

تخطيط التنمية الذاتية وإعداد حافظة:

تعريف الطلاب بعمليات التنمية المهنية

PERSONAL DEVELOPMENT PLANNING AND PORTFOLIO BUILDING: INTRODUCING UNDERGRADUATES TO THE PROCESSES OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT

ألين ماددوكس

Alan Maddocks

مقدمة

Introduction

كافة مؤسسات التعليم العالي، مطالبة بأن يكون لديها سياسات جاهزة فيما يتعلق بتخطيط التنمية الذاتية (بي دي بي) PDP Personal Development Planning بحلول العام الأكاديمي ٢٠٠٥-٢٠٠٦. وستناول هذا الفصل مقدمة لتخطيط التنمية الذاتية (PDP) في محتوى هندسي. وسيركز على تطبيق ملف رايد RAPID للتطور - وهو برنامج آلي لتخطيط التنمية الذاتية والمهنية - في عدد من مؤسسات التعليم العالي البريطانية وسيشمل ذلك أكثر من ٢,٠٠٠ طالب. ولذا فإن هذا الفصل يقدم أكثر التحاليل شمولية وعمقا فيما يتعلق بتطبيق عمليات التنمية الذاتية مع طلاب الهندسة. يواجه تقديم عمليات التنمية الذاتية بوضوح بعض المصاعب. ويستخلص هذا الفصل

الدروس من برنامج التطبيق المعني ويحدد طرق واستراتيجيات التنفيذ الفعالة ، ويقدم النصائح فيما يتعلق بالموضوعات الشائكة التي تواجه الأكاديميين عند إشراك الطلاب في عمليات التنمية الذاتية.

ملف رايبد للتطور

The RAPID Progress File

ملف رايبد (تسجيل التطور الأكاديمي والمهني والفردى) وملف التطور <http://rapid.lboro.ac.uk/> عبارة عن برنامج قائم على الإنترنت لتخطيط التنمية الذاتية والمهنية. ويمكن المستخدمين المسجلين من إدخال والاحتفاظ بمعلومات في قاعدة بيانات محمية بكلمة سر. وتم تطويره بواسطة جامعة لبره Loughborough University كجزء من المشروع الممول لقسم التعليم والتوظيف (DFEE) Department for Education and Employment ، "تسجيل الإنجاز في البناء" (١٩٩٨ - ٢٠٠٠). وتم تطبيقه بشكل كبير من خلال المشروع الممول لمجلس تمويل التعليم العالي في بريطانيا (HEFCE) Higher Education Funding Council for England المسمى "RAPID 2000" (٢٠٠٠ - ٢٠٠٣). وتم تصميم ملف التطور ليتمكن الطلاب (في أنظمة الهندسة الإنشائية والمدنية) من الحفاظ على سجل من الإنجازات، وأن يراجعوا ويطوروا مهارات تتناسب مع المتطلبات المهنية للمؤسسات المهنية ذات الصلة. وتوجد حالياً ثمان نسخ مصممة من ملف التطور رايبد RAPID. ويركز هذا الفصل بشكل عام على تنفيذ نسخة الهندسة المدنية من ملف التطور رايبد RAPID في برامج طلاب الهندسة المدنية.

ويتكون ملف التطور رايبد RAPID من مكونين أساسين وهما: التقدم (PACE) والسرعة (SPEED). ويقوم جزء PACE من رايبد RAPID بدور "سجل الإنجازات". وهنا يقوم الطلاب بتسجيل بياناتهم الخاصة فهو سجل بإنجازاتهم (بما فيها المؤهلات) وملخص للخبرة العملية ذات الصلة و"نبذة شخصية" ويتم تشجيعهم على تحديثه

باستمرار. والمعلومات في PACE قابلة للتزليل ليتمكن صياغة السير ذاتية من البيانات المسجلة. أما جزء SPEED من رايد RAPID فيحتوي على نحو ٦٠ مهارة مستقلة تتوافق مع المتطلبات المهنية المهارية للمؤسسات المهنية المعنية. وكل مهارة مقدمة في نفس التنسيق. وتقدم هذه النسخة للطلاب أربع نتائج تتراوح بين المستوى الضعيف والمستوى المتقدم من الكفاءة في المهارة. وعلى الطلاب أن يقوموا بمراجعة كفاءتهم بأنفسهم فيما يتعلق بمهارات متعددة مقدمة وأن يسجلوا الأدلة التي تؤكد زعمهم في الكفاءة التي تم اختيارها. وبالإضافة إلى ذلك يتم تشجيع الطلاب على الاشتراك في عملية تنمية مهارة السرعة SPEED التي تشمل تخطيط العمل على تنمية مهاراتهم ومراجعة والتفكير في أنشطة التنمية التي تم اتخاذها وتسجيل أدلة الكفاءة التي تم تحصيلها. وتعكس هذه العملية متطلبات إتمام أكثر برامج التنمية المهنية القائمة على الكفاءة.

برنامج تطبيق رايد

The RAPID implementation programme

تم تطبيق ملف التطوير رايد RAPID على نحو ٢,٠٠٠ طالب في مؤسسات التعليم العالي في المملكة المتحدة. ويشمل ذلك المؤسسات ذات الطبيعة البحثية والمؤسسات التقليدية التي تركز على التعليم والتعلم، وشملت البرامج مقررات : HNC ، HND، B.S. ، B.Eng. ، M. Sc ، M. Eng. وتم تطبيق ملف التطوير رايد RAPID في تخطيط التنمية الذاتية وإعداد حافظه في العديد من السياقات والتي كان منها التكامل في البرامج الحالية ودعم النشاط القائم على المشروع وتقييم التعليم القائم على العمل كمقدمة للتنمية المهنية ولإثراء الحوار بين الطلبة وطاقم التدريس. ويتيح هذا النطاق الشامل والمتنوع لهذا التطبيق على مستوى العديد من المؤسسات والبرامج ثروة من الخبرة فيما يتعلق بتخطيط التنمية الذاتية والتي قد تكون لا نظير لها من أي مصدر آخر.

تخطيط التنمية الذاتية (بي دي بي) - ما هو؟

PDP – what is it?

تولدت الرغبة الحالية في إتاحة فرص للطلاب لتخطيط التنمية الذاتية كنتيجة لنشر تقرير اللجنة القومية للبحث في التعليم العالي Inquiry into Higher Education National Committee of (1997) وهو ما يعرف باسم تقرير التحدي "Dearing Report" ، واشتملت توصيات هذا التقرير على حقيقة أنه ينبغي أن يكون لدى الطلاب "ملف تطوير" 'Progress File' يتكون من عنصرين:

- دفتر تسجيل طلابي يتم فيه تسجيل إنجازات الطلاب من خلال تنسيق مشترك مصمم بواسطة كافة المؤسسات من خلال أجهزتها التمثيلية.
- ووسيلة يستطيع الطالب من خلالها أن يراقب ويبنى ويفكر في تنميته الذاتية.

ملف التطور للتعليم العالي Progress File for higher education

تم وفق المشورات التي أجريت في قطاع التعليم العالي، وضع سياسة لملف التطوير قام بها القطاع، وتمت الموافقة عليها من قبل جامعات المملكة المتحدة والرعاة القائمين على مؤتمر (Standing Conference of Principals (SCOP). وتم التوصل إلى السياسة من خلال عملية جماعية تشارك فيها جامعات المملكة المتحدة ومؤتمر SCOP ووكالة ضبط الجودة Agency (QAA) Quality Assurance وشبكة دعم التعلم والتعليم Learning and Teaching Support Network (LTSN). يوفر ملف التطور عند التطبيق لكل طالب دفتر تسجيل (سجل التعليم والإنجاز)، ووسيلة يستطيع الطالب من خلالها أن يسجل الأدلة ويفكر في تنميته الذاتية. ويستخدم مصطلح تخطيط التنمية الذاتية ليشير إلى هذه العملية الأخيرة، ويتوقع أن يكون لدى مؤسسات التعليم العالي سياساتها الخاصة الجاهزة للتسليم بحلول العام الأكاديمي ٢٠٠٥-٢٠٠٦.

السجل الأكاديمي The transcript

يمثل السجل الأكاديمي توثيقاً شاملاً للتعليم والإنجازات للمتعلم. وهو بيان إخباري تقدمه المؤسسة التعليمية التابع لها الطالب ومن شأنه أن يساعد الطالب على المراقبة والتفكير في تطوره والتخطيط لتطوره الأكاديمي المستقبلي. لقد تشجعت مؤسسات التعليم العالي على تقديم نظام لإنتاج السجل الأكاديمي للطلاب بحلول العام الأكاديمي ٢٠٠٢-٢٠٠٣.

تخطيط التنمية الذاتية (بي دي بي) (PDP) Personal Development Planning

يعتبر تخطيط التنمية الذاتية عملية مبنية ومدعومة، يقوم بها الفرد ليفكر في تعليمه وأدائه و/ أو إنجازاته وليخطط تنميته الذاتية والتعليمية والمهنية. تؤكد، لوائح وكالة ضبط الجودة لتقديم تخطيط التنمية الذاتية، على أنه لا بد من إتاحة الفرصة لجميع الطلاب للاشتراك في عمليات تخطيط التنمية الذاتية في كل ولكل مرحلة من برنامج درجاتهم العلمية. كما تقرر هذه اللوائح أن فرص تخطيط التنمية الذاتية يجب أن تكون واضحة وأن يتم دعم الطلاب فيما يتعلق بعمليات تخطيط التنمية الذاتية. وتقرر الخطوط العريضة لسياسة تقديم ملفات التطور في التعليم العالي، أنه على كل مؤسسة تعليم عال أن تحدد الطريقة التي يتم بها استخدام تخطيط التنمية الذاتية وسياقات استخدامها. وبهذه الطريقة يمكن للمؤسسات أن تصمم فرصاً وإستراتيجيات لتطبيق تخطيط التنمية الذاتية في برامجها وأن تقدم آليات الدعم والإرشاد ذات المغزى لهم. وعند القيام بذلك ستحتاج العديد من المؤسسات أن تتبنى إستراتيجيات ناجحة في سياقات التعليم العالي وفي البرامج المتكاملة الكهربية أو غيرها من التي تدعم مثل تلك الإستراتيجيات.

السياق المهني (الاحترافي) The professional context

قد يكون تخطيط التنمية الذاتية جديداً على التعليم العالي، إلا أنه لا يعتبر غير مألوف في قطاعات أخرى من التعليم. تم في المستوى الثانوي بشكل موسع استخدام

السجل القومي للإنجاز (NRA) National Record of Achievement

والمعروف حالياً باسم ملف التطور. وبالرغم من عدم موافقة العديد من معلمي القبول بالجامعات والموظفين فقد أتاحت تلك المبادرات الفرصة للطلاب للاشتراك في تسجيل الإنجازات وإدارة تعليمهم، وهي العمليات التي تشكل مكونات أساسية في تخطيط التنمية الذاتية.

ويشكل عام فإن من الأمور المهمة جداً لكل من المعلمين والطلاب زيادة التأكيد من قبل المؤسسات المهنية والموظفين على التنمية المهنية المبدئية Professional Initial Development (IPD) والتنمية المهنية المستمرة Continuing Professional Development (CPD). إن هذا التأكيد الذي أيدته خطوات نحو التقييم القائم على الكفاءة وتقييم الأداء يغير وجه التنمية البشرية في التوظيف (هارفي وآخرون Harvey et al. ١٩٩٧). ولذا فإن تخطيط التنمية البشرية في التعليم العالي سيعد طلاباً أكثر كفاءة للوقائع التي تواجههم حال التخرج وعندما يدخلون إلى أماكن العمل. وسيطبق هذا بشكل أكثر عندما تعكس أنشطة تخطيط التنمية الذاتية تلك الشائعة في القطاع الوظيفي الذي سيتخرجون فيه. ويعد هذا فإن من الأمور ذات الأهمية للطلاب في برامج "الدرجات" في ضوء الأنظمة الهندسية والتي يوجد فيها بالفعل - عبر نظام التوثيق - علاقة قوية بالمؤسسات المهنية.

التعليم المستدام (المستمر) Lifelong learning

بناء على ما سبق فإن تقديم تخطيط التنمية الذاتية يبشر بالمضي قدماً في سد الفجوة الموجودة حالياً في خبرة الطلاب في التعليم العالي وعالم العمل الذي ينتظرهم بعد التخرج. ولذا فإن تخطيط التنمية البشرية يقدم لمجتمع التعليم العالي الفرصة للاشتراك بشكل كامل مع مفهوم التعليم المستمر، وفي حال القيام بذلك يقدم تطوراً أكثر كمالاً من التعليم العالي وإليه. وبالإضافة إلى ذلك فإن تخطيط التنمية الذاتية يشجع الطلاب على القيام بدور أكثر حيوية في إدارة تعليمهم ولتبني أسلوب أشمل تجاه تنميتهم وأن يفكروا في خبرة تعليمهم العالي. ويصبح الطلاب من خلال

تطوير تلك الصفات أكثر استعدادًا للاستفادة من فرص التنمية المهنية المستمرة والتعليم المستمر.

تخطيط التنمية الذاتية (بي دي بي) - لماذا؟

PDP - why?

ينبغي أن يكون لتقديم تخطيط التنمية الذاتية في التعليم العالي تطبيقات أعمق لكل من مؤسسات التعليم العالي وطلابه. فبمرور الوقت ستحدث تغيرات كبيرة في الممارسة والإجراءات المهنية إضافة إلى تغير طريقة تفكير المعلمين تجاه التعليم والتعلم.

ما يستفیده الطلاب Benefits to students

يعتبر الهدف الأول لتخطيط التنمية الذاتية، تحسين قدرة الأفراد على فهم ما تعلموه وكيف تم الحصول على هذا التعلم وأن يتحملوا مسؤولية تعليمهم المستقبلي من خلال عمليات التخطيط والتفكير. ويتوقع في حالة القيام بذلك بأن يصبح الطلاب أكثر فعالية واستقلالية وأكثر ثقة وأن تقوى لديهم الدافعية الذاتية. ويتنظر من الطلاب أن يفهموا بشكل كامل كيف يتعلمون وأن يربطوا تعليمهم بسياق أوسع. وينبغي على الطلاب أن يكونوا قادرين على تحسين مهاراتهم العامة في الدراسة وإدارة أعمالهم وأن يحددوا أهدافهم الشخصية وأن يقيموا تطورهم في تحقيق إنجازاتهم. كما أن الطلاب قد يطبقون منهجا عميقا مقارنة بالمنهج السطحي تجاه التعليم (مارتون Marton وسالجو Saljo ١٩٦٧، مارتون وآخرون Marton et al. ١٩٩٧). ويمكن للمرء عند القيام بذلك أن ينتظر من الطلاب أن يتبنوا اتجاهها أكثر إيجابية تجاه التعليم.

تعتبر الفوائد المذكورة - بشكل إجمالي - افتراضية حيث إنه لم تتح الفرصة كاملة للبحث بدقة في ماهية التأثيرات على تعليم الطلاب والتطور خلال التعامل مع عمليات تخطيط التنمية الذاتية، إلا أن هذا البحث قيد التنفيذ. وبناء على ذلك فإن الفوائد المفترضة مبنية على الحدس أكثر منها على الخبرة الفعلية. إلا أنه ينبغي التوقع في حالة إتاحة الفرصة للطلاب بلعب دور أكثر نشاطاً في تعليمهم فسيقومون طواعية

بتطوير مهارات إدارة ذاتية فيما يتعلق بتعليمهم وسيكون لديهم توجيه ذاتي بشكل أكبر فيما يتعلق بكيفية اشتراكهم في تعليمهم. وباختصار يمكن للمرء أن يتوقع من الطلاب من خلال اشتراكهم بشكل أكثر في عمليات التنمية الذاتية أن يصبحوا أكثر وعياً لنقاط قوتهم وضعفهم وأن يكون لديهم معرفة أكبر بأنفسهم وأن يصبحوا أكثر عمقاً في التفكير. وسيجعل هذا بدوره الطلاب أكثر ثقة بأنفسهم ولديهم دافعية أكبر وبالتالي سيزيد من فرص توظيفهم.

تطبيقات لمؤسسات التعليم العالي Implications for higher education institutions

ينبغي أن يكون لتقديم تخطيط التنمية الذاتية في التعليم العالي تطبيقات أعمق في طريقة تقديم تلك المؤسسات لمنتجهم التعليمي. فمن ناحية يجب على المؤسسات أن تصمم استراتيجيات وممارسات تتيح للطلاب الفرصة للاشتراك في عمليات تخطيط التنمية الذاتية بينما تدعمهم في تلك المشاركة. ومن جانب آخر يمكن أن يبدأ الطلاب في الاستجابة لخبراتهم التعليمية بطرق مختلفة فيصبحوا أقل سلبية ويتبنوا منهاجاً أعمق نقداً وأكثر تقييماً. ويمكن أن ترتفع توقعات الطلاب وقد يحتاج الرد المطلوب من المؤسسة أن تقوم بمخاطبة المطالب الفردية بشكل أكثر من توفير المصادر الجماعية. ولذا، فبينما يتيح تقديم تخطيط التنمية الذاتية رؤية لطلاب أكثر حماساً وأفضل دافعية وأكثر اعتماداً على أنفسهم، فهو يشير كذلك إلى أن خبرة التعليم المقدمة تحتاج أن تلبى وتخطب احتياجات الطلاب بطريقة أكثر شمولية. ومن الواضح أن ثمة تحدياً يواجه مجتمع التعليم العالي في تعديل ثقافته لتناسب متغيرات الواقع.

(بي دي بي) - الخبرة

PDP - the experience

تم إجراء ورش نشاط تخطيط التنمية الذاتية بواسطة المعلمين الأكاديميين خلال مستوى التعليم العالي لعدد من السنين. ويمكننا القول بموضوعية إن هذا النشاط كان في مجمله معزولاً ولم يتم تدوين تقارير تتعلق به. وقد تم القيام ببعض دراسات حالة ركز

أغلبها على تطبيق تخطيط التنمية الذاتية على المستوى المؤسسي. وبعض دراسات الحالة تفصل التطبيق في مناطق النظام، بينما يوجد القليل ذو القيمة منها في الأنظمة الهندسية. ولرؤية دراسات حالات لتطبيق تخطيط التنمية الذاتية في التعليم العالي، قم بزيارة مواقع مركز تسجيل الإنجاز (<http://www.recordingachievement.org>) والمركز النوعي لشبكة دعم التعلم والتعليم (<http://tsn.ac.uk/genericcentre/index>) على الإنترنت.

تقدم نتائج تطبيق ملف التطور رايبيد RAPID بناء على ما سبق، للمجتمع الأكاديمي الهندسي أشمل وأعمق تحاليل لتطبيق عمليات التنمية الذاتية مع طلاب الهندسة. ويتم في هذا الفصل تفصيل أربعة أمثلة محددة أو دراسات حالة. ومع أن معظم التطبيق كان قيد التطوير ويمثل برامج رائدة إلا أن هوية كل مؤسسة ليست محددة.

دراسة الحالة ١: المؤسسة (أ) Case study 1: Institution A

استخدمت المؤسسة (أ) ملف التطور رايبيد RAPID في برامج الهندسة المدنية والإنشائية في العام الأكاديمي ٢٠٠١-٢٠٠٢. وفي ذلك الوقت تم تدريب ٢٠٠ طالب على استخدام ملف التطور رايبيد RAPID. وتم استخدامه بشكل أساسي كألية دعم للنشاط المعتمد على المشروع.

تم تقديم ملف التطور رايبيد RAPID مع حافظه ورقية. وتقدم الحافظه ملاحظات أساسية تتعلق بتسجيل المهارات وكيفية استخدام ملف التطور رايبيد RAPID المعتمد على الإنترنت. وكانت السياسة الأساسية التي تم تبنيها أن يتم تقديم اختبارات تحريرية تتعلق بفهم المهارات والتسجيل والتي يقوم بها الطلاب في خانات مجدولة، عادة كجزء من عمل بعض المشاريع (على شكل أفراد أو مجموعات). ويتم تشجيع الطلاب على الاحتفاظ بملاحظات في الحافظه portfolio الخاصة بهم، وأن يحدثوا سجل الرايبيد RAPID الخاص بهم. وبالإضافة إلى ذلك يتوقع أن يحضر الطلاب ملخصاً مطبوعاً إلى حلقة المراجعة مع مدرسههم. كان استخدام ملف التطور رايبيد RAPID تطوعياً بدون أن يشتمل على تقييم. وكان النجاح الأساسي في هذا الأسلوب، هو تشجيع الطلاب على

إدراك العمل الجماعي ومهارات حل المشاكل الموجودة في النشاط المعتمد على المشروع. وأدت التدريبات التحريرية المجدولة في هذا السياق عملاً جيداً، بالرغم من أن بعض الطلاب فشلوا في الربط بين هذا وملف التطور RAPID المعتمد على الإنترنت، ولذا لم يعتبروا النشاط جزءاً من الوحدة المتكاملة. وكان لطبيعة التطوع في الاشتراك أثر في التوقع بأن أقلية من الطلاب لم تدرك فوائد استخدام ملف التطور راييد RAPID ومن ثم قرروا ألا يستخدموه بأي طريقة مفيدة.

دراسة الحالة ٢: المؤسسة (ب) Case study 2: Institution B

استخدمت المؤسسة (ب) ملف التطور راييد RAPID في كل البرامج (بما في ذلك الهندسة المدنية) في مدرسة البيئة المبنية. وقد تم استخدام ملف التطور راييد RAPID في العام الأكاديمي ٢٠٠١-٢٠٠٢ و ٢٠٠٢-٢٠٠٣ و ٢٠٠٣-٢٠٠٤. وفي ذلك الوقت تم تدريب ٦٠٠ طالب على استخدام ملف التطور راييد RAPID. وتكامل استخدام ملف التطور راييد RAPID بشكل كامل في تخصصات البرامج مع الاشتراك النشط للطلاب وهو ما أصبح أمراً لازماً للتطور. يرتبط في المؤسسة (ب) استخدام ملف التطور راييد RAPID بالتقييم في مادة واحدة في كل مستوى من كل برنامج. وقد تم تحديد المواد بواسطة قادة البرنامج وأدمج استخدام ملف التطور راييد RAPID في مواصفات المواد. وقد أدمج الطلاب في استخدام ملف التطور راييد RAPID في النصف الدراسي الأول وقدموا تقريراً من ٥٠٠ كلمة يطلب منهم أن يحددوا أين هم الآن، وكيف وصلوا إلي ما هم عليه، وكيف يخططون للتطور في المستقبل. وتم تقييم هذه التقارير وإضافتها إلى درجات الوحدة module.

كان أهم نجاح في هذا الأسلوب هو استخدام كل الطلاب ملف التطور راييد RAPID. هذا بالإضافة إلى انتشار مسئولية التطبيق بين كل أطقم التدريس في المدرسة. وقدر الطلاب الفرصة التي تم منحهم إياها وفهموا الفكرة من وراء الاشتراك في نشاط تخطيط التنمية الذاتية المدعوم بواسطة ملف التطور راييد RAPID. وبالنسبة للطلاب غير المتفرغين خاصة - الذين كان أكثرهم بالغين - فقد قدروا وثنوا كذلك فوائد هذا

الأسلوب. وكانت المصاعب الرئيسية التي أحاطت الطلاب وتم التبليغ عنها هي ترك التقرير للحظات الأخيرة مما يؤدي إلى زيادة كبيرة في المحطات الشبكية، وبالتالي فلم يكن هناك إلا أدلة قليلة عن التفكير العميق الجاري حول ما قاموا بإنتاجه.

دراسة الحالة ٣ - المؤسسة (ج) Case study 3: Institution C

استخدمت المؤسسة (ج) ملف التطور رايبيد RAPID على عدد من برامج العام الأول المتعلقة بالإنشاء بما في ذلك الهندسة المدنية. وقد تم استخدام ملف التطور رايبيد RAPID في العام الأكاديمي ٢٠٠٢-٢٠٠٣ مع نحو ٥٠ طالباً منهم ٢٠ طالباً في الهندسة المدنية. وتم دمج ملف التطور رايبيد RAPID مع الوحدة المسبقة التواجد. تم دمج ملف التطور رايبيد RAPID في الهندسة المدنية في مادة منفردة. واشتملت هذه المادة دائماً على مكون أساسي من مجموعة تقييم الذات في إطار التحديات التي تمت مواجهتها أثناء فترة العمل الميداني. وتم استخدام ملف التطور رايبيد RAPID لتسجيل وتنمية ذلك. وتم تقييم العمل الناتج خلال استخدام ملف التطور رايبيد RAPID وشكل ٢٥٪ من درجة الوحدة.

واعتبر هذا الأسلوب ناجحاً من قبل الطلاب وطاقم التدريس. وقدرت فرصة تسجيل النشاط وتنمية المهارة التي ربما كان من الممكن أن تمر بدون تسجيل. وتركزت الصعوبة الأولى في ميل العديد من الطلاب إلى المبالغة في تقدير مستوياتهم في بعض المهارات. وبالإضافة إلى ذلك، فقد شجع استخدام ملف التطور رايبيد RAPID أغلب الطلاب على التفكير بشكل أعمق في عملهم الذي يقومون به في المادة. كما علق بعض الطلاب على سبب عدم تطبيق هذا الأسلوب بشكل أوسع في وحدات أخرى.

دراسة الحالة ٤: المؤسسة (د) Case study 4: Institution D

قامت المؤسسة (د) باستخدام ملف التطور رايبيد RAPID في مادة تعتمد على العمل على كل من الطلاب المتفرغين وغير المتفرغين في العام الأكاديمي ٢٠٠١-٢٠٠٢ وشمل ذلك نحو ٣٠ طالباً. وتم استخدام ملف التطور رايبيد RAPID لتقييم أداء الطالب خلال هذه الوحدة.

وقام المعلمون في المؤسسة (د) بتطوير إطار تقييم معتمد على الإنجاز في مختلف مستويات الكفاءة في إطار العديد من المهارات. ويقدم ملف التطور رايبيد RAPID مستويات تلك الكفاءات لكل مهارة موجودة فيه. وقام الطلاب باستخدام ملف التطور رايبيد RAPID للتقييم الذاتي لكفاءاتهم في العديد من المهارات في بداية المادة ونهايتها وأنشئوا حافظة PORTFOLIO من الأدلة المؤيدة خلال فترة ١٢ شهراً. ثم تم استخدام حافظات الطلاب لتقييم تطورهم.

كان ضمن النجاحات الكبرى لهذا الأسلوب قبول الطلاب لفكرة أن تنمية المهارات الأساسية جزء مهم من تقدمهم التعليمي. ولاحظ المعلمون تطوراً ملحوظاً في أداء الطلاب الناتج من ذلك العام القائم على العمل والتي تلت أخذهم لهذه الوحدة الدراسية من المنهج. وكان من ضمن الصعاب إقناع طاقم أكاديمي بدعم المبادرة وعملية تقييم الحافظة المستهلكة للوقت.

تخطيط التنمية الذاتية (بي دي بي) - الدروس

PDP - the lessons

تعكس دراسات الحالات السابقة تنوع استراتيجيات التطبيق التي تبناها مؤسسات التعليم العالي المشتركة في ملف التطور رايبيد RAPID. وتبنت مؤسسات أخرى طرقاً مشابهة، إلا أن كل حالة من التطبيق عكست طبيعة البرامج المقدمة بل وسعت إلى تطوير ملامح محددة للممارسة الأكاديمية التي حددها الأكاديميون الذين يقدمون تلك البرامج كونها قابلة للتعديل. وتم تقييم هذا التطبيق الشامل بشكل كامل بواسطة برنامج تقييم متكامل. وتقدم المعلومات المستخلصة من ذلك البرنامج دروساً مهمة فيما يتعلق بممارسة تخطيط التنمية الذاتية.

برنامج التقييم The evaluation programme

حاولت استراتيجية التقييم المطبقة أن تجعل التقييم ملمحاً أساسياً في عملية التطبيق. وتم استخدام المعلومات التي تم تجميعها خلال نشاط التقييم لتشكيل كلاً من

تنمية وتطبيق برنامج ملف تطبيق رايبيد RAPID مع الأدلة المتنامية المشتركة مع أولئك المشتركين في تطبيقه. وتم عقد ورش للتقييم، شملت الممارسين الأكاديميين والطلاب وممثلي المؤسسات المهنية والمشاركين ذوي الخبرة. وتم تعيين مقيم خارجي ليقدم إرشادا محترفا ونصيحة في حالة الضرورة ورؤية خارجية لعمل المشروع. وشمل برنامج التقييم لتطبيق العام الأخير أبحاث الطلاب ومجموعات تركيز الطلاب ومقابلات الطاقم بالإضافة إلي تقارير التطور والمختصرات من كل مؤسسة. ونتج عن هذا ثروة من المعلومات النوعية والكيفية. وتم تحليل هذه البيانات بشكل كامل ليتم استخلاص استنتاجات ظنية عن تأثير الممارسة الفعالة لتخطيط التنمية الذاتية في سياق هندسي.

الدروس الأولية: الخطوط المشتركة Primary lessons: common threads

قدم تحليل المعلومات التي تم تجميعها عددا من الخيوط المشتركة، ويشير هذا إلي وجود كل من العوائق والمحفزات فيما يتعلق بالتطبيق الفعال لتخطيط التنمية الذاتية في التعليم العالي. وكانت هذه المعوقات والمحفزات متقاطعة إلى حد كبير.

كما ساعدت المناقشات مع الطلاب في تحديد بعض العوائق المشتركة التي تحول دون الممارسة الفعالة. فقد شعر أكثر الطلاب أن الهدف من المشاركة في النشاطات التي يدعمها ملف التطور رايبيد RAPID لم يتم تبسيطها لهم بشكل كاف. فالعديد منهم شعروا بالحاجة الماسة إلى وجود دافع أكبر لتبرير النشاط، كنشاط في حد ذاته، بخلاف مجرد عنصر آخر من إحدى المواد أو عنصر مقيم لعمل دراسي. هذا بالإضافة إلى أن الطلاب شعروا بغياب الوضوح فيما يتعلق بسبب مطالبتهم بالاشتراك في عمليات تخطيط التنمية الذاتية، وما هي النتائج التعليمية المتوقعة، وما هي الفوائد التي تعود عليهم من المشاركة. وكان هذا أكثر وضوحاً حيث ظهر أن المعلمين أنفسهم غير متحمسين أو يفتقدون الالتزام تجاه الأنشطة. واعتبر الطلاب أن مشاركتهم ذات فائدة على المدى القصير أكثر منها على المدى البعيد. واعتبر الكثير من الطلاب أن التدريب غير الكافي أو السطحي أو المتعجل كانت أسباب ضعف المشاركة في عمليات تخطيط التنمية الذاتية.

وعلق طاقم التدريس على الفتور أو ضعف الدافعية لدى العديد من الطلاب، والتي ربما تكون ناتجة عن خبرات سلبية ضعيفة سابقة في نوع مشابه من الأنشطة. وأظهر التحري الأدق أن هذا ربما يكون ناتجاً فعلاً عن ضعف مهارات الطلاب فيما يتعلق بتقييم الذات وتخطيط الأفعال والتفكير التحليلي.

وشملت الدوافع التي تم تحديدها الطريقة الآلية للتسليم والتصميم من أجل سياق معين والربط بممارسة المؤسسات المهنية والتكامل مع الممارسة والعمليات الأكاديمية. وفضل الطلاب أن يكون لديهم إمكانية تسجيل إنجازاتهم وتقييم مهاراتهم وتخطيط نشاط التنمية وتصميم حافظة لتخطيط التنمية الذاتية الخاص بهم عبر وسيط يعتمد على الإنترنت. وأكدت التوصيات على سهولة الدخول إلى مثل هذا النظام وقابليته للتنقل. وعلق كل من الطلاب والمعلمين على أن التصميم من أجل سياق معين المقدم بواسطة أداة تم تصميمها بمراعاة نظامهم المحدد يعد من العوامل الإيجابية جداً. وبالفعل اقترح العديد منهم أنهم سيفضلون أداة مصممة لبرنامجهم الخاص. وعلق العديد من الطلاب على أن العلاقات بالمؤسسات المهنية جعلتهم يأخذون ملف التطور رايبند RAPID وأنشطته التي يدعمها بمزيد من الجهد. ومن الاعتبارات القوية للطلاب، أن اشتراكهم في عمليات تخطيط التنمية الذاتية يعتبر مقبولاً إذا كان مدججاً في برنامج الدرجة ومتكاملاً بشكل كلي في الممارسة الأكاديمية والإجراءات. ومن البنود الأساسية لهذا أن ممارسات تخطيط التنمية الذاتية يمكن تقييمها إذا كانت مدرجة في إطار من التقييم الكلي.

وبناء على ذلك فقد احتوت الدروس الأولية على: الحاجة إلى طاقم يقوم بتطوير تخطيط التنمية الذاتية بحماس وتقديم برنامج توجيهي شامل لیساعد الطلاب على تنمية مهارات ذات علاقة كتقييم الذات والتنسيق وتكامل عمليات تخطيط التنمية الذاتية بشكل كامل في المنهج. كما كان من الأمور المهمة استخدام برنامج تقنية معلومات لدعم هذه العمليات وربطها بالممارسة المهنية كما هو محدد من قبل المؤسسات المهنية.

الدروس الثانوية: الخيوط المستقلة Secondary lessons: individual threads

قدمت الاستنتاجات المستنبطة من دراسات الحالات المنفردة سابقاً درساً هامة. • تبين دراسة الحالة ١ أنه من الحكمة اختيار الأنشطة مثل العمل القائم على المشروع والتي تضيف إليه عمليات تخطيط التنمية الذاتية قيمة واضحة، كما تبين هذه الدراسة أن طلب المشاركة من الطلبة بشكل تطوعي يعطي انطباعات خاطئة للطلاب عن القيمة المرتبطة بالنشاط.

• توضح دراسة الحالة ٢ أن هناك فوائد كبيرة في جعل المشاركة في عمليات تخطيط التنمية الذاتية مطلباً من مطالب البرنامج. وتضمن مثل تلك السياسة مشاركة الطلاب. ومن ناحية أخرى، تبين هذه الدراسة أيضاً الحاجة لتنمية حماس الطلاب وتطوير مهاراتهم المتعلقة بالعمليات مثل التفكير التأملي.

• تبين دراسة الحالة ٣ أن استخدام برامج تخطيط التنمية الذاتية لزيادة الممارسة الموجودة يمكن أن يحقق ردوداً إيجابية من الطلاب. حيث يمكن أن يعي الطلاب الفوائد التي يحصلون عليها من نظام تخطيط التنمية الذاتية المشار إليه، إلا أن سؤالاً سريعاً يطرح هنا وهو لماذا لا يستخدم بشكل أكمل في برنامجهم، كما تبين تلك الدراسة الحاجة لتنمية مهارة التقييم الذاتي لدى الطلاب.

• تبين دراسة الحالة ٤ طاقة عمليات تخطيط التنمية الذاتية وخاصة عندما تدعمها الأداة المناسبة لتنمية ممارسات أكاديمية معينة مثل التعليم القائم على العمل. وفي هذه الحالة بالتحديد يمكن استخدام ملف التطور رايبد RAPID في تقييم هذا النشاط وتقديم مصداقية أكاديمية. كما أظهرت دراسة الحالة المعنية موضوعات تتعلق بإدارة الوقت ومصادر الطاقم فيما يتعلق بدعم الطلاب وتقييم عمل حافظه خاصة بهم.

تقدم دراسات الحالة المذكورة والأدلة الناتجة من التقييم الشامل لتطبيق ملف التطور رايبد RAPID في العديد من مؤسسات التعليم العالي درساً قيمة. وتؤكد الدروس الرئيسية التعليقات الظنية لأولئك الممارسين للتعليم العالي الذين كانوا طرفاً

في ممارسة تخطيط التنمية الذاتية. وبالإضافة إلي ذلك فإنها تعكس النتائج المبدئية الوليدة الناتجة من نشاط البحث في هذا المجال. كما أنها تقدم مؤشرات واضحة لأولئك الذين ينوون تقديم تخطيط التنمية الذاتية إلي طلابهم. إلا أنه بالرغم من هذه الدروس تبقى بعض الموضوعات الكبيرة.

تخطيط التنمية الذاتية (بي دي بي) – القضايا البارزة

PDP – outstanding issues

أي عملية تغيير من المتوقع أن تقابل قدراً معيناً من المقاومة. ولن يكون الأمر مختلفاً عند تقديم تخطيط التنمية الذاتية. فسوف يتطلب الكثير من الإعداد للتغلب على تلك المقاومة. ويجب أن يكون الهدف خلق مناخ متقبل لمثل ذلك التغيير (تراولر وآخرون Trowler et al. ٢٠٠٣).

عادة ما تكون دافعية الطلاب منخفضة في البداية، وخاصة إذا كانت خبراتهم السابقة في مثل تلك الأنشطة سلبية. فعادة ما يكون لدى الطلاب أسلوب مؤثر تجاه دراستهم. وسوف يستغرق الأمر بعض الوقت بالإضافة إلى الجهد والدعم من أجل تهيئة ثقافة شاملة ذات مزيد من التوجيه الفردي، والتي تعتمد على المدى البعيد بخلاف المدى القصير بين الطلاب. وسيكون التسويق الفعال لتخطيط التنمية الذاتية بواسطة الأكاديميين في أقسامهم مهماً في تطوير تلك الثقافة.

يعتبر، كذلك اشتراك طاقم التدريس من الأمور المهمة. فقد اعتمد تطبيق ملف التطور رايد RAPID على مستوى المؤسسة المشتركة إلي حد كبير على الحماسة العالية تجاهه وعمليات تخطيط التنمية الذاتية التي يدعمها، بواسطة عدد من الأكاديميين الممارسين. ويشمل التطبيق الموسع لتخطيط التنمية الذاتية بالطبع، زملاء أكاديميين أقل التزاماً ودعمًا لتلك الطريقة. حيث توجد بعض المواجهات العدائية بالفعل تجاه إشراك الطلاب في نشاط تخطيط التنمية الذاتية. وهذا يعتبر، من عدة أوجه، أكبر تحد يواجه تطبيق تخطيط التنمية الذاتية. ويكون أفضل طريق ممكن هو فحص ما هي الطرق التي

يقدم فيها تخطيط التنمية الذاتية حلولاً للمشاكل الأولية التي واجهها الأكاديميون فيما يتعلق بتقديم برامجهم التدريسية.

ويجلبنا هذا تماماً إلى الحاجة للتكامل. إن خبرة تطبيق برنامج ملف التطور رايد RAPID تبين بوضوح أن الطلاب سيكونون على استعداد أكبر للمشاركة في تخطيط التنمية الذاتية حينما تبدوا تلك المشاركة جزءاً غير منفصل من الممارسة والإجراءات الأكاديمية الكلية على برامجهم الدراسية. ويحتاج تخطيط التنمية الذاتية ليصبح فعالاً أن يكون أكثر تضمناً في البرنامج ومواصفات المنهج ونتائج التعليم المقررة. ويؤكد التقييم الأكاديمي وعمليات القياس المادة بالفعل بشكل متزايد على الحاجة إلى شفافية التنمية ومراقبة المهارات في برامج الدراسة التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي. ومن المتوقع أن يوضح الممارسون الأكاديميون والمديرون أنه ليس أمام الطلاب الفرصة فقط لتنمية مهاراتهم بل إنهم قد أصبحوا كذلك مدركين لمحتوى المهارات وعملية برامجهم التعليمية كما أنه من المتوقع بشكل متزايد أن يقوم الممارسون الأكاديميون بتحديد ومراقبة وتقييم تأثير ذلك النشاط على طلابهم. إن برنامج تخطيط التنمية الذاتية المخطط بدقة والتكامل من شأنه أن يقدم فعلياً للممارسين الأكاديميين وسيلة لمواجهة تلك التحديات.

تخطيط التنمية الذاتية (بي دي بي) - رؤية هندسية

PDP – the engineering perspective

يمثل تخطيط التنمية الذاتية تحدياً كبيراً للمجتمع الأكاديمي كما أنه يعد فرصة ذهبية. فبالنسبة للأكاديميين الهندسيين هناك الحوافز المضافة التي يجهزها تخطيط التنمية الذاتية لطلابهم ليواجهوا بمزيد من الكفاءة تحدياتهم المهنية المستقبلية. فمن خلال تبني عمليات تخطيط التنمية الذاتية في التعليم العالي، فإننا نعكس بالفعل عمليات التنمية المهنية المستخدمة بواسطة العديد من المؤسسات المهنية الهندسية.

تعتبر المعرفة في الهندسة ذات قيمة ضئيلة في حد ذاتها ما لم يمكن تطبيقها لتوفير حلول لمشاكل العالم الحقيقية. على هذا النحو، فإن خريجي الهندسة لدينا يجب أن لا

يكونوا فقط ذا معرفة ولكن أيضاً لديهم المهارات والاختصاص في تطبيق هذه المعرفة. إنهم بحاجة أن يكونوا منظمين في نهجهم، قادرين على التفكير بتقد، وتطبيق حلول مبتكرة عملية، تنعكس على ممارساتهم. ويتم تشجيع الطلاب من خلال الانخراط في تخطيط التنمية الذاتية، على تطوير هذه الصفات واعتماد أسلوب التفكير المطلوب للمهندس الممارس.

وبالتالي، من منظور الهندسة فإن تخطيط التنمية الذاتية يجب أن يرحب به لا أن ينبذه.

المراجع

References

- Harvey, L., Moon, S. and Geall, V. (1997) *Graduates Work: organisational change and students' attributes*, Birmingham: Centre for Research into Quality, University of Central England.
- Marton, F. and Säljö, R. (1976) 'On qualitative differences in learning – 1. Outcome and process', *British Journal of Educational Psychology*, 46: 4–11.
- Marton, F., Hounsell, D. and Entwistle, N. (1997) *The Experience of Learning: implications for teaching and studying in higher education*, Edinburgh: Scottish Academic Press.
- Trowler, P., Knight, P. and Saunders, M. (2003) 'Change thinking change practices', Learning and Teaching Support Network (LTSN) Generic Centre publications.