African Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Sciences (AJASHSS)
المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية
Online-ISSN: 2957-5907
Volume 5, Issue 4, 2026
Page No: 195-212
Website: https://aaasjournals.com/index.php/ajashss/index
Arab Impact factor 2025: 0.83 **SJIFactor 2024: 6.856** **ISI 2025: 1.191**

Professional Development Needs of Faculty Members at the College of Education, University of Derna

Salima Al-Mabrouk Ben Hamad *
Department of Educational Planning and Administration, Faculty of Education, University of Derna, Derna, Libya

احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بمدينة درنة

سليمة المبروك بن حمادي *
قسم التخطيط والإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة درنة، درنة، ليبيا

*Corresponding author: Salima91ben0@gmail.com

Received: July 30, 2026	Accepted: October 12, 2026	Published: October 24, 2026

Abstract:
This study aimed to identify the professional development needs of faculty members at the College of Education, University of Derna, in the areas of teaching, scientific research, and community service. The study adopted a descriptive-analytical approach and used a questionnaire as the main data collection instrument. The questionnaire was administered through a comprehensive survey of the study population, which consisted of 19 faculty members; 18 valid questionnaires were retrieved, representing a response rate of 94.7%. The questionnaire consisted of 18 items distributed across three dimensions. The findings showed that the overall level of professional development needs among faculty members was high, with an overall mean of 4.0014 and a relative weight of 80%. Teaching-related needs ranked first, with a mean of 4.0556 and a relative weight of 81.1%. Community service and scientific research needs followed, with a mean of 3.9722 and a relative weight of 79.4% for each dimension. The results also indicated statistically significant differences between the participants' responses and the neutral value across all three dimensions and the overall scale. The study concluded that professional development needs encompass the three main roles of faculty members. Therefore, integrated professional development programs should be developed based on actual needs, with emphasis on improving teaching skills, curriculum development, assessment, educational technologies, research skills, and community engagement.

Keywords: Professional development, Faculty members, College of Education, University of Derna, Teaching skills, Scientific research.

الملخص
هدفت الدراسة إلى التعرف على احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة درنة، في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداةً لجمع البيانات، وطبقت بطريقة المسح الشامل على مجتمع الدراسة البالغ (19) عضوًا، حيث تم استرجاع (18) استبانة صالحة للتحليل بنسبة استجابة بلغت (94.7%). وتكونت الاستبانة من (18) عبارة موزعة على ثلاثة محاور. أظهرت النتائج أن مستوى احتياجات التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس جاء مرتفعًا بمتوسط حسابي كلي بلغ (4.0014) ووزن نسبي (80%). وجاءت احتياجات وظيفة التدريس في المرتبة الأولى بمتوسط (4.0556) ووزن نسبي (81.1%)، تلتها احتياجات وظيفة خدمة المجتمع واحتياجات وظيفة البحث العلمي، بمتوسط (3.9722) ووزن نسبي (79.4%) لكل منهما. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة والقيمة المحايدة في جميع المحاور وفي المقياس ككل. وتوصلت الدراسة إلى أن احتياجات التنمية المهنية تشمل الأدوار الأساسية الثلاثة لعضو هيئة التدريس، مما يستدعي إعداد برامج تنمية

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

مهنية متكاملة تستند إلى الاحتياجات الفعلية، مع التركيز على تطوير مهارات التدريس والمناهج والتقويم والتقنيات التعليمية، وتنمية المهارات البحثية، وتعزيز المشاركة وخدمة المجتمع.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، أعضاء هيئة التدريس، كلية التربية، جامعة درنة، مهارات التدريس، البحث العلمي.

المقدمة :

يشهد العصر الحالي العديد من التغيرات والتطورات المتسارعة التي أثرت في مؤسسات التعليم العالي ووظائفها، إذ تؤدي الجامعات دورًا مهمًا في إعداد الكفاءات البشرية وتنمية المجتمع من خلال وظائفها الأساسية المتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع [نعيم، 2019، 285].

ويُعد عضو هيئة التدريس من أهم عناصر العملية التعليمية الجامعية، الأمر الذي يجعل التنمية المهنية ضرورة مهمة لتطوير أدائه وإكسابه المعارف والمهارات والقدرات اللازمة للقيام بأدواره المختلفة بكفاءة وفاعلية؛ كما تساعد التنمية المهنية أعضاء هيئة التدريس على مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية وتحسين مستوى أدائهم المهني.

وفي ظل التطورات العلمية والمعرفية المتسارعة، أصبحت الحاجة إلى تحديد الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس أمرًا ضروريًا؛ بهدف تطوير قدراتهم ومهاراتهم في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. ومن هنا جاءت هذه الدراسة للتعرف على احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بمدينة درنة.

مشكلة البحث :

يؤدى أعضاء هيئه التدريس دورًا أساسيا في تحقيق اهداف مؤسسات التعليم العالي، إذ لم يعد دورهم مقتصراً على نقل المعرفة إلى الطلبة، بل اصبحوا مطالبين بأداء أدوار متعددة تشتمل التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، الأمر الذى بتطلب تطوير قدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة لمواكبه التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة [الطويل، 2001، 437]

وتحتل التنمية المهنية أهميه كبيرة في تطوير أداء أعضاء هيئه التدريس، من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات الحديثة التي تمكنهم من القيام بمهامهم بكفاءة وفاعليه .

كما أن تحديد احتياجاتهم المهنية يمثل أساسًا مهمًا في التخطيط لبرامج التنمية المهنية الى تسهم في تحسين أدائهم في مختلف المجالات.

وفى ضوء ما سبق ، تحدد مشكله البحث في الحاجه إلى التعرف على احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئه التدريس في كلية التربية بمدينه درنه، بما يسهم في تطوير أدائهم في وظائفهم الأساسية.

وعليه ، تتمثل مشكله البحث في السؤال الرئيسي الاتي :

ما احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئه التدريس في كلية التربية بمدينه درنه ؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الأتية:

1. ما احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئه التدريس في كلية التربية بمدينه درنه المتعلقة بوظيفه التدريس؟
2- ما احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئه التدريس في كلية التربية بمدينه درنه المتعلقة بوظيفه البحث العلمي ؟
3. ما احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليه التربية بمدينه درنه المتعلقة بوظيفه خدمة المجتمع؟

أهداف البحث :

- يهدف البحث إلى التعرف على احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئه التدريس في كليه التربية بمدينه درنه.

من خلال :

1- تحديد احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بوظيفه التدريس.

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

2. تحديد احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هنيه التدريس المتعلقة بوظيفه البحث العلمى.
3. تحديد احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هنيه التدريس المتعلقة بوظيفه خدمه المجتمع.

أهميه البحث :

تنبع أهميه البحث من أهميه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، باعتبارها من الوسائل الاساسية لتطوير قدراتهم ومهاراتهم وتحسين مستوى أدائهم المهني.

ونتمثل أهمية البحث في الاتي:

1. إبراز اهمية التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس لمواكبه التطورات العلمية الحديثة.
2. التعرف على الاحتياجات المهنية لأعضاء هنيه التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
3. المساهمة في مساعدة المسؤولين على وضع برامج التنمية المهنية وفقاً لاحتياجات أعضاء هيئه التدريس.
4. الإسهام في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئه التدريس وتحسين جودة العمل الجامعي.

مصطلحات البحث :

1. الاحتياجات المهنية: هي مجموعه من التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في المعارف والخبرات والمهارات واتجاهات وسلوك العاملين ؛ بهدف التغلب على المشاكل لاتي تحول دون تحقيق النتائج المرجوة أو الرفع معدلات الأداء [التوجيري ,1,2017

كما تعرف إجرائيا الاحتياجات المهنية أعضاء هيئة التدريس في مجموعه من التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات أعضاء هيئة التدريس، وخبراتهم ومعارفهم ورفع كفاءتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم بناء على احتياجات ظاهرة يتطلبها العمل.

2- التنمية المهنية: عمليات تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم ، لتكون أكثر كفاءة وفاعليه لسد حاجات الجامعة والمجتمع وحاجات أعضاء هيئة التدريس انفسهم.

[الازهر، 2018، 169] .

3- أعضاء هيئة التدريس: هم الكوادر البشرية والأكاديمية المتخصصة التي تشغل وظائف تدريسية وبحثيه رسميه في كليه التربية بجامعه درنه، والذين يمثلون المصدر الأساسي للمعلومات في هذه الدراسة .

4- كليه التربية - جامعه درنه: هي الوحدة التنظيمية والأكاديمية التابعة لجامعه درنه ، والتي تمثل المجال المكاني لهذه الدراسة ؛ وهى النشاط الذى يضم الأقسام العلمية والأدبية.

حدود البحث :

الحدد المكاني : كليه التربية بمدينه درنة .

الحد البشرى: أعضاء هيئه التدريس في كليه التربية بمدينه درنه.

الحد الزماني : نم هذا البحث خلال 2026 /2025.

- الحد الموضوعي : يتحدد البحث في التعرف على احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئه التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

الدراسات السابقة :

أولاً : عرض الدراسات السابقة :

1. دراسة مجدى محمد يونس (2014] : اهتم البحث بمعرفه مستوى التنمية المهنية من وجهه نظر أعضاء هيئة التدريس وكيفيه النهوض بهذا المستوى أملا في الوصول الى مستوى عالٍ من التنمية المهنية.

هدفت الدراسة إلى معرفه مستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئه التدريس بجامعه القصيم، والتعرف إلى علاقتها ببعض المتغيرات، واستخدم الباحث المنهج الوصف التحليلي. وأظهرت النتائج أن واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هنيه التدريس يتحقق بدرجه متوسطه، كما بينت عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

في مستوى التنمية المهنية تعزى لبعض المتغيرات مثل الكلية الجنسية والرتبة الأكاديمية , وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وتقويم البرامج التدريبية المقدمة لهم .
2.دراسه سعود بن عبد العنزي [2015] : هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنيه لدى أعضاء هيئه التدريس بجامعه نبوكَ ، واستخدمت من المنهج الوصفي المقارن ، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وطبقت على عينه بلغت (112) عضو هنيه تدريس. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلاله إحصائية تعرف لمتغيري الجنس والرتبة الأكاديمية، كما أكدت أهمية دور الجامعة في تنميه القدرات المهنية لأعضاء هيئه التدريس
3. دراسة محمود وليانا [2018]: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعه القدس المفتوحة، واستخدمت المنهج الوصفي والاستبانة أداة لجمع لبيانات، وطبقت على عينة بلغت (197) فردا. وأظهرت النتائج أن واقع التطوير المهني جاء بدرجه عالية، بينما جاءت معوقات التطوير المهني بدرجه متوسطه.
4. دراسة بو صلاح [2018]: هدفت الدراسة إلى تحديد أهم الأسس النظرية للتنمية المهنية والتعرف على الاتجاهات المعاصرة لتنمية القيادات الأكاديمية، واستخدمت المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى أهمية توفير البيئة المهنية والتمويل الكافي وبرامج التدريب والحوافز؛ لتعزيز التنمية المهنية داخل الجامعات.
5. دراسة خالد (2019): هدفت الى التعرف على واقع التميه المهنية لأعضاء هيئه التدريس بجامعه اجدابيا في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي. استخدمت المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (185) عضو هيئه تدريس، واعتمدت استبانة من (45) فقرة موزعة على ثلاث مجالات. وأظهرت النائح ضعف واقع التنمية المهنية في مجالي البحث العلمي والجوانب المهينة، وارتفاعها في مجال خدمة المجتمع، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية أو الدرجة العلمية أو الخبرة. كما أوصت الدراسة بتوفير الدعم والتدريب المستمر وإنشاء مراكز علميه متخصصة لتطوير قدرات أعضاء هيئه التدريس.

مناقشة دراسات السابقة:
1- من حيث الاهداف: - اتفقت غالبيه الدراسات السابقة دراسة مجدي يونس، سعود العنزي، محمود وليانا، خالد. في هدفها الرئيس، وهو التعرف على واقع التنمية والرقي المهني لدى أعضاء هنيه التدريس في البيئة الجامعية.
واختلفت دراسة مجدي يونس [2014] بتركيزها على كيفية النهوض بمستوى التنمية المهنية للوصول إلى مستويات اعلى.
2. من حيث المنهج: اتفقت بجميع الدراسات على اعتمادها على منهج الوصفي.
3. من حيث العينة: تباينت حجم العينات الميدانية بين الدراسات فقد تميزت دراسة محمود وليانا (2018) بكونها الاكبر حجمًا من حيث العينات المطبقة إذ بلغت (192) فردا تليها مباشرة دراسة خالد (2019) بعينه مكونة من (185) عضواً، في حين اقتصرت عينه دراسة سعود العنزي (2015) على (112) عضواً.
4- م حيث النتائج: اختلفت الدراسات في تقيم واقع التنمية؛ حيث أظهرت دراسة محمود وليانا (2018) أن الواقع جاء درجه عالية، بينما بينت دراسة مجدي يونس (2014) أنه جاء بدرجه متوسطه، في حين كشفت دراسة خالد (2019) عن وجود ضعف في مجالي البحث العلمي والجوانب المهنية مقابل ارتفاعه في مجال خدمة المجتمع.

الأطار النظري :
مفهوم التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:
عرفها (غالب، وعالم، 2008، 106): في زيادة الخبرات وتطوير الكفايات والمهارات المتنوعة لدى عضو هيئة التدريس الجامعي، حتى يتمكن من ممارسه دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية، والتأثير الإيجابي في محيطه ومجتمعه.
كما عرفها(القرني ، 2018،348) : عمليه تطوير معلومات واتجاهات ومعارف وأداء وتوجهات وسلوك لغرض تحسين فعاليتها، وتطوير أدائها النوعي.

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

وعرفها [أحمد، 5 ،2009]: إنها عمليات نسعى إلى تغيير سلوك ومواقف أعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر فعالية وكفاءة لمقابلة حاجات الجامعة والمجتمع وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم.

أهميه الثميه المهنية :-

1. ضمان بقاء المؤسسات واستمراريتها: تعد التنمية المهنية ركيزة أساسيه لتطوير سلوك المؤسسة التربوية ووظائفها لتمكينها من مواكبه المستجدات والتغيرات، وذلك لأهمية دور عضو هيئه التدريس المحوري في الجامعة والمجتمع [عوض، محمود 2022 ،1305].
2. مواكبه التطور التقني والعلمي: تمكن التنمية المهنية عضو هيئه التدريس عبر التدريب والإعداد المستمر من مواكبة الانفجار المعرفي والتكنولوجي، وتطوير معارفه ومتابعة جديد ميدانه بما يرفع كفاءته الإنتاجية وليهم في تطوير العملية التربوية (الفارس ، 2018 ، 46).
3. تعزيز حل المشكلات وتعمل المسؤولية: تساعد التنمية المهنية الاكاديميين على مواجهه التحديات والمشكلات بأسلوب عقلاني ومتزن ، وتعميق فهم اتجاهاتهم وقدراتهم، مما يعزز فاعليتهم في تحمل المسؤوليات والمهام التعليمية بكفاءة [المرى، 2023 ،26]،

1 تطوير الثقافة المؤسسية: لا تقتصر التنمية المهنية الفعالة على تنمية مهارات ومعارف واتجاهات هيئة التدريس والعاملين فقط ، بل تمتد لتغير وتطوير الثقافة المؤسسية لتصبح المؤسسة متميزة وفعاله. (الحر , 2010 , 5)

أهداف التنمية المهنية:

1.اكسب عضو هيئة التدريس بمهارات جديدة لمواجهة المشكلات التعليمية: وتزويده بالأساليب والطرق الحديثة لمعالجة التحديات، مع تعويض نواحي القصور في إعداده الأساسي.

2.تميكن الأكاديمي ليكون مرشداً وموجهاً: مساهمة عضو هيئه التدريس في إنتاج جيل واع ومبدع وناجح ، ذي أخلاق وقيم وروح وطينة عالية [البعاج ، 2019 ،89].

3. توفير متطلبات أساليب التنمية وتبادل الخبرات : العمل على توفير من طلبات تنفيذ أساليب للتنمية وممارستها وتوسع عمليه تبادل الخبرات التعليمية بين أعضاء هيئه التدريس والمؤسسات التعليمية (الهنشرى ,2021 , 250)

4. مواكبه المستجدات وتوظيف التقنيات: الاطلاع عللا أحدث النظريات النفسية التربوية والتقنيات ومتابعة وتطبيق كل ما هو مستجد ، لتنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومات للمتعلم بشكل فعال. [حداد ، 2019 ،146]

5- تطوير تقويم الطلبة وتحقق النمو المستمدة : تزويد أعضاء هيئة التدريس بأساليب معاصره في تقويم أدائهم مع تحسين اتجاهاتهم ومهاراتهم التعليمية ورفع مستوى الاداء لزيادة القدرة على الابداع والتجديد [الفحطانى، 2020 ، 2041].

معوقات التنمية المهنية :

تتضمن التنمية المهنية لأعضاء هيئه التدريس ما يلي كما ذكرها [فضل، 2013 ،283]، [الغامدى، 2012 , 38] [الشخشير، 2010 ،38] :-

1. ندرة الفرص والدورات المتاحة لتدريب عضو هيئه التدريس على التكنولوجيا الحديثة.
2. تزايد العبء التدريبي على عضو هنيه التدريس المكلف به .
3. فتك الدافعية لدى بعض أعضاء هيئة التدريس لحضور الندوات والدورات المفيدة الرفع لكفاءة المهنية.
4. اهتمام بالبرامج التدريبية بالجانب النظري وإهمال الجانب التطبيقي.
5. ندرة الدوريات و المراجع الحديثة للمقرات التدريبية.
6. قصر برامج التنمية المهنية على مهارات التدريس فقط ، وأغفال مجالات البحث العلمي وخدمه المجتمع.
7. غياب الامكانيات المادية والفنية في أحيان كثيرة .
8. الاستناد في الترقية الأكاديمية على البحث العلمي شكل أكبر من التدريس.

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

المنهج والإجراءات:

1.منهج الدراسة: في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها، فقد أُتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يدرس ويحلل الظاهرة قيد الدراسة، وجوانبها المختلفة عن طريق تجميع البيانات الثانوية والأولية، وتحليلها للوصول إلى استنتاجات تتعلق بالإجابة عن تساؤلات الدراسة وتختبر فرضياتها، وتحقق أهدافها.

2. مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع المستهدفين بالدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة درنة حول التعرف على احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وقد تم اختيارهم كمفردة للدراسة كونهم مرتبطين بشكل مباشر بأبعاد ومتغيرات الدراسة، كما تم تحديد مجتمع الدراسة، حيث بلغ مجتمع الدراسة (19) مفردة، حيث أجريت الدراسة بطريقة المسح الشامل.

3. أداة الدراسة: استخدمت الاستبانة أداة رئيسية في تجميع بيانات الدراسة الميدانية، والتي صممت استناداً على مجموعة من الدراسات والبحوث السابقة ، وما تم استخلاصه من الإطار النظري للدراسة.

وقسمت إلى ثلاثة أقسام كما يلي:

1.3 القسم الأول: الخصائص العامة لمجتمع الدراسة: واحتوى على بيانات بعض المتغيرات الديمغرافية لمجتمع الدراسة، وهي؛ النوع والعمر والدرجة العلمية وسنوات الخبرة والتخصص.

2.3 القسم الثاني: مقياس متغيرات الدراسة:

تكون المقياس من (18) عبارة بما يتوافق وأغراض الدراسة، مستمدة من الدراسات السابقة مع إجراء بعض التعديلات بما يتوافق وأغراض الدراسة، وزعت عبارات المقياس على ثلاث محاور (ثمان عبارات لكل محور)، وهي (احتياجات وظيفة التدريس، احتياجات وظيفة البحث العلمي، احتياجات وظيفة خدمة المجتمع).

4. ثبات أداة الدراسة وصدقها:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم حساب التالي:

- الصدق الظاهري: لقد تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المختصين من أعضاء هيئة التدريس في العلوم التربوية، والإحصاء، وقد تم إجراء التعديلات المطلوبة والتي أوصى بها المحكمين، حيث لم تكن هناك تعديلات جوهرية، واقتصرت على الصياغة اللغوية لبعض الفقرات.

كما تم احتساب معادلة (ألفا-كرونباخ) لحساب الثبات وكذلك احتساب الصدق الذاتي، وذلك كما بالجدول التالي:

الجدول (1) يبين قيم معامل الثبات والصدق لأداة الدراسة

متغيرات الدراسة	العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق الذاتي	النتيجة
احتياجات وظيفة التدريس	6	0.714	0.845	مقبول إحصائياً
احتياجات وظيفة البحث العلمي	6	0.906	0.952	مقبول إحصائياً
احتياجات وظيفة خدمة المجتمع	6	0.864	0.929	مقبول إحصائياً
المقياس	**18**	**0.932**	**0.965**	**مقبول إحصائياً**

يتضح من الجدول (1) أن اداة الدراسة تتمتع بدرجة مناسبة من الثبات والصدق، حيث تراوحت قيم معامل الثبات لأبعاد احتياجات التنمية المهنية بين (0.714) و(0.906)، وهي قيم تشير الى اتساق داخلي مقبول الى مرتفع بين عبارات كل بعد، كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلي للمقياس (0.932)، مما يعكس درجة مرتفعة من الاتساق الداخلي للأداة ككل.

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

وبالنسبة الى معامل الصدق الذاتي، فقد تراوحت قيمه بين (0.845) و(0.952) على مستوى الابعاد، في حين بلغت قيمته للمقياس ككل (0.965)، وهي قيم مرتفعة تشير الى توفر مستوى مناسب من الصدق الذاتي للأداة.

وبناء على ذلك، يمكن القول ان فقرات المقياس تتمتع بدرجة كافية من الثبات والاتساق، بما يدعم صلاحية الاداة للاستخدام في قياس احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة درنة

- **الصدق التمييزي (Discriminant Validity)**: يعد الصدق التمييزي أحد الأبعاد الجوهرية في تقويم أدوات القياس، حيث يستخدم للتحقق من مدى تمايز المتغيرات عن بعضها البعض، وعدم اندماجها في مفهوم واحد، مما يعزز من دقة النتائج ومصداقية الاستنتاجات البحثية، والجدول التالي يبين ذلك:
-

الجدول (2) يبين قيم مصفوفة الارتباط

معامل ارتباط بيرسون	احتياجات وظيفة التدريس	احتياجات وظيفة البحث العلمي	احتياجات وظيفة خدمة المجتمع
احتياجات وظيفة التدريس	1	**0.795	**0.679
احتياجات وظيفة البحث العلمي	**0.795	1	**0.767
احتياجات وظيفة خدمة المجتمع	**0.679	**0.767	1

يتضح من الجدول (2) وجود ارتباطات موجبة ودالة احصائيا بين ابعاد احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ معامل الارتباط بين احتياجات وظيفة التدريس واحتياجات وظيفة البحث العلمي (0.795)، وبين احتياجات وظيفة التدريس واحتياجات وظيفة خدمة المجتمع (0.679)، في حين بلغ معامل الارتباط بين احتياجات وظيفة البحث العلمي واحتياجات وظيفة خدمة المجتمع (0.767)، وتشير هذه النتائج الى وجود علاقة بين ابعاد المقياس، وهو امر يتفق مع الطبيعة المتكاملة لمفهوم التنمية المهنية، مع احتفاظ كل بعد بقدر من التمايز عن الابعاد الاخرى.

وعليه، فان قيم الارتباط المسجلة لا تشير الى وجود تطابق او اندماج تام بين الابعاد، بما يدعم بصورة اولية تمايزها المفاهيمي، ويتيح التعامل معها كابعاد مترابطة ضمن مقياس واحد لاحتياجات التنمية المهنية.

5. الاساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة، باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) حيث تنوعت الاساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات على حسب أهداف الدراسة، وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية التي قام الباحث باستخدامها:

1.5 ثبات مقياس الدراسة (Reliability): استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، كما استخدم الصدق الذاتي للتحقق من قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله.

2.5 اختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro-Wilk Test): للتأكد مما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وبناءً على نتائجه تم اختيار الاختبارات الإحصائية الملائمة لطبيعة البيانات.

3.5 الجداول التكرارية (Frequency): لاستخراج المؤشرات الأساسية لوصف البيانات من خلال التكرارات والنسب المئوية لكل بند من بنود الاستبانة.

4.5 المتوسطات الحسابية (Mean): لتحديد تركز إجابات أفراد العينة حول القيمة المتوسطة لجميع أبعاد الدراسة الرئيسة.

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

5.5 الانحراف المعياري (Standard Deviation): لقياس مدى تشتت إجابات أفراد العينة عن المتوسط الحسابي لكل بعد من أبعاد الدراسة.
6.5 الأوزان النسبية (Relative Weight): لتحديد مستوى أهمية كل بعد وفقا لمتوسطات إجابات أفراد العينة، وتصنيفها إلى مستويات تفسيرية.
7.5 اختبار (Wilcoxon Signed-Rank Test): للتحقق من معنوية المتوسطات الحسابية، وبيان ما إذا كانت استجابات أفراد العينة تختلف معنوياً عن المتوسط الفرضي لمقياس الدراسة، بما يساعد في الحكم على مستوى توافر متغيرات الدراسة.

6. توزيع استمارة الاستبيان:
قامت الباحثة بتوزيع عدد (19) استبانة على عينة الدراسة، واستغرقت مدة تعبئة الاستبانات فترة كافية، بغية الحصول على نسبة استلام مرتفعة، ومنح عينة الدراسة الوقت المناسب كي يدلوا ببيانات تتمتع بالدقة والموضوعية، يمكن الوثوق بها والاعتماد عليها في التحليل الإحصائي، وقد بلغ عدد الاستبانات المسترجعة والصالحة للتحليل (18) استبانة، بما نسبته (94.7%)، وهي نسبة تعطي الثقة في نتائج الدراسة. وفيما يلي استعراض عملية توزيع استمارة الاستبانة:

جدول رقم: (3) الاستبانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل

المجتمع	الموزعة	المستردة	الصالحة للتحليل	نسبة التمثيل
أعضاء هيئة التدريس المستهدفين	19	18	18	94.7

يتضح من الجدول (3) أنه تم استرداد عدد (19) استبانة بمعدل (100%)، وقد بلغت الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (18) استبانة بمعدل (94.7%)، وهذا يشير إلى نسبة مرتفعة من الاستجابة على استمارة الاستبانة.
بعد توزيع الاستمارات وفرزها وتحديد الاستمارات الصحيحة، والتي تم الاعتماد على الإجابات الواردة فيها بعملية التحليل، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Science SPSS-28 لتحليل البيانات التي جمعت من عينة الدراسة حيث تم استخدام نموذج لتحليل الإجابات على فقرات استمارة الاستبيان لتحديد مستوى الموافقة بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي باعتباره أكثر المقاييس استخداما، حيث يعطى لكل إجابة درجة على النحو التالي:
تدرج غير موافق بشدة تعطى درجة (1)، غير موافق تعطى درجة (2)، محايد تعطى درجة (3)، موافق تعطى درجة (4)، وموافق بشدة تعطى درجة (5)، ويوضح الجدول رقم (3-5) كيفية توزيع الوزن النسبي للتعرف على احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، كما في الجدول التالي:

جدول (4) مستويات مقياس ليكرت والوزن النسبي

مقياس ليكرت	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
درجة الموافقة	1	2	3	4	5
مدى المتوسط المرجح	1 أقل1.80	1.80 أقل 2.60	2.60 أقل 3.40	3.40 أقل 4.20	5-4.20
مدى الوزن النسبي	(20 أقل 36)%	(36 أقل 52)%	(52 أقل 68)%	(68 أقل 84)%	(84- 100)%
وصف المستوى	**منخفض جداً**	**منخفض**	**متوسط**	**مرتفع**	**مرتفع جداً**

وعليه يكون المتوسط النظري للدراسة هو: مجموعة الدرجات لعبارات المقياس على العدد الكلي لمقياس يساوي 3 وهذا يمثل المتوسط النظري لدراسة (3)، وحيث أن زيادة متوسط الفقرة عن المتوسط

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

النظري دل على موافقة المبحوثين على الفقرة وبالتالي ارتفاع مستواها، وأما إذ انخفض المتوسط دل ذلك على عدم موافقة المبحوثين على الفقرة وبالتالي انخفاض مستواها.

7. التحليل الوصفي للبيانات واختبار الفرضيات:

1.7 تحليل البيانات الشخصية الخاصة بالمبحوثين:

يتضمن هذا الجزء تحليلا للبيانات الشخصية، والمتمثلة في النوع والعمر والدرجة العلمية وسنوات الخبرة والتخصص، وقد جاءت النتائج وفقا لما هو موضح بالتالي:

جدول (5): توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
النوع	ذكر	11	61.1
	انثى	7	38.9
	المجموع	**18**	**100.0**
العمر	أقل من 30 سنة	2	11.1
	30 - 39سنة	5	27.8
	40 - 49سنة	11	61.1
	المجموع	**18**	**100.0**
الدرجة العلمية	محاضر مساعد	8	44.4
	محاضر	5	27.8
	أستاذ مساعد	3	16.7
	أستاذ	2	11.1
	المجموع	**18**	**100.0**
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	7	38.9
	من 5 إلى 10 سنوات	4	22.2
	من 11 إلى 15 سنة	3	16.7
	من 15 سنة فأكثر	4	22.2
	المجموع	**18**	**100.0**
التخصص	تربوي	13	72.2
	علمي	1	5.6
	أدبي	4	22.2
	المجموع	**18**	**100.0**

يتضح من الجدول (5) توزيع مجتمع الدراسة وفقا للمتغيرات الشخصية، حيث اعتمدت الدراسة اسلوب الحصر الشامل لجميع اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة درنة، والبالغ عددهم (18) عضوا، مما يعزز من دقة النتائج ويقلل من احتمالات الخطأ المرتبطة باختيار العينات.

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

وتشير النتائج الى ان الذكور يشكلون النسبة الاكبر من مجتمع الدراسة بواقع (61.1%)، مقابل (38.9%) للإناث، وفيما يتعلق بالعمر، تركزت النسبة الاعلى ضمن الفئة العمرية (40-49 سنة) بنسبة (61.1%)، تليها الفئة العمرية (30-39 سنة) بنسبة (27.8%)، ثم فئة اقل من 30 سنة بنسبة(11.1%) ، أما من حيث الدرجة العلمية، فقد جاءت فئة محاضر مساعد في المرتبة الاولى بنسبة (44.4%)، تلتها فئة محاضر بنسبة (27.8%)، ثم استاذ مساعد بنسبة (16.7%)، بينما بلغت نسبة الاساتذة (11.1%).

وفيما يخص سنوات الخبرة، سجلت فئة اقل من 5 سنوات النسبة الاعلى بواقع (38.9%)، تلتها فئتا (من 5 الى 10 سنوات) و(من 15 سنة فأكثر) بنسبة (22.2%) لكل منهما، في حين بلغت نسبة من لديهم خبرة (من 11 الى 15 سنة) بلغت (16.7%).

كما تبين النتائج ان غالبية افراد مجتمع الدراسة ينتمون الى التخصصات التربوية بنسبة (72.2%)، مقابل (22.2%) للتخصصات الادبية و(5.6%) للتخصصات العلمية، ويعكس هذا التوزيع تنوعا في الخصائص العلمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس، الامر الذي يسهم في تكوين رؤية اكثر شمولية حول احتياجات التنمية المهنية بكلية التربية بجامعة درنة.

2.7 تحليل محاور الاستبيان:

تم في هذا الجزء الاعتماد على مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت لوصف اتجاهات آراء أفراد المجتمع، كما تم استخراج الأهمية النسبية، وذلك بهدف تحديد مستوى توافر متغيرات احتياجات وظيفة التدريس، احتياجات وظيفة البحث العلمي، احتياجات وظيفة خدمة المجتمع محل الدراسة بدقة، ويعرض الجدول (6) نتائج التحليلات الخاصة بالمحاور:

جدول (6): المتوسطات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمحاور الدراسة

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوي	الرتبة
.1	احتياجات وظيفة التدريس	4.0556	.45374	81.1	**مرتفع**	1
.2	احتياجات وظيفة البحث العلمي	3.9722	.64739	79.4	**مرتفع**	3
.3	احتياجات وظيفة خدمة المجتمع	3.9722	.47227	79.4	**مرتفع**	2
التعرف على احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس		**4.0014**	**.48339**	**80.0**	**مرتفع**	**--**

يتضح من الجدول (6) ان مستوى احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة درنة جاء مرتفعا بصورة عامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.0014)، بانحراف معياري قدره (0.48339)، ووزن نسبي بلغ (80.0%)، ويشير ذلك الى وجود مستوى مرتفع من الاحتياج الى برامج وممارسات التنمية المهنية المرتبطة بالوظائف الرئيسة لعضو هيئة التدريس.

وعلى مستوى الابعاد، جاء بعد احتياجات وظيفة التدريس في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ (4.0556)، وانحراف معياري (0.45374)، ووزن نسبي (81.1%)، بما يشير الى ان الاحتياجات المرتبطة بتطوير الممارسات التدريسية تمثل الجانب الاكثر بروزا ضمن احتياجات التنمية المهنية لدى افراد مجتمع الدراسة، وجاء بعد احتياجات وظيفة خدمة المجتمع في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي بلغ (3.9722)، وانحراف معياري (0.47227)، ووزن نسبي (79.4%)ن بينما جاء بعد احتياجات وظيفة البحث العلمي في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي بلغ (3.9722)، وانحراف معياري (0.64739)، ووزن نسبي (79.4%).

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

وتشير النتائج بوجه عام الى ان ابعاد التنمية المهنية الثلاثة حظيت بمستويات مرتفعة ومتقاربة نسبيا، بما يعكس شمول الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وعدم اقتصارها على جانب وظيفي واحد، مع بروز احتياجات وظيفة التدريس بدرجة اعلى مقارنة ببقية الابعاد.
كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأبعاد المكونة لهذا المتغير وذلك على النحو التالي:
يبين الجدول التالي بيانات فقرات المحاور:

جدول (7): المتوسطات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية عن فقرات محاور الدراسة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى	الترتيب
1	إتقان مهارات التخطيط والتنفيذ والتقويم للعملية التعليمية.	4.0556	.80237	81.1	مرتفع	3
2	استخدام التقنيات والوسائل التعليمية الحديثة وتوظيفها بفاعلية (بما فيها التعلم عن بعد).	4.0000	1.02899	80.0	مرتفع	6
3	امتلاك مهارات إدارة القاعات الدراسية والتعامل مع الأعداد الكبيرة والفروق الفردية.	4.0556	.53930	81.1	مرتفع	2
4	الإلمام ببناء وتقويم المناهج الدراسية واختيار المحتوى العلمي المناسب.	4.2222	.42779	84.4	مرتفع جدا	1
5	تطوير أدوات وممارسات تقويم الطلاب وإعداد الاختبارات التحصيلية.	4.0000	.68599	80.0	مرتفع	5
6	تعزيز مهارات التدريس الإبداعي وتطبيق أساليب التعلم الذاتي والنشط.	4.0000	.59409	80.0	مرتفع	4
--	احتياجات وظيفة التدريس					
7	الإلمام بمناهج وأساليب البحث العلمي المعاصرة والتطورات العلمية الحديثة.	4.2222	.54832	84.4	مرتفع جدا	1
8	توفير الدعم المالي والمعنوي وتخفيف الأعباء التدريسية لإتاحة مجال أكبر للبحث.	4.0000	.68599	80.0	مرتفع	2
9	تسهيل المشاركة في المؤتمرات العلمية وقواعد البيانات والسجلات المعتمدة.	3.9444	.72536	78.9	مرتفع	4
10	إتقان مهارات الإشراف الأكاديمي على الرسائل والأبحاث الجامعية.	4.0000	.68599	80.0	مرتفع	3
11	توفير البنية التحتية من مكتبات حديثة ومعامل ومختبرات متكاملة.	3.8889	1.02262	77.8	مرتفع	5
12	تقديم تحفيز ومكافآت وجوائز للمتميزين في مجال البحث العلمي.	3.7778	.94281	75.6	مرتفع	6
--	احتياجات وظيفة البحث العلمي					
13	تقديم الاستشارات والمشورة العلمية الموجهة للمؤسسات والقطاعات المختلفة.	4.0556	.63914	81.1	مرتفع	2
14	توجيه الأبحاث والمراكز العلمية لمعالجة قضايا المجتمع وأولوياته ودعم صناع القرار.	3.8333	.78591	76.7	مرتفع	6
15	إقامة برامج ودورات تدريبية لتأهيل وتطوير مهارات أفراد المجتمع.	4.0000	.48507	80.0	مرتفع	3
16	المشاركة والتعاون الفعال مع مؤسسات المجتمع المدني لحل المشكلات المحلية.	3.8889	.58298	77.8	مرتفع	5
17	نشر التوعية والتثقيف العام لترسيخ القيم الاجتماعية الإيجابية وتوفير التسهيلات والتحفيز.	4.0000	.59409	80.0	مرتفع	4
18	التشجيعي لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة المجتمعية.	4.0556	.53930	81.1	مرتفع	1
--	احتياجات وظيفة خدمة المجتمع					

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

يتضح من الجدول (7) ان جميع فقرات محاور احتياجات التنمية المهنية جاءت بمستويات مرتفعة، باستثناء بعض الفقرات التي سجلت مستوى مرتفعا جدا، مما يشير بصورة عامة الى وجود احتياجات مهنية متنوعة لدى اعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

ففي محور احتياجات وظيفة التدريس، جاءت فقرة "الالمام ببناء وتقويم المناهج الدراسية واختيار المحتوى العلمي المناسب" في المرتبة الاولى، بمتوسط حسابي بلغ (4.2222) ووزن نسبي (84.4%)، وبمستوى مرتفع جدا، وهو ما يعكس اهمية تنمية قدرة عضو هيئة التدريس على التعامل مع المناهج والمحتوى العلمي باعتبارهما من المكونات الاساسية للعملية التعليمية، كما جاءت مهارات التخطيط والتنفيذ والتقويم وادارة القاعات الدراسية في مستوى مرتفع، بينما سجلت فقرات استخدام التقنيات التعليمية الحديثة، وتطوير ادوات تقويم الطلاب، وتعزيز مهارات التدريس الابداعي مستويات مرتفعة، مما يشير الى اتساع الاحتياجات التدريبية المرتبطة بتطوير الممارسات التدريسية الحديثة.

وفي محور احتياجات وظيفة البحث العلمي، جاءت فقرة "الالمام بمناهج واساليب البحث العلمي المعاصرة والتطورات العلمية الحديثة" في المرتبة الاولى بمتوسط (4.2222) ووزن نسبي (84.4%) وبمستوى مرتفع جدا، بما يعكس الحاجة الى مواكبة التطورات المنهجية والعلمية المتجددة في مجال البحث، كما سجلت الحاجة الى توفير الدعم المالي والمعنوي وتخفيف الاعباء التدريسية لإفساح المجال للبحث العلمي مستوى مرتفعا، في حين جاءت الحاجة الى تقديم التحفيز والمكافآت والجوائز للمتميزين في البحث العلمي في المرتبة الاخيرة ضمن هذا المحور، مع بقائها ضمن المستوى المرتفع.

اما محور احتياجات وظيفة خدمة المجتمع، فقد جاءت فقرة "التشجيع لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة المجتمعية" في المرتبة الاولى بمتوسط (4.0556) ووزن نسبي (81.1%)، تلتها الحاجة الى تقديم الاستشارات والمشورة العلمية للمؤسسات والقطاعات المختلفة بالمتوسط نفسه والوزن النسبي نفسه، بما يؤكد اهمية تعزيز الدور المجتمعي لعضو هيئة التدريس وتوسيع اسهامه العلمي في معالجة احتياجات المؤسسات والمجتمع المحلي، وفي المقابل، جاءت فقرة توجيه الابحاث والمراكز العلمية لمعالجة قضايا المجتمع واولوياته ودعم صناع القرار في المرتبة الاخيرة بمتوسط (3.8333) ووزن نسبي (76.7%)، مع استمرارها ضمن المستوى المرتفع.

وبصورة عامة، تكشف النتائج عن ارتفاع مستوى الاحتياجات المهنية في الوظائف الثلاث لعضو هيئة التدريس، مع بروز الحاجة بصورة خاصة الى تطوير الكفايات المرتبطة بالمناهج وطرائق البحث العلمي، الى جانب تعزيز المشاركة المجتمعية، كما تشير النتائج الى ان احتياجات التنمية المهنية لا تقتصر على الجانب التدريسي، وانما تمتد الى الجوانب البحثية والمجتمعية، بما يؤكد الحاجة الى برامج تنمية مهنية متكاملة تراعي تعدد الادوار التي يضطلع بها عضو هيئة التدريس في كلية التربية.

8. المعالجات الإحصائية للقيم المتطرفة (Statistical treatments for outliers):

القيمة المتطرفة: "هي القيمة البعيدة عن القيم الأخرى المعلومة، ومن المفترض أن يتم التأكد من عدم وجود قيم متطرفة، إما بالتحقق منها أو حذفها أو تحويلها أو تعويضها بمقياس ممثل للنزعة المركزية المتوسط الحسابي أو الوسيط" (ترقو، 2022: 64).

ويعد أحد بدائل الاستبدال أو (التحويل) هو "الاقتطاع (TRUNCATION)"، حيث يعاد ترميز القيم المتطرفة إلى أعلى أو أدنى قيمة معقولة، ومن خلال الاقتطاع يتم الحفاظ على الترتيب النسبي للبيانات، وتظل القيم العليا أو الدنيا هي الأعلى أو الأدنى، وبذلك تخفف المشكلات التوزيعية"، ومن مزايا هذه الطرق أنها تبقي على ترتيب هذه البيانات وتقلل من الانحرافات دون حذف البيانات نهائيا (Osborne & Overbay, 2004, p.3).

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

وقد أظهرت نتائج تحليل المخططات الصندوقية (Boxplots)، وجود مشاهدتين تحتوي على قيم متطرفة في محور من محاور الاستبانة، وبعد التحقق من هذه القيم ومقارنتها مع النمط العام للاستجابات، تبين أنها لا تعكس خطأ إدخال وإنما هي انحراف طفيف عن المتوسط، ولضمان عدم تشويه النتائج الإحصائية، تم استبدال هذه القيم بالقيم الأقرب للمتوسط الشائع في المحور، مما قد يجعلها قيمة مناسبة للمعايرة دون التأثير على الاتجاه العام للبيانات.

9. اختبار تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي (Tests of Normality):

لتحديد ما إذا كانت بيانات الدراسة (N=18) تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، تم استخدام اختبار شابيرو–ويلك (Shapiro-Wilk)، والنتائج كانت على النحو التالي:

جدول (8) اختبار شابيرو–ويلك (Shapiro-Wilk)

ر.م	متغيرات الدراسة	Shapiro-Wilk		
		إحصائي الاختبار	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
1	احتياجات وظيفة التدريس	.857	18	.011
2	احتياجات وظيفة البحث العلمي	.842		.006
3	احتياجات وظيفة خدمة المجتمع	.922		.138
--	المقياس	.907		.075

للتحقق من مدى اتباع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي، تم استخدام اختبار شابيرو–ويلك (Shapiro-Wilk)، وذلك لملاءمته لحجم مجتمع الدراسة البالغ (18) مفردة، حيث تبين النتائج ان قيمة الدلالة الاحصائية بلغت (0.011) لمحور احتياجات وظيفة التدريس و(0.006) لمحور احتياجات وظيفة البحث العلمي، وهما أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير الى عدم اتباع بيانات المحورين للتوزيع الطبيعي، وفي المقابل، بلغت قيمة الدلالة لمحور احتياجات وظيفة خدمة المجتمع (0.138)، وللمقياس ككل (0.075)، وهما اكبر من (0.05)، مما يشير الى عدم وجود دليل احصائي على مخالفة البيانات للتوزيع الطبيعي في هذين المستويين.

وبناء على هذه النتائج، ينبغي مراعاة طبيعة توزيع البيانات عند اختيار الاختبارات الاحصائية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة، ولا سيما في ظل صغر حجم مجتمع الدراسة.

10.صياغة الفرضيات الإحصائية:

بعد الانتهاء من عرض وتحليل البيانات الوصفية، والتأكد من تمتع أداة الدراسة بدرجات مرتفعة من الثبات والصدق، والتحقق من استيفاء البيانات للمتطلبات الإحصائية اللازمة، تأتي مرحلة اختبار فرضيات الدراسة التي تمثل الإطار التطبيقي للتحقق من أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته.

وتستند هذه المرحلة إلى اختبار التعرف على احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، بأبعادها المتمثلة في: احتياجات وظيفة التدريس، احتياجات وظيفة البحث العلمي، احتياجات وظيفة خدمة المجتمع. ولتحقيق ذلك، تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات، حيث استخدم Wilcoxon Signed-Rank Test وذلك عند مستوى دلالة إحصائية (0.05).

وعليه، تمت صياغة فرضيات الدراسة الإحصائية على النحو الآتي:

فرضية الدراسة: لا توجد احتياجات التنمية المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة درنة عند مستوى دلالة (0.05).

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

ولاختبار هذه الفرضيات تم اشتقاق الفرضيات الفرعية التالية:
الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد احتياجات مهنية ذات دلالة احصائية في مجال وظيفة التدريس لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة درنة عند مستوى دلالة (0.05).
الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد احتياجات مهنية ذات دلالة احصائية في مجال وظيفة البحث العلمي لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة درنة عند مستوى دلالة (0.05).
الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد احتياجات مهنية ذات دلالة احصائية في مجال وظيفة خدمة المجتمع لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة درنة عند مستوى دلالة (0.05).

10. اختبار الفرضيات:
للتحقق من دلالة مستوى احتياجات التنمية المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة درنة، تم اختبار الفروق بين استجابات افراد مجتمع الدراسة والقيمة المحايدة للمقياس البالغة (3)، باعتبارها تمثل المستوى المتوسط في مقياس ليكرت الخماسي، ونظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة البالغ (18) عضوا، ونتائج اختبار شابيرو–ويلك التي اظهرت عدم اتباع بعض ابعاد الدراسة للتوزيع الطبيعي، تم استخدام اختبار ويلكوكسون للرتب ذات الاشارة (Wilcoxon Signed-Rank Test) للتحقق من دلالة الفروق بين القيم المشاهدة والقيمة المحايدة، ويظهر الجدول (9) نتائج اختبار Wilcoxon Signed-Rank Test، وذلك على النحو التالي:

جدول (8): نتائج اختبار ويلكوكسون لدلالة احتياجات التنمية المهنية لاعضاء هيئة التدريس مقارنة بالقيمة المحايدة (3)

م	البعد	قيمةZ	Sig	القرار
1	احتياجات وظيفة التدريس	-3.800	0.000	دال احصائيا
2	احتياجات وظيفة البحث العلمي	-3.624	0.000	دال احصائيا
3	احتياجات وظيفة خدمة المجتمع	-3.665	0.000	دال احصائيا
4	المقياس ككل	-3.717	0.000	دال احصائيا

يتضح من الجدول (8) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات افراد مجتمع الدراسة والقيمة المحايدة (3) في جميع ابعاد الدراسة، حيث بلغت قيمة (Z) لمحور احتياجات وظيفة التدريس (-3.800)، ولمحور احتياجات وظيفة البحث العلمي (-3.624)، ولمحور احتياجات وظيفة خدمة المجتمع (-3.665)، في حين بلغت قيمة (Z) للمقياس ككل (-3.717)، وجميعها عند مستوى دلالة (0.000)، وهي اقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).
وبالنظر الى ان المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة كانت جميعها اعلى من القيمة المحايدة، والتي بلغت (4.0556) لاحتياجات وظيفة التدريس، و(3.9722) لاحتياجات وظيفة البحث العلمي، و(3.9722) لاحتياجات وظيفة خدمة المجتمع، و(4.0014) للمقياس ككل، فان اتجاه الفروق يشير الى ارتفاع مستوى الاحتياجات المهنية عن المستوى المحايد، وتدل هذه النتيجة على وجود احتياجات مهنية ذات دلالة احصائية لدى اعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، كما تؤكد النتيجة الكلية وجود مستوى دال من احتياجات التنمية المهنية بصورة عامة.

اختبار فرضيات الدراسة
الفرضية الاولى: لا توجد احتياجات مهنية ذات دلالة احصائية في مجال وظيفة التدريس لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة درنة عند مستوى دلالة (0.05).

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

اظهرت النتائج وجود فرق ذي دلالة احصائية بين استجابات افراد مجتمع الدراسة والقيمة المحايدة (3)، حيث بلغت قيمة (Z) (-3.800) بمستوى دلالة (0.000)، وهو اقل من (0.05)، وبناء عليه ترفض الفرضية الصفرية، ويستنتج وجود احتياجات مهنية ذات دلالة احصائية في مجال وظيفة التدريس، وقد اتجهت هذه الاحتياجات الى المستوى المرتفع استنادا الى المتوسط الحسابي البالغ (4.0556).

الفرضية الثانية: لا توجد احتياجات مهنية ذات دلالة احصائية في مجال وظيفة البحث العلمي لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة درنة عند مستوى دلالة (0.05).

اظهرت النتائج وجود فرق ذي دلالة احصائية بين استجابات افراد مجتمع الدراسة والقيمة المحايدة (3)، حيث بلغت قيمة (Z) (-3.624) بمستوى دلالة (0.000)، وهي اقل من (0.05)، وبناء عليه ترفض الفرضية الصفرية، ويستنتج وجود احتياجات مهنية ذات دلالة احصائية في مجال وظيفة البحث العلمي، وقد جاء مستوى هذه الاحتياجات مرتفعا بمتوسط حسابي بلغ (3.9722).

الفرضية الثالثة: لا توجد احتياجات مهنية ذات دلالة احصائية في مجال وظيفة خدمة المجتمع لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة درنة عند مستوى دلالة (0.05).

اظهرت النتائج وجود فرق ذي دلالة احصائية بين استجابات افراد مجتمع الدراسة والقيمة المحايدة (3)، حيث بلغت قيمة (Z) (-3.665) بمستوى دلالة (0.000)، وهي اقل من (0.05)، وبناء عليه ترفض الفرضية الصفرية، ويستنتج وجود احتياجات مهنية ذات دلالة احصائية في مجال وظيفة خدمة المجتمع، وقد جاء مستوى هذه الاحتياجات مرتفعا بمتوسط حسابي بلغ (3.9722).

الفرضية الرئيسة: لا توجد احتياجات تنمية مهنية ذات دلالة احصائية لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة درنة عند مستوى دلالة (0.05).

اظهرت النتائج وجود فرق ذي دلالة احصائية بين استجابات افراد مجتمع الدراسة والقيمة المحايدة (3) على المقياس ككل، حيث بلغت قيمة (Z) (-3.717) بمستوى دلالة (0.000)، وهي اقل من (0.05)، وبناء عليه ترفض الفرضية الصفرية، وتدل النتيجة على وجود احتياجات تنمية مهنية ذات دلالة احصائية لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة درنة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.0014)، وهو اعلى من القيمة المحايدة للمقياس.

11. مناقشة النتائج:

اظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من احتياجات التنمية المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة درنة، حيث بلغ المتوسط الكلي (4.0014) وبوزن نسبي (80.0%)، كما جاءت الابعاد الثلاثة جميعها عند مستوى مرتفع، وجاءت احتياجات وظيفة التدريس في المرتبة الاولى بمتوسط (4.0556) ووزن نسبي (81.1%)، في حين بلغ متوسط كل من احتياجات البحث العلمي وخدمة المجتمع (3.9722) وبوزن نسبي (79.4%)، كما اكد اختبار ويلكوكسون وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات افراد مجتمع الدراسة والقيمة المحايدة (3) في الابعاد الثلاثة والدرجة الكلية، حيث تراوحت قيم (Z) بين (-3.624، -3.800)، عند مستوى دلالة أقل من (0.001)، وتعكس هذه النتيجة ان الحاجة الى التنمية المهنية ليست مرتبطة بوظيفة واحدة، وانما تشمل مختلف الادوار الاساسية لعضو هيئة التدريس.

ويمكن تفسير ارتفاع الاحتياجات المهنية في ضوء طبيعة الدور المعاصر لعضو هيئة التدريس الذي يتطلب الجمع بين الكفايات التدريسية والبحثية والمجتمعية، فضلا عن التطورات المتسارعة في المعرفة وطرائق التدريس والتكنولوجيا، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بو خمادة والمقرحي (2023) في كلية التربية بجامعة بنغازي، التي توصلت الى ارتفاع مستوى الاحتياجات التدريبية، مع بروز مجال البحث العلمي كأعلى المجالات احتياجا، كما تتفق مع

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

دراسة السائح (2023) بكليات التربية بجامعة طرابلس، التي اظهرت ارتفاع الاحتياجات التدريبية في جميع مجالات تكنولوجيا التعليم، وتنسجم كذلك مع طرح البدري (2019) الذي اكد اهمية بناء برامج تنمية مهنية مستمرة في مؤسسات التعليم العالي الليبية تشمل التدريس والبحث العلمي والجوانب المهنية المرتبطة بالعمل الجامعي.

وفيما يتعلق باحتياجات وظيفة التدريس، فقد جاءت في المرتبة الاولى، وهو ما يمكن تفسيره باستمرار الحاجة الى تطوير الممارسات التدريسية في ضوء تغير طبيعة التعليم الجامعي وتنوع حاجات الطلبة، وقد سجلت عبارة "الالمام ببناء وتقويم المناهج الدراسية واختيار المحتوى العلمي المناسب" اعلى متوسط في هذا المحور (4.2222) وبوزن نسبي (84.4%)، مما يشير الى ان تطوير المحتوى والمناهج يمثل احد الجوانب المركزية في التنمية المهنية، وتتسق هذه النتيجة مع الدراسات التي اكدت الحاجة الى تطوير كفايات التدريس واستخدام التقنيات التعليمية الحديثة، كما تتفق مع دراسة السائح (2023) التي سجلت احتياجات مرتفعة في استخدام الاجهزة التعليمية وادارة وتقويم المحتوى الالكتروني بجامعة طرابلس.

اما احتياجات وظيفة البحث العلمي فقد جاءت بمستوى مرتفع، وكان من ابرزها الحاجة الى الالمام بمناهج واساليب البحث العلمي المعاصرة والتطورات العلمية الحديثة، بمتوسط (4.2222) ووزن نسبي (84.4%)، ويمكن تفسير ذلك بالحاجة المستمرة الى مواكبة التطورات المنهجية والتقنية في البحث العلمي، فضلا عن اهمية تهيئة بيئة مؤسسية داعمة للإنتاج البحثي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بو خمادة والمقرحي (2023) التي جاء فيها مجال البحث العلمي في المرتبة الاولى بين مجالات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة بنغازي، كما تتسق مع دراسة Hott وTietjen-Smith (2018)، التي اشارت الى حاجة اعضاء هيئة التدريس الى تطوير مهني يرتبط بالتخصص والتدريس والبحث، مع بروز الوقت والدعم المالي وتعدد الالتزامات بوصفها عوائق امام الاستفادة من فرص التطوير المهني.

وبالنسبة الى وظيفة خدمة المجتمع، فقد جاءت ايضا بمستوى مرتفع بمتوسط (3.9722) ووزن نسبي (79.4%)، مما يعكس ادراك اعضاء هيئة التدريس للحاجة الى تعزيز قدرتهم على توظيف الخبرة الاكاديمية في خدمة المؤسسات وقضايا المجتمع، وتنسجم هذه النتيجة مع الدراسات التي تناولت التنمية المهنية بوصفها مرتبطة بالادوار الثلاثة للعضو، التدريس والبحث وخدمة المجتمع، ومنها دراسة Abouelenein (2016) التي تناولت احتياجات اعضاء هيئة التدريس في هذه المجالات في سياق الجامعات السعودية، واوصت ببرامج تدريبية تستجيب لاحتياجات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع في ظل التطورات التكنولوجية.

وتكشف المقارنة بين ابعاد الدراسة عن تقارب واضح في مستوى احتياجات البحث العلمي وخدمة المجتمع، مقابل تقدم احتياجات التدريس نسبيا، ولا ينبغي تفسير هذا الترتيب باعتباره انخفاضا في اهمية البحث العلمي او خدمة المجتمع، بل باعتباره اختلافا نسبيا في درجة الحاجة المدركة، كما ان اختلاف ترتيب المجالات عن بعض الدراسات السابقة، ومنها دراسة جامعة بنغازي التي تقدم فيها البحث العلمي، يمكن تفسيره باختلاف طبيعة الاداة ومجالاتها والسياق المؤسسي ومجتمع الدراسة، ويؤكد ذلك ان نتائج دراسات التنمية المهنية تتأثر بدرجة كبيرة بالسياق الجامعي والتخصص والمهام الفعلية لأعضاء هيئة التدريس.

وبشكل عام، تشير النتائج الى ان التنمية المهنية في كلية التربية بجامعة درنة تحتاج الى معالجة تكاملية تتجاوز مفهوم الدورة التدريبية المنفردة، نحو منظومة مستمرة تبدأ بتشخيص الاحتياجات وتنتهي بتقويم أثر البرامج على الممارسة الفعلية، ويتفق هذا التوجه مع الادبيات الدولية التي تؤكد اهمية ارتباط برامج التطوير المهني بالاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس وبمحتوى الممارسة الاكاديمية، وليس تقديم برامج موحدة لجميع الاعضاء.

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

توصلت الدراسة، من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان والاختبارات الميدانية، إلى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها فيما يلي:

- وجود مستوى مرتفع من احتياجات التنمية المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة درنة، بمتوسط كلي بلغ (4.0014) ووزن نسبي (80.0%).
- جاءت احتياجات وظيفة التدريس في المرتبة الاولى بمتوسط (4.0556) ووزن نسبي (81.1%)، بما يعكس ارتفاع الحاجة الى تطوير الكفايات المرتبطة بالمناهج والتدريس والتقويم واستخدام التقنيات التعليمية.
- جاءت احتياجات وظيفة البحث العلمي بمستوى مرتفع، بمتوسط (3.9722) ووزن نسبي (79.4%)، وكان من أبرز الاحتياجات تحديث المعارف المتعلقة بمناهج واساليب البحث العلمي المعاصرة.
- جاءت احتياجات وظيفة خدمة المجتمع بمستوى مرتفع ايضا، بمتوسط (3.9722) ووزن نسبي (79.4%)، بما يؤكد الحاجة الى تعزيز قدرات اعضاء هيئة التدريس في مجالات الاستشارات والبرامج التدريبية والمشاركة المجتمعية.
- أكد اختبار ويلكوكسون وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات افراد العينة والقيمة المحايدة (3) في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والدرجة الكلية، بما يؤكد دلالة تقييم افراد العينة لهذه المجالات.
- تكشف النتائج بصورة عامة عن اتساع نطاق احتياجات التنمية المهنية ليشمل الادوار الثلاثة لعضو هيئة التدريس، بما يستدعي بناء برامج مهنية متكاملة بدلا من التركيز على مجال وظيفي واحد.

ثانيا: التوصيات

في ضوء النتائج السابقة، تقدم الدراسة مجموعة من التوصيات على النحو التالي:

- اعداد خطة متكاملة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة درنة، تستند الى الاحتياجات الفعلية التي كشفت عنها الدراسة.
- اعطاء اولوية لبرامج تطوير مهارات التدريس، وبناء وتقويم المناهج، واستراتيجيات التعليم الحديثة، وتوظيف التقنيات التعليمية.
- تطوير برامج متخصصة لتنمية المهارات البحثية، خاصة في مناهج البحث العلمي المعاصرة، والكتابة والنشر العلمي، واستخدام قواعد البيانات والمصادر العلمية.
- توفير الدعم المؤسسي للبحث العلمي من خلال اتاحة الموارد العلمية، وتسهيل المشاركة في المؤتمرات، وتوفير الوقت والحوافز الملائمة للأنشطة البحثية.
- تعزيز برامج خدمة المجتمع من خلال تنمية مهارات اعضاء هيئة التدريس في تقديم الاستشارات والبرامج التدريبية والشراكات مع مؤسسات المجتمع.

Compliance with ethical standards

Disclosure of conflict of interest

The authors declare that they have no conflict of interest.

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

المراجع:

1.أحمد، شاكر محمد فتحي (2009). الارتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي (صيغة التنمية المهنية نموذجًا)، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء والمسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، بيروت.

2.البعاج، هديل صالح فالح (2019). معيقات التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال. مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية، مجلد 11، العدد 4، ص 87–97، جامعة واسط، كلية الآداب.

3.بوصالح (2018). دراسة حول التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بالجامعات الليبية، وهدفت إلى التعرف على الأسس النظرية والمبررات والاتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية للقيادات الأكاديمية.

4.التويجري، عبدالعزيز عبدالرحمن (2017). الاحتياجات التدريسية وأثرها على تسويق جودة الخدمة التعليمية في ظل إدارة المعرفة، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 6(1).

5.جامعة الأزهر (2018). مجلة كلية التربية، العدد (180)، مصر.

6.حداد، ديانا نعيم (2019). اتجاهات معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية في مدارس تربية وتعليم لواء بني عبيد نحو برامج التنمية المهنية المقدمة لهم، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العدد (42)، 143–160.

7.خالد (2019). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة اجدابيا في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي

8.الشخشير، حال محمود تيسير (2010). مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، فلسطين.

9.عبدالعزيز (2010). أدوات مدرسة المستقبل التنمية المهنية، ط2، السعودية: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

10.عبدالتواب، فضل، محمود عبدالتواب (2013). مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الأزهر بالقاهرة في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (33).

11.العنزي، سعود بن عيد (2015). واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك. دراسات العلوم التربوية، 42(3)، 787–805.

12.عوض، شيماء رفعت، ومحمود، يوسف سيد (2022). التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية قراءة في التوجهات العالمية المعاصرة، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 16(9).

13.غالب، رحمان محمد سعيد، وعالم، توفيق علي (2008). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 1(1)، 1–27.

14.الغامدي، عمير بن سفير (2012). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.

15.الفارس، محمود إسماعيل (2018). واقع التنمية المهنية لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وسبل تطويره في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا.

16.القحطاني، عثمان بن علي (2020). تصور مقترح لبدائل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء احتياجاتهم والرؤية الوطنية للمملكة 2030، المجلة الدولية لدراسات التربوية والنفسية، 8(2)، 203–224.

17.القرني، محمد بن سالم بن سعد (2018). احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 37(177)، 343–399.

18.المري، معجبة عبدالله الرحمة (2023). أثر القيادة التحويلية على التنمية المهنية الذاتية للمعلمين في المدارس الحكومية بدولة قطر، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة قطر، قطر.

19.محمود، وليانا (2018). التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين: واقعه ومعوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم

20.نعيم، بوعموشة (2019). الكفاءات التدريسية لعضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم: دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 285، رسالة دكتوراه، كلية العلوم، جامعة جيجل، الجزائر.

21.الهنشيري، نجاة علي (2021). تطوير التنمية المهنية لمديري مرحلة التعليم الأساسي بمنطقة طرابلس في ضوء الاتجاهات المعاصرة، مجلة القرطاس، جامعة طرابلس، العدد (13)، 238–283.

22.الطويل، هاني عبدالرحمن صالح (2001). الإدارة التعليمية: مفاهيم وآفاق، ط2، عمّان: دار وائل للنشر.

23.يونس، مجدي محمد (2014). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 15(2)، 201–243.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **AJASHSS** and/or the editor(s). **AJASHSS** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).