



جامعة دمياط
كلية التربية
قسم أصول التربية

تصور مقترح لاستخدام مدخل الإبداع الإداري بمدارس التربية الخاصة
بمصر

بحث مقدم من
هند عادل عوض العشري

ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير
تخصص "أصول التربية"

إشراف :

أ . د / هادية محمد رشاد أبو كلية

أستاذ أصول التربية المتفرغ - العميد الأسبق - كلية التربية جامعة دمياط

تصور مقترح لاستخدام مدخل الإبداع الإداري بمدارس التربية الخاصة

بمصر

مقدمة :

لقد مثل العقدان الأخيران من القرن العشرين حقبة من الزمن لم نشهدها من قبل، حقبة طبعت بتحولات وتغيرات سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية اتسمت بالعمق والاتساع، بحيث تركت بصماتها علي جوانب النشاط الإنساني في مختلف دول العالم.(دافيز و الينسون، ١٩٩٩ :٩)

ومن المؤكد أن التقدم المذهل الذي يشهده العالم حاليا في شتي المجالات من صناعة وزراعة وتجارة وخدمات ووسائل اتصال لم يكن ليتحقق إلا من خلال الإبداع والتفكير الابتكاري والنظرة الشمولية المتجددة للأمر .

ولكي يستمر هذا التقدم ويتضاعف في المستقبل فلا بد من استمرار الإبداع والابتكار الخلاق المتجدد ، فعلي الرغم من تأخر الدراسات العلمية للإبداع والابتكار حتى منتصف القرن العشرين ، إلا أن هذا العصر الحديث يشهد اهتمام مختلف الدول والمنظمات بالإبداع والابتكار وتنمية مهاراته لدي أفرادها . (قدييل ، ٢٠١٠ ، ١٢١)

والإبداع في العمل الإداري يتمثل في قدرة المدير علي التعامل مع المعطيات الموجودة لديه والوصول بها إلي الهدف المنشود ، لاسيما وأن المدير يقوم بدور كبير في تخطيط مهارات الإبداع الإداري في إدارته للمنظمة أو الجهة التي يديرها وأن يتعامل مع كل الظروف باحتراف ومهنية عالية .

عندما تأتي سيرة المدير يتبادر إلي الذهن الصورة التقليدية لذلك الشخص قوي البنية بطولي المظهر ، ذو التأييد المستمر من مرؤوسيه الذين يبقون في انتظار التعليمات منه ليقوموا بتنفيذها، لأن المدير - من وجهة نظرهم - هو من يملك الإجابة علي كل الأسئلة وهو فقط من لديه القدرة علي اتخاذ القرارات الهامة والصائبة. (طارق و ربيع عامر ، ٢٠١١ ، ٦٠)

ولكننا إذا نظرنا إلي قلب الإدارة سوف نجد التخطيط والاتصال بكل أجزاء المنظمة، بالإضافة إلي إعطاء تغذية راجعة للموظفين من أجل مساعدتهم علي أداء عملهم بهمة وتميز وتحفيزهم علي إعطاء أفضل المكونات وأفضل ما عندهم من أجل الحصول علي أعظم وأفضل النتائج .

(Zenger ,2010 , 2)

إن مدير المدرسة العصري لا ينبغي أن يقف عند حد معين من الكفاءة والفعالية ولا أن يقنع بما وصل إليه من أدائه لعمله بإخلاص ، بل لابد أن يكون لديه الطموح والدافعية القوية لأبعد من ذلك بكثير بحيث يكون علي استعداد تام للتكيف مع متطلبات العصر من خلال تفجير الطاقات الإبداعية الكامنة في النفس ، وحفز القدرات الابتكارية في العاملين معه ، بحيث يصبح الإبداع والابتكار والتجديد والمرونة في المحك الرئيسي الذي يدير به العملية التعليمية بمدرسته وتحركاته في المجتمع المدرسي (Fridge, 2011 ,1)

إن مدير المدرسة يمكنه أن يحول المدرسة إلي بيئة إبداعية ترعي المواهب وتربي الإبداع وذلك باستهداف تنمية الشخصية المتكاملة بديناً ، وعقلياً ، واجتماعياً ، وانفعالياً ، وذلك من خلال دعم ثقافة الإبداع لا ثقافة الذاكرة ووضع البرامج التدريبية للمعلمين لتعريفهم كيفية إكساب التلاميذ القيم والمعارف والمهارات وأساليب التفكير مما يجعلهم قادرين على تأكيد ذواتهم و التعبير عن أنفسهم بحرية .

(الحريري ، ٢٠١٠ ، ١١٩)

هذا إضافة إلى ضرورة أن يسير المديرون وفق خطة متكاملة تتناول شتى جوانب التربية ، بحيث تنبت روح الإبداع في كل مقوم من مقومات العمل المدرسي على نحو مترابط و متكامل و ذلك بدءاً بالإدارة التربوية و إعداد المعلمين و المناهج الدراسية و الوسائل التعليمية و الامتحانات و حتى في الأبنية المدرسية و التجهيزات التربوية .

ومثل الأطفال بالمدارس الأخرى ، يحتاج الأطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة - بمدارسهم - إلي تعليم مناسب ، وبيئة مدرسية مناسبة تتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم

واستعداداتهم واحتياجاتهم ، بل وتتيح الفرصة لاستغلال هذه الإمكانيات والاستعدادات إلى أقصى درجة بما يتيح الاستفادة منها علي المستويين الشخصي والمجتمعي .. ولا يقتصر تعليم الطلبة ذوي الحاجات الخاصة علي المهارات قبل الأكاديمية والمهارات الأكاديمية ، ولكنه يشمل أيضاً جهوداً لتطوير مهاراتهم النمائية ، والاجتماعية ، والانفعالية إلخ . كذلك يظهر هؤلاء الطلبة مدي واسع من السلوكيات التي تحتاج إلي تدخل . وبسبب تنوع الحاجات فليس هناك استراتيجية تعليمية واحدة أو طريقة تدريبية واحدة تصلح للاستخدام لتطوير كل المهارات اللازمة أو لمعالجة كل المشكلات التي تتم مواجهتها (الخطيب و الحديدي ، ٢٠٠٩ ، ٢٠٠٠) .

ومن هنا كان لابد من السماح لعنصر الإبداع بالدخول في هذه المدارس من أكبر وأوسع أبوابها وهو باب إدارتها، فكانت ضرورة وجود الإبداع الإداري بها كركن أساسي - وليس من الكماليات - يتوقف عليه النهوض والتطور والارتقاء بل واستمرارية هذه المدارس .

مشكلة الدراسة:

وبما أن الهدف الأساسي والرئيس للتربية الخاصة هو تربية الطفل المعوق وتنمية قدراته في ضوء الإمكانيات المتاحة لديه بهدف مساعدته علي الوصول إلي أقصى ما تسمح به هذه الإمكانيات وذلك بوضع برامج تربوية ، تلك البرامج التي تراعي ظروفه ومتطلباته بهدف تيسير التعليم والتعلم .

(مجدي ، ٢٠٠١ ، ٩)

فكان لابد من وجود عقلية إدارية مبدعة ليس فقط قادرة علي تنفيذ وتطبيق هذه البرامج المصممة خصيصاً لمراعاة ظروفهم وإمكانياتهم ، وليس فقط قادرة علي فهم ذلك المدي الواسع من الاحتياجات والسلوكيات التي تحتاج إلي تدخل والقدرات والإمكانيات والاستعدادات والمشكلات والمعوقات التي تواجه الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة داخل نظم التعليم ، بل وقادرة أيضاً علي تطوير كل ما هو متوافر حولهم من تقدم علمي وطبي وتكنولوجي لصالح تحسين الخدمات التربوية والتعليمية والتأهيلية المقدمة لهم من أجل المساعدة في إعدادهم للحياة بمجتمع يتقبلهم كمواطنين فاعلين .

وكان لابد أيضاً من تشجيع الأفراد علي ابتكار المعارف الجديدة من خلال إعطاء الفرصة لإظهار

قدراتهم بشكل مستمر، وإفساح المجال لهم لتقديم المقترحات والآراء بدون تردد . وهذا ما أكدت عليه دراسة أحمد شيخو (٢٠١٥) حول العلاقة بين مراحل إدارة المعرفة والإبداع الإداري بكلية التجارة جامعة المنصورة (شيخو ، ٢٠١٥).

كما أكدت دراسة جامزي (٢٠١٤) علي أن المؤسسات التي تطبق أساليب القيادة الحديثة تخلق بيئة أكثر ملاءمة لتعزيز روح المبادرة والابتكار و الإبداع .

(Gamze , 2014 , 73)

ومن ثم تبرز مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي :

ما متطلبات استخدام مديري مدارس التربية الخاصة بمصر لمدخل الإبداع

الإداري ؟

ويتفرع منه التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- ما المقصود بالإبداع؟ والإبداع الإداري؟
- ٢- ما المقصود بالتربية الخاصة ؟
- ٣ - ما واقع الإبداع الإداري داخل مدارس التربية الخاصة بمصر؟
- ٤ - ما التصور المقترح لاستخدام مديري مدارس التربية الخاصة بمصر لمدخل الإبداع الإداري؟

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية الي وضع تصور مقترح يساهم في تحديد أهم المتطلبات اللازمة لاستخدام مدخل الإبداع الإداري في مدارس التربية الخاصة بمصر ، وذلك من خلال :

- ١- التعرف علي الإطار المفاهيمي للإبداع الإداري .
- ٢- التعرف علي الإطار المفاهيمي للتربية الخاصة .
- ٣- التعرف علي واقع الإبداع الإداري داخل مدارس التربية الخاصة بمصر.

٤- وضع تصور مقترح لمتطلبات استخدام مدخل الإبداع الإداري لدي مديري مدارس التربية الخاصة بمصر.

أهمية الدراسة:

تتحدد أهمية الدراسة فيما يلي :

- ١- محاولة ربط ميدان التربية الخاصة بفرع من فروع الإدارة وهو الإبداع الإداري.
- ٢- مساعدة مديري مدارس التربية الخاصة في التعرف علي متطلبات إدخال الإبداع الإداري لمدارسهم للوصول إلي إدارة فعالة.
- ٣- تأتي الدراسة مواكبة للاتجاهات العالمية المعاصرة والتي تسعى إلي تطوير التعليم بصفة عامة ، وتطوير تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة بصفة خاصة .
- ٤- تعد الدراسة إضافة للمكتبات العربية لندرة الدراسات الخاصة بإدارة مدراس التربية الخاصة.

منهج الدراسة :

تستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفي الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة . وهو أكثر من مجرد جمع بيانات ، ويعرف المنهج الوصفي بأنه مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً علي جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كاملاً ودقيقاً لاستخلاص دلالتها والوصول إلي نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث .

(الرشيدى ، ٢٠٠٠ ، ٥٩)

أداة الدراسة :

سوف تعتمد الدراسة علي جمع المادة النظرية من المراجع والدراسات العربية والأجنبية ، للتعرف علي الواقع الفعلي للإدارة ، ومدى علاقتها بالإبداع الإداري ، والوقوف علي المعوقات التي تقف في طريق إدخال الإبداع الإداري في مدارس التربية الخاصة ، وأهم المقترحات لإدخال مدخل الإبداع الإداري في مدارس التربية الخاصة.

مصطلحات الدراسة:

مفهوم الإبداع و الإبداع الإداري:

ينظر البعض إلى الإبداع باعتباره إنتاج إبداعي يتسم بالجدة والندرة والقيمة الاجتماعية والبعض منهم ينظر إليه علي أنه سمات شخصية ملازمة للشخص المبدع، وهناك من ينظر إليه علي أنه عمليات ذات مراحل متعددة ومتتابعة، و ينظر فريق آخر للإبداع من خلال البيئة التي يوجد فيها .

ويعرف الإبداع في اللغة العربية - كما ورد في لسان العرب - لابن منظور " علي أنه يأتي من بدع ،وبدع الشيء بمعنى انشأه أولاً ، فالمبدع كما يري أبو عدنان هو الذي يأتي أمراً لم يسبقه أحد فيه".

(ابن منظور، ١٩٧٩، ٣٣٠)

أما الإبداع في اللغة الانجليزية كما ورد في قاموس "ويبستر" فيرجع إلى kere المقطع لاتيني الأصل بمعنى النمو .

يُعرف الإبداع علي أنه فكرة جديدة يتم تنفيذها بقصد تطوير الإنتاج أو العملية أو الخدمة ، ويمكن أن يتراوح أثر الإبداع في المنظمات من إحداث تحسينات طفيفة علي الأداء إلى إحداث تطوير جوهري وهائل ، ويمكن أن تتضمن هذه التحسينات الإنتاج والطرق الجديدة في التكنولوجيا والهياكل التنظيمية و الأنظمة الإدارية و الخطط والبرامج الجديدة المتعلقة بالأفراد العاملين .

(الحراشة وآخرون ، ٢٠٠٦ ، ٢٤٨)

كما يُعرفه عبد الرحمن توفيق علي أنه إنتاج أفكار جديدة وغير مألوفة، و وضع هذه الأفكار موضع التنفيذ (توفيق، ٢٠٠٢، ١١٣) .

أما الإبداع الإداري فهو الإبداع المتعلق مباشرة بالهيكل التنظيمي والعملية الإدارية في المنظمة، وبشكل غير مباشر بنشاطات المنظمة الأساسية (داوود ، ٢٠٢٠ ، ٢١) .

وأيضاً ينظر للإبداع الإداري بأنه ابتكار أفكار وأساليب إدارية جديدة ومتميزة تسهم في تهيئة مناخ إبداعي داخل المؤسسة من خلال تفويض السلطة ومشاركة

العاملين في اتخاذ القرارات في ضوء الأهداف الموضوعية بصورة تتسم بالجدة والمرونة والأصالة.

مفهوم التربية الخاصة:

تتعدد مفاهيم التربية الخاصة، وفيما يلي بعض هذه التعريفات:

تعرف التربية الخاصة من قبل بعض المختصين بأنها الأساليب التعليمية الفردية المنظمة التي تتضمن وضعاً تعليمياً خاصاً وطرائق تربوية خاصة وعلاجية بهدف مساعدتهم في تحقيق الحد الأقصى الممكن من الكفاية الذاتية والنجاح الأكاديمي بما يضمن المشاركة الفاعلة لهم في المجتمع الكبير وأن يكون كل منهم أهل للاحترام والتقدير داخل المجتمع وأن تتوفر لهم الفرص المناسبة للنمو والتعلم والتدريب داخل المجتمع (الكيسي ، ٢٠١٤ ، ١٦).

كما تُعرف على أنها مجموعة الخدمات المنظمة الهادفة التي تقدم إلى الطفل غير العادي لتوفير ظروف مناسبة له لكي ينمو نمو سليم يؤدي إلى تحقيق ذاته عن طريق استغلال إمكانياته وتميئتها إلى أقصى مستوى تستطيع أن تصل إليه.

ثانياً : الإطار النظري للدراسة :

الفرق بين الإبداع، والابتكار، والتغيير..

الإبداع والابتكار كلمتان مختلفتان . بالرغم من أن الناس يستخدمون الكلمتين علي نحو متبادل ، إلا أن الإبداع يختلف عن الابتكار...، فالإبداع هو إنتاج الأفكار الجديدة والمناسبة. أما الابتكار فهو ينفذ تلك الأفكار. (موزي و هاري ، ٢٠١١ ، ٢٢)

ويري بعض الباحثين أن هناك فرق بين الإبداع والابتكار ، فالإبداع يركز علي درجة الخلق والاكتشاف للمدخلات، في حين يعد الابتكار عملية تحويل هذه المُدخلات إلي سلعة أو خدمة نافعة أو إلي طريقة عمل مفيدة ، أي هو التطبيق العملي للإبداع. أما التغيير فلا يهم أن كان به إبداع أم لا ، ولا يهم إن كان للأفضل أم للأسوأ ، وقد يُفيد المنظمة أو يضرها .

مما سبق يتضح أنه علي الرغم من عدم اتفاق الباحثين علي تعريف واحد للإبداع ، إلا أن هناك شبه اتفاق علي أن الإبداع يعني الإتيان بشئ جديد علي أن يكون أصيلاً وملائماً ومفيداً ومتصلاً بحل أمثل لمشكلات معينة أو تطوير أساليب أو إجراءات أو أهداف العمل أو تعميق رؤية أو تجميع أو إعادة تركيب الأنماط المعروفة في أشكال متميزة تقفز بأصحابها إلي الأمام.

مكونات الإبداع الإداري:

لكي نتعرف علي الإبداع الإداري بشكل أدق لابد من التعرف إلي مكوناته أو القدرات التي يتكون منها. ويذكر محمد القاضي أهم تلك المكونات أو القدرات (القاضي، ٢٠١٥، ٢٠٠٠)

(الطلاقة - المرونة - الأصالة - التحليل - التركيب - الاحتفاظ بالاتجاه - الحساسية للمشكلات - تعريف المشكلة وتحديدها - التنبؤ - التفكير المنطقي) وفيما يلي موجز عن كل مهارة :

١- **الطلاقة** : تعني القدرة علي خلق أفكار أو بدائل جديدة وبسرعة . ومن أنواع الطلاقة :

أ- **الطلاقة اللفظية** : وتعني قدرة الفرد علي إنتاج أكبر عدد ممكن من الكلمات التي تتصف بصفات محددة مثل:

- أكتب أكبر عدد ممكن من الكلمات تبدأ بحرف ع وتنتهي بحرف م.
- أكتب أكبر عدد ممكن من الكلمات مكونة من ثلاثة حروف وتنتهي بحرف ل.
- ب- **الطلاقة الفكرية** : وتعني قدرة الفرد علي إعطاء أكبر عدد ممكن من المعاني أو الحلول لمشكلة أو العناوين لفقرة أو الاستعمالات المختلفة لشيء ما . مثال ذلك:
- أكتب أكبر عدد ممكن لاستخدامات القلم عدا الكتابة .
- أكتب أكبر عدد ممكن من العناوين لقصة معينة .

- ٢- المرونة: وتعني قدرة الفرد علي التفكير في أكثر من اتجاه . كما تعني قدرة الفرد علي التغيير بسهولة من موقف إلي موقف اخر . وتتضمن المرونة عاملين هما:
- أ - مرونة التكيف : وتعني عندما يقوم الفرد بتحويل تفكيره إلي إتجاه اخر و يبدأ الحل بطريقة أخرى قد توصله إلي الحل النهائي .
- ب - المرونة التلقائية : وتشير إلي سرعة الفرد في إعطاء استجابات متنوعة ، تنتمي إلي اتجاه واحد أو مظهر واحد.
- ٣- الأصالة: وتعني قدرة الفرد علي إعطاء استجابات جديدة ومتنوعة ، ونعتبر هذه الخاصية من أكثر الخصائص ارتباطاً بالتفكير الإبداعي .
- ٤- التحليل : ويعني قدرة الفرد علي تحليل الكل إلي عناصره الأساسية ، لذلك يوصف الفرد الذي عنده قدرة علي التحليل بأنه الفرد ذو القدرة علي التعرف علي تفاصيل وأجزاء الشئ سواء أكان فكرة أو عمل.
- ٥- التركيب : ويعني قدرة الفرد علي تركيب العناصر وذلك لتكوين الشئ المتكامل ، حيث يوصف الفرد الذي يتمتع بقدرة التركيب بأنه الفرد الذي لديه القدرة علي إضافة الأجزاء أو التفاصيل إلي بعضها ليظهر الشئ علي صورته المتكاملة سواء أكان فكرة أو عمل .
- ٦- الاحتفاظ بالاتجاه : ويعني قدرة الفرد علي تركيز انتباهه في المشكلات وتحديد المعلومات الناقصة ، وطرح تساؤلات جيدة.
- ٧- الحساسية للمشكلات : وهي القدرة علي إيجاد المشكلات واكتشافها وتحديد المعلومات الناقصة ، و طرح التساؤلات الجيدة .
- ٨- تعريف المشكلات وتحديدّها: ويعني تحديد وتعريف المشكلة الأساسية وكذلك تعريف وتحديد المشكلات الفرعية.
- ٩- النبؤ: وهو قدرة الفرد علي توقع النتائج والحلول المتقدمة والبدائل الممكنة.

١٠- **التفكير المنطقي**: وهو قدرة الفرد علي معرفة العوامل ذات العلاقة والارتباط بالمشكلة والعوامل التي لها ارتباط بالمشكلة، كما يعني الانتقال بشكل متسلسل في خطوات حل المشكلة والوصول إلي نتائج ذات تسلسل واتساق منطقي.

أنواع الإبداع الإداري:

صنف المختصين الإبداع الإداري في المنظمات والمؤسسات المختلفة حسب مجال الإبداع بما يلي:

- إبداع يرتبط بالأهداف ويتضمن الغايات التي تسعى المنظمة لتحقيقها.
- إبداع يرتبط بالهيكل التنظيمي، ويتضمن القواعد والأدوات والإجراءات وإعادة تصميم العمل وتحسين العلاقات بين الأفراد والتفاعل فيما بينهم.
- إبداع يرتبط بالعملية، ويركز علي الكفاءة والفاعلية، ويتضمن عمليات متطورة داخل المنظمة تشمل عمليات التشغيل وإدارة الموارد البشرية.
- إبداع يرتبط بخدمة المستفيدين، ويتضمن التركيز علي خدمات للمستفيدين تفوق توقعاتهم.
- وقد يكون الإبداع جذرياً يؤدي إلي إيجاد تغييرات جوهرية في المدرسة أو قد يكون جزئياً يؤدي إلي تغييرات ثانوية، كما قد يكون الإبداع غير مخطط له (الحاجز ٢٠١٠، ١-٣٧).

العوامل التي تساعد علي تحقيق الإبداع الإداري:

يذكر دراكر ستة عوامل تتبناها الإدارة المبدعة باعتبارها محفزة للإبداع وهي :

(Druker , 2003 , 32)

- **التحدي** : حيث يوضع الشخص المناسب في المكان المناسب لكي يمارس من خلال الخبرة ومهارات التفكير الإبداعي ، حيث يجب علي مدير المدرسة أن يكون واعياً بشكل جيد لكل المعلومات الخاصة بالعاملين، وهذا بدوره يحفز الدوافع الجوهرية الكامنة للشخص لخلق القدرة الإبداعية والطاقة الابتكارية.

- **الحرية**: حيث تعتبر من العوامل الداخلة للشعور بالتملك وحب العمل وانتمائهم إليه عندما يقومون بالعمل بالطريقة التي تروق إليهم وللأسف الشديد فإن المديرين يميلون إلي سوء الإدارة بتغيير الأهداف بشكل مستمر ويمنحون الحرية اسماً دون تطبيق .
- **المصادر والموارد**: والتي من أهمها الوقت والموارد المالية حيث أن الوقت والمال يدعمان الإبداع فالمنظمات تقتل الإبداع روتينياً من خلال تبني سياسة تحديد الزمن مما يستحق معه إنجاز المهام .
- **سمات وصفات مجموعة العمل " جماعة العمل "**: علي الإدارة إيجاد فرق عمل جماعية تتميز بالتنوع والاختلاف في وجهات النظر فكلما تكون هذه المجموعات مختلفة ومتنوعة قلما كسبت الأفراد رؤي جديدة وإبداع وتفكير إبداعي .
- **التشجيع التوجيهي والإشرافي**: إهمال المديرين المدح للأفكار الإبداعية والجهود المبذولة يؤدي ذلك إلي خنق الإبداع فالأفراد بحاجة إلي الشعور بأهميتهم وأهمية ما يقومون به .
- **الدعم المنظمي**: أي الدعم الذي تقدمه المؤسسة للعاملين سواء كان هذا الدعم في حالة تحقيق النجاح أو حتى في وجود الأخطاء بهدف تلافيتها ، وهذا هو دور القادة الذي يدعمون الجهود الإبداعية .

أساليب الإبداع الإداري:

الإبداع الإداري ليس موهبة لدي القائد بالإضافة إلي أنه لا يتطلب قادة علي قدر كبير من الذكاء ولكن يمكن تنميته من خلال العديد من الأساليب ، حيث يتصف القادة المبدعين بالعديد من السمات التي يمكن تنميتها من خلال أساليب متنوعة والتي منها: (العصف الذهني ، التآلف بين الأشتات ، التحليل المورفولوجي ، الأسئلة الذكية المحفزة لطرح الأفكار ، إعداد القيادات لملف الإنجاز "البوتفوليو" ، الهيكل العظمي للسمكة)

وفيما يلي موجز عن كل أسلوب من الأساليب السابقة :

١ - العصف الذهني Brain Storming :

تعد طريقة العصف الذهني أكثر الطرق استخداماً لتنمية التفكير الابتكاري والإبداعي ، حيث أنها الطريقة التي تطلق الطاقات الكامنة عند البشر وتسمح لهم بالتفكير النشط في جو من الحرية والأمان نظراً لخلوها من عوامل الإحباط ، كانتقاد الأفراد أو مقاطعتهم أو السخرية من أفكارهم أثناء عملية العصف مما يساعد الأفراد علي توليد أكبر عدد ممكن من الأفكار (البارودي ، ٢٠١٥ ، ١٣)

٢ - التآلف بين الأشتات Sentries :

وهذا الأسلوب يعني الجمع بين الأفكار المختلفة، التي لا يبدو صلة أو رابطة بينها، ويقوم المدير بعرض الموضوع محل الدراسة علي الأعضاء، ويطلب منهم إبداء آراءهم وأفكارهم.

(أبولنصر، ٢٠٠٤، ١٥٨)

ويتشابه هذا الأسلوب مع العصف الذهني في اشتراك أعضاء الجماعة في توليد وإنتاج أفكار جديدة، وخلق المناخ لحر الذي ينفقي فيه النقد والتقويم ، ويختلف هذا الأسلوب عن العصف الذهني في عدم معرفة الأفراد المشتركين في الجلسة عذا المدير بطبيعة المشكلة موضوع البحث قبل الجلسة وذلك لتجنب الحلول السريعة ، كما أنها تقوم علي جعل الغريب مألوفاً(جادو، ٢٠٠٢، ١٩٣).

٣ - التحليل المورفولوجي Morphological Analysis :

يقوم هذا الأسلوب علي تحليل أي مشكله إلي أبعادها المهمة ، وبعد ذلك تحليل كل بعد من هذه الأبعاد إلي متغيراته الجزئية ، حيث يمكن بعد ذلك إنتاج مجموعة من التكوينات الفكرية من خلال تكوين أو دمج هذه العناصر الجزئية بعضها مع بعض بطريقة جديدة ، وبالتالي يمكن التوصل إلي حلول كثيرة وبعد ذلك يتم تقييم الحلول ، واختيار الحل الأصيل القابل للتنفيذ . (اليحيوي ، ٢٠٠٧ ، ٣١) .

٤ - الأسئلة الذكية المحفزة لطرح الأفكار Smart Questions :

يقوم هذا الأسلوب علي ما يشبه القائمة المعدة مسبقاً ، والتي تتضمن مجموعة من البنود ، ويمثل كل بند منها نوعاً معيناً من التغيير أو التعديل للموضوع أو المشكلة المطروحة محل التفكير ، وتأخذ هذه البنود طابع الأسئلة المحفزة علي التفكير في إجابات لها أو النظر في إمكانية تطبيقها عملياً (أبو النصر ، ١٥٨) . ومعني ذلك أن استخدامه يتطلب من الفرد أن يسأل نفسه عدداً من الأسئلة حول المشكلة التي يرغب في حلها .

٥ - إعداد القيادة لملف الإنجاز (البورتفوليو) EducationalLeaderPortfolio :

مجموعة من الاسهامات المعروضة والتصورات أو التأملات (portfolio) يمثل دليل إنجاز المدير لخبراته وقدراته علي القيادة، وتقدمه نحو تحقيق الأهداف والوصول إلي معيار الأداء المتفق عليه، ويفيد البورتفوليو كعامل من عوامل توكيد الجودة خاصة بعد ظهور الجيل الحديث من ملفات الإنجاز وهو ما يعرف بملفات الإنجاز الإلكترونية والذي يظهر الكفاءات بطريقة جديدة وديناميكية كدليل علي الخبرة والمعرفة والتمكن من التطور التكنولوجي الحديث (اليحيوي ، ٣١) .

٦ - الهيكل العظمي للسمة Fish Bone :

يقوم هذا الأسلوب علي تسجيل المشكلة و أسبابها بالشكل الذي تظهر به في النهاية كالهيكال العظمي للسمة، حيث يتم تسجيل المشكلة داخل دائرة علي الجانب الأيمن من الورقة (رأس السمة) ثم يتم رسم خط مستقيم يبدأ من الدائرة المرسومة وينتهي في الجزء الأيسر من الورقة، ثم يتم رسم خطوط جانبية علي الخط المستقيم بزاوية قدرها (٤٥) درجة ، وفي نهاية كل خط كتابة أسباب تلك المشكلة مع مراعاة تسجيل السبب الأقل تعقيداً بالقرب من رأس السمة والأكثر تعقيداً في الجانب الأيسر بالقرب من ذيل السمة ، وبعد اكتمال المخطط يقوم المدير بتحليل تلك الأسباب ، واستخدام هذا الأسلوب يساعد المديرين علي دراسة المشكلة من جميع جوانبها وبيان العلاقات بين الأسباب ، ويركز علي المشكلة الفعلية والترتيب المنطقي لخطوات حل المشكلة (الكرخي ، ٢٠١٤ ، ٢١٥) .

من خلال استعراض أساليب الإبداع الإداري نلاحظ أن معظمها يعتمد علي التدريب علي توليد الأفكار ، كما أنها تقوم علي أسس محددة لحل المشكلات بصورة علمية منظمة معتمدة علي العمليات العقلية المختلفة ، بالإضافة إلي السمات الشخصية لدي الأفراد.

توضيح بعض المصطلحات في التربية الخاصة:

نتيجة للعناية والرعاية والاهتمام والدعم غير المحدود الذي تحظي به الفئات الخاصة علي المستويين المحلي والعالمي ، فقد واكب هذا كله ظهور العديد من المصطلحات التي تستخدم لوصف الفئات المستفيدة من برامج وخدمات الرعاية المختلفة وهذا أمر طبيعي - ولا شك - ولكن الأمر غير الطبيعي هو ما صاحب ذلك من خلط في استخدام بعض تلك المصطلحات وخاصة من قبل غير المتخصصين (يوسف ، ٢٠١٠ ، ٣٠٠). ولعل من أبرز تلك المصطلحات ما يلي :

١- الضعف Impairment :

وهو مصطلح يشير إلي محدودية الوظيفة وخاصة الحالات التي تعزي للعجز الحسي كالضعف السمعي أو الضعف البصري. ولا يشترط الضعف فقدان الوظيفة بل تتوفر صفة الضعف فيحالة وجود بعض القصور أو المحدودية في أداء الوظيفة. وقد يعزي إلي سبب حسي أو عضوي أو أسباب أخرى .

٢- العجز Disability :

وهو محدودية أو عدم مقدرة الفرد علي القيام بوظائفه أو واجباته أو أدائه نشاط ما كصعوبة السمع أو الحركة أو الكلام ، نتيجة الخلل الذي أصابه ، ويتحدد العجز بمظهرين هما : محدودية

الوظيفة ، وتقيد النشاط . (القريطي ، ٢٠١٢ ، ٣٢) ونلاحظ في هذا التعريف أنه اختص بالخلل العضوي .

٣- الإعاقة Handicap :

يستخدم هذا المصطلح عادة للإشارة إلي مشكلات في التعلم أو السلوك الاجتماعي ولذلك نقول : (اضطراب لغوي أو اضطراب تعليمي)، أو مشكلات في جوانب أخرى

ناتجة عن العجز ، تمنع هذه المشكلات الفرد من القيام بدوره المتوقع منه بشكل طبيعي.

٤- الحالات الخاصة **Exceptionalities** :

وهذا المصطلح أوسع من المصطلحات السابقة حيث أنه لا يقتصر علي الذين ينخفض أداؤهم عن أداء الآخرين (ذوي الإعاقات) وإنما يشتمل علي الذين يكون أداؤهم أحسن من أداء الآخرين (الموهوبون والمتفوقون) .

٥- ذوي الاحتياجات الخاصة **People with special needs** :

هم أفراد يعانون نتيجة عوامل وراثية أو بيئية مكتسبة من قصور القدرة علي تعلم أو اكتساب خبرات أو مهارات وأداء أعمال يقوم بها الفرد العادي السليم المماثل لهم في العمر والخلفية الثقافية أو الاقتصادية أو الاجتماعية .

٦- الأفراد غير العاديين **Extraordinary individuals**:

غالباً ما يطلق هذا المصطلح علي الأطفال الذين يختلفون عن أقرانهم العاديين إما في قدراتهم العقلية أو الحسية أو الصحية أو الجسمية أو التواصلية أو الأكاديمية أو السلوكية أو الانفعالية اختلافاً يوجب استحداث برامج متخصصة تفي باحتياجات هؤلاء الأطفال . وهذا المصطلح يعد مرادفاً للمصطلحين السابقين.

٧- ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة **People with special educational needs** :

هذا المصطلح يضيف كلمة (تربوية) إلي المصطلح رقم (٦) مما يجعله يطلق علي الفئة العمرية التي تتمثل في المتعلمين بجميع المراحل التعليمية المختلفة بدءاً من مرحلة رياض الأطفال إلي نهاية المرحلة الجامعية ، كما تتحدد طبيعة احتياج هؤلاء المتعلمين بأنها (تربوية) .

٨- الموهوبون **Talented people** :

يعرف الموهوب بأنه "المتعلم الذي لديه قدرة بارزة ومتميزة عن أقرانه في مجال أو أكثر من مجالات الذكاء أو التفكير الإبداعي ، أو التحصيل الدراسي ، أو المهارات والقدرات الخاصة كالخطابة والشعر والرسم ، والأشغال اليدوية ، والرياضية ، والتمثيل المسرحي،

أو القدرة القيادية ، وغالباً ما يؤدي العمليات العقلية أداء أفضل من زملائه في نفس العمر الزمني ، خاصة في مجالات تميزه مثل التذكر ، والعلاقات والتصنيف والتعليل والتقييم .

٩- الفئات الخاصة Special classes:

يقوم هذا المصطلح علي أساس أن المجتمع يتكون من فئات متعددة ، وأن من بين تلك الفئات فئات تتفرد بخصوصية معينة ، ولا يشتمل هذا المصطلح علي أي كلمات تشير إلي سبب تلك الخصوصية

فئات التربية الخاصة :

صنف كثيرون فئات التربية الخاصة - كل علي حسب رؤيته فيما تحتوي عليه كل فئة - فمنهم من يدمج أكثر من فئة تحت مسمي واحد ومنهم من يفصل . وصنفها عدنان ناصر الحازمي إلي ٩ فئات ويشتمل ذلك علي الطلاب في الفئات الرئيسية التالية : (الحازمي، ٢٠١٢، ٢٠٠٠)

- الموهبة والتفوق.
- الإعاقة العقلية .
- الإعاقة السمعية .
- الإعاقة البصرية.
- الإعاقة الحركية .
- الإعاقة الانفعالية.
- التوحد.
- صعوبات التعلم.
- إضرابات النطق واللغة.

الأهداف التي تسعى التربية الخاصة إلي تحقيقها:

لا شك في أن النظرة للتربية الخاصة كبرامج وعمليات وخدمات رعاية وتأهيل وتعليم وتقويم للأفراد المصنفين وفق قواعد فرز الفئات المشمولة ببرامج التربية الخاصة هي نظرة متكاملة لمجمل العملية التربوية المقصودة في تنشئة الأطفال عموماً

والاهتمام بقدراتهم و إمكاناتهم العقلية والبدنية والنفسية والاجتماعية ، لذا فالأهداف العامة للتربية هي ذات الأهداف بالنسبة للتربية الخاصة ، غير أن التأكيد فيها والتحديد لها تأتي من خصوصية احتياجات ميادينها أولاً وطرائقها وأساليبها ثانياً وأعمار الفئات ومراحل نضجهم ونموهم البدني والنفسي والعقلي ثالثاً والأدوات والأجهزة المساعدة والمعينة في تنفيذ مناهج وبرامج رعايتهم وتعليمهم وتدريبهم رابعاً (العزاوي ، ٢٠١٠ ، ١٩).

فالتربية الخاصة هدفها الأول هو التعرف علي ذوي الاحتياجات الخاصة ومن ثم إعداد ما هو مناسب لهم - كل علي حسب قدراته و إمكاناته - من برامج تعليمية وطرق تدريس و وسائل تعليمية وأساليب تقييم ومتابعة . ويمكن تحديد أهداف التربية الخاصة فيما يلي :

- ١- توفير أدوات القياس والتشخيص والملاحظة العلمية والتقليدية التي تساعد في الكشف المبكر عن الأفراد غير العاديين في البيت والمدرسة .
- ٢- تقديم البرامج والخدمات التربوية الوقائية والعلاجية اللازمة ، بحيث تتضمن البرامج الوقائية الإجراءات التي تحد من تفاقم المشكلة أو توقف تداعياتها وتخفف من آثارها النفسية علي الفرد ، وتتضمن البرامج العلاجية مجموعة من البرامج التعويضية التي تساعد المعاق علي استخدام جوانب أخري من قدراته غير تلك التي حدثت فيها الإعاقة ، فالمعاق بصرياً مثلاً نقدم له خدمات وبرامج تنمي قدراته علي السمع واللمس .
- ٣- وضع برامج تعليمية فردية وجماعية تناسب كل فئة من فئات العاديين .
- ٤- إيجاد وسائل تعليمية وبصرية وحركية تساعد في تعليم غير العاديين ورعايتهم.
- ٥- تطوير وابتكار طرق تدريس تتمشي مع كل حالة من الحالات.
- ٦- رعاية النمو السوي لكل فئة حسب الفروق الفردية لديهم .
- ٧- تنمية السلوك التكيفي من خلال تنفيذ برامج جماعية في الجانبين التعليمي والتربوي (الشريف ، ٢٠١١ ، ٢٢).

الأسس التي تقوم عليها التربية الخاصة:

تقوم التربية الخاصة على مجموعة من الأسس أهمها: (الأساس الديني، الأساس القانوني، الأساس الاقتصادي، الأساس الاجتماعي) وفيما يلي موجز عن كل منها:

١- الأساس الديني: دعت الديانات السماوية والمذاهب إلي المساواة في الحقوق والواجبات بين جميع أبناء المجتمع - والمعاقين جزء لا يتجزأ من هذا المجتمع - كما دعت إلي ضرورة رعاية المجتمع لأبنائه الضعفاء ومراعاة احتياجاتهم علي اختلافها واختلاف الفروق بين هؤلاء الضعفاء، ف جاء كل ذلك ليمثل أحد المؤشرات الأساسية في أي مجتمع تجاه أبنائه المعوقين .

٢- الأساس القانوني: تمثل الإعلانات العالمية والتشريعات والنصوص القانونية التي صدرت عن مختلف المؤتمرات وهيئات الأمم المتحدة ، والدساتير والمواثيق المتعلقة بحقوق الإنسان والإعلانات العالمية لحقوق المعوقين وما تضمنته من توجهات خلقية وأبعاد إنسانية ، اعترافاً عالمياً بحقوق المعوقين ، أن هذا الاعتراف يقضي فيما يقضي ، بضرورة التزام دول العالم جميعها بتبني تلك الإعلانات والسياسات وتنفيذها ، وسن القوانين التي تكفل تلك الحقوق .

(القيوتي وآخرون ، ١٩٩٥ ، ٧١)

٣- الأساس الاقتصادي: تأسيساً علي أن هدفنا في التربية هو إعداد الفرد للحياة والارتقاء بمهاراته ومعلوماته ؛ ليكون عضواً نافعاً في مجتمعه ، قادراً علي تحقيق درجة من الكفاية الذاتية والاستقلالية ، فإن إهمال تعليم الطلاب الذين يواجهون صعوبات أو يعانون من إعاقات يعد هدراً لطاقات المجتمع ، وتعطيلاً لإمكاناته الذاتية ومن ثم تصبح هذه الفئات عبئاً إضافياً مستمراً علي المجتمع يستنزف طاقاته وموارده بدلاً من الحفاظ عليها وتعزيزها (الفوزان و الرقاص ، ٢٠٠٩ ، ٢٥) .

كما أن التربية الخاصة - حتي تؤتي ثمارها - لابد و أن تراعي في برامجها احتياجات المجتمع واحتياجات السوق ، فتقدم لهم البرامج التعليمية والمهنية لذوي

الاحتياجات الخاصة وتدريبهم وفق قدراتهم حتي تخرج للمجتمع كوادر وكفاءات بدلاً من أن يكونوا عبئاً زائداً عليه .

٤- الأساس الاجتماعي: أي الاهتمام بالفرد ضمن المجموعة التي ينتمي إليها وتعليمه متطلبات العيش الكريم بها. وهذا ما ساعد علي ظهور الاتجاه التربوي المسمي " التأهيل المعتمد علي المجتمع المحلي " . فالشخص المعوق يتعلم الأشياء من حوله وطريقة العيش ضمن الجماعة التي يعيش فيها لكي يرضي رغباته ويشبعها، ويضمن العيش الكريم (الخطيب، ١٩٩٩).

ويشترك الأساس الاقتصادي والأساس الاجتماعي في أن كل منهما ينظر بعين الاعتبار إلي المجتمع، فالأساس الاقتصادي يأخذ بعين الاعتبار احتياجات السوق واحتياجات المجتمع المادية، في حين يهتم الأساس الاجتماعي بقيم المجتمع ومبادئه ومعتقداته بهدف التماشي معها و تعلم واكتساب المناسب منها.

وجه التمايز بين التربية الخاصة والعامة:

هناك فروق واضحة بين التربية الخاصة والتربية العامة يوضحها حسام محمد مازن ، فيري أن التمايز الأساسي يتمثل في نوعية وخصائص الجمهور الذي تتعامل معه في كل حالة ، فالتربية الخاصة تتعامل مع الحالات الاستثنائية غير العادية من الأفراد واضعة في اعتبارها أن هؤلاء الأفراد لهم نفس حقوق باقي أفراد المجتمع في الحصول علي التعليم والعمل بما يتناسب مع استعداداتهم وحاجاتهم .

كما تتسم برامج التربية الخاصة ومحتواها و أساليبها بالطابع الإصلاحى العلاجى الذى يهدف إلي منع ظهور مظاهر العجز التى قد تترتب علي العجز الأساسى ، والتي قد تؤدي بدورها إلي انحراف في نمو الشخصية فيما بعد . أضف إلي ذلك أن البرامج التربوية المستخدمة في مناهج التربية الخاصة لا بد وأن تبني في ضوء فلسفة التفريد والمراد بالتفريد هنا تفريد الأساليب المنهجية المنظمة والمنظمة التي تستخدم لمراعاة الفروق في قدرات واستعدادات الأفراد ، بحيث تقدم الخدمات التعليمية لكل فرد بما

يتناسب ونوع الإعاقة التي يعاني منها وشدها ، وما يمتلكه من قدرات ومهارات تميزه عن غيره من الأفراد ، فقد يوصف لكل فرد برنامجاً خاصاً .

فمن الأمور المسلم بها في التربية الخاصة أن كل تلميذ يتمتع بخصائص فريدة تميزه عن غيره من التلاميذ ، كما يعد حالة خاصة ، وأنه لا يتعلم فردان بنفس الطريقة أو الكيفية ، وهو ما يشار إليه بمبدأ الفروق الفردية ، وبناءً عليه فإن وجود تلاميذ من بين العاديين يعانون من صعوبات معينة في عمليات التعليم أصبح أمراً عادياً ومن ثم فإن المعلم العادي يجب أن يكون علي درجة من المرونة والوعي بما يجعله يسمح لجميع التلاميذ أن يفيدوا منه ومن المقرر الدراسي . وهذه الفروق أوضح وأكثر بياناً بين فئات المعاقين ، فقد يتفق طفلان من حيث نوع الإعاقة ودرجتها ، إلا أن ما ترتب علي هذه الإعاقة من آثار بالنسبة لأحدهم قد يختلف عن الآخر ، وذلك تبعاً لمتغيرات عديدة كتوقيت اكتشاف الإعاقة ، والبيئة التي يعيش فيها ، واتجاهات أسرته نحو الإعاقة ، والخبرات التي تعرض لها ، الخ لذا فإن الوقوف علي الفروق داخل الطفل ذاته وأثر الإعاقة علي جواني شخصيته - كحالة فردية - يعد عاملاً له قيمته في تصميم وتنفيذ الخطط والبرامج التدريبية والتعليمية الملائمة لحالته .

(القريطي ، ٢٠١٢ ، ٩٤)

فلسفة و أهداف تعليم المعاقين في مصر :

يعتبر مجال التربية الخاصة من المجالات التربوية الحديثة نسبياً في مفهومها الحالي والذي يهدف إلي إعداد الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة "فئة المعاقين" تربوياً واجتماعياً وثقافياً وتأهيلهم مهنياً للوصول بهم إلي مرحلة التفاعل مع مجتمع العاديين . وحتى يتمكن الأفراد المعاقون من إتقان المهارات الأساسية التي يتقنها معظم الأفراد العاديين فإنهم يحتاجون إلي برامج تربوية خاصة مخطط لها ومطبقة في الطفولة المبكرة.

وتشتق التربية الخاصة فلسفتها لتعليم المعاقين في مصر من المجتمع فتحمل ثقافته وأعرافه في تصميم نظامها التعليمي الذي يعد أداة تعبر عن توجهاته السياسية والاقتصادية والدينية ، علي اعتبار أن التربية ليست عملية مغلقة علي نفسها أو تقدم

بمعزل عن الظروف المحيطة ، ولكنها تشتق فلسفتها وتنسج أهدافها من واقع حياة المجتمع وثقافته ، فالتعليم عملية اجتماعية تستمد أهدافها من المجتمع فتتأثر بكل إمكاناته وظروفه .

ومن ثم تنطلق فلسفة تعليم المعاقين في مصر الإيمان بضرورة تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية لكل أبناء المجتمع باختلاف فئاتهم كما نصت عليه دساتيرها ، وكذلك من منطلق ما تؤكد عليه الأديان السماوية من ضرورة الاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة .

وعلي هذا أصبحت هناك مدارس لكل فئة علي حدة تبعاً لنوع الإعاقة لديها ، وهكذا وجدت التربية الخاصة نفسها مطالبة بأن يستقل جانب من فلسفتها ليخدم هؤلاء الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة. وفي الوقت الذي تنقسم فيه التربية الخاصة بعض المسؤوليات مع التربية العامة ، فيما يتعلق بالنمو المتكامل للجوانب لشخصية للطفل وتعليمه وتدريبه من أجل حياته المستقبلية واعتباره عضواً عاملاً في المجتمع ، فيكون علي هذه التربية أن تهيئ أفضل الظروف المواتية لتقويم النمو غير السوي ، وعلي هذا فالمبدأ الأساسي الذي يفصل التربية الخاصة عن التربية العامة هو أنه موجه نحو التقويم ، ويطبق هذا المبدأ من خلال العملية التعليمية فيما يختص بالتنظيم الخاص بالتعليم ومحتواه ، فالتربية الخاصة مهنة تتضمن أدواتها وفتياتها الخاصة بها ، والتي من شأنها تحسين التجهيزات التعليمية وتطوير الإجراءات التربوية من أجل إشباع حاجات الفئات الخاصة (الزهيري ، ٢٠٠٣ ، ٢٧).

وتتحدد أهداف وزارة التربية والتعليم في مصر تجاه المعاقين في الآتي (وزارة التربية والتعليم، إدارة التربية الخاصة):

- التخطيط لتربية ورعاية المعاقين مع العاديين في جميع المراحل التعليمية.
- تقديم الخدمات للطلاب المعاقين لتشمل كل الطلاب سواء كانوا في المدارس الخاصة بهم أو فصول الدمج بالمدارس العادية.
- إتاحة الفرصة للمعوقين ليتابعوا دراساتهم طبقاً لقدراتهم واستعداداتهم.

- تزويد مدارس التربية الخاصة بالمتخصصين للعمل مع المعاقين من خلال برامج وزارة التربية والتعليم.
- زيادة المهارات المهنية في مدارس التربية الخاصة لمساعدتهم علي التعامل مع البيئة الاجتماعية المحيطة والاندماج في الحياة.

وفي ضوء ما سبق يتبين لنا أن تربية وتعليم المعاقين في مصر تهدف إلي إعداد أفراد قادرين علي مسايرة المجتمع بكل متغيراته وتحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية لهم في جميع مجالات الحياة واعتبارهم مثل الأفراد العاديين لهم حقوق وعليهم واجبات. أسندت مهمة التعليم الخاص في جمهورية مصر العربية إلي وزارة التربية والتعليم التي أولت اهتماما يكاد أن يكون ملحوظا بهذه الفئة الخاصة متعاونة في ذلك مع المجلس القومي للأُمومة والطفولة وبعض مؤسسات المجتمع المدني. ويمكن إبراز أهم الإنجازات التي تحققت في هذا المجال في الجوانب التالية (الشريف، ٢٠١١، ٨١) :

إن العناية بالأفراد المعاقين كفئة أصابتها درجة من درجات العجز واجبا أخلاقي وإنساني تفرضه القيم الإنسانية والدينية والأخلاقية ، كما أن تأهيلهم ورعايتهم قيمة اقتصادية لأن هذه الفئة طاقة إن أهملت أصبحت عالية علي المجتمع وعلي ذويهم وضرراً بالاقتصاد القومي ، فضلاً عن أن العناية بهم تجنب المجتمع أعباء كثيرة مستقبلاً.

وتبذل مصر جهوداً مختلفة لتطوير مدارس التربية الخاصة، ولكن هذه الجهود لاتزال محدودة ولا تكفي لتطوير هذه المدارس ، وتفترق الجهود المبذولة لتطوير تلك المدارس إلي النظرة الشمولية لديناميكيات الرعاية التربوية ، والنظرة الشاملة لأهم الاتجاهات العالمية المعاصرة التي تقيد في عملية التطوير .

تطور برامج التربية الخاصة :

إن المتتبع لميدان التربية الخاصة ، وخاصة منذ النصف الثاني من القرن الماضي وحتى الآن، يلاحظ نمواً متزايداً وتطوراً واضحاً في العديد من المجالات والبرامج حيث تتضمن :

(عبد الواحد، ٢٠١٠، ٢١)

- ١- مراكز الإقامة الكاملة
- ٢- مراكز التربية الخاصة النهارية
- ٣- الصفوف الخاصة الملحقة بالمدرسة العادية
- ٤- الدمج الأكاديمي
- ٥- الدمج الاجتماعي

وفيما يلي موجز عن كل منها :

١- مراكز الإقامة الكاملة :

تعتبر مراكز الإقامة الكاملة من أقدم برامج التربية الخاصة التي كانت ومازالت تقدم الخدمات للإيواء والصحية والاجتماعية والتربوية للأفراد المعاقين ، وكان يسمح للأهالي بزيارة أبنائهم في هذه المراكز في المناسبات المختلفة . (السعيد ، ٢٠١١ ، ٢٥)
لكن وجهت لهذه المراكز مجموعة من الانتقادات منها قيام هذه المراكز بعزل هؤلاء الأطفال عن المجتمع الخارجي وما يحتويه من حياة طبيعية ، كما وصف أفراد هذه الفئات بأنهم منبوذون عن المجتمع.

٢- مراكز التربية الخاصة النهارية :

ظهرت هذه المراكز كرد فعل علي ما تقدم من انتقادات لمراكز الإقامة الكاملة ، والكثير من هذه المراكز يكون عملها إلي منتصف النهار تقريباً ، وفي هذه الفترة يتلقى الأفراد ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة خدمات تربوية واجتماعية . وتعمل هذه المراكز علي إيصال هؤلاء إلي منازلهم ، وهي تحافظ علي بقاء الفرد ذو الاحتياج الخاص في أسرته وفي الجو الطبيعي له .

ووجهت لهذه المراكز أيضاً بعض الانتقادات أهمها عدم توفر المكان المناسب لإقامة المراكز النهارية ، وقلة عدد الأخصائيين في ميادين التربية الخاصة (الشريف ، ٢٠١٢ ، ٢٣) .

٣- الصفوف الخاصة الملحقة بالمدرسة العادية :

ظهرت هذه المدارس نتيجة للانتقادات التي وجهت إلي المراكز النهارية التي تعني بالتربية الخاصة ، ونتيجة لتغير الاتجاهات العامة نحو ذوي الاحتياجات التربوية

الخاصة من السيئة إلي الإيجابية ، وهذه الصفوف تكون خاصة بالأفراد ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة في المدارس العادية والتي لا يتجاوز عدد المتعلمين فيها العشرة .

ويتلقى هؤلاء المتعلمون برامجهم التعليمية من قبل مدرس التربية الخاصة ، ولهم أيضا برامج تعليمية مشتركة بين ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة والعاديين . والهدف من هذا البرنامج زيادة فرص التفاعل الاجتماعي والتربوي بين هؤلاء الأفراد (المتعلمين) ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة والعاديين . وهذه الصفوف تعرضت أيضا لمجموعة من الانتقادات أهمها صعوبة الانتقال من الصفوف الخاصة إلي العادية ، وكيفية تحديد المواد المشتركة بين ذوي الاحتياجات الخاصة والعاديين .

(وادي، ٢٠٠٩، ٢٩٢)

٤- الدمج الأكاديمي :

ظهر هذا الاتجاه في برامج التربية الخاصة بسبب الانتقادات التي وجهت إلي برامج الصفوف الخاصة الملحقة بالمدرسة العادية ، وللاتجاهات نحو مشاركة المتعلمين ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة مع العاديين في الصف الدراسي . ويعرف الدمج بأنه " ذلك النوع من البرامج التي تعمل علي وضع المتعلم ذوو الاحتياجات الخاص في الصف العادي مع المتعلمين العاديين لبعض الوقت وفي بعض المواد بشرط ان يستفيد المتعلم من ذلك. شريطة تهيئة الظروف المناسبة لإنجاح هذا الاتجاه " . ويتضمن هذا ثلاث مراحل وهي :

- التجانس بين المتعلمين العاديين وذوي الاحتياجات التربوية الخاصة.
- تخطيط البرامج التربوية وطرق تدريسها لكل من المتعلمين العاديين وذوي الاحتياجات التربوية الخاصة .
- تحديد المسؤوليات الملقاة علي عاتق أطراف العملية التعليمية من إدارة المدرسة ومعلمين ومشرفين وجميع الكوادر العاملة .

٥- الدمج الاجتماعي :

تعتبر هذه المرحلة النهائية في تطوير برامج التربية الخاصة لذوي الاحتياجات التربوية الخاصة لأنها تساعد علي كل ما هو إيجابي نحو ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة من أفراد المجتمع.

ويتمثل هذا في مجال العمل من خلال توفير فرص عمل مناسبة لهم باعتبارهم أفراد منتجين في المجتمع.

كذلك دمج ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة في الأحياء السكنية من خلال توفير سكن ملائم ومناسب لهم كأسرة مستقلة والتعامل معها علي أساس حكم الجيرة وما إلي ذلك.

ثالثاً: التصور المقترح

يسعي التصور المقترح إلي استخدام مدخل الإبداع الإداري بمدارس التربية الخاصة بمصر . وذلك عن طريق المحاور التالية :

المحور الأول : توفير العناصر الأساسية للإبداع الإداري بمدارس التربية الخاصة من: (أصالة وطلاقة ومرونة ومخاطرة وحساسية لحل المشكلات والقدرة علي التحليل)
المحور الثاني : توفير متطلبات تحقيق الإبداع الإداري بمدارس التربية الخاصة والتي من بينها :

- متطلبات بشرية
- متطلبات مادية
- متطلبات تشريعية
- متطلبات مجتمعية

منطلقات التصور المقترح:

- تزايد اهتمام واضعي السياسات التعليمية باستخدام مداخل إدارية حديثة مما ينعكس علي كافة الأنشطة والبرامج التعليمية بالمؤسسات التعليمية .

- تزايد الاهتمام بفئات التربية الخاصة والوعي بها وباحتياجات كل فئة من هذه الفئات والوعي بقدرات ذوي الاحتياجات الخاصة .
- التحول من التعليم التقليدي إلي التعليم الإبداعي كتأكيد علي أهمية مفهوم الإبداع في ممارسات القيادات التربوية والإدارية بالمؤسسات التعليمية .
- تجدد المعرفة الإنسانية وارتباطها بتحقيق مطالب المجتمع مما يتطلب أدواراً جديدة لمؤسسات التعليم .

آليات تحقيق التصور المقترح :

بالنسبة للمحور الأول : توفير العناصر الأساسية للإبداع الإداري بمدارس التربية الخاصة من: (أصالة وطلاقة ومرونة ومخاطرة وحساسية لحل المشكلات والقدرة علي التحليل) .

- (١) فيمكن توفير عنصر الأصالة من خلال الإجراءات التالية :
 - أ- الإتيان بأفكار جديدة لحل أي مشكلة في المدرسة
 - ب- الاستفادة من خبرات الآخرين في حل مشكلات العمل
 - ج- إنجاز الأعمال بأسلوب متجدد ومتطور
- (٢) ويمكن توفير عنصر الطلاقة من خلال :
 - أ- التعبير عن الأفكار بطلاقة
 - ب- القدرة علي إنتاج أكبر عدد من الألفاظ ذات المعني الواحد للدلالة علي فكرة معينة
 - ج- القدرة علي تقديم أكثر من فكرة خلال مدة زمنية قصيرة
 - د- القدرة علي اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل
- (٣) ويمكن توفير عنصر المخاطرة :
 - أ- تقبل الفشل باعتباره خطوة نحو النجاح
 - ب- أتبني الأفكار والأساليب الجديدة وإن كان بها مخاطر تترتب عليه
 - ج- الاعتقاد بأن المبادرة والسرعة هي الوسيلة المثلي لحل المشكلات

- ٤) ويمكن توفير عنصر المرونة من خلال :
- أ- القدرة علي رؤية الأشياء من زوايا مختلفة
- ب- الحرص علي معرفة الآراء المخالفة للاستفادة منها
- ج- الحرص علي سماع أفكار الآخرين للاستفادة منها
- ٥) ويمكن توفير عنصر القدرة علي حل المشكلات من خلال:
- أ- الحصول علي معلومات مفصلة قبل بداية أي عمل جديد
- ب- تحليل المهام
- ج- تحديد تفاصيل العمل قبل البدء في تنفيذه
- د- إدراك العلاقة بين الأشياء وتفصيلها
- ٦) ويمكن توفير عنصر الحساسية لحل المشكلات من خلال :
- أ- توقع المشكلات قبل حدوثها
- ب- وجود رؤية دقيقة للتعرف علي المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل
- ج- التخطيط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها

وبالنسبة للمحور الثاني:

متطلبات تحقيق الإبداع الإداري بمدارس التربية الخاصة بمصر :

فهناك العديد من المتطلبات والتي تشمل:

١)متطلبات بشرية وتشمل:

- أ- التطوير المستمر لنظام التدريب وبرامج إعداد المعلم
- ب- إرسال المعلمين المتميزين في بعثات إلي الخارج للاستفادة من خبرات الدول الأخرى
- ج- انفتاح المدرء للاقتراحات المقدمة من المرؤوسين حول كيفية إنجاز المدرء في العمل
- د- توفير كوادر متخصصين للكشف المبكر عن المواهب والقدرات الكامنة بطلاب هذه المدارس

هـ- التجديد والتعدد في وسائل التقويم لكل الموظفين والعاملين بالمدرسة

٢) متطلبات مادية وتشمل :

أ- زيادة مخصص المنح والجوائز التي تمنح للأفكار الجديدة والتي تساهم في تحقيق الأهداف وحل المشكلات

ب- تفعيل فكرة المدرسة المنتجة

ج- فتح أبواب التمويل لرجال الأعمال والقادرين وأيضا للجمعيات الخيرية للمساهمة في تمويل هذه المدارس

٣) متطلبات تشريعية وتشمل:

أ- وضع معايير جديدة لتقييم العاملين بعيداً عن مواعيد الحضور والمغادرة بالدوام اليومي

ب- الحد من الإشراف المفرط علي الأفراد أثناء تأدية عملهم

ج- إيجاد معايير واضحة لترقية العاملين بالمدرسة تراعي اجتياز دورات تدريبية خاصة

د- وضع لوائح وقوانين تضمن لكل العاملين والطلاب بالمدرسة حق الإبداع والاستفادة من نواتج نشاطاتهم الإبداعية

٤) متطلبات مجتمعية وتشمل:

أ- إشراك أسر الطلاب لتقديم حلول وأفكار إبداعية لمواجهة المشكلات التي تطرأ علي المدرسة

ب- الاستفادة من احتياجات السوق لوضعها في أهداف البرامج التعليمية للطلاب

ج- فتح الباب أمام المجتمع بكافة منظماته للتعرف علي أهداف المدرسة واحتياجاتها وخصائص طلابها من اجل تسهيل عملية الانخراط في المجتمع

نتائج الدراسة :

أسفرت نتائج الدراسة عن تقديم تصور مقترح لتنمية الإبداع الإداري بمدارس التربية الخاصة ، وتحديد متطلبات تحقيق الإبداع الإداري وكيفية تحويل ذلك إلى واقع ملموس، كما يوجد الكثير من المعوقات التي تحول دون استخدام الإبداع الإداري بمدارس التربية الخاصة ولذلك لابد من مواجهتها والتصدي لها بشتى الطرق .
كذلك ضرورة توفير متطلبات تحقيق الإبداع الإداري للاستفادة منها في رفع مستوى كفاءة مدارس التربية الخاصة.

توصيات الدراسة:

- بناءً على ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج فإنه يمكن تقديم التوصيات التالية والمرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمحاورها الرئيسية:
- ضرورة تأهيل مدراء مدارس التربية الخاصة للتخلي عن أسلوب الإدارة البيروقراطي والاتجاه نحو الإبداع باعتباره يتماشى مع معطيات العصر .
- ضرورة توفير كوادِر وكفاءات للعمل بمدارس التربية الخاصة.
- ضرورة الاهتمام بالتقويم المستمر لكل العاملين بمدارس التربية الخاصة .
- ضرورة النظر بعين الاعتبار لاحتياجات السوق المحلي والعالمي من الأيدي العاملة ووضع ذلك في الاعتبار أثناء وضع البرامج التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة .

المراجع:

أولاً المراجع العربية:

- (١) جميل شيخو عبد اللطيف، أحمد (٢٠١٥). العلاقة بين مراحل إدارة المعرفة والإبداع الاداري رسالة ماجستير . كلية التجارة . جامعة المنصورة.
- (٢) برنت ،دافيزو لندا ،اليسون (١٩٩٩) . الادارة المدرسية في القرن الحادي والعشرين". ترجمة السيد عبد العزيز البهواشي . القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية.
- (٣) محمد سيد قنديل ، علاء (٢٠١٠) . القيادة الادارية وادارة الابتكار. عمان ، دار الفكر .
- (٤) عبد الرؤوف عامر، طارق و عبد الرؤوف عامر، ربيع (٢٠١١) . العلاقات الانسانية والابداع الاداري في العملية التعليمية . القاهرة. مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع .
- (٥) الحريري ، رافدة (٢٠١٠) . تربية الابداع . عمان . دار الفكر .
- (٦) الخطيب، جمال ؛ الحديدي ، مني (٢٠٠٩) . استراتيجيات تعليم الطلبة ذوي الحاجات الخاصة . عمان . دار الفكر .
- (٧) مصطفى عبد المعطي ،حسن و عبد الحميد أبو قلة ، السيد (٢٠٠٧) . مدخل الي التربية الخاصة . مكتبة زهراء الشروق . القاهرة.
- (٨) أبو زيد مجدي ، سميرة (٢٠٠١) . برامج وطرق تربية الطفل المعوق قبل المدرسة . مكتبة زهراء الشروق . القاهرة.
- (٩) فؤاد عبيد، مصطفى (٢٠٠٣) . مهارات البحث العلمي. أكاديمية الدراسات العالية . غزة . فلسطين.
- (١٠) أحمد البهي السيد وحيش ، منى (٢٠٠٨) . معوقات تحقيق الابداع الاداري ومتطلبات مواجهتها لدي رؤساء الأقسام العلمية بجامعة المنصورة . رسالة ماجستير . كلية التربية. جامعة المنصورة.
- (١١) محمد جمال، لينا (٢٠١٧) . إدارة التميز والإبداع الإداري . دار خالد اللحياني . عمان . الأردن .

- (١٢) الكرخي ، مجيد (٢٠١٥) . تخطيط وتقويم البرامج . دار المناهج . عمان . الأردن .
- (١٣) الحراشة، محمد و آخرون (٢٠٠٦) . أثر التمكين الإداري والدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي كما يراه العاملون في شركة الاتصالات الأردنية : دراسة ميدانية . مجلة العلوم الإدارية . المجلد ٣٣ ، العدد ٢ .
- (١٤) داوود ، محمد (٢٠٢٠) . إدارة التميز والإبداع الإداري . دار ابن النفيس . عمان . الأردن .
- (١٥) علي الحاجز ،فؤاد و شلدان ، فايز كمال (٢٠١٠) . دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدي معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين . مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) . مج ١٨ ، ع ١ .
- (١٦) أبو النصر، مدحت (٢٠٠٤) . تنمية القدرات الإبداعية لدي الفرد والمنظمة . مجموعة النيل العربية . القاهرة .
- (١٧) محمد جادو، صالح (٢٠٠٢) . تطبيقات عملية في تنمية التفكير الإبداعي باستخدام نظرية الحل الابتكاري للمشكلات . دار الشروق للنشر والتوزيع . عمان .
- (١٨) مسلم اليحيوي ، صبرية (٢٠٠٧) . الإبداع الإداري في المدارس الثانوية الحكومية للبنات بالمدينة المنورة . المجلة التربوية . جامعة الكويت . المجلد (٢١) ، العدد (٨٢) .
- (١٩) القريوتي ، يوسف وآخرون (١٩٩٥) . المدخل إلي التربية الخاص . دار القلم . الإمارات العربية المتحدة .
- (٢٠) الخطيب ، فريد (١٩٩٩) . الوجيز في تعلم الأطفال المعوقين عقلياً ، مؤسسة شرين، عمان .
- (٢١) عباس الزهيري ، ابراهيم (٢٠٠٣) . تربية المعوقين والموهوبين ونظم تعليمهم في إطار فلسفي وخبرات عالمية ، القاهرة . دار الفكر العربي .

- (٢٢) عباس الزهيري ، ابراهيم(١٩٩٧) . رؤية مستقبلية لإعداد معلم الفئات الخاصة ، النشرة الدورية ، العدد (٤٩) ، السنة الرابعة عشر ، القاهرة ، اتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة والمعوقين .
- (٢٣) رسالة اليونسكو (١٩٨١) . المعوقون عبر البشرية . القاهرة . العدد الثاني .
- (٢٤) عبد المجيد الشريف ، عبد الفتاح (٢٠١١) . التربية الخاصة وبرامجها العلاجية . القاهرة . مكتبة الأنجلو المصرية .

ثانياً المراجع الأجنبية:

- (1)Druker , Peter : Creating Climate for innovation , 2003,
<http://leadershiprantage.com>
- (2) Arone, Robert William (2010).”The Role Of Creativity in The Development of Identify and Pourpose in Undergraduate Seiors” Proquest LLC, Ph.D. Dissertation. Indian Unevirsty .
- (3)Easterly,R.G., Ill,Myers, Brian E.(2011) .”Inquiry–Based Instruction for Studentswith Special Needs in Education”. journal of Agricultural Education .v52 n2 .
- (4)Hannas, BJorgMari , Bahadanovich Hanssen, Natallia, (2016).” Special Needs in Light of the Inclusion Principle: AN Exploratory Study Special NeedsEducation Practice in Belarussian an Nerwegian Preschool” .European Journal of Special Needs Education. v31 n4 .
- (5)Sart, Gamze(2014). “The New Leadership Model of UniversityManagement for Innovation and Enterpreneurship”, Eurasian Journal ofEdUcational Research, n57 .