عند (0,01).

ويتضح من الجدول رقم (5) أن معاملات الثبات مرتفعة؛ مما يؤكد ثبات المقياس،

وصلاحيته للاستخدام.

تصحيح المقياس:

تم الاستجابة على فقرات المقياس من خلال توزيع ليكرت الثلاثي المتدرج (دائماً- أحياناً- أبداً) ، وتكون درجة التصحيح ثلاث درجات للبدل الأول (دائماً)، ودرجتين للبدل الثاني (أحياناً)، ودرجة واحدة للبدل الثالث (أبداً)، وتجمع درجات كل بعد، ويتم جمع درجات الأبعاد للحصول على الدرجة الكلية للمقياس، والدرجة التي يتم الحصول عليها تدل مستوى الذات الايجابية للمعلم، وأعلى درجة يمكن للمعلم أو المعلمة الحصول عليها

هي (144) درجة، وأدنى درجة هي (48) درجة، ودرجة القطع Cut Off Point للمقياس هي (87) درجة، أي بنسبة (60%) من مجموع الدرجات الكلي.

2- برنامج القيادة التحويلية في تنمية الذات الإيجابية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في أبو ظبي (إعداد الباحثة)

زمن البرنامج : اشتمل البرنامج على عدد (24) جلسة بواقع (4) أسبوعيا، وزمن الجلسة 45- 60 دقيقة

مكان التطبيق : مدرسة المرفأ الابتدائية المشتركة.

هدف البرنامج : يهدف البرنامج إلى التحقق من فعالية برنامج القيادة التحويلية في تنمية الذات الإيجابية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في أبو ظبي

الفنيات المستخدمة في البرنامج:

استعانت الدراسة بمجموعة من الفنيات لبرنامج القيادة التحويلية في تنمية الذات الإيجابية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في أبو ظبي ومنها:

1. التدريب على القيادة التحويلية:

- جلسات تدريبية تركز على عناصر القيادة التحويلية (الرؤية الملهمة، التحفيز الفردي، التحفيز الفكري، والتأثير المثالي) من خلال العصف الذهني والخرائط الذهنية وحل المشكلات ولعب الأدوار.

- تمارين تطبيقية لتطوير قدرات المعلمين على إلهام وتحفيز الطلاب والفرق التعليمية.

- ورش عمل حول بناء رؤية مشتركة وإحداث تغييرات إيجابية داخل بيئة المدرسة.

2. تطوير الذات الإيجابية:

- جلسات دعم ذاتي تعزز النمو الشخصي والإيجابي للمعلمين.

- تدريبات على تحديد الأهداف الشخصية والمهنية واستخدام القوة الإيجابية لتحقيقها.

- جلسات تأمل وتفكير لتطوير مهارات التحكم في الضغط وتنمية التفاؤل في الحياة العملية والشخصية.

3. التدريب على حل المشكلات واتخاذ القرارات:

- تمارين وحالات دراسية تساعد المعلمين على التفكير النقدي واتخاذ قرارات قيادية فعالة.

- محاكاة مواقف قيادية واقعية تشجع المعلمين على ابتكار حلول فعالة ومستدامة.

4. التوجيه والإرشاد:

- توفير فرص للتوجيه الشخصي والجماعي من قادة تربويين ذوي خبرة.

- إرشادات حول كيفية تعزيز العلاقات المهنية الإيجابية داخل المدرسة وخارجها.

5. التقييم والتطوير المستمر:

- استخدام أدوات تقييم ذاتية وجماعية لمراجعة الأداء القيادي والتنمية الذاتية بشكل دوري.

- خطة تطوير مستمرة بناءً على التغذية الراجعة والتحليل الذاتي للأداء.
البرنامج يمكن أن يساعد في تعزيز الثقة والكفاءة الذاتية للمعلمين، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم المهني وقدرتهم على تحفيز وتوجيه الآخرين.

فنيات مساعدة:

- الحوار والمناقشة: تحفيز النقاشات المفتوحة وتبادل الأفكار.
- المحاضرة: تقديم معلومات جديدة وتوجيه المشاركين.
- لعب الأدوار: استخدام تقنيات لعب الأدوار.
- الواجب المنزلي: تقديم أنشطة منزلية لتعزيز التدريب.

الوسائل والأدوات المستخدمة في البرنامج:

- **خرائط ذهنية:** لتحديد الرؤية والأهداف القيادية وكيفية تحقيقها في بيئة المدرسة.
- **محاكاة القيادة التحويلية:** أدوات المحاكاة لتجربة مواقف قيادية واقعية.
- **أدوات لعب الأدوار (Role-Playing):** لممارسة القيادة التحويلية من خلال تجارب عملية تفاعلية تتيح لهم اكتساب مهارات جديدة.
- **مقاطع الفيديو والمحاضرات التفاعلية:** كأداة تعليمية حول القيادة التحويلية وتنمية الذات الإيجابية.

- **نماذج المتابعة الشخصية:** لتقييم مدى التقدم والتحديات التي يواجهها كل معلم.
 - **مكافآت وتقدير:** شهادات أو نقاط للإنجازات القيادية والتحسين الذاتي.
 - **لوحات التقدم:** أدوات لعرض التقدم الشخصي والجماعي للمشاركين، مما يعزز التحفيز ويشجع على التنافس الإيجابي.
- هذه الأدوات تساهم في تعزيز تجربة المعلمين داخل البرنامج وضمان تحقيق نتائج ملموسة في تطوير قيادتهم التحويلية وتنمية الذات الإيجابية.

أسس البرنامج:

اعتمد البرنامج الحالي على مبادئ القيادة التحويلية وعلم النفس الإيجابي :

يهدف البرنامج إلى تعزيز القيادة التحويلية من خلال تمكين المعلمين من بناء رؤية ملهمة تركز على تحسين بيئة التعلم وتشجيع الطلاب على الإبداع. فتم تدريب المعلمين على تطوير قدراتهم القيادية من خلال أن يكونوا قدوة مؤثرة تعتمد على النزاهة والمصادقية، مما يساهم في تعزيز الثقة المتبادلة بينهم وبين الطلاب والزملاء. كما تعلموا كيفية تحفيز التفكير النقدي والابتكاري، داخل الفصول الدراسية، مما فتح آفاقاً جديدة للطلاب وحفزهم على التفكير بطرق غير تقليدية. إلى جانب ذلك، حظي المعلمون بتدريب

على كيفية تقديم الاهتمام الفردي لكل طالب وزميل، مما يسهم في بناء علاقات قوية وداعمة في المجتمع المدرسي.

ركز البرنامج أيضاً على تعزيز تقدير الذات لدى المعلمين من خلال تطوير استراتيجيات التقويم الذاتي والعمل على تحسين قدراتهم الشخصية والمهنية. فتعلم المعلمون كيفية تطبيق التفكير الإيجابي للتعامل مع التحديات المهنية بطريقة بناءة، مما عزز مرونتهم وقدرتهم على تجاوز الضغوط. وعمل البرنامج على دعم المعلمين في تحسين الوعي الذاتي، من خلال مساعدتهم في تحليل مشاعرهم وسلوكياتهم، مما يعزز قدرتهم على التواصل الفعال والتعامل مع المواقف الصعبة.

ومن الأسس التي اعتمد عليها البرنامج تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية، وهو أمر ضروري للحفاظ على الذات الإيجابية. ووفر البرنامج أدوات واستراتيجيات لمساعدة المعلمين على إدارة وقتهم بشكل فعال وتقليل التوتر الناتج عن ضغوط العمل. من خلال تعزيز الوعي بأهمية هذا التوازن، تمكن المعلمون من تحقيق رفاهيتهم الشخصية والمهنية بشكل مستدام، مما انعكس إيجابياً على أدائهم العام.

ومن الأسس التي اعتمد عليها البرنامج بناء بيئة مدرسية إيجابية من خلال تشجيع التعاون والدعم بين المعلمين والإدارة والطلاب. وتعزيز العمل الجماعي وتشجيع العلاقات الإيجابية داخل المدرسة، مما خلق جواً داعماً ومثمراً للتعلم. كذلك، شجع البرنامج المعلمين على التعلم المستمر من خلال الدورات التدريبية وورش العمل، لضمان اكتسابهم لمهارات جديدة وتحسين معرفتهم بشكل دائم.

وتم تقسيم البرنامج إلى ثلاثة مراحل:

المرحلة الأولى: المرحلة التمهيدية:

تتضمن الجلسات التمهيدية الأربعة الأولى من برنامج "فعالية القيادة التحويلية في تنمية الذات الإيجابية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في أبو ظبي" مجموعة من الأنشطة المصممة لتأسيس المفاهيم الأساسية للقيادة التحويلية وتعزيز الوعي الذاتي للمعلمين. وبدأت الجلسة الأولى بتقديم مفهوم القيادة التحويلية، حيث يتم تعريف المعلمين على أهمية القيادة التحويلية في البيئة التعليمية ودورها في تحفيز الطلاب وتعزيز المناخ الإيجابي في المدرسة، وتم استعراض العناصر الأربعة الأساسية للقيادة التحويلية، وهي الرؤية الملهمة، القدوة المثالية، التحفيز الفكري، والاهتمام الفردي، مع أمثلة عملية حول كيفية تطبيقها في الفصول الدراسية. الجلسة الثانية ركزت على "التقييم الذاتي للمعلمين"، من خلال استبيانات وأدوات تقييم تتيح لهم فهم نقاط قوتهم وتحديد الجوانب التي يحتاجون إلى تحسينها. وتم تدريبهم على أساليب التفكير الإيجابي وكيفية استخدامه لتحفيز الذات وتحقيق النمو الشخصي، والجلسة الثالثة ركزت على "بناء الرؤية المشتركة"، حيث تعلم المعلمون

كيفية تطوير رؤية ملهمة تربط أهدافهم الشخصية والمهنية مع أهداف المدرسة، مما عزز التعاون بين المعلمين وشجع على الابتكار، وفي الجلسة الرابعة، تم الانتقال إلى "التحفيز الفكري والتعامل مع التحديات"، حيث يتم تقديم استراتيجيات لتشجيع التفكير النقدي والابتكاري بين الطلاب وكيفية تحويل التحديات في الفصول الدراسية إلى فرص لتطوير حلول إبداعية. وهذه الجلسات التمهيديّة تمهد الطريق للمعلمين لفهم دورهم القيادي بشكل أعمق وتطوير ذواتهم الإيجابية من خلال المهارات المكتسبة.

المرحلة الثانية: ضمت الجلسات من (4- 20) في المرحلة الرئيسية من برنامج "فعالية القيادة التحويلية في تنمية الذات الإيجابية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في أبو ظبي"، والتي تشمل الجلسات من 4 إلى 20، تم التركيز بشكل أساسي على تفعيل المهارات القيادية وتعزيز الذات الإيجابية التي تم استعراضها في الجلسات التمهيديّة. وهذه المرحلة تعتبر مرحلة التدريب العملي والتطبيق الفعلي للنظريات التي تم تعلمها، من خلال أنشطة تفاعلية وفعاليات هدفت إلى بناء قدرات القيادة التحويلية لدى المعلمين بطريقة مستدامة ومؤثرة.

وبدأت الجلسات الأولى من هذه المرحلة (الجلسات 5-8) بالتركيز على "تطبيق القيادة التحويلية في بيئة المدرسة"، حيث تم توجيه المعلمين نحو كيفية التعامل مع الطلاب بطرق تلهمهم وتساعدهم على الابتكار. وتم تقديم أنشطة "محاكاة للفصول الدراسية" حيث جرب فيها المعلمون مواقف قيادية مختلفة وقاموا بتطبيق أساليب القيادة التحويلية مثل التحفيز الفكري وبناء العلاقات الشخصية. وتم العمل على تطوير استراتيجيات التعامل مع الطلاب ذوي الاحتياجات المختلفة، وكيفية التكيف مع التحديات اليومية التي يواجهها المعلم في بيئة التعليم.

واستمرت الجلسات (الجلسات 9-12) بتقديم "ورش عمل عملية حول بناء الفرق القيادية" داخل المدرسة. وهذه الورش ركزت على التعاون بين المعلمين وتطوير مشاريع جماعية شجعت على التواصل الفعال والإبداع، وتم تقسيم المعلمين إلى مجموعات عمل صغيرة، حيث طلب منهم وضع خطط تنفيذية لتحقيق رؤية تعليمية محددة. وتم تدريبهم على كيفية تعزيز التعاون والتنسيق بين الزملاء لتحقيق أهداف مشتركة، مما عزز الروح الجماعية يطور الذات الإيجابية من خلال العمل الجماعي.

وتضمنت الجلسات من 13 إلى 16 "تدريبات ميدانية وزيارات تبادلية"، حيث قام المعلمون بزيارة مدارس أخرى لتبادل الخبرات والتعلم من الممارسات الناجحة في تطبيق القيادة التحويلية. وهذه الجلسات أتاحت للمعلمين مشاهدة كيفية تنفيذ استراتيجيات القيادة التحويلية في بيئات مدرسية متنوعة. من خلال "التعلم بالملاحظة" والتفاعل مع زملاء متمرسين، وتحسين أساليبهم القيادية واكتساب مهارات جديدة تساهم في تحسين أدائهم الشخصي والمهني.

أما (الجلسات 17-20)، فتركز على "تقييم التقدم" الذي أحرزه المعلمون خلال البرنامج وتقديم "التغذية الراجعة الشخصية". وطلب من المعلمين تقديم عروض تقديمية حول تجاربهم القيادية، ما تعلموه، وكيف أثر ذلك على أدائهم الشخصي في الصفوف، وتم توجيههم لتحديد النقاط التي تحسنت فيها مهاراتهم القيادية وتطوير خطط عمل شخصية لمواصلة تحسين الذات الإيجابية والقيادية بعد انتهاء البرنامج.

كما تضمنت هذه المرحلة العديد من الأنشطة والفعاليات التي عززت مهارات القيادة التحويلية والذات الإيجابية من خلال التفاعل العملي، المحاكاة، العمل الجماعي، والتعلم الميداني.

المرحلة الثالثة: المرحلة الختامية:

ضمت هذه الجلسات (21- 24) وهي المرحلة الختامية من برنامج "فعالية القيادة التحويلية في تنمية الذات الإيجابية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في أبو ظبي"، شملت الجلسات من (21-24) وتمثل المرحلة النهائية التي يتم فيها تقييم الأثر الكلي للبرنامج وتطبيق الخلاصات النهائية.

بدأت هذه المرحلة "بجلسات تقييم الأداء"، حيث طلب من المعلمين مراجعة تقدمهم الشخصي والمهني منذ بداية البرنامج. تم تزويد المعلمين بأدوات تقييم فردية وجماعية تساعدهم على تحديد مدى تأثير القيادة التحويلية على أدائهم اليومي في الفصول الدراسية وعلى علاقتهم مع الزملاء والطلاب. تضمن التقييم جوانب مختلفة مثل تطوير الرؤية، القدرة على التحفيز الفكري، وتحقيق التواصل الفعال مع الآخرين. كما شملت الجلسات مراجعات نقدية واستعراضات لحالات عملية تم تطبيقها من قبل المعلمين في بيئاتهم المدرسية، مما ساعد على تبادل الخبرات والتعلم المتبادل بين المشاركين، وتم إجراء التطبيق البعدي لمقياس الذات الإيجابية والاتفاق مع المعلمين على موعد للتطبيق التتبعي.

واختتمت المرحلة بجلسة احتفالية تم فيها تكريم المشاركين وتوزيع الشهادات، بالإضافة إلى عروض تقديمية من المعلمين استعرضوا فيها رحلتهم الشخصية خلال البرنامج، والأثر الذي حققوه في مجال التعليم. هذه الجلسة الختامية عززت الروح الجماعية وشعور المعلمين بالفخر لما أنجزوه، مشجعة إياهم على الاستمرار في تطبيق القيادة التحويلية في مدارسهم وفي حياتهم الشخصية والمهنية.

إجراءات الدراسة:

- تم تطبيق أدوات الدراسة الحالية على العينة والتي بلغت (30) معلم ومعلمة من الذين يدرسون في المرحلة الابتدائية في أبو ظبي ممن يتراوح أعمارهم بين 28 - 35 سنة .

- تم مراعاة تجانس المجموعتين التجريبيية والضابطة في السن ومستوى الذات الإيجابية والمستوى الاجتماعي والاقتصادي.

- تم تقسيم العينة النهائية إلى مجموعتين احدهما ضابطة (15 معلم ومعلمة)، والآخرى تجريبية (15 معلم ومعلمة) وروعي التجانس بين العينتين .
- تم تطبيق مقياس الذات الايجابية كتطبيق قبلي، ثم تم تطبيق البرنامج المقترح على العينة التجريبية.
- تم تطبيق مقياس الذات الايجابية كتطبيق بعدي لكلا المجموعتين وبناء عليه تم رصد الدرجات ومقارنة المتوسطات في القياس القبلي والبعدي بين المجموعة التجريبية والضابطة وبين القياس القبلي والبعدي وذلك للتعرف على الفروق الاحصائية.
- بعد مرور شهر من التطبيق قامت الباحثة بتطبيق مقياس الدراسة على العينة التجريبية للتأكد من فاعلية البرنامج المقترح.
- تم مقارنة الدرجات في القياس البعد والتبعي للمجموعة التجريبية للتعرف على مدى استمرارية فاعلية البرنامج المقترح.
- تم معالجة البيانات احصائيا باستخدام الاساليب الاحصائية المناسبة.
- ### الأساليب الإحصائية

تتمثل الأساليب الإحصائية التي تم اللجوء إليها في سبيل الحصول على نتائج هذه

الدراسة في الأساليب اللابارامترية الإحصائية التالية:

- 1- اختبار "مان وتني" للكشف عن الفروق بين المجموعات المستقلة.
- 2- اختبار ولكوكسون (Willcoxon) للكشف عن الفروق بين المجموعات المرتبطة.

وكذلك استعانت بالأساليب البارامترية التالية:

- 1- المتوسطات والانحرافات المعيارية.
- 2- معامل ارتباط بيرسون وألفا كرنباخ، وجتمان

اختبار صحة الفروض وتفسير النتائج:

أولاً: اختبار صحة الفرض الأول

ينص الفرض الأول من فروض الدراسة على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي مجموع رتب درجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمجموعة التجريبية على مقياس الذات الإيجابية في القياس القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي." ولاختبار صحة

هذا الفرض تم استخدام عدد من الأساليب اللابارامترية تتمثل في "ويلكوكسون" (Wilcoxon-test)، لحساب قيمة Z لمستوى الذات الإيجابية بعد تطبيق البرنامج، والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية، في القياسين القبلي والبعدي على أبعاد مقياس الذات الإيجابية

مستوى الدلالة	قيم الدلالة	قيمة Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	نتائج القياس قبلي / بعدي	أبعاد المقياس
دالة عند 0,01	0,00	3.415	0.00	0.00	صفر	الرتب السالبة	البعد الأول
			120.0	8.00	15	الرتب الموجبة	
			-	-	صفر	الرتب المتعادلة	
			-	-	15	المجموع	
دالة عند 0,01	0,00	3.412	0.00	0.00	صفر	الرتب السالبة	البعد الثاني
			120.0	8.00	15	الرتب الموجبة	
			-	-	صفر	الرتب المتعادلة	
			-	-	15	المجموع	
دالة عند 0,01	0,00	3.425	0.00	0.00	صفر	الرتب السالبة	البعد الثالث
			120.0	8.00	15	الرتب الموجبة	
			-	-	صفر	الرتب المتعادلة	
			-	-	15	المجموع	
دالة عند 0,01	0,00	3.420	0.00	0.00	صفر	الرتب السالبة	البعد الرابع
			120.0	8.00	15	الرتب الموجبة	
			-	-	صفر	الرتب المتعادلة	
			-	-	15	المجموع	
دالة عند 0,01	0,00	4.423	0.00	0.00	صفر	الرتب السالبة	البعد الخامس
			120.0	8.00	15	الرتب الموجبة	
			-	-	صفر	الرتب المتعادلة	
			-	-	15	المجموع	
دالة عند 0,01	0,00	4.421	0.00	0.00	صفر	الرتب السالبة	البعد السادس
			120.0	8.00	15	الرتب الموجبة	
			-	-	صفر	الرتب المتعادلة	
			-	-	15	المجموع	
دالة عند 0,01	0,00	3.418	0.00	0.00	صفر	الرتب السالبة	الدرجة الكلية
			120.0	8.00	15	الرتب الموجبة	
			-	-	صفر	الرتب المتعادلة	
			-	-	15	المجموع	

يتضح من الجدول (5) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,01) بين متوسطي رتب درجات معلمين ومعلمات المرحلة الابتدائية بالمجموعة التجريبية في القياس القبلي والبعدي على مقياس الذات الإيجابية، وهذا الفرق لصالح القياس البعدي، وبذلك يتم قبول الفرض بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات معلمين ومعلمات المجموعة التجريبية على مقياس الذات الإيجابية لصالح القياس البعدي، وجدول (6) يوضح البيانات الوصفية الخاصة بهذه النتيجة ويتضح منها الفرق في المتوسطات.

جدول (6)

البيانات الوصفية للقياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية لمقياس الذات الإيجابية

القياس البعدي		القياس القبلي		الأبعاد
الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
1.92	19.33	1.2	9.4	البعد الأول: الثقة بالنفس في الأداء التدريسي
1.6	18.7	1.02	8.74	البعد الثاني : التفاؤل في بيئة التعليم
1.5	18.34	1.0	9.2	البعد الثالث: التكيف مع التغيير في العملية التعليمية
1.52	18.32	1.0	9.05	البعد رابع : العلاقات الإيجابية مع الطلاب والزملاء
1.3	19.4	1.22	9.01	البعد الخامس: المسؤولية المهنية
1.6	18.77	1.23	9.02	البعد السادس: الإبداع في حل المشكلات التعليمية
3.42	95.07	1.00	45.54	الدرجة الكلية

تشير النتيجة الأولى للدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي مجموع رتب درجات معلمي المرحلة الابتدائية في المجموعة التجريبية على مقياس الذات الإيجابية بين القياس القبلي والقياس البعدي. ويتضح من هذه النتيجة أن معلمي المرحلة الابتدائية الذين خضعوا للبرنامج التجريبي حققوا تحسناً ملحوظاً في مستويات الذات الإيجابية بعد التدخل بممارسات القيادة التحويلية، كما يوضح ذلك أن التدخل كان له تأثير إيجابي ملموس على معلمي هذه المجموعة، مما يبرز أهمية استخدام استراتيجيات تربوية فعالة لدعم نمو وتطوير الذات لدى المعلمين.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من منظور القيادة التحويلية، بمعنى تأثير القائد على تحسين الذات الإيجابية للمعلمين من خلال تبني أساليب تحفيزية وملهمة تعزز النمو الشخصي والمهني. فالقيادة التحويلية تركز على تقديم رؤية ملهمة وخلق بيئة تعليمية تشجع المعلمين على تطوير قدراتهم الذاتية والمهنية، ويمكن أن يكون هذا النوع من القيادة قد أسهم في تحسين الذات الإيجابية من خلال تقديم الدعم والتوجيه المستمرين، وإشراك المعلمين في اتخاذ القرارات التعليمية، مما يعزز الشعور بالإنجاز والتحفيز الشخصي. هذا النوع من التفاعل الإيجابي بين القائد والمعلمين يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء العام داخل الفصل الدراسي وخارجه.

وتأتي هذه النتيجة أيضاً لتدعم فكرة أن التحسين في الذات الإيجابية ليس مجرد نتيجة لتغيير منهجي بسيط، بل هو نتيجة لتغيير أعمق يتطلب قيادة تدرك أهمية النمو العاطفي والنفسي للمعلمين، فالقيادة التحويلية تسعى لبناء علاقات قوية تقوم على الثقة والتقدير المتبادل بين القائد والمعلمين، مما يتيح لهم استكشاف وتطوير جوانب جديدة من

قدراتهم. من خلال التفاعل الإيجابي المستمر، يصبح المعلم أكثر قدرة على مواجهة التحديات التعليمية والابتكار في أساليب التدريس، مما يعزز من ثقة المعلم بنفسه وبقدراته التعليمية.

كما أن تحسين الذات الإيجابية للمعلمين يعكس تأثير القيادة التحويلية من خلال قدرتها على تحويل التحديات إلى فرص للنمو والازدهار. فالقائد التحويلي لا يكتفي بتقديم الإرشادات، بل يشجع المعلمين على التفكير النقدي، وتوسيع آفاقهم المهنية، وتطبيق رؤى جديدة في الممارسات التعليمية. ويعكس القياس البعدي النجاح في تعزيز الذات الإيجابية كنتيجة لاستثمار الجهود التحفيزية والتعليمية من قبل القيادة، مما يمكّن المعلمين من الشعور بالثقة وتحقيق الإنجازات المهنية في بيئة داعمة وملهمة.

ثانياً: اختبار صحة الفرض الثاني

ينص الفرض الثاني من فروض الدراسة على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي مجموع رتب درجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس الذات الإيجابية في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية." ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام "مان ويتي" (Mann Whitney-test) لحساب قيمة Z لمستوى الذات الإيجابية لدى المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة، والجدول (7) ، و (8) يوضحان ذلك.

جدول (7)

دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة والتجريبية في

القياس البعدي على مقياس الذات الإيجابية

مستوى الدلالة	قيمة Z	معامل U	المجموعة التجريبية			المجموعة الضابطة			المجموعات أبعاد المقياس
			مجموع الرتب	متوسط الرتب	ن	مجموع الرتب	متوسط الرتب	ن	
دالة عند 0,01	4.706	0.00	345.00	23.0	15	120.0	8.00	15	البعد الأول
دالة عند 0,01	4.704	0.00	345.00	23.0	15	120.0	8.00	15	البعد الثاني
دالة عند 0,01	4.70	0.00	345.00	23.0	15	120.0	8.00	15	البعد الثالث
دالة عند 0,01	4.92	0.00	345.00	23.0	15	120.0	8.00	15	البعد الرابع
دالة عند 0,01	4.70	0.00	345.00	23.0	15	120.0	8.00	15	البعد الخامس
دالة عند 0,01	4.70	0.00	345.00	23.0	15	120.0	8.00	15	البعد السادس
دالة عند 0,01	4.82	0.00	345.00	23.0	15	120.0	8.00	15	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (7) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,01) بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لمقياس الذات الإيجابية، وكما يتضح أن هذه الفروق لصالح المجموعة ذات المتوسط الأعلى (بمعنى تحسين الذات

الإيجابية) وهي المجموعة التجريبية، وبذلك يقبل الفرض بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المعلمين والمعلمات في المجموعة التجريبية على مقياس الذات الإيجابية في القياس البعدي وذلك لصالح المجموعة التجريبية، كما يوضح الجدول (8) البيانات الوصفية للقياس البعدي للمجموعة التجريبية والضابطة لمقياس الذات الإيجابية.

جدول (8)

البيانات الوصفية للقياس البعدي للمجموعة التجريبية والضابطة لمقياس الذات الإيجابية

المجموعة التجريبية		المجموعة الضابطة		الأبعاد
الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
1.92	19.33	1.38	12.26	البعد الأول: الثقة بالنفس في الأداء التدريسي
1.6	18.7	1.38	12.8	البعد الثاني: التفاؤل في بيئة التعليم
1.5	18.34	1.24	12.54	البعد الثالث: التكيف مع التغيير في العملية التعليمية
1.52	18.32	1.48	13.2	البعد رابع: العلاقات الإيجابية مع الطلاب والزملاء
1.3	19.4	1.5	12.47	البعد الخامس: المسؤولية المهنية
1.6	18.77	1.49	13.1	البعد السادس: الإبداع في حل المشكلات التعليمية
3.42	95.07	2.7	63.26	الدرجة الكلية

تشير النتيجة الثانية للدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسطات رتب درجات المعلمين والمعلمات في المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس البعدي على مقياس الذات الإيجابية، لصالح المجموعة

التجريبية. هذا يعني أن التدخل القائم على القيادة التحويلية الذي خضع له المعلمون والمعلمات في المجموعة التجريبية أدى إلى تحسن ملحوظ في مستويات الذات الإيجابية لديهم، مقارنة بنظرائهم في المجموعة الضابطة الذين لم يتعرضوا لهذا التدخل. وهذا التحسن في الذات الإيجابية يُعزى بشكل كبير إلى تأثير التدخل التجريبي الذي تم تطبيقه، والذي يركز على تنمية المهارات الذاتية والنفسية للمعلمين والمعلمات.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من منظور علم النفس الإيجابي، فثُعد الذات الإيجابية من المفاهيم المحورية التي ترتبط بقدرة الفرد على تقدير نفسه، والثقة بقدراته، والتخلي بالتفؤل في مواجهة التحديات، وهذا التدخل ركز على تقنيات علم النفس الإيجابي مثل التأمل الواعي، تعزيز التفكير الإيجابي، وتطوير مهارات حل المشكلات بطريقة إيجابية. مثل هذه التقنيات تساعد في زيادة ثقة المعلمين والمعلمات بأنفسهم، وتدفعهم للتركيز على نقاط قوتهم بدلاً من التركيز على الصعوبات التي يواجهونها في بيئة العمل، التحسن في الذات الإيجابية عزز من أداء المعلمين داخل الفصل ويزيد من قدرتهم على التفاعل الفعال مع الطلاب والزملاء، مما ينعكس إيجاباً على بيئة العمل ككل.

تعود النتيجة الحالية للفنيات التي طبقت على المعلمين والمعلمات قد تضمنت استراتيجيات لتحسين الشعور بالإنجاز الشخصي وتقدير الذات. وفنيات مثل التعلم القائم على القوة أو الأنشطة التي تشجع على التفكير الإيجابي وتحديد الأهداف الشخصية والمهنية قد تكون ساهمت في تعزيز إحساسهم بالقيمة الشخصية والمهنية، وهذا النوع من التدخل يهدف إلى تمكين المعلمين والمعلمات من تطوير رؤية أعمق لدورهم المهني وكيفية تأثيرهم الإيجابي على طلابهم، مما يعزز من شعورهم بالإنجاز الشخصي. يمكن أن

يكون هذا التحسن في الذات الإيجابية نتيجة للاستراتيجيات المبتكرة التي تجعل المعلمين والمعلمات يشعرون بالتحفيز والتمكين في بيئة عملهم.

يشير الفرق الملحوظ في الذات الإيجابية بين المجموعتين إلى أن التدخل قد ساهم في بناء علاقات إيجابية أقوى بين المعلمين والمعلمات وبيئاتهم التعليمية، سواء من حيث التفاعل مع الزملاء أو الطلاب. القائد التعليمي أو المشرف الذي يقود هذا النوع من التدخل يعتمد على أساليب القيادة التحويلية التي تركز على إلهام الموظفين ودفعهم نحو تحقيق أقصى إمكاناتهم. بتطوير الذات الإيجابية لدى المعلمين والمعلمات، يمكن أن تتشكل بيئة تعليمية أكثر دعمًا وإنتاجية، حيث يشعر المعلمون بأنهم قادرين على مواجهة التحديات اليومية وتحقيق النجاح في مساعيهم التعليمية.

ثالثًا: اختبار صحة الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث من فروض الدراسة على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي مجموع رتب درجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمجموعة التجريبية على مقياس الذات الإيجابية في القياس البعدي والتتبعي." ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام عدد من الأساليب اللابارامترية تتمثل في "ويلكوكسون" (Wilcoxon-test)، لحساب قيمة Z لمستوى الذات الإيجابية، والجدول (9)، والجدول (10)، يوضحان ذلك.

جدول (9)

قيمة Z ودلالاتها للفرق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس الذات الإيجابية والدرجة الكلية (ن=2=15)

مستوى الدلالة	قيمة Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	نتائج القياس قبلي / بعدي	أبعاد المقياس
غير دالة	1.7	0.00	0.00	3	الرتب السالبة	البعد الأول
		120.0	8.00	11	الرتب الموجبة	
				1	الرتب المتعادلة	
				15	المجموع	
غير دالة	1.7	0.00	0.00	3	الرتب السالبة	البعد الثاني
		120.0	8.00	11	الرتب الموجبة	
				1	الرتب المتعادلة	
				15	المجموع	
غير دالة	1.808	32.00	8.00	7	الرتب السالبة	البعد الثالث
		88.00	8.00	8	الرتب الموجبة	
				صفر	الرتب المتعادلة	
				15	المجموع	
غير دالة	0.00	60.00	8.6	4	الرتب السالبة	البعد الرابع
		60.00	7.5	11	الرتب الموجبة	
				صفر	الرتب المتعادلة	
				15	المجموع	
غير دالة	1.7	28.00	9.33	4	الرتب السالبة	البعد الخامس
		77.00	7.00	11	الرتب الموجبة	
				صفر	الرتب المتعادلة	
				15	المجموع	
غير دالة	1.808	32.00	8.00	2	الرتب السالبة	البعد السادس
		88.00	8.00	11	الرتب الموجبة	
				صفر	الرتب المتعادلة	
				15	المجموع	
غير دالة	2.716	7.00	3.5	2	الرتب السالبة	الدرجة الكلية
		8.400	7.64	11	الرتب الموجبة	
				2	الرتب المتعادلة	
				15	المجموع	

ويتضح من الجدول (9) عدم دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات المعلمين والمعلمات بالمجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس الذات

الإيجابية، وبذلك يقبل الفرض، كما يوضح الجدول (10) البيانات الوصفية للقياس البعدي والتتبعي لمقياس الذات الإيجابية.

جدول (10)

البيانات الوصفية للقياس البعدي والتتبعي لمقياس الذات الإيجابية

تتبعي		بعدي		الأبعاد
الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
1.92	19.33	1.54	18.87	البعد الأول: الثقة بالنفس في الأداء التدريسي
1.6	18.7	2.92	18.2	البعد الثاني : التفاؤل في بيئة التعليم
1.5	18.34	1.53	18.6	البعد الثالث: التكيف مع التغيير في العملية التعليمية
1.52	18.32	1.527	18.6	البعد رابع : العلاقات الإيجابية مع الطلاب والزملاء
1.3	19.4	1.03	18.94	البعد الخامس: المسؤولية المهنية
1.6	18.77	2.93	18.3	البعد السادس: الإبداع في حل المشكلات التعليمية
3.42	95.07	2,9	93.2	الدرجة الكلية

تشير النتيجة الثالثة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي مجموع رتب درجات معلمي المرحلة الابتدائية في المجموعة التجريبية على مقياس الذات الإيجابية في القياسين البعدي والتتبعي، مما يعني أن تأثير البرنامج التدريبي الذي خضع له المعلمون استمر بعد مرور فترة زمنية من انتهاء التدخل. هذا الاستمرار في تأثير البرنامج يشير إلى نجاح البرنامج في إحداث تغيير مستدام في الذات الإيجابية للمعلمين، وذلك نتيجة لتصميم البرنامج القوي الذي عزز مفاهيم ومهارات طويلة الأمد، مما أسهم في ترسيخ التحسن في الذات الإيجابية.

أحد أسباب استمرارية تأثير البرنامج هو التركيز على تقنيات وأساليب تسهم في تعزيز المهارات الذاتية وتنمية الشعور بالثقة بالنفس على المدى الطويل. وشمل هذا البرامج عناصر مثل تطوير الوعي الذاتي، التفكير الإيجابي، وإدارة الضغوط، مما يتيح للمعلمين أدوات قوية يمكنهم استخدامها حتى بعد انتهاء البرنامج. عندما يتم تعليم الأفراد كيفية تطوير مهاراتهم الشخصية والعاطفية وتحقيق التوازن بين العمل والحياة، فإن هذه الأساليب تصبح جزءًا من سلوكهم اليومي، مما يساعد على الحفاظ على تأثير البرنامج لفترة أطول.

بالإضافة إلى ذلك، قد يكون الدعم المستمر والتشجيع من قبل القادة أو المشرفين الذين يديرون البرنامج عاملاً أساسياً في ضمان استمرار تأثيره. فالبينة الداعمة والتفاعلات الإيجابية بين المعلمين والمشرفين يمكن أن تعزز النتائج الإيجابية التي حصل عليها المعلمون خلال البرنامج. وعندما يشعر المعلمون بأنهم جزء من مجتمع داعم يسهم في تطورهم المهني والشخصي، يصبحون أكثر قدرة على الاستمرار في تطبيق المهارات والمفاهيم التي اكتسبوها من البرنامج، مما يضمن استمرارية التأثير الإيجابي على الذات الإيجابية حتى بعد انتهاء التدخل.

توصيات الدراسة:

- تعزيز برامج القيادة التحويلية في المدارس بشكل موسع في جميع المدارس الابتدائية في أبو ظبي. ينبغي تطوير دورات تدريبية مستمرة للمعلمين تركز على مهارات القيادة التحويلية مثل التحفيز، بناء العلاقات الإيجابية، وتنمية القدرات الذاتية، مما يعزز من أدائهم المهني والشخصي.
- دمج استراتيجيات تعزيز الذات الإيجابية في التدريب المهني مثل التفكير الإيجابي وإدارة الضغوط.
- توفير دعم مستمر من الإدارة المدرسية من خلال المتابعة والتوجيه يمكن أن يساهم في تعزيز الذات الإيجابية والمحافظة على التأثير الإيجابي للبرنامج.

أبحاث مستقبلية مقترحة:

- استكشاف العلاقة بين تطبيق القيادة التحويلية من قبل المعلمين وتحسن الأداء الأكاديمي للطلاب.
- تأثير برامج القيادة التحويلية على معلمي المراحل المتوسطة والثانوية في أبو ظبي.
- تأثير القيادة التحويلية على جودة الحياة النفسية للمعلمين.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

البطوش، خالد عودة الله. (2019). درجة ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في جنوب الأردن وعلاقتها بالروح المعنوية لدى المعلمين من وجهة نظرهم. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة اليرموك، الأردن.

جبريل، مصطفى السعيد؛ العالم، رانيا إيهاب. (2020). القيادة التحويلية والتبادلية للمديرين كما يدركها معلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وعلاقتها بفاعلية الذات. مجلة بحوث التربية النوعية، (58)، 472-501.

حليم، شيري مسعد. (2015). تأثير كل من القيادة التحويلية كما يدركها المعلمون وفاعلية الذات الابتكارية على سلوك العمل الابتكاري لدى عينة من المعلمين الملتحقين ببرنامج التأهيل التربوي لغير التربويين بكلية التربية جامعة الزقازيق. دراسات تربوية ونفسية، (88)، 167-266.

سعداوي، مريم؛ العزيز، وردة. (2020). مستويات تقدير الذات عند معلمي المرحلة الابتدائية في ضوء بعض المتغيرات. مجلة دراسات نفسية وتربوية، 13(3)، 158-166.

لعور، عاشور؛ بومنقار، مراد. (2018). فاعلية الذات لدى المعلمين وعلاقتها بجودة التدريس دراسة ميدانية بالتعليم الابتدائي لولاية سكيكدة. مجلة دراسات وأبحاث، (30)، 224-236.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Firmansyah, F., Prasajo, L. D., Jaedun, A., & Retnawati, H. (2022). Transformational leadership effect on teacher performance in Asia: A meta-analysis. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(6), 2127-2146.
- Kilag, O. K. T. (2023). The role of principal leadership in enhancing personal development: an analysis of bottlenecks, lags, issues and concerns (BLICS). *Science and Education*, 4(8), 145-159.
- King, F., & Holland, E. (2022). A transformative professional learning meta-model to support leadership learning and growth of early career teachers. *International journal of leadership in education*, 1-25.
- Sofiah, L., Nuryanto, U. W., & Yusuf, F. A. (2024, May). The Influence of Personal Development and Growth Mindset on Teacher Performance and Implications on Quality of Learning in Private Primary Schools in Serang District. In *2nd International Conference on Management and Business (ICOMB 2023)* (pp. 169-182). Atlantis Press.
- Wiyono, B. B. (2018). The effect of self-evaluation on the principals' transformational leadership, teachers' work motivation, teamwork effectiveness, and school improvement. *International Journal of Leadership in Education*, 21(6), 705-725.

مقياس الذات الإيجابية للمعلمين والمعلمات (إعداد الباحثة)

م	البعد الأول: الثقة بالنفس في الأداء التدريسي	دائمًا	أحيانًا	أبدًا
1	أشعر بالثقة في قدرتي على توصيل المعلومات للطلاب بفعالية.			
2	أستطيع إدارة الفصل الدراسي بثقة وحزم.			
3	أؤمن بأنني أملك المهارات اللازمة لتوجيه طلابي نحو النجاح.			
4	أتعامل مع التحديات التدريسية بروح من الثقة بالنفس.			
5	لا أخشى تجربة أساليب تدريسية جديدة.			
6	أعتقد أنني قادر على التأثير الإيجابي في طلابي.			
7	أثق في قدرتي على تلبية احتياجات كل طالب في فصلي.			
8	أعتبر نفسي قائدًا في الصف وأستطيع تحفيز طلابي نحو التميز.			
	البعد الثاني: التفاؤل في بيئة التعليم			
9	أنظر إلى التحديات التي أواجهها في التعليم كتجارب للتعلم والنمو.			
10	أؤمن بأن التعليم سيساهم في تحسين حياة طلابي.			
11	أرى دائمًا أن هناك فرصًا لتحسين أدائي كمعلم.			
12	أتعامل مع الصعوبات في التدريس بتفاؤل وإيجابية.			
13	أعتقد أن كل طالب لديه القدرة على التطور إذا تم دعمه بالشكل الصحيح.			
14	أواجه المشكلات المدرسية بروح من الأمل والتفاؤل.			
15	أحتفظ بتفاؤلي حتى في الظروف التعليمية الصعبة.			
16	أعتبر كل يوم فرصة جديدة لتحقيق النجاح في الفصل الدراسي.			
	البعد الثالث: التكيف مع التغيير في العملية التعليمية			
17	أرحب بالتغييرات في المناهج أو استراتيجيات التعليم كفرص لتحسين أدائي.			
18	أتكيف بسرعة مع التكنولوجيا الجديدة المستخدمة في التعليم.			
19	أتعامل مع التغييرات في بيئة الفصل الدراسي بروح مرنة وإيجابية.			
20	أبحث عن فرص جديدة للتطور والتعلم داخل وخارج الفصل.			

21	أستطيع تعديل خططي التعليمية بسهولة لمواجهة التحديات الجديدة.
22	أعتبر التغيير جزءًا ضروريًا من عملية التحسين المهني.
23	أتعامل مع التغيرات المفاجئة في جدول التدريس أو المناهج بهدوء.
24	أؤمن بأن التكيف مع التغيير يساعدني على تطوير أساليب تدريسية أكثر فاعلية.
	البعد الرابع: العلاقات الإيجابية مع الطلاب والزملاء
25	أستطيع بناء علاقات إيجابية مع طلابي وأولياء الأمور.
26	أتعامل مع زملائي المعلمين بتعاون واحترام.
27	أحرص على خلق بيئة تعليمية داعمة وإيجابية في الفصل الدراسي.
28	أستطيع تقديم الدعم العاطفي والتعليمي للطلاب الذين يحتاجون إليه.
29	أتمتع بالقدرة على حل النزاعات بين الطلاب بطريقة بناءة.
30	أحرص على الاستماع لمخاوف زملائي وأولياء الأمور والعمل على إيجاد حلول.
31	أستمتع بالعمل الجماعي مع الزملاء لتطوير العملية التعليمية.
32	أعمل على تعزيز الروابط بين طلابي لمساعدتهم في تطوير مهارات التواصل
	البعد الخامس: المسؤولية المهنية
33	أتحمل المسؤولية عن أداء طلابي وأعمل على تحسين مستواهم.
34	أتعامل بجدية مع التزاماتي تجاه المدرسة والمجتمع التعليمي.
35	أسعى دائمًا لتطوير مهاراتي كمعلم لتحقيق أفضل النتائج.
36	لا أبحث عن الأعذار عند مواجهة تحديات في عملي.
37	ألتزم بمهامي التدريسية وأتعامل معها بكل جدية.
38	أتحمل مسؤولية تحسين مستوى التعليم في فصلي.
39	أعترف بأخطائي وأسعى لتعلم الدروس منها لتحسين أدائي.
40	أستمر في التعلم الذاتي لمواكبة التطورات في مجال التعليم.
	البعد السادس: الإبداع في حل المشكلات التعليمية
41	أستخدم أساليب تدريس مبتكرة لتحفيز طلابي على التعلم.

			أبحث عن حلول إبداعية للتحديات التي أواجهها في إدارة الفصل.	42
			أتحدى بالمرونة في تعديل أساليب التدريس حسب احتياجات طلابي.	43
			أستمتع بتطوير استراتيجيات جديدة لتحسين الفهم لدى الطلاب.	44
			أعتقد أن التفكير الإبداعي ضروري لتحسين جودة التعليم.	45
			أبحث دائماً عن طرق غير تقليدية لجعل عملية التعليم أكثر تفاعلاً.	46
			أستطيع تحويل المشكلات التعليمية إلى فرص للنمو والابتكار.	47
			أشارك طلابي في وضع حلول للتحديات التي تواجههم لتعزيز مهاراتهم في التفكير النقدي.	48