

مستوى رضا الأستاذ الجامعي عن برنامج المقهى التربوي المقدم في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل- المملكة العربية السعودية

د. أسماء راضي خنفر^(*1)

© 2019 University of Science and Technology, Sana'a, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2019 جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

¹ أستاذ مساعد - أصول تربوية - جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - المملكة العربية السعودية
* عنوان المراسلة: arkhanfar@iau.edu.sa

مستوى رضا الأستاذ الجامعي عن برنامج المقهى التربوي المقدم في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل- المملكة العربية السعودية

الملخص:

سعت الدراسة إلى معرفة مستوى رضا الأستاذ الجامعي عن برنامج المقهى التربوي التدريبي الذي تعقده عمادة تطوير التعليم الجامعي للأستاذة في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، وهو ملتقى علمي تربوي يعرض فيه الأساتذة أهم الخبرات والتجارب المتميزة في التدريس. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، واختيرت عينة الدراسة بطريقة قصدية، بلغت (157) أستاذة حضرن البرنامج، وطبقت الاستبانة التي تكونت من (17) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد: أهداف برنامج المقهى التربوي، إدارة الجلسة والعروض المقدمة، آلية التنفيذ والخدمات اللوجستية، واختبار "ت" للعينات المستقلة لمعرفة دلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين، واختبار "كروسكال وايس" (Kruskal-Wallis) لمعرفة دلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين. وقد أظهرت النتائج حصول جميع الأبعاد على درجات رضا كبيرة، وترتبت تنازليا: أهداف برنامج المقهى التربوي، آلية التنفيذ والخدمات اللوجستية، إدارة الجلسة والعروض المقدمة. وأظهرت النتائج أيضا وجود فروق بين استجابات الأعضاء نحو برنامج المقهى التربوي تعزى لمتغير الكلية في بعدي أهداف برنامج مقهى تربوي، وإدارة الجلسة والعروض المقدمة، ولصالح كليات الآداب والعلوم والمجتمع في البعد الأول، ولصالح كلية العلوم في البعد الثاني، كما وجدت فروق بين استجاباتهم تعزى لمتغير التخصص في بعدي إدارة الجلسة والعروض المقدمة، وتقييم برنامج المقهى التربوي ككل لصالح التخصصات العلمية. وقد أوصت الدراسة بتنفيذ برنامج المقهى التربوي في بقية الكليات، لأثره في تأصيل ثقافة تبادل الخبرات.

الكلمات المفتاحية: البرامج التربوية، التدريب، التعليم العالي، مجتمعات التعلم، المملكة العربية السعودية.

Faculty Members' Satisfaction with the Educational Café Program at IAU-Saudi Arabia

Abstract:

This study aimed to identify the degree of satisfaction of the faculty members working at Imam Abdulrahman Bin Faisal University – Saudi Arabia about the Educational Cafe program. This Café program offers special opportunities to share valuable learning and teaching experiences, ideas and academic skills. The sample, which was selected by the convenient method, consisting of (157) female faculty participants who attended the program. The questionnaire, consisted of 17 items distributed over three dimensions: program objectives, session management and presentations, and logistics. The methods of analysis included descriptive statistics, t-test for the purpose of identifying significant differences between two independent groups, and the Kruskal-Wallis test for the purpose of identifying significant differences between more than two independent groups. The results showed that the participants were satisfied with the program in all three dimensions with the program objectives ranking the highest. Major differences appeared between the various faculty specializations regarding the post-session management and presentations, and evaluation of the program as a whole in favor of academic disciplines. There were also differences based on the 'college' variable regarding the dimensions of the program objectives, management of the session and presentations. The study concluded with a recommendation to disseminate this type of program to other colleges for its effect in supporting the culture of experience sharing.

Keywords: Educational Programs, Higher Education, Learning Communities, Saudi Arabia, Training

المقدمة:

يعد تطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي والجامعات مدخلاً رئيسياً لتطبيق الجودة ومعاييرها للنهوض بواقع منظومة التعليم الجامعي، وذلك باعتبار أن الأستاذ الجامعي يمثل محوراً رئيسياً في العملية التعليمية التعلمية؛ ولذا فإن التحدي يظل قائماً بين جامعات اليوم في مستوى الاهتمام به، وتوفير البيئة العلمية المناسبة له، والسعي لتطوير قدراته ومهاراته كأحد المعايير التي تعكس جودة التعليم وجودة مخرجاته في أي مؤسسة تعليمية (المحسن، 2013؛ صومان، 2015؛ انصيو والحباري، 2018).

وقد أشار تقرير التنمية الإنسانية العربية حول التعليم الجامعي، إلى تدني مؤشرات جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية إلى دون (60%) وفقاً للمعايير المعمول بها، وكان ضعف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس أحد العوامل الرئيسية في تدني جودة التعليم العالي (المكتب الإقليمي للدول العربية وبرنامج الأمم المتحدة الألماني، 2013). ما يستدعي من الجامعات دعم المبادرات التي تعمل على زيادة التنمية الأكاديمية والمهنية لأعضائها وللتدريس الجامعي بكل جوانبه وعملياته (Makondo, 2014) لمواجهة التحديات المحيطة بالتعليم الجامعي وأهمها مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي (العنزي، 2015). ومع استمرار الجامعات في المملكة العربية السعودية في زيادة تركيزها على التميز في التعليم والتعلم، أصبح من المهم أكثر من أي وقت مضى السعي لتحقيق توافق أو ثقب بين احتياجات الطلبة وأعضاء هيئة التدريس من ناحية والممارسات المؤسسية من ناحية أخرى (Alghamdi, 2018).

وضمن هذا السياق سعت جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل ممثلة بعمادة تطوير التعليم الجامعي إلى استحداث العديد من البرامج التربوية التي من شأنها نقل الخبرات العملية المتميزة وتبادل التجارب الإبداعية الحية في مجال التعليم والتعلم بين الأعضاء، ومن هذه البرامج: برنامج المقهى التربوي الذي يعقد بشكل دوري بتنسيق عام من عمادة تطوير التعليم الجامعي، وبدعوة خاصة من الكليات المختلفة، وقد جاءت هذه الدراسة للبحث في مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم عن برنامج المقهى التربوي الذي يعقد في كليات جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل وفق احتياجات واستعدادات كل منها، وقد تبين - وعلى حد علم الباحثة - أنه يندر عقد مثل هذه اللقاءات والبرامج في الجامعات السعودية وبالتالي قلة الدراسات التي تقيس الرضا عنها، ما يميز هذه الدراسة عن غيرها.

أساليب تطوير الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي:

يمكن تحقيق النمو والتنمية المستمرة للأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي من خلال محورين رئيسيين الأول: ذاتي ونابع من الفرد، والثاني خارجي بدعم وتنظيم من المؤسسة التي يعمل بها الفرد (غالب وعالم، 2008). أما الذاتي فإن مسؤولية تنفيذه تقع على عضو هيئة التدريس نفسه، من خلال تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنته العلمية والتربوية وطموحه الشخصي وقابليته للتقدم، بالإضافة إلى الاطلاع الواسع للأستاذ الجامعي الذي يعد عاملاً رئيسياً لنموه العلمي والثقافي (زرقان، 2013)، بالإضافة إلى المحادثات مع الزملاء، وحضور ورش العمل، وحلقات النقاش، والمشاركة في أنشطة أخرى تقدم فرصاً للتأمل في التدريس، والبحث عن طرائق تدريسية حديثة من خلال ملاحظات التدريس الشخصي، أو تدريس الزملاء (Gebhard, 2006, 10). وأما الخارجي فتخطط وتشرف على تنفيذه جهة متخصصة في المؤسسة التعليمية التي يعمل فيها الأعضاء، وذلك من خلال ما تتاح لهم من فرص التدريب وورش العمل والدورات التدريبية الدورية، وما توفره من حلقات للنقاش وتبادل الزيارات بين الأعضاء (عليان، 2017). وقد أورد الغامدي (2012) أهم أساليب المؤسسة في تطوير الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي كالآتي:

- المؤتمرات: وهي فرصاً إيجابية لتبادل الخبرات والأفكار الجديدة والآراء وتساهم في تنمية قدرات العضو على الحوار والمناقشة.

- الورشة التعليمية: يخطط لها ويقوم بها خبراء ومتخصصون لتحقيق الأهداف المرجوة من خلال المشاركات الجماعية والعمل التعاوني.
- التأهيل المهني: ويكون من خلال الورش التدريبية طويلة المدى والتي يمكن أن تستمر إلى سنة أو سنتين.
- البعثات: يضاف أعضاء هيئة التدريس إلى مؤسسات تعليمية للتدريب على الأساليب والاتجاهات الحديثة في مجال علمي معين.
- التدريب العملي: ويتم ذلك في إطار برامج التنمية المهنية المستدامة، من خلال نظام الاستشارات مع الخبراء في مجال التدريس سواء كانوا من داخل الجامعة أو من خارجها وذلك لتقديم التدريب لأعضاء هيئة التدريس.

- برامج التعاون والتناصح بين الزملاء: تساعد هذه البرامج الأعضاء المستجدين والقديمين - على حد سواء - على الاستفادة من معارف وخبرات وتجارب بعضهم بعضاً، وتمثل فرصاً حقيقية لتلاقح الأفكار والآراء، وذلك من خلال ما يعقد من ورش العمل المصغرة والحلقات الدراسية الدورية؛ ما يفضي إلى رفع كفاياتهم التدريسية وتزيد من قدرتهم على مجابهة ما يقابلهم من معيقات، وغيرها الكثير من البرامج المتنوعة التي يتلقى من خلالها الأعضاء إعداداً مهنيًا يمكنهم من مواكبة المستجدات المستمرة على الساحة الأكاديمية والعلمية، ولعل برنامج المهني التربوي الذي تعقده بشكل دوري عمادة تطوير التعليم الجامعي في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في مختلف كلياتها هو أحد البرامج التي تقدم ثقافة جديدة لتبادل الخبرات والتجارب العملية الناجحة بين الأعضاء في مجال تخصصاتهم المختلفة، وتفتح باباً لتطوير الأفكار المطروحة وابتكار المزيد منها، وسيرد - لاحقاً - تفصيلاً للبرنامج.

وعطفاً على ما سبق فقد حظي تطوير الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي باهتمام العديد من الباحثين، وتعددت الدراسات التي تناولت مختلف جوانبه، فبعض الدراسات تناولت واقع دور الجامعات في تطوير أداء الأعضاء فيها كما في دراسة العنززي (2015)، إذ تعرف إلى واقع التنمية المهنية للأعضاء في جامعة تبوك في ضوء متغيرات (الجنس، والتخصص، والرتبة الأكاديمية) من وجهة نظرهم، وأظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائياً لمتغيري (الجنس، والرتبة، الأكاديمية) في المتوسطات الحسابية لدرجة مجالات واقع التنمية المهنية لدى الأعضاء، كما توصل الباحث إلى دور الجامعة الفاعل في تنمية الأعضاء العاملين فيها في عدة مجالات أهمها المجالات المتعلقة بالبحث العلمي والجوانب المهنية، وبالمثل جاءت دراسة وصوص، الجوارنة، والعطييات (2015) لتكشف عن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال للأدوار الأكاديمية، وبيان أثر متغيرات (الكلية والخبرة والدرجة العلمية) على ذلك، وكانت أهم نتائجها أنها وجدت فروقاً ذات دلالة بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح رتبة أستاذ مساعد وأستاذ مشارك، ووجدت فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمتغير الخبرة ولصالح تقديرات من خبرتهم (1 - 5) سنوات عند مجالي المقارنة، وفي ضوء ذلك تمت التوصية بعمل ورش تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة حول أساليب التدريس الحديثة لنقل المهارات الجديدة المتعلمة في ورش التدريب إلى فصول الدراسة.

وفي هذا السياق ذكر يونس (2014) أن من أبرز مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس حاجة الأعضاء لمراجعة المناهج وتطويرها من حيث أهدافها ومحتواها وطرائق تدريسها وتقويمها، وحاجتهم إلى التحفيز الذي يقودهم إلى تحسين أداؤهم للمهام الموكلة إليهم وفقاً لوظائف الجامعة، كما يوفر لهم التكيف مع بيئتهم المهنية مما ينعكس على جودة المخرجات الجامعية، فكان محور اهتمام دراسته هو معرفة مستوى التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وسبل النهوض بهذا المستوى بما يحقق جودة التعليم في جامعة القصيم. وكانت أهم نتائجها هو أن تحقق واقع التنمية المهنية للأعضاء جاء بدرجة متوسطة، ما يعزز ضرورة الارتقاء بالمستوى المهني من خلال التدريب المستمر.

أما المحسن (2013) فقد عمد إلى استقصاء أسباب غياب مبدأ الاحتراف الأكاديمي من خلال تناول واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس والكشف عن معوقات الوصول لهذا المبدأ، ومن ثم المساهمة في بناء رؤية علمية لبرنامج متكامل يساهم في تطبيق مبدأ الاحتراف الأكاديمي والتنمية المستدامة للأعضاء.

ولتكون عملية الإعداد والتنمية فعالة فإنه يجب مراعاة بعض السمات التي أشار إليها العنزي (2014) في دراسته حول الممارسات المهنية لإعداد وتأهيل أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وأهمها أن تكون مقصودة ومخططاً لها من ذات عضو هيئة التدريس أو الجامعة التي يعمل فيها، ملازمة لعضو هيئة التدريس ومستمرة طوال مساره الوظيفي، منظمة وتعتمد على المنهج في تحديد الاحتياجات المهنية لعضو هيئة التدريس وكيفية تلبيتها، هادفة إلى تحسين أداء عضو هيئة التدريس في كافة الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية، لتمد عضو هيئة التدريس بكل ما هو جديد في مجال تخصصه وتمكينه من أساليب التدريس الجامعي الفعّال، ولا بد أن تكون استشرافية ترتبط بمساره الوظيفي المستقبلي فضلاً عن تركيزها على امتلاك فنيات تادية دوره المستقبلي، وهذا ما أكد عليه الغامدي (2012، 29) من ضرورة تحقيق الجودة النوعية في برامج مؤسسات التعليم العالي وفي مخرجاته، والتوجه نحو التقييم العالمي لها، بالإضافة إلى مواكبة التطورات المتسارعة في شتى المجالات والتفاعل معها والاستفادة منها". كما أشار Peterson (2002) إلى أهمية التخطيط لبرامج التنمية المهنية في حدود الإمكانيات المتوفرة؛ وذلك لتفادي العشوائية والهدر ومن أجل اتخاذ القرار المناسب.

من جهة أخرى فقد اقترحت بعض الدراسات تصورات معينة لتطوير أداء الأستاذ الجامعي، ففي دراسة الناصر ومحسن (2016) وردت رؤية تصورية بناها الباحثان من جامعة بغداد، استناداً إلى معايير جودة الأداء المتمثلة بدورة ديمينغ (Deming) للجودة، إذ قدم الباحثان عدداً من المهارات اللازم توافرها في الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي، واعتمد عدد منها من خلال المنهج الوصفي التحليلي والبنائي، وكانت أهم مجالاتها جودة: التخطيط، التنفيذ، التقييم، التحسين المستمر. وفي ذات السياق قدمت كل من عليان (2017)، والمغايرة (2014)، وزرقان (2013) في الجامعات الفلسطينية في غزة، والجامعات الأردنية الحكومية، وفي جامعة سطيف في الجزائر على التوالي، قدمت الأولى تصوراً مقترحاً لتطوير أداء الأعضاء في كليات التربية في ضوء التقنيات التعليمية الحديثة، وقدمت الثانية والثالثة تصوراتهما في ضوء معايير الجودة، وتوصلت إلى ضرورة توفير فرص التدريب اللازمة للتنمية المهنية للأعضاء بمختلف أشكالها؛ ما يقودنا لتناول أساليب تطوير الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي.

ولعل أبرز ما تتفق عليه الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة: تأكيدها على حاجة الأستاذ الجامعي الماسة للبرامج التربوية واللقاءات الدورية مع الزملاء في المهنة لتبادل الخبرات والتجارب والأفكار التي تساهم إسهاماً بالغاً في تطوير الأداء الأكاديمي وتجويده ما يؤثر في نوعية المخرجات الجامعية، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في اختيار المنهجية وكتابة مشكلة وأُسئلة الدراسة، والاستعانة بالأدب النظري المرتبط بموضوعها، إلا أن ما يميز الدراسة الحالية عن سابقتها أنها جاءت تبحث عن مستوى رضا الأستاذ الجامعي عن برنامج معين، جديد من نوعه، في الجامعات السعودية بحسب علم الباحثة، ودراسة ارتباطه ومساهمته في تنمية عضو هيئة التدريس أكاديمياً وتزويده بالخبرات التطبيقية في مجال تخصصه وتبادل التجارب ذات القيمة مع زملائه في المجتمع الأكاديمي.

مشكلة الدراسة:

في ظل التحديات الداخلية والخارجية التي تواجه الجامعات السعودية، وما تفرضه من تعقيد وعمق في كم المعرفة الإنسانية وكيفيةها؛ أضحت التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة من أهم القضايا التي تشغل اهتمام الجامعات في المملكة العربية السعودية في الوقت الراهن (العنزي، 2015؛ AlRweithy & Alsaleem, 2015).

وقد تناولت العديد من الدراسات التطوير الأكاديمي للأستاذ الجامعي من مختلف جوانبه كأحد أبرز عوامل نجاح المؤسسات التربوية وأهم أدواتها الاستثمارية التي تؤثر بالضرورة على فعالية الأداء الأكاديمي للأستاذ (الناصر ومحسن، 2016). فذهبت بعض الدراسات للبحث في واقع التنمية المهنية للأعضاء (العنزي، 2015؛ وصوص وآخرون، 2015). في حين سعت دراسات أخرى إلى اقتراح تصورات معينة لتطوير الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي باعتباره العنصر الفاعل في تطوير مخرجات التعليم الجامعي (عليان، 2017؛ الناصر ومحسن، 2016؛ المغيرة، 2014؛ زرقان، 2013)، أما دراوشة (2016)، والخزاعي (2012)، والعمري، خصاونة وأبوتينة (2009)، فقد تناولت دراساتهم - على الترتيب - البحث عن درجة ومستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن كل من: التدريب والدعم الفني المقدم، التنمية المهنية المقدمة، المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني في الجامعات.

لعل أهم ما يستنتج من الدراسات المذكورة أعلاه أهمية التطوير المهني والأكاديمي للأستاذ الجامعي من جهة، ودور التدريب في رفع كفاءة النظام الداخلي والخارجي لمؤسسات التعليم العالي من جهة أخرى، إلا أنه يلحظ أن الدراسات التي استهدفت الكشف عن مستوى رضا الأستاذ الجامعي عن البرامج التدريبية المختلفة المقدمة له كانت قليلة، وبخاصة تلك الدراسات التي تستفسر عن رأي الأعضاء ببرنامج معين؛ سعياً لتعميمه على كليات الجامعة المختلفة وتطويره بما يخدم تطوير وتنمية العملية التعليمية التعليمية من كافة جوانبها لاسيما المعلم. ولذلك جاءت هذه الدراسة وتحددت مشكلتها في التعرف إلى مستوى رضا الأستاذ الجامعي عن برنامج المقهى التربوي المقدم في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، سعياً من عمادة تطوير التعليم الجامعي في تطوير البرنامج وتحسين مخرجاته وهي من الدراسات التي لم يسبق أن أجريت من قبل على حد علم الباحثة؛ ما يميزها عن باقي الدراسات في هذا المجال.

أسئلة الدراسة:

وجاءت هذه الدراسة لتجيب عن الأسئلة التالية:

سيتم من خلال هذه الدراسة الإجابة عن السؤالين الآتيين:

- ما مستوى رضا الأستاذ الجامعي عن برنامج المقهى التربوي الذي تعقده عمادة تطوير التعليم الجامعي في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - المملكة العربية السعودية؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو برنامج المقهى التربوي تعود لاختلاف متغير التخصص، أو الكلية، أو الدرجة العلمية؟

أهمية الدراسة:

- تتمثل أهمية هذه الدراسة في أهمية الموضوع الذي تناوله وهو التعرف إلى مستوى رضا الأستاذ الجامعي عن برنامج "المقهى التربوي" الذي تقدمه جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - المملكة العربية السعودية، ومن ثم تقديم المساعدة للجهات التالية في اتخاذ القرارات المناسبة فيما يخص تطوير مثل هذه البرامج:
- تقدم نتائج الدراسة للكليات المختلفة في الجامعة مستوى رضا أعضائها عن برنامج المقهى التربوي وفاعليته في تحسين أدائهم من عدمه؛ ما يترتب عليه اعتماد هذا البرنامج وتطويره تبعاً للفاضة التي يجنيها الأعضاء من عقده في الكليات.
 - تفيد النتائج عمادة تطوير التعليم الجامعي في تطوير مثل هذه البرامج بما يخدم عمليتي التعليم والتعلم ويساهم في تجويد الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة التعرف إلى مستوى رضا الأستاذ الجامعي عن برنامج المقيى التربوي الذي تعقده عمادة تطوير التعليم الجامعي في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل _ المملكة العربية السعودية وعلاقته بالمتغيرات: الدرجة العلمية، والكلية، والخبرة.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود الزمنية: على مدار الأعوام التي عقد فيها برنامج المقيى التربوي في الكليات المختلفة بين (2016 - 2018).
- الحدود المكانية: جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - المملكة العربية السعودية.
- الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس من الإناث ومن في حكمهن (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، معيد) المستفيدات من برنامج المقيى التربوي في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

مصطلحات الدراسة:

تضمنت الدراسة بعض المصطلحات، وفيما يلي التعريفات الإجرائية لها:

البرامج التربوية (برامج التنمية المهنية): "هي جهودٌ منظمَةٌ ومستمرَّةٌ لتحسين قدرات عضو هيئة التدريس المعرفية، والمهارية، والإدارية، والفنية. وأحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاتهم وسلوكياتهم نحو تحسين أدائهم الأكاديمي من أجل تحقيق الجودة في كلياتهم" (عبد الرحمن وتادرس، 2013، 3). وإجرائياً هي البرامج التدريبية والتربوية التي تعقدها عمادة تطوير التعليم الجامعي في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل لأعضائها.

برنامج المقيى التربوي: يعرف إجرائياً بأنه برنامج تربوي تدريبي تعقده عمادة تطوير التعليم الجامعي في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل _ المملكة العربية السعودية فصلياً في كليات الجامعة المختلفة، وينفذها أعضاء هيئة التدريس المتميزين، ممن لهم إسهامات بارزة في خدمة وتطوير عمليتي التعليم والتعليم في الجامعة، وذلك من خلال التطبيق العملي للأنشطة الصفية ما يفضي إلى تبادل الأفكار والخبرات والمعارف ذات القيمة فيما بينهم.

الرضا: هو "محصلة العوامل (عوامل مرتبطة في اكتساب معرفة جديدة في الوظيفة والقدرة على اتخاذ القرار) المتعلقة بالرضا المهني للمعلم / الأستاذ الجامعي التي تجعل المعلم محبا لعمله في مهنة التدريس، ومقبلا على القيام بواجبه نحو هذا العمل طوال الوقت بدون ملل أو عدم اكتراث" (دراوشة، 2016، 6).

مستوى الرضا عن البرنامج (إجرائياً): هو المستوى الذي يمثل رضا أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل عن برنامج المقيى التربوي الذي تعقده عمادة تطوير التعليم الجامعي وفقاً للمستوى الذي يحصل عليه المستجيب ووفقاً للأداة المعدة لهذا الغرض.

الأستاذ الجامعي (إجرائياً): كل أعضاء الهيئة التدريسية ومن في حكمهم في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل المعنيين بالدراسة (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، معيد).

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة البحث واستخدمت الاستبانة أداة أساسية لجمع البيانات المطلوبة وتحليلها.

مجتمع وعينة الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس الإناث ومن في حكمهن في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بمختلف الكليات والتخصصات خلال العامين الدراسيين (2016 – 2018)، وقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية، حيث تم اعتماد جميع الأعضاء الإناث اللاتي حضرن البرنامج وبلغ عددهن (157) عضوة، ويبين كل من الجداول (1)، (2)، (3) توزيع أفراد العينة حسب التخصص، الكلية، الدرجة العلمية على الترتيب:

جدول (1): توزيع أفراد العينة حسب التخصص

النسبة %	التكرار	التخصص
71.3	112	إنساني
28.7	45	علمي
100.0	157	المجموع

جدول (2): توزيع أفراد العينة حسب الكلية

النسبة %	التكرار	الكلية
17.83	28	آداب
31.85	50	التربية
30.57	48	العلوم
19.75	31	مجتمع الدمام
100.0	157	المجموع

جدول (3): توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية

النسبة %	التكرار	الدرجة العلمية
1.3	2	أستاذ دكتور
3.2	5	أستاذ مشارك
65.6	103	أستاذ مساعد
22.3	35	محاضر
7.6	12	معيد
100.0	157	المجموع

برنامج المقهى التربوي:

يعد تطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي والجامعات مدخلاً رئيسياً لتنمية مهارات الطلبة وتطوير قدراتهم؛ وضمن هذا السياق يأتي مقترح برنامج المقهى التربوي (Education Café)، ليعزز المساهمات الفاعلة في عمليتي التعليم والتعلم لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل ويضعها بين يدي الجميع في إطار تبادل الخبرات ونشر المعرفة ذات القيمة، وبما يفضي إلى تطبيقها في واقع التدريس الجامعي، بالإضافة إلى إمكانية تطوير العديد من هذه الممارسات والأنشطة بما يتناسب وطبيعة التخصصات والمسارات المختلفة.

ما العوامل التي أدت إلى اختيار هذا البرنامج؟

- التطوير الأكاديمي للأعضاء كأساس لتطوير التعليم الجامعي.
- تدريب الأعضاء الجدد على الممارسات التعليمية والتعلمية الصحيحة.
- دعم تبادل الخبرات ونشر المعرفة ذات القيمة بين الأعضاء.
- إبراز المساهمات الفاعلة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- تحفيز الأعضاء ذوي الخبرات المتميزة والمساهمات الإبداعية.

هذا وقد تم استقصاء أفضل الممارسات والتجارب للقاءات والندوات التربوية والعلمية في الجامعات المحلية، العربية، والعالمية، مثل جامعة الملك عبد الله للعلوم والتكنولوجيا (KAUST)، مجلس البحث العلمي / مسقط - عمان، هارفارد، جامعة شمال كارولينا، جامعة يال، جامعة فاندربلت، كلية لندن الجامعية.

أهداف البرنامج:

يتوقع من البرنامج تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف إلى أحدث استراتيجيات وطرائق التدريس الفاعلة على الساحة التربوية.
- تنفيذ بعض الأنشطة التربوية المنبثقة عن استراتيجيات وطرائق التدريس الفاعلة في القاعة الدراسية.
- مناقشة الأنشطة المنفذة التي تتناول وتدعم تطوير التدريس الأكاديمي.
- بناء أنشطة صافية فاعلة محورها الطالب بما يتوافق والتخصصات المختلفة.

وصف تفصيلي لبرنامج المقهى التربوي:

يقدم عدد (2) إلى (4) من أعضاء هيئة التدريس المتميزين والذين لهم إنجازات فاعلة وذات أثر في العملية التعليمية والتعليمية أعمالهم وخبراتهم (أنشطة صافية عملية)، وتنفذ كتطبيق عملي أمام بقية المشاركين تماماً كما قدمها عضو هيئة التدريس لطلبته في القاعة الصفية (طرائق تدريس، استراتيجيات، ممارسات تربوية، مشاريع، تجارب ناجحة ... الخ)، ويتم اختيار لغة البرنامج وموعد ووقت تنفيذ البرنامج من قبل الجهة المستفيدة من خلال ضابط ارتباط أو منسق للجهة مع عمادة تطوير التعليم الجامعي، والتي بدورها تحدد منسقاً للبرنامج من أهم أدواره تقديم الاستشارات التربوية اللازمة للأعضاء المشاركين نحو تنفيذ الأنشطة وفق المعايير التربوية، وإدارة الحوار والنقاشات التي تتبع تنفيذ الأنشطة، كما يشرف على تنسيق النموذج المقترح للعرض التقديمي الخاص بالملتقى وفق معايير محددة، ويتم الإعلان عن الملتقى ويخصص بانر (لوحة إعلان خاص بالملتقى)، إضافة للإعلانات الإلكترونية وغيرها من وسائل الإعلان المختلفة.

معايير اختيار الأعضاء المشاركين في البرنامج:

يترك اختيار الأعضاء المشاركين لترشيحات الأقسام وفق المعايير الآتية:

حاصل على تقييم من جيد جداً مرتفع إلى ممتاز من قبل رئيس قسمه، حاصل على تقييم عالٍ من طلبته، له إنجازات فاعلة في العملية التعليمية التعليمية على مستوى القسم والكلية، حاصل على جوائز سواء على مستوى (القسم، الكلية، العمادة، الجامعة).

أداة الدراسة :

تستخدم هذه الدراسة استبانة من إعداد الباحثة، توزعت فقرات الأداة على ثلاثة أبعاد هي: بعد أهداف برنامج المهقى التربوي: وحدد بالفقرات (1، 2، 3، 4)، بعد إدارة الجلسة والعروض المقدمة: وحدد بالفقرات (5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12)، بعد آلية التنفيذ والخدمات اللوجستية: وحدد بالفقرات (13، 14، 15، 16، 17). وتم استخدام المعيار المعتمد التالي لتفسير استجابات أفراد الدراسة على فقرات الأداة وفق سلم ليكرت الثلاثي كما في الجدول (4).

جدول (4): للدلالة على متوسطات استجابات أفراد العينة على مستوى الموافقة كما يبينها

مستوى الموافقة	المتوسط الحسابي
كبيرة	2.34 فأعلى
متوسطة	من 1.67 إلى أقل من 2.34
قليلة	أقل من 1.67

صدق الأداة:

تم التحقق من صدق الاستبانة، من خلال توزيعها على عدد (6) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل من ذوي الاختصاص، وطلب منهم الحكم على أداة الدراسة من حيث الآتي: مدى كفاية أبعاد الاستبانة، وشموليتها وملاءمتها لتحقيق هدف الدراسة، مدى انتماء فقرات الاستبانة للأبعاد التي وردت ضمنها، وفي ضوء آراء وملاحظات المحكمين تم التعديل اللازم. كما تم حساب معامل ارتباط بيرسون كما في الجدولين (5) و(6) للتحقق من صدق البناء للاستبانة.

جدول (5): معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد المنتمئة إليه

البعد	العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط
أهداف برنامج المهقى التربوي	1	**0.694	3	**0.803
	2	**0.751	4	**0.786
	1	**0.664	5	**0.767
	2	**0.677	6	**0.736
إدارة الجلسة والعروض المقدمة	3	**0.769	7	**0.489
	4	**0.753	8	**0.596
	1	**0.662	4	**0.753
	2	**0.670	5	**0.668
آلية التنفيذ والخدمات اللوجستية	3	**0.732		

** دالة عند (0.01)

يتضح من الجدول (5) أن جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمئة إليه كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01).

جدول (6): معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للاستبانة

معامل الارتباط	البعد
**0.806	أهداف برنامج المقهى التربوي
**0.919	إدارة الجلسة والعروض المقدمة
**0.769	آلية التنفيذ والخدمات اللوجستية

** دالة عند (0.01)

ويبين الجدول (6) معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للاستبانة، وجميعها كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وهذا يدل على أن جميع عبارات الاستبانة كانت صادقة وتقيس الهدف الذي وضعت من أجله.

ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات الاستبانة تم إيجاد معاملات ثبات الفا كرونباخ كما في الجدول (7) لأبعاد الاستبانة:

جدول (7): قيم معاملات الثبات لأبعاد الاستبانة

معامل الفا كرونباخ	البعد
0.741	أهداف برنامج قهوة تربوية
0.834	إدارة الجلسة والعروض المقدمة
0.700	آلية التنفيذ والخدمات اللوجستية
0.881	الاستبانة ككل

يبين الجدول (7) قيم معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبانة والاستبانة ككل، وجميعها كانت قيم مرتفعة، مما يطمئن إلى أن الاستبانة تتمتع بقدر مرتفع من الثبات.

إجراءات الدراسة:

نفذت الدراسة من خلال الإجراءات الآتية:

1. بعد استكمال إجراءات التحقق من صدق الاستبانة وثباتها، تمت عملية توزيع نموذج الاستبانة على جميع العضوات اللاتي حضرن البرنامج.
2. تم استرجاع (157) استبانة فقط مباشرة بعد تعبئتها من قبل الأعضاء، وتمت معاينة استكمال تعبئة جميع الاستبانات في حينه، واعتبرت هذه الاستبانات هي عينة الدراسة.
3. تم إدخال البيانات التي تحتويها (157) استبانة إلى الحاسب، وتم إخضاعها للمعالجات الإحصائية واستخراج النتائج.

المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات والحصول على النتائج كما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف إلى استجابات أفراد العينة على كل عبارة من عبارات الاستبانة.
- معامل ارتباط بيرسون للتحقق من صدق البناء للاستبانة.
- معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبانة.
- اختبار "ت" للعينات المستقلة لمعرفة دلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين.
- اختبار "كروسكال واليس" لمعرفة دلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى رضا الأستاذ الجامعي عن برنامج المقيى التربوي الذي تعقده عمادة تطوير التعليم الجامعي في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في الأبعاد الآتية: أهداف البرنامج، إدارة الجلسة والعروض المقدمة، آلية التنفيذ والخدمات اللوجستية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات موافقة أفراد العينة على أبعاد برنامج المقيى التربوي الذي حضره الأستاذ الجامعي ويوضح الجدول (8) هذه النتائج.

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى رضا أفراد العينة على أبعاد برنامج المقيى التربوي الذي تعقده عمادة تطوير التعليم الجامعي:

الترتيب	مستوى الرضا	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
1	كبير	0.260	2.87	أهداف برنامج المقيى التربوي
2	كبير	0.269	2.85	آلية التنفيذ والخدمات اللوجستية
3	كبير	0.279	2.84	إدارة الجلسة والعروض المقدمة
	كبير	0.231	2.85	تقييم برنامج مقيى تربوي ككل

ويبين الجدول (8) حصول جميع الأبعاد على مستوى رضا كبير، حيث حصل بعد أهداف برنامج مقيى تربوي على أعلى متوسط حسابي وقيمه (2.87)، تلاه بعد آلية التنفيذ والخدمات اللوجستية بمتوسط حسابي قيمته (2.85)، تلاه بعد إدارة الجلسة والعروض المقدمة بمتوسط حسابي قيمته (2.84). كما يبين الجدول حصول إجمالي العبارات على متوسط حسابي قيمته (2.85) ومستوى رضا كبير، وهذا يدل على وجود مستوى رضا كبير عن برنامج المقيى التربوي الذي تعقده عمادة تطوير التعليم الجامعي في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. ويفسر حصول جميع الأبعاد على مستويات رضا كبيرة على أهمية هذا البرنامج ودوره الكبير في تنمية الأعضاء، لاسيما وأنه يعرض لممارسات عملية تطبيقية للأستاذ الملتحق به داخل قاعته الصفية؛ ما يساعد الأعضاء الحضور على الاستفادة من خبرات وتجارب زملائهم المتميزة في إعداد الأنشطة التنفيذية وتطبيقها في القاعة التدريسية، أما حصول بعد أهداف برنامج المقيى التربوي على أعلى متوسط حسابي (2.87)، فيفسر بتوافق ما يقدمه البرنامج- فعليا مع رؤية الجامعة في سعيها لتكون جامعة رائدة تحقق التميز محليا وإقليميا وعالميا؛ من خلال ما تقدمه من خدمات تدريبية لإعداد الأعضاء إعداد يحقق الرؤية ويترجم القيم التي تتبناها الجامعة من الحرص على الإتقان والعمل بروح الفروق والإبداع وغيرها، والتي تتيحها مثل هذه البرامج التي يلتقي فيها الأعضاء ويتبادلون الأفكار والأساليب والممارسات التربوية المتنوعة (عليان، 2017؛ الغامدي، 2012). أما حصول بعد إدارة الجلسة والعروض المقدمة على أقل متوسط حسابي (2.84) رغم أنها بمستوى رضا كبير، فيفسر بأن البرنامج حديث عهد، وقد تم طرحه في الكليات كمبادرة جديدة من مبادرات عمادة تطوير التعليم الجامعي، فكان لذلك أثر واضح في تردد الأعضاء في طرح أنشطتهم ضمن العروض المقدمة، إلا أن تأخيرها كان كبيرا ودليل ذلك مستوى الرضا الكبير (2.84). تنفق هذه النتيجة مع دراسة الناصر ومحسن (2016) الذي أكد على أهمية التطبيق في جودة أداء الأستاذ الجامعي والذي ينبغي أن يتوافق مع الخطة الموضوعية وأهدافها.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو برنامج المقيى التربوي تعود لاختلاف متغير التخصص، الكلية، أو الدرجة العلمية؟

حسب الدرجة العلمية: وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "كروسكال واليس" (Kruskal-Wallis) لمعرفة دلالة الفروق في استجابات أفراد العينة نحو برنامج المقيى التربوي تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، والجدول (9) يبين هذه النتائج:

جدول (9): نتائج اختبار كروسكال واليس لدلالة الفروق في استجابات أفراد العينة نحو برنامج المقيى التربوي تبعاً لمتغير الدرجة العلمية

البعء	الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	كروسكال واليس	درجات الحرية	مستوى الدلالة
أهداف برنامج قهوة تربوية	أستاذ دكتور	2	20.00	5.915	4	0.206
	أستاذ مشارك	5	86.70			
	أستاذ مساعد	103	79.48			
	محاضر	35	80.84			
	معيد	12	76.13			
إدارة الجلسة والعروض المقدمة	أستاذ دكتور	2	28.75	4.729	4	0.316
	أستاذ مشارك	5	85.40			
	أستاذ مساعد	103	81.76			
	محاضر	35	76.66			
	معيد	12	67.88			
آلية التنفيذ الخدمات اللوجستية	أستاذ دكتور	2	108.50	5.193	4	0.268
	أستاذ مشارك	5	95.50			
	أستاذ مساعد	103	77.38			
	محاضر	35	85.36			
	معيد	12	62.58			
تقييم برنامج قهوة تربوية ككل	أستاذ دكتور	2	30.25	4.682	4	0.321
	أستاذ مشارك	5	92.70			
	أستاذ مساعد	103	80.78			
	محاضر	35	79.99			
	معيد	12	63.29			

يتضح من الجدول (9) أن قيم مستويات الدلالة كانت أكبر من (0.05) في جميع الأبعاد، وهذا يعني عدم وجود فروق بين استجابات أفراد العينة نحو برنامج المقيى التربوي تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، وهذا يدل على تشابه استجابات أفراد العينة نحو برنامج المقيى التربوي مهما اختلفت درجاتهم العلمية، ويفسر ذلك بتركيز الجامعة على تطوير أداء أعضائها وحثهم المستمر على ذلك من خلال القوانين والتعليمات الصادرة التي تلزم الأعضاء بالالتحاق بالبرامج التدريبية المختلفة، والموجهة للجميع بغض النظر عن درجاتهم العلمية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة يونس (2014)، وتختلف مع دراسة وصوص وآخرون (2015) التي وجدت فروقا لصالح أستاذ مساعد وأستاذ مشارك.

حسب الكلية: ولإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "كروسكال واليس" (Kruskal-Walls) لمعرفة دلالة الفروق في استجابات أفراد العينة نحو برنامج المقيى التربوي تبعاً لمتغير الكلية، والجدول (10) يبين هذه النتائج.

جدول (10): نتائج اختبار كروسكال واليس لدلالة الفروق في استجابات أفراد العينة نحو برنامج المقهى التربوي تبعاً لمتغير الكلية

البعده	الكلية	العدد	متوسط الرتب	كروسكال واليس	درجات الحرية	مستوى الدلالة
أهداف برنامج قهوة تربوية	آداب	28	88.18	11.353	3	**0.010
	تربية	50	65.13			
	علوم	48	84.75			
	مجتمع	31	84.18			
إدارة الجلسة والعروض المقدمة	آداب	28	75.39	8.263	3	**0.041
	تربية	50	70.15			
	علوم	48	92.56			
	مجتمع	31	75.53			
آلية التنفيذ والخدمات اللوجستية	آداب	28	62.16	7.267	3	0.064
	تربية	50	86.99			
	علوم	48	80.39			
	مجتمع	31	79.18			
تقييم برنامج قهوة تربوية ككل	آداب	28	72.96	2.311	3	0.510
	تربية	50	76.13			
	علوم	48	86.77			
	مجتمع	31	77.05			

** دالة عند (0.05).

يتضح من الجدول (10) أن قيم مستويات الدلالة كانت أقل من (0.05) في بعدي أهداف برنامج مقهى تربوي وإدارة الجلسة والعروض المقدمة، وهذا يعني وجود فروق بين استجابات أفراد العينة نحو برنامج المقهى التربوي تعزى لمتغير الكلية في هذين البعدين وعدم وجود فروق في الأبعاد الأخرى، ومن متوسطات الرتب تبين أن هذه الفروق كانت لصالح كليات الآداب والعلوم والمجتمع في بعد أهداف برنامج مقهى تربوي، ويفسر ذلك باختلاف النظرة للأهداف المرجو تحقيقها ولطبيعة الأنشطة المقدمة في الكليات المختلفة تبعاً لاختلاف التخصصات والأقسام الموجودة فيها، ولصالح كلية العلوم في بعد إدارة الجلسة والعروض المقدمة، ويعود ذلك للطبيعة العملية للكليات العلمية ما جعل أنشطتها أقرب لتحقيق الهدف الأساس من البرنامج في تقديم عروض تطبيقية للواقع التدريسي في القاعة الصفية، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كل من يونس (2014)، وصوص وآخرون (2015)، التي لم توجد فيها فروق تبعاً لاختلاف الكليات، بينما تشابهت استجابات أفراد العينة نحو برنامج المقهى التربوي باختلاف كلياتهم في بعد آلية التنفيذ واللوجستيات، وذلك لتشابه الخدمات المتاحة في كليات الجامعة الواحدة.

حسب التخصص: وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة لمعرفة دلالة الفروق في استجابات أفراد العينة نحو برنامج المقهى التربوي تبعاً لمتغير التخصص، والجدول (11) يبين هذه النتائج.

جدول (11): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لمعرفة دلالة الفروق في استجابات أفراد العينة نحو برنامج المقهى التربوي تبعاً لمتغير التخصص

البعده	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوي الدلالة
أهداف برنامج قهوة تربوية	إنساني	112	2.85	0.290	-1.520	155	0.131
	علمي	45	2.92	0.158			
إدارة الجلسة والعروض المقدمة	إنساني	112	2.80	0.306	-2.663	155	**0.009
	علمي	45	2.93	0.167			
بألية التنفيذ الخدمات اللوجستية	إنساني	112	2.84	0.298	-0.951	155	0.343
	علمي	45	2.88	0.178			
تقييم برنامج قهوة تربوية ككل	إنساني	112	2.82	0.259	-2.241	155	**0.026
	علمي	45	2.91	0.117			

** دالة عند (0.05).

يتضح من الجدول (11) أن قيم مستويات الدلالة كانت أقل من (0.05) في بعدي إدارة الجلسة والعروض المقدمة وتقييم برنامج المقهى التربوي ككل، وهذا يعني وجود فروق بين استجابات أفراد العينة نحو برنامج المقهى التربوي تعزى لمتغير التخصص في هذين البعدين، وعدم وجود فروق في الأبعاد الأخرى، ومن المتوسطات الحسابية تبين أن هذه الفروق كانت لصالح التخصصات العلمية، ويفسر ذلك بارتباط العروض المقدمة في التخصصات العلمية بالنواحي التطبيقية العملية أكثر من غيرها من التخصصات والتي تتناسب مع طبيعة ما خطط لتقديمه في برنامج المقهى التربوي. بينما تشابهت استجابات أفراد العينة نحو برنامج المقهى التربوي باختلاف تخصصاتهم في الأبعاد الأخرى. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة وصوص وآخرون (2015) التي لم تشر لأي اختلاف تبعاً للتخصص.

الاستنتاجات:

وحيث إن من أهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة هي حصول جميع الأبعاد على درجات رضا كبيرة؛ فإنه تبرز أهمية مثل هذه البرامج للأستاذ الجامعي في تنميته مهنيًا من خلال تواصله مع زملائه من الأعضاء، وما تتيحه لهم مثل هذه اللقاءات من تبادل للخبرات المتميزة والتجارب ذات القيمة فيما بينهم داخل المجتمع الأكاديمي؛ كما تبرز أهمية البحث عن مستوى رضا الأعضاء عن هذه البرامج التي من شأنها أن تسهم إسهامًا كبيرًا في التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة تقترح الباحثة التوصيات الآتية:

- تنفيذ برنامج المقهى التربوي في بقية الكليات، لما له من أثر إيجابي كبير في التأصيل لثقافة تبادل الخبرات.
- دعوة للجامعات السعودية لتنفيذ برامج ماثلة لبرنامج المقهى التربوي في إطار التأصيل لثقافة تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس فيها.
- العمل على فتح قنوات اتصال متنوعة بين أعضاء هيئة التدريس من ذوي التخصص الواحد.

المقترحات:

- وبناء على ما جاء في نتائج الدراسة ولإثراء العملية التعليمية التعليمية تقترح الباحثة الآتي:
- إجراء دراسات مماثلة على الكليات الصحية لقياس مدى رضا الأعضاء عن برنامج المقياس التربوي.
 - إجراء دراسات مماثلة للتحقق من مستوى رضا الأعضاء عن البرامج التدريبية الأخرى التي تعقدتها الجامعة ضمن برامج التطوير المهني لأعضائها.
 - إجراء دراسات عن علاقة رضا الأعضاء عن تنميتهم المهنية والتحصيل الدراسي لطلبتهم.

المراجع:

- انصيو، عبير محمد، والحباري، لينا محمد (2018). مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية لتمكّنهم من الكفايات التعليمية ضمن مبادئ الجودة الشاملة. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*, 11 (36)، 51 - 74.
- الخزاعي، منال خالد (2012). درجة رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش عن مستوى التنمية المهنية التي تقدمها الجامعة لهم (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة جرش، الأردن.
- دراوشة، بديعة محمود حسن (2016). مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن التدريب والدعم الفني المقدم من مركز التعلم الإلكتروني في جامعة النجاح الوطنية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- زرقان، ليلي. (2013). *إقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1 - 2 نموذجاً* (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة سطيف، الجزائر.
- صومان، أحمد إبراهيم (2015). تقويم التدريس الفعال لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر عينة من طلبة جامعة الإسراء وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*, 3 (10)، 289-315.
- عبد الرحمن، إيمان، وتادرس، إبراهيم (2013). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية. *دراسات العلوم التربوية*, 40 (1)، 1-12.
- عليان، هبة عقيلان (2017). *تصور مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بكميات التربية في الجامعات الفلسطينية في ضوء التقنيات التعميمية الحديثة* (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- العمرى، أيمن، خصاونة، سامر وأبوتينة، عبد الله (2009). مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني في الجامعات الأردنية: دراسة مقارنة، *مجلة جامعة دمشق*, 25 (3 + 4)، 495-529.
- العنزي، سعود بن عيد (2015). واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك. *دراسات، العلوم التربوية*, 42 (3)، 1-21.
- العنزي، مشعل بن سليمان (2014). الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. *مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية*, 9 (2)، 265-286.
- غالب، ردمان، وعالم، توفيق (2008). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*, 1 (1)، 160-188.
- الغامدي، عمير بن سفر. (2012). *التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE)* تصور مقترح (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

- المحسن، محسن بن عبد الرحمن (2013). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. *المجلة العلمية الأوروبية*، 4 (عدد خاص)، 227-240.
- المغايرة، نسبية محمد (2014). *التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن تصور مقترح* (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، الأردن.
- المكتب الإقليمي للدول العربية، وبرنامج الأمم المتحدة الألماني (2013). *تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2013*، عمان، الأردن.
- الناصر، علاء، ومحسن، منتهى (2016). تطوير الكفايات التدريسية للأستاذ الجامعي في ضوء معايير دورة ديمنج للجودة (PCDA). *مجلة البحوث التربوية والنفسية*، (50)، 63-87.
- وصوص، ديمة، الجوارنة، المعتصم بالله، والعطيات، خالد (2015). درجة ممارسة الأدوار الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال. *دراسات العلوم التربوية*، 42 (3)، 1041-1023.
- يونس، مجدي محمد (2014). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 15 (2)، 201-243.
- Alghamdi, A.K. H. (2018). July. Faculty professional development and its impact on teaching strategies in Saudi Arabia. *Journal of Teaching and Teacher Education*, 6(2), 77-93.
- AlRweithy, E., & Alsaleem, B. (2014). The efficiency of the university teaching and learning training program (UTL) on developing the teaching competencies of the teaching staff at Imam University. *Education*, 135(1), 9-18.
- Gebhard, G. (2006). *Teaching English as a foreign or Second Language: A Self Development and Methodology Guide*. Ann Arbor, Michigan: University of Michigan Press.
- Makondo, L. (2014). Academic Davelment and Support Lessons from Council on Higher Education Audit Reports. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(11), 29-35.
- Peterson, K. (2002). The professional development of principals: Innovations and opportunities. *Educational administration quarterly*, 38(2), 213-232.