



ISSN: 1999-5601 (Print) 2663-5836 (online)

Lark Journal

Available online at: <https://lark.uowasit.edu.iq>



\*Corresponding author:

**Asst. Prof Ahmed Hafidh Ibrahim**

University: Wasit University  
College: College Of computer science

Email : [ahafidh@uowasit.edu.iq](mailto:ahafidh@uowasit.edu.iq)

**Keywords:**

Wasit University,  
professional development,  
Information technologies,  
teaching staff.

**ARTICLE INFO**

**Article history:**

Received 22 May 2024  
Accepted 13 Jun 2024  
Available online 1 Jul 2024



## The Reality of Professional Development for Faculty Members in Academic Institutions in Light of Modern Information Technologies

### A B S T R A C T

The research is in line with the directions of the University of Wasit towards developing the skills of human resources working at the university at various levels. The research aims to reveal the reality of professional development for teachers in the light of information technologies at the University of Wasit in terms of methods, goals and requirements and to indicate the most important needs of faculty members for professional development programs. Use the field method researcher and the teaching staff at the university is a sample of the research that amounted to 11% of the overall population. The most important results of the research are that the university has a major role in providing professional development programs, and the most important methods of professional development from their point of view are training visits and academic scholarships to universities in foreign countries. Among the research recommendations is studying the needs of members. The faculty, before starting the development project, prepares a comprehensive guide that includes definition of the goals, methods, and programs of development, and the necessity of periodically evaluating the level of performance of faculty members in order to develop a plan to define development programs.

© 2024 LARK, College of Art, Wasit University

DOI: <https://doi.org/10.31185/lark.Vol3.Iss16.3681>

**واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات الأكاديمية في ضوء تقنيات المعلومات الحديثة**  
أ.م. أحمد حافظ إبراهيم القريشي /جامعة واسط /كلية علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات  
الخلاصة:

يتماشى البحث مع توجهات جامعة واسط نحو تنمية مهارات الموارد البشرية العاملة في الجامعة بمختلف مستوياتهم، يهدف البحث الى الكشف عن واقع التنمية المهنية للتدريسيين في ضوء تقنيات المعلومات في جامعة واسط من حيث الاساليب والاهداف والمتطلبات وبيان أهم احتياجات أعضاء هيئة التدريس من برامج التنمية المهنية ، اعتمد الباحث المنهج الميداني واتخذ من التدريسيين عينة للبحث بلغت 11% من المجتمع الكلي، اهم نتائج البحث ، للجامعة أثر كبير تقديم برامج التنمية المهنية، واهم اساليب التنمية المهنية من وجهة نظرهم هي

الزيارات التدريبية والمنح الأكاديمية لجامعات في الدول الأجنبية، من توصيات البحث دراسة احتياجات أعضاء هيئة التدريس قبل البدء بمشروع التنمية، اعداد دليل شامل يتضمن التعريف بأهداف واساليب وبرامج التنمية، وضرورة تقويم مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري ليتم وضع خطة لتحديد برامج التنمية.

الكلمات المفتاحية: جامعة واسط، التنمية المهنية ، تقنيات المعلومات ،الهيئات التدريسية.

## المقدمة :-

تعد التنمية المهنية للتدريسيين في مؤسسات المعلومات الرّكيزة الأساسيّة لمواكبة التّغيرات والتطورات المتسارعة في مجال تطبيقات التقنيات المستحدثة على التعليم الجامعي بأبعاده ومجالاته كافة . إذ ان التطورات العالمية الراهنة والمتلاحقة في مختلف المجالات وخاصة في مجال تقنيات التعليم تفرض علينا ضرورة التنمية والتطوير المستمر لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات لرفع مستوى الأداء وتنمية قدراتهم العلمية ومهارتهم في استخدام التقنيات في التعليم الجامعي . إذ يتوقف نجاح مؤسسات التعليم الجامعي بشكل رئيسي على مدى كفاءة وجودة ممارسات أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم المهنية ومستوى التنمية المهنية لديهم؛ مما يقع على عاتقها الاهتمام بهم ورفع مستوى تأهيلهم وتدريبهم بغية تحقيق مجتمع المعرفة ومواكبة متطلباته.

مشكلة الدراسة:

لقد أثرت تقنيات المعلومات في كل مجالات الحياة وخاصة مجال التعليم وطرق التدريس من قبل الأساتذة، الأمر الذي يتطلب من أعضاء هيئة التدريس مواكبة هذه التغييرات من أجل اكتشاف أشياء جديدة في مجالات المعرفة لتحسين مستويات أدائهم. وهذا ينعكس إيجابًا على دورهم الأساسي في التعليم، تحاول الدراسة الاجابة على الأسئلة التالية:

- 1- ما واقع تطبيق التنمية المهنية للتدريسيين في ضوء تقنيات المعلومات في الجامعة ؟
  - 2- ما أهم احتياجات أعضاء هيئة التدريس من برامج التنمية المهنية؟
- اهداف الدراسة: تحاول الدراسة تحقيق الاهداف التالية:-

- 1- معرفة واقع التنمية المهنية في الجامعة وفق تقنيات المعلومات ؟
  - 2- اساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة ؟
  - 3- ما متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة؟
- اهمية الدراسة:-

يتماشى البحث مع توجهات جامعة واسط نحو تنمية مهارات القوى العاملة في الجامعة بمختلف مستوياتهم سواء أكانوا موظفين ام تدريسيين على استخدام التقنيات المعلوماتية الحديثة في جميع المجالات في الجامعة لغرض التطوير والتحسين الذي تطمح اليه في النمو والازدهار وزيادة الاهتمام في اعتماد احدث التقنيات في مجال التعليم الجامعي، والمساهمة في تنمية المهارات والاتجاهات والممارسات التي ينبغي اكتسابها وتنميتها لدى التدريسيين من اجل التمكن من اداء وظائفهم بكفاءة عالية.

### منهجية الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الميداني لمناسبته لطبيعة الدراسة الحالية والاستبيان بوصفهم أداة لجمع البيانات. **مجتمع وعينة الدراسة:** اعضاء هيئة التدريس في جامعة واسط والبالغ عددهم الكلي (904) تم اخذ عينة عشوائية عدد (100) بنسبة 11% ، تم استبعاد (11) استبانة لعدم اكتمال الاجابات فيها فاصبح العدد للمبحوثين ( 89)

**حدود الدراسة:** جامعة واسط والتي تقدم برامج التنمية في جميع كلياتها للعام الحالي 2024.

### مصطلحات الدراسة:

التنمية المهنية: يتبنى البحث المفهوم الاجرائي للتنمية المهنية ويعرفها الباحث بانها: البرامج والاساليب التي تقوم جامعة واسط بتقديمها لأعضاء هيئة التدريس لتنمية مهاراتهم العلمية والبحثية وتحسين مستوى ادائهم في التعليم.

تقنيات المعلومات: يقصد بها جميع الادوات والوسائل والبرامج المعتمدة لتنمية مهارات وخبرات اعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

### الجانب النظري:

#### مفهوم التنمية المهنية:

يعد الاهتمام والارتقاء بأعضاء الهيئة التدريسية أحد أهم السبل المعاصرة لضمان تحقيق تفوق الجامعات وتحسين أدائها وتميزها، بحيث أن يركز الارتقاء بالهيئة التعليمية في التعليم العالي على ديمومة التنمية المهنية والتطوير المهني وقيادة البيئة التعليمية المتغيرة لهذا التعليم على عد أن رقي الجامعات وقوة سمعتها تستمد من رفعة شأن أعضاء هيئة تدريسها وحسن أدائهم لمهامهم على نحو فعال. يقصد بالتنمية المهنية زيادة الخبرات وتطوير الكفايات واكتساب والمهارات للمشاركين لتحسين مستوى ادائهم (ابراهيم م.، 2020،

صفحة 26). وتعرف ايضا بانها مجموعة من العمليات المستمرة والشاملة والمتكاملة والتي تضطلع بها احدى مؤسسات التنمية لأعضاء هيئة التدريس بهدف اعدادهم وتنمية مهاراتهم وقدراتهم ، وتطوير ادائهم المهني والارتقاء به في مجالات التدريس (حسن، 2016، صفحة 45). فالتنمية المهنية تشكل مدخلاً هاماً من مدخلات العملية التعليمية، ومحوراً ضرورياً لإحداث التغيير بهدف تحسين أداء اعضاء الهيئة التدريسية فهي عملية نمو مستمرة ومتواصلة، ومن ثم يتطلب ذلك توافر المناخ الملائم والإمكانات العلمية، التي تساعد على نشر ثقافة التنمية المهنية المستدامة بالجامعة (المليجي، ٢٠١٠ ، صفحة 369). تتمثل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كل نشاط من شأنه زيادة الخبرات وتطوير المهارات لدى اعضاء الهيئة التدريسية بالمؤسسات التعليمية حتى يتمكن من أداء دوره المهني بكفاءة عالية (صادق، 2018، صفحة 73). فهي تعني الجهود التي تقوم بها الجامعة لتنمية مهارات اعضاء الهيئة التدريسية مهنيا لتكون لهم القدرة على تحقيق وظائف الجامعة الأساسية.

### اهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

تمثل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية عنصراً أساسياً من أساسيات تطوير التعليم ، إذ تسعى التنمية المهنية الى تحقيق مجموعة من الاهداف يمكن توضيحها في الآتي (علي، 2022، صفحة 136) :

- 1- احداث تغييرات في أداء اعضاء هيئة التدريس تتفق مع متغيرات ومتطلبات العصر الحالي .
  - 2- التزود بالطرق والاساليب العلمية الحديثة لرفع مستوى الاداء .
  - 3- تطوير الثقافة المهنية والاكاديمية للتدريسيين داخل المؤسسة من خلال تدريبهم على متطلبات تطبيق النظم الحديثة في التعليم.
  - 4- تنمية المهارات في مجال تقويم الطلاب، والاعتماد على البدائل الفعّالة.
  - 5- تنمية المهارات في الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة وابتكار بدائل جديدة في التعلم.
  - 6- اكساب وإضافة معارف مهنية جديدة لأعضاء هيئة التدريس في مجال تخصصهم (شنودة، 2022، صفحة 131).
  - 7- معالجة المشكلات والتحديات التعليمية بأسلوب علمي متطور (ابراهيم ا.، 2016، صفحة 352).
- ويرى الباحث هدف عملية التنمية المهنية للتدريسيين هي تطوير مهاراتهم في التدريس وتقييم مستوى الأداء والكشف عن نقاط القوة لتطويرها والافادة منها وتحديد نقاط الضعف لمعالجتها ووضع الحلول لها .

### مبادئ التنمية المهنية:

تتمثل مبادئ التنمية المهنية بالآتي (شاهين، 2004، صفحة 232):

- 1- اعداد خطة استراتيجية، تتصف بالمرونة وتحدد الاهداف التي ينبغي ان يحققها.
- 2- أن يتم إشراك الهيئات التدريسية في تخطيط و اختيار البرامج التدريبية التي ينبغي أن توفرها المؤسسة التعليمية.
- 3- أن تتصف عملية التنمية بالاستمرارية.
- 4- توفير الدعم المالي لتنظيم البرامج التدريبية لغايات التنمية المهنية.
- 5- أن يتم تقديم حوافز مالية للمشاركين، و ضرورة اعتبار التنمية المهنية أحد بنود متطلبات سلم الترقيات في الجامعة.
- 6- تعميم ثقافة التنمية المهنية وتوضيح العلاقة بينها وبين تطوير التعليم وتطوير المؤسسة، وتحقيق الجودة.
- 7- اعتماد استراتيجيات واضحة لتقويم فوائد الاستثمار في عمليات التنمية.
- 8- برامج التنمية المهنية يجب ان تتصف بالمصداقية ويعترف بها على أنها مناسبة وضرورية لجميع العاملين.

اما العوامل التي تؤثر على سياسات التنمية المهنية أهمها (البناء، 2022، صفحة 122):

- سلبيات النظام التعليمي وقيوده ( مناهج، امتحانات ، توجيه فني ، متابعة ) .
- نقص بعض المهارات الأساسية اللازمة لعمل الهيئات التدريسية مثل( القدرة على التعليم الذاتي ، التحليل الناقد ، وإعداد التقارير ، ملاحظة المواقف التدريسية ) .
- عدم تمتع عضو هيئة التدريس بقدر كافٍ من الاستقلالية؛ فهو مقيد بالعديد من اللوائح والتعليميات.
- يعطي النظام التعليمي بوضعه الحالي وزناً مبالغاً فيه للنجاح في الامتحانات وكأنها الهدف النهائي للتعليم.
- عدم الالتزام بما يصنع من توجيهات وما يتم إقراره من سياسات وبخاصة فيما يتعلق بمكانة التدريسي وأهميته في إنجاز أهداف تطوير التعليم والارتقاء بنوعيته .

#### مسوغات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

يواجه أعضاء هيئة التدريس العديد من التحديات التي تؤثر في أدائهم وأداء مؤسساتهم. كما تتطلب هذه المؤسسات تطويراً مستمراً لتكون مرتبطة بمجتمعاتها وبيئتها؛ لكي تكون بمعزل عنها ومن هذه التحديات (التواب، 2019، صفحة 322):

- 1- التطور العلمي والتقني وتأثيراته في التعليم الجامعي.

- 2- التطور في وسائل الاتصال وتزايد المعرفة هو ما أدى بدوره الى تغيير في دور الجامعة ودور عضو هيئة التدريس ، كان له الاثر المباشر في العملية التعليمية ككل.
- 3- ان الاساليب والطرق المتبعة حاليًا في مجال التنمية المهنية في الجامعات كالدورات التدريبية غير كافية في ظل التطورات العلمية الهائلة في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات .
- 4- التغييرات والتحديثات التي حصلت في المجال المعرفي والتكنولوجي ووسائل الاتصالات وتزايد المعرفة ومصادرها ادت الى ظهور متطلبات واحتياجات جديدة.
- 5- تطبيق المعايير الدولية في العملية التعليمية ومواكبة كل جديد مجالات المعرفة .
- 6- تحقيق النمو الذاتي للهيئات التدريسية، وإحداث التغيير الإيجابي في اتجاهاتهم العلمية ومهاراتهم والذي ينعكس على مستوى خريجهم (Johnson, 2006, pp. 150-161).

### أساليب التنمية المهنية:

هي مجموعة من البرامج والأساليب التي تقدمها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس العديد من الخبرات والتي يتمكن بها رفع مستوى الأداء لأدواره بكفاءة عالية، هناك العديد من الطرق والأساليب والإستراتيجيات المختلفة للتنمية المهنية، تتراوح بين التعليم المباشر وجهًا لوجه والتعليم عن بُعد، لتحقيق أهدافها ؛ إذ تنقسم أساليب التنمية المهنية إلى (عائش، 2009، صفحة 21):

- 1- الأساليب التقليدية: وتشمل (المحاضرات، والمناقشات، والمؤتمرات التدريبية (حلقات النقاش)، وورش العمل، والندوات، واللجان).

- 2- الأساليب الحديثة: وتشمل (التدريب باستخدام الحاسب الآلي، والتدريب القائم على التدريس المصغر، والتدريب المبني على الفيديو التفاعلي).

ومن أساليب التنمية المهنية الحديثة (أحمد، 2012، صفحة 91) :

- 1- نظام التدريب الإلكتروني: وتقوم فكرة هذا النظام على الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تدريب أعضاء هيئة التدريس، ويساعد النظام الإلكتروني على اختصار المسافة الزمانية والمكانية بين المدربين والمتدربين، ويتيح نظام التدريب الإلكتروني استخدام أنواع مختلفة من الأساليب التدريبية المتقدمة ومنها: أسلوب التدريب بمساعدة الحاسب الآلي، أسلوب التدريب بالمحاكاة، أسلوب التدريب الافتراضي، أسلوب التدريب باستخدام الوسائط المتعددة.

2- نظام التدريب التعاوني: وتقوم فكرة هذا النظام على فكرة تكامل تدريب التدريسيين قبل الخدمة مع التدريب في أثنائها، ويهدف هذا النظام إلى رفع وتحسين مستوى أداء المتدربين بإكسابهم مهارات تطبيق المعرفة النظرية في العمل.

3- نظام التدريب المفتوح : وتقوم فكرة هذا النظام على جعل التدريب نظامًا مفتوحًا لجميع أعضاء هيئة التدريس والراغبين في التنمية من المجتمع المحلي، وفي ضوء الرؤية التي تجمع المعرفة الفنية والجودة. إذ ان التدريسي الحاصل على برامج التنمية المهنية يكون قادرًا على (فتحي، 2009، صفحة 35):

• تكوين خلفية معرفية كاملة عن مهنته ومجالاتها المتعددة مثل المجال التدريسي والبحثي، بجانب تنمية قدرته على التعلم.

• تكوين خبرة كاملة عن عمله بوصفه معلمًا .

• تحديد المشكلات وإصدار ردود أفعال بشأنها.

• إصدار أحكام موضوعية على المشكلات المحيطة.

• التعاون مع الآخرين من الإداريين والزملاء والطلاب .

• تنمية المجتمع المحلي المحيط بجامعة.

• العمل الجماعي. مجلة الأرك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية  
متطلبات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية في ظل تقنيات المعلومات

تعد التنمية المهنية للتدريسيين من أساسيات تحسين مهارات التعليم والتعلم، وذلك لما لها من أهمية كبيرة في أكتساب المهارات المهنية والأكاديمية، إذ يعد الاهتمام والارتقاء بأعضاء الهيئة التدريسية أحد أهم السبل المعاصرة لضمان تحقيق تفوق الجامعات وتحسين أدائها وتميزها، بحيث أن يركز الارتقاء بالهيئة التعليمية على ديمومة التنمية المهنية والتطوير المهني. وعليه يمكن رصد بعض المتطلبات الأساسية التي تركز عليها التنمية المهنية، وهي (الدوسري، 2022، صفحة 245):

• نشر ثقافة التعلم المستمر مدى الحياة في المؤسسة.

• التشجيع والدعم من قِبَل إدارة الجامعة لعمليات التنمية.

• تحديث وتطوير برامج التنمية باستمرار لتواكب متغيرات العصر الرقمي. .

• تجهيز بنية تحتية لخدمات الاتصالات وشبكات المعلومات بالمؤسسة بصورة عامة .

• تقديم الدعم للمشاركين بتقديم الحوافز المالية .

• تحديد رؤية وأهداف واضحة للتنمية المهنية والعمل بكل جد على تحقيقها .

• إشراك عضو هيئة التدريس في التخطيط لبرامج التنمية المهنية.

• تنمية قدرة المتعلم في استخدام المعدات والاجهزة العلمية المختبرية (حسين، 2017، صفحة 60).

ويرى الباحث ان هناك متطلبات اخرى يجب الاخذ بها والواجب توافرها لضمان نجاح اساليب وبرامج التنمية في الجامعة اهمها:

1- متطلبات مادية تتمثل في:

- توفير البنى التحتية اللازمة من اجهزة ومعدات.

- زيادة الدعم المالي الخاص بالتنمية المهنية للتدريسيين.

2- متطلبات تقنية وهي:

- توفير قاعات تدريبية مجهزة بالوسائل الحديثة.

- تفعيل نظام التنمية المهنية عن بعد للتدريب على اعتماد التكنولوجيا.

3- متطلبات تنظيمية: وتتمثل في :

- أن تكون برامج التنمية المهنية معتمدة على الاحتياجات الفعلية للتدريسيين في الجامعة .

- تحديد أهداف التنمية المهنية تحديداً واضحاً ودقيقاً من قبل ادارة الجامعة.

- وضع برامج تنمية مهنية مناسبة وفق متطلبات العصر الحديثة.

- وضع لوائح وتنظيمات للتنمية المهنية.

- المتابعة والتقييم من قبل ادارة الجامعة على برامج التنمية والمشاركين فيها .

- توعية المنظومة التعليمية المتمثلة بأعضاء هيئة التدريس وإدارة المؤسسة التعليمية بأهمية وفعالية برامج التنمية المهنية.

4- متطلبات مهنية وتتمثل في:

- توفير الكوادر المؤهلة ومن اصحاب الكفاءة في مجال التقنيات الحديثة لتقديم برامج التنمية.

- توفير الملاكات الفنية المتخصصة من مبرمجين ومدربين لمتابعة وصيانة الاجهزة.

- دعم وتشجيع المشاركين في برامج التنمية المهنية على استخدام التكنولوجيا الحديثة.

- توفير الوقت اللازم للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس للأشتراك في برامج التنمية المهنية .

## الدراسة الميدانية:

اعتمد الباحث المنهج الميداني. ولغرض اكمال إجراءات الدراسة استند الى الادوات التالية:-

- 1- الملاحظة المباشرة وذلك بعمل الباحث في احدى كليات الجامعة .
- 2- الاستبانة: وقد شملت (5) محاور تمثلت بالآتي:  
المحور الأول: تضمن الصفات الشخصية والوظيفية لعينة البحث( المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، الخبرة في التدريس ) .

المحور الثاني: واقع التنمية المهنية ويتضمن(12) فقرة.

المحور الثالث: اهداف التنمية المهنية ويتضمن (10) فقرات.

محور الرابع: الاساليب التنمية المهنية ويتضمن(12) فقرة.

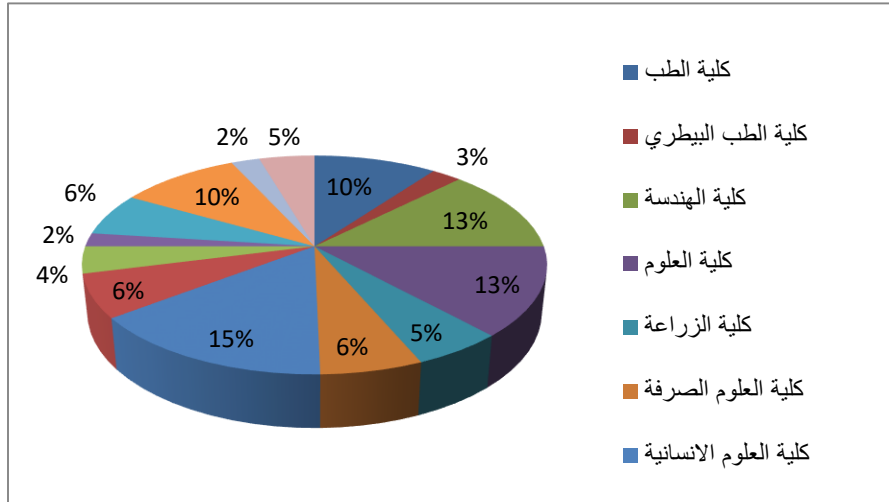
المحور الرابع: متطلبات التنمية المهنية ويتضمن(9) فقرات.

الاساليب الاحصائية: تم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري.  
واعتمد الباحث مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة الموافقة التي يجيب عليها عينة البحث وهو مقياس ذو خمسة ابعاد: موافق بشدة ، موافق الى حد ما ، موافق ، لا اوافق ، لا اوافق بشدة. ثم تم تصنيف الاجابات الى خمسة مستويات وكما في الجدول التالي:

### جدول رقم (1)

المتوسط المرجح	5 – 4.21	4.20 – 3.41	3.40 – 2.61	2.60 – 1.81	1.8 – 1
الاجابة	اوافق بشدة	اوافق	الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة
المستوى	مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض بشدة

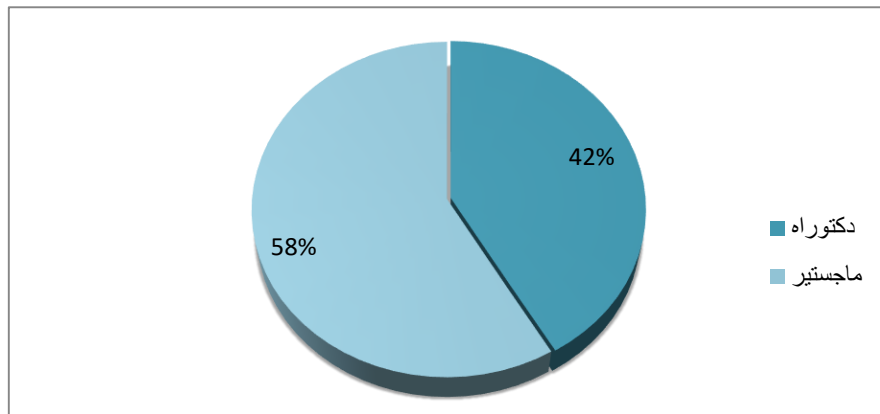
ويوضح الشكل التالي العدد الكلي لمجتمع البحث وهم التدريسيون في الجامعة:



الشكل رقم (1) مجتمع البحث

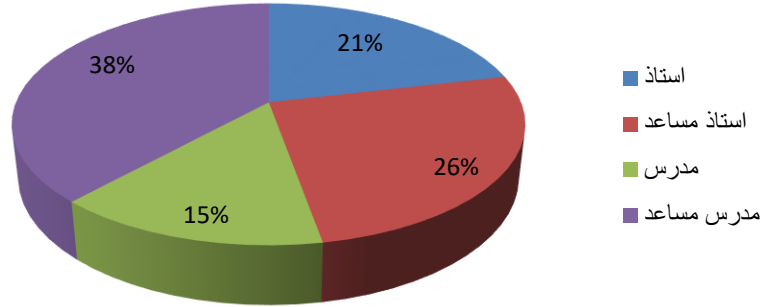
المحور الاول: البيانات الشخصية لأفراد مجتمع البحث:

أ- المؤهل العلمي: من الشكل (2) يتضح ان 58% من افراد العينة هم حملة شهادة ماجستير، ومن هم حملة شهادة الدكتوراه بنسبة 42% .

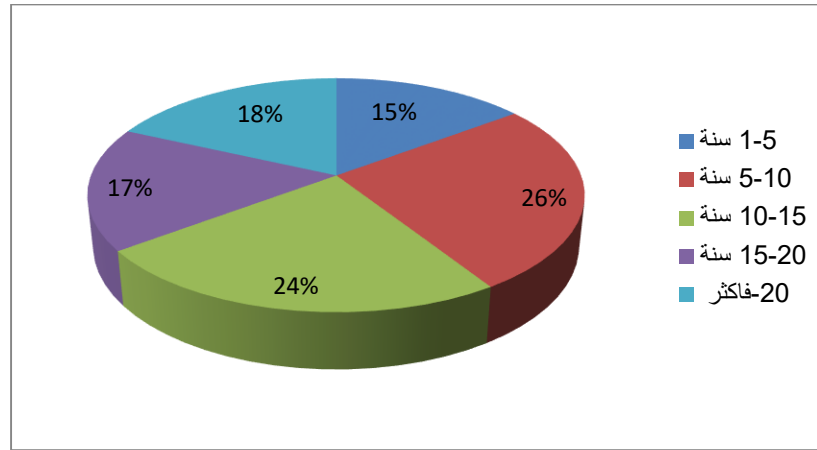


الشكل (2) يوضح النسبة المئوية لأفراد مجتمع البحث وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

ب - **الدرجة العلمية:** لمعرفة الدرجة العلمية للمبحوثين تم حساب التكرارات كما في الشكل (3) يتضح ان 21% من افراد العينة هم بدرجة استاذ، و26% منهم درجتهم العلمية استاذ مساعد ، اما حملت اللقب العلمي مدرس جاءت بنسبة 15%، ومن هم بدرجة مدرس مساعد بنسبة 38% ، مما سبق يتضح تنوع المؤهلات العلمية لمجتمع البحث في الجامعة وهي ظاهرة ايجابية.



الشكل (3) يوضح النسبة المئوية لأفراد مجتمع البحث وفقاً لمتغير الدرجة العلمية  
ج- الخبرة في التدريس الجامعي: يتبين من الشكل (4) ان اعلى نسبة مئوية 26% جاءت ممن لديه خبرة من (5-10 سنة) ، اما من لديه خدمة من (5-10 سنوات) بنسبة 24%، ومن لديه خدمة (اكثر من 20 سنة) بنسبة 18% و بنسبة 17% لديهم خدمة من 15-20، وبنسبة 15% من المشاركين لديهم خبره في اقل من خمس سنوات.



الشكل (4) يوضح سنوات الخبرة في التدريس الجامعي

المحور الثاني: واقع مستوى التنمية المهنية في الجامعة : لمعرفة النتائج المتعلقة بهذا المحور تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات هذا المحور من وجهة نظر التدريسيين في الجامعة كما مبين في الجدول الاتي :

جدول رقم(2)

م	الفقرات	أوافق جداً	أوافق	أوافق الى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1-	تضع الجامعة خطة طويلة المدى للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.	27	43	13	6	0	4.16	0.18	مرتفع
2-	يلانم المحتوى العلمي لبرامج التنمية المهنية مع احتياجات اعضاء هيئة التدريس	21	46	15	7	0	4.07	0.18	مرتفع
3-	يتميز المدربون بالكفاءة العالية.	30	41	7	11	0	4.26	0.17	مرتفع جدا
4-	تعالج برامج التنمية المهنية مشكلات واقعية	29	35	11	7	6	3.96	0.15	مرتفع
5-	تناسب بيئة برامج التنمية المهنية مع متطلبات التعليم الجامعي	42	28	13	6	0	4.33	0.18	مرتفع جدا
6-	تركز برامج وأنشطة التنمية المهنية على مهارات البحث والتدريس وخدمة المجتمع.	39	37	6	5	1	4.29	0.21	مرتفع جدا
7-	تنفذ برامج التنمية بناء على خطط منهجية.	40	32	7	6	4	4.24	0.19	مرتفع جدا

مرتفع جدا	0.09	4.21	0	18	13	26	32	تلائم المواد التعليمية المتاحة برامج وانشطة التنمية المهنية.	-8
مرتفع	0.11	3.84	3	17	19	36	14	تعمل الجامعة على توفير برامج التعلم الذاتي.	-9
مرتفع	0.11	4.15	3	20	14	16	36	توفر الجامعة مركز علمي متخصص لتطوير قدرات الاساتذة	-10
مرتفع	0.14	3.85	13	8	8	31	30	تعمل الجامعة على تنمية مهارات التفكير الابداعي .	-11
منخفض	0.09	2.60	38	25	11	8	7	تمنح الجامعة مكافأة مالية لأعضاء هيئة التدريس كنوع من التشجيع.	12

يتضح من الجدول رقم (2) ان المتوسطات الحسابية لتصورات افراد العينة عن واقع مستوى برامج التنمية المهنية في الجامعة من وجهة نظرهم لكل عبارة من عبارات هذا المحور من الاستبيان قد انحدر بين مرتفعة جدا ومرتفعة، وانحرف معياري منخفض وهذا يدل على تجانس اجابات افراد عينة البحث، ويعزي الباحث هذه النتيجة الى اهتمام ادارة الجامعة او الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس لرفع مهاراتهم واكسابهم الخبرات لأداء مهامهم فالتنمية المهنية من اهم العوامل التي تساعد على الارتقاء بالعملية التعليمية ورفع مستوى المنافسة والتميز. باستثناء العبارة رقم(12) تمنح الجامعة مكافأة مالية لأعضاء هيئة التدريس كنوع من التشجيع ، حيث جاءت بمستوى منخفض وبدرجة لاوافق بوسط حسابي (2.60) وانحرف معياري (0.06) .

**المحور الثالث:** أهداف التنمية المهنية: تم حساب المتوسط الحسابي والانحرف المعياري لكل فقرة من فقرات هذا المحور لمعرفة النتائج المتعلقة به والجدول رقم (3) يوضح مدى أهمية كل فقره من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كما يلي:

## جدول رقم (3)

م	الفقرات	أوافق جداً	أوافق	أوافق الى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1-	تنمية مهارات تطوير بيئات التعلم	11	38	28	10	2	3.74	0.15	مرتفع
2-	الوعي بأهداف نظم التعليم الحديثة.	49	10	20	7	3	4.22	0.21	مرتفع جداً
3-	تنمية مهارات استخدام الكمبيوتر	47	14	10	5	3	3.87	0.21	مرتفع
4-	تنمية مهارات إدارة وتطوير المقررات الإلكترونية.	42	20	19	6	2	4.19	0.16	مرتفع
5-	تنمية مهارات إرسال واستقبال الواجبات للطلاب .	42	16	32	8	1	4.53	0.17	مرتفع جداً
6-	تحسين مستوى الأداء	46	15	26	9	3	4.57	0.18	مرتفع جداً
7-	القيام بعمليات التدريب والتطوير لمواكبة حداثة العصر.	40	17	31	12		4.60	0.14	مرتفع جداً
8-	القدرة على استخدام برنامج إدارة التعلم الإلكتروني	40	11	30	6	1	4.03	0.17	مرتفع
9-	تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو	35	22	20	7	2	3.97	0.12	مرتفع

								المشاركة في نظام التعليم	
مرتفع	0.12	4.09	6	10	25	17	35	تنمية كفايات التعامل مع برامج وخدمات الشبكة في نظام التعليم	-10

يشير الجدول رقم (3) الى ان اجابات افراد العينة ايجابية تراوحت بين مرتفعة (موافق) ومرتفعة جداً (موافق بشدة) للعبارة المتعلقة بأهداف التنمية المهنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس وفق متطلبات تقنيات المعلومات ، ومن استقراء عبارات هذا المحور وفقاً لأهميتها من وجهة نظر التدريسيين يبين مدى حاجتهم إلى تحقيق تلك الأهداف ، فقد جاءت بالترتيب الاول العبارة القيام بعمليات التدريب والتطوير لمواكبة حداثة العصر بمستوى مرتفعة جدا وبوسط حسابي يصل (4.60) ، وهذا مؤشر ايجابي يؤكد رغبة اعضاء هيئة التدريس في الجامعة على تطوير مهاراتهم العلمية والفنية ومواكبة المستجدات التكنولوجية لتحسين مستوى ادايتهم المهاري ، اما في الترتيب الثاني جاءت العبارة تحسين مستوى الأداء بوسط حسابي (4.57) وانحراف معياري منخفض (0.18) ودرجة موافق بشدة ، ومن هنا يتضح ان اعضاء هيئة التدريس لديهم اتجاهات ايجابية نحو الهدف من التنمية المهنية وهي تحسين مستواهم المهني والارتقاء بالمؤسسة العلمية، اما في الترتيب الاخير فجاءت العبارة تنمية مهارات تطوير بيئات التعلم الالكترونية بدرجة موافق وبوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (0.15) .

**المحور الرابع:** اساليب التنمية المهنية : لمعرفة النتائج المتعلقة بهذا المحور تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات هذا المحور والجدول رقم (4) يوضح اهم اساليب التنمية المهنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في الجامعة كما مبين في ادناه:

## جدول رقم (4)

م	الأساليب	أوافق جداً	أوافق	أوافق الى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1-	التدريب في موقع العمل داخل الجامعة.	47	15	20	7	0	4.30	0.19	مرتفع جداً
2-	ورش عمل تدريبية بالتعاون مع جامعات على المستوى المحلي .	53	10	18	6	2	4.33	0.24	مرتفع جداً
3-	ورش تبادل خبرة يشارك فيها متخصصون في مجال التقنيات الحديثة.	50	20	13	6	0	4.42	0.21	مرتفع جداً
4-	كتيبات وأدلة خاصة بالتنمية والتدريب.	18	40	20	10	1	3.94	0.14	مرتفع جداً
5-	التوأمة والابتعاث مع جامعات في الدول المتقدمة لتعرف تجربتها.	51	15	15	8	0	4.40	0.21	مرتفع جداً
6-	برامج تقدم بواسطة التعليم عن بُعد (ON - LINE).	46	15	23	5	0	4.26	0.19	مرتفع جداً
7-	المنتدى الإلكتروني للحوار عبر شبكة الإنترنت.	30	35	12	6	1	3.94	0.15	مرتفع جداً
8-	إجراء بحوث ودراسات أكاديمية في مجال التنمية المهنية.	43	20	19	4	3	4.17	0.18	مرتفع جداً
9-	مؤتمرات عن بُعد تقدم بأسلوب ( VIDIO ) (CONFRENCE).	44	30	8	7	0	4.40	0.20	مرتفع جداً
10-	الزيارات التدريبية والمنح الأكاديمية لجامعات في الدول الأجنبية المتقدمة لتعرف تجربتها.	55	18	10	5	1	4.47	0.25	مرتفع جداً

مرتفع	0.25	4.20	5	2	20	9	53	11-	عقد مناقشات علمية (سمنار) بصفة دورية على مستوى الجامعة.
مرتفع جدا	0.22	4.43	0	7	14	16	52	12	التحاق عضو هيئة التدريس بالبرامج التدريبية طويلة المدى.

يظهر التحليل الإحصائي للجدول رقم (4) ان جميع العبارات جاءت بدرجة (موافق -موافق جدا) وبوسط حسابي يتراوح بين (3.94-4.47) وبانحراف معياري منخفض لجميع العبارات وهذا يدل على تجانس اجابات افراد عينة مجتمع البحث ورغبتهم بتطوير وتنمية مهاراتهم وابداء موافقتهم على جميع اساليب التنمية المهنية حيث اتسمت اجاباتهم بالإيجابية نحو برامج واساليب التنمية المقترحة في المحور اعلاه، جاءت بالترتيب الاول العبارة الزيارات التدريبية والمنح الأكاديمية لجامعات في الدول الأجنبية بوسط حسابي (4.47) وبمستوى مرتفعة جدا. وتفسر هذه النتيجة على ان اعضاء هيئة التدريس لديهم رغبة في زيارة الجامعات المتقدمة في مجال التنمية للتعرف على تجاربهم واكتساب الخبرات الاكاديمية وتطوير كفاءتهم العلمية لرفع مستوى ادائهم المهني، وفي الترتيب الثاني حلت العبارة اسلوب التحاق التدريسيين بالبرامج التدريبية طويلة المدى بوسط حسابي يصل (4.43)، تفسر هذه النتيجة على ان التدريسيين بحاجة الى وقت لتنمية مهاراتهم وذلك للألتزامات الكثيرة في الجامعة من تدريس وخدمة مجتمع وبحث علمي لذلك يرون ان الاسلوب في التنمية على مدة طويلة يفي بالغرض من التنمية ويعود عليهم بالإيجابية. اما العبارة كتيبات وأدلة خاصة بالتنمية والتدريب. والعبارة المنتدى الالكتروني للحوار عبر شبكة الإنترنت فجاءتا في الترتيب الاخير وبنفس المستوى موافق وسط حسابي (3.94).

**المحور الخامس:** لكي تكون التنمية المهنية ناجحة، وتحقق الأهداف المنشودة منها لا بد من توفير المتطلبات الأساسية والضرورية لها لذلك تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات هذا المحور من وجهة نظر التدريسيين في الجامعة لمعرفة النتائج المتعلقة بهذا المحور كما مبين في الجدول الاتي :

## جدول رقم (5)

م	المتطلبات	أوافق جداً	أوافق	أوافق الى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1-	نشر ثقافة التعلم المستمر مدى الحياة في المؤسسة.	44	31	10	4	0	4.38	0.20	مرتفع جدا
2-	الدعم والتأييد من قِبل ادارة الجامعة لعمليات التطوير المهني .	55	24	7	4	0	4.58	0.26	مرتفع جدا
3-	التحديث المستمر لبرامج التنمية المهنية فلسفة التعليم المستمر ومتطلبات مجتمع المعرفة .	49	30	6	4	0	4.48	0.24	مرتفع جدا
4-	تحديد وكفايات، وإحتياجات أعضاء هيئة التدريس من التنمية المهنية.	39	30	18	3	0	4.25	0.17	مرتفع جدا
5-	تجهيز بنية تحتية لجميع خدمات الاتصالات وشبكات المعلومات بالمؤسسة.	57	20	7	5	0	4.56	0.27	مرتفع جدا
6-	توفير الدعم المالي لعمليات للتطوير المهني .	60	8	14	7	0	4.52	0.28	مرتفع جدا
7-	التخطيط لمراحل التنمية المهنية المختلفة واشراك عضو هيئة التدريس.	56	9	19	5	0	4.42	0.26	مرتفع جدا
8-	إتاحة الأساليب المتنوعة للتنمية(ورش العمل، والندوات، والمؤتمرات، والتعلم الإلكتروني، وغيرها)	52	30	5	2	0	4.53	0.26	مرتفع جدا
9-	تحديد أهداف التنمية المهنية تحديداً واضحاً ودقيقاً.	56	12	18	3	0	4.43	0.26	مرتفع جدا

يوضح الجدول السابق رقم (5) نسبة موافقة افراد عينة البحث على عبارات محور متطلبات التنمية المهنية ، حيث جاءت جميع الفقرات بمستوى موافق بشدة وبدرجة مرتفعة جدا، وبوسط حسابي يتراوح بين (4.58) - (4.25) . في الترتيب الأول الدعم والتأييد من قِبَل الجامعة لعمليات التطوير المهني بوسط حسابي (4.58) وانحراف معياري منخفض (0.26)، اما الترتيب الثاني فكانت العبارة تجهيز بنية تحتية لجميع خدمات الاتصالات بوسط حسابي (4.56) وانحراف معياري (0.27) وفي الترتيب الاخير تحديد وكفايات، وأحتياجات أعضاء هيئة التدريس من التنمية المهنية بوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري (0.17) .

يمكن تفسير نتيجة هذا المحور في ضوء وعي افراد عينة البحث باهمية المتطلبات لتنمية مهاراتهم مهنية وتطوير قدراتهم العلمية. حيث ان توفير متطلبات التنمية المهنية يعد امرا مهما في الجامعة بما يتماشى مع تطورات التعليم الحديث. فالتنمية هي عملية تطوير كفاءة التدريسيين والارتقاء بادائهم واكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة للنهوض بواقع التعليم في الجامعة. حيث اصبحت التنمية من اهم عوامل نجاح الجامعة بشكل خاص. لذلك أصبح من الضروري توفير احتياجات ومتطلبات التنمية من برامج وسياسات التنمية وفق متطلبات ومستجدات العصر.

مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية  
، ولمعرفة مستوى تطبيق التنمية المهنية في جامعة واسط تم حساب الوسط الحسابي لأراء افراد مجتمع البحث المتمثلة بالهيئة التدريسية في الجامعة للتعرف على مستوى واقع التنمية المهنية قيد الدراسة من حيث الاهمية كما مبين في الجدول ادناه:

جدول رقم (6)

التنمية المهنية	عدد العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
واقع التنمية المهنية	12	3.78	0.21	4	مرتفع
اهداف التنمية المهنية	10	3.97	0.16	3	مرتفع
اساليب التنمية المهنية	12	4.09	0.20	2	مرتفع
متطلبات التنمية المهنية	9	4.46	0.22	1	مرتفع جدا
المجموع	43	4.08	0.79		مرتفع

اظهرت نتائج التحليل الاحصائي الموضحة بالجدول رقم (6) ان مستوى التنمية المهنية بشكل عام جاء بمستوى مرتفع، حيث بلغ الوسط الحسابي لجميع عبارات الاستبانة (4.08) ، وانحراف معياري (0.79) حيث تبين ان متطلبات التنمية المهنية بالترتيب الاول بوسط حسابي (4.46) وانحراف معياري عام (0.22)، يليها في الترتيب اساليب التنمية بوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.20) ثم اهداف التنمية بوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.16) ، وفي الترتيب الاخير واقع التنمية المهنية بوسط حسابي (3.78). وبالنظر الى نتائج الجدول اعلاه وعلى الرغم من وجود تفاوت نسبي بين اجابات افراد العينة الا ان جميع محاور الدراسة جاءت بمستوى مرتفع الامر الذي يشير الى وجود ممارسة واهتمام للتنمية المهنية في جامعة واسط . وبالنسبة لسؤال الدراسة المفتوح عن أهم احتياجات أعضاء هيئة التدريس من برامج التنمية المهنية والتي تمكنهم في التغلب على المشكلات التي تواجههم في التعليم، فقد ذكروا بعض الاحتياجات، وفيما يلي ترتيب إجاباتهم وفقاً للأكثر تكراراً على النحو التالي:

1- التدريب المكثف والمستمر للأعضاء .

2- تقديم الدعم المالي المتمثل بالحوافز والمكافآت للمشاركين في التنمية المهنية.

3- توفير البنية التحتية اللازمة والمتمثلة في الأجهزة والبرمجيات والمعدات.

4- تنمية مهارات استخدام الكمبيوتر وبرامجه.

5- توفير مدربين مختصين في المجال وذو كفاءة عالية.

6- توفير وسائط تعليمية إلكترونية متنوعة.

7- توفير الزمن الكافي للمشاركة في برامج التنمية المهنية التي تعد من قبل الجامعة.

**النتائج والتوصيات:**

**اهم النتائج:**

1- اعلى نسبة مئوية 26% جاءت ممن لدية خبرة في التدريس من (5-10 سنة).

2- يتضح ان 58% من افراد العينة هم حملة شهادة ماجستير.

3- بينت الدراسة تنوع المؤهلات العلمية لمجتمع البحث وجاءت بالترتيب الاول من هم بدرجة مدرس مساعد بنسبة 38% .

- 4- بينت نتائج الدراسة واقع مستوى برامج التنمية المهنية في الجامعة جاء بدرجة موافق وموافق بشدة وبمستوى بين مرتفع جدا ومرتفع.
- 5- أظهرت نتائج الدراسة ان اهم اهداف التنمية المهنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس العبارة القيام بعمليات التدريب والتطوير لمواكبة حداثة العصر بمستوى مرتفعة جدا وبوسط حسابي يصل (4.60).
- 6- أشارت النتائج إلى اتفاق افراد عينة البحث على ان اهم اساليب التنمية المهنية من وجهة نظرهم هو الزيارات التدريبية والمنح الأكاديمية لجامعات في الدول الأجنبية للاستفادة من تجاربهم في هذا المجال.
- 7- أوضحت نتائج الدراسة أن جميع الفقرات المتعلقة بالمتطلبات المهنية حصلت على درجة موافق بشدة وبمستوى مرتفعة جدا، وبوسط حسابي يتراوح بين (4.25- 4.58) .
- 8- أهم احتياجات أعضاء هيئة التدريس من برامج التنمية المهنية التدريب المكثف والمستمر للأعضاء لمواكبة التطورات الحاصلة في مجال التعليم الجامعي.
- 9- اظهرت نتائج ان مستوى التنمية المهنية بشكل عام جاء بمستوى مرتفع، حيث بلغ الوسط الحسابي لجميع عبارات الاستبانة (4.08) ، وانحراف معياري (0.79).

#### التوصيات :

- بعد تحليل وتفسير نتائج البحث ومن اجل تطوير وتحسين واقع التنمية المهنية واساليبها في الجامعة يقدم البحث مجموعة من التوصيات منها:
- 1- اعداد دليل شامل يتضمن التعريف بأهداف واساليب وبرامج التنمية المهنية التي يمكن استخدامها.
  - 2- دراسة احتياجات اعضاء هيئة التدريس قبل البدء بمشروع التنمية المهنية واقامة برامج تتماشى مع احتياجاتهم الفعلية في برامج التنمية المهنية.
  - 3- ضرورة تقديم الدعم المالي للمشاركين في برامج التنمية لتشجيعهم وتحفيزهم لتطوير مهاراتهم.
  - 4- ضرورة تقويم مستوى اداء اعضاء هيئة التدريس بشكل دوري ليتم وضع خطة لتحديد برامج التنمية بناء على نتائج التقويم.
  - 5- توفير البنية التحتية اللازمة والمتمثلة في الأجهزة والبرمجيات والمعدات لضمان نجاح برامج التنمية المهنية.
  - 6- التاكيد على ضرورة اعتماد التنمية المهنية للهيئات التدريسية احد متطلبات الترقيات العلمية.
  - 7- اختيار مدربين مختصين من اصحاب الكفاءة لتقديم برامج التنمية في الجامعة.

8- إتاحة الأساليب المتنوعة للتنمية المهنية (ورش العمل، والندوات، والمؤتمرات، والتعلم الإلكتروني، زيارات ميدانية) لكافة أعضاء الهيئات التدريسية العاملة في الجامعة.

## المراجع:

1. ابراهيم محمد علي. (2022). محو الامية الرقمية مدخل للتنمية المهنية لمعلمي المعاهد الازهرية في ضوء متطلبات العصر الرقمي. مجلة دراسات تربوية واجتماعية . كلية التربية . جامعة حلوان، مجلد 28.
2. أحمد جميل عايش. (2009). التربية المهنية ماهيتها وأساليبها . الأردن: عمان: دار المسيرة.
3. أحمد عبدالله الصغير البناء. (2022). متطلبات تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية في ضوء منظومة التعليم الجديد "2.0" في مصر. المجلة التربوية لتعليم الكبار - كلية التربية - جامعة أسيوط. المجلد الرابع.
4. اسامة رؤوف ابراهيم. (2016). دور الاكاديمية المهنية للمعلمون في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لاعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم الجامعي. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية. ع 6 ج 2.
5. اسماء كمال حسن. (2016). التنمية المهنية لاعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء مدخل ادارة المعرفة. مجلة كلية التربية. جامعة المنوفية. ع الاول .
6. رضا إبراهيم المليجي. (٢٠١٠). التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية. المؤتمر الدولي الخامس (مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى). القاهرة: المركز العربي للتعليم والتنمية.
7. سامية عبد الله أحمد. (2012). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة المفتوحة في السودان على ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني. - : رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية.
8. شاكرا محمد فتحي. (2009). الارتقاء بالهيئة التعليمية بمؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي . - . ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر "المواطنة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي. بيروت.
9. صابر شاكرا شنودة. (2022). تصور مقترح لتفعيل دور التنمية المهنية الإلكترونية في رفع الأداء الأكاديمي للمعلم. المجلة التربوية لتعليم الكبار، مج 4. ع 4.
10. طعمة مطير حسين. (2017). الأستاذ الجامعي بين طرائق التدريس التقليدية والحديثة،. مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية. ع 25 1041 Vol2.Iss25.1041 .DOI: <https://doi.org/10.31185/lark.Vol2.Iss25.1041>

11. عبد التواب عبدالله عبد التواب. (2019). متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي في ضوء مجتمع المعرفة. - مجلة كلية التربية، اسيوط . المجلد 35, ع 2, ج 2.
12. عزة احمد صادق. (2018). التنمية المهنية لاعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة. مجلة كلية التربية اسيوط . المجلد الثاني.
13. عيسى بن خلف الدوسري. (2022). التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية. مجلة كلية التربية أسيوط . المجلد الثامن والثلاثون- العدد الثاني- جزء ثاني.
14. محمد عبد الفتاح شاهين. (2004). التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي. مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني. فلسطين: جامعة القدس المفتوحة.
15. منال محمد ابراهيم. (2020). التنمية المهنية لاعضاء هيئة التدريس مدخل لتكنولوجيا ادارة الصف . المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، مج 4، ع 15.
16. Johnson, C. C. (2006). Effective professional development and change in practice: Barriers science teachers encounter and implications for reform. *School science and mathematics, 106*(3).

مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية