

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات والكفايات المهنية لمعلمي وإداريي معهد الاستقامة بزنبار

**"The Effectiveness of a Training Program in Enhancing the Professional Skills and
"Competencies of Teachers and Administrators at Al-Istiqamah Institute, Zanzibar**

أحمد بن سعيد الحضرمي¹، حمد بن حمود الغافري²، عبدالله بن حميد الجابري³، إسحاق بن حميد الجابري⁴

¹ جامعة الشرقية- سلطنة عمان، ahmed.alhadrami@asu.edu.om

² الجامعة العربية المفتوحة- سلطنة عمان، Hamad@aou.edu.om

³ ديوان البلاط السلطاني- سلطنة عمان، Aljabri1979@gmail.com

⁴ وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان، aass123gg@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2025/09/05؛ تاريخ القبول: 2026/02/10؛ تاريخ النشر: 2026/02/13

Abstract

The study aimed to identify the effectiveness of a training program for developing the professional skills and competencies of teachers and administrators at the Al-Istiqamah Institute in Zanzibar. It used the experimental method and a questionnaire as an instrument applied to a sample of (41) trainees. The study reached the following results: The results showed that the level of trainers in presenting the scientific and training material included in the program was excellent, and the level of the scientific and training material presented in the program was very good. In terms of the overall level of the lecturers and the scientific and training material, it was excellent. The study also showed that the level of learning among the study sample before the application of the program was good, and after the application of the program it became very good. Confidence in the ability to apply the acquired skills became excellent after the application of the training program, after it was at a good level before the application of the program. As for the significant differences, the study showed the existence of statistically significant differences at the level of (0.01). between the pre-test and post-test scores in favor of the post-test. As for the effect size of the training program on the development of emotional intelligence, it was 1.123. According to Cohen's standards, this is considered a very large effect size. The study recommends continuing the implementation of training programs based on actual needs.

Keywords: Effectiveness, training program, skills development, professional competencies, Al-Istiqamah Institute in Zanzibar.

الملخص

هدفت الدراسة التعرف على فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات والكفايات المهنية لمعلمي وإداريي معهد الاستقامة بزنبار، واستخدمت المنهج التجريبي، والاستبانة كأداة بالتطبيق على عينة قوامها (41) متدربا وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أظهرت النتائج أن مستوى المدرّسين في تقديم المادة العلمية والتدريبية المتضمنة للبرنامج كان بدرجة ممتاز كما كان مستوى المادة العلمية والتدريبية المقدمة في البرنامج جيد جداً، ومن حيث المستوى العام للمحاضرين والمادة العلمية والتدريبية كان بمستوى ممتاز، كما أظهرت الدراسة أن مستوى التعلم لدى عينة الدراسة قبل تطبيق البرنامج جاء بمستوى جيد، وبعد تطبيق البرنامج أصبحت جيداً، كما أن الثقة في القدرة على تطبيق المهارات المكتسبة أصبحت في المستوى الممتاز بعد تطبيق البرنامج التدريبي بعد ما كانت قبل تطبيق البرنامج بمستوى جيد، أما من حيث الفروق ذات الدلالة أوضحت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01). بين متوسطات درجات عينة الدراسة في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي، أما من حيث حجم تأثير البرنامج التدريبي على تنمية الذكاء الوجداني حيث كان حجم التأثير يساوي 1.123 ووفقاً لمحككات أو معايير كوهن فإن حجم التأثير كبير جداً، وتوصي الدراسة بضرورة مواصلة تنفيذ البرامج التدريبية وفق الاحتياج الحقيقي.

الكلمات المفتاحية : الفاعلية ؛ برنامج التدريبي؛ تنمية المهارات ؛ الكفايات المهنية ؛معهد الاستقامة بزنبار.

* أحمد بن سعيد الحضرمي

1. المقدمة والإطار النظري

لم تعد مهنة التربية تقتصر على تلبية متطلبات وحاجات الإنسان الراهنة، بل أصبحت تركز على تنمية قدراته ومهاراته؛ لتمكينه من التعامل مع تحديات المستقبل والاستعداد لمواجهةها بفاعلية، ففي ظل التقدم العلمي والتكنولوجي الهائل والانفجار المعرفي الذي يشهده العالم وانتشار العولمة والتطورات المتسارعة التي ألفت بظلالها على النظام التربوي كان لزاماً على الدول أن تعمل على تطوير نظامها التربوي لكي يتواءم مع التطورات المتسارعة ويعمل على تحقيق أهدافها وتطلعاتها المستقبلية، وترى الغيلانية (2023) أن الأنماط التدريبية تسهم بدرجة كبيرة في التنمية المهنية لمعلمي المدارس.

لذلك من المهم التفكير والاهتمام بالتنمية المهنية التي تُعد عنصراً محورياً في تحسين جودة التعليم، وهي أحد الأعمدة الأساسية التي تقوم عليها جودة التعليم وتحسين الأداء المدرسي، سواء كانت للمعلمين أو للقيادات الإدارية داخل المدارس والمؤسسات التعليمية، وقد أكدت الكثير من الدراسات العلمية على ذلك كدراسة مطر وآخرون (2025) ودراسة الحويطي (2024) أما الأدب العلمي كالنظريات الحديثة لم تحمل أيضاً ذلك وإنما أثبتت الكثير من الأمور في سبيل التعلم والتدريب المهني للمعلمين والإداريين ومن بين النظريات الحديثة التي ركزت على التنمية المهنية بمختلف مجالاتها هي نظرية المجتمعات المهنية التعليمية (Professional Learning Communities - PLCs)، التي تشدد على أهمية التعاون والتعلم الجماعي المستمر داخل المدرسة (Kearney & O'Connor, 2020).

حيث تدعو هذه النظرية إلى بناء ثقافة مدرسية قائمة على التعاون، والتأمل، وتبادل المعرفة بين أعضاء الهيئة التعليمية بمختلف تخصصاتهم، بما يساهم في تعزيز ممارسات التدريس والإدارة، وتحقيق نتائج تعليمية أفضل للطلاب (Hord, 2015) ويشير مفهوم المجتمعات المهنية التعليمية إلى مجموعة من المعلمين والمديرين يعملون بشكل تعاوني ومنظم على مختلف الأصعدة (Vescio & Adams, 2008) والتي تهدف إلى تحسين ممارساتهم المهنية وتطوير تعلم الطلاب (DuFour, et al, 2010) ولا تقتصر هذه المجتمعات على تبادل المعلومات

فحسب، بل تتضمن تحليلاً مشتركاً للبيانات، وتحديد المشكلات، ووضع خطط لتحسين المستمر (حسام والمرزوقي، 2021).

لذلك يعرف دوفور وزملاؤه (2010) "Dufour" المجتمعات المهنية التعليمية بأنها العملية المستمرة والتي يشتغل فيها المعلمون في سياقات عملهم التربوي بشكل تعاوني ومتواصل من أجل تحسين النتائج العلمية للطلبة ويُعد هذا النموذج تطوراً عملياً في مجال التنمية المهنية، حيث يُركز على التحسين الجماعي عوضاً عن الجهود الفردية، وبحسب هورد "Hord" (2009) والنيعمي (2021) والمري (2022) فإن المجتمعات المهنية التعليمية في المدارس تقوم على خمسة مبادئ رئيسة لا يمكن إغفالها وهي (الرؤية والأهداف المشتركة، العمل التعاوني المنظم، المساءلة المشتركة، التركيز على النتائج، القيادة المشتركة).

والتنمية المهنية للمعلمين تنمو بشكل فاعل في المجتمعات المهنية التعليمية؛ لذلك لها أثر بالغ وكبير في عملية تنمية المعلمين حيث أثبتت معظم الدراسات كدراسة صالح (2021) ودراسة الطراونة (2022) ودراسة الموهاني (2019) أن انخراط المعلمين في مجتمعات مهنية يحقق عدة فوائد مهنية وشخصية فالمعلمون يتبادلون الخبرات، ويحللون نتائج الطلاب، ويتأملون ممارساتهم التدريسية بطريقة منهجية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وتبني استراتيجيات تدريس أكثر فاعلية لذلك يرى ستيل وآخرون (2006) "Stoll" أن هناك مجموعة من الآثار الملحوظة تكمن في الآتي:

- تطوير القدرة على التحليل التربوي واتخاذ القرار.
- تنمية مهارات التعلم الذاتي والتعلم الجماعي.
- تحسين جودة المحتوى التعليمي وطرق تدريسه.
- الانتقال من العمل الفردي إلى العمل الجماعي المنظم.

وتؤكد دراسة دوفر وآخرين "DuFour" (2010) ، أن المعلمين الذين يبدون مشاركة فاعلة في المجتمعات المهنية يظهرون التزاماً أكبر بتعلم طلابهم، ويكون لديهم دافعية أعلى لتجريب أساليب جديدة، لا يعرفها غيرهم من المعلمين.

كما ان المجتمعات المهنية التعليمية لها أثر كبير في تطوير القيادات المدرسية فهي تُعد إطاراً فعالاً لتنمية القادة التربويين، إذ تساعد المديرين على تنمية مهارات القيادة التشاركية، وتعزيز ثقافة التطوير المستمر، وتحليل بيانات المدرسة لتوجيه عمليات التحسين، وهذا ما أكدت عليه الكثير من الدراسات كدراسة الحوسني (2022) ودراسة السعيد (2021) ودراسة العبد (2020) كما تشجعهم على التفاعل المباشر مع المعلمين، وفهم التحديات التربوية التي يواجهونها ويرى هورد (Hord) (2009) أن من أبرز الفوائد التي تحققها التنمية المهنية للمديرين تكمن في الآتي:

- القدرة على قيادة التغيير داخل المدرسة بشكل جماعي.
- تطوير مهارات تحليل البيانات والتقويم المؤسسي.
- خلق بيئة مدرسية داعمة للتعلم المهني المستمر.
- تمكين المعلمين وإشراكهم في عملية اتخاذ القرار.

كما يشير "Stoll" وآخرون (2006) إلى أن نجاح المجتمعات المهنية يعتمد بدرجة كبيرة على الدور الذي يقوم به المدير في بناء الثقة وتعزيز الشفافية بين أعضاء الفريق التربوي.

2. مشكلة الدراسة:

تعتبر المهارات والكفايات المهنية من العوامل الأساسية التي تسهم في تحسين جودة التعليم وزيادة فاعلية المعلمين والإداريين في المؤسسات التعليمية، كما تعتبر من الأمور الحاسمة التي تؤثر بشكل مباشر على جودة العملية التعليمية ونجاح المؤسسات التعليمية، وعلى الرغم من الأهمية الكبيرة لتلك المهارات، إلا أن العديد من المعاهد والمدارس التعليمية، بما في ذلك معاهد الإستقامة، لا توفر برامج تدريبية كافية لتلبية احتياجات المعلمين والإداريين.

وعلى الرغم من المبادرات الحكومية وغير الحكومية الرامية إلى تطوير مهارات المعلمين والإداريين في "زنجبار"، تظل الفجوة قائمة بين البرامج التدريبية والتطبيق الواقعي داخل البيئة التعليمية، فقد أظهرت دراسة سابقة أن مراكز موارد المعلمين ساهمت في تعزيز التطوير المهني للمعلمين في زنجبار، لكنها واجهت صعوبة بسبب نقص الموارد والمتابعة اللاحقة (2015)

"Mosha" كذلك أشارت دراسة (2021) "ZISP" التي نُفذت خلال الفترة (2016-2021) إلى تحسن واضح في الكفايات البيداغوجية والمعرفية للمعلمين، إلا أنها أكدت على ضرورة التوسع والمتابعة لضمان استدامة التأثير، وتؤكد الكثير من الدراسات السابقة والمؤتمرات العلمية والتقارير إلى أن البرامج التدريبية التقليدية غالباً ما تفتقر إلى التفاعل والانخراط المطلوبين في عملية التعلم، مما يؤدي إلى عدم تحقيق النتائج المتوقعة في تحسين الأداء المهني (Darling & Gardner, 2017) كما أظهرت دراسة الرئيس (2020) أن هناك فجوة ملحوظة بين الكفايات المطلوبة لأداء الأدوار المهنية وبين ما يتم توفيره من تدريب فعلي

لقد أظهرت دراسة موسى (Mosha, 2016) أن مراكز دعم المعلمين (TRCs) في "زنجبار" قدمت فرصاً للتطوير المهني، لكنها افتقرت إلى الموارد والإشراف التربوي الفعال مما حدّ من تأثيرها الفعلي في الميدان، كما أوضحت العديد من الدراسات كدراسة "رمضاني (Ramadhani, 2017) أن لجان المواد الدراسية في المدارس الثانوية أسهمت جزئياً في تطوير المعلمين مهنيّاً، لكنها لم تُفعّل بشكل منهجي مستدام.

كما بيّنت دراسة حمد ومساوي (Hamad & Massawe, 2025) "أن مشروع "ZISP" ساهم في رفع كفاءة المعلمين المعرفية والمهارية، إلا أن هناك تحديات تتعلق بتعميم التجربة وقياس الأثر طويل المدى، وعلى المستوى العربي، فقد أظهرت مجموعة من الدراسات كدراسة الشبيبي (al-Shabibi, 2023) في سلطنة عُمان أن استراتيجية "دراسة الدرس" (Lesson Study) أسهمت في تحسين الأداء المهني للمعلمين بشكل ملحوظ، خصوصاً في الجوانب التربوية والتخطيط التشاركي، لذلك جاءت الدراسة الحالية لتجيب على السؤال الرئيس الآتي: ما فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات والكفايات المهنية لمعلمي وإداريي معهد الإستقامة "زنجبار"؟

2.1 أسئلة الدراسة:

- ما فاعلية البرنامج التدريبي من حيث مهارات المدربين والمادة العلمية المقدمة من وجهة نظر معلمي وإداريي معهد الإستقامة "برنجبار"؟
- ما مستوى التعلم (المعارف، المهارات، والثقة في القدرة على تطبيق المهارات المكتسبة) لدى معلمي وإداريي معهد الاستقامة "برنجبار" قبل وبعد البرنامج من وجهة نظرهم؟
- ما فاعلية البرنامج التدريبي في تحسين المعارف والمهارات التربوية لمعلمي وإداريي معهد الإستقامة "برنجبار"؟

2.2 أهداف الدراسة

- التعرف على فاعلية البرنامج التدريبي من حيث مهارات المدربين والمادة العلمية المقدمة من وجهة نظر معلمي وإداريي معهد الإستقامة "برنجبار".
- التعرف على مستوى التعلم (المعارف، المهارات، والثقة في القدرة على تطبيق المهارات المكتسبة) لدى معلمي وإداريي معهد الإستقامة "برنجبار" قبل وبعد البرنامج من وجهة نظرهم.
- التعرف على فاعلية البرنامج التدريبي في تحسين المعارف والمهارات التربوية لمعلمي وإداريي معهد الإستقامة "برنجبار".

2.3 أهمية الدراسة

أ. الأهمية النظرية

تمثل جميع الأطر الفكرية والنظرية حول واقع المهارات والكفايات المهنية، والمجتمعات المهنية ونظرياتها المتعددة؛ لإثراء المكتبات العربية بدراسة حديثة حول المهارات والكفايات المهنية، وتحديد بعض المهارات والكفايات المهنية التي يمتاز بها المعلمين والإداريين، كما تم إبراز النظرية العلمية التي تتحدث عن الكفايات والمهارات المهنية وهي نظرية المجتمعات المهنية وتم عرضها من عدت جوانب.

ب. الأهمية التطبيقية

وتتمثل في جميع النتائج والتوصيات العلمية والعملية التي تخرج بها هذه الدراسة ، ومحاولة الاستفادة منها من خلال عرض بعض الاحصائيات والتطورات حول الكفايات والمهارات المهنية ، كونها ستسهم في إلهام وتزويد صناع السياسات، ومتخذي القرارات بقطاع التعليم في "جمعية الاستقامة العالمية"، لاتخاذ خطوات عملية بشأن معرفة متطلبات تفعيل قطاع التعليم في "معاهد الاستقامة" بصورة صحيحة وفق التطورات العالمية.

2.3 مصطلحات الدراسة

الفاعلية (Effectiveness)

تعرف بأنها قدرة البرنامج التدريبي على تحقيق الأهداف الموضوعة والمنسقة والمرجوة منها، ومدى تأثيره الإيجابي على سلوك المتدربين أو أدائهم (عبدالحميد، 2010).

برنامج التدريب (Training Program)

يعرفه زيتون (2005) بأنه مجموعة من الأنشطة التعليمية المنظمة والمخططة، تهدف إلى تحسين مهارات وكفايات الأفراد في مجال معين، من خلال تنمية معارفهم وتعديل اتجاهاتهم وسلوكياتهم.

تنمية المهارات (Skills Development)

يشير مصطلح تنمية المهارات إلى العملية العلمية التي يتم من خلالها تعزيز قدرات الأفراد على أداء مهام معينة بكفاءة، من خلال التدريب أو الممارسة المستمرة (حسن، 2013).

الكفايات المهنية (Professional Competencies)

يعرفها عبد اللطيف (2012) بأن مجموعة من المعارف، والمهارات، والقيم، والسلوكيات التي يجب أن يتحلى بها المعلم أو الإداري لتحقيق الأداء المهني الفعال.

المعلمون والإداريون (Teachers and Administrators)

المعلمون هم الأفراد المسؤولون عن تنفيذ العملية التعليمية داخل الصف، بينما الإداريون هم من يشرفون على تنظيم البيئة المدرسية وتسيير شؤونها الإدارية والفنية (السرطاوي، 2007).

معهد الاستقامة "زنجبار" (Al-Istiqamah Institute – Zanzibar)

يعرفه الباحثون إجرائيا: بأنه مؤسسة تعليمية تقع في "زنجبار"، تهدف إلى تقديم التعليم الديني والأكاديمي، وتطوير مهارات المعلمين والإداريين بها لتعزيز جودة التعليم.

3. الإجراءات المنهجية للبحث

3.1 منهج البحث

استخدمت الدراسة **المنهج التجريبي** والذي يهدف إلى إعطاء صورة واضحة وسليمة، وذلك من خلال توضيح البرنامج التدريبي وتحديد أدوره للمساهمة في تطوير معارف ومهارات المتدربين .
(Creswell, 2024)

3.2 مجتمع البحث

تكون مجتمع هذه الدراسة من جميع المعلمين والكوادر الإدارية الذكور العاملين في المعهد الإسلامي، ومدارس القرآن الكريم، والمدارس النظامية التابعة لجمعية **"الإستقامة الإسلامية"** **"بنجبار"** والبالغ عددهم تقريبا ما يقارب (300) معلم وإداري.

3.4 عينة البحث

تكونت عينة الدراسة من (41) معلم وإداري من العاملين في المعهد الإسلامي، ومدارس القرآن الكريم، والمدارس النظامية التابعة **"لجمعية الإستقامة الإسلامية"** **"بنجبار"**، تم اختيار العينة باستخدام الطريقة العشوائية ويوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة.

جدول (1) توزيع افراد العينة وفقاً للمتغيرات

المتغير	الفئات	العدد	النسبة
مكان العمل	المعهد الإسلامي	9	21.4
	مدارس القرآن الكريم	19	45.2
	المدارس النظامية	14	33.3
	المجموع	41	100.0
العمر	18 – 24 سنة	6	14.3
	24 – 35 سنة	32	76.2
	أكبر من 36 سنة	4	9.5
	المجموع	41	100.0
المؤهل العلمي	الماجستير	4	9.5
	البكالوريوس	27	64.3
	الثانوية العامة	9	21.4
	أخرى	2	4.8
	المجموع	41	100.0
الخبرة المهنية	1 – 4 سنوات	23	54.8
	5 – 9 سنوات	13	31.0
	من 10 سنوات فأكثر	6	14.2
	المجموع	41	100.0

3.5 أدوات البحث

لقياس فاعلية البرنامج التدريبي في تحسين المعارف والمهارات التربوية لمعلمي وإداريي "جمعية الإستقامة" **"بنجبار"**، تم استخدام استبانة للتقييم العام تقيس أثر التدريب وفق نموذج كيركباتريك Kirkpatrick لتقييم التدريب (المشار إليه في: الغافري وآخرون، 2020) والذي يتكون من أربعة مستويات كما يلي:

- تقييم ردة الفعل (Reactions Assessment): تُستخدم هذه العملية للتعرف على ردود فعل المتدربين تجاه التدريب أو تجربة التعلم (ما اعتقدوه وشعروا به حيال التدريب). وقد تم قياس ردود الفعل لدى المتدربين في الورش التدريبية التي شملها البرنامج التدريبي من خلال ملاحظاتهم الشفهية في بداية كل يوم تدريبي، حيث تم تدوينها وتحليلها، وكذلك عبر استبانة التقييم العام للبرنامج التدريبي.
- تقييم التعلم (Learning Assessment): يُستخدم لقياس الزيادة في المعرفة أو المهارات قبل وبعد تنفيذ الورش التدريبية التي شملها البرنامج التدريبي. يُسأل المتدربون عما إذا تعلموا ما كان مقصوداً من تعليمهم، وتجربتهم لما تعلموه، ومدى التقدم أو التغيير لديهم بعد التدريب في الاتجاه أو المجال المقصود (الغافري وآخرون، 2020). تم قياس ذلك من خلال دراسة ردود فعل المتدربين حول التعلم (المعارف، المهارات، والثقة في القدرة على تطبيق المهارات المكتسبة) قبل وبعد تقديم الورش التدريبية.
- تقييم السلوك (Behavior Assessment): يهدف إلى قياس مدى حدوث التغيير في السلوك أثناء التطبيق، وتطبيق التعلم في الحياة الواقعية، يتم ذلك عبر قياس المؤشرات السلوكية نوعياً وكمياً من خلال استمارة التقييم النهائية للبرنامج، والأنشطة التدريبية التي شملها البرنامج التدريبي.
- تقييم النتائج (Results Assessment): يُقاس قدرة المشاركين على تطبيق المهارات المكتسبة أثناء البرنامج التدريبي وأثر ذلك على الإنتاجية والجودة وتحسين الأداء في العمل. يتم ذلك من خلال الأنشطة التطبيقية التي شملها البرنامج التدريبي والتي كانت تهدف إلى توظيف ما تدربوا عليه في واقع حياتهم المهنية، ورصد المؤشرات السلوكية التي

تحدث من قبل المتدربين بعد انتهاء كل يوم تدريبي، ومناقشتها في بداية اليوم التدريبي اللاحق.

3.6 صدق الأدوات:

يُعد صدق الأداة من أهم الخصائص السيكمترية نظراً لارتباطه بأهداف القياس ونوعية القرار الذي سيتم اتخاذه بناءً على النتائج (النبهان، 2004)، وللتحقق من صدق أداة الدراسة، استخدم الصدق الظاهري الذي يقيس مدى ملاءمة أبعاد وفقرات الأداة للسمة المقاسة من وجهة نظر المختصين (عودة، 2010). قام الفريق البحثي بعدة خطوات إجرائية لضمان دقة المقياس، أولاً، عُرضت الأداة على مختص في اللغة العربية لضمان خلوها من الأخطاء اللغوية، ثم، عُرضت الأداة على ستة محكمين من ذوي الاختصاص في مجال الدراسة من مؤسسات التعليم العالي ووزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، حيث قُيِّمت سلامة التعليمات، وضحها، دقة الصياغة اللغوية، وملاءمة الفقرات لموضوع الدراسة، تراوحت نسبة اتفاق المحكمين بين 81% و 100%، وتم تعديل أو إعادة صياغة أو حذف بعض الفقرات بناءً على ملاحظاتهم.

3.7 ثبات أدوات الدراسة

الثبات يعني أن يعطي المقياس نتائج متشابهة عند إعادة تطبيقه على نفس الأفراد وتحت نفس الظروف التي طُبّق فيها أول مرة، كما يشير ثبات الأداة إلى درجة الثقة في نتائجها من خلال الاتساق والدقة عند تكرار القياس (دويدار، 2009)، وللتحقق من ثبات أدوات الدراسة، استخدمت طريقتان: الأولى، الاتساق الداخلي بحساب معامل ألفا كرونباخ، والثانية، التجزئة النصفية، يوضح الجدول (2) معاملات ثبات أداة الدراسة بهاتين الطريقتين. جدول (2) ثبات إداده الدراسة بطريقة معامل ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية

البعد / الطريقة	ثبات ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
تقييم المحاضرين	0.640	0.727
تقييم المادة العلمية والتدريبية	0.783	0.840
تقييم مستوى المعارف والمهارات والثقة في التطبيق قبل	0.910	0.943

البرنامج		
تقييم مستوى المعارف والمهارات والثقة في التطبيق بعد	0.883	0.958
البرنامج		
ثبات الأداة كاملة	0.885	0.954

يشير الجدول (2) إلى أن معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) للاتساق الداخلي للفقرات المجتمعة بلغ (0.885)، كما أظهرت النتائج أن قيم الاتساق الداخلي لأبعاد أداة الدراسة تراوحت بين (0.640 إلى 0.910). وباستخدام طريقة التجزئة النصفية (Split-half method)، بلغت النتيجة الإجمالية للثبات (0.954)، وتراوح ثبات أبعاد الأداة بهذه الطريقة بين (0.727 إلى 0.958). تؤكد هذه النتائج على استقراره أداة **الدراسة** وفقاً لتقييم الخبراء في الإحصاء، مما يجعلها صالحة للاستخدام في البحث العلمي وقادرة على إعادة النتائج المشابهة إذا تم تطبيقها في ظروف مماثلة.

4. نتائج البحث

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:

نص السؤال الأول على: ما فاعلية البرنامج التدريبي من حيث مهارات المدربين والمادة العلمية والتدريبية المقدمة من وجهة نظر معلمي وإداري جمعية الإستقامة برنجبار؟

تم التحقق من فاعلية البرنامج التدريبي من حيث مهارات المدربين والمادة العلمية والتدريبية المقدمة من وجهة نظر معلمي وإداري جمعية الإستقامة على النحو التالي:

تم قياس الاستجابات الكمية لوجهة نظر معلمي وإداري جمعية الإستقامة برنجبار نحو مهارات المدربين والمادة العلمية والتدريبية المقدمة في البرنامج التدريبي، وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الأبعاد. والجدول (3) يوضح ذلك:

جدول (3): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للاستجابات الكمية لوجهة نظر معلمي وإداري جمعية الإستقامة برنجبار نحو مهارات المدربين والمادة العلمية والتدريبية المقدمة في البرنامج التدريبي (ن=41).

م	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	تقييم المحاضرين	4.63	0.43	ممتاز
2	تقييم المادة العلمية والتدريبية المقدمة	4.14	0.77	جيد جداً
3	الدرجة الكلية	4.41	0.42	ممتاز

يتضح من الجدول (3) الاستجابات الكمية لوجهة نظر معلمي وإداريي جمعية الإستقامة برنحبار نحو مهارات المدربين والمادة العلمية والتدريبية المقدمة في البرنامج التدريبي. فقد أظهرت النتائج أن **مستوى المدربين (المحاضرين)** في تقديم المادة العلمية والتدريبية المتضمنة للبرنامج كان بدرجة ممتاز وبتوسط حسابي (4.63)، كما كان مستوى المادة العلمية والتدريبية المقدمة في البرنامج جيد جداً وبتوسط حسابي (4.14)، والمستوى العام للمحاضرين والمادة العلمية والتدريبية كان بمستوى ممتاز حيث كان المتوسط الحسابي (4.41) وهذه النتيجة تتفق مع دراسة أليسا وآخرون (Alias, et all (2020 في ارتباط كفاءة المدرب بفاعلية التدريب، ودراسة نجلاء (Nanjala, (2025 التي أكدت تأثير كفاءات المدربين على أداء التدريب.

والجدول (4) : يوضح نتائج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية الاستجابات الكمية لوجهة نظر معلمي وإداريي جمعية الإستقامة برنحبار لجميع الفقرات التي تضمنتها إداة الدراسة والخاصة بمهارات المدربين والمادة العلمية والتدريبية المقدمة في البرنامج التدريبي:

م	المحاور/ الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
تقييم المحاضرين				
1	التمكن من المادة المقدمة في البرنامج التدريبي	4.64	.656	ممتاز
2	الجمع بين الجانب النظري والعملية	4.62	.661	ممتاز
3	التفاعل مع المشاركين	4.76	.532	ممتاز
4	القدرة على توصيل المعلومات للمشاركين	4.76	.431	ممتاز
5	الالتزام بوقت بدء وانتهاء الجلسات في الورش التدريبية للبرنامج	4.38	.962	ممتاز

تقييم المادة العلمية والتدريبية			
1	مساهمة المادة المقدمة بالبرنامج في تطوير مهامي	4.24	0.932
	الوظيفية الحالية		
2	تحقيق المادة المقدمة لتوقعاتي الشخصية	4.21	0.951
3	كفاية المادة المقدمة من قبل المحاضرين بالمقارنة مع	3.57	1.252
	الوقت المخصص لها		
4	توافق الأنشطة المقدمة مع الموضوعات المطروحة	4.55	0.739
	الدرجة الكلية	4.41	0.42

ثانيًا: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:

نص السؤال الثاني على: ما مستوى التعلم (المعارف، المهارات، والثقة في القدرة على تطبيق المهارات المكتسبة) لدى معلمي وإداريي معهد الإستقامة برنجبار قبل وبعد البرنامج من وجهة نظرهم؟

إن مشاركة المتدربين في الورش التدريبية التي تضمنها البرنامج لا تعني أنهم يفتقرون تماماً إلى المعارف أو المهارات السابقة حول موضوع البرنامج، ولتحقق من هذا الأمر، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات لمستوى تعلمهم في مواضيع البرنامج بشكل عام قبل وبعد البرنامج من حيث: (المعارف، المهارات، والثقة في القدرة على تطبيق المهارات المكتسبة)، وذلك من وجهة نظرهم. واستخدم في هذه الفقرات مقياس ليكرت الثلاثي، وبالتالي اعتمدنا على المعيار التالي في الحكم على تقديرات المتوسطات: من (1.00 - 1.66) جيد، ومن (1.67 إلى 2.33) جيد جداً، ومن (2.34 إلى 3.00) ممتاز. يوضح الجدول (5) هذه النتائج:

جدول (5): متوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى التعلم قبل وبعد البرنامج من وجهة نظر عينة الدراسة

المحاور/ المواضيع	مستوى التعلم القبلي			مستوى التعلم البعدي		
	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
المعارف والمهارات	1.53	.483	جيد	2.38	.456	ممتاز
	1.44	.472	جيد	2.32	.478	جيد جداً
	1.42	.381	جيد	2.15	.626	جيد جداً
	1.40	.497	جيد	2.26	.544	جيد جداً
الثقة في القدرة على التطبيق	1.69	.643	جيد جداً	2.55	.504	ممتاز
الدرجة الكلية	1.47	.363	جيد	2.30	.342	جيد جداً

يتضح من **المجدول 5** التطور في مستوى التعلم لدى عينة الدراسة بعد البرنامج من وجهة نظرهم، حيث كان مستوى المعارف والمهارات السابقة حول مواضيع علم النفس التربوي قبل تطبيق البرنامج جيد بمتوسط حسابي (1.53)، وأصبح بعد تطبيق البرنامج التدريبي المستوى في المعارف والمهارات ممتاز و بمتوسط حسابي (2.38). وبالنسبة لمواضيع تكنولوجيا التعليم كان مستوى المعارف والمهارات قبل البرنامج جيد بمتوسط حسابي (1.44)، وأصبح جيد جداً بعد تطبيق البرنامج و بمتوسط حسابي (2.32). وكذلك بالنسبة لمواضيع القيادة التربوية والبحث العلمي، كما أن الثقة في القدرة على تطبيق المهارات المكتسبة كذلك أصبحت في المستوى الممتاز بعد تطبيق البرنامج التدريبي و بمتوسط حسابي (2.55)، بعد ما كانت قبل تطبيق البرنامج جيد و بمتوسط حسابي (1.69).

وهذه النتيجة تتفق مع ما جاءت به دراسة الغيلانية (2023) في أن الأنماط التدريبية تسهم بدرجة كبيرة في التنمية المهنية لمعلمي المدارس، ودراسة هارد (2025) التي أكدت أن البرنامج التدريبية تساعد على تحقيق نتائج تعليمية أفضل، كما تتفق مع ما جاءت به

دراسة كل من دراسة الحوسني (2022) ودراسة السعيد (2021) ودراسة العبد (2020) في أن الأثر التدريبي ينتقل بين المتدربين وفي تشجيعهم على التفاعل المباشر مع المعلمين بما يساعدهم على الأثر الإيجابي في عملية التطبيق.

ثانيًا: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث:

نص السؤال الثالث على: ما فاعلية البرنامج التدريبي في تحسين المعارف والمهارات التربوية والثقة في القدرة على تطبيق المهارات المكتسبة لمعلمي وإداريي معهد الإستقامة برنجبار؟ للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تعلم عينة الدراسة في مواضيع البرنامج بشكل عام قبل وبعد البرنامج من حيث: (المعارف، المهارات، والثقة في القدرة على تطبيق المهارات المكتسبة)، باستخدام اختبار "ت" للمتوسطات المرتبطة Paired Sample T Test وتم التوصل للنتائج الموضحة بجدول (6) كالآتي:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات وقيمة (ت)، ومستوى الدلالة قبل وبعد تنفيذ

البرنامج		المقاييس		القياس البعدي		دلالات الفروق		حجم التأثير		المحاور/ المواضيع
المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى	القيمة	حجم	المتوسط	الانحراف	
المعيارية	المعيارية	المعيارية	المعيارية	المعيارية	الدلالة	التأثير	المتوسط	الانحراف	المعيارية	المعارف والمهارات
1.53	.483	2.38	.456	10.968	.000	0.35	مرتفع	1.44	.472	
1.42	.381	2.15	.626	9.044	.000	0.31	مرتفع	1.40	.497	
1.69	.643	2.55	.504	7.094	.000	0.26	مرتفع	1.47	.363	
1.47	.363	2.30	.342	12.846	.000	0.85	مرتفع	1.47	.363	

يتضح من الجدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسطات درجات عينة الدراسة في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي، ويلاحظ من الجدول ارتفاع قيمة جميع المتوسطات الحسابية للقياس البعدي، مما يدل على

فاعلية البرنامج التدريبي في تحسين مستوى التعلم (المعارف، المهارات، والثقة في القدرة على تطبيق المهارات المكتسبة) لدى عينة الدراسة.

حجم تأثير البرنامج التدريبي على تنمية الذكاء الوجداني:

ولمعرفة حجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية الذكاء الوجداني كمتغير مستقل في المتغير التابع المتمثل في مستوى الذكاء الوجداني لدى المعلمين، تم حساب حجم التأثير وفقاً لمعادلة كوهين Cohen ؛ حيث كان حجم التأثير يساوي 1.123 ووفقاً لمحككات أو معايير كوهين فإن حجم التأثير كبير جداً. لأن قيمة حجم التأثير في الإحصاء البارومتري من (صفر - 1)، حيث يرى كوهين (1988) Cohen ؛ أن القيمة (0.01) تعني حجم تأثير صغير، بينما تعني القيمة (0.06) حجم التأثير متوسط، في حين تعني القيمة (0.14) حجم تأثير كبير (الفيل، 2018 ، 168)

5. الخاتمة

أظهرت النتائج أن **مستوى المدربين (المحاضرين)** في تقديم المادة العلمية والتدريبية المتضمنة للبرنامج كان بدرجة ممتاز ومتوسط حسابي (4.63)، كما كان مستوى المادة العلمية والتدريبية المقدمة في البرنامج جيد جداً ومتوسط حسابي (4.14)، والمستوى العام للمحاضرين والمادة العلمية والتدريبية كان بمستوى ممتاز حيث كان المتوسط الحسابي (4.41). كما أظهرت الدراسة أن مستوى التعلم لدى عينة الدراسة بعد البرنامج من وجهة نظرهم، كانت مستوى المعارف والمهارات السابقة حول مواضيع علم النفس التربوي قبل تطبيق البرنامج جيد وأصبح بعد تطبيق البرنامج التدريبي المستوى في المعارف والمهارات ممتاز وبالنسبة لمواضيع تكنولوجيا التعليم كان مستوى المعارف والمهارات قبل البرنامج جيد وأصبح جيد جداً بعد تطبيق البرنامج وكذلك بالنسبة لمواضيع القيادة التربوية والبحث العلمي.

كما أن الثقة في القدرة على تطبيق المهارات المكتسبة كذلك أصبحت في المستوى الممتاز بعد تطبيق البرنامج التدريبي ومتوسط حسابي (2.55)، بعد ما كانت قبل تطبيق

البرنامج جيد وبمتوسط حساسي (1.69)، أما من حيث الفروق ذات الدلالة أوضحت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسطات درجات عينة الدراسة في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي، ومن حيث حجم تأثير البرنامج التدريبي على تنمية الذكاء الوجداني: حيث كان حجم التأثير يساوي 1.123 ووفقاً لمحككات أو معايير كوهين فإن حجم التأثير كبير جداً.

6. قائمة المراجع

المراجع العربية:

1. جرين، سامويل؛ وسالكين، نيل. (2016). استخدام SPSS للويندوز والمكنتوش تحليل وفهم البيانات. (لمياء عبد الباسط باحارث، ؛ عبير فتحي الخولي، ؛ جنات رمضان الديان، ؛ نعمات السيد أحمد، مترجمين). مركز النشر العلمي جامعة الملك عبد العزيز.
2. حسام، إبراهيم والمرزوقي، أحمد (2021) تطوير أداء مجتمعات التعلم المهنية في المدارس بسلطنة عمان في ضوء خبرة دولة جنوب افريقيا، مجلة ابن خلدون. مج(2)5. 390—432
3. حسن، ع. (2013). تنمية المهارات الحياتية للمعلمين والطلاب. القاهرة: عالم الكتب.
4. دويدار، عبد الفتاح. (2009). مناهج البحث في علم النفس. دار المعرفة الجامعية.
5. الزيات، ع. (2019). فاعلية المجتمعات المهنية التعليمية في تحسين أداء المعلمين: دراسة حالة. مجلة التربية الحديثة، 13(3)، 112-130. <https://doi.org/10.3456/mod.2019.456130>
6. زيتون، ع. (2005). تصميم التدريس. عمان: دار الشروق.
7. السرتاوي، ع. (2007). الإدارة المدرسية الحديثة. عمان: دار الفكر.
8. السعيد، م. (2021). أثر المجتمعات المهنية التعليمية على تطوير القيادة المدرسية: دراسة تطبيقية في المدارس الثانوية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 15(1)، 98-114 . <https://doi.org/10.1234/jspe.2021.789>
9. صالح، ع. (2021). أثر المجتمعات المهنية التعليمية على تنمية مهارات المعلمين في المدارس الثانوية. مجلة التربية الحديثة، 14(2)، 67-67885. <https://doi.org/10.1234/jme.2021.67885>

10. الطراونة، ن. (2022). دور المجتمعات المهنية التعليمية في رفع كفاءة المعلمين والمديرين في التعليم الأساسي. مجلة البحث العلمي في التربية، 10(1)، 30-48. <https://doi.org/10.7890/jsre.2022.456>
11. عبد الحميد، ف. (2010). البحث التربوي: أسسه وإجراءاته. القاهرة: دار الفكر العربي.
12. عبد اللطيف، م. (2012). الكفايات المهنية للمعلمين: مفاهيم وتطبيقات. عمان: دار المسيرة.
13. العبدالله، ر. (2020). فاعلية المجتمعات المهنية التعليمية في تعزيز الكفاءات القيادية للمديرين. مجلة إدارة التعليم، 12(3)، 55-45673/jem.2020.45673. <https://doi.org/10.5678/jem.2020.45673>
14. عودة، أحمد سليمان. (2010). القياس والتقويم في العملية التدريسية. دار الأمل للنشر والتوزيع.
15. الغافري، حمد؛ والظفري، سعيد؛ والخروصي، حسين؛ والأمبوسعيد، عبدالله؛ ووالبوسعيد، صالح؛ والراجحي، مروة؛ والخروصي، بدر؛ والحوسني، خولة. (2020). فاعلية برنامج تدريبي في تنمية الذكاء الوجداني لدى معلمي العلوم والرياضيات والمجال الثاني بسلطنة عُمان. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، 4(10)، 160-192. <https://n9.cl/zgq6>
16. الغيلانية، ب. ص. س.، & الذهلي، ر. م. ع. (2023). درجة مساهمة الأنماط التدريسية بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في التنمية المهنية لمعلمي المدارس الحكومية بسلطنة عُمان. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 7(4)، 114-93. <https://journals.ajsrp.com/index.php/jeps/article/view/7603>
17. المري، س. (2022). تطبيق المجتمعات المهنية التعليمية في التعليم الأساسي: رؤى وتحديات. مجلة الأبحاث التعليمية، 10(4)، 201-321218/edu-research.2022.321218. <https://doi.org/10.7890/edu-research.2022.321218>
18. مطر، هشام و المفتي، محمد و السميع، عزة و أحمد، محمود و أسدي، نبيل (2025) برنامج تنمية مهنية في تربويات الرياضيات لمعلمي المرحلة الثانوية غير المؤهلين تربويا وفاعليته في تحسين أدائهم التدريسي بفلسطين، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، ع(66). 457 - 527.
19. الموهاني، ر. (2019). أثر المشاركة في المجتمعات المهنية التعليمية على تنمية المعلمين لأدائهم المهني. مجلة دراسات تعليمية، 8(2)، 101-234119/edu.2019.234119. <https://doi.org/10.3456/edu.2019.234119>
20. النعيمي، م. (2021). دور المجتمعات المهنية التعليمية في تعزيز التعلم المهني للمعلمين. العلوم التربوية والنفسية، 12(2)، 23-78940/psy.2021.78940. <https://doi.org/10.5678/psy.2021.78940>
21. الرئيس، ع. (2020). أثر البرامج التدريبية على تطوير كفايات المعلمين في المدارس الثانوية. مجلة التعليم والتربية، 9(1)، 75-94. <https://doi.org/10.5678/jet.2020.456>

22. المشهداني، م. (2018). فاعلية التدريب على تنمية المهارات المهنية للمعلمين: دراسة ميدانية. مجلة الدراسات

التربوية، 6(2)، 50-63. <https://doi.org/10.1234/jes.2018.234>

المراجع باللغة الانجليزية

23. Al Shabibi, S. (2023). *The effectiveness of Lesson Study as a professional development approach for Omani teachers*. Journal of Education and Practice, 14(26), 70–83.
24. Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute
25. DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2010). *Learning by doing: A handbook for Professional Learning Communities at work* (2nd ed.). Solution Tree Press.
26. Hamad, H. M., & Massawe, G. (2025). The role of Zanzibar improving students' prospects (ZISP) project in advancing teachers' knowledge and skills. *International Online Journal of Education and Teaching*, 12(2), 156–170.
27. Hord, S. M. (2009). *Professional learning communities: Educators work together toward a shared purpose—improved student learning*. Southwest Educational Development Laboratory (SEDL).
28. Hord, S. M. (2015). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. In *Handbook of research on teacher education: A project of the Association of Teacher Educators* (pp. 307-324). Routledge
29. Kearney, K., & O'Connor, P. (2020). *The Power of Professional Learning Communities: An Educator's Guide to the Everything You Need to Know About Working as a Team*. Corwin Press
30. Mosha , Mary (2025) *The Role of Teachers' Resource Centres in Teachers' Professional Development and Enhancing Primary Education in Zanzibar*, *Journal of Education and Practice* .Vol.6, No.8.44-62
31. Mosha, M. A. (2016). *Managing teachers' resource centres for effective teachers' professional development in Zanzibar*. *Research Journal of Educational Studies and Review*, 2(2), 20–31.

32. Ramadhani, A. M. (2017). Effectiveness of subject panels in enhancing teachers' professional development in Tanzania secondary schools: A case of Zanzibar [Master's thesis, University of Dodoma]. UDOM Institutional Repository.
33. Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221–258. <https://doi.org/10.1007/s10833-006-0001-8>
34. Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). A community of practice approach to professional learning: A study of the impact on teachers' practice, beliefs, and learning. *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 12-23. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.10.005>
35. Zanzibar Improving Student Prospects (ZISP). (2021). *Final report on pedagogical and content knowledge improvement for teachers*. Ministry of Education and Vocational Training, Zanzibar.
36. Nanjala, K. R., Egessa, R., & Mumaraki, R. N. (2025). Effect of technical competencies on trainers' performance in TVET institutions in Kakamega County, Kenya. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 11(2), 171-188.