



واقع التطوير المهني والذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية: الواقع والتحديات .. دراسة ميدانية

د. ربيعة علي المختار الدعوكي

د. حافظ إمام زكري

قسم التربية وعلم النفس - كلية التربية أبوعيسى / جامعة الزاوية

h.zikr@zu.edu.ly

<https://orcid.org/0009-0000-8960-5660>

The Reality of Professional and Personal Development for Faculty Members in Libyan Universities: Realities and Challenges – A Field Study

Dr. Rabia Ali Al-Mukhtar Al-Daouki

Dr. Hafiz Muhammad Zakri

Department of Education and Psychology – Faculty of Education Abu Issa / University of Zawiya

تاريخ الاستلام: 2026/06/30 - تاريخ المراجعة: 2026/06/18 - تاريخ القبول: 2026/06/28 - تاريخ النشر: 2026/8/1

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية أبوعيسى من وجهة نظر الأساتذة والطلبة ، وذلك من خلال التعرف على تحديد درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأساليب التطوير المهني والتطوير الذاتي ، والتعرف على مجالات التطوير المهني الذاتي التي يركز عليها أعضاء هيئة التدريس ، والكشف عن أهم أساليب التطوير المهني الذاتي التي يعتمد عليها أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الأساتذة والطلبة ، وتحديد المعوقات التي تحد من ممارسة التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الأساتذة ، وأيضاً اقتراح سبل تعزيز التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية أبوعيسى في ضوء نتائج الدراسة .

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية أبي عيسى والبالغ عددهم (170) حيث تم اختيار عينة عشوائية منهم والبالغ عددها (55) ، كما كانت هناك عينة أخرى والمتمثلة في الطالبات والبالغ عددهم (250) وتم اختيار عينة عشوائية والبالغ عددها (43) .

تم إعداد استمارتين تتضمنان الاستمارة الأولى محور أعضاء هيئة التدريس ويشتمل على خمس محاور وتضم المحاور (25) فقرة ، بينما استمارة الطلبة تحتوي على ثلاث محاور وتضم (15) الفقرة ، ثم تم التأكد من صدقها وثباتها . أظهرت النتائج من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس إن درجة الموافقة على المحاور ككل كانت مرتفعة جداً ، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 4.51 ، وبلغ الانحراف المعياري 0.3107 ، وبلغ الوزن النسبي 90.13% ، وبدرجة موافقة مرتفعة جداً ، وأيضاً من وجهة نظر الطلبة أظهرت النتائج أن درجة الموافقة على المحاور ككل كانت مرتفعة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 4.05 ، وبلغ الانحراف المعياري 0.4537 ، وبلغ الوزن النسبي 80.93% ، وبدرجة موافقة مرتفعة .

وأوصت الدراسة بتبني الجهات المسؤولة عن التعليم العالي ممثلة في الجامعات والمراكز البحثية برامج متطورة تتعلق بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تواكب الاتجاهات الحديثة في مجال التطوير المهني والذاتي لعضو هيئة التدريس ، والمشاركة المستمرة لأعضاء هيئة التدريس في الندوات والمؤتمرات العلمية كجزء من التنمية المهنية المستمرة ، وبدعم من الجهات ذات العلاقة ، تخصيص حوافز تشجيعية لأعضاء هيئة التدريس تساهم في خلق بيئة داعمة لهم لتطوير مهاراتهم

باستمرار، وأيضاً التواصل مع الجامعات ، والمراكز البحثية في الدول المتقدمة لعمل مواءمة بينها ، وذلك للوصول إلى آلية عمل عن طريق وضع خطط واستراتيجيات متطورة للتنمية المهنية والذاتية المستمرة لعضو هيئة التدريس الجامعي في ليبيا

الكلمات المفتاحية (التطوير - المهني - الذاتي - معوقات - الأساتذة - الطلاب .

المقدمة :

يشهد التعليم العالي في العصر الحديث تطورات متسارعة فرضتها الثورة الرقمية، والتقدم العلمي، وتزايد متطلبات سوق العمل، مما جعل الدور المحوري للأستاذ الجامعي يتجاوز حدود نقل المعرفة إلى الإسهام في إنتاجها، وتوظيفها، وتطوير أساليب التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وفي ظل هذه التحولات أصبح التطوير المهني الذاتي أحد أهم المرتكزات التي تمكن الأستاذ الجامعي من مواكبة المستجدات، وتعزيز كفاءاته المهنية والأكاديمية بصورة مستمر .

ونظراً لما يمثله التطوير المهني الذاتي من أهمية في الارتقاء بأداء عضو هيئة التدريس، وتحقيق جودة التعليم العالي، فإن الوقوف على واقعه يُعد خطوة أساسية لتحديد مستوى ممارسته، والكشف عن العوامل التي تعززه، وتسهم في تحقيقه، وذلك بوضع التصورات والبرامج المناسبة لدعم ثقافة التعلم المستمر والتنمية المهنية داخل مؤسسات التعليم العالي، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

ففي ظل التغيرات المتسارعة والتحولات الرقمية التي يشهدها العالم، لم تعد أدوار عضو هيئة التدريس تقتصر على التلقين، ونقل المعرفة فحسب، بل امتدت لتشمل البحث العلمي المبتكر، وخدمة المجتمع، وتوظيف التكنولوجيا الحديثة في استراتيجيات التدريس والتقييم ، وأيضاً التقويم . ومع ذلك لا يزال واقع التطوير المهني في كثير من مؤسسات التعليم العالي يواجه تحديات متنوعة تعيق مواكبته للمعايير العالمية، مما يستوجب وقفة تقييمية جادة لاستكشاف الفجوات الحالية وتصميم برامج تدريبية مستدامة تلبي الاحتياجات الفعلية للأستاذ الجامعي ، فعلى مستوى الدول العربية، أولت العديد منها اهتماماً متزايداً بالتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، في الجامعات ، ومن أبرزها المملكة العربية السعودية ، التي أطلقت برنامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالتعاون مع الأكسو في 09، نوفمبر 2022م والذي من أهدافه توفير 70 مقعداً في كل برنامج تدريبي ضمن برنامج التطوير المهني اذ تعد من أولى هذه المشاريع التي تقودها السعودية مع منظمة الأكسو (برنامج الأكسو 2022، المنظمة العربية للثقافة)، إذ يعكس التطوير المهني تنوعاً في تصميم وتنفيذ مجموعة من الحزم التدريبية لسد الفجوات المهارية لأعضاء هيئة التدريس ، كما أطلقت جامعة الملك عبدالعزيز برنامج زمالة التطوير المهني للمعلم الجامعي ، وهو برنامج استراتيجي يهدف إلى رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس ، خاصة الجدد في مجالات التدريس، والبحث والجودة ، ومن التجارب العربية الرائدة في مجال التطوير المهني تجربة المملكة السعودية حيث أدرجت التنمية المهنية ضمن توجهاتها الاستراتيجية المتوافقة مع رؤية المملكة 2030، وأنشأت الجامعات والمراكز المتخصصة للتطوير المهني(رؤية المملكة السعودية 2030)

ومن خلال التتبع لواقع التعليم العالي في ليبيا ، فإن مؤسسات التعليم العالي تسعى جاهدة الى تطوير المنظومة التعليمية والبحثية ، انطلاقاً من إدراك أهمية التنمية البشرية ، وفي مقدمتها عضو هيئة التدريس ، بوصفه الركيزة الأساسية في تحقيق جودة التعليم الجامعي ، وفي هذا السياق ، أطلقت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مشروع الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي (2025-2035) الذي يستهدف إلى الارتقاء بجودة التعليم والبحث العلمي ، وتطوير القدرات المؤسسية والبشرية وتحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس ، وتعزيز ثقافة الجودة والابتكار بما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة . (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2025) :مشروع الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي (2025-2035) طرابلس ، ليبيا) .

وانطلاقاً من هذه التوجهات ، يرى الباحثين إن تحقيق أهداف الاستراتيجية الوطنية يتطلب الوقوف على واقع التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، والتعرف على جوانب القوة والجوانب التي تحتاج إلى

واقع التطوير المهني والذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية: الواقع والتحديات .. دراسة ميدانية

مزيد من الدعم والتطوير، ومن ثم تبرز الحاجة إلى إجراء دراسات ميدانية تسهم في توفير بيانات علمية يمكن الاستناد إليها عند إعداد الخطط والبرامج الهادفة إلى تطوير أعضاء هيئة التدريس، بما يواكب متطلبات التعليم الجامعي المعاصر، ويسهم في تحسين جودة الأداء الأكاديمي والبحثي، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في مؤسسات التعليم العالي.

ومن هذا المنطلق، تبرز الحاجة إلى التعرف على واقع التطوير المهني الذاتي لدى الأستاذ الجامعي في البيئة الليبية، والكشف عن مستوى ممارسته، وأبرز المعوقات التي تحد منه، والسبل الكفيلة بتعزيزه، بما يدعم جهود تطوير التعليم العالي، ويرتقي بجودة مخرجاته، ويسهم في تحقيق أهداف التنمية الوطنية

مشكلة الدراسة :

انطلاقاً مما جاء في المقدمة تتمحور مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

س- ما واقع التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية أبو عيسى من وجهة نظر الأساتذة والطلبة ؟
كما تتفرع من السؤال الرئيسي عدة أسئلة فرعية وتتمثل في الآتي :

- 1- ما درجة ممارسة التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ونظر الطلبة ؟
- 2- ما درجة ممارسة التطوير الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ونظر الطلبة ؟
- 3- ما أبرز مجالات التطوير المهني والذاتي التي تواجه أعضاء هيئة التدريس حسب وجهة نظر أفراد العينة؟
- 3- هل توجد فروق في تقديرات أفراد العينة حول واقع التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية أبو عيسى تُعزى لمتغيري الصفة (أستاذ/ طالب) ؟
- 4- ما أساليب التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الأساتذة والطلبة ؟
- 5- ما أبرز المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في تطوير أنفسهم مهنيًا؟
- 6- ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في تعزيز التطوير المهني والذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية ؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية أبو عيسى من وجهة نظر الأساتذة والطلبة، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- التعرف على واقع التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية أبو عيسى من وجهة نظر الأساتذة والطلبة .
- 2 - تحديد درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأساليب التطوير المهني والتطوير الذاتي من وجهة نظر الأساتذة والطلبة.
- 3- التعرف على مجالات التطوير المهني الذاتي التي يركز عليها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظر الأساتذة والطلبة.
- 4- الكشف عن أهم أساليب التطوير المهني الذاتي التي يعتمد عليها أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الأساتذة والطلبة
- 5- تحديد المعوقات التي تحد من ممارسة التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الأساتذة.
- 6- التعرف على الفروق في وجهات النظر حول واقع التطوير المهني الذاتي تبعاً لمتغيري الصفة والتخصص لكل من الأستاذ والطالب.
- 7- اقتراح سبل تعزيز التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية أبو عيسى في ضوء نتائج الدراسة .

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في الآتي:

- 1 - تسليط الضوء على واقع التطوير المهني والذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية .
- 2 - الاستفادة من الدراسة الحالية عند إعداد سياسات وبرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.
- 3 - تعتبر من الدراسات النادرة التي تناولت التطوير المهني والذاتي معاً حسب علم الباحثين في البيئة الليبية ، وبالتالي تمثل مرجعاً علمياً للبحوث والدراسات العلمية ذات العلاقة .
- 4 - الاستفادة منها في تحقيق التنمية المستدامة في مؤسسات التعليم العالي .

مصطلحات الدراسة :

التطوير المهني : تعرفه منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) في مراجعها الرسمية: "مجموعة الأنشطة التي تطور مهارات الفرد ومعرفته وخبرته، وغير ذلك من الخصائص المهنية، وتضم الخبرات النظامية وغير النظامية".
التطوير المهني : "هو عملية مستمرة ومخططة وممنهجة، تهدف إلى إكساب التربيوي الكفايات والمهارات والمعارف والاتجاهات الحديثة التي تمكنه من رفع مستوى أدائه، ومواكبة المستجدات التربوية والتكنولوجية لتجويد مخرجات العملية التعليمية"(الترتوري، أحمد، وصيام، محمد (2014)

التطوير الذاتي : "هو عملية إرادية واعية، يسعى الفرد من خلالها إلى إطلاق طاقاته وإمكاناته الكامنة، وتوسيع خياراته المعرفية والسلوكية، عبر التعلم المستمر ونقد الذات؛ بغرض الارتقاء بوعيه، وتحقيق التوازن النفسي والاجتماعي، والوصول إلى أقصى درجات الفاعلية والإنتاجية في الحياة والعمل". (حجازي، 2012)

التطوير الذاتي "هو نشاط واعٍ ونابع من رغبة داخلية لدى الإنسان، يهدف من خلاله إلى تحسين قدراته، وتغيير سلوكياته السلبية إلى إيجابية، وتنظيم مقتضيات حياته وتفكيره ليصبح قادراً على تحقيق أهدافه بكفاءة"(الفقي، إبراهيم (2008)
التعريف الإجرائي للتطوير المهني : يقصد به : هو مجموعة الأنشطة والبرامج التدريبية المخططة التي يشارك فيها الأستاذ الجامعي في العملية التعليمية ، بهدف رفع كفاياته المعرفية والمهارية، ويقاس في هذه الدراسة بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب في الاستبيان الموزع عليه.

التعريف الإجرائي للتطوير الذاتي : يقصد به : هو الجهد الإرادي والمستمر الذي يبذله الأستاذ الجامعي لتنمية مهاراته الشخصية والاجتماعية والعقلية، ويقاس إجرائياً بمستوى ممارسته لتلك المهارات وفقاً للمقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

حدود الدراسة :

*الحدود المكانية: تمت الدراسة على جامعة الزاوية وتحديداً كلية التربية أبي عيسى.

*الحدود البشرية : تمت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس وطلبة الفصل الرابع رياض الأطفال ومعلم الفصل

*الحدود الزمانية : أجريت الدراسة في العام الدراسي (2026) الفصل الدراسي الربيع والخريف .

الدراسات السابقة :

اطلع الباحثان على عدد من الدراسات السابقة المحلية، والعربية ذات الصلة بموضوع الدراسة ، وسيتم عرضها وفق التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

أولاً: الدراسات المحلية :

- 1 - دراسة نجات أحمد عمر القاضي: (2014م) بعنوان :التنمية المهنية للأستاذ الجامعي كما يدركها أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة طرابلس .

هدفت هذه الدراسة للتعرف على المعوقات التي تواجه الأستاذ الجامعي ، والتي تعوق تنميته مهنيًا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في جامعة طرابلس بليبيا ، كما هدفت هذه الدراسة لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في إدراك أعضاء هيئة التدريس للمعوقات التي تواجه الأستاذ وفقًا لمتغير الكلية والتخصص والمؤهل العلمي ، الدرجة الأكاديمية ، إضافة للوصول لبعض التوصيات والمقترحات للتغلب على هذه المعوقات . ولقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها مستوى المعوقات للتنمية المهنية للأستاذ الجامعي عاليًا مع عدم وجود فروق دالا إحصائيا ترجع لمتغير التخصص والمؤهل العلمي والدرجة الأكاديمية.

2. دراسة فرج : (2019م) بعنوان واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إجدابيا في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي – كلية التربية –جامعة خليج السدرة .

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إجدابيا في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي ، و استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد، والعلوم، والآداب ، والقانون و اشتملت عينة الدراسة على (185) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة ، و اعتمدت الدراسة على استبانة مكونة من (45) فقرة موزعة على ثلاث مجالات . وتوصلت الدراسة للنتائج التالية

أن المتوسط العام لواقع التنمية المهنية في مجال البحث العلمي ومجال التنمية المهنية كل منهما كان ضعيفًا ، عدا المتوسط العام لواقع التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع كان كبير جداً ، كما أشارت النتائج الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الكلية والدرجة العلمية والخبرة .

3. دراسة يونس:(2026): بعنوان الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار وعلاقتها بمستوى وعيهم وممارستهم لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة .

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار وعلاقتها بوعيهم وممارستهم لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، إضافة إلى الكشف عن أبرز المعوقات التي تواجه تطبيق هذه الاستراتيجيات. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وتناولت الدراسة أربعة محاور رئيسة تمثلت في: الاحتياجات التدريبية المهنية، والوعي باستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، وممارسة هذه الاستراتيجيات، والمعوقات المرتبطة بتطبيقها. وتوصلت الدراسة الى جملة من النتائج والمتمثلة في وجود مستوى مرتفع من الاحتياجات التدريبية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، كما بينت النتائج ارتفاع مستوى وعيهم باستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة، في حين جاءت درجة ممارستهم لهذه الاستراتيجيات بدرجة مرتفعة نسبياً ولكنها أقل من مستوى الوعي بها. كما كشفت النتائج عن وجود عدد من المعوقات التي تحد من تطبيق استراتيجيات التدريس الحديثة، من أبرزها ضعف الحوافز، وقلة البرامج التدريبية المتخصصة، ومحدودية الإمكانيات التقنية داخل البيئة الجامعية. وأظهرت النتائج كذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية المهنية وكل من الوعي باستراتيجيات التدريس الحديثة وممارستها، وفي ضوء هذه النتائج توصي الدراسة بضرورة تطوير برامج تدريبية مهنية قائمة على الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس، وتعزيز البيئة التعليمية الداعمة لتطبيق استراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة بما يساهم في تحسين جودة العملية التعليمية في التعليم العالي.

ثانيا : الدراسات العربية :

4- دراسة أبو وظيفة (2002): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع النمو المهني لدى عضو هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظره واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من جميع أفراد المجتمع الأصلي والبالغ عددهم (209) ، وأغراض الدراسة ؛ قام الباحث ببناء أداة الدراسة الاستبانة وتوصلت الدراسة

الى أن واقع النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعة الإسلامية على المقياس الكلي قد تحقق بنسبة متوسط ، و أن أهم العقبات تمثلت ضخامة العبء التدريسي ، وضعف الإمكانيات المالية للبحث العلمي بشكل خاص، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة تعزي لمتغير المؤهل العلمي ، ومتغير الخبرة التعليمية ومتغير الكلية.

5- دراسة الغامدي (2012): هدفت الدراسة الى التعرف على واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية وتقديم تصور مقترح لها في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي ، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وتم اختيار عينة قوامها (20) فرداً من خبراء التربية والإدارة والتخطيط التربوي والجودة والاعتماد الأكاديمي في كليات التربية بالجامعات السعودية ، وبينت النتائج تدني جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية وخاصة فيما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي ، وأوصت الدراسة بضرورة تأسيس مراكز متخصصة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتنفيذ برامج التنمية وفق خطط علمية .

6-دراسة الدعدي (2013): بعنوان التعرف على معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحقيق اهداف الدراسة حيث وبلغ حجم مجتمع الدراسة (1108) عضواً، وتكونت الاستبانة من (44) عبارة، فُسمت على أربعة محاور وقد توصلت النتائج الى تدني مستوى جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية وخاصة فيما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي.

7- دراسة (أبو سمرة وطوطح، 2018): بعنوان التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين: واقع ومعوقاته. واستخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة ، باستخدام الاستبيان كأداة للدراسة تم تطبيقه على عينة من (197) عضواً. وتوصلت الدراسة الى النتائج الآتية :

أشارت إلى أن واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة، وأن أبرز المعوقات تركزت في ضعف التمويل المالي المخصص للبحوث والمؤتمرات الخارجية، وضيق وقت عضو هيئة التدريس بسبب الأعباء التدريسية والإدارية.

التعليق على الدراسات السابقة :

من خلال استعراض الباحثان للدراسات السابقة المحلية والعربية، والتي لها علاقة بموضوع دراستهما فرأى الباحثان أن يتناولوا أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة :

ولاً: أوجه التشابه :

تناولت الدراسات السابقة موضوعاً يرتبط بموضوع الدراسة الحالية من حيث المجال العام ، كما اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وتشابهت معهم في استخدام أداة الاستبيان في جمع البيانات بالإضافة الى اتفاق كل منهم في استهداف أعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي.

أوجه الاختلاف :

اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الفترة الزمنية التي أجريت خلالها ، كما اختلفت مع الدراسات السابقة في كونها أجريت في مدينة الزاوية تحديداً بجامعة الزاوية بكلية التربية ابي عيسى ،والدراسات السابقة كانت متنوعة منها جامعة مصراتة وجامعة اجدابيا وجامعة طرابلس ، كما اختلفت معهم في حجم العينة ، ونوعها ، ففي هذه الدراسة تعددت العينة ، فتكون من أعضاء هيئة التدريس ، وأيضاً الطلبة ، فحين لم تتدرج عينة الطلبة في كل الدراسات السابقة ، وهذا يضيف على الدراسة الحالية طابعاً من الحيادية والأمانة المهنية ، وذلك بإيجاد عنصر تقييمي لواقع التطوير المهني والذاتي لأعضاء هيئة التدريس ، واختلفت مع البعض في المنهج فالدراسة الحالية اتبعت المنهج الوصفي التحليلي ، في حين بعض الدراسات اتبعت المنهج الوصفي فقط .

يتضح من استعراض الدراسات السابقة وجود اتفاق في العديد من الجوانب المنهجية ، مع اختلاف في موضوع الدراسة الحالي وبيئتها وأهدافها ، الأمر الذي يبرز أهمية الدراسة الحالية .
واخيراً: يرى الباحثان ان هذه الدراسة تتميز في كونها تحاول تقديم نتائج وتوصيات تتلائم مع واقع الجامعات الليبية تسهم في تطوير المجال محل الدراسة .

إجراءات الدراسة

أولاً/ منهج الدراسة :

اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب والملائم لمثل هذا النوع من الدراسات التربوية .
ويعتمد المنهج الوصفي التحليلي على تجميع الحقائق والمعلومات ثم مقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة . (بدر ، 2008)

ثانياً/ مجتمع الدراسة وعينتها :

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية أبي عيسى والبالغ عددهم (170) حيث تم اختيار عينة عشوائية منهم والبالغ عددها (55) ، كما كانت هناك عينة أخرى والمتمثلة في الطالبات والبالغ عددهم (250) وتم اختيار عينة عشوائية والبالغ عددها (43) .
أداة الدراسة :

قام الباحثان بأعداد عدد استمارتين تتضمن الاستمارة الأولى محور أعضاء هيئة التدريس ويشتمل على خمس محاور وتضم المحاور (25) فقرة .

بينما استمارة الطلبة تحتوي على ثلاث محاور وتضم (15) الفقرة .

أولاً: صدق أداة الدراسة وثباتها (الاستبانة)

صدق وثبات الاستبانة :

1.الصدق:

أولاً : صدق المحك:

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه ، وتم التأكد من صدق الاستبانة لغرض قياس ثبات أداة الدراسة فقد تم توزيع عدد 10 نسخ منها ، وباستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك عن طريق المقارنة الطرفية للصدق (Statistical Package For Social Sciences)
صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي): تم ترتيب درجات المقياس للدراسة الاستطلاعية تنازلياً، وتم اختيار 27% من القيمة العليا، و27% من القيمة الدنيا، وبعد ذلك تم حساب الفروق بين المجموعتين عن طريق اختبار(ت)،

وقد استعنا باختبار (ت) لقياس عينتين مستقلتين لمعرفة هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسط درجات الدنيا ومتوسط درجات العليا ، وذلك بجمع درجات الكلية للفقرات لكل محور ، وبالتالي إيجاد مقارنة طرفية ، وهو حساب قيمة اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسط قيم الربع الأدنى (27% من القيم الدنيا) ومتوسط قيم الربع الأعلى (27 % من القيم العليا) لجميع مقاييس الدراسة، كما يلي:

1-أعضاء هيئة التدريس

الجدول رقم (1) نتائج اختبار (ت) للمقارنة الطرفية

المحاور	27% من القيم الدنيا		27% من القيم العليا		قيمة اختبار (ت) المحسوبة	قيمة مستوى المعنوية المشاهدة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
محور يتعلق بواقع التطوير المهني الذاتي	2.87	0.8083	4.93	0.1155	5.096	0.036 دال إحصائيا
محور يتعلق بمجالات التطوير المهني الذاتي	2.80	0.8000	5.00	0.0000	4.763	0.041 دال إحصائيا
محور يتعلق بأساليب التطوير المهني الذاتي	2.47	0.4163	4.60	0.2000	16.000	0.044 دال إحصائيا
محور يتعلق بمعوقات التطوير المهني الذاتي	2.13	0.6110	4.80	0.2000	11.094	0.008 دال إحصائيا
محور سبل تعزيز التطوير المهني الذاتي	2.27	0.8083	4.87	0.2309	7.506	0.015 دال إحصائيا
المحاور ككل	2.53	0.7204	4.71	0.2411	7.806	0.016 دال إحصائيا

يتضح من

الجدول أن قيمة (ت) المحسوبة للمقارنة بين الربع الأدنى والربع الأعلى لأبعاد المقياس وهي (5.096، 4.763، 16.000، 11.094، 7.506)، كما بلغت قيمة (ت) المحسوبة للمقياس ككل (7.806)، كانت أكبر من قيمة (ت) الجدولية التي تساوي (4.303)، وإن قيمة مستوى المعنوية المقابلة لها جاءت أقل من (0.05) وهو مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة، حيث بلغت (0.036، 0.041، 0.044، 0.008، 0.015)، بينما بلغت للمقياس ككل (0.016)، وعليه يمكن القول إنه توجد فروق دالة إحصائية بين الربع الأدنى والربع الأعلى لجميع أبعاد المقياس والمقياس ككل.

2-الطلبة

جدول رقم (2) نتائج اختبار كرونباخ ألفا

المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ (الثبات)	الصدق الجذر التربيعي لمعامل ألفا
واقع التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس	5	0.800	89.44%

واقع التطوير المهني والذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية: الواقع والتحديات .. دراسة ميدانية

مجالات التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس	5	0.833	%91.27
أساليب التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس	5	0.904	%95.08
المحاور ككل	15	0.946	%97.26

يتضح من الجدول رقم (2) أن معاملات الثبات (ألفا كرو نباخ) لمحاور المقياس جاءت مرتفعة جداً، حيث بلغ معامل الثبات لمحور واقع التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس (0.800)، وهو معامل يدل على درجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي بين عبارات المحور، كما بلغ معامل الثبات لمحور مجالات التطوير المهني الذاتي (0.833)، وهو معامل مرتفع جداً يعكس قوة الاتساق الداخلي بين عبارات المحور، وبلغ معامل الثبات لمحور أساليب التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس (0.904)، وهو معامل مرتفع جداً يدل على درجة عالية جداً من الثبات، كما بلغ معامل الثبات الكلي لجميع المحاور (0.946)، وهي قيمة مرتفعة جداً تعكس وجود درجة عالية جداً من الاتساق الداخلي بين عبارات المقياس ككل. وبالنسبة إلى مؤشر الصدق المحسوب من خلال الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرو نباخ مضروباً في (100)، فقد بلغت نسبته في محور واقع التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس (89.44%)، وفي محور مجالات التطوير المهني الذاتي (91.27%)، كما بلغت في محور أساليب التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس (95.08%)، بينما بلغت النسبة الكلية للصدق لجميع المحاور (97.26%)، وتُعد هذه القيم مرتفعة جداً ومقبولة إحصائياً، مما يشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات والصدق، وتُعد صالحة ومناسبة لقياس متغيرات الدراسة وتحقيق أهدافها بدرجة عالية من الدقة والاعتمادية.

- التجزئة النصفية: واستخدما طريقة التجزئة النصفية على مقاييس الدراسة، وتعتمد هذه الطريقة على تجزئة عبارات كل محور إلى نصفين، ويتم حساب العلاقة أو الارتباط بين درجات هذين النصفين وظهرت النتائج في الجدول التالي:

1. أعضاء هيئة التدريس

جدول رقم (3) نتائج اختبار التجزئة النصفية

المحاور	عدد العبارات	معامل الارتباط	معامل سييرمان
محور يتعلق بواقع التطوير المهني الذاتي	5	0.815	0.896
محور يتعلق بمجالات التطوير المهني الذاتي	5	0.919	0.929
محور يتعلق بأساليب التطوير المهني الذاتي	5	0.850	0.908
محور يتعلق بمعوقات التطوير المهني الذاتي	5	0.909	0.950
محور سبل تعزيز التطوير المهني الذاتي	5	0.874	0.925
المحاور ككل	25	0.908	0.938

ويتضح من الجدول رقم (3) أنه توجد علاقة ارتباطية بين عبارات المحاور ككل، حيث إن درجة ارتباط العبارات بلغت (0.908)، كما إن معامل ثبات سييرمان-براون بين النصف الأول والثاني لعبارات المقياس بلغ (0.938)، وتعد هذه القيم مرتفعة جداً ومناسبة للتحقق من ثبات أداة الدراسة، وهذا ما يدل على الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان وجودتها.

2 - الطلبة

جدول رقم (4) نتائج اختبار التجزئة النصفية

المحاور	عدد العبارات	معامل الارتباط	معامل سييرمان
واقع التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس	5	0.776	0.839
مجالات التطوير المهني الذاتي	5	0.821	0.882
أساليب التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس	5	0.876	0.913
المحاور ككل	15	0.932	0.963

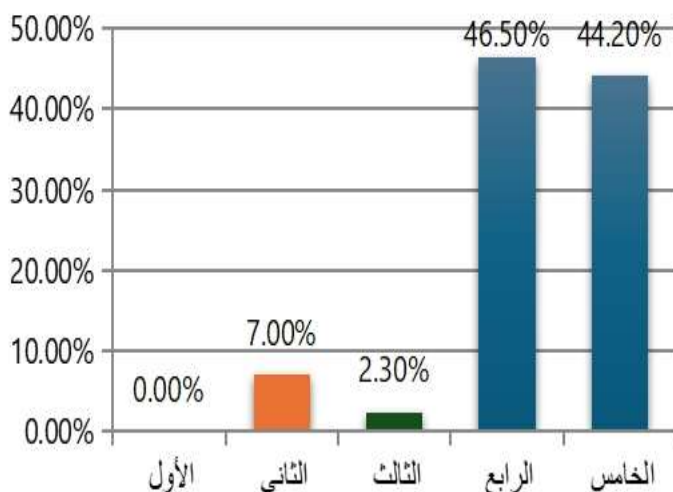
ويتضح من الجدول رقم (4) أنه توجد علاقة ارتباطية بين عبارات المحاور ككل، حيث إن درجة ارتباط العبارات بلغت (0.932)، كما إن معامل ثبات سييرمان-يراون بين النصف الأول والثاني لعبارات المقياس بلغ (0.963)، وتعد هذه القيم مرتفعة جداً ومناسبة للتحقق من ثبات أداة الدراسة، وهذا يدل على جودة بناء المحاور وموثوقية النتائج.

وبذلك يكون قد تأكد من صدق وثبات مقياس الدراسة مما يجعلها على ثقة بصحة المقياس صلاحيته لتحليل النتائج والإجابة على فرضيات أو تساؤلات الدراسة.

تحليل البيانات الشخصية

1 - الفصل الدراسي: في الجدول رقم (5) والشكل رقم (1) تبين لتوزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب الفصل الدراسي.

الجدول رقم (5) يبين التوزيع التكراري حسب الفصل الدراسي



الفصل الدراسي	العدد	النسبة
الثاني	3	7.0%
الثالث	1	2.3%
الرابع	20	46.5%
الخامس	19	44.2%
المجموع	43	100.0%

الشكل رقم (1) يوضح نسب لمفردات مجتمع الدراسة حسب الفصل الدراسي

يتبين من الجدول رقم (5) والشكل رقم (1) أن أعلى نسبة من مفردات عينة الدراسة بحسب السنة الدراسية كانت ضمن الفصل الرابع حيث بلغت نسبتهم 46.5%، يليه الفصل الخامس بنسبة 44.2%، ثم السنة الثانية بنسبة 7.0%، في حين بلغت نسبة الفصل الثالث 2.3%، بينما لم يسجل الفصل الأول أي مفردات ضمن عينة الدراسة بنسبة 0.0%.

إجابات تساؤلات الدراسة:

تصحيح المقياس:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام الباحث الطريقة الرقمية في ترميز الإجابات المتعلقة بمقياس ليكرث الخماسي كما بالجدول (6):

الجدول رقم (6) يبين التوزيع التكراري حسب الفصل الدراسي

الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

يتم بعد ذلك حساب المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح) لتحديد أوزان العبارات حسب قيم المتوسط المرجح المتحصل عليها نتيجة لتحليل الإجابات كما في الجدول رقم (6) وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول حساب المدى (5-1=4) وبعد ذلك تم تقسيم المدى على خمس مستويات (4 ÷ 5 = 0.80) وهذا الرقم يعتبر طول الفئة الواحدة أو المستوى الواحد، وهكذا الأوزان كما هو موضح في جدول المتوسط المرجح التالي:

الجدول رقم (7) المتوسط المرجح المتحصل عليه من تحليل الاجابات

	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا
المتوسط المرجح	من 1 إلى أقل	من 1.80 إلى أقل	من 2.60 إلى أقل	من 3.40 إلى أقل	من 4.20 إلى
	1.80	2.60	3.40	4.20	5

تحليل المحاور لأعضاء هيئة التدريس:

المحاور الرئيسية : واقع التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية أبو عيسى من وجهة نظر الأساتذة.

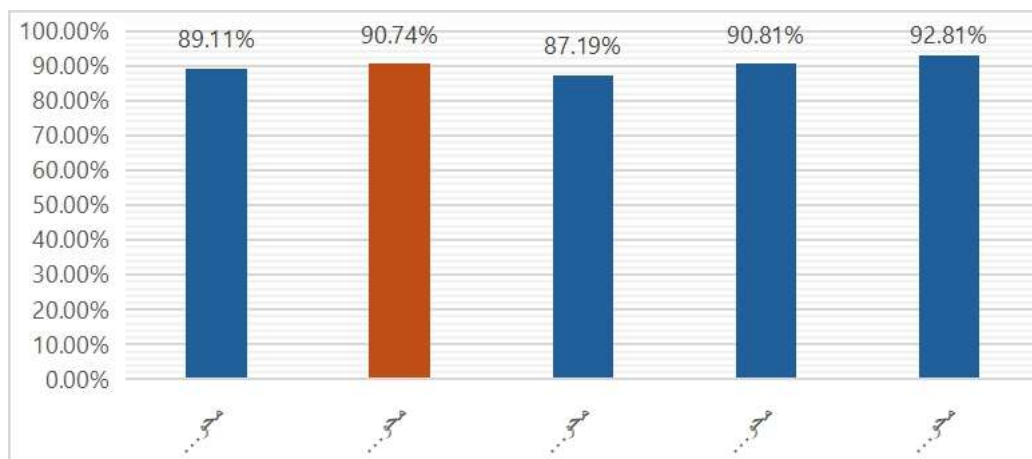
لتحليل المحاور الرئيسية من حيث درجة الموافقة سنوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل محور وأهميتها نحو كل فقرة والفقرات وترتيبها تنازلياً حسب متوسطات الموافقة في الجدول التالي:

جدول رقم (8) المتوسط الحسابي والوزن النسبي استجابات أفراد عينة الدراسة

ت	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	محور يتعلق بواقع التطوير المهني الذاتي	4.46	0.3893	%89.11	4	مرتفعة جدا
2	محور يتعلق بمجالات التطوير المهني الذاتي	4.54	0.3493	%90.74	3	مرتفعة جدا

واقع التطوير المهني والذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية: الواقع والتحديات .. دراسة ميدانية

3	محور يتعلق بأساليب التطوير المهني الذاتي	4.36	0.4263	%87.19	5	مرتفعة جدا
4	محور يتعلق بمعوقات التطوير المهني الذاتي	4.54	0.6957	%90.81	2	مرتفعة جدا
5	محور سبل تعزيز التطوير المهني الذاتي	4.64	0.3395	%92.81	1	مرتفعة جدا
	كل المحاور	4.51	0.3107	%90.13		مرتفعة جدا



الشكل رقم (2) بين مستوى الوزن النسبي لمحاور واقع التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية أبو عيسى من وجهة نظر الأساتذة

يتبين من الجدول رقم (8) أن درجة الموافقة على المحاور ككل كانت مرتفعة جدًا، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لجميع المحاور 4.51 ، وبلغ الانحراف المعياري 0.3107 ، وبلغ الوزن النسبي 90.13%، كما تم ترتيب المحاور ترتيبًا تنازليًا حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها ، وجاءت المحاور في الترتيب التالي:

1. المحور رقم (5): «محور سبل تعزيز التطوير المهني الذاتي»، جاء في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة جدًا، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.64، والانحراف المعياري 0.3395، والوزن النسبي 92.81%، ويعزى ذلك حسب رأي الباحثين بأن أفراد العينة يدركون أن تطوير الأداء المهني لا يعتمد على الجهود الفردية فقط ، وإنما يتطلب توفير الدعم المؤسسي ، والبرامج التدريبية والحوافز ، والفرص التي تشجع أعضاء هيئة التدريس على مواصلة تطويرهم المهني الذاتي .

2. المحور رقم (3): «محور يتعلق بأساليب التطوير المهني الذاتي»، جاء في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة جدًا، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.36، والانحراف المعياري 0.4263، والوزن النسبي 87.19%، وتشير هذه النتيجة حسب رأي الباحثين إلى أن أفراد العينة يرون أن أعضاء هيئة التدريس يمارسون أساليب متنوعة للتطوير المهني الذاتي بدرجة مرتفعة إلا أن مستوى الاتفاق عليها كان أقل مقارنة ببقية المحاور ، مما يفسر حصول هذا المحور على المرتبة الخامسة رغم ارتفاع متوسطه الحسابي ، صحيح المحور تحصل على المرتبة الخامسة وهذا حسب رأي الباحثين لاتعني ضعف المحور وإنما تعني أن بقية المحاور حققت متوسطات أعلى ، بينما يظل هذا المحور ضمن مستوى المرتفع جداً لذا لا يمكننا أن نرتب الخامس يعني القصور في أساليب التطوير المهني الذاتي .

المحور الأول: محور يتعلق بواقع التطوير المهني الذاتي.

لتحليل عبارات هذا المحور من حيث درجة الموافقة سنوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة وأهميتها نحو كل فقرة والفقرات وترتيبها تنازلياً حسب متوسطات الموافقة في الجدول التالي:

جدول رقم (9) المتوسط الحسابي والوزن النسبي استجابات أفراد عينة الدراسة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	أحرص على تطوير كفاءتي المهنية بجهود ذاتية مستمرة	4.69	0.5434	%93.70	1	مرتفعة جداً
2	أتابع المستجدات العلمية والتربوية في مجال تخصصي	4.46	0.6648	%89.26	3	مرتفعة جداً
3	أسعى إلى تحسين أدائي التدريسي بناء على تقويم ذاتي	4.69	0.5434	%93.70	1	مرتفعة جداً
4	أعمل على تطوير طرائق التدريس بما يتناسب مع احتياجات الطلبة	4.52	0.5743	%90.37	2	مرتفعة جداً
5	أشارك في الأنشطة العلمية والدورات التدريبية لتحسين الأداء	3.93	0.7734	%78.52	4	مرتفعة
	المتوسط الاجمالي	4.46	0.3893	%89.11		مرتفعة جداً

يتبين من الجدول رقم (9) أن درجة الموافقة على عبارات المحور ككل كانت مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور 4.46، وبلغ الانحراف المعياري 0.3893، وبلغ الوزن النسبي 89.11%، كما تم ترتيب العبارات ترتيباً تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، وجاءت العبارات في الترتيب التالي:

1. جاءت الفقرتان (1) «أحرص على تطوير كفاءتي المهنية بجهود ذاتية مستمرة»، و(3) «أسعى إلى تحسين أدائي التدريسي بناءً على تقويم ذاتي» في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد العينة وبدرجة موافقة مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.69، وبلغ الانحراف المعياري 0.5434 لكل منهما، وبلغ الوزن النسبي 93.70%.

ويعزى ذلك حسب رأي الباحثان إلى ارتفاع مستوى الوعي بأهمية التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس وإدراكهم أن تطوير الكفايات المهنية لا يقتصر على البرامج التدريبية بل يتطلب مبادرة من الأستاذ نفسه بتطوير ذاته بهدف تحسين العملية التعليمية .

2. جاءت الفقرة رقم (5) «أشارك في الأنشطة العلمية والدورات التدريبية لتحسين الأداء» في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد العينة و بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.93، والانحراف

واقع التطوير المهني والذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية: الواقع والتحديات .. دراسة ميدانية

المعياري 0.7734، والوزن النسبي 78.52%. ويرى الباحثان ان هذه النتيجة قد تعزى الى إدراك أفراد العينة لأهمية المشاركة في الأنشطة العلمية والدورات التدريبية في تحسين الأداء المهني ، الا أن درجة المشاركة قد تتأثر بتوافر الفرص التدريبية والأنشطة العلمية ومدى دعم الكلية وتشجيعها لأعضاء هيئة التدريس على المشاركة فيها .

المحور الثاني: محور يتعلق بمجالات التطوير المهني الذاتي.

لتحليل فقرات هذا المحور من حيث درجة الموافقة سنوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة وأهميتها نحو كل فقرة وللفقرات وترتيبها تنازلياً حسب متوسطات الموافقة في الجدول التالي:

جدول رقم (10) المتوسط الحسابي والوزن النسبي استجابات أفراد عينة الدراسة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	أركز على تطوير معارفي التخصصية	4.69	0.5075	93.70%	1	مرتفعة جدا
2	أعمل على تنمية مهاراتي التدريسية	4.61	0.4921	92.22%	2	مرتفعة جدا
3	أسعى لتطوير قدراتي البحثية	4.48	0.5743	89.63%	3	مرتفعة جدا
4	أطور مهاراتي في استخدام التقنيات التعليمية	4.43	0.6896	88.52%	4	مرتفعة جدا
5	أحرص على تنوع أساليبي في التدريس	4.48	0.5743	89.63%	3	مرتفعة جدا
	المتوسط الاجمالي	4.54	0.3493	90.74%		مرتفعة جدا

يتبين من الجدول رقم (10) أن درجة الموافقة على فقرات المحور ككل كانت مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور 4.54، وبلغ الانحراف المعياري 0.3493، وبلغ الوزن النسبي 90.74%، كما تم ترتيب العبارات ترتيباً تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، وجاءت الفقرات في الترتيب التالي:

1. جاءت الفقرة رقم (1): «أركز على تطوير معارفي التخصصية» في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد

العينة بدرجة موافقة مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.69، والانحراف المعياري 0.5075،

والوزن النسبي 93.70%، يرى الباحثان أن مرتبة هذه الفقرة تعكس قناعة أفراد العينة بأن تطوير

المعرفة التخصصية يعد الركيزة الأساسية للتطوير المهني الذاتي ، إذ أن امتلاك معرفة علمية جديدة يعد

شروطاً ضرورياً للارتقاء بالأداء التدريسي والبحثي ، كما أنه حسب رأي الباحثين أنه يسبق تطوير

المهارات المهنية الأخرى ويعززها .

2. الفقرة رقم (4): «أطور مهاراتي في استخدام التقنيات التعليمية» جاءت في المرتبة الرابعة من حيث

موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.43، والانحراف

المعياري 0.6896، والوزن النسبي 88.52%، يرى الباحثان أن حصول الفقرة على المرتبة الرابعة رغم

واقع التطوير المهني والذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية: الواقع والتحديات .. دراسة ميدانية

حصولها على درجة مرتفعة جداً ، قد يُعزى إلى إدراك أفراد العينة لأهمية توظيف التقنيات التعليمية في تطوير الأداء التدريسي ، وإن تنمية هذه المهارات قد تتأثر بواقع الإمكانيات المتاحة في الكلية ، وخاصة البنية التحتية التقنية المحدودة ، الأمر الذي يحد من فرص الممارسة والتطبيق الفعلي مقارنة بتطوير المعارف التخصصية الذي يعتمد بدرجة أكبر على الجهد الذاتي .

المحور الثالث: محور يتعلق بأساليب التطوير المهني الذاتي.

لتحليل عبارات هذا المحور من حيث درجة الموافقة سنوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة وأهميتها نحو كل فقرة والفقرات وترتيبها تنازلياً حسب متوسطات الموافقة في الجدول التالي:

جدول رقم (11) المتوسط الحسابي والوزن النسبي استجابات أفراد عينة الدراسة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	اعتمد على القراءة والاطلاع الذاتي في تطوير أدائي	4.52	0.5405	%90.37	2	مرتفعة جداً
2	أشارك في الدورات وورش العمل بمبادرات شخصية	4.13	0.8697	%82.59	4	مرتفعة
3	استفيد من التعلم الإلكتروني والمنصات التعليمية.	4.11	0.7931	%82.22	5	مرتفعة
4	أحرص على تبادل الخبرات مع الزملاء	4.46	0.6358	%89.26	3	مرتفعة جداً
5	أعمل على مشاركة طلبتي في حلقات نقاش مفتوحة	4.57	0.5697	%91.48	1	مرتفعة جداً
	المتوسط الاجمالي	4.36	0.4263	%87.19		مرتفعة

يتبين من الجدول رقم (11) أن درجة الموافقة على عبارات المحور ككل كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور 4.36، وبلغ الانحراف المعياري 0.4263، وبلغ الوزن النسبي %87.19، كما تم ترتيب العبارات ترتيباً تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، وجاءت الفقرات في الترتيب التالي:

الفقرة رقم (5): «أعمل على مشاركة طلبتي في حلقات نقاش مفتوحة» جاءت في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.57، والانحراف المعياري 0.5697، والوزن النسبي %91.48، يرى الباحثان أن ذلك قد يعزى إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس أن إشراك الطلبة في حلقات نقاش مفتوحة لها أهمية في تنشيط التفاعل الصفّي وتعزيز مشاركة الطلبة في العملية التعليمية باستخدام الاستراتيجيات التدريسية الحديثة .

الفقرة رقم (3): «استفيد من التعلم الإلكتروني والمنصات التعليمية» جاءت في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.11، والانحراف المعياري 0.7931، والوزن النسبي 82.22%. يرى الباحثان أنه قد يعزى ذلك إلى تفاوت إقبال أعضاء هيئة التدريس على الاستفادة من المنصات التعليمية والتعلم الإلكتروني تبعاً لاختلاف مهاراتهم الرقمية وفرص التدريب المتاحة لهم.

المحور الرابع: محور يتعلق بمعوقات التطوير المهني الذاتي.

لتحليل عبارات هذا المحور من حيث درجة الموافقة سنوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة وأهميتها نحو كل فقرة ولل فقرات وترتيبها تنازلياً حسب متوسطات الموافقة في الجدول التالي:

جدول رقم (12) المتوسط الحسابي والوزن النسبي استجابات أفراد عينة الدراسة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	كثرة الأعباء التدريسية تعيق التطوير المهني الذاتي	4.54	0.7942	90.74%	3	مرتفعة جداً
2	ضعف الحوافز يقلل من الدافعية للتطوير المهني الذاتي.	4.48	0.9264	89.63%	5	مرتفعة جداً
3	قلة البرامج التدريبية تحد من التطوير المهني الذاتي.	4.61	0.7376	92.22%	1	مرتفعة جداً
4	ضعف الدعم المؤسسي يؤثر على التطوير المهني الذاتي	4.56	0.7439	91.11%	2	مرتفعة جداً
5	ضغط العمل والالتزامات الأخرى يعيق ممارسة التطوير المهني الذاتي	4.52	0.8182	90.37%	4	مرتفعة جداً
	المتوسط الاجمالي	4.54	0.6957	90.81%		مرتفعة جداً

يتبين من الجدول رقم (12) أن درجة الموافقة على عبارات المحور ككل كانت مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور 4.54، وبلغ الانحراف المعياري 0.6957، وبلغ الوزن النسبي 90.81%، كما تم ترتيب الفقرات ترتيباً تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، وجاءت العبارات في الترتيب التالي:

1 - جاءت الفقرة رقم (3): «قلة البرامج التدريبية تحد من التطوير المهني الذاتي» جاءت في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد العينة بدرجة موافقة مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.61، والانحراف المعياري 0.7376، والوزن النسبي 92.22%، مما يشير إلى أن أفراد العينة يرون أن محدودية البرامج التدريبية تمثل أحد أبرز المعوقات التي تواجه التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس . ويرى الباحثان أن هذه النتيجة قد تُعزى

واقع التطوير المهني والذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية: الواقع والتحديات .. دراسة ميدانية

إلى أن البرامج التدريبية تُعد من أهم وسائل تنمية المعارف والمهارات المهنية ، وأن قلة توافرها أو عدم انتظامها يحد من فرص أعضاء هيئة التدريس في مواكبة المستجدات العلمية والتربوية وتنمية كفاياتهم المهنية .

2 - الفقرات رقم (2): «ضعف الحوافز يقلل من الدافعية للتطوير المهني الذاتي» جاءت في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.48، والانحراف المعياري 0.9264، والوزن النسبي 89.63%، ويرى الباحثان أن هذه النتيجة تتسق مع النتائج السابقة التي أظهرت حرص أعضاء هيئة التدريس على تطوير كفاءتهم المهنية بجهود ذاتية مستمرة ، مما يعكس امتلاكهم دافعية داخلية نحو التطوير المهني الذاتي ولذلك جاء ضعف الحوافز في مرتبة متأخرة نسبياً بين المعوقات ، رغم أنه ما يزال يُعد من العوامل التي قد تحد من استمرارية التطوير المهني .

المحور الخامس: محور سبل تعزيز التطوير المهني الذاتي.

لتحليل عبارات هذا المحور من حيث درجة الموافقة سنوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة وأهميتها نحو كل فقرة ولل فقرات وترتيبها تنازلياً حسب متوسطات الموافقة في الجدول التالي:

جدول رقم (13) المتوسط الحسابي والوزن النسبي استجابات أفراد عينة الدراسة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	توفير برامج تدريبية متخصصة يعزز التطوير المهني الذاتي.	4.72	0.6270	%94.44	1	مرتفعة جداً
2	تشجيع المبادرات الفردية يساهم في تطوير الأداء	4.61	0.5636	%92.22	3	مرتفعة جداً
3	دعم البحث العلمي يعزز الكفاءة المهنية	4.59	0.5327	%91.85	4	مرتفعة جداً
4	تخفيف الأعباء التدريسية يساعد على التطوير الذاتي	4.57	0.4991	%91.48	5	مرتفعة جداً
5	توفير بيئة جامعية محفزة يشجع على التطوير المستمر والتطوير المهني الذاتي	4.70	0.5002	%94.07	2	مرتفعة جداً
	المتوسط الاجمالي	4.64	0.3395	%92.81		مرتفعة جداً

يتبين من الجدول رقم (13) أن درجة الموافقة على عبارات المحور ككل كانت مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور 4.64، وبلغ الانحراف المعياري 0.3395، وبلغ الوزن النسبي 92.81%، كما تم ترتيب العبارات ترتيباً تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، وجاءت العبارات في الترتيب التالي:

واقع التطوير المهني والذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية: الواقع والتحديات .. دراسة ميدانية

1 - العبارة رقم (1): «توفير برامج تدريبية متخصصة يعزز التطوير المهني الذاتي» جاءت في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة جدًا، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.72، والانحراف المعياري 0.6270، والوزن النسبي 94.44%.

تنسق هذه النتيجة مع نتيجة محور المعوقات في فقرة قلة البرامج التدريبية تحد من التطوير المهني الذاتي في المرتبة الأولى، مما يؤكد ادراك افراد العينة لأهمية البرامج التدريبية المتخصصة وضرورة توفيرها بصورة مستمرة لدعم التطوير المهني الذاتي والارتقاء بأداء أعضاء هيئة التدريس .

2 - العبارة رقم (4): «تخفيف الأعباء التدريسية يساعد على التطوير الذاتي» جاءت في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة جدًا، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.57، والانحراف المعياري 0.4991، والوزن النسبي 91.48%، قد تُعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يدركون أهمية الوقت المتاح للتطوير المهني الذاتي . إلا أن دافعتهم الشخصية نحو التطوير تجعلهم قادرين على مواصلة تطوير أنفسهم رغم الأعباء التدريسية لذلك جاء تخفيف الأعباء التدريسية كعامل داعم وليس كعامل أساسي للتطوير .

تحليل المحاور من وجهة نظر الطلبة :

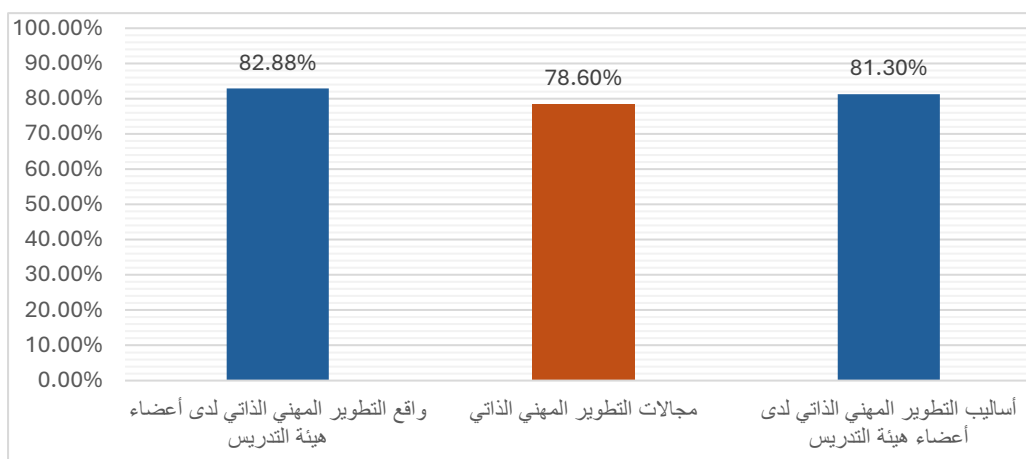
المحاور الرئيسية: واقع التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية أبو عيسى من وجهة نظر الطلبة.

لتحليل المحاور الرئيسية من حيث درجة الموافقة سنوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل محور وأهميتها نحو كل فقرة ولل فقرات وترتيبها تنازلياً حسب متوسطات الموافقة في الجدول التالي:

جدول رقم (14) المتوسط الحسابي والوزن النسبي استجابات أفراد عينة الدراسة

ت	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	واقع التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس	4.14	0.6208	%82.88	1	مرتفعة
2	مجالات التطوير المهني الذاتي	3.93	0.5180	%78.60	3	مرتفعة
3	أساليب التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس	4.07	0.4314	%81.30	2	مرتفعة
	كل المحاور	4.05	0.4537	%80.93		مرتفعة

واقع التطوير المهني والذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية: الواقع والتحديات .. دراسة ميدانية



الشكل رقم (2) بين مستوى الوزن النسبي لمحاور واقع التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية أبو عيسى من وجهة نظر للطلبة

يتبين من الجدول رقم (14) أن درجة الموافقة على المحاور ككل كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لجميع المحاور 4.05، وبلغ الانحراف المعياري 0.4537، وبلغ الوزن النسبي 80.93%، كما تم ترتيب المحاور ترتيباً تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، وجاءت المحاور في الترتيب التالي:

1. المحور رقم (1): «واقع التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس»، جاء في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.14، والانحراف المعياري 0.6208، والوزن النسبي 82.88%.
2. المحور رقم (3): «أساليب التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس»، جاء في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.07، والانحراف المعياري 0.4314، والوزن النسبي 81.30%.
3. المحور رقم (2): «مجالات التطوير المهني الذاتي»، جاء في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.93، والانحراف المعياري 0.5180، والوزن النسبي 78.60%.

المحور الأول: واقع التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة .

لتحليل عبارات هذا المحور من حيث درجة الموافقة سنوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة وأهميتها نحو كل فقرة ولفقرات وترتيبها تنازلياً حسب متوسطات الموافقة في الجدول التالي:

جدول رقم (15) المتوسط الحسابي والوزن النسبي استجابات أفراد عينة الدراسة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	يستخدم أعضاء هيئة التدريس أساليب تعليمية جديدة أثناء الدروس.	4.09	0.781	81.86%	3	مرتفعة

واقع التطوير المهني والذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية: الواقع والتحديات .. دراسة ميدانية

2	يذكر أعضاء هيئة التدريس أمثلة حديثة من تخصصه خلال الدرس.	4.12	0.7306	%82.33	2	مرتفعة
3	يعرض أعضاء هيئة التدريس المادة التدريسية بطرق مختلفة لتسهيل فهم الطلبة.	4.09	1.0192	%81.86	3	مرتفعة
4	يراعي أعضاء هيئة التدريس احتياجات الطلبة في تدريسه.	4.12	1.1172	%82.33	2	مرتفعة
5	يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلاب على التفكير في حلول جديدة أثناء الدرس.	4.30	0.7411	%86.05	1	مرتفعة جدا
	المتوسط الاجمالي	4.14	0.6208	%82.88		مرتفعة

يتبين من الجدول رقم (15) أن درجة الموافقة على عبارات المحور ككل كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور 4.14، وبلغ الانحراف المعياري 0.6208، وبلغ الوزن النسبي %82.88، كما تم ترتيب الفقرات ترتيباً تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، وجاءت العبارات في الترتيب التالي:

- الفقرة رقم (5): «يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلاب على التفكير في حلول جديدة أثناء الدرس» جاءت في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.30، والانحراف المعياري 0.7411، والوزن النسبي %86.05، وذلك ادراكاً منهم بأهمية استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة التي تدور حول الطالب والأستاذ ما هو الا موجه ومرشد .
- الفقرتين رقم (1) و(3): «يستخدم أعضاء هيئة التدريس أساليب تعليمية جديدة أثناء الدروس»، و«يعرض أعضاء هيئة التدريس المادة التدريسية بطرق مختلفة لتسهيل فهم الطلبة» جاءت في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.09، وبلغ الانحراف المعياري 0.7810 و1.0192، وبلغ الوزن النسبي %81.86، هذه النتيجة لايمكننا تعميمها على كل الأساتذة وكل التخصصات باعتبار ان هذه النتائج جاءت من افراد العينة بشعبة معلم فصل ورياض الأطفال محور الدراسة .

المحور الثاني: مجالات التطوير المهني الذاتي.

لتحليل عبارات هذا المحور من حيث درجة الموافقة سنوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة وأهميتها نحو كل فقرة وللفقرات وترتيبها تنازلياً حسب متوسطات الموافقة في الجدول التالي:

جدول رقم (16) المتوسط الحسابي والوزن النسبي استجابات أفراد عينة الدراسة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	يعرض أعضاء هيئة التدريس معلومات جديدة وحديثة أثناء الشرح.	4.02	0.7067	%80.47	1	مرتفعة
2	يستخدم أعضاء هيئة التدريس أساليب تدريس متنوعة	3.93	0.7683	%78.60	4	مرتفعة

واقع التطوير المهني والذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية: الواقع والتحديات .. دراسة ميدانية

3	يوضح أعضاء هيئة التدريس للطلاب كيف تطبق نتائج البحث العلمي في المادة الدراسية.	3.95	0.9246	%79.07	3	مرتفعة
4	يوظف أعضاء هيئة التدريس التقنيات التعليمية الحديثة في العملية التدريسية	3.74	1.0022	%74.88	5	مرتفعة
5	يوجه أعضاء هيئة التدريس الطلبة إلى تصميم وإنتاج وسائل تعليمية	4.00	0.8452	%80.00	2	مرتفعة
	المتوسط الاجمالي	3.93	0.5180	%78.60		مرتفعة

يتبين من الجدول رقم (16) أن درجة الموافقة على عبارات المحور ككل كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور 3.93، وبلغ الانحراف المعياري 0.5180، وبلغ الوزن النسبي %78.60، كما تم ترتيب العبارات ترتيباً تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، وجاءت العبارات في الترتيب التالي:

1 - الفقرة رقم (1): «يعرض أعضاء هيئة التدريس معلومات جديدة وحديثة أثناء الشرح» جاءت في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.02، والانحراف المعياري 0.7067، والوزن النسبي %80.47.

2 - الفقرة رقم (4): «يوظف أعضاء هيئة التدريس التقنيات التعليمية الحديثة في العملية التدريسية» جاءت في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.74، والانحراف المعياري 1.0022، والوزن النسبي %74.88.

المحور الثالث: أساليب التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس.

لتحليل عبارات هذا المحور من حيث درجة الموافقة سنوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة وأهميتها نحو كل فقرة ولل فقرات وترتيبها تنازلياً حسب متوسطات الموافقة في الجدول التالي:

جدول رقم (17) المتوسط الحسابي والوزن النسبي استجابات أفراد عينة الدراسة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	يأخذ أعضاء هيئة التدريس ملاحظات الطلبة بعين الاعتبار لتحسين طريقة التدريس	4.00	1.000	%80.00	3	مرتفعة
2	يستخدم أعضاء هيئة التدريس التقنيات التعليمية الحديثة في الصف	3.93	0.7987	%78.60	4	مرتفعة
3	يناقش أعضاء هيئة التدريس الأشياء الجديدة في تخصصه مع الطلبة.	4.07	0.9101	%81.40	2	مرتفعة
4	يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلبة على المشاركة في الأنشطة العملية والتطبيقية	4.00	0.7868	%80.00	3	مرتفعة

واقع التطوير المهني والذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية: الواقع والتحديات .. دراسة ميدانية

5	يشارك الأستاذ أمثلة أو تجارب من تدريسه مع الطلاب.	4.33	0.6064	%86.51	1	مرتفعة جدا
	المتوسط الاجمالي	4.07	0.4314	%81.30		مرتفعة

يتبين من الجدول رقم (17) أن درجة الموافقة على عبارات المحور ككل كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور 4.07، وبلغ الانحراف المعياري 0.4314، وبلغ الوزن النسبي 81.30%، كما تم ترتيب العبارات ترتيباً تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، وجاءت العبارات في الترتيب التالي:

الفقرة رقم (5): «يشارك الأستاذ أمثلة أو تجارب من تدريسه مع الطلاب» جاءت في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.33، والانحراف المعياري 0.6064، والوزن النسبي 86.51%، قد يُعزى ذلك إلى قناعة أعضاء هيئة التدريس بأن مشاركة تجاربهم التدريسية مع الطلبة تمثل أسلوباً فعالاً للتطوير المهني ، لم لها من دور في تحسين الأداء التدريسي وتعزيز جودة العملية التعليمية .

الفقرة رقم (2): «يستخدم أعضاء هيئة التدريس التقنيات التعليمية الحديثة في الصف» جاءت في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.93، والانحراف المعياري 0.7987، والوزن النسبي 78.60%، قد يعزى ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية التقنيات التعليمية الحديثة في تطوير أدائهم المهني مع وجود تفاوت في توظيفها نتيجة اختلاف المهارات الرقمية والإمكانات المتاحة .

إجابة أسئلة الدراسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس:

السؤال الأول : ما واقع التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية أبو عيسى من وجهة نظر الأساتذة والطلبة ؟

لأجابة السؤال الأول تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم اختبار t (One Sample T-test) ومستوى الدلالة للتأكيد ان كان المستوى عالي ودو دلالة احصائية، وجاء النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (18) المتوسطات الحسابية وقيم اختبارات ومستوى الدلالة

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
54	4.46	0.3893	53	27.474	0.000

يتضح من الجدول رقم (22) أن المتوسط الحسابي لمحور «واقع التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس» بلغ (4.46) بانحراف معياري قدره (0.3893)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، كما بلغت قيمة اختبار (One Sample T-Test) المحسوبة (27.474) عند درجة حرية (53)، وبمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على وجود فرق ذي دلالة إحصائية ووجود مستوى مرتفع جداً لهذا المحور، وبناءً على ذلك فإن إجابة السؤال الأول التي تنص على وجود دلالة إحصائية تشير إلى واقع التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس مقارنةً بالمتوسط الفرضي للمقياس، كما يشير المتوسط الحسابي المحقق إلى أن مستوى هذا المحور جاء مرتفعاً جداً، وهو

واقع التطوير المهني والذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية: الواقع والتحديات .. دراسة ميدانية

ما يعكس حرص أعضاء هيئة التدريس على تطوير كفاءاتهم المهنية وتحسين أدائهم التدريسي ومواكبة المستجدات العلمية والتربوية بصورة مستمرة.

السؤال الثاني: ما أبرز مجالات التطوير المهني والذاتي التي تواجه أعضاء هيئة التدريس حسب وجهة نظر أفراد العينة؟

لإجابة السؤال الثاني تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم اختبار t (One Sample T-test) ومستوى الدلالة للتأكيد ان كان المستوى عالي وذو دلالة احصائية، وجاء النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (19) المتوسطات الحسابية وقيم اختبار t ومستوى الدلالة

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
54	4.54	0.3493	53	32.337	0.000

يتضح من الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي لمحور «مجالات التطوير المهني الذاتي» بلغ (4.54) بانحراف معياري قدره (0.3493)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، كما بلغت قيمة اختبار (One Sample T-Test) المحسوبة (32.337) عند درجة حرية (53)، وبمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على وجود فرق ذي دلالة إحصائية ووجود مستوى مرتفع جداً لهذا المحور، وبناءً على ذلك تنص على وجود دلالة إحصائية تشير إلى مجالات التطوير المهني الذاتي مقارنة بالمتوسط الفرضي للمقياس، كما يشير المتوسط الحسابي المحقق إلى أن مستوى هذا المحور جاء مرتفعاً جداً، وهو ما يعكس اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتنمية معارفهم التخصصية ومهاراتهم التدريسية والبحثية، إلى جانب تطوير مهاراتهم في استخدام التقنيات التعليمية وتنوع أساليب التدريس بما يسهم في تعزيز أدائهم المهني.

السؤال الثالث: ما أساليب التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الأساتذة والطلبة ؟

لإجابة السؤال الثالث تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم اختبار t (One Sample T-test) ومستوى الدلالة للتأكيد ان كان المستوى عالي وذو دلالة احصائية، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (20) المتوسطات الحسابية وقيم اختبار t ومستوى الدلالة

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
54	4.36	0.4263	53	23.432	0.000

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمحور «أساليب التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس» بلغ (4.36) بانحراف معياري قدره (0.4263)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، كما بلغت قيمة اختبار (One

(Sample T-Test) المحسوبة (23.432) عند درجة حرية (53)، وبمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على وجود فرق ذي دلالة إحصائية، ووجود مستوى مرتفع لهذا المحور، وبناءً على ذلك تنص على وجود دلالة إحصائية تشير إلى أساليب التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس مقارنة بالمتوسط الفرضي للمقياس، كما يشير المتوسط الحسابي المحقق إلى أن مستوى هذا المحور جاء مرتفعاً، وهو ما يعكس اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالاستفادة من مختلف الأساليب التي تسهم في تطوير أدائهم المهني، من خلال القراءة والاطلاع الذاتي، والمشاركة في الدورات وورش العمل، والاستفادة من التعلم الإلكتروني، وتبادل الخبرات مع الزملاء، وإشراك الطلبة في حلقات النقاش بما يعزز من كفاءتهم المهنية والتدريسية.

السؤال الرابع : ما أبرز المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في تطوير أنفسهم مهنيًا؟

لإجابة السؤال الرابع تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم اختبار t (One Sample T-test) ومستوى الدلالة للتأكيد ان كان المستوى عالي وذو دلالة احصائية، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (21) المتوسطات الحسابية وقيم اختبار t ومستوى الدلالة

العينه	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
54	4.54	0.6957	53	16.275	0.000

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمحور «معوقات التطوير المهني الذاتي» بلغ (4.54) بانحراف معياري قدره (0.6957)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، كما بلغت قيمة اختبار (One Sample T-Test) المحسوبة (16.275) عند درجة حرية (53)، وبمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على وجود فرق ذي دلالة إحصائية ووجود مستوى مرتفع جدًا لهذا المحور، وبناءً على ذلك تنص على وجود دلالة إحصائية تشير إلى معوقات التطوير المهني الذاتي مقارنة بالمتوسط الحسابي المحقق إلى أن مستوى هذا المحور جاء مرتفعاً جدًا، وهو ما يعكس وجود مجموعة من المعوقات التي تحد من ممارسة التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس، ومن أبرزها كثرة الأعباء التدريسية، وضعف الحوافز، وقلة البرامج التدريبية، وضعف الدعم المؤسسي، وضغط العمل والالتزامات الأخرى، مما يؤثر في فرص تنمية الكفاءات المهنية وتطوير الأداء بصورة مستمرة.

السؤال الخامس : ما هي سبل تعزيز التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس؟

للتحقق من أجابة السؤال الخامس تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم اختبار t (One Sample T-test) ومستوى الدلالة للتأكيد ان كان المستوى عالي وذو دلالة احصائية، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي: **جدول (22) المتوسطات الحسابية وقيم اختبار t ومستوى الدلالة**

العينه	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
54	4.64	0.3395	53	35.509	0.000

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمحور «سبل تعزيز التطوير المهني الذاتي» بلغ (4.64) بانحراف معياري قدره (0.3395)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، كما بلغت قيمة اختبار (One Sample T-Test) المحسوبة (35.509) عند درجة حرية (53)، وبمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على وجود فرق ذي دلالة إحصائية ووجود مستوى مرتفع جدًا لهذا المحور، وبناءً على ذلك تنص على وجود دلالة إحصائية تشير إلى سبل تعزيز التطوير المهني الذاتي مقارنةً بالمتوسط الفرضي للمقياس، كما يشير المتوسط الحسابي المحقق إلى أن مستوى هذا المحور جاء مرتفعًا جدًا، وهو ما يعكس أهمية توفير برامج تدريبية متخصصة، وتشجيع المبادرات الفردية، ودعم البحث العلمي، وتخفيف الأعباء التدريسية، وتوفير بيئة جامعية محفزة، بما يسهم في تعزيز التطوير المهني الذاتي وتحسين الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بصورة مستمرة.

إجابة أسئلة الدراسة من وجهة نظر الطلبة:

السؤال الأول : ما واقع التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية أبو عيسى من وجهة نظر الطلبة ؟
للتحقق من إجابة السؤال الأول تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وقيم اختبار t (One Sample T-test)، ومستوى الدلالة للتأكيد من أن المستوى عالٍ وذو دلالة إحصائية، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (23) المتوسطات الحسابية وقيم اختبارات ومستوى الدلالة

العينه	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
43	4.14	0.6208	42	12.086	0.000

يتضح من الجدول رقم (23) أن المتوسط الحسابي لمحور «واقع التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس» بلغ (4.14) بانحراف معياري قدره (0.6208)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، كما بلغت قيمة اختبار (One Sample T-Test) المحسوبة (12.086) عند درجة حرية (42)، وبمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على وجود فرق ذي دلالة إحصائية ووجود مستوى مرتفع لهذا المحور، وبناءً على ذلك تُرفض الفرضية الصفرية وتُقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود دلالة إحصائية تشير إلى واقع التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس مقارنةً بالمتوسط الفرضي للمقياس، كما يشير المتوسط الحسابي المحقق إلى أن مستوى هذا المحور جاء مرتفعًا، وهو ما يعكس اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتطوير ممارساتهم التدريسية، ومراعاة احتياجات الطلبة، وتوظيف أساليب تدريسية متنوعة، وتشجيع الطلبة على التفكير والمشاركة الفاعلة في العملية التعليمية، بما يسهم في تحسين جودة الأداء الأكاديمي والتعليمي.

السؤال الثاني : ما أبرز مجالات التطوير المهني والذاتي التي تواجه أعضاء هيئة التدريس حسب وجهة نظر الطلبة ؟

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم اختبار t (One Sample T-test) ومستوى الدلالة للتأكيد ان كان المستوى عالي وذو دلالة إحصائية، وجاء النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (24) المتوسطات الحسابية وقيم اختبارات ومستوى الدلالة

قيمة t	العينه	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	مستوى الدلالة
11.775	43	3.93	0.5180	42	0.000

يتضح من الجدول رقم (24) أن المتوسط الحسابي لمحور «مجالات التطوير المهني الذاتي» بلغ (3.93) بانحراف معياري قدره (0.5180)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، كما بلغت قيمة اختبار (One Sample T-Test) المحسوبة (11.775) عند درجة حرية (42)، وبمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على وجود فرق ذي دلالة إحصائية ووجود مستوى مرتفع لهذا المحور، وبناءً على ذلك تنص على وجود دلالة إحصائية تشير إلى مجالات التطوير المهني الذاتي مقارنة بالمتوسط الفرضي للمقياس، كما يشير المتوسط الحسابي المحقق إلى أن مستوى هذا المحور جاء مرتفعاً، وهو ما يعكس اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتطوير معارفهم ومهاراتهم المهنية، من خلال الاطلاع على المستجدات العلمية، وتوظيف أساليب التدريس المتنوعة، والاستفادة من نتائج البحث العلمي، واستخدام التقنيات التعليمية الحديثة، وتوجيه الطلبة نحو المشاركة الفاعلة في العملية التعليمية، بما يسهم في تعزيز كفاءتهم المهنية والأكاديمية.

السؤال الثالث : ما أساليب التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة ؟

للتحقق من إجابة السؤال الثالث تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم اختبار (One Sample t) (T-test) ومستوى الدلالة للتأكد ان كان المستوى عالي ودو دلالة احصائية، وجاء النتائج كما في الجدول التالي:

جدول(25) المتوسطات الحسابية وقيم اختبارات ومستوى الدلالة

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
43	4.07	0.4314	42	16.189	0.000

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمحور «أساليب التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس» بلغ (4.07) بانحراف معياري قدره (0.4314)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، كما بلغت قيمة اختبار (One Sample T-Test) المحسوبة (16.189) عند درجة حرية (42)، وبمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على وجود فرق ذي دلالة إحصائية، ووجود مستوى مرتفع لهذا المحور، وبناءً على ذلك ينص رأي العينة على وجود دلالة إحصائية تشير إلى أساليب التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس مقارنة بالمتوسط الفرضي للمقياس، كما يشير المتوسط الحسابي المحقق إلى أن مستوى هذا المحور جاء مرتفعاً، وهو ما يعكس اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتطوير أدائهم المهني من خلال تبادل الخبرات، ومراعاة ملاحظات الطلبة، وتشجيعهم على المشاركة في الأنشطة العملية، ومناقشة المستجدات العلمية، وتوظيف التقنيات التعليمية الحديثة، بما يسهم في تحسين جودة العملية التعليمية وتعزيز كفاءتهم المهنية والأكاديمية.

النتائج:

أولاً: من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

1 - أظهرت النتائج أن درجة الموافقة على المحاور ككل كانت مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 4.51، وبلغ الانحراف المعياري 0.3107، وبلغ الوزن النسبي 90.13%، وبدرجة موافقة مرتفعة جداً. وقد جاء محور «سبل تعزيز التطوير المهني الذاتي» في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة، بمتوسط حسابي بلغ 4.64، وانحراف معياري 0.3395، ووزن نسبي 92.81%، وبدرجة موافقة مرتفعة جداً، يليه محور «معوقات التطوير المهني الذاتي» في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.54، وانحراف معياري 0.6957، ووزن نسبي 90.81%، وبدرجة موافقة مرتفعة جداً، ثم محور «مجالات التطوير المهني الذاتي» في المرتبة

الثالثة بمتوسط حسابي بلغ 4.54، وانحراف معياري 0.3493، ووزن نسبي 90.74%، وبدرجة موافقة مرتفعة جداً، يليه محور «واقع التطوير المهني الذاتي» في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ 4.46، وانحراف معياري 0.3893، ووزن نسبي 89.11%، وبدرجة موافقة مرتفعة جداً، وأخيراً محور «أساليب التطوير المهني الذاتي» في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ 4.36، وانحراف معياري 0.4263، ووزن نسبي 87.19%، وبدرجة موافقة مرتفعة.

2 - أظهرت النتائج أن المحور الأول: «واقع التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس» حاز على درجة موافقة مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 4.46، وبلغ الانحراف المعياري 0.3893، وبلغ الوزن النسبي 89.11%، وبدرجة موافقة مرتفعة جداً. وقد جاءت العبارتان رقم (1) «أحرص على تطوير كفاءتي المهنية بجهود ذاتية مستمرة»، ورقم (3) «أسعى إلى تحسين أدائي التدريسي بناءً على تقويم ذاتي» في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة، بمتوسط حسابي بلغ 4.69 لكل منهما، وانحراف معياري بلغ 0.5434 لكل منهما، ووزن نسبي بلغ 93.70% لكل منهما، وبدرجة موافقة مرتفعة جداً، تلتها العبارة رقم (4) «أعمل على تطوير طرائق التدريس بما يتناسب مع احتياجات الطلبة» في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.52، وانحراف معياري 0.5743، ووزن نسبي 90.37%، وبدرجة موافقة مرتفعة جداً.

3 - أظهرت النتائج أن المحور الثاني: «مجالات التطوير المهني الذاتي» حاز على درجة موافقة مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 4.54، وبلغ الانحراف المعياري 0.3493، وبلغ الوزن النسبي 90.74%، وبدرجة موافقة مرتفعة جداً. وقد جاءت العبارة رقم (1) «أركز على تطوير معارفي التخصصية» في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة، بمتوسط حسابي بلغ 4.69، وانحراف معياري 0.5075، ووزن نسبي 93.70%، وبدرجة موافقة مرتفعة جداً، تلتها العبارة رقم (2) «أعمل على تنمية مهاراتي التدريسية» في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.61، وانحراف معياري 0.4921، ووزن نسبي 92.22%، وبدرجة موافقة مرتفعة جداً.

4 - أظهرت النتائج أن المحور الثالث: «أساليب التطوير المهني الذاتي» حاز على درجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 4.36، وبلغ الانحراف المعياري 0.4263، وبلغ الوزن النسبي 87.19%، وبدرجة موافقة مرتفعة. وقد جاءت العبارة رقم (5) «أعمل على مشاركة طلبتي في حلقات نقاش مفتوحة» في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة، بمتوسط حسابي بلغ 4.57، وانحراف معياري 0.5697، ووزن نسبي 91.48%، وبدرجة موافقة مرتفعة جداً، تلتها العبارة رقم (1) «أعتمد على القراءة والاطلاع الذاتي في تطوير أدائي» في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.52، وانحراف معياري 0.5405، ووزن نسبي 90.37%، وبدرجة موافقة مرتفعة جداً.

5 - أظهرت النتائج أن المحور الرابع: «معوقات التطوير المهني الذاتي» حاز على درجة موافقة مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 4.54، وبلغ الانحراف المعياري 0.6957، وبلغ الوزن النسبي 90.81%، وبدرجة موافقة مرتفعة جداً. وقد جاءت العبارة رقم (3) «قلة البرامج التدريبية تحد من التطوير المهني الذاتي» في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة، بمتوسط حسابي بلغ 4.61، وانحراف معياري 0.7376، ووزن نسبي 92.22%، وبدرجة موافقة مرتفعة جداً، تلتها العبارة رقم (4) «ضعف الدعم المؤسسي يؤثر على التطوير المهني الذاتي» في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.56، وانحراف معياري 0.7439، ووزن نسبي 91.11%، وبدرجة موافقة مرتفعة جداً.

6 - أظهرت النتائج أن المحور الخامس: «سبل تعزيز التطوير المهني الذاتي» حاز على درجة موافقة مرتفعة جدًا، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 4.64، وبلغ الانحراف المعياري 0.3395، وبلغ الوزن النسبي 92.81%، وبدرجة موافقة مرتفعة جدًا. وقد جاءت العبارة رقم (1) «توفير برامج تدريبية متخصصة يعزز التطوير المهني الذاتي» في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة، بمتوسط حسابي بلغ 4.72، وانحراف معياري 0.6270، ووزن نسبي 94.44%، وبدرجة موافقة مرتفعة جدًا، تلتها العبارة رقم (5) «توفير بيئة جامعية محفزة يشجع على التطوير المستمر والتطوير المهني الذاتي» في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.70، وانحراف معياري 0.5002، ووزن نسبي 94.07%، وبدرجة موافقة مرتفعة جدًا.

ثانياً: من وجهة نظر الطلبة

1 - أظهرت النتائج أن درجة الموافقة على المحاور ككل كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 4.05، وبلغ الانحراف المعياري 0.4537، وبلغ الوزن النسبي 80.93%، وبدرجة موافقة مرتفعة. وقد جاء محور «واقع التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس» في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة، بمتوسط حسابي بلغ 4.14، وانحراف معياري 0.6208، ووزن نسبي 82.88%، وبدرجة موافقة مرتفعة، يليه محور «أساليب التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس» في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.07، وانحراف معياري 0.4314، ووزن نسبي 81.30%، وبدرجة موافقة مرتفعة، ثم محور «مجالات التطوير المهني الذاتي» في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ 3.93، وانحراف معياري 0.5180، ووزن نسبي 78.60%، وبدرجة موافقة مرتفعة .

2 - أظهرت النتائج أن المحور الأول: «واقع التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس» حاز على درجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 4.14، وبلغ الانحراف المعياري 0.6208، وبلغ الوزن النسبي 82.88%، وبدرجة موافقة مرتفعة. وقد جاءت العبارة رقم (5) «يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلاب على التفكير في حلول جديدة أثناء الدرس» في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة، بمتوسط حسابي بلغ 4.30، وانحراف معياري 0.7411، ووزن نسبي 86.05%، وبدرجة موافقة مرتفعة جدًا، تلتها العبارتان رقم (2) «يذكر أعضاء هيئة التدريس أمثلة حديثة من تخصصه خلال الدرس»، ورقم (4) «يراعي أعضاء هيئة التدريس احتياجات الطلبة في تدريسه» في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة، بمتوسط حسابي بلغ 4.12 لكل منهما، وانحراف معياري بلغ 0.7306 و 1.1172 على التوالي، ووزن نسبي بلغ 82.33% لكل منهما، وبدرجة موافقة مرتفعة.

3 - أظهرت النتائج أن المحور الثاني: «مجالات التطوير المهني الذاتي» حاز على درجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 3.93، وبلغ الانحراف المعياري 0.5180، وبلغ الوزن النسبي 78.60%، وبدرجة موافقة مرتفعة. وقد جاءت العبارة رقم (1) «يعرض أعضاء هيئة التدريس معلومات جديدة وحديثة أثناء الشرح» في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة، بمتوسط حسابي بلغ 4.02، وانحراف معياري 0.7067، ووزن نسبي 80.47%، وبدرجة موافقة مرتفعة، تلتها العبارة رقم (5) «يوجه أعضاء هيئة التدريس الطلبة إلى تصميم وإنتاج وسائل تعليمية» في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.00، وانحراف معياري 0.8452، ووزن نسبي 80.00%، وبدرجة موافقة مرتفعة.

4 - أظهرت النتائج أن المحور الثالث: «أساليب التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس» حاز على درجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 4.07، وبلغ الانحراف المعياري 0.4314، وبلغ الوزن النسبي 81.30%، وبدرجة موافقة مرتفعة. وقد جاءت العبارة رقم (5) «يشارك الأستاذ أمثلة أو تجارب من تدريسه مع الطلاب» في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة، بمتوسط حسابي بلغ 4.33، وانحراف معياري

واقع التطوير المهني والذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية: الواقع والتحديات .. دراسة ميدانية

0.6064، ووزن نسبي 86.51%، وبدرجة موافقة مرتفعة جدًا، تلتها الفقرة رقم (3) «يناقش أعضاء هيئة التدريس الأشياء الجديدة في تخصصه مع الطلبة» في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.07، وانحراف معياري 0.9101، ووزن نسبي 81.40%، وبدرجة موافقة مرتفعة.

التوصيات :

في ضوء ما توصل إليه الباحثان حول نتائج هذه الدراسة ، يمكن أن يقدم مجموعة من التوصيات ، وهي كالآتي :

- 1 - تبني الجهات المسؤولة عن التعليم العالي ممثلة في الجامعات والمراكز البحثية برامج متطورة تتعلق بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تواكب الاتجاهات الحديثة في مجال التطوير المهني والذاتي لعضو هيئة التدريس .
- 2 - المشاركة المستمرة لأعضاء هيئة التدريس في الندوات والمؤتمرات العلمية ، كجزء من التنمية المهنية المستمرة ، وبدعم من الجهات ذات العلاقة .
- 3 - تخصيص حوافز تشجيعية لأعضاء هيئة التدريس تساهم في خلق بيئة داعمة لهم لتطوير مهاراتهم .
- 4 - التواصل مع الجامعات ، والمراكز البحثية في الدول المتقدمة لعمل مواءمة بينها ، وذلك للوصول إلى آلية عمل عن طريق وضع خطط واستراتيجيات متطورة للتنمية المهنية والذاتية المستمرة لعضو هيئة التدريس الجامعي في ليبيا

المراجع :

- 1- ناجة احمد عمر القاضي (2014) . التنمية المهنية للأستاذ الجامعي كما يدركها أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة طرابلس ، ليبيا .
- 2- فرج ، خالد محمد .(2019). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إجدابيا في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي .مجلة كلية الآداب (جامعة مصراته) . المجلد 1. العدد 2 .
- 3- الفقي . خضرة إبراهيم .(2008) تطوير الذات والتحكم في الذات القاهرة : دار أجيال للنشر والتوزيع
- 4- يونس . عبدالقادر .(2026) . الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار وعلاقتها بمستوى وعيهم وممارستهم لاستراتيجيات التدريس الجامعي الحديثة .
- 5- أبو وطفة. محمود مرزوق (2002) واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم . غزة فلسطين .
- 6- الغامدي. عمير بن سفر.(2012). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء لمجلس الوطني الأمريكي .
- 7- الدعدي ، أحمد بن عيسى.(2013) التعرف على معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية . مجلة كلية التربية . جامعة بنها . المجلد 24. العدد 95 .
- 8- أبو سمرة ، محمود . طوطح ، ليانا (2018) التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين - واقعه ومعوقاته .
- 9- الترتوري . أحمد ، صيام .محمد (2014) التنمية المهنية للمعلم ، عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع .
- 10 - حجازي ، مصطفى . (2012) إطلاق طاقات الحياة : قراءات في علم النفس الإيجابي بيروت : دار التنوير للطباعة والنشر
- 11 - لائحة أعضاء هيئة التدريس ،الوطني بالجامعات الليبية رقم 199 لسنة 2001م .
- 12 - بدر ، أحمد .(2008) . أصول البحث العلمي ومناهجه . ط 11 . مصر : المكتبة الأكاديمية .