



(لاستعمال هيئة التحرير) تاريخ الإرسال (2025-10-15)، تاريخ قبول النشر (2025-12-01)

مروان بن عبد الله	اسم الباحث الأول باللغتين العربية والإنجليزية	التنقل المهني للمعلمين المبدعين وعلاقته بسياسات الجذب والاحتفاظ في المؤسسات التربوية
Marouen ben_Abdallah		
/	اسم الباحث الثاني باللغتين العربية والإنجليزية:	
/	اسم الباحث الثالث باللغتين العربية والإنجليزية:	
جامعة تونس الافتراضية	¹ اسم الجامعة والدولة (للأول) باللغتين العربية والإنجليزية	Professional Mobility of Creative Teachers and Its Relationship to Attraction and Retention Policies in Educational Institutions
Virtual University of Tunis		
/	² اسم الجامعة والدولة (للتاني) باللغتين العربية والإنجليزية	
/	³ اسم الجامعة والدولة (للتالث) باللغتين العربية والإنجليزية	
ben_abdallah_marouen@yahoo.fr	[*] البريد الإلكتروني للباحث المرسل: E-mail:	لاستعمال هيئة التحرير: Doi

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل اتجاهات التنقل المهني لدى عينة عشوائية مكونة من 236 معلماً مبدعاً، من خلال تتبع انتقالهم إلى 42 مدرسة إعدادية في مدينة تونس مصنفة وفق درجة الإبداع لدى فرقها البيداغوجية، وذلك باستخدام منهج كمي وصفي لمعالجة البيانات وتحليلها. أظهرت النتائج أن المعلمين ذوي المستويات المرتفعة من الإبداع يميلون إلى اختيار المدارس التي تتميز بمستويات أعلى من الإبداع على مستوى فرقها التربوية، كما بينت أن احتمالية التنقل المهني تزداد بارتفاع مستوى إبداع المعلمين، حيث يتجه المبدعون نحو المدارس التي تضم معلمين مبدعين مثلهم. وفي ضوء هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة توفير بيئات مدرسية محفزة للإبداع، وتطوير سياسات فاعلة للجذب والاحتفاظ بالمعلمين المبدعين، وتعزيز ثقافة الاعتراف بجهودهم، إضافة إلى مراجعة نظم التنقل الوظيفي بما يضمن توزيعاً متوازناً للكفاءات التربوية وتنمية الإبداع في المؤسسات الأقل إبداعاً.

كلمات مفتاحية: (الإبداع التربوي؛ التنقل المهني للمعلمين؛ المعلمون المبدعون؛ سياسات الجذب والاحتفاظ؛ المؤسسات التربوية)

Abstract:

This study aims to analyze the professional mobility trends of a random sample of 236 creative teachers by tracking their movement to 42 lower secondary schools in the city of Tunis, classified according to the level of creativity of their pedagogical teams. A quantitative descriptive approach was used to process and analyze the data. The results showed that teachers with higher levels of creativity tend to choose schools that demonstrate higher levels of creativity at the level of their teaching teams. The results also indicated that the likelihood of professional mobility increases as teachers' creativity levels rise, as creative teachers tend to move toward schools that also include creative teachers. In light of these findings, the study recommends providing school environments that foster creativity, developing effective policies for attracting and retaining creative teachers, strengthening institutional recognition of their efforts, and reviewing mobility systems to ensure a balanced distribution of educational competencies and the promotion of creativity in less creative institutions.

Keywords: (Educational creativity; teachers' professional mobility; creative teachers; attraction and retention policies; educational institutions)

مقدمة

تتطور المجتمعات الحديثة بسرعة متزايدة، وتظهر باستمرار حاجات جديدة تفرض على الأفراد والأمم ضرورة التكيف مع هذه التحولات (Dzyadyk & Csajbok-Twerefou, 2023)

كما يُعدّ الإبداع والابتكار من الوسائل الأساسية التي تُمكن المجتمعات من مواجهة هذه المتطلبات المتزايدة (Wahyono et al., 2022). وفي ظل هذا السياق المتغيّر، تضطلع المنظومة التربوية بدور محوري في دعم المجتمعات على درب التقدّم والتطور، إذ إنها تساهم بشكل فعّال في تلبية حاجات الأفراد ومواكبة تحولات المجتمع (A, 2022) ومن هذا المنطلق، يصبح من الضروري تعزيز الإبداع داخل الأنظمة التربوية (Kyung Hee Kim, 2011) بما يضمن دعم مسار التنمية المجتمعية.

وفي هذا الإطار، أصبحت الأبحاث حول الإبداع من القضايا الجوهرية في المجال التربوي (Ahmadi, Peter, Lubart, & Besançon, 2019)، وذلك لكون التحديات الجديدة التي تواجه العملية التربوية تتطلب تنمية الإبداع لدى المتعلمين من الأجيال الجديدة، مثل جيل Z وجيل ألفا (Tiong & Bakar, 2022)، وبالتالي فإن الهدف الأسسى للتربية يتمثل في إعداد شخصيات مبدعة، قادرة على التطور الذاتي، والتكيف مع التحولات والتغيرات التي تطرأ على ظروف الحياة (Sergeeva, 2019).

ولإنجاح تفعيل الإبداع في المجال التعليمي، فإنّ ذلك يعتمد بدرجة كبيرة على دور المدرّس (Berezki & Kárpáti, 2018)، بما أنّه يُعدّ الفاعل الأوّل في قيادة العملية التربوية (Atanda, 2020) وتحديدًا، فإنّ المدرّسين المبدعين هم المعنيون أساسًا بمهمة تفعيل الإبداع، إذ لا يمكن للمدرّس أن يطور القدرات الإبداعية لدى تلاميذه إذا كان يمتلك هذه القدرات (The SCoTENS Committee, 2012).

لذلك، أصبح من الضروري أن تمتلك المجتمعات الحديثة مدرّسين مبدعين قادرين على اقتراح حلول وأفكار قابلة للتنفيذ داخل المدارس (Kononenko, Ostapchuk, Fizeshi, Humeniuk, & Rozman, 2023) فالمهام التي تنتظر المدرسة الحديثة، والتي تتوقّعها الدولة والأسرة والمتعلّم، لا يمكن أن يتحمّلها سوى مدرّسين مبدعين (Nadezhda, 2018).

ومع ذلك، فإنّ معظم المدارس في العالم لا تهيّئ بيئة مشجّعة على الإبداع (Montuori & Donnelly, 2020)، بل إنّ المدرّسين المبدعين كانوا – ولسنوات طويلة – يُحبطون داخل مدارسهم (Hahn, 1968)، وبعد مرور نصف قرن، لا تزال الثقافة التعليمية والمؤسسات المدرسية عاجزة عن دعم المدرّسين في تنمية إبداعهم (Cachia & Ferrari, 2010).

ومن المفارقات أنّ المدارس التي تحتاج بشدّة إلى المدرّسين المبدعين لإنجاز مهامها التربوية، هي نفسها التي تثبّط عزائمهم وتقلّل من حماسهم بدلاً من أن تساندهم.

وتتعمّق هذه المفارقة عندما نعلم أنّ المدرّسين المبدعين يمتلكون قابلية عالية للتغيير واستعدادًا كبيرًا لخوض تجارب مهنية جديدة (Simplicio, 2000)، كما أنّهم يتميّزون بدرجة تنقل مهني مرتفعة (Yahekulovich, 2020). وقد أثبت وجود علاقة وثيقة بين الإبداع والتنقل: فكلما ارتفع مستوى الإبداع لدى المدرّس، زاد معه احتمال تنقله المهني (Valeeva & Amirova, 2016)، ويُعدّ هذا الارتباط بين الإبداع والتنقل مؤشرًا مثيرًا للانتباه، خاصة وأنّ تنقل المدرّسين يُعتبر من التحديات الكبرى التي تواجه الأنظمة التعليمية (Balasooriya, 2013)، إذ يخلّ هذا التنقل، وخصوصًا في صفوف المدرّسين المبدعين، بتوازن المدارس من حيث الكفاءة المهنية (Terrier, Combe, & Tercieux, 2019) وجودة الممارسات التربوية (Palma-Vasquez, Carrasco, & Tapia-Ladino, 2022).

فارتفاع معدل التنقل بين المدرّسين يُسفر عن نقص محتمل في عدد المدرّسين على المدى القصير أو البعيد، إلى جانب ضياع المعرفة المؤسسية المتراكمة لدى الكوادر التعليمية (Eddins & Pileggi, 2021).

وتجدر الإشارة هنا إلى أن المدرّسين المبدعين يُعدّون نماذج يُحتذى بها ويمكن لبقية المدرّسين أن يتعلّموا منهم ويستلموها من تجاربهم (Drobot, à paraitre). وبالتالي، فإنّ تنقل المدرّسين المبدعين يمثل تحديًا حقيقيًا للمؤسسات التعليمية التي يُغادرونها (Palma-Vasquez et al., 2022).

من هذا المنطلق، تبرز الحاجة إلى دراسة وفهم تنقل المدرّس المبدع بغية تعديل سياسات الجذب والاحتفاظ به. ففهم خصائص هذا التنقل المهني يمثل مدخلًا أساسيًا لتصميم سياسات فعّالة تحفّز بقاءه داخل المؤسسة التعليمية.

وإن كان تنقل المدرّسين بصفة عامة قد بدأ يتّضح (Cremin, Barnes, & Scoffham, 2006)، فهو يرتبط غالبًا بالعمل في بيئات هشّة أو فقيرة (Palma-Vasquez et al., 2022)، حيث يُفضّل المدرّسون ذوو الخبرة الانتقال إلى مؤسسات تتوفّر فيها ظروف مادية أفضل (Steinberg et al., 2018). غير أنّ المدرّسين المبدعين، تمامًا مثل الأفراد المبدعين في غيرهم من المجالات (Cheung & Leung, 2014) لا تُحفّزهم الاعتبارات الاقتصادية أو الجغرافية وحدها على تغيير مؤسساتهم. فالمناطق الغنيّة أو "المرفهة" ليست دافعًا كافيًا لهم (Florida, 2003).

ذلك أنّ تنقل هؤلاء المدرّسين المبدعين يقوم أساسًا على عوامل نوعية، كتوفر مناخ غنيّ بالتجارب الراقية، والانفتاح على التنوع، والقدرة على إثبات الذات كأشخاص مبدعين (Florida, 2003). وعمليًا، فإن المدرّسين المبدعين يختارون الانتقال عندما لا يحظون بالدعم أو الاعتراف بإبداعاتهم داخل مؤسساتهم (Fischer, 2020).

مشكلة البحث

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف توجهات التنقل المهني لدى المدرّسين المبدعين، وذلك من خلال فهم مخرجات خياراتهم المهنية. ونظرًا لغياب الدراسات السابقة التي تتناول توجهات التنقل المهني لدى هذا النوع من المدرّسين، فإننا نعتمد على معطيات الانتماء الوظيفي لدى المدرّسين من جهة، وعلى الأدبيات النظرية المتعلقة بالمدرّس المبدع من جهة أخرى، كمنطلق لصياغة إشكالتنا.

فمن جهة، يحتاج كل إنسان إلى الانتماء إلى جماعة، والمدرّس بدوره يشتغل ضمن فريق بيداغوجي يشترك معه في بناء العملية التربوية (Drelinga & Krastiņa, 2013)، والمدرّس المبدع لا يخرج عن هذا الإطار، بل غالبًا ما يُقدّر العمل الجماعي ويساهم في تعزيزه (Cook, 1998).

ومن جهة أخرى، فإن خصائص المدرّسين المبدعين تشبه إلى حد بعيد خصائص الأفراد المبدعين عامةً (Cheung & Leung, 2014)، وهم يميلون إلى جذب نظرائهم والبحث عن أماكن تتوفّر على نسبة عالية من الأشخاص المبدعين مثلهم (Florida, 2012).

وعليه، فإننا نعتبر من المفيد دراسة التنقل المهني للمدرّسين المبدعين من خلال اتجاه انتقالهم نحو مؤسسات تربوية تحتوي بالفعل على كوادر تعليمية مبدعة.

فروض البحث

الفرضية الأولى: يتّجه التنقل المهني للمدرّسين المبدعين صوب المدارس الإعدادية الإبداعية (التي تحتوي على مدرّسين مبدعين).

الفرضية الثانية: كلما زاد مستوى الإبداع لدى المدرسين، كلما اتجهت تنقلاتهم المهنية صوب المدارس الإعدادية عالية الإبداع (التي تحتوي على مدرسين مرتفعي الإبداع).

أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم عناصر إجابة لإشكالية تنقل المدرسين المبدعين، وذلك بغرض تنظيمه ووضع سياسات فعالة تعزز استقرارهم في مواقع عملهم، وتضمن توزيعاً عادلاً لهؤلاء المدرسين المبدعين داخل المؤسسات التربوية.

أهمية البحث

على المستوى النظري، تبين هذه الدراسة وجود ميل لدى المدرسين المبدعين إلى اختيار مدارس إعدادية تضم بالفعل زملاء مبدعين، كما تبين أن هذا الميل يزداد وضوحاً مع ارتفاع مستوى الإبداع لدى هؤلاء المدرسين. وبحسب ما توصلنا إليه، فإن مسألة تنقل المدرسين المبدعين لم تكن محل دراسة سابقة في الأدبيات.

أما على المستوى التطبيقي، فتسهم هذه الدراسة في إبراز أهمية المدرس التونسي المبدع، وذلك تماشياً مع المبادرات التي أطلقتها سابقاً وزارة التربية مثل مهرجان المدرس المبدع (Ministère de l'éducation, 2019). كما تقدم هذه الدراسة مدخلاً لمراجعة معايير التنقل المهني للمربين التونسيين، وهو ما دعت إليه وزارة التربية التونسية في سنة 2016.

حدود البحث

نميز في هذا البحث بين نوعين من الحدود: حدّ منهجي (يتعلق بأسلوب المعاينة)، وآخر يتعلق بالباحث نفسه (التحيز الشخصي).

التحيز الشخصي

يتمثل في التأثيرات الناجمة عن البرنامج الشخصي للباحث وأولوياته الذاتية، والتي قد تؤثر سلباً في قدرته على تمثيل الواقع الميداني وتحليله وتقديمه بصورة موثوقة (Miles, Huberman, & Saldaña, 2013). وفي هذا الإطار، تأثرنا بالالتزامات المهنية وضيق الوقت، مما انعكس على سير العمل الميداني. فعلى سبيل المثال، لم يكن بإمكاننا انتظار تسلّم نسخ اختبارات الإبداع لأكثر من شهر في بعض المدارس الإعدادية، وهو ما قد يكون أدى إلى إقصاء بعض المؤسسات التي قد تضمّ مدرسين أكثر إبداعاً من أولئك الذين شملهم البحث.

أسلوب المعاينة

اعتمدنا في هذا البحث أسلوب المعاينة العشوائية التطبيقية (Hibberts, Burke Johnson, & Hudson, 2012) بهدف ضمان تمثيلية العينة وصلاحيّة النتائج للتعميم (Olanipekun, Ahmed, Opoku, & Sutrisna, 2022). غير أننا اضطررنا، في بعض المدارس، إلى اللجوء إلى عينة شبه عشوائية بسبب توفر مدرّس وحيد في التخصص المطلوب، مما قد يؤثر على درجة تمثيلية العينة المختارة.

مصطلحات البحث

التنقل المهني

يُعدّ التنقل المهني مجموعةً من السمات والخصائص الشخصية التي تتضمن: الاستقلالية، تحديد الأهداف، التفكير النقدي، التنقل الاجتماعي، الاستعداد لتطوير أشكال جديدة من النشاط المهني وأنماطه، القدرة على التكيف (أي التكيف مع ظروف العمل المتغيرة)، الانفتاح (الاستعداد لتبني أنشطة جديدة)، الإبداع (الموقف الإبداعي تجاه الحياة والبيئة المهنية)، القدرة على

التواصل (القدرة على إقامة علاقات واتصالات جديدة)، والكفاءة (القدرة على التوجّه ضمن المجال المهني، والاستعداد للتعلم الذاتي وتطوير الذات) (Lalak & Fenchak, 2019).

وعلى وجه الخصوص، يُعرّف التنقل المهني لدى المدرّسين بأنه القدرة على تحديد إمكاناتهم الذاتية وتحقيقها ضمن النشاط التربوي، والتفاعل بسرعة مع التغيّرات الحاصلة في المجتمع، والعمل النشط على تطوير الذات، وتوظيف الإبداع ضمن النشاط المهني (Gorbacheva, 2018).

كما يُعرّف أيضاً بأنه انتقال المدرّس من وظيفة تعليمية إلى أخرى (Grissom, Viano, & Selin, 2016). وعادةً ما يرتبط التنقل المهني بالمدرّسين الذين يغيّرون المدارس أو يغادرون المدارس الحكومية فقط (Sullivan et al., 2017).

ونظراً لصعوبة تتبّع تنقل المدرّسين الذين ينتقلون إلى المدارس الإعدادية الخاصة، في ظل غياب وثائق رسمية واضحة، فإننا نعتبر أنّ التنقل المهني في هذا البحث يقتصر على الحالات التي يغيّر فيها المدرّسون مناصبهم التدريسية داخل المدارس الإعدادية العمومية فقط، دون مغادرتها إلى القطاع الخاص.

المدرّس المبدع

يُعدّ المدرّس المبدع شخصاً متعلماً ومؤهلاً، مستنيراً ومتطوراً، يتقن مهنته ويتحكّم في تخصصه العلمي (Zubalii, Sulaieva, 2024). ويُعتبر كلّ مدرّس مبدع جوهره نادرة، لأنّ ليس جميع المدرّسين يتمتّعون بالإبداع (Bramwell, Reilly, Lilly, Kronish, & Chennabathni, 2011)، وحتى أولئك الذين يمتلكونه لا يتشابهون في خصائصهم (Cremin et al., 2006).

ومع ذلك، وعلى الرغم من هذا التنوع، فإنّ جميع المدرّسين المبدعين يشتركون في امتلاكهم لسمات شخصية إبداعية وقدرات على التفكير الإبداعي، يوظّفونها لتصميم استراتيجيات تدريسية تهدف إلى تعزيز التعلم وتحفيز المتعلّمين (Palaniappan, 2009). ولهذا السبب، يُنظر إليهم باعتبارهم المدرّسين الذين يساهمون بشكل فعّال في تنمية الإبداع لدى طلابهم (Cremin et al., 2006).

أما من حيث السمات الشخصية، فإنّ المدرّس المبدع يتّصف بكونه: نشطاً، مرحاً، ودوداً، مثيراً للاهتمام، متفائلاً، وشغوفاً (ترجمة ص. 144، Maley & Kiss, 2018) كما يتّسم بحب الاستطلاع (Ismail, Desa, & Balamuralithara, 2018)، ويُقدّم على المخاطرة في ممارساته التربوية (Horton et al., 2019).

ومن حيث العرفان، فإنّ المدرّس المبدع يعيد تصوّر فعل التعلم بطرق جديدة ومبتكرة (Fasko & Rizza, 2019)، ويقوم بتكييف وإنشاء وتقييم الأفكار التعليمية بما يتلاءم مع احتياجاته الخاصة في تصميم المناهج الدراسية (Chee, Yahaya, Ibrahim, & Hasan, 2016).

المنهجية

المنهج

تُعدّ هذه الدراسة وصفية نظراً لكونها تهدف إلى وصف خصائص مجموعة معيّنة (Kothari, 2014) بعبارة أخرى، فهي تسعى إلى وصف تنقل مجموعة المدرّسين المبدعين.

نظرًا لأننا نعتزم تحديد المدرّسين المبدعين من خلال قياس درجات إبداعهم، فإننا نعتد منهجًا كميًا، باعتباره صالحًا لتطبيقه على أي ظاهرة يمكن التعبير عنها كميًا (Kothari, 2014). في هذا السياق، نعتد على مخطّط بحث كمي وصفي يتيح جمع بيانات كمية في لحظة زمنية محددة (Mat Roni, Merga, & Morris, 2020) كما نلجأ إلى الإحصاءات الوصفية لما توقّره من إمكانيات في وصف وضعية معيّنة من خلال بيانات رقمية، واكتشاف التوجّهات ضمن سياق البحث حسب مات روني و آخرون (Mat Roni et al., 2020) مجتمع البحث

المنطقة. تشمل دراستنا المدارس الإعدادية الواقعة في ولاية تونس. ويعود اختيار هذه المنطقة أساسًا إلى تصنيف مدينة تونس كـ"مدينة مبدعة" من قبل منظمة اليونسكو (Unesco, 2017)

المرحلة التعليمية. يُبَرَّر اختيار المدارس الإعدادية بما يلي: تقترح كيم (Kyung Hee Kim, 2011) أن معدلات الإبداع ترتفع إلى حدود السنة السادسة في النظام التعليمي الأمريكي، ثم تستقر أو تتراجع بعد ذلك، وهو ما يُعرف بـ"تراجع السنة السادسة". وقد فسّر كل من سميث و كارلسون (Smith & Carlsson, 1985) هذا التراجع، الذي يستمر في السنتين السابعة والثامنة من نفس النظام، بزيادة اعتماد التلاميذ على استراتيجيات سلوكية قهرية مستمدة من الكبار أو من الأقران، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الإبداع. ويحتاج التلاميذ في هذه المراحل، حسب كيم و بيرس (Kyung Hee Kim & Pierce, 2013)، إلى تعلّم مكونات الإبداع وتوفّر فرص لممارسته.

ويمكن أن يُدعم هذا الإبداع من خلال الخصائص الشخصية للمدرّسين، وخاصة المبدعين منهم (Esquivel, 1995). تتطابق السنوات التعليمية الثلاث التي تُدرّس في الـ Middle School في النظام الأمريكي مع المرحلة الإعدادية في النظام التعليمي التونسي.

العينة

تمّ اعتماد طريقة المعاينة العشوائية الطبقيّة وفقا لهيبيرتس وآخرون (Hibberts et al., 2012) لإنجاز المرحلتين. تكوّنت الطبقة الأولى من عينة عشوائية تضمّ 62 مدرسة إعدادية عمومية ممثّلة لمؤسسات التعليم الإعدادي بمدينة تونس، شاركت منها 42 فقط فعليًا.

أما الطبقة الثانية، فقد شملت اختيارًا عشوائيًا لـ 338 مدرّسًا من مختلف الاختصاصات ينتمون إلى هذه المدارس. ومن بين هؤلاء، فقط 236 مدرّسًا قاموا بتغيير مكان عملهم مرة واحدة على الأقل خلال مسيرتهم المهنية. وقد تم تخصيص هؤلاء المدرّسين المتنقلين للمرحلة الأولى من هذا البحث.

أما المرحلة الثانية، فقد تم فيها اختيار فريق يتكوّن من 14 مدرّسًا من كل مؤسسة، بواقع مدرّس واحد عن كل اختصاص، لتمثيل المدرسة الإعدادية من حيث مستوى الإبداع.

أدوات البحث

تمّ اعتماد أداتين لقياس تعددية أبعاد مفهوم الإبداع حسب رنكو (Runco, 2014). كما توصي كيم (Kyung Hee Kim, 2006) باستخدام أداتين لتقييم الإبداع على الأقل.

استُعمل اختبار لقياس التفكير الإبداعي (اختبار تورانس للتفكير الإبداعي) واختبار ثانٍ يأخذ بعين الاعتبار الجوانب غير العرفانية للإبداع الشخصي (اختبار التفكير الإبداعي – إنتاج الرسم لأريان و جالان)

● اختبار تورانس للتفكير الإبداعي – النسخة اللفظية (TTCT-Verbal):

يُعتبر هذا الاختبار الأكثر استعمالاً عالمياً في مجال قياس الإبداع (Kanlı, 2020) ، وهو مناسب لجميع الفئات العمرية (Theoharopoulou, Manoli, & Semoglou, 2018) وقد أكدت دراسات غونسولي وشوقي، حمادنة وعباصرة صلاحيتها وموثوقيته العالية في السياق العربي (Rababah, 2018 Hamadneh & Ayasrah, 2010 cités dans). كما تُعدّ النسخة المستعملة في هذه الدراسة موثوقة وصالحة في السياق العربي (Arifa et al., 2023). وتتكوّن النسخة المستعملة من ستّ أنشطة: "الاستفهام والتخمين"، "تخمين الأسباب"، "تخمين النتائج"، "تحسين منتج"، "الاستخدام غير المؤلف"، و"افتراض أن".

● اختبار التفكير الإبداعي – إنتاج الرسم (TCT-DP):

طوّره أربان و جالان (Jellen & Urban, 1989)، وهو اختبار تصويري إبداعي يهدف إلى تقييم الإبداع الفردي من منظور الجشطط (Cropley, Theurer, Mathijssen, & Marrone, 2024). يقيس هذا الاختبار التفكير المتباين، كما يأخذ بعين الاعتبار عناصر أخرى مرتبطة بالشخصية الإبداعية مثل: المجازفة، التركيبية (Jellen & Urban, 1989)، تجاوز الحدود، خلق المواضيع، الطرافة والتأثير العاطفي، الرمزية والمعالجة غير التقليدية (Roķe & Kālis, 2015). وقد أثبتت دراسات كروبي، كاليس وآخرون، (A. J. Cropley, 2000; Kalis et al., 2014; cités dans Desmet et al., 2021) صلاحيتها وموثوقيته عبر مختلف الثقافات. يتكوّن هذا الاختبار من 11 معياراً. وقد أشار أربان (Urban, 2005) إلى أن الاعتماد على معيار واحد لا يكفي لتحديد مستوى الإبداع، لأنّ "الجشطط" تعني أن الكل أكبر من مجموع أجزائه.

5.8. إجراءات البحث

تم تنفيذ إجراءات البحث على مرحلتين:

● المرحلة الأولى: تهتم بتحديد المدرّسين المبدعين المتنقلين مهنيّاً. تم توزيع كتيّب يتكوّن من 9 صفحات على المدرّسين المشاركين، يحتوي على النسخة أ من اختبارين لقياس الإبداع. كما يتضمن معطيات مهنية مثل: المدرسة الإعدادية الحالية، مادّة التدريس، الأقدميّة في مهنة التدريس، والأقدميّة في المدرسة الإعدادية الحالية. كما تم الحرص على حسن سير عملية الإجابة، مع الالتزام بالتوقيت وتعليمات كل اختبار. بعد تصحيح الاختبارين، تم احتساب درجات الإبداع لكل مدرّس لاستخلاص المعدل الفردي للإبداع.

● المرحلة الثانية: تصنيف المدارس الإعدادية حسب معدل إبداع فرقها البيداغوجية. تم توزيع كتيّب يتضمن النسخة ب من نفس اختبارات الإبداع على فريق من المدرّسين تم اختياره عشوائياً من كل مدرسة إعدادية مكوّنة للعينة. ثم تم تصحيح الاختبارات وحساب معدلات الإبداع لفرق المشاركين في كل مدرسة، بهدف استخراج قائمة بالمدارس الإعدادية مصنّفة وفقاً لمعدلات الإبداع لدى فرقها البيداغوجية.

طريقة تحليل البيانات

بالنسبة لاختبار تورانس للتفكير الإبداعي في نسخته اللفظية، يتم حساب ثلاثة مؤشرات رئيسية (Torrance, 2018):

- الطلاقة: تعبر عن قدرة الفرد على إنتاج عدد كبير من الأفكار باستخدام الكلمات. كل نشاط لفظي يهدف إلى استثارة قدرة ذهنية معينة أو عملية عقلية محددة. تُقاس الطلاقة بعدد الأفكار المختلفة التي ينتجها المشارك (من 60 نقطة).
- المرونة: تُقاس بناءً على عدد الفئات أو تنوع وجهات النظر التي يمكن تصنيف أفكار المشارك ضمنها (من 60 نقطة).

• الأصالة: تعكس قدرة المشارك على توليد أفكار فريدة وغير تقليدية، خارجة عن المألوف أو المتوقع (من 120 نقطة). تستند تفاصيل تنقيط كل بُعد من هذه الأبعاد إلى دليل تصحيح اختبار تورانس (Torrance, 1990) أما فيما يخص اختبار الإبداع التصوري (TCT-DP)، فتعتمد عملية التقييم على أحد عشر مؤشراً كما حدّتها رودوفيتش: (Rudowicz, 2004)

1. الاستمرار: أي كل استخدام أو تمديد أو استكمال لأحد الأجزاء التصورية الستة المعطاة.
 2. الإكمال أو التشطيب: كل إضافة تُجرى على الأجزاء التصورية المكتملة.
 3. عناصر جديدة: كل عنصر جديد يُضاف خارج العناصر المعطاة.
 4. الروابط بواسطة خطوط: أي ربط بين عنصر تصويري وآخر باستخدام خطوط.
 5. روابط تساهم في بناء موضوع متكامل: أي رسم يُسهّم في بناء أو موضوع متكامل.
 6. كسر الحدود اعتماداً على جزء من الشكل: أي رسم يتجاوز الإطار الخارجي باستخدام أحد الأجزاء الموزعة داخل الإطار.
 7. كسر الحدود بشكل مستقل عن الأجزاء: أي رسم يتجاوز الحدود دون علاقة بالأجزاء الموزعة داخل الإطار.
 8. المنظور: أي محاولة تعبيرية تنتهي بتصوير ثنائي الأبعاد.
 9. الطرافة والعاطفة: أي رسم يُثير الاستجابة العاطفية أو يتسم بالطرافة.
 10. اللا نمطية:
 - 1.10. أي تلاعب مادي بالاختبار، مثل قلب الورقة رأساً على عقب.
 - 2.10. استخدام عناصر سريرية أو مجردة.
 - 3.10. استخدام رموز أو إشارات.
 - 4.10. استخدام غير تقليدي وغير نمطي للأجزاء المعطاة.
 11. السرعة: تشير إلى سرعة إنهاء المهمة.
- وقد شدد أربان (Urban, 2005) على أن الحصول على درجة عالية في أحد المؤشرات لا يعني بالضرورة وجود إبداع، ذلك أن "الجشطات" تفوق مجموع أجزائها. وتستند تفاصيل التنقيط الخاصة بكل مؤشر إلى دليل التصحيح الرسمي لاختبار TCT-DP وفقاً لأربان و جالان (Urban & Jellen, 1996).

النتائج

تتراوح المعدلات العامّة لاختباري الإبداع (TCT و TCT-DP) المعيّرین على 100، حول 61 بالنسبة إلى مجموع المدرّسين المتنقلين والبالغ عددهم 236 في المرحلة الأولى (61,5630 و 61,9602). ويلاحظ أنّ جميع هؤلاء المدرّسين المتنقلين حصلوا على معدّلات تفوق المعدّل النظري (50).

ولكشف التوجّهات المتمايّزة داخل هذه العيّنة، قمنا بتقسيمها إلى ثلاث مجموعات: المجموعة 1 (الربع الأول)، المجموعة 2 (الربع الثاني والثالث)، والمجموعة 3 (الربع الرابع).

وتُظهر النتائج تصاعداً واضحاً في معدّلات الإبداع بين هذه المجموعات:

المجموعة 3: 67,92

المجموعة 2: 61,74

المجموعة 1: 56,26

الجدول 1

الإحصائيات الوصفية لإبداع المدرّسين المتنقلين

		درجة TCT-DP	درجة TTCT	متوسط درجات الإبداع
صحيح	N	236	236	236
	معدل	61,960220	61,563089	61,7617
	الحد الأدنى	41,6670	35,8330	39,17
	الحد الأقصى	79,1670	88,3330	83,75
25	النسب المئوية	56,944000	54,791500	56,2569
50		61,111000	61,667000	61,7360
75		68,056000	68,333000	67,9169

لتحديد الاختبارات الإحصائية المناسبة للبيانات، استخدمنا اختبار كولموغوروف-سميرنوف لاختبار طبيعة التوزيع الطبيعي. يتم تصنيف المدارس الوجهة وفقاً لدرجة الإبداع للفرق البيداغوجية الخاصة بها (المرحلة الثانية).

الجدول 2

اختبار التوزيع الطبيعي الإحصائي

المتغير	كولموغوروف-سميرنوف ^أ		
	الإحصائي	درجات الحرية	قيمة p
معدل الإبداع	,043	236	,200*
اختيارات المدرّسين الفردية	,096	236	,000
اختيارات المدرّسين حسب المدرسة	,259	42	,000
ترتيب المدرسة حسب الإبداع	,066	42	,200*

أ: تصحيح قيمة الدلالة حسب Lilliefors

تشير قيم p (0,000 و 0,000) إلى أنّ توزيعات اختيارات المدرّسين، سواءً فردياً أو مجمّعة حسب المدرسة، ليست طبيعية (رفض الفرضية الصفرية). أمّا معدلات الإبداع وترتيب المدارس حسب الإبداع، فتتبع توزيعات طبيعية (0,200 و 0,200). وبناءً عليه، نلجأ إلى الاختبارات غير المعلمية لتفسير العلاقات، إذ أن استخدام الاختبارات المعلمية في ظلّ تباين طبيعة التوزيعات غير مناسب (Field, 2009).

لقياس قوّة واتجاه العلاقة بين معدّلات الإبداع واختيار المدرسة الوجهة، أجرينا اختبار الارتباط الرتبي لسبيرمان.

الجدول 3

معامل ارتباط سبيرمان بين معدّل الإبداع واختيار المدرّس

الاختبار الفردي للمدرّسين	
معامل الارتباط	-,180**
متوسط درجة الإبداع	,005
	(الدلالة ثنائية الطرف)

N

236

** الارتباط دالّ إحصائيًا عند مستوى 0,01 (ثنائي الطرف).

تكشف دراسة معامل الارتباط لسيرمان بين متوسط درجة الإبداع للمدرّسين المتنقلين واختيار المدرّسين المتنقلين للمدرسة الإبداعية المقصودة عن وجود علاقة عكسية ضعيفة لكن دالة إحصائيًا: كلّما ارتفع معدّل الإبداع لدى المدرّس المتنقل، قلّ ترتيب المدرسة التي يختارها وجهةً له. وبناءً على ذلك، هناك ارتباط ضعيف بين الدرجة العالية للإبداع لدى المدرّس المتنقل والترتيب المنخفض للمدرسة الإبداعية المقصودة المختارة.

من أجل فهم أفضل لاتجاه اختيار وجهة مدرسة إبداعية بعينها ذات مرتبة منخفضة وفقًا لدرجة إبداعها، قمنا باختبار دلالة الاختلافات بين المجموعات الربعية في توزيع متوسط درجة الإبداع للمدرّسين المتنقلين من أجل التمييز بين منخفضي الإبداع (مجموعة 1) ومتوسطي الإبداع (مجموعة 2) ومرتفعي الإبداع (مجموعة 3).

الجدول 4

توزيع العينة حسب المجموعات

المجموعة	الربع	الحد الأقصى	الحد الأدنى	المتوسط	N
المجموعة 1	الربع 1	56,2500	39,1670	50,6229	59
المجموعة 2	الربع 2 الربع 3	67,9165	56,2775	62,0522	118
المجموعة 3	الربع 4	83,7500	67,9170	72,3192	59

أجرينا اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis) لاكتشاف ما إذا كانت هناك فروقات بين المجموعات ذات الإبداع المنخفض والإبداع المتوسط والإبداع المرتفع في عينتنا من المدرّسين المتنقلين.

الجدول 5

اختيارات المدارس الوجيهة حسب مجموعات المدرّسين المتنقلة

اختبار ^أ	متوسط درجات الإبداع
القيمة	198,298
درجات الحرية	2
الدلالة	,000

أ: اختبار كروسكال واليس

ب: معيار التجميع: المجموعة الإبداعية

نلاحظ وجود فرق دالّ إحصائيًا بين المجموعات الثلاث (منخفضي، متوسطي، ومرتفعي الإبداع) من حيث اختيار المدرسة الوجيهة.

نُعيد تطبيق اختبار الارتباط الرتبي لسيرمان، من أجل اكتشاف الارتباطات بين اختيارات المدرّسين المجمعَة حسب المدرسة الوجيهة، وتصنيف المدارس وفقًا لإبداعها لكل مجموعة من المجموعات الثلاث (منخفضي، متوسطي، ومرتفعي الإبداع).

الجدول 6

ارتباط سبيرمان بين اختيار المدارس الوجهة وتصنيفها حسب مجموعات المدرّسين المتنقلين

الاختيارات مجمعة حسب المدرسة الوجهة		تصنيف المدارس حسب الإبداع	
		معامل الارتباط	-,435**
المجموعة 1 (منخفضو الإبداع)		الدلالة الإحصائية (ثنائية الطرف)	,004
		الحجم العيني (N)	42
		معامل الارتباط	-,701**
المجموعة 2 (متوسطو الإبداع)	معامل ارتباط سبيرمان	الدلالة الإحصائية (ثنائية الطرف)	,000
		الحجم العيني (N)	42
		معامل الارتباط	-,744**
المجموعة 3 (مرتفعو الإبداع)		الدلالة الإحصائية (ثنائية الطرف)	,000
		الحجم العيني (N)	42

تكشف دراسة معاملات الارتباط بين اختيارات المدرّسين المتنقلين للمدارس الوجهة وتصنيف هذه المدارس وفقاً لمستويات الإبداع عن وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً. فبالنسبة للمجموعة الأولى (منخفضو الإبداع)، يظهر ارتباط سلبي متوسط الدلالة. أما بالنسبة للمجموعة الثانية (متوسطو الإبداع)، فإن العلاقة تصبح سلبية قوية، وتزداد هذه القوة لدى أفراد المجموعة الثالثة (مرتفعو الإبداع). كما يُلاحظ أنّ شدة الارتباط السلبي تتعزّز تدريجياً كلما ارتفع مستوى الإبداع لدى المدرّسين المتنقلين.

المناقشة

تشير النتائج إلى أن المدرّسين المتنقلين يتمتعون بدرجة عالية من الإبداع (الجدول 1)، وهو ما ينسجم مع ما خلصت إليه دراسات سابقة، (Hansen & Niedomysl, 2009 ; Krauss & Sternberg, 2014). فكلما ازداد مستوى التنقل المهني لدى المدرّسين، تعزّزت مشاركتهم في الابتكار التربوي. إذ إن التنقل والابتكار عاملان مترابطان ويتفاعلان بشكل متبادل ضمن السياق التعليمي (Zubalii et al., 2024). ونذكر في هذا السياق بأن "الإبداع يتضمن الابتكار" (Sultana & Kazimi, 2021, p.214).

1.10. التنقل المهني للمدرّسين المبدعين يتجه نحو المدارس المبدعة (التي تضم مدرّسين مبدعين)

أظهرت النتائج (الجدول 3) أن المدرّسين المبدعين يميلون إلى اختيار المدارس الأكثر إبداعاً (من حيث معدلات إبداع فرقها البيداغوجية).

يرتبط التفسير الأول بالخصائص المشتركة، حيث يشترك المبدعون عمومًا في قيم مهنية تثمن الإبداع وفقاً لفلوريدا (Florida, 2012). ويتميز المدرّسون المبدعون بخصائص متقاربة، كتركيزهم على المتعلم، وقدرتهم على إثارة اهتمام المتعلمين، وامتلاكهم وعياً ذاتياً ومهارات تواصل جيدة، وتحفيزاً ذاتياً قائماً على القيم، واستعداداً لتحمل المخاطر ضمن بيئة آمنة (Ayob, Hussain, 2013). كما أنهم خبراء في محتوى التعلّم، ويتمتعون بدافعية عالية، وتوقعات مرتفعة، ومهارات تواصل قوية (Ton, Henderson, & Eidson-Ton, 2020). ونظراً لهذا التشابه في الصفات، فإن المبدعين يميلون إلى التجمع مع من يشبههم (Montoya & Horton, 2013).

هناك تفسير ثاني يُقدم فيما يتعلق بالمجتمع المهني، والذي يمكن أن يكون مغناطيساً يجذب أو ينفر الأشخاص المبدعين (Pitta, Wood, & Franzak, 2008).

حيث يرى فلوريدا نقلاً عن درّاس (Richard Florida (2004, cité dans Darras, 2018) أن المجتمعات المهنية المبدعة تجذب الأشخاص المبدعين من خلال المبدعين الذين تنطوي عليهم. فالإبداع يجذب الإبداع، ما يؤدي إلى تجمعات مهنية إبداعية حسب فلوريدا (Florida, 2003).

2.10. كلما ارتفع مستوى إبداع المدرّسين، اتجه تنقلهم المهني نحو مدارس مرتفعة الإبداع (التي تضم مدرّسين مرتفعي الإبداع)

أظهرت دراسة كينيت وآخرون (Kenett, Anaki, & Faust, 2014) أن المدرّسين مرتفعي الإبداع يختلفون بوضوح عن منخفضي الإبداع بل وحتى عن متوسطي الإبداع (Kim & Zabelina, 2011). وفي السياق المدرسي، وُجد أن المدرّسين مرتفعي الإبداع يتفوقون بوضوح على غيرهم من المدرّسين الأقل إبداعاً (Ma, 2011).

وقد أبرزت نتائج هذه الدراسة فروقات دالة في اختيارات المدارس بين المجموعات الثلاث (الجدول 5)، حيث يتقوى الارتباط الدال إحصائياً بين اختيار المدارس الإعدادية المقصودة وترتيب هذه المدارس وفقاً لإبداعها عند الانتقال من مجموعة منخفضة الإبداع إلى مجموعة مرتفعي الإبداع (الجدول 6).

يرتبط التفسير الأول بجاذبية البيئات الإبداعية. في الواقع، ما يجعل البيئة الإبداعية جذابة في أعين الأشخاص المبدعين هو مجموعة صفاتها المحتملة وغير المحققة. تنبثق هذه الإمكانيات من التفاعل والتواصل مع الأشخاص مرتفعي الإبداع وفقاً لمويسبرغر (Meusburger, 2009)

في نفس السياق، في الشبكات المهنية المتمحورة حول الإبداع، يجذب الأعضاء فعلياً نحو أصحاب الأفكار الأكثر إبداعاً (Baten et al., 2020).

يمكن لهذا التفسير الأول أن يوضح انجذاب المدرّسين المبدعين في هذه الدراسة (من المجموعة 2 و 3) نحو المدارس الإعدادية التي تحصّلت على أعلى متوسط درجة إبداع وبالتالي المرجح أن تضم مدرّسين مرتفعي الإبداع. يُصاغ تفسير ثانٍ في ارتباط بالشبكات المهنية الديناميكية (التي تتطور عبر الزمن) والمتمحورة حول الإبداع. في مثل هذه الشبكات، إذا كان شخص ما مبدعاً في مجال معين، فقد يجذب ذلك المزيد من الانتباه إلى شخصه، مما يزيد من مركزته ووضوحه (Baten et al., 2020).

حيث قام بيرري-سميث وشالي (Perry-Smith & Shalley, 2003) بتعريف نموذج حلزوني، معتبرين أن هناك علاقة دورية بين مستوى إبداع الفرد وموقعه في شبكة ديناميكية ومهنية متمحورة حول الإبداع. وفقاً لنموذجهم، سيستفيد الأشخاص مرتفعو الإبداع من وضوح متزايد ومكانة ومرتبة من خلال الانتقال من هامش هذه الشبكة (الشبكات الفرعية الأقل إبداعاً) نحو المركز (الشبكات الفرعية الأكثر إبداعاً).

ووفقاً لهذا النموذج، فإن "الإبداع الفردي في العمل يؤدي إلى الانتقال نحو مركز الشبكة" (Perry-Smith & Shalley, 2003, p.100).

التوصيات

التوصيات المقترحة للدراسة

في ضوء نتائج الدراسة التي أظهرت ميل المعلمين المبدعين للتنقل نحو المدارس عالية الإبداع، توصي الدراسة بما يأتي:

1. تبني سياسات مؤسسية محفزة للإبداع داخل المدارس الإعدادية من خلال توفير بيئة عمل داعمة، وتشجيع المبادرات التربوية المبتكرة، وتقليل القيود الإدارية المكبلة للإبداع.
2. إرساء برامج فعّالة للجذب والاحتفاظ بالمعلمين المبدعين مثل الحوافز المعنوية والمادية، وتخفيف الأعباء التدريسية، وإتاحة فرص التطوير المهني.
3. تعزيز ثقافة الاعتراف بالإبداع التربوي عبر التكريم الدوري، ونشر التجارب الناجحة، وإشراك المعلمين المبدعين في قيادة الفرق التربوية.
4. مراجعة معايير حركة النقل والترقية الوظيفي بما يضمن توزيعاً عادلاً للمعلمين المبدعين بين المؤسسات التربوية، ويحدّ من تركّزهم في مدارس بعينها.
5. تصميم برامج تدريبية لتنمية الإبداع لدى المعلمين بهدف رفع المستوى العام للإبداع في المدارس قليلة الإبداع وتقليل دوافع النزوح المهني منها.
6. إنشاء قواعد بيانات وطنية لرصد التنقل المهني للمعلمين المبدعين تساعد صانعي القرار على التخطيط للاستبقاء الوظيفي وتحديد المدارس الأكثر فقداً للكفاءات.
7. إجراء دراسات مستقبلية تشمل:

- مقارنة بين القطاعين العام والخاص
- دراسة الفروق بين المراحل التعليمية المختلفة
- إدماج المنهج النوعي لفهم الدوافع النفسية والاجتماعية للتنقل

المصادر والمراجع

المراجع الأجنبية:

- A, I. (2022). The role of education in social change. *Indian Journal of Multilingual Research and Development*, 28–32. <https://doi.org/10.54392/ijmrd223S16>
- Ahmadi, N., Peter, L., Lubart, T., & Besançon, M. (2019). School environments: Friend or foe for creativity education and research? In *Creativity under duress in education: Resistive theories, practices, and actions* (pp. 255–266). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-90272-2_14
- Arifa, Z., Sari, R. R., Fatim, A. L. N., Hilmi, D., Anis, M. Y., & Setiyadi, A. C. (2023). Development of Torrance Test Creative Thinking Verbal (TTCT-V) instrument for measuring Arabic creative writing. *Journal of Arabic Studies*, 8(2), 123–135. <https://doi.org/10.24865/ajas.v8i2.612>
- Atanda, A. I. (2020). Institutional support and teacher performance in secondary schools in Akinyele Local Government Area of Oyo State, Nigeria. *West African Journal of Education*, 39, 15–23.
- Ayob, A., Hussain, A., & Majid, R. A. (2013). A review of research on creative teachers in higher education. *International Education Studies*, 6(6), 8–15. <https://doi.org/10.5539/ies.v6n6p8>
- Balasoorya, B. M. J. (2013). Teacher recruitment and teacher mobility in Sri Lanka. In *Commonwealth Education Partnerships* (pp. 143–146).
- Baten, R. A., et al. (2020). Creativity in temporal social networks. *Journal of the Royal Society Interface*, 17(171), 20200667. <https://doi.org/10.1098/rsif.2020.0667>
- Berezcki, E. O., & Kárpáti, A. (2018). Teachers' beliefs about creativity. *Educational Research Review*, 23, 25–56. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2017.10.003>
- Cachia, R., & Ferrari, A. (2010). *Creativity in schools: A survey of teachers in Europe*. Joint Research Centre.
- Chee, K. N., Yahaya, N., Ibrahim, N., & Hasan, M. (2016). Connections between creative teachers and their creativity in teaching. *Malaysian Journal of Higher Order Thinking Skills in Education*, 3.
- Cheung, R. H. P., & Leung, C. H. (2014). Preschool teachers' perceptions of creative personality important for fostering creativity. *Thinking Skills and Creativity*, 12, 78–89. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2014.01.001>
- Cook, P. (1998). *Best practice creativity*. Gower Publishing.
- Cropley, D. H., Theurer, C., Mathijssen, A. C. S., & Marrone, R. L. (2024). Fit-for-purpose creativity assessment. *Creativity Research Journal*. <https://doi.org/10.1080/10400419.2024.2339667>
- Desmet, O. A., et al. (2021). Validity and utility of the Test of Creative Thinking–Drawing Production. *Journal of Advanced Academics*, 32(3), 267–290.
- Eddins, M., & Pileggi, M. (2021). *Teacher mobility in Allegheny County, 2014–15 through 2019–20*.
- Esquivel, G. B. (1995). Teacher behaviors that foster creativity. *Educational Psychology Review*, 7(2), 185–202.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). SAGE.
- Florida, R. (2003). Cities and the creative class. *City & Community*, 2(1), 3–19.
- Grissom, J. A., Viano, S. L., & Selin, J. L. (2016). Understanding employee turnover in the public sector. *Public Administration Review*, 76(2), 241–251.

- Hansen, H. K., & Niedomysl, T. (2009). Migration of the creative class. *Journal of Economic Geography*, 9(2), 191–206.
- Kenett, Y. N., Anaki, D., & Faust, M. (2014). Investigating the structure of semantic networks. *Frontiers in Human Neuroscience*, 8, 407.
- Kim, K. H. (2011). The creativity crisis. *Creativity Research Journal*, 23(4), 285–295.
- Ma, H.-H. (2011). Research: Quantitative. In *Encyclopedia of creativity* (2nd ed., pp. 304–312). Academic Press.
- Palma-Vasquez, C., Carrasco, D., & Tapia-Ladino, M. (2022). Teacher mobility: What is it, how is it measured and what factors determine it? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2313.
- Perry-Smith, J. E., & Shalley, C. E. (2003). The social side of creativity. *Academy of Management Review*, 28(1), 89–106.
- Runco, M. A. (2014). *Creativity: Theories and themes—Research, development, and practice* (2nd ed.). Elsevier.
- Simplicio, J. (2000). Teaching classroom educators how to be more effective and creative. *Education*, 120(4), 675–680.
- Steinberg, M. P., et al. (2018). *Teacher mobility in the School District of Philadelphia, 2009–10 through 2015–16*.
- Torrance, E. P. (1990). *Torrance Tests of Creative Thinking: Verbal forms A and B*. Scholastic Testing Service.
- Urban, K. K. (2005). Assessing creativity: The TCT-DP. *Gifted Education International*, 6(2), 9–22.
- Valeeva, R. A., & Amirova, L. A. (2016). The development of professional mobility of teachers. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(9), 2265–2274.