



مجلة المنتدى الأكاديمي (العلوم الإنسانية)

المجلد (7) العدد (3) سبتمبر 2023

ISSN (Print): 2710-446x , ISSN (Online): 2710-4478

تاريخ التقديم: 2023/10/03 ، تاريخ القبول: 2023/11/02 ، تاريخ النشر: 2023/12/04

تجويد العملية التعليمية وفق متطلبات الجودة من خلال ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأساليب ومهارات التدريس الجيد بالتطبيق على قسم الأحياء كلية التربية الخمس جامعة المرقب

محمد سالم مفتاح كعبار

m.s.kabar@Elmergib.edu.ly

قسم الإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة المرقب، ليبيا

المستخلص

هدف البحث إلى التركيز على أهمية التدريس بشكل عام، والتعرف على مهارات أساليب التدريس وفق متطلبات معيار أعضاء هيئة التدريس أحد معايير جودة التعليم العالي التسعة، وموضوع التدريس من المواضيع التي حضرت أهمية بالغة لعدد من المبررات أهمها أن التدريس يهدف إلى إكساب العاملين في مجال التدريس مهارات جديدة واتجاهات من أجل تطوير أداءهم وتمييزهم مهنيًا بما ينعكس إيجابياً على تطوير أداء المؤسسة التي يعملون بها وبجوانبها وأنشطتها المختلفة.

كما تم التركيز بوجه عام على تحديد مهارات المدرس الجامعي، وما له من دور في تجويد العملية التعليمية، ويهدف البحث إلى معرفة أساليب التدريس التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن نقاط الضعف وتقويتها لزيادة المهارة لديهم. نصت مشكلة البحث في السؤال الذي يطرح نفسه: ما فائدة التدريس الفعال للمدرسين؟ وما المعوقات التي تحد من تطبيق ما تعلمه المدرس أثناء فترة تأهيله؟ يمكن تحديد مشكلة البحث في الكشف عن أوجه الاختلاف السلبي والإيجابي بين التدريس الفعال وأداء الأستاذ الجامعي. كما يهدف هذا البحث في إطاره النظري إلى دراسة المفاهيم المتعلقة بالتدريس، وتنويع المهارات والتعليم المستمر طول الحياة لما له من أهمية وقيمة متغلغلة في نسيج العادات والتقاليد والثقافة السائدة في كليات الجامعة من خلال أساليب التدريس الجيدة. لقد بينت نتائج البحث: أنه لا توجد علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس والأساليب التدريسية المستخدمة مع الطلاب. وكشف البحث على أن أعضاء هيئة التدريس يتم اختيارهم داخل المؤسسة وفق آلية واضحة. كما أوضح البحث أن المؤسسة تعمل على توفير أعضاء هيئة تدريس مؤهلين.

الكلمات المفتاحية: الجودة، التدريس الفعال، أساليب التدريس.

المقدمة:

لا شك أن التدريس عبارة عن مهنة وصقل مهارات وإضافة معلومات جديدة يتلقاها المدرس من خلال دورات تدريبية مختلفة أو ممارسته لعمله بشكل جيد، فالعنصر البشري يعتمد في نوعيته وفعالته على النموذج الإداري الذي يعمل معه، وفكر وفلسفة الأداء الإداري يشكل أثراً كبيراً في مدى فشل أو نجاح هذه الشريحة، فالعنصر البشري يلعب دوراً حاسماً في حياة المؤسسات وكذا ضبط الإدارة مهما كان الإطار الذي يعمل فيه، وتقنية العمل المستخدمة، فإذا ما أعد جيداً وتوفرت لديه الأفكار والمهارات والمعارف وأحسن استثماره أصبح قادراً على إنجاح المؤسسة والقطاع الذي يعمل فيه ولا شك أن هناك اتفاقاً بين المسؤولين والباحثين بأن المدرسين المؤهلين يعدون عنصراً أساسياً من عناصر التنمية في الجامعات الليبية، وإيجاد العنصر الكفاء لا يتحقق إلا في ظل عناصر مدربة ومؤهلة تأهيلاً جيداً.

يعتبر أداء عضو هيئة التدريس من العوامل المساعدة على تحقيق متطلبات الجودة، فخريجو الكليات النوعية لديهم مؤهلات أكاديمية فقط لا تؤهلهم للتدريس وينبغي الإشارة هنا إلى التطوير المهني في مهارات التدريس، وعلى الإدارة تلبية احتياجات التدريسي من دورات تأهله ليتمكن من أداء عمله بشكل يرقى إلى مستوى جودة التعليم العالي في الأداء وتبصيره بالمهارات وأساليب التدريس المطلوبة.

مشكلة الدراسة:

تعد مهارات التدريس أحد أهم العوامل التي تسعى إلى تطوير كفاءة العامل الداخلية والخارجية؛ وذلك لتحقيق أهداف وتأهيل الطلاب، ويعني أن هذا البحث لما له من دور في تقييم ورفع كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي ومدى تحقيق مقومات النجاح للبرامج التدريسية في المؤسسات التعليمية.

من هنا يمكن تحديد مشكلة البحث في الكشف عن أوجه الاختلاف السلبي والايجابي بين التدريس الفعال وأداء الأستاذ الجامعي، وبالنظر لأهمية برنامج التدريس الجيد ورفع الكفاءة ودوره في توفير المعلومات والمهارات بالنسبة للمدرسين وانعكاس ذلك على المؤسسة التعليمية والتي من شأنها الدعم والتشجيع لرفع الكفاءة والإقبال على التدريس، تبرز مشكلة البحث في التساؤل التالي:

ما فائدة التدريس الفعال للمدرسين؟ ويبرز منه:

س: ما المعوقات التي تحد من اختيار أعضاء هيئة التدريس ومعرفة ما تعلمه المدرس أثناء فترة

تأهيله؟

س: ما هي أساليب التدريس التي تربط بين التدريس الفعال وأداء الأستاذ الجامعي؟

أهداف الدراسة:

يهدف البحث إلى:

1- دراسة وتحليل التطلعات المستقبلية التي تسعى إليها الإدارة العليا بمؤسسات التعليم العالي في سبيل تطوير أداء العاملين لديها، وتبصيرهم بأساليب التدريس الجيدة، وفق متطلبات جودة التعليم العالي.

2- الكشف عن المشكلات والمعوقات التي تحد من فاعلية نشاط التدريس الفعال.

3- التقدم ببعض التوصيات والمقترحات المرتبطة بنشاط التدريس والتي تهدف إلى تحديد مواطن الضعف والخلل لغرض معالجتها وتلافيها.

أهمية الدراسة:

يستمد موضوع البحث أهميته من أهمية التدريس بشكل عام، ودوره في تنمية الاقتصاد الوطني محل البحث، حيث يمكن الوقوف على التدريس وإدارة الصف وتنمية العاملين بالمؤسسات التعليمية، يتوافق هذا البحث مع توجهات الإدارة العليا واهتمامها بنشاطات تجويد العملية التعليمية حيث إنه مقوم أساس في رفع كفاءة وإنتاجية المدرسين، كما تركز أهمية البحث على تقديم بعض التوصيات وإثارة انتباه المسؤولين بالمؤسسات التعليمية نحو النتائج التي سيسفر عنها البحث، كما يمثل هذا البحث أهمية كبيرة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس، ومن جهة أخرى إن ما توصل إليه الباحث من توصيات ونتائج يمكن أن يشكل أساساً واقعياً تستفيد منه مختلف الجهات ذات العلاقة بالتدريس بصورة عامة من جهات مختلفة كالمؤسسات التعليمية في القطاع الخاص والقطاع العام في التعليم.

الدراسات السابقة ذات الصلة:

دراسة 1: كعبار، محمد (2014م) : تقييم الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي: هدفت الدراسة للتطلعات المستقبلية التي تسعى إليها الدولة في سبل الاختيار الصحيح للأستاذ الجامعي. وأجريت الدراسة على مجتمع البحث بكلية اقتصاد صرمان جامعة الزاوية، وامتدت هذه الدراسة في الفصل الدراسي خريف 2014/2013م، وبلغت عينة البحث (87 مفردة) من أهم النتائج أنه لا توجد علاقة ذات دلالة

إحصائية ترابطية بين أداء الأستاذ الجامعي والخدمة التي يقدمها للطلاب بطرق وأساليب التدريس المختلفة وتوصيل المادة بطريقة تناسب الفروق الفردية بينهم.

دراسة 2: أبو القاسم، ربيعة (2010م) تدني جودة التعليم الجامعي وعلاقته بأساليب التدريس وبعض الامكانيات المتاحة في كليات جامعة المرقب، هدفت الدراسة إلى معرفة ما يأتي:

1. أساليب التدريس السائدة في التعليم الجامعي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
2. الامكانيات المتاحة للتدريس الموجودة بجامعة المرقب.
3. مظاهر جودة وتدني التعليم الجامعي بجامعة المرقب.

دراسة 3: بدر، جمعة (2010م): واقع أساليب التدريس في الجامعة ومبررات استخدامها، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، خلص الباحث إلى التأكيد على وجود عدد من المشكلات الإدارية والأكاديمية في الوقت الحاضر، والتي تعيق التعليم الجامعي، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الأساليب التدريسية في التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. التعرف على المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في اختيار الوظيفة المناسبة.

علاقتها بالدراسة الحالية: أنها تطرقت إلى أساليب التدريس وفق متطلبات جودة التعليم العالي الشاملة من باب إدارة الجودة الشاملة ومتطلباتها.

دراسة 4: أبوسيف، تجديدة (2007م): اتجاه الأستاذ الجامعي نحو مهنة التدريس، حاولت الباحثة تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على اتجاه الأستاذ الجامعي نحو مهنة التدريس.
2. التعرف على الفروق الفردية في الاتجاه نحو مهنة التدريس، وفقاً لمتغير الجنس.
3. التعرف على الفروق الفردية في الاتجاه نحو مهنة التدريس، وفقاً لمتغير التخصص.
4. التعرف على درجة تحقيق الذات للأستاذ الجامعي.

وصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

1. الاتجاه العام للأستاذ الجامعي نحو مهنة التدريس بشكل كان إيجابياً وبمتوسط حسابي (110.0).

2. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاتجاه نحو مهنة التدريس وفقاً لمتغير الجنس.

3. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاتجاه نحو مهنة التدريس وفقاً لمتغير التخصص.

4. درجة تحقيق الذات للأستاذ الجامعي وبمتوسط حسابي (243.88).

دراسة 5: نايف (2006م) إدارة الجودة الشاملة وامكانية تطبيقها في كليات جامعة التحدي، هدفت الدراسة إلى معرفة امكانية تطبيق مبادئ وفلسفة إدارة الجودة الشاملة في كليات جامعة التحدي الليبية وإلى معرفة المعايير الأخرى في تطبيق جودة التعليم مثل العوامل الشخصية والتنظيمية المتمثلة في (الخبرة العملية، والصفة الوظيفية، والعمر) أهم النتائج التي توصل إليها الباحث:

1. أظهرت النتائج أن امكانية تطبيق مبادئ وفلسفة إدارة الجودة الشاملة في كليات جامعة التحدي من وجهة نظر العاملين فيها من إداريين وأعضاء هيئة تدريس هي غير ملائمة للتطبيق في بيئة الجامعة؛ لأن ثقافة الكليات وبنيتها التنظيمية لا تساعد على تطبيقها.

2. أكدت الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية في درجة إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة على عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية والتنظيمية المتمثلة في الخبرة العملية والصفة الوظيفية والعمر.

أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة يتضح أن عملية التقييم من أبرز الوظائف الإدارية لتحديد أوجه القصور في الصفات التي ينبغي أن يتصف بها الأستاذ الجامعي، وأنها تتفق مع الدراسة الحالية من حيث الهدف والأهمية. في عملية الأداء واختلفت في أن الدراسات الأولى تهتم بتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة وفق الأساليب التدريسية، وأن الدراسة الحالية للباحث تهدف إلى مشاركة المرؤوسين في عملية الرقابة الذاتية من باب التقييم الذاتي.

المنهجية: إجراءات الدراسة والأدوات

فرض البحث:

هناك علاقة ترابطية ذات دلالة احصائية بين أعضاء هيئة التدريس والأساليب التدريسية المستخدمة مع الطلاب؟

مجتمع البحث: تمثل مجتمع البحث في :

- كلية التربية الخمس. قسم الأحياء جامعة المرقب أنموذجاً. واستهدف الباحث (13) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بقسم الأحياء بكلية التربية بتدوين الملاحظات والرجوع إليها أثناء إجراء البحث.

منهج البحث: يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي لوصف الحالة الراهنة (للمشكلة) مشكلة البحث موضع الدراسة، وذلك من خلال كتابة الإطار النظري للبحث متخذاً منه مرتكزات أساسية لتناول متغيرات البحث والعوامل المؤثرة فيه .

مصادر بيانات البحث:

أولاً - بيانات أولية:

تتمثل في القائمة الاستقصائية (الاستبانة) التي تستهدف مجتمع البحث.

ثانياً - بيانات ثانوية:

1. التقارير والنشرات والدوريات التي تعرضت لموضوع البحث.

2. الكتب والمراجع العلمية.

حدود البحث:

أ - الحدود الموضوعية:

يتمثل هذا البحث في دراسة تطبيق مهارات التدريس وفق متطلبات الجودة

ب - الحدود المكانية:

يقتصر هذا البحث على مدرسي قسم الأحياء بكلية التربية الواقعة في جامعة المرقب .

ج - الحدود الزمنية:

تمتد الحدود الزمنية لهذا البحث في سلسلة زمنية مقدارها ثلاث أشهر، ابتداءً من 2022/9/1م

وحتى 2022/12/1 م.

الإطار النظري:

المبحث الاول

ثقافة الجودة الشاملة ومتطلباتها

تحدثت فيه عن (متطلبات تطبيق الجودة في التعليم العالي، معايير الجودة، معيار هيئة التدريس والكوادر المساندة).

متطلبات تطبيق الجودة في التعليم العالي:

إن تطبيق الجودة في الجامعات يتطلب:

- 1- رسم سياسة الجودة، وتشمل (من المسؤول عن إدارة الجودة وتطبيقها) كيف يتم مراقبة ومراجعة نظام إدارة الجودة الشاملة من جانب الإدارة، تحديد المهام التي يجب أن تتم الإجراءات المحدد لها، كيفية مراقبة تلك الإجراءات، كيفية القيام بالعمل التصحيحي في حالة الإخفاق في الالتزام بالإجراءات .
 - 2- تحديد الإجراءات والتي تشمل: التوثيق والتسجيل، تقديم المشورة، تخطيط المناهج وتطويرها، التقويم، مواد التعليم، اختيار وتعيين الموارد البشرية الأكاديمية والإدارية وتطويرهم.
 - 3- توضيح ونشر تعليمات العمل، ويجب أن تكون هذه التعليمات واضحة وقابلة للتطبيق.
 - 4- القدرة على القيام بالعمل التصحيحي ويشمل تصحيح ما تم إغفاله أو عمله بطريقة غير صحيحة (فتحي وزويدان 2004م) في (كعبار 2019م) المؤتمر العاشر لجودة التعليم العالي..
- لكي تتجح الجامعات والكليات في تحقيق أهدافها بفاعلية، فإنه يمكن تطوير الخطط والبرامج الأكاديمية من خلال الآليات التالية:

1- تصميم الخطط الجامعية وتطويرها بناءً على احتياجات المجتمع المتغيرة.

2- اعتماد تخطيط البرامج والتخصصات الجامعية على أسس علمية.

لا بد من وجود نظام الاعتماد الأكاديمي في جميع مؤسسات التعليم العالي في ليبيا، بحيث تخضع برامج الدراسات الجامعية والعليا للتقويم المستمر.

جدول رقم (1) معيار هيئة التدريس والكوادر المساندة

المعيار الرابع : هيئة التدريس والكوادر المساندة						
النتيجة					المؤشر	ت
4	3	2	1	0		
	×				للمؤسسة آلية واضحة وشفافة لاختيار أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة	1
					للمؤسسة دليل واضح ومعلن خاص بأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة	2
			×		للمؤسسة خطة لتوفير العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة المؤهلين لتنفيذ برامجها.	3
		×			للمؤسسة آلية لتقييم أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة	4
				×	للمؤسسة آليات واضحة تلتزم من خلالها بتقديم الخدمات التقنية المناسبة لأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة بشكل مستمر.	5
×					للمؤسسة آلية تضمن حقوق أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة	6
		×			للمؤسسة آلية لتنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة وتطويرها.	7
	×				للمؤسسة آليات واضحة تمكن أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة من التواصل مع الطلاب.	8
					للمؤسسة آليات واضحة لدعم أعضاء هيئة التدريس لنشر أبحاثهم.	9
		×			للمؤسسة ملف أكاديمي لكل عضو هيئة تدريس قار وغير قار، يتضمن السيرة الذاتية والمؤهل العلمي معترف به من الجهة المختصة، والنشاطات العلمية والتدريسية.	10
	×				للمؤسسة آلية نتيج الفرص بشكل عادل لمشاركة هيئة التدريس في اللجان العلمية المؤقتة والدائمة.	11
		×			للمؤسسة آلية واضحة وشفافة للتعامل مع شكاوي أعضاء هيئة التدريس.	12
			×		للمؤسسة آلية واضحة للتعامل مع السرقات العلمية والمخالفات الأخرى المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة	13
		×			للمؤسسة آلية لتوفير الامكانيات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة التي تمكنهم من أداء واجباتهم.	14
					الإجمالي	

المصدر : المركز لوطني لضمان الجودة والاعتماد المؤسسي بليبيا

أصدر المركز الوطني المعايير التسعة لجودة التعليم العالي والتي من خلالها يتم التقييم الذاتي لكليات الجامعات الليبية وهي كالتالي:

1. المعيار الأول: التخطيط، ويحوي أحد عشر مؤشراً.
2. المعيار الثاني: القيادة والحوكمة، ويحوي ثلاثين مؤشراً.
3. المعيار الثالث: البرامج التعليمية، ويحوي تسعة عشر مؤشراً.
4. المعيار الرابع: هيئة التدريس والكوادر المساندة، ويحوي أربعة عشر مؤشراً.
5. المعيار الخامس: الشؤون الطلابية، ويحوي واحد وعشرون مؤشراً.
6. المعيار السادس: المرافق وخدمات الدعم التعليمية، ويحوي تسعة وعشرين مؤشراً.
7. المعيار السابع: البحث العلمي، ويحوي ثمانية عشر مؤشراً.
8. المعيار الثامن: خدمة المجتمع والبيئة، ويحوي عشرة مؤشرات.
9. المعيار التاسع: ضمان الجودة والتحسين المستمر، ويحوي ستة عشر مؤشراً.

من خلال اهتمام الباحث في جانب الجودة من خلال إشرافه على أول حلقة نقاش بمدرج كلية اقتصاد الخمس سنة 2008م رفقة الزملاء (د. سالم الحويج & د. الصادق الفيتوري) ومتابعة اهتمامات التعليم العالي والمركز الوطني لضمان الجودة بتجويد العملية التعليمية، عمد الباحث إلى البحث في كل معيار من خلال إجراء بحوث في سياق المجال حيث تم إعداد أربعة بحوث، وهذا البحث يتعلق بالمعيار الرابع المبين في الجدول أعلاه، وبه عدة مؤشرات وأمامها درجة التقييم يستخدمها فريق التقييم الذاتي للكلية قبل التقديم للاعتماد بحيث إذا تحصل كل معيار على ناتج عملية الجمع نسبة تفوق (50%) من النقاط؛ أي بمعنى - تسجل النتائج بجمع نقاط كل مؤشر وتقسيمها على عدد المؤشرات الكلي في حاصل ضرب 100- يعتبر المعيار مقبول للاعتماد، وإذا لم يحقق الغرض المطلوب يتم تصحيح الانحراف من قبل الفريق .

تناول الباحث من خلال الجدول أعلاه بعض المؤشرات التي تتعلق بأساليب التدريس وقدرة الأستاذ الجامعي على التعامل معها من بداية اختياره إلى أن تولى مهام التدريس ومنها على سبيل المثال:

- للمؤسسة خطة لتوفير العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة المؤهلين لتنفيذ برامجها.
- للمؤسسة آلية لتقييم أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة.

- للمؤسسة آليات واضحة تلتزم من خلالها بتقديم الخدمات التقنية المناسبة لأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة بشكل مستمر .
وهذه المؤشرات تمثل استخدام التدريسي لأساليب المهنة الجيدة.

المبحث الثاني

الفلسفة التربوية

تحدثت فيه عن (المدرس الجامعي، مهنة التدريس مفهوم التدريس، أهمية التدريس، الاتجاه الحديث في النظر لمهنة التدريس، التطورات الحديثة في النظام التعليمي وأثرها على التدريس).

المدرس الجامعي: يعتبر من أهم الركائز الأساسية للعمل الجامعي وبقدر عطائه وثناء أدواره يكون عطاء الجامعة (سكران: 2001، ص185) .

وينقسم المدرسون إلى قسمين: القسم الأول تربوي درس المواد المتعلقة بالتدريس في كليتي التربية والآداب والمعاهد العليا لإعداد المعلمين، فهو مؤهل تربوياً يعي أساليب ومهارات وطرق التدريس. أما القسم الآخر فهو مؤهل تأهيلاً أكاديمياً فقط، وهو بحاجة إلى التعريف بمهارات وأساليب التدريس، وهذا ما استخلصه الباحث.

عضو هيئة التدريس: ويعرف " بأنه الفرد الذي يحمل درجة دكتوراه (Ph.D. أو ما يعادلها ويعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ مساعد Assistant Professor أو أستاذ مشارك Professor Associate أو أستاذ Professor ". (زيتون:1995، ص23)

مهنة التدريس: مهنة، وليست حرفة ترتقي إلى مستوى المهن رفيعة المستوى، ويكتسب المتعلم على يد معلمه المهارة والمعرفة الوجدانية، ويتضح تأثير سلوك المعلم على المتعلم من خلال العملية التدريسية (زيتون: 2000م ص23).

كما أشار بدر إلى أن التدريس يعد من أولويات أهداف الجامعة؛ لأنه بمثابة الوسيلة الفعالة في تحقيق هذه الأهداف، وأنون المدقق في هذا الهدف يمكنه القول أن التدريس ليس هدف في حد ذاته، وإنما هو وسيلة لتحقيق أهداف محددة في الفلسفة التربوية للمجتمع (بدر: 2010م، ص3).

مفهوم التدريس: مرفق يتفاعل فيه المتعلم عن طريق المدرس مع الخبرة التعليمية تفاعلاً إيجابياً ونشطاً ينتهي بتحقيق أهداف الدرس من اكتساب قيم وخبرات وألوان من السلوك والقدرات، والمهارات، والاتجاهات. تعد وتنمي لها (ظافر الحمادي 1984، ص15) في تجديده مصدر سبق ذكره.

يرى زيتون: أن التدريس " نشاط مهني يتم من خلال ثلاث عمليات رئيسية هي: التخطيط، والتنفيذ، والتقويم، ويستهدف مساعدة الطلاب على التعلم، وهذا النشاط قابل للتحليل والملاحظة والحكم على جودته، ومن تم تحسينه".

أهمية التدريس: كما يشير عويس أن القائمين بها وهم المدرسون تبقى بصماتهم واضحة على المجتمع بأسره، وليس على فرد واحد بذاته، فليست الحال كما هي عند الأطباء، فالمدرس عندما يدرس لفصل معين فهو لا يقوم بذلك لمتعلم واحد فقط، بل لمجموعة كبيرة من المتعلمين قد تزيد أو تنقص، وهنا ندرك أن التدريس سلوك مؤثر في المتعلمين، وأنه قد يعود عليهم بالفائدة أو الضرر (عويس ومسعود 2016، ص22).

حدد فليكسنر Flexner شروطاً للمهنة، منها :

- 1- تتطلب قدراً معيناً من الأنشطة التي يستوجب القيام بها قدراً عالياً بالعلم وتطبيقاته.
- 2- تستلزم قدراً من المعارف؛ لأن المعلمين يستعينون في أدائها بالعلم وتطبيقاته.
- 3- تتطلب قدراً متفقاً عليه من المعرفة التخصصية التي تعين المعلم على أداء عمله بنجاح.
- 4- تحتاج إلى إعداد مسبق، وتدريب مستمر يؤهلان صاحبهما للقيام بها بشكل فعال.
- 5- تفترض أن يسعى صاحبها إلى تطوير نفسه عن طريق تطوير مستواه العلمي والعملية والأخلاقي، وذلك من خلال الانخراط المستمر في الدورات التدريبية، والندوات والمؤتمرات العلمية من وقت لآخر (عويس، مسعود مصدر سابق، 2016، ص10).

الاتجاه الحديث في النظر لمهنة التدريس: نظرة المجتمع أنها وظيفة اقتصادية وليست مهنة وهذا ما أربك العملية التعليمية وتدنى مستواها على مستوى العالم، ومن خلال اهتمامات الدولة تسعى إلى تجويد العملية التعليمية من خلال ضبط الجودة وتصحيح الانحرافات السائدة في مؤسسات التعليم

العالي، وضعت الدولة الليبية تخصيص مبلغاً كبيراً لاستحداث مركبات جامعية على نطاق واسع من المدن الليبية، وتعاقبت مع كبرى الشركات للبدء في إنجازها منها ما تم استلامه وبدأ العمل به، ومنها لم يتم البدء فيه؛ إلا أن وزارة التعليم العالي عكفت على الاستمرار في عملية تجويد العملية التعليمية وذلك باستحداث معامل جديدة ويحتاج ذلك إلى تأهيل وتدريب الكادر التدريسي على استخدام تلك المعامل والبدء الفعلي في ممارسة أساليب التدريس الجيدة.

التطورات الحديثة في النظام التعليمي وأثرها على التدريس: لا شك أن التطورات الحديثة وتجهيز المعامل بأحدث التجهيزات يعتبر نقلة نوعية في عملية تجويد العملية التعليمية، ويحتاج إلى متابعة وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وتحديد نقاط الضعف وتعزيزها بالدورات لتدريبية ومتابعة تقييم الطلاب ومدى استفادتهم من ذلك

النتائج والمناقشة:

عرض نتائج الدراسة:

يتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً للإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة التطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بقسم الأحياء بكلية التربية الخمس / جامعة المرقب، بهدف التعرف على دراسة وتحليل التطلعات المستقبلية التي تسعى إليها الإدارة العليا بمؤسسات التعليم العالي في سبيل تطوير أداء العاملين لديها وتبصيرهم بأساليب التدريس الجيدة وفق متطلبات جودة التعليم العالي، ويشمل هذا الفصل أداة جمع البيانات وطرق إعدادها والأساليب المستخدمة في التحليل الإحصائي إضافة إلى صدق أداة الدراسة وثباتها.

أداة الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة لغرض تحقيق أهداف الدراسة فقام بتصميم استبانة الاستبيان واشتملت على المحاور التالية:

أ- المحور الأول: اختيار أعضاء هيئة التدريس، وتكون المحور من (05) فقرات.

ب- المحور الثاني: استخدام أساليب التدريس، وتكون المحور من (05) فقرات.

وقد استخدم الباحث مقياس ليكرت الثلاثي (Likert Scale)، متدرجا كما في الجدول

التالي:-

جدول رقم (2) مقياس ليكرت الثلاثي

درجة الممارسة		
لا	أحيانا	نعم
3	2	1

الشبيلي خبير احصائي

تصحيح درجة الاستبانة:

وفقا لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة قد صنفت المشكلات في فئات حسب المتوسطات الحسابية لمقياس ليكرت الثلاثي، وذلك للحكم على درجة الاستجابة على النحو الآتي:

إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من 1 إلى 1.66 درجة الاستجابة تكون (نعم).

إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من 1.67 إلى 2.33 درجة الاستجابة تكون (أحيانا).

إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من 2.34 إلى 3 درجة الاستجابة تكون (لا).

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لقد تم تبويب وترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي لإجراء العمليات الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات باستخدام برمجية SPSS وهي إحدى أهم وأشهر حزم البرامج الجاهزة في مجال المعالجة الإحصائية للبيانات، إذ يتمتع هذا البرنامج بالعديد من الخصائص الفريدة التي تميزه عن باقي البرامج المماثلة، وأهم هذه الخصائص: بساطة الاستخدام وسهولة الفهم، وذلك للإجابة على تساؤلات الدراسة أو التحقق من فرضياتها بمستوى معنوية (0.05) والذي يعد مستوى مقبولا في العلوم الإحصائية والإنسانية بصورة عامة، وبما أننا نحتاج في بعض الأحيان إلى حساب بعض المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في وصف الظاهرة من حيث القيمة التي تتوسط القيم أو تنزع إليها القيم، ومن حيث التعرف على مدى تجانس القيم التي يأخذها المتغير، وأيضا إذا ما كانت هناك قيم شاذة أم لا، والاعتماد على العرض البياني وحده لا يكفي، لذا فإننا بحاجة لعرض بعض المقاييس الإحصائية التي يمكن من خلالها التعرف على خصائص الظاهرة محل البحث، وكذلك إمكانية مقارنة ظاهرتين أو أكثر، ومن أهم هذه المقاييس مقياس النزعة المركزية والتشتت، وقد تم استخدام الآتي:

1. المتوسط الحسابي: يستعمل لتحديد درجة تمركز إجابات المبحوثين عن كل فقرة، حول درجات المقياس، وذلك لتحديد مستوى كل محور من محاور الدراسة.
2. الانحراف المعياري: يستخدم الانحراف المعياري لقياس تشتت الإجابات ومدى انحرافها عن متوسطها الحسابي.

3. اختبار تي (one Sample T- Test): لتحديد جوهرية الفروق بين متوسط الاستجابة في مقياس ليكرت الثلاثي (Likert Scale)، واختبار تي (Two Sample T- Test) لعينتين مستقلتين.

4. معامل ألفا كرونباخ: لحساب ثبات أداة البحث.

اختبار صدق وثبات أداة البحث:

من الشروط الواجب توفرها في أداة البحث أن تكون صادقة حيث يعتبر الصدق من المقومات المهمة التي ينبغي أن يتسم بها الاستبيان ويعد صادقا عندما يقيس ما وضع لقياسه، أي أن الصدق هو أن تؤدي أداة البحث إلى الكشف عن الظواهر والسمات التي يجري من أجلها البحث، وبناء على ذلك وبعد إعداد الاستبيان بصورته الأولية تم استخدام الصدق الظاهري للتأكد من صلاحية الفقرات بعرض هذا الاستبيان على مجموعة من المحكمين المتخصصين.

أن اختبار ألفا كرونباخ (α) للصدق والثبات من الاختبارات الإحصائية المهمة لتحليل بيانات الاستبيان وللقيام بأي تحليل لبيانات الاستبيان يجب إجراء اختبار ألفا كرونباخ (α) وهو اختبار يبين مدى مصداقية إجابات مفردات العينة على أسئلة الاستبيان.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} (1 - \sum S_i^2) / S_T^2$$

حيث:

k عدد الأسئلة في الاستبيان.

$\sum S_i^2$ مجموعة تباينات العناصر.

S_T^2 تباين الدرجة الكلية.

ومعامل ألفا تكون قيمته من (0 إلى 1) ويبين مدى الارتباط بين إجابات مفردات العينة، عندما تكون قيمة ألفا (0) فذلك يدل على عدم وجود ارتباط مطلق ما بين إجابات مفردات العينة، أما إذا كانت قيمة معامل ألفا واحد صحيح فإن ذلك يدل على عدم وجود ارتباط تام بين إجابات مفردات العينة، ومن المعروف أن اصغر قيمة مقبولة لمعامل ألفا هي 0.60 وأفضل قيمة تتراوح بين (0.70 إلى 0.80) وكلما زادت القيمة عن 0.80 كان ذلك أفضل، وفي حين ما إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ أقل من 0.60 فيتم إجراء حذف الإجابات الأقل ارتباطا وذلك باستخدام برنامج SPSS فيتم حذف الأسئلة ذات العلاقة والتي تؤثر في الدراسة حيث تصل قيمة معامل ألفا كرونباخ إلى 0.60 أو أكثر.

وعند تطبيق ألفا كرونباخ على الأسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة كانت النتائج كما موضحة بالجدول التالي:

جدول رقم (3) قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع محاور الاستبانة

ت	القسم	معامل ألفا كرونباخ
1	جميع عبارات الاستبيان	0.52

يتضح من نتائج الجدول رقم (3) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ ضعيف لجميع عبارات الاستبيان حيث كانت (0.52)، وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبيان الدراسة مما يجعله على ثقة بصحة الاستبانة وصلاحيته لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة واختبار فرضياتها.
مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بقسم الأحياء بكلية التربية الخمس / جامعة المرقب، حيث تم توزيع الاستبانة على أفراد العينة والبالغ عددهم (13) عضو هيئة تدريس، وذلك باتباع طريق الاتصال المباشر للإجابة على الاستبانة وتوضيح أي استفسار متعلق بالأسئلة المدرجة به لضمان الإجابة على جميع الأسئلة الموجودة في هذا الاستبانة، ولقد تحصل الباحث على 12 استبياناً، واحدة منها مفقودة، وهي مبين في الجدول رقم (4) أدناه:

جدول رقم (4) يبين عدد استمارات الاستبيان

عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المستلمة	عدد الاستبانات المفقودة
13	12	01

نتائج الدراسة التطبيقية:

الوصف الإحصائي لمحاور الدراسة وفق إجابات أفراد العينة:
لتحديد درجة الاتفاق على كل فقرة من فقرات الاستبانة وعلى إجمالي كل محور من محاور الاستبانة تم استخدام اختبار (one Sample T- Test) والمتوسط الحسابي (Mean)، حيث تكون الدرجة (نعم) إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تتراوح ما بين (1 - 1.66)، أما الدرجة (لا) تتراوح ما بين (2.34 - 3)، وفق مقياس ليكرت الثلاثي (Likert Scale).

الإجابة على تساؤلات الدراسة:

أولاً: اختيار أعضاء هيئة التدريس:

جدول رقم (5) يبين متوسط الإجابات حول اختيار أعضاء هيئة التدريس

الاتجاه	قيمة الدلالة الاحصائية	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
نعم	.000	.62158	1.2500	1- يتم اختيار أعضاء هيئة التدريس وفق آلية واضحة.
نعم	.000	.51493	1.4167	2- تعمل المؤسسة على توفير أعضاء هيئة تدريس مؤهلين.
أحيانا	.000	.75378	2.2500	3- توجد آلية لتقييم أعضاء هيئة التدريس.
أحيانا	.000	.65134	2.3333	4- تعمل المؤسسة على تقديم خدمات تقنية مناسبة.
لا	.000	.45227	2.7500	5- هناك آلية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس

من الجدول رقم (5) أعلاه والخاص باستجابات عينة الدراسة للعبارات الخاصة بالمحور الأول (اختيار أعضاء هيئة التدريس) يتضح أن متوسط الإجابات لسؤال الأول والثاني كانت تقع ضمن الإجابة نعم، والسؤال الثالث والرابع كانت متوسط الإجابات تقع ضمن الإجابة أحيانا، والسؤال الخامس كانت متوسط الإجابات تقع ضمن الإجابة (لا) وتراوحت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات ما بين (1.25) و (2.75)، وتراوحت قيمة الانحراف المعياري ما بين (0.45) و (0.75)، ومن خلال هذه النتائج يتبين لنا أن اختيار أعضاء هيئة التدريس يتم وفق آلية واضحة، وأن المؤسسة تعمل على توفير أعضاء هيئة تدريس مؤهلين، كما توجد بالمؤسسة آلية لتقييم أعضاء هيئة التدريس، وأن المؤسسة تعمل على تقديم خدمات تقنية مناسبة، حيث توجد بها آلية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

جدول رقم (6) نتائج اختبار (one Sample T- Test) لإجمالي محور اختيار أعضاء هيئة

التدريس

الاتجاه	القيمة الاحصائية T- Test	قيمة الدلالة الاحصائية	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
أحيانا	36.332	.000	.19069	2.0000	اختيار أعضاء هيئة التدريس

لتحديد مستوى اختيار أعضاء هيئة التدريس، فإن النتائج في الجدول رقم (6) أظهرت أن متوسط الاستجابة العام للمحور يساوي (2.00) وهو يقع ضمن الإجابة أحيانا، وأن قيمة الدلالة الاحصائية للاختبار تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يدل على أن أغلب المستجوبين يرون أن اختيار أعضاء هيئة التدريس يتم وفق آلية واضحة داخل المؤسسة.
ثانيا: استخدام أساليب التدريس:

جدول رقم (7) يبين متوسط الإجابات حول استخدام أساليب التدريس

الاتجاه	قيمة الدلالة الاحصائية	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
أحيانا	.000	.62158	2.2500	1- يتم تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام أساليب تدريس جيدة.
لا	.000	.79296	2.4167	2- يستخدم أعضاء هيئة التدريس كافة الأساليب التدريسية.
لا	.000	.79772	2.5000	3- توجد آلية لتقييم أعضاء هيئة التدريس أثناء استخدام أساليب التدريس الفعال.
أحيانا	.000	.86603	2.2500	4- يتم توفير الامكانيات اللازمة أثناء العملية التعليمية.
أحيانا	.000	.71774	2.1667	5- لا تكثرث الإدارة في متابعة مدرسيها وتوجيههم نحو استخدام أساليب التدريس الفعال.

من الجدول رقم (7) أعلاه والخاص باستجابات عينة الدراسة للعبارات الخاصة بالمحور الثاني (استخدام أساليب التدريس) يتضح أن متوسط الإجابات لسؤال الثاني والثالث كانت تقع ضمن الإجابة (لا)، والسؤال الأول والرابع والخامس كانت متوسط الإجابات تقع ضمن الإجابة أحيانا، وتراوحت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات ما بين (2.16) و (2.50)، وتراوحت قيمة الانحراف المعياري ما بين (0.62) و (0.86)، ومن خلال هذه النتائج يتبين لنا أن في أغلب الأحيان الإدارة لا تكثرث في متابعة مدرسيها وتوجيههم نحو استخدام أساليب التدريس الفعال، كما أن الامكانيات اللازمة يتم توفيرها أحيانا أثناء العملية التعليمية، وأن أعضاء هيئة التدريس أحيانا ما يتم تدريبهم على استخدام أساليب تدريس جيدة، ولكن تبين الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس لا يستخدمون كافة الأساليب التدريسية، وأن المؤسسة لا توجد بها آلية لتقييم أعضاء هيئة التدريس أثناء استخدام أساليب التدريس الفعال.

جدول رقم (8) نتائج اختبار (one Sample T- Test) لإجمالي محور استخدام أساليب التدريس

الاتجاه	القيمة الاحصائية T- Test	قيمة الدلالة الاحصائية	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
أحيانا	15.585	.000	.51493	2.3167	استخدام أساليب التدريس

لتحديد مستوى استخدام أساليب التدريس، فإن النتائج في الجدول رقم (8) أظهرت أن متوسط الاستجابة العام للمحور يساوي (2.31) وهو يقع ضمن الإجابة أحيانا، وأن قيمة الدلالة الاحصائية للاختبار تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يدل على أن أغلب المستجوبين يؤكدون على أن الإدارة أحيانا لا تكثر في متابعة مدرسيها وتوجيههم نحو استخدام أساليب التدريس الفعال، وأن أعضاء هيئة التدريس أحيانا ما يتم تدريبهم على استخدام أساليب تدريس جيدة، ولا توجد آلية لتقييم أعضاء هيئة التدريس أثناء استخدام أساليب التدريس الفعال، وأن أعضاء هيئة التدريس لا يستخدمون كافة الأساليب التدريسية.

الإجابة على فرضية الدراسة:

للإجابة على صحة فرضية الدراسة استخدام الباحث البيانات التي قام بتجميعها للوصول إلى قرار بشأن رفض أو عدم رفض للفرضية الصفرية (فرضيات العدم) التي وضعت لتفسير الظاهرة موضوع البحث وذلك باختبار (تي) (Two Sample T- Test) (T)، فإذا كانت قيمة مستوى الدلالة (Significance Level) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، فيكون القرار قبول الفرض الصفرية H_0 ، أما إذا كانت قيمة (Sig) أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، فيكون القرار رفض الفرض الصفرية H_0 وقبول الفرض البديل H_1 . وهذا القول يعني أن المتوسط الافتراضي لا يساوي الحقيقي، مما يضعنا بين أمرين إما أن يكون المتوسط الحقيقي أكبر من المتوسط الافتراضي وهذا يعني أن إجابات المشاركين في الدراسة تتجه نحو الاتفاق (نعم)، أو العكس إذا كان المتوسط الحقيقي أقل من المتوسط الافتراضي وهذا يعني أن إجابات المشاركين في الدراسة تتجه نحو عدم الاتفاق (لا).

فرض البحث:

لمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة ترابطية ذات دلالة احصائية بين أعضاء هيئة التدريس والأساليب التدريسية المستخدمة مع الطلاب، قام الباحث بإجراء اختبار (تي) (Two Sample T- Test) (T)، وذلك لاختبار الفرضية التالية:

H_0 : لا توجد علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أعضاء هيئة التدريس والأساليب التدريسية المستخدمة مع الطلاب.

H_1 : توجد علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أعضاء هيئة التدريس والأساليب التدريسية المستخدمة مع الطلاب.
وقد كانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (9) اختبار T – Test

ت	قيمة T المحسوبة	درجات الحرية	الإحتمال
		df	(Sig) P.Value
1	-1.998-	22	.058

من الجدول (9) أعلاه يتضح أن قيمه (P.Value) تساوي 0.058 وهي قيمه أكبر من قيمة مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على رفض فرض البديل وقبول الفرض العدم القائل أنه لا توجد علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس والأساليب التدريسية المستخدمة مع الطلاب.

النتائج والتوصيات

أولاً- النتائج:

بعد إتمام تحليل ومناقشة أسئلة الدراسة يقدم الباحث النتائج التي توصلت إليها، حيث نستنتج من نتائج التحليل الإحصائي ما يلي:

1- لقد بينت الدراسة أنه لا توجد علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس والأساليب التدريسية المستخدمة مع الطلاب، كما موضح بالجدول رقم (9).

2- كشفت الدراسة على أن أعضاء هيئة التدريس يتم اختيارهم داخل المؤسسة وفق آلية واضحة، انظر الجدول رقم (5).

3- أوضحت الدراسة أن المؤسسة تعمل على توفير أعضاء هيئة تدريس مؤهلين، انظر الجدول رقم (5).

4- بينت الدراسة أن المؤسسة توجد بها آلية لتقييم أعضاء هيئة التدريس، كما توجد بها آلية لتنمية قدراتهم، انظر الجدول رقم (5).

5- كشفت الدراسة على أن المؤسسة تعمل على تقديم خدمات تقنية مناسبة لأعضاء هيئة التدريس بها، انظر الجدول رقم (5).

6- أظهرت النتائج أن الإدارة أحيانا لا تكثرث في متابعة مدرسيها وتوجيههم نحو استخدام أساليب التدريس الفعال، وأن الامكانيات اللازمة أحيانا ما يتم توفيرها أثناء العملية التعليمية، انظر الجدول رقم (7).

7- أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس أحيانا ما يتم تدريبهم على استخدام أساليب تدريس جيدة، فهم لا يستخدمون كافة الأساليب التدريسية، انظر الجدول رقم (7).

8- أظهرت النتائج أن المؤسسة الجامعية لا توجد بها آلية لتقييم أعضاء هيئة التدريس أثناء استخدام أساليب التدريس الفعال، انظر الجدول رقم (7).

ثانياً: التوصيات:

يوصي الباحث بما يلي:

1- الحرص الدائم على اختيار أعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسة الجامعية وفق تحديث آلية الاختيار والتعيين بما يتوافق مع متطلبات الجودة.

2- العمل على توفير أعضاء هيئة تدريس مؤهلين أكاديميا وعلميا وتربويا داخل المؤسسة الجامعية.

3- المحافظة الدائمة على وجود آلية لتقييم أعضاء هيئة التدريس، وتنمية قدراتهم داخل المؤسسة الجامعية.

4- الحرص على تقديم خدمات تقنية مناسبة لأعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسة.

5- ضرورة اهتمام الإدارة بمتابعة مدرسيها وتوجيههم نحو استخدام أساليب التدريس الفعال، وتوفير الامكانيات اللازمة لهم أثناء العملية التعليمية.

6- ضرورة الاهتمام والسعي لتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام أساليب تدريس جيدة.

7- العمل على تدريب وارشاد أعضاء هيئة التدريس على استخدام كافة الأساليب التدريسية.

8- الحرص على وجود آلية لتقييم أعضاء هيئة التدريس أثناء استخدام أساليب التدريس الفعال داخل المؤسسة الجامعية.

المصادر والمراجع:

- أبو القاسم، ربيعة (2010م) تدني جودة التعليم الجامعي وعلاقته بأساليب التدريس، رسالة ماجستير، كلية الآداب شعبة علم النفس، جامعة المرقب.
- أبوسيف، تجديدة (2007م): اتجاه الأستاذ الجامعي نحو مهنة التدريس، رسالة ماجستير، كلية الآداب شعبة علم النفس، جامعة المرقب.
- بدر، جمعة (2010م): واقع أساليب التدريس في الجامعة ومبررات استخدامها، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، أطروحة دكتوراه، قسم علم النفس بكلية الآداب ترهونة، جامعة الزيتونة.
- زيتون، (1995م): أساليب التدريس الجامعي ط1، عمان، منشورات كلية التربية، الجامعة الأردنية، زيتون (2000م): مهارات التدريس، القاهرة عالم الكتب.
- كعبار، (2019م): تقييم الأداء لوظيفة الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب، المؤتمر التاسع لجودة التعليم العالي، جامعة لبنان الدولية.
- مسعود و عويس (2016م) مهارات التدريس الفعال الأصول النظرية والأمثلة التطبيقية، منشورات جامعة المرقب، دار الرواد، ط1.
- نايف (2006م) إدارة الجودة الشاملة وامكانية تطبيقها في كليات جامعة التحدي مصراته.

Improving scientific standards and quality requirements through faculty members' practice of teaching methods and skills

By application to the Department of the Faculty of Education, Al-Marqab University

Muhammad Salem Muftah kabar

is an infidel Administration, College of Education, Al-Marqab University, Libya

Abstract

The research aimed to focus on the importance of teaching in general and to identify the skills of teaching methods in accordance with the requirements of the faculty standard, one of the nine quality standards for higher education. The topic of teaching is one of the topics that has received great importance for a number of justifications, the most important of which is that teaching aims to provide workers in the field of teaching with new skills. And trends in order to develop their performance and professional development in a way that reflects positively on the development of the performance of the institution in which they work and its various aspects and activities.

The focus was also generally on identifying the skills of the university teacher and his role in improving the educational process. The research aims to know the teaching methods used by faculty members and to uncover weak points and strengthen them to increase their skills. The research problem is stated in the question that poses itself: What is the benefit of effective teaching for teachers? What are the obstacles that limit the application of what the teacher learned during his training period? The research problem can be identified in revealing the negative and positive differences between effective teaching and the performance of university professors.

This research also aims, within its theoretical framework, to study concepts related to teaching, diversifying skills, and continuing education throughout life because of its importance and value that permeates the fabric of customs, traditions, and culture prevailing in university colleges through good teaching methods. The research results showed that there is no statistically significant correlation between the averages of faculty members and the teaching methods used with students. The research revealed that faculty members are selected within the institution according to a clear mechanism. The research also showed that the institution is working to provide qualified faculty members. The researcher presented a number of recommendations

- Attention to continuous training to keep pace with modern developments in information technology used in teaching.
- Expanding training courses in the field of teaching to develop their capabilities to provide the latest information in the field in an academic capacity.
- Focus on increasing spending to develop teachers and enhance their ability to use good teaching methods.

key words: Quality, effective teaching, teaching methods