

الموارد المتاحة للجان تطوير هيئات التدريس

جويس بوفلاكس لونداه ومادلين ماير هيلي

إن طبيعة عمل لجنة تطوير هيئة التدريس تستدعي موارد وخبرة خاصة من أجل أعضاء اللجنة. إن تطوير هيئة التدريس ميدان قائم بحد ذاته، وتعمل الدراسات المتزايدة المنبثقة عن مختلف فروع المعرفة على توسعة معرفتنا به وعلى ممارسة التدريس والتعلم في التدريس العالي. في هذا القسم سوف نوجه الاهتمام إلى مجموعة من الموارد المتوفرة في تطوير الهيئة. ولا يمكن الاستشهاد بكامل الأدبيات والمؤتمرات وورش العمل المتوفرة بسهولة، بل سنقدم بضعة أمثلة عن ماهية بعض الموارد ومكان العثور عليها. ويمكن أيضاً استشارة الذين ساهموا في تأليف هذا الكتاب الذين ترد أسماؤهم وعناوين بريدهم الإلكتروني في نهاية الفصول المسندة إليهم، وفي تحديد مكان المواد أو تقديم خبرتهم من أجل التصدي لاحتياجات محددة.

المؤتمرات والمنظمات

يستفيد أعضاء اللجنة من حضور مؤتمرات تركز على تطوير هيئات التدريس. ويقدم المؤتمر السنوي لشبكة التطوير المهني والتنظيمي، الذي ينعقد عادة في أكتوبر، وورش عمل تسبق المؤتمر للشروع في برنامج لتطوير هيئة التدريس. ويقدم المجلس الوطني لجهاز العاملين والبرنامج والتطوير التنظيمي موارد لتطوير جهاز العاملين بشكل خاص لكليات السنتين. ويعقد المعهد الوطني لجهاز العاملين والتطوير التنظيمي، المرتبط بالرابطة الأمريكية للكليات المشتركة والصغيرة مؤتمراً

سنوياً، ينعقد عادة في فصل الخريف. ويلتئم كل سنتين في فصل الصيف، تحت رعاية شبكة التطوير المهني والتنظيمي، معهد لمطوري الأعضاء الجدد في هيئة التدريس. المؤتمر السنوي للرابطة الأمريكية للتدريس العالي الذي ينعقد في مارس أو أبريل من كل سنة مصدر مهم للمعلومات عن الاتجاهات الحديثة في التعلم العالي وتحديد عدد من الجماعات ذات المصلحة المشتركة والاجتماعات المقترنة بها، وجميعها ذات صلة بتطوير هيئة التدريس. ولدى الرابطة الأمريكية للأبحاث التربوية، التي تعقد مؤتمرها السنوي كل ربيع، جماعة مصلحة تعنى بتطوير وتقييم هيئات التدريس.

وثمة مؤتمرات أخرى أيضاً تقدم لهيئة التدريس الفرصة لطرح مبتكرات التدريس والمناهج في مختلف أبواب المعرفة. على سبيل المثال، تعتبر الجمعية الدولية لاستكشاف بدائل التدريس، التي لديها أيضاً مؤتمر في الخريف، مكاناً لاجتماع المهتمين بالتصميم الموجه والتدريس غير المباشر وغير ذلك من أساليب التعلم المبتكرة والتعرف على المشاريع المختلفة في هذا الصدد. وينعقد مؤتمر سنوي آخر وهو المؤتمر الوطني المعني بالتدريس الناجح في الكليات، في أواخر فصل الشتاء عادة في أورلاندو، فلوريدا، وهو مخصص لأولئك الذين يتداولون في المبتكرات في ميدان التدريس. هذا المؤتمر يرعاه مركز التدريس العالي في جامعة تكساس الشمالية (دينتون) ومعهد التدريس العالي وشعبة التدريس المستمر في جامعة فلوريدا (غينزفيل). وتركز مؤتمرات ليلي، التي تتعقد في عدة مناطق من البلاد، على التدريس والتعلم. وتركز رابطة كليات البحيرات الكبرى على هيئة التدريس في كليات الفنون الليبرالية. وتستضيف الجمعية الكندية للتدريس والتعلم في التدريس العالي مؤتمراً سنوياً. وتوفر المواقع على شبكة الإنترنت المزيد من المعلومات المتداولة حالياً لهذه المنظمات والمؤتمرات.

وتعقد كثير من الولايات والمناطق مؤتمرات لهيئة تدريس الفصول ولممارسي تطوير هيئات التدريس. ومن الأمثلة على ذلك مؤتمر الصيف السنوي لكلية هيئة التدريس الذي ترعاه جامعة ولاية ويسكونسين، الذي كان نموذجاً لمؤتمر استهلهته المؤسسات الحكومية في نبراسكا.

جميع المؤتمرات تقريباً الواردة أعلاه تدعو إلى تقديم مقترحات للعروض وتبرز المداولة في الأفكار وتبادلها بين المشاركين. وثمة أنواع أخرى من ورش العمل الوطنية التي تقدمها منظمات متخصصة. على سبيل المثال، مركز تقييم هيئات التدريس وتطويرها في مانهاتن، كانساس، الذي يقدم ورش عمل وندوات للإداريين موجهة نحو قضايا تتعلق بتطوير هيئات التدريس وتقييمها. وثمة منطمتان أخريان مختصتان في التدريب على العلاقات العامة تتضمنان مختبرات التدريب الوطنية في الإسكندرية، فيرجينيا، ويونيفيرسيتي أسوسيتس، التي تقع مكاتبها المحلية في سان دييغو، كاليفورنيا، وقد تكون برامج مختبرات التدريب الوطنية ويونيفيرسيتي أسوسيتس ذات أهمية خاصة لأولئك الذين يَنشِدون التدريب في مجال التطوير الشخصي والتنظيمي.

المنشورات

تشكل الموارد المطبوعة وغيرها من الموارد المتعلقة بتطوير هيئات التدريس في التدريس العالي ميداناً متامياً. وقد تكون منشورات آنكر بابليشينغ غرينوود بريس، ونيو فورومز بريس، وجوسي باس، وستايلوس ذات أهمية للموضوع. وتعد مجلة جهاز العاملين والبرنامج والتطوير التنظيمي مورداً مفيداً أيضاً. ومما يفيد أعضاء هيئات التدريس الذين يرغبون في تنفيذ مشاريع للتحسين في فصولهم وتشجيع الآخرين مؤلف "أساليب تقييم فصول التدريس: دليل أساتذة الكليات" (آنجلو وكروس، 1993).

وتفيد منشورات شبكة التطوير المهني والتنظيمي في مساعدة أعضاء هيئة التطوير على تطوير المعرفة في ميدان التطوير المهني والتنظيمي وإطلاع الآخرين على تلك المعرفة. ويتضمن منشور "من أجل تحسين الأكاديمية" وهو منشور سنوي لشبكة التطوير المهني والتنظيمي نشره آنكر بابليشينغ، مختلف المقالات التي تتناول تطوير التدريس والتنظيم و التطوير الشخصي لهيئات التدريس. ويتاح للتوزيع من

قبل شبكة التطوير المهني والتنظيمي الاشتراكي في "مقالات عن التميز في التدريس"، وهي سلسلة من المقالات عن التدريس في الكليات يمكن تعميمها كجزء من رسالة إخبارية للكلية أو يمكن استخدامها في ورش العمل والندوات والاستشارات الشخصية. هذه القطع القصيرة والمحكمة يمكن أن تكون ذات قيمة في تثقيف أعضاء لجنة التطوير. ويتوافر الاشتراك أيضاً على شكل [html](#).

يرحب الكثيرون من أعضاء لجنة التطوير ومنسقي البرامج في كل جامعة على حدة الذين ينشرون رسائل إخبارية من أجل أعضاء هيئة التدريس في جامعتهم بإضافة أسماء إلى قائمة بريدهم والسماح باستساح وتوزيع المقالات عند الطلب.

ولابد أن تكون تلك المنشورات التي تتصدى لقضايا عمل الجماعات وتكوين الفرق ذات أهمية خاصة لأعضاء لجنة التطوير. وإذا كان يوجد ما يبرر الشكاوى عن اجتماعات اللجان على الإطلاق، فإن تحسين الطريقة التي تزاوّل اللجان عملها فيها والتي تعمل فيها مجموعات العمل على تنفيذ المهمات ذات أولوية قصوى من أجل لجان تطوير هيئات التدريس. وثمة بضعة منشورات عن عمل اللجان بصفة عامة، تتضمن تمارين حافزة كثيراً ما تكون ذات طابع خفيف، تتمثل ببيرادفورد (1976)، دامتسينغ (1977) فرانسيس وميانغ (1979) وفورث (1980). ولا تزال المجلدات الثلاثة لبييرغكويسست وفيليبس "دليل تطوير هيئات التدريس" (1975)، (1977، 1981)، وهي أعمال مبكرة في مجال تطوير هيئات التدريس، جديرة بالقراءة وتتضمن الكثير من المادة المفيدة للجان لمساعدتها على تحسين الطريقة التي تعمل بها.

الاستبيانات وقوائم الجرد

في بعض الأحيان تكون استبيانات وقوائم جرد سبق إعدادها ونشرها مفيدة في تكوين الفرق فضلاً عن تقييم احتياجات هيئات التدريس. مثلاً، تتضمن الاستبيانات المرتكزة على "مبادئ سبعة للممارسة الجيدة في التدريس الجامعي" (تشيكربنغ وغاسون، 1987) جرداً مؤسسياً وجرداً لهيئات التدريس. ويمكن

استخدام "قائمة جرد أساليب التعلم" (1976) للحفز على المناقشات بشأن الكيفية التي يتعلم بها الطلاب.

جماعات المصالح الخاصة

علاوة على الموارد المشار إليها أعلاه، فقد شهدت السنوات قربية العهد نمواً هائلاً في الجماعات الخاصة ذات المصلحة المشتركة التي تشمل مكونات من تطوير هيئات التدريس، بما في ذلك ما يلي:

* مؤتمرات ومنشورات معنية بالتفكير النقدي.

* التفكير الإبداعي.

* التدريس العام.

* التدريس الدولي.

* الكتابة التي تشمل أبواب المعرفة.

* الطالب المبتدئ.

* الطالب المتقدم.

* الاستبقاء.

* الأخلاق.

* التنوع.

* درجات الشرف.

* البحث الجامعي.

* تقييم التعلم.

* تقييم هيئة التدريس.

* هيكل المكافآت.

* البحث الذي يتناول الفصول الدراسية.

* تدريب المعلمين المساعدين.

يعد "تاريخ التدريس العالي" مكاناً جيداً للشروع في إيجاد المنظمات والمؤتمرات المحددة المقترنة بهذه الموضوعات و غيرها من موضوعات مماثلة.

الموارد البشرية

وأخيراً، وليس آخراً، هناك الكثيرون من الأفراد، لا سيما أعضاء شبكة التطوير المهني والتنظيمي الذين يمكن أن يقوموا بعمل قادة ورش العمل أو مقدمي البرامج أو المستشارين. وفي حين أن شبكة التطوير المهني والتنظيمي لا تسهل الاستشارات ولا تدعم فرادى المستشارين، إلا أنها شبكة من أناس يقومون طوعياً بإطلاع بعضهم البعض على مواردهم وخبرتهم. وبصورة عامة، نجد أن معظم أعضاء شبكة التطوير المهني والتنظيمي، المدرجين في الدليل السنوي لشبكة التطوير المهني والتنظيمي، يرحبون بالإجابة عن الأسئلة من خلال البريد الإلكتروني أو عبر الهاتف أو يقومون، إذا وجدت احتياجات وخبرات مقابلة، بزيارة الجامعة بصفة مستشارين.

يعد الاشتراك في "تاريخ التدريس العالي" والانتساب إلى عضوية الرابطة الأمريكية للتدريس العالي فضلاً عن عضوية شبكة التطوير المهني والتنظيمي طرقاً أساسية للاطلاع على المجموعة الغنية من المنشورات والشبكات والمؤتمرات وورش العمل المتوافرة لممارسي تطوير هيئات التدريس في التدريس العالي اليوم. ويبرهن مجرد فحص سريع للموارد المتوفرة على أنه ما من عضو في لجنة لتطوير هيئة التدريس يحتاج لأن يبقى غير مطلع أو من دون تدريب مدة طويلة.

جويس بوفلاكس لوند: هي أستاذة فخرية متقاعدة في جامعة نيبراسكا، لينكولن. وقد عملت بصفة مستشارة في مجال التدريس في مركز التدريس والتعلم التابع للجامعة وكذلك في مكتب التطوير المهني والتنظيمي ضمن معهد الزراعة والموارد الطبيعية، وفي قسم المتعلم الزراعي. وكانت عضواً في شبكة التطوير المهني والتنظيمي منذ 1976 حين أصبحت منخرطة في تطوير هيئات التدريس عبر

برنامج تدريب رعاہ المجلس المعني بتقدم الكليات الصغيرة (أصبح الآن يعرف باسم "مجلس الكليات المستقلة").

مادلين ماير هيلي: هي أستاذة فخرية متقاعدة في جامعة كين حيث عملت كمديرة لمركز التطوير المهني. وكانت سابقاً مستشارة تربوية ورئيسة قسم وعميدة بالنيابة في كلية التربية، ومنسقة في الدراسات العليا. وقد انخرطت بشكل نشط في شبكة التطوير المهني والتنظيمي خلال عدد من السنوات.

البريد الإلكتروني: jlunde1@unl.edu

drmhealey@aol.com

