

برنامج تدريبي مقترح لتنمية معلمي التربية الفنية مهنيًا

م. محمد وجين جبير الدلفي

المدرسة العامة للتربية في بغداد / الرصافة الثالثة

الكلمات المفتاحية: برنامج تدريبي ، التنمية، معلمي التربية الفنية

ملخص البحث

يهدف البحث إلى إعداد برنامج تدريبي مقترح لتنمية معلمي التربية الفنية مهنيًا، وقد تطلب ذلك تحقيق هدف فرعي هو تحديد معايير التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية.

وقد استخدم الباحث منهج البحث الوصفي التحليلي الذي يسعى إلى تحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة، وهو المنهج الأكثر مناسبة لتحقيق هدف البحث ، وتكون مجتمع البحث من معلمي التربية الفنية في مديرية تربية الرصافة الثالثة في محافظة بغداد والبالغ عددهم (٤٠٥) معلم ومعلمة وتم اخذ عينة عشوائية من المجتمع الأصلي بلغت (١٠٠) معلم ومعلمة.

أعد الباحث دراسة استطلاعية تم من خلالها تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الفنية ، وبعد ذلك تم إعداد أداة البحث (إستبانة) لتحديد مجالات ومعايير التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية ، وقد تم عرضها على مختصين في مجال التربية والمناهج وعلم النفس والتقنيات التربوية والتربية الفنية، إذ تكونت من مجالين رئيسيين يتضمنان (١١ مجال) فرعي ، و(٨٨ معياراً).

أظهرت نتائج الدراسة وجود حاجة تدريبية لمعلمي التربية الفنية وبصورة مستمرة لغرض التواصل مع المستجدات التربوية الحديثة في مجال التدريس و الوسائل التكنولوجية الحديثة فضلاً عن التواصل مع الآراء والأفكار والثقافات والخبرات المتنوعة لدى زملائهم المعلمين ، كما تنوعت احتياجات معلمي التربية الفنية خصوصاً في مجال المواد والأدوات والدعم المالي. واقترح الباحث إجراء عدة دراسات استكمالية لهذه الدراسة هي : فاعلية البرنامج لتدريبي المقترح في تنمية معلمي التربية لفنية مهنيًا.

A proposed Training program for the Development of Art Education Teachers

Research Summary

The aim of the research is to construct a proposed training program for the professional development of teachers of art education. This has necessitated the achievement of a secondary objective of defining the standards for the professional development of art education teachers.

The researcher used descriptive analytical research methodology which seeks to determine the current situation of the studied phenomenon, which is the most suitable method to achieve the research objective. The research community is one of the teachers of art education in the Directorate of Education of Rusafa III in Baghdad governorate, which numbered 405 teachers, Of the original community reached (100) teachers and teachers The researcher prepared a survey to determine the training needs of the teachers of art education.

The research tool was then prepared to identify the areas and criteria for the professional development of the teachers of art education, which were presented to specialists in the field of education, curriculum, psychology, educational techniques and artistic education. From two main areas (11 sub-domains) and (88).

The results of the study showed that there is a training need for the teachers of art education on an ongoing basis for the purpose of communicating with modern educational developments in the field of teaching and modern technological means as well as communicating with the opinions, ideas, cultures and experiences of their fellow teachers.

The researcher suggested conducting several studies to complement this study: the effectiveness of the program for the proposed training in the development of vocational education teachers professionally.

Keywords: Training program ,Development Art Education Teachers

الفصل الأول : التعريف بالبحث

أولاً / مشكلة البحث

أدى التطور والتجديد في العملية التعليمية وفق المعايير الدولية ونتيجة للثورة المعرفية وتقنيات الاتصالات الحديثة إلى ضرورة الحاجة لإيجاد برامج وخطط تتسجم ومتطلبات العصر الحديث وما يحدث من انتقال اثر التعلم والمعارف بين المجتمعات فضلا عن اتساع النظرة العامة حول تبني معايير التنمية المهنية والجودة الشاملة للعملية التعليمية والاعتماد.

وقد دعت الحاجة إلى ضرورة إعادة تشكيل القيم المهنية والاجتماعية والتربوية من جديد وحسب متطلبات الظرف الراهن.

وتبرز الحاجة الى توفر المتطلبات التربوية للاهتمام بدور معلم التربية الفنية ، الذي يقع على عاتقه مسؤولية كبيرة لما يميز هذا التخصص من جوانب إنسانية وعلمية ومهنية، كفيلة بإرشاد وتوجيه الجيل الجديد نحو تحقيق أهداف البلد بالبناء والأعمار والسلم المجتمعي وتقوية الروابط الاجتماعية بين أبناء المجتمع جميعاً، فضلاً عن مراعاة متطلبات سوق العمل واحتياجاته المتزايدة لوجوده أشخاص مهنيين يمتلكون الخبرات العلمية والعملية لتحقيق النمو الاقتصادي والتنموي، من خلال طرق وأساليب حديثة تواكب المستويات التعليمية في دول المنطقة والعالم.

ومما تقدم يؤسس الباحث لمشكلة بحثه بالتساؤل الاتي:

- كيف يمكن تنمية الأداء المهني لمعلمي التربية الفنية

ثانياً / أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث الحالي بالنقاط التالية :

١- تحديد معايير التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية، لأنها توجه أفكارهم نحو التدريس الفعال.

٢- إعداد برنامج تدريبي مقترح ، يمكن أن يطبق من قبل قسم الأعداد والتدريب في مديريات التربية في محافظات العراق كافة.

٣- يسهم البحث في تعريف معلمي التربية الفنية بالخطوات التي ترفع من كفاءتهم المهنية والتدريسية.

٤- تطوير العملية التعليمية وجعلها مناسبة لتحقيق مبدأ الاندماج مع سوق العمل، من خلال التدريب الصحيح القائم على التنمية .

٥- يساهم البحث بتقديم الإرشاد لمصممي المناهج إلى أهم الاحتياجات والمعايير المهنية لمعلمي التربية الفنية .

ثالثاً / أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى :

١- تحديد معايير التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية.

٢- إعداد برنامج تدريبي مقترح لتنمية معلمي التربية الفنية مهنيًا.

رابعاً / حدود البحث

١- الحدود البشرية: معلمي التربية الفنية في مديرية تربية بغداد / الرصافة ٣.

٢- الحدود الموضوعي : معايير التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية.

٣- الحد المكاني : تربية بغداد / الرصافة ٣

٤- الحد الزمني : العام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨

خامساً / تحديد المصطلحات

١- البرنامج التدريبي :جميع الخبرات أو الفعاليات التي تقدم للمعلم وتحت إشراف المؤسسة التربوية التدريبية ، وخلال مدة زمنية محددة (محمد، ٢٠١٤ : ١١).

يعرفه الباحث إجرائياً بأنه : مجموعة النشاطات المنظمة والمخططة من الخبرات والمهارات الأكاديمية التي يتم تقديمها لمعلمي التربية الفنية أثناء الخدمة والتي تسهم في رفع كفاءتهم المهنية والأكاديمية وتطوير أساليبهم في حل المشكلات التربوية التي تواجههم أثناء الخدمة.

٢- التنمية المهنية : هي عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء المعلم من طريق إكسابه المهارات اللازمة وتزويده بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الايجابية لدى تحسين مستوى التعلم والتعليم (سيد ، ٢٠١٢ : ٦).

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنها :عملية منهجية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة وقابلة للتنفيذ، لتطوير مستوى أداء المعلم من خلال تقديم الخبرات المهارية والمعرفية اللازمة ، وتنمية السلوكيات الايجابية لديه وتحسين مستوى القيم المهنية بالتعلم والتعليم استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع مدى الحياة.

الفصل الثاني : خلفية نظرية ودراسات سابقة

أولاً / الخلفية النظرية

- البرنامج التدريبي

يعد البرنامج التدريبي أسلوب من أساليب التنمية المهنية المتنوعة وهو مجموعة من الأنشطة المنظمة التي تهدف إلى تطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين التي تساعد على تحديد معلوماتهم ورفع كفاءتهم الإنتاجية ، والذي يسهم وضعهم في هذه البرامج في زيادة فاعلية المعلمين ورفع كفاءتهم النوعية في مجال التربية والتخصص

أهداف البرنامج التدريبي:

يمكن تحديد أهداف البرنامج التدريبي لأنه يعكس احتياجات المتدربين وسلوكياتهم التربوية والمهنية ، ويكون بتغيير أو تعديل اتجاهاتهم نحو المهنة وتعديل ايجابي لاتجاهات وسلوك الفرد مهنيًا. وتتعدد برامج التدريب والتنمية المهنية تبعاً لتعدد وتنوع الأهداف الخاصة بكل برنامج وتبعاً لحاجات وأغراض العملية التعليمية وما تقتضيه ظروف التفسير العلمي والتكنولوجي في تطوير أساليب النظم التعليمية (عوض، ١٩٨٧ : ٦٣).

وتتحدد أهداف البرنامج التدريبي بالاتي :

١- الأهداف العامة للبرنامج : وتتركز على الغايات الأساسية التي يسعى البرنامج لتحقيقها ليتعرف عليها متخذي القرارات بهدف التأكد من فاعلية البرنامج.

٢- الأهداف الخاصة بالبرنامج : وتقسم عادة إلى ثلاثة أقسام رئيسية هي :

أ- المهام . ب- الظروف التي يتم فيها التدريب . ج- معايير الأداء المطلوب

(توفيق، ١٢٧:٢٠٠٧)

أسس بناء البرنامج:

هنالك مجموعة من الأسس التي يجب على مصمم البرنامج التدريبي أخذها بعين الاعتبار عند التخطيط للبرنامج التدريبي وهي :

١- تصميم البرنامج التدريبي : يجب مراعاة عدة خطوات عند التصميم هي:

أ- عنوان البرنامج التدريبي.

ب- أهداف البرنامج التدريبي (توضع في ضوء الاحتياجات التدريبية).

ت- تحديد الكفايات المطلوبة.

ث- تحديد محتوى البرنامج التدريبي. (المجال التربوي العام والمجال التخصصي الأكاديمي الدقيق)

٢- أهداف البرنامج التدريبي : ويجب مراعاة عدة نقاط مهمة هي:

أ- أن تكون الأهداف محددة تحديداً دقيقاً وواضحة.

ب- منسجمة وغير متناقضة.

ت- تكون في حدود الإمكانيات والطاقات المتاحة.
ث- قابلة للقياس.

٣- أساليب تنفيذ البرنامج التدريبي:

أ- مقررات دراسية.

ب- ورش تربوية.

ت- برامج أو أنشطة فردية أو جماعية.

ث- برامج في معاهد التدريب والتطوير التربوي.

٤- زمن ووقت البرنامج التدريبي:

أ- في العطلة الربيعية أو الصيفية.

ب- بعد انتهاء الدوام المتدرب في مدرسته

٥- إدارة البرنامج التدريبي:

أ- مشرف تربوي أو اختصاص تربوي

ب- مدير معهد التدريب

ت- احد المتخصصين في مجال التدريب

٦- تقويم البرنامج التدريبي:

أ- الاختبارات العملية

ب- الاختبارات الموضوعية (الشفهية والتحريرية)

ت- المناقشة ، البحوث والدراسات.

ث- التقويم قبل التنفيذ البرنامج التدريبي (اختبارات قبلية)

ج- التقويم أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي.

ح- التقويم بعد انتهاء البرنامج التدريبي (وداد والفنلي، ٢٠٠٩: ١٩٤).

- أساليب التدريب

تتكون من نوعين هما:

أ- التدريب النظري: ويشمل أساليب (المحاضرة والمناقشة، الندوات، العصف الذهني، التقارير والبحوث).

ب- التدريب العملي: التدريب ألمختبري، ورش العمل، المحاكاة، التعليم المصغر او تمثيل الأدوار، حل المشكلات، التعليم التعاوني، التدريب الميداني، الدروس النموذجية، دراسة الحالة، الزيارات والرحلات الميدانية.

ويأتي دور المدرب الجيد في اختيار احد الأساليب المناسبة لكل موضوع تدريبي بناءا على مجموعة من المواصفات منها نوعية وعدد المتدربين، مستواهم العلمي والمهني، مكان وتوقيت وزمن للتدريب، الإمكانيات المادية والخدمية المتوفرة للتدريب"

(علي والدليمي، ٢٠٠٩: ١٠٩)

- التنمية المهنية

تحظى التنمية المهنية في وقتنا الراهن باهتمام كبير وعلى جميع المستويات في ظل المسؤوليات والأدوار الجديدة الملقاة على العاملين بسبب التطور في العلوم والحياة ، إذ أنها تمثل نقلة نوعية في مجال التدريب والتطوير المهني المستمر في أثناء التوظيف والتي قدمت حلولاً لمشكلات المجتمعات في مجالات الحياة كافة : السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتربوية وغيرها ، وفي مجال التربية والتعليم تم تعريفها بأنها : "عملية رفع كفاءة المعلم وإكسابه الخبرات والمهارات اللازمة لتطوير أدائه إلى الأفضل من خلال مجموعة من البرامج والأنشطة والوسائل والسياسات والممارسات، وهي عملية طويلة تبدأ بعد التعيين في الوظيفة عقب التخرج ، وتستمر إلى سنوات عمل المعلم بالمهنة وتتضافر فيها الجهود البشرية والإمكانات المادية، وتتسم بالشمول والاستمرارية ولا تقتصر على المعلم فقط بل تشمل المؤسسة التربوية : قادة، أداريين، عاملين" (سيد ، ٢٠١٢ : ٨)

أهداف التنمية المهنية

تهدف التنمية المهنية في التعليم إلى :

- ١- تنمية اتجاهات المعلم نحو مهنته وتقديره لعمله التربوي.
- ٢- التدريب المستمر للمعلم بما ينسجم مع مفهوم التربية المستدامة
- ٣- تزويد المعلم بمهارات جديدة تمكنه من حل ما يواجهه من المشكلات تعليمية.
- ٤- تزويد المعلم بالمستجدات في مجال التقني والعلمي والنظريات التربوية.
- ٥- مواكبة ما يستجد من مناهج وطرائق التدريس والوسائل.
- ٦- تأهيل المعلمين أصحاب المؤهلات غير التربوية.
- ٧- تنمية الصفات القيادية للمعلم وإطلاعه على خبرات زملاءه (الدوسري، ٢٠٠٩ : ٤)

- مجالات التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية:

بعد اطلاع الباحث على مجموعة من الأدبيات في مجال التنمية المهنية أستطاع أن يحدد مجالات التنمية المهنية والتي تهدف إلى تطوير وتجديد وتحديث المعلم في عدة نقاط هي:

١- المجال التربوي العام : ويشمل المجالات الفرعية التالية:

أ- الأهداف التربوية.

ب- مجال الوسائل التعليمية وتقنيات الاتصال الحديث في المجال التعليمي.

ت- مجال استراتيجيات وطرائق التدريس.

- ث- مجال ضبط وإدارة الصف.
- ج- مجال التقويم.
- ح- مجال التخطيط.
- ٢- المجال التخصصي الأكاديمي: ويشمل مجالات وفروع التربية الفنية الخاصة وهي:
- أ- مجال التشكيل (رسم، نحت، خزف، تصميم، أعمال يدوية، مجال الخط العربي والزخرفة).
- ب- مجال المسرح (المسرح التعليمي، المسرح الجاد).
- ت- مجال الموسيقى (عزف، إنشاد، آلات موسيقية).
- ث- النقد والتذوق الفني وعلم الجمال.
- ٣- مجال البحث العلمي والأكاديمي.
- ٤- مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي والتفاعل والتواصل في لمواقف التعليمية.
- ٥- مجال أخلاقيات المهنة وتعديل السلوك والاتجاهات.
- ٦- مجال تصميم المناهج وتطويرها.
- ٧- مجال تطوير وتقويم الذات.

أساليب التنمية المهنية

هنالك أساليب كثيرة وأشكال للتنمية المهنية تختلف باختلاف الهدف والغرض الذي أُعد لأجله ونتيجة لاختلاف هذه الأهداف تختلف برامج التنمية المهنية المصممة لتحقيقه، وقد اطلع الباحث على مجموعة من الدراسات والبحوث التي تتفق في كثير من الأحيان فيما بينها بأساليب التنمية المهنية، ويمكن تحديدها بالنقاط الآتية:

- ١- الاجتماعات الفنية الدورية لمعلمي ومشرفي المادة.
- ٢- إنشاء المكتبات التخصصية.
- ٣- التدريب الميداني وهنالك عدة أنواع للتدريب هي:
- أ- نماذج الدروس التدريبية
- ب- تبادل الزيارات بين المعلمين.
- ت- حلقات النقاش
- ٤- أسلوب تشجيع المعلمين على الاطلاع على كل ما هو جديد في التخصص وتوجيه أنظارهم إلى حضور الندوات والمحاضرات والبرامج الإذاعية والتلفزيونية ومواقع التواصل الاجتماعي.
- ٥- مراكز المعلمين: إنشاء مركز استشاري مختص بالتربية الفنية.
- ٦- رعاية المعلمين الجدد.
- ٧- وضع قائمة بالاحتياجات الخاصة بالمعلم يتم تحديثها باستمرار (الفيصل، ٢٠١٢ : ٢٠)

متطلبات تفعيل برامج التنمية المهنية

هناك عدة متطلبات يجب توفيرها لتفعيل برامج التنمية المهنية وهي:

- ١- تحديد قائمة بمعايير معتمدة للتنمية المهنية لأداء المعلم وإطلاعها عليها.
 - ٢- مراجعة عناصر تقويم الأداء الوظيفي للمعلم ليتماشى مع معايير التنمية المهنية.
 - ٣- التكامل بين مؤسسات إعداد المعلمين ووزارة التعليم لإعداد المعلم وتزويده بالتغذية الراجعة.
 - ٤- تحسين دافعية المعلمين نحو التدريب المستمر في أثناء الخدمة من طريق توفير الحوافز المادية والمعنوية.
 - ٥- تطبيق نظام ماجستير الممارسة (الوظيفي) للمعلم.
 - ٦- إنذار المعلمين المقصرين وإعطاءهم مهلة محدودة لتعويض القصور
- (الدوسري، ٢٠٠٩: ٦).

المتطلبات المهنية لمعلم التربية الفنية

يتصف معلم التربية الفنية بصفات ومؤهلات تميزه عن معلمي باقي التخصصات التربوية تبعاً لطبيعة التخصص والتي تتضمن مجالات عديدة يجب عليه أن يتصف بها ويعمل على تنميتها مهنيًا، وهذه الصفات على نوعين هما:

- ١- الصفات العامة: وتتمثل بما يأتي:
 - أ- المعرفة التخصصية : معلومات ودراية وإطلاع بمجالات تخصصه الفني الدقيق.
 - ب- المعارف والمهارات الفنية : المهارات الفنية اللازمة لأداء وظيفته (رسم، تمثيل، عزف وإنشاد..... وغيرها).
 - ت- ثقافة عامة : تتيح له القدرة على التواصل مع الزملاء والعالم الخارجي.
- ٢- الصفات الخاصة : وتشمل
 - أ- امتلاك القدرات والمهارات الفنية والمهنية.
 - ب- التدوق الحسي والفني.
 - ت- القدرة على بث الوعي والثقافة الفنية.
 - ث- القدرة على دمج الخبرات النظرية بالخبرات العملية.
 - ج- التجديد والابتكارات.
 - ح- البحث والتجريب.
 - خ- الدراية والمعرفة بأغلب أنواع الخامات واستخداماتها.
 - د- الإلمام الجيد بالبيئات المحيطة.
 - ذ- احترام العمل اليدوي والرغبة في الممارسة. (المهنا وحداد ، ٢٠٠٠ : ٧٥).

ثانياً/ الدراسات السابقة :

دراسة البرنامج التدريبي

دراسة الحلفي (٢٠١١) (بناء برنامج تدريبي مقترح لمعلمي التاريخ في المرحلة الابتدائية في ضوء معطيات الجودة الشاملة).

هدفت الدراسة إلى:

- ١- تحديد معطيات الجودة الشاملة لتدريب معلمي التاريخ في المرحلة الابتدائية.
- ٢- معرفة مدى ممارسة معلمي التاريخ في المرحلة الابتدائية لمعطيات الجودة الشاملة.
- ٣- بناء برنامج تدريبي مقترح لمعلمي التاريخ في المرحلة الابتدائية.
- تمثل مجتمع البحث بمعلمي التاريخ من خريجي كليات التربية الأساسية الذين يقومون بتدريس مادة التاريخ للعام الدراسي (٢٠١٠-٢٠١١) والبالغ عددهم (١٤١٧) معلماً موزعين بين المديريات العامة لتربية بغداد، أما عينة البحث فقد كانت مؤلفة من (٢٨٣) معلماً ومعلمة.
- استعمل الباحث الاستبانة أداة لجمع بيانات بحثه ، واستعمل عدداً من الوسائل الإحصائية لتحليل نتائج بحثه وهي (مربع كأي لاختبار صلاحية الفقرات في استجابات المعلمين- معامل ارتباط بيرسون لحساب ثبات الأداء- معادلة الوسط المرجح والوزن المئوي لمعرفة مدى ممارسة معلمي التاريخ لمعطيات الجودة الشاملة).
- أسفرت الدراسة عن نتائج منها ؛ تحديد متطلبات الجودة الشاملة لتدريب معلمي التاريخ في المرحلة الابتدائية وتشمل ثمانية مجالات تدريبية تتكامل بعضها مع بعض لتلبي حاجات معلمي التاريخ في المرحلة الابتدائية وتتحقق عن طريقها الجودة الشاملة.

دراسة التنمية المهنية

دراسة سعدون (٢٠١٢) (تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة).

- هدفت الدراسة إلى :

- ١- وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الخاص في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة.
- ٢- الكشف عن واقع البرامج التدريبية وبرامج التنمية المهنية المقدمة حالياً.
- منهجية الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج التحليلي الفلسفي وتحليل النظم والمنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لبحثها.

النتائج : أسفر البحث عن عدة نتائج

- ١- يعاني واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص من بعض القصور في الإمكانيات المادية مثل (تمويل برامج التنمية المهنية ، وقلة الوسائل التدريبية الحديثة ، وقلة الحوافز المشجعة للمعلمين للالتحاق ببرامج التنمية المهنية) وأيضاً القصور في الإمكانيات البشرية حيث يشير الواقع إلى قلة المدربين المؤهلين الذين يستعان بهم في برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص
- ٢- اعتماد أغلب برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص على الإشراف التربوي ، وعدم التوسع في برامج الدراسات العليا التربوية ، والتدريب على رأس العمل والتدريب من بعد.
- ٣- كشفت الدراسة الميدانية عن وجود احتياج لعدد من المجالات ٦ التدريبية ذات الأهمية القصوى لمعلمي التعليم الأساسي الخاص ، وأن هناك مجالات تدريبية كثيرة لا تحظى باهتمام معلمي التعليم الأساسي الخاص.

مؤشرات ودلالات الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

- الأهداف : هدفت دراسة (الحلفي، ٢٠١١) إلى تحديد معطيات الجودة الشاملة لتدريب معلمي التاريخ في المرحلة الابتدائية وبناء برنامج تدريبي مقترح لمعلمي التاريخ في المرحلة الابتدائية، أما دراسة (سعدون، ٢٠١٢) فقد هدفت إلى وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الخاص في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة و الكشف عن واقع البرامج التدريبية وبرامج التنمية المهنية المقدمة حالياً أما الدراسة الحالية فقد هدفت إلى بناء معايير مهنية للمعلمين وبناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية معلمي التربية الفنية مهنيّاً.
- العينة : بلغ أفراد العينة في دراسة (الحلفي، ٢٠١١) (٢٨٣) معلم ومعلمة من معلمي التاريخ من خريجي التربية الأساسية في مديريات التربية في بغداد ، أما دراسة (سعدون، ٢٠١٢) فقد بلغت العينة (٨٠) معلم من معلمي التعليم الأساسي الخاص للغة العربية في مصر، أما الدراسة الحالية فقد بلغ عدد العينة (١٠٠) معلم ومعلمة من معلمي التربية الفنية في تربية بغداد الرصافة /٣.
- أداة البحث : اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام الأستبانة كأداة للحصول على المعلومات وبناء المعايير المهنية والبرامج التدريبية.
- المعالجات الإحصائية : أيضاً اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في اغلب الوسائل الإحصائية المستخدمة إذ استخدمت جميعاً مربع كاي ومعامل ارتباط بيرسون والنسبة المئوية والوسط الحسابي.

الفصل الثالث : منهجية البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل الإجراءات التي قام بها الباحث بدءاً بتحديد منهج البحث ، مجتمع البحث ، الأداة المستخدمة وإجراءات الخصائص السايكومترية (بالصدق والثبات) واستخدام الوسائل الإحصائية في معالجة البيانات من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي، وفيما يأتي استعراض لهذه الإجراءات.

أولاً / منهج البحث

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يسعى إلى تحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة، وهو المنهج الأكثر مناسبة لتحقيق هدف البحث .

ثانياً / مجتمع البحث وعينته

يشتمل مجتمع البحث الحالي على معلمي التربية الفنية في المدارس الابتدائية التابعة لمديرية تربية بغداد / الرصافة الثالثة، والبالغ عددهم (٤٠٥) معلم ومعلمة ، تم استبعاد (٥) منهم بسبب تمتعهم بإجازات دراسية وعلاجية ، فكان عدد الذكور (٢٢٤) و الإناث (١٧٦) يتوزعون على المدارس الابتدائية في المديرية والبالغ عددها (٣٥٧ مدرسة) ، وقد تم اختيار (١٠٠) معلم ومعلمة كعينة للبحث عشوائياً من المجتمع الأصلي المكون من (٤٠٥) معلم ومعلمة بنسبة (٢٥%) ، لغرض تحديد احتياجاتهم الضرورية لتحديد مكونات البرنامج التدريبي المقترح ، وكما هو موضح في الجدول (١) .

جدول رقم (١)

مجتمع البحث وعينته

النوع	عدد المعلمون والمعلمات	النسبة المئوية ٢٥%
ذكور	٢٢٤	٥٦
إناث	١٧٦	٤٤
المجموع	٤٠٠	١٠٠

ثالثاً / أدوات البحث

لما كان الهدف من الدراسة بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية معلمي التربية الفنية مهنياً ؛ تطلب الأمر إعداد أداة للبحث تمثلت بـ :

١- الدراسة الاستطلاعية :

اعد الباحث استبانة تكونت من نوعين (مغلقة ومفتوحة) لغرض التعرف على الاحتياجات العامة لمعلمي التربية الفنية في المرحلة الابتدائية وقد تضمن سؤالاً مفتوحاً هو: ما هي الاحتياجات التي تمكّنك من تنمية الأداء المهني لتدريس مادة التربية الفنية في المرحلة الابتدائية ، وقد تم توزيعها على (١٠٠) معلم ومعلمة للتربية الفنية من تربية الرصافة الثالثة وفي أثناء التوزيع أوضح الباحث الهدف من الاستبانة والبحث الحالي من أجل لفت انتباههم إلى الإجابة على الاستبانة لغرض تحديد المجالات المهنية وبالتالي تصميم البرنامج التدريبي المقترح ، واستفاد الباحث من إجابات ومقترحات المعلمين والنقاش الذي دار معهم حول الموضوع وتسجيل جميع مقترحاتهم.

٢- استبانة مجالات التنمية المهنية:

استخدم الباحث الاستبانة كأداة لبحثه لغرض الحصول على المعلومات والبيانات التي تخدم في تحديد مجالات التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية وبالتالي بناء البرنامج التدريبي المقترح (البحث الحالي)، وقد قام الباحث بالاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة التي سعت إلى بناء مجالات ومعايير للتنمية المهنية أو الجودة والاعتماد للمعلمين ، ومنها مقياس (الربيعي ، ٢٠١٢) ومقياس (الفصل ، ٢٠١٢) ومقياس (داغر ، ٢٠١٣) و معايير معلمي التربية الفنية في السعودية (٢٠١٤) ، و المعايير المهنية للمعلم الجديد (فلسطين ، ٢٠١٠)، وقد ساهمت جميعاً بتحديد خطوات بناء المقياس وهي:

- صياغة فقرات الاستبانة: وقد تضمنت الاستبانة تحديد مجالين رئيسيين هما:

أ- المجال التربوي الأكاديمي: وتضمن ٦ مجالات ب (٤٥ معيار).

ب- المجال التخصصي الأكاديمي وتضمن ٥ مجالات ب (٤٨ معيار).

وقد أعطيت الفقرات البدائل (صالحة، غير صالحة، بحاجة إلى تعديل).

- صدق الأداة:

قام الباحث باستخراج الصدق الظاهري لأداة البحث من طريق عرضها على مجموعة من الخبراء المختصين في مجال العلوم النفسية والتربوية والتربية الفنية والفنون (ملحق ١) ليبينوا آرائهم في مدى ملائمتها وصلاحياتها لبناء البرنامج التدريبي وفقها.

وقد اعتمد الباحث مربع كاي عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لاستخراج الصدق لجميع فقرات الاستبانة بموجب إجابات المحكمين والخبراء.

وفي ضوء ملاحظاتهم تم الإبقاء على المجالات (١١ مجال) وعدلت بعض الفقرات وتم حذف معايير أخرى لتكون الاستبانة متكونة من (٨٨ معياراً) حصلت موافقة الخبراء عليها وكانت قيمة مربع كاي المحسوبة (٤,٦٨) أكبر من قيمة كاي الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١) وعليه تم استبعاد ٥ معايير لأن القيمة المحسوبة لمربع كاي كانت أصغر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، لتكون الاستبانة صالح للاستخدام بشكلها النهائي. وكما موضح في الجدول رقم (٢)

جدول رقم (٢)

قيمة مربع كاي لفقرات الاستبانة

المجالات	المعايير	قيمة مربع كاي
----------	----------	---------------

درجة الحرية	مستوى الدلالة ٠,٠٥	المحسوبة	الجدولية	بعد	قبل		
				التعديل	التعديل		
١		٤,٦٨	٣,٨٤	٤٢	٤٥	٦	التربوي
				٤٦	٤٨	٥	الأكاديمي
				٨٨	٩٣	١١	المجموع

- ثبات الأداة

تم استخراج ثبات الإستبانة بطريقتين هما:

١- طريقة إعادة تطبيق الاختبار: ويطلق على معامل الثبات الذي يتم الحصول عليه بهذه الطريقة معامل الاستقرار، وإن المدة التي تمضي بين مدتي التطبيق كلما كانت قصيرة، كان الثبات عالياً، إذ أنه في أثناء هذه المدة القصيرة يكون احتمال حدوث تغيير في الدرجات المقاسة صغيراً (موسى، ١٩٩٠: ١٤٨).

وقد تم توزيع الأسئلة إلى الخبراء والمحكمين والبالغ عددهم (١٠) وبعد أسبوعين تم إعادة الاختبار على العينة نفسها، وتمت معالجة البيانات باستعمال معامل ارتباط بيرسون حيث كان معامل الثبات (٨٩%) وهي نسبة مقبولة إحصائياً في مثل هذه البحوث إذا كانت نسبة الثبات (٦٥%) فما فوق (عودة، ١٩٩٨: ٣٦٦).

٢- طريقة الفا كرونباخ:

تم توظيف معادلة الفا كرونباخ لحساب ثبات الأداة عبر النتائج التي حصل عليها الباحث من تطبيق الأداة على عينة التحليل الإحصائي المستعملة في حساب معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية والبالغ عددها (١٠) خبراء ومحكمين، وقد بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (٠.٨٨) وهذه النسبة مقبولة إحصائياً كما يشير (عودة وملكاوي، ١٩٩٢: ٩٩٤).

٣- البرنامج التدريبي

لغرض إعداد البرنامج التدريبي المقترح في ضوء النتائج التي حصل عليها من توزيع إستبانة الاحتياجات على معلمين التربية الفنية الرصافة ٣/ والتي وضحو فيها احتياجاتهم بصورة عامة واحتياجاتهم لتدريبية بصورة خاصة والتي أسس الباحث برنامجه وفقها للأسباب الآتية:

١- الهدف الرئيسي للبحث الحالي وهو بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية معلمي التربية الفنية مهنيّاً.

٢- ارتباط الاحتياجات العامة الأخرى بموارد غير قابلة للأجراء والتنفيذ من قبل الباحث في برنامج تدريبي كون هذه الاحتياجات أغلبها يعتمد على توفر وإصدار أوامر وزارية أو إدارية من قبل الجهات العليا في النظام التعليمي والتربوي لتنفيذها.

٣- اعتماد مجموعة من الاحتياجات على توفر الإمكانيات المالية والخدمية التي يتعذر على الباحث توفيرها وتجهيزها لدمجها في مجال التدريب.

وفي ضوء هذه المؤشرات اتبع الباحث الخطوات الآتية لتصميم البرنامج والذي تكون من عدة عناصر هي : ١- الأعداد للبرنامج ، ٢- تنفيذ البرنامج ، ٣- تقويم البرنامج .

أولاً: إعداد البرنامج التدريبي المقترح : تضمن الأعداد لبناء البرنامج تحديد الأنشطة والإجراءات التنظيمية اللازمة والمستلزمات التي يحتاجها وهي:

أ- المتدربون : حدد الباحث معلمي التربية الفنية في المدارس الابتدائية والذين يتم ترشيحهم من قبل المديريات العامة للتربية أو المديرية العامة للإشراف التربوي أو قسم الإعداد والتدريب في المديريات العامة للتربية.

ب- المدربون (المحاضرون): حدد الباحث الفئات الآتية لإلقاء المحاضرات في الدورة التدريبية وهم:

١- أساتذة من ذوي الخبرة والتخصص في الجامعات العراقية أو وزارة التربية من حملة الشهادات العليا (الدكتوراه والماجستير).

٢- مشرفو التربية الفنية (التربوي والاختصاص) ممن يتوفر فيهم الإمكانيات التدريبية النظرية والمهارية .

٣- مدربي الفنون في شعب التدريب والنشاط المدرسي ممن يتوفر فيهم مواصفات المهارة الفنية.

٤- إداريون ومتخصصون في معهد التدريب والتطوير التربوي أو الجهة المنفذة للبرنامج التدريبي.

ج- إدارة البرنامج التدريبي : وهم كل من (مدير الدورة التدريبية، معاون المدير، موظف الإدارة الذاتية، موظف الحسابات، موظف خدمات).

د- تمويل البرنامج التدريبي : يعتمد تمويل البرنامج على ميزانية التدريب السنوية لمعهد التدريب والتطوير التربوي وأقسام التدريب التربوي في المديريات العامة والتي تشمل أجور المحاضرين والمواد والأدوات التدريبية والفنية والمطبوعات والنقل وغيرها من الأجور .

ثانياً : تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح:

وتتكون مراحل التنفيذ من الخطوات الآتية:

أ- تحديد الحاجات التدريبية : تم تحديد الحاجات التدريبية في أثناء الدراسة الاستطلاعية التي تم إجرائها على معلمي التربية الفنية إذ وزعت الاستبانة على معلمي التربية الفنية أنفسهم والتي تم فرزها وتحليلها والتي تضمن مجالين رئيسيين هما :

١- المجال التربوي الأكاديمي : ويتضمن (٦ مجالات) فرعية هي (الأهداف، استراتيجيات وطرائق التدريس ، إدارة الصف، الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم ، التقويم ، التخطيط).

٢- المجال التخصصي الأكاديمي : ويتضمن (٥ مجالات) فرعية هي مجالات (التشكيل، المسرح، النشيد والموسيقى، الخط والزخرفة، النقد والتذوق الفني وعلم الجمال).

ب- تحديد أهداف البرنامج التدريبي المقترح :

*- الهدف العام للبرنامج: إعداد برنامج تدريبي مقترح لتنمية معلمي التربية الفنية مهنيًا.

** - الأهداف الخاصة للبرنامج : تم وضع (١١ هدفاً) خاص للبرنامج التدريبي لتغطي مجالات التدريب تم اشتقاقها من الهدف العام للبرنامج وهي:

١- الاطلاع على الفلسفة العامة للدولة والفلسفة التربوية بصورة خاصة.

٢- اطلاع المتدربين على النظريات والمفاهيم والاتجاهات الحديثة في التدريس والفن.

٣- تزويد المتدربين بالمعارف وتنمية مهاراتهم اللازمة لتطوير عملهم التدريسي.

٤- تنمية الاتجاهات الايجابية نحو التنمية المهنية وزيادة ثقة المتدربين نحو أنفسهم من طريق رفع مستوى الأداء المهني.

٥- تزويد المتدربين بالمفاهيم والأساليب والطرائق الحديثة من أجل مواكبة التنمية المهنية.

٦- تمكين المتدربين من استخدام التقنيات التربوية والتكنولوجية الحديثة .

٧- إيجاد مناخ تدريبي ملائم لتعزيز قيم التنمية المهنية.

٨- تغيير الاتجاهات السلبية لدى بعض المتدربين تجاه مهنتهم من طريق إكسابهم اتجاهات ايجابية جديدة.

٩- تمكين المتدربين من حل المشكلات التي تظهر عند التدريس بشكل يخدم أطراف العملية التربوية كافة.

١٠- توطيد العلاقات الإنسانية داخل المدرسة باعتبار إن التعليم مهنة إنسانية سامية.

١١- تمكين المعلمين من تحمل المسؤولية في التعليم وإن يكون نموذج صالح للتربية.

*** - الأهداف السلوكية : اعتمد الباحث على المعايير المهنية في البرنامج كأهداف سلوكية يمكن تطبيقها في الدروس.

ج- مدة البرنامج التدريبي المقترح :

اقترح الباحث أن ينفذ البرنامج التدريبي المقترح خلال العطلة الصيفية أو بداية العام الدراسي الجديد أو أي وقت تراه الجهة المختصة والمنفذة مناسباً لتطبيق البرنامج وقد تضمن التوقيتات الآتية:-

١- مجموع الساعات التدريبية (١٥٢) ساعة تدريبية.

٢- يكون الوقت المخصص للبرنامج (٣٨) يوماً تدريبياً بضمنها (٥) أيام للنشاطات ومناقشة البحوث والاختبارات النهائية للبرنامج ، ويكون ذلك في (٧) أسابيع و (٣) أيام ، ما عدا يومي الجمعة والسبت من كل أسبوع.

٣- الساعات التدريبية (٤) ساعات تدريبية يوميا تتحقق فيها محاضرتان لكل محاضرة ساعتين تتخللها فترات استراحة بين المحاضرات.

د- مكان البرنامج التدريبي:

- معهد التدريب والتطوير التربوي التابع إلى وزارة التربية/ بغداد.

- أقسام الأعداد والتدريب التربوي في المديريات العامة للتربية.

- قسم الأشرف التربوي.

- أي مكان تراه الجهة المنفذة مناسباً لتنفيذ البرنامج فيه ، كأن يكون معاهد التدريب والتطوير التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

هـ- أساليب التدريب:

١- التدريب النظري : ويشمل أساليب (المحاضرة والمناقشة ، حل المشكلات ، التعلم التعاوني ، العصف الذهني، التقارير والبحوث).

٢- التدريب العملي : (التدريب المختبري، ورش العمل، المحاكاة، التعليم المصغر أو تمثيل الأدوار، حل المشكلات، التعليم التعاوني، التدريب الميداني، الدروس النموذجية، دراسة الحالة).

و- الوسائل التعليمية والأجهزة والمواد التدريبية:

١- السبورة (الاعتيادية والذكية).

٢- كراسات وأقلام ومواد وأدوات التدريب الخاصة بالفن.

٣- دليل أسماء الكتب والمراجع.

٤- دليل البرنامج التدريبي.

٥- الأفلام التدريبية.

٦- جهاز الحاسوب والانترنت.

٧- أجهزة العرض.

٨- جهاز استنساخ.

٩- مصورات.

١٠- الأمور اللوجستية الأخرى.

ثالثاً: تقويم البرنامج التدريبي المقترح

إن التقويم هو جزء من عملية إعداد البرنامج يعني بمفهومه الإجرائي قياس التأثير الذي تركه التدريب على المتدرب لجمع وتفسير الأدلة التي تثبت وجود التقدم نحو تحقيق أهداف البرنامج ثم إصدار الحكم على تلك الأدلة ومراجعة الإجراءات والوسائل والأهداف في ضوء تلك الأحكام (الكعبي والسمرائي، ١٩٩٠: ١٣٠).

وقد حدد الباحث مجموعة من الطرائق الأساليب التي تناسب تقويم البرنامج تكونت من عدة أمور هي:

- ١- توزيع إستبانه على المتدربين نهاية البرنامج للتعرف على ردود أفعالهم ودرجة رضائهم عما تحقق من البرنامج.
- ٢- توزيع إستبانه بكل موضوع توزع بعد الانتهاء منه مباشرة للتعرف على مدى تحقيق البرنامج لأهدافه في هذا الموضوع وعلاقته بتحقيق أهداف البرنامج بشكل عام.
- ٣- إخضاع المتدربين لامتحان تحريري شامل لموضوعات البرنامج في نهايته.
- ٤- إخضاع المتدربين لاختبار عملي شامل لموضوعات البرنامج العملية في نهايته.
- ٥- الأبحاث والتقارير التي يعدها المتدربون.
- ٦- تقييم تفاعل المتدربين داخل قاعات التدريب.

صدق البرنامج التدريبي

تم عرض البرنامج التدريبي المقترح على مجموعة من المحكمين والمختصين في مجال العلوم النفسية والتربوية والتربية الفنية والفنون لأخذ آرائهم في مدى ملائمته وبيان صلاحيته واستخراج الصدق الظاهري للبرنامج، وقد تم اعتماد نسبة الاتفاق (٨٠%) فما أكثر من المحكمين على الفقرة الواحدة تعد صادقة ، وفي ضوء ملاحظاتهم وإجاباتهم حصلت جميع فقرات البرنامج على موافقة المحكمين بصورة تامة إذ لم يتم حذف أي فقرة من فقرات البرنامج ليكون البرنامج صالح للاستخدام بشكله النهائي ، ملحق رقم (٢).

رابعاً/ الوسائل الإحصائية

استخدم الباحث الوسائل الإحصائية الآتية في معالجة العمليات الإحصائية في بحثه وهي كلا من : معادلة الفا كرونباخ ، النسبة المئوية ، مربع كاي .

الفصل الرابع : نتائج البحث

أولاً / نتائج البحث وتفسيرها :

يعرض الباحث في هذا الفصل نتائج بحثه على وفق هدف البحث على النحو الآتي:

- ١- الهدف الأول : " تحديد معايير التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية " .
تم التحقق من هذا الهدف بعد ان تم توزيع استبانه معايير التنمية المهنية على مجموعة من المحكمين والمختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية والتربية الفنية والفنون والتقنيات التربوية والمناهج وطرائق التدريس (ملحق رقم ١) ، لغرض رصد آرائهم حول مجالات ومعايير التنمية المهنية الخاصة بمعلمي التربية الفنية ، وقد كانت موافقتهم على جميع المجالات بنسبة اتفاق ١٠٠% اما المعايير التي يتضمنها كل مجال فقد تم تعديلها وحذف العديد منها بنسبة اتفاق بلغت ٨٨% من مجموع الخبراء ، لتكون بذلك صالحة للاستخدام من قبل الباحث ويمكن بناء البرنامج التدريبي وفقها.
- ٢- الهدف الثاني : " إعداد برنامج تدريبي مقترح لتنمية معلمي التربية الفنية مهنيًا "

تم أعداد البرنامج التدريبي وفق ما حصل عليه الباحث من الاحتياجات في الدراسة الاستطلاعية والتي تم إجرائها قبل الشروع ببناء البرنامج والتي اختار الباحث ما يخص بحثه حول الاحتياجات التدريبية والتي اسهمت بعد ذلك في تحديد المجالات والمعايير الخاصة بالتنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية والتي على أساسها تم بناء البرنامج التدريبي بصيغته النهائية ملحق (رقم ٢) والذي تم عرضه على مجموعة من المحكمين والمختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية والتربية الفنية والفنون والتقنيات التربوية والمناهج وطرائق التدريس (ملحق رقم ١) ، والذين ابدوا موافقتهم الكاملة على جميع فقرات البرنامج وبنسبة اتفاق ١٠٠% ، وبذلك يكون البرنامج التدريبي المقترح صالحاً للتطبيق ، في حال أبدت الجهات التربوية المختصة رغبتها بتنفيذه على معلمي التربية الفنية ضمن برامجها التدريبية والتطويرية.

الاستنتاجات

- في ضوء نتائج البحث التي توصل إليها الباحث تم التوصل إلى الاستنتاجات الآتية :-
- ١- معلمو التربية الفنية بحاجة إلى التدريب وبصورة مستمرة لغرض التواصل مع المستجدات التربوية الحديثة والتواصل مع الأفكار والآراء والثقافات والخبرات المتنوعة عند زملائهم المعلمين وأساتذتهم.
 - ٢- هنالك تنوع في الاحتياجات عند معلمي التربية الفنية والتي تختص بالجانب اللوجستي والمالي والتي بدورها تساهم في تنمية أدائهم المهني.
 - ٣- برامج التنمية المهنية ضرورية جداً للمعلمين بصورة عامة ومعلمي التربية الفنية بصورة خاصة لما يتمتع به هذا الاختصاص من خصوصية تحتم عليه إتقان مجالين مهمين هما المجال التربوي الأكاديمي والمجال التخصصي الأكاديمي ، والذي يحتاج بصورة كبيرة إلى دورات تدريبية مختصة لتنمية الجانب العملي.

التوصيات

- في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث يوصي الباحث وزارة التربية ومديرية الإشراف التربوي ومديرية الأعداد والتدريب التربوي بما يأتي :
- ١- على وزارة التربية اعتماد مجالات ومعايير التنمية المهنية التي تم التوصل إليها في هذا البحث لغرض تقويم وتدريب معلمي التربية الفنية في ضوءها.
 - ٢- على وزارة التربية اعتماد البرنامج التدريبي المقترح في هذا البحث من أجل عمل الدورات التدريبية والتطويرية لمعلمي التربية الفنية.
 - ٣- يجب على مديرية المناهج تضمين دليل ومنهج التربية الفنية في المرحلة الابتدائية للمواضيع التي وردت في البرنامج التدريبي المقترح في هذا البحث.
 - ٤- على وزارة التربية توفير الدعم المالي والخدمي (اللوجستي) لمعلمي التربية الفنية .
 - ٥- ضرورة إعداد البرامج التدريبية لمعلمي التربية الفنية وبصورة مستمرة لرفع كفاءتهم المهنية.

٦- يجب مراعاة الدقة والمهنية في اختيار المدربين والمحاضرين في برامج التدريب والتطوير من حيث الكفاية العلمية والمهارية .

المقترحات

في ضوء نتائج البحث يقترح الباحث إجراء الدراسات الآتية :

- ١- فاعلية البرنامج لتدريبي المقترح في تنمية معلمي التربية لفتية مهنيًا .
- ٢- تطبيق البرنامج التدريبي المقترح في هذه الدراسة على مدرسي التربية الفنية في المرحلة الثانوية.
- ٣- تقويم البرنامج من وجهة نظر المشرفين التربويين.

المصادر

- ١- توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٧) : مهارات أخصائي التدريب ، ط٢، مركز الخبرات المهنية للإدارة يميك- القاهرة.
- ٢- الجبوري ، وداد وعقيل الفتلي (٢٠٠٩) : الأسس العامة للإدارة التربوية ، مؤسسة آفاق للدراسات والأبحاث العراقية ، بغداد.
- ٣- الحلفي ، حمزة جري. (٢٠١١) : بناء برنامج تدريبي مقترح لمعلمي التاريخ في المرحلة الابتدائية في ضوء معطيات الجودة الشاملة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الأساسية ، الجامعة المستنصرية ، بغداد.
- ٤- داغر ، حسين علاوي عبد الحسين (٢٠١٣) : برنامج تدريبي مقترح لمدراء المدارس الإعدادية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الأساسية ، الجامعة المستنصرية ، بغداد.
- ٥- الدوسري ، الجوهرة محمد جريه (٢٠٠٩) : فعالية مواقف تعليم وتعلم في تنمية المهارات الحياتية المتضمنة بمنهاج الاقتصاد المنزلي والتحصيل واتجاهات طالبات المرحلة الثانوية ، رسالة دكتوراه ، جامعة الملك فهد ، كلية التربية للبنات ، جدة.
- ٦- الربيعي ، منال حسن سعيد (٢٠١٢) : قياس الجودة في تدريس معلمي التربية الفنية للمرحلة الابتدائية وعلاقته ببعض المتغيرات ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الأساسية ، الجامعة المستنصرية ، بغداد.
- ٧- سعدون ، دعاء محمد فتحي (٢٠١٢) : تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، الإسكندرية ، مصر.
- ٨- سيد ، اسامة محمد (٢٠١٢) : التدريب والتنمية المهنية المستدامة ، ط١ ، دار العلم ، القاهرة.
- ٩- علي، كريم ناصر والدليمي، أحمد محمد مخلف، (٢٠٠٩)، علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل، دار وائل للنشر عمان، الأردن.

- ١٠- عوض، محمد أحمد (١٩٨٧) : تدريب معلمي المواد الفنية الصناعية النظرية والعلمية بالتعليم الثانوي الصناعي أثناء الخدمة في مقرر دراسة ميدانية سوهاج، كلية التربية ، بسوهاج.
- ١١- عودة، أحمد وفتحي ملكاوي، (١٩٩٢) : أساسيات البحث العلمي ط١، مطبعة الكناي، اريد.
- ١٢- عودة، أحمد (١٩٩٨) : القياس والتقويم في العملية التدريسية ط٢، دار الأمل للنشر، اريد.
- ١٣- الفصيل ، هديل عبد الأمير بنيان (٢٠١٢) : برنامج تدريبي مقترح للمشرفين الإداريين في ضوء إدارة التغيير ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية ، بغداد.
- ١٤- الكعبي، نعمة شلبية والسامرائي، مؤيد عبد سعيد، (١٩٩٠) : إدارة الأفراد، مدخل تطبيقي ، مطبعة العمال المركزية ، هيئة المعاهد الفنية ، بغداد.
- ١٥- محمد ، نبيل رفيق (٢٠١٤) : تدريب المعلمين في أثناء الخدمة ، مركز البحوث والدراسات التربوية . وزارة التربية العراقية.
- ١٦- المهنا، عبد الله، عبد الله الحداد.(٢٠٠٠) : الأساليب الحديثة في تدريس مادة التربية الفنية ، السعودية: ط١.
- ١٧- موسى، فاروق عبد الفتاح علي (١٩٩٠) : القياس النفسي والتربوي للأسوياء والمعوقين ، مكتبة النهضة المصرية القاهرة.
- ١٨- معايير معلمي التربية الفنية "مشروع المعايير المهنية للمعلمين وأدوات التقويم" المركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي، ٢٠١٤ السعودية.
- ١٩- المعايير المهنية للمعلم الجديد، هيئة تطوير مهنة التعليم ، وزارة التربية والتعليم العالي ، ٢٠١٠ ، فلسطين.

الملاحق

ملحق (١)

أسماء السادة الخبراء والمحكمين وتخصصاتهم وأماكن عملهم

ت	اللقب العلمي والاسم	التخصص	مكان العمل
١	أ. د عامرة خليل إبراهيم العامري	تقنيات تربوية	كلية التربية الأساسية / الجامعة المستنصرية
٢	أ.د عبد الرضا جاسم	مسرح	كلية التربية الأساسية / الجامعة المستنصرية

٣	أ.د. هناء رجب	قياس وتقويم	كلية التربية الأساسية / الجامعة المستنصرية
٤	أ.م. د. رغد زكي غياظ الحسني	مناهج بحث	كلية التربية الأساسية / الجامعة المستنصرية
٥	أ.م. د. فراس علي الكناني	طرائق تدريس	كلية التربية الأساسية / الجامعة المستنصرية
٦	م.د. عامر سالم عبيد	مسرح	كلية التربية / جامعة تكريت
٧	م.د. عايد خضير مانع	مناهج وطرائق التدريس	تربية الرصافة الثالثة / وزارة التربية
٨	م.د. علي خطاب الدراجي	قياس وتقويم	تربية الرصافة الثالثة / وزارة التربية
٩	م. د. هيثم شعوبي ابراهيم	فنون موسيقية	كلية التربية الأساسية / الجامعة المستنصرية
١٠	م. خليل جبار جاسم	خط وزخرفة	تربية الرصافة الثالثة / وزارة التربية

ملحق رقم (٢)

البرنامج التدريبي المقترح

الهدف العام للبرنامج : بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية معلمي التربية الفنية مهنيًا.
 مكان تطبيق البرنامج : معهد التدريب والتطوير التربوي التابع إلى وزارة التربية / بغداد.
 مدة التنفيذ : (٣٨ يوماً) تدريباً ، بواقع ٥ أيام في الأسبوع عدا يومي الجمعة والسبت.
 زمن التدريب : ٤ ساعات تدريبية بواقع محاضرتان لكل محاضرة ساعتان.

المجالات	ت	الموضوعات	الأهداف		الوسائل والأنشطة	أساليب التدريب	و	الساعات التدريبية
			الخاصة	السلوكية				

أولاً: المجال التربوي الأكاديمي							نظري	عملي
١- الأهداف	١	أهمية الأهداف في العملية التربوية	١- إكساب المتدربين معرفة بأهمية ومستويات وعناصر اشتقاق ومجالات الأهداف	١- يوضح أهمية الأهداف في العملية التربوية - يحدد مستويات الأهداف - يحدد عناصر اشتقاق الأهداف التربوية.	- السبورة - أجهزة العرض - الحاسوب - كراسات - مقاطع فيديو - مصورة من طرائق التدريس - المناقشة - المشروع	٣	٨	٤
	٢	مستويات الأهداف (عامة، متوسطة، قصيرة)	٢- تطبيق المعرفة الكاملة بالأهداف من خلال إنتاج أهداف تربوية متنوعة	- يميز بين مجالات الأهداف - يعطي أمثلة لمستويات الأهداف.	- العصف الذهني - التعلم التعاوني - التعليم المصغر - حل المشكلات - المناقشة - المشروع			
	٣	عناصر اشتقاق الأهداف التربوية		- يعطي أمثلة لمجالات الأهداف	- كراسات - مقاطع فيديو - مصورة من طرائق التدريس - المناقشة - المشروع			
	٤	مجالات الأهداف (المعرفي، الوجداني، المهاري)		- يعطي أمثلة لمجالات الأهداف	- كراسات - مقاطع فيديو - مصورة من طرائق التدريس - المناقشة - المشروع			
٢- طرائق التدريس	٥	استراتيجيات التدريس	١- إكسابهم معرفة بمصطلحات الإستراتيجية والطريقة التدريس والأسلوب التعليمي.	- يميز بين الإستراتيجية وطريقة التدريس والأسلوب التعليمي.	- السبورة - أجهزة العرض - الحاسوب - كراسات - مقاطع فيديو - مصورة من طرائق التدريس - المناقشة - المشروع	٣	٩	٣
	٦	مواصفات طريقة التدريس الجيدة	٢- القدرة على تحديد المعايير التي يتم من خلالها استخدام الإستراتيجية وطريقة التدريس والأسلوب التعليمي المناسب أثناء التدريس.	- يصنف طرائق التدريس حسب الموقف التعليمي.	- العصف الذهني - التعلم التعاوني - التعليم المصغر - المناقشة - المشروع - حل المشكلات			
	٧	المبادئ الأساسية في طرائق التدريس		- يحدد مواصفات طريقة التدريس الجيدة.	- كراسات - مقاطع فيديو - مصورة من طرائق التدريس - المناقشة - المشروع			
	٨	تصنيف طرائق التدريس		- يعدد المبادئ الأساسية في طرائق التدريس.	- كراسات - مقاطع فيديو - مصورة من طرائق التدريس - المناقشة - المشروع			
	٩	شروط اختيار طريقة التدريس المناسبة		- يحدد الإمكانيات المادية لاختيار طريق التدريس لموضوع معين.	- كراسات - مقاطع فيديو - مصورة من طرائق التدريس - المناقشة - المشروع			
	١٠	الأسلوب التعليمي		- يختار الأسلوب التعليمي المناسب للدرس	- كراسات - مقاطع فيديو - مصورة من طرائق التدريس - المناقشة - المشروع			
	١١	أنواع طرائق التدريس		- يميز بين أنواع طرائق التدريس المختلفة من حيث السلبيات والإيجابيات.	- كراسات - مقاطع فيديو - مصورة من طرائق التدريس - المناقشة - المشروع			
	١٢	مهارات التدريس		- يحدد مجموعة من طرائق التدريس المناسبة لتدريس موضوع معين.	- كراسات - مقاطع فيديو - مصورة من طرائق التدريس - المناقشة - المشروع			

٣	٥	٢	يوم	- المحاضرة - المناقشة - الحاسوب - كراسات - مقاطع فيديو - مصورة من طرائق التدريس - حل المشكلات	- السبورة - أجهزة العرض - الحاسوب - كراسات - مقاطع فيديو - مصورة من طرائق التدريس	- يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين. - يوزع الوقت بين جوانب الدرس. - يدير الصف ويرتب عناصره. - يحدد نظام العمل داخل غرفة الصف. - يحقق أهداف الدرس أثناء الوقت المخصص له. - يوفر بيئة ديمقراطية تعليمية مناسبة. - معالجة السلوكيات الغير صحيحة من قبل المتعلمين بحكمة وهدوء. - يستخدم الإشارات اللفظية وغير اللفظية لتوصيل افكاره للمتعلمين	١- التعرف على أهم الفروق الفردية بين المتعلمين. ٢- اكسابهم مهارات ضبط وإدارة الصف ٣- استخدام أساليب تعالج السلوكيات داخل الصف. ٤- توفير البيئة والأجواء المناسبة للتعلم. ٥- اشاعة جو من الراحة والاحترام والاندماج والتفاعل من قبل المتعلمين. ٦- استخدام لغة الجسد في توصيل المعلومات.	١٣ الفروق الفردية ١٤ وقت التدريس ١٥ إدارة الصف ١٦ ضبط الصف التعليمي ١٧ توزيع الأهداف على وقت الدرس ١٨ معالجة سلوكيات المتعلمين ١٩ البيئة المناسبة للتدريس ٢٠ الإشارات اللفظية وغير اللفظية (لغة الجسد)	٣- ضبط وإدارة الصف
٦	٦	٣	أيام	- المحاضرة - العصف الذهني - التعلم التعاوني - التعليم المصغر - حل المشكلات - المشروع	- السبورة - أجهزة العرض - الحاسوب - كراسات - مقاطع فيديو - مصورة من طرائق التدريس - الانترنت - السبورة الذكية	- يعدد مواصفات الوسيلة التعليمية الجيدة - يحدد الوسائل التعليمية المناسبة لموضوع الدرس - يجيد استخدام الوسائل التعليمية (التكنولوجية الحديثة) كالحاسوب والسبورة الذكية وجهاز عارض البيانات - يصمم دروس الكترونية عبر الحاسوب - يحفز طلبته على استخدام المصادر الالكترونية للوصول إلى المعلومات - يشجع طلبته على استخدام الروابط والمواقع الالكترونية على شبكة الانترنت - يجيد استخدام الوسائط الالكترونية ووسائل التواصل	١- تحديد أهم الوسائل التعليمية المناسبة للتدريس. ٢- التعرف على شروط استخدام الوسيلة التعليمية المناسبة ٣- اجادة استخدام الوسائل التعليمية ووسائل التواصل الاجتماعي. ٤- تصميم دروس الكترونية. ٥- تشجيع طلبته على استخدام الانترنت في الحصول على المعلومة.	٢١ الوسائل التعليمية ٢٢ مواصفات وسيلة التعليم الجيدة ٢٣ استخدام الوسائل التعليمية (القديمة والحديثة) ٢٤ تصميم التعليم إلكترونياً ٢٥ استخدام وسائل التواصل الاجتماعي ٢٦ المعلومات على شبكة الانترنت ٢٧ الطلبة التعليمية	٤- الوسائل التعليمية وتكنولوجيا الاتصال

التقويم	٥	٣	٢	٥	المحاضرة - العصف الذهني - التعلم التعاوني - المناقشة - التعليم المصغر - حل المشكلات	- السبورة - أجهزة العرض - الحاسوب - كراسات - السبورة الذكية	الاجتماعية	١- بيان أهمية التقويم في العملية لتربوية. ٢- اعداد اختبارات تحصيلية مناسبة. ٣- تحديد شروط وضع الأسئلة التربوية المناسبة. ٤- اكساب المتدربين خبرة في بناء الاختبارات التحصيلية	٢٨	التقويم في العملية التربوية
									٢٩	أنواع ووسائل التقويم
									٣٠	الاختبارات التربوية
									٣١	خطوات بناء الاختبار التحصيلي
									٣٢	الوزن النسبي لمفردات المنهج الدراسي
									٣٣	مهارات بناء الأسئلة
									٣٤	مواصفات الاختبارات التربوية
									٣٥	جدول بناء الاختبار التحصيلي
التخطيط	٤	٤	٢	٤	المحاضرة - العصف الذهني - التعلم التعاوني - التعليم المصغر - حل المشكلات	- السبورة - أجهزة العرض - الحاسوب - كراسات - السبورة الذكية - مناهج مقررة.	الاجتماعية	١- توضيح أهمية التخطيط في العملية التربوية. ٢- تحديد لوازم ومراحل التخطيط ٣- تصميم خطة دراسية سنوية ويومية	٣٦	التخطيط في العملية التربوية
									٣٧	أسس التخطيط للدروس
									٣٨	لوازم التخطيط الجيد
									٣٩	مراحل التخطيط للتدريس
									٤٠	عناصر التخطيط
									٤١	الخطة السنوية

			المناقشة		الامكانيات المتاحة ... (وغيرها) - يحدد مراحل التخطيط للدروس(التحضير ، الكتابة، التنفيذ) - يحدد عناصر التخطيط (الخطة الدراسية) - يصمم خطة دراسية سنوية - يصمم خطة دراسية يومية		الخطة اليومية	٤٢		
ثانياً: المجال التخصص ي الأكاديمي		ت	المواضيعات	الأهداف						
				الأنشطة والوسائل	أساليب التدريب	إدارة التدريب	الساعات التدريبية	نظري	عملي	

			المصغر - حل المشكلات - المشروع	- السبورة الذكية. - مقاطع مسرحية مصورة.	المميزة للفن المسرحي تاريخيا. يحدد مراحل الخيال المسرحي عند الأطفال يحدد أدوات وعناصر المسرح يختار ويخرج نص مسرحي (تعليمي ، اجتماعي ، هزلي ، جاد)	الإنسانية المختلفة. ٣- تحديد مراحل الخيال المسرحي ٤- تمثيل مشاهد مسرحية مختلفة.	الأطفال ٥٥ أدوات وعناصر المسرح ٥٦ الإخراج المسرحي	
٦	٦	٣	المحاضرة - العصف الذهني - التعلم التعاوني - التعليم المصغر - حل المشكلات	- السبورة - أجهزة العرض - الحاسوب - كراسات - السبورة الذكية. - آلات موسيقية. - جهاز صوت	- يحدد عناصر النشيد الفني (الصوت ، آلات العزف، الكلمات) - يعدد عناصر الموسيقى (الإيقاع، اللحن، التوافق الصوتي، القالب أو الصورة الموسيقية) - يعرف السلم الموسيقي ويوضحه بالرسم - يحدد شروط أداء الأناشيد الموسيقية - يشخص قابلية الأطفال في الإنشاد - يتعرف على أسباب التخلف ومعوقات الإنشاد عند الأطفال ي- تعرف على مستويات الطبقات الصوتية عند الأطفال - يتقن طرق التدريب على التنفس الصحيح - يصنف الآلات الموسيقية حسب أنواعها (نقرية، هوائية، الكترونية) وغيرها.	١- أهمية الموسيقى والأناشيد في الحياة. ٢- التعرف على السلم الموسيقي وطبقات الصوت. ٣- تحديد الآلات الموسيقية ويصنفها. ٤- اكتساب المتدربين معرفة بالمصطلحات والمفاهيم الموسيقية. ٥- عزف وانشاد أناشيد متنوعة ٦- تحديد عناصر الموسيقى.	٥٧ الموسيقى والإنشاد ٥٨ عناصر الموسيقى ٥٩ عناصر الإنشاد والغناء ٦٠ السلم الموسيقي ٦١ شروط أداء الأناشيد ٦٢ معوقات الإنشاد ٦٣ طبقات الصوت عند الأطفال ٦٤ التدريب على التنفس الصحيح ٦٥ مصطلحات موسيقية ٦٦ تصنيف الآلات الموسيقية	٣- النشيد والموسيقى
١٠	٦	٤	- المحاضرة - العصف الذهني - المناقشة	- السبورة - أجهزة العرض - الحاسوب	- يعدد أنواع الخطوط العربية - يتعرف على تاريخ الخط العربي - يميز بين أنواع الخطوط العربية	١- أهمية الخط العربي. ٢- التعرف على تاريخ الخط العربي.	٦٧ الخط العربي والزخرفة ٦٨ تاريخ الخط العربي ٦٩ أنواع الخطوط ٧٠ أنواع الزخرفة	٤- الخط والزخرفة

	٧١	مراحل إنتاج الأعمال الزخرفية	٣- تحديد عناصر الخط والزخرفة.	- يتعرف على أدوات الخط	- كراسات	- التعلم
	٧٢	عناصر الزخرفة	٤- تحديد أدوات الخط العربي.	- يعدد أنواع الزخارف	- السبورة	- التعاوني
	٧٣	أدوات الخط	٥- إنتاج أعمال فنية خطية مزخرفة.	- يعدد مراحل إنتاج العمل الفني الزخرفي	- الذكية.	- التعليم
	٧٤	خط الحروف العربية		- يخطط كلمات وعبارات بأحد أنواع الخطوط	- أدوات الخط	- المصغر
	٧٤	زخرفة الأعمال الفنية		- يزخرف أعمال فنية	- ألوان.	- حل
	٧٦	إنتاج عمل فني كامل		- ينتج عمل فني من خط وزخرفة	- المشكلات	- المشروع
٥- النقد والتذوق الفني وعلم الجمال	٧٧	مفاهيم التذوق الفني والنقد الفني وعلم الجمال.	١- تحديد مصطلحات علم الجمال والتذوق الفني والنقد الفني.	- يعرف مفهوم النقد الفني وعلم الجمال والتذوق الفني..... وغيرها.	- السبورة	المحاضرة
	٧٨	عناصر التجربة الجمالية.	٢- تحديد مستلزمات النقد الفني.	- يحدد عناصر التجربة الجمالية	- أجهزة العرض	- العصف
	٧٩	أدوات النقد الفني	٣- التعرف على خطوات التذوق الفني.	- يمتلك أدوات النقد الفني (الممارسة ، الاطلاع، الخبرة ، الفنية، الإدراك، التأمل ، الاستجابة، المناقشة،)	- الحاسوب	- الذهني
	٨٠	مستلزمات النقد الفني	٤- تحديد مدارس النقد الفني.	- يحدد مهام الناقد الفني	- كراسات	- التعلم
	٨١	مهام الناقد الفني	٥- توضيح علم الجمال تاريخيا	- يحدد أنماط المدركين جماليا (الإدراك الجمالي)	- السبورة	- التعاوني
	٨٢	أنماط المدركين جمالياً		- يعدد أنواع النقد	- الذكية.	- التعليم
	٨٣	أنواع النقد الفني		- ينقد أعمال فنية (تشكيل، مسرح، موسيقى، خط وزخرفة)	- أعمال فنية	- المصغر
	٨٤	مدارس النقد الفني		- يحدد خطوات التذوق الفني	- مناقشة	- حل
	٨٥	خطوات التذوق الفني		- يميز بين علم الجمال في الحضارات المختلفة (اليونانية، الإسلامية ، الحديثة)	- المشكلات	- المناقشة
	٨٦	آراء الفلاسفة الجماليون				
	٨٧	علم الجمال في الحضارات العالمية				
	٨٨	نقد الأعمال الفنية المختلفة				