



The role of positive leadership in educational renaissance A descriptive study in the College of Tourism Sciences

Eng. Al-Jubouri ^{*1} Assoc. Prof. Akafour ^{*2} Assoc. Prof. Lafta^{*1}

Abstract:

The aim of the research is to demonstrate the role between positive leadership in achieving the educational, in a way that secures a strong building within distinguished scientific organizations, innovation, creativity, and good non-traditional ideas that raise education at its highest levels. Private colleges, either the importance of research is working to make leadership a role for purposeful and developed educational organizations through the research variables, their dimensions, and the relationships between them, and the problem of the study was crystallized through the characteristics of leadership, self-control and self-confidence, and inspiring others, so we had to present the elements of this study in order to develop In the educational renaissance in all its fields.

Keywords: Private colleges, role between positive leadership in achieving, organizations, innovation, creativity

Eng. Hassan Mutashar Al-Jubouri (1) Assoc. Prof. Salah Mahdi Akafour (2) Assoc. Prof. Wissam Qasim Lafta(3)

Department of Hotel Studies ,
College of Tourism Sciences ,
Mustansiriya University, Baghdad ,

Article info:

Received: April 13, 2025

Revised: April 28, 2025

Accepted: May 29, 2025



© 2025 by the author (s).Published by Mustansiriyah University. This article is anOpen Access article distributedunder the terms and condi-tions of the Creative Commons Attribution (CC BY) li- cense

المقدمة

تبذل إدارة المنظمات التعليمية العالمية المتميزة اليوم جهداً كبيراً للابتعاد عن القواعد والإجراءات القديمة التي تفقد التقدم العلمي جاذبيته , وأصبح خارج المنافسة العلمية , لذا يجب بتشكيل صورة القيادة الايجابية من حيث (الرؤيا الواضحة بالأهداف , والقدرة على تحسين الهدف القيادي , والتمكين والتشجيع) لبناء أطر عام لقدرات القيادة الايجابية على المدى الطويل , والتي بدورها تجعل المنظمة التعليمية من بيئتها العامة راسخة بصورة أكبر مما يضعها في صورة أقل اضطراباً وأكثر استقراراً , وإن للنهضة التعليمية عدة خصائص مهمة من الشمول والتكامل والتفاعل , والاستمرارية والتخطيط الديناميكي للمعلومات الواردة من البيئة . ولاقتناع الضروري للتعلم والابتكار الحر المستقل . الذي لا يمكن إن يتحقق إلا بهذه المجموعة من الخطوات وبرامج عمل متكاملة .

المبحث الأول

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تتبلور المشكلة في بعض التساؤلات الآتية:

١. ما هو مفهوم القيادة الإيجابية وأهم مكوناتها ؟
 ٢. ما مدى دور أفاق استخدام القيادة الايجابية في تحقيق النهضة التعليمية.
 ٣. ما هي العناصر التي تسهم في بناء بيئة تعليمية إبداعية ومتميزة ؟
 ٤. ما هي أوجه العلاقة بين القيادة الايجابية في تحقيق النهضة التعليمية.
- ثانياً: أهمية البحث

١. بيان القيادة الإيجابية كأسلوباً مهماً في بناء وتحقيق النهضة التعليمية .
٢. معرفة دور القيادة الايجابية في بناء النهضة التعليمية .
٣. دور أبعاد القيادة الايجابية في أبعاد النهضة التعليمية .
٤. معرفة دور خصائص القيادة الايجابية وتطبيقها في النهضة التعليمية .
٥. معرفة مستوى تطبيق مرتكزات النهضة التعليمية من قبل القيادة .

ثالثاً: أهداف البحث

يسعى البحث إلى تحديد الدور بين متغيري البحث وتشخيصه وإظهاره على مستوى المنظمات التعليمية , وتحديد أدق بهدف البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف الرئيسة الآتية:

١. دور العلاقة بين القيادة الايجابية والنهضة التعليمية .
٢. وصف سمات وواجبات وأبعاد القيادة الايجابية المعتمدة في البحث وتشخيصها .
٣. دور القيادة الايجابية على وفق توجهات الباحثين .
٤. تحديد أكثر متغيرات القيادة الايجابية علاقة بالنهضة التعليمية .
٥. ما مدى نجاح ومساهمة القيادة الايجابية في تحقيق النهضة التعليمية .

المبحث الثاني

الإطار النظري

أولاً: القيادة الايجابية

1. مفهوم القيادة الايجابية

هي خليط بين أسس الإدارة العلمية والعلاقات الإنسانية مع التركيز على أن أهداف التنظيم تستهدف الصالح المشترك لكل من يعمل داخل المنظمة والإدارة العلمية وهذا لا يحقق النجاح الكامل فطبيعة العلاقات الإنسانية ومشاكلها التي تنتج من الضغط المتزايد على القادة ورفع الروح المعنوية في العلاقات الفردية إذا اتبعت أساليب الإدارة العلمية وخصوصاً الإشراف الفني (جرجيس /1995) ص27 أن القادة الايجابيون يهتمون بتغيير العالم لأنهم يعرفون أن العالم يحتاج إلى التغيير . لأنهم يهتمون ويفعلون أكثر ويقدمون المزيد . ويشجعون أكثر وينصحون ويطورون بكل جهد واستمرارية . وان لكل قيادة ايجابية يعكس الاهتمام والحب . في المدراء ولأقسام ويتابعونك بالولاء والعاطفة وتعرف القيادة /هي عملية تأثير على سلوك الآخرين للوصول إلى تحقيق الأهداف المشتركة (العلاق , 2020: 14-128) . القادة الايجابيون دائماً يكونون متواضعون . فهم يدعون أنهم يعرفون كل شيء بل أنهم يتعلمون طول حياتهم . ويبحثون دائماً عن طرق التعلم والتحسين ولنمو . وأنهم منفتحون على الأفكار ولاستراتيجيات الجديدة، لنقل حياتهم وعملهم إلى أعلى مستوى

(جون, 2020: 137).

القيادة الايجابية هي من أهم العوامل الحيوية في السلوك التنظيمي الايجابي . فلقيادة الايجابيون هم عنصر أساسي في الأداء الأمثل للأفراد والجماعات والمنظمات . ووفقاً (لين بيري ووتين) و (كيم اس كامبيرون) وهم من أساتذة إدارة الأعمال في جامعة ميشيغان وقاموا بتحليل كيفية تصور المنظمات وتنفيذها واستدامتها . وحددت ثلاثة مكونات ضرورية هي: (العيسى : 2022)

- 1/ التركيز على نقاط القوة والقدرات لدى الناس لتأكيد إمكانياتهم البشرية
- 2/ التركيز على النتائج ويأخذ أعلى من متوسط الأداء الفردي التنظيمي
- 3/ التركيز على مجالات مكونات العمل

2. معالم القيادة الايجابية

أ / القدرة على التأثير في المرؤوسين . وتعني قدرة تأثير شخص ما على الآخرين بحيث يجعلهم يقبلون قيادته طوعية . ودون إلزام قانوني وذلك لا اعترافهم بدوره في تحقيق أهدافهم وكونه معبرة عن آمالهم وطموحاتهم مما يتيح له القدرة على قيادة أفراد الجماعة بشكل الذي يراه مناسباً , تؤدي القيادة تأثير فعال على الآخرين من حيث إقناع الآخرين بتحقيق الأهداف والحماس وتحريك الأفراد في الاتجاه الصحيح على المدى البعيد .

ب / عملية تعاونية بين القائد وأفراد الجماعة . وتسمى الديمقراطية أي التفاعل مع العاملين معه ويصبح واحد منهم ويصعب التميز بين القائد والعاملين معه وتتبع القرارات من الجماعة نفسها فكل فرد يدرك مكانته ومسؤوليته . (الزهراني . 2021)

ت / القدرة الذهنية هي الفيصل والعامل الأساسي الذي يميز الشخص عن شخص والمهارات الذهنية , وهي نتائج ذهنية ولا تخضع للوراثة والفطرة فقط . فمهما كانت المهارات الذهنية التي ولدت بها أو حضيت بها بحكم الوراثة لن تكون نافعة ان لن تطورها وتستثمر بها , وتعتبر أسلوب ايجابي , فالإيجابية هي أول الطريق لحل كل شيء بل وتساعد في التعاطي مع مختلف المشكلات بشكل أفضل . عملية تؤثر في آراء الآخرين . إذ تتفق مع تصورات الشخص المؤثر وقوة الشخصية والأقدام وروح

المبادرة والشجاعة وهمة النفس والعزم والتصميم من صفات القادة الايجابيين

ث / لها أهداف تربوية واجتماعية واقتصادية وسياسية للجميع , لأنها المسؤولة عن السياسة التربوية . والقائد يقود الجماعة والموظفين بكفاءة وفاعلية ويتناقش مع المدراء والأقسام ليصنعون القرار

بالأغلبية ويتعرفون على التغذية الراجعة من بعد تنفيذ القرارات ويعمل عليها بجهد لأنها مرئيات المنظمة , ويرى ان القيادة التربوية لا تختلف عن القيادة في المؤسسات الأخرى فهي في نهاية الأمر تتمثل في وجود قائد يدير العملية التعليمية داخل ومؤسسة تربوية أو تعليمية (أبو العلا :2020، 73).

3. واجبات القيادة:

أ . تحويل أهداف المجموع إلى نتائج وانجازات . والتحدى الذي يبني أفكار جديدة وتخدم الهدف الأساسي الذي يصب لصالح الأفراد وأعداد جيل جديد من قادة المستقبل قادر على إدارة الأمور .
ب. تحفيز الأفراد ودفعهم لتحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية , نظرا لأهمية التحفيز بشكل عام يشمل فرص الترقية والتقدم كحافز معنوي فعال , فيما إذا تم ربطها بالكفاءة في الأداء والإنتاجية , وتكون دافعا لدى العاملين الراغبين لشغل منصب وظيفي تحقيقا لحاجة لدى الموظفين , وتقدير جهود العاملين , وضمان واستقرار العمل , وتوسيع العمل وإضافة مهام جديدة لعمل الفرد

(النعيمي، 2013: 17).

ت. قابلية التعامل مع المتغيرات والمؤثرات ذات المساس المباشر وغير المباشر بالمنظمة والأفراد .
ث. استشراف المستقبل والتخطيط له . يعد احد التوجيهات الجديدة التي ظهرت مؤخرا . إذ تهدف إلى وضع احتمالات وصياغة توقعات مشروطة , والتنبؤ بالحلول التي يعتقد أنها مناسبة لمواجهة المشكلات والتحديات، بما يتعلق بالمنظمة وأهدافها وخططها وأفرادها .
ج. دعم عناصر وظائف الإدارية , وهي خمس عناصر مهمة ومنها , التخطيط , والتنظيم , القيادة الايجابية , التنسيق , السيطرة لتحقيق التوازن بين الإدارة والقيادة لتمكن المنظمة من التحرك نحو المدى الطويل برؤية طبيعية.

ح. إعداد جيل جديد من قادة المستقبل , وإعطائهم الثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ القرارات الحاسمة , وتحفيزهم على أنجاز مهام العمل بفعالية وكفاءة , وجعلهم يتقبلون النقد البناء الذي يهدف لمصلحتهم المهنية , وزيادة الرغبة الداخلية في النجاح ورفع المستوى الذهني للفرد

(العلاق, 2020 :55).

4. سمات القيادة :

حدد مؤرخ الرئاسة الشهير (دوريس كيرنز غوردين 2008) بعض السمات التي حددها

(فرانسيس، 2020: 14)

أ . الشجاعة للبقاء قويا . يجب على القادة إظهار القوة , لا سيما في أفعالهم , وكن واثقا عند اتخاذ قرار والأجراء حتى أظهار القوة في مواجهة التحديات فسيعكس على موظفيك سلوكيا وتطبيقيا
ب. الثقة بالنفس . تعتبر عاملا مهما من عوامل النجاح بسبب دورها في النجاح الوظيفي فالثقة تمكن القيادة الفعالة تعتبرها مفتاح النجاح فصاحب العمل الواثقة بنفسه يتميز بالحزم والايجابية والتركيز على المهمات والقدرة على اتخاذ قرارات ايجابية ويستثمر الوقت في تحقيق مستوى عالٍ من العمل بفاعلية .

ت. ضبط النفس . محاولة ضبط النفس وعدم الانفعال المتزايد أمر مهم كونه من أهم عواقبه قد يؤدي إلى نتائج كارثية تضر بالطرفين فلا بد أن يتوفر عنصر الهدوء والنظر للأمور بواقعية . واستيعاب الطرف الآخر ومحاولة تفهم الأمور . وأن تكون متواضعا عند الاستماع إلى الآخرين والتعرف عليهم وحل مشاكلهم.

ث. قدرة على إلهام الآخرين , لا يتعين أن تكون إدارة مدخلات الآخرين علنية أو رسمية فشارة المدير ليست شرطة لقادة الآخرين في فريقك فلقيادة هم هؤلاء الأشخاص الذين يلهمون الآخرين ويحفزونهم من خلال مجموعة متنوعة من الوسائل لتكاتف معاً بفاعلية لانجاز شي ما , والإصرار على فكرة واضحة عما تريد وكيفية الوصول إليه وكيفية إلهام الموظفين بالذكاء العاطفي والمثابرة وعدم الانهزام للمواجهة القرارات المهمة ولصارمة

ج . النزعة اجتماعية . هي التعويض الحقيقي عما يعانيه أفراد الجنس البشري من الضعف الطبيعي , فيفضل الجماعة أنجب هذا الكائن البشري وبقي على قيد الحياة, وعليه تسديد الشعور بالمسؤولية اتجاه الأفراد (الوعي بما يحتاج إليه الجمهور).

وهناك سمات شخصية ايجابية وفق مفاهيم علم النفس الايجابي وعلاقتها بمهارات قيادة فريق العمل لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات , وتكون هناك مقاييس لسمات منها السعادة النفسية وجودة الحياة , التدفق والاندماج, العقلانية والاتزان, التفكير الايجابي وتقاس أبعاد مهارات السمات هي : التشاركية في اتخاذ القرار , الاتصال والتوصل, الدعم والمساندة , إدارة لصراعات , إدارة الاجتماعات , ولا بد من امتلاك القادة الأكاديميين لمهارات قيادة فريق العمل بمتوسطة استجابة في أعلى مستوياتها (المصلح، 2020: 268).

5 . أبعاد القادة الإيجابيون (مدحت، 2020: 174)

أ. يصنعون بيئة عمل إيجابية / هي مكان عمل يعزز سلامة الموظفين ونموهم وتحقيق الأهداف هذه البيئات . وهي الأكثر ملائمة لوجود قوى عاملة ناجحة لأنها تشجع الموظفين على الأداء بأعلى طاقاتهم وقررتهم توفر بيئات العمل الايجابية للعديد من الفوائد لكل من الموظفين وأصحاب العمل . وذلك لان هذه النوع من البيئات العمل يمكن أن يؤدي إلى النجاح الموظف وسعادته على الصعيدين الشخصي والمهني ويمكن اعتبار بيئة العمل الايجابية ركيزة مهمة في نجاح المنظمة يجب على القادة في المنظمة الاستثمار أكثر في خلق بيئة عمل ايجابية حيث يكون الموظفون سعداء ومتحمسين لأداء واجباتهم وهذا بدوره سيكون له تأثير دائم ومفيد على إنتاجية المنظمات . ومن صفات بيئة العمل الجيدة هو الترويج للقيم الايجابية اذا كانت الشركة تلتزم بقواعد السلوك الخاصة بها وتعمل وفقا لمجموعة من القيم الايجابية مثل الاهتمام بالجودة فضلاً عن الممارسات التجارية والأخلاقية والنزاهة ستكون أكثر التزاما بتوفير بيئة عمل ايجابية لموظفيها وكذلك فتح خطوط الاتصال لكل من الموظفين وأصحاب العمل وخلق جو من المرح والإنتاجية والتركيز على التدريب

ب. يقودون بالتفاؤل والإيجابية والأيمان / يعتبر التفاؤل مشكاة النور التي تقود الإنسان نحو طريق النجاح وهي الرؤيا النصف الممتلئ من الكوب أو رؤية الجانب المشرق للمصائب أو توقع نهاية سعيدة للمشاكل الحقيقية والتفاؤل من وجهة نظر (التفكير الايجابي) ما الشخص المتفائل يفسر الأحداث الجيدة لنفسه في إطار السباب دائمة ومستمرة فهو يشير إلى السمات والقدرات مثل اجتهاده ومحبة الناس له .

ت . يعظمون اندماج وارتباط العاملين / وفي ظل الاندماج يكرس الموظفون أنفسهم ويعبرون عنها جسديا وإدراكيا وعاطفيا في سبيل تأدية الأدوار العمل هي حالة ايجابية وتحفيزية عاطفية تتميز بالحيوية والتفاني والانغماس في العمل إلى درجة الشعور بالحيوية والالهام والفخر والتحدى في العمل . ومن خلال إشراك الموظفين بفتح الفرص لهم لطرح ملاحظاتهم والاستماع وقبول رأي الموظفين وتبادل المعلومات علنا معهم .

ث. يبنون علاقات وفرق عمل عظيمة، إذ ان الفريق الجيد يعمل كجهاز واحد وملتزمون بفهم البعض بمستوى عالي من الانجازات والغاية مشتركة وهم يفهمون إن نجاح الفريق يعتمد على عمل عضو ويحتاج بناء الفريق إلى مهارات تقنية ووظيفية لحل المشكلات والعلاقات بين الأفراد .

ح . يسعون إلى التميز والتفرد/ ونقصد بها إيمان المرء في الإبداع في العمل والتفرد في مجاله. إن ارتقاء والتميز هو مواكبة لكل جديد يهتم ويدفع نحو العمل والعطاء مما ينعكس أثره في إعداد جيل قادر على النهوض والتقدم نحو المستقبل وعندما نتكلم على التميز ونعني به الجهد والأداء الفعال الذي يجعل المرء ينفرد ويظهر على الآخرين بالتفوق عليهم في عمله وأداء واجباته الوظيفية والمهنية (Tuan , 2009: 5).

6. صفات القيادة الإيجابية (Vile kim , 2003, 23) :

أ.الرؤيا الواضحة بالأهداف :ونقصد بها رسم الطريق الذي ستسير فيه المنظمة ومن الممكن إن يتم تحديدها بالتفصيل أو باختصار وذلك يعود إلى الطموح المخطط للوصول إليه، وتعد الأهداف الوسيلة الوحيدة لتوضيح ماهية رسالة المنشأة والهوية الخاصة بها .ويجب إن تكون الأهداف المنظمة منطقية ويقبلها جميع الموظفين .وان تبعث الأهداف الهمة والحماس للعاملين .

ب. القدرة على تحسين الهدف القيادة :.إن يلتزم القائد بإعطاء المثل في العمل المتفاني من أجل تحقيق الرؤية وتنمين والاعتراف الدوري بالمساهمات الكبيرة والصغيرة التي يبذلها المرؤوسين لتحقيق الأهداف الايجابية الملموسة للمنظمة . وتعمل على توحيد جهود العاملين نحو تحقيق الأهداف المحددة وتدعيم القوى الايجابية في المؤسسة وتقليل الجوانب السلبية وجعل القيادة عبارة عن قوة تفاعل ت . تهيئة المناخ التنظيمي في بيئة العمل :.يؤثر المناخ التنظيمي على سلوك الموظف في كل نشاط تجاري .سواء كنت شركة صغيرة أو مؤسسة متعددة .ومن عناصر المناخ التنظيمي .هيكل التنظيمي, وأسلوب القيادة ,ومدى مشاركة العاملين في صنع القرار . أن مساحة العمل المريحة التي تحفز الإبداع ,وتحتوي جميع الأدوات التي يحتاجها الموظف الأداء وظيفته ستحسن مناخك بشكل كبير.

ث. التمكين والتشجيع : يتحلى القائد الناجح بثقة لتدريب وتطوير فريقه والرغبة في تمكينهم من أداء مهامهم على أكمل وجه بشكل مستقل وتأتي هذه الرغبة من ثقته المطلقة بقدرة أعضاء الفريق على مواجهة التحديات وبالتالي يكون الموظف قادرا على الارتجال في اتخاذ القرارات التي تصب في مصلحة المنظمة . (وقاد، 2021).

ح. النظرة الايجابية : تكون نظرة القائد الناجح إلى الحياة ايجابية حيث يركز على النجاحات التي حققها بدلاً من الإخفاقات كما يركز على الخطوات المهمة التي تساعد في تحقيق أهدافه بغض النظر عن العقبات التي تواجهه وينظر الى نقاط القوة ولا يلتفت إلى نقاط الضعف ويحاول التركيز دوماً على تلبية طلبات العملاء وإرضائهم ومجاراة التنافس في السوق (وقاد، 2021).

ثانياً: النهضة التعليمية Renaissance educational 1: مفهوم النهضة التعليمية:

إن النهضة التعليمية تحقق العدالة والكرامة .وتلغي الفروق والتباينات والخلل الموجود . فهناك تباين في الأبنية فهناك جيدة . وأخرى تعاني من بناءات سيئة معظمها مستأجرة، وهناك تباين حكومي وأهلي خاص .وتباين بين الريف والمدينة.

وتعرف النهضة .بأنها نقلة شاملة من حالة واقعية غير مرغوب بها إلى حالة المنشودة .ومن حالة سكون إلى حالة جدلية ديناميكية . ومن التشتت جهود إلى جهود منظمة وهادفة .

ترتبط النهضة التعليمية بالنهضة الوطنية الشاملة وهي نهضة اقتصادية، اجتماعية، ثقافية وذات قيمة ترتبط مباشرة بخطط التنمية وبرؤى الدولة والمجتمع (عيدان، 2020: 1-5)

إن النهضة التعليمية تجسد تاريخاً وعقوداً من الزمان فقد وضع اللبنة الأولى للرواد الذين حملوا مشاعل العلم ونور المعرفة . فذللو الصعوبات . وتجد اهتمام البلاد بالعلم والعلماء والسعي الدؤوب لكي العلم أساساً للنهضة ومركزاً عليها . إذ أن العلم رافد من روافد النهضة ولصياغة الحياة والسير بها نحو الأفضل (الجبراني، 1995: 78)

النهضة التعليمية: تعرف باسم اليقظة العربية، أو حركة التنوير العربية، هي الحالة الفكرية والاجتماعية التي سادت أساساً في الدول العربية الحالية ككل ، وامتدت لتشمل حركة ثقافية أثرت في الحياة الفكرية ، التي نقلت العالم من حالة الجمود والتخلف إلى التعلم وخلق التطوير المستمر في كافة مسالك الحياة ومن أهمها التعليم الجامعي وما وصل إليه لان من نهضة علمية ومنهجية لان .(أرسلان، 2019: 20).

2. خصائص النهضة التعليمية:

أ. الطلاقة في اللغة العلمية, وتسمى أيضا الفصاحة هي صفة يتميز بها شخص أو نظام لتوصيل المعلومات بسرعة وخبرة. وتعد الطلاقة أمرا ضروريا. وهي قدرة المرء على التحدث بطريقة يفهمها المستمع من المتحدثين الأصليين للغة وغير الأصليين, ومن مهارات الطلاقة باللغة, القراءة, الكتابة, الفهم, التحدث, فهم القراءة.

ب. الشغف الثقافي وحب الاستطلاع والولع بدراسة المجال المختار للدراسة. أن الشغف والاستمتاع أو الابتهاج حالات دافعية إيجابية, إلا أن الشغف والانفعالات الايجابية قد لا يقتصران في بعض المواقف, ذلك لان الشغف والفضول وحب الاستطلاع قد يدفعان الشخص باتجاه المثابرة في السعي نحو الأنشطة والخبرات الجديدة والمعقدة وغير الاعتيادية والتي يحيطها الغموض والخطورة (13, 1998 Wright &- pringle)

ت. خبرات بحثية تؤدي إلى الابتكار والتفكير الحر المستقل. حيث يعتبر التفكير إحدى العمليات العملية المعرفية العليا الكامنة وراء تطور الحياة الإنسانية وسيطرة الإنسان على كافة الكائنات الحية واكتشاف الحلول الفعالة التي يتغلب بها على ما يواجهه في الحياة من مصاعب ومشكلات بل أن معظم الانجازات العلمية التي حققتها البشرية مبنية على عمليات التفكير هذا فضلاً عن أن الأسلوب الذي يفكر به الفرد يعد قوة كامنة تؤثر على كافة تفاعلاته

ث. الإحساس أو الحس الثقافي. هو عملية اجتماعية التي بواسطتها يوصل الأفراد المعاني ويدركون حقيقة عالمهم وبينون هوياتهم ويحددون معتقداتهم وقيمهم ويعتبر الحس الثقافي أكبر منطلق للباحث أو التعليم في جميع الدوائر والكلية.

ح. الاقتناع بضرورة التعلم مدى الحياة. يجب على الشخص أن يتسلح بمجموعة من الدوافع كتحسين وتطوير نفسه ومداركه وقدراته إلى جانب ذلك يوجب عليه أن يخط أهدافاً ينبغي بلوغها في الأخير وان تكون عملية ممنهجة لتسهيل صعوباتها (الجامع, 2012: 32).

3. خصائص إستراتيجية النهضة التعليمية

أ. الشمول والتكامل. يتميز الشمول بالتعرف على الظروف البيئية المحيطة وأثرها على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في عين الاعتبار في اتخاذ القرار. وتعتبر كل من الشمولية والتكامل من أحد مفاهيم التنمية في المجتمعات, والتي تعتبر من ضمن الجهود المنظمة التي تبذلها الدولة وفقاً لخطط قامت بتخطيطها من قبل, حتى تحقق للمجتمع التقدم والرفق, والمبادئ التي تعتمد عليها التنمية هي الشمولية والتكامل. ويعتبر الشمول وهي أن تشمل التنمية جميع نواحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية. وأما التكامل فهو أن يتم العمل على مبدأ التكامل في جميع القطاعات في الدولة وأن تكمل القطاعات بعضها على البعض وأن تكون كل القطاعات مؤثرة ب. الاستمرارية. تبدأ هذه العملية تحديد الأهداف التنظيمية ووضع الخطط التفصيلية. للتأكد من تنفيذ الاستراتيجيات لتحقيق النتائج النهائية.

ت. يتسم التخطيط الديناميكي على المعلومات الواردة من البيئة ويتم إعادة النظر في الأهداف والخطط التي وضعها لكي تحقق التوافق والتكيف وتعديل على الأهداف لاتخاذ القرار. كما يتسم التخطيط الديناميكي بقدرة المنظمة على تكيف قاعدة موارد المنظمة عن قصد, وكذلك قدرة المنظمة على دمج وبناء وإعادة تكوين الكفاءات الداخلية والخارجية لمعالجة البيانات المتغيرة بسرعة. (مصطفى, 2020: 60)

ث. التفاعل المستمر يعتمد على مستويات التخطيط وصناعة القرارات المختلفة والقرارات الوظيفية. فتفاعل يتكون من شقين: استعداد النفسي والذهني والعلمي للتعليم, وجعل الاستمرار التواصل مع زملائهم سواء حضورهم في الكليات أو عبر المنصات التعليمية. التفاعل الايجابي, مع الية التعليم المتاحة في النهوض وبذل الجهد وبناء جو من الألفة مع جميع أفراد المنظمة بكافة أقسامها ومديريها (إكرام, 2023).

ح. يتعامل اعتمادية التنظيم كنظام فرعي من اكبر الأنظمة ويشمل جميع المؤسسات التعليمية والإدارية . وجميع الأنظمة والعلاقات المتبادلة والتغذية الراجعة (مصطفى، 2020: 61).

4. أبعاد النهضة التعليمية:

أ. الخدمات والبنية التحتية. إن هدف تطوير البنية التحتية اذا يعد تطوير البنية التحتية جانباً مهماً يجب أخذه بعين الاعتبار ومصطلح البنية التحتية يتضمن عدد من الجوانب التي تم تضمينه فيه , من : ملاعب ومرافق المكتبة والمختبرات ومراكز الحاسوب والتكنولوجيا والآلات والأدوات والمعدات وما إلى ذلك , ويحتاج أعضاء المؤسسات التعليمية إلى الاستثمار في الموارد لإحداث تحسينات في البنية التحتية . وعندما يحدث تطوير في البنية التحتية سيكون الأفراد قادرين على القيام بواجباتهم الوظيفية بطرق مناسبة مما يؤدي إلى تقدم المؤسسات التعليمية .

(هلال، 2021: 73).

ب. البحث والتطور والابتكار. حيث أدركت المؤسسات التربوية الحاضرة للعلم والمعرفة والجامعات الرائدة أهمية البحث العلمي في عالم متغير وسريع عاصف بالأزمات المتنامية وتستطيع من خلال منظومة شاملة في البحث العلمي أن تواكب التطورات التي تنشأ في بيئة الأعمال وتواجه الأزمات والتحديات التي تعصف بمكونات المؤسسات والمجتمع (دحود، 2021).

ت. التنمية المستدامة : تؤكد أدبيات ودراسات وبحوث الاقتصاد على إن التعليم هو حجر الأساس وهو محور التنمية وإن نجاح أي عملية تنموية يعتمد في الأساس على نجاح النظام التعليمي في هذا المجتمع والتعليم مفتاح التقدم وأداة النهضة ومصدر القوة في المجتمعات . ويعتبر التعليم والتنمية وجهين لعملة واحدة فمحورهما الإنسان وغايتاهما بناء الإنسان وتنمية قدراته وطاقاته من أجل تحقيق تنمية مستدامة شاملة تنهض بالفرد والمجتمع إلى مقام الدول المتقدمة . (قريط ، 2016)

ث :/ تطوير الموارد البشرية . هي مدخل استثماري للموارد والكفاءات البشرية حيث احتلت تنمية الموارد البشرية اهتمام الباحثين سواء على مستوى الكلي أو الجزئي باعتبارها مدخلا لاستثمار الموارد البشرية واحد محددات النمو الاقتصادي ولقد توصلت الجهود المؤسسات التعليمية إلى اعتماد عدد كبير من مؤشرات التنمية البشرية بغرض قياس الجهود في المؤسسات التعليمية .

ح . الاقتصاد الوطني : إن من أهمية الدور الذي يؤديه قطاع التعليم في عملية التنمية الاقتصادية من خلال مساهمته في رفد سوق العمل بالقوى العاملة المؤهلة . التي من شأنها تعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني ونمو الناتج المحلي من حيث بث التعليم المهني والنظري لبناء دولة ذات اقتصاد عالي وإنتاجي (صادق، 2011، 35).

ثالثاً: العلاقة بين القيادة الايجابية والنهضة التعليمية:

يمكن المعالجة العلاقة بين القيادة الايجابية في القطاع التعليمي من وجهة نظر مفاهيمي، وذلك من خلال ملاحظة كيفية إدارة المنظمات التعليمية للإبعاد القيادة الايجابية (يصنعون بيئة عمل ايجابية ويقودون بالتقاول والايجابية , ويعظمون اندماج وارتباط العاملين، ويبنون علاقات وفرق عمل عظيمة، ويسعون إلى التميز والتفرد) وتعلم المنظمات التعليمية والتكيف مع السياقات البيئة المتغيرة بما يؤمن تحقيق حالة النهضة التعليمية على مستوى (الخدمات والبنية التحتية، والبحث والتطوير والابتكار، التنمية المستدامة، تطوير الموارد البشرية، والاقتصاد التنظيمي) وهذا يحدث في طريقتي: الأولى : إعادة تشكيل صورة عمليات وإبعاد القيادة الايجابية الحالية لبناء إطار عام للنهضة التعليمية على المدى الطويل الأجل.

الثانية: من خلال تصميم المنظمة لأنشطة القيادة الايجابية وتوفير قدرات النهضة التعليمية والتي بدورها تجعل المنظمة التعليمية في بيئتها العامة وبيئة المهمة اقل اضطراباً وأكثر استقراراً. ولا بد من الإشارة إلى إن دراسة ارتباط إبعاد القيادة الايجابية في بناء نهضة تعليمية أمر مهم , لأنها عناصر أساسية تساعد المنظمات التعليمية على البقاء والنمو في ظل المنافسة .

ويمكن النظر إلى الإبعاد القيادية الايجابية على أنها مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تتخذها الإدارة العليا والتي تسمح للمؤسسة , بتأمين متطلبات الأداء الكفيلة بتقديم خدمة تعليمية متميزة تتضمن الأشخاص المسؤولين عن تلك الأنشطة والهياكل التنظيمية المسئول عن أقسام صناعة بيئة العمل الايجابية , ويقررون بالتفأول , تعظيمهم للاندماج والارتباط العاملين , وبناء علاقات و فرق جيدة وسعيهم إلى التميز والانفراد للتكيف مع متطلبات النهضة التعليمية . وتمكن هذه التدابير المؤسسات من دمج المارد وإعادة تجميعها للسماح بالعمل على شمول الخدمات والبنية التحتية الخاصة بالنهضة التعليمية, إذ تظهر في صور الإجراءات التي تتخذ على صعيد القطاع التعليمي الداخلي والخارجي, أو تظهري في بعد البحث والتطوير والابتكار على مستوى الإجراءات التسويقية والانكماشية (المنافسة في التقنيات الجديدة بمستوى التعليم) وهذا يعني إن القيادة الايجابية تمكن المنظمات من رابط النهضة التعليمية على مستوى الخدمات والبنية التحتية, والبحث والتطوير, التنمية المستدامة, تطوير الموارد البشرية, والاقتصادية الوطني, للمعرفة متطلبات هذه المدخل والعمل على تأمينها بصورة متزامنة . نظرا لان القيادة الايجابية هي احد الركائز الأساسية لحل هذه المنظمات الواجبة تبنيه على وفق مواصفات معينة في سبيل تحقيق التميز من اجل تنفيذ الأنشطة التي لا تظهر على المعرفة والعمليات الحالية فقط , وإنما على القطاع الجديد والناشئ أيضا , لذا فان قادة الإدارة العليا هم مطالبون دوما بوضع هذا المنهج ضمن أهم أوليات لأجل تحقيق التوازن وتسنين الأنشطة للمنظمات.

ويرى الباحثان إن من متطلبات تمكن الإدارة في بناء النهضة التعليمية إن يكون لديها قيادة ايجابية لتكون قادرة على مواجهة المنافسة , كما يجب إن تعرف كيفية استخدام قدرتها التعليمية أيضا لتحقيق التوازن في بناء قيادة ايجابية تؤمن مستوى عال من الربحية . ومن هذا المنطلق , لابد من الإشارة إلى إعداد الثاني تؤده إبعاد القيادة الايجابية في تمكين المنظمات التعليمية من مواجهة التغيرات البيئية المستمرة, مع مساعدتها في نفس الوقت على دعم عمل القيادة لضمان النجاح والتنافس وكذلك التنظيمي ويعتقد الباحثان انه في إطار العمل التعليمي الذي هو شديد الحساسية يجب على المنظمات التعليمية إن تشعر بالبيئة الخارجية , وتتعلم وتنسيق وتعيد تكوين جميع مواردها لخدمة مصالحها من اجل استغلال الفرص المتاحة لها , واستكشاف المزيد مما يمكنها من المواصلة المنافسة.

المبحث الثالث

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- أن سعي المنظمة العلمية إلى تحقيق النجاح والبقاء مرهونة بامتلاكها قيادة ايجابية هادفة من خلال أبعادها يقودون بالتفأول والايجابية والأيمان في النهضة التعليمية .
- 2 - لكي تتمكن المنظمة من صناعة مناخ تعليمي ونهضة تعليمية إبداعية , لابد من وجود القيادة الايجابية وسماتها (الشجاعة للبقاء قويا , ضبط النفس , النزعة الاجتماعية)
- 3- يتمثل الهدف الأساسي الإستراتيجية النهضة التعليمية (الشمول والتكامل , الاستمرارية والتفاعل المستمر)
- 4 - الدور الكبير للوقت و الحد من هدره وإيجاد الحلول للمشاكل ما يسهم في النهضة التعليمية .

ثانياً: التوصيات:

بعد عرض أهم الاستنتاجات التي أسفر عنها البحث توصل الباحثان إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات التي يمكن عرضها بالاتي :

- 1 - ان قدرة التأثير في الناس هي من اهم مميزات القيادة الإيجابية الناجحة , وعملية كسب الناس وتكوين علاقات إنسانية هي من مرتكزات القيادة الإيجابية الناجحة .
2. ضرورة اهتمام الكليات بمعرفة طبيعة القيادة الايجابية السائدة من اجل تدعيم النمط الذي يعزز النهضة التعليمية .

- 3- على القيادة الايجابية في المنظمات التعليمية الاهتمام بالمرونة في اتخاذ القرار في الظروف الطارئة لدى المدراء في الكليات.
- 4 - إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول موضوع إبعاد النهضة التعليمية من تطوير الموارد البشرية , والاقتصاد الوطني , والتنمية المستدامة . في تحسين الأداء في قطاع التعليم .
- 5 - ضرورة تحسين وعي الإدارة العليا بمضامين القيادة الايجابية والتأثيرات المترتبة عليها وإدراك الدور الذي تؤديه هذه القيادة في تعزيز التنافسية في النهضة التعليمية .
- 6 - النظر إلى واجبات القيادة وما تقدمه إلى النهضة التعليمية من (تحفيز الأفراد ودفعهم لتحقيق أهداف المنظمة , إعداد جيل جديد من قادة المستقبل , استشراف المستقبل والتخطيط له .

References

Quran

- Al-Alaq, Bashir**, Dar Al-Yazuri for Publishing, 2020, Article
- Abu Al-Ela, Laila Muhammad Hussein**, 2013, A book of concepts and visions in management and positive leadership, Dar Al-Jadriyah, first edition
- Abdul Hamid Ghanem**, 1992 , Successful Leadership Islamic Awareness Magazine Issue 27, Issue 318 August.
- Abu Al-Nasr, Medhat**, Human Resources Development Management Book for Contemporary Trends, Publishing House, Nile Arabia, 2020
- Abdul Hamid, Ashraf**, Global Leadership in Contemporary Countries , 2020, Al-Arslan Publishing House
- Al-Waqqad, Mohab Muhammad**, Journal of the College of Education, Issue 65, 2018
- Dahdouh, Faeq**, Arab Literary and Cultural Magazine , 2021 , Issue 631.
- Francis Carons and quoted in Arabic**, Al-Hammadi, Fayza bint Saleh, Publishing House (Obeikan).
- Mustafa Jaafar Al-Issa**, Mustafa Jaafar / Al-Zawraa Magazine. 2022.
- Musleh, Abdel Fattah Musleh**, Practical Journal / 2020 , Issue 268.
- Ghazi Hassan Odeh** Al-Halabiya Middle East University / The impact of hooves on improving the performance of employees, 2013, Master Thesis
- Ibrahim bin Hanash Saeed Al-Zahrani**, Ibrahim bin Hanash Saeed, Article Al-Sharq 2021, Issue 29
- Tuan, NhamPhong& Takahashi, Yoshi**, (2009) ,“Resources, Organizational Capabilities and Performance: Some Empirical Evidence from Vietnam's Supporting Industries", International Review of Business Research Papers, Vol. 5, No. 4: 219
- Vile, Kim**, 2003, 5S & TPM working together as one in TPM3, <http://www.ctpm.org.au/system/files/download/o127/Winter-Newsletter-2003.pdf>
- Wright, P; Pringle, C. D.; Kroll, M. J.; & Parnell, J.A**, (1998) , "Strategic management: text and cases" 3rd ed., Allyn and Bacon
- Zarzis**, 1965, Malak The Psychology of Successful Leadership, Dar Al-Khurijin Publishing, No. (7) .