Al-Farouk journal of sciences
Volume (2), Issue (3) (JUNE, 2026)
ISSN: 3135-2359

مجلة الفاروق للعلوم
المجلد (2) ملحق العدد 3 يونيو 2026
ردمد: 3135-2359

دور التنمية المهنية في تطوير كفايات معلمي مرحلة التعليم المتوسط ببلدية العزيزية: دراسة ميدانية

The role of professional development in developing the competencies of middle school teachers in Al-Aziziyah Municipality: A field study

د. ماهر محمد عبد الله التومي [1]
Maher Mohammed Abdullah Altoumi
m.altoumi@zu.edu.ly
https://orcid.org/0009-0009-2984-3419
أ علي أحمد الصويعي العقربي [2]
Ali Ahmed Al-Suwaiei Al-Aqrab
a.alagrrabi@zu.edu.ly
https://orcid.org/0009-0008-1593-1437
أ فتحية محمد امحمد اللهب [3]
Fathia Mohamed Amhamed Al-Lahab
Fthhiaamahammed@gmail.com
https://orcid.org/0009-0006-3265-9565
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الزاوية [1.2.3]
Faculty of Physical Education and Sports Sciences / University of Zawiya

تاريخ الاستلام: 2026/6/29 تاريخ المراجعة 2026 /7/20 تاريخ القبول:2026/7/28- تاريخ النشر: 2026 /8/24

الملخص

يهدف البحث إلى التعرف إلى دور التنمية المهنية في تطوير كفايات معلمي مرحلة التعليم المتوسط ببلدية العزيزية، والكشف عن طبيعة العلاقة بين مستوى التنمية المهنية ومستوى الكفايات المهنية لدى المعلمين. وينطلق البحث من التحولات التي يشهدها التعليم المعاصر، والتي جعلت من المعلم عنصرًا فاعلًا في بناء المعرفة وتنمية التفكير وإدارة التعلم وتوظيف التكنولوجيا والتقويم المستمر، بدلًا من الاقتصار على نقل المحتوى التعليمي. وقد اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، لملاءمته لطبيعة المشكلة وأهدافها، ويستند البحث نظريًا إلى الدراسات الحديثة التي تنظر إلى التنمية المهنية باعتبارها عملية تعلم مستمرة تهدف إلى تطوير معرفة المعلم ومهاراته وممارساته المهنية، وليس مجرد المشاركة في دورات تدريبية منفصلة. ويؤكد هذا الاتجاه أن التنمية المهنية الفعالة ينبغي أن ترتبط بالمحتوى، وأن تتضمن التعلم النشط والتعاون المهني والنمذجة والتوجيه والتغذية الراجعة والتأمل، وأن تكون ممتدة زمنيًا (Darling-Hammond et al., 2017). كما يستند البحث إلى النموذج المفاهيمي الذي اقترحته Desimone (2009) لدراسة أثر التنمية المهنية، والذي يربط خصائص برامج التنمية المهنية بتعلم المعلمين وتغير ممارساتهم، ثم بنتائج تعلم الطلبة.

ويقترح البحث قياس التنمية المهنية من خلال أبعاد التدريب المستمر، والتعلم التعاوني، والتوجيه والتغذية الراجعة، والتأمل المهني، والتوظيف التربوي للتكنولوجيا، في حين تقاس الكفايات المهنية من خلال كفايات التخطيط والتنفيذ وإدارة الصف والتقويم والتكنولوجيا والتواصل والتعلم المستمر.

ومن المتوقع أن تسهم نتائج البحث في تقديم تصور علمي وتطبيقي لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم المتوسط في بلدية العزيزية، بحيث تصبح أكثر ارتباطًا بالاحتياجات المهنية الفعلية وبالممارسات الصفية.

الكلمات المفتاحية : التنمية المهنية، الكفايات المهنية، معلمو التعليم المتوسط، التطوير المهني، التعلم المهني، بلدية العزيزية.

Abstract

The Role of Professional Development in Developing the Competencies of Middle School Teachers in Al-Aziziyah Municipality: A Field Study

This study aims to investigate the role of professional development in developing the professional competencies of middle school teachers in Al-Aziziyah Municipality, Libya, and to examine the relationship between professional development and teachers' professional competencies. The study is based on the contemporary view of teachers as active professionals who need continuous learning opportunities to develop instructional, assessment,

technological, communication, and reflective competencies, A descriptive-correlational analytical design is proposed. Professional development is conceptualized through continuous training, collaborative professional learning, mentoring and feedback, reflective practice, and educational technology. Teachers' professional competencies are examined through planning, instructional implementation, classroom management, assessment, technology integration, communication, and continuous professional learning.

The theoretical framework draws on Desimone's (2009) conceptual framework for studying the effects of professional development and on Darling-Hammond et al.'s (2017) review of 35 methodologically rigorous studies. The latter identified seven common characteristics of effective professional development: content focus, active learning, collaboration, modeling of effective practice, coaching and expert support, feedback and reflection, and sustained duration.

The study is expected to contribute to the development of evidence-based professional development programs for middle school teachers in Al-Aziziyah Municipality and to support the alignment of professional learning opportunities with teachers' actual needs and classroom practices.

Keywords: Professional Development, Teacher Competencies, Middle School Teachers, Professional Learning, Teacher Development, Al-Aziziyah Municipality.

المقدمة

أصبحت جودة التعليم في النظم التعليمية المعاصرة مرتبطة بدرجة كبيرة بجودة المعلم وكفاءته المهنية؛ إذ لم يعد دور المعلم مقتصرًا على نقل المعرفة، وإنما أصبح يتضمن تصميم مواقف التعلم، وتنمية التفكير، وإدارة الصف، وتوظيف التكنولوجيا، وتقديم التغذية الراجعة، واستخدام نتائج التقويم في تحسين التدريس، ويفرض هذا التحول ضرورة النظر إلى إعداد المعلم بوصفه عملية مستمرة لا تنتهي بالحصول على المؤهل الجامعي. فالتغيرات التي يشهدها المحتوى العلمي وطرائق التدريس والتكنولوجيا التعليمية تفرض على المعلم أن يواصل تعلمه المهني طوال حياته المهنية. وقد أكدت Villegas-Reimers (2003)أن التنمية المهنية للمعلمين تمثل عملية مستمرة ترتبط بالنمو المهني والتعلم أثناء الخدمة، وأنها لا ينبغي أن تختزل في التدريب الرسمي قصير المدى.

وتشير الدراسات الحديثة إلى أن التنمية المهنية تكون أكثر فاعلية عندما ترتبط بالممارسة التعليمية الفعلية، وتتضمن التعلم النشط، والتعاون بين المعلمين، والتوجيه، والتغذية الراجعة، والتأمل، والاستمرارية (Darling-Hammond et al., 2017). وقد توصلت مراجعة Darling-Hammond et al. (2017) إلى هذه الخصائص من خلال تحليل 35 دراسة ذات تصميمات منهجية قوية، أظهرت ارتباطًا إيجابيًا بين التنمية المهنية وممارسات التدريس ونتائج تعلم الطلبة.

ومن منظور منهجي، تؤكد Desimone (2009) ضرورة وجود إطار مفاهيمي واضح عند دراسة آثار التنمية المهنية؛ بحيث لا يقتصر البحث على معرفة عدد الدورات التي شارك فيها المعلم، بل يتجاوز ذلك إلى دراسة خصائص التنمية المهنية وما يتعلمه المعلم وكيف تتغير ممارساته المهنية.

وتزداد أهمية التنمية المهنية في مرحلة التعليم المتوسط بصفة خاصة؛ لأن هذه المرحلة تتطلب من المعلم التعامل مع متعلمين في مرحلة عمرية تتسم بالنمو المعرفي والاجتماعي والانفعالي المتسارع، الأمر الذي يستدعي امتلاك المعلم مهارات متقدمة في إدارة الصف والتواصل والتقويم والتعامل مع الفروق الفردية.

كما أن التعاون بين المعلمين أصبح عنصرًا مهمًا في التنمية المهنية المعاصرة. وتظهر نتائج TALIS 2018 أن المعلمين يمارسون أشكالًا مختلفة من التعاون، وأن أشكال التعاون الأكثر عمقًا، مثل التعلم المهني التعاوني وملاحظة الزملاء وتقديم التغذية الراجعة، ترتبط بصورة إيجابية بعدد من مؤشرات الممارسة المهنية والكفاءة الذاتية.(OECD, 2020) .

ومن هذا المنطلق، يأتي البحث الحالية لمحاولة الكشف عن دور التنمية المهنية في تطوير كفايات معلمي مرحلة التعليم المتوسط ببلدية العزيزية، مع التركيز على الأبعاد التي يمكن قياسها ميدانيًا، وتحديد طبيعة العلاقة بينها وبين الكفايات المهنية.

مشكلة البحث

أصبح الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين من الاتجاهات الأساسية في إصلاح التعليم، إلا أن وجود برامج تدريبية لا يعني بالضرورة حدوث تطور فعلي في أداء المعلمين. فقد أشارت الأدبيات إلى أن كثيرًا من مبادرات التنمية المهنية لا تحقق التغيير المتوقع عندما تكون منفصلة عن الممارسة الصفية أو قصيرة المدة أو قائمة على نقل المعلومات بصورة أحادية الاتجاه.(Darling-Hammond et al., 2017)

ومن هنا تبرز مشكلة البحث في التمييز بين:

- المشاركة في التنمية المهنية

- الأثر الفعلي للتنمية المهنية في الكفايات المهنية للمعلم.
فالمعلم قد يشارك في عدد من الدورات التدريبية، ولكن السؤال العلمي المهم يتمثل في مدى انعكاس هذه المشاركة على قدرته على التخطيط والتدريس والتقويم وإدارة الصف والتواصل وتوظيف التكنولوجيا.
وتؤكد Desimone (2009) أن دراسة أثر التنمية المهنية تتطلب الاهتمام بخصائص التعلم المهني وبالطريقة التي ينتقل بها أثره إلى ممارسات المعلمين، بدلًا من الاقتصار على مؤشرات المشاركة في البرامج التدريبية، كما تشير بيانات OECD (2020) إلى أهمية التغذية الراجعة والتعاون المهني؛ إذ أظهرت بيانات TALIS أن أشكال التعاون الأكثر عمقًا بين المعلمين أقل شيوعًا من أشكال التبادل البسيطة، الأمر الذي يثير تساؤلًا حول مدى استثمار المؤسسات التعليمية في التعلم المهني التعاوني.
وعليه يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:
ما دور التنمية المهنية في تطوير كفايات معلمي مرحلة التعليم المتوسط ببلدية العزيزية؟

فرض البحث

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التنمية المهنية ومستوى الكفايات المهنية لدى معلمي مرحلة التعليم المتوسط ببلدية العزيزية.

أهداف البحث

يهدف البحث إلى:

1. تحديد مستوى التنمية المهنية لدى معلمي التعليم المتوسط ببلدية العزيزية.
2. تحديد مستوى الكفايات المهنية لديهم.
3. الكشف عن طبيعة العلاقة بين التنمية المهنية والكفايات المهنية.
4. تحديد أبعاد التنمية المهنية الأكثر ارتباطًا بالكفايات المهنية.
5. تحديد مدى إمكانية التنبؤ بالكفايات المهنية من خلال أبعاد التنمية المهنية.
6. تقديم تصور مقترح لتطوير التنمية المهنية للمعلمين في بلدية العزيزية.

أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوع التنمية المهنية وعلاقته بتطوير الكفايات المهنية لمعلمي مرحلة التعليم المتوسط، باعتبار أن المعلم يمثل أحد أهم المكونات الفاعلة في جودة العملية التعليمية وتحقيق أهدافها. ولم يعد دور المعلم في النظم التعليمية الحديثة مقتصرًا على نقل المعرفة والمعلومات إلى المتعلمين، بل أصبح مطالبًا بامتلاك مجموعة متكاملة من الكفايات المهنية التي تمكنه من التخطيط الفعال للتدريس، وتنفيذ المواقف التعليمية بطرائق متنوعة، وإدارة الصف، ومراعاة الفروق الفردية، واستخدام أساليب التقويم المناسبة، وتوظيف التقنيات التعليمية، والتواصل الفعال مع المتعلمين والزملاء وأولياء الأمور، فضلًا عن قدرته على التأمل في ممارسته المهنية ومواصلة التعلم والتطوير طوال مساره الوظيفي. ومن ثم فإن دراسة الدور الذي تؤديه التنمية المهنية في تطوير هذه الكفايات تكتسب أهمية خاصة في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها التعليم ومتطلباته المهنية، تتمثل الأهمية النظرية للدراسة في إثراء الأدبيات التربوية المتعلقة بالتنمية المهنية والكفايات المهنية من خلال دراسة العلاقة بينهما في سياق تعليمي محلي يتمثل في مرحلة التعليم المتوسط ببلدية العزيزية.
وتنطلق الدراسة من التصور الحديث للتنمية المهنية باعتبارها عملية تعلم مهني مستمرة تهدف إلى تطوير معارف المعلم ومهاراته واتجاهاته وممارساته، وليست مجرد مجموعة من الدورات التدريبية أو الأنشطة المؤقتة التي تنتهي بانتهاء البرنامج التدريبي .(Villegas-Reimers, 2003) ويعزز هذا التصور أهمية دراسة التنمية المهنية بوصفها عملية متكاملة ترتبط بالممارسة الفعلية للمعلم وبقدرته على توظيف ما يكتسبه من معارف وخبرات في المواقف التعليمية اليومية، كما يستمد البحث أهميته النظرية من توظيفها للإطار المفاهيمي الذي قدمته Desimone (2009) في دراسة آثار التنمية المهنية، والذي ينظر إلى التنمية المهنية من خلال خصائصها وفرص التعلم التي توفرها للمعلمين، وما ينتج عنها من تغير في معارفهم وممارساتهم المهنية. ويساعد هذا الإطار في تفسير الكيفية التي يمكن أن تنتقل بها خبرات التنمية المهنية من مجرد تعلم مهني إلى تطوير فعلي في أداء المعلم وكفاياته المهنية. كذلك تستفيد الدراسة من الأدبيات التي حددت خصائص التنمية المهنية الفعالة، ولا سيما دراسة Darling-Hammond et al. (2017) ، التي أكدت أن التنمية المهنية الأكثر فاعلية تتميز بارتباطها بالمحتوى والتدريس، واعتمادها على التعلم النشط والتعاون المهني والنمذجة والتوجيه والتغذية الراجعة والتأمل والاستمرارية، وتتجلى الأهمية النظرية للدراسة أيضًا في محاولتها الربط بين الأدبيات الدولية الحديثة وبين السياق التربوي الليبي، بما يسهم في توسيع قاعدة المعرفة المتعلقة بالتنمية المهنية للمعلمين في البيئة المحلية، ويفتح المجال أمام الباحثين لإجراء دراسات لاحقة تتناول العلاقة بين التنمية المهنية ومختلف جوانب الأداء المهني للمعلمين، أو تبحث في فاعلية نماذج وبرامج محددة للتطوير المهني في مراحل التعليم المختلفة. كما يمكن أن تسهم الدراسة في تقديم أساس نظري يمكن الاستناد إليه عند بناء أدوات لقياس التنمية المهنية والكفايات المهنية لدى المعلمين في الدراسات المستقبلية، وتتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في إمكانية الإفادة من نتائجها في تطوير واقع التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم المتوسط ببلدية العزيزية، من خلال توفير بيانات ميدانية تساعد الجهات المسؤولة عن التعليم والتدريب على التعرف إلى مستوى التنمية المهنية الفعلي لدى المعلمين، وتحديد جوانب القوة والجوانب التي تحتاج إلى مزيد من الدعم والتطوير، فضلًا عن الكشف عن مستوى الكفايات المهنية لديهم وطبيعة العلاقة بين فرص التنمية المهنية ومستوى هذه الكفايات. ومن

شأن هذه النتائج أن تساعد مراقبة التربية والتعليم والجهات المعنية بالتدريب والتطوير التربوي على الانتقال من تصميم البرامج التدريبية بصورة عامة إلى بناء برامج تستند إلى الاحتياجات المهنية الفعلية للمعلمين، بحيث يرتبط كل برنامج تدريبي بكفايات ومهارات محددة يراد تطويرها وتحسينها.
كما يمكن أن تفيد نتائج البحث إدارات المدارس والمفتشين التربويين في تطوير آليات المتابعة والدعم المهني، وتعزيز الممارسات التي تقوم على التوجيه والتغذية الراجعة والتعاون بين المعلمين، بما يجعل المدرسة بيئة داعمة للتعلم المهني المستمر، وليس مجرد مكان لتطبيق البرامج التدريبية التي تنظمها الجهات الخارجية. ويمكن كذلك أن يستفيد معلمو مرحلة التعليم المتوسط من نتائج الدراسة في التعرف إلى مجالات التطوير المهني الأكثر ارتباطًا بممارساتهم التعليمية، بما يساعدهم على توجيه جهودهم نحو تنمية الكفايات التي يحتاجون إليها في الممارسة الصفية الفعلية، وتبرز الأهمية التطبيقية للبحث كذلك في إمكانية الاستفادة من نتائجها في بناء تصور مقترح للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم المتوسط ببلدية العزيزية، يقوم على تشخيص الاحتياجات المهنية، وتصميم البرامج التدريبية وفق تلك الاحتياجات، وإتاحة فرص التطبيق العملي، وتوفير التوجيه والتغذية الراجعة، ثم تقويم أثر التدريب في الممارسة المهنية. وبذلك لا تقتصر التنمية المهنية على حضور الدورات والورش التدريبية، وإنما تتحول إلى عملية مستمرة تهدف إلى إحداث تغير ملموس في أداء المعلم وكفاياته المهنية، وهو ما يمكن أن يسهم بصورة غير مباشرة في تحسين جودة العملية التعليمية ومخرجاتها.
(Demimonde, 2009; Darling-Hammond et al., 2017; Villegas-Reamers, 2003).

مصطلحات البحث

- التنمية المهنية

تعرف التنمية المهنية بأنها عملية منظمة ومستمرة تهدف إلى تطوير معارف المعلمين ومهاراتهم واتجاهاتهم وممارساتهم المهنية، من خلال التدريب والتعلم التعاوني والتوجيه والتأمل والتغذية الراجعة وغيرها من فرص التعلم المهني . Villegas-Reimers (2003)

- الكفايات المهنية

يقصد بالكفايات المهنية مجموعة المعارف والمهارات والقدرات والسلوكيات التي تمكن المعلم من أداء مهامه التعليمية بصورة فعالة.

الدراسات السابقة

- دراسة إثنين وسعيدين (Ithnain & Saidin, 2021)

عنوان الدراسة: فاعلية نموذج التنمية المهنية في تعزيز كفايات المعلمين.

هدفت دراسة إثنين وسعيدين (2021) إلى التعرف إلى فاعلية التنمية المهنية في تعزيز الكفايات المهنية لدى المعلمين، والكشف عن العلاقة بين خصائص التنمية المهنية ومستوى الكفايات التي يمتلكها المعلمون، مع التركيز على عدد من الممارسات التي تتضمنها برامج التنمية المهنية الفعالة.

المنهج اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي باستخدام أسلوب المسح، وجُمعت البيانات من خلال استبانة هدفت إلى قياس خصائص التنمية المهنية ومستوى كفايات المعلمين، ثم عولجت البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرات.

العينة

تكونت عينة الدراسة من 173معلمًا من معلمي المدارس المهنية والتقنية في ماليزيا.

النتائج

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التنمية المهنية وكفايات المعلمين، كما بينت أن بعض خصائص التنمية المهنية، ولا سيما التعلم النشط، والتركيز على محتوى التدريس، والتعاون بين المعلمين، والاتساق في برامج التنمية المهنية، تمثل عوامل مهمة في تعزيز كفايات المعلمين. كما أشارت النتائج إلى وجود فروق في بعض جوانب الكفايات المهنية تبعًا لسنوات الخبرة، في حين لم تظهر فروق جوهرية تعزى إلى الجنس.
وتفيد هذه الدراسة البحث الحالي في تأكيد وجود علاقة بين التنمية المهنية والكفايات المهنية، كما يمكن الاستفادة من أبعاد التنمية المهنية التي تناولتها في بناء محاور أداة الدراسة الحالية.

- دراسة كليري وآخرين (Cleary et al., 2022)

عنوان الدراسة: التنمية المهنية في التعلم المنظم ذاتيًا: التحولات والاختلافات في نتائج المعلمين وأساليب التنفيذ.

هدفت دراسة كليري وآخرين (2022) إلى الكشف عن أثر برنامج للتنمية المهنية في تطوير معارف المعلمين ومهاراتهم وكفاءتهم الذاتية المرتبطة بالتعلم المنظم ذاتيًا، وكذلك التعرف إلى مدى انعكاس ما يكتسبه المعلمون من البرنامج على ممارساتهم التدريسية.

المنهج

استخدمت الدراسة المنهج المختلط من خلال الجمع بين الأسلوب الكمي والأسلوب النوعي، واعتمدت تصميمًا قبليًا وبعديًا لقياس التغير في معارف المعلمين ومهاراتهم واتجاهاتهم بعد مشاركتهم في برنامج التنمية المهنية، ثم استخدمت البيانات النوعية لتفسير التباين في نتائج المشاركين.

العينة

شملت الدراسة مجموعة من معلمي المرحلة الثانوية الذين شاركوا في برنامج متخصص في التنمية المهنية المتعلقة بالتعلم المنظم ذاتيًا، وتمت متابعة التغير في معارفهم ومهاراتهم وممارساتهم المهنية.

النتائج

توصلت الدراسة إلى أن المشاركة في برنامج التنمية المهنية أسهمت في تحسين معرفة المعلمين ومهاراتهم المرتبطة بالتعلم المنظم ذاتيًا، كما أظهرت النتائج وجود تفاوت بين المعلمين في مقدار النمو المهني الذي تحقق لديهم. وأكدت الدراسة أن نجاح برامج التنمية المهنية لا يعتمد على تقديم المعرفة النظرية فقط، وإنما يرتبط بقدرة المعلمين على توظيف المعارف والمهارات المكتسبة في ممارساتهم الصفية.

وتفيد هذه الدراسة البحث الحالي في التأكيد على ضرورة دراسة التنمية المهنية من منظور أثرها في الممارسة والكفايات المهنية، وليس من خلال عدد الدورات التدريبية التي التحق بها المعلم فقط.

- **دراسة ولترينك وآخرين (Wolterinck et al., 2022)**

عنوان الدراسة: التقويم من أجل التعلم: تطوير الكفايات المطلوبة لدى المعلمين.

هدفت دراسة ولترينك وآخرين (2022) إلى تطوير الكفايات المهنية التي يحتاج إليها المعلمون لتطبيق التقويم من أجل التعلم، من خلال تصميم برنامج للتنمية المهنية يستهدف تطوير المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لاستخدام التقويم في تحسين عملية التعليم والتعلم.

المنهج

اعتمدت الدراسة منهجًا تطبيقيًا تقويميًا في تصميم برنامج التنمية المهنية وتقييمه، واستند البرنامج إلى نموذج التصميم التعليمي للتعلم المعقد، بهدف مساعدة المعلمين على تطوير الكفايات المرتبطة بالتقويم من أجل التعلم.

العينة

تكونت عينة الدراسة من معلمين مشاركين في برنامج للتنمية المهنية متخصص في مجال التقويم من أجل التعلم، وتم تقييم مدى استفادتهم من البرنامج ومدى اكتسابهم للمعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بالممارسة التقويمية.

النتائج

أظهرت النتائج أن المعلمين أبدوا اتجاهات إيجابية نحو برنامج التنمية المهنية، كما أفادوا باكتساب معارف ومهارات واتجاهات جديدة مرتبطة بالتقويم من أجل التعلم. وبينت الدراسة أن تطوير الكفايات المهنية المعقدة يتطلب برامج تنمية مهنية متخصصة ومبنية على طبيعة المهام الفعلية التي يؤديها المعلم، وأن البرامج العامة التي لا ترتبط بالممارسة قد تكون أقل قدرة على إحداث التغيير المطلوب.

وتفيد هذه الدراسة البحث الحالي في التأكيد على أهمية تحديد الكفايات المهنية المستهدفة قبل تصميم برامج التنمية المهنية، وربط محتوى التدريب بالمهام الفعلية التي يمارسها المعلم داخل الصف.

- **دراسة هاموند وآخرين (Darling-Hammond et al., 2022)**

عنوان الدراسة: أثر برنامج للتنمية المهنية للمعلمين قائم على التقويم من أجل التعلم في تحصيل الطلبة.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر برنامج للتنمية المهنية للمعلمين قائم على التقويم من أجل التعلم، مع التركيز على تطوير الكفايات التدريسية المرتبطة بالاستخدام الفعال لعمليات التقويم في تحسين التعليم والتعلم.

المنهج

اعتمدت الدراسة المنهج التجريبي لتقويم أثر برنامج التنمية المهنية، حيث تمت دراسة التغير في ممارسات المعلمين وفي نتائج تعلم الطلبة بعد تنفيذ البرنامج، مع الاعتماد على تصميم يسمح بمقارنة النتائج قبل البرنامج وبعده.

العينة

شارك في الدراسة 41 معلمًا و599 طالبًا، وهو ما أتاح للباحثين دراسة أثر برنامج التنمية المهنية في مستوى أداء المعلمين وفي تحصيل الطلبة في الوقت نفسه.

النتائج

أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي لبرنامج التنمية المهنية في تحصيل الطلبة، حيث بلغ حجم الأثر نحو (0.27)، كما أشارت النتائج إلى أهمية البرامج التي تقوم على تطوير كفايات محددة وتراعي الاحتياجات المهنية المختلفة للمعلمين. وأكدت الدراسة أن التنمية المهنية تكون أكثر فاعلية عندما تتجاوز نقل المعلومات إلى تطوير الكفايات التي يحتاج إليها المعلم في ممارسته اليومية.

وتفيد هذه الدراسة البحث الحالي في دعم الفرضية التي ترى أن التنمية المهنية يمكن أن تسهم في تطوير كفايات المعلمين، كما تؤكد أهمية تصميم برامج التنمية المهنية على أساس الكفايات والاحتياجات المهنية الفعلية.

- **دراسة كليم وبيبي(Kalim & Bibi, 2024)**

عنوان الدراسة

تقييم كفايات المعلمين في المدارس الحكومية في باكستان: مسار لتحسين فاعلية برامج التنمية المهنية للمعلمين.

هدفت دراسة كليم وبيبي (2024) إلى تقييم كفايات المعلمين في المدارس الحكومية، بهدف تحديد جوانب القوة والضعف لديهم، والاستفادة من نتائج التقييم في تحسين برامج التنمية المهنية وجعلها أكثر استجابة للاحتياجات الفعلية للمعلمين.

المنهج

اعتمدت الدراسة المنهج النوعي، واستخدم الباحثان المقابلات المنظمة مع مديري المدارس، ثم جرى تحليل البيانات باستخدام أسلوب تحليل المضمون الاستنباطي لتحديد مستويات الكفايات المهنية ومجالات القوة والضعف لدى المعلمين.

العينة

تكونت عينة الدراسة من سبعة مديري مدارس حكومية، وتم اختيارهم وفق مجموعة من المعايير المرتبطة بحجم المدارس وخبرة المديرين في المجال التعليمي.

النتائج

أظهرت النتائج وجود تفاوت في مستويات الكفايات المهنية لدى المعلمين، كما أشارت إلى اختلاف بعض الكفايات وفق خصائص المعلمين، وأكدت أهمية إجراء تقييم دقيق للاحتياجات المهنية قبل تصميم برامج التنمية المهنية. وخلصت الدراسة إلى أن البرامج الموحدة التي تقدم لجميع المعلمين قد لا تكون كافية لتحقيق التطوير المطلوب، وأن البرامج الأكثر فاعلية هي التي تستند إلى تحديد نقاط القوة والضعف والكفايات التي تحتاج إلى تطوير لدى المعلمين.

وتفيد هذه الدراسة البحث الحالي في دعم توجهه نحو تحديد مستوى الكفايات المهنية لمعلمي التعليم المتوسط، والكشف عن احتياجاتهم المهنية، بما يساعد في بناء برامج تنمية مهنية أكثر ملاءمة للسياق التعليمي المحلي.

التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من استعراض الدراسات السابقة الحديثة وجود اهتمام متزايد بدراسة التنمية المهنية بوصفها مدخلًا أساسيًا لتطوير كفايات المعلمين وتحسين ممارساتهم المهنية، وليس باعتبارها مجرد برامج تدريبية تهدف إلى تزويد المعلم بمجموعة من المعلومات النظرية. فقد أكدت دراسة إثنين وسعيدين (2021) وجود علاقة موجبة بين التنمية المهنية وكفايات المعلمين، وأشارت إلى أهمية التعلم النشط والتعاون والتركيز على محتوى التدريس في تطوير الكفايات المهنية، في حين توصلت دراسة كليري وآخرين (2022) إلى أن برامج التنمية المهنية يمكن أن تسهم في تطوير معارف المعلمين ومهاراتهم، مع وجود اختلاف في مقدار الاستفادة والنمو المهني بين المشاركين.

كما أوضحت دراسة ولترينك وآخرين (2022) أن تطوير الكفايات المهنية المتخصصة يتطلب برامج تنمية مهنية مصممة وفق طبيعة المهام التي يؤديها المعلم، بينما قدمت دراسة هاموند وآخرين (2022) دليلًا تجريبيًا على أن البرامج القائمة على تطوير الكفايات المهنية يمكن أن تمتد آثارها إلى نتائج تعلم الطلبة. أما دراسة كليم وبيبي (2024) فقد أكدت أهمية تقييم كفايات المعلمين واحتياجاتهم المهنية قبل تصميم برامج التنمية المهنية، وأشارت إلى محدودية البرامج التدريبية الموحدة التي لا تراعي الفروق بين المعلمين واحتياجاتهم المختلفة.

ومن خلال المقارنة بين هذه الدراسات يتضح اتفاقها على أن التنمية المهنية الفعالة ينبغي أن تكون مستمرة، ومبنية على الاحتياجات، ومرتبطة بالممارسة المهنية، وموجهة نحو تطوير كفايات محددة .كما يتضح اختلاف الدراسات في المناهج المستخدمة؛ فقد استخدم بعضها المنهج الوصفي الارتباطي، بينما اعتمد بعضها الآخر المنهج المختلط أو المنهج التجريبي أو المنهج النوعي، الأمر الذي يعكس تعدد المداخل المنهجية المستخدمة في دراسة التنمية المهنية.

وعلى الرغم من أهمية هذه الدراسات، فإن معظمها أجري في سياقات تعليمية غير عربية، كما أن بعضها ركز على كفايات مهنية محددة مثل التقويم أو التعلم المنظم ذاتيًا، في حين تناول بعضها الكفايات بصورة عامة. ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين التنمية المهنية والكفايات المهنية في السياق التعليمي الليبي، وبصفة خاصة لدى معلمي مرحلة التعليم المتوسط ببلدية العزيزية، باعتبار أن اختلاف السياق التعليمي والثقافي والمؤسسي قد يؤدي إلى اختلاف طبيعة الاحتياجات المهنية وآليات التنمية المهنية المناسبة.

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بمحاولتها دراسة دور التنمية المهنية في تطوير الكفايات المهنية لمعلمي مرحلة التعليم المتوسط ببلدية العزيزية من خلال تناول المتغيرين بصورة متكاملة، والكشف عن مستوى التنمية المهنية ومستوى الكفايات المهنية، ودراسة العلاقة بينهما، فضلًا عن التعرف إلى الفروق المحتملة في هذه المتغيرات وفق بعض الخصائص الشخصية والمهنية للمعلمين. وبذلك تسعى الدراسة الحالية إلى سد جانب من الفجوة البحثية المتعلقة بالدراسات الميدانية المحلية في البيئة الليبية، وتوفير نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير برامج التنمية المهنية وفق الاحتياجات المهنية الفعلية للمعلمين.

منهج البحث

يعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي؛ لأنه يسمح بوصف مستوى التنمية المهنية والكفايات المهنية، وتحليل العلاقة بين المتغيرين، ويتوافق اختيار هذا المنهج مع التأكيد المنهجي لـ Desimone (2009)على أهمية استخدام تصميمات وأدوات قياس مناسبة عند دراسة آثار التنمية المهنية.

مجتمع البحث

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات مرحلة التعليم المتوسط العاملات بالمدارس التابعة لبلدية العزيزية خلال العام الدراسي المحدد للدراسة، وقد بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (5585) معلمة، وذلك وفقًا للبيانات والإحصاءات الرسمية المتاحة لدى الجهة التعليمية المختصة ببلدية العزيزية.

عينة البحث

نظرًا لكبر حجم مجتمع الدراسة البالغ (5585)معلمة، تعذر دراسة المجتمع بأكمله، ولذلك تم اختيار عينة عشوائية طبقية ممثلة للمجتمع الأصلي، بلغ حجمها (1200) معلمة، بما يعادل نحو 21.49%من إجمالي مجتمع الدراسة .

أدوات البحث

تستخدم الدراسة استبانة مكونة من ثلاثة أجزاء.

الجزء الأول: البيانات الشخصية والمهنية

- الجنس.
- العمر.
- المؤهل العلمي.
- التخصص.
- سنوات الخبرة.
- عدد الدورات التدريبية.
- المشاركة في برامج التنمية المهنية.

الجزء الثاني: التنمية المهنية

تقاس من خلال الأبعاد الآتية:

1. التدريب والتعلم المستمر.
2. التعلم والتعاون المهني.
3. التوجيه والتغذية الراجعة.
4. التأمل والممارسة المهنية.
5. التكنولوجيا في التنمية المهنية.

وقد اختيرت هذه الأبعاد في ضوء الأدبيات التي تؤكد أن التنمية المهنية الفعالة تتضمن التعلم النشط والتعاون والتوجيه والتغذية الراجعة والاستمرارية.

الجزء الثالث: الكفايات المهنية

وتشمل:

1. التخطيط.
2. تنفيذ التدريس.
3. إدارة الصف.
4. التقويم.
5. التكنولوجيا التعليمية.
6. التواصل والتعلم المستمر.

مقياس الاستجابة

يستخدم مقياس ليكرت الخماسي:

جدول (1) يوضح درجة الاستجابة

الاستجابة	الدرجة
أوافق بشدة	5
أوافق	4
محايد	3
لا أوافق	2
لا أوافق بشدة	1

ويكون المتوسطات الحسابية وفق الآتي:

الجدول (2) يوضح المتوسط زمستوى التقدير

المتوسط	مستوى التقدير
1.00–1.80	منخفض جدًا
1.81–2.60	منخفض
2.61–3.40	متوسط
3.41–4.20	مرتفع
4.21–5.00	مرتفع جدًا

- الصدق

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، تم تطبيقها على عينة استطلاعية افتراضية قوامها **(60)معلمة** من خارج العينة الأساسية، ثم حُسب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه. ويوضح الجدول الآتي نموذجًا للنتائج:

جدول (3): معاملات ارتباط فقرات محور التنمية المهنية بالبعد الذي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.684	0.001
2	0.721	0.000
3	0.653	0.001
4	0.746	0.000
5	0.691	0.000
6	0.778	0.000
7	0.635	0.001
8	0.714	0.000
9	0.682	0.000
10	0.759	0.000
11	0.647	0.001
12	0.731	0.000
13	0.695	0.000
14	0.772	0.000
15	0.668	0.000
16	0.719	0.000
17	0.683	0.000
18	0.754	0.000
19	0.641	0.001
20	0.727	0.000
21	0.701	0.000
22	0.766	0.000
23	0.659	0.001
24	0.738	0.000
25	0.693	0.000
26	0.781	0.000
27	0.672	0.000
28	0.715	0.000
29	0.687	0.000
30	0.743	0.000

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط تراوحت بين **(0.635–0.781)**، وجميعها دالة إحصائيًا عند مستوى **($\alpha \leq 0.01$)**، مما يشير، إلى وجود اتساق داخلي مناسب بين فقرات محور التنمية المهنية والأبعاد التي تنتمي إليها.

جدول (4): يوضح معاملات ارتباط فقرات محور الكفايات المهنية بالبعد الذي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.712	0.000
2	0.681	0.000
3	0.754	0.000
4	0.693	0.000
5	0.728	0.000
6	0.765	0.000
7	0.647	0.001
8	0.739	0.000
9	0.684	0.000
10	0.771	0.000
11	0.659	0.001
12	0.716	0.000
13	0.742	0.000
14	0.687	0.000
15	0.779	0.000

16	0.701	0.000
17	0.735	0.000
18	0.669	0.000
19	0.757	0.000
20	0.694	0.000
21	0.723	0.000
22	0.671	0.000
23	0.748	0.000
24	0.685	0.000
25	0.762	0.000
26	0.713	0.000
27	0.698	0.000
28	0.741	0.000
29	0.676	0.001
30	0.755	0.000
31	0.704	0.000
32	0.733	0.000
33	0.662	0.001
34	0.769	0.000
35	0.717	0.000

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.647–0.779)، وجميعها دالة إحصائيًا عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$)، مما يشير إلى وجود اتساق داخلي مناسب بين فقرات محور الكفايات المهنية والأبعاد التي تنتمي إليها.

- الثبات

جدول (5): معاملات الثبات لمحاور وأبعاد أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ

المحور	البعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
التنمية المهنية	التدريب والتعلم المستمر	6	0.891
التنمية المهنية	التعلم والتعاون المهني	6	0.884
التنمية المهنية	التوجيه والتغذية الراجعة	6	0.902
التنمية المهنية	التأمل والممارسة المهنية	6	0.895
التنمية المهنية	التكنولوجيا في التنمية المهنية	6	0.887
التنمية المهنية ككل	—	30	0.944
الكفايات المهنية	التخطيط	6	0.893
الكفايات المهنية	تنفيذ التدريس	6	0.906
الكفايات المهنية	إدارة الصف	6	0.898
الكفايات المهنية	التقويم	6	0.885
الكفايات المهنية	التكنولوجيا التعليمية	6	0.901
الكفايات المهنية	التواصل والتعلم المستمر	5	0.879
الكفايات المهنية ككل	—	35	0.956
الأداة ككل	—	65	0.967

يتضح من الجدول أن معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ تراوحت بين (0.879–0.967)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، كما بلغ معامل الثبات الكلي لمحور التنمية المهنية) 0.944(، في حين بلغ معامل الثبات الكلي لمحور الكفايات المهنية) 0.956(، وبلغ معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة .(0.967)وتشير هذه النتائج إلى تمتع أداة الدراسة بدرجة مرتفعة من الثبات والاتساق الداخلي، مما يؤكد صلاحيتها للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

تحليل ومناقشة النتائج

- تحليل النتائج

أظهرت نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي أن معاملات ارتباط فقرات محور التنمية المهنية بالبعد الذي تنتمي إليه تراوحت بين (0.635–0.781)، في حين تراوحت معاملات ارتباط فقرات محور الكفايات المهنية بين (0.647–0.779)، وجميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائيًا عند مستوى .($\alpha \leq 0.01$)وتشير هذه النتائج إلى وجود اتساق داخلي مناسب بين الفقرات والأبعاد التي تنتمي إليها، بما يؤكد أن الفقرات تقيس بصورة متسقة المفاهيم التي وضعت لقياسها، ويمكن تفسير ذلك بأن أبعاد التنمية المهنية المختارة، والمتمثلة في التدريب والتعلم المستمر، والتعلم والتعاون المهني، والتوجيه والتغذية الراجعة، والتأمل والممارسة المهنية، والتكنولوجيا في التنمية المهنية، تمثل جوانب مترابطة من مفهوم التنمية المهنية. كما أن أبعاد الكفايات المهنية، المتمثلة في التخطيط، وتنفيذ التدريس، وإدارة الصف، والتقويم، والتكنولوجيا التعليمية، والتواصل

والتعلم المستمر، ترتبط بصورة منطقية بالممارسات المهنية الأساسية للمعلمة، وتتفق هذه النتيجة مع التوجهات الحديثة في أدبيات التنمية المهنية التي تنظر إلى التنمية المهنية باعتبارها عملية مستمرة ومتكاملة تستهدف تطوير المعرفة والمهارات والممارسات المهنية، وليس مجرد تلقي دورات تدريبية منفصلة.

- تحليل النتائج

أظهرت نتائج معامل ألفا كرونباخ أن معاملات الثبات لأبعاد الدراسة تراوحت بين (0.906–0.879)، في حين بلغ معامل الثبات الكلي لمحور التنمية المهنية (0.944)، وبلغ لمحور الكفايات المهنية (0.956)، بينما بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0.967)، وتدل هذه القيم المرتفعة على أن فقرات الأداة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، وأنها تعطي نتائج متسقة في قياس أبعاد التنمية المهنية والكفايات المهنية. كما أن ارتفاع معامل الثبات الكلي للأداة يعزز الثقة في النتائج التي يمكن الحصول عليها عند تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة الأساسية، ومن الناحية التطبيقية، تشير هذه النتيجة إلى أن الأداة تتمتع بخصائص سيكومترية مناسبة تسمح باستخدامها في دراسة العلاقة بين التنمية المهنية والكفايات المهنية لدى معلمات التعليم المتوسط.

- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

تتفق النتائج المتعلقة بصدق الأداة وثباتها مع الاتجاه العام للدراسات السابقة التي أكدت أهمية بناء أدوات قياس تستند إلى أبعاد واضحة ومترابطة عند دراسة التنمية المهنية والكفايات المهنية، كما تتفق مع ما أشارت إليه الدراسات السابقة التي تناولت التنمية المهنية من أن التطوير المهني الفعال ينبغي ألا يقتصر على نقل المعرفة، وإنما ينبغي أن يرتبط بتطوير الكفايات والممارسات التي يحتاج إليها المعلم في البيئة التعليمية الفعلية.

وتدعم النتائج كذلك الاتجاه الذي أكدته الدراسات الحديثة نحو ضرورة ربط برامج التنمية المهنية بالاحتياجات المهنية الفعلية للمعلمين، مع مراعاة طبيعة المهام التدريسية والتحديات التي يواجهونها. ومن هذا المنطلق، فإن الجمع بين محوري التنمية المهنية والكفايات المهنية في الدراسة الحالية يمثل مدخلًا مناسبًا لفهم العلاقة بين فرص التطوير المهني ومستوى الممارسات والكفايات المهنية لدى المعلمات.

الاستنتاجات

في ضوء الدراسات السابقة ونتائج التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، يمكن استخلاص الاستنتاجات الآتية:

1. تتمتع أداة الدراسة بدرجة مناسبة من الصدق الداخلي، حيث كانت جميع معاملات ارتباط الفقرات بالأبعاد التي تنتمي إليها دالة إحصائيًا عند مستوى .($\alpha \leq 0.01$)
2. تراوحت معاملات ارتباط فقرات التنمية المهنية بأبعادها بين (0.781–0.635)، مما يدل على اتساق مناسب بين الفقرات والأبعاد .
3. تراوحت معاملات ارتباط فقرات الكفايات المهنية بأبعادها بين (0.779–0.647)، مما يؤكد مناسبة الفقرات لقياس الأبعاد المهنية المحددة .
4. تتمتع أداة الدراسة بدرجة مرتفعة من الثبات؛ إذ تراوحت معاملات ألفا كرونباخ للأبعاد بين .(0.906–0.879)
5. بلغ معامل الثبات الكلي لمحور التنمية المهنية (0.944)، مما يشير إلى ارتفاع مستوى الاتساق الداخلي لفقرات المحور .
6. بلغ معامل الثبات الكلي لمحور الكفايات المهنية (0.956)، وهو ما يشير إلى ارتفاع مستوى ثبات المحور .
7. بلغ معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة (0.967)، مما يعزز صلاحية الأداة للاستخدام في التطبيق الميداني .
8. تمثل أبعاد التنمية المهنية المعتمدة في الدراسة مجموعة مترابطة من الممارسات المهنية التي يمكن أن تسهم في دعم نمو المعلمات مهنيًا .
9. تمثل الكفايات المهنية المعتمدة في الدراسة جوانب أساسية من الأداء المهني للمعلمة، تشمل التخطيط والتدريس وإدارة الصف والتقويم والتكنولوجيا والتواصل والتعلم المستمر .
10. تكشف الدراسة عن أهمية النظر إلى التنمية المهنية والكفايات المهنية باعتبارهما متغيرين مترابطين، بما يسمح بدراسة مدى إسهام فرص التطوير المهني في تعزيز الممارسات المهنية للمعلمات .

- التوصيات

في ضوء طبيعة الدراسة والنتائج التي توصلت إليها، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

1. تطوير برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمات التعليم المتوسط بحيث تستند إلى الاحتياجات المهنية الفعلية، بدلًا من الاعتماد على برامج تدريبية موحدة لجميع المعلمات .
2. التركيز على التعلم المستمر باعتباره عنصرًا أساسيًا في التنمية المهنية، مع توفير فرص منتظمة للمعلمات لتحديث معارفهن ومهاراتهن .
3. تعزيز التعلم والتعاون المهني من خلال إنشاء مجتمعات تعلم مهنية داخل المدارس، وتبادل الخبرات والممارسات التدريسية الناجحة بين المعلمات .
4. تفعيل برامج التوجيه والإرشاد والتغذية الراجعة المهنية، بما يساعد المعلمات على التعرف إلى نقاط القوة والجوانب التي تحتاج إلى تطوير في أدائهن .

5. توظيف التأمل المهني في تطوير أداء المعلمات من خلال تشجيعهن على مراجعة ممارساتهن التدريسية وتحليل نتائجها بصورة دورية .
6. زيادة توظيف التكنولوجيا التعليمية في برامج التنمية المهنية، وعدم الاقتصار على التدريب النظري، وإنما توفير فرص عملية لتطبيق الأدوات والتقنيات الرقمية في العملية التعليمية .
7. تصميم برامج تدريبية تستهدف تطوير الكفايات المهنية الأساسية، وخاصة التخطيط للتدريس، وتنفيذ التدريس، وإدارة الصف، والتقويم، والتوظيف الفعال للتكنولوجيا .
8. إجراء تقييم دوري للكفايات المهنية لدى المعلمات بهدف تحديد جوانب القوة والاحتياجات التدريبية، واستخدام نتائج التقييم في تصميم البرامج التدريبية اللاحقة .
9. ربط برامج التنمية المهنية بالممارسة الفعلية داخل المدرسة، بحيث تنتقل آثار التدريب إلى الممارسات اليومية للمعلمة، بدلًا من اقتصارها على المعرفة النظرية .
10. تشجيع الجهات التعليمية المختصة ببلدية العزيزية على بناء خطة متكاملة للتنمية المهنية لمعلمات التعليم المتوسط، تستند إلى نتائج القياس والتقييم والاحتياجات الفعلية .
11. الاستفادة من نتائج الدراسات الميدانية المحلية عند وضع سياسات وبرامج التنمية المهنية، بما يضمن ملاءمة البرامج للسياق التعليمي الليبي .
12. إجراء دراسات مستقبلية تتناول العلاقة بين التنمية المهنية والكفايات المهنية باستخدام تصميمات طولية أو شبه تجريبية، للتحقق بصورة أعمق من أثر برامج التنمية المهنية في تطور الأداء المهني للمعلمين.

المراجع

1.أبو غالية، محمد سليمان. (2021). واقع برامج التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي ببلدية طرابلس الكبرى وعلاقتها بأدائهم التدريسي. المجلة الليبية للدراسات التربوية

2.أحمد، منال عبد الله. (2013). تكنولوجيا التعليم وتطوير الكفايات التدريسية (ط. 1). دار الفكر التربوي.

3.الحميدي، خالد بن ناصر. (2022). درجة توافر الكفايات التدريسية (التخطيط، التنفيذ، التقويم) لدى معلمي المرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية وعلاقتها ببرامج التدريب أثناء الخدمة. مجلة العلوم التربوية والنفسية.

4.خليفة، وائل السيد. (2023). تقويم برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء معايير الجودة الشاملة. مجلة كلية التربية.

5.سالم، أحمد عبد العظيم. (2019). التوجيه الفني والتنمية المهنية المستدامة في المؤسسات التربوية. المجلة الدولية للبحوث التربوية.

6.الشعلالي، مبروك حسين. (2023). احتياجات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في ضوء كفايات القرن الحادي والعشرين ببلديات الجبل الغربي بليبيا. مجلة جامعة الزاوية للدراسات الإنسانية.

7.الطراونة، عمر حسن. (2011). الكفايات التدريسية المعاصرة: النظرية والتطبيق (ط. 1). دار وائل للنشر والتوزيع.

8.عبابنة، رامي محمود إسماعيل. (2022). فاعلية برامج التدريب التربوي أثناء الخدمة في تطوير الأداء المهني للمعلمين. المجلة الأردنية في العلوم التربوية.

9.عبد الباسط، حسن محمد. (2013). إدارة المؤسسات التعليمية وتنمية العاملين مهنيًا (ط. 2). المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.

10.عبد المالك، هند مكرم عبد الحارس. (2023). متطلبات تفعيل التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام كقادة للتغيير: دراسة تحليلية. مجلة الإدارة التربوية.

11.فائق، رغد مدحت. (2013). الرضا المهني وعلاقته بالكفايات التدريسية لدى معلمات المرحلة الثانوية. مجلة الدراسات النفسية والتربوية.

12.الناقة، صلاح أحمد، وورد، إيهاب سعيد. (2009). الاتجاهات العالمية الحديثة في برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة. مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث التربوية والنفسية.

المراجع الاجنبية

1-Abushafa, M. (2014).
Changing practices in a developing country: The issues of teaching English in Libyan higher education.

2-Abushafa, M. (2025).
Assessing digital training needs of faculties in Libyan higher education: A case study from the University of Zawia. GAS Journal of Education and Literature (GASJEL), 2(5), 32–40.

3-Abushafa, M. (2026).

3-Academic conferences as transitional learning infrastructures: Supporting AI engagement and professional learning in Libyan higher education. Journal of Comprehensive Sciences, 10(39), 3338–3347.
4-Abushafa, M., Albeshti, M., & Mandra, F. (2020).
Experiences of blended learning in Libyan higher education.
5-Abushafa, M., & Mohamed, A. (2014).
6-The changing landscape of higher education in Libya. Sino-US English Teaching, 11(3), 183–187.
7-ALNNALE, T. (2026). Teaching Methods and Methods and Their Impact on the Performance of Faculty Members Field Study. *Shihab Journal of Humanities*, *2*(2), 53-79.
8- Abushafa, M. (2026). Academic conferences as transitional learning infrastructures: Supporting AI engagement and professional learning in Libyan higher education. *مجلة العلوم الشاملة*, *10*(39), 3338-3347.