

الفصل الحادي عشر

السنة الأولى في جامعة تكساس A&M

كوربوس كريستي

بداية بسجل نظيف

مايكل سيفل

مارك كاترايت

هنالك قول مأثور في مجال العقارات مفاده أن قيمة الأرض هي مسألة "الموقع، الموقع، الموقع، الموقع". إن جامعة تكساس A&M - كوربوس كريستي لها موقع تحسد عليه، فالجامعة قائمة فعلاً على جزيرة، وبالتالي فإنها تعلن عن نفسها صدقاً أنها "جامعة الجزيرة". عندما يقود الواحد سيارته على طريق المحيط خارجاً من المدينة، يكون خليج كوربوس كريستي Corpus Christi إلى يساره وخليج مكسيكو أمامه مباشرة في الأفق. وحوالي منتصف الطريق بين المدينة والخليج تقترب الطريق المحاذية لساحل الخليج من قطعة ضيقة على الطريق العام أفضل وصف لها أنها طريق معبدة. على مقربة من الطريق توجد قطعة أرض صغيرة تعرف باسم جزيرة وورد Ward Island ، وهي قطعة مساحتها 240 فدناً تشكل مقر جامعة Tamu-cc (جامعة تكساس A&M كوربوس كريستي).

إذا أخذنا بالاعتبار تاريخ Tamu-cc القصير نسبياً في تقديم خدماتها لطلاب السنة الأولى - عقد من السنين - فإن من اللافت للنظر أنها اعتبرت واحدة من مؤسسات التميز في السنة الجامعية الأولى. ولكن العمل الهادف الذي قامت به المؤسسة لطلاب السنة الأولى في فترة زمنية قصيرة نسبياً هو في الحقيقة عمل استثنائي. إن نجاح الجامعة في إقامة بنية لمنهاج دراسة السنة الأولى لإنجاز كل من الاقتصاد الرفيع والاهتمام الشخصي، إنما هو مجرد أحد أسباب كون جامعة تكساس A&M كوربوس كريستي فريدة بين المؤسسات الثلاث عشرة التي وقع عليها الاختيار.

محيط المؤسسة وتاريخها

تتمتع جامعة Tamu-cc بموقعها على مقربة من ساحل خليج تكساس، بمناخ عطر منعش طوال العام. تملأ أشجار النخيل حي الجامعة، والأبنية من نمط واحد في اللون والبنية - لون أبيض أو أبيض ضارب إلى الصفرة، والأبنية فسيحة، ولكنها أساسية، بمعنى الهندسة المعمارية. ولكي يدرك المرء إدراكاً كاملاً موقع الجامعة على هذه الجزيرة الصغيرة نسبياً والتحدي الذي يحتمل أن تواجهه المؤسسة في السنوات القادمة من حيث توسعها على الأرض، ربما كان على المرء أن يرى الجامعة من الجو. إن أي عدد من المجالات، واللجوء إلى شبكة المعلومات، والكتب المصورة تقدم مشاهد مذهلة للجامعة من الجو.

كانت جزيرة وورد في أول الأمر مقر جامعة كوربوس كريستي، وهي مؤسسة خاصة تأسست في عام 1947 وانضمت إلى الجمعية المعمدانية العامة في تكساس. ولعل الحدث الأبرز في تاريخ هذه المؤسسة كان في عام 1970 عندما لحقت بالجامعة أضرار شديدة من جراء إعصار سليا Hurricane Celia، الذي سبب إحدى الكوارث التدميرية الطبيعية في تاريخ الولاية. لقد كان الدمار الذي

حصل دافعاً للمؤسسة لإعادة البناء والتحديث. اتخذت الجامعة والجمعية المعمدانية في العام التالي 1971 خطوات لإنهاء توحيدهما، وبعد أن قدم ائتلاف من القادة المحليين وقادة الولاية دعمهم لتحويل الكلية إلى مؤسسة حكومية، أعطى المجلس التشريعي لولاية تكساس موافقته على إنشاء مؤسسة تعليم عال بمساعدة الولاية. أعيدت تسمية المؤسسة "جامعة تكساس A&I في كوربوس كريستي (Texas A&I University at Corpus Christi) وبدأت عملها كجامعة مستوى أعلى في الولاية، أو كلية عالية تستقبل فقط طلاباً لسنة ما قبل التخرج أو لسنة التخرج وطلاباً لشهادة الماجستير. شهدت في عام 1977 تبديلاً آخر لاسمها فأصبحت جامعة الولاية كوربوس كريستي. حدث اندماج هذه الجامعة في نظام Texas A&M University System في عام 1989 بقانون سنه مجلس تكساس التشريعي. وقد غيرت الجامعة اسمها رسمياً من جامعة الولاية كوربوس كريستي إلى "جامعة تكساس A&M - كوربوس كريستي" في عام 1993 وقبلت طلاب سنة أولى وطلاب صف سوفومور للمرة الأولى في عام 1994. وفي عام 2002 بلغ عدد الطلاب المسجلين فيها حوالي 7.600 طالب، وتضمنت عروض البرنامج واحداً وستين برنامجاً لدرجات علمية، أربعة وثلاثون منها لطلاب السنة قبل الأخيرة وسبعة وعشرون لطلاب السنة الأخيرة.

رسالة لها مناصرون ومثبتة بالقانون

جامعة تكساس A&M - كوربوس كريستي مؤسسة شاملة، حضرية تخدم الناطقين باللغة الإسبانية (Hispanic-Serving Institution (HIS). وبحسب التوجيهات الفدرالية فإن المؤسسات التي تعتبر (HIS) هي التي لا يقل عدد الطلاب من أصول إسبانية فيها عن 25 بالمئة من المجموع، وتخدم هذه الجامعة بالدرجة الأولى المنطقة الجنوبية الواسعة من ولاية تكساس، والشعور بالمسؤولية نحو شعب

جنوب تكساس أمر مفروغ منه. لقد أوجزت هذا الشعور بأفضل أسلوب كلمات
مانوال لوجان Manual Lujan عميد قسم قبول الطلاب:

”الناس الذين في الجامعة عليهم أن يتذكروا وأن يُذكروا زملاءهم
بحاجات جنوب تكساس. إننا نستقبل العديد من طلبة المدارس الثانوية
حيث حجم الصف النموذجي هو خمسة وعشرون طالباً. وهكذا تكون
هناك ثقافة مختلفة عندما تُدخل إلى الجامعة ذلك النوع من المنظور.
وبالتالي، فإن أولئك الناس الذي تطأ أقدامهم أرض هذه الجامعة دون أن
يكونوا معتادين على الثقافة، يكون من واجبنا أن نتأكد عندما نأتي
بذلك الطالب من أننا لا نكتفي فقط بضمه إلينا ثم ننساه، من واجبنا أن
نتأكد من مساعدته وأن نحاول إدخال ذلك الطالب في ثقافة الجامعة
لنجعله ناجحاً“.

تركز الجامعة على المسائل الساحلية والمسائل الحضرية، مع تأكيد خاص
على أمور الصحة، وتنشئة المعلمين، والدراسات البيئية، والفنون والعلوم الإنسانية،
وإدارة الأعمال، والتكنولوجيا التطبيقية. شهدت الجامعة تحولاً هائلاً خلال بضعة
العقود الماضية من حيث التوسع في برامج الجامعة وتطوع الطلاب. في سنة نموذجية،
سيكون أكثر من خمسة وأربعين بالمئة من طلابها في السنة الأولى قد تخرجوا في
الربع الأعلى من الصفوف في المدرسة الثانوية. ومع ذلك، فإن الجامعة ملتزمة أيضاً
بمساندة الطلاب الذين يفتقرون إلى إعداد أكاديمي كامل. لقد سارت خطوات
كبيرة في تنقيح المنهاج الدراسي الأكاديمي ونمو البرامج المذهلة لدرجات علمية.

وشأنها شأن معظم المؤسسات الإقليمية الأخرى، فإن لدى هذه الجامعة هدفاً
أولياً هو متابعة التميّز في التعليم والتعلم. وعلى غرار العديد من الجامعات الأخرى في
قطاعها، أصبح البحث وأشكال النشاط التعليمي الأخرى بدورها تزداد أهمية.
وتكميلاً لالتزامها للتميّز بالتعليم، هنالك هدف كبير يتمثل في خدمة الفئات التي

كانت تاريخياً ضعيفة الحضور في التعليم العالي. هذه الأهداف والطموحات، إذا جمعناها معاً تشكل لب رسالة الجامعة:

"إن جامعة تكساس Corpus Christi-A&M كوربوس كريستي، كرّست نفسها لاكتشاف وإيصال المعرفة وتطبيقها في عالم معقد ومتبدل. فالجامعة تقوم بتعريف، واجتذاب، وتخريج طلاب ذوي إمكانيات عالية، وخاصة أولئك الطلاب من الفئات التي كانت تاريخياً ضعيفة الحضور في مجال التعليم العالي في تكساس. ومن خلال التزامها بالتميز في التعليم، والأبحاث، والخدمات، تهئ هذه الجامعة الطلاب لحياة تعلم طويلة المدى ومشاركة مسؤولة في الأسرة العالمية".

إن رسالة الجامعة المستمرة مرتبطة ارتباطاً لا فكاك منه بالتنوعات العرقية والديموغرافية، سواء على الصعيد المحلي أو على مستوى الولاية، وعمل هذه الجامعة ودورها يعكسان احتياجات المنطقة واحتياجات المؤسسة ويوفران وفقاً لكلام رئيسها "ألية حقيقية لجعل الطلاب الذين من أصل إسباني يحصلون على درجة علمية جامعية". إن التغييرات في الصورة الديموغرافية واحتياجات المنطقة الأهلية كان لها في نهاية الأمر تأثير على عمل الجامعة. ولهذا السبب فإن الرئيس، المهتم شخصياً بحياة السكان، يشجع زملاءه في الجامعة للمشاركة بدورهم، وهو لا يريد فقط إجراء اتصالات خارجية بل يريد أيضاً وضع نموذج لسلوكيات معينة في الجامعة تشجع الآخرين على الحذو حذوها.

عندما وصل الموظف الإداري الحالي ونائبة الرئيس للشؤون الأكاديمية، ساندرا هاربر Sandra Harper، التي قامت بدور صلة الاتصال بيننا وبين المسؤولين في الجامعة أثناء زيارتنا للجامعة، في عام 1998 حققت اهتماماً متجدداً في البرنامج الحالي لمجموعات التعلم، وخاصة لطريقة غرس مقرر حلقة دراسة السنة الأولى في بنية التعلم الفريدة في هذه الجامعة. قبل وصول هاربر، كانت حلقة دراسة السنة

الأولى، على حد قول أحد الإداريين في الجامعة "خارج السياق"، أي لم تكن لها علاقة واضحة بسياقات أخرى في مجموعات التعلم. وإثباتاً لقيادتها ولأهمية التي تعطيها للنجاح الأكاديمي بالنسبة لطلاب السنة الأولى - وفي ضوء التغذية الراجعة التي يقدمها المدرسون وبيانات تقييم الطلاب - فإن حلقة الدراسة التي لها علامة واحدة معتمدة أصبحت الآن أداة تثبتت لكل مجموعة تعلم وأصبحت أكثر صرامة من الوجهة الأكاديمية. والحقيقة هي أن فروع الحلقة الدراسية النموذجية للسنة الأولى - أي التوجيه، ودراسة المهارات، ومعلومات حول السيرة المهنية، وإدارة الوقت، والتعرف على المكتبة، وما إلى ذلك - مستمرة غير أنها تنفذ بالدرجة الأولى من خلال محاضرات مبرمجة استراتيجياً يلقيها مسؤول شؤون الطلاب وموظفو المكتبة بحسب الحاجة.

توفر عضوية الجامعة في نظام Texas A&M University System لها كل فوائد الارتباط مع نظام تعليمي ذي سمعة حسنة على صعيد البلد. وإذا أخذنا بالاعتبار الحضور القوي على صعيد الولاية لموارد ضخمة وتنوع البرامج والخدمات ضمن هذا النظام فإن العلاقة التي أقامتها جامعة كوربوس كريستي مع المؤسسات الزميلة لها في هذا النظام، إنما توفر فرصاً كبيرة لمزيد من النمو والتطور في المجال البشري، والمجال المالي، والموارد الأكاديمية. وكغيرها من العديد من الجامعات الأخرى التي هي جزء من أنظمة تعليم عال أكبر في الولاية، فإن هوية جامعة TAMU-CC مستمدة من حيث الخصائص من تلك المؤسسة الرئيسة العضو في النظام وهي موجودة في كوليدج ستيشن. وبوجود مقدار كبير من الاعتراز والملكية، يقول الأفراد في جامعة كوربوس كريستي إنهم بالرغم من تقديرهم واستفادتهم من العلاقة مع مؤسسة كوليدج ستيشن ينصب اهتمامهم على نحت مكان لهم في المنطقة والولاية. ومن الجلي أنهم ينحتون هذا المكان بواسطة عملهم في السنة الأولى.

السنة الأولى كسجل نظيف

واجهت جامعة تكساس A&M - كوربوس كريستي مستقبلاً غير مضمون في مطلع التسعينيات من القرن العشرين عندما أقدمت على التحول من مؤسسة قسم أعلى الدراسة فيها سنتان إلى جامعة إقليمية شاملة الدراسة فيها أربع سنوات. قبل ذلك بسنة ركزت المؤسسة على تعليم طلاب السنة قبل الأخيرة وطلاب السنة الأخيرة وتخريج الطلاب (الذين كان متوسط عمرهم ثلاثة وثلاثين عاماً) وهياتهم لدخول قوة العمل. إنها الآن تواجه تحدياً هو أن تُعلم في المقام الأول طلاباً جامعيين بأعمار تقليدية وتساعدهم على الانتقال إلى كامل تجربة سنة ما قبل التخرج والنجاح أثنائها.

كون هذه الجامعة دون تقليد طويل في خدمة طلاب السنة الأولى يمثل نعمة متخفية، بحسب أقوال أفراد عديدين التقيناهم أثناء زيارتنا للجامعة. كانت الجهود خلال أكثر من عشر سنوات منصبية على إيجاد وتنفيذ سنة أولى قوية وفعالة وكانت هذه الجهود تسير دون أن تتعرض للقيود التاريخية المعروفة ودون عبء يمكنه أن يكون ذا تأثير سلبي على قدرة المؤسسة لأن تكون مرنة ومبدعة. وإذا بدأت هذه الجامعة في عام 1994 بسجل نظيف، اغتتمت الفرصة لبناء السنة الأولى بحركة قاعدية اعتمدت على تأييد واسع وعلى مُدخلٍ من أسرة الجامعة. وفي حين تتبأ بعض الأفراد بحدوث صدام بين التقليديين والمجددين، الذين يمثلون ثقافتين أكاديميتين مختلفتين كل الاختلاف، كان الرئيس روبرت فرغسون Robert Furgason أكثر تفاؤلاً. فقد رأى في ذلك فرصة خاصة لتنمية ثقافة جامعية وبيئة جامعية بحيث يكون بالإمكان أن تؤدي حرية التجارب وتطوير السنتين الأولى والثانية من تجربة طلاب الصف قبل النهائي بدون عقبات هامة. وفي ما يلي كلامه أثناء هذه الفترة الانتقالية:

" تشمل فرصتنا الفريدة القدرة على إيجاد بنية لصف الفرشمان وصف السفومور في جامعتنا مستخدمين ورقة بيضاء دون عقبات من التقاليد المترسخة منذ زمن طويل والمناهج الدراسية القائمة. هدفنا الأول هو أن ينظر إلينا كمؤسسة من نوعية عالية توفر للطلاب مقررات دراسية تجديدية ومحفزة ومناهج دراسية في أثناء تقدمهم عبر برنامج الحصول على الشهادة الجامعية. ولعل الجامعة بإمكانها العمل كموقع لتظاهرة كبرى لتنفيذ العديد من الأفكار الجيدة.. التي لها علاقة بطرق جديدة وأفضل، يمكن من خلالها تحفيز وتعليم الطلاب (كلام مستشهد به في كتاب راميريز، عام 2002 صفحة 184)".

بهذه الكلمات، أعطى الرئيس إشارة إلى رغبته في إيجاد بيئة أكاديمية - مختبر متنوع - حيث يمكن إجراء التخطيط والبرمجة بطرق تجريبية وإبداعية وابتكارية. لقد عبر الرئيس عن ذلك الاعتزاز مراراً أثناء زيارتنا، ولاسيما أثناء المنتدى المفتوح، وهو مناسبة عامة للترحيب بنا في الجامعة، نظمها كثير من المدرسين وموظفي الجامعة وحضرها شخصيات جامعية من سائر أقسام الجامعة، وقد نقل إلينا تقديره لفرصة الاحتفاء بنجاح الجامعة بصورة عامة ونجاحها في السنة الأولى بصورة خاصة، وكان بالفعل مسروراً بالتأثير الكبير لبرنامج سنة أولى حديث العهد كهذا، ليس فقط على المستوى المحلي، بل على مستوى البلد أيضاً.

لقد قدم الرئيس فرغاسون طوال رئاسته واهتمامه الخاص بالسنة الأولى لزملائه مثلاً وأوضح أن دعمه للسنة الأولى ليس فيه أي التباس. إنه يشجع زملاءه في الجامعة على "الإقدام على المجازفات، ولكن بدون تهوّر" بحسب قوله. مع ذلك، فإنه يدرك أن التشديد على العملية التجريبية قد لا يكون أمراً تقليدياً، ويقول أيضاً يعتقد بعض الأفراد أن الجانب البهلواني من المجازفة هو العقوبة.

زرع البذور مبكراً وكثيراً :

التوجيه والإرشاد

يندفع في جامعة Tamu-cc الموضوعان التوأمان وهما التواصل والمجموعة عبر المنهاج الدراسي الرئيس والمنهاج الدراسي المساعد، نزرع بذورهما في وقت مبكر جداً في العلاقة بين الطلاب والمؤسسة، وقبل أن يصبح الطلاب المقبلون زملاء "في الجزيرة"، يكونون قد ألفوا ثقافة الترحيب والدعوات في الجامعة، بالنسبة للعديد من الطلاب، يبدأ كل شيء في "يوم الجزيرة Island Day"، وهو يوم يدعى فيه الطلاب المقبلون الذين يهبطون على الجامعة بعدد كبير، لتعلم المزيد من الجامعة، والقيام بجولات فيها، وليستمعوا إلى كلمات من ممثلي أقسام القبول، والإسكان، والمساعدة المالية، وخدمات الطلاب. هذا الحدث الذي يستمر طوال اليوم، ويحدث في ثلاثة تواريخ مختلفة في فصل الربيع ومرة في فصل الخريف، يدعى إلى المشاركة فيه كامل سكان الجامعة، ومن ضمنهم الأساتذة، والإداريون، وموظفون من مختلف وحدات الجامعة، والعمداء، وقادة الطلاب، وممثلو الطلاب المعروفون باسم سفراء الجزيرة. إنه حدث احتفالي، موفور النشاط بفرقة موسيقية، وأنشطة حيوية ونقاشات وشواء اللحوم على طريقة سكان جنوب تكساس.

هنالك برنامج آخر يرمي إلى إرساء الأساس وتمتين الروابط بين الطلاب والمؤسسة، هو "أيام الوها Aloha Days"، وهو يشبه مخيماً صيفياً المشاركة فيه اختيارية، ويمتد برنامجه أسبوعاً ويساعد الطلاب على إقامة صداقات والتآلف مع تقاليد Tamu-cc في جو من الاسترخاء. بعد أيام الوها تأتي مرحلة التوجيه الجامعي الرسمي، ويطلب من جميع طلاب السنة الأولى الوافدين حضور واحدة من دورات توجيه الطلاب الجدد. (دورة التوجيه مطلوبة من أي طالب، سواء أكان لأول مرة في

الكلية أو طالباً منتقلاً مع أقل من ثلاثين ساعة معتمدة). هنالك أيضاً ورشات عمل هدفها بصورة خاصة الطلاب المنتقلون مع أكثر من ثلاثين ساعة معتمدة. وأخيراً، في كل فصل صيف يكون هناك يوم واحد يقدم فيه التوجيه إلى عائلات الطلاب الجدد، ويكون منفصلاً عن برنامج توجيه الطلاب، ويركز برنامج توجيه العائلات على مواضيع تهتم أولياء الأمور، ولاسيما حياة الإسكان في الجامعة، والمساعدة المالية، والخدمات الصحية، ومسائل الأمان.

وفي حين يعتبر التوجيه بالمعنى التقليدي حدثاً أو فترة من الزمن في بداية السنة الأكاديمية يشمل حدوث مناسبات الترحيب وتجرى فيه للطلاب اختبارات لتحديد أماكن دراستهم وتسجيلهم في الصفوف الدراسية، إلا أنه أكثر من ذلك، إنه حالة الوجود في جامعة Tamu-cc، أي أن المؤسسة - إذ تجري عملية التوجيه بالمعنى التقليدي - تبدو في حالة دائمة من توجيه الطلاب والترحيب بهم في الجامعة طوال السنة الأولى.

ومع أن الأيام والأسابيع الأولى في الجامعة يمكن أن تكون غامرة لأي طالب جديد، فإن هذه الفترة يمكن أن تكون هكذا خاصة لطلاب من الجيل الأول. إن أعضاء الهيئة التدريسية، وموظفي الجامعة والإدارة يدركون تمام الإدراك الحاجة لإعداد وتنفيذ برامج وهيكلية تهتم بحاجات مجموع طلاب الجيل الأول وجعل انتقالهم أسلس من ناحية إدارته، ومريحاً لهم. ثمة فارق دقيق في عمل المدرسين مع الطلاب، لأنهم يعرفون طلابهم تمام المعرفة نظراً لأن كثيرين منهم جاءوا من خلفية مماثلة، وبحسب قول العميد لوجان "لا أعرف إن كنتم قد لاحظتم ذلك عندما كنتم هنا، ولكن كثيرين من المدرسين هم أيضاً طلاب جيل أول - وكذلك العديد من أعضاء الإدارة - لذلك يمكن قيام علاقة معهم".

إن موظفي الجامعة، بسبب معرفتهم بالأهمية الخاصة لفكرة المجموعات ومشاركة المجموعات بالنسبة للطلاب من أصول إسبانية، يسعى موظفو الجامعة

لتوفير خبرة مخفضة أثناء التوجيه والإرشاد الأمر الذي يؤدي إلى تشكل مجموعة، ومع أن بعض دورات التوجيه العام كبيرة جداً، فمن المألوف وجود دورات خارج الإطار لمجموعات صغيرة لا يزيد عدد الطلاب فيها عن خمسة وعشرين. وبإمكان الطلاب عادة حضور دورات واحدة على واحدة مع رئيس توجيههم، والأهم مع مرشديهم. أثناء زيارتنا ونقاشنا مع مسؤولي الدعم في الجامعة، ومن ضمنهم مديرو التوجيه والإرشاد وعميد قبول الطلاب، عرفنا مدى فعالية تفاعلات هذه المجموعات الصغيرة مع الطلاب، وفي دورة وصفها أحد الأفراد بأنها "دورة إرشاد صغيرة" تمكن الطلاب من التحدث مع مرشديهم من أعضاء هيئة التدريس، على انفراد، لأكثر من خمس وأربعين دقيقة أثناء التوجيه (الواقع أن مسؤولي الإرشاد يدرّبون المدرسين على تسجيل الطلاب أثناء الدورة في فترة استراحة). وليس مصادفة أن الطلاب، بالنسبة لإجراءات رضاهم عن خدمات الجامعة أثناء التوجيه، يعتبرون الإرشاد والتسجيل أفضل جزء في تجربتهم.

برنامج السنة الأولى: حجر الزاوية في السنة الأولى

رسالة برنامج السنة الأولى في جامعة Tamu-cc، ويشار إليه أنه برنامج منهاج الدراسة الرئيس في الجامعة (UCCP) رسالة واضحة. فعلى حد قول الموظف الإداري هاربر، رسالة برنامج السنة الأولى هي "زج الطلاب في بيئة تعلم نشط توفر سياقاً لمنهاج دراسة موحد تنمى فيه المهارات والشعور بمجموعة أكاديمية".

(www.Writing-tamuec.edu/uccp/Hcore)

أرادت الجامعة بإيجادها بيئة أكاديمية جديدة للسنة الأولى والثانية تجنّب ما سماه أحد أعضاء الهيئة التدريسية "منهاج دراسة محشور في طاقة الحمام"، أي نظام اختيار مقرر دراسي وكان توزيع للطلاب على الفصول الدراسية في جوهره من مخلفات ماضي الجامعة، وأساسه متطلبات مجلس التعليم العالي في ولاية

تكساس، بدأت جهود التخطيط الاستثنائية عندما وافق المجلس التشريعي في ولاية تكساس على توسيع الجامعة في عام 1989، والذي كان يشمل نحو 150 عضواً في الجامعة، وزيارات متعددة إلى مؤسسات أخرى للتعلم منها عن بنى السنة الأولى، وزيارات إلى الجامعة من قبل خبراء من البلد. ومن الجلي أن هذه الجامعة حاولت منذ البداية الارتقاء بالسنة الأولى إلى أولوية عالية بالنسبة للمدرسين والموظفين، وبعد ذلك أعدت هيكلية لدعم تلك الجهود، ونتيجة لنهج التخطيط، تبنت Tamu-cc مفهوم مجموعات التعلم كطريقة لبناء وإدارة سنة أولى. وبرنامج مجموعات التعلم في السنة الأولى (FYLCP)، بوضعه الحالي، هو الخيط الأهم في النسيج البديع لبرامج وبنى تؤلف تجربة السنة الأولى في جامعة Tamu-cc.

إن (FYCCCP) هو في الواقع، برنامج الجامعة الدليل فيما يخص السنة الأولى. وبنيته تدعم فلسفة دمج المواد الدراسية لتوحيد المكونات الرئيسة لمنهاج الدراسة الأكاديمي، وهو يشجع التعاون في تدريس المواد بين مدرسين من خلفيات أكاديمية متنوعة. إن FYCCCP له بيان رسالته الخاص، وهذه خاصية تكاد تكون نادرة في أي جانب من جوانب السنة الأولى، دعك عن وجودها في برنامج محدد. ووفقاً لما جاء على موقع الجامعة على شبكة المعلومات "فإن برنامج مجموعات تعلم السنة الأولى في جامعة تكساس A&M كوربوس كريستي يزرع الطلاب في بيئة تعلم نشط موفراً سياقاً لتوحيد محتوى منهاج الدراسة، لتنمية المهارات وإيجاد شعور بالمجموعة الأكاديمية". لقد كان منشأ البرنامج من الضرورة إذ إنه أنشئ بالتزام لمساعدة طلاب السنة الأولى الذين يتمتعون بإمكانية كبيرة ولكنهم غير مستعدين دائماً استعداداً كاملاً للحياة الجامعية بل يتكيفون بصورة فعالة مع الجامعة من خلال الانخراط في برنامج تمت هندسته لهدف النجاح الأكاديمي والاجتماعي.

لقد جرى اطلاعنا أثناء منتدى مفتوح على العديد من المبادئ التي تشكل لب

برنامج FYLCP:

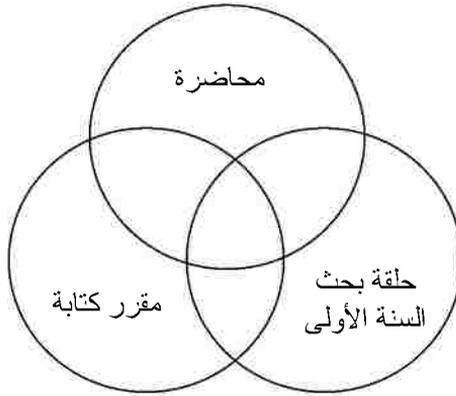
- أسرة معقدة في الجامعة
- أساس أكاديمي ومتربط مواد الدراسة
- تعلم نشط وواسع الإدراك
- الكتابة للتعلم
- المناقشة كطريقة للتعليم والتعلم
- التفكير النقدي ومعرفة المعلومات
- بيئات غنية بالتكنولوجيا.

بني برنامج FYLCP على مفهوم الثلاثيات والرابعيات، وهي في جوهرها كتل من المقررات الدراسية الأكاديمية التي بإمكان الطلاب الاختيار من بينها لإنجاز مطلب مجموعة التعلم (الشكلان 1-11 و 2-11). ويشمل مفهوم الثلاثية وحدة، أو كتلة من ثلاثة مقررات دراسية، بما فيها مقرر محاضرة حول المنهاج الدراسي لمادة التخصص الرئيسية، ومادة إنشاء باللغة الإنكليزية لمنهاج دراسي لمادة تخصص، وحلقة دراسة للسنة الأولى. مقررات المحاضرات تضم ما بين 150 إلى 200 طالب، ومقررات الإنشاء والحلقات الدراسية للسنة الأولى تضم نفس المجموعة المؤلفة من خمسة وعشرين طالباً أو أقل من ذلك، في المتوسط. أما الكتل الرباعية فإن بنيتها مماثلة ولكنها تتضمن مقررًا دراسياً ثانياً أكبر لمحاضرة في المنهاج الدراسي الرئيسي. وضمن كتل الطلاب، يوجه انتباه شديد إلى مزيد من الربط بين المقررات الدراسية وتوفير تواصل بين الطلاب لا يمكنهم الحصول عليه لو انتسبوا إلى أقسام المقررات الدراسية المنفصلة عن بعضها بعضاً.

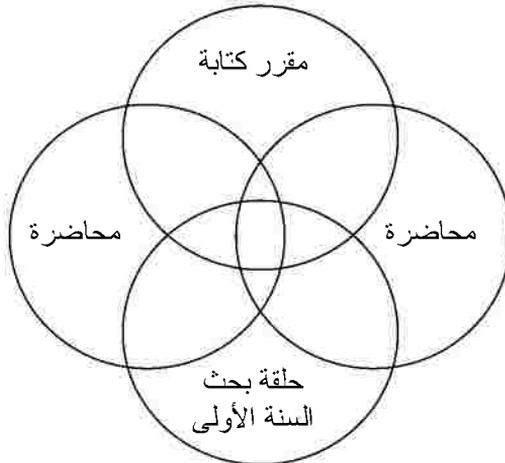
إن المقررات الدراسية ضمن الثلاثيات والرابعيات مترابطة فكرياً وهيكلية، أي أن التأكيد يكون على إقامة اتصالات فكرية بين المقررات الدراسية. إن

المدرسين في المقررات الدراسية يتعاونون في مجهود غايته مساعدة الطلاب على دمج خبراتهم التعليمية، كما أن الأنشطة والمهام في المقررات الدراسية مصممة بهدف مساعدة الطلاب على الوصول عبر الحدود القائمة بين المواد الدراسية. وإذا أخذنا بالاعتبار الصفوف ذاتها الموجودة ضمن ثلاثية ما أو رباعية ما توفر للطلاب فرصة التعلم معاً، والتعاون في تنفيذ المشاريع والتعرف على بعضهم بعضاً بطرق أصعب دون وجود الهيكلية.

الشكل 1-11 ثلاثية مجموعة تعلم السنة الأولى (كتلة فردية)



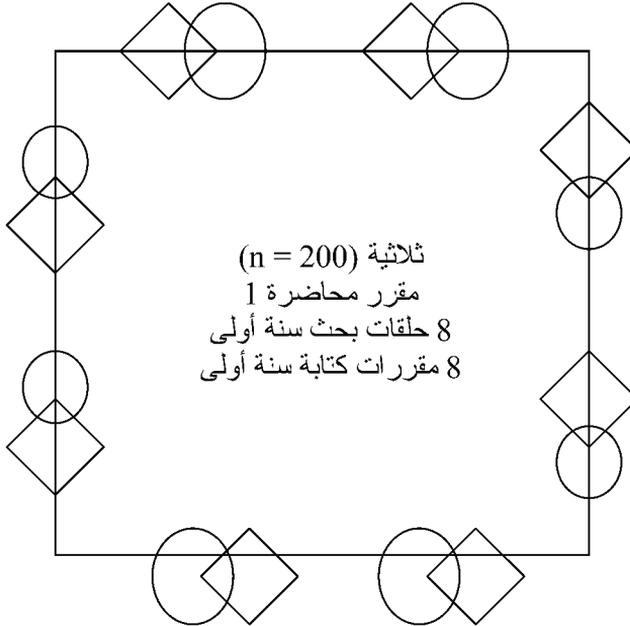
الشكل 1-12 رباعية مجموعة تعلم سنة أولى (كتلة فردية)



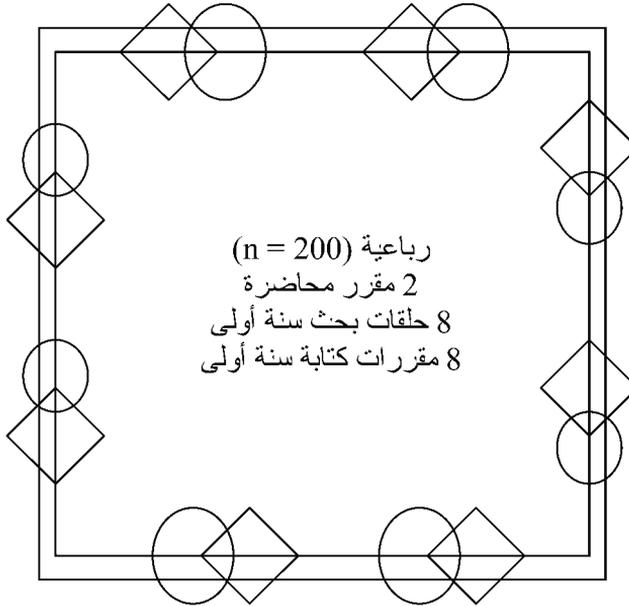
هنالك أسلوب آخر لوصف هذه الهيكلية الفريدة هو أن كل ثلاثية لها مقرر محاضرة مؤلف من ثماني حلقات دراسة سنة أولى. وكتل مقررات دراسية مترابطة للكتابة في السنة الأولى (نفس العدد أي خمسة وعشرون طالباً في كل من مقررات حلقة الدراسة ومقررات الكتابة)، لمجموع مؤلف من 200 طالب. إن كل رباعية لها مقرر محاضرة مع ثماني كتل تحضر كل من مقرري المحاضرة الاثنين. باستخدامك الشرح أدناه، حاول أن تتظر إلى بنية الثلاثيات والرباعيات في الشكلين 3-11 و 4-11



الشكل 3-11 ثلاثية مقرر محاضرة وجميع كتل مقرر حلقة الدراسة والكتابة



الشكل 11-4 رباعية مقررات محاضرات وجميع كتل مقررات حلقات الدراسة والكتابة



إن التأثير المرغوب الذي تحدثه مجموعات التعلم على طلاب السنة الأولى هو تأثير نظامي، وبعيد الأثر، وطموح. تطلب الجامعة من جميع طلاب السنة الأولى الذين يداومون دوماً كاملاً الالتحاق إما بمجموعات التعلم الرباعية أو الثلاثية في كل نصف من نصفي سنتهم الدراسية الأولى في الجامعة.

هنالك قدر كبير من التعاون بين مختلف المدرسين الذين يدرسون ضمن البنيتين الثلاثية والرباعية. أحد أعضاء هيئة التدريس شارك في سيناريو تعاون غير محتمل بين أستاذ لغة إنكليزية وأستاذ علوم في الجامعة، كانا يبحثان طبيعة التواصل الفكري في عملهما وسط اختلافات واسعة بين المادتين اللتين يدرسانهما. اعترف أستاذ اللغة الإنكليزية، مستنداً إلى الاختلافات بين مادة العلوم الصعبة ومادة الفنون الليبرالية، بالصعوبة التي قد يواجهها أستاذ اللغة الإنكليزية عندما

يساعد الطلاب على الاستعداد بطريقة مناسبة لحضور الصفوف الدراسية لمقرر العلوم ويربط الطريقة الفكرية الإنكليزية بمقرر العلوم والعكس بالعكس.

إذا عرفنا أن المشاركة في مجموعات التعلم تتطلب من المدرسين معرفة شيء عن تلك المواد التدريسية التي يشتركون في تدريسها وأن هنالك نقاشاً مستمراً حول الوضع النسبي لكل مادة تدريسية في الهرم الأكاديمي فإن هذا الترتيب قادر على إثارة نزاع بين المدرسين. وكما قال عضو الهيئة التدريسية نفسه الذي طرح سؤالاً حول الانقسام بين مادة اللغة الإنكليزية ومادة العلوم، "العلاقة القائمة بين مادتي اللغة الإنكليزية والعلوم في العديد من المؤسسات قد تغلبنا عليها هنا". إن المدرسين الذين يشاركون في FYLCP يمشون إلى أبعد حد للتأكد من أن الطلاب يفهمون الصلات الفكرية والمعرفية بين المقررات الدراسية.

عندما رحبت جامعة TAMU-CC بتدشين صفها الأول لطلاب السنة الأولى الوافدين في عام 1994، كان جميع الطلاب وعددهم أربعمئة قد انتسبوا في آن واحد إلى أقسام متعددة ضمن مجموعة من الرباعيات. وقد أُطلق البرنامج بالتزام هادف لإيجاد برامج وهيكلية في السنة الأولى تدعم نجاح طلاب السنة الأولى. مازالت تجربة مجموعات التعلم في السنة الأولى، وهي تجربة فريدة، مستمرة مادام هناك طلاب سنة أولى في الجامعة.

حلقة دراسة السنة الأولى كمرتكز

يساعد المدرسون الطلاب في أقسام حلقة دراسة السنة الأولى، على فهم المادة في مقررات المحاضرة لرؤية ما تعلموه من مقررات مختلفة ضمن الثلاثية أو الرباعية. تفيد حلقة الدراسة كمرتكز لكل كتلة. وهدف حلقة الدراسة بأحسن حالات نجاحها، مساعدة الطلاب على فهم أفضل المقررات الدراسية لمحاضراتهم. ولهذه الغاية تقام حلقة الدراسة في بيئة يستطيع الطلاب فيها مناقشة ما يتعلمونه في

المقررات الدراسية أخرى والتفكير بطريقة أكثر نقدية حول كيفية تماسك وحدة المساقات بطريقة ذات معنى.

إحدى الخصائص المدهشة بصورة خاصة في FYLCP متمثلة في مدرسي حلقة الدراسة، وهم مساعدو مدرسين وخريجون يساعدون في التعليم، يحضرون المقررات الدراسية للمحاضرات الرباعية والثلاثية مع طلابهم ويقومون بعمل مساعدي التعليم في المقررات الدراسية الكبيرة. وهم يساعدون أيضاً عندما يكون ذلك مناسباً، في عملية تحديد درجات المواد القائمة على أساس المواد الدراسية. وهم بحضورهم الصفوف في الكتلة مع الطلاب يكونون أكثر قدرة على فهم الروابط بين المقررات الدراسية ضمن الكتلة، وهذا ما يجعلهم في نهاية الأمر أكثر فعالية في حلقة الدراسة.

سمعنا فعلاً شكاوى من بعض الطلاب بشأن حلقة دراسة السنة الأولى. من شكاواهم: "لا تفيد أية غاية"، "كثير من العمل الذي يشغلنا دون فائدة كبيرة"، "لا نفعل أي شيء في الصف"، "هي مجرد تعلم مهارات أساسية واكتساب معرفة عن الجامعة، لا أحتاجها"، ولكن بشكل عام، كان الطلاب الذين تحدثنا إليهم يفهمون دور حلقة دراسة السنة الأولى في إعطاء معنى لكامل كتلة المقررات الدراسية FYLCP. وفي حين أن الآراء والمواقف حول القيمة الأكاديمية النسبية للمقرر الدراسي تختلف، فإن الطلاب وبصورة لا لبس فيها يقدرّون القيمة الشخصية للمقرر الدراسي وما توفره لهم شخصياً واجتماعياً. إنه في الواقع الغراء الاجتماعي الذي يثبّت بنية FYLCP والأساس الذي يطور الطلاب فوقه حياتهم الأكاديمية والاجتماعية في السنة الأولى.

تحصل الجامعة أثناء نصف السنة الدراسية، بصورة منتظمة على تغذية راجعة من طلاب مجهولة أسماؤهم في مجموعات التعلم، بعد طرح أسئلة عليهم حول قيمة تجربتهم وما هي الجوانب التي يمكن أن تكون قد تغيرت، والأجوبة التي ترد من

طلاب مجهولي الأسماء تظهر وجود أكثرية كبيرة من الطلاب الذين يعترفون بقيمة حلقة الدراسة، ويقدرّون بصورة خاصة كيف يساعدهم عملهم في حلقات الدراسة، في أعمالهم التي يؤدونها في صفوف مجموعات التعلم الأخرى. بعبارة أخرى، تأكيد الجامعة على نجاح الصلات الفكرية.

إحدى النقاط التي لا يفتأ يشدد عليها العديد من المدرسين، ورؤساء الأقسام والعمداء الذين أجرينا مقابلات معهم، هي حاجة المؤسسة إلى تحويل حلقة دراسة السنة الأولى إلى مقرر دراسي أكثر صرامة من الناحية الأكاديمية، وهذا اعتقاد يشارك فيه الموظف الإداري هاربر. وهذا ليس بالأمر المفاجئ، لأن هيئة التدريس عندها شعور قوي بامتلاك برنامج مجموعات تعلم السنة الأولى، التي تشكل حلقة الدراسة مكوناً رئيسياً من مكوناتها. ثمة أيضاً بيانات صادرة عن الطلاب تفيد بأنهم راغبون في الحصول على مزيد من التأكيد الأكاديمي في حلقة دراسة السنة الأولى.

لقد أصبحت صفوف المحاضرات الكبيرة جزءاً من الواقع الاقتصادي في السنة الأولى في جامعات عديدة مثل TAMU-CC، بيد أن الجامعة يمكنها أن تعدّل الطبيعة الطاغية لتجربة غرفة الصف الكبيرة لتوفير البنية الرباعية والثلاثية التي تعطي الطلاب شعوراً أوفر بالانتماء. وعلى حد قول أحد المدرسين، يتمكن الطلاب من "ضخ طاقة في الدورات الحرة (حلقة دراسة سنة أولى ودروس إنشاء باللغة الإنكليزية) ومن ثم يعيدونها إلى المحاضرة الكبيرة". بمعنى ما، فإن ما يتخلى عنه بنتيجة ترتيب المحاضرة الكبيرة يتم اكتسابه كنتيجة لمجموعات التعلم، ويشعر الطلاب بمزيد من الراحة في أقسام المحاضرة الكبيرة بسبب الطبيعة الحميمية للصفوف الأصغر حجماً. هنالك طريقة أخرى تساعد بواسطتها FYLCP الطلاب على الشعور بكتلة المقررات التي ينتمون إليها في آن واحد، وهذه الطريقة هي التجارب التطوعية والمفروضة على تعلم خدمة الطلاب. تجارب التعلم هذه المطبقة

مفروسة في مشاريع غرفة الصف وفي مكونات التعلم وهي دليل على التزام الجامعة بعلاقتها مع السكان الخارجيين.

حافظت الجامعة منذ عام 1994 على التزامها بنمو وتوسع برنامج صف تعلم السنة الأولى وفعلت ذلك في محاولة لاستيعاب جميع طلاب السنة الأولى الوافدين. (هذا شيء رائع إذا أخذنا في الاعتبار أن الجامعة تستقبل أكثر من 1.200 طالب سنة أولى كل عام). إن قصة نجاح برنامج مجموعة تعلم السنة الأولى هي قصة صعود وتصنيف. أي أن هدف الجامعة هو استقطاب المزيد فالمزيد من الطلاب إلى مجموعات التعلم كل عام للحصول على الحد الأقصى من التأثير على نطاق واسع. ولقد تحقق هذا الهدف. ففي عام 2001 قبلت Tamu-cc كل طلاب السنة الأولى في مجموعة من ثماني ثلاثيات ورباعيات.

السعي الحثيث من أجل الانسجام في تنسيق وتنفيذ برامج السنة الأولى

إن مفهوم الوصول إلى كتلة ذات شأن - أي الفكرة القائلة أن التغييرات المرغوب فيها الواجبة في أي نظام أو بنية يمكن حدوثها عندما يعمل عدد متزايد من الناس لتحقيق الهدف نفسه - هي فكرة صحيحة عند وصف ما تفعله الثقافة في جامعة Tamu-cc. يتطلب تنفيذ مثل هذا البرنامج الشامل للسنة الأولى مستوى رفيعاً من التنسيق والتعاون بين العديد من الوحدات والأفراد بمسؤولية عن السنة الأولى، ويكون بين أعضاء هيئة التدريس وموظفي الجامعة وإدارييها انسجام ملموس في عملهم. إن ميزانية الجامعة انعكاس للقيمة النسبية التي تعطى لأي مفهوم معين أو برنامج معين، وقد أوضح إداريو الجامعة كل الوضوح أنهم يدعمون السنة الأولى، سواء بتقرير حجم الميزانية أو بواسطة بنية إدارية فعالة.

كانت زيادة أعضاء هيئة التدريس والمساندة الإدارية للسنة الأولى في الجامعة والانخراط في السنة الأولى، متكافئة مع ازدياد عدد الطلاب. يتطلب وضع جداول

مجتمعات التعلم وتعيين موظفين عاملين فيها تنسيقاً للجهود الأقل مشقة بفضل المستوى غير العادي الذي يحظى به دعم البرنامج وتوحيده. يشارك في هذا الجهد أفراد من إدارة قبول الطلاب والموجهون في المنهاج الدراسي الرئيسي والمرشدون في الجامعة. إنهم يعملون بالتكاتف لضمان وضع الطلاب في المكان الصحيح من الرباعيات أو الثلاثيات مما يلائم أفضل ملاءمة حاجاتهم الأكاديمية، والمعرفية والاجتماعية.

وليس هناك فقط تعاون في ما يتعلق بمساندة البرنامج الناجح، بل هناك أيضاً ثقافة على مستوى الجامعة للانخراط في برامج السنة الأولى. وفي حين أن هناك أعضاء هيئة التدريس لمواد دراسة مختلفة يدرسون في مساقات المادة الرئيسية ويدرس مساعده معلمين من مختلف التخصصات يدرسون المقررات الأساسية وكذلك مدرسون مساعدون وطلاب دراسات عليا يعملون على تدريس وطلاب متخرجون في حلقة دراسة السنة الأولى، فإن هناك موظفين من قسم شؤون الطلاب، ومن المكتبة، ومن قسم تنمية المستقبل المهني، والاستشاريين والوحدات الأخرى في الجامعة تعطي دروساً لطلاب السنة الأولى مثل، صفوف حلقة دراسة السنة الأولى، وهم عادة يديرون ورشات عمل حول مواضيع كالأبحاث ومهارات الدراسة والتنوع في الجامعة.

وكإثبات للاعتقاد بأن نجاح أي برنامج سنة أولى مرتبط مباشرة بدعم أعضاء هيئة التدريس، فإن تنسيق وإدارة برنامج السنة الأولى في جامعة Tamu-cc يتولاهما أعضاء في الهيئة التدريسية. إن هذا الترتيب حيوي إذا أخذنا في الاعتبار أن برنامج مجموعات التعلم هو بنية أكاديمية ترمي إلى تعليم المنهاج الدراسي الرئيس. أثناء زيارتنا للجامعة، كان اثنان من أعضاء الهيئة التدريسية يقومان بإدارة برنامج مجموعات التعلم في السنة الأولى، هما اندرو بايكر Andrew Piker من قسم الفلسفة، وغلين بلالوك Glenn Blalock من قسم اللغة الإنكليزية (جرى تكريم

بلالوك بصفته أحد المدافعين البارزين في البلد عن طلاب السنة الأولى من قبل مركز الموارد الوطنية في جامعة كارولينا الجنوبية، الخاص بتجربة السنة الأولى والطلاب في مرحلة الانتقال).

يكمل بايكر وبلالوك أحدهما الآخر بشكل جيد في أسلوبيهما، ولديهما شعور مشترك بهدف وتوجه البرنامج وبالسنة الأولى بصورة عامة في الجامعة. إنهما يتسمان بمرونة كبيرة، ويقدران طبيعة تبدل المشهد الأكاديمي في حي الجامعة بالتوافق مع تحول الجامعة إلى مؤسسة أكثر اعتماداً على الأبحاث. وهما نشيطان في عملهما أيضاً. لقد ذكر بلالوك شعاره وهو "حافظ على المبادئ سليمة وإياك أن تشدك البنية إليها". بعد ذلك، ذكر مبدأ آخر لتوجيه البرنامج: "إنكم ستكونون دائماً على اتصال، وستجدون دوماً رابطة بينكم". إن البرنامج، بإدارته الحالية، مرن وقابل للتكيف. إضافة إلى ذلك، هنالك رغبة قوية بإجراء تجارب في منهجيات أصول علم التعليم وأساليب إيصال التعليم على أساس التغذية الراجعة والتقييم. لقد أشار بلالوك إلى أن الأجنحة التالية للمدرسين في برنامج السنة الأولى، الذي يشاطره معه زملاء آخرون، ترمي إلى تحسين القدرة على التعليم في الجامعة. إن ما يشغل باله هو أن آخرين في الجامعة - ولاسيما أعضاء هيئة التدريس الذين يبدو أنهم يكرهون مفهوم مجموعات التعلم - يرون أن البرنامج أصبح "كلية أخرى"، وهو يريد أن يثني الآخرين عن الاعتقاد بأن هذا هو اتجاه ومصير برنامج FYLCP، فهو يقول "نحن موجودون على جزيرة، ولكننا لسنا جزيرة".

خلاصة القول، أن أعضاء هيئة التدريس، والموظفين، والإداريين في جامعة Tamu-cc لهم موقف فاعل في تطوير وتنفيذ السنة الأولى. وحقيقة الأمر، أن بعض الأفراد الذين تحدثنا إليهم أوحوا لنا أن أعضاء هيئة التدريس وغيرهم "يتوقعون سلسلة واسعة من المشكلات والمهموم التي يحتمل حدوثها في تطوير البرامج، ووضع جداول مواعيد، وإيصال المحتوى والمادة إلى الطلاب". أحد الأفراد قال إن المخططين

يحاولون إيجاد "بعض معتمة في التصميم" أو مجالات غير ظاهرة عند تركيب البرامج ولكن يمكن أن تدل إلى عيب رئيسي في التصميم أو البنية. قال أحد الأفراد الذي يعمل في مجال علوم الكومبيوتر: "إن مستوى الاندماج (من حيث علاقة العمل بين المستخدمين والثقافة التي يشاركون في اعتناقها) لا تصدق. وأشار إلى أن أعضاء هيئة التدريس والموظفين الذين لهم أفكار متماثلة حول دور الجامعة وعملها وخدمتها لطلاب السنة الأولى يجدون بعضهم بعضاً في الجامعة. ولاحظ أن الأفراد "يبحثون عن آخرين عندهم تقدير لتلك الثقافة". إضافة إلى ذلك، قال أحد الأفراد أن المؤسسة تطور برنامجها في تربة خصبة وجيدة، ملمحاً بذلك إلى أن بيئة وثقافة ومواقف العاملين في الجامعة توفر حافزاً للنمو والتطوير.

الفخري تعمق: تجربة عاشها طلاب السنة الأولى

الطلاب فخورون بجامعة Tamu-cc، وربما كان السبب أن الجامعة تختلف اختلافاً كبيراً عن بقية الكليات والجامعات في الولاية التي يقال عنها بتعبير مخفف وخلال الأحاديث العرضية أنها "جامعة الولاية الكبيرة" والحقيقة هي أن تجربة الطلاب في Tamu-cc تختلف تمام الاختلاف عن الجامعات الأخرى بالقرب منها - وهي Texas A&M College Station وجامعة تكساس في أوستن، إذا أردنا حصر الكلام عن هاتين الالنتين. يتحدث الطلاب، أعضاء هيئة التدريس، والموظفون تكراراً عن الطرق العديدة التي، في رأيهم، كان التنظيم في A&M Corpus Christi أفضل كثيراً لتلبية احتياجات الطلاب المسجلين فيها، من أية جامعة أخرى يمكن أن يكونوا قد درسوا فيها.

إن مقارنة بين ما يمكن أن تمر به تجربة الطلاب في "جامعة الولاية الكبيرة" من جهة، وجامعة Tamu-cc من جهة أخرى جرى تقديمها أثناء منتدى مفتوح استضافته الجامعة عند بدء زيارتنا. تضمن أحد الأمثلة القوية جداً كلاماً عن

إغفال أسماء الطلاب في جامعة الولاية الكبيرة، في حين أن الطلاب في جامعة TAMU-CC عندهم ما يسمى "تجربة طلبة المغفل"، أي أن وجوه الطلاب معروفة جيداً. وبالمثل، فإن الأكثر احتمالاً عدم مشاركة الطلاب بالتجربة الأكاديمية في جامعة الولاية الكبيرة، في حين يُقدم لهم في جامعة TAMU-CC ما يسمونه "تلقيح عام في تجربة غرفة الصف". وهذا يعني أن الطلاب يكتسبون خبرة شبكية من الصفوف التي تبدو مترابطة و متماسكة في بنية هادفة، وأن هناك فرصاً توفرها الجامعة لبناء مجموعات رسمية وغير رسمية.

يتمدح طلاب جامعة TAMU-CC مقارنة بما سمعوه من أصدقائهم المنتسبين إلى جامعات أخرى في الولاية، العديد من جوانب علاقاتهم مع الأساتذة، والموظفين، والإداريين. وقد قال أحد الطلاب "إذا كان لدى أحد منا أسئلة، فبإمكانه التوجه مباشرة إلى مدرسيه فيما بعد، ولا حاجة للتوجه إلى مساعد التعليم (على غرار ما يضطر الطلاب فعله في كلية أخرى)". أحد الطلاب علق على مدرس في حلقة دراسة السنة الأولى قائلاً إنهم "يذهبون إلى الصفوف الأخرى (صفوف المحاضرات) في الرباعيات والثلاثيات، وبهذا المعنى يكادون أن يشبهوا مساعدي التعليم (من حيث إنهم يساعدون في وضع الدرجات وفي أوجه أخرى من الرباعيات والثلاثيات)".

طالب آخر روى قصة صديق زائر من جامعة أخرى كبيرة وكان متهيئاً للفرق بين المؤسستين في ثقافة التفاعل داخل غرفة الصف، والاتصال بالمدرسين، وطريقة التعامل مع الطلاب كأفراد. ووفق ما قاله هذا الطالب عن المدرسين في جامعة TAMU-CC بصورة عامة، "إنهم يجعلونني أشعر بأنني فرد أقل من شعوري بأنني رقم". (ما يدعو إلى السخرية أن مسائل الانتقال التي يواجهها الطلاب الجدد يواجهها أيضاً العديد من المدرسين الجدد، مثال ذلك تعليق أحد المدرسين الذي قال إنه، على غرار العديد من طلابه "لم يكن راغباً بالذهاب إلى جامعة الولاية الكبيرة".

يمكن أن يكون إن الانتقال إلى الكلية تحدياً لأي طالب ولاسيما لأولئك الذين يأتون من فئات السكان التي تعاني من ضعف التمثيل وضعف الخدمات التي تقدم لها. وسواء أكانت التحديات متعلقة بالبيئة الأكاديمية أو بالبيئة الاجتماعية، أو كليهما، فإن برنامج السنة الأولى كان ناجحاً كل النجاح في مساعدة طلاب جامعة TAMU-CC على دخول الحياة الجامعية. وقد قال طالب أجرينا معه مقابلة: "عندما جئت إلى الكلية، كان يصعب علي الاجتماع مع الناس، غير أن وجودي في برنامج رباعي سهّل الأمر علي في الواقع". طالب آخر ردد مشاعر مماثلة قائلاً: "خلال أيامي الأولى في الجامعة كنت متوتر الأعصاب ولم أكن أعرف أحداً، أما بعد انقضاء بضعة الأسابيع الأولى، أصبحت الأمور عادية".

يردد معظم الطلاب كلاماً يؤكدون فيه طبيعة وبنية كتل مجموعات التعلم، وأشاروا إلى فعاليتها في مساعدة الطلاب على التعرف على معنى البيئة الأكاديمية في الجامعة. وقد قال أحد الطلاب: "طريقة هيكله الثلاثيات والرباعيات، ليست بما يشبه مقابلة الناس، بل بمقابلة أناس تستطيع أن تدرس معهم"، مشيراً بذلك إلى وجود آلية راسخة تسمح للطلاب بالتفاعل على أساس منتظم، وتسهل لهم أن يسعى الواحد منهم للقاء الآخرين من أجل تكوين مجموعات دراسة. وكثيراً ما نوّه الطلاب بفائدة وجود مجموعة من الزملاء الطلاب الذين يمكن التحدث معهم وتبادل الآراء معهم وكذلك الدراسة والمناقشة في مقرراتهم الدراسية. وقد علق أحد الطلاب على أهمية بنية برنامج مجموعة تعلم للسنة الأولى فقال: "إن هذا البرنامج ساعد كثيراً على الانتقال إلى الكلية.. وسهل علينا التعرف على الآخرين، كما سهل علينا الاتصال بمجموعات الدراسة.. إنه سهل علينا الانتقال". متابعة لهذه التعليقات، قال طالب آخر: البرنامج لم يساعده فقط في تشكيل مجموعات دراسة، بل ساعده أيضاً على تحسين عاداته الدراسية أيضاً.

تفيد خبرتنا بأن الطلاب عندما يشعرون بالراحة إزاء تجربتهم وعندما يعاملون باعتبار أن لهم قيمة - وأنهم حيويون - كأعضاء في الأسرة الأكاديمية، فإنهم

يتجاوزون بطرق إيجابية. كما أن مفاهيم الطلاب عن البيئة وأعضاء وهيئة التدريس والموظفين الذين يتعاملون معهم يومياً هي إلى حد كبير مفاهيم إيجابية. وعندما تتحدث إحدى الطالبات عن تجاربها وتفاعلها مع أعضاء وهيئة التدريس والموظفين في الجامعة تقول إن الأساتذة وغيرهم من العاملين في التعليم يريدون نجاح الطلاب ليس فقط أكاديمياً. وقالت: "سواء أكان الأمر يتعلق بمشكلات مالية أو مشكلات شخصية يريدوننا جميعاً أن ننجح". بهذا المعنى، وكما قال فرد آخر، "يجد العديد من الطلاب أساتذتهم أشبه بالزملاء". وهذا ينطبق بصورة خاصة على مدرسي حلقة الدراسة الذين، بحسب قول أحد الطلاب، "يتحدثون معك عن كل جوانب الحياة في السنة الأولى".

التطلع إلى حدود الانضباط

إن تعمق الإدراك التسلسلي القائم بين المجالات العلمية المختلفة في العديد من الكليات والجامعات، وقيام الحواجز بينها نتيجة لذلك ليس أمراً مهماً في جامعة TAMU-CC. عندما تجري مقابلة المدرسين حول المشاركة في مجموعات التعلم - سواء أكانوا مدرسين حاليين أو مستقبليين - فإن خط الأسئلة المتعلقة بمستوى رضاهم عن الأعمال التجريبية والعمل التعاوني مع غيرهم من المدرسين هو نوع من اختبار الليتموس Litmus لدى مشاركتهم في البرنامج.

ثمة ثقافة مشاركة و طاقة تتدرج مع مشاركة المدرسين في مجموعات التعلم. وبالمثل، هنالك جانب تجريبي للعمل في مجموعات التعلم في جامعة TAMU-CC، والمشاركة فيها واسعة النطاق. ولا يقتصر الأمر على وجود مساءلة للمدرسين والموظفين والإدارة تجاه الطلاب، بل توجد أيضاً مساءلة "بين بعضهم بعضاً كمنهين". وفي حالة العديد من المدرسين الذين أمضوا وقتاً طويلاً في المؤسسة، فإن اقتراب برنامج مجموعات التعلم للسنة الأولى كان فرصة، قال أحدهم: "إنها فرصة إيجاد شيء من العدم - فرصة ترك بصماتنا على التعليم العالي".

لم يرث أعضاء هيئة التدريس الحاليون في جامعة TAMU-CC برنامج سنة أولى من آخرين أوجدوا البرنامج وطوروه، بالأحرى أتاحت لهم فرصة إيجاد برنامج بأنفسهم. بهذا المعنى، طوروا برنامجاً يستثمرون أنفسهم فيه فكرياً، ولديهم استعداد للمشاركة فيه. وعلى حد قول أحد أعضاء هيئة التدريس في تقديمه لهيئة محكمين في منتدى مفتوح، أن السنة الأولى في جامعة TAMU-CC "هي من تصميم أعضاء هيئة التدريس وهي ملك لهم". ولتوضيح المداورات حول إيجاد برنامج مجموعات التعليم للسنة الأولى، كانت بداية المكون المتمثل بحلقة دراسة السنة الأولى كمفهوم أكاديمي، ولكن المدرسين عرفوا المقرر الدراسي الذي يحتاجونه ليشمل الاهتمام بمسائل المجتمع. ولذلك أصبحت حلقة الدراسة والبنية الأكبر لمجموعات التعلم، وبوجود أتباع من الطلاب يحضرون الصفوف ويدرسون معاً، أمراً واقعاً للتجارب المجتمعية التي ما كان للطلاب لولا ذلك الانخراط فيها.

تتاح للأساتذة ضمن كل مجموعة تعلم من الناحية الجوهرية - حرية إيجاد أسلوب وموضوع بحث المجموعة، أي أن بنية برنامج مجموعة تعلم السنة الأولى هي إطار دليل يستطيع كل فرد من أعضاء هيئة التدريس استخدامه لاحتداث نافذته وموضع تركيزه. وبإمكان المدرسين إجراء تجارب على استراتيجيات التعليم ضمن إطار شامل، ويستطيعون في النهاية اكتشاف أفضل أسلوب فعال في علم أصول التعليم. لقد أبدى أحد المدرسين ملاحظة ذات شأن عن ملاك هيئة التدريس الذين لهم دور في برنامج مجموعات التعلم للسنة الأولى في الجامعة، فقال: "هذه مجموعة نشطة تولي موضوع التعليم اهتمامها.. إنهم ممارسون وعلماء من طينة واحدة". وعلق غلين بلالوك على رغبة هيئة التدريس في إيجاد إحساس بالجماعة في الجامعة فقال: "هذا برنامج ينجح بوجود معلمين حقيقيين وطلاب حقيقيين.. وعندما يفعل مفعوله يكون رائعاً".

تتحول خبرة هيئة التدريس والطلاب في غرفة الصف وتبديل على أساس مساهمات الأستاذ في المقررات الدراسية، وعمل أحد الأساتذة يؤثر في عمل أستاذ

آخر. والحقيقة هي أن كثيرين من هيئة التدريس يتعرفون على مدرسين غيرهم من أعضاء هيئة التدريس بواسطة زيارة صفوفهم، وهذا ما يثبت حضور مدرسي حلقة دراسة السنة الأولى مواد دراسية للمحاضرات في ثلاثياتهم ورباعياتهم. إن هذا النهج، كما وصفه أحد أعضاء هيئة التدريس، له بطبيعته علاقة كبيرة "بعلم التواصل والضبط العصبي Cybernetics"، كما أن حلقات التغذية الراجعة (التحسين المستمر على أساس التغذية الراجعة المستمرة) توفر للأساتذة ومقرراتهم الدراسية فرصة التغيير على أساس التغذية الراجعة. وقد أكد أحد الأساتذة في المنتدى المفتوح أن هذا الترتيب هو ترتيب صف للطلاب ولكنه "أيضاً فرصة أمام المدرسين للتطور المهني الجيد".

إذا عرفنا الى اية درجة تتطلب مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في مجموعات تعلم وجود تعاون، فإن المستقبل لن يكون مجزياً لجميع المعلمين، وقد سألنا عن مدى القلق الذي يشعر به المدرسون حول الانخراط في برنامج مجموعات التعلم للسنة الأولى. وتساءلنا أيضاً عما إذا كانت بنية مجتمعات التعلم وتنفيذها تفرض قيوداً على المدرسين وترغمهم على أشكال من التعليم أكثر اجتماعية على حساب منهجية أكثر استقلالية للتعليم والتعلم في غرفة الصف، و اعترف مدرسون كثيرون بأن الانخراط في مجتمعات التعلم لا يناسب الجميع.

يوجد أحياناً عضو جديد في هيئة التدريس يهتم اهتماماً خاصاً بتطوير أجندة بحث، ولا يحبذ التعاون، وبذلك لا يستفيد من الانخراط في مجتمعات التعلم. هنالك أيضاً أعضاء هيئة التدريس معينون يعتقدون بأن التعاون والشراكات الأكاديمية تتطلب عملاً كثيراً جداً ويرون أنه من الأسهل لهم العمل انفرادياً في التعليم واكتساب المعرفة. إن هذا المنظور سيكون صحيحاً، وربما عن حق، في أية كلية أو جامعة أخرى. أما ما يديم المنهجيات الشاملة للسنة الأولى في جامعة TAMU-CC هو الدافع والرغبة من قبل أعداد كافية من أفراد تتشابه ذهنياتهم، لإبداع وتنمية

وتنفيذ برامج ناجحة وهيكلية تتطلب جهوداً تعاونية من هيئة التدريس والموظفين المشاركين في هذه الجهود.

الانطباعات التي كوَّنها أعضاء هيئة التدريس عن برنامج مجموعات التعلم في السنة الأولى إيجابية للغاية، على الأقل بين هيئة التدريس الذين التقيناهم وأجرينا معهم مقابلات أثناء زيارتنا. هنالك مستوى عالٍ من الدعم في الأوساط الإدارية لتطوير الهيئة التدريسية والانخراط في برنامج السنة الأولى. لقد بحث معنا الموظف الإداري مفهوم معاهد التعليم الصيفية، التي تهدف إلى تنشئة هيئة التدريس حول طلاب السنة الأولى وحول هيكلية وأساليب التعليم التي تعتبر مهمة في السنة الأولى. إضافة إلى ذلك، يتاح للمدرسين وقت مقتطع من المادة الدراسية للتعليم في مجتمعات التعلم. أخيراً، يجب أخذ العلم بأن من بين المكونات الأساسية الثلاثة التي تؤلف حالة التعليم بأجر والترقية في الجامعة - وهي التعليم، والبحث، وخدمة المجتمع - التعليم يمثل 50 بالمئة من المجموع.

التقييم كمدرس ومساند على حد سواء

إن جامعة تكساس A&M كوربوس كريستي منهمكة في برنامج للتقييم صارم ومتنوع، وهو برنامج يلائم مؤسسة مدركة لوضعها المتحول، وراغبة في تحسين المنهاج الدراسي الرئيس والمنهاج الدراسي المساعد في الجامعة. تركز طريقة التقييم بالدرجة الأولى على استخدام أدوات وطنية متوفرة تجارياً. لقد شاطرنا كثيرون من إداريي الجامعة النتائج التي توصلنا إليها من آخر إدارة جامعية حول المسح الوطني لانخراط الطلاب. لقد كانت النتائج إيجابية في عدد من المجالات. على سبيل المثال، حقق طلاب TAMU-CC علامات تميّز المعدل العام في البلاد لطلاب السنة الأولى حول "تكرار دمجهم أفكاراً من مصادر مختلفة" وأعدوا مسودات كثيرة لأبحاث "وقدموا أبحاثاً في الصف" وأجروا محادثات جديّة مع طلاب من فئات عرقية أو من اثنية مختلفة".

العلامة فوق المعدل التي أعطيت لمداخلات في الصف قد تأكدت أثناء زيارتنا الميدانية إلى الجامعة عندما وصف الطلاب التوقعات بشأن محاضرات الصف وعدد المرات التي طلب منهم فيها أن يحاضروا، إما فردياً أو في مجموعات. وقد أثنى العديد من الطلاب على التصميم الهيكلي العالي لمجتمعات التعلم، هذا التصميم الذي يجمع بين كتل من الطلاب معاً لمدة طويلة، ويمنحهم الثقة التي يحتاجونها للشعور بالراحة في لقاء محاضرات أمام صفوفهم.

لقد تحدث أفراد في مكتب لأبحاث المؤسسة عن دور التقييم في الجامعة وأساليب إجراء التقييم فيها. لقد أكد بول أورسر Paul Orser المساعد المشارك للرئيس المختص بالتخطيط والفاعلية، أن الجامعة "لا تعمل التقييم لأي شخص" بل إنه أصر على أن التقييم هو عملية تشاورية وتعاونية. وقد نقل إلينا أورسر فكرة كون الجامعة مهتمة بالتقييم الهادف والمقصود وأنها تتجنب "القيام بالتقييم لمجرد التقييم". وأضاف أن مكتبه يحاول أيضاً يتجنب ما أسماه "منهجية الكافيتيريا" للتقييم، وهي طريقة يختار الواحد بواسطتها وبصورة عشوائية إجراءات وأدوات متوفرة لأعمال التقييم. على عكس ذلك، فإن مكتب أبحاث المؤسسة يتقصد تطوير قائمته الخاصة بمصادر التقييم المفيدة. على سبيل المثال، لقد طلب من طلاب حلقة الدراسة للسنة الأولى تقييم تطورهم الفردي في عشر مهارات وقدرات عامة، من نوع تدوين ملاحظات، والقراءة، والقدرة على الكتابة، والتفكير النقدي. وفي المسح الذي أجري قبل الاختبار وبعده، تحدث الطلاب عموماً عن تحسين في كل المجالات العشرة. إضافة إلى ذلك، حصل طلاب السنة الأولى على علامات أعلى من المتوسط العام في البلاد حول مواد مختلفة اختلافاً واسعاً وذلك في بيان ارتياح الطلاب الذي تجريه مؤسسة نويل - ليفيتز Noel-Levitz، وهو يركز مثلاً، على مفاهيم الطلاب لتقدمهم الفكري، ولنوعية التعليم الذي يحصلون عليه، والشعور بالانتماء إلى الجامعة، ومدى اهتمام هيئة التدريس بهم، وإلى أي مدى يستمتعون بكونهم طلاباً في الجامعة.

من الجلي أن هنالك موقفاً مفتوحاً حول التقييم، ذلك أن جامعة TAMU-CC واضحة تماماً بشأن رغبتها في التقدير والتقييم، وأنها ملتزمة التزاماً قوياً بالتحسين بفضل ثقافة تستند على الدليل. إن هيئة التدريس والموظفين لا يشعرون أن التقييم كعقوبة أو وسيلة تستطيع الجامعة بواسطتها اتخاذ قرار تعسفي باتهام شخص أو برنامج وتعريضه لمساءلة غير عادلة، بالأحرى، يرى معظم الناس في الجامعة التقييم أداة وآلية للتحسين، وأنه لا يقل أهمية في كونه رافعة للدفاع عن هيكليات جديدة. إن القيمة التي تعطيها هذه الجامعة للتقييم ناشئة مما سماه بول أورسر "ثقافة جامعية مستقبلية". لا يخشى المدرسون والموظفون الذين لهم علاقة بالسنة الأولى الكشف عن أعمالهم وممارستهم تجاه التقييم.

في المنتدى المفتوح، ذكر أحد أعضاء هيئة التدريس أن علامات الطلاب في الثلاثيات والرابعيات هي أعلى منها في المقررات الدراسية الحرة، وبيانات التقييم المؤسسي التي حصلنا عليها قبل زيارتنا تؤكد هذا الكلام. علاوة على كل شيء، تمكنت المؤسسة بواسطة التقييم والتقدير من توثيق فعالية هيكلية برنامج مجتمعات التعلم في السنة الأولى من حيث توفيرها خبرات مهمة في التعلم للطلاب. في دراسة أجريت في العامين 1997 - 1998، قارنت بين طلاب في المقررات الدراسية للمحاضرات الكبيرة في النظام الثلاثي وطلاب في مقررات دراسية لمحاضرات كبيرة وحررة، أظهرت البيانات أن الانسحاب من المادة الدراسية كان أدنى كثيراً في مواد البرنامج الثلاثي مما هو في مواد الدراسة الحرة. وعلى غرار ذلك، تبين أن الطلاب في بنية البرنامج الثلاثي حصلوا على علامات أعلى في مستوى إحصائي عال من الطلاب المشاركين في مقررات دراسية غير ثلاثية. ولعل الأهم من ذلك، وخاصة في ضوء الرسالة التاريخية للجامعة، أن معدلات الاحتفاظ بالطلاب على مستوى المادة الدراسية والعلامات الأعلى كانت هي الأقوى بين الطلاب الذين من أصل إسباني.

إن التأثير الإيجابي لبرنامج مجتمعات التعلم في السنة الأولى جلي وموثق. فمعدلات الاحتفاظ بالطلاب من السنة الأولى إلى الثانية في المؤسسة عالية جداً بالمقارنة مع مؤسسات نظيرة لها في تكساس. والحقيقة، أن بيانات الاحتفاظ بالطلاب في تكساس، كما أعلنت في السنة الدراسية 1998 - 1999، أظهرت أن جامعة TAMU-CC عندها أعلى معدل احتفاظ بالطلاب من بين جميع مؤسسات الولاية بحسب تصنيف مؤسسة كارنيجي، ومعدلها هو 72.2 بالمئة. هنالك نتيجة إحصائية أخرى ملفتة للنظر تؤكد أن رسالة المؤسسة وهدفها هما تلبية احتياجات الطلاب من أصل إسباني في المنطقة الأهلية وخارجها وهي تدل على أن معدل الاحتفاظ بالطلاب الإسبان والطلاب الأمريكيين من أصل أفريقي في السنة الأكاديمية 1999 - 2000 كانت أعلى بنسبة 3 بالمئة من معدل الطلاب الأمريكيين الأوروبيين.

سجلُّ من التقدير

إن دراسة مؤسسات التميّز ليست المشروع الأول لتقدير ومكافأة جامعة TAMU-CC، ولاسيما برنامج مجتمع التعلم في السنة الأولى في الجامعة نظراً لإنجازها الملحوظ ونجاحها مع طلاب السنة الأولى. في عام 1996 دعي برنامج مجتمعات التعلم في السنة الأولى للمشاركة في مشروع وطني لنشر مجتمعات التعلم، تحت رعاية مركز واشنطن لتحسين نوعية التعليم في صفوف ما قبل التخرج وذلك في كلية Evergreen State. نال البرنامج في ختام المشروع ثناء حاراً من مدير المشروع جان ماكريغور Jean MacGregor. لقد شاركت جامعة TAMU-CC في المراسلة التالية عن طريق الطلب الوصفي التي تقدمت به للمشاركة في مشروع مؤسسات التميّز:

تستمر جامعة تكساس A&M - كوربوس كريستي قائدة مهمة لعمل مجتمعات التعلم.. قلة هي المدارس التي أظهرت التزاماً مماثلاً للتطور

الجامعي والاتصالات ضمن منهاج هادف للدراسة كما هي الحال في هذه الجامعة. إننا فخورون بالإشارة إلى أن جامعة تكساس A&M كوربوس كريستي والجامعات الأخرى المشاركة في هذا المشروع هي نماذج للممارسة والخبرة، وهي تصبح على نحو متزايد منارات لمؤسسات أخرى في جهد وطني متمم لتحسين تعلم الطلاب. وتعميق فهمنا المشترك لما يعنيه التعلم في أسرة جامعية (هذا كلام جان مكريغور بتاريخ 3 تشرين الأول 2000).

إضافة إلى ذلك، كانت جامعة TAMU-CC واحدة من خمس مؤسسات في تكساس جرى تكريمها في عام 2001 بجوائز النجمة (ستار) السنوية للتعليم العالي في تكساس التي يمنحها مجلس التعليم العالي في الولاية. اختار حاكم الولاية من بين ثمانية وثمانين برنامجاً أو مشروعاً أو نشاطاً برنامج مجتمعات التعلم للسنة الأولى لتكريمه لقاء جهوده الكبيرة في مساعدة الطلاب على الانتقال من المدرسة الثانوية إلى الكلية. أخيراً، اختيرت جامعة TAMU-CC في عام 2003 بصفتها واحدة من أربع وعشرين مؤسسة كانت هي الأصل في مركز سياسات السنة الأولى لمؤسسات التميز في مشروع السنة الجامعية الأولى. كانت المؤسسات التي أقامت المشروع موضع دراسة موسعة خلال السنة الأكاديمية 2003 . 2004 وساعدت على تحسين نموذج يطمح إليه الجميع لتحقيق التميز في السنة الجامعية الأولى.

الخلاصة:

لقد أدركنا أثناء زيارتنا إلى جامعة TAMU-CC أهمية التقييم الذاتي في الجامعة والمستوى العالي للأولوية المعطاة للتقييم والتحسين المستمر، والمؤسسة لا تخشى طرح أسئلة مهمة وصعبة، ولا أن تدعو إلى التدقيق في طريقة تطورها ونموها وإنتاجها في السنة الأولى. هنالك مستوى غير عادي لنشر المعلومات حول مواطن القوة والضعف في الجامعة، وبالمثل فإن المؤسسة لا تخجل بالأعمال التجريبية في برنامجها للسنة الأولى، ولم ترفض، ولم تقاوم الانتقادات الداخلية المتعلقة بالسنة الأولى.

لعل أوسع كلام عن نجاح TAMU-CC هو أن هناك درجة عالية من الإرادة في التطوير والتنفيذ وتقييم السنة الأولى. وهذه الإرادة تضمن تنفيذ البرامج، والسياسات، والإجراءات، بطريقة متأنية وبدرجة كبيرة من التفكير المسبق والمتوقع. لقد أوجدت المؤسسة هذا النهج في وقت مبكر من عملها مع طلاب السنة الأولى، مطورة وداعمة لثقافة العمل التي أصبحت مغروسة بعمق في الأوساط المؤسسية. إن هيكليات من قبيل برنامج مجتمعات التعلم للسنة الأولى والتوجيه والإرشاد قد أعجبت هيئة التدريس والموظفين ومن هم على شاكلتهم في الأهداف والقيم، ونتيجة لذلك، هنالك شعور مشترك بالمسؤولية عن نجاح السنة الأولى، لقد أكسب هذا الاهتمام والحرص على التنفيذ والتخطيط المؤسسة نجاحاً كبيراً في العمل مع طلاب السنة الأولى.

هنالك خاصية مذهلة في ثقافة هذه الجامعة وهي درجة تقدير الأعمال التجارية، والإقدام على المجازفات، والابتكار وتكريم هذه الخاصية من المقيمين بالجامعة. وسواء أكان العاملون في المؤسسة منخرطين في "ابتكار مسؤول" أو "أعمال التجارب تحت الإشراف" فإنهم جميعاً لديهم درجة كبيرة من الحرية والمرونة لتجربة أفكار جديدة، واقتراح هيكليات جديدة، وبناء اتصالات وشراكات جامعية في محاولة للتطور وفق التغييرات في المؤسسة. تتيح هذه الحرية في التجارب لهيئة التدريس، والموظفين، والإداريين، فرصة اكتشاف أساليب أكثر فعالية من توفير التعليم وإيجاد هيكليات لدعم البيئة الأكاديمية. هنالك روح صلبة للتعاون داخل الجامعة بين هيئة التدريس، والموظفين، والإدارة. ويتبع ذلك وجود درجة عالية من الدمج بين البرامج والهيكلية، نابعة من التواصل الجيد والشعور المشترك بالهدف فيما يتعلق بالسنة الأولى. ويبدو أن هناك قبولاً واسعاً لأهداف السنة الأولى، ونتيجة لذلك تعمل الأقسام والوحدات معاً وبلا كلل لمساعدة المؤسسة على بلوغ تلك الأهداف.

الاهتمام الشخصي الوثيق بالطلاب على المستويين الأكاديمي والاجتماعي له أهمية حيوية وفعالية في هذه الجامعة. فهذا الاهتمام لا هو متهاون ولا هو متعب. بالأحرى، هو بصورة تناوبية حازم ومساعد في الوقت نفسه. يصور لنا السيناريو التالي - وهو نموذجي في هذه الجامعة - طريقة معالجة المسائل والهموم بصورة نموذجية. أحد أعضاء موظفي الدعم الأكاديمي الذي تحدثنا معه قال ما يلي:

"لكي نساعد على الاحتفاظ بالطلاب، نراقب حضورهم بعناية شديدة. نحن لا نبحث عن أعذار لجعل الناس ينسحبون من الجامعة. إننا نحاول وضع سياسة للاستقطاب بدلاً من الاستبعاد. تأملوا شابة طالبة وهي تقول: "لم أحضر أي صف من صفوف الرياضيات التي أنتسب إليها لأن والدي استدعاني، أمي مريضة وقد أرادني أن أعود إلى البيت إذ إنه من المتوقع أن أعد الطعام لأشقائي وشقيقاتي". علينا أن نفهم ذلك، ولهذا عندما تعود هذه الطالبة يجب أن نبحث عن طرق لمساعدتها".

هنالك شعور في الجامعة بأن الأفراد، ولاسيما أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في برامج السنة الأولى يرغبون في ثقافة تعاونية ويحاولون إبداع ذلك النوع من الجو الجامعي الصغير الذي ينمي نجاح طلاب السنة الأولى. هنالك إرادة ملحوظة في طريقة منهجيات المؤسسة للسنة الأولى، وهي جليلة في الصورة الكبيرة كما في التفاصيل.

في نهاية الأمر، قصة نجاح الجامعة في العمل مع طلاب السنة الأولى قصة جماعة ملتزمة من أعضاء هيئة التدريس الرئيسيين، والموظفين الذين تعاونوا لإيجاد سنة أولى قوية وقابلة للحياة والاستعانة بطريقة نموذجية بالأفراد داخلياً وخارجياً ممن لديهم رغبة قوية في مساندة نجاح طلاب السنة الأولى.