

الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة ذمار

2

أ.د. عبد الرقيب علي قاسم السماوي*
أ. علي محمد محمد قراضة*

الملخص:

هدف البحث الحالي إلى تحديد الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين في مدينة ذمار، والتعرف على ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين آراء المشرفين التربويين حول درجة احتياجاتهم التدريبية في مهارات البحث التربوي، تعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية)، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، كما تم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات تم تطبيقها على جميع المشرفين التربويين بمدينة ذمار البالغ عددهم (96) مشرفاً ومشرفة، استجاب منهم (58) مشرفاً ومشرفة بنسبة (60%) من إجمالي مجتمع البحث، وبعد تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، كالمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار T.test لعينتين مستقلتين، واختبار تحليل التباين الأحادي توصل البحث إلى النتائج التالية:

- إن درجة الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة ذمار جاءت بدرجة كبيرة بوجه عام، حيث بلغ المتوسط العام لدرجة

* أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي الاستراتيجي - جامعة تعز - عميد دائرة التطوير الأكاديمي وضمان الجودة بالجامعة.

* مدرس مساعد - كلية التربية جامعة ذمار.

الاحتياج على مستوى الأداة ككل (3.73) بانحراف معياري بلغ (0.66) وهو متوسط حسابي تعبر عنه الدلالة اللفظية لدرجة الاحتياج كبيرة.

2- إن أعلى درجة احتياج لدى المشرفين التربويين بمدينة ذمار في مهارات البحث التربوي كانت في مجالي (إعداد خطة البحث) و(تكوين معرفة نظرية) حيث جاءت درجة الاحتياج لكلا المجالين كبيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.94) وانحراف معياري بلغ (0.58)، يليه في المرتبة الثانية مجال تحليل النتائج وتفسيرها، بمتوسط حسابي بلغ (3.81) بدرجة احتياج كبيرة، بينما جاء مجال إعداد تقرير البحث في المرتبة الثالثة من حيث درجة الاحتياج بمتوسط حسابي بلغ (3.70) وبدرجة احتياج كبيرة، أما مجال المنهجية وإجراءات جمع البيانات فقد جاء في المرتبة الرابعة والأخيرة من حيث درجة الاحتياج، حيث بلغ متوسطه الحسابي (3.48)، وبدرجة احتياج كبيرة أيضا.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات المشرفين التربويين فيما يتعلق باحتياجاتهم التدريبية لمهارات البحث التربوي تعزى لمتغيرات: (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - عدد الدورات التدريبية).

Training Needs in the Educational Research Skills for the Educational Supervisors in City Thamar

Abstract:

The present research aimed at identifying the training needs in the educational research skills for the educational supervisors in Thamar City. That was to identify whether there was a difference of views among the educational supervisors regarding their training needs in the educational research skills according to the variables of gender, academic qualification, years of experience and the number of training courses. In order to achieve this goal, the researcher constructed a questionnaire consisting of (96) items divided into five areas as follows: preparation of the research plan, construction of the theoretical knowledge of research, methodology and data collection procedures, analysis and interpretation of results and preparation of the research report. After checking the

validity and reliability of the questionnaire, it was conducted on a sample of (58) who were educational supervisors in Tamar City. The research has revealed the following results:

1 - The results of the study revealed that the level of training needs in the educational research skills among the educational supervisors in Tamar City is too high. The mean score was (3.73) with a standard deviation (0.66).

2. In terms of the areas of study, they varied based on their mean scores. The first area was (the preparation of the research plan) which ranked the first at a mean score 3.94 with a standard deviation 0.58. The second area was equal to the first one in terms of the mean score, but the standard deviation was less than that of the first area. The third area (methodology and data collection procedures) ranked the last in terms of training needs, where the mean score was 3.48 with a standard deviation 0.83.

3 - There were no significant differences at the level (0.05) between the mean responses of educational supervisors with regard to their training needs that can be attributed to the variables of gender, scientific qualification, years of experience and the number of training courses.

مقدمة:

يعد الإشراف التربوي مجالاً من مجالات التربية الذي تطورت نظرياته وتطبيقاته ونماذجه ومهارته بصورة متسارعة، وهذه نتيجة طبيعية لتطور أبحاثه، وأبحاث المجالات التربوية والإدارية المرتبطة به، فهناك تغير نوعي في الإشراف التربوي على مستوى النظرية والتطبيق، ويفرض هذا التغير تحديات تجاه المشرفين التربويين لمواكبة هذا التغير المستمر؛ مما يجعل من الضروري المبادرة لمراجعة السياسات والأدوار والممارسات الإشرافية، حيث إن نجاح العملية التعليمية يتوقف على الأداء المهني للمشرف التربوي، بوصفه واحداً من أهم مصادر

المدخلات التربوية في أي نظام تعليمي، وعلى نجاحه في أداء أدواره المختلفة وما يمتلك من كفايات، ومهارات إشرافية.

ويعد الدور البحثي للمشرف التربوي دوراً أساسياً ومحورياً للعملية الإشرافية حيث أشارت إليه العديد من النظريات والاتجاهات الإشرافية الحديثة مثل: (الإشراف: التأملي، والتنموي، والتشاركي، والتطوري، والخُلقي) وذلك من خلال تأكيدها على أهمية وضرورة قيام المعلم والمشرف التربوي ببحوث تربوية لتحسين وتطوير مختلف مكونات عملية التعليم والتعلم (دواني، 2003، 225).

حيث تتطلب العملية الإشرافية مواجهة العديد من المشكلات المستجدة التي لا يستطيع المشرف حلها بالاعتماد على خبراته أو خبرة الآخرين فقط، ولا بتطبيق نتائج بحوث تمت في بيئات مغايرة؛ فعملية نقل نتائج البحوث العلمية إلى الواقع العملي عملية بطيئة جداً، وتتطلب وقتاً طويلاً، وفي نفس الوقت تتراكم المشكلات اليومية لدى الممارسين التربويين وتصبح أكثر إلحاحاً بضرورة حلها، وذلك ناتج عن عدم اشتراك الممارسين التربويين مع القائمين بالبحوث التربوية الأكاديمية في مناقشة القضايا التربوية والتعليمية التي تحتاج إلى دراسة علمية منهجية منظمة (السليمان والجفري، 2000، 72).

الأمر الذي أدى إلى ضرورة قيام المشرف التربوي بتقلم مبادرات وأفكار جديدة لتطبيق أدواره البحثية، عن طريق قيامه ببحوث تربوية تسهم بشكل فعال في حل مختلف الصعوبات الإشرافية بشكل خاص والصعوبات التعليمية بشكل عام (وزارة التربية والتعليم، 2002، 16).

فقد بين فولسوم (Folsom , 1995,5) أن المشرف التربوي يستطيع من خلال دوره البحثي أن يوفر جواً تعليمياً فعالاً يسهم في بناء اتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس، وأن يلعب دوراً مهماً في إحداث التغييرات الإيجابية لدى المعلم، من خلال الدراسات البحثية التي يقوم بها، وهذا يتوقف على طرق إعداد المشرف التربوي وبرامج تدريبيه من الناحية المهنية.

ولم يكن النظام التعليمي في اليمن بأنظمتها الفرعية المختلفة، والتي من بينها الإشراف التربوي، بمنأى عن هذه التطورات، حيث ترافق اهتمامه بدور المشرف كباحث مع صدور الأدبيات الرسمية الجديدة للإشراف التربوي عام (1995م)، حيث أكدت هذه الأدبيات على السمة العلمية للعملية الإشرافية، بإشارتها إلى أن "الإشراف التربوي عملية علمية أساسها البحث والتجريب وتوظيف نتائجها لتحسين

التعليم) " (وزارة التربية والتعليم، 1995 / أ: 2)، كما اعتبر دليل التوجيه التربوي البحث الإجرائي، أحد الأساليب العملية الإشرافية التي ينبغي على المشرف ممارستها (وزارة التربية والتعليم: 1995 / ج، 7).

وإدراكاً لأهمية امتلاك المشرف التربوي للقدرة والمهارة اللازمة للقيام بالبحوث والدراسات فقد أكد دليل الالتحاق بالتوجيه التربوي على ضرورة إنجاز كل ملتحق بالتوجيه التربوي للأعمال الكتابية - كأحد متطلبات الالتحاق - والمتمثلة في: بحث تربوي، ودراسة تحليلية نقدية لأحد الكتب الدراسية في التخصص (وزارة التربية والتعليم، 1995 / ب: 9).

كما ورد في (قانون التعليم العام رقم (45) لسنة 1992، المادة: 15 الفقرة: د) ضرورة تمكن المشرف التربوي في أثناء أداء دوره الإشرافي - ميدانياً - من المساهمة الفاعلة في تعميق التفكير العلمي المنهجي لدى المعلم، وفي ذات السياق أكد (الإطار المرجعي للإشراف التربوي، 2015، 137) على أهمية قيام المشرف التربوي بمساعدة القائمين على العملية التعليمية - بشكل عام - في الإبداع والابتكار والبحث وتحسين عملية التدريس، من خلال الاستفادة من نتائج التجارب البحثية المختلفة بتجريبها وتعميم نجاحاتها؛ كل ذلك بغية تمكين القائمين على الإشراف التربوي في اكتساب مهارات التفكير العلمي الناقد والموضوعي، وإتقان أساليب البحث العلمي ومهارات جمع البيانات وتحليلها وتنظيم المعلومات ومعالجتها واستخدام النتائج في تفسير الظواهر والأحداث والتنبؤ بالمستقبل واستشراف آفاقه، وحل المشكلات التربوية.

ونظراً لأهمية البحث التربوي في حل مشكلات الممارسة المهنية في مجال الإشراف التربوي والعمل على تحسينها وتحديثها بشكل مستمر، لذلك بات من الضروري الاهتمام بتدريب المشرفين التربويين على طرائق وأساليب البحث العلمي، وتشجيع المشرفين على إعداد دراسات ميدانية، وبحوث إجرائية حول مختلف القضايا التعليمية، حيث أوصت دراسة (محمد، 2009) بضرورة تدريب المشرفين التربويين على مهارات البحث التربوي، واليمن بوصفه أحد الدول النامية، فقد لوحظ أن مشكلة ضعف أداء المشرفين التربويين من المشكلات البارزة في وزارة التربية والتعليم، نتيجة لقلّة الخبرات لدى المشرفين التربويين في ممارسة مهامهم البحثية الموكلة إليهم (المخلافي، 1992، 16).

ومن خلال ما سبق تتضح الحاجة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين في مدينة دمار، وهو ما دفع الباحثان للقيام بالبحث الحالي.

مشكلة البحث:

نظراً لأهمية الدور الذي يقوم به المشرف التربوي بمدينة دمار في تحقيق الأهداف التعليمية، ونظراً للجهود الذي تبذلها وزارة التربية والتعليم في تدريب المشرفين التربويين في اليمن إلا أنه لا يزال هناك بعض الأدوار الإشرافية لم يتم تناولها بالشكل المناسب في البرامج التدريبية التي نفذت للمشرفين التربويين، ومنها وعلى وجه الخصوص الأدوار البحثية، وهو ما انعكس سلباً على الأداء البحثي للمشرفين التربويين بشكل عام وعلى حل المشكلات التعليمية بشكل خاص، كون قيام المشرفين بأدوارهم البحثية سيسهم في هذه المشكلات والعمل على تحسين وتجويد العملية التعليمية بمختلف مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها.

ونتيجة لما سبق ومن خلال إطلاع الباحثان على أعمال المشرفين التربويين واحتكاكهما المباشر بهم نتيجة تخصصهما في مجال الإدارة والتخطيط التربوي فقد لاحظا وجود ضعف كفائي وتدريبى لدى المشرفين التربويين فيما يتعلق بدراسة المشكلات التربوية وسبل معالجتها؛ الأمر الذي يفرض على إدارة الإشراف التربوي في مدينة دمار الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في مجال مهارات البحث التربوي وتصميم وتنفيذ برامج تدريبية مبنية وفق أسس ومعايير علمية وموضوعية بحيث تلي حاجات المشرفين التربويين من النقص الكفائي الذي يعانون منه في مهارات البحث العلمي، ونظراً لعدم وجود دراسات سابقة - على حد علم الباحثان - اهتمت بتحديد الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي للمشرفين التربويين؛ فقد دفع هذا الأمر الباحثان إلى القيام بالبحث الحالي، والذي يمكن بلورة مشكلته في الإجابة على التساؤل الرئيس الآتي:

ما الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة دمار؟

وقد تمت الإجابة على هذا التساؤل من خلال الإجابة على الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما درجة الاحتياج التدريبي في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة دمار؟
- 2- هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) في تقدير المشرفين التربويين بمدينة دمار لاحتياجاتهم التدريبية في مهارات البحث التربوي تعزى لمتغيرات: (المؤهل، النوع الاجتماعي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية)؟

أهمية البحث:

تتحلى أهمية البحث الحالي بالآتي:

- أهمية التدريب؛ فهو مصدر مهم من مصادر إعداد الكوادر البشرية وتطويرها.
- حداثة موضوع البحث، حيث يعد على حد علم الباحثان أول بحث يهتم بتحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في مهارات البحث التربوي على مستوى اليمن بشكل عام وعلى مستوى مدينة ذمار بشكل خاص.
- إن البحث الحالي كشف عن درجة الاحتياجات التدريبية الفعلية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة ذمار، الأمر الذي زود المعنيين في مكتب التربية والتعليم بمحافظة ذمار، كما زود قطاع المناهج والإشراف التربوي بوزارة التربية والتعليم بقائمة الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي اللازمة للمشرفين التربويين في مدينة ذمار.
- جاء هذا البحث استجابة للاتجاهات العالمية الحديثة في مجال الإشراف التربوي، وتوصيات الندوات والمؤتمرات العلمية التي أكدت على أهمية تطوير أداء المشرفين التربويين بما يتناسب مع متغيرات العصر العلمية والمهنية والتكنولوجية.
- إن البحث الحالي ومن خلال نتائجه وتوصياته يمكن أن يساعد المشرفين التربويين على تطوير قدراتهم، وكفاياتهم، ومهاراتهم في البحث التربوي بما يجعلهم قادرين على ممارسة أدوارهم البحثية وفقاً لخصائص العصر ومتطلباته المتجددة.
- سيفتح هذا البحث المجال أمام بحوث ودراسات أخرى تهدف إلى تطوير أداء المشرفين التربويين، لاسيما وأنه جاء متزامناً مع الجهود المبذولة والداعية للتطوير المستمر للإشراف التربوي محلياً، وإقليمياً ودولياً.
- يعد هذا البحث مساهمة علمية متواضعة في رفد المكتبة العلمية بجهد علمي في مجال الإشراف التربوي والتدريب على مهارات البحث التربوي خدمة العلم والمعرفة.

أهداف البحث:

- يسعى هذا البحث إلى تحديد الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة ذمار، وذلك من خلال ما يلي:
- معرفة درجة الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة ذمار.

- معرفة ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقدير المشرفين التربويين بمدينة ذمار لاحتياجاتهم التدريبية في مهارات البحث التربوي تعزى لمتغيرات: (المؤهل، النوع الاجتماعي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية).

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث الحالي على تحديد الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة ذمار.

الحدود البشرية: اقتصر البحث الحالي على المشرفين التربويين بمدينة ذمار.

الحدود الزمنية: تم تطبيق هذا البحث في الفصل الدراسي الأول للعام 2017-2018م.

الحدود المكانية: اقتصر البحث الحالي على مكتب التربية والتعليم في مدينة ذمار.

مصطلحات الدراسة:

الاحتياجات التدريبية: تعرف بأنها "معلومات ومهارات واتجاهات، وقدرات فنية وسلوكية يراد إحداثها أو تغييرها أو تعديلها أو تنميتها لدى المتدرب، لتواكب تغييرات معاصرة أو نواحي تطويرية (الطعاني، 2002، 30).

ويقصد بالاحتياجات التدريبية في هذا البحث : مهارات البحث التربوي التي يرى المشرف التربوي في مدينة ذمار نفسه بحاجة للتدرب عليها ليتمكن من أداء مهامه البحثية بفاعلية وكفاءة.

المشرف التربوي: هو الشخص المكلف من وزارة التربية والتعليم أو أحد مكاتبها في المحافظات للإشراف والمتابعة والتقييم لعملية التعلم والتعليم واقتراح تحسينها بعد خضوعه لبرنامج التدريب ومتطلباته، واجتياز عملية التقييم بنجاح (المخلافي، 2002، 144). ويتبنى الباحثان هذا التعريف تعريفاً إجرائياً لبحثهما.

البحث التربوي: هو جهد علمي منظم وموجه لغرض التوصل إلى حلول للمشكلات التربوية التي تشكل العملية التربوية كنظام في مدخلاتها ومخرجاتها وعملياتها" (منسي، 1999م، 12).

ويمكن تعريف مهارات البحث التربوي إجرائياً بأنها " القدرات والمهارات البحثية اللازمة للمشرفين التربويين في مدينة ذمار التي يتم توظيفها لتقديم الحلول للمشكلات التربوية من خلال دراستها دراسة علمية وفق خطوات البحث العلمي المتعارف عليها".

الخلفية النظرية:

مفهوم التدريب:

يعد التدريب أحد العلوم التي تناقش الحاضر وتنظر إلى المستقبل، وتعالج القصور، وتساعد الفرد على إعادة صياغته لنفسه حتى يتلاءم مع ما حوله من نهضة علمية وتقدم تكنولوجي، فالتدريب خطاب للعقل والحواس والوجدان البشري، بما يقدمه من معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات وأفكار تساعد على تطوير وتحسين أدائه في حياته العملية، كما يعد استثماراً في الأداء، لذا يجب ألا يتوقف عند حد معين (Bentley, 1991, 111). ويعرف التدريب بأنه: "الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة، تستهدف إحداث تغيرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم (الطعاني، 2005، 207).

كما يعرف التدريب بأنه: تطوير منظم للمواقف والمعارف والمهارات والسلوك لدى شخص ما بغية إنجاز مهمة أو عمل بشكل أفضل (Patrick, 1992, 2).

فوائد التدريب:

أكد (المغربي، 2007، 191) أن التدريب يسهم في تحقيق الفوائد والمزايا لكل من المنظمات والأفراد بالإضافة إلى تحقيق العلاقات الإنسانية الفعالة، كما يسهم بما يلي:

- استيعاب التقنية الحديثة ومسايرة التطور العلمي والتكنولوجي.
- زيادة المعارف والمعلومات واكتساب المهارات وتنميتها وتحقيق النمو المهني.
- تحقيق العلاقات الإنسانية والاتصالات الفعالة.
- تصحيح الأخطاء ومعالجة المشكلات وتجاوز الصعوبات والأزمات.
- تلبية حاجة المجتمع المحلي من الكوادر والمنتجات.
- تنمية الأخلاق والقيم وتغيير الاتجاهات والسلوك.
- تنمية التفكير وتحقيق الإبداع.
- تحسين ورفع مستوى الأداء وتحقيق الجودة.

الاحتياجات التدريبية:

هي مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه، ومهاراته، وخبراته، وسلوكه، واتجاهاته لجعله لائقاً لشغل وظيفة أعلى، أو لأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية (درويش، 1980، 603).

وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها جوانب النقص التي قد يتسم بها أداء العاملين في منظمة ما - لأي سبب من الأسباب - والتي يجب أن تتضمنها برامج التدريب المقدمة إلى هؤلاء العاملين بما يعمل على تحسين أداءهم المهني (الصباغ، 1994، 147).

وبما أن المهمة الأساسية للتدريب هي توفير برامج لتنمية الموارد البشرية، ولضمان تقدم هذه البرامج في الوقت المناسب، لذا يجب أن يتم تخطيط وتنفيذ العديد من الأنشطة المهمة ضمن عمليات التدريب والتطوير، ومن أهم هذه الأنشطة تحديد الاحتياجات التدريبية التي تعد عملية مهمة وحاسمة لنجاح البرامج التدريبية، وذلك لأن تحديدها يتطلب ما يلي: (شريدة، 1994، 247)

- تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم ونوع التدريب المطلوب ومدة البرامج والنتائج المتوقعة.
- تحديد أهداف التدريب بدقة، حيث يتقرر في ضوءها تصميم محتوى البرامج التدريبية، والوسائل المستخدمة في التدريب واختيار المدربين، وكذلك تقييم برامج التدريب.
- تحديد المسافة بين المستوى الذي يكون عليه المتدرب قبل بدء التدريب، والمستوى الذي نأمل وصوله إليه عند نهايته، إذ أن تقدير الاحتياجات التدريبية وقياسها قياساً علمياً هو الوسيلة المثلى لتحديد القدر المطلوب تزويده للمتدربين - كماً وكيفاً - من المعلومات والاتجاهات والخبرات الهادفة إلى إحداث التطوير ورفع الكفاءة المهنية للمتدرب.
- المساعدة في تشخيص مشكلة ما، و التخطيط لحلها، وبيان مدى استحقاقية برامج التدريب من عدمها.
- المساهمة في تخفيض النفقات والتقليل من الهدر من خلال تحقيق أهداف التطوير بصورة شاملة، ورفع معدل كفاءة الأداء والحصول على مستوى أعلى من إنتاجية العمل التي يتم تحقيقها عن طريق التدريب.

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة وحاسمة لفعالية البرامج التدريبية وذلك للأسباب التالية (درة، 1991، 8):

- 1- إن تحديد الاحتياجات التدريبية هي الأساس لكل عناصر العملية التدريبية وأهمها تصميم محتوى البرنامج التدريبي ونشاطاته، وتقييم البرنامج التدريبي، فتحديد الاحتياجات التدريبية يعد مؤشرا يوجه التدريب توجيهها صحيحا في تلك العمليات الفرعية.
- 2- أنها تساعد في التركيز على الأداء الحسن، والهدف الأساسي من التدريب.
- 3- أنها توضح الأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب المطلوب، والنتائج المتوقعة منهم.
- 4- في غياب تحديد الاحتياجات التدريبية أو تحديدها بشكل غير دقيق، إضاعة الجهد والوقت والمال.

مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية:

يمكن لجهة واحدة أو أكثر من الجهات التالية الإسهام في تحديد الاحتياجات التدريبية، وهي كما يلي (ناصر، 1995، 59 - 61):

- المتدرب لأنه الشخص الوحيد الذي يشعر بجوانب القصور لديه أكثر من غيره.
- الرئيس المباشر الذي يشرف على المتدرب المراد تحديد احتياجاته التدريبية.
- اختصاصي التدريب وهو الشخص المتفرغ لشؤون التدريب الفنية والذي تقع على عاتقه مسؤوليات تحديد الاحتياجات التدريبية.
- الخبير المتخصص والمستشار وهو الشخص الذي ينتمي إلى هيئة تدريبية أو استشارية مستقلة متخصصة في التدريب وتحديد احتياجاته.
- الإدارة العليا (المحلية أو المركزية) وذلك بحكم إشرافها العام على المتدرب، ووجود التقارير الدورية لديها عنه طول فترة عمله في موقعه التابع لها.
- مراكز التدريب المختصة وهي التي تعتبر بمثابة بيوت الخبرة، والتي تمتلك من الخبرات الطويلة والتقنيات والطرق المسحية ما يؤهلها للعب دور بارز ومؤثر في شؤون التدريب.

- المعلومات التي يتم الحصول عليها في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية يمكن أن تستخدم في عملية التنبؤ بالاحتياجات التدريبية المستقبلية.

تدريب المشرفين التربويين:

إن المشرف التربوي الذي توافرت فيه كل الشروط التي ينبغي توفرها، واجتاز كل معايير الالتحاق بالإشراف التربوي، ووقع عليه الاختيار، وحظي بوظيفة المشرف التربوي؛ لا يعني أنه أصبح مؤهلاً لممارسة مهامه الإشرافية مباشرة، وإنما يعني ذلك زيادة احتمالية نجاحه، وبما أن المجتمع التربوي دائم التحديد وسريع التغيير في مختلف مجالات الحياة، لذلك لا بد أن توضع برامج مكثفة لتدريب المشرفين التربويين لتجعلهم قادرين على ممارسة أدوارهم الإشرافية المتجددة بكفاءة واقتدار عاليين.

وقد أورد (السعود، 2002، 126) أربعة أسباب رئيسية تجعل من تدريب المشرف التربوي أمراً لازماً

تتمثل بما يلي:

- تزويد المشرفين التربويين بالمعلومات والمهارات والأساليب التي تمكنهم من أداء عملهم بفاعلية.
- إن دور المشرف التربوي ينطوي على ضرورة الإمام بالكثير من المعارف والمهارات والأساليب التي لا يمكن اكتسابها بغير التدريب المنظم القائم على أسس علمية ومنهجية.
- إن تدريب المشرف التربوي على عمله يشعره بأهمية هذا العمل الأمر الذي يعزز احترامه لمهنته وانتماءه لها.
- إن تدريب المشرف التربوي هو أحد الوسائل الفعالة لرفع مستوى أدائه وزيادة إنتاجيته.

البحث التربوي:

يرى (عودة وملكاوي، 1992، 16) بأن البحث التربوي جهداً منظماً وموجهاً بغرض التوصل إلى حلول للمشكلات التربوية والتعليمية في المجالات التعليمية والتربوية المختلفة.

أما (أبو علام، 2003، 16) فترى أنه " عملية منظمة لجمع وتحليل البيانات لغرض من الأغراض.

ويمكن تعريف البحث التربوي بأنه عملية تقصي منهجية منظمة يقوم بها الباحث أو مجموعة من الباحثين أو منظمة لدراسة ظاهرة أو مشكلة أو موضوع تربوي يتعلق بالميدان التربوي والتعليمي ومن ثم وضع الحلول والمعالجات والخطط المناسبة له.

مهارات البحث التربوي:

إن أي نظام تربوي يجب أن يكون حالته ديناميكية متغيرة نحو الأفضل بصورة مستمرة، ولا يكون هذا التغيير بصورة عشوائية، أو خاضعاً للتجريب عن طريق المحاولة والخطأ، وإنما يكون التغيير مبنياً على أبحاث ودراسات علمية دقيقة، لا مجال فيها للعشوائية أو التكهن أو اتباع الهوى أو التقليد الأعمى.

والبحث العلمي في المجال التربوي يهدف إلى تطوير المعرفة التربوية، والتغلب على المشكلات التربوية، وكذا مساعدة صانعي السياسة التعليمية وتزويدهم برؤية شاملة للقضايا والمشكلات والأولويات والتحديات المطروحة، بالإضافة إلى تكوين نظرة مستقبلية تؤخذ بالحسبان عند وضع البرامج التعليمية، وعلى ضوء ذلك ترتبط فعالية أي نظام تربوي بجودة البحث العلمي فيه وتمكن الباحثين من مهاراته (رزق، 2011، 201 - 204).

وعلى الرغم من أن هناك تنوعاً كبيراً في تصنيف مهارات البحث العلمي (التربوي)؛ إلا إن هناك اتفاقاً على معظم المهارات التي يجب على الباحثين بما فيهم المشرفين التربويين الإلمام بها من أجل تنميتهم المهنية.

حيث يرى كل من (كيرلنجر ولي) أن الباحث يجب أن يتوفر لديه المهارات التالية (الرياشي، و حسن، 2014، 122 - 124):

1- مهارات التفكير الناقد التي تتطلب مهارات أساسية مثل: المنطق، والخيال والإبداع والتفكير، والتفكير التصوري والتغذية الراجعة.

2- القدرة على التحليل العلمي الذي يتطلب أساليب رياضية لمعالجة البيانات مثل: الرسوم والاختبارات الإحصائية لدراسة الفروق بين مجموعة من البيانات.

3- مهارات التواصل التي تعني التواصل مع الآخرين فيما يتعلق بأهداف ونتائج البحوث؛ وهذا يتطلب القدرة على تلخيص المعلومات، وشرح الأهداف والدوافع والنتائج والاستنتاجات التي توصل إليها البحث، وتكثيف الاتصالات مع احتياجات ومستوى المعرفة لجمهور معين.

وفي المملكة المتحدة أدت مجالس البحوث (UK Research Councils) دوراً مهماً في وضع المعايير وتحديد المهارات التي ينبغي على الباحثين الإلمام بها. وفي "البيان المشترك الصادر عن مجالس

البحوث في المملكة المتحدة الخاص بمتطلبات التدريب للباحثين" (2001) تم تحديد سبعة مجالات للمهارات الأساسية للبحث العلمي وهي كما يلي:

- 1- مهارات البحث العلمي وأساليبه.
- 2- معرفة البيئة البحثية وفهمها.
- 3- إدارة البحث العلمي.
- 4- الفاعلية الشخصية للباحث.
- 5- مهارات الاتصال.
- 6- عمل الشبكات والعمل الجماعي.
- 7- إدارة المهنة.

أما إذا ما نظرنا لطبيعة الدور البحثي للمشرف التربوي، وطبيعة عمل الإشراف التربوي، فإن أهم المهارات التي ينبغي على المشرف التربوي امتلاكها ما يلي: (محمد، 2009، 52)

- الشعور بالمشكلة وتحديدتها (إعداد خطة البحث).
- تكوين معرفة كافية حول المشكلة.
- إعداد خطة للإجراءات وجمع البيانات.
- جمع البيانات وتنظيمها وتحليلها وتفسيرها.
- كتابة تقرير البحث.

لذا فإن تنمية مهارات البحث العلمي التربوي لدى المشرفين التربويين، وزيادة كفاءتهم وفعاليتهم في توجيه الممارسات التربوية له عائدته المباشر على المدى القصير في تجويد العمل في الإشراف التربوي على المستويين النظري والتطبيقي، وعائدته غير المباشر على المدى الطويل في تحقيق معدلات أفضل من مجالات التنمية البشرية والمجتمعية على المستوى الوطني.

أهداف الدور البحثي للمشرفين التربويين:

تتمثل أهداف الأدوار البحثية للمشرفين التربويين بما يلي: (مدبولي، 2002، 26-28؛ دواني، 2003، 91؛ البيلاوي، 1996، 115)

- 1- تمكين المستهدفين بالعملية الإشرافية من ممارسة البحث التربوي؛ من أجل تحسين ممارساتهم والتغلب على مشكلاتهم، والوصول إلى معارف مهنية جديدة.
- 2- إكساب المستهدفين بالعملية الإشرافية القدرة على تحليل الظروف المتغيرة للمواقف والممارسات المهنية الخاصة، وابتكار وتطبيق مقاربات واستراتيجيات مهنية يُحتمل أن تكون الأكثر فعالية لتلك الظروف.
- 3- إكساب المشرف التربوي القدرة على تحليل المعاني والافتراضات التي تسيطر على العمل التربوي، وتوجه سلوك أعضائه.
- 4- تمكين المعلمين من جمع الملاحظات والمعلومات حول تلاميذهم وممارساتهم المهنية بشكل عام، وتحليلها، والربط بين ما يمارسونه من أساليب التدريس ونتائج التعلم كجزء من ممارسة التقويم الذاتي، كما يساعدهم على تحسين طرق وأساليب تدريسهم الحالية بطرق يفهمونها، ويقتنعون بها، ويدركون معناها وقيمتها.
- 5- مساعدة المعلمين على تطوير ممارساتهم التدريسية، وصقل خبراتهم وتبادلها، وتنمية مهاراتهم المهنية ونقد ومراجعة استراتيجياتهم ونظرياتهم المهنية.
- 6- ردم الفجوة بين النظرية والممارسة، وإعادة الاعتبار إلى أهمية المعارف المهنية للممارسين التربويين.
- 7- تنمية الاتجاهات والمبادرات المهنية التي تتجاوز إطار الفصل مثل إنشاء جماعات مهنية متخصصة وغير متخصصة، رسمية وغير رسمية، حول مشروعات تربوية متفاوتة الأهمية.
- 8- الارتقاء بمستوى المدارس وغرفها الصفية؛ لتصبح مراكز استقصاء تتجدد فيها المعرفة وتتطور بغية تحسين الجهود التربوية لجميع المشاركين خصوصاً من خلال البحوث الإجرائية.
- 9- تنمية الاتجاهات الإيجابية للمستهدفين بالعملية الإشرافية نحو فهم وإعادة بناء تفسيراتهم التي يحملونها، مع الاستمرار في الانفتاح على تفسيرات جديدة في ضوء توافر معلومات جديدة، وتقديم جديد في وسائل المعرفة.

الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات والبحوث سواءً منها التي تناولت تدريب المشرفين التربويين أو الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين، وقد اختار الباحثان الدراسات والأبحاث ذات الصلة المباشرة، والتي مثلت المنطلق الفكري والمنهجي للبحث الحالي، سواءً أكان من خلال أهدافها وأدبياتها وإجراءاتها المنهجية أو من خلال النتائج التي توصلت إليها، ومن هذه الدراسات ما يلي:

- **دراسة (الدميني، 2006):** التي هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في محافظة تعز بالجمهورية اليمنية في ضوء الكفايات الإشرافية اللازم توافرها لدى المشرفين التربويين وتحديد درجة قدرتهم على ممارسة الكفايات الإشرافية المطلوبة. ومن أهم نتائج الدراسة:
 - متوسط درجة قدرة المشرفين التربويين على ممارسة الكفايات الإشرافية التي تضمنتها أداة البحث والبالغة (68.180) درجة وتمثل نسبة (49.50 %) من مجموع الدرجات الكلية لقدرة ممارسة الكفايات الإشرافية على مستوى الأداة ككل والبالغة (360) درجة، وهي أقل من المتوسط الحسابي النظري الذي يمثل (60 %) من الدرجة الكلية من الدرجة الكلية للقدرة على مستوى الفقرة أو المجال أو الأداة ككل.
 - أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجة قدرة المشرفين التربويين على ممارسة الكفايات الإشرافية التي تضمنتها أداة الدراسة، تعزى إلى متغيرات الجنس، ونوع المؤهل العلمي، ومجال الإشراف التربوي.
- **دراسة (الشعشي، 2006)** التي هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين من وجهة نظرهم ونظر مديري المدارس في محافظة ظفار بسلطنة عمان، وأشارت النتائج إلى أن درجة الاحتياج التدريبي على جميع المجالات للمشرفين التربويين من وجهة نظرهم ونظر مديري المدارس جاءت مرتفعة. كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للاحتياجات التدريبية لدى المشرفين التربويين من وجهة نظرهم ونظر مديري المدارس تعزى لنوعهم الاجتماعي ومؤهلهم العلمي وخبرتهم، وكانت هذه الفروق لصالح الذكور، ولصالح حملة الدراسات العليا ولصالح فئة الخبرة 11 سنة فأكثر.
- **دراسة (الروقي، 2006)** التي هدفت إلى معرفة أبرز الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في مدينة الرياض في مجال المعارف والمهارات والاتجاهات من خلال استبانة طبقت على (157) مشرفاً تربوياً، وقد

توصلت الدراسة إلى أن المشرفين بحاجة للتدريب بدرجة كبيرة في جميع مجالات العمل الإشرافي، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المشرفين التربويين في مدينة الرياض في تحديد أهم الاحتياجات التدريبية في جميع مجالات العمل الإشرافي.

• دراسة (محمد، 2009) التي هدفت للكشف عن كفايات الدور البحثي للمشرف التربوي في الجمهورية اليمنية، والتعرف على واقع إدراك المشرفين التربويين لكفايات دورهم البحثي وامتلاكهم وممارستهم لها. وكان من أهم نتائج الدراسة أن المشرفين التربويين يدركون أدوارهم البحثية بمدى تتجاوز الحد المعياري الأدنى والمحدد بالحصول على (2) من (3) درجات، بينما لم يتجاوز كل من مدى الامتلاك، والممارسة الحد المعياري.

• دراسة (الطعاني، 2010) التي هدفت إلى التعرف على تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في الأردن في ضوء المهام المطلوبة منهم من وجهة نظرهم وأثر كل من النوع الاجتماعي والخبرة التعليمية والمؤهل العلمي للمشرف التربوي في تلك الاحتياجات، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها ما يلي:

- أن درجة الاحتياج التدريبي على جميع المجالات للمشرفين التربويين من وجهة نظرهم جاءت بدرجة متوسطة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للنوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وتفاعل النوع الاجتماعي والخبرة وكذلك النوع الاجتماعي والمؤهل.

• دراسة (سليم، 2012) التي هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين في الجمهورية العربية السورية كما يراها الموجهون التربويون، ومعرفة ما إذا كان هناك اختلاف بين آراء المشرفين التربويين فيما يتعلق باحتياجاتهم التدريبية تبعاً لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة في التوجيه التربوي، ومن أهم نتائجها: أن المشرفين التربويين يحتاجون إلى التدريب بدرجة متوسطة. وكما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة متوسطات إجابات المشرفين التربويين فيما يتعلق باحتياجاتهم التدريبية يمكن أن تعزى إلى متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة في التوجيه التربوي.

تعليق على الدراسات السابقة:

تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في الهدف الرئيسي وهو تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين، لأن الاحتياجات التدريبية تعد الخطوة الأولى والأساسية التي تنطلق منها العملية التدريبية، وذلك من أجل وضع برامج تدريبية للارتقاء إلى الأداء المناسب، بينما تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في تناولها تحديد الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين من وجهة نظر المشرفين التربويين أنفسهم، وهذا ما لم تهدف إليه أيّاً من الدراسات السابقة التي تم تناولها في البحث الحالي.

إجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي المسحي، لغرض تشخيص الواقع الفعلي لتحديد الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة ذمار.

ثانياً: مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من جميع المشرفين التربويين العاملين في مكتب التربية والتعليم بمدينة ذمار ذكوراً وإناثاً للعام الدراسي (2017 / 2018م)، والبالغ عددهم (96) مشرفاً تربوياً ومشرفةً حسب إحصائيات قسم التوجيه والإشراف التربوي بمكتب التربية والتعليم بمدينة ذمار للعام 2018/2017م.

ثالثاً: عينة البحث:

نظراً لصغر حجم المجتمع الأصلي للبحث، ولحرص الباحثان على إتاحة الفرصة لكل فرد من أفراد المجتمع لتحديد احتياجاته التدريبية، وحتى يتسنى للباحثين تعميم نتائج البحث بدقة؛ فقد تم أخذ مجتمع البحث بأكمله عينة للبحث الحالي، حيث قام الباحثان بتوزيع أداة البحث على جميع أفراد العينة، إلا أنه لم يستجب منهم إلا (65) مشرفاً تربوياً ومشرفة، وهو ما يمثل نسبة (65.62%) من إجمالي أفراد مجتمع البحث، وعند تفرغ البيانات اتضح أن (7) استبانات كانت غير صالحة للتحليل الإحصائي، وبذلك أصبح عدد أفراد العينة (58) مشرفاً تربوياً ومشرفة، بنسبة (60.41%).

والجدول التالي يوضح توزيع المستجيبين حسب متغيرات البحث: (النوع الاجتماعي، المؤهل، وعدد سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية):

جدول (1) يوضح توزيع الأفراد المستجيبين

حسب متغيرات البحث: (النوع الاجتماعي، المؤهل، وعدد سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية)

م	المتغير	العدد	النسبة %	المجموع
1	الجنس	ذكر	56.9%	58
		أنثى	43.1%	
2	المؤهل العلمي	أقل من بكالوريوس	34.5%	58
		بكالوريوس	48.3%	
		ماجستير	17.2%	
3	عدد سنوات الخبرة	ثلاث دورات فأقل	13.8%	58
		من أربع إلى ست دورات	67.2%	
		أكثر من سبع دورات	19%	
4	عدد الدورات التدريبية	15 سنة فأقل	10.3%	58
		من 16 سنة إلى 20 سنة	44.8%	
		21 سنة فأكثر	44.8%	

رابعاً: أداة البحث:

لتحقيق أهداف البحث الحالي تم استخدام أداة الاستبانة، ولبناء هذه الأداة وإيصالها إلى صورتها النهائية قام الباحثان بالاطلاع على الأدب التربويّ المتعلّق بموضوع الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في مهارات البحث التربوي ومراجعة البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة بموضوع البحث، وفي ضوء ما سبق قام الباحثان ببناء أداة البحث بصورتها الأولية، حيث اشتملت على (63) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي: إعداد خطة البحث (15) فقرة، تكوين معرفة نظرية للبحث (12) فقرة، المنهجية وإجراءات جمع البيانات (12) فقرة، تحليل النتائج وتفسيرها (14) فقرة، إعداد تقرير البحث (10) فقرات.

ولقياس درجة احتياج أفراد العينة لمهارات البحث التربوي وضع الباحثان مقياساً خماسياً اشتمل على خمسة بدائل للاستجابة على كل فقرة من فقرات الأداة هي: (كبيرة جداً - كبيرة - متوسطة - ضعيفة - ضعيفة جداً) واعطياها الأرقام (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي لتعبر عن درجة الاحتياج لدى المبحوثين.

صدق الأداة:

للتحقق من صدق الأداة قام الباحثان بعرض الأداة في صورتها الأولية على (7) من الأساتذة الخبراء المحكمين المتخصصين التربويين، في كليات التربية بجامعة: (ذمار، إب، حجة)، وذلك بهدف تحكيمها وتحديد مدى دقتها ومناسبتها وصلاحيته لقياس ما وضعت من أجله، وفي ضوء ملاحظة الخبراء وباعتماد معيار موافقة (80%) من الخبراء على كل فقرة من فقرات الأداة قام الباحثان بعمل التعديلات اللازمة، حيث ركزت التعديلات على الجوانب اللغوية والشكلية للأداة، وبذلك أصبحت الأداة بصورتها النهائية تتضمن (63) فقرة توزعت على مجالات الخمسة كما تمت الإشارة إلى ذلك في الأداة بصورتها الأولية.

ثبات الأداة:

لقياس ثبات الأداة في البحث الحالي، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لمعرفة الاتساق الداخلي بين الفقرة والفقرة، وبين الفقرة والمجال، وبين الفقرة والأداة، وأيضاً بين المجال والأداة وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (2)

معامل ألفا كرونباخ لإيجاد ثبات أداة البحث على مستوى كل مجال والأداة ككل

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المجال الأول	15	0.82
المجال الثاني	12	0.85
المجال الثالث	12	0.88
المجال الرابع	14	0.86
المجال الخامس	10	0.82
الأداة ككل	63	0.96

حيث يتضح من الجدول تمتع الأداة ومجالاتها الخمسة بثبات عال حيث بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ للأداة ككل (0.96)، في حين تراوح معامل ألفا كرونباخ للمجالات الخمسة المكونة لهذه الأداة بين (0.88-0.82) وهذا ما يشير إلى إن أداة البحث تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وأنها مناسبة لتحقيق أهداف البحث.

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

للحصول على إجابات لأسئلة البحث قام الباحثان من خلال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص عينة البحث وفقاً لمتغيراته المستقلة.
- معامل ألفا كرونباخ بهدف إيجاد معامل الثبات لأداء البحث الحالي.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لمعرفة درجة الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة ذمار.
- اختبار (T. test) لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق ودلالاتها الإحصائية بين استجابات أفراد العينة حول درجة احتياجاتهم التدريبية في مهارات البحث التربوي تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي).
- اختبار (ONE WAY ANOVA) لمعرفة الفروق ودلالاتها الإحصائية بين استجابات أفراد العينة حول درجة احتياجاتهم التدريبية في مهارات البحث التربوي تبعاً لمتغيرات: (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية).

تصحيح المقياس:

تم تحويل استجابات أفراد العينة من إجابات كمية، إلى إجابات كمية، من خلال تحويل كل بديل (إجابة) إلى رقم ؛ بحيث يعكس درجة احتياج المشرف التربوي/ المشرفة، كما تم تحديد المدى (R)، وطول الفئة (L) لتحديد الحدود العليا والدنيا الفعلية للفئات وذلك على النحو التالي:

- قليلة جداً: وتأخذ القيمة (1). ويكون المدى (من 1 إلى 1.80)
- قليلة: وتأخذ القيمة (2). ويكون المدى (من 1.81 إلى 2.60)
- متوسطة: وتأخذ القيمة (3). ويكون المدى (من 2.61 إلى 3.40)

- كبيرة: وتأخذ القيمة (4). ويكون المدى (من 3.41 إلى 4.20)
 - كبيرة جداً: وتأخذ القيمة (5) ويكون المدى (من 4.21 إلى 5)
- نتائج البحث:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما درجة الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة ذمار؟
للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع المجالات وعلى مستوى الأداة ككل، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (3) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والدلالة اللفظية، لدرجة الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة ذمار على مستوى المجالات والأداة ككل.

الدلالة اللفظية	درجة الاحتياج		الترتيب	المجالات	م
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي			
كبيرة	.58	3.94	1	إعداد خطة البحث	1
كبيرة	.83	3.64	2	تكوين معرفة نظرية للبحث	2
كبيرة	.83	3.48	5	المنهجية وإجراءات جمع البيانات	3
كبيرة	.76	3.81	3	تحليل النتائج وتفسيرها	4
كبيرة	.85	3.70	4	إعداد تقرير البحث	5
كبيرة	.66	3.73		المتوسط العام	

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن درجة الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة دمار جاءت كبيرة بوجه عام، حيث بلغ المتوسط العام لدرجة الاحتياج على مستوى الأداة ككل (3.73) بانحراف معياري (0.66) وهو متوسط حسابي درجة الاحتياج تعبر عنها الدلالة اللفظية كبيرة.

أما على مستوى المجالات فقد اختلفت المجالات في ترتيبها بحسب متوسطاتها الحسابية، حيث جاء المجال الأول (إعداد خطة البحث) في المرتبة الأولى من حيث الاحتياج بمتوسط حسابي بلغ (3.94) وبانحراف معياري بلغ (0.58)، وقد تساوى معه المجال الثاني في المتوسط لكن الانحراف المعياري كان أقل مما يدل على أنه الأول، بينما جاء المجال الثالث (المنهجية وإجراءات جمع البيانات) في المرتبة الأخيرة من حيث الاحتياج، حيث بلغ متوسطه الحسابي (3.48)، وانحراف معياري بلغ (0.83).

ويرى الباحثان إن ظهور هذه الدرجة الكبيرة من الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة دمار سواء على مستوى الأداة ككل أو على مستوى المجالات يرجع إلى مدى تقدير المشرفين التربويين لأهمية القيام بأدوارهم البحثية لمعالجة المشكلات التعليمية مما جعلهم يعبرون عن احتياجاتهم حرصاً منهم على التدريب عليها واكتسابها واستدعى خبراتهم السابقة حولها من أجل ممارستها في منطلق عملهم الإشرافي. كما يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى قلة اهتمام الوزارة بتضمين هذه المهارات الضرورية ضمن البرامج التدريبية التي سبق لهم التدريب عليها؛ مما جعلهم يعانون من قصور في امتلاك تلك المهارات التي تساعدهم للقيام بأدوارهم البحثية، والتي تمكنهم من مواكبة التطورات والاتجاهات الحديثة في الإشراف التربوي.

ولمعرفة درجة الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة دمار على مستوى فقرات كل مجال فإنه يمكن استعراضها على النحو التالي:

المجال الأول: إعداد خطة البحث:

جدول (4) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الأول: (إعداد خطة البحث)

الدلالة اللفظية	درجة الاحتياج		الفقرات	م
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
كبيرة	.85	4.10	تحديد المشكلة البحثية	1
كبيرة	.89	4.07	التحقق من توافر الظروف الملائمة للبحث ودراسة المشكلة	2
كبيرة	1.03	3.76	كتابة عنوان البحث بطريقة علمية صحيحة.	3
كبيرة	.96	3.76	التمييز بين أسباب المشكلة وأعراضها.	4
كبيرة	.94	3.86	تحديد الغرض من دراسة المشكلة المطروحة.	5
كبيرة	.97	3.79	صياغة أسئلة البحث صياغة علمية دقيقة	6
كبيرة	.89	4.12	صياغة فروض البحث صياغة علمية.	7
كبيرة جداً	.72	4.40	تحديد أهداف البحث تحديداً دقيقاً	8
كبيرة	.99	4.00	توضيح أهمية دراسة المشكلة البحثية	9
كبيرة	.96	4.01	كتابة محددات البحث	10
متوسطة	1.26	3.14	تحديد متغيرات البحث وضبطها.	11
كبيرة	.93	4.10	تحديد أدوات القياس المناسبة لدراسة المشكلة	12
كبيرة	1.02	3.70	تحديد مصطلحات البحث وتعريفها إجرائياً	13
كبيرة	.85	3.98	ترتيب عناصر خطة البحث حسب الترتيب العلمي المتفق عليه.	14
كبيرة جداً	.83	4.28	رسم مخطط السير في البحث	15
كبيرة	.58	3.94	الوسط المرجح للمجال	

يتضح من الجدول أن درجة الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة دمار في مجال (إعداد خطة البحث) جاءت بدرجة كبيرة بوجه عام، حيث بلغ المتوسط العام لدرجة الاحتياجات (3.94) بانحراف معياري بلغ (0.58) وهو متوسط حسابي درجة الاحتياج فيه تعبر عنها الدلالة اللفظية كبيرة، ومن خلال النظر إلى الجدول يتضح أيضاً ما يلي:

- إن المهارة التي حصلت على أكبر درجة احتياج على مستوى فقرات المجال الفقرة رقم (8) والتي تنص على: (تحديد أهداف البحث تحديداً دقيقاً)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.40) وانحراف معياري (0.72)، وهو متوسط تعبر عنه الدلالة اللفظية (كبيرة جداً).
- وهذا قد يرجع إلى أن الإمام بصياغة الأهداف وتحديدها تحديداً دقيقاً يعد من أهم المهارات في البحث التربوي كونها تعد الأساس في دراسة المشكلة البحثية والتي تحدد من خلالها الخطوات والإجراءات البحثية.
- إن المهارة التي حصلت على أقل درجة احتياج على مستوى فقرات المجال هي الفقرة رقم (11) والتي تنص على: (تحديد متغيرات البحث وضبطها)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.14) وانحراف معياري بلغ (1.26) وهو متوسط حسابي تعبر عنه الدلالة (متوسطة).
- ويمكن أن يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن لهذه المهارة بعد معرفي لم يكن معروف لدى أفراد العينة ونتج عن ذلك تجاهله لدى البعض من أفراد العينة.
- المجال الثاني: تكوين معرفة نظرية للبحث:**
- جدول (5) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الثاني: (تكوين معرفة نظرية للبحث)

م	الفقرات	درجة الاحتياج	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	جمع المعلومات حول المشكلة البحثية	4.14	1.05
2	الاطلاع على نتائج الدراسات والبحوث ذات العلاقة	3.29	1.07
3	البحث عن المعلومات في الشبكة المعلوماتية.	3.59	1.20
4	التمييز بين المصادر الأصلية والثانوية للمعلومات.	3.53	1.14
5	تلخيص وتوثيق المعلومات التي تم جمعها.	3.86	1.03
6	تحليل وتفسير ما تم جمعه من معلومات.	3.55	1.11
7	تحديد المصادر المدعمة للمشكلة البحثية	3.62	1.13
8	تصنيف الدراسات السابقة بما يتناسب مع موضوع البحث	3.68	1.28
9	توظيف الدراسات السابقة وربطها ببعضها البعض.	3.41	1.25
10	طرق اختيار المصادر وثيقة الصلة بمتغيرات البحث.	3.44	1.21
11	جمع المعلومات والحقائق من مصادرها الأصلية.	3.65	1.19
12	ترتيب وتوثيق المعلومات التي تم جمعها	4.00	1.17
	الوسط المرجح للمجال	3.65	.83

يتضح من الجدول أن درجة الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة دمار في مجال (تكوين معرفة نظرية للبحث) جاءت بدرجة كبيرة بوجه عام، حيث بلغ المتوسط العام لدرجة الاحتياجات (3.65) بانحراف معياري بلغ (0.83) وهو متوسط حسابي درجة الاحتياج فيه تعبر عنها الدلالة اللفظية كبيرة، ومن خلال النظر إلى الجدول يتضح أيضاً ما يلي:

- إن المهارة التي حصلت على أكبر درجة احتياج على مستوى فقرات المجال الفقرة رقم (1) والتي تنص على: (جمع المعلومات حول المشكلة البحثية)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.14) بانحراف معياري (1.05)، وهو متوسط حسابي تعبر عنه الدلالة اللفظية (كبيرة).

وهذا قد يرجع إلى أن جمع المعلومات عن المشكلة البحثية تعد من أهم المهارات في البحث التربوي كونها تعد الأساس الذي يمكن الباحث من تحديد البدائل في دراسة المشكلة البحثية، ولكون تعدد وسائل الحصول على المعرفة نتيجة للتطورات التكنولوجية مثل شبكة الانترنت أصبحت تفرض على الباحثين ضرورة التدريب على استخدامها بهدف امتلاك مهارة جمع البيانات والمعلومات.

- إن المهارات التي حصلت على أقل درجة احتياج على مستوى فقرات المجال هي الفقرة رقم (2) والتي تنص على: (الاطلاع على نتائج الدراسات والبحوث ذات العلاقة)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.29) بانحراف معياري بلغ (1.07) وهو متوسط حسابي تعبر عنه الدلالة اللفظية (متوسطة).

ويمكن أن يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن لهذه الفقرة بعد نظري وواضح من خلال القراءة وتتبع النتائج لتلك الدراسات وكما أن الفقرة نفسها لا تستدعي التدريب عليها بدرجة كبيرة جداً كونها ممارسة لدى المشرفين وهي مكتسبة لديهم.

المجال الثالث: المنهجية وإجراءات جمع البيانات:

جدول (6) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الثالث: (المنهجية وإجراءات جمع البيانات)

الدلالة اللفظية	درجة الاحتياج		الفقرات	م
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
كبيرة	1.18	3.66	معرفة المناهج البحثية (وصفي، تاريخي، ارتباطي، مقارن، تجريبي)	1
كبيرة	1.04	3.71	تحديد المنهج المستخدم لدراسة المشكلة البحثية	2
متوسطة	1.33	3.09	وصف مجتمع وعينة البحث.	3
كبيرة	1.14	3.48	معرفة عينات البحث وأنواعها المختلفة.	4
كبيرة	1.27	3.40	تحديد أدوات القياس المناسبة لدراسة المشكلة	5
كبيرة	1.08	3.52	بناء أدوات البحث وضبطها علمياً.	6
كبيرة	1.21	3.64	اختبار صدق أدوات البحث وثباتها	7
متوسطة	1.20	3.16	اختيار مصادر البيانات التي يمكن تحليلها في ضوء الإمكانيات المتاحة.	8
كبيرة	1.09	3.57	تحديد معايير نجاح الإجراءات أو فشلها	9
كبيرة	1.03	3.69	وضع آلية مناسبة لمتابعة التنفيذ وتقييمها.	10
كبيرة	1.19	3.43	تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات	11
كبيرة	1.30	3.52	وصف إجراءات البحث وخطوات تنفيذه.	12
كبيرة	.84	3.49	الوسط المرجح للمجال	

يتضح من الجدول أن درجة الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة دمار في مجال (المنهجية وإجراءات جمع البيانات) جاءت بدرجة كبيرة بوجه عام، حيث بلغ المتوسط العام لدرجة الاحتياجات (3.49) بانحراف معياري بلغ (0.84) وهو متوسط حسابي درجة الاحتياج فيه تعبر عنها الدلالة اللفظية (كبيرة)، ومن خلال النظر إلى الجدول يتضح أيضاً ما يلي:

- إن المهارة التي حصلت على أكبر درجة احتياج على مستوى فقرات المجال الفقرة رقم (10) والتي تنص على: (وضع آلية مناسبة لمتابعة التنفيذ وتقييمها.)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.69) بانحراف معياري (1.03)، وهو متوسط حسابي تعبر عنه الدلالة اللفظية (كبيرة).

وهذا قد يرجع إلى أن الإلمام بالتخطيط لوضع آلية لإجراء البحوث وتقومها ضرورية جداً كونها تعد بمثابة الموجهات العامة لدراسة المشكلة البحثية والتي من خلالها يتم تنفيذ الخطوات والإجراءات.

- إن المهارة التي حصلت على أقل درجة احتياج على مستوى فقرات المجال هي الفقرة رقم (3) والتي تنص على: (وصف مجتمع وعينة البحث.)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.09) بانحراف معياري بلغ (1.33) وهو متوسط حسابي تعبر عنه الدلالة اللفظية (متوسطة).
ويمكن أن يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن هذه المهارة قد حظيت بمستوى من التدريب لدى أفراد العينة، وأصبح لديهم معرفة مسبقة لها، وهناك من قد مارسها أثناء الزيارات الميدانية للمدارس.

المجال الرابع: تحليل النتائج وتفسيرها:

جدول (7) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الرابع: (تحليل النتائج وتفسيرها)

الدلالة اللفظية	درجة الاحتياج		الفقرات	م
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
كبيرة	1.35	3.45	معرفة الأساليب الإحصائية.	1
كبيرة	1.15	3.60	التحليل الإحصائي الوصفي.	2
كبيرة	1.03	4.12	التحليل الإحصائي الاستدلالي.	3
كبيرة	.97	4.11	آلية جمع البيانات: (الوصفية، الارتباطية، السببية المقارنة، التجريبية).	4
كبيرة	1.04	3.97	تفريغ البيانات وتبويبها وتصنيفها.	5
كبيرة	1.00	3.90	تحليل البيانات الأولية لاستخلاص الأفكار الرئيسة.	6
كبيرة	1.03	4.02	مراجعة تحليل المشكلة في ضوء ما تم تحليلها من بيانات أولية.	7
كبيرة	.97	3.90	إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة.	8
كبيرة	1.08	3.69	تحليل البيانات الكمية والكيفية بالطرق المناسبة.	9
كبيرة	1.16	3.67	اشتقاق النتائج من البيانات التي تم جمعها وتحليلها.	10
كبيرة	1.09	3.79	استخدام الأشكال والجداول التوضيحية لعرض النتائج.	11
كبيرة	1.29	3.43	تفسير نتائج البحث تفسيراً علمياً.	12
كبيرة	1.05	4.05	توافق أساليب عرض البيانات مع الإجراءات الإحصائية في البحث.	13
كبيرة	1.23	3.69	وضع توصيات ومقترحات تستنتج من نتائج البحث	14
كبيرة	.76	3.81	الوسط المرجح للمجال	

يتضح من الجدول أن درجة الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة ذمار في مجال (تحليل النتائج وتفسيرها) جاءت بدرجة كبيرة بوجه عام، حيث بلغ المتوسط العام

لدرجة الاحتياجات (3.81) بانحراف معياري بلغ (0.76) وهو متوسط حسابي درجة الاحتياج فيه تعبر عنها الدلالة اللفظية كبيرة، ومن خلال النظر إلى الجدول يتضح أيضاً ما يلي:

• إن المهارة التي حصلت على أكبر درجة احتياج على مستوى فقرات المجال الفقرة رقم (3) والتي تنص على: (التحليل الإحصائي الاستدلالي)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.12) بانحراف معياري (1.03)، وهو متوسط حسابي تعبر عنه الدلالة اللفظية (كبيرة). وهذا قد يرجع إلى أن هذه المهارة من أصعب المهارات في البحث التربوي والتي تتطلب فهم عميق ولعلمهم لم يتطرقوا لها مسبقاً في البرامج التدريبية.

• إن المهارة التي حصلت على أقل درجة احتياج على مستوى فقرات المجال هي الفقرة رقم (12) والتي تنص على: (تفسير نتائج البحث تفسيراً علمياً)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.43) بانحراف معياري بلغ (1.29) وهو متوسط حسابي تعبر عنه الدلالة اللفظية (متوسطة). ويمكن أن يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن لهذه الفقرة بعد معرفي أكثر مما يكون تنفيذياً، ويمكن اكتسابها من خلال قراءة الأبحاث والدراسات السابقة.

المجال الخامس: إعداد تقرير البحث:

جدول (8) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الخامس: (إعداد تقرير البحث)

م	الفقرات	درجة الاحتياج	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	معرفة العناصر التي يشتمل عليها تقرير البحث.	3.72	1.21
2	وضوح ودقة لغة الكتابة وفق القواعد المتعارف عليها	3.19	1.25
3	القدرة على الاقتباس المباشر وغير المباشر.	3.22	1.20
4	دمج المعلومات مع بعضها في تسلسل منطقي.	3.40	1.21
5	تنظيم المعلومات بما يمكن القارئ من تفسيرها.	3.17	1.33
6	الاستخدام الجيد للمراجع العربية والأجنبية.	4.09	.97
7	عرض الجداول والأشكال بوضوح تام	4.09	1.03
8	التعبير الكمي والكيفي في وصف النتائج.	4.17	1.08
9	توثيق المراجع بأسلوب علمي موحد.	4.03	1.06
10	ترتيب قائمة المراجع بأسلوب علمي موحد	3.93	1.00
	الوسط المرجح للمجال	3.70	.86

يتضح من الجدول أن درجة الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة دمار في مجال: (إعداد تقرير البحث) جاءت بدرجة كبيرة بوجه عام، حيث بلغ المتوسط العام لدرجة الاحتياجات (3.70) بانحراف معياري بلغ (0.86) وهو متوسط حسابي درجة الاحتياج فيه تعبر عنها الدلالة اللفظية كبيرة، ومن خلال النظر إلى الجدول يتضح أيضاً ما يلي:

• إن المهارة التي حصلت على أكبر درجة احتياج على مستوى فقرات المجال الفقرة رقم (8) والتي تنص على: (التعبير الكمي والكيفي في وصف النتائج.)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.17) بانحراف معياري (1.08)، وهو متوسط حسابي تعبر عنه الدلالة اللفظية (كبيرة). وهذا قد يرجع إلى أن الإمام بهذه المهارة يتطلب التدريب والممارسة بشكل كبير كون هذه المهارة تكسب الباحث مهارة العرض الكامل باختصار واضح ومحدد ودقيق وغير مخل.

• إن المهارات التي حصلت على أقل درجة احتياج على مستوى فقرات المجال هي الفقرة رقم (5) والتي تنص: (تنظيم المعلومات بما يمكن القارئ من تفسيرها)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.17) بانحراف معياري بلغ (1.33) وهو متوسط حسابي تعبر عنه الدلالة اللفظية (متوسطة). ويمكن أن يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن هذه غالباً ما تمارس باستمرار من قبل المشرفين التربويين وذلك من خلال إعداد التقارير المختلفة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

والذي ينص على الآتي: (هل توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، في تقديرات إجابات أفراد عينة البحث لدرجة احتياجاتهم التدريبية في مهارات البحث التربوي تعزى إلى متغيرات البحث وهي: (النوع الاجتماعي، المؤهل، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية)؟

للإجابة عن السؤال تم استخدام اختبار (T. test) لمعرفة الفروق ودلالاتها الإحصائية تبعاً لمتغير: (النوع الاجتماعي)، وتم استخدام اختبار (ONE WAY ANOVA) لمعرفة الفروق ودلالاتها الإحصائية تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية):

أولاً: الفروق تبعا لمتغير النوع الاجتماعي:

جدول رقم (9) يبين نتائج اختبار (T) لعينتين مستقلتين وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي: (ذكر، أنثى)

المجالات	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
بشكل عام	ذكر	33	3.6455	.69638	-1.148	56	0.256	لا توجد فروق
	أنثى	25	3.8470	.61351				

تشير النتائج الموضحة في الجدول إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في تقدير المشرفين التربويين بمدينة ذمار لدرجة احتياجاتهم التدريبية في مهارات البحث التربوي تعزى لمتغير: (النوع الاجتماعي)، حيث بلغت قيمة (t) (-1.148)، بمستوى دلالة بلغت (0.256)، وهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

وهذا يعني أن درجة الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة ذمار لا تختلف باختلاف: (النوع الاجتماعي).

ويمكن أن يعزو الباحثان ذلك إلى أن المشرفين التربويين ذكوراً وإناثاً يعملون في نفس البيئة التنظيمية، ويخضعون لإدارة واحدة، ويمارسون نفس المهام، وتعرضوا-تقريباً- لبرامج تدريبية موحدة، لذلك لم تختلف درجة احتياجاتهم التدريبية باختلاف نوعهم الاجتماعي: (ذكر- أنثى).

ثانياً: الفروق تبعا لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية):

جدول رقم (10) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي وفقاً لمتغير: (المؤهل، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية)

المتغير	المركز الوظيفي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
المؤهل العلمي	بين المجموعات	.244	2	.122	.270	.765	غير دالة
	داخل المجموعات	24.885	55	.452			
	المجموع الكلي	25.129	57				
سنوات الخبرة	بين المجموعات	.208	2	.104	.230	.795	غير دالة
	داخل المجموعات	24.920	55	.453			
	المجموع الكلي	25.129	57				
الدورات التدريبية	بين المجموعات	.618	2	.309	.693	.504	غير دالة
	داخل المجموعات	24.511	55	.446			
	المجموع الكلي	.618	57				

يتضح من الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في تقدير المشرفين التربويين لدرجة احتياجاتهم التدريبية في مهارات البحث التربوي تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية)، حيث بلغت قيمة (f) للمتغيرات السابقة على التوالي (0.270)، (0.230)، (0.693)، بمستويات دلالة بلغت على التوالي (0.765)، (0.795)، (0.504)، وهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

وهذا يعني أن درجة الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي لدى المشرفين التربويين بمدينة ذمار لا تختلف باختلاف: (المؤهل العلمي، ولا عدد سنوات الخبرة، ولا عدد الدورات التدريبية).

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن المشرفين التربويين يعملون في نفس البيئة التنظيمية، ويخضعون لإدارة واحدة، ويمارسون نفس المهام، وتعرضوا-تقريباً- لبرامج تدريبية موحدة، لذلك لم تختلف درجة احتياجاتهم التدريبية باختلاف مؤهلاتهم العلمية ولا سنوات خبرتهم العلمية ولا عدد الدورات التدريبية التي التحقوا بها.

التوصيات والمقترحات:

أولاً: التوصيات:

- في ضوء نتائج البحث يوصي الباحثان وزارة التربية والتعليم ومكتب التربية والتعليم بمحافظة ذمار بما يلي:
- اعتماد الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين التي أظهرتها نتائج البحث الحالي، والعمل على بناء برامج تدريبية للمشرفين مبنية على هذه الاحتياجات التدريبية ومن ثم تنفيذها وتدريب المشرفين التربويين عليها.
 - اعتماد الاحتياجات التدريبية التي تضمنتها أداة البحث الحالي ؛ والتي خضعت لتحكيم الخبراء الاختصاصيين في الجامعات، كمرجعية وأداة لتحديد الاحتياجات التدريبية في مهارات البحث التربوي للمشرفين التربويين في الجمهورية اليمنية ؛ وكذلك عند تقويم أداءهم البحثي.
 - أن تركز برامج تدريب المشرفين التربويين الخاصة بمهارات البحث التربوي على التدريب الميداني المرتبط بالدور البحثي لمعالجة المشكلات التربوية.
 - توفير متطلبات تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية اللازمة للمشرفين التربويين لاكتساب المعارف والمعلومات والمهارات ذات الصلة بمهارات البحث التربوي.

- إشراك المشرفين التربويين في تخطيط البرامج التدريبيّة وتنفيذها وتقييمها.
- تحقيق التكامل والتوازن بين النظرية والتطبيق في برامج تدريب المشرفين التربويين وتنوع أنشطة هذه البرامج.
- إتاحة الفرصة للمشرفين التربويين للنمو المهني عن طريق إلحاقهم ببرامج دراسات عليا في الجامعات.
- إنشاء مراكز تدريبيّة دائمة ومستمرّة لتدريب المشرفين التربويين على كل جديد في مجال الإشراف التربوي.
- العمل المستمر على تنمية المشرفين التربويين مهنيّاً بما يتلاءم مع الواقع والتقدم العلمي، وتزويدهم بالمجلات والدوريات، والنشرات العلمية والتربويّة الحديثة.
- الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي في إيصال المعلومات والتطورات للمشرفين التربويين (التدريب الذاتي الإلكتروني).

ثانياً: المقترحات:

- استرشاداً بتوصيات البحث، فإن الباحثان يقترحان إجراء البحوث المستقبلية التالية:
- بناء برنامج تدريبي لإكساب المشرفين التربويين مهارات البحث التربوي.
- دراسة أثر ممارسة المشرفين التربويين لأدوارهم البحثية على العملية التعليمية.
- بحوث مماثل للبحث الحالي في محافظات يمنية أخرى.

المراجع:

- 1- أبو علام، رجاء (2003)، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. الطبعة الرابعة. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- 2- البيلاوي، حسن حسين (1996). العلاقة بين النظرية والممارسة العملية في مهنة التعليم - وجهة نظر نقدية، في: حامد عمار، في التوظيف الاجتماعي للتعليم، دراسات في التربية والثقافة، القاهرة، مكتبة الدار العربية للكتاب.
- 3- درة، عبد الهادي (1991). التدريب مفهومه ومدخل نظمي له، رسالة المعلم، المجلد الثاني والثلاثون، العددان الأول والثاني.
- 4- درويش، عبد الكريم، وتكلا، ليلي (1980). أصول الإدارة العامة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- 5- الدميني، جلال أحمد ناجي (2006). الاحتياجات التدريبيّة للمشرفين التربويين في محافظة تعز بالجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة تعز.
- 6- دواني، كمال سليم (2003). الإشراف التربوي مفاهيم وأفاق، ط1، عمان، الجامعة الأردنية.
- 7- الروقي، مطلق بن مقعد (2006). الاحتياجات التدريبيّة للمشرفين التربويين في مدينة الرياض. "رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود. السعودية.

- 8- السعود، راتب. (2002). الإشراف التربوي " اتجاهات حديثة، مركز طارق للخدمات الجامعية، عمان/ الأردن.
- 9- سليم، أحمد سليم (2012) الاحتياجات التدريبية في الجمهورية العربية السورية كما يرون الموجهون التربويون، مجلة جامعة دمشق-المجلد- 28 العدد الرابع 2012 - ص 491- 424.
- 10- السليمان، محمد حمزة، والجفري، عبد الرحيم حسين ("2000). " عوامل الانفصال الكامنة بين نتائج البحث التربوي وتطوير العملية التعليمية: رؤية واقعية للقائمين على العملية التربوية والبحثية في العاصمة المقدسة، مجلة جامعة أم القرى، المجلد(12)، العدد(2)، المملكة العربية السعودية.
- 11- شريدة، هيام نجيب(1994). الاحتياجات التدريبية للعاملين الإداريين في جامعة اليرموك، دراسات تربوية، المجلد التاسع، الجزء (61)، رابطة التربية الحديثة، القاهرة.
- 12- الشعشي، علي (2006). تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين من وجهة نظرهم ونظر مديري المدارس في محافظة ظفار بسلطنة عمان، جامعة مؤتة، الأردن.
- 13- الصباغ، حمدي عبد العزيز(1994). برنامج لتدريب معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية العامة في ضوء احتياجاتهم التدريبية. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، العدد الثامن عشر، الجزء الثالث، القاهرة.
- 14- الطعاني، حسن أحمد (2010) تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في الأردن في ضوء المهام المطلوبة منهم من وجهة نظرهم، دراسات، العلوم التربوية، المجلد37 ، العدد2010 ، ص32، عمادة البحث العلمي، الجامعة الاردنية.
- 15- الطعاني، حسن أحمد (2002)التدريب). مفهومه، فعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقييمه، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 16- الطعاني، حسن أحمد(2005). الإشراف التربوي: مفاهيمه، أهدافه، أسسه، أساليبه، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 17- عودة، أحمد سليمان، وملكاوي، فتحي حسن(2004). أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، ط2، مكتبة الكتاني، الأردن.
- 18- مجلس النواب (1992). قانون التعليم العام، الجمهورية اليمنية.
- 19- محمد، أمين علي قاسم (2009). الدور البحثي للمشرف التربوي في الجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة تعز.
- 20- المخلافي، سلطان سعيد.(2002). مدى فعالية برنامج تدريب الموجهين التربويين في الجمهورية اليمنية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (1) العدد (1).
- 21- مدبولي، محمد عبد الخالق(2002). التنمية المهنية للمعلمين: الاتجاهات المعاصرة - المداخل - الاستراتيجيات، الامارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- 22- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (1999). الإدارة الاستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- 23- منسي، حسن (1999م). مناهج البحث التربوي. أريد: دار الكندي للنشر والتوزيع.

- 24- رزق، حنان عبد العظيم (2011). واقع ومعوقات البحث التربوي لطلاب الدراسات العليا بكلية التربية بالمنصورة: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية بالمنصورة - مصر، 55 (1)، 101 - 104.
- 25- الراشي، حمزة عبد الحكم، وحسن، علي الصغير عبد العال (2014). برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات البحث العلمي لدى طلاب الدراسات العليا بجامعة الملك خالد: دراسة ميدانية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (3). العدد(1)، 122 - 123.
- 26- ناصر، يونس(1995). الاحتياجات التدريبية، ورقة مقدمة للدورة التدريبية لمسؤولي تدريب المعلمين أثناء الخدمة في وزارات التربية والتعليم في البلاد العربية، المنعقدة في ليبيا في الفترة من 21-31 أكتوبر 1995، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
- 27- وزارة التربية والتعليم.(2002). دليل الإدارة المدرسية، مطابع الكتاب المدرسي، الجمهورية اليمنية.
- 28- _____،(1995/ أ) اللائحة التنظيمية للتوجيه التربوي، قطاع التوجيه والتقييم، صنعاء.
- 29- _____،(1995/ ب) دليل الالتحاق بالتوجيه، قطاع التوجيه والتقييم التربوي، صنعاء.
- 30- _____،(1995/ ج) دليل التوجيه التربوي، قطاع التوجيه والتقييم التربوي، صنعاء.
- 31- _____،(2014). الإطار المرجعي للإشراف التربوي، مطابع الكتاب المدرسي الجمهورية اليمنية، صنعاء.
- المراجع الأجنبية:

1. Bentley, T.(1991) The Business of Training Achieving Success in Changing World Markets. London, Mc Craw Hill beak co.
2. Folsom, M.et.al , Affiudes, of Preservice Physical Education, Teachers , Toward teaching student witmild disabilities ericed , 1995.
3. Patrick, J (1992).Training: Research and Practice , Academic Press Inc,San Diego.

