



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم التربية الفنية

”دورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم“

بحث تكميلي كمتطلب للحصول على درجة الماجستير في قسم التربية الفنية

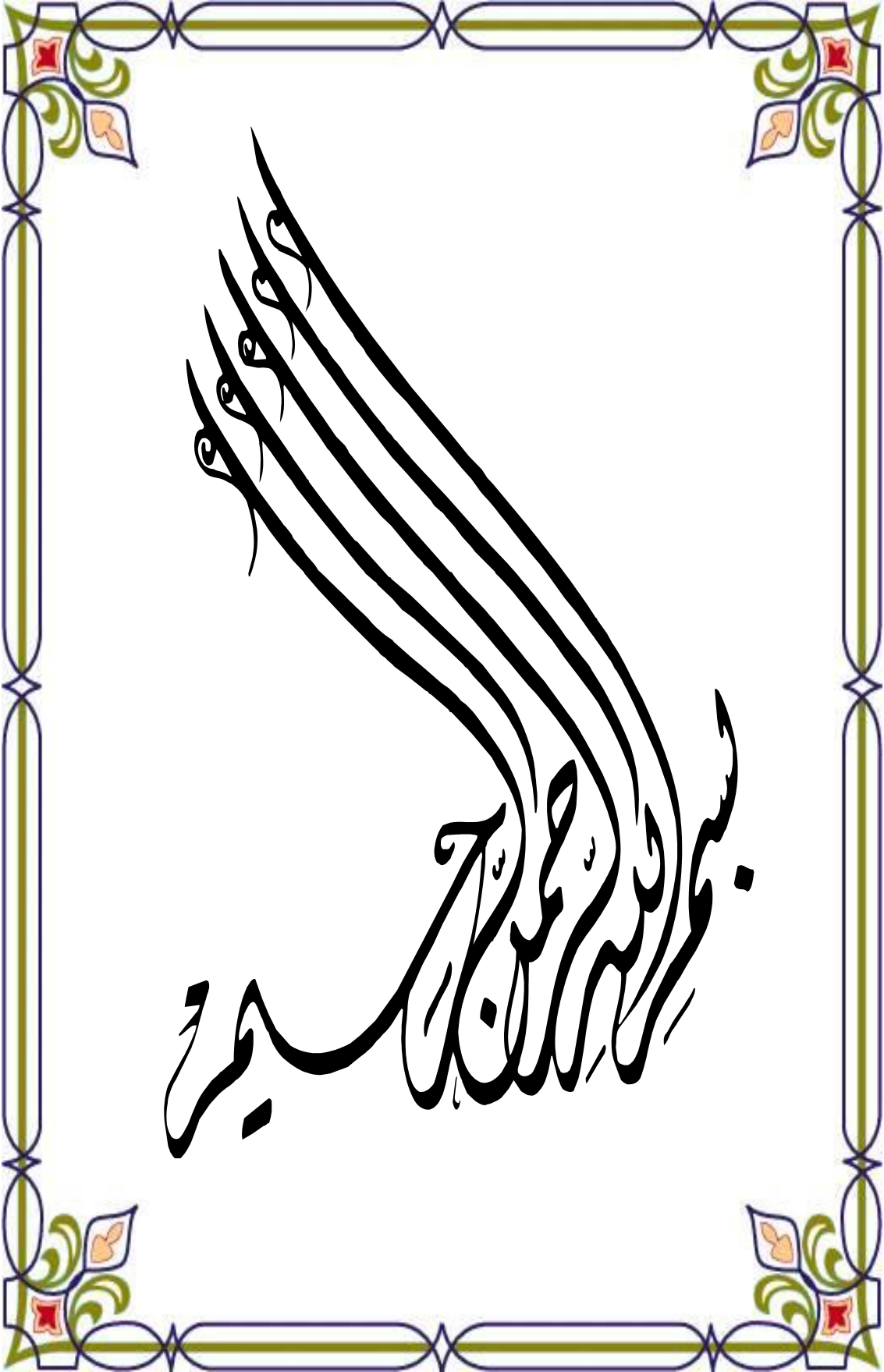
إعداد الطالب

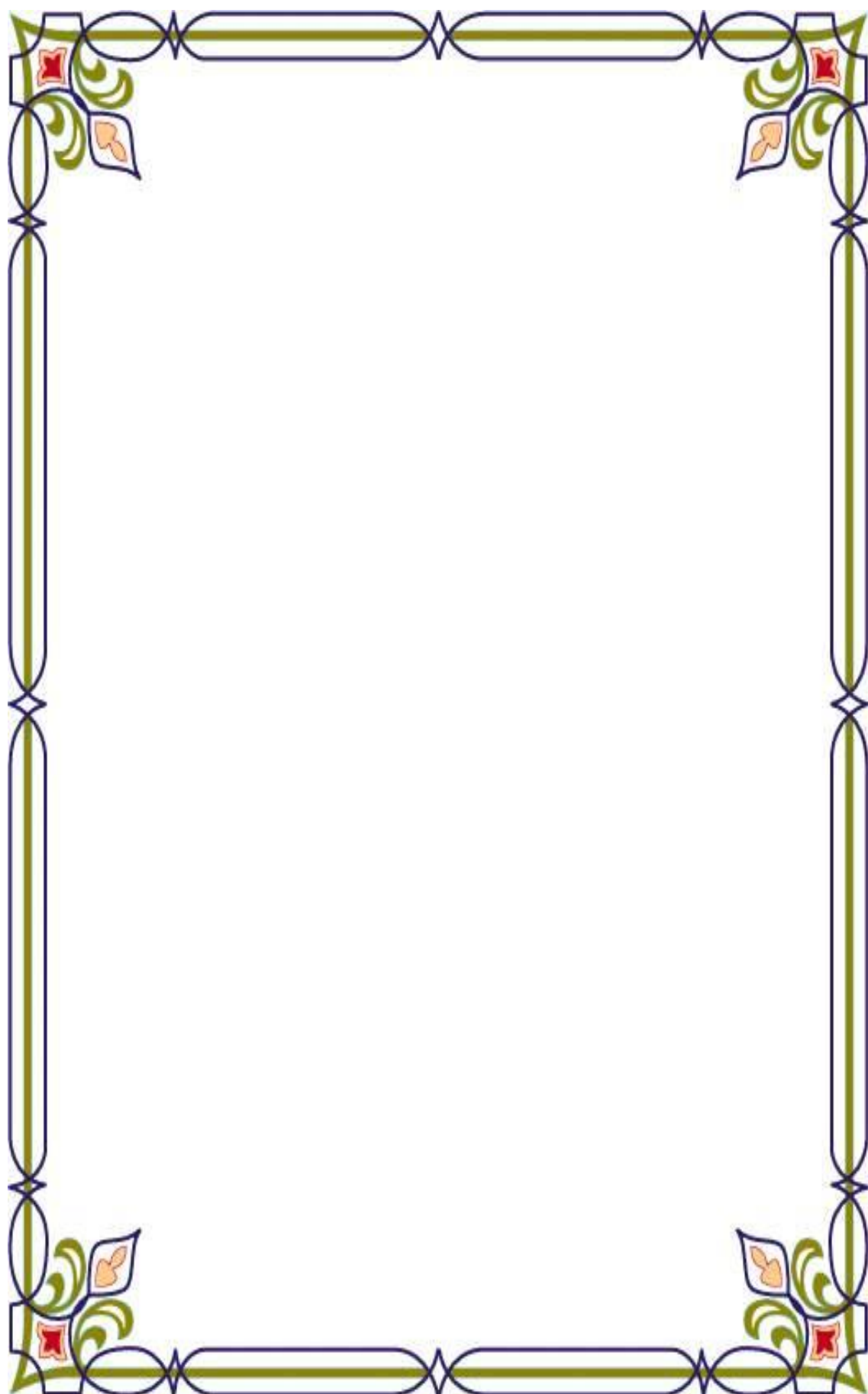
بندر بن سعيد بن دخيل الله الزهراني

إشراف

د. حمزة بن عبدالرحمن باجودة

الفصل الدراسي الأول لعام 1430-1431 هـ





ملخص الدراسة

عنوان الدراسة : دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم
أهداف الدراسة : تهدف الدراسة إلى :

- التعرف على أهمية الدورات التدريبية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم .
 - تحديد مدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهاراتهم التدريسية .
 - الكشف عن أبرز المعوقات التي تحدّ من استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية .
- منهجية الدراسة :** اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي للتعرف على دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية .

ومن اجل ذلك قام الباحث ببناء استبانة مكونة من ثلاثة محاور وهي :

المحور الاول : أهمية الدورات التدريبية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم ، وأدرج تحت هذا المحور 8 عبارات .

المحور الثاني : مدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهاراتهم التدريسية ، واشتمل على تسعة مهارات تدريسية ، يندرج تحت كل مهارة ستة مهارات فرعية .

المحور الثالث : ابرز المعوقات التي تحد من استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية من وجهة نظرهم ، وأدرج تحت هذا المحور (11) معوقاً .

أبرز نتائج الدراسة :

- أشارت نتائج الدراسة الى أهمية الدورات التدريبية لمعلمي التربية الفنية بدرجة كبيرة .
- أن استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية بشكل عام كان بدرجة كبيرة في أغلب المهارات التدريسية .
- أن هناك اربع معوقات تحدّ من استفادة معلمي التربية الفنية من الاستفادة من الدورات التدريبية بدرجة كبيرة أبرزها : غياب الحوافز المادية والمعنوية ، وقصر المدة الزمنية للدورات ، والاعتماد على اسلوب الالتقاء في معظم تلك الدورات ، غلبت الجانب النظري على الجانب العملي . أما بقية المعوقات فقد جاءت بدرجة متوسطة وكان عددها سبعة معوقات .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المحور الثاني (ح) فقط ، حيث كانت قيمة ت (2.09) ، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) وكانت لصالح البكالوريوس .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطات إستجابات عينة الدراسة حسب اختلاف سنوات الخبرة في التدريس .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المحور الثاني (هـ) فقط ، حيث كانت قيمة ت (2.06) ، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) وكانت لصالح المرحلة الابتدائية .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطات إستجابات عينة الدراسة حسب الدورات التدريبية .

أبرز توصيات الدراسة :

- الاهتمام ببرامج الاعداد للمعلمين قبل مزاوله مهنة التدريس ، والبرامج التدريبية لهم بعد الالتحاق بها اثناء الخدمة .
- الاهتمام باقامة الدورات التدريبية للمعلمين بشكل مستمر .
- الخروج عن الانماط التقليدية في تقديم واعطاء الدورات التدريبية والبحث عن الجديد في كل مجال .
- على معلمي التربية الفنية ضرورة الالتحاق بالدورات التدريبية مهما كان مستوى الفائدة منها .
- على القائمين على اعطاء الدورات التدريبية وتقديمها ضرورة الاهتمام بتدريب المعلمين على المهارات التدريسية المتنوعة .

Study Abstract

Study title :

The Role of Training Courses in Developing Instructional Skills by Art Education Teachers from their Perspective

Study Objectives :

The study aimed to :

- 1 – Identify the importance of training courses (programs) for art education teachers from their viewpoint.
- 2 – Determine the extent of benefit gained by art education teachers from being engaged in training courses based upon their point of view .
- 3 – Reveal most prominent hindrances limiting the degree of benefit earned by art education teachers from the training courses .

Study methodology :

The researcher following the descriptive method aimed to shed light on the role of the training courses in promoting instructional skills by art education teachers. To achieve this goal the researcher built a questionnaire comprised of three axes which contained the following:

- First axis: the importance of training courses for art education instructors from their perspective This axis had (8) axes .
- Second axis : the extent of benefit attained by art education teachers. Under each skill (6) sub-skills had been listed .
- Third axis :most prominent obstacles limiting the degree of benefit gained by art education teachers from training courses based upon their standpoint. This axis had (11) hindrances .

Most salient results :

- The result of the study highlighted the high significance of the training programs for art education teachers .
- Benefit from training courses achieved by art education teachers was generally significantly large in most instructional skills .
- There were (4) hindrances restricting to a large degree the amount of benefit gained by art education teachers from training courses.They were:
- Absence of financial and moral incentives , inadequate time available to conduct the courses properly , overdependence on the delivery (lecture) style in teaching and excessive theorization at the expense of the practical aspects of teaching. The (7) remaining obstacles had a medium degree.
- There were statistically significant differences in the second axis only , with a (t) value of (2.09) which is statistically significant at (0.05) and in favor of the Bachelor degree stage .
- There were no statistically significant differences at the level of (0.05) between the mean response of the study sample attributed to differences in years of teaching experience .
- There were statistically significant differences in the second axis (1) only , with a (t) value (2.06) which is statistically significant at (0.05) and in behalf of the primary cycle .
- There were no statistically significant differences at the level (0.05) between mean responses of the study sample ascribed to the training courses.

Most prominent recommendations :

- Giving importance to teacher education programs before practicing the teaching profession while designing training programs for teachers after they join the service .
- Paying attention to setting up training courses for the teachers on a continual basis .
- Discarding old – fashioned traditional inefficient types of instruction and searching for modern effective methodologies in each field .
- It is incumbent upon art education teachers to join training courses regardless of the amount of benefit gained from them .
- Officials and staff planning and providing training courses are urged to pay attention to the training of teachers in acquiring and implementing various instructional skills .

الإهداء

لمن كان وراء إتمام هذه الدراسة ، وكان لهم الفضل الأكبر بعد الله سبحانه إلى
والدي العزيز أسأل الله أن يمدّه بالصحة والعافية وأن يطيل في عمره . ، وأن يجزيه
عني خير الجزاء .

والدتي العزيزة وفقها الله لكل خير وجزاها الله عني خير الجزاء .
زوجتي الغالية أسأل الله أن يحفظها لي .

أخواني الأعزاء محسن ، وجابر ، وماجد ، وأحمد ، أسأل الله لهم التوفيق والسعادة .
أختي الغالية أسأل الله لها السعادة والتوفيق .

إلى أستاذي الفاضل المشرف العلمي على هذه الرسالة سعادة الدكتور / حمزة بن
عبدالرحمن باجودة وفقه الله وسدد على الخير خطاه .
إلى كل من شارك وساهم في إتمام هذه الدراسة .
أهدي هذا العمل المتواضع

الباحث

بندر بن سعيد بن دخيل الله الزهراني

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين القائل " ولنن شكرتم لأزيدنكم " (ابراهيم، آية: 7)، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم أجمعين،،،، وبعد :

يطيب لي ، وقد من الله عليّ بإكمال هذه الرسالة أن أنسب الفضل لأهله وأردُّ الجميل لأصحابه ، فالشكر والحمد لله أولاً وآخراً على توفيقه وامتنانه ، ثم أتقدم بجزيل الشكر وعظيم التقدير للصرح العلمي الشامخ جامعة أم القرى ممثلة في مديرها معالي الأستاذ الدكتور / وليد بن حسين أبو الفرج ، وسعادة عميد كلية التربية سابقاً الدكتور / زهير بن أحمد علي الكاظمي ، وسعادة عميد كلية التربية حالياً الأستاذ الدكتور / زايد بن عجير الحارثي ، كما أتقدم بجزيل الشكر وعظيم التقدير لسعادة رئيس قسم التربية الفنية سابقاً الدكتور / أحمد بن رملي فيرق ، وسعادة رئيس قسم التربية الفنية حالياً الدكتور / عبد العزيز بن علي الحجيلي على ما قدماه وما يقدمانه لطلاب الدراسات العليا ، وبأوفى عبارات الشكر والتقدير أتقدم لسعادة المشرف على الدراسة الدكتور / حمزة بن عبد الرحمن باجودة على ما بذله من جهد و ما أسداه من نصح ومشورة أثناء إعداد هذه الرسالة ، فقد كان لتوجيهاته أثر كبير في إخراج هذه الرسالة بهذه الصورة ، كما لا يفوتي أن أتقدم بالشكر والتقدير لحكمي خطة الدراسة ، كما أتقدم بالشكر لسع ادة الأستاذ الدكتور / ربيع بن سعيد طه الذي بذل كل جهد في مساعدتي في اختيار الأساليب الإحصائية ومتابعة نتائج التحليل ، وإلى سعادة الدكتور / فريد بن حسن حكيم الذي قام مشكوراً بترجمة ملخص هذه الرسالة إلى اللغة الإنجليزية ، ولا يفوتي أن اتقدم بعظيم الشكر والتقدير لسعادة الدكتور / مرضي بن غرم الله الزهراني على كل ما قدمه لي من نصح وتوجيه وآراء سديدة . كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى لجنة المناقشة سعادة الدكتور / أحمد بن عبد الرحمن الغامدي ، وسعادة الدكتور / سهيل بن سالم الحربي ، على تفضلهما مشكورين بمناقشة هذه الرسالة ، وعلى ما أمضياه من وقت ثمين في قراءتها وتصويبها فجزاهما الله خير الجزاء . كما أشكر جميع من تعاون معي من أعضاء هيئة التدريس ومن زملائي المعلمين في إتمام أداة الدراسة . كما أشكر والدي الكريم وأسرتي على دعائهم وتشجيعهم لي أثناء دراستي .

وصلّى الله على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم

الباحث

بندر بن سعيد بن دخيل الله الزهراني

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضــــــــــــــــوع
أ	- ملخص الدراسة باللغة العربية
ب	- ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
ج	- إهداء
د	- شكر وتقدير
هـ	- فهرس الموضوعات
و	- فهرس جداول الدراسة
ز	- فهرس ملاحق الدراسة
الفصل الأول : مشكلة الدراسة وتساؤلاتها	
2	- مقدمة الدراسة
5	- الإحساس بالمشكلة
7	- مشكلة الدراسة
8	- أسئلة الدراسة
9	- أهداف الدراسة
9	- أهمية الدراسة
9	- حدود الدراسة
10	- مصطلحات الدراسة
الفصل الثاني : أدبيات الدراسة	
13	اولاً : الإطار النظري :
13	المبحث الأول : التدريب
13	- مفهوم التدريب
15	- أهمية التدريب
17	- أهداف التدريب

الصفحة	الموضوع
18	- أنواع التدريب
20	- أسس ومبادئ التدريب
21	- أساليب التدريب
30	- عوامل نجاح التدريب
31	- عناصر العملية التدريبية
32	المبحث الثاني : التدريب أثناء الخدمة
32	- مفهوم التدريب أثناء الخدمة
33	- أهمية التدريب أثناء الخدمة
35	- أهداف التدريب أثناء الخدمة
36	- معوقات التدريب أثناء الخدمة
40	المبحث الثالث : المهارات التدريسية
40	- مفهوم المهارة
40	- مفهوم مهارة التدريس
41	- أنواع المهارات التدريسية
42	- المهارات التدريسية اللازمة لمعلم التربية الفنية
57	المبحث الرابع : المعلم
57	- معلم التربية الفنية
58	- إعداد معلم التربية الفنية
59	- صفات معلم التربية الفنية
60	- برامج تدريب معلم التربية الفنية أثناء الخدمة .
61	- واقع أداء معلمي التربية الفنية وعلاقته بالتدريب.
64	ثانياً : الدراسات السابقة
75	التعليق على الدراسات السابقة

الصفحة	الموضوع
الفصل الثالث : إجراءات الدراسة	
79	- تمهيد
79	- منهج الدراسة
80	- مجتمع الدراسة
80	- عينة الدراسة
81	- وصف عينة الدراسة
84	- أداة الدراسة
84	- بناء أداة الدراسة
84	- صدق أداة الدراسة
85	- ثبات أداة الدراسة
86	- وصف أداة الدراسة في صورتها النهائية
88	- تصحيح المقياس
89	- إجراءات تطبيق الدراسة
89	- الأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة في تحليل المعلومات
الفصل الرابع : عرض نتائج الدراسة ومناقشتها	
91	- الإجابة على أسئلة الدراسة
الفصل الخامس : ملخص نتائج الدراسة والتوصيات والدراسات المقترحة	
120	أولاً : ملخص نتائج الدراسة
123	ثانياً : التوصيات
124	ثالثاً : الدراسات المقترحة
126	المراجع
139	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنـــــــــــــــــوان الجـــــــــــــــــدول	رقم الجدول
80	عدد أفراد مجتمع الدراسة في منطقة مكة ومنطقة الليث	1
80	عدد الاستبانات الموزعة على عينة الدراسة والعائد منها والمستبعد منها	2
81	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	3
82	توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة في التدريس	4
82	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المرحلة التي يدرس بها	5
83	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الدورات التدريبية	6
85	استخدام معامل الفايكرونيباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة (الإستبانة)	7
92	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول أهمية الدورات التدريبية لمعلمي التربية الفنية	8
95	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة حول استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة : تقديم الدرس وتهيئة الطلاب	9
96	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة حول استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة : الشرح	10
98	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة حول استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة :التفاعل بين المعلم والطلاب	11
99	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة حول استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة: صياغة وتوجيه الأسئلة أثناء التدريس	12
101	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة حول استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة : استخدام الوسيلة التعليمية	13

رقم الصفحة	عنـــــــــــــــــــــــــ وان الجـــــــــــــــــــــــــ دول	رقم الجدول
102	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة حول إستفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة : إدارة دروس المعمل	14
104	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة حول إستفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة : تقديم بيان عملي	15
106	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة حول إستفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة : إعطاء التعليمات	16
107	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة حول إستفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة : إنهاء الدرس	17
109	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة حول أبرز المواقف التي تحدُّ من إستفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية من وجهة نظرهم	18
112	يوضح نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب اختلاف المؤهل العلمي	19
114	يوضح نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة في التدريس	20
116	يوضح نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب اختلاف المرحلة التي يدرس بها	21
117	يوضح نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب اختلاف الدورات التدريبية	22

فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
1	الإستبانة في صورتها الأولى	140
2	بيان بأسماء المحكمين	149
3	الإستبانة في صورتها النهائية	151
4	خطاب لمدير التربية والتعليم بمكة المكرمة للسماح بتطبيق أداة الدراسة خطاب لمدير التربية والتعليم بمحافظة الليث التعليمية للسماح بتطبيق أداة الدراسة. الخطاب الموجه من إدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة إلى مدراء المدارس بمدينة مكة المكرمة . الخطاب الموجه من إدارة التربية والتعليم بمحافظة الليث إلى مدراء المدارس بمحافظة الليث.	159

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأبعادها

- المقدمة والإحساس بالمشكلة
- تحديد مشكلة الدراسة.
- أسئلة الدراسة
- أهداف الدراسة .
- أهمية الدراسة .
- حدود الدراسة .
- مصطلحات الدراسة .

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأبعادها

مقدمة الدراسة :

يعد التدريب بشكل عام سمة هذا العصر وبه يستطيع العاملون في أي مجال من المجالات وكذلك المؤسسات بكافة أنواعها المحافظة على توفر معايير الأداء المنتج الفعال ، وعن طريق التدريب يستمر الإعداد للمهنة طالما أن متطلباتها متغيرة بفعل الكثير من العوامل ولعل أبرزها الانفجار المعرفي الذي يتمثل في المنجزات التكنولوجية والمخترعات ، وكذلك النمو السكاني المتزايد والذي يصاحبه تزايد الطلب على توفر الخدمات التعليمية ، بالإضافة الى سهولة تدفق المعلومات والتي أدت بدورها إلى حضارة عالمية .

وتشهد المملكة العربية السعودية في عصرنا الحاضر تقدماً ملحوظاً في العديد من المجالات ولا سيما في مجال التعليم والتدريب ، وذلك نتيجة للجهود المثمرة التي تبذلها الدولة من أجل إعداد المزيد من القوى البشرية المؤهلة والقادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة في البلاد . وتحقيقاً لذلك حرصت حكومة المملكة على إن تضع ضمن أهدافها العامة للتنمية بنوداً توضح مدى اهتمامها بالتعليم والتدريب ، وذلك كما جاء في الخطة العشرية لوزارة التربية والتعليم (1425هـ) في المادة 3/6 "إن الهدف الاستراتيجي الثالث هو : تدريب العاملين في قطاع التعليم تربوياً وإدارياً" ص 27 .

ولا يخفى على كثير من المهتمين في المجال التربوي أهمية التدريب أثناء الخدمة حيث أثبتت العديد من الدراسات السابقة تلك الأهمية كدراسة كيفي (1402هـ) أهمية التدريب في تطوير الإشراف التربوي بمراحل التعليم العام في المنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية ، ودراسة الخزاعي (1405هـ) والتي هدفت إلى إلقاء الضوء على برامج التدريب التربوي (الدورات التدريبية) بمنطقة مكة المكرمة لمعرفة إيجابيات وسلبيات التدريب أثناء الخدمة

لمعلمي المرحلة الابتدائية ، ودراسة صديق (1985م) والتي هدفت إلى تحديد المشكلات التي تعترض الدورات التدريبية لمعلمي المعاهد الأزهرية في أثناء الخدمة كما تتجه إلى تحديد احتياجاتهم من هذه الدورات ، بالإضافة إلى دراسة الرفاعي (2000م) التي هدفت إلى دراسة أثر التدريب على أداء وسلوك الموظفين المستفيدين من التدريب بدولة الكويت .وتوصل من خلال هذه الدراسة إلى الوقوف على مدى الأثر الذي تتركه الدورات التدريبية لدى المتدربين وكذلك مدى التغيرات التي تطرأ على أوضاعهم الوظيفية المختلفة .

كذلك لا يخفى على المهتمين بالعملية التعليمية والتربوية انه مهما ارتفع مستوى إعداد المعلم قبل الخدمة فقد يؤدي عمله على مر الزمن بطريقة روتينية قد تصيب جوانب العملية التعليمية بالملل والتأخر والبطء إذا لم يزود بين وقت وآخر أثناء الخدمة بدورات تدريبية تتفق مع التغير الذي يطرأ على مختلف الجوانب التربوية والتدريبية، ولهذا السبب يجب أن يوفر للمعلم فرص التدريب أثناء الخدمة لكي يقف باستمرار على الجديد في المجال التربوي والتخصصي والثقافي حتى يتمكن من مواكبة التطور وبالتالي تحقيق الأهداف المنشودة منه .

أن التدريب أثناء الخدمة يعد بمثابة خبرات منظمة يتم استخدامها في تنمية المعرفة والمعلومات والمهارات والقدرات والاتجاهات لدى العاملين بأي منظمة من المنظمات .

(السلمي 1983م، ص14) .

ومن المؤكد أن التدريب يعمل على تزويد الفرد بالأساليب والخبرات والاتجاهات العملية والعلمية اللازمة لاستخدام المعارف والمهارات التي يمتلكها أو تلك التي يكتسبها بغرض تقديم أفضل أداء ممكن في وظيفته الحالية وإعداده للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية وفق مخطط علمي لاحتياجاته التدريبية. (توفيق 1994م، ص15).

إن من المسلمات المتعارف عليها لدى المختصين والتربويين هو أن مدى تقدم التعليم في أي قطر يعتمد بشكل أساسي على توافر الأطر التدريسية والتدريبية المؤهلة . إذ أن هذه

الأطر هي حجر الزاوية في تطوير أي نوع من أنواع التعليم في الغالب.

ومن المعلوم أن المعلم هو الرائد الذي يتعهد الأجيال ويعد للوطن عدته وثروته فعلى عاتقه أساساً نشر التربية والتعليم كمّاً وكيفاً . والمعلم هو المنفذ الفعلي للسياسة التربوية في المجتمع ، ويتوقف نجاحه في أداء رسالته على مقدار ونوع التأهيل والتدريب الذي يلقاه ، وعلى ما يملك من كفايات تعليمية ومدى فاعلية تلك الكفايات والاستفادة منها . (الهذلي ، 1995م، ص146) .

والجدير بالذكر أن عملية إعداد المعلمين تبدأ من لحظة اختيارهم لمهنة التدريس الى نهاية العمر الوظيفي ، وكذلك فإن برامج إعداد المعلمين في كليات المعلمين وكليات التربية مهما كانت على درجة من الجودة والكفاءة فإنه لا يمكن لها وفي عصر يتسم بالتطور السريع أن يمد المعلمين بحلول للمشكلات الكثيرة التي قد تواجههم الا من خلال البرامج التدريبية المستمرة وذلك بهدف زيادة كفاءاتهم التدريسية .

كذلك يشير الحربي (1428هـ) إلى أن " من أفضل السبل للإرتقاء بالعملية التعليمية وإستمرار عطائه هو الإهتمام بإعداد المعلمين وتدريبهم لاسيما وإن كان هنا ك تطوير وتحديث للمناهج الدراسية بشكل جزئي أو جذري كامل ، فإن الحاجة هنا تكون أكثر إلحاحاً لإيجاد برامج تدريبية لتطوي أداء المعلمين " ص5.

ومن خلال ما سبق فإن الباحث يؤكد على أن عملية تدريب المعلمين أثناء الخدمة يجهد عنصراً مهماً لضمان نجاح العملية التعليمية والتربوية والمناهج والوسائل التي تتطور وتحقيق أهدافها والخطط المرسومة لتحقيقها.

الإحساس بالمشكلة :

إن معلم التربية الفنية كغيره من المعلمين في باقي التخصصات يتم إعداداه وتجهيزه للقيام بمهنة التدريس بعد تخرجه ومن ثم إكسابه لطلابه في المستقبل بعض المهارات والخبرات التي يتم الإفادة منها في كافة الجوانب المختلفة من حياته. ولكن الملاحظ أن بعض معلمي التربية الفنية يستمرون على نمط واحد في تدريسهم خلال سنوات الخدمة التدريسية مما انعكس سلباً على أداء المعلم وتحصيل التلميذ وإكسابه المهارات الفنية اللازمة .

ومن خلال خبرة الباحث البسيطة في مجال تدريس التربية الفنية في المرحلتين الإبتدئية والمتوسطة فقد لاحظ عدم وجود ما يساعد المعلم على تجديد أفكاره وتغيير أساليبه والتنويع في طرائق تدريسه وتطوير مهاراته، مع العلم إن هناك تطورات حاصلة في التعليم في جميع المجالات ولكن لا يمكن مواكبة تلك التطورات إلا من خلال البرامج التدريبية التي يتم تنظيمها وإقامتها . ويعلم المسئولون عن التدريب أن العالم يعيش في عصر يتسم بالتغير السريع والتقدم العلمي الهائل ، والتطور التكنولوجي المتنامي ، وهو عصر يشهد التقدم المعرفي والتجديد والابتكار والنمو السكاني المطرد ، ولذلك فمن الأهمية بمكان أن نعترف بأن هذا كله يشكل تحديات كبيرة تواجه المعلمين للقيام بدورهم في التطوير المطلوب في جميع المجالات والتخصصات .

وأن مواجهة هذه التحديات والتغلب عليها يفرض على المؤسسات التعليمية والتربوية التي تزداد أعباؤها يوماً بعد يوم أن تعد الإنسان الدارس لمواجهة هذه الصعاب ، وذلك بهدف توفير المعلمين المؤهلين المدربين القادرين على ذلك .

وهذا يؤكد الحاجة إلى معلم يعيش وسط هذا العصر وينهل من إيجابياته ويتكيف معه مؤمناً بالتغير الإيجابي كحقيقة وضرورة ملحة بحيث يكون مهياً من كل النواحي النفسية والمهارية والثقافية في مجال تخصصه ، وقادراً كذلك على استخدام التكنولوجيا الحديثة بحيث

يستطيع أن يتكيف مع الموقف التدريسي لينوع من طرائقه وأساليبه وتكون لديه القدرة على توصيل المعلومات والأفكار وطرق التنفيذ بكل يسر وسهولة إلى أذهان طلابه وملماً بكل جديد في مجال تخصصه قادراً على استخدام المفيد في الحقل التربوي .

وقد أشار القريوتي (1985م) إلى أنه " مهما حاولت المؤسسات جاهدة اختيار الأشخاص المناسبين لشغل الوظائف المختلفة فإن ذلك لا يغني عن ضرورة تزويدهم بالمهارات والكفاءات اللازمة لمواجهة المتغيرات والمستجدات على الساحة العلمية والعملية لذا كان من الواجب التأكيد على ضرورة التدريب ، فبدونه تتقادم معلومات الموظف وتقل مهاراته مما يؤثر سلباً على إنتاجه " ص17.

ومن المؤكد أن العصر الحديث هو عصر التطور السريع في معظم مناحي الحياة ، مما جعل التدريب ضرورة أساسية للحاق بهذا التطور المتسارع والتكيف مع مقدراته، ولذلك فإن العلاقة المستمرة بين الفرد والعمل الذي يقوم به تحتاج إلى تنشيط وتجديد ، فهي إن تركت تدور في نفس الحلقة فقد يترتب على ذلك تقادم معلومات الفرد وعدم صلاحيتها . وتجمد خبراته ومهاراته عند حد معين وربما تقلصها ، وإنكماشها وعجزها عن مقابلة ما يستجد من تطورات .

ولذلك فإن خضر (1985م، ص169) يؤكد على ضرورة تدريب معلم التربية الفنية لسد احتياجاته المهنية من أجل تحسين عملية التعليم ، حيث إن مادة التربية الفنية على الرغم من بقاء تطور حركتها على مستوى العالم النامي ، إلا أن ذلك على العكس في الدول المتقدمة، حيث تتطور الأهداف وتتطور معها المناهج والخطط وطرق التدريس والوسائل التعليمية . ومن هنا لزم أخذ ذلك في الاعتبار حيث أن الحصيللة الأكاديمية التي يحصل عليها المعلم أثناء فترة إعدادة الأكاديمي لا تستطيع أن تلبي جميع احتياجاته التعليمية على المدى البعيد في التدريس.

ويشير متولي (1413هـ) بقوله "في عصر تتفجر فيه المعلومات وتبديل التقنيات سريعا تزداد الحاجة إلى دقة الأداء وإلى اكتساب العاملين مهارات جديدة" ص9.

ومن هنا استشعر الباحث إن دراسة موضوع الدورات التدريبية ودورها في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من الموضوعات المهمة في هذا الوقت. وذلك حتى يتسنى لهم مواكبة كل ما هو جديد في مجال تخصصهم سواء من الناحية النظرية أو العملية .

مشكلة الدراسة :

يعد التدريب مطلباً ملحاً مع التطور والتقدم لجميع المنتمين للعملية التعليمية بشكل مستمر. وهذا ما يؤكد سورطي (1997م) حيث أشار إلى أن "البرامج التدريبية للمعلمين أُلقي تركيز على المطالب الحالية، وتركز على إعداد المعلمين لتحقيق مطالب الواقع الحالي فقط ، يعدّ عائقاً أمام التطوير المستقبلي للتعليم، فقد يصبحون بعد فترة من الزمن غير قادرين على تحقيق مطالب الواقع المتجدد وبالتالي سوف يتخلف التعليم ليس فقط على الإعداد للمستقبل بل وعن الواقع المحيط بهم أيضاً". ص165.

كذلك فإن التدريب يمثل حلقة الوصل بين خبرات المتدرب السابقة وبين المستجدات والمستحدثات على الساحة التعليمية والتربوية ، كما يعتبر التدريب في الوقت الحاضر من الضرورات الملحة في المجتمعات المتحضرة وفي جميع القطاعات بما في ها قطاع التربية والتعليم، ولما كان معلمو التربية الفنية أحد المنتمين لهذا القطاع فإن تدريبهم أثناء الخدمة يشغل حيزاً من إهتمام المسؤولين، كما يمثل تدريبهم استثماراً طويلاً الأجل نستطيع أن نجني ثماره الإيجابية من خلال أبنائنا الطلاب في المستقبل . (الشيخ ، 1999م ، ص84) .

ويذكر الغامدي (1421هـ) "إن واقع مستجدات العصر ومتغيراته وتسارع هذه المتغيرات فرض على المهتمين بأمور المجتمع ضرورة تنمية موارده البشرية وتمييزها وتوظيفها من خلال التعليم والتدريب ، ويبين إن العمل التربوي والتعليمي من أهم الجوانب بل وأولها تأثيراً بهذا التغيير المتسارع، والمعلم هو الركن الأساس في هذه المنظومة

التربوية، فهو الذي ينظم ويوجه ويخطط وعليه تقع مسؤولية التنفيذ الجيد، وقيام المعلم بهذا الدور التربوي كما يجب لن يتحقق ما لم يتم تنمية إمكانياته والرفع من قدراته وتهيئة الظروف والإمكانات له لكي يتابع كل جديد من خلال التدريب ، وفي ضوء ذلك فقد ظهرت لدى معلم اليوم حاجات تدريبية ملحة فرضها عليه واقع هذا التغير المتسارع" ص15.

وتنحصر مشكلة هذه الدراسة في معرفة دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم ، وبناءً عليه فقد تم صياغة تساؤلات البحث على النحو التالي :

أسئلة الدراسة :

تمثلت الدراسة في السؤال الرئيس التالي :

- س- ما دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم؟ ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية :
- س- ما أهمية الدورات التدريبية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم ؟
- س- ما مدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهاراتهم التدريسية ؟
- س- ما هي أبرز المعوقات التي تحد من استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية ؟
- س- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حسب إختلاف (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة في التدريس - المرحلة التي يدرس بها - الدورات التدريبية) ؟

أهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي :

- التعرف على أهمية الدورات التدريبية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم .
- تحديد مدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهاراتهم التدريسية.
- الكشف عن أبرز المعوقات التي تحد من استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية .

- التعرف على أثر اختلاف (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة في التدريس - المرحلة التي يدرس بها - الدورات التدريبية) على إستجابة عينة الدراسة .

أهمية الدراسة :

- تمثلت أهمية الدراسة في النقاط التالية :
- تناولها قضية هم المعلمين في جميع التخصصات بوجه عام والتربية الفنية بوجه خاص وهي قضية التدريب أثناء الخدمة .
- قد تساعد نتائج هذه الدراسة المسؤولين في إدارة التدريب والابتعاث في وزارة التربية والتعليم على تلبية الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الفنية .
- قد تسهم في التعرف على بعض مشكلات التدريب من ناحية معوقاته وبالتالي محاولة التخلص منها أو تقليلها.
- معرفة جدوى وفائدة الدورات التدريبية لمعلمي التربية الفنية أثناء الخدمة في تطوير مهاراتهم التدريسية وبالتالي إيجاد أفضل الطرق لتطويرها .
- قد تلفت نتائج هذه الدراسة نظر الباحثين الى إجراء دراسات مماثلة على مهارات تدريسية أخرى .

حدود الدراسة:

- أ - الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على الحدود التالية : معرفة أهمية الدورات التدريبية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم ، ومدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهاراتهم التدريسية، وأبرز المعوقات التي تحدّ من استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية .
- ب - الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة بمدينة مكة المكرمة ، ومحافظه الليث التعليمية .
- ج- الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام 1429-1430هـ

1430هـ

مصطلحات الدراسة:

التدريب:

عرفه الشاعر (1416هـ) بأنه "عملية إكساب المعارف والمهارات لمجموعة من الأفراد بغية رفع كفاياتهم المهنية للحصول على أقصى إنتاجية ممكنة. وهذا المفهوم ينطبق على جميع مناشط الحياة العصرية للوصول بالمتدرب إلى هذا المستوى من الأداء" ص10.

ويعرف الباحث التدريب إجرائياً في هذه الدراسة بأنه عملية إكساب معلمي التربية الفنية المعارف والمهارات والخبرات التي تهدف إلى رفع كفاياتهم المهنية للحصول على أعلى إنتاجية مهنية وتربوية ممكنة .

التدريب أثناء الخدمة:

عرف صبيح (1981م) التدريب أثناء الخدمة بأنه "العملية المقصودة التي تهيئ وسائل التعليم وتعاون العاملين على اكتساب الفاعلية في أعمالهم الحاضرة والمستقبلية، وهو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما " ص9.

ويعرفه شريف وآخر (1403هـ) على أنه " نشاط مخطط له يهدف إلى إحداث تغيرات في الفرد والجماعة التي ندرجها في تناول معلوماتهم وأدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية" ص14.

ويعرف التدريب أثناء الخدمة بأنه كل عمل يبدأ بتصنيف الحاجات التدريبية للمعلمين والعاملين التربويين بناءً على الأهداف المخططة، ثم ينتقل إلى تصميم البرامج التدريبية الملبية لهذه الاحتياجات ليتم بعد ذلك تنفيذ هذه البرامج وينتهي أخيراً إلى تقويم البرامج والمتدربين لتحديد المخرجات الناجمة عن التدريب والاستفادة من هذا التقويم في البرامج التدريبية اللاحقة. وكل هذه الأعمال تتعلق بالمعلم في أثناء الخدمة بعد تخرجه من مؤسسة إعداد المعلمين (الأحمد 2005م، ص25).

ويعرف الباحث التدريب أثناء الخدمة إجرائياً وبناءً على ما سبق بأنه مجموعة البرامج والأنشطة المقدمة للمعلمين وتدريبهم عليها وهم على رأس العمل .

الدورات التدريبية:

الدورات التدريبية كما عرفها شريف وآخر (1403هـ، ص61) هي عبارة عن برامج تدريبية تتضمن عدة أساليب وأهم ما تهدف إليه تجديد معلومات المعلمين وذلك ب إطلاعهم على أحدث الأساليب التعليمية والوسائل التوضيحية وتدريبهم عليها ومعالجة بعض النواقص والأخطاء الشائعة في التعليم وإثارة النمو المهني فيهم ودفعهم للإسهام في دورات أخرى بمنحهم بعض الامتيازات الخاصة التي قد تشكل مصدراً لطموحهم ورغبتهم .

ويقصد بها في حدود هذه الدراسة هي تلك البرامج المعدة من قبل إدارة التدريب التربوي بوزارة التربية والتعليم والتي تنفذ في إدارات التربية والتعليم بالمناطق المختلفة والحافظات وذلك لتدريب معلمي التربية الفنية بتقديم جميع ما يحتاجونه من معلومات ومهارات واتجاهات وطرق جديدة في مجال التدريس تمكنهم من القيام بأدوارهم بكفاءة عالية محققة للأهداف المنشودة والمأمولة منهم.

المهارات التدريسية :

عرف خضران (1422هـ) المهارات التدريسية على أنها " مجموعة العمليات السلوكية التدريسية التي يظهرها المعلم في نشاطه التعليمي داخل وخارج حجرة الدراسة لتحقيق أهداف المادة التي يقوم بتدريسها" ص39.

ويعرف الباحث المهارات التدريسية إجرائياً بأنها كل عمل يقوم به المعلم خلال تنفيذه النشاط التعليمي داخل أو خارج الفصل الدراسي بهدف تحقيق أهداف مادته الدراسية .

الفصل الثاني

أدبيات الدراسات

أولاً : الإطار النظري

المبحث الأول :

- التدريب : (مفهومه - أهميته - أنواعه - أسسه ومبادئه - أساليبه - عوامل نجاحه - عناصره)

المبحث الثاني :

- التدريب أثناء الخدمة : (مفهومه - أهميته - أهدافه - معوقاته)

المبحث الثالث :

- المهارات التدريسية : (مفهوم المهارة - مفهوم مهارات التدريس - أنواع المهارات التدريسية - المهارات التدريسية اللازمة لمعلم التربية الفنية)

المبحث الرابع :

- المعلم : (معلم التربية الفنية - إعداد معلم التربية الفنية - واقع أداء معلمي التربية الفنية وعلاقته بالتدريب)

ثانياً : الدراسات السابقة

الفصل الثاني

أدبيات الدراسات

أولاً: الإطار النظري

يتكون الإطار النظري من أربعة مباحث ، يتناول المبحث الأول : التدريب (مفهومه - أهميته - أنواعه - أسسه ومبادئه - أساليبه - عوامل نجاحه - عناصره)، بينما تناول المبحث الثاني : التدريب أثناء الخدمة (مفهومه - أهميته - أهدافه - معوقاته) ، وتناول المبحث الثالث المهارات التدريسية (مفهوم المهارة - مفهوم مهارات التدريس - أنواع المهارات التدريسية - المهارات التدريسية اللازمة لمعلم التربية الفنية)، وأخيراً المبحث الرابع الذي تناول : المعلم (معلم التربية الفنية - إعداد معلم التربية الفنية - صفات معلم التربية الفنية - برامج تدريب معلم التربية الفنية أثناء الخدمة - واقع أداء معلمي التربية الفنية وعلاقته بالتدريب) .

المبحث الأول : التدريب

أ : مفهوم التدريب :

يعتبر التدريب من أهم مصادر إعداد الكوادر البشرية وتطوير كفاياتهم ، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي في أي مؤسسة ككل .

حيث بين عبد الوهاب (1401هـ) أن التدريب عبارة عن " عملية منظمة مستمرة محورها الفرد في مجمله وتهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه " ص19.

وذكر عمار (1411هـ) بأن التدريب هو "عملية تزويد الموظف بمهارات ومعارف وقواعد وسلوك موجه لتطوير أداء وظيفته واستعمال تقنية حديثة تتعلق بها ، أو تأهيلية لشغل

وظيفة أعلى في المستقبل " ص127.

ويضيف القبلان (1411هـ -، ص10) أن التدريب بصفة عامة هو نشاط إنساني هدفه العام يتركز حول التحسين أو التطوير ، ويمكن أن يمارس هذا النشاط بأسلوب فردي أو جماعي وفي كلتا الحالتين قد يتم بصورة منظمة وقد يأتي عفويا ، أو بصورة غير مخططة لا تتضمن وضع أهداف محددة . ويختلف التدريب عن التعليم ، فالتدريب اصطلاح محدد يرتبط باكتساب المهارات السلوكية المحددة ، بينما يرتبط التعليم بتحصيل المعلومات العامة والمهارات الأساسية . وكذلك أورد الجريوي (1995م) تعريفًا عن التدريب يتلخص بأنه " مجموعة من المواقف التي تمكن الأفراد من اكتساب مجموعة من المهارات التي تساعد في أداء عمل وظيفي محدد ضمن مهنة معينة " ص25.

ولقد وصف التدريب بكونه علم وفن في آن واحد يستند على أسس نظرية كأى مجال معرفي علمي آخر ، لما له من المتغيرات الشخصية التي تبدو عند الممارسة والتطبيق كأى فن من الفنون دون أي تعارض بينها (حسين، 1416هـ، ص11).

أما موسى (1418هـ) فيرى أن التدريب هو "عبارة عن أداة تطوير فعالة لتحسين الإنتاج وتطويره ورفع كفاءة أي مؤسسة مما يؤدي لتقليل الكلفة من حيث المال والوقت والجهد ، مع إتقان ومراعاة لمعايير الجودة " ص3.

وعرف الطعاني (2002م) التدريب بأنه " الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة تستهدف إحداث تغييرات ايجابية مستمرة في خبراتهم ، واتجاهاتهم ، وسلوكهم من اجل تطوير كفاية أدائهم " ص14.

وعرف التدريب بأنه عملية مستمرة منظمة ، شاملة تهدف إلى تزويد العاملين بالمعارف وإكسابهم المهارات والخبرات الهادفة إلى تطوير العاملين لفرص تحسين الإنتاج كما ونوعا ، بالإضافة إلى تعديل سلوك الأفراد والجماعات وتوجيه اتجاهاتهم وتطوير أساليب التفكير

وصولاً لتحقيق أهداف المنشأة (توفيق 2002م، ص123).

وبتى الفتلاوي (2003م) إن التدريب هو " عملية تلقي الأفراد المعلومات والمعرفة العملية والخبرة والممارسة التطبيقية في حقل من حقول الاختصاص وفق برامج وخطط وأساليب مدروسة وبإشراف متخصصين ومدربين مؤهلين لهذا الغرض بهدف تهيئتهم وإعدادهم لأداء الأعمال التي ستوكل إليهم " ص22.

أما زويلف (د.ت) فقد ذكر " أن التدريب ما هو إلا عملية تعديل ايجابي لسلوك الفرد الوظيفي لتحصيل المعارف أو الخبرات التي يحتاجها ، أو بغرض إكسابه اتجاهات صالحة للعمل أو لتزويده بالمهارات اللازمة من اجل رفع مستوى كفاءته وزيادة إنتاجيته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة والجهود المبذولة والوقت المستغرق " . ص157.

ومعنى ذلك أن التدريب يصمم لتغطية احتياجات تدريبية محددة ومن ثم توضع له أهداف محددة .

ويخلص الباحث من كل ذلك إلى أن التدريب هو نشاط منظم ومخطط له غالبا ، ويهدف إلى إكساب المعلمين بشكل عام المعارف والمهارات والخبرات التي تهدف إلى رفع كفاياتهم المهنية للحصول على أعلى إنتاجية مهنية وتربوية ممكنة .

ب : أهمية التدريب :

1 - أهمية التدريب بشكل عام :

من المؤكد أن للتدريب أهمية كبيرة للإنسان وخصوصاً في هذا الوقت الذي يتسم بالانفجار المعرفي والتقدم العلمي في جميع جوانب الحياة .

والتدريب يعمل على رفع كفاءة المتدربين وتعويدهم على اختيار أفضل الطرق الموصلة إلى أفضل إنتاج على المستويين الفردي والجماعي .

ويعد التدريب حجر الزاوية في مجال تطوير كفاءة العاملين في شتى المجالات المختلفة

وفي كافة المنشآت على اختلاف أنواعها . (دحلان وآخرون (1404هـ، ص17).

ويؤكد ذلك محمد (1409هـ) حيث قال " لا أحد يشك أن التدريب من أهم العوامل التي تساعد في رفع كفاءة العاملين في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة والقطاع الخاص " ص73.

وكذلك يرى ادوير Odwyer (1994م، ص25) أن التدريب المستمر ينمي المهارات والقدرات التي تتلائم مع الثورة العلمية والتكنولوجية ، فتعدد المهارات والمؤهلات يوصل إلى القدرة على الإبداع والتصور والإبتكار والعمل في مجموعات .

بينما يرى بيل Peel (1994م) " أن التدريب لم يعد أمراً يقوم به الفرد مرة واحدة في حياته بل شيئاً لا بد من تكراره أو المداومة عليه مدى الحياة " ص15.

ولقد أشار جودة وآخرون (1997م، ص137) إلى أن أهمية التدريب تتضح من خلال استعراض الفوائد التي يمكن أن يجنيها المتدربون ومؤسساتهم من القيام بعمليات ذلك التدريب ومن أهمها :

- زيادة إنتاجية الموظف بسبب زيادة معارفه وتحسين مهاراته في العمل .
- ارتفاع الروح المعنوية للمتدربين كونهم يعتبرونه مكافأة لهم على الأداء الجيد.
- تحسين القدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات .
- زيادة قدرات المتدربين في التعامل الجيد مع التكنولوجيا .

2 - أهمية التدريب للمعلم :

- يشكل التدريب أهمية بالغة للأفراد بوجه عام وللمعلم بوجه خاص في هذا العصر ، وتمثل أهمية التدريب كما ذكر عثمان (1421هـ، ص5) فيما يلي :
- أن التدريب حركة أو نشاطاً عالمياً تتجسد فيه فكرة التربية المستمرة .

- أن التدريب مهم وضروري لبناء قوة بشرية منتجة .
- يعمل على إعادة تدريب الأفراد القدامى نتيجة للتطورات التي تحدث في مجال العمل .
- يساعد المعلم على مواجهة تغيرات تقنيات العصر السريعة .
- يساعد المعلم على مواصلة إعداداته عن طريق التدريب أثناء الخدمة حتى لا يصاب
بمرحلة الصدا العلمي والثقافي ولكي لا تزداد الفجوة بينه وبين طلابه .
- يبعث الثقة في نفوس الأفراد عندما يشعرون أنهم أصبحوا على درجة من الكفاية .

ج: أهداف التدريب:

يقصد بالهدف التدريبي كما ذكر موسى (1418هـ) " هو النهاية المرجوة والنتائج المطلوب في أداء المتدربين " ص49.

ولذلك فإن التدريب يهدف إلى رفع مستوى الإنتاج وتحسينه من الناحيتين الكمية والنوعية ، وتجديد خبرات ومعلومات الموظفين ، وتنمية الميول الايجابية لدى العاملين تجاه العمل والآخرين ، وتنمية شعورهم بالانتماء ، واستخدام احدث الطرق والأساليب والأجهزة التي تنمي مهارات أداء العاملين . (القبلا 1406هـ، ص37).

ومن المؤكد أن معرفة أهداف التدريب تعد من أهم المراحل قبل ممارسة أي نشاط تدريبي لأنها تعدّ بمثابة البوصلة التي تحدد إتجاهاته ، وفي ضوء تلك الأهداف تحدد الممارسات والفعاليات والوسائل تبعا لحاجات المتدربين ، كما أنها تساهم في عملية تقويم وقياس أثر التدريب .

ومن خلال استعراض الباحث لمفهوم التدريب تبين أن التدريب يعتبر نشاطاً مخططاً في ضوء أهداف واضحة ومحددة .

وقد اتفق كل من الطعاني (2002م، ص17) والقرني (1995م، ص50) والسلمي

(1976م، ص16) في تصنيف أهداف التدريب إلى ثلاثة مجالات هي:

- 1 - أهداف تدريبية عامة: وهي التي تسعى إليها كل منظمة أو مؤسسة في مجال عملها اليومي.
 - 2 - أهداف تدريبية لحل المشكلات: وهي أهداف مؤقتة لحين اتخاذ القرارات بشأن هذه المشكلات .
 - 3 - أهداف تدريبية ابتكاريه : وهي أهداف طويلة المدى ، تحقق للأفراد تدريباً على المبادأة والابتكار وترتبط بكل ما هو جديد في مجال التدريب . وتعد أعلى مستويات المهام التدريبية .
- وذكر حسين (1417هـ، ص41) أن لكل برنامج أهداف وخطط تدريبية حتى يحقق البرنامج النجاح، والتدريب له أهداف منها:

- زيادة كفاءة المعلم مما يساعده على أداء وظيفته بشكل جيد .
 - تحسين أداء الفرد المعلم وتطويره يجعله راضياً عن عمله.
 - تنمية بعض الاتجاهات السليمة نحو العمل والعلاقات الإنسانية بين العاملين في حقل التربية والتعليم.
 - تزويد المتدربين من المعلمين بالمعلومات والمستحدثات العلمية والتقنية والنظريات والمعارف الإدارية وغيرها.
 - تنمية الرغبة في استخدام قدرات المعلم استخداماً أفضل من استخدامه لها من قبل.
- وقد بين عبد الوهاب (د ، ت) "أن نجاح التدريب عموماً يرجع إلى وضوح أهدافه ، فكلما كانت الأهداف واضحة ودقيقة وموضوعة في صورة كمية ونوعية وزمنية ومتضمنة لوسائل تحقيقها وطرق قياسها كلما كان التدريب فعالاً ومحققاً للفلأدة". ص112.

د: أنواع التدريب:

قسم الطعاني (2002م، ص19) التدريب إلى عدد من الأنواع تبعاً لما يلي:

من حيث الأهداف ، ومن حيث المكان، ومن حيث التوقيت :

1 أهما من حيث الأهداف فيصنف التدريب إلى:

- تزويد بمعلومات: ويكون بتزويد الأفراد بالمعلومات والمعارف.
- تدريب على مهارات: ويكون برفع مستوى أداء الأفراد وتزويدهم بالمهارات.
- تكوين اتجاهات : ويكون بتنمية الاتجاهات الايجابية نحو تقدير قيمة العمل .
- التدريب للترقية : يكون بإعداد الأفراد الإعداد الجيد لممارسة مهمات عمل جديد.

2 أهما التدريب من حيث المكان فيصنف إلى:

- تدريب داخلي: ويتم داخل المنظمة.
- تدريب خاص : ويتم في مراكز التدريب المتخصصة داخل البلد أو خارجه .

3 وينقسم التدريب من حيث التوقيت إلى:

- تدريب إعدادي أو توجيهي: وهو ما يطلق عليه التدريب قبل الالتحاق بالعمل.
 - التدريب أثناء الخدمة: الذي يستهدف الموظفين الذين هم على رأس العمل.
- ويضيف باشات (1978م) " أن التدريب ينقسم من حيث الأفراد المتدربين إلى :

- بحريب فردي.
- تدريب جماعي . ص45.

وأضافت الياور (1426هـ، ص110-116) (أن هناك أنواع للتدريب في ضوء

التحولات المعاصرة ذات الارتباط بالحاسب الآلي ويمكن توضيحها كالتالي :

- التدريج بالوسائط المتعددة: وهي عبارة عن مجموعة من البرامج التي تجمع بين مجموعة من الوسائط كالصوت والصورة والرسم والحركة والنص والفيدي ويستطيع المستخدم أن يتعامل معها في وقت واحد عن طريق الحاسب الآلي.
- التدريب بالواقع الافتراضي (الوهمي): وهو ما يقصد به ذو الأبعاد الثلاثية بحيث تبدو الأشكال ذات أبعاد ثلاثية كما هي في الحقيقة، وتستخدم في العادة للترفيه أو للتعليم أو

للتدريب .

- التدريب عبر الانترنت : وهذا النوع من التدريب اتجهت إليه كبريات الشركات العالمية واعتمادها غالباً عليه ، وتؤكد الياور (1426هـ) إن 24% من الشركات كات في الولايات المتحدة الأمريكية تعتمد على تدريب موظفيها عبر شبكة الانترنت العالمية .

هـ: أسس ومبادئ التدريب:

ذكر الطعاني (2002م، ص14) مجموعة من الأسس تقوم عليها برامج التدريب كالتالي :

- أن يبنى التدريب على إطار نظري مستمداً مبادئه من الحقائق الجربة .
 - أن يلبي احتياجات تدريبية حقيقية .
 - أن تكون أهدافه واضحة وواقعية .
 - توفر المرونة، وتعدد الاختيارات الضرورية في البرنامج التدريبي .
 - الاستمرارية .
 - الاستفادة من التقنيات الحديثة .
 - استخدام وسائل متعددة لتحقيق أهداف التدريب .
- أما الجوهري (1987م، ص171) وعبد الباقي (1983م، ص188) وحسين (1417هـ، ص49) فقد أشاروا إلى أن أهم الأسس والمبادئ التي تقوم عليها أي عملية تدريبية كالتالي:

- مبدأ الشرعية : بحيث يكون التدريب وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها .
- مبدأ الدافعية : بحيث يكون لدى الأشخاص اهتمام ورغبة في التعلم ومن ثم التدريب .
- مبدأ الواقعية : بحيث يتناسب التدريب مع الحاجات الفردية للمتدربين .
- مبدأ القدرة: بحيث يتساوى معدل التدريب مع معدل استطاعة الفرد للتعلم .
- مبدأ التخطيط : بحيث تكون العملية التدريبية مخططة ومجدولة ومنفذه بطريقة منهجية .
- مبدأ تحديد الأهداف: بحيث يتم تحديد الأهداف المنشودة من البرنامج التدريبي.

- مبدأ التكامل: بحيث يتم تحقيق التكامل بين برامج الإعداد قبل الخدمة وأثناءها.
- مبدأ المشاركة: بحيث يشارك المتدرب بجهد فعال في تخطيط البرنامج التدريبي.
- مبدأ المناقشة: ينبغي الاهتمام بهذا المبدأ وكذلك الحوار والأسئلة أثناء التدريب.
- مبدأ الاستمرارية: حيث أن التدريب عبارة عن نشاط رئيسي ومستمر ومتجدد.
- مبدأ المرونة: أن مبدأ المرونة لا بد أن يكون من المبادئ المهمة في برامج التدريب.
- مبدأ الشمول: حيث يشمل كافة العاملين في المنظمة.
- مبدأ تقييم نتائج التدريب: بحيث ينبغي تقييم برنامج التدريب قبل البرنامج وخلال وبعد نهاية البرنامج.

و : أساليب التدريب:

يعرف الأسلوب التدريبي بأنه " الطريقة التي يتم بها تنفيذ العملية التدريبية باستخدام الوسائل والإمكانات المتاحة (الخطيب وآخر 1406هـ، ص125).

وتختلف أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة باختلاف مستوياتهم وإعدادهم قبل الخدمة وتخصصاتهم في المواد الدراسية، وميولهم واتجاهاتهم، وخبراتهم، واحتياجاتهم المهنية ، وكذلك فإن هناك العديد من الأساليب التدريبية التي يستخدمها القائمون على برامج التدريب ، ونظراً لاختلاف الفرص من البرامج التدريبية وكذلك مدى توفر الإمكانيات المتاحة وطبيعة المتدربين، فإن ذلك يتطلب التنوع في أساليب التدريب .

وهذا ما تؤكد حلقه المسئولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة (1975م) على " ضرورة تنوع الأساليب والطرق المستخدمة في كل برنامج تدريبي أثناء الخدمة بحيث تتمشى مع أهداف البرنامج واحتياجات الدارسين والأخذ بالمستحدثات والتقنيات الجديدة في هذا الصدد لزيادة فاعلية العملية التدريبية " ص199 .

ويرى السمرائي (1403هـ) " إن الأسلوب التدريبي واختياره يحدد درجة نجاح أو

فشل البرنامج التدريبي ، إذ أن من المعلوم أن لكل برنامج أسلوبا وطريقة معينة يمكن بواسطتها معالجته ، وإذا صلح أسلوب لبرنامج معين فقد لا يصلح لبرنامج آخر ، وبذلك يتوقف تحقيق أهداف البرنامج التدريبي على عوامل من أهمها اختيار الطريقة أو الأسلوب الذي قدم به "ص55 .

أما الغامدي (1419 هـ) فقد وضع " أنه كلما تنوعت الأساليب التدريبية وتعددت في الدورة التدريبية الواحدة كان ذلك ادعى لنجاحها وتحقيق الفائدة المرجوة منها " ص117.

ومن خلال إطلاع الباحث على العديد من الدراسات السابقة والمراجع فإنه يمكن إيجاز الأساليب التدريبية الأكثر شيوعا كالتالي :

*** المحاضرة :**

حيث يعد هذا الأسلوب من أهم أساليب التدريب الجماعي وأقدمها وذلك لأنه يوفر الوقت والجهد والمال في نقل المعلومات ، وهي عبارة عن عملية اتصال بين فرد ومجموعة يقدم فيها المحاضر أفكارا ومعلومات يتم إعدادها وتنظيمها مسبقا (شريف وآخر ، 1403هـ، ص35).

وأبرز ما يميز هذا الأسلوب هو:

- أن المحاضرة تساعد على إعطاء وتغطية معلومات كثيرة في وقت محدد.
- تعطي المدرب قدر اكبر للسيطرة على الموقف التدريبي، ومن ثم توجيه المتدربين في وقت محدد.
- تكون المحاضرة وسيلة مهمة لعرض الأفكار الجديدة على المتدربين .

*** المناقشة:**

تعد المناقشة من الأساليب التي تهتم بتنمية المهارات المعرفية والاتجاهات والمشاعر.

وأشار قطامي وآخر (1993م) " أن المناقشة تهدف إلى استثارة الدافعية والرضا

النفسي من الخبرة والقناعة والشخصية " ص172.

* أسلوب التعليم المبرمج :

يعد أسلوب التعليم المبرمج أحد الأساليب التدريسية حيث عرف يحي وأخر (1416هـ، ص118) التعليم المبرمج بأنه نوع من التعليم المخطط ، الذي يتم فيه عرض تقسيم المادة الدراسية وما تحتويه من معلومات ، والحقائق والمهارات التعليمية إلى وحدات صغيرة ، وكل منها تشتمل على مجموعة من الخطوات حيث تعرض المادة الدراسية على المتعلم الجرعة تلو الأخرى ، وبطريقة يستطيع فيها المتعلم الاستجابة لكل مشير قبل أن يتقدم إلى الأمام ، وهذه الخطوات تعرض للمتعلم عرضاً منطقياً ، حيث تتدرج من الخطوات البسيطة إلى الخطوات الأكثر تعقيداً .

ومن أبرز مميزات أسلوب التعليم المبرمج:

- انه يراعي الفروق الفردية الموجودة بين المتدربين أثناء التدريب .
 - يختار المواقف التدريبية المحددة بدقة عالية، ويسعى إلى تحقيق أهدافها بصورة محددة وبفاعلية كبيرة.
 - يوفر فرص النجاح أمام المتدربين ويقلل فرص الفشل.
 - يوفر الوقت للمتدرب بحيث يكون التعليم هادفاً ومقنناً ومؤكداً ، وفقاً لقدراته واستعداداته.
 - يساعد على تركيز جهود المتدرب فوراً ويزيد دافعيته للتعلم .
- (موسى 1418هـ، ص69).

* أسلوب الزيارات الميدانية:

يعتبر أسلوب الزيارات الميدانية من الأساليب المهمة للتدريب إذ يقف المتدربون على موضوع التدريب في مكانه الطبيعي الأمر الذي يترتب عليه اكتساب كثير من الخبرات اكتساباً مباشراً.

وهذا الأسلوب يجسد المفاهيم والأفكار والممارسات المعطاة للمتدربين داخل القاعة التدريبية ، بحيث يتيح للمتدربين الفرصة لمشاهدة الأشياء والممارسات والعمليات والمواقف على أرض الواقع أو في مكانها الطبيعي . (صلاح 1975م، ص112).

ولعل أبرز ما يميز هذا الأسلوب:

- أنه يتيح خبرات مباشرة .
- أنه فرصة لمشاهدة الأفكار والنظريات ممارسة في أرض الواقع.
- الإدراك الحقيقي لظروف ومشكلات ومعطيات العمل أو الأعمال والتنظيمات في الواقع.
- إتاحة الفرصة للترويح والمتعة .
- يزيد من تقوية علاقات المتدربين والمدربين وأوجه التعاون فيما بينهم.

*** أسلوب تمثيل الأدوار:**

يعتبر أسلوب تمثيل الأدوار أسلوباً معملياً لتدريب المتدربين ، بحيث يسمح بقيام المتدرب بتمثيل دور شخص ما ، ويتصرف كما يعتقد بأن ذلك الشخص يتصرف في أدائه لذلك الدور ، ويقوم المتدرب بالمشاركة في أداء الدور مع بعض زملائه (إذا تطلب الدور مشاركة أكثر من شخص) أو مع بقية المتدربين والمدربين الذين يقومون بمتابعة تمثيله من خلال الملاحظة العلمية لتوفير التغذية الراجعة . (موسى 1418هـ، ص37).

ويضيف موسى (1418هـ، 74) أن أهم مميزات هذا الأسلوب :

- أنه يمكن المتدرب من تطبيق المفاهيم النظرية في المواقف العملية التطبيقية تحت إشراف علمي هادف يساعد على تحديد مستوى الإتقان للدور والملابس والظروف المرتبطة بالدور.
- أنه أسلوب عملي علمي يجعل التدريب واقعياً إلى حد كبير جداً.
- أنه يمكن المتدربين الآخرين (الملاحظين) من إدراك طبيعة الظروف والعلاقات المصاحبة للأدوار والوظائف والمهام التي يقوم بتمثيلها المتدربون في مناخ يشجع على النقاش والاستفسار والإقناع.
- أنه أسلوب مشوق للمتدربين يستحوذ على انتباههم بشكل ملحوظ ومسلّي.

*** أسلوب استمطار الأفكار:**

يسمى أسلوب استمطار الأفكار كذلك بلأسلوب تهييج الأفكار (العصف الذهني)، وقد أشار (الخطيب وآخر، 1997م، ص282-283) أن استمطار الأفكار هو عملية يتم من خلالها جمع اكبر كمية من المعلومات التي تساعد في حل المشكلات وبشكل أساسي توظف هذه العملية مجموعات صغيرة من الأفراد ليقدموا أفكارا تتعلق بمسألة محددة وبشكل سريع قدر الإمكان ويتم تسجيل جميع الأفكار دون مناقشتها ، ويتم جمع اكبر قدر من الأفكار التي يتم تسجيلها فيما بعد . ويستخدم أسلوب استمطار الأفكار لتوليد مجموعة من الأفكار الإبداعية المتنوعة التي تخص مشكلة معينة في فترة زمنية قصيرة.

وما يميز هذا الأسلوب :

- انه يستخدم من قبل جميع المتدربين ويشاركون فيه .
- انه أسلوب محفز ويساعد المتدربين على تقبل الآراء المتباينة .
- انه أسلوب يولد العديد من الأفكار والاقتراحات في وقت قصير جداً .
- لا يتطلب إمكانية مادية وتجهيزات غير عادية في بيعة التدريب .

*** أسلوب الورش التربوية التدريبية :**

إن أسلوب الورش التربوية التدريبية يتضمن أكثر من أسلوب تدريبي فهو يستخدم أسلوب المحاضرة وأسلوب النقاش والعروض العملية (الدروس النموذجية) وتهدف الورشة التدريبية بصفة عامة إلى إكساب المعارف والمهارات والاتجاهات في جانب مهم من جوانب عمل المتدرب .

وأهم ما يميز هذا الأسلوب:

- انه يستخدم أكثر من أسلوب تدريبي .
- تدور أنشطته حول حاجات المتدرب بصفة مباشرة .
- لهذا الأسلوب أهداف واضحة وقابلة للتحقيق في ضوء الإمكانيات المتاحة .

- يستطيع تحقيق أهداف تدريبية كثيرة في وقت قصير وجهود مكثفة ومتعاونة .
(موسى 1418هـ، ص77)

*** أسلوب العروض العملية :**

أشار الصائغ (1421هـ، ص55) إلى أن المقصود بأسلوب العروض العملية هو ذلك النشاط الذي يقوم به المدرب أو المتخصص أو أحد زملاء المهنة من المتقنين لذلك النشاط ، بهدف توضيح كيفية أداء عمل ما أو مجموعة من المهارات للمتدربين بطريقة عملية ، ويستخدم هذا الأسلوب لعرض كيفية تطبيق بعض الأفكار أو المفاهيم النظرية في مواقف تطبيقية (تتوافر فيها ظروف وشروط العمل الحقيقي) أمام المتدربين ، بحيث يمكنهم إعادة أداء العرض الذي تم أمامهم مرات أخرى عند توافر الظروف نفسها .

ومن أهم مميزات هذا الأسلوب :

- أنه أسلوب اقتصادي من حيث التكلفة والوقت.
- أنه أسلوب فعال في شرح المعارف.
- يتعلم المتدربون من خلاله بسرعة ملحوظة .
- يقدم هذا الأسلوب نموذجاً واقعياً للمتدربين يوضح كيفية تطبيق بعض الأفكار والمفاهيم النظرية.
- يعتبر أسلوباً جذاباً ومشوقاً لمعظم المتدربين .

*** أسلوب دراسة الحالة :**

أن هذا الأسلوب يتمحور على تمرکز المتدرب في العملية التدريبية ، والحالة عبارة عن مشكلة واقعية أو افتراضية ، وهي تقدم للمتدرب مكتوبة ، ومرفقة بها بعض التفاصيل عن حيثيات المشكلة ، وخلفياتها ، وأسبابها ، وإحصائياتها (بحيث توضع في تقارير) ، والمطلوب من المتدرب قراءتها وتحليلها ، ثم يشارك مع المتدربين الآخرين في مناقشتها بهدف الوصول إلى اقتراحات تجاه تلك المشكلة .

واهم ما يميز هذا الأسلوب:

- انه أسلوب ممتع ومشوق للمتدرب في التعليم والتدريب.
 - أن الحالة المدروسة تكشف خبرات المتدربين واتجاهاتهم بطريقة واضحة.
 - يساعد المتدربين على الاحتفاظ بالمفاهيم .
 - يصبح تعلم المتدربين أكثر عمقاً بهذا الأسلوب.
 - انه أسلوب ينمي مهارات التفكير الناقد في المتدربين.
 - يساعد المتدربين على ابتكار حلول قد لا تكون م
- وجوده من قبل .
- (موسى 1418، ص82).

* أسلوب الندوات :

أن الندوة تتمحور في الغالب حول موضوع معين ، أو مشكلة معينة ، ويشترك فيها جانبان :

الجانب الأول : المختصون أو المهتمون .

الجانب الثاني : المستمعين (المتدربين) .

والندوة تقوم أساساً على المناقشة المقيدة بمعنى أن يكون هناك موضوع معين يكون

محور الندوة (الصائغ، 1421هـ، ص59).

واهم ما يميز هذا الأسلوب:

- مساعدة المتدربين على إكتساب الكثير من المعارف .
- تغيير اتجاهات المتدربين في وقت قصير نسبياً .
- أسلوب اقتصادي لتدريب عدد كبير من المتدربين .
- يساعد على تعديل مفاهيم المتدربين .

وهناك اساليب أخرى وهي : أسلوب المواجهة، أسلوب القراءة، أسلوب البحث العلمي، أسلوب الرحلات، أسلوب الوسيلة التعليمية، أسلوب سلة القرارات ، أسلوب المؤتمر، أسلوب التدريب الفردي، أسلوب البيان العملي).

وتضيف رواس (1421هـ، ص30) إلى ذلك: (أسلوب التريب المصغر).

وقد أشار كل من اليوسف و آخر (1983م) "أن التعليم المصغر عبارة عن اصطلاح يستخدم للدلالة على الموقف التعليمي المتقلص في مدته ، ومحتواه ، وعدد دارسيه ، والفكرة الأساسية فيه هي تجزئة المهارات التدريسية على أساس أن التدريب على عدد من المهارات في آن واحد أمراً بالغ الصعوبة" . ص 172.

ومن أهم إيجابيات التريب المصغر انه ينوع مصادر التغذية الراجعة .

ويرى حمدان (1411هـ، ص217-226) أن من بين الطرق المستخدمة في

التدريب ما يلي :

- المحاضرة أو الإلقاء.
- الأسئلة.
- الأهداف الوظيفية.
- الكفايات – المهام الوظيفية .
- التمارين أو التطبيقات العملية.
- مناقشات المجموعات الصغيرة: حيث تسمح بمعايشة الأفراد المتدربين مع بعضهم البعض خلال فترة التدريب.
- التدريب الخاص: هي طريقة فردية تعتمد على تطوير مهارات الفرد.
- التدريب النموذجي بحيث يقوم المدرب بنفسه بعرض مهارة أو سلوك أو خبره، أو عن طرق تقنية معينة.

- الوصفة الفردية: وهي عبارة عن نشرة مكتوبة تصف نوع التحصيل المناسب لفرد أو أكثر من المتدربين، وذلك بناءً على نتائج اختبارات تحليلية متنوعة.
 - دراسة الحالة: وهذا الأسلوب عبارة عن عرض معلومات دقيقة عن الأوضاع الراهنة في المؤسسة أو الوظيفة. ومن ثم الطلب من المتدربين تحليلها وتحديد مشكلتها واقتراح الحلول .
 - الحوادث الوظيفية الطارئة : وهي عبارة عن تدوين الموظف للحوادث الوظيفية الناجحة أو الفاشلة التي عايشوها خلال فترة العمل .
 - سلة القرارات: وهي عبارة عن أسلوب محاكاة يتم استخدامه لتمثيل الواقع وتقريبه من الظروف الميدانية الحقيقية.
 - طريقة دلفي - إجماع الآراء : وهي طريقة للحصول على إجماع حول محتوى برنامج التدريب .
 - المشاريع: وهو عبارة عن أسلوب لتطبيق المفاهيم وخبرات التدريب.
 - الوظيفة أو واقع العمل: أي ممارسة الواقع كما هو في الأصل.
 - التمهّن : وهو عبارة عن أسلوب يقوم فيه المتدرب بنقل المهارات من خلال خبير للمهنة التي تدرب عليها بحيث يقلده المتدرب وينقل أسلوبه للآخرين .
 - الحقبة التدريبية: ويعد من الأساليب المهمة في التدريب.
- وقد أشار بدوي (1410هـ) إلى أن الحقبة التدريبية هي التي " تحتوي على معدات التدريب اللازمة لهدف تدريبي معين، وتتضمن أشكالاً متنوعة من معينات التدريب كالأفلام والشرائح والمطبوعات. ص132.
- ومعني ذلك أن الحقبة التدريبية هي أسلوب من الأساليب التي تسهم في تسهيل سير العملية التدريبية وبرايجها للاستفادة منها.
- فهي عبارة عن أسلوب للتدريب في إطار برنامج محكم التنظيم ومحدد الأهداف يتيح للمتدرب أن يتدرب بنفسه ويختار ما يناسبه وفق قدراته واستعداداته وإمكاناته الخاصة ، متفاعلاً مع خبرات البرنامج وزملائه في مجموعات صغيره أو كبيره تحت إشراف المدرب وتوجيهه، وتختلف الحقائب التدريبية باختلاف موضوعاتها .

ويضيف حمدان (1411هـ، ص227) أن هناك عدد من الوسائل وتكنولوجيا التعليم

يمكن أن تستخدم في التدريب وذكر منها : الألعاب الوظيفية ، التدريب بأفلام الصور المتحركة والفيديو ، والتدريب بجهاز الكاسيت السمعي والشرائح المرئية ، والتدريب من خلال الرسوم التوضيحية والصور الفوتوغرافية ، والتدريب بالسبورات التعليمية ، والتدريب بأجهزة العرض العلوي .

ز: عناصر العملية التدريبية :

يمكن تلخيص عناصر العملية التدريبية كالتالي :

- المتدرب: وهو الموظف المؤهل علمياً لدرجة تمكنه من أداء مهام عمله ويسعى لكسب مزيداً من الخبرة في مجال عمله.
 - المدرب : هو الذي يقوم بدور المرشد ، الموجه ، الناقد ، الملاحظ.
 - المادة العلمية: وتكون ضمن الحقيبة التدريبية للبرنامج يرجع إليها المتدرب في الوقت المناسب بحيث تحتوي هذه الحقيبة على تمارين وتطبيقات.
 - بيئة المتدرب : والمقصود بها ملئان التدريب بجميع مكوناته .
 - أساليب التدريب: والمقصود بها الطرق التي يتبعها المدرب في تنفيذ البرنامج التدريبي .
- (الصائع، 1421هـ، ص 29).

ي: عوامل نجاح التدريب :

أن من بين العوامل والعناصر المساعدة الواجب مراعاتها لنجاح تدريب العاملين المطلوب تدريبهم (عددهم ، مستوياتهم ، تخصصاتهم ، مؤهلاتهم ، خبراتهم ، حاجاتهم التدريبية) ، الوقت ومدى مناسبة لبرامج التدريب والمتدربين ، التنوع في البرامج التدريبية والمادة العلمية والتطبيقية التي تلزم كل برنامج وفقاً للحاجات التدريبية وحدث التقنيات ،

بالإضافة إلى المساعدات المقدمة للتدريب والميزانية المخصصة له ، ومقر التدريب وتجهيزاته وسهولة الوصول إليه .(قطب 1975م، ص 95-96).

وتضيف رواس (1421هـ، ص41-42) إشارة إلى ما توصل إليه بعض الباحثين والباحثات حول عوامل نجاح التدريب فذكرت منها:

- تخطيط البرامج التدريبية بمشاركة الفئة المراد تدريبها وبناءاً على الإحتياجات الفعلية لها .
- الاستفادة من أساليب التعلم الذاتي والمستحدثات التربوية والشمولية في عملية التقويم ومتابعة الأثر الفعلي الذي يتركه البرنامج في الفئة المستفيدة منه.
- تدعيم أجهزة التدريب وتزويدها بالكوادر البشرية والتسهيلات المادية .
- ألا يقتصر ترشيح المتدربين على فئة معينة فقط بل يتوجب إتاحة الفرصة لكافة الأفراد المتميزين وغير المتميزين الذين هم بحاجة لاكتساب المهارات والخبرات.
- ترشيح الكوادر التدريبية وفق معايير وضوابط معينة ترتبط بمدى الكفاءة والأداء .
- توفير مباني مهياة ومخصصة للتدريب.
- اطلاع المتدربون على خطط البرنامج التدريبي قبل انعقاده ومحاولة إشراكهم في إعداد المادة العلمية للبرنامج وفق احتياجتهم التدريبية .
- اختيار التقنيات التدريبية المناسبة مع تصميم بيئة تدريبية تتناسب معها .
- استخدام برامج الحاسب الآلي في مجال التدريب .
- اعتبار حضور برنامج أو دورة تدريبية بعد كل 3 سنوات من الضروريات.

المبحث الثاني : التدريب أثناء الخدمة

أ : مفهوم التدريب أثناء الخدمة:

يعد التدريب أثناء الخدمة من أبرز سمات هذا العصر الذي يتميز بالسرعة والتطور ، والتدريب على كل ما هو جديد أو التأكيد على ما هو موجود مسبقاً وإعادته ومن ثم التدريب عليه بطرق أفضل سواء تدريباً نظرياً أو عملياً.

ويعتبر التدريب أثناء الخدمة من أولويات مهام مراكز التطوير والتدريب والجهات ذات العلاقة إذا أرادت لمسئوبيها من المعلمين إن يلحقوا بلجديد في العلوم التربوية أو المهارات التدريسية المختلفة .

فالعصر الحاضر يتسم بالسرعة كما ذكرنا والمعلمون يحتاجون إلى الكثير من المهارات اللازمة للتدريب عليها أو للتأكيد عليها اذا كانت معروفة لديهم ومحاولة إدخال كل ما هو جديد عليها .

ومن المؤكد أن التدريب أثناء الخدمة من الأمور المهمة والضرورية لجميع المهن والوظائف لما له دور فاعل في رفع الكفاءة والإنتاج ، وتعد مهنة التدريس من المهن الهامة في جميع المجتمعات ، لذا فإنه ينبغي على المسؤولين والقائمين على برامج التخطيط والتدريب أن يبذلوا قصارى جهدهم لتعريف المعلمين بأحدث الطرق العلمية والمهارات اللازمة كي يتمكنوا من الإستخدام الأمثل لها في مستقبل حياتهم المهنية .

وهذا ما أكدته عبد الموجود (1975م) حيث أشار إلى " أن التدريب أثناء الخدمة أحد مناحي تربية المعلم أو بعبارة أخرى يجب النظر إلى تربية المعلم على أنها عملية ذات وجهين ، وجه يتعلق بالإعداد قبل الخدمة ، ووجه يتعلق بالتدريب أثناء الخدمة ، ومعنى ذلك أن الإعداد هو مجرد بدء طريق النمو المهني ، وعلى ذلك فإن التدريب ضروري لكل من المعلم والمنظمة التعليمية معاً، لرفع كفاءة المعلم، وزيادة كفاءة المنظمة " ص15.

ويعرف تدريب المعلمين أثناء الخدمة كذلك بأنه " العملية التي تهيئ وسائل التعليم وتعاون المعلمين على اكتساب الفعالية في أعمالهم الحاضرة والمستقبلية ، وهي بمثابة نشاط مستمر لتزويد المعلم بخبرات ومهارات واتجاهات تزيد من مستوى أدائه لمهنته (يوسف 1985م، ص21).

ويعرف الجريوي (1416هـ) التدريب أثناء الخدمة بأنه " مجموعة من المواقف التي يمكن من اكتساب الأفراد لمجموعة من المهارات التي تساعد في أداء عمل وظيفي معين ، وعادة ما يكون هذا العمل الوظيفي مهنة أو تخصصاً في مهنة معينة " ص25.

ويقول موسى (1418هـ) عن التدريب أثناء الخدمة بأنه " نشاط هادف ومخطط تبلورت أهدافه بصورة دقيقة وواضحة من حاجات المتدربين الفعلية (الواقعية) والتي تحدت في ضوء متطلبات الأداء الفعال لأعمالهم وإمكاناتهم الفعلية في الواقع الممارس ، ويسعى هذا النشاط إلى تنمية المتدربين معرفياً ومهارياً على النحو المهني والذاتي باستخدام أساليب التعليم الج ماعي والفردى لإشباع الحاجات التدريبية المشتركة والفردية للمتدربين بشكل أو بآخر " ص8.

وعلى ضوء ما سبق يمكن تعريف التدريب أثناء الخدمة بأنه مجموعة من المواقف والأنشطة والعمليات التي تسعى إلى إكساب المعلمين المهارات والكفايات المهنية التدريسية المختلفة .

ب: أهمية التدريب أثناء الخدمة:

أورد صبيح (1981م، ص40) عدة أسباب يعزى إليها أهمية التدريب أثناء الخدمة كالتالي :

- التحاق أفراد بالعمل لأول مرة ويحتاجون إلى تدريب يمكنهم من القيام بأعباء الوظيفة.
- تطور العلوم والذي يتطلب استخدام أساليب وتطبيقات تكنولوجية ومن المهم التدريب عليها.
- تغير الوظائف ذاتها وتنقل الفرد بين عدة وظائف خلال فترة عمله بالمؤسسة .
- استخدام أجهزة وأقسام إدارية داخل المؤسسة يتطلب توفر مهارات معينة لا يمكن الحصول عليها إلا عن طريق التدريب.

ومن المؤكد أن للتدريب أهمية قصوى في تنمية الأفراد العاملين أكاديمياً أو مهنيّاً وشخصياً لمواجهة المتغيرات والظروف الحياتية المحيطة بهم. (موسى، 1404هـ، ص52).

وذكر المنيف (1409هـ) " أن التدريب أثناء الخدمة للتربويين هو لتحسين أدائهم ورفع مستواهم، بما يتفق وما يدور حولهم من تطور في ميدان التربية والتعليم، وإلمامهم بما يستجد من أمور تربوية حديثة، يكون لها أثر كبير على دفع العملية التعليمية نحو الأفضل " ص177.

وأشار موسى (1418هـ، ص11-13) إلى أهمية التدريب أثناء الخدمة حيث ذكر أنه يحافظ على توفر معايير الأداء المنتج الفعال من خلال إكساب معارف ومهارات جديدة ، بالإضافة إلى اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة ، واكتساب آفاق جديدة من خلال تبصيره بمشكلات مهنته وتحدياتها وأسبابها وكيفية التخلص منها أو التقليل والتخفيف من آثارها ، كما أن التدريب يكسب الفرد أساليب التعلم المستمر والذاتي وكذلك انفتاحه على الآخرين وإطلاعه على كل جديد في مجال عمله وزيادة انتمائه إلى مؤسسته التي يعمل بها من خلال الحوار الهادف البناء .

ويرى عثمان (1422هـ، ص11-15) أن أهمية التدريب التربوي أثناء الخدمة تتضح في: ملاحظته للتغيرات في المجتمع أو أنظمة التعليم والتعلم ، وتغير حاجات ومتطلبات المجتمع نتيجة للتغير السريع في عالم اليوم ، وكثرة التطورات والاكتشافات في المفاهيم ، وتطور العلوم التربوية ، وزيادة ادوار المعلم ، وزيادة المهارات التدريسية المطلوبة من المعلم ، وكثرة تغيير المقررات .

كذلك فإن الأحدي (1428هـ، ص25-26) يضيف الأسباب التالية وراء أهمية التدريب أثناء الخدمة كما يلي :

- اختلاف الإعداد المهني بين مؤسسة وأخرى .
- تكليف المعلم بتدريس مرحلة غير المرحلة التي كان يدرسها ، كأن يكلف المعلم بالتدريس في المرحلة المتوسطة وكان في السابق يدرس في المرحلة الابتدائية.
- استخدام مشاريع تربوية جديدة.

ومن خلال ما سبق يمكن تلخيص تلك الأهمية للتدريب أثناء الخدمة كالتالي:

- زيادة كفاءة المتدربين وتنمية قدراتهم .
- تلافي أوجه النقص في الأعداد قبل الخدمة .
- اطلاع المتدربين على كل جديد في مجال المهنة.

ج: أهداف التدريب أثناء الخدمة:

إن التدريب أثناء الخدمة لكي يكون مثمراً وناجحاً لابد أن يكون هناك أهداف محددة وواضحة وتقوم على أسس علمية بناءً على احتياجات المتدرب الفعلية.

وهناك الكثير من أهداف التدريب التربوي أثناء الخدمة ومنها : زيادة كفاءة المعلم وتحسين أدائه ، الأمر الذي يحقق له الرضا العملي ، ويرفع من روحه المعنوي ، ويزيد اهتمامه بالعمل التربوي ، كذلك تزويده بالمستحدثات العلمية والتقنية والنظريات الإدارية لمواجهة تحديات العصر ، ورفع مستوى المعلمين في المادة والطرق التي يستخدمونها ، بالإضافة إلى تحسين مهاراتهم التعليمية وزيادة مقدرتهم على الإبداع والتجديد ، وتأهيل المعلمين أثناء الخدمة بموجب معايير وقواعد مخطط لها . كذلك تنمية الاتجاهات السليمة للفرد نحو تقديره لقيمة عمله التربوي والإداري وتدريبه بشكل مستمر توافقا مع مفهوم التربية المستمرة وإطلاع المعلمين على مشكلات النظام التعليمي ووسائل حلها ودورهم في ذلك . (شريف وآخر 1403هـ، ص18-21).

ويؤكد موسى (1418هـ، ص31) أن التدريب أثناء الخدمة يهدف إلى:

- تهيئة الفرص أمام المتدرب لاكتساب معارف جديدة في مجال عمله .
- اكتساب الاتجاهات الايجابية تجاه المهنة مما يؤدي إلى زيادة إنتاجية المتدرب .
- غرس أساليب التعليم المستمر في المتدرب وتنمية مهاراته الذاتية .
- إيجاد فرصاً للانفتاح على الآخرين من خلال زملاء المهنة .

- تطبيق الأفكار والآراء النظرية وموائمتها للتطبيق .

ويضيف عبد الهادي (2002م، ص24) أن للتدريب أثناء الخدمة أهداف منها:

- يزيد من قدرة الفرد على التفكير المبدع بما يمكنه من التكيف مع عمله من ناحية
ومواجهة مشكلاته والتغلب عليها من ناحية أخرى.

- تحقيق التكامل بين ادوار العاملين في المدرسة لتحسين نوعية التعليم ضمن بيئة تربوية تشاركية .

- فهم وإستيعاب فلسفة التطوير التربوي وتعميق الاتجاهات الايجابية نحو مهنة التعليم .

- تعميق فهم المعلمين المتدربين لطبيعة المباحث التي يدرسونها ومحتواها وأهدافها وطرق
تدريسها وتوجيهها.

- فتح قنوات الإتصال مع المؤسسات التربوية التي تعنى بالتدريب واستثمار خبراتها في رفع
مستوى أداء العاملين.

- مساعدة الأفراد على تقبل وسائل العمل وطرقه الجديدة التي تستحدث من وقت لآخر.

وقد أثبتت التجارب أن الهدف من التدريب لا يتوقف عند توفير الخبرات والمهارات للأفراد
فحسب، بل يتعدى إلى غرس الشعور في نفوسهم بالرغبة بتحسين استخدامهم لقدراتهم.

د: معوقات التدريب أثناء الخدمة:

يقصد بالمعوقات التدريبية: جميع ما يعترض البرنامج التدريبي من صعوبات وعوائق

إدارية وفنية واجتماعية تحول دون تنفيذ هذا البرنامج على الوجه الأكمل.

وبالإمكان تصنيف المعوقات التي تعترض التدريب أثناء الخدمة إلى ثلاث مراحل هي

المعوقات المتعلقة بمرحلة التخطيط ، ومعوقات متعلقة بمرحلة التنفيذ ، ومعوقات متعلقة بمرحلة
المتابعة والتقييم .

ونستعرض فيما يلي آراء بعض الباحثين حول تلك المعوقات التي تواجه التدريب أثناء الخدمة.

• المعوقات المتعلقة بتخطيط برامج التدريب أثناء الخدمة :

يذكر المنيع (1416هـ-264) أهم المعوقات المتعلقة بتخطيط برامج التدريب كالتالي:

- عدم وجود خطة طويلة المدى للتدريب في كثير من المؤسسات .
- عدم توافر العدد الكافي من الموظفين في إدارة التدريب لكي تقوم بدورها على الوجه المطلوب.
- عدم وضوح أهداف برامج التدريب .
- ويضيف موسى (1418هـ-125) عدداً من المعوقات التي تعترض التدريب في مرحلة التخطيط ومنها :

- عدم انعكاس واقع العمل المدرسي في البرامج التدريبية المخططة وعدم استجابتها لمتطلبات العمل التربوي بشكل فعال .
- ربط النمو المهني للعاملين بصفة دائمة بحوافز مالية ، مما يجعل برامج التدريب ذات تكلفة عالية .
- مركزية إدارات التدريب .
- وجود نقص في ميزانيات التدريب وعدم كفايتها .

• معوقات متعلقة بتنفيذ برامج التدريب أثناء الخدمة:

ذكر بعض الباحثين أن أكثر المعوقات التي تعترض مسيرة التدريب أثناء الخدمة والمتعلقة بمراحل التنفيذ كالتالي:

- عدم كفاية الكوادر الفنية الخاصة بالإشراف على تنفيذ البرامج التدريبية .
- عدم توافر الجدية من قبل بعض المعلمين للاستفادة من التدريب لأن التحاقه بالدورة كان من أجل الهروب من العمل .
- إعتقاد المدربين في بعض برامج التدريب على أسلوب المحاضرة وضعف استخدام الأساليب العملية في التدريب ، وهذا ما اتفق مع نتائج دراسة ك ل من حريري (1403هـ) والخزاعي (1405هـ) والجريوي (1416هـ).

- تغليب الجانب المعرفي على الجانب التطبيقي أو العملي في معظم البرامج التدريبية .
- عدم وجود القاعات التدريبية المجهزة وندرة وجود الخدمات المساندة مثل مراكز الوسائل التعليمية المتطورة .

- عدم إمكانية استيعاب كافة المحتاجين من المدربين في البرامج التدريبية المتاحة
- سوء معاملة بعض المدربين للمتدربين ، وضعف علاقتهم بهم .
- بعد مكان التدريب عن مقر العمل .

ويضيف موسى (1418هـ-126) الى المعوقات المتعلقة بمراحل التنفيذ ما يلي :

- وجود الفرص التدريبية المتاحة في مراكز المدن وبعدها عن المراكز النائية.
- اختيار المدربين من المميزين في الأداء أثناء العمل وجعله كمكافأة لهم بالرغم من وجود من هم أكثر حاجة إلى هذا التدريب منهم .
- طول مدة البرامج التدريبية في بعض الأحيان .

• **معوقات متعلقة بمتابعة وتقويم برامج التدريب أثناء الخدمة:**

يواجه التدريب في مرحلة المتابعة والتقويم بعض المعوقات التي تقف في طريق تحقيق أهداف التدريب.

وقد ذكر موسى (1418هـ-127) أن من مشكلات التقويم :

- عدم وجود أساليب أو أدوات تقويم مقننة وسهلة التطبيق.
 - انحسار التقويم في معظم الأوقات على الاختبارات التي تقيس الجوانب المعرفية.
 - عدم استخدام نتائج التقويم في تطوير البرامج التدريبية .
 - عدم استخدام أسلوب تحليل المحتوى في تقويم محتويات البرامج التدريبية .
 - عدم استخدام التقويم التبعي في تحديد آثار التدريب الطويلة في مواقع العمل بعد التدريب.
- ويمكن التلخيص مما سبق أبرز المعوقات التي تقلل من إستفادة المدربين من الدورات التدريبية أثناء الخدمة كما يلي :

- محتوى البرامج التدريبية لا يحقق أهدافها .
- أساليب تقويم التعليم في هذه الدورات غير دقيق.
- الموضوعات المقدمة في الدورة غير كافية.
- غلبة الجانب النظري على الجانب العملي .
- قلة التفاعل بين المتحقيين بالدورة وأعضاء هيئة التدريس .
- عدد المتدربين في الدورة الواحدة لا يتناسب مع مساحة المكان .
- اعتماد أغلب المحاضرين والمدربين على طريقة الإلقاء فقط.
- ضعف الإشراف على البرامج التدريبية .
- قصر المدة الزمنية في بعض الأحيان .
- كثرة الواجبات التي يكلف بها المتدرب.
- حضور المتدربين من مناطق بعيدة يعيق الانتظام فيها.
- قلة استخدام الوسائل التعليمية في الدورة .

ويمكن الإضافة إلى تلك المعوقات التي تواجه التدريب أثناء الخدمة معوقات متعلقة بنقص الكوادر البشرية: مثل عدم كفاية الكادر الفني، والنقص في خبرات المتوفر منهم وندرة الكفاءات الوطنية المتخصصة في مجال تدريب المعلمين.

ومعوقات متعلقة بالإمكانات المادية والفنية : مثل مراكز تدريبية خاصة بالتدريب في بعض المناطق التعليمية ، عدم توفر الوسائل التعليمية والتقنيات الحديثة التي تحتاجها البرامج التدريبية وقلة الإمكانيات المالية المرصودة للتدريب ، بالإضافة إلى صعوبة الحصول على المعلومات الإحصائية التي تعين على وضع خطط تدريب المعلمين أثناء الخدمة . (رواس، 1421هـ، ص37-38).

المبحث الثالث : المهارات التدريسية

أ : مفهوم المهارة :

تعرف المهارة بأنها القدرة على الأداء بدرجة كبيرة من الكفاءة والدقة والسرعة (ريان، 1971م، ص45).

وعرف عبد الموجود (1981م) المهارة بأنها " القدرة على أداء عمل معين ياتقان مع الاقتصاد في الوقت والجهد وتحقيق الأمان " ص280.

كذلك يرى القوزي (1992م) بأن المهارة تعرف على أنها " أداء العمل في وقت قصير ، وبدقة متناهية ، فهي قدرة فائقة يكتسبها الفرد من خلال تجاربه ودراساته وممارساته " ص34.

وأضاف اللقاني وآخر (1999م) بأن المهارة هي " الأداء السهل الدقيق القائم على الفهم لما يتعلمه الإنسان حركيا وعقليا مع توفير الوقت والجهد والتكاليف " ص38.

وتعرف المهارة بأنها القدرة العالية التي اكتسبها الفرد من خلال تجاربه ودراساته وممارسته على أداء العمل في سهولة ودقة متناهية مع الاقتصاد في الوقت والجهد والتكاليف .(الزهراني، 1422هـ، ص38).

ب: مفهوم مهارات التدريس :

أن من الأهمية لكل معلم يقوم بعملية التدريس أن يكتسب الخبرات ويلم بالمهارات التي تفيده أثناء قيامه بعمله وذلك في فترة إعداده في المؤسسات التعليمية أو من خلال ممارسته لمهنة التدريس .

وتجدر الإشارة إلى أن العديد من الدراسات تناولت موضوع المهارات التدريسية أو ما يسمى (بالكفايات التدريسية) وتبعاً لذلك فقد تعددت التعريفات التربوية لها ، فقد عرفت على أنها المهام التعليمية المطلوبة من المعلم وعرفها البعض الآخر على أنها الكفاءة وهي تعني عمل الأشياء المطلوبة بطريقة صحيحة وبفاعلية .

فقد عرف اللقاني وآخر (1999م) المهارات التدريسية بأنها " مجموعة المهارات التي يجب أن يمتلكها المعلم نتيجة مروره ببرنامج دراسي معين قبل قيامه بممارسة مهنة التدريس وهي مهارات التخطيط والتنفيذ والتقييم ، لتساهم في الارتقاء بأدائه أثناء ممارسته لمهنة التدريس " ص 249.

وتعرف المهارات التدريسية على أنها المهارات التي يتم التدريب عليها وينبغي أن تكون محددة تحديداً دقيقاً ومصاغة صياغة سلوكية في شكل ادعاءات مثل مهارات الأسئلة ومهارات التمهيد ومهارة استخدام السبورة وغيرها (يحي وآخر 1999م، ص 133).

ج: أنواع المهارات التدريسية :

أشارت كوثر كوجك (1997م، ص 40) إلى أن المهارات التدريسية يمكن تقسيمها إلى :

- مهارات متعلقة بالعلاقات الشخصية بين المعلم وتلاميذه ومع زملائه وإدارة المدرسة والمشرفين التربويين.
- مهارات لازمة للمعلم لتعزيز ويشجع التفاهم بين التلاميذ.

وقد صنف هذين النوعين من المهارات ضمن مهارات التفاعل الاجتماعي، بالإضافة إلى القدرة على إتباع التعليمات والتوجيهات وإعطائها للغير ، ومهارة تقييم المادة الدراسية ، ومهارة التقييم للتدريس بصورة متكاملة مع الإدارة العلمية لتحقيق أهداف التدريس . وقد صنف هذا النوع من المهارات ضمن مهارات التفاعل المدرسي .

ومن المؤكد أن البحوث والدراسات التربوية قد أبرزت في السنوات الأخيرة أبعاداً جديدة فيما يتعلق بالسلوك الإنساني وبالعملية التعليمية ، ومن ثم فالمدرس اليوم في حاجة إلى دراسة وفهم مكثف وعميق لطبيعة النمو البشري ، وزواياه المختلفة لكي يتعرف على الحاجات الملحة للتلاميذ ، وأن يوفر المناخ المناسب لهم ليتم النمو على نحو أفضل ، هذا بالإضافة إلى انه ينبغي على المدرس أن يكون لديه الوعي بفهم طبيعة عملية التعليم والتعلم ،

ودراسة خصائص المتعلم واتجاهاته ومهاراته وإمكاناته ، وان يكون لديه الوعي أيضا بدوره كمرشد وموجه لما له من دور مؤثر في العملية التعليمية من خلال المهارات الكافية التي تمكنه من توجيه وتربية الآخرين نحو الأهداف المنشودة (إبراهيم وآخر 2004م، ص128).

د: المهارات التدريسية اللازمة لمعلم التربية الفنية :

ينبغي أن يكون لكل معلم يمارس عملية التدريس أن يكون لديه من الخبرات والمهارات بالقدر الذي يجعله قادراً على العطاء والتجديد أثناء قيامه بعمله من خلال ممارسته لمهنة التدريس.

وهذا ما أكدته المنتشري (1419هـ) حيث أشار إلى أن " مهنة التدريس من أكثر المهن احتياجاً لتنوع الخبرات والمهارات التربوية والنفسية وتتطلب هذه المهنة القدرة والكفاءة فيمن يقوم بممارستها على التعامل مع الطاقات الشابة والكفاءة في استثمار هذه الطاقات وتوجيهها نحو الهدف الإبداعي " ص44.

ومن خلال اتصال الباحث بزملائه المعلمين في نفس التخصص ممن لهم خبرة سابقة أو في مستوى خبرته ، أو من خلال زيارة الكثير منهم في مدارسهم ، وجد أن الكثير من هؤلاء المعلمين يفتقدون إلى الكثير من المهارات التدريسية في مجال تخصصهم ، بل وجد أن الكثير منهم يتشابهون في الأداء والموضوعات المطروحة لتلاميذهم .

وقد يرجع الباحث ذلك إلى عدم وجود ما يساعدهم على تطوير أدائهم ومهاراتهم التدريسية التي يمتلكونها أو التي يفتقدونها ، فالكثير من هؤلاء المعلمين لا يجيدون استخدام الكثير من المهارات التدريسية بالشكل المطلوب كمهارة تقديم الدروس وتهيئة الطلاب ، ومهارة شرح الدروس ، وكذلك مهارة التفاعل بين المعلم وطلابه ، ومهارة صياغة وتوجيه الأسئلة ، ومهارة استخدام الوسيلة التعليمية ، ومهارة إدارة دروس المعلم ، ومهارة تقديم البيان العملي، ومهارة إعطاء التعليمات ، بالإضافة إلى مهارة إنهاء الدروس .

وسيتناول الباحث تلك المهارات بشيء من التفصيل .

1 - مهارة تقديم الدرس وتهيئة الطلاب :

تعد مهارة التقديم للدرس من المهارات التدريسية الرئيسية التي ينبغي لمعلم التربية الفنية أن يتقنها ، فهي تتيح الفرص للمعلم لتهيئة طلابه للدرس الجيد بحيث تشمل تلك التهيئة نواحي عديدة منها الناحية الذهنية والانفعالية ، مما يكون الدافعية والرغبة في التعليم لدى الطلاب ، وهذا يسهل على المعلم مهامه وأدواره أثناء تقديم الدرس وخاصة مشاركة الطلاب وتجاوبهم معه ، وإتقان تلك المهارة يقلل من فرص انصراف الطلاب أثناء الشرح .

وعلى الرغم من أن الاتجاهات التربوية الحديثة تؤكد على أهمية مشاركة التلاميذ في النشاط الصفّي ، وعلى أنه ينبغي على المعلم أن يقلل من مقدار حديثه أثناء الدرس ، إلا أن هناك مواقف كثيرة تتطلب من المعلم أن يضطلع بالدور الرئيسي فيها ، فينبغي النظر عن المستوى التعليمي الذي يدرس فيه المعلم ، فهناك حاجة دائماً لعرض حقائق ومفاهيم ومبادئ جديدة على التلاميذ ، وهناك الحاجة إلى شرح الإجراءات والأنشطة الصفية وتوضيح المسائل المتضاربة واستكشاف العلاقات المعقدة ، كل ذلك وغيره يتطلب من المعلم أن يقوم بدور كبير داخل الفصل .

وقد بينت بحوث فلاندرز أن 70% مما يجري داخل الفصل يقوم به المعلم ، ونتيجة لهذا فإن المعلم في حاجة إلى اكتساب مهارات تقديم الدرس وإتقانها .

وقد أشار جابر وآخرون (1405هـ) إلى " أن هناك العديد من المهارات التي تعتبر مكونات للنشاط التعليمي داخل حجرة الدراسة ، إلا أن هناك ثلاث مهارات رئيسية مهمة لكل معلم داخل الصف :

- تقديم الدرس أو ما قد نسميه التهيئة .
- الاستحواذ على انتباه التلاميذ خلال الدرس أو الحصة ، أو ما يطلق عليه تنويع المثيرات .

• توفير التعزيز عن طريق عمليات التلخيص أو ما يسمى بعملية الغلق " ص126.

ولا بد أن نبين أن مهارة تقديم الدرس تكون من مهارتين هامتين هما :

أ- مهارة التهيئة للدرس ب- مهارة تنويع المثيرات

أ - مهارة التهيئة للدرس :

التهيئة للدرس هي كل ما يقوله المعلم أو يفعله ، بقصد إعداد التلاميذ للدرس

الجديد، بحيث يكونون في حالة ذهنية وانفعالية قوامها التلقي والقبول " (جابر

وآخرون، 1405هـ ، ص128).

وأضاف حميدة وآخرون (2003م) إلى أن المقصود بالتهيئة للدرس " هي

مجموعة الأداءات التي يقوم بها المعلم بقصد إعداد التلاميذ للدرس الجديد بحيث

يكونوا في حالة ذهنية وإنفعالية وجسمية قوامها التلقي والقبول " ص121.

أهمية مهارة التهيئة :

تعد مهارة التهيئة مطلب كل معلم مع تلاميذه ، وقد تتخذ عملية التهيئة

أشكالاً وطرقاً عديدة ، منها السؤال الذي يوجهه المعلم إلى تلاميذه أو من خلال خبر

يقرؤه عليهم ، أو العرض العملي الذي يقوم به ، أو من خلال عرض مجموعة من

الشرائح الشفافة .

واستخدام المعلم لواحدة من هذه الطرق يساعد على إثارة اهتمام التلاميذ

وحبهم للاستطلاع وتعددهم للدرس الجديد والربط بين ما تم دراسته وما سوف يدرس

ويكون الطلاب عندئذ: أكثر قدرة على توجيه تساؤلات كثيرة عن موضوع

الدرس. أكثر استعداداً للتركيز والاهتمام بالموضوع . أكثر قابلية للمشاركة في الموقف

وجعله أكثر حيوية وثراء. (حميد و آخرون ، 2003م).

أنواع التهيئة :

قد لا يوجد تصنيف واحد محدد لأنواع التهيئة يتفق عليه التربويين ومع ذلك فقد أشار جابر وآخرون (1405هـ) إلى أنه يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من التهيئة على النحو التالي :

- التهيئة التوجيهية: ويستخدمها المعلم بهدف توجيه انتباه التلاميذ وإثارة اهتمامهم نحو موضوع الدرس.

- التهيئة الانتقالية: لتسهيل الانتقال من نقطة لأخرى خلال الشرح.

- التهيئة التقويمية: وتستخدم لتقويم ما تم تعلمه قبل الانتقال إلى خبرات جديدة.

ب - مهارة تنويع المثيرات :

إن المقصود بالمثيرات هي كل ما يستخدمه المعلم في بيئة التعلم من إمكانيات تساعد التلميذ على التفاعل مع الأنشطة داخل بيئة التعلم وتجعله في حالة نشطة حاضر الذهن لتقبل المعلومات، بحيث تساعد المعلم على تحقيق أهدافه (موسى 1994هـ ، ص29).

أما الزهراني (1422هـ) فيرى " أن المعلم الكفاء هو ذلك المعلم الذي يتميز عن غيره باستخدام المثيرات لدعم درسه ، وهي تعني زيادة رغبة التلاميذ في تتبع الدرس والإلمام بجوانبه وجعله مركز الاهتمام ومحور النشاط "ص57.

● الأهمية في تنويع المثيرات :

يرى السيد (1996م) بأن أهمية تنويع المثيرات تكمن فيما يلي :

- التنويع في المثيرات يعتبر مهارة من مهارات التدريس التي تجعل عناصر الموقف التعليمي أكثر فعالية وتحقق لدى التلاميذ فهماً أعمق لمفاهيم الدرس .
- تجنب المعلم الملل والركود الذي ينتاب التلاميذ أثناء الدرس.
- الإثارة بمثابة المحرك الأول للإنفعالات التلاميذ نحو التعبير .

- تساعد على حفظ النظام في الفصل .
- تؤدي إلى إقبال التلاميذ على الدرس وترفع الروح المعنوية بينهم .
- الإثارة في الحقيقة عصب الدرس والعمود الفقري له فإذا نجح المعلم فيها كان الطريق أمامه ممهداً ، أما إذا فشل فيها كان نصيبه ضئيلاً . ص82.

2 - مهارة شرح الدروس وعرضها :

إن الشرح مهارة من المهارات التدريسية الضرورية لكل معلم ولكي يكون الشرح فعالاً ومؤدياً للغرض منه فلا بد أن يكون الشرح بسيطاً في تعبيراته ومفهوماً للتلاميذ ويركز على النقاط الأساسية في الدرس ، ومراعياً للتنظيم والتتابع المنطقي الدقيق والتوضيح المتسلسل المترابط للدرس وهذا يتطلب من المعلم بعض الأمور منها : هدف يقصد تحقيقه ، نقطة يبدأ منها ، وسيلة تصل به من نقطة البدء إلى الهدف المحدد . (حميدة وآخرون 2000م، ص141-149)

ويرى الزهراني (1422هـ) " أن مهارة الشرح من المهارات الرئيسية الأساسية للمعلم لما لها من أهمية في إيضاح وتفسير لمحتويات الدرس من معلومات ، ومفاهيم يصعب على التلاميذ فهمها ، وإتقان المعلم لهذه المهارة وتمكنه منها يساعده في تحقيق أهداف الدرس " ص 59.

ويضيف الزهراني (1422هـ، ص60) أن أساليب الشرح الجيد يمكن أن نفندھا كالتالي :

- أسلوب التفسير: ويتطلب هذا الأسلوب عملية التحليل لمكونات عبارة أو للفظ مركب، وشرح المكونات كل على حدة.
- أسلوب الوصف: ويكون من خلال التصوير باللفظ لشيء ما.
- أسلوب الاستدلال: وفي هذا الأسلوب يساعد المعلم تلاميذه على استنباط بعض النتائج، في ضوء مجموعة من الأعمال الفنية أو المعلومات أو الظواهر أو البيانات.

3 - مهارة التفاعل بين المعلم والطلاب :

إن المتأمل لعملية التدريس يجد أنها لا تخرج من كونها عملية تفاعل مباشر واتصال دائم بين المعلم والطالب، بل إن ثمة اتجاه تربوي ينظر إلى التدريس على أنه عملية اتصال إنساني. ويرى أنه إذا كانت عملية الاتصال الناجحة لا تتم إلا من خلال خمسة عناصر هي : المرسل ، والرسالة ، والوسيلة ، والمستقبل ، والتغذية الراجعة ، لذلك فإن أي موقف تدريس لا يتم إلا باستيفاء تلك العناصر . إذ يوجد مرسل وعادة ما يكون معلماً يشرح أو متعلماً يسأل - كما توجد رسالة: هي محتوى الدرس - ووسيلة: هي اللغة اللفظية وغير اللفظية التي تحمل محتوى هذا الدرس ، ثم يوجد - بطبيعة الحال - مستقبل أو مستقبلون هم المتعلمون الذين تصدر عنهم - بصورة أو بأخرى- تغذية راجعة تبين مدى فهمهم لمضمون تلك الرسالة .

وفي إطار هذه الوؤية الاتصالية التفاعلية للتدريس فقد أشار الخليفة (1428هـ) إلى أن مفهوم التفاعل هو " عملية اتصال أو تفاعل بين شخصين أو أكثر يؤثر كل منهم في الآخر من خلال الأفكار المتبادلة بينهم ، فيتم تعلم شيء ما بواسطة عملية التفاعل هذه " .

• أنماط التفاعل :

من المؤكد أن عملية التفاعل أو الاتصال تمثل عنصراً مهماً من عناصر التدريس ، ولذلك فقد أهتم التربويون بدراسة ما يحدث داخل الفصل الدراسي من تفاعل بين المعلم والطلاب، وتوصلوا إلى أن التفاعل الذي يتم بين هذين الطرفين يمكن تقسيمه إلى:

- تفاعل لفظي

- تفاعل غير لفظي

أ - التفاعل اللفظي : يمثل التفاعل اللفظي للمعلم مهارة من أهم مهارات تنفيذ التدريس إذ يتوقف عليها نجاح عملية الاتصال في الموقف التعليمي ، وهي مهارة تعتمد على اللغة المنطوقة بما تشمل عليه من مهارات فرعية كإخراج الحروف من مخارجها الصحيحة ،

وسلامة النطق ، وغنى المفردات ، وطلاقة الحديث ، وحسن تنظيم الكلام وتسلسله ، وتنويع طبقات الصوت بما يخدم الموقف التعليمي .

ب - التفاعل غير اللفظي : يعتبر التفاعل الغير اللفظي النوع الآخر من الاتصال الذي يرسل فيه المرسل رسالته وذلك باعتماده على رموز وحركات غير لفظية ، والمعلم الذي يمتلك مهارة التفاعل الغير اللفظي يستطيع أن يوظف كثيراً من الرموز والحركات في أثناء التدريس ، كأن يستخدم الكلمات والجمل المكتوبة ، أو الرسوم والبيانات أو الصور واللوحات ، أو يلجأ إلى الرموز البصرية والإشارات الحركية ، أو يستعين بتعبيرات الوجه ونظرات العينين وتقطيب الجبين ، والإيماءات وحركات الجسم ، وكذلك لحظات الصمت التي تتخلل مواقف معينه لإرسال رسالة معينه ، وهكذا يمكن للمعلم أن ينوع في تفاعله الغير اللفظي مع طلابه وفقاً لمقتضيات الموقف التعليمي بما يزيده فاعلية وتأثيراً .

● أهم المهارات المكونة لمهارة التفاعل اللفظي وغير اللفظي :

- تمتع المعلم بطلاقة لغوية تعين على التواصل الفاعل مع الطلاب .
- تنويع المعلم لصوته بما يخدم الموقف التعليمي .
- سماع أفكار الطلاب وقبولها وتطويرها بأفكار من عنده .
- قبول مشاعر الطلاب والتعامل معها بلطف .
- تشجيع الطلاب والثناء عليهم باستمرار .
- توجيه أسئلة للطلاب حول المادة والإصغاء لإجاباتهم .
- إعطاء الأوامر والتوجيهات للطلاب في سياق الدرس .
- نقد المعلم للطلاب بهدف تعديل سلوكهم إلى الأفضل .
- حث الطلاب على التفاعل والمشاركة في أحداث الدرس .
- توظيف الحركة والرموز غير اللفظية في توصيل المطلوب .

4 - مهارة صياغة وتوجيه الأسئلة :

تعتبر صياغة الأسئلة من أهم الأمور التي يجب أن يضعها المعلم نصب عينيه، فالسؤال الجيد في أي مستوى من مستويات التفكير يمكن أن تفسده الصياغة غير المناسبة ، وتشير صياغة السؤال إلى الطريقة التي يعبر فيها عن مضمونه باستخدام الكلمات. فالصياغة ترتبط بالمصطلحات المستخدمة في السؤال ، وبعض الكلمات المستخدمة فيه غالباً . (جابر وآخرون 1405هـ ، ص 199) .

ويضيف جابر وآخرون (1405هـ) "إلى أن هناك أساليب وطرق مختلفة لتعليم الدرس الواحد وعلى المعلم أن يختار الطريقة التي يشعر بأنها أكثر الطرق ملائمة للموقف ، آخذاً في الاعتبار عدداً من العوامل مثل قدرات التلاميذ وأهداف المقرر والوقت المتاح له . وغيرها ... " ص 200 .

أن من الأمور المهمة التي يجب على المعلم أن يضعها كذلك في اعتباره عن د وضعه للأسئلة التخطيط لها ومن ثم صياغتها، وأن يميز بين الأسئلة التي تستخدم في تعليم التلاميذ وتلك التي تستخدم في تقويم تعلمهم.

ويشير حميدة وآخرون (2003م، ص 207) إلى أن الكثير من الأبحاث أكدت أن التدريس التقليدي يعتمد على معلم يقوم بالتحدث المستمر ولا يسمح للتلاميذ إلا بقدر ضئيل من المشاركة . ولكي يتحول هذا التدريس إلى فعال ويزداد التحسن في نوعية العلاقات اللفظية فينبغي أن يتم التركيز في التفاعل اللفظي من جانب المعلم إلى جانب التلاميذ ، وهذا ما يمكن أن تقوم به الأسئلة ، ومهارة استخدام الأسئلة يمكن أن تكتسب وتنمي بالممارسة ، والمعلم الذي لا يجيد توجيه الأسئلة ولا يخطط لها يجد صعوبة كبيرة في تعلم التلاميذ .

وهكذا وفي المقابل يفضل بعض المعلمين أن يخططوا لأسئلتهم تخطيطاً مقصوداً ، وفي هذه الحالة فإنهم يبدأون بلتخاذ قرار حول أشكال التفكير التي تلائم مقررهم الدراسي ، ومن ثم إعطاء أهمية أكبر لأنواع معينة من الأسئلة ، فعلى سبيل المثال المعلم الذي يهتم بانتقال أثر التعليم سوف يزيد من استخدام أسئلة التطبيق وهكذا .

ومن الأمور المهمة التي ينبغي على المعلم مراعاتها أثناء وضعه للأسئلة أو التخطيط للأسئلة أن يكون على علم بأن أي مفهوم هام يمكن تدريسه بعدة طرق تؤدي بالتلاميذ إلى أن يفكروا على مستويات مختلفة من التفكير ، ومشكلة المعلم أن ينتقي أكثر الطرق ملائمة لطلابه.

إن توجيه الأسئلة له أهمية كبيرة وحيوية في العملية التعليمية، ذلك لأنه وجه من أوجه التفاعل اللفظي بين المعلم وتلامذته، والذي يعتبر من أكثر أنواع التفاعل شيوعاً وحساسية.

وهذا ما أكد حميدة وآخرون (2003م) بقولهم " أن توجيه الأسئلة يعد من النشاطات الصفية المهمة التي تسهم إلى حد كبير في تحقيق أهداف التدريس ، وكذلك مهارة صياغة الأسئلة تعد من أهم النشاطات الصفية التي يستخدمها المعلم في تحقيق أهدافه " ص207.

• خصائص الصياغة الجيدة للأسئلة :

تتضمن الصياغة الجيدة للأسئلة عدة خصائص ، وهذا ما أشار إليه حميدة وآخرون

(2003م، ص208) ومن هذه الخصائص :

- أن تكون ألفاظ الأسئلة واضحة .
- الابتعاد عن التساؤلات الغامضة .
- صياغة الأسئلة بحيث تتطلب إجابات كاملة .
- الابتعاد عن التساؤلات المزدوجة .
- الابتعاد عن التساؤلات التي تعتمد على التخمين .
- أن تكون الأسئلة متنوعة .

• أنواع الأسئلة :

هناك عدة أنواع من الأسئلة حيث أشار جابر وآخرون (1405هـ - ، ص205) إلى أن

هناك أنواع من الأسئلة عند صياغتها ومنها :

- أسئلة نعم ولا .
- الأسئلة الغامضة.

- الأسئلة الموجه بالإجابة.

- الأسئلة المربكة.

5 - مهارة استخدام الوسيلة التعليمية:

يعد استخدام الوسيلة التعليمية من المهارات التي ينبغي على معلمي التربية الفنية

التمكّن منها حتى يسهل عليه إيصال فكرته بكل سهولة وأقل جهد ووقت .

وقد بين الزهراني (1422هـ) أن الوسيلة التعليمية " يقصد بها المواد والأدوات

والأجهزة التعليمية التي يستخدمها المعلم داخل الصف وخارجه بهدف نقل خبرة المعلم إلى

تلاميذه بأقصى سرعة وأقل تكلفة والاتجاه نحو التدريس الفعال والذي لا يعتمد أساسا على

مجرد اللفظ " ص67.

ويؤكد المنتشري (1419هـ، ص60) انه وعلى الرغم من قدرة المعلم على الإيضاح

اللفظي للموضوع المراد تدريسه إلا انه لن يكون مؤثرا ومحققا للأهداف ما لم يستخدم وسائل

إيضاح تكمل دوره في عملية التعليم .

فعلى المعلم أن يكون على علم باستخدام الوسيلة التعليمية لكي لا يقع في موقف

مخرج بين تلاميذه أثناء استخدامه للوسيلة التعليمية. كما أن على المعلم أيضا أن يكون على

علم تام بالوقت المناسب لعرض الوسيلة التعليمية وحسب الخطة الموضوع لا استخدامها .

وذلك بهدف الاستفادة منها وجعلها أكثر فاعلية للتعبير عن الموضوع الفني المراد تنفيذه .

أما بالنسبة لمهارة إعداد الوسيلة التعليمية فقد ذكر الفرجاني (1995م، ص60) أن

الوسيلة التعليمية قد تكون مناسبة ومحقة لأهداف الدرس ولكن طريقة إعدادها لا تساعد

على استخدامها . ولذلك وضح انه يجب على المعلم مراعاة ما يلي:

- أن يتأكد من وضوحها للتلاميذ .

- أن يفهم التلاميذ ما ترمي إليه الوسيلة .

- إذا كانت الوسيلة تعرض عن طريق أجهزة العرض فعلى المعلم التأكد من قدرته على تشغيلها قبل استخدامها أمام التلاميذ.

ويشير المهنا (1995م، ص275) إلى أن هناك أنواع عديدة للوسائل التعليمية التي تستخدم في التربية الفنية منها :

الأفلام الفنية المتحركة والثابتة التي تتناول مجالات العمل الفني المختلفة، مظاهر الطبيعة سواءً بزيارتها مباشرة أو عن طريق الصور، زيارة المعارض العامة، نماذج كاملة التجسيم أو اللوحات ذات التصميمات بارزة السطح أو غائرة السطح أو مفرغة قد تصنع من الخشب أو الورق أو أي خامة أخرى، الكتب الفنية التي يعتني بإخراجها والاهتمام من الداخل بتصميمات أغلفتها تُعد من الوسائل التعليمية المفيدة للرؤية الجمالية.

كذلك أشار الفرجاني (1984م، ص67) إلى أن هناك مجموعة من الوسائل التعليمية التي تساعد في تحقيق أهداف أي نشاط فني والتربية الفنية بصفة خاصة ومنها :

- العينات الطبيعية .

- الأمثلة الفنية ذات البعدين والثلاثية الأبعاد .

- الصور الفوتوغرافية.

- التمثيل الحركي والحسي.

- الفيديو.

ويرى المهنا (1995م، ص68) أن هناك أسساً لإستخدام وإعداد الوسائل التعليمية ومن أهم هذه الأسس :

- ارتباطها بالهدف المقصود .

- مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين .

- أن تكون قابلة لإجراء تعديلات تساعد في استخدامها لعدة أغراض .

- لا يجوز اعتبارها هدفاً في حد ذاتها .

- يراعي في إعدادها الجانب الاقتصادي بقدر الإمكان .
- ألا تتخذ شكل معين ومكرر عند استخدامها وإعدادها .
- مراعاة القيم الفنية والجمالية في الوسائل التعليمية .
- وضوح الوسيلة التعليمية وبساطتها .
- أن تكون الأمثلة التي يعدها المعلم لوسائل الإيضاح كثيرة لا تقتصر على مثل واحد.

6 - مهارة إدارة دروس المعمل :

ويرى الباحث أن الطرق والأساليب التي تقدم بها الدروس تختلف باختلاف أشكال الدروس والتي تشمل الدرس العادي الذي نراه في صف من الصفوف أو الدرس المصور تلفزيونياً أو الدرس النموذجي - التطبيقي - أو الدرس المعلمي أو العملي في المعمل أو المختبر أو غرفة الاقتصاد المنزلي وغيرها من المعامل .

وتعد إدارة المعمل من أهم المهارات في تنفيذ التدريس وخاصة لمعلم التربية الفنية والتي ينبغي على أي معلم إتقانها بما تتضمنه من مهارات فرعية عديدة ، وذلك أن إدارة المعمل بصورة فعالة هي مطلب رئيسي للتعليم الفعال والمنتج وهي تشير بصفة عامة إلى كل السلوكيات الأدائية ، وعوامل التنظيم المعلمي التي تعود إلى توفير بيئة تعليمية منظمة ومواتية لإحداث التعلم .

ومعنى هذا أن مهارة إدارة المعمل تستدعي من المعلم القيام بمجموعوعة من الإجراءات والنحركات التي تضمن تحقيق الانضباط لجميع عناصر منظومة التدريس بما فيها المعلم نفسه .

وفي ضوء ذلك يمكن التوصل إلى التعريف التالي أن إدارة المعمل هي مجموعة من الأنشطة التي يقوم بها المعلم داخل المعمل لتنمية السلوكيات المرغوب فيها ، وتجنب السلوكيات السالبة لدى الطلاب. وتكوين علاقات إنسانية حميمة معهم وفيما بينهم وذلك بهدف خلق جو اجتماعي إيجابي فعال ومنتج ، مع الحرص والتأكيد على استدامته حتى نهاية درس المعمل .

• أهمية إدارة دروس المعمل وضبطه :

تكمن أهمية إدارة المعمل وضبطه في أن التدريس الناجح يتطلب دائماً درجة معينة من النظام والسيطرة على المعمل حتى يتحقق التعليم الفاعل والنتائج المرجوة من دروس المعمل. ولذلك جعل المربون - كفاءة المعلم وفاعليته مرهونة إلى حد كبير - بمدى حسن إدارته للمعمل والمحافظة على النظام فيه، وذلك من منطلق أن الإدارة الفاعلة تمثل شرطاً للتعليم الفعال.

ومن المؤكد أن معلم التربية الفنية غالباً ما يتواجد مع طلابه في معمل التربية الفنية ، ومن هنا لابد أن يكون لديه من الدراية والخبرة حول إدارة دروس المعمل ما يمكنه من إعطاء وتنفيذ الدروس بشكل إيجابي ومخطط وبالتالي الحصول على النتائج المرجوة ، ولعل ترتيب المعمل وأماكن جلوس الطلاب وضبطهم من الأمور المهمة قبل بداية أي درس يريد إعطاؤه إياهم ، بالإضافة إلى التخطيط المسبق للأدوات والخامات المستخدمة في تنفيذ درس المعمل . والوقت المقدر لاستخدام كل أداة أو خامة حتى يتمكن في نهاية الحصة من الحصول على النتائج المرجوة ، كذلك ترتيب الأدوات والخامات بشكل يسهل الحصول عليها واستخدامها بشكل سريع أثناء سير الدرس.

7 - مهارة إجراء البيان العملي :

تشير عطا الله (2001م، ص303) بان على معلم التربية الفنية قبل أن يبدأ في

التخطيط للبيان العملي مراعاة بعض النقاط:

- أهمية البيان العملي في تحقيق أهداف الدرس .
- مدى توفر الأدوات والأجهزة اللازمة للبيان العملي في المدرسة أو في غرفة التربية الفنية.
- تحديد مكان إجراء البيان العملي واتساعه لأعداد الطلاب .
- استطاعة كل طالب مشاهدة البيان العملي بوضوح .
- تحديد الوقت المناسب للقيام بالبيان العملي .

ويرى الزهراني (1422هـ، ص69) انه وبعد مراعاة وتحديد النقاط السابقة يكون

بإمكان معلم التربية الفنية أن يخطط للبيان العملي والذي يمر بالمراحل التالية :

أ - مرحلة الإعداد (قبل تقديم العرض العملي) هي مرحلة التخطيط لإجراء البيان العملي من إجراءات وتحضير للأدوات والأجهزة اللازمة والتأكد من صلاحيتها ومن ثم اختيار الخامات والأدوات اللازمة للتنفيذ مع مراعاة ترتيبها تبعاً لتسلسل استعمالها . بالإضافة إلى الاهتمام بترتيب مكان العمل وتهيئته ، وكذلك التخطيط الزمني لمراحل العمل وموعد بداية كل خطوة ونهايتها .

ب - مرحلة التنفيذ (أثناء تقديم العرض العملي) وتتضمن خطوتين :

1 - المقدمة : وفيها يقوم المعلم بعرض مقدمة بسيطة ومختصرة يشرح فيها أهداف

البيان العملي أو يعرض نماذج أو أفلام ثم يوضح الأهداف والتغيرات السلوكية المراد إحداثها في التلاميذ نتيجة لمشاهدة هذا البيان العملي.

2- العمل أو التنفيذ: وفيه يقوم المعلم بتوضيح خطوات سير العمل التي سيتبعها، كما يجب عليه أن يراعي مصاحبه الشرح للعمل في كل خطوه من خطواته مع مراعاة وضوح الصوت واللغة الواضحة ثم عرض النتيجة النهائية في صورة متكاملة.

ج - إنهاء البيان العملي (ما بعد تقديم البيان العملي) : وفيها يتم تلخيص خطوات العمل والتأكيد على النقاط المهمة الواجب التركيز عليها عند القيام بهذا العمل، ومن ثم إتاحة الفرصة للتلاميذ للمناقشة وطرح الأسئلة حول الدرس والبيان العملي.

8 - مهارة إعطاء التعليمات:

تعد مهارة إعطاء التعليمات من المهارات ذات الأهمية لكل معلم في مجال التدريس ، لأنه ومن خلال هذه المهارة يستطيع المعلم إيصال الكثير من المعلومات لطلابه.

وينبغي أن تكون مهارة إعطاء التعليمات مبنية على تخطيط مسبق من قبل المعلم من حيث الوقت المناسب لإعطاء المعلومة، وكذلك وضوح المعلومة، ودرجة صعوبتها أو سهولتها. وبالتالي يسهل عليه الحصول على النتيجة المرجوة من حيث استقبال طلابه لهذه المعلومة وتجاوبهم معها ما ينتج عنه نتائج إيجابية ومتوقعة.

9 - مهارة إنهاء الدرس:

من المؤكد أن طرق إنهاء الدرس تختلف من معلم إلى آخر تبعاً لإرتباطه بالوحدة الدراسية ففي الدروس الأولى يكون هناك تمهيد للدروس. أما الدرس الأخير فهو تلخيص لكل دروس الوحدة، ولكن تتوحد طريقة إنهاء الدرس في جميع دروس الوحدة في مجموعة عمليات سلوكية تتمثل في التركيز على النقاط الهامة في الدرس وتلخيصها. ويشير خضر (1992م، ص149) أن مهارة إنهاء الدرس هي بعض الأعمال والأفعال التي يصدرها المعلم والتي يكون الهدف منها أن ينتهي الدرس نهاية مناسبة ، وتأتي أهمية إتقان هذه المهارة من أن إنهاء الدرس بطريقة مناسبة يعمل على تنظيم المعلومات ، وبلورتها وإدراك العلاقات بينها ، علاوة على استخدام تلك المهارة خلال المراحل الأخيرة في خطة الدرس يجعل لها أثراً ممتداً إلى باقي الدروس المكتملة والتي تتناول نفس الموضوع أو موضوع آخر حيث يحقق مبدأ التواصل داخل الوحدة الدراسية .

وقد ينه ي المعلم درسه بشكر الطلاب على متابعتهم للدرس وتجاوبهم معه ، مستعرضاً للنقاط القوية والايجابيات التي لاحظها في إنتاج الطلاب ، والإشادة بها والتأكيد عليها ثم شكرهم على ما قاموا به من سلوكيات مميزة أثناء الدرس مع عتاب الآخرين على تدني مستواهم وما بدر منهم من سلوكيات سلبية مع توجيههم . ص55.

المبحث الرابع : المعلم

أ: معلم التربية الفنية:

أشار البسيوني (1970م، ص150) " أن المعلم ليس شخصاً متسلطاً أو متزمتاً يفرض أفكاره بلا مناقشه وإنما هو إنسان قبل كل شيء يفكر بقدر ما أوتي من معرفة ، فهو يبادل تلاميذه أفكاره ، وحينما يحس التلاميذ بأفكاره ويؤمنون بها فإنهم يشاركون فيها . ويعد معلم التربية الفنية أحد هؤلاء المعلمين ولذلك فموقفه حساس ، وفوق ذلك فإنه لا يطبق معيار الفن ذاته وإنما بقصد تنمية شخصيات تلاميذه وإكسابها الرصانة ، ولا يتحقق ذلك إلا بروع من المشاركة الايجابية .

ويرى البسيوني (1970م) " أن معلم التربية الفنية من أكثر المعلمين الذين تعرض أمامهم نماذج مختلفة من التلاميذ من حيث رؤيتهم وخيالهم وتفكيرهم وحركتهم . لذلك فتعامله معهم قد يختلف عن تعامل البقية من المعلمين ولا بد أن يكون لهذا المعلم بعض الخصائص التي تميزه عن غيره من المعلمين". ص146.

وأشار الدويش (1419هـ، ص15) إلى أن المعلم يعتبر راعياً للأمانة ومسئولاً عنها ، وهذه الأمانة تتمثل في الإخلاص والتفاني في عمله كمرب فاضل ، فالمعلمون يخدمون البشرية جمعاء بعملهم ، ويتركون بصماتهم واضحة على حياة المجتمعات التي يعلمون فيها ، كما أن تأثيرهم على حياة الأفراد ومستقبلهم يستمر مع هؤلاء الأفراد لسنوات ، وقد تمتد معهم إذا امتد بهم العمر ، وأنهم يتدخلون في تشكيل حياة كل فرد داخل المدرسة بالاطافة إلى تشكيلهم شخصيات رجال المجتمع من سياسيين وعسكريين ومفكرين وعاملين في مجالات الحياة المختلفة .

ويرى الباحث أن كل ما سبق ذكره عن معلم التربية الفنية لا يمكن أن يتحقق بدون إكتساب معلم التربية الفنية للخبرة ، بالإضافة إلى التدريب المستمر ، حتى يتسنى للمعلم إكتساب المهارات التدريسية المختلفة والمتجددة وإكتسابه لحسن التعامل مع تلاميذه .

ب : إعداد معلم التربية الفنية :

يرى ليبب وآخر (1985هـ) أن عملية اختيار المعلم وقبوله لمهنة التدريس تعد حجر الأساس في إعداد المعلم الفعال فالاختيار السليم لمعلم المستقبل منذ البداية يعد مفتاح عملية إعداد المعلم الكفاء ، فالمعلم مطالب اليوم برعاية كامل نمو التلاميذ ومن جميع جوانبها وغرس الروح الوطنية فيهم ، وإعدادهم للتكيف مع المجتمع الذي يشهد تغيرات سريعة في جميع جوانب الحياة .

لذلك فإن عملية اختيار معلم التربية الفنية وإعداده وتدريبه على جانب كبير من الأهمية لان الأمر يتطلب الاستعداد الفطري لدى من يقوم بمهنة تدريس التربية الفنية ، ولذلك تضع كليات التربية وكليات المعلمين للمتقدمين لقسم التربية الفنية اختبار قدرات للتأكد من أن المتقدم لهذه الكليات يمتلك الاستعداد الكافي والمهارات الأساسية التي تمكنه من التخصص في مادة التربية الفنية .

وينبغي التأكيد على أن التدريس الفعال والنجاح لا يتوقف على معرفة المعلم بمادته وتخصصه، لكنه يتطلب القدرة والكفاءة لان هناك الكثير من المعلمين لديهم الإلمام الكامل بمادتهم العلمية التي يقومون بتدريسها إلا أنهم لا يستطيعون توصيلها إلى تلاميذهم بالشكل المناسب.

لذلك ومن هذا المنطلق يرى الباحث وكما أشار المنتشري (1419هـ) إلى " أن نجاح المعلم وكفاءته لا يتوقفان على برامج إعدادهم فحسب بل لا بد من التطور والنمو المهني ويهدف هذا النمو إلى رفع مستوى أداء المعلم" . ص35.

ويضيف المنتشري (1419هـ، ص39-40) أهم العوامل التي تساعد على الارتقاء والنمو في مهنة التدريس كالتالي :

- القراءة والاطلاع المستمر ، لان القراءة والاطلاع في مجال التربية الفنية يعد شرطاً أساسياً لنجاح المعلم .

- الدراسات التكميلية، والتي تعمل بدورها على سد الثغرات والفجوات وتلافي أوجه القصور في البرامج أثناء فترة الإعداد، وتزود المعلم بالمعارف.
- التدريب ، وهذا ما يؤكد الباحث عليه في هذه الدراسة بحيث يجب أن تعقد دورات تدريبية تتيح للمعلم فرص الإلمام بالأساليب التربوية الحديثة في مجال التربية الفنية ، ويكون ذلك عن طريق احد الأساليب المتبعة في الدورات التدريبية أو بأكثر من أسلوب لان الدورات التدريبية تؤهل المعلمين وتجدد عطائهم وتزودهم بكل ما هو جديد .

ج: صفات معلم التربية الفنية :

- إذا كانت مهمة مدرس التربية الفنية هي تنمية عادة الرؤية الجمالية الفنية في تلاميذه ، فأول ما يجب مطالته هو أن يكون قد اكتسب في نفسه هذه العادة أثناء تكوينه (البيسوي ، 1951م، ص39).

وأضاف البيسوي (1970م، ص73) أن توجيه مدرس الفن لتلاميذه يمثل مسؤولية خطيرة لأنه إذا لم يفهم دوره قد يهدم شخصياتهم والهدم أيسر من البناء ، فالبناء مهمة شاقة ومعقدة تتطلب ثقافة عريضة وصفات كثيرة عند المعلم وإمكانيات مادية وبشرية غير محددة ، ومدرس الفن إنسان يعي مهمته ويعرف السبيل للأخذ بيد تلميذه إلى ما هو أسمى وأرفع .

وأورد بنجر والسبحي (1417هـ، ص73) بعض الصفات التي ينبغي أن يتصف بها المعلم الناجح أياً كان تخصصه كالتالي:

- العدالة وعدم التحيز والمحاباة.
- الاتزان وضبط النفس وحضور البديهة.
- الثبات الانفعالي وسعة الصدر .
- الإخلاص في العمل وسعة الاطلاع والرغبة في معرفة كل شيء جديد ومفيد .
- الإلمام بطرائق التدريس المختلفة والقدرة على الاستفادة من الوسائل واستخدامها
- الإعداد الجيد للدرس وحل المشاكل التي تواجه التلاميذ .

ويضيف المنشري (1419هـ، ص37) كذلك بعض الصفات التي ينبغي مراعاتها عند إعداد المعلمين بصفة عامة ومنهم معلمي التربية الفنية ، حيث أشار إلى أن من يرغب في الالتحاق بالكليات والجامعات ينبغي أن تتوفر فيه الصفات التالية :

- السلامة الجسمية .
- الاتزان النفسي والثبات الانفعالي.
- القدرة على التعبير بطلاقة .
- الرغبة في الالتحاق بالكليات المتخصصة بإعداد معلم التربية الفنية .
- الذكاء .

ويؤكد المنشري (1419هـ) " أن من ابرز العوامل التي تساعد على نجاح المعلم في عمله الصدق والأمانة والتمسك بالحق والعطف على الآخرين وعدم التحيز والرغبة الصادقة وحب مهنة التدريس والتمسك بتعاليم الدين الإسلامي الحنيف . ص 40".

إن المعلم وهو يحافظ على شخصية كل تلميذ يهدف طوال الوقت إلى أن يجد كل تلميذ تحت توجيهه المعين الملائم الذي ينمي شخصيته.

ولا يخفى أن التلاميذ بطبيعتهم يميلون إلى المعلم الذي يمتلك الصفات التي تقرهم إليه فهم يميلون إلى المعلم الذي يتمتع بشخصية قوية ومرنة ، يحبون المعلم القادر على كسب صداقتهم والذي يهتم بهم ويستطيع التفاهم معهم ويشاركهم آرائهم ومقترحاتهم ، لأنه بذلك قد يغير نمط حياتهم وأساليبهم نحو الأفضل .

د : برامج تدريب معلم التربية الفنية أثناء الخدمة :

لقد دأبت وزارة المعارف سابقا (وزارة التربية والتعليم) بمسماها الحالي على الاهتمام بتدريب المعلم أثناء الخدمة ، وذلك لمواجهة متطلبات التخصصات المختلفة أو للرفع من قدرات المعلم قليل التدريب أو للارتقاء بتدريس بعض المقررات التي تم تحديث مناهجها وطرق تدريسها . باجودة (1423هـ، ص12).

وأكد باجوده (1423هـ) الى أن معلم التربية الفنية لم يكن في منى عن التدريس أثناء الخدمة ، فقد أخذ تدريب معلم التربية الفنية خطأ تصاعدياً مع تنامي حاجات التعليم في كل مرحلة من مراحل التربية والتعليم في بلادنا . حيث أسند في البداية تدريس مادة الرسم لمعلمي الفصول أو معلم الخط العربي في كل مدرسة .

وبالإضافة الى ذلك فإن الوزارة منذ عام 1374هـ قد دأبت كذلك على عقد دورات لمعلمي المرحلة الابتدائية ، وذلك لرفع مستوى معلمي المرحلة الابتدائية الذين فرضتهم الحاجة والذين لم يتمتعوا بقدر كافٍ من التأهيل التربوي والمهني ، وكان معلمو التربية الفنية الغير المتخصصين من أوائل المعلمين الذين استفادوا من تلك الدورات . ثم بعد ذلك ومع إنتشار التعليم الفني الثانوي من خلال معهد التربية الفنية وكذلك التعليم الجامعي أخذ تدريب المعلم منحى جديد ، حيث التحق الكثير من المعلمين الذين يحملون تعليم ثانوي الى تلك الأقسام ، ثم قامت الوزارة بإبتعاث عدد غير قليل من المعلمين الى امريكا وأوروبا . (باجوده 1423هـ، ص13).

هـ : واقع أداء معلمي التربية الفنية وعلاقته بالتدريب :

لقد تناولت دراسات سابقة التنوع في مؤسسات إعداد معلم التربية الفنية وبالتحديد بين خريجي جامعتي الملك سعود وجامعة أم القرى وكليات المعلمين والذين يعملون كمعلمين للتربية الفنية في التعليم العام ، حيث قام المنشري (1419هـ) بعمل دراسة بعنوان " اثر إعداد معلم التربية الفنية على أدائه التربوي في التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة " .

وكان هدفها قياس اثر خطط وبرامج إعداد معلم التربية الفنية على أدائه التربوي في التعليم . حيث قام الباحث باستعراض برامج إعداد معلم التربية الفنية في المؤسسات الأكاديمية الثلاث، ومقارنة عدد ساعات إعداد معلم التربية الفنية في الأقسام الثلاثة وفي الجوانب الثلاث التالية (الثقافي، والتخصصي، والمهني) .

وقد اعد الباحث جدولاً قام فيه بعمل مقارنة بين جوانب إعداد معلم التربية الفنية في المؤسسات السابقة الذكر.

وأورد المنتشري (1419هـ ، ص104-105) في تلك الدراسة عدداً من الملاحظات من خلال الجدول الذي أعده ومنها ، أن هناك تباين كبير في عدد الساعات التي يقضيها الطالب في البرنامج ، حيث تصل في كليات إعداد المعلمين (174) ساعة ، وفي جامعة أم القرى (135) ساعة ، وجامعة الملك سعود (121) ساعة وقام الباحث بعمل بطاقة ملاحظة للتعرف على أداء معلم التربية الفنية داخل حجرة الدراسة في حصة التربية الفنية ، وتم اختيار عينة قصديه للدراسة المكونة من 40 معلماً مقسمة بالتساوي بين طلاب كليات المعلمين وطلاب جامعة أم القرى ، واشتملت هذه البطاقة على 8 محاور حددها الباحث .

أما لاستبانته الثانية فقام الباحث بإعدادها للتعرف على آراء المعلمين والمشرفين التربويين والمتخصصين أعضاء قسم التربية الفنية حول العوامل المؤثرة في أداء معلم التربية الفنية والخارجة عن خطط الإعداد ، وقد أظهر الاستطلاع أن هناك عوامل (عالية التأثير) و (متوسطة التأثير) و (قليلة التأثير) ومن أبرزها :

- قدم المنهج الحالي وعدم تطوره .
- عدم وجود خطط دراسية تساعد المعلم .
- عدم وجود معلم متخصص للتربية الفنية في المرحلة الابتدائية .
- صعوبة زيارة التلاميذ للمعارض الفنية والمناطق الأثرية .
- خلو البيئة من مصادر التثقيف الفني (كالمعارض ، والمتاحف) .
- قلة المعارض وانخفاض مستواها .
- الاعتقاد بأن التربية الفنية مادة عديمة الفائدة .

ويضيف المنتشري إلى ذلك " أن من العوامل المؤثرة سلباً على أداء معلم التربية الفنية هو

ضعف الانتماء لمهنة التدريس من جهة وضعف الانتماء لمادة التخصص من جهة أخرى " ص 65.

لذلك فقد أشار الحربي (1428هـ ، ص88) إلى " أن تباين أداء معلمي التربية

الفنية وفقا للمؤسسات الأكاديمية التي أعدته يشاع الحديث عنه بين المعلمين والمتخصصين في تلك الأقسام فهو ليس بجديد عليهم ، عطفًا على عدد الساعات التي يقضيها الطالب في الإعداد وإن كانت دراسة المنشري (1419هـ) أكدت عليه بأسلوب علمي واضح .

وتبعًا لذلك يرى الباحث أن التباين الواضح في مسألة برامج إعداد معلمي التربية

الفنية والنشاط الفني للمعلمين أثناء ممارسة عملية التدريس والاختلاف الكبير بين مستوى

المعلمين والاختلاف بينهم من حيث المهارات التدريسية أثناء أدائهم لخصص التربية الفنية

بالإضافة إلى الاختلاف الواضح بين المعلمين في كيفية التعامل مع تلاميذهم داخل الفصل

الدراسي ، أن كل ذلك يتطلب إقامة دورات تدريبية بشكل مستمر لما له من مردود الايجابي

على أداء المعلمين أثناء خدمتهم .

الدراسات السابقة

لقد حظي ميدان التدريب باهتمام الباحثين محليا وعربياً وعالمياً حيث أجريت العديد من الدراسات السابقة حول هذا الموضوع ، ومنها :

- دراسة قهوجي (1399هـ) والتي كان هدفها توضيح أهمية تدريب مديري المدارس الابتدائية ودور مركز جامعة الملك عبدالعزيز بمنطقة مكة المكرمة من حيث تخطيط هذه الدورات وتنظيمها وتقييم المتدربين فيها ومدى أهمية هذه الدورات التدريبية لمديري المدارس الابتدائية.

- كان أهم نتائج هذه الدراسة :

- التخطيط والإعداد لبرامج التدريب لم يتم على أسس سليمة.
- أن برامج التدريب اهتمت بالجانب النظري وأهملت الجانب العملي التطبيقي بالنسبة للأساليب التدريسية.
- افتقرت المواد بالبرامج إلى الجوانب الإدارية والتربوية في الإدارة رغم حاجت المتدربين إليها بطبيعة عملهم وبعيدة عن مجال إدارة المدرسة الابتدائية.
- وكذلك أجرى كفي (1402هـ) دراسة هدفت إلى التعرف على أهمية التدريب في تطوير الإشراف التربوي بمراحل التعليم العام بالمنطقة الغربية.
- استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي.
- طبقت الدراسة على عينة مكونة من 74 مشرف ومشرفة في كل من مكة والطائف وجدة عن طريق توزيع أداة الدراسة (الاستبلة) .
- كان أهم نتائج الدراسة مايلي:

- أن معظم المشرفين والمشرفات من حديثي التجربة في ميدان الإشراف التربوي وبنسبة قليلة أمضت من 11-15 سنة لم تلق أي نوع من أنواع الدورات التدريب سواء داخل المملكة أو خارجها.

- دلت النتائج على انه يمكن وضع نظام تدريبي يفي بتطوير عملية الإشراف التربوي عن طريق تحديد الجهة التي تتولى الإشراف على البرامج من إدارة التدريب بالوزارة.
- أن هناك علاقة بين التدريب وتطوير الإشراف التربوي حيث يسهم التدريب في رفع مستوى كفايات المشرفين التربويين وينعكس ذلك على تحسن العملية التربوية والتعليمية.
- أن هناك احتياجات تدريبية يجب أن يغطيها التدريب من اجل تطوير عملية الإشراف التربوي.
- أما حريري (1403هـ) فقد قام بدراسة هدفت إلى التعرف على واقع برامج التدريب بمركز الدورات التدريبية بكلية التربية في جامعة أم القرى بمكة والتعرف على بعض العوامل التي تعيق من فاعلية هذه البرامج.
- صمم الباحث استبياناً وزع على عينة الدراسة البالغ عددهم 87 متدرباً من مديري المدارس الابتدائية فما فوق للعام 1402-1403هـ وتمت الإجابة على الاستبيان من قبل 72 متدرب وهذا يشكل 84% من العينة الكلية للدراسة.
- كان من أهم نتائج الدراسة:
 - وجود تأييد واضح من قبل المتدربين حول وضوح الأهداف على شكل ممارسات دراسية.
 - عدم وجود خطط تدريبية بعيدة المدى ترتبط أهدافها وأنشطتها ومواعيدها بالتجديدات التربوية والخطط التنموية داخل المركز نفسه ومع المراكز الأخرى والهيئات الإشرافية كوزارة التربية وإدارات التعليم للمناطق المرشحة لهؤلاء المتدربين مما يجعل تطبيق بعض هذه الأهداف صعب ممارسته في الواقع العملي لهؤلاء المتدربين حين عودتهم إلى مدارسهم.
 - عدم الدقة في اختيار المتدربين المحتاجين فعلاً للتدريب واقتصار عملية الترشيح لبرامج التدريب لمنسوبي الوزارة والمناطق التعليمية فقط.

- عدم توفر الحوافز المادية والمعنوية لمنسوبي وزارة التربية بالرغم من وجود الرغبة والحاجة الفعلية للتدريب.
- اقتصار أساليب التدريب في البرامج التدريبية على أساليب تقليدية مثل المحاضرة والتلقين.
- وكذلك دراسة المديرية العامة للتعليم بالمنطقة الغربية (1403هـ) بحث تقييم مديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية بالمنطقة الغربية .
- هدف الدراسة: قياس مقدار الفائدة التي حصل عليها مديرو المدارس بالمنطقة الغربية المتدربون بكلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة لتعزيز الجوانب الايجابية في هذه الدورات وتلافي الجوانب السلبية.
- شملت أدوات البحث استبانتين وجهت الأولى لمديري المدارس الذين حضروا الدورات التدريبية وعددهم 135 متدرب تم استجابة 88 متدرب.
- كانت ابرز نتائجها أن الدورة حققت معظم الأهداف في رفع كفاية المتدرب وإكسابه خبرات جديدة، وان المواد الدراسية كافية لتحقيق الأهداف.
- وقامت دانش (1404هـ) بإجراء دراسة تهدف إلى تقويم عناصر المنهج للدورات التدريبية لمادة العلوم والرياضيات من حيث الأهداف التربوية والمحتوى وطرق التدريس والتقويم في مجال التدريب بمنطقة مكة المكرمة .
- استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المقارن .
- طبقت الباحثة استبانته على مجتمع الدراسة وهم معلمات المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة ، وكان ابرز نتائج هذه الدراسة :
- الافتقار إلى التخطيط السليم الذي يبنى على أسس علمية ودراسات مسحية لاستطلاع آراء الدارسات (المتدربات) حول البرنامج وعدم معرفة ما يتناسب مع احتياجاتهم الفعلية .
- هناك نقص في الاستعدادات البشرية والمادية من الجهات المسؤولة عن التدريب أثناء الخدمة .

- التركيز على الجانب النظري أكثر من الجانب العملي .
- الافتقار إلى وجود جهاز خاص يتولى القيام بشئون التدريب الإدارية والفنية ومسئوليته الضخمة .
- وأجرى الخزاعي (1405هـ) دراسة كان هدفها: إلقاء الضوء على برامج التدريب التربوي (الدورات التدريبية) بمنطقة مكة المكرمة لمعرفة إيجابيات وسلبيات التدريب أثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية وذلك عن طريق دراسة تقييمية لتلك البرامج من وجهة نظر عينة الدراسة.
- استخدم الباحث المنهج الوصفي.
- قام الباحث بتطبيق اداة الدراسة (الاستبانة) على عينة الدراسة البالغ عددهم 110 معلم لغة عربية وعلوم ورياضيات بالمرحلة الابتدائية.
- كان من أهم نتائج هذه الدراسة:
- أسباب حضور المعلمين للدورات التدريبية هي تنمية وتطوير مهاراتهم المهنية والعلمية وكيفية التعامل مع المشكلات المدرسية.
- أهداف الدورات التدريبية لم تهتم بمعالجة المشكلات التعليمية ولم تمكن الدارسين من عمل البحوث وعرض مشكلاتهم على شكل أبحاث ومناقشتها.
- ركزت الدورات على المادة العلمية واهتمت بجهود المعلم داخل الصف ولم تهتم بعناصر العملية التربوية الأخرى المهمة.
- الزمن والمكان غير مناسب للدورة.
- لم تهتم الدورات بتقويم البرنامج.
- يتلقى المتدربون في هذه الدورات محاضرات جامدة تعتمد على طرق التدريس القديمة (أسلوب المحاضرات)
- الحافز الوحيد من هذه الدورات هو الاستفادة المادية التي تمثل 30% من أصل الراتب.

- الدورات التدريبية لم تؤد دورها في سبيل رفع مستوى المتعلم.
- وقام الشقاوي (1405هـ) بعمل دراسة بهدف معرفة ما إذا كانت برامج التدريب الإعدادية المقدمة في معهد الإدارة العامة بالرياض قد وفّت بمقابلة الأهداف التنموية بتوفير المهارات المطلوبة في بعض قطاعات الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية.
- اعد الباحث استبانتي: وزع الأولى على خريجي البرامج الإعدادية وعددهم 270 خريج والثانية على رؤسائهم المباشرين وعددهم 121 رئيس.
- كان أهم نتائج الدراسة:
 - أن البرنامج قد ساهم في تنمية اتجاهات إيجابية لدى المتدربين نحو مجالات عملهم.
 - أن أسلوب المحاضرة والمناقشة فعالان في نقل محتويات البرنامج.
 - أن المعرفة والمهارات التي اكتسبها المتدربون تتناسب مع مجالات تخصصهم.
- أما صديق (1985م) فقام بإجراء دراسة بعنوان (مشكلات الدورات التدريبية لمعلمي المعاهد الأزهرية في أثناء الخدمة واحتياجاتهم من الدورات)، وفي هذه الدراسة:
 - اعد الباحث استبانتي مفتوحتين، وجه في الأولى أسئلة محددة إلى معلمي المعاهد الأزهرية فيما يختص بالمشكلات التي يعترض الدورات التدريبية وكيفية التغلب عليها.
 - والثانية فيها أسئلة خاصة باحتياجات ورغبات المعلمين من هذه الدورات.
 - طبقت الدراسة على عينة من معلمي المعاهد الأزهرية في (15) محافظة من محافظات مصر.
 - بلغ عدد أفراد العينة (100) معلم.
 - ابرز نتائج الدراسة :
 - أن مشكلة عقد الدورات التدريبية في أماكن بعيدة عن عمل المعلم قد احتلت مركز الصدارة.
 - أن 90% من أفراد العينة يفضلون أن يهتم التدريب أثناء الخدمة بطرق وأساليب التدريب الحديثة.

- وقام الزامل (1409هـ) بدراسة كان الهدف منها تقييم برنامجي تدريب مديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية بكلية التربية في جامعة الملك سعود بالرياض وسبل تحسينها إلى الأفضل .
- كان مجتمع الدراسة يمثل مديري المدارس الذين التحقوا في هذين البرنامجين في أربع مناطق هي ، الرياض ، الشرقية ، القصيم ، حائل من عام 1404/1405 هـ إلى عام 1406/1407 هـ .
- استخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة البالغ عددهم (201) مدير ، أجاب منهم (161) مدير .
- كان أبرز نتائج الدراسة، أن الدورات التداإداري،مت إلى حد ما في تجديد وتنمية مهارات وخبرات مديري المدارس الذين التحقوا بها.
- كان ابرز نواحي القوة في الدورة الإشراف الإداري ، وبعض الأساليب التدريسية كالزيارات الميدانية وأسلوب المناقشة .
- كان أبرز نواحي الضعف قصر المدة المقررة لعقد الدورة .
- وأجرت زمزمي (1413هـ) دراسة هدفها التعرف على واقع برنامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمات المواد الاجتماعية بالمرحلتين المتوسطة والثانوية للبنات في مدينة مكة من حيث أهداف برنامج التدريب، محتوى البرنامج الدراسي في الدورات ، طرق التدريس، الوسائل التعليمية المستخدمة في برنامج التدريب، مدة البرنامج الدراسي للدورة.
- استخدمت الزمزمي (الاستبانة) كأداة للدراسة حيث وزعت على مجتمع الدراسة المكون من 46 معلمة و6 مشرفات تربويات بمدينة مكة.
- أهم نتائج تلك الدراسة مايلي:
- نجاح الدورة في توعية الدارسات بالأهداف العامة للمرحلتين المتوسطة والثانوية والأهداف العامة لتعليم المواد الاجتماعية ومطالبها.

○ وجود قصور في تدريب المعلمات على بعض الكفايات التعليمية وتعريفهن بمصادر الأهداف التعليمية وطرق تحليل خصائص التعلم.

○ عدم وجود توازن بين الجوانب النظرية والتطبيقية في البرنامج.

- وقام الثبيتي (1994م) بدراسة هدفت إلى تحديد أهم المشكلات التي قابلت المتدربين من مديري مدارس التعليم العام الذين حضروا الدورة التدريبية المنعقدة بكلية التربية بمكة المكرمة وتحديد أهم الفوائد التي استفادوها من الدورة. وقد تكونت عينة الدراسة من 86 مديراً.

- استخدم الاستبيان كأداة للدراسة.

- توصلت الدراسة إلى أن هناك ثلاث عشرة مشكلة قابلت المتدربين منها كثرة ما يعطى يومياً. كثرة الواجبات، سوء تنظيم أوقات اللقاءات اليومية، قلة زيارات المؤسسات التربوية.

- توصلت الدراسة إلى أن هناك تسع عشرة فائدة قد استفادها المتدربون من حضورهم للدورة، منها التعرف على زملاء المهنة، تبادل الخبرات بين مديري مدارس المناطق، الاطلاع على النظريات في الإدارة، زيادة المعرفة عن سياسة التعليم في المملكة.

- إما الجريوي (1995م) فقد قام بإجراء دراسة هدفت إلى تقييم برامج تدريب الموجهين التربويين التي قدمت في كل من : كلية التربية بجا معه الملك سعود ، وقسم التربية بكلية العلوم الاجتماعية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، وكلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر المتدربين .

- اشتملت عينة الدراسة جميع مجتمع الدراسة تقريباً والبالغ عددهم (68) موجهاً متدرباً .
- تم إعداد استبانته لجمع البيانات من عينة الدراسة .
- اتبع الباحث المنهج الوصفي .
- كان أهم نتائج الدراسة ما يلي :

- تحققت أهداف البرنامج بنسبة جيدة، وإن كان المرجو تحقيقها بنسبة أفضل.
- ساهم البرنامج في زيادة معرفة المتدربين ببعض الجوانب المتعلقة بالتوجيه التربوي بنسبة متوسطة .
- علاقة المقررات بالأهداف العامة للبرنامج وبمجال عمل الموجهين علاقة قوية . وقد ركزت المقررات على الجوانب النظرية أكثر من تركيزها على الجوانب التطبيقية .
- أكثر الأساليب التدريبية في البرنامج أسلوب المحاضرات، وأسلوب المناقشات، أما التطبيقات العملية فكانت قليلة الاستخدام.
- لم تستخدم الوسائل التعليمية في البرنامج إلا بنسب ضعيفة جداً .
- وأجرى موسى (1416هـ) دراسة هدفت هذه الدراسة إلى تقويم برامج مركز الدورات التدريبية بكلية التربية بجامعة أم القرى بمكة والمقدمة للمتدربين من الموجهين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية من وجهة نظرهم.
- قام الباحث ببناء استبانته.
- شملت عينة الدراسة كل رؤساء التوجيه والموجهين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية الذين التحقوا ببرامج الدورات التدريبية خلال الفترة من عام 1412 إلى عام 1414هـ أي على مدى ثلاث سنوات، عددهم 217 دارساً.
- كان أهم ماتوصلت إليه هذه الدراسة من نتائج هي:
- استفادة المتدربين من البرنامج التدريبي في تنمية المهارات واكتساب الخبرات التربوية وتجديد الحيوية في العمل. مما يؤكد نجاح تلك البرامج التدريبية في تحقيق أهدافها.
- معاناة هذه البرامج من بعض المشكلات في محتوى البرنامج.
- الاعتماد على أساليب المحاضرة والزيارات الميدانية وحلقات النقاش والندوات فقط مع إهمال بقية الأساليب التدريبية.

- وقامت الشریف (1418هـ) بدراسة هدفت إلى التعرف على واقع التدريب أثناء الخدمة لمعلمات اللغة الانجليزية ، ومقارنة ذلك مع الاتجاهات المعاصرة والتعرف على مدى فاعلية البرامج الحالية ومدى الاستفادة منها.
- اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي .
- استخدمت لذلك استبانة وقامت بتوزيعها على عينة الدراسة البالغة 70 معلمة بمدينة مكة بالمرحلة المتوسطة.
- كان أهم نتائج الدراسة:
- غلبة الجواب النظرية على الجوانب العملية في الدورات التدريبية.
- وقام الغامدي، والغامدي (1418هـ) بدراسة عنوانها (تقويم برامج تدريب مديري المدارس أثناء الخدمة ومدى تحقيقها لأهدافها) ،دراسة مقدمة في كل من كلية المعلمين، جامعة الملك سعود، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في الرياض من وجهة نظر المتدربين في ضوء بعض المتغيرات.
- واتبعت الدراسة المنهج الوصفي.
- قام الباحثان بتطبيق الاستبانة على عينة ممثلة من مديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية بمنطقة الرياض والمكونة من 235 مديراً الذين انهموا برنامج دورة مديري المدارس في الفصل الأول والثاني من العام الدراسي 1418/1419هـ
- أهم نتائج الدراسة:
- أن برامج الدورات التدريبية لمديري المدارس أثناء الخدمة التي تقدمها (كلية المعلمين ، جامعة الملك سعود ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية) بالرياض تحقق أهدافها إلى حد كبير، وبنسبة تتراوح بين 40% إلى 90% كحد أدنى وأعلى.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد العينة نحو مدى تحقيق برامج دورات تدريب مديري المدارس أثناء الخدمة لأهدافها وفقاً لاختلاف (الفصل

الدراسي، المستوى العلمي، التخصص، الحصول على دراسات سابقة ، المرحلة الدراسية، عدد سنوات الخبرة)

- توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد العينة نحو مدى تحقيق برامج دورات تدريب مديري المدارس أثناء الخدمة لأهدافها وفقاً لاختلاف الجامعة المقدمة للبرنامج التدريبي وذلك بين المجموعة الأولى (كلية المعلمين بالرياض) والمجموعة الثالثة (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية) لصالح الأولى.
- وقام شينان (1419هـ) بدراسة عنوانها (مدى الاستفادة من برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مجال الوسائل التعليمية المقدمة من إدارة التعليم بمنطقة الرياض من وجهة نظر المتدربين)
- استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.
- صمم الباحث استبانة تم توزيعها على عينة الدراسة وعددهم 38 معلماً متدرباً.
- أهم نتائج هذه الدراسة:
- قلة عدد البرامج التدريبية المقدمة أثناء الخدمة في مجال الوسائل التعليمية.
- عدم وجود معايير مقننة مبنية على أسس علمية لترشيح المعلمين في هذه البرامج.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى الاستفادة من برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة حسب المتغيرات التالية (المؤهل الدراسي، العمل الحالي، سنوات الخبرة).
- وأجرت سفر (1419هـ) دراسة كان هدفها التعرف على الأساليب التي يمكن استخدامها لتحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات وتحديد الاحتياجات التدريبية للمدرسات التربويات في مجال الكفايات الشخصية والمهنية وأهمية التدريب عليها.
- واستخدمت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي.
- تم تطبيق استبانة على مجتمع الدراسة البالغ عددهم 337 من المشرفات التربويات في مراحل التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة.

- كان أهم النتائج هذه الدراسة أن المشرفات التربويات بحاجة كبيرة إلى التدريب على المهام الإشرافية في مجال التخطيط.
- أهم توصيات الدراسة:
 - التركيز على الاحتياجات التدريبية التي تدور حول العلاقات الإنسانية في مجال الكفايات الشخصية.
 - التركيز على الاحتياجات التي يدور حول التخطيط والبحث والابتكار في مجال الكفايات المهنية
- وأجرى الصائغ (1421هـ) دراسة هدفت إلى التعرف إلى أهمية الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمي المواد الفنية في المعاهد الثانوية الصناعية ومعرفة درجة حاجاتهم التدريبية إليها أثناء الخدمة من وجهة نظرهم في مجالات (التخطيط للتدريس ، تنفيذ التدريس باستخدام طرق حديثة، تكنولوجيا التعليم، الأنشطة غير الصفية، العلاقات الإنسانية ، وتقويم التعليم) .
- ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي حيث قام بتصميم استبانة حدد فيها أبعادها وفقاً لتساؤلات الدراسة.
- كان ابرز نتائج هذه الدراسة :
 - أن جميع كفايات مجالات الدراسة ذات أهمية لمعلمي المواد الفنية حيث حازت تسع كفايات على درجة مهمة جداً بينما حازت إحدى وسبعون كفاية على درجة مهمة.
 - أن جميع كفايات مجالات الدراسة تعبر عن حاجات تدريبية بدرجة كبيرة حيث حازت تسع وسبعون كفاية كاحتياج تدريبي بدرجة كبيرة بينما حازت واحدة فقط على درجة متوسطة.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأهمية ودرجة الاحتياج التدريبي لجميع مجالات الدراسة تعزى لمتغيري المؤهل والخبرة.

- تم تطبيق الاستبلة على مجتمع الدراسة والبالغ 173 معلم.
- مجتمع الدراسة جميع معلمي المواد الفنية في المعاهد الثانوية الصناعية بمنطقة مكة.
- وقام القرني (1424هـ) بدراسة لكان من أهم أهداف هذه الدراسة التعرف على مستوى استفادة المشرفين التربويين من الدورات التدريبية أثناء الخدمة.
- استخدم الباحث المنهج الوصفي للإجابة على أسئلة الدراسة.
- استخدم الباحث الاستبانة كأداة لدراسته لجمع المعلومات.
- تكون مجتمع الدراسة من 403 مشرفاً تربوياً يعملون في إدارات التربية والتعليم بمنطقة مكة.
- كان أهم نتائج الدراسة:

- غلبت الجانب النظري على الجانب العملي.
- اعتماد بعض المحاضرين على طريقة الإلقاء وغياب الأساليب العملية.
- معظم المقررات لا تلبي احتياجات المتدرب.
- أساليب تقويم التعليم في هذه الدورة غير دقيقة.
- متغرى البرامج التدريبية لا يحقق أهدافها.
- قلة استخدام الوسائل التعليمية في الدورة.
- ضعف الإشراف على البرنامج التدريبي.
- حضور المتدربين من مناطق بعيدة يعيق الانتظام فيها.
- القاعات المخصصة لمحاضرات الدورة غير مناسب ويرى الباحث أن تلك النتائج طبيعية لأنه توجد صعوبات تواجه النشاط التدريبي أثناء الخدمة.

التعليق على الدراسات السابقة :

تناولت بعض الدراسات السابقة تقويم برامج التدريب المقدمة أثناء الخدمة والتي قدمت للمعلمين والمعلمات ومديري المدارس والمشرفين التربويين ، كدراسة دانس (1404هـ) ودراسة الخزاعي (1405هـ) ودراسة الزامل (1409هـ) ودراسة الجريوي (1995م) .

وبينت بعض نتائج الدراسات السابقة أن التخطيط والإعداد لبرامج التدريب لم يتم على أسس علمية سليمة ، كدراسة قهوجي (1399هـ) ودراسة دانش (1404هـ) (ودراسة الخزاعي (1405هـ) .

وتبين من نتائج بعض الدراسات السابقة أن هناك قلة في الدورات التدريبية المقدمة أثناء الخدمة كما في دراسة كفي (1402هـ) ودراسة شينان (1419هـ) .

كما بينت نتائج بعض الدراسات السابقة استخدام المواد النظرية المقدمة في البرامج التدريبية وقلة استخدام الجوانب التطبيقية ، كما في دراسة حريري (1403هـ) ودراسة دانش (1404هـ) ودراسة الخزاعي (1405هـ) ودراسة زمزمي (1413هـ) ودراسة الشريف (1418هـ) .

وتبين من نتائج بعض الدراسات السابقة أن أماكن إقامة الدورات التدريبية والزمن المحدد لها لم يكن بالزمان والمكان المناسبين لخروج هذه الدورات بالنتائج المرجوة منها ، كدراسة الخزاعي (1405هـ) ودراسة صديق (1985م) ودراسة القرني (1424هـ) .

وبينت نتائج بعض الدراسات السابقة استفادة المتدربين من الدورات التدريبية أثناء الخدمة ، كدراسة المديرية العامة للتعليم بالمنطقة الغربية (1403هـ) ، ودراسة الشقاوي (1405هـ) ودراسة زمزمي (1413هـ) ودراسة موسى (1416هـ) ودراسة الغامدي، والغامدي (1418هـ) .

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية :

- 1- أن معظم الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي وهو المنهج الذي استخدمه الباحث في هذه الدراسة .
- 2- اتفاق هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في استخدامها الاستبانة كأداة للدراسة مع الاختلاف في المحاور من دراسة لأخرى .

- 3 -تناولت معظم الدراسات السابقة برامج تدريب المعلمين والمعلمات والمديرين والمشرفين التربويين والمشرفات وتقويمها ، بينما ركزت الدراسة الحالية على دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم .
- ومن خلال ما سبق فإن الباحث استفاد من الدراسات السابقة في النواحي التالية :
- 1 -مساعدة الباحث في اختيار موضوع الدراسة وتحديد الدورات التدريبية ودورها في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم .
- 2 -استفاد الباحث من دراسات سابقة في كتابة وترتيب الإطار النظري .
- 3 -استفاد الباحث من الدراسات السابقة بالرجوع إلى بعض المراجع والكتب العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة .
- 4 -استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء الاستبانة وطريقة تحكيمها.
- 5 -استفاد الباحث من الدراسات السابقة في التعرف على بعض الأساليب الإحصائية والتي تناسب دراسته الحالية .

الفصل الثالث

إجــــــــــــــــراءات الدراسة

- تمهيد
- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة .
- عينة الدراسة.
- وصف عينة الدراسة .
- أداة الدراسة (الإستبانة) .
- بناء أداة الدراسة (الإستبانة) .
- صدق أداة الدراسة (الإستبانة) .
- ثبات أداة الدراسة (الإستبانة) .
- وصف أداة الدراسة (الإستبانة) .
- تصحيح المقياس .
- إجراءات تطبيق أداة الدراسة (الإستبانة) .
- الأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة في تحليل المعلومات .

الفصل الثالث

إجــــــــــــراءات الدراســــــــة

تمهید :

تجاول هذا الفصل وصفاً لإجراءات الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث لتحقيق أهداف الدراسة ، والتي تتضمن تحديداً للمنهج المتبع في هذه الدراسة ، ومجتمع الدراسة ، وعينة الدراسة ، وأداة الدراسة والتحقق من صدق اداة الدراسة وثباتها ، والمعالجة الاحصائية في تحليل النتائج .

منهج الدراسة :

اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي (المسحي) الذي يعتمد على جمع البيانات وتبويبها ثم تحليلها واستخراج النتائج منها ، ملائمته لطبيعة هذه الدراسة.

حيث ذكر (عبيدات وآخرون 1988) " أن الأسلوب الوصفي هو الأسلوب الأنسب الذي يمكن دراسة بعض الموضوعات الإنسانية لاعتماده على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ، ومن ثم وصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً" ص 247 .

كما أشار العساف (1416هـ) إلى أن المنهج الوصفي " هو المنهج الذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها " ص 191 .

ولذلك سيتم استخدام هذا المنهج عن طريق جمع المعلومات والبيانات من خلال رجوع الباحث إلى الإطار النظري لهذه الدراسة والدراسات السابقة التي أطلع عليها ، وبالإضافة إلى خبرة الباحث البسيطة في مجال تدريس التربية الفنية ، ومن ثم استطلاع آراء مجتمع الدراسة وتحليل آرائهم وتفسيرها وفقاً لإجراءات الدراسة الميدانية وذلك بهدف معرفة دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم .

مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي التربية الفنية بمدينة مكة المكرمة داخلياً، والبالغ عددهم (320 معلماً) حسب إحصائية ادارة تعليم مكة . وجميع ومعلمي التربية الفنية بمحافظة الليث التعليمية داخلياً، والبالغ عددهم (50 معلماً) حسب إحصائية إدارة تعليم الليث . والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول(1)

عدد أفراد مجتمع الدراسة في منطقة مكة ومنطقة الليث

المنطقة	العدد	النسبة
مكة المكرمة	320 معلماً	86.5
الليث	50 معلماً	13.5
المجموع	370 معلماً	100%

يتضح من الجدول رقم (1) أن نسبة مجتمع الدراسة من معلمي التربية الفنية بمدينة مكة المكرمة داخلياً بلغت 86.5%، ونسبة مجتمع الدراسة من معلمي التربية الفنية بمحافظة الليث التعليمية داخلياً بلغت 13.5%.

عينة الدراسة

- 1 - عينه عشوائية بسيطه أختيرت من مجتمع الدراسة (معلمو التربية الفنية بمدينة مكة المكرمة) قوامها (100 معلم) .
- 2 - أما منطقة الليث التعليمية فقد أخذ مجتمع الدراسة كاملاً نظراً لقلّة عدد المعلمين قوامه (50 معلماً).

جدول رقم (2)

عدد الاستبانات الموزعة على عينة الدراسة والعائد منها والمستبعد منها

المنطقة	الموزع	العائد	المستبعد	الصافي	النسبة
مكة المكرمة	100	80	20	60	60%
محافظة الليث	50	25	5	20	40%

المجموع	150	105	25	80	%100
---------	-----	-----	----	----	------

يتضح من الجدول رقم (2) أنه تم توزيع 150 استبانة على معلمي التربية الفنية (عينة الدراسة) أعيد منها 105 استبانة واستبعد منها ما مجموعه 25 استبانة وكان عدد الباقي 80 استبانة وهي ما تمثل (53.3%) من عينة الدراسة.

وصف عينة الدراسة :

يعرض الباحث فيما يلي وصفاً لعينة الدراسة الذين أستخدمت إجاباتهم في التحليل الإحصائي تبعاً للمتغيرات التالية : المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة في التدريس ، المرحلة التي يدرس بها ، الدورات التدريبية وذلك على النحو التالي :

توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي :

جدول رقم (3)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة	الفرد	المؤهل العلمي
91.3	73	بكالوريوس
8.7	7	مؤهل آخر
%100	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (3) أن عدد معلمي التربية الفنية في المؤهل العلمي (بكالوريوس) هو (73) معلماً وبنسبة مئوية قدرها (91.3%) ، في حين أن عدد المعلمين الحاصلين على مؤهل آخر كان عددهم (7) ويمثلون ما نسبته (8.7%) وبين أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة هم من حملة البكالوريوس .

ب - توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة في التدريس:

جدول رقم (4)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة في التدريس

الخبرة	العدد	النسبة
من سنه- أقل من 5 سنوات	17	21.3
من 5 سنوات- أقل من 10 سنوات	19	23.7
من 10 سنوات- أقل من 15 سنة	11	13.7
من 15 سنة فأكثر	3	41.3
المجموع	80	%100

يتضح من الجدول رقم (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات خبرتهم في التدريس حيث حاز من لديهم 15 سنة خبرة فأكثر على أكبر تكرار وهو (33) بنسبة 41.3، ويليه في المرتبة الثانية من لديهم خبرة من (5 سنوات - أقل من 10 سنوات) بتكرار (19) بنسبة 23.7، وفي المرتبة الثالثة من كان لديهم خبرة من (سنة - أقل من 5 سنوات) بتكرار (17) بنسبة 21.3، ويأتي في المرتبة الأخيرة من كان لديهم خبرة من (10 سنوات - أقل من 15 سنة) بتكرار (11) بنسبة 13.

ج- توزيع عينة الدراسة حسب المرحلة التي يدرس بها :

جدول رقم (5)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير المرحلة التي يدرس بها

المرحلة	العدد	النسبة
ابتدائي	45	56.3
متوسط	35	43.7
المجموع	80	%100

يتضح من الجدول رقم (5) توزيع عينة الدراسة حسب المراحل التي يدرسون بها حيث حاز من يدرسون بالمرحلة الابتدائية على أكبر تكرار (45) بنسبة 56.3 وحاز من يدرسون

بالمرحلة المتوسطة على تكرار أقل (35) أي ما نسبته 43.7.

وقد يرى الباحث أن أغلبية عينة الدراسة ممن يدرّسون بالمرحلة الابتدائية لكثرة المدارس الابتدائية التي تفوق في العدد المرحلة المتوسطة والثانويات ومن خلال الإطلاع على إجمالي عدد مدارس الإدارة العامة للتربية والتعليم (بنين) بمنطقة مكة المكرمة ، وجد الباحث أن عدد المدارس الابتدائية للتعليم العام 251 مدرسة ابتدائية بينما وجد أن عدد مدارس المرحلة المتوسطة 120 مدرسة وهذا ما يدعم ما استنتجه الباحث.

د- توزيع عينة الدراسة حسب الدورات التدريبية

جدول رقم (6)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير الدورات التدريبية

النسبة	العدد	الدورات التدريبية
63.7	51	الحاصلون على دورات تدريبية
36.3	29	الذين لم يحصلوا على دورات تدريبية
%100	80	المجموع

يتضح من الجدول رقم (6) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب حصولهم على دورات تدريبية من عدمه، حيث حاز من لديهم دورات تدريبية على أكبر تكرار (51) ونسبة بلغت 63.7، بينما حاز من لا يوجد لديهم دورات تدريبية ولم يحصلوا عليها على تكرار أقل (29) ما نسبته 36.3.

أداة الدراسة :

استخدم الباحث في دراسته أداة بحث واحدة وهي الاستبانة حيث رأى الباحث في هذه الدراسة أن الاستبانة هي الأداة المناسبة لتحقيق أهداف دراسته والإجابة على تساؤلاتها (محاورها) كما أن مثل هذه الأداة تمنح الحرية لأفراد العينة في اختيار الوقت الكافي والمناسب

للإجابة على فقراتها .

بناء أداة الدراسة (الاستبانة) :

اعتمد الباحث في تصميم وبناء أداة دراسته (الاستبانة) على مجموعة من المصادر والخبرات التي استمدتها من مصادر مختلفة أهمها :

- الادبيات التربوية .
- الدراسات السابقة .
- خبرة الباحث البسيطة في مجال تدريس التربية الفنية .
- مراجعة مفردات وأهداف الدورات التدريبية لمعلمي التربية الفنية .

صدق أداة الدراسة (الاستبانة) :

للتأكد من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) قام الباحث بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على المشرف العلمي للدراسة لإبداء رأيه وملحوظاته ، والذي كان له الكثير من الملاحظات والتوجيهات والتعديلات حول ترتيب محاور الاستبانة وفقراتها ، وكذلك أوصى بعرضها على مجموعة من المحكمين من المختصين في مجال التربية الفنية وطرق تدريسها وبعض أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة ام القرى ، والذين كان لهم الكثير من الآراء والتوجيهات حول الإستبانة وفقراتها . انظر الملحق رقم (1) . الإستبانة في صورتها الأولية .

وتم توزيع عدد من الاستبانات لمجموعة من الأساتذة أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى وقد كان الغرض من التحكيم تحديد رأي المحكمين من حيث التالي :

- مدى ملائمة العبارات المدرجة تحت كل محور من محاور الدراسة .
- مدى وضوح وسلامة الصياغة اللغوية .
- ما يمكن إضافته من عبارات لكل محور او مهارة من المهارات المذكورة .
- الاقتراحات والملاحظات الأخرى التي يرونها مناسبة . ملحق رقم (2)

وقد أخذت وجهات نظر كل من المشرف التربوي على الرسالة والأساتذة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومرئياهم حول جميع محاور الاستبانة وفقراتها وتم إجراء

بعض التعديلات التي رأى المحكمون ضرورتها وظهرت الاستبانة في صورتها النهائية كما في الملحق رقم (3) .

ثبات أداة الدراسة (الإستبانة):

للتحقق من دقة العبارات في أداة الدراسة (الاستبانة) قام الباحث بتطبيقها على عينه قوامها (20 معلماً) من معلمي التربية الفنية، وتبين عدم غموض صياغة العبارات لديهم ، وتم حساب ثبات الإستبيان عن طريق الحاسب الآلي وباستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) وذلك باستخدام طريقة الفا كرونباخ للتأكد من ثبات الأداة وكانت النتائج كالتالي :

جدول رقم (7)

استخدام معامل الفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة (الإستبانة)

المحور	قيمة الفا كرونباخ
الأول	0.87
الثاني: أ	0.89
الثاني: ب	0.91
الثاني : ج	0.90
الثاني : د	0.86
الثاني : هـ	0.87
الثاني : و	0.86
الثاني : ز	0.87
الثاني : ح	0.89
الثاني : ط	0.90
الثالث	0.91
الدرجة الكلية	0.92

ويلاحظ أن جميع قيم الفا كرونباخ مرتفعة مما يشير إلى ثبات أداة الدراسة (الإستبانة) والاعتماد على نتائجها .

وصف أداة الدراسة (الاستبانة) في صورتها النهائية :

بعد الإطلاع والاستفادة من ملاحظات ومقترحات المحكمين والمشرف على الرسالة ، تم إجراء بعض التعديلات على بعض العبارات بحذف بعضها، وإعادة صياغة البعض الآخر ، وإضافة العبارات حتى أصبحت أداة الدراسة (الاستبانة) في صورتها النهائية مكونة بشكل عام من جزئين :

الجزء الأول :

ويشتمل على معلومات عن أفراد عينة الدراسة على النحو التالي :

1 - المؤهل العلمي :

أ- بكالوريوس . ب- مؤهل آخر .

2 - سنوات الخبرة في التدريس :

(أ- من سنة إلى أقل من 5 سنوات ب- من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات ج- من 10 سنوات - أقل من 15 سنة د- أكثر من 15 سنة) .

3 - المرحلة التي تدرس بها :

(أ - ابتدائي ب- متوسط)

4 - الدورات التدريبية التي التحقت بها في مجال التربية الفنية :

(أ- حاصل على دورات تدريبية ب- لم أحصل على دورات تدريبية)

الجزء الثاني : واشتمل على محاور الدراسة وفقاً لتساؤلاتها الفرعية وتكون هذا الجزء من

(72) فقره وضعت في مقياس متدرج في 3 مستويات وهذا الجزء وضع

في ثلاثة محاور هي :

المحور الأول:أهمية الدورات التدريبية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم .

واحتوى هذا المحور على 8 عبارات من (1- 8) :

تم وضع مقياس ثلاثي متدرج في الجانب الأيسر أمام كل عبارة على النحو التالي

(كبيرة، متوسطة ، ضعيفة) ويمثل رقمياً (3، 2، 1) كما في الشكل التالي :

م	العبارة	درجة الأهمية		
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة

المحور الثاني : مدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير

مهاراتهم التدريسية من وجهة نظرهم :

واحتوى هذا المحور على (53) عبارة موزعة على 9 مهارات تدريسية على النحو

التالي :

المهارة الأولى: مهارة تقديم الدرس وتهيئة الطلاب من (9- 14)

المهارة الثانية: مهارة الشرح من (15- 20)

المهارة الثالثة : مهارة التفاعل بين المعلم والطلاب من (21- 26)

المهارة الرابعة: مهارة صياغة وتوجيه الأسئلة أثناء التدريس من (27- 32)

المهارة الخامسة: مهارة استخدام الوسيلة التعليمية من (33- 38)

المهارة السادسة: مهارة إدارة دروس المعمل من (39- 44)

المهارة السابعة: مهارة تقديم بيان عملي من (45- 50)

المهارة الثامنة : مهارة إعطاء التعليمات من (51- 55)

المهارة التاسعة : مهارة إنهاء الدرس من (56- 61)

وقد تم وضع مقياس ثلاثي متدرج في الجانب الأيسر أمام كل عبارة على النحو التالي :

(كبيرة ، متوسطة ، ضعيفة) وتمثل رقمياً (3، 2، 1) كما في الشكل التالي:

م	العبارة	درجة الاستفادة		
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة

المحور الثالث : أبرز المعوقات التي تحد من استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات

التدريبية من وجهة نظرهم .

واحتوى هذا المحور على 11 عبارة من (62- 72) .

وقد تم وضع مقياس ثلاثي متدرج في الجانب الأيسر أمام كل عبارة من عبارات كل

محور من المحاور الثلاثة الرئيسية على النحو التالي :

درجة الإعاقة			العبارة	م
ضعيفة	متوسطة	كبيرة		

تصحيح المقياس :

تم تصحيح المقياس للدراسة بحيث تأخذ الاستجابة (كبيرة) الدرجة (3)

والاستجابة (متوسطة) الدرجة (2)

والاستجابة (ضعيفة) الدرجة (1)

وعلى ذلك فإن الحكم على قيمة المتوسط الحسابي تكون كالتالي :

- إذا كان المتوسط الحسابي من 1-1.66 تكون الاستجابة ضعيفة.

- إذا كان المتوسط الحسابي من 1.67- 2.33 تكون الاستجابة متوسطة .

- إذا كان المتوسط الحسابي من 2.34 - 3 تكون الاستجابة كبيرة .

إجراءات تطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) :

بعد التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها وبعد الحصول على خطاب التطبيق الميداني للدراسة ذي الرقم (25/5/53) وتاريخ 1430/4/5هـ من إدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة وخطاب التطبيق الميداني للدراسة ذي الرقم (17/34) وتاريخ 1430/4/1هـ من إدارة التربية والتعليم بمحافظة الليث قام الباحث بطباعة الاستبانة ، انظر الملحق رقم (4) والملحق رقم (5) .

ومن ثم إرسالها إلى إدارة التربية والتعليم بمكة وكذلك إدارة التربية والتعليم بالليث وبالتعاون مع إدارات التطوير التربوي وإدارات التدريب التربوي بتلك الإدارات تم توزيعها على عينات الدراسة .

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل المعلومات :

- 1 - تم تفريغ المعلومات التي جمعت من خلال الاستبانات المسترجعة وعددها 80 استبانة باستخدام الحاسب الآلي وأجريت المعالجة الإحصائية باستخدام روزمة (SPSS) والمتمثلة باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محور ولكل فقرة من فقرات الاستبانة .
- 2 - استخدم الباحث كذلك الأساليب الإحصائية التالية :
 - التكرارات و النسب المئوية في وصف عينة الدراسة .
 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في الإجابة على السؤال الأول والثاني والثالث .
 - استخدم الباحث اختبار (ت) للإجابة على السؤال الرابع عند المقارنة حسب ب اختلاف (المؤهل العلمي - المرحلة التي يدرس بها - الدورات التدريبية) .
 - استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (ف) للإجابة على السؤال الرابع عند المقارنة حسب اختلاف (سنوات الخبرة في التدريس) .

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

الإجابة عن أسئلة الدراسة :

تناول الباحث في هذا الفصل الإجابة عن أسئلة الدراسة حول دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم ،
ولمعرفة الدور الذي تقوم به الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية .

قام الباحث بالإجابة على التساؤلات الفرعية لهذه الدراسة وذلك من خلال الاس تبانة التي أجاب عنها أفراد عينة الدراسة، وقد أدخلت معلومات الدراسة كالتالي 3، 2، 1 لتمثل المعيار بدرجة كبيرة ، متوسطة ، ضعيفة، وعند تحليل معلومات الدراسة اتبع الباحث ما يلي :

أ - بدرجة كبيرة إذا بلغ المتوسط الحسابي من 3 إلى 2.34

ب - بدرجة متوسطة إذا بلغ المتوسط الحسابي من 2.33 إلى 1.66

ج - بدرجة ضعيفة إذا بلغ المتوسط الحسابي أقل من 1.67

وفيما يلي تفصيل ذلك :

نتائج الإجابة عن السؤال الأول :

ما أهمية الدورات التدريبية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم؟

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بعمل جدول يوضح من خلاله المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة بخصوص أهمية الدورات التدريبية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم .

جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول أهمية الدورات التدريبية لمعلمي التربية الفنية

رقم العبارة	الترتيب	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
1	1	التزود بالمعلومات والمستجدات التربوية والعلمية الحديثة	2.60	0.56	كبيرة
3	2	الحصول على العديد من الأفكار والخبرات في مجال تدريس التربية الفنية.	2.59	0.57	كبيرة
6	3	الاتصال والاحتكاك بذوي الخبرة والتجربة ممن لهم مساهمات ومشاركات فعالة في المجالس التدريبية.	2.58	0.59	كبيرة
2	4	معرفة الأساليب والوسائل الفعالة التي تعين على الأداء والتدريس بشكل مؤثر ومفيع.	2.52	0.59	كبيرة
7	5	اكتساب علاقات التعارف مع زملاء جدد أثناء حضور هذه الدورات.	2.51	0.60	كبيرة
4	6	اكتساب الكثير من الفائدة حول المهارات التدريسية.	2.44	0.65	كبيرة
5	7	المساهمة بأفكار إيجابية أثناء المشاركة في مثل هذه الدورات.	2.43	0.63	كبيرة
8	8	التغير في مستوى التحصيل المعرفي والمهاري وفي الممارسة التدريسية داخل الصف.	2.41	0.63	كبيرة
		المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري	2.51	0.39	كبيرة

يتضح من عرض نتائج الجدول رقم (8) أن عينة الدراسة من خلال استجابتهم على السؤال الفرعي الأول حول أهمية الدورات التدريبية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم ، أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الدراسة من المعلمين حول أهمية الدورات التدريبية لهم كان (2.51) أي بدرجة كبيرة، وبانحراف معياري (0.39) وأن قيم المتوسط

الحسابي لجميع العبارات ككل قد تراوحت بين المتوسطين الحسابي ين التاليين : (2.60 و 2.41) ، وبانحرافات معيارية إنحصرت قيمها بين (0.56) و(0.65).

وقد كانت العبارة ذات أعلى متوسط حسابي هي العبارة رقم (1) وهي : النزود بالمعلومات والمستجدات التربوية والعلمية الحديثة ، بمتوسط حسابي قدره (2.60) وهو بدرجة كبيرة، وجاءت في الترتيب رقم (1)

وجاء ترتيب بقية العبارات على التوالي :

العبارة رقم (3) : الحصول على العديد من الأفكار والخبرات في مجال تدريس التربية الفنية.
العبارة رقم (6): الاتصال والاحتكاك بذوي الخبرة والتجربة ممن لهم مساهمات ومشاركات فعالة في المجالات التدريسية.

العبارة رقم (2) : معرفة الأساليب والوسائل الفعالة التي تعين على الأداء والتدريس بشكل مؤثر .

العبارة رقم (7): اكتساب علاقات التعارف مع زملاء جدد أثناء حضور هذه الدورات.

العبارة رقم (4): اكتساب الكثير من الفائدة حول المهارات التدريسية.

العبارة رقم (5): المساهمة بأفكار إيجابية أثناء المشاركة في مثل هذه الدورات.

العبارة رقم (8): التغير في مستوى التحصيل المعرفي والمهاري وفي الممارسة التدريسية داخل

الصف، حيث بلغت متوسطاتها الحسابية على التوالي : 2.59، 2.58،

2.51، 2.44، 2.43، 2.41 .

وتوضح من خلال استجابات المعلمين أن للدورات التدريبية أهمية وبدرجة كبيرة، وهذا

يتفق مع دراسة الشقاوي (1405هـ)، ودراسة صديق (1985م)، ودراسة الغامدي

والغامدي (1418هـ).

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني :

ما مدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهاراتهم التدريسية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة ، وتم ترتيبها حسب المتوسط الحسابي الأعلى في كل عبارة من العبارات المدونة في الإستبانة.

والجداول ذات الأرقام (9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17) توضح ذلك .

ومن خلال نتائج تحليل استجابات معلمي التربية الفنية على عبارات الإستبانة حول مدى

9 استفادتهم من الدورات التدريبية في تطوير المهارات المدونة في الإستبانة والتي بلغ عددها مهارات وهي :

1 -مهارة تقديم الدرس وتهيئة الطلاب .

2 -مهارة الشرح .

3 -مهارة التفاعل بين المعلم والطلاب .

4 -مهارة صياغة وتوجيه الأسئلة أثناء التدريس .

5 -مهارة استخدام الوسيلة التعليمية .

6 -مهارة إدارة دروس المعمل .

7 -مهارة تقديم بيان عملي .

8 -مهارة إعطاء التعليمات .

9 -مهارة إنهاء الدرس .

قام الباحث بعرض نتائج كل مهارة في جدول مستقل تسهيلاً للمناقشة وتفسير تلك

النتائج .

جدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة : تقديم الدرس وتهيئة الطلاب

رقم العبارة	الترتيب	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستفادة
11	1	جعل مقدمة الدرس مساعدة على جذب انتباه الطلاب	2.50	0.64	كبيرة
13	2	جعل التقديم أكثر مناسبة للموضوع	2.49	0.57	كبيرة
14	3	الانتقال من التقديم إلى عنوان الدرس بشكل تدريجي	2.44	0.63	كبيرة
9	3 مكرر	التقديم الجذاب والشيق للدرس	2.44	0.57	كبيرة
12	5	جعل العلاقة بين المقدمة وموضوع الدرس واضحة	2.40	0.56	كبيرة
10	6	التقديم بأساليب جديدة وغير مكررة	2.38	0.56	كبيرة
		المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري	2.44	0.43	كبيرة

يتضح من عرض نتائج الجدول رقم (9) ومن خلال استجابات عينة الدراسة على العبارات التي تقيس مدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة (تقديم الدرس وتهيئة الطلاب)، إن المتوسط الحسابي العام لاستجاباتهم حول المهارات الفرعية المتفرعة من مهارة تقديم الدرس وتهيئة الطلاب هو (2.44) بدرجة كبيرة ، وبانحراف معياري (0.43)، وأن قيم المتوسط الحسابي لجميع المهارات الفرعية التي تقيس هذه المهارة قد تراوحت بين المتوسطين التاليين (2.50 و 2.38)، وإنحرافات معيارية انحصرت قيمها بين (0.56) و (0.64). وقد كانت العبارة ذات أعلى متوسط حسابي هي العبارة رقم (11) وهي (جعل مقدمة الدرس مساعدة على جذب انتباه الطلاب) بمتوسط حسابي قدره (2.50) وجاءت في المرتبة (1).

وجاء ترتيب بقية العبارات على التوالي : العبارة رقم (13) جعل التقديم أكثر مناسبة للموضوع عبارة رقم (4) الانتقال من التقديم إلى عنوان الدرس بشكل تدريجي ، عبارة رقم (9) : التقديم الجذاب والشيق للدرس ، عبارة رقم (12): جعل العلاقة بين المقدمة وموضوع

الدرس واضحة ، عبارة رقم (10) : التقديم بأساليب جديدة وغير مكررة حيث بلغت متوسطاتها الحسابية على التوالي : 2.49 ، 2.44 ، 2.44 ، 2.40 ، 2.38 .

وقد أخذت العبارة رقم (4) والمهارة رقم (9) نفس البتيتب وهو (3) و (3 مكرر) .
ويستقراء الجدول السابق نجد أن المتوسط الحسابي العام لهذه المهارة بلغ (2.44) وهذا يدل على أن الإستفادة من الدورات التدريبية في تطوير مهارة تقديم الدرس وتهيئة الطلاب كان بدرجة كبيرة مما يعني التعزيز لهذه المهارة لمعلمي التربية الفنية .

جدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة حول استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة : الشرح

رقم العبارة	الترتيب	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإستفادة
16	1	جعل الشرح جذاباً ليشد انتباه الطلاب	2.62	0.54	كبيرة
18	2	الاختصار في الشرح وتجنب الاطالة التي تشتت الانتباه	2.56	0.57	كبيرة
15	3	جعل لغة الشرح في مستوى الطلاب	2.52	0.59	كبيرة
19	4	جعل الشرح يسير في تتابع وتدرج بحيث يساعد على ربط الأفكار	2.41	0.67	كبيرة
17	5	التركيز على النقاط والمفاهيم الأساسية في الموضوع أثناء الشرح	2.40	0.56	كبيرة
20	6	التنوع في درجة الصوت أثناء الشرح والتأكيد على النقاط الأساسية	2.31	0.67	متوسطة
		المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري	2.47	0.43	كبيرة

يتضح من عرض نتائج الجدول رقم (10) ومن خلال استجابات عينة الدراسة على العبارات التي تقيس مدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة (الشرح) أن المتوسط الحسابي العام لاستجاباتهم حول المهارات المتفرعة من مهارة الشرح كان (2.47) وهو بدرجة كبيرة، وانحراف معياري (0.43).

وأن المتوسط الحسابي لجميع المهارات الفرعية التابعة لمهارة الشرح قد تراوحت بين المتوسطين التاليين (2.62 و 2.31)، وبانحرافات معيارية انحصرت قيمها بين (0.54) و (0.67).

وقد كانت العبارة ذات أعلى متوسط حسابي هي العبارة رقم (16) والتي تشير إلى: جعل الشرح جذاباً يشد انتباه الطلاب، بمتوسط حسابي قدره (2.62) وجاءت في المرتبة رقم (1).

وجاء ترتيب بقية العبارات على التوالي:

- العبارة رقم (18): الاختصار في الشرح وتجنب الإطالة التي تشتت الانتباه.
- العبارة رقم (15): جعل لغة الشرح في مستوى الطلاب.
- العبارة رقم (19): جعل الشرح يسير في تتابع وتدرج بحيث يساعد على ربط الأفكار.
- العبارة رقم (17): التركيز على النقاط والمفاهيم الأساسية في الموضوع أثناء الشرح.

حيث بلغت متوسطاتهما الحسابية على التوالي:

(2.56، 2.52، 2.41، 2.40) أي بدرجة كبيرة.

أما العبارة رقم (20) وهي: التنويع في درجة الصوت أثناء الشرح والتأكيد على النقاط الأساسية فقد حصلت على أدنى متوسط حسابي في هذه المهارات وهو (2.31) حيث أن استفادة المعلمين من الدورات التدريبية حول هذه المهارة الفرعية كانت بدرجة متوسطة. ومن خلال ما سبق وبإعادة النظر في الجدول يمكن للباحث القول وبصفة عامة أن استفادة المعلمين من الدورات التدريبية في تطوير مهارة (الشرح) كانت بدرجة كبيرة، مما يعني تعزيز مهارة الشرح لدى معلمي التربية الفنية.

جدول رقم (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة حول استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة: التفاعل بين المعلم والطلاب

رقم العبارة	الترتيب	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستفادة
21	1	تشجيع الطلاب وامتداح استجاباتهم وسلوكياتهم	2.69	0.52	كبيرة
24	2	الاستجابة لأراء وردود الطلاب بألفاظ تشجيعية	2.56	0.59	كبيرة
22	3	التقبل الإيجابي لما يقوله الطلاب بطريقة تخلو من التهديد	2.51	0.57	كبيرة
26	4	مساعدة الطلاب بطرق التعزيز على السلوك الطيب والمقبول	2.49	0.60	كبيرة
23	5	قبول أفكار الطلاب وتوضيحها والإضافة إليها ما يثريها	2.49	0.60	كبيرة
25	6	عدم المبالغة في أساليب التعزيز المستخدمة سواء بالرفض أم القبول	2.14	0.61	متوسطة
		المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري	2.48	0.39	كبيرة

يتضح من عرض نتائج الجدول رقم (11) ومن خلال استجابات عينة الدراسة على العبارات التي تقيس مدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة (التفاعل بين المعلم والطلاب) أن المتوسط الحسابي العام لإستجاباتهم حول المهارات المتفرعة من مهارة (التفاعل بين المعلم والطلاب) كان (2.48) وهو بدرجة كبيرة، وانحراف معياري بلغ (0.39) . وأن قيم المتوسط الحسابي لجميع المهارات المتفرعة من مهارة (التفاعل بين المعلم والطلاب) قد تراوحت بين المتوسطين الحسابيين التاليين (2.69 و 2.14) ، وانحرافات معيارية انحصرت قيمها بين (0.52) و (0.61) .

وقد كانت العبارة ذات أعلى متوسط حسابي هي العبارة رقم (21) والتي تشير إلى تشجيع الطلاب وامتداح استجاباتهم وسلوكياتهم ، بمتوسط حسابي قدره (2.69) وجاءت في المرتبة (1) . وجاء ترتيب بقية العبارات على التوالي :

- العبارة رقم (24): الاستجابة لأراء وردود الطلاب بألفاظ تشجيعية .
- العبارة رقم (22): التقبل الإيجابي لما يقوله الطلاب بطرق تخلو من التهديد .

- العبارة رقم (26): مساعدة الطلاب بطرق التعزيز على السلوك الطيب والمقبول.

- العبارة رقم (23): قبول أفكار الطلاب وتوضيحها وإضافة ما يثيرها .

حيث بلغت متوسطاتها الحسابية على التوالي :

(2.56 ، 2.51 ، 2.49 ، 2.49) وهي بدرجة كبيرة.

أما العبارة رقم (25) وهي : عدم المبالغة في أساليب التعزيز المستخدمة سواء بالرفض أم القبول . فقد حصلت على أدنى متوسط حسابي في هذه المهارات وهو (2.14) حيث أن استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية حول هذه المهارة الفرعية كانت بدرجة متوسطة . ويوضح ومن خلال ما سبق أن استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة التفاعل بين المعلم والطلاب كانت بدرجة كبيرة .

جدول رقم (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة: صياغة وتوجيه الأسئلة أثناء التدريس

رقم العبارة	الترتيب	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستفادة
29	1	استعمال أساليب مختلفة بهدف مساعدة الطلاب على الإجابة	2.50	0.60	كبيرة
30	2	إبداء الحماس والاهتمام بالبلوغ المراد مناقشته وطرح الأسئلة حوله	2.42	0.61	كبيرة
31	3	مناقشة الطلاب وطرح الأسئلة عليهم في الوقت المناسب والمناخ المناسب	2.39	0.63	كبيرة
27	4	تحديد الأسئلة وصياغتها صياغة دقيقة	2.38	0.70	كبيرة
28	5	توجيه الأسئلة للطلاب كمجموعة واحدة	2.22	0.67	متوسطة
32	6	استعمال أسئلة تتطلب مستويات تفكير أعلى من مجرد التذكر	2.11	0.71	متوسطة
		المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري	2.34	0.47	كبيرة

يتضح من عرض نتائج الجدول رقم (12) ومن خلال استجابات عينة الدراسة على

العبارات التي تقيس مدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة (صياغة وتوجيه الأسئلة أثناء التدريس)، أن المتوسط الحسابي العام لإستجاباتهم حول المهارات المتفرعة منها من هذه المهارة كان (2.48) وهو بدرجة كبيرة، ويأخرف معياري بلغ (0.47). وأن قيم المتوسط الحسابي لجميع المهارات المتفرعة من مهارة : صياغة وتوجيه الأسئلة أثناء التدريس قد تراوحت بين المتوسطين التاليين : (2.50 و 2.11)، ويأخرفات معيارية انحصرت بين (0.60) و(0.71).

وقد كانت العبارة ذات أعلى متوسط حسابي هي العبارة رقم (29) والتي تشير إلى استعمال أساليب مختلفة بهدف مساعدة الطلاب على الإجابة (بمتوسط حسابي قدره (2.50) وجاءت في المرتبة رقم (1).

وجاءت ترتيب بقية العبارات على التوالي :

- العبارة رقم (30): إبدأ الحماس والاهتمام بالموضوع المراد مناقشته وطرح الأسئلة حوله.
- العبارة رقم (31): مناقشة الطلاب وطرح الأسئلة عليهم في الوقت المناسب والمتاح.
- العبارة رقم (27): تحديد الأسئلة وصياغتها صياغة دقيقة.

حيث بلغت متوسطاتها الحسابية على التوالي :

(2.42، 2.39، 2.38) بدرجة كبيرة .

أما العبارة رقم (28): توجيه الأسئلة للطلاب كمجموعة واحدة.

والعبارة رقم (32): استعمال اسئلة تتطلب مستويات تفكير أعلى من مجرد التذكر.

فقد حصل على متوسطات حسابية على التوالي (2.22 و 2.1) بدرجة متوسطة.

ومن خلال ما سبق يمكننا القول بأن اسفلهة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية

في تطوير مهارة صياغة وتوجيه الأسئلة أثناء التدريس كانت بدرجة كبيرة بشكل عام في أغلب المهارات الفرعية، مما يعني تعزيز مهارة صياغة وتوجيه الأسئلة أثناء التدريس لمعلمي التربية الفنية .

جدول رقم (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة حول استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة : استخدام الوسيلة التعليمية

رقم العبارة	الترتيب	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستفادة
36	1	عرض الوسيلة التعليمية في الوقت المناسب من الدرس	2.46	0.65	كبيرة
37	2	اختيار وسائل تعليمية مناسبة لمستوى الطلاب من حيث ما يورد بها من معلومات وطريقة عرض المعلومات بها	2.44	0.63	كبيرة
38	3	توفير عوامل الأمان والسلامة في الوسيلة التعليمية	2.39	0.70	كبيرة
33	4	توفير الإمكانيات اللازمة لاستخدام الوسيلة والتأكد من ذلك مسبقاً	2.37	0.70	كبيرة
35	5	عمل وسائل تعليمية تتصف بالجمال والذوق السليم والحيوية	2.36	0.66	كبيرة
34	6	جعل حجم الوسيلة مناسباً لعدد الطلاب ومساحة الفصل	2.29	0.68	متوسطة
		المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري	2.38	0.54	كبيرة

يتضح من عرض نتائج الجدول رقم (13) ومن خلال استجابات عينة الدراسة على

العبارات التي تقيس مدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير

مهارة : (استخدام الوسيلة التعليمية) أن المتوسط الحسابي العام لاستجاباتهم حول المهارات

المتفرعة من هذه المهارة كان (2.38) وهو بدرجة كبيرة، وبانحراف معياري (0.54) ، وإن

قيم المتوسط الحسابي لجميع المهارات المتفرعة من مهارة استخدام الوسيلة التعليمية قد تراوحت

بين المتوسطين الحسابيين التاليين (2.46 و 2.29) ، وبانحرافات معيارية انحصرت قيمها بين

(0.63) و(0.70) . وقد جاءت العبارة ذات أعلى متوسط حسابي هي العبارة رقم (36)

والتي تشير إلى (عرض الوسيلة التعليمية في الوقت المناسب من الدرس) بمتوسط حسابي قدره

(2.46) وجاءت في المرتبة رقم (1) .

وجاء ترتيب بقية العبارات على التوالي :

- العبارة رقم (37): اختيرو وسائل تعليمية مناسبة لمستوى الطلاب من حيث ما يورد بها من معلومات وطريقة عرض المعلومات بها.

- العبارة رقم (38): توفير عوامل الأمان والسلامة في الوسيلة التعليمية.

- العبارة رقم (33): توفير الإمكانيات اللازمة لاستخدام الوسيلة والتأكد من ذلك مسبقاً.

- العبارة رقم (35): عمل وسائل تعليمية تتصف بالجمال والذوق السليم والحيوية.

حيث بلغت متوسطاتها الحسابية على التوالي :

(2.44 ، 2.39 ، 2.37 ، 2.36) وهي بدرجة كبيرة.

أما العبارة رقم (34): جعل حجم الوسيلة مناسباً لعدد الطلاب ومساحة الفصل فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (2.29) وهو بدرجة متوسطة ومن خلال ما سبق يمكننا القول بأن استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة استخدام الوسيلة التعليمية كان بدرجة كبيرة بشكل عام في أغلب المهارات الفرعية .

جدول رقم (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة حول إستفادة معلمي

التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة : إدارة دروس المعمل

رقم العبارة	الترتيب	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستفادة
42	1	الاهتمام بسلامة الطلاب وسلامة الأجهزة	2.57	0.61	كبيرة
39	2	تجهيز المكان وإعداد وترتيب الأدوات والخامات في المعمل	2.51	0.71	كبيرة
43	3	التوجيه الصحيح لوقت الدرس لإتمام العمل	2.44	0.61	كبيرة
44	4	تقويم أداء الطلاب وشرح نقاط الضعف أو القوة لدى كل مجموعة نهاية العمل	2.36	0.68	كبيرة
41	5	تقديم أهداف المعمل والنتائج المتوقعة والشرح للتعليمات التي يرغب من طلابه إتباعها	2.33	0.71	متوسطة
40	6	إعداد الإرشادات والتعليمات العامة وكتابتها في مكان واضح لكل طالب	2.19	0.73	متوسطة
		المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري	2.40	0.53	كبيرة

يتضح من عرض نتائج الجدول رقم (14) ومن خلال استجابات عينة الدراسة على العبارات التي تقيس مدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة (إدارة دروس العمل) أن المتوسط الحسابي العام لاستجاباتهم حول المهارات المتفرعة من هذه المهارة كان (2.40) وهو بدرجة كبيرة ، ويأخرف معياري (0.53).

وإن قيم المتوسط الحسابي لجميع المهارات المتفرعة من مهارة : إدارة دروس المعمل قد تراوحت بين المتوسطين الحسايين التاليين (2.57 و 2.19) ، ويأخرفات معيارية انحصرت قيمها بين (0.68) و (0.73).

وقد كانت العبارة ذات أعلى متوسط حساي هي العبارة رقم (42) والتي تشير إلى : الاهتمام بسلامة الطلاب وسلامة الأجهزة بمتوسط حساي قدره (2.57) وهو بدرجة كبيرة وجاءت في المرتبة رقم (1).

وجاء ترتيب بقية العبارات على التوالي :

- العبارة رقم (39): تجهيز المكان وإعداد وترتيب الأدوات والخامات في المعمل.

- العبارة رقم (43): التوجيه الصحيح لوقت الدرس لإتمام العمل دون تأخير.

- العبارة رقم (44): تقويم أداء الطلاب وشرح نقاط الضعف أو القوة لدى كل

مجموعة فهاية المعمل.

حيث بلغت متوسطاتها الحسائية على التوالي :

(2.51، 2.24، 2.36) وهي بدرجة كبيرة .

أما العبارة رقم (41): تقديم أهداف المعمل والنتائج المتوقعة والشرح للتعليمات التي يرغب من طلابه إتباعها .

والعبارة رقم (40): إعداد الإرشادات والتعليمات العامة وكتابتها في مكان واضح

لكل طالب. فقد حصلت على متوسطات حسائية على التوالي : (2.33 و 2.19) وهي بدرجة متوسطة .

ومن خلال ما سبق يمكننا القول بأن استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة : إدارة دروس المعمل كانت بدرجة كبيرة بشكل عام في أغلب المهارات الفرعية .

جدول رقم (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة حول إستفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة : تقديم بيان عملي

رقم العبارة	الترتيب	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإستفادة
50	1	إيجاز خطوات البيان العملي باختصار وبطريقة جذابة تدفع الطلاب إلى التطبيق	2.47	0.62	كبيرة
49	2	تلخيص خطوات العمل من آن لآخر والسماح للطلاب بتوجيه الأسئلة والإجابة عليها	2.46	0.59	كبيرة
46	3	الترتيب الأمثل لأماكن جلوس الطلاب ما يمكنهم من مشاهدة ومتابعة البيان العملي بسهولة	2.44	0.56	كبيرة
48	4	تقديم البيان العملي بطريقة جذابة تثير دافعية الطلاب للتعلم	2.42	0.61	كبيرة
47	5	الإعداد والترتيب للخامات والأدوات حسب مراحل استخدامها في العمل	2.41	0.65	كبيرة
45	5 مكرر	الترتيب الجيد للمكان وإعداده لتقديم بيان عملي	2.41	0.65	كبيرة
		المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري	2.44	0.48	كبيرة

يتضح من عرض نتائج الجدول رقم (15) ومن خلال استجابات معلمي التربية الفنية على العبارات التي تقيس مدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة (تقديم بيان عملي) أن المتوسط الحسابي العام لإستجاباتهم حول المهارات المتفرعة من هذه المهارة كان (2.44) وهو بدرجة كبيرة، وانحراف معياري (0.48) ، وأن قيم المتوسط الحسابي لجميع

المهارات المتفرعة من مهارة: تقديم بيان عملي قد تراوحت بين المتوسطين الحسابين التاليين (2.47 و 2.41)، وبانحرافات معيارية انحصرت قيمها بين (0.59) و(0.65).

وقد كانت العبارة ذات أعلى متوسط حسابي هي العبارة رقم (50) والتي تشير إلى إيجاز خطوات البيان العملي باختصار وبطريقة جذابة تدفع الطلاب إلى التطبيق بمتوسط حسابي قدره (2.47) وهو بدرجة كبيرة. وجاءت في المرتبة رقم (1).

وجاء ترتيب بقية العبارات على التوالي:

- العبارة رقم (49): تلخيص خطوات العمل من آن لآخر والسماح للطلاب بتوجيه الأسئلة والإجابة عليها.

- العبارة رقم (46): الترتيب الأمثل لأماكن جلوس الطلاب ما يمكنهم من مشاهدة ومتابعة البيان العملي بسهولة.

- العبارة رقم (48): تقديم البيان العملي بطريقة جذابة تثير دافعية الطلاب للتعلم.

حيث بلغت متوسطاتها الحسابية على التوالي: (2.46، 2.44، 2.42) وهي بدرجة

كبيرة، أما العبارة رقم (47): الإعداد والترتيب للخامات والأدوات حسب مراحل استخدامها في العمل، والعبارة رقم (45): الترتيب الجيد للمكان وإعداده لتقديم بيان علمي، فقد حصلت على نفس المتوسط الحسابي (2.41) وهو بدرجة كبيرة.

وتبعاً لذلك فقد حصلنا على نفس الترتيب وهو الخامس والخامس مكرر، ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة: تقديم بيان عملي. كانت بدرجة كبيرة بشكل عام في جميع المهارات الفرعية. مما يعني تعزيز مهارة تقديم البيان العملي لدى معلمي التربية الفنية.

جدول رقم (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة حول إستفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة : إعطاء التعليمات

رقم العبارة	الترتيب	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإستفادة
51	1	الوضوح والكفاية والدقة في التعليمات	2.41	0.59	كبيرة
54	2	الاستعانة ببعض الرموز أو الرسوم التي تسهل فهم التعليمات	2.39	0.67	كبيرة
53	3	توجيه التعليمات بسرعة مناسبة يسمح بمتابعتها وتنفيذها	2.37	0.66	كبيرة
55	4	التقدير للزمن اللازم لتنفيذ التعليمات بواقعية	2.31	0.67	متوسطة
52	4 مكرر	تجزئة التعليمات إلى خطوات قصيرة متسلسلة وم تابعة منطقيا	2.31	0.69	متوسطة
		المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري	2.36	0.49	كبيرة

يتضح من عرض نتائج الجدول رقم (16) ومن خلال استجابات عينة الدراسة على العبارات التي تقيس مدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة (إعطاء التعليمات) أن المتوسط الحسابي العام لإستجاباتهم حول المهارات المتفرعة من هذه المهارة كان (2.36) وهو بدرجة كبيرة، وبانحراف معياري (0.49).

وأن قيم المتوسط الحسابي لجميع المهارات المتفرعة من مهارة : إعطاء التعليمات قد تراوحت بين المتوسطين الحسابيين التاليين (2.41 و 2.31)، وبانحرافات معيارية انحصرت قيمها بين (0.59 و 0.69)، وقد كانت العبارة ذات أعلى متوسط حسابي هي العبارة رقم (51) والتي تشير إلى : الوضوح والكفاية والدقة في التعليمات بمتوسط حسابي قدره (2.41) وهو بدرجة كبيرة وجاءت في المرتبة رقم (1). وجاء ترتيب بقية العبارات على التوالي:

- العبارة رقم (54): الاستعانة ببعض الرموز أو الرسوم التي تسهل فهم التعليمات.

- العبارة رقم (53): توجيه التعليمات بسرعة مناسبة يسمح بمتابعتها وتنفيذها.

حيث بلغت متوسطاتها الحسابية على التوالي (2.37 ، 2.39) وهي بدرجة كبيرة، أما العبارة رقم (55) والعبارة رقم (52) فقد حصلت على نفس المتوسط الحسابي (2.31) وهو بدرجة متوسطة وتبعاً لذلك فقد حصلنا على نفس الترتيب وهو الرابع والرابع مكرر .

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة : إعطاء التعليمات كانت بدرجة كبيرة في أغلب المهارات الفرعية .

جدول رقم (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول إستفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة : إنهاء الدرس

رقم العبارة	الترتيب	نص العبارة	المقسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستفادة
61	1	جعل طريقة الإنهاء جذابة وشيقة	2.49	0.67	كبيرة
59	2	جعل الإنهاء مساعداً على أحساس الطلاب بالإنجاز والإفادة من الدرس	2.46	0.65	كبيرة
60	3	مشاركة الطالب في مرحلة الإنهاء	2.44	0.69	كبيرة
58	4	جعل الإنهاء أكثر مساعدة للطلاب على استخلاص التعيمات المهمة في الدرس	2.38	0.62	كبيرة
57	4 مكرر	تركيز الإنهاء على المفاهيم الأساسية لكل درس	2.38	0.62	كبيرة
56	6	التخطيط لطرق إنهاء الدرس مسبقاً	2.21	0.69	متوسطة
		المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري	2.41	0.53	كبيرة

يتضح من عرض نتائج الجدول رقم (17) ومن خلال استجابات عينة الدراسة على العبارات التي تقيس مدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة : إنهاء الدرس ، أن المتوسط الحسابي العام لاستجاباتهم حول المهارات المتفرعة من هذه المهارة كان (2.41) وهو بدرجة كبيرة، وبانحراف معياري (0.53) .

وأن قيم المتوسط الحسابي لجميع المهارات المتفرعة من مهارة إنهاء الدرس قد تروحت بين المتوسطين الحسابين التاليين (2.49 و 2.31)، ويانحرافات معيارية انحصرت قيمها بين (0.62) و(0.69). وقد كانت العبارة ذات أعلى متوسط حسابي هي العبارة رقم (61) والتي تشير إلى جعل طريقة الانتهاء جذابة وشيقة .

وجاء ترتيب بقية العبارات على التوالي:

- العبارة رقم (59): جعل الإنهاء مساعداً على إحساس الطلاب بالإنجاز والإفادة من الدرس.

- العبارة رقم (60): مشاركة الطلاب في مرحلة الإنهاء.

- العبارة رقم (58): جعل الإنهاء أكثر مساعدة للطلاب على استخلاص التعميمات المهمة في الدرس.

- العبارة رقم (57): تركيز الإنهاء على المفاهيم الأساسية لكل درس.

حيث بلغت متوسطاتها الحسابية على التوالي:

(2.46 ، 2.44 ، 2.38 ، 2.38) وهي بدرجة كبيرة .

أما العبارة رقم (65): التخطيط لطرق إنهاء الدروس مسبقاً.

فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (2.31) وهو بدرجة متوسطة .

وقد حصلت العبارة رقم (58) والعبارة رقم (57) على نفس الترتيب وهو الرابع

والرابع مكرر .

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية

في تطوير مهارة: إنهاء الدرس . كانت بدرجة كبيرة بشكل عام في جميع المهارات الفرعية .

جدول رقم (18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة حول أبرز المعوقات التي تحدُّ من إستفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية من وجهة نظرهم

رقم العبارة	الترتيب	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإعاقاة
67	1	غياب الحوافز المادية والمعنوية	2.51	0.66	كبيرة
62	2	قصر المدة الزمنية للدورات التدريبية	2.45	0.59	كبيرة
64	3	إعتماد معظم الحاضرين في مثل تلك الدورات على أسلوب الإلقاء وغياب الأساليب العملية	2.38	0.64	كبيرة
71	4	غلبة الجانب النظري على الجانب العملي في معظم الدورات التدريبية	2.36	0.64	كبيرة
66	5	بعد أماكن إقامة الدورات التدريبية عن الأماكن التي يسكن أو يعمل بها المتدربون	2.29	0.70	متوسطة
72	5 مكرر	قلة فرص تبادل الخبرات بين المتدربين ومن يقوم بتدريبهم	2.29	0.62	متوسطة
63	7	معظم البرامج التي تقدم لا تلبي احتياجات المتدرب	2.28	0.67	متوسطة
69	8	ضعف الاهتمام بالجانب العملي التطبيقي أمام المتدربين	2.26	0.69	متوسطة
65	9	عدم مناسبة القاعات المخصصة أنثله إقامة تلك الدورات	2.25	0.68	متوسطة
68	10	قلة استخدام الوسائل التعليمية أثناء إقامة تلك الدورات	2.21	0.71	متوسطة
70	11	الموضوعات والبرامج المقدمة في الدورات لا تلائم الواقع العملي	2.15	0.68	متوسطة
		المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري	2.31	0.39	متوسطة

يتضح من الجدول رقم (18) ومن خلال إستجابات عينة الدراسة على العبارات التي تقيس أبرز المعوقات التي تحدُّ من إستفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية من وجهة نظرهم، أن المتوسط الحسابي العام لإستجاباتهم حول المعوقات السابقة كان (2.31) . وهو بدرجة متوسطة ، ويانحرف معياري (0.39). وأن قيم المتوسط الحسابي لجميع المعوقات قد تراوحت بين المتوسطين الحسابيين التاليين (2.51 و 2.15) ، ويانحرفات معيارية انحصرت قيمها بين (0.59) و(0.71) .

وقد كانت الإعاقة ذات أعلى متوسط حسابي هي العبارة رقم (67) والتي تشير إلى: غياب الحوافز المادية والمعنوية بمتوسط حسابي قدره (2.51) وهو بدرجة كبيرة وجاءت في المرتبة رقم (1) .

وجاء ترتيب بقية العبارات على التوالي:

- العبارة رقم (62): قصر المدة الزمنية للدورات التدريبية.
 - العبارة رقم (64): اعتماد معظم المحاضرين في مثل تلك الدورات على أسلوب الإلقاء وغياب الأساليب العملية.
 - العبارة رقم (71) : غلبة الجانب النظري على الجانب العملي في معظم الدورات التدريبية.
- حيث بلغت متوسطاتها الحسابية على التوالي:
- (2.45 ، 2.38 ، 2.36) وهي بدرجة كبيرة.
- أما العبارة رقم (66): بعد أماكن إقامة الدورات التدريبية عن الأماكن التي يسكن أو يعمل بها المتدربون .
 - العبارة رقم (72): قلة فرص تبادل الخبرات بين المتدربين ومن يقوم بتدريبهم .

- العبارة رقم (73): معظم البرامج التي تقدم لا تلبي احتياجات المتدرب .
 - العبارة رقم (69): ضعف الاهتمام بالجانب العملي التطبيقي أمام المتدربين.
 - العبارة رقم (65): عدم مناسبة القاعات المخصصة أثناء إقامة تلك الدورات.
 - العبارة رقم (68): قلة استخدام الوسائل التعليمية أثناء إقامة تلك الدورات.
 - العبارة رقم (70): الموضوعات والبرامج المقدمة في الدورات لا تلائم الواقع العملي.
- فقد حصلت على متوسطات حسابية على النحو التالي : (2.29 ، 2.29 ، 2.28 ، 2.26 ، 2.25 ، 2.21 ، 2.15) وهو بدرجة متوسطة ، وقد حصلت العبارة رقم (66) والعبارة رقم (72) على نفس الترتيب وهو الخامس والخامس مكرر.
- ومن خلال ما سبق يمكن القول أن أبرز المعوقات التي تحد من إستفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية هي على النحو التالي :
- 1 - غياب الحوافز المادية والمعنوية ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة القرني (1424هـ) .
 - 2 - قصر المدة الزمنية للدورات التدريبية .
 - 3 - اعتماد معظم الحاضرين في مثل تلك الدورات على أسلوب الإلقاء وغياب الأساليب العملية ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الخزاعي (1405هـ) ودراسة موسى (1416هـ) .
 - 4 - غلبة الجانب النظري على الجانب العلمي في معظم الدورات التدريبية ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة قهوجي (1399هـ) ، ودراسة داناش (1404هـ) ، ودراسة الخزاعي (1405هـ) ودراسة الجريوي (1416هـ) .
- حيث جاء متوسطاتها الحسابية بدرجة كبيرة ما يدل على أنها من أبرز وأكثر المعوقات من وجهة نظر معلمي التربية الفنية .
- أما بقية المعوقات فقد جاءت متوسطاتها الحسابية بدرجة متوسطة ما يدل على أنها أقل إعاقة من غيرها .

إجابة السؤال الرابع : والذي ينص على :

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات إستجابات عينة الدراسة حسب اختلاف (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة في التدريس - مرحلة التدريس - الدورات التدريبية) .

1- المقارنة حسب المؤهل العلمي :

استخدم الباحث اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب اختلاف المؤهل العلمي ، وللتأكد من استخدام اختبار (ت) بأمان بسبب اختلاف حجم العينة ، قام الباحث بحساب قيمة تجانس التباين باستخدام اختبار ليفز ، ووجد أن قيم اختبار ليفز للمحاور تتراوح من 0.82-1.32 وجميع القيم غير دالة إحصائياً ، مما يؤكد إمكانية استخدام اختبار (ت) كالتالي :

جدول رقم (19)

يوضح نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب اختلاف

المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية	المحور
الأول	73	2.51	0.35	78	0.78	0.48	بكالوريوس
	7	2.41	0.68				مؤهل آخر
الثاني أ	73	2.45	0.41	78	0.69	0.40	بكالوريوس
	7	2.30	0.61				مؤهل آخر
الثاني ب	73	2.47	0.40	78	0.83	0.66	بكالوريوس
	7	2.40	0.67				مؤهل آخر
الثاني ج	73	2.49	0.36	78	0.43	0.30	بكالوريوس
	7	2.33	0.63				مؤهل آخر

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية	المحور
بكالوريوس	73	2.36	0.46	78	1.02	0.12	الثاني د
مؤهل آخر	7	2.07	0.55				
بكالوريوس	73	2.39	0.52	78	1.56	0.45	الثاني هـ
مؤهل آخر	7	2.23	0.69				
بكالوريوس	73	2.41	0.52	78	0.75	0.55	الثاني و
مؤهل آخر	7	2.28	0.67				
بكالوريوس	73	2.43	0.46	78	0.05	0.95	الثاني ز
مؤهل آخر	7	2.42	0.66				
بكالوريوس	73	2.39	0.44	78	2.09	0.03	الثاني ح
مؤهل آخر	7	2.00	0.78				
بكالوريوس	73	2.44	0.50	78	1.78	0.07	الثاني ط
مؤهل آخر	7	2.07	0.73				
بكالوريوس	73	2.32	0.38	78	1.11	0.27	الثالث
مؤهل آخر	7	2.15	0.43				

يتضح من الجدول رقم (19) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المحور الثاني (ح) فقط ، حيث كانت قيمة (ت) ، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) وكانت لصالح البكالوريوس ، لأن متوسطهم الحسابي أكبر .

ويعزو الباحث ذلك إلى أن حملة البكالوريوس في حاجة إلى الدورات التدريبية المستمرة ربما بسبب الرغبة في تطوير مهاراتهم التدريسية بعد دراستهم الجامعية .

2-المقارنة حسب سنوات الخبرة في التدريس :

استخدم الباحث اختبار تحليل البين الأحمادي (ف) للمقارنة بين متوسطات استجابات

عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة في التدريس على النحو التالي :

جدول رقم (20)

يوضح نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة في التدريس

الدلالة الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر الاختلاف	المحور
0.40	0.97	0.14 0.15	3 76 79	0.44 11.57 12.02	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الأول
0.10	2.12	0.37 0.17	3 76 79	1.13 13.49 14.62	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الثاني أ
0.58	0.65	0.12 0.19	3 76 79	0.37 14.48 14.85	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الثاني ب
0.21	1.53	0.23 0.15	3 76 79	0.69 11.49 12.18	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الثاني ج
0.38	1.03	0.23 0.22	3 76 79	0.69 17.08 17.77	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الثاني د
0.46	0.85	0.24 0.28	3 76 79	0.74 21.95 22.70	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الثاني هـ

المحور	مصادر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
الثاني و	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	05.75 21.83 22.58	3 76 79	0.25 0.28	0.87	0.45
الثاني ز	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	0.69 17.32 18.02	3 76 79	0.23 0.22	1.02	0.38
الثاني ح	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	1.66 17.01 18.67	3 76 79	0.55 0.22	2.47	0.06
الثاني ط	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	1.74 20.36 22.10	3 76 79	0.58 0.26	2.16	0.09
الثالث	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	7.80E-07 11.91 11.99	3 76 79	-02 2.60E 0.15	0.16	0.91

يوضح من الجدول رقم (20) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب اختلاف سنوات الخبرة في التدريس ، مما يعني أن آراء جميع أفراد عينة الدراسة الذين كانت لهم خبرة طويلة في التدريس والذين كانت خبرتهم في التدريس قليلة، كانت متشابهة حول دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم ، بصرف النظر عن مدة سنوات الخبرة في التدريس .

وعزو الباحث تلك النتيجة إلى أهمية الدورات التدريبية لكافة المعلمين في جميع سنوات الخبرة المختلفة .

3-المقارنة حسب المرحلة التي يدرس بها :

استخدم الباحث اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب اختلاف المرحلة التي يدرسون بها كالتالي :

جدول رقم (21)

يوضح نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب اختلاف المرحلة التي يدرس بها

المحور	المرحلة التي يدرس بها	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الأول	ابتدائي	45	2.54	0.39	78	0.98	0.32
	متوسط	35	2.46	0.38			
الثاني أ	ابتدائي	45	2.44	0.43	78	0.11	0.91
	متوسط	35	2.43	0.43			
الثاني ب	ابتدائي	45	2.51	0.43	78	0.98	0.33
	متوسط	35	2.41	0.43			
الثاني ج	ابتدائي	45	2.48	0.37	78	0.15	0.87
	متوسط	35	2.47	0.41			
الثاني د	ابتدائي	45	2.36	0.44	78	0.54	0.58
	متوسط	35	2.30	0.51			
الثاني هـ	ابتدائي	45	2.49	0.52	78	2.06	0.04
	متوسط	35	2.24	0.52			
الثاني و	ابتدائي	45	2.41	0.55	78	0.34	0.72
	متوسط	35	2.37	0.51			

0.48	0.69	78	0.44	2.47	45	ابتدائي	الثاني ز
			0.51	2.39	35	متوسط	
0.92	0.92	78	0.48	2.36	45	ابتدائي	الثاني ح
			0.49	2.35	35	متوسط	
0.40	0.83	78	0.52	2.45	45	ابتدائي	الثاني ط
			0.53	2.35	35	متوسط	
0.92	0.98	78	0.39	2.31	45	ابتدائي	الثالث
			0.39	2.30	35	متوسط	

يتضح من الجدول رقم (21) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المحور الثاني (هـ) فقط ، حيث كانت قيمة ت (2.06) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) وكانت لصالح المرحلة الابتدائية لأن متوسطهم الحسابي أكبر .

وقد يرجع الباحث ذلك إلى أنهم يدرّسون بمرحلة تحتاج إلى الكثير من التدريب على المهارات التدريسية الكثيرة ، ويضيف الباحث إلى ذلك أهم الأسباب تجاه وجهة نظرهم وهي أن إعداد معلم المرحلة الابتدائية والمتخرج من كليات المعلمين ليس كإعداد المعلم الجامعي.

4-المقارنة حسب الدورات التدريبية :

استخدم الباحث اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات إستجابات عينة الدراسة حسب اختلاف الحصول على الدورات التدريبية كالتالي :

جدول رقم (22)

يوضح نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب اختلاف الدورات التدريبية

المحور	الدورات التدريبية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الأول	حاصل على دورات تدريبية	29	2.54	0.33	78	0.58	0.56
	لم أحصل على دورات تدريبية	51	2.49	0.42			

0.44	0.76	78	0.46 0.41	2.48 2.41	29 51	حاصل على دورات تدريبية لم أحصل على دورات تدريبية	الثاني أ
0.67	0.41	78	0.45 0.42	2.50 2.45	29 51	حاصل على دورات تدريبية لم أحصل على دورات تدريبية	الثاني ب
0.12	1.55	78	0.34 0.41	2.56 2.42	29 51	حاصل على دورات تدريبية لم أحصل على دورات تدريبية	الثاني ج
0.31	1.00	78	0.44 0.48	2.40 2.29	29 51	حاصل على دورات تدريبية لم أحصل على دورات تدريبية	الثاني د
0.47	0.71	78	0.50 0.55	2.44 2.35	29 51	حاصل على دورات تدريبية لم أحصل على دورات تدريبية	الثاني هـ
0.54	0.60	78	0.52 0.54	2.44 2.37	29 51	حاصل على دورات تدريبية لم أحصل على دورات تدريبية	الثاني و
0.75	0.31	78	0.48 0.47	2.45 2.42	29 51	حاصل على دورات تدريبية لم أحصل على دورات تدريبية	الثاني ز
0.30	1.03	78	0.48 0.48	2.43 2.31	29 51	حاصل على دورات تدريبية لم أحصل على دورات تدريبية	الثاني ح
0.71	0.36	78	0.47 0.55	2.43 2.39	29 51	حاصل على دورات تدريبية لم أحصل على دورات تدريبية	الثاني ط
0.68	0.41	78	0.37 0.40	2.33 2.29	29 51	حاصل على دورات تدريبية لم أحصل على دورات تدريبية	الثالث

يتضح من الجدول رقم (22) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب الدورات التدريبية. مما يعني أن آراء جميع أفراد عينة الدراسة ممن حصلوا على دورات تدريبية أو الذين لم يحصلوا على دورات تدريبية كانت متشابهة حول دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم. وقد يرجع الباحث سبب ذلك إلى أهمية الدورات التدريبية في مجال العمل التدريسي لمعلمي التربية الفنية

الفصل الخامس

ملخص نتائج الدراسة
والتوصيات والدراسات المقترحة

الفصل الخامس

ملخص نتائج الدراسة والتوصيات والدراسات المقترحة

يتناول الباحث في هذا الفصل ملخصاً لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتوصيات المقترحة في ضوء تلك النتائج ، إضافة إلى الدراسات المستقبلية المقترحة .

أولاً: ملخص نتائج الدراسة :

بعد عرض وتحليل المعلومات المتحصل عليها عن طريق تطبيق أداة الدراسة يمكن عرض ملخص بأهم نتائج الدراسة كالتالي :

1 - هناك أهمية للدورات التدريبية لمعلمي التربية الفنية بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.51).

2 - أن استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة تقديم الدرس وتهيئة الطلاب كان بدرجة كبيرة في جميع المهارات المتفرعة من هذه المهارة ، حيث زادت متوسطاتها الحسابية عن (2.44) .

3 - أن استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة الشرح كان بدرجة كبيرة في أغلب المهارات المتفرعة من مهارة الشرح حيث زادت متوسطاتها الحسابية عن (2.47) .

4 - أن استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة التفاعل بين المعلم والطلاب كان بدرجة كبيرة في معظم المهارات المتفرعة من مهارة التفاعل بين المعلم والطلاب حيث زادت متوسطاتها الحسابية عن (2.48) .

5 - أن استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة صياغة وتوجيه الأسئلة أثناء التدريس كان بدرجة كبيرة في أغلب المهارات المتفرعة من مهارة صياغة وتوجيه الاسئلة حيث زادت متوسطاتها الحسابية عن (2.34) .

- 6 - أن استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة استخدام الوسيلة التعليمية كان بدرجة كبيرة في معظم المهارات المتفرعة من مهارة استخدام الوسيلة التعليمية حيث زادت متوسطاتها الحسابية عن (2.38) .
- 7 - أن استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة إدارة دروس المعمل كان بدرجة كبيرة في أغلب المهارات المتفرعة من هذه المهارة حيث زادت متوسطاتها الحسابية عن (2.40) .
- 8 - أن استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة تقديم البيان العملي كان بدرجة كبيرة في جميع المهارات المتفرعة من مهارة تقديم البيان العملي حيث زادت متوسطاتها الحسابية عن (2.44) .
- 9 - أن استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة إعطاء التعليمات كان بدرجة كبيرة في معظم المهارات المتفرعة من هذه المهارة حيث زادت متوسطاتها الحسابية عن (2.36) .
- 10 - أن استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهارة إنهاء الدرس كان بدرجة كبيرة في أغلب المهارات المتفرعة من هذه المهارة حيث زادت متوسطاتها الحسابية عن (2.41) .
- 11 - إتضح من خلال النتائج أن هناك أربع معوقات تحد من استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية من وجهة نظرهم بدرجة كبيرة حيث زادت متوسطاتها الحسابية عن (2.34) وهي:
- غياب الحوافز المادية والمعنوية .
 - قصر المدة الزمنية للدورات التدريبية.
 - اعتماد معظم المحاضرين في مثل تلك الدورات على أسلوب الالتقاء وغياب الأساليب العملية.

- غلبت الجانب النظري على الجانب العملي في معظم الدورات التدريبية .

12 - بينما جاءت بقية المعوقات بدرجة متوسطة وهي :

- بعد أماكن الدورات التدريبية عن الأماكن التي يسكن أو يعمل بها المتدربون.

- قلة فرص تبادل الخبرات بين المتدربين ومن يقوم بتدريبهم.

- معظم البرامج التي تقدم لا تلبي احتياجات المتدرب.

- ضعف الاهتمام بالجانب العملي التطبيقي أمام المتدربين.

- عدم مناسبة القاعات المتخصصة أثناء إقامة تلك الدورات.

- قلة استخدام الوسائل التعليمية أثناء إقامة تلك الدورات .

- الموضوعات والبرامج المقدمة في الدورات لا تلائم الواقع العملي .

13 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المحور الثاني (ح) فقط ، حيث كانت قيمة ت (

2.09) ، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) وكانت لصالح

البكالوريوس .

14 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطات

إستجابات عينة الدراسة حسب إختلاف سنوات الخبرة في التدريس .

15 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المحور الثاني (هـ) فقط ، حيث كانت قيمة ت (

2.06) ، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) وكانت لصالح المرحلة

الإبتدائية .

16 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطات

إستجابات عينة الدراسة حسب حضور الدورات التدريبية .

التوصيات :

في ضوء النتائج التي حصل عليها الباحث من خلال تطبيق أداة الدراسة والنتائج التي حصل عليها توصي الدراسة بما يلي :

- 1 - عقد دورات تدريبية لمعلمي التربية الفنية وبشكل مستمر ومكثف لأن هناك أهمية لهذه الدورات التدريبية وبشكل كبير وهذا ما اتضح من استجابات الطلاب حول أهمية هذه الدورات من وجهة نظرهم.
- 2 - ضرورة تدريب معلمي التربية الفنية على المهارات التدريسية المذكورة لأن هناك إستفادة وبدرجة كبيرة من الدورات التدريبية في تطوير هذه المهارات وهذا ما اتضح من خلال استجابات معلمي التربية الفنية حول هذه المهارات وهي : مهارة تقديم الدرس وتهيئة الطلاب ، مهارة الشرح ، مهارة التفاعل بين المعلم والطلاب ، مهارة صياغة وتوجيه الأسئلة أثناء الدرس ، مهارة إستخدام الوسيلة التعليمية ، مهارة إدارة دروس المعمل ، مهارة تقديم البيان العملي ، مهارة إعطاء التعليمات ، مهارة إنهاء الدرس .
- 3 - زيادة وصرف الاعتمادات المالية المخصصة للدورات التدريبية الخاصة بمعلمي التربية الفنية والتوسع أكثر في مجال تدريبهم.
- 4 - اختيار أماكن مناسبة للمتدربين من حيث البعد عن أماكن عملهم وسكنهم ، ومن حيث القاعات المخصصة لعقد الدورات في تلك الأماكن المختارة .
- 5 - ضرورة تهيئة بيئة تدريبية مناسبة من حيث تهيئة القاعات التدريبية وتزويدها بالتقنية الحديثة ما يجعلها بيئة أكثر جذباً وفاعلية .
- 6 - التنوع في الأساليب التدريبية الحديثة بحيث تشمل أساليب أكثر فاعلية مثل الورش التدريبية وخاصة لمعلمي التربية الفنية وكذلك الزيارات الميدانية وأسلوب تبادل الخبرات وغيرها. والابتعاد عن الأساليب المعروفة مثل الإلقاء والمحاضرات .

ثالثاً : الدراسات المقترحة :

- 1 - القيام بدراسة لقياس مستوى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في مهارات أخرى مثل مهارة استخدام الخامات والأدوات الفنية المختلفة .
- 2 - القيام بدراسة أخرى على معلمات التربية الفنية .
- 3 - القيام بدراسة أخرى في مناطق مختلفة من المملكة العربية السعودية.

المراجع — ع

أولاً : المصادر .

ثانياً : المراجع العربية .

ثالثاً : المصادر الأجنبية

المراجع

أولاً : المصادر :

1 - القرآن الكريم

ثانياً : المراجع العربية :

- 2 - بدوي ، احمد زكي (1410هـ) معجم مصطلحات التعليم الفني والتدريب /تخطيط
التدريب ، انواعه ، إدارته ، تنظيمه ، أساليبه ، وسائله " إنجليزي - فرنسي - عربي "
، القاهرة ، دار الكتاب المصري ، بيروت ، دار الكتاب اللبناني ، ط 1 .
- 3 - ابراهيم ، ليلي حسني ، وفوزي ، ياسر محمود (2004م) مناهج وطرق تدريس
التربية الفنية بين النظرية والتطبيق ، مكتبة الانجلو المصري ، مطبعة محمد عبد الكريم
حسان ، القاهرة .
- 4 - الاحمد ، خالد طه (2005م) تكوين المعلمين من الاعداد الى التدريب ، دار الكتاب
الجامعي ، ط 1، العين، الامارات العربية المتحدة.
- 5 - الخطة العشرية لوزارة التربية والتعليم (1425هـ) مجلة التوثيق التربوي، وزارة التربية
والتعليم ، العدد (48)، ص 27.
- 6 - البسيوني ، محمود (1951م) الثقافة الفنية والتربية ، حلقة دراسات اليونسكو الدولية
في التربية الفنية ، القاهرة .
- 7 - _____ (1970م) ميادين التربية الفنية ، جمهورية مصر العربية ، دار
المعارف ، ط 1 .
- 8 - باجودة ، حمزة عبد الرحمن (1423هـ) تدريب معلم التربية الفنية أثناء الخدمة بين
الواقع والمأمول ، جامعة أم القرى ، كلية التربية .
- 9 - باشات ، أحمد إبراهيم (1978م) أسس التدريب ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط 1.

- 10 - سبرعي ، محمد جمال (1973م) التدريب والتنمية ، القاهرة، عالم الكتب .
- 11 - بنجر، فوزي ، وعبد الحى أحمد السبحي (1417هـ -) طرق التدريس واستراتيجياته، دار هوازن للنشر والتوزيع ، (ط1).
- 12 - توفيق، عبد الرحمن (2002م) العملية التدريسية ، موسوعة التدريب والتنمية البشرية ، مركز الخبرات المهنية للتدريب ، القاهرة .
- 13 - الشبتي ، ضيف الله بن عواض (1416هـ -) دراسة تقويمية لدورة مديري مدارس التعليم العام من وجهة نظر المتدربين ، بحث منشور في مجلة التربية المعاصرة ، القاهرة، جامعة عين شمس ، ص ص 2-29.
- 14 - جابر، جابر عبد الحميد وآخرون (1405هـ -) ، مهارات التدريس ، كلية التربية ، جامعة قطر ، دار النهضة العربية، ط1 .
- 15 - الجريوي ، خالد عبد العزيز (1995م) تقييم برامج تدريب الموجهين التربويين في كل من جامعة الملك سعود وجامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية وجامعة ام القرى من وجهة نظر المتدربين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض .
- 16 - جودة ، محفوظ وآخرون (1997م) التنمية الإدارية، دار هوازن للنشر والتوزيع ، عمان .
- 17 - الجوهري ، عبد الهادي (1987م) الإدارة مفاهيم وقضايا ، القاهرة ، دار المعارف .
- 18 - الحربي ، سهيل سالم (1428هـ -) فاعلية انموذج للتدريب الإلكتروني لإكساب معلمي ومعلمات التربية الفنية الكفايات اللازمة في ضوء الاتجاه التنظيمي D.B.A.E ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة أم القرى ، قسم المناهج وطرق التدريس .
- 19 - حريري ، هاشم (1403هـ -) دور كلية التربية في تطوير التدريب التربوي بجامعة أم القرى ، بحث منشور في سلسلة بحوث العلوم التربوية والنفسية ، المجموعة الأولى ، 1408هـ ، معهد البحوث العلمية ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة، ص ص 7-52.

- 20 حسين ، عبد الفتاح دياب (1416هـ) التدريب واهميته في القطاع العام والخاص ، مركز البحوث والتدريب ، الغرفة التجارية الصناعية بمكة المكرمة.
- 21 ————— (1417هـ) دور التدريب في تطوير العمل الاداري ، القاهرة ، مطبعة النيل .
- 22 ————— الحلي ، حسن (1982م) تدريب الموظف ، منشورات عويدات ، بيروت ، ط1.
- 23 حمدان ، محمد زياد (1411هـ) تصميم وتنفيذ برامج التدريب ، سلسلة التربية الحديثة (30) ، الأردن ، دار التربية الحديثة .
- 24 حميدة ، امام مختار ، وآخرون (2000م) مهارات التدريس ، جمهورية مصر العربية ، القاهرة ، مكتبة زهراء الشرق .
- 25 ————— الخزاغي ، فايز سالم حسن (1405هـ) التدريب أثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة ام القرى ، مكة المكرمة .
- 26 خضر ، صلاح الدين عبد الحميد (1985م) بناء منهج التربية الفنية للصفيين الخامس والسادس من مرحلة التعليم الاساسي في ضوء الهيكل البنائي لبرنامج سيمريل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة حلوان .
- 27 ————— (1992م) اساسيات في تدريس الفنون ، جمهورية مصر العربية ، القاهرة ، جامعة حلوان ، كلية التربية .
- 28 ————— الخطيب ، احمد ، ورداح الخطيب (1406هـ) اتجاهات حديثة في التدريب ، مطابع الفرزدق التجارية ، الرياض ، ط1 .
- 29 ————— دانش ، عائشة محمد يحيى (1404هـ) واقع التدريب التربوي أثناء الخدمة لمعلمات المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
- 30 ————— دحلان ، عبد الله صادق ، وآخرون (1404هـ) التدريب ، اهميته للعاملين في

منشآت الأعمال السعودية ، جدة ، الغرفة التجارية الصناعية.

31 -الدويش ، محمد عبد الله (1419هـ) المدرس ومهارات التوجيه ، دار الوطن ، الرياض .

32 -الرباح ، خالد سليمان (1419هـ) تقويم البرامج التدريبية للغرفة التجارية الصناعية

بالرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض .

33 -الرفاعي ، يعقوب السيد يوسف (2000م) أثر التدريب أثناء الخدمة على أداء وسلوك

الموظفين من التدريب بدولة الكويت ، مجلة الاداري ، السنة (22) الكويت، العدد(81).

34 -رواس ، فائزه بنت احمد (1421هـ) تقويم برامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة

العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجده من وجهة نظر المدربات والمتدربات ،

رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، المناهج وطرق التدريس ، جامعة ام

القرى بمكة .

35 -ريان ،فكري حسن (1971م) التدريس : أهدافه ، وأأسسه ، وأساليبه ، وتقويم

نتائجه ، وتطبيقاته ، جمهورية مصر العربية ، القاهرة ، عالم الكتب ، ط2 .

36 -الزامل ، محمد عبد الله عبد الكريم (1409هـ) تقييم برنامجي تدريب مديري

المدارس في جامعة الملك سعود من وجهة نظر بعض المتدربين ، رسالة ماجستير غير

منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض .

37 -الزهراني ، احمد بن عوض خضران (1422هـ) مستوى اداء معلمي التربية الفنية في

تحقيق اهداف تدريس النشاط الفني في المرحلة الثانوية ، رسالة ماجستير غير منشورة ،

كلية التربية ، جامعة ام القرى ، مكة المكرمة.

38 -الزهراني ، خالد بن عيسى (1426هـ) تنوع مجالات التربية الفنية واهميتها في نقل

الخبرات التشكيلية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية ، رسالة ماجستير غير منشورة ،

كلية التربية ، جامعة ام القرى ، مكة المكرمة .

- 39 -الزهراني ، فتحية صالح محمد (1427هـ) فاعلية برامج التدريب التربوي في تنمية مهارة بناء فرق العمل لدى مديري ومديرات المدارس داخل مدينة الطائف ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة ام القرى ، مكة .
- 40 -زمزمي ، خيرية ناجي صالح (1413هـ) دراسة تقويمية لبرنامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمات المواد الاجتماعية بالمدارس المتوسطة والثانوية بمدينة مكة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة ام القرى .
- 41 -زويلف ، مهدي حسن (د . د) إدارة الافراد : مدخل كمي ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، عمان .
- 42 -سفر ، صالحة محمد جعفر (1419هـ) تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات بمدن (مكة -جدة - الطائف) في المملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة ام القرى ، مكة المكرمة .
- 43 -السلمي ، علي (1976م) الأسس النظرية لتخطيط التدريب ، المؤتمر العربي الاول للتدريب الإداري ، تونس ، جامعة الدول العربية ، المنظمة العربية للعلوم الادارية .
- 44 -_____ (1983م) إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية ، القاهرة ، مكتبة غريب ، ط2 .
- 45 -سليم ، ماجده عباس (1986هـ) دراسة تحليلية لأساليب تقييم التربية الفنية والتي يستخدمها معلمو التعليم الأساسي ، بحث مقدم لمؤتمر معلم التعليم الأساسي الحاضر والمستقبل ، كلية التربية ، جامعة حلوان ، القاهرة .
- 46 -السمرائي ، مهدي (1403هـ) تدريب المعلمين اثناء الخدمة في دول الخليج العربي ، دراسة تحليلية مقارنة منشوره ، الرياض ، مكتبة التربية العربية لدول الخليج .
- 47 -سورطي ، يزيد عيسى (1997م) المشكلات التي تواجه المعلمين العرب . وحلولها ، المجلة العربية للتربية ، العدد(2) المجلد (17) ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ص ص 165-200.

- 48 - السيد ، ابراهيم احمد (1996م) ، العلاقة بين بعض الكفايات التدريسية لمعلم التربية الفنية وبعض نواتج التعلم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة حلوان ، القاهرة .
- 49 - السيد ، ماجدة مصطفى (1986م) أثر استخدام بعض استراتيجيات التدريس في تنمية القدرة الابتكارية للتلاميذ في مرحلة التعليم الأساسي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الفنية ، جامعة حلوان ، القاهرة .
- 50 - الشاعر ، عبد الرحمن ابراهيم (1416هـ) أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية ، دار ثقيف للنشر والتأليف ، الرياض، ط2.
- 51 - الشربتي ، عيسى محمد (1986م) تصميم دليل مقترح لتوجيه معلم التربية الفنية بالمرحلة الإعدادية بالبحرين في ضوء الكفايات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الفنية ، جامعة حلوان ، القاهرة .
- 52 - شريف ، غانم ، وحنان سلطان (1403هـ) الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية ، دار العلوم للطباعة والنشر ، الرياض.
- 53 - الشريف ، بسمة محمد (1418هـ) تدريب معلمات اللغة الإنجليزية في المرحلة المتوسطة أثناء الخدمة بمدينة مكة المكرمة ، أساليبه المعاصرة ، صعوبات التطبيق ، درجة الاستفادة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة ام القرى ، مكة.
- 54 - الشقاوي ، عبد الرحمن (1405هـ) التدريب الإداري للتنمية " دراسة برامج التدريب الإعدادي الإداري في المملكة العربية السعودية ، الرياض ، مطابع معهد الإدارة العامة .
- 55 - الشيخ ، نوال عبد الله (1999م) تدريب المشرفين التربويين في دولة قطر ، واقعه ومشكلاته ' بحث منشور في مجلة التربية ، العدد (130) ، قطر .

- 56 - شينان ، علي سعود (1419هـ) مدى الاستفادة من برامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة في مجال الوسائل التعليمية المقدمة عن ادارة التعليم بمنطقة الرياض من وجهة نظر المتدربين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود .
- 57 - الصائغ ، بكور بن عبده بكور (1421هـ) الاحتياجات التدريبية التربوية لمعلمي المواد الفنية في المعاهد الثانوية الصناعية، رسالة ماجستير غير منشورة ، أم القرى، كلية التربية .
- 58 - صبيح ، نبيل عامر (1981م) دراسة تحليلية لتجارب الدول الاجنبية في مجال تدريب المعلمين في اثناء الخدمة ، القاهرة ، م كتبة الانجلو المصرية ، ط1.
- 59 - صديق ، صلاح صادق (1985م) مشكلات الدورات التدريبية لمعلمي المعاهد الازهرية اثناء الخدمة واحتياجاتهم من الدورات ، التربية ، مجلة الأبحاث التربوية ، كلية التربية ، جامعة الازهر ، العدد(6) السنة (4) محرم 1407هـ .
- 60 - صعيدي ، احمد محمد احمد (1426هـ) تفعيل دور الإشراف التربوي في تدريب معلمي اللغة الإنجليزية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة ام القرى، مكة .
- 61 - صلاح، لبيب (1975م) أساليب التدريب أثناء الخدمة ، بحث مقدم من الورشة التعليمية في عمليات وأساليب تدريب المعلمين أثناء الخ دمة ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، المنامة ، البحرين .
- 62 - الطعاني ، حسن حمد (2002م) التدريب مفهومه ، وفعاليته في بناء البرامج التدريبية وتقويمها ، دار الشروق ، عمان .
- 63 - عبد الباقي ، عبد الرحمن (1983م) دراسات في ادارة الأفراد والعلاقات الانسانية ، القاهرة ، مكتبة عين شمس .
- 64 - عبد الهادي ، جودت عزت (2002م) الإشراف التربوي مفاهيمه وأساليبه (دليل لتحسين التدريس) ، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر

- والتوزيع ، طعمان ، الاردن ، ط1.
- 65 عبد الوهاب ، علي محمد (د . ت) التدريب فغي في المبادئ الامنية : كيف نزيد من فاعليته ، (د . ن) ، القاهرة .
- 66 ————— (1401هـ) التدريب والتطوير - مدخل علمي لفعاليات الافراد والمنظمات ، الرياض ، معهد الادارة العامة .
- 67 عبد الموجود ، محمد عزت (1975م) تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، حلقة المسؤولين عن التدريب ، المنامة ، البحرين .
- 68 عبد الموجود ، محمد عزت واخرون (1981م) اساسيات المنهج وتنظيماته ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، القاهرة .
- 69 عبيدات ، ذوقان واخرون (1997هـ) البحث العلمي مفهومه ، ادواته ، اساليب ، الرياض ، دار اسامة للنشر والتوزيع .
- 70 عثمان ، محمد الصائم (1421هـ) تدريب المعلمين اثناء الخدمة (بعض التجارب المعاصرة) ، بيشة ، مكتبة الخبتي ، ط1 .
- 71 -العساف ، صالح بن حمد (1416هـ) المدخل الى البحث في العلوم السلوكية ، الرياض ، مكتبة العبيكان .
- 72 عطا الله ، مي عبد المنعم (2001م) برنامج مقترح لاكتشاف ورعاية الموهوبين في الفنون البصرية في مصر ، رسالة دكتوراه غير منشوره ، كلية التربية الفنية ، جامعة حلوان ، القاهرة .
- 73 -عمار ، حسين حسن (1411هـ) ادارة شئون الموظفين ، الرياض ، معهد الادارة العامة .
- 74 -العمرى ، عبد الرحمن حسين خضر (2005م) الحاجات التدريبية لمشرفي التربية الفنية كما يراها المشرفون انفسهم بمنطقة مكة المكرمة التعليمية ، رسالة ماجستير غير

- منشوره ، جامعة ام القرى ، كلية التربية بمكة .
- 75 -الغامدي ، احمد عبد الرحمن (1997م) التربية الفنية ، مفهومها - اهدافها -
مناهجها - طرق تدريسها ، السعودية ، مكة ، مطابع الصفا.
- 76 -الغامدي ، احمد محمد هجران (1421هـ) دراسة وصفية لتحديد الحاجات التدريبية
للمعلمين (مدخل لبناء برنامج تدريبي مقترح) من وجهة نظر القادة التربويين
والمختصين والمشرفين التربويين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة ام
القرى ، مكة .
- 77 -الغامدي ، عبد الله مغرم ، وآخر(1418هـ) تقويم برامج تدريب مديري المدارس
اثناء الخدمة ومدى تحقيقها لاهدافها ، بحث منشور في مجلة رسالة الخليج العربي ،
السنة (21) العدد (76) عام 1421هـ .
- 78 -فان دالين ، ديولد- ترجمة نوفل ، محمد نبيل وآخرون (1977م) مناهج البحث في
التربية وعلم النفس ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية .
- 79 -الفتلاوي ، سهيله محسن كاظم (2003م) الكفايات التدريسية (المفهوم ، التدريب ،
الاداء) ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان .
- 80 -الفرجاني ، عبد العظيم عبد السلام (1984م) الوسائل التعليمية التي تحقق اهداف
التربية الفنية في المرحلة الاعدادية العامة بالقاهرة ، رسالة ماجستير غير منشوره ،
كلية التربية ، جامعة حلوان ، القاهرة .
- 81 - _____ (1995م) وسائل تعليم التربية الفنية ، دار المعارف ،
القاهرة ، ط1.
- 82 -فلاندرز ،ادموند (1986م) دور المدرس في حجرة الدراسة ، ترجمة عبد العزيز
البابطين ، عمادة شئون المكتبات ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، (ط1).
- 83 -القبلان ،يوسف محمد (1406هـ) دور التدريب الإداري في التنمية الإدارية ، مجلة
الإدارة العامة ، معهد الإدارة العامة ، الرياض، العدد (50) .

- 84 -القبلان ، يوسف محمد (1411هـ) أسس التدريب الاداري مع تطبيقات المملكة العربية السعودية ، الرياض ، دار عالم الملايين .
- 85 -القري ، عبد الله محمد عبد الرحمن (1995م) مستوى استفادة المشرفين التربويين من الدورات التدريبية اثناء الخدمة بمنطقة مكة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى .
- 86 -القريوتي ، محمد قاسم (1985م) الادارة المعاصرة بين النظرية والتطبيق، عمان ، الاردن .
- 87 -قطامي ، يوسف ، ونايفه قطامي ، (1993م) استراتيجيات التدريس ، دار عمار ، عمان ، الاردن .
- 88 -القلماي ، نهاد موسى (1991هـ) تصميم معيار لقياس نمو العملية التعليمية للمنتج الفني في طريق الطباعة اليدوية لطلبة كلية التربية الفنية ،رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الفنية ، جامعة حلوان ، القاهرة.
- 89 -فهوجي ، عبد الله جميل (1399هـ) مركز الدورات التدريبية في جامعة الملك عبد العزيز ودوره في تدريب مديرو المدارس الابتدائية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، أم القرى ، مكة .
- 90 -القوزي ، بلغيث حمد (1992م) مدير المدرسة بين التنظيم الاداري والاشراف الفني، دار الثقافة ، مكة المكرمة .
- 91 -كوجك ، كوثر حسين كوجك (1997م)، إتجاهات حديثة في المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب ، القاهرة ، مصر .
- 92 -كيفي ، عدنان احمد (1402هـ) اهمية التدريب في تطوير الاشراف التربوي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة ام القرى ، مكة .
- 93 -ليب ، رشدي (1985هـ) معلم العلوم ،مسؤولياته ، اساليب عمله ، اعدادة ، نموه العلمي والمهني ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، ط3.

- 94 - اللقاني ، احمد حسين ، وآخر (1999م) معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس ، مصر العربية ، القاهرة ، عالم الكتب ، ط3 .
- 95 - المديرية العامة للتعليم بالمنطقة الغربية (1403هـ) بحث تقييم دورة مديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية بالمنطقة الغربية .
- 96 - محمد ، عمر عثمان (1409هـ) سياسة التدريب الإداري في الدول النامية : المعوقات والحلول ، المجلة العربية للتدريب ، العدد (4) المجلد (2) ، الرياض .
- 97 - محمد ، مصطفى حنفي (1418هـ) مجالات في التربية الفنية ، المفردات للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى .
- 98 - محمود ، عبد الهادي الحسيني (1987م) التربية الفنية وطرق تدريسها ، السعودية ، مكة المكرمة ، جامعة أم القرى ، مكتبة الطالب الجامعي ، ط1 .
- 99 - المنتشري ، عبد الرحمن شلوان (1420هـ) اثر اعداد معلم التربية الفنية على أدائه التربوي في التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، أم القرى ، مكة .
- 100 - المنتشري ، عبد الرحمن هشلول عبد الله (1425هـ) الاحتياجات التدريبية لموظفي المحاكم الشرعية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، مكة .
- 101 - المنيع ، محمد عبد الله (1416هـ) دور مدير التدريب في نجاح البرامج التدريبية ، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب ، العدد (19) السنة (16) ، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب ، الرياض ، ص ص 259-285 .
- 102 - المنيف ، محمد صالح (1409هـ) نظام التوجيه التربوي في المملكة بين التطور والتقويم ، السعودية ، (د . ن) ، ط1 .
- 103 - المهنا ، عبد الله مهنا (1995م) العوامل المؤثرة على انتشار وتحقيق أهداف التربية الفنية بالمرحلة الابتدائية بدولة الكويت ، جامعة المنيا ، مجلة -البحث في التربية

- وعلم النفس ، العدد (2) المجلد (9) ، المنيا .
- 104 - موسى ، احمد سيد محمد (1994م) التخطيط لتدريسي التربية الفنية ، جامعة المنيا ،
مجلة البحث في التربية الفنية وعلم النفس ، المنيا .
- 105 - موسى ، عبد الحكيم (1404هـ) دراسة وصفية لتحديد حاجات مديري المرحلة
المتوسطة والثانوية التدريسية بالمملكة العربية السعودية ، سلسلة البحوث التربوية
والنفسية ، كلية التربية ، جامعة ام القرى . مكة المكرمة ، ص ص 43-79 .
- 106 - _____ (1418هـ) التدريب اثناء الخدمة ، المؤلف ، مكة .
- 107 - _____ (1416هـ) تقويم برامج مركز الدورات التدريبية بكلية التربية
من وجهة نظر مديري المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية والموجهين التربويين
على مدى ثلاث سنوات ، بحث منشور في مجلة جامعة ام القرى ، العدد (11) ى
السنة (9) ، مكة المكرمة ، ص ص 135-187 .
- 108 - الياور ، عفاف صلاح (1416هـ) التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة ،
دار الفكر العربي ، القاهرة ، ط1 .
- 109 - يحيى ، حسن عائل ، والمنوفي ، سعيد جابر (1999م) المدخل الى التدريس
الفعال ، السعودية ، الدار الصولتية للتربية ، ط2 .
- 110 - اليوسف ، محمد صالح ، وسلطان ، حنان عيسى (1983هـ) الاتجاهات المعاصرة
في طرق تدريس علوم الحياة ومفاهيمها ، دار العلوم للطباعة والنشر .
- 111 - يوسف ، عبد الواحد عبدالله (1985م) إعداد وتدريب المعلم المستجد ، التربية
الجديدة ، العدد (36) ، مكتب اليونسكو الاقليمي للتربية في البلاد العربية ، ص ص
21-34 .

ثالثاً : المراجع الأجنبية :

- 112 - Peel , Makolm (1994) successful training , London , haddey and Stoughton .
- 113 - Odwyer , Tom (1994) educational , training the white paper maqa-zine for education training youth in euorpe.
- 114 - Mark Deoalt and Donald w.ball, (1987) some effect of training on the competence of teachers , the journed of education research , vol .80. p343 .

الملاحق

- ملحق رقم (1) الاستبانة في صورتها الأولية .
- ملحق رقم (2) بيان بأسماء المحكمين
- ملحق رقم (3) الاستبانة في صورتها النهائية .
- ملحق رقم (4) خطاب لمدير التربية والتعليم بمكة المكرمة للسماح بتطبيق أداة الدراسة .
- ملحق رقم (5) خطاب لمدير التربية والتعليم بمحافظة الليث التعليمية للسماح بتطبيق أداة الدراسة .
- ملحق رقم (6) الخطاب الموجه من مدير التعليم بمدينة مكة المكرمة إلى مدراء المدارس بمكة المكرمة .
- ملحق رقم (7) الخطاب الموجه من مدير التعليم بمحافظة الليث إلى مدراء المدارس بمحافظة الليث .

ملحق رقم (1) الاستبانة في صورتها الأولية

المحور الاول : مدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية الخاصة بالتربية الفنية في تطوير المهارات التدريسية .

اولا : مهارة تقديم الوحدة او الدرس وتهيئة الطلاب :

م	العبارة	وضوح وسلامة الصياغة		مدى ملائمة العبارة وانتمائها لمحور الدراسة		التعديل (رأي المحكم)
		واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	
1	ان تكون طريقة التقديم جذابة وشيقة .					
2	ان تكون طريقة التقديم جديدة وغير متكررة					
3	تساعد المقدمة على جذب انتباه الطلاب .					
4	ان تكون العلاقة بين المقدمة وموضوع الدرس واضحة .					
5	ان يكون التقديم مناسب للموضوع .					
6	ان يتم الانتقال تدريجيا من التقديم الى عنوان الدرس .					
ثانيا : مهارة انهاء الدرس او الوحدة :						
7	التخطيط لطريقة الانهاء مسبقا .					
8	تركيز الانهاء على المفاهيم الاساسية في الدرس .					
9	ان يساعد الانهاء الطلاب على استخلاص التعميمات الصحيحة والمهمة في الدرس .					
10	ان يساعد الانهاء على احساس الطلاب بالإنجاز والافادة من الدرس .					
11	ان يشارك الطلاب في مرحلة الانهاء .					
12	ان تكون طريقة الانهاء جذابه وشيقه .					
13	اهتمام الانهاء بالجوانب الاجتماعية والاخلاقية .					
ثالثا : مهارة الشرح :						
14	ان تكون لغة الشرح في مستوى الطلاب .					
15	يراعي ان يكون الشرح جذابا يشد انتباه الطلاب .					
16	تمتع المعلم بحيوية ، تساعد على متابعة الشرح .					
17	تركيز الشرح على النقاط والمفاهيم الاساسية في الموضوع .					
18	ان يكون الشرح مختصرا ، ويتجنب الاطالة التي تشتت الانتباه .					

م	العبارة	وضوح وسلامة الصياغة		مدى ملائمة العبارة وانتمائها لمحور الدراسة		التعديل (رأي المحكم)
		واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	
19	ان تكون التشبيهات والامثلة المستخمة مرتبطة بالموضوع وتعين على الفهم .					
20	ان يستعين المعلم ببعض الوسائل التعليمية (السبوره - الصور - الخرائط - الخ) ، التي تساعد على الفهم .					
21	ان يسير الشرح في تتابع وتدرج ، يساعد على ربط الافكار .					
22	ان يتخلل بعض لحظات المرح ، دون اخلاء بالموقف .					
23	ان يتضح من وجوه الطلاب واستجاباتهم انهم يتابعون ويفهمون ما يشرحه المعلم .					
رابعا : مهارة حيوية المدرس :						
24	ان يكون المعلم واثق من نفسه ، ويتكلم بوضوح وبنطقه .					
25	ان ينوع المعلم في صوته ، حسب ما يقول ، ويؤكد على النقاط الاساسية .					
26	ان تكون تعبيرات وجه المعلم ، تساعد الطلاب على الفهم وتمدهم بتغذية راجعة ، تعبر عن مدى قبول المعلم لاستجاباتهم وسلوكهم .					
27	استخدام المعلم يديه أثناء الشرح بطريقة مناسبة ، تساعد الطلاب على الفهم .					
28	ان يتخلل كلام المعلم لحظات من الصمت الهادف ، الذي يساعد على التفكير والتركيز .					
خامسا : مهارة التفاعل بين المعلم والطلاب في الفصل :						
29	ان يبدئ المعلم تقبلا ايجابيا لما يقوله الطلاب بطريقة تخلو من التهديد .					
30	ان يشجع المعلم الطلاب ويمتدح استجاباتهم وسلوكياتهم .					
31	ان يقبل المعلم اراء وافكار الطلاب فيوضحها ، ويبني عليها					

م	العبارة	وضوح وسلامة الصياغة		مدى ملائمة العبارة وانتمائها لمحور الدراسة		التعديل (رأي المحكم)
		واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	
	كلامه ، ويضيف اليها ما يثريها .					
32	ان يسأل المعلم اسئلته عن محتوى الدرس، او عن الاجراءات المطلوب اتباعها .					
33	ان يشرح المعلم بعض الحقائق والمعلومات والاراء المرتبطة بمحتوى مادته .					
34	ان يعطي المعلم توجيهات واوامر لطلابه ، عليهم اتباعها وتنفيذها .					
35	ان يوجه المعلم نقدا لسلوك الطلاب ، او يبرر تصرفاته او تصرفات الادارة المدرسية .					
36	ان تكون الاسئلة الموجهة مفهومة تماما من الطلاب في معظم الاحوال.					
37	تحديد الاسئلة وصياغتها صياغة دقيقة .					
38	ان يصمت المعلم لفترة وجيزة بعد إلقاء كل سؤال .					
39	ان يغير المدرس من سرعة إلقاء كل سؤال .					
40	ان يوزع المعلم الاسئلة على معظم الطلاب في الفصل .					
41	ان يوجه المعلم بعض الاسئلة للطلاب كمجموعة واحدة .					
42	ان يستعمل المعلم اساليب مختلفة ، بهدف مساعدة الطلاب في الاجابة .					
43	تجنب المعلم الاسئلة التي تدفع الطلاب الى التخمين .					
44	تجنب المعلم الى حد كبير الاسئلة التي تتطلب الاجابة بنعم او لا فقط .					
45	ان يستعمل المعلم اسئلة تتطلب مستويات تفكير اعلى من مجرد التذكر .					
46	ان يغير المعلم في اسلوب السؤال بأكثر من طريقة ، ليضمن فهم كل طالب للسؤال الموجه .					
47	ان يستجيب المعلم لآراء وردود الطلاب بالفاظ تشجيعية .					
48	ان يشجع المعلم الطلاب على بلورة افكارهم والاستمرار في الكلام عن طريق اصوات واشارات تعبر عن موافقه .					
49	ان يحدد المعلم اجزاء الاجابه التي وافق عليها وتلك التي					

م	العبارة	وضوح وسلامة الصياغة		مدى ملائمة العبارة وانتمائها لمحور الدراسة		التعديل (رأي المحكم)
		واضحة	غير واضحة	لائمة	غير لائمة	
	اعترض عليها .					
50	عدم مبالغة المعلم في اساليب التعزيز التي يستخدمها ، سواء كانت بالرفض ام القبول .					
51	تجنب المعلم الاقلال من شأن الطالب ، الذي يستجيب استجابته مختلفة عن المتوقع .					
52	ان يساعد المعلم بطرق التعزيز الطلاب على السلوك الطيب المقبول .					
53	ان تكون الوسيلة انسب الوسائل لتحقيق أهداف الدرس .					
54	مراعاة توافر الامكانيات اللازمة لاستخدام الوسيلة ، وان يتأكد المعلم من ذلك مسبقا .					
55	مناسبة حجم الوسيلة لعدد الطلاب ومساحة الفصل .					
56	مناسبة الوسيلة لمستوى الطلاب من حيث ما يورد بها من معلومات وطريقة عرض المعلومات والبيئة المحيطة بالطلاب .					
57	مراعاة سلامة المعلومات الواردة في الوسيلة من الناحية العلمية والحدثة والتطور والقيم والتقاليد .					
58	ان تتصف الوسيلة بالجمال والذوق السليم والحيوية وضرورتها للدرس .					
59	ان تتوافر في الوسيلة عوامل الامان .					
60	ان تعرض الوسيلة في الوقت المناسب من الدرس .					
61	مراعاة الوضوح والكفاية والدقة في التعليمات .					
62	ان يراعي المعلم مستوى الطلاب ومعلوماتهم السابقة .					
63	ان يجزأ المعلم تعليماته الى خطوات قصيره متسلسلة ومتتابعة منطقيا .					
64	ان تكون سرعة توجيه التعليمات مناسبة ، وتسمح بمتابعتها وتنفيذها .					
65	ان يستعين المعلم ببعض الرموز او الرسوم ، التي تسهل فهم التعليمات .					
66	ان يكون تقدير المعلم للزمن اللازم ، لتنفيذ التعليمات واقعا ومناسبا .					
67	مراعاة ترتيب الفصل بطريقة مناسبة لإجراء مناقشة .					

م	العبارة	وضوح وسلامة الصياغة		مدى ملائمة العبارة وانتمائها لمحور الدراسة		التعديل (رأي المحكم)
		واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	
68	ان يبعث مناخ الفصل على الارتياح ، ويعطي شعور بالانتماء .					
69	ان تكون المناقشة مناسبة للوقت المتاح .					
70	ان يقدم المعلم الموضوع بوضوح ، ويشرهاهداف المناقشة وأسلوب العمل.					
71	ان يبدي المعلم حماسا واهتماما بالموضوع المراد مناقشته .					
72	ان يجمع المعلم بين الجدية والروح المرحية خلال المناقشة .					
73	ان يشجع المعلم الطالب الخجول على الكلام					
74	ان يعمل المعلم على استمرار حيوية المناقشة .					
75	ان يتأكد المعلم من اشتراك كل فرد في المجموعة في الحوار بقدر الامكان .					
76	ان يشعر كل طالب بحرية في ابداء رأيه وعرض وجهة نظره .					
77	ان يساعد المعلم المجموعة على استخلاص نتائج المناقشة وتلخيصها .					
78	مراعاة ترتيب المكان وإعداده لتقديم بيان عملي .					
79	ان تكون اماكن جلوس الطلاب تمكنهم من مشاهدة ومتابعة البيان العملي .					
80	مراعاة اعداد وترتيب الخامات والادوات ، حسب مراحل استخدامها في العمل .					
81	ان يقدم المعلم البيان العملي بطريقة جذابه ، تثير دافعية الطلاب للتعلم .					
82	ان يصاحب الشرح العمل اولا باول ، مع التاكيد على النقاط الاساسية .					
83	ان يقدم المعلم خطوات العمل في ثقة وبطريقة سليمة ، وفي تتابع منطقي .					
84	ان يلخص المعلم للطلاب خطوات العمل					

م	العبارة	وضوح وسلامة الصياغة		مدى ملائمة العبارة وانتمائها لمحور الدراسة		التعديل (رأي المحكم)
		واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	
	من أن لآخر ، ويسمح للطلاب بتوجيه اسنله ، ويجيب عنها .					
85	ان يستخدم المعلم الخامات والادوات بطريقة اقتصادية سليمة .					
86	ان يستخدم المعلم بعض الوسائل التعليمية التي تساعد على فهم ومتابعة البيان العملي					
87	ان يوجز المعلم خطوات البيان العملي باختصار وبطريقة جذابة تدفع الطلاب الى التطبيق .					
88	مراعاة تجهيز المكان وإعداد وترتيب الادوات والخامات .					
89	ان يعد المعلم ارشادات وتعليمات عامة ، ويكتبها في مكان واضح لكل الطلاب .					
90	ان يقدم المعلم اهداف المعمل ، والنتائج المتوقعة ، ويشرح اية تعليمات يريد الطلاب اتباعها .					
91	ان يراقب المعلم الطلاب عن كثب ، ولا يتدخل الا عند اللزوم .					
92	ان يهتم المعلم بسلامة الطلاب ، وايضا بسلامة الاجهزه .					
93	ان يهتم المعلم بسلوك الطلاب ، وبطريقة تعاملهم مع بعضهم .					
94	ان يوجه المعلم طلابه لوقت الدرس ليتم العمل دون تأخير .					
95	ان يقوم المعلم بتقويم اداء الطلاب ، وشرح نقاط الضعف او القوة لدى كل مجموعة في نهاية المعمل .					

المحور الثاني : اهمية اقامة دورات تدريبية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم ومدى جديتهم وتفاعلهم معها

م	العبارة	وضوح وسلامة الصياغة		مدى ملائمة العبارة وانتمائها لمحور الدراسة		التعديل (رأي المحكم)
		واضحة	غير واضحة	لائمة	غير ملائمة	
1	اسعى لايكون احد المشاركين في الدورات التدريبية					
2	اشعر بالحسرة اذا لم ارشح لحضور مثل تلك الدورات التدريبية					
3	احرص على حضور جميع ايام الدورات التدريبية لعظم فائدتها ونفعها علي .					
4	كل اللقاءات التي ساحضرها بمشيئة الله عند اقامة الدورات التدريبية ساجد الفائدة منها على المدى القريب والبعيد .					
5	مشاركتي في الدورات التدريبية ستؤدي الى تغير في مستوى تحصيلي المعرفي والمهاري وفي ممارستي التدريسية داخل الصف .					
6	ساتمكن من الحصول على العديد من الافكار والخبرات في مجال تدريس التربية الفنية .					
7	سأكتسب الكثير من الفائدة حول المهارات التدريسية .					
8	يمكنني المشاركة بافكار ايجابية اثناء المشاركة في الدورات التدريبية .					
9	اكتساب علاقات تعارف مع زملاء جدد اثناء حضور مثل هذه الدورات التدريبية .					
عبارات أخرى ترغب اضافتها للمحور الثاني .						
11						
12						

المحور الثالث : ابرز المعوقات التي تحد من استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية .

م	العبارة	وضوح وسلامة الصياغة		مدى ملائمة العبارة وانتماؤها لمحور الدراسة		التعديل (رأي المحكم)
		واضحة	غير واضحة	لائمة	غير لائمة	
1	قصر المدة الزمنية للدورات التدريبية					
2	معظم المقررات التي تعطى لا تلبي احتياجات المتدرب .					
3	اعتماد معظم المحاضرين في مثل تلك الدورات على اسلوب الالقاء وغياب					
4	عدم مناسبة القاعات المخصصة اثناء اقامة تلك الدورات .					
5	حضور المتدربين من مناطق بعيدة سبب لعدم اقامة دورات تدريبية .					
6	بعد اماكن اقامة الدورات التدريبية عن الاماكن التي يسكن او يعمل بها المتدربون .					
7	عدم الاهتمام بالاعتمادات والمخصصات المالية من قبل القائمين على تلك الدورات .					
8	قلة استخدام الوسائل التعليمية اثناء اقامة تلك الدورات .					
9	عدم الاهتمام بالجانب العملي التطبيقي امام المتدربين .					
10	الموضوعات والبرامج المقدمة في الدورات لا تلائم الواقع العملي .					
11	غلبة الجانب النظري على الجانب العملي في معظم الدورات التدريبية .					
12	قلة فرص تبادل الخبرات بين المتدربين ومن يقوم بتدريبهم .					
13	قلة فرص تبادل الخبرات بين الافراد المتدربين انفسهم .					

ملحق رقم (2)
بيان بأسماء المحكمين

بيان بأسماء الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة

تفضل بتحكيم أداة الدراسة (الإستبانة) كل من الأساتذة التالية أسمائهم :

م	اسم المحكم	القسم
1	سعادة الدكتور / ابراهيم سليم الحربي	عضو هيئة التدريس بقسم المناهج وطرق التدريس
2	سعادة الدكتور / ثروت متولي خليل	عضو هيئة التدريس بقسم التربية الفنية
3	سعادة الأستاذ الدكتور / ربيع سعيد طه	عضو هيئة التدريس بقسم علم النفس
4	سعادة الدكتور / سالم أحمد خليل	عضو هيئة التدريس بقسم المناهج وطرق التدريس
5	سعادة الدكتور / سهيل بن سالم الحربي	عضو هيئة التدريس بالكلية الجامعية
6	سعادة الأستاذ الدكتور/ ضيف الله عواض الثبتي	عضو هيئة التدريس بقسم المناهج وطرق التدريس
7	سعادة الدكتور / عبد العزيز الحجيلي	عضو هيئة التدريس بقسم التربية الفنية
8	سعادة الدكتور / محمد أحمد هلال	عضو هيئة التدريس بقسم التربية الفنية
9	سعادة الدكتور / مرضي غرم الله الزهراني	عضو هيئة التدريس بقسم المناهج وطرق التدريس

ملحق رقم (3)
الاستبانة في صورتها
النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي المجيب (استاذ التربية الفنية) : حفظك الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،،

تحية طيبة وبعد :

بين يديك استبانته لجمع معلومات تتعلق بإجراء بحث يهدف الى معرفة :

" دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم " .

وباعتبارك المحور الاساسي الذي يمكنني الاعتماد عليه بعد الله سبحانه وتعالى في الحصول على معلومات صادقة وصريحة تعكس آرائك ووجهة نظرك ، والتي ستكون بمشيئة الله الركيزة الأساسية في إنجاح هذا البحث .

لذا أمل في تعاونكم معي للإجابة على عبارات هذه الاستبانته والذي سيكون له بالغ الأثر في الوصول بهذه الدراسة إلى أهدافها وتحقيق الفوائد المرجوة منها .

وحتى تصبح الدراسة ذات جدوى أرجو مراعاة الآتي :

1 قراءة جميع عبارات الإستبانة بدقة عند الإجابة عليها .

2 توخي الدقة والموضوعية في الإجابة التي تمثل وجهة نظرك .

مثال لطريقة الإجابة :

ضع علامة (√) أمام الاختيار الذي يتفق مع وجهة نظرك :

مدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهاراتهم التدريسية من وجهة نظرهم .

اولا : مهارة تقديم الدرس وتهيئة الطلاب :

م	العبارة	درجة الاستفادة		
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة
1	التقديم الجذاب والشيق للدرس .		√	

أخوكم

الباحث / بندر بن سعيد الزهراني

جوال 0500121602

البريد الالكتروني :

bandar0500@hotmail.com

المحور الاول : أهمية الدورات التدريبية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم .				
م	العبارة	درجة الاهمية		
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة
1	التزود بالمعلومات والمستجدات التربوية والعلمية الحديثة .			
2	معرفة الاساليب والوسائل الفعالة التي تعين على الأداء والتدريس بشكل مؤثر ومنتج .			
3	الحصول على العديد من الأفكار والخبرات في مجال تدريس التربية الفنية .			
4	إكتساب الكثير من الفائدة حول المهارات التدريسية .			
5	المساهمة بأفكار إيجابية أثناء المشاركة في مثل هذه الدورات .			
6	الاتصال والاحتكاك بذوي الخبرة والتجربة ممن لهم مساهمات ومشاركات فعالة في المجالات التدريسية .			
7	اكتساب علاقات التعارف مع زملاء جدد أثناء حضور هذه الدورات .			
8	التغير في مستوى التحصيل المعرفي والمهاري وفي الممارسة التدريسية داخل الصف .			
عبارات اخرى ترغب في اضافتها				

المحور الثاني : مدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية الخاصة بالتربية الفنية في تطوير مهاراتهم من وجهة نظرهم .
 أولاً : مهارة تقديم الدرس وتهيئة الطلاب :

م	العبارة	درجة الاستفادة		
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة
9	التقديم الجذاب والشيق للدرس .			
10	التقديم بأساليب جديدة وغير مكرره .			
11	جعل مقدمة الدرس مساعدة على جذب انتباه الطلاب .			
12	جعل العلاقة بين المقدمة وموضوع الدرس واضحة .			
13	جعل التقديم اكثر مناسبة للموضوع .			
14	الانتقال من التقديم الى عنوان الدرس بشكل تدريجي .			

ثانيا : مهارة الشرح :

15	جعل لغة الشرح في مستوى الطلاب .			
16	جعل الشرح جذابا يشد انتباه الطلاب .			
17	التركيز على النقاط والمفاهيم الاساسية في الموضوع أثناء الشرح			
18	الاختصار في الشرح وتجنب الاطالة التي تشتت الانتباه .			
19	جعل الشرح يسير في تتابع وتدرج بحيث يساعد على ربط الافكار .			
20	التنوع في درجة الصوت أثناء الشرح والتأكيد على النقاط الاساسية .			

ثالثا : مهارة التفاعل بين المعلم والطلاب :

21	تشجيع الطلاب وإمتداح استجاباتهم وسلوكياتهم .			
22	التقبل الايجابي لما يقوله الطلاب بطريقة تخلو من التهديد .			
23	قبول أفكار الطلاب وتوضيحها والإضافة اليها ما يثريها .			

م	العبارة	درجة الاستفادة		
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة
24	الإستجابة لأراء وردود الطلاب بالفاظ تشجيعية .			
25	عدم المبالغة في اساليب التعزيز المستخدمة سواء بالرفض ام القبول .			
26	مساعدة الطلاب بطرق التعزيز على السلوك الطيب والمقبول .			
رابعا : مهارة صياغة وتوجيه الأسئلة أثناء التدريس :				
27	تحديد الأسئلة وصياغتها صياغة دقيقة .			
28	توجيه الأسئلة للطلاب كمجموعة واحدة .			
29	استعمال أساليب مختلفة بهدف مساعدة الطلاب على الإجابة .			
30	إبداء الحماس والاهتمام بالموضوع المراد مناقشته وطرح الاسئلة حوله .			
31	مناقشة الطلاب وطرح الأسئلة عليهم في الوقت المناسب والمتاح .			
32	إستعمال اسئلة تتطلب مستويات تفكير أعلى من مجرد التذكر.			
خامسا : مهارة استخدام الوسيلة التعليمية :				
33	توفير الإمكانيات اللازمة لإستخدام الوسيلة والتأكد من ذلك مسبقا .			
34	جعل حجم الوسيلة مناسباً لعدد الطلاب ومساحة الفصل .			
35	عمل وسائل تعليمية تتصف بالجمال والذوق السليم والحيوية .			
36	عرض الوسيلة التعليمية في الوقت المناسب من الدرس .			
37	إختيار وسائل تعليمية مناسبة لمستوى الطلاب من حيث ما يورد بها من معلومات وطريقة عرض المعلومات بها.			
38	توفير عوامل الامان والسلامة في الوسيلة التعليمية .			

م	العبارة	درجة الاستفادة		
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة
سادسا : مهارة إدارة دروس المعمل :				
39	تجهيز المكان وإعداد وترتيب الادوات والخامات في المعمل .			
40	إعداد الارشادات والتعليمات العامة ، وكتابتها في مكان واضح لكل طالب .			
41	تقديم اهداف المعمل ، والنتائج المتوقعة ، والشرح للتعليمات التي يرغب من طلابه إتباعها .			
42	الإهتمام بسلامة الطلاب وسلامة الأجهزة .			
43	التوجيه الصحيح لوقت الدرس لإتمام العمل دون تاخير .			
44	تقويم أداء الطلاب ، وشرح نقاط الضعف او القوة لدى كل مجموعة في نهاية المعمل			
سابعا : مهارة تقديم بيان عملي :				
45	الترتيب الجيد للمكان وإعداده لتقديم بيان عملي .			
46	الترتيب الامثل لأماكن جلوس الطلاب ما يمكنهم من مشاهدة ومتابعة البيان العملي بسهولة .			
47	الإعداد والترتيب للخامات والادوات حسب مراحل استخدامها في العمل .			
48	تقديم البيان العملي بطريقة جذابة تثير دافعية الطلاب للتعلم .			
49	تلخيص خطوات العمل من آن لآخر ، والسماح للطلاب بتوجيه الأسئلة والإجابة عليها .			
50	إيجاز خطوات البيان العملي باختصار وبطريقة جذابة تدفع الطلاب الى التطبيق .			

م	العبارة	درجة الاستفادة		
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة
ثامنا : مهارة إعطاء التعليمات :				
51	الوضوح والكفاية والدقة في التعليمات .			
52	تجزئة التعليمات الى خطوات قصيره متسلسلة ومتتابعة منطقيا .			
53	توجيه التعليمات بسرعة مناسبة يسمح بمتابعتها وتنفيذها .			
54	الاستعانه ببعض الرموز او الرسوم التي تسهل فهم التعليمات .			
55	التقدير للزمن اللازم لتنفيذ التعليمات بواقعية .			
تاسعا : مهارة إنهاء الدرس :				
56	التخطيط لطرق إنهاء الدروس مسبقا .			
57	تركيز الأنهاء على المفاهيم الأساسية لكل درس .			
58	جعل الإنهاء اكثر مساعدة للطلاب على إستخلاص التعميمات المهمة في الدرس .			
59	جعل الإنهاء مساعدا على إحساس الطلاب بالإنجاز والإفادة من الدرس .			
60	مشاركة الطلاب في مرحلة الانهاء .			
61	جعل طريقة الأنهاء جذابة وشيقة .			

المحور الثالث : ابرز المعوقات التي تحد من استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية من وجهة نظرهم				
م	العبارة	درجة الاعاقة		
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة
62	قصر المدة الزمنية للدورات التدريبية .			
63	معظم البرامج التي تقدم لا تلبي احتياجات المتدرب .			
64	اعتماد معظم المحاضرين في مثل تلك الدورات على اسلوب الالقاء وغياب الاساليب العملية .			
65	عدم مناسبة القاعات المخصصة اثناء اقامة تلك الدورات .			
66	بعد امالئ اقامة الدورات التدريبية عن الاماكن التي يسكن او يعمل بها المتدربون			
67	غياب الحوافز المادية والمعنوية .			
68	قلة استخدام الوسائل التعليمية اثناء اقامة تلك الدورات .			
69	ضعف الاهتمام بالجانب العملي التطبيقي امام المتدربين .			
70	الموضوعات والبرامج المقدمة في الدورات لا تلائم الواقع العملي .			
71	غلبة الجانب النظري على الجانب العملي في معظم الدورات التدريبية .			
72	قلة فرص تبادل الخبرات بين المتدربين ومن يقوم بتدريبهم .			
معوقات اخرى ترغب في اضافتها				

ملحق رقم (4)

- الخطاب الموجه إلى إدارة تعليم مكة المكرمة للبنين
- الخطاب الموجه إلى إدارة تعليم محافظة الليث للبنين
- الخطاب الموجه من مدير التعليم بمدينة مكة المكرمة إلى مدراء المدارس بمكة المكرمة .
- الخطاب الموجه من مدير التعليم بمحافظة الليث إلى مدراء المدارس بمحافظة الليث.

الرقم: ١/١١٦٦
التاريخ: ١٤٤٠/٣/٢٥
المشروعات: مشيئة



الجمهورية العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى

سعادة مدير عام التربية والتعليم "بنين" بمنطقة مكة المكرمة
سلمه الله
والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..
ويعد
نفيد سعادتكم بان الطالب / بندر سعيد دخيل الله الزهراني ، أحد طلاب الدراسات العليا
بمرحلة الماجستير بقسم التربية الفنية ، ويرغب الطالب القيام بتطبيق الاستبانة الخاصة
بدراسته التي بعنوان (دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية
من وجهة نظرهم:-
آمل من سعادتكم التكرم بتسهيل مهمة الطالب لكي يتمكن من تطبيق
الأستبانة على معلمي التربية الفنية بمدينة مكة المكرمة لإكمال بحثه العلمي .
وتفضلوا بقبول فائق التحية والتقدير ""

عميد كلية التربية
د. زهير بن أحمد علي الكاظمي
٢/٢٥

Umm Al Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box: 715
Cable Gameat Umm Al- Qura, Makkah
Faxemely: 02 - 5564560 \ 02 - 5593997
Tel Aziziyah: 02-5501000 Abdiyah: 02 - 5270000

مطابع جامعة أم القرى

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص.ب: ٧١٥
برقيا: جامعة أم القرى - مكة
فاكسميلي: ٠٢ - ٥٥٦٤٥٦٠ / ٠٢ - ٥٥٩٣٩٩٧
تليفون سنترال العزيزية: ٠٢ - ٥٥٠١٠٠٠ العابدية: ٠٢ - ٥٢٧٠٠٠٠

الرقم : ١٧٧٧٦
التاريخ : ١٤٤٠/٣/٢٥
المشروعات : ١



الجمهورية العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى

سعادة مدير عام التربية والتعليم "بنين" بمحافظة الليث
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..
وبعد
نفيد سعادتكم بان الطالب / بندر سعيد دخيل الله الزهراني ، أحد طلاب الدراسات العليا
بمرحلة الماجستير بقسم التربية الفنية ، ويرغب الطالب القيام بتطبيق الاستبانة الخاصة
بدراسته التي بعنوان (دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية
من وجهة نظرهم :
آمل من سعادتكم التكرم بتسهيل مهمة الطالب لكي يتمكن من تطبيق
الاستبانة على معلمي التربية الفنية لإكمال بحثه العلمي .
وتفضلوا بقبول فائق التحية والتقدير !!!

عميد كلية التربية
د. زهير بن أحمد علي الكاظمي
٢/٢٥

Umm Al Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box: 715
Cable Gameat Umm Al- Qura, Makkah
Faxemely: 02 - 5564560 \ 02 - 5593997
Tel Aziziyah: 02-5501000 Abdiyah: 02 - 5270000

مطابع جامعة أم القرى

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص.ب: ٧١٥
برقيا: جامعة أم القرى - مكة
فاكسيلي: ٠٢ - ٥٥٦٤٥٦٠ / ٠٢ - ٥٥٩٣٩٩٧
تليفون سنترال العزيزية: ٠٢ - ٥٥٠١٠٠٠ العليدية: ٠٢ - ٥٢٧٠٠٠٠

بسم الله الرحمن الرحيم



المملكة العربية السعودية

وزارة التربية والتعليم

الإدارة العامة

للتربية والتعليم (بنين) بمنطقة مكة المكرمة
إدارة التخطيط والتطوير

الرقم : ٢٥/٥/٥٠٣

التاريخ : ١٥ / ٤ / ١٤٣٠ هـ

المشروعات : إحصائية

الموضوع / الموافقة على إجراء دراسة

تعميم لبعض المدارس الابتدائية والمتوسطة الحكومية

وفقه الله

المكرم مدير مدرسة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

فبناءً على خطاب عميد كلية التربية بجامعة أم القرى ذي الرقم ١/٧٧٦ وتاريخ ١٤٣٠/٣/٢٥ هـ بشأن طالب الدراسات العليا / بندر سعيد دخيل الله الزهراني والذي يعد رسالة للحصول على درجة الماجستير بقسم التربية الفنية بعنوان :
(دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم)
وحيث إن الدراسة تتطلب تعبئة الاستبانة المرفقة من قبل معلمي التربية الفنية بمدارسكم.
لذا نأمل حثهم على تعبئتها وإعادتها إلى التخطيط والتطوير. شاكرين لكم كريم تعاونكم
خدمة للبحث العلمي .

وتقبلوا تحياتي،،،

مدير عام

التربية والتعليم (بنين) بمنطقة مكة المكرمة

بكر بن إبراهيم بصفر

ص / للتخطيط والتطوير

ص / للباحث

ص / للاتصالات الإدارية

بسم الله الرحمن الرحيم

الرقم: ١٧/٣٤
التاريخ: ١٤/١/٢٠١٤
المشروعات: داسب نحر
الموضوع:



المملكة العربية السعودية
وزارة التربية والتعليم
الرمز ٢٨٠
إدارة التربية والتعليم بمحافظة الليث بنين
وحدة التخطيط والتطوير

المحترمة

المعلمة مديرة مدرسة /

وبعد

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

بناءً على خطاب سعادة عميد كلية التربية بجامعة أم القرى والمتضمن تطبيق الاستبانة الخاصة بدراسة
الأستاذ / بندر سعيد دخيل الله الزهراني لنيل درجة الماجستير والتي بعنوان (دور الدورات التدريبية في
تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم)
آمل تسهيل مهمة الباحث .

وتقبلوا تحياتي وتقديري ،،،

مدير التربية والتعليم
م. محمد البركاتي

ص / لوحدة التطوير والتخطيط .