

الواقع والمأمول في إدارة الدراسات الميدانية لطلاب الفنون التشكيلية

د. طارق عابدين إبراهيم عبد الوهاب

قسم التلوين - كلية الفنون الجميلة والتطبيقية - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا Email: tarigabdin@yahoo.com

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

تقديم وصف عن واقع إدارة الدراسة الميدانية لطلاب الفنون التشكيلية، ومحاولة تحليل وتقويم طبيعة التجربة التدريبية السائدة ومدى انعكاسها عليهم. وتأتي أهميتها في تسليط الضوء على برنامج دراسة الفنون الميداني النوعي لتقصي واقع الممارسة وأسس التطبيق، وذلك عبر جمع وتحليل الحقائق واستخدام أدوات المنهج الوصفي في المسح وتحليل العمل والمضمون.

وتُجمل النتائج في التالي:

- هناك تزايداً مضطرباً في متوسط أعداد الطلاب المتخلفين عن حضور برنامج الدراسة الميداني، وعلى وجه الخصوص بين الطالبات، الأمر الذي أثر جزئياً في التحصيل العلمي.
- إن الصيغة الاختيارية للدراسة الميدانية ووضعها في المنهج، من واقع المتابعة، لا تتضمن أية إشارة تلزم الطلاب بضرورة حضور هذا البرنامج أو لتطويره بشكل مقنن ومضطرد من خلال الممارسة.
- الموافقة الإدارية والتصديق بالذهاب للتدريب غير كافٍ وحده لإيجاد بيئة تدريب ميدانية مناسبة، ما لم يتم تحديد منهجية المتابعة والجودة.

إن التنوع والتحول في الفلسفات والنظم والبرامج التدريبية والمواقف أوجد واقعاً مهنيّاً جديداً يقتضي من المشرف ضرورة استدعاء الخبرة والفتنة والمواكبة في إدارة التدريس وتنفيذ البرنامج المعد بجودة، كما يتطلب من الطالب استئثار مشاعره وعقله نحو التجريب والاكتشاف، وربط ذلك بما يحتاجه، ودفعه إلى الممارسة التشكيلية النشطة بفاعلية واقتدار.

إن التدريب المستمر للأساتذة والطلاب على العمل الميداني التطبيقي بطرق متنوعة، يقلل من صورة العمل التقليدي وأسلوب التدريس داخل القاعات. كما أن الدراسة الميدانية تقودنا لاكتشاف وفهم الحياة السودانية ومعرفة أجزاء الوطن وحبه والشعور بعظمة الانتماء إليه. وعليه، أقترح على الباحثين والمهتمين بإجراء المزيد من الدراسات وتأليف الكتب المنهجية حول موضوع الدراسة بالتطرق إلى الجوانب التفصيلية والمكملة ودراستها عن كتب.

الكلمات المفتاحية: المرشد الأكاديمي - الألوان المائية - الدارس - الرحلات.

ABSTRACT

This study aims at providing a description of the real management of visual art students, in an attempt to analyze and evaluate the nature of the current training experience and the extent of its reflection on them. The importance of this study is to highlight the qualitative of field art program, to follow up the actual practice and the basics for application through the collection and analysis of facts, and the use of the descriptive approach tools in both survey and analysis of work and content. The findings can be briefly summarized in the following: There is a constant increase in absence rate among students who failed to attend field study program, female students in particular, which has partially impacted educational attainment process. The field study, as set forth in the curriculum, is optional and there is nothing indicating that attendance is a mandatory

requirement for all students, or obligating them to develop it systematically through practice. This is apparent in the current way of follow-up. Only administrative approval and obtainment of authorization to attend training are not enough to create an appropriate training environment, unless a certain type for a systematic follow-up and quality are specified.

The diversity, shift in philosophies and systems, training programs and attitudes have created a new professional reality that requires teacher to seek experience, show talent, stay abreast of the latest instructional management methods, in addition to strict adherence to quality in the implementation of each prepared program. In the same context, it requires students to stimulate their minds and have motivation to learn, gain practical experience and engage in discovery, linking their needs and to employ them effectively and efficiently in an active art practice.

Continuous field training for teachers and students in various ways will minimize the pattern of traditional work and teaching style inside classrooms. Moreover, field study leads us to discover and really understand Sudanese life, learn more about our other parts of Sudan, and instills in us love and loyalty for our homeland.

In the light of the above, I propose that researcher and those interested conduct further studies into the matter by authoring textbooks about the subject matter to address the complementary and detailed aspects.

المقدمة:

درجت كلية الفنون الجميلة والتطبيقية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- في خطتها وبرامجها الأكاديمية ضمن المنهج الدراسي، القيام بإجراء الدراسات الميدانية، والنشاط الهادف إلى طلابها؛ حيث التوجه إلى مناطق السودان المختلفة وفق توزيع سنوي وبالتوالي لغرض التدريب والوقوف على حياة الناس ومعرفة الوطن. وبالنظر إلى تلك المناطق المختلفة نجد كل جزء منها يمثل موقع دراسة منفصل، وبيئة محلية ذات مواصفات خاصة. تختار حسب الظروف السياقية والأمنية المتاحة، وتتميز كل منطقة بطبيعة تختلف نوعاً ما عن الأخرى. وإن تفاعل الإنسان بالبيئة والمنطقة- من ناحية تأريخية- تفاعل قديم، منذ ظهور النوع البشري على الأرض. حيث مر هذا التفاعل بمراحل مختلفة استطاع بموجبه الإنسان، تغيير وتطوير علاقته بالبيئة الطبيعية والمصنوعة التي تعد موضوع ومكان فني لدراسة التشكيل، بما يتماشى وروح العصر. والملاحظ لمجريات الأمور على الصعيد العالمي يدرك التطور الهائل والسريع والتباين في النظم والثقافات حيث افرز هذا التباين واقعاً جديداً يحتم علينا النظر إلى التدريب الميداني نظرة جدة وتطوير خاصة الجوانب الهامة المتعلقة بإدارته وضبط جودته. ولعل أهم ما ترمي إليه هذه الدراسة في عرضها، هو محاولة جمع حقائق وتقنين ممارسات- سادت لزمان طويل- حول الدراسات الميدانية في مجال الفنون التشكيلية، أملاً في لفت النظر إليها محاولاً العمل على تحديثها من بعض النواحي باعتبارها مصدراً مهماً للمعرفة غير متوفر بالصور التقليدية لآليات اكتساب المعارف والخبرات.

مشكلة الدراسة:

ظل تعلم المهارات التطبيقية واكتساب السلوكيات المهنية والأخلاقية، ونتائج ومخرجات التعليم- في حد ذاتها- محل تساؤلات من قبل أفراد المجتمع وأرباب العمل ولعل النقص في التفاعل الإيجابي مع برنامج الدراسات الميدانية يستدعي التطوير بصورة جديدة تتماشى وروح العصر وإيجاد المزيد في سوق العمل. وهكذا تبدو مشكلة الدراسة في سوء تقدير الدارسين أحياناً، ووعيهم للدور الحالي الذي يقومون به- والمطلوب منهم القيام به- في فترة الدراسة الميدانية، والمردود عليهم ومدى أهميتها بالنسبة لهم. فضلاً عن تحسين آليات برنامج الدراسة في جانبه الأكاديمي الميداني. بجانب العزوف عن الذهاب للدراسات الميدانية وإلي تفضيل غيرها في اختيار الحاجات وترتيب الأولويات، وبلوغ الأهداف الجامعية المرجوة. وبالتالي النقص في بعض جوانب التدريب المؤسسي والجدية في دراسة مدى توافق رغبات الدارسين واحتكاكهم الإيجابي بالطبيعة ومكونات المجتمع، والتكيف مع البيئة المحلية، يوضح حجم وأبعاد مشكلة الدراسة.

أسئلة الدراسة:

- ما هو الغرض الأساسي من الدراسة الميدانية ؟
- ما هي أهمية الدراسة التطبيقية خارج القاعة؟
- ما مدى جودة البرنامج التدريبي؟
- ما مدى جدية الطلاب في بلوغ أهداف البرنامج العلمي؟
- هل هنالك خدمة يقدمها الطلاب لمجتمع ومنطقة الدراسة؟ ما نوعها؟
- ما هي مواصفات الدراسة الميدانية الناجحة؟

أهداف الدراسة:

- تقديم تمهيد عن واقع الدراسات الميدانية.
- معرفة أسس الجودة التدريبية.
- تقويم التجارب الدراسية الميدانية في مجال الفنون التشكيلية.

أهمية الدراسة:

- تسليط الضوء علي كفاءة الدراسات الميدانية كتطبيق أكاديمي.
- إضافة معلومات علمية في مجال التشكيل لمكتبة التدريب.
- معرفة أحوال الوطن والناس وجوانبهم الإبداعية.
- توفير أساس لإعداد خطة عملية لإدارة الدراسات الميدانية.
- الخروج بنموذج للإدارة الميدانية يصلح للممارسة والتطبيق.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

تم اختيار المنهج الوصفي عبر أدواته وأنواعه المنهجية بطريقة: (تحليل العمل Job analysis - وتحليل المضمون Content analysis). بإجراء نظرة مسحية وإيجاد روابط ودلائل تفسر المهام المرتبطة بالعمل الميداني وإعطاء تعميمات ذات معنى بجمع المعلومات والبيانات من المصادر المتنوعة منها: مستوى الأعمال الفنية المنتجة، والمراجع والتقارير المختلفة. حيث تم اختيار منطقة البحر الأحمر - منطقة دراسة وتطبيق - بصورة عشوائية منظمة لاستمرار قيام برنامج الدراسة الميدانية فيها بصورة ثابتة وتحددت المنطقة في سواكن سنكات جببت بورتسودان وما حولها.

مصطلحات الدراسة:

- الإشراف الأكاديمي: يقصد به من يقوم بفعل إدارة برنامج الدراسة الميدانية من الأساتذة. وبحكم وظيفتهم من يقومون بعملية التدريس حيث: الإرشاد والتوجيه، عبر المناقشة والتحليل وغيرها بجانب تقويم الأعمال الفنية المختلفة. وكذلك يقصد بهم من يقومون بمسؤولية تنفيذ لوائح الجامعة وبرامجها داخل وخارج أسوارها ومبانيها.

- الدراسات الميدانية: تعني التخطيط والتنفيذ للعملية التدريسية خارج المنطقة المعتادة (القاعات، المراسم، المعامل، الورش) إلى منطقة الاحتكاك المباشر (البيئة والطبيعة) للاكتشاف والتأمل والبحث. وفق برنامج علمي معد مسبقاً والدراسة الميدانية جزء منه وكذلك جزء ونوع من عملية التدريب.

فالتدريب الميداني أصبح محل اهتمام القائمين عليه وعلى أمر تطويره من الفئات والتخصصات التعليمية والمجتمعية المختلفة وبحسب على أنه أحد المكونات البارزة في برامج التدريب والتعليم المحلية والعالمية عبر مسميات مختلفة كالتدريب التعاوني أو التدريب المشترك أو التطبيق السريري. ومن القصور بمكان افتراض: مجرد قضاء الطالب أو المتدرب فترة ما بمكان العمل بأنه قد تدرب وأنه يمتلك خبرات وأن الإدارة تمتلك تطبيقاً ميدانياً في مناهجها.

وإن البحث في أنجع السبل لإدارة الدراسة الميدانية على مستوى التعليم الجامعي ليس وليد اللحظة وإنما ظل هاجساً استدعى تفكير الباحث وملاحظاته. فالدراسة تسعى إلى استيفاء عنصر المهارة لدى المشرف في إدارتها وأهم الجوانب المنطوية تحتها وتوضيح الأمر المتعلق بواقع العمل الميداني وجودته وكفاءة البرنامج الذي يتيح للطلاب الاحتكاك بالبيئة الطبيعية ويساهم في ترقية أسلوب التحصيل العلمي، واكتساب المعرفة في هذا المجال المتفرد.

ولعل أدبيات بناء الخبرات والمهارات التعليمية تحتاج إلى آليات ومنهجية علمية واضحة تبين مسار عملية البرنامج وما يرجو تحقيقه من أهداف وما يصبو إليه من مخرجات. لذلك تناولت الدراسة بالتغطية وظائف الإدارة الأكاديمية في شقها النظري عبر أدواتها الدراسية المتمثلة في: التخطيط، والتنظيم، والتنفيذ - الذي يشمل (التوجيه والرقابة)، بجانب الشق التطبيقي المتعلق بتنفيذ برنامج الدراسة وآلية عملية التدريب.

التخطيط:

وهو مجموعة من التدابير المحددة تتخذ، لتحقيق أهداف معينة، أو غايات لفترة ما يحددها مجلس إدارة الكلية غالباً، ويقوم بموجبها باختيار المشرف، بينما يترك هو والطلاب للقيام بإجراءات تنفيذها مع ما يتناسب وطبيعة المنطقة، من وضع البرنامج والميزانيات والجدول الزمنية، بصورة واقعية، ومدعمة بالإحصاءات والنماذج والأمثلة.

والتخطيط يحتاج إلى جهد إرادي يخضع للتنظيم والصياغة. والتخطيط مثله مثل الإبداع لا يأتي فجأة بدون مقدمات أو وعي، إنما هو انضباط فكري واعٍ. ولاشك أن الارتجال في أي عمل من الأعمال غالباً ما يؤدي إلى الفشل وإن الأعمال التي تسبقها الدراسة وتحببها الخطط غالباً ما تنتهي إلى النجاح فينبغي وضع الخطة العامة والتخطيط لبلوغ الأغراض؛ فالخطة تعتمد على المنطق والترتيب والتقدير والمرونة وإيجاد البدائل أي تكون مرنة قابلة للتطبيق والتعديل متى ما طرأت بعض المشكلات الفنية أثناء الدراسة.

وعند القيام بعملية التخطيط ينبغي مراعاة العمل بالأسئلة التالية:

- ما هي أهدافي لهذا اليوم؟

- أي أنشطة احتاجها لانجاز هذه المهمة؟

- ما هي أولوياتي؟

- كم من الوقت مطلوب للقيام بكل مهمة؟

ولتسهيل ذلك قبل التحرك عادة يجلس المشرف- بعد أخذ السلطات والتفويضات والمعينات من الإدارة العليا ووفق اللوائح- في اجتماع مع الطلاب للمشاورة والتناصح، وتكوين اللجان. ثم يتم توزيع الأدوار على الطلاب بما يوازيها من مسؤوليات، وعلى مجموع الأفراد (المختارين) عامة وبناءً على رغباتهم في المشاركة للمساهمة في التخطيط ب: - تحديد القواعد والإجراءات وتفعيلها ووضع التدابير التي تتماشى مع الوضع الراهن للدراسة باعتبار أن ما صلح وحدث في رحلات أو دراسات ميدانية سابقة قد لا يصلح ويحدث أو يتكرر بنفس الإيقاع.

- التجهيز وإجراء الاتصالات بالمسؤولين في المناطق المراد التوجه إليها.

- اتخاذ قرارات بخصوص نتائج الأعمال المكلف بها الطلاب، ومتابعتها معهم يومياً، ووضع جدول بأولوياتها.

- توفير المصادر المادية والعينية من المعدات والمستلزمات الهامة.

- التعبئة واستئثار السلوك على نحو يؤدي إلى إنجاح البرنامج.

- التنسيق بين الطلاب كلجان عمل مختلفة تمثل برنامجاً وهدفاً واحداً.

- مراعاة بعض الصفات الأساسية في الطلاب الذين يمثلون رؤساء اللجان مثل: الذكاء، والقدرة على حسن التصرف في إدراك جوانب المشكلات، وحلها حلاً صحيحاً.

- فهم نفسية كل الأفراد، والتعرف على مواقع قوتهم وضعفهم والصفات المزاجية والخلفية الثابتة نسبياً: كالاتزان، والقدرة على ضبط النفس والتخلص من عوامل التعصب والأنانية.

- التعامل مع الناس في يسر وانسجام.

- القدرة على التعبير عن النفس وإبراز واستخدام المواهب الشخصية.

- التقويم والفحص المستمر للنتائج.

ولعله من المفيد إتباع التوجيهات والإرشادات العامة لضمان سير برنامج الدراسة بصورة سليمة. كالتعريف والشرح بمقاصد الدراسة وبرنامجها وإعطاء نبذة عن المطلوب عمله وتجهيزه، قبل فترة كافية وبوسائل مختلفة والحث على التعاون والظهور بمظهر يليق بسمعة الأفراد وطبيعة مجتمع المنطقة.

التنظيم:

هو الجهود التي تبذل لأجل تحقيق أهداف الدراسة الميدانية والطرق التي يتم بها التعاون وإقامة العلاقات على مستوى التنظيم الرسمي وغير الرسمي بين الأفراد والمؤسسات وفي ممارسة الأنشطة المختلفة. ومن قيم الثقافة التنظيمية السائدة ما يتعلق بـ:

- النجاح والنمو: وجود التنظيم القائم على البرنامج الدراسي والإعداد الأكاديمي المنظم للطلاب يساهم في إيجاد قيمة مضافة للتدريب والقائمين به.

- الأمان: توفير بيئة آمنة- صحياً ونفسياً وأكاديمياً وغيرها- خالية من المخاطر يدفع بمزيد من التحصيل، ويساعد أولياء الأمور في تشجيع أبناءهم بالذهاب للدراسة الميدانية.

- الرضا عن العمل: تزويد كل فرد من أقسام الكلية المختلفة، بالعمل المطلوب الذي يرضى عنه وبالصورة التي تلبي حاجات نموه الشامل- عبر تحسين وتطوير المهارات- فالحاجات Needs : تشير كما أورد (حسن، 2011م: 1) إلى فرص تحسين الأداء التي تستند أساساً على التناقض بين ما هو كائن وما ينبغي أن يكون وبين الظروف الحالية والمعايير المرغوب تحقيقها وبين الإنجاز الحقيقي الواقعي وأفضل ما يمكن تحقيقه من نتائج وذلك بتحديد الحاجات للماضي والحاضر والتنبؤ بها في المستقبل. وكما عرفت أيضاً بأنها الأشياء الضرورية والمفيدة التي تساعد في تحقيق الأهداف.

- الاتصال: بتزويد الطلاب بمعلومات علمية سليمة ودقيقة يمكن الاعتماد عليها والاتصال بهم والتواصل معهم بطرق متعددة.

- المعايير الأخلاقية للسلوك: تشجيع السلوك العلمي والأخلاقي المحمود والدعوة إلى الابتعاد عن المسالك القميية والأخلاقية المشينة.

- تنمية الفرد: مساعدة الفرد في تنمية نفسه من جميع نواحيها وحثه إلى التقدم للأمام لكي لا يرجع خطوة للخلف أو يصاب بالنكوص عن التعليم- نتيجة إحساسه بأن الدراسة لم تضيف له شيئاً جديداً.

- الجودة: أي عمل بدون إتقان نتيجته الفشل والفشل وعدم النظام هما نقيضان للجودة.

أساسيات التنظيم:

- الهيكل التنظيمي: إيجاد هيكل في الإدارة العليا يركز على متابعة الخطوات السابقة توزع وتنظم فيه مستويات الإدارة أو لجانها ثم المشرفون ومساعدوهم من الأساتذة تليهم اللجنة العليا التي تشمل جميع رؤساء اللجان ثم اللجان وهي لجنة: المشتريات- الطعام- الترحيل والعفش- الثقافية- الإسعافات-

الرياضية. واختصاصات اللجان تنفيذية فنية تنسيقية وذلك بجعل الطلاب في الدراسة يعملون لتحقيق التحول المنشود.

وعلى المشرف والطلاب تطبيق إدارة الجودة الشاملة- ليس بمفردهم بل يجب أن تهتم الإدارة العليا بهم بتطبيق إستراتيجية إدارة الجودة الشاملة (TQM) Total Quality Management وفق خطوات إيجابية- واطاعة في الاعتبار أن هنالك احتمال أقلية ستفشل في تطبيقها. وحسب قول (رياض، 2006: 2) أن الإدارة الشاملة في هدفها التعليمي تضع اعتباراً لإرضاء الطالب والمعلم كزبون داخلي، وأولياء الأمور والمجتمع كزبون خارجي، بالتحسين المستمر للعمليات التربوية. وعليه يرى الباحث وجوب تحسين الهيكل التنظيمي بإشراك الجميع بفاعلية لتحسين تلك العمليات.

- رسم تفاصيل البرنامج: من حيث المكان والزمان وخط السير وإخطار الطلاب والمسؤولين قبل فترة كافية.
- إتباع الإرشادات والتوجيهات الضرورية.
- إعداد المهام العملية الملائمة لمتطلبات الدراسة الأكاديمية: (ورق، ألوان، ومعدات وأجهزة) والمعينة عليه: (غذاءات ومعدات الطعام، إسعافات، سكن، ترحيل) وغيرها.
- الميزانية وآلية استغلالها الاستغلال الأمثل.
- الاستعداد النفسي والعقلي والانفعالي والجسمي الكافي.
- التعاون والظهور بمظهر حسن.
- تحديد نطاق الإشراف والتنسيق: إن تحقيق المعاني التنسيقية بين المشرفين والدارسين لها أبواب مشرعة بالنسبة للمشرف الواعي القدوة. فيعتبر تعامل المشرف مع طلابه والسماح له بالتفاهم والمشاركة في النشاطات المختلفة وبصورة فعالة، من الأسس التنسيقية الجيدة في اختصار وقت التنسيق والتكامل. خاصة أن إدارة الوقت في جانب من مفهومها تعني إدارة الذات والتحكم والسيطرة في الوقت بعني استخدام الوقت لتنفيذ الأهداف.
- تقسيم العمل: توزيع المهام ولعل أهميته تتجلى فيما جاء به القرآن الكريم من شمول دال إلى غاية التنظيم، في قوله تعالى (أَلَمْ يَقْسِمُوا لَكُمْ حَنْ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحِمْتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ) (الزخرف: 32). إذن تقسيم وتوزيع الفرد لأعماله الخاصة والعامة تنظيم لعلاقته بالكون وأوجه الحياة أجمعها وأن مستوى أو درجة المعرفة الميدانية الحية التي يريدها ويطبقتها الطلاب مع اختلافاتهم المتعددة وحسب اهتماماتهم تساعدهم في تنظيم وتنسيق المواقف الحياتية المباشرة ويبقى مفعولها أقوى وتصبح ذات قابلية وفاعلية في المؤامعة والتكيف.

وظائف الدراسة:

أن دافع الدارسين إلى الدراسة الميدانية هو الرغبة في إشباع حاجاتهم، مع وجود الاختلافات بينهم في درجة ترتيبها، ولعل هذه الرغبة تندرج في إشباع عدة حاجات عامة: كالفسولوجية- الأمن- الاجتماعية- التقدير- تحقيق الذات. أما وظائف الدراسة الحالية تتحدد في الجوانب العامة التالية:

- الفيزيولوجية: رحلة العمل التي يقوم بها الطلاب نشاط عضلي يساعد على تهيئة اكتمال الصحة والنمو البدني، لذلك البرنامج يشبع حاجات الفرد الصحية.
- السيكولوجية: بما أن البرنامج أكاديمي وليس نشاطاً ترفيهياً فإن خروج الطالب من الإطار التقليدي للمواقف التعليمية إلى مواقف ميدانية طبيعية أخرى، يساعده في التنفيس عن انفعالاته بيسر ويعوض ويعالج القصور غير المتاح معالجته في مواقف غيرها بجانب الترويح عن النفس.
- الاجتماعية: إن الاحتكاك بمواقف إنسانية مع الزملاء يوفر مجالاً واسعاً لاختيار الأصحاب المتوافقين في الميول والنزعات ولعل ما يقومون به من أنشطة عامة وأخرى اجتماعية خاصة يعودهم على الحراك التعاوني، والتطوع لخدمة الآخرين وضبط وتقدير الزمن واستثماره لانجاز الأعمال. وذلك يدفع بهم لاحترام وتقدير الذات من ناحية وشأن بعضهم البعض من ناحية أخرى مما يساعدهم على التكيف الاجتماعي.
- الاقتصادية: تستدعي الطالب لاستغلال وتوظيف الموارد المالية الاستغلال الأمثل وأحسب أن اكتساب مهارات فنية في إنتاج الأعمال يُمكنه من توفير عائدٍ ماديٍّ ويُسهل له المواءمة الاجتماعية.

فضلاً عن الخدمات التي يقدمها الطلاب لمجتمع المنطقة مثل إقامة الليالي الترفيهية حسب قدرة كل طالب على العطاء، والرسوم والصور البيانية وغيرها في تجميل المدارس والمنشآت العامة والمشاركة والمساهمة في التطوع لإقامة الأعمال الخيرية والأنشطة الثقافية والاجتماعية والرياضية والتعليمية والخدمية وغيرها، التي تساعدهم في التعرف على العادات والتقاليد والأعراف وإقامة العلاقات الإنسانية ومشاهدة الأشياء الجديدة عليهم، بالتأثير والتأثر.

وتعتبر العلاقة الحية المتبادلة بين الأستاذ والطالب أو التي تنتظم في سلطاتهم ومسئولياتهم على المستوى الشخصي العام، والداخلي والخارجي من أهم العوامل التي تساعد على إنجاح أنشطة الدراسة وفي تأدية الأدوار المختلفة المراد القيام بها بكفاءة واقتدار لذلك لا بد على الأستاذ من اتباع عدداً من استراتيجيات التدريس كي يتمكن من تشجيع كافة العناصر والأفراد الميدانيين على العمل في تكاتف وترابط وتحويل طاقتهم من مجرد دراسة للمنطقة عبر العمل التشكيلي إلى سلوك اجتماعي، يصبح الناس فيه أسرة فنية واحدة متعاونة.

التنفيذ:

هو الجهود التي تبذل من أجل تحقيق أهداف الدراسة ويتضمن التوجيه والرقابة ويهتم بتحديد الطرق والأنشطة والممارسات المختلفة وإقامة العلاقات التي يتم بها التعاون بين الأفراد وآلية تنظيمهم. وهذا النوع من الدراسات الميدانية يتطلب وجود منظومة متكاملة من الأطر الأكاديمية، والبشرية، وغير البشرية التي تعمل على تنفيذه وفق برنامج محدد.

وفي مقدمة هذه الأطر الإشراف الأكاديمي المتصف بالمهنية في التدريب من قبل الأساتذة والمعاونين من الطلاب والعاملين؛ مما يقتضي الاستعداد والتجهيز والتنسيق ووضع التدابير واحترام الزمن لإنجاح المهام. ولعل المشرف الميداني الكفاء هو رأس الرمح في عملية تنفيذ التدريب وبعض صفاته تبدو في:

- الحكم الصائب على الأمور.
- القدرة على اتخاذ القرارات.
- كسب احترام الآخرين.
- أما علاقة الطالب- كمحور لعملية التدريب- بالأستاذ المشرف تُثَمَّن في عملية التنفيذ، بمراعاة تحقيق التالي:
- فتح أبواب المشاركة الواسعة له في أنواع النشاطات المختلفة.
- التدريب على إثبات ما اكتسبه نظرياً بالعمل والحجة والمنطق.
- التدريب على مشاركة الجماعة في التخطيط وتوزيع الأعمال بصورة عملية وفعالة.
- تعامل الطالب ونقده الذاتي لنفسه من خلال سير العمل.

والتنفيذ يجب أن تكون له منهجية واضحة من حيث التوقيت. فما يصلح في نهاية السنة الدراسية قد لا يصلح خلالها أحياناً ويختلف شكل الدوام الكامل في بيئة العمل الميدانية عن شكل الدوام الجزئي للمحاضرات النظرية داخل القاعات، وكذلك هنالك اختلاف في الأهداف المراد تحقيقها من التطبيق الميداني مقارنةً بالتدريب داخل المؤسسة الجامعية. وفي مدى فهم تلك الأهداف من قبل المؤسسة التدريبية أو التعليمية القائمة على أمر التدريب من جهة، ومن جهة أخرى المتدرب والمدرّب في مكان الدراسة. بجانب مدى فهمهما لكيفية التدريب ولطبيعة المهارات وتدرجها، وضرورة تكامل التدريب الميداني مع الجانب النظري والتدريب داخل المرسم وغير ذلك من شروط نجاح تنفيذ التدريب العملي.

ويرى بونستنكل 1992 Bonstingl كما أشار (رياض، 2006م: 8) في سياق تنظيم وتنفيذ الدراسة: إن الكلية والأساتذ بتوفيرهما أدوات التعليم الفعالة والبيئة التنظيمية الملائمة يمثلان جهة تقديم الخدمة والطالب يمثل المستفيد الأول لذا فإن مسؤولية الكلية هي توفير التعليم والتعلم الذي يجعل الطلاب نافعين على المدى البعيد وذلك بتدريسهم كيفية الاتصال بمحيطهم، وكيفية تقويم الجودة في عملهم وعمل الآخرين وكيفية استثمارهم لفرص التعليم المستمر على مدى الحياة لتعزيز تقدمهم.

ولا يكفي توفير البرنامج أو التعليم بصورة تقليدية بل يجب أن يكون بصورة فاعلة ومستمرة وذلك بالتوجيه المعني بالقدرة على السير الصحيح مع الدارسين ونصحهم وتوجيههم- بمناقشة الأعمال التي ينتجونها وتحليلها وتشجيع وتحفيز المجتهدين باستحسان الجميل واستهجان القبيح مع إيجاد روح الود والحب والرضا والانتماء للعمل بقيمه الايجابية.

وإن التوجيه هو الوجه العملي الذي يقوم فيه المشرف، بالاتصال والإرشاد والترغيب والتحفيز في العمل- كأنه بذلك يوازي الوجه العملي لفعل التدريس وذلك لتحقيق الأهداف. وكما ذكر (خالد، د.ت: 83) أيضاً هو: الوظيفة التنفيذية للخطة الموضوعية ضمن التنظيم المعتمد حيث تبرز عدة قيم ومعان بفضل التوجيهات الصادرة من القيادة

الهادفة. ولقد اعتنى الإسلام بالتوجيه وأولاه رعاية خاصة لشحذ الهمم، فمن ذلك قوله تعالى: (فِيمَا رَحْمَةً مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ (آل عمران: 159)).

ولعل التغيير القيمي والثقافي هو أحد مفاتيح تطبيق برنامج الدراسة الميدانية بجودة شاملة إذ أن منسوبي الجامعة من الطلاب ينتمون إلى ثقافات خاصة ومتنوعة. وبالرغم من أن كل الأفراد يخضعون للثقافة العامة وبالسلم القيمي العام للمجتمع. إلا أنهم قد كونوا سلمهم القيمي الخاص بهم وما على الكلية إلا أن تحدد قيمها ومبادئها والمعتقدات الخاصة بها، وتحولها إلى قواعد ونظم ومعايير ونمط إداري، ليتكامل السلمان. ويتم تعريف الطلاب بهما وبرنامج الدراسة الميدانية.

كما أن الدراسة الميدانية في أهميتها ليست فقط اكتساب معلومات وغرس صفات نوعية تنمي المهارات. بل هي أيضاً دراسة في اتجاه العلاقات الإنسانية والنمو الشامل من جميع النواحي وهذا ما ينبغي مراعاته ليمتيز الفرد في مخاطبة من يخاطبهم بإمكاناته وخدماته باعتباره فرد يمثل قيمة عليا، ولكي يجعل في شخصيته الصفة المبدعة المفيدة للبشرية.

ومن عمليات التنفيذ العملية أيضاً الرقابة: وهي غاية الأمر ومنتهاه وذلك بمتابعة أساليب التطبيق والتأكد من تنفيذ الأهداف وسير تحقيقها سيراً صحيحاً حسب الخطة والتنظيم والتوجيه المعد لذلك. مع ملاحظة نتائج الأعمال التي سبق تخطيطها ومقارنتها مع الأهداف المرجوة واتخاذ الإجراءات التصحيحية لعلاج الانحرافات فينبغي العمل على إنفاذها بصورة ذاتية- سواء على المشرف نفسه أو على غيره من الدارسين- ومن شواهد الرقابة في القرآن الكريم قول الله تعالى: (وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ) (التوبة: 105). وهنا ينبغي مراعاة تفاضل الناس ليس فقط بمقدار ما يحملونه من (مهارة) من مهارات الإدارة، بل أيضاً بمقدار ما يُجيدونه من (فنونها وعلومها) وأساليب تطبيقها.

البرنامج:

يحدد ويوضح أهداف الدراسة وأساليب تحقيقها، ومدخلاتها التعليمية ويوضع وفق الخطة الأكاديمية العامة للكلية ورغبات الجماعة المشاركة في وضعه ومسئوليتهم في إمكانية تنفيذه بمستوى يتناسب وقدرات وميول كل فرد أو فرقة أوسنة دراسية ولا يتعارض مع الزمن الذي وضع له.

أهدافه:

- اكتساب المعارف وتنمية المهارات الفنية والمدرجات الفكرية واتجاهات تطبيق متطلبات التخصص.
- معرفة مواطن الجمال فيما يشاهدونه من مناظر وتطوير أساليب التشكيل وتقنياته.
- تنمية الذوق والإحساس الفني والقدرة على التفكير الإبتكاري.
- التوصل إلى البدائل التشكيلية الملائمة والمتماشية مع طبيعة كل بيئة.
- الاحتكاك المباشر بالمجتمع والطبيعة وتأملها والتفاعل معها.
- التدريب على تناول موضوعات ونظريات فنية من البيئة المحلية والتفاعل والتوثيق للثقافة والتراث.
- إجراء البحوث والمشاريع والتجارب الميدانية.
- تنمية روح التعاون والعمل الجماعي من الناحية الثقافية والاجتماعية والعلمية.
- أهميته: إضافة المعلومات واكتشاف الحقائق المعرفية- غير المتوفرة أحياناً داخل القاعات- بصورة حية ومباشرة. بجانب تقدير الطلاب وفهمهم للبيئة واكتشاف مقوماتها ومميزاتها من الناحية الفنية.

وظائفه: الاطلاع على الخامات والأدوات ومصادر المعرفة المختلفة المتوفرة في بيئة الدراسة وإتاحة الفرصة للدارسين للإلمام بخصائص ومميزات البيئة. وذلك لإنتاج الأعمال التشكيلية واكتساب قدرات على معالجة المشكلات الفنية وتطبيقها في الحياة اليومية بجانب التكيف مع البيئة في تنفيذ البرنامج وكل ذلك بمراعاة عمرهم العقلي والزمني والفني.

زمنه: ينفذ في فترة تتراوح ما بين 15 يوماً إلى شهر، تتم ما بين الفصلين الدراسيين الأول والثاني وإن أي عمل أو تصرف يقوم به الأفراد في حياتهم يتطلب زمناً لانجازه، فاستغلال الوقت المتاح لانجاز مهام الدراسة الميدانية بكفاءة وفعالية يعد من أهم المعايير الفاصلة في نجاح وتوفيق الإدارة الراشدة عن سواها.

مكانه: مناطق الأتقسن، جبال النوبة، البحر الأحمر، جبل مرة وأحياناً بعض المناطق من الولايات الأخرى: الشمالية، القصارف، كسلا، سنار وأحياناً أخرى خارج السودان إلى جمهورية مصر العربية وغيرها فضلاً عن الدراسات والزيارات القصيرة خارج القاعات لمناطق متنوعة بولاية الخرطوم منها: جبل أولياء، أبو روف، الفتيحاب، الجريف، سوبا، الفكي هاشم توتي وغيرها. بجانب زيارات المتاحف والمعارض ومصانع الألوان والتدريب في المطابع المختلفة وكل هذه المناطق الولائية وسواها تعد من مواطن السياحة والآثار ومصادر التراث والثقافة السودانية الأصيلة.

التدريب:

أحد وجوه العملية التعليمية العملية ويتمثل من وجهة نظر القوة البشرية (كشواي، 2006م: 118) في العملية المدروسة التي يتم من خلالها تعليم الدارسين أو تعديل اتجاهاتهم وإعطائهم المعرفة، أو السلوك المهاري اللازم، الذي يمكنهم من تنفيذ مسؤولياتهم وتلبية حاجياتهم في الوقت الحالي أو في المستقبل من خلال اكتساب بعض الخبرات لتحقيق أداء فعال في الأنشطة المختلفة، بالمقياس المطلوب.

ومن أهداف التدريب: تحسين الأداء في إنتاج العمل الفني وفي المهام الخاصة بالأداء التشكيلي في الوقت الحالي، وإعطاء الفرصة للقيام بأداء الأعمال غير المألوفة أو الإعداد لمجابهة بعض التغيرات الأدائية المحتملة الحدوث ومن المعروف إن التدريب الفعال يمثل عنصراً أساسياً للأداء المهني الفعال أيضاً.

وإن الدراسة الميدانية أحد أوجه التدريب العملي فيها يهتم المشرف الأكاديمي كمدرّب بطبيعة الدارس والخطط التدريسية، وما يصطحبها من إجراءات لتدريبه، وتحقيق النمو والارتقاء بمهاراته بصورة مثلى. وتتعدد الوجوه في ذلك، حيث اعتمد جون ديوي كما ذكر (محمود، 1988م: 180) على التفكير العلمي؛ باستثارة المشكلات التي يحس بها الدارسون، وإيجاد الحلول المناسبة لهذه المشكلات وأنهم هم الذين سيبحثون، وينقبون ويجربون للوصول إلى أحسن الحلول التي تتفق مع مستوياتهم التعبيرية. وهذا هو الذي ظل غالباً وسائداً في طرق تعليم الفنون، ويمكن تلخيص وجهة النظر هذه في الآتي:

- أن يجد الدارس نفسه في وضع خبرة حقيقي، ونشاط مستمر يهتم به.
- أن تتبعث من داخل هذا الوضع مشكلة حقيقية لتحفزه على التفكير.
- أن تتوفر لديه المعلومات وأن يقوم بالملاحظة لمعالجة المشكلة.
- أن تقوم في فكره اقتراحات لحل المشكلة يكون مسئولاً عن تنميتها بشكل منظم.

وكما حدد (كشواي، 2006م: 131 و133) بعض التقنيات الرئيسية الخاصة بعملية التدريب العملي في: طريقة التعلم عن طريق الاكتشاف، وتحديد المكان، وإعطاء المعلومات والمشروعات عن المكان المحدد. بينما حددها في مكان العمل في: المحاضرات، دراسات الحالة، تمثيل الأدوار، مجموعات المناقشة، مراكز التطوير، أنشطة المجموعة، التعلم من خلال الممارسة، المشروعات، تدريبات العمل، التدريب الخارجي. ولعله يعني الميداني، وذلك يؤكد تنوع أساليب وطرق التدريب.

بينما أشار كثير من المؤلفين ومنهم على سبيل الذكر لا الحصر (ناصر، 2011م: 6-8) في تحديد هذه الطرق التي يتم من خلالها تنفيذ العملية التدريبية، وفي الوسائل والإمكانيات المتاحة، والأساليب المستخدمة للتدريب. تستعرض في التالي حسب:

1- حجم و حاجة المتدربين وأساليب تدريبهم الجماعي أو الفردي.

2- نوع التدريب المقدم وأساليبه النظرية أو العملية. وينقسم إلى نوعين:

أ- النظرية: المحاضرة، المناقشة الحرة أو الموجهة، الندوات الحرة أو الموجهة، القراءات، البحوث الإجرائية، النشرات الإشرافية الموجهة، المطبوعات، اللجان، الاجتماعات الدورية، التقارير، التعليم المبرمج.

ب- العملية: دراسة الحالة، الدروس النموذجية، المشغل أو الورشة، الزيارات، الرحلات الميدانية، المؤتمر التربوي، تمثيل الدور، التدريب العملي، حلقات البحث، حلقات النقاش، المؤتمرات، قوافل التدريب المتنقلة، العيادات، استمطار الأفكار أو العصف الذهني، العروض العملية، المشاريع.

3- أساليب وقت التقديم قبلية أو بعدية.

ولكي يحقق التدريب أهدافه ينبغي الاستناد على مبادئ أساسية أكدها (احمد ورياح، 1986م: 3) أهمها:

- الارتكاز على إطار نظري له جذور تبني على حقائق تجريبية.
- الوضوح والواقعية والمرونة وتعدد الاختيارات في أهداف البرنامج.
- تلبية حاجات التدريب الحقيقية.
- استثمار نتائج البحوث والدراسات لتطوير الجوانب النوعية للتدريب.
- استمرار التدريب واستثماره لمعطيات التقنيات الحديثة.
- الاعتماد على وسائل متعددة لتحقيق الأهداف.
- ويمكن تلخيص الأسس التي يجب مراعاتها في التدريب في الآتي:

الأساس الفني والمهني للتدريب:

يبنى على طبيعة الفرد ووظائفه المختلفة وأوجه نشاطه، والمشكلات التي تواجهه ومؤثرات النجاح في القيام بعمله وأداء وظيفته بأعلى كفاءة ممكنة ومن المعروف أن الإدارة الميدانية الناجحة تستوجب مهارات شتى في جوانب مختلفة، منها ما يتعلق بالطلاب ومرافقيهم من عمال وغيرهم وبالمسؤولين والمجتمع أثناء الدراسة.

هذا بجانب المهارات المتعلقة بالمكان: جبلي، سهلي، غابي، صحراوي، نيلي أو بحري. والزمان: خريفي، شتائي، صيفي، ليلي، نهاري. ومستويات النظر، الأبعاد، الأشكال، الألوان وغيرها. وذلك بالاحتكاك بالمجتمع المحلي ومعرفة حاجياته وثقافته وعاداته وتقاليده وغيرها، بالتأثير الإيجابي عليه، والتأثر به. والمهارات المرتبطة بفترة التدريب المحددة وفق نظام زمني يراعى فيه الاستفادة القصوى في الزمن واللحظة المناسبة لاكتساب الخبرة مع ربطها ببناء وخدمة المجتمع داخل المؤسسة وخارجها.

كما إن جودة العمل في التعليم تمثل موقفاً تربوياً عند يورد كلاسز 1990 Glasser كما أشار لذلك (رياض، 2006م: 8) فيقول: متى ما نشأ اختلاف ما بين تقويم المعلم والطالب لجودة العمل، أو لنتيجة الاختبار؛ فلا بد للأستاذ من مناقشة أوجه ذلك الاختلاف مع الطالب أو الطلبة المعنيين. إذ أنه من هذه المناقشات يتعلم الطلاب السبل التي تمكنهم من معرفة مقومات ومكونات الجودة في العمل، مع ضرورة إعطاء الفرصة تلو الفرصة لتحسين ما يعملون، إذ أن الغرض من هذا التقويم هو عملية التحسين من أجل تحقيق الجودة المرجوة.

وأن المهارات الإدارية لا تكون ارتجالية، أو عشوائية، ولا ترتبط بالمزاج الشخصي للقائمين على الإدارة، وإنما تستند لمنهج علمي فعال قادر على تحقيق الأهداف التي تضعها المؤسسة والمنهج وبطبيعة الحال يأتي وفقاً لخطط مدروسة، ولا بدّ لوضع منهج سليم، بأن نقرأ تجارب الآخرين وخبراتهم، علها تضيف إليها وتحسنها للوصول للإدارة التي تتصف بالكفاءة والقدرة.

الأساس النفسي للتدريب:

يكمل الأساس الفني والمهني ويتصل به. ويعتني نفسياً بمجتمع الدارسين المعنيين بالتدريب ومقوماتهم الثقافية والاجتماعية والاقتصادية- والتعليم والخبرات والتجارب- وشعورهم وإحساسهم بالمكان. وبحسب أن التعدد في المصادر البيئية الملهمة والمثيرة للتعبيرات الفنية؛ وتعدد الموضوعات والمشاهد والأشكال والمدرجات الفنية والرموز البصرية التي يتناولونها يعطي حالة شعورية تتيح لهم فرصة اختبارات التفضيل مما يساعدهم من ناحية نفسية على النشاط في عملية التدريب.

وبالتالي إن الأساس النفسي يؤكد على الاختلاف الإيجابي بين المتدربين في: العاطفة، المزاج، الدافع، الحافز وغيره، وذلك يعني مراعاة ترجيح التعامل والتدريب الموجه للأفراد بصورة ذاتية- أي الجانب المختص بالفروق الفردية - إذ كل واحد منهم يمثل مشروع فنان لحاله- وذلك لطبيعة الحقائق المتعلقة بتكوين اتجاهات الأفراد النفسية والعقلية عامة، وفي مجال الفنون التشكيلية، والمجالات الإبداعية خاصة.

وإن المشرفين الأكاديميين في أماكن العمل- وليس سواهم- بحكم وظيفتهم مؤهلون بشكل بديهي للقيام بالمهمة الإشرافية والتدريبية الميدانية. وهناك أساليب متعددة ومتغيرات كثيرة يلجأون إليها، تمكن الفرد من بناء أساس فعال- ينشط به طاقته الإبداعية أثناء عملية التدريب- خاصة في مجال التشكيل- يتفق فيها الباحث مع ما ذكره (مصري، 1977م: 57-60) تتمثل في الأساليب الآتية:

- تدريب القدرات الإبداعية. كتنشيط الخيال، والكشف عن الأصالة والمرونة، واستشفاف المشكلات.

- تعديل أفكار تقليدية سائدة وتقديمها بأشكال جديدة وذلك للحث على أن القديم ليس هو أفضل الأشكال.

- التدريب على نماذج وأشكال تخالف النماذج الفنية المعروفة- كصورة الموناليزا- لتنمية القدرة على المرونة والأصالة في التعبير والتشكيل.
 - تشجيع الإدلاء بالأفكار وتمحيصها؛ لتعويد المتعلم على النقد ورؤية المشكلات من أكثر من زاوية.
 - حل المشكلات بأسلوب العصف الذهني للمساهمة في حل المشكلة المطروحة أو جزء من الحل يكمل فكرة سبق أن قدمت.
 - تنمية الطاقة الإبداعية عن طريق الخبرة المباشرة- بالإنتاج الإبداعي الفعلي- والقدرة على تكوين أسلوب يكشف به المبدع عن مشكلاته وعن الظروف المختلفة التي تساعد على العمل.
- وهناك مبادئ وأسس ينبغي اعتمادها عند القيام بعملية تقييم برامج التدريب تتفق مع ما جاء به (حسن خطاب، 1992م: 27) وهي:

- أ- أن تكون عملية التقييم مستمرة مصاحبه للعملية التدريبية.
 - ب - شمولية جميع عناصر ومكونات البرنامج التدريبي ومحتواه وخطته وموعده ووقته.
 - ج - معرفة قدرة البرنامج على اكتساب المتدربين الكفايات والمهارات اللازمة للارتقاء بأدائهم وفعاليتهم.
 - د - استخدام أدوات وأساليب تقييمية متعددة.
 - هـ - اشتراك المتدربين والمشرفين في عملية التقييم.
- وكما أن واقع التقييم يشير إلى أربعة مستويات يمكن أن تتم فيها عملية التقييم، اعتمد الباحث في أهدافه لهذه الدراسة علي بعض موجهاتها وهي:
- 1 - ردود الفعل عند المتدربين.
 - 2 - ما تعلمه المتدربون.
 - 3 - التغيير في سلوك المتدربين.
 - 4- نتائج التدريب.

عليه إن أثر التدريب ليس أمراً آلياً لتحديد مقداره، ويصعب التنبؤ به مقدماً للاختلاف بين المجتمعات وفلسفاتها، والأفراد واحتياجاتهم والجزء المراد تدريبه أو الشيء المراد التدريب عليه بجانب الخطط والبرامج المتنوعة. بل تتوقف محاولة العمل به على عدة عوامل خاصة يرتبط بعضها البعض لتكوّن القيمة العامة للتدريب الذي يسعى إلى تطوير مهارات الإنسان وخبراته بصورة كلية استناداً على قوله تعالى: (وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولاً) (الإسراء: 36).

وفي إطار مناقشة البيانات والمعلومات التي توفرت للباحث حول المهارات الإدارية وانعكاسها على مستوى تدريب الطلاب- بإتباع الإجراءات والأساليب الاستقرائية القياسية- ومن خلال اطلاعه على الخطة الدراسية، ومعاينته أعمال الطلاب المنتجة، والمعروضة في معارض التخرج- والمقدمة كأعمال سنة بجانب رصد نتائج التحصيل النهائية للطلاب يتضح الآتي:

أولاً: في الذهاب للتدريب الميداني- حيث تأكد ظهور نسبة 53% لصالح الذهاب للعام 2010م، مقارنة بنسبة 81% العام 2000م، و 92% للعام 1990م. مما يوضح أن صيغة النشاط- رغم أهميته- وضعه في المنهج

اختياري ولا يوجد بالمتابعة والممارسة ما يشير إلى إلزاميته وأن تطويره لم يخضع لدراسةٍ أو تحليلٍ للتقارير، واتخاذ للتدابير لزمّنٍ طويلٍ، بل ظل حديثاً وحكايات يتم تداولها في بعض الجلسات والاجتماعات.

ثانياً: حول فهم الدارسين ومدى فائدة البرنامج بالنسبة لهم والصعوبات التي تواجههم في الدراسة الميدانية يلحظ أن هنالك مراناً مخلةً بالتطبيق في التشجيع أو التحفيز للذهاب ومعالجة العقبات- بالرغم من الاهتمام الشخصي الملاحظ لرئيس مجلس الكلية ورأيه الايجابي في الدراسات الميدانية- لم يجد البرنامج كفايته من الضبط والتنظيم المؤسسي.

ثالثاً: تفاوت صيغة نسبة وضع الدرجات بين الأقسام المختلفة ونوع النشاط والتكليف الذي يعتبر عاماً في غالبه. ويركز الطلاب على عمل المناظر بالألوان المائية والتقاط الصور الضوئية، وذلك بصورة متكررة في كل برامج الدراسات التي تُقام وتُجرى في المناطق المختلفة للسنة الثانية والثالثة والرابعة- ويهمل بقية مواد التخصص- مع استثناء بعض التخصصات أحياناً يكلف أصحابها ببعض المهام في بعض مواد التخصص. مما أدى إلى التأثير على الجانب المهني حيث أن معظم الخريجين فنانيين تشكيليين يقيمون معارض التلوين بينما تمتد آخرون- غير متخصصين أحياناً- في أعمال التصميم ومجالاته المتنوعة.

وتختلف آلية وضع درجات الدراسة وصعوبة حسابها أو تقدير أهميتها من فترة إلى أخرى ففي السابق تعطي الدرجات بنسبة 15% لأحد المواد أحياناً - وأحياناً أخرى لبعض المواد أو كلها- وهكذا تغيرت صيغة وضعها بين الفصل الأول وحفظها للفصل الثاني. ومن الذي يقوم بتصحيحها المشرف على الدراسة أم القسم الذي أعطى التكليف- ومن يعطي التكليف قد لا يكون هو المشرف على الدراسة، وهذا الشأن يحتاج إلى مراجعة وربما ضعف التبصير بصيغة معلومة ومقننة عنها- من قبل الأقسام المختلفة والمشرفين الأكاديميين، وإهمال وضعها في البرنامج، لا شك له دور كبير في ضعف المستويات بجانب التأثير السلبي في اكتساب الخبرات وحصاد الدرجات.

هذا فضلاً عن الأسباب الخاصة التي لها علاقة بأدبيات الطلاب وغالباً فيما يسمعونه ويشاهدونه وما تمليه عليهم أسرهم. وأخرى لها علاقة بالكفايات التدريسية ونواتج التعلم. كلها وغيرها لها علاقة بجودة وفاعلية التدريب. وربما نجد العذر المقبول نظرياً الذي يعود إلى التناقض في بعض الكفايات المتعلقة بطبيعة الفن المرادغة، وتعدد الشرح والوصف مثلاً لصيغة ومظهر الجمال الذي يبحث عنه الدارسون، حين يقول بيرك (محمد علي، 1985م:33-36): الضالة والرقعة، التنوع المتدرج بين أجزائه بعد الأجزاء عن بعضها نعومة المظهر، نقاء اللون ووضوحه، البريق الهادي غير المثير، وقس على ذلك.

ولكن- بفضل العلم وبعد المستحدثات والانجازات الفنية والتعليمية والصناعية التي تحققت في كل المجالات بما فيها مجال الفن- فتح الفن باباً واسعاً لرؤية مصادر ومنابع الجمال في الطبيعة. وأن الإمكانيات الهائلة أمام التعبير الفني، والاختلاف حول حدود تلك الخصائص الجمالية حرر مجال الفن من التراث الكلاسيكي، وبالتالي فتح علم وعالم الفن مجالاً كبيراً لمراعاة الخصوصية والتنوع في طرق وأدوات تدريب متعلمي الفن ومتنوعي الجمال.

خاتمة وملخص بأهم النتائج:

في ضوء ما ورد من أدبيات الدراسة ومن الوقائع والحقائق التي تطرقت لها الدراسة بالمناقشة والتحليل تخلص إلى أن تنمية حاجات الطالب مهنيّاً أثناء الدراسة- بالجمع بين النظرية والتطبيق- تعد من المفاتيح الأساسية لاكتسابه المهارات والخبرات اللازمة للتوافق والتكيف مع المتغيرات الحادثة، والوعي بها. وأن إتضاح الحاجة إلى تطوير أهداف برنامج الدراسة الميداني الحالي وآلياته وأساليبه، ومواجهة الاتجاهات المعاصرة؛ يدعو إلى تخطي أوجه

القصور فيه. بالسعي إلى تمهين التشكيل، بديمومة التحسين والتطوير وضبط جودة مدخلات عملية التعليم والتدريب.

ولعله بتوافر المعطيات، وتهيئة الحوافز والظروف الموضوعية، والدعم المؤسسي، وتبني المنهج الإستراتيجي في إدارة برنامج الدراسة الميدانية وتطوير مهاراته، يستطيع المشرف الأكاديمي - وبمعاونة الطالب - تأدية دوره على أكمل وجه لبلوغ الأهداف المرجوة.

وبناءً عليه يمكن إدراج أهم النتائج في التالي:

- هنالك تزايداً مضطرباً في متوسط أعداد الطلاب المتخلفين عن برنامج الدراسة الميدانية - وبالأخص الطالبات - الأمر الذي أثر سلباً وبصورة جزئية على مستوى تحصيلهم العلمي بالكلية. بسبب الأعذار المتعلقة بتجديد الإقامات ومنع أولياء الأمور وجاذبية البرنامج والموارد المالية الضعيفة، وإشاعة عدم استتباب الأمن أحياناً في بعض المناطق المستهدفة بالدراسة، وغيرها.
- أن صيغة برنامج الدراسة الميدانية - رغم أهميته - وضعه في المنهج اختياري، ولا يوجد بالمتابعة والممارسة ما يشير إلى إلزاميته وتطويره المقتن لزمن طويل.
- تعدد المهارات والاختلاف في المواقف الإدارية، والثقافات المحلية، وتتنوع الظروف والحالات وحاجات المجتمع والبيئات داخل القطر الواحد يدعو إلى ضرورة القيام بتحديث مواقف مشرفي العمل الميداني واستدعاء خبراتهم لاتخاذ القرارات الصائبة.
- الموافقة الإدارية على قبول ذهاب الطلاب للعمل التدريبي الميداني غير كاف لصنع بيئة تدريب ميدانية مناسبة.
- تزويد المشرف بالخطوة والبرنامج المعد، والسلطات والإمكانات اللازمة والكافية وإكساب الثقة والتحفيز، يسهم في تنفيذ الدراسة الميدانية بنجاح.
- وقوف الطلاب على الخبرات الحسية المباشرة - عبر التطبيقات العملية والنشاطات المصاحبة - يزيد من وضوح المعلومات والمعارف لديهم، ويوفر رصيماً كافياً لفهمها.
- استثارة ما هو كامن في مشاعر المتعلمين من: معرفة، وأفكار، ومفاهيم، وقيم، وربطه بما يصبون إليه وما يحتاجونه من اكتشاف وتجريب عملي. يحفزهم ويدفعهم إلى العمل والتطبيق والممارسة بنشاط وفاعلية.
- الدراسة الميدانية توفر للمتعلم قدرة على التوصل إلى إنتاج عمل فني محدد وجديد، يتجاوز فيه الوسائل والأدوات التقليدية المستخدمة، إلى تحقيق النمو المتكامل.
- التدريب المستمر للأساتذة والطلاب على العمل الميداني التطبيقي، يساعد من تقارب وجهات النظر بين الطلاب والأساتذة ويجدد الحالة النفسية للطلاب للذهاب والتلقي برؤية جديدة غير مألوفة داخل القاعات.

التوصيات والمقترحات:

- التركيز على كفاءة البرامج التدريبية الموجهة لإدارة الدراسات الميدانية.
- إن التخطيط الجيد ومنهجية المتابعة ومراعاة حاجات المتدربين وفق المتغيرات في العدد والنوع، من العوامل الهامة في جودة الدراسة الميدانية.
- التأكيد على ضرورة تمهين مجال التشكيل، وتطبيق معايير جودته واستراتيجياته على من يرغب في هذا المجال. بالإعداد المهني الجيد والتطبيق الفعال للمهارات العملية ورعاية النمو الشامل.
- توعية المتعلمين بأهمية التدريب أثناء التعليم و إشراكهم في عملية التخطيط، والتنفيذ، ووضع برنامج الدراسة يساهم في بلوغ الأهداف بجد ونشاط.
- تشجيع المشرفين وتحفيزهم لكتابة التقارير عن الدراسة بدقة وعلمية، للإفادة منها في أغراض التطوير والبحث وحل المشكلات.
- اعتماد مقرر دراسة الألوان ونظرياتها Colour's study & Theory لبعض التخصصات وفق ساعات البرنامج المعتمدة ينفذ حسب متطلبات البرامج التخصصية المختلفة، بديلاً لدرجات العمل بالألوان المائية التي قد لا ترتبط ارتباطاً وثيقاً باحتياجات بعض الأقسام، وأحياناً تتكرر في كل مناطق الدراسات الميدانية، بجانب التصوير الفوتوغرافي الحديث، والرسم، ودراسة الفنون التقليدية وأدبياتها وغيرها من الحقول العلمية والمقررات.
- وأرجو إجراء مزيد من الدراسات وتأليف الكتب المنهجية حول موضوع الدراسة الحالية وتغطية بقية الجوانب التفصيلية التي لم يسع المجال للتطرق إليها.
- وختاماً أتمنى من الله العليّ القدير أن يوفق الجميع لما يحبه ويرضاه، وأدعو للاطلاع على هذه الدراسة. وأتمنى أن تكون ذات نفع للقارئ الكريم، سواء كان أكاديمياً أو طالباً ممارساً للفن التشكيلي، أو فناناً أو مثقفاً. أو من لهم اهتمام بإدارة التدريب والعمل الأكاديمي الميداني للجامعات، والى الإنسانية جمعاء.

المراجع:

- القرآن الكريم.
- 1. احمد الخطيب، ورباح الخطيب، 1986م: اتجاهات حديثة في التدريب، مطبعة الفرزدق، الرياض.
- 2. تيمب. دابل تيمب، 1991م: إدارة الوقت، ترجمة وليد عبد اللطيف هوانه، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- 3. خالد بن عبد الرحمن الجريسي، د.ت: إدارة الوقت من المنظور الإسلامي والإداري، جامعة الملك سعود، الرياض.
- 4. حسن حطاب، 1992م: التدريب والعملية التدريبية، وزارة التربية بغداد، مكتب الفنون والطباعة، بغداد.

5. حسن الباتع، 2011م: تقدير الحاجات قاطرة التدريب الناجح، المعلوماتية في البرامج التعليمية- العدد 21، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية.
6. رياض رشاد البناء، 2006م: إدارة الجودة الشاملة في التعليم، المؤتمر التربوي العشرون.
7. كشواي. ماري كشواي، 2006م: إدارة الموارد البشرية، ط12، كوجان بيدج ودار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة.
8. مصري عبد الحميد حنورة، 1977م: الخلق الفني، سلسلة كتابك العدد33، دار المعارف، القاهرة.
9. محمد عليان علمان، 1991م: الاتجاهات الحديثة في التعليم والتدريب والإدارة، دار الخواجا للنشر والتوزيع، عمان.
10. محمد علي أبو ريان، 1985م: فلسفة الجمال ونشأة الفنون الجميلة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
11. محمود البسيوني، 1988م: طرق تعليم الفنون، ط13 مزيدة ومعدلة، دار المعارف، القاهرة.
12. ناصر عبد الله ناصر، 2011م: وظائف التدريب ومجالاته وخطواته، عمادة تقنية المعلومات، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.