



تتميز العمليات المتعلقة باختيار وتهيئة ودعم ميسرين
لمجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية بصفة فريدة
بقدر تميز الجامعات التي تضمها. ويورد هذا الفصل مجالا
من الفعاليات ويبرز ثلاثة برامج للتهيئة.

تهيئة ميسرين لمجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية

كارين ل. ساندل، كاتي ويغلي، آن كوفالتشيك

Ann Kovalchick, Katy Wigley, Karin L. Sandell

إن القلق بشأن نجاح اندماج الهيئة التدريسية داخل المجتمع الجامعي يحث على
استكشاف سبل استحداث وبناء ثقافات أكاديمية قوية. ولأسباب عديدة، تظل الحياة
في وحدات أكاديمية منفصلة "صوامع" الوضع الطبيعي للهيئة التدريسية والممارسة
الأكاديمية. ويظل الانبثاق من الصوامع وبناء هيكل جديد يعزز نمو ثقافة هيئة
تدريسية متواكدة مهمة هائلة. ويقضي حل اقتراحته بعض المؤسسات والأفراد
بتشكيل مجتمعات تعلم في إطار الهيئة التدريسية، وهي إستراتيجية توازي
مجتمعات تعلم الطلاب من حيث التشغيل والغرض. وإن مجتمعات التعلم في إطار
الهيئة التدريسية شأنها شأن مجتمعات تعلم الطلاب تجلب معا مجموعات متنوعة
من الأفراد التي تتقاسم تجاربها وهي تضطلع بفعاليات تعلم مشتركة. وإنها في
تطويرها للمجتمع، تندمج منظوراتها ومواهبها المتبادلة وتصبح تحويلية، لأنفسها ولما
يحدث من تعلم وكذلك للمؤسسة التي هي جزء منها (كوكس، ٢٠٠١).

لقد سنحت معظم أعضاء الهيئة التدريسية فرصة ما للعمل مع آخرين في مؤسستهم من خلال العضوية في لجنة عاملة. وتظل أوجه التمييز بين اللجان ومجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية حاسمة لفهم سبب كون التغيير الثقافي دالة لهذه الأخيرة. مثلا، وصف عرض حديث قدمه (كاليش، هاربر وودارد ٢٠٠٣) مجتمع تعلم "عرضيا" حدث حينما تحولت لجنة إلى مجتمع. ولكن بالنسبة لمجتمع اعلم في إطار الهيئة التدريسية، فإن بلوغ التعلم والمجتمع على السواء هو الهدف وليس الأمر العرضي السار. ويعتمد تحقيق ذلك الهدف على عدد من مكونات مجتمع التعلم في إطار الهيئة التدريسية. وُن ميسر هذا المجتمع هو أحد المفاتيح للعملية.

توجد مجالات تمييز أخرى بين اللجان ومجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية. فرييس اللجان ينظم الاجتماعات ويضع جدول أعمال، ويحدد المهام ويرصدها، ويتواصل مع أفراد آخرين وجماعات أخرى بخصوص مهمة اللجنة. ويمكن أن ينظم ميسر مجتمع التعلم أيضا الاجتماعات ويجمع الزملاء معا، ولكن المخرجات المرتبطة بعمل أعضاء مجتمع التعلم تتشكل عبر تفاعلات اهتمامهم وقدراتهم الفردية. وإن التباين في مناصبي رئيس اللجنة وميسر مجتمع التعلم يبرز الاختلافات بين الاثنين، فرؤساء اللجان يوجدون نظاما ونتائج مباشرة في حين يساعد الميسرون في بذر الظروف التي تسمح لنمو التبادلية. وفي حين يحتمل أن يتمكن رؤساء اللجان والميسرون من الاستفادة من دراسة وتهيئة منهجيتين لأدوارهم الفردية، يظل تطوير مهارات تيسير جيدة لمجتمع التعلم ينطوي على تحد بشكل استثنائي (انظر الفصل الخامس).

انتقاء الميسرين وتهيئتهم ودعمهم

يتم تناول عملية تطوير ميسرين ناجحين بطرق مختلفة تسلكها مؤسسات تدعم أنواعا شتى من مجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية في جامعاتها. وكما هو موصوف في الفصل الثاني، فإن استطلاع المتابعة المرسل في ٢٨ أغسطس ٢٠٠٣ إلى المؤسسات التي ردت على الاستطلاع الأولي آنذاك تضمن أسئلة عن انتقاء وتدريب ودعم ميسري مجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية.

انتقاء الميسرين. أشار المستجيبون إلى أن أكبر عدد من ميسري مجتمعات التعلم في إطار انهيئة التدريسية هم من محترفي تطوير الهيئة التدريسية الذين هم نظموا مجتمعات التعلم. وجاء في الترتيب أعضاء الهيئة التدريسية أو الموظفون لمحترفون الذين جرى توظيفهم وتعيينهم (غالباً من قبل مكتب تطوير الهيئة لتدريسية) استناداً إلى الاهتمام بالموضوع، وتلاهم متطوعو الهيئة التدريسية الذين يريدون على إعلانات عن مجتمع تعلم قيد التطوير. وجاء أيضاً أن عدداً أقل بكثير من الميسرين يتم انتقاءهم لأنهم كانوا أعضاء سابقين في مجتمع تعلم (رغم أن هذا قد يزداد مع تنفيذ مزيد من مجتمعات التعلم)، وأقل الميسرين عدداً يمرون من خلال عملية تقديم طلب وانتقاء (مرة أخرى، عبر مكتب لتطوير الهيئة التدريسية).

تهيئة الميسرين. يشير زهاء ٤٠ في المائة من المستجيبين إلى أنه إما أن مؤسستهم لا تهيئ الميسرين أو أن الميسرين يشغلون وظائف تطوي بالفعل على مهارات تيسير، مثل محترفي تطوير الهيئة التدريسية. فيما يخص أولئك الذين يقدمون التريب بالفعل، فإن أكبر عدد منهم يزود ميسريهم بوثائق وقراءات، يلي ذلك حضور اجتماعات وندوات ومؤتمرات (داخل الجامعة وخارجها). ويشير عدد قليل إلى أنهم ألزعوا ميسريهم بزيارة الجامعات التي لديها بالفعل مجتمعات التعلم.

دعم الميسرين. إن التمويل هو أغلب دعم يقدم للميسرين. ويخصص معظم التمويل للمواد والموارد، بينما أشار عدد قليل من المستجيبين إلى أنهم يتيحون للميسرين وقتاً للتفرغ من التدريس. وهناك دعم آخر يشمل إدارة المشروع، مثل المساعدة في أوقات الاجتماعات والحلقات الدراسية وورشات العمل؛ وإمكانية الوصول إلى التكنولوجيا، مثل WebCT، listservs، ومختبرات حواسيب؛ والدعاية واقتدير (بما في ذلك اعتبار تيسير مجتمع التعلم بمثابة "تقدير" للخدمة المؤسسية؛ وحضور مؤتمرات خارج الجامعة؛ وموظفون إضافيون، غالباً على شكل دعم للطلاب. وأشار العديد من المستجيبين إلى أن التيسير كان يعتبر جزءاً من العبء التدريسي العادي لهم أو جزءاً من عملهم.

برامج هادفة لتهيئة ميسري مجتمع التعلم في إطار الهيئة التدريسية

نصف هنا ثلاثة برامج - أحدهم وطني واثنان مركزهما الجامعة - تم تطويرها على وجه التحديد لتهيئة الميسرين لأدوارهم في زيادة مجتمعات التعلم.

الدورة المكثفة الصيفية الوطنية لمجتمع التعلم. على مدى السنوات الحربع الماضية (٢٠٠٠-٢٠٠٣)، عقد ملتون د. كوكس ومارثا (مارتي) بترونه دورة مكثفة صيفية لمدة يومين ونصف اليوم أسماها "تصميم وتنفيذ وريادة مجتمعات تعلم في إطار الهيئة التدريسية: تعزيز ثقافة التدريس والتعلم داخل جامعتك". وحاء المشاركون التسعون لغاية تاريخه (بين عشرين وثلاثين مشاركا كل سنة) من ثلاث وخمسين مؤسسة في أربع وعشرين ولاية ومن مقاطعة كندية واحدة. وأرسلت ثمانى عشرة مؤسسة مجموعات تتألف الواحدة بين شخصين وستة أشخاص وشملت عملية الدورة تطوير مجتمعات بين خمسة وستة أشخاص بواجبات وجماعات متشابكة، وهيكل تعلم تعاوني حيث يذهب الأعضاء إلى مجموعات صغيرة متخصصة بهدف استكشاف نماذج وأهداف وغايات وفعاليات ومكونات وأتباع مجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية وذلك لتطوير مهارات ينقلونها فيما بعد إلى مجتمعاتهم المحلية. بدأت المجتمعات عملية وضع برامج مجتمعات التعلم الخاصة بها وذلك بالاشتراك في فعاليات مجتمعات التعلم مثل مفردات مناهج المقررات المركزة، ومشاريع التدريس، واستكشاف أساليب جديدة لتقييم قاعات الدراسة وتجميع ملفات مصغرة للمقررات الدراسية.

وكان تحديد الميسرين واختيارهم أحد أهداف التعلم الاثني والثلاثين للدورة المكثفة، وإن معظم المشاركين ممن أقاموا مجتمعات تعلم في جامعاتهم في أعقب دورة مكثفة أصبحوا ميسرين لمجتمع تعلم واحد على الأقل لكل منهم. وأما الذين لم يتمكنوا من إقامة مجتمعات تعلم فقد ألقوا اللائمة على انعدام التمويل. وذكر أحد الأشخاص، "للأسف، لم أنشئ مجتمع تعلم في إطار الهيئة التدريسية ويعود ذلك في المقام الأول إلى تخفيضات شديدة في الموازنة.... فقد قررت الإدارة بكل بساطة

تباع طريقة عقد اجتماعات نصف يومية". وقال آخر، "قمت بخطوة غير ناجحة تأمين تمويل لمجتمع تعلم لمجموعة أفراد هيئة تدريسية مبتدئة أثناء العام ٢٠٠٢-٢٠٠٤. وإني أقوم حاليا بخطوة للشئ ذاته للعام ٢٠٠٤-٢٠٠٥. إنني لست عسعدا لتنظيم مجتمع تعلم دون الالتزام المالي بإعفاء من التدريس لكل من أعضاء مجتمع التعلم ولا بد من أن يأتي الالتزام المالي من جهة أعلى مني مرتبة".

أبلغ المشاركون الذين نفذت جامعاتهم مجتمعات تعلم في إطار الهيئة التدريسية عن تحقيق مدى من النتائج جراء حضورهم الدورة المكثفة. وقالت إحدى المجموعات أن 'الدورة كانت عوناً كبيراً'! وكتبت مجموعتنا اقتراحها بإنشاء مجتمع تعلم في إطار للهيئة التدريسية/ الموظفين عن تجربة السنة الأولى" في الدورة. وفريق آخر اعتمد اعتماداً قوياً على ما حصلنا عليه من مواد من ورشة العمل وما طورناه هناك من فهم لمجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية... وإن أحد الذين حضروا الدورة المكثفة يقود مجتمع التعلم". وأفاد مشارك جرب ثلاث مجموعات تستند إلى المواضيع: كانت إحداهما ناجحة ولكن لم تكن اثنتان كذلك. وكانت المشكلة هناك إلى حد كبير أنني حاولت أن أجعل آخرين ييسرون المجموعات وحاولت أن أبقى نفسي خارج الخليط. وقد فشلت محاولتان بسبب الميسر ونجحت واحدة بتواضع (أيضا بسبب الميسر)". ويقول مشارك أقام أربعة مجتمعات تعلم تركز إلى جماعات ومجتمعي تعلم يرتكزان إلى مواضيع منذ سنة ٢٠٠١ إن الأمر كان صعباً جداً لأنه لم يوفى في الحصول على فترة تفرغ للمشاركين، وكان عمل ميسره "فوق" عمله كعميد. وإن المتطوعين الثلاثة الذين وظفهم ليكونوا ميسرين وجدوا العمل "غامراً لهم". وكنت توصيته هي "التمويل وفترة تفرغ". أما المشاركون في برنامج جامعة إنديانا في الجنوب الشرقي فقد وجدوا أن المشاركة في الدورة المكثفة عينها كانت إحدى أفضل السبل التي تتاح لمطور أو مدير أو ميسر برنامج جديد لمجتمع تعلم كي يتعلم نواحي مجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية وأنشطتها ومكوناتها ونتائجها.

البرامج المرتكزة على الجامعة. قامت مؤسستان في مسعى لسرعة بناء برنامج قوي لمجتمع تعلم في جامعتيهما وذلك بتصميم وتنفيذ برامج لانتقاء وإعداد ميسريها. وركزت إحدى الجامعات على البروز العضوي للمجتمعات في حين طهرت الأخرى مشروعا لبناء القدرات. فقد بدأت جامعة إنديانا في الجنوب الشرقي وجامعة أوهايو مساعيها لتطوير مجتمعات تعلم بدون معرفة المواضيع بالضبط والعدد الذي يمكنهما دعمه أو من الذين سوف يعملون بمثابة ميسرين. وأثناء خريف ٢٠٠٢، حددت جامعة إنديانا في الجنوب الشرقي مواضيع وبعدها استخدمت تلك المواضيع أساسا لحلقتها الدراسية التعليمية. وأثناء الفصل الدراسي لربيع ٢٠٠٣، حددت الميسرين وتطلعت إلى بدء البرنامج. وكانت عملية تطوير وانتقاء مجتمعات تعلم جامعة إنديانا في الجنوب الشرقي تركز إلى معرفة الاحتياجات المحددة للهيئة التدريسية للجامعة. وإن جامعة أوهايو إذ طورت برنامجها استجابة لمبادرة مهيأة بموجب منحة من خلال شبكة أوهايو للتعلم، استخدمت نموذج انتقاء رسمي، وسعت للحصول على طلبات من أعضاء الهيئة التدريسية المهتمين بأن يصبحوا ميسرين لمجتمعات تعلم أثناء السنة الدراسية ٢٠٠٣-٢٠٠٤، وفي نهاية الأمر، اختير تسعة من أعضاء الهيئة التدريسية وأصبحوا هم جزءا من مجتمع التعلم للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٢ بهدف تطوير أدوارهم كميسرين لمجتمعاتهم في المستقبل.

تعكس المقاربات المتفاوتة التي استخدمتها المؤسستان ظروفهما فضلا عن ثقافتهما التأسيسيتين. وأثبت البرنامج نجاحهما كل لمؤسسته، ونعرض تفاصيل كل واحد هنا لإبراز بعض القضايا المتعلقة بتهيئة الأفراد لتيسير مجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية.

جامعة إنديانا الجنوب الشرقي. إنها جامعة صغيرة تضم ٦٧٠٠ طالب و١٨٠ من أعضاء الهيئة التدريسية، تستمد طلابها من المنطقة المحلية. إن أهمية إنشاء مجتمع في صفوف الهيئة التدريسية هي بنفس أهمية إرساء الشعور بالمجتمع في صفوف الطلاب.

إن الهيكل التنظيمي لبرنامج مجتمع التعلم في إطار الهيئة التدريسية في هذه الجامعة غير اعتيادي نوعا ما، إذ ليس هناك مدير لبرنامج مجتمع التعلم، بل يوجد مكتب للإدارة، ومعهد تعلم وتدرّيس التميز، ومركز التعلم والتدرّيس. وفي حال وجود مخطط تنظيمي يوضح مجتمع التعلم في إطار الهيئة التدريسية، فإن رئاسة مجتمع التعلم سوف تدرج مكتب الشؤون الأكاديمية ومعهد تعلم وتدرّيس الامتياز في أعلى القائمة ويلي ذلك فوراً ميسرو أفراد مجتمعات التعلم. إن الطبيعة المترابطة نوعاً ما لمخطط الرئاسة تمثل المقاربة الأساسية للجامعة تجاه مجتمعات التعلم وهي: التعاون والتآزر.

بدأت عملية استهلال مجتمعات التعلم يجعل المجتمعات الموضوع الرئيسي في ندوة التعليم السنوية التي تقيمها جامعة إنديانا. واتسمت الندوة التدريسية لسنة ٢٠٠٢ بإدخال مجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية إلى الجامعة. وكان ملتون د. كوكس من جامعة ميامي هو متحدثنا الرئيسي وقدم أيضاً ورشة عمل متتابعة لأعضاء الهيئة التدريسية المهتمين بالاشتراك في مجتمعات التعلم. وفي الندوة، طلب من أعضاء الهيئة التدريسية توضيح اهتمامهم في الاشتراك في مجتمع للتعلم وذلك بطلب الالتحاق بأحد المواضيع. وكانت عملية انتقاء الميسرين ذات شقين. كان الشق الأول إيجاد هيئة تدريسية على استعداد لتيسير الدورات ذات المجموعات الصغيرة من الندوة التدريسية، وكان الشق الثاني هو تحديد هيئة تدريسية مستعدة لتيسير مجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية.

أثناء المرحلة الأولى، حددت لجنة تخطيط الندوة مجتمعات التعلم كموضوع رئيسي وقررت أنه من المناسب للغاية تأسيس المجتمعات الأولى على الأهداف التعليمية العامة للجامعة وهي الأهداف التي جرى تحديدها حديثاً. لقد ثبت أن إيجاد ميسرين للدورات ذات المجموعات الصغيرة للندوة أصعب من انتقاء المواضيع. وكان العامل الرئيسي لتحديد الميسرين المحتملين هو إلمامهم بالهيئة التدريسية واهتماماتهم التعليمية والبحثية. وقد تم التوضيح لميسري الندوة أن رئاسة دورة ذات مجموعة صغيرة لا تستدعي أي التزام آخر. ولا حاجة لأن يكون ميسرو

المجموعات الصغيرة خبراء في المواضيع أو لأن يلتزموا بتيسير مجتمع تعلم. ومن المثير للاهتمام أن اثنين فقط من الميسرين في الندوة التعليمية لم يصبحا ميسرين لمجتمع التعلم (رغم أن كليهما اختار المشاركة في مجتمعات التعلم حيث سبق وكان الميسرون موجودين فعلا).

في ختام الندوة، ومرة أخرى عن طريق رسائل بريدية شملت الجامعة بكاملها وغداء عمل أقيم للهيئة التدريسية، أتاحت لأعضاء الهيئة التدريسية فرصة انتقاء مجتمع تعلم للانضمام إليه ولإبداء الاهتمام بتيسير مجموعة. اختار أكثر من ستين من أعضاء الهيئة التدريسية المشاركة في مجتمع للتعلم، وأوضحت نسبة كبيرة منهم استعدادهم لتيسير مجتمع للتعلم.

بدأت المرحلة الثانية من استحداث الميسرين وعضوية مجتمعات التعلم بعد مراعاة المعلومات الواردة من الندوة واستمارات عضوية مجتمع التعلم. وقد صممت مجتمعات التعلم لتكون عملية تعاونية، وهكذا جرى تعيين أعضاء الهيئة التدريسية أولاً في مجتمعاتهم المفضلة، وبعدها جرى انتقاء الميسر أو الميسرين من تلك الأسماء.

اجتمعت لجنة المشروع أولاً كمجموعة لمناقشة أهداف مجتمع التعلم والعقبات والنتائج المرجوة، ومسائل لوجستية. وتألقت اللجنة من نائب رئيس الجامعة المشارك للشؤون الأكاديمية ومدير معهد تعلم وتدرّس التمييز والمصمم التدريسي للمعهد. ثم قيّمت اللجنة قوائم مجتمع التعلم وناقشت الميسرين المحتملين، واتصلت بكل واحد منهم شخصياً لتقديم مزيد من التفاصيل حول مسؤوليات الميسرين وتأكيد استعدادهم للخدمة. وفي بعض الحالات، كانت لجنة المشروع هي التي تتخذ قرار وجود ميسرين مشاركين وذلك في مسعى لتقديم دعم أفضل لميسري الهيئة التدريسية المتدئة، وفي حالات أخرى، كان يتم ذلك بناء على طلب أعضاء الهيئة التدريسية.

وبغية المساعدة في استحداث مجتمع بين الميسرين، اجتمعت لجنة المشروع مع جميع الميسرين لتناول الغداء. وأثناء هذا الاجتماع الأولي، أعطي الميسرون نسخة من دليل مدير وميسر برنامج مجتمع التعلم في إطار الهيئة التدريسية (كوكى،

٢٠٠٢) وتم إخبارهم بالمؤتمر الدولي لمجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية سنة ٢٠٠٢ وبالذرة المكثفة للمطور الجديد: تصميم وتنفيذ ورئاسة مجتمعات لتعلم في إطار الهيئة التدريسية المزمع عقدها في يونيو ٢٠٠٢. ودعي الميسرون حضور أحد المؤتمرين أو كليهما. اختار خمسة ميسرين حضور المؤتمر بينما بقي ثلاثة للدورة المكثفة، وانضم إليهم عضو من لجنة المشروع. وكانت إتاحة الفرصة ليسري مجتمعات التعلم لحضور المؤتمر معاً أهم قرار تتخذه لجنة المشروع، إذ لم تكتب المجموعة بإجراء إتصالات هادفة مع آخرين يعملون مع مجتمعات التعلم، وإنما علويت أيضاً روابط أقوى الواحدة مع الأخرى.

وفي مسعى للتأكد من حصول مجتمعات التعلم على دعم ملائم، أصبح المصمم التدريسي لمعهد تعلم وتدریس التمييز مديراً غير رسمي لبرنامج مجتمعات التعلم، يعى مع الميسرين، ويدير المسائل اللوجستية ومسائل الدعم، ويحدد فرص المؤتمرات والعروض والنشر، ويعمل من أجل تحديد الموارد وأفضل الأساليب لتقاسمها مع مجتمعات التعلم؛ ويعمل بمثابة همزة وصل مع نائب رئيس الجامعة المشارك ومع مدير المعهد. ولما كان مجموع التمويل لجميع مجتمعات التعلم السبعة يعادل ما بمقدور العديد من الجامعات تقديمه لمجتمع تعلم واحد، كان من المهم التأكد من ألا يشعر الميسرون بأن عبء العمل الملقى على عاتقهم يفوق طاقتهم. ولم يحصل أي من الميسرين، باستثناء ميسر واحد، على أي فترة تفرغ أو على تعويض إضافي لقيامهم بعمل الميسر. وحصل ميسر واحد على فترة تفرغ لأن مجتمع التعلم كان جزءاً من برنامج كان قائماً بشكل آخر قبل أن يصبح مجتمعاً للتعلم.

تتضمن عملية تطوير الكوادر القيادية لمجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية بعض العناصر الرئيسية التي تؤدي إلى نجاح طويل الأمد للمبادرات الخاصة بمجتمعاتنا هذه وتشكل هذه العناصر الأساس للتوصيات التالية.

أولاً، العمل على مشاركة محدودة وسهلة حتى يمكن تقدير الاهتمام ليس فقط بفترة تكوين مجتمع تعلم في إطار هيئة التدريس ولكن في المواضيع التي ستطرح أيضاً.

ثانياً، تزويد نقطة انطلاق محدودة وسهلة حتى يمكن تقدير الاهتمام ليس يقطع بفكرة تكوين مجتمع تعلم في إطار هيئة التدريس ولكن في المواضيع التي ستطرح أيضاً.

ثالثاً، تأسيس هيكل مؤقت لمجتمع تعلم في إطار الهيئة التدريسية والذي يوفر بعضاً من المراقبة ولكنه يظل مرناً بالقدر الكافي حتى يسمح لكل من مجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية والفردية والميسرين لأخذ دور في ملكية البرنامج.

رابعاً، التعرف على آلية الدعم التي تستخدم مع (ولمصلحة) مجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية وتوضيح هذه الآلية.

خامساً، تطوير علاقات ذات معنى بين مدير البرنامج والميسرين وبين كل من الميسرين ومجتمع تعلم هيئة التدريس أنفسهم.

سادساً، تشجيع عملية عرض ونشر نتائج أعمال مجتمع تعلم هيئة التدريس وكذلك حضور المؤتمرات وذلك للوصول إلى مجتمع يتميز بالاستمرارية.

جامعة أوهايو. إنها مؤسسة سكنية كبيرة تؤوي ١٧ ألف طالب من سائر أنحاء الولايات المتحدة ومن العديد من البلدان الأجنبية. إن الكثير من الأنشطة الموجودة في الجامعات الكبيرة تساعد في خلق إحساس مجتمعي بين الهيئة التدريسية والطلاب على السواء. وفي الوقت ذاته، فإن الحجم المحض لمؤسسة كهذه يؤدي إلى مكان عمل لا مركزي، مع وجود ألوف مؤلفة من التحديات التي يجابهها نشوء عضوي لمجتمع يغطي سائر فروع المعرفة. ولما كانت جامعة أوهايو تضطلع بالعديد من المبادرات الهامة، فإن مجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية تتيح وسيلة لضمان تغيير عميق ومستدام في الثقافة. وكوسيلة لنشر أفكار جديدة وتجارب متقاسمة، فإن تأثير مجتمعات التعلم تأثير أسي - يبرز المشاركون بصفة رواد مؤسسين يناصرون بدورهم أفكاراً جديدة تكون جوهرية لهوية مؤسسة قابلة للبقاء. وركزت جامعة أوهايو على بناء القدرات إدراكاً منها لأهمية مجتمعات تعلم ذاتية الدعم لمستقبل المؤسسة، وبالتالي تمكنت من بدء عملية بناء برنامج مجتمع التعلم الخاص بها مع مجتمع تعلم لميسري مجتمع التعلم في إطار الهيئة التدريسية.

استقر رأي فريق من الهيئة التدريسية والمسؤولين الإداريين الذين اجتمعوا معا استجابة لمبادرة منحة برعاية شبكة أوهايو للتعلم على مشروع لبناء القدرات من أجل سرعة البدء ببرنامج مجتمع تعلم ذاتي الدعم داخل الجامعة. وعمل عضوان من الفريق ومديرو اثنين من مراكز تطوير الهيئة التدريسية داخل الجامعة بمثابة مرءاء للمشروع وميسرين لمجتمع تعلم بشأن مجتمعات تعلم في إطار الهيئة التدريسية، اشترك فيها جميع الميسرين المستقبليين التسعة. لقد ساعدهم هذا النموذج التجريبي للهيئة التدريسية على استكشاف دور ميسر مجتمع التعلم في إطار الهيئة التدريسية وذلك بفهم ديناميكية المشاركة في مجتمع تعلم في إطار الهيئة التدريسية. وقد عمل مدرءاء المشروع من وراء الكواليس لتطوير بنية تحتية دعما لسلسلة من مجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية، وذلك من خلال الاجتماع بعمداء ومسؤولين إداريين آخرين من أجل ضمان دعمهم وإيجاد موارد للعوازنة، وتطوير شبكات للاتصال مع الجامعة حول المشروع. واستخدم المدرءاء، بصفتهم ميسرين لمجتمع تعلم، مقاربة لا موضوعية، توفر منصة يعطيها الميسرون المستقبليون للهيئة التدريسية وهم يطورون فهمهم وتوضيحهم لفرادى مجتمعات التعلم الفردية الخاصة بهم.

استخدم مجتمع التعلم في إطار الهيئة التدريسية المكونات المرتبطة بمجتمعات كهذه والموصوفة في أعمال كوكس (كوكس، ٢٠٠١)، وشملت مناسبات اجتماعية (مأدبة عشاء افتتاحية مع الزوجات أو الأزواج والشركاء تحدث خلالها كبير المسؤولين الإداريين في الجامعة منوهاً بأهمية المشروع للمؤسسة، ومأدبة إفطار احتفالية ختامية، حضرها المسؤول مرة أخرى)، وخلوة (الاجتماع الرسمي الأول للمجتمع، وكان ملت كوكس المتحدث الرئيسي)، ومشروعاً حول ثقافة التدريس (مستحدثات حانة أون لاين أصلية نشرت الكترونياً على موقع الشبكة OLN).

في الاجتماعات على مدى فترة خمسة أشهر، عالج أعضاء مجتمع التعلم المواضيع التالية المتعلقة بتطوير مجتمع تعلم في إطار الهيئة التدريسية. (١) توضيح

الأهداف والنتائج، (٢) نموذج مجتمع التعلم وعلى وجه التحديد ربط الأهداف والنتائج بتصميم مجتمع التعلم، (٣) نماذج المجتمع الأكاديمي، (٤) تطوير تمارين لبناء المجتمع، (٥) إجراء تخطيط يتناول أدق التفاصيل، (٦) تقييم وتثمين أهداف ونتائج مجتمع التعلم، و(٧) إدامة مجتمعات التعلم في الجامعة على مر الزمن. وقد اجتمع مجتمع التعلم مرة كل أسبوعين متناوباً بين المشروع العلمي (استحداث حلة أون لاين) ودراسة تطوير مجتمع التعلم. وإن الوقت الذي أمضوه معا عكس بازدياد حاجات واهتمام أعضاء المجتمع حين باشرُوا بحيازة ملكية المجتمع.

ومن أجل مساعدة الميسرين في عملهم التخطيطي، صمم المدراء عدداً من الأدوات، بما في ذلك قائمة بأهداف مجتمع التعلم (الملحق A) الذي تمت نمذجته وفق قائمة أهداف التدريس (Angelo and Cross, 1992) وأتاح للميسرين تحت التدريب فرصة النظر في أهم ما يأملون حصوله من نتائج من مجتمعهم، قائمة تخطيط شاملة (الملحق B)، وتمارين مصمم للمساعدة في استحداث دعوى للمشاركين وعملية للانتقاء من بين مقدمي الطلبات. وباستخدام أساليب تقييم تستخدم في قاعات الدراسة (Angelo and Cross, 1992)، درست المجموعة بعناية نماذج ناجحة لريادة وتطوير مجتمعات تعلم.

قبل وبعد دراستهم المتبادلة لبناء وتيسير المجتمع، تم تقييم أعضاء مجتمعات التعلم بشأن نظرتهم لما قد يواجهونه من عقبات في ريادة مجتمعهم بنجاح. وفي البداية، حددوا مسائل تتعلق بالوقت (تخطيط)، وتغلبوا على المواقف السلبية، ومطورين قبولاً وتعاوناً من الهيئة التدريسية والمسؤولين الإداريين، والأمير اللوجستية المتعلقة بالجدولة والتخطيط، والتعلم كيف يصبح المرء ميسراً. بعد عملهم في مجتمع التعلم، أدرجت اهتماماتهم الجديدة مرة أخرى مسائل تتعلق بالوقت ولكنها انتقلت إلى إيلاء المزيد من الاعتبار للأمور اللوجستية للمهمة التي أمامهم، بما في ذلك أسئلة عن التمويل (رغم صغر الموازنة المقدمة لهم، فقد باشرُوا في تصور إمكانيات أخرى قد تحتاج إلى موازنة موسعة)، وتوظيف مشاركين من أعضاء الهيئة التدريسية، ووضع برامج زمنية للأنشطة وتنسيق نواح أخرى من الجماعة.

وقد سئل الميسرون المنتظرون عن تلك النواحي من مجتمعات التعلم التي هم أكثر إلماما أو أقل إلماما بها. في البداية، كانوا أكثر إلماما بالأمور اللوجستية المتعلقة بإصلاق مجتمع تعلم وبالحماسة اللازمة للانخراط مع زملائهم بنجاح. وتغير هذا بحلول نهاية المطاف إلى إلمام باستراتيجيات التخطيط لتطوير مجتمعات تعلم ناجحة، وكيف يطورون مجال مضمون فرادى مجتمعات التعلم الخاصة بهم، والموارد اللازمة لاستحداث وإدامة مجتمع تعلم ناجح. فيما يخص أسئلتهم الكبرى بشأن مجتمعات التعلم، كان أعم رد في البداية هو مجرد «كل شيء»، تلاه بعض الأمور المحددة المتعلقة بإقامة وإدارة مجتمع للتعلم. وإذا كانوا يستعدون لبدء ما يخصهم من مجتمعات تعلم، تركزت أسئلتهم واهتماماتهم على إعداد الموازنة، والتعامل مع ديناميكية الجماعة و"العمل على إنجاح الجميع". وخلص مدراء المشروع إلى القول بأن ميسري مجتمعات التعلم كانوا مستعدين لمعالجة الجماعات الخاصة بهم وكانوا على علم بأن قدرا معينا من تدريب الميسر سوف يحدث أثناء العمل.

الاستنتاج

إن التعقيد في الإختلافات في المقاربات لاستحداث مجتمعات تعلم في إطار الهيئة التدريسية وتطوير ميسرين في جامعة إنديانا - الجنوب الشرقي، وجامعة أوهايو يبين بشكل ملحوظ الأنماط المختلفة في الإنطلاق والإدارة على حد سواء. ويمكن عزو الاختلافات هذه إلى الاختلافات بين الجامعتين وتصنيفات مجتمعات التعلم لكل برنامج. واختارت جامعة إنديانا عملية تدريب أثناء العمل لجميع مجتمعات التعلم وميسريها، بينما فضلت جامعة أوهايو العمل عبر عملية مجتمعات التعلم مع ميسريها في مجتمعات التعلم. رغم أن لكل من المقاربتين فوائدها ومساوئها، كانت كل منهما ناجحة بالنسبة لجامعتها. وفي كل حالة، ينبغي أن تتصدى نقطة بداية تطوير البرنامج للنتائج المرجوة والثقافة المؤسسية المحلية.

الملحق (أ) - قائمة الأهداف لمجتمع التعلم في إطار الهيئة التدريسية

التعليمات: اقرأ كل نص بإمعان وضع دائرة حول الرقم الذي يتوافق على أفضل نحو مع مدى الأهمية بالنسبة للنتائج التي تود أن تتحقق - لك وللمشاركين الآخرين- من خلال مجتمع التعلم الخاص بك في السنة القادمة.

1 = غير مهم جدا

2 = غير مهم

3 = ليس مهما ولا غير مهم

4 = مهم

5 = مهم جدا

1- تطوير منظور حول التعليم والتعلم ونواح أخرى من التعليم العالي بما يتعدى منظور فرع معرفتك الفردي.

1 2 3 4 5

2- زيادة تقدير للتعليم الزاخر بالعلم وثقافة التدريس.

1 2 3 4 5

3- زيادة التأمل في التعليم وبشأنه.

1 2 3 4 5

4- زيادة الإلهام بشأن التعليم واتساع المعرفة.

1 2 3 4 5

5- توسيع النظرة بخصوص التعليم بوصفه مسعى فكريا.

1 2 3 4 5

6- زيادة المعرفة حول الموضوع المحدد الذي سوف يبنى حوله مجتمع التعلم الخاص بك.

1 2 3 4 5

٧- زيادة الفهم والاطلاع داخل الجامعة بخصوص الموضوع المحدد لمجتمع التعلم الخاص بك.

١ ٢ ٣ ٤ ٥

٨- تطوير وحدات مقررات جديدة بخصوص المحتوى المحدد لمجتمع التعلم الخاص بك.

١ ٢ ٣ ٤ ٥

٩- زيادة انجاز الطلاب بالنسبة للتركيز المحدد لمجتمع التعلم الخاص بك.

١ ٢ ٣ ٤ ٥

١٠- زيادة معرفة الكيفية التي يمكن أن يؤثر بها موضوعك المحدد على التعليم والتعلم ويعززهما

١ ٢ ٣ ٤ ٥

١ - زيادة الشعور بالراحة في دورك كأحد أعضاء الهيئة التدريسية.

١ ٢ ٣ ٤ ٥

٢ - زيادة إدراك وفهم دور عضو في الهيئة التدريسية في مؤسستك.

١ ٢ ٣ ٤ ٥

٢٣- تطوير مجتمع زملاء يستمرون بمثابة نظام دعم غير رسمي بعد الانتهاء من مشروع مجتمع التعلم هذا.

١ ٢ ٣ ٤ ٥

٢٤- تطوير إحساس مجتمعي مع الزملاء حول مشاريع تعلم محددة تضطلع بها.

١ ٢ ٣ ٤ ٥

١٥- اكتساب خبرة بعث الحيوية كأحد أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة أوهايو.

١ ٢ ٣ ٤ ٥

١٦- القيام بتطوير ناجح لأهداف تعلم جديدة / إضافية لمقررک الدراسي.

١ ٢ ٣ ٤ ٥

١٧- زيادة حماسك العام بشأن التعليم والتعلم.

١ ٢ ٣ ٤ ٥

١٨- زيادة الكفاءة الإجمالية كأحد أعضاء الهيئة التدريسية.

١ ٢ ٣ ٤ ٥

١٩- زيادة المهارة الفنية بوصفك مدرسا.

١ ٢ ٣ ٤ ٥

٢٠- زيادة الشعور بالراحة والثقة في تعليمك.

١ ٢ ٣ ٤ ٥

٢١- زيادة الفهم والاهتمام في ثقافة التعليم.

١ ٢ ٣ ٤ ٥

٢٢- رفع مستوى إدراكك سبل دمج خبرات التعليم والأبحاث

١ ٢ ٣ ٤ ٥

٢٣- تطوير اهتمامات بحثية وعلمية فيما يخص فرع معرفتك.

١ ٢ ٣ ٤ ٥

٢٤- إصدار مقال أو ورقة ثقافية عن التعليم من خلال عملك في المجتمع.

١ ٢ ٣ ٤ ٥

٢٥- زيادة معرفة إنجاز الطلاب عبر بحث علمي حول التعليم والتعلم.

١ ٢ ٣ ٤ ٥

التعليمات: حدد ترتيباً للبؤر الخمس التالية في مجتمعك التعليمي بحسب الأهمية من ١ إلى ٥، حيث ١ = الأقل أهمية و ٥ = الأكثر أهمية. (تأكد من تحديد ترتيب للبؤر الخمس جميعها)

..... التفكير حول التعليم بما يتعدى قاعة الدراسة - بأوسع مضامينه

..... زيادة التعلم حول أداة أو استراتيجية تربوية محددة

..... روح الزمالة والتعلم من الآخرين

..... تطوير مهارة ومقدرة تعليم فردية متزايدة

..... تنفيذ مشروع للتعليم ومشاطرته مع المجتمع المثقف

لدى الانتهاء من عملية الترتيب، يرجى الانتقال إلى الصفحة التالية من أجل

مطابقة النتائج وتفسيرها.

تفسير النتائج

بشأن المجموعة الأولى من البنود الخمسة والعشرين، اجمع مجموع درجات كل مجموعة من خمسة بنود كما هو مبين أدناه، ثم عد رقم الدرجات «٥» التي سجلتها لكل من مجموعات البنود تلك. (مثلاً إذا وضعت درجة «٣» للرقم ١ ودرجة «٢» للرقم ٢، ودرجة «٥» للأرقام ٣-٥، سيكون مجموع درجاتك ٢٠ وسيكون رقم «٥» درجات هو ٢).

البنود ١-٥

المجموع الكلي للدرجات:.....

عدد الـ «٥» درجات:.....

البنود ٦-١٠

المجموع الكلي للدرجات:.....

عدد الـ «٥» درجات:.....

البنود ١١- ١٥

المجموع الكلي للدرجات:.....

عدد الـ «٥» درجات:.....

البنود ١٦- ٢٠

المجموع الكلي للدرجات:.....

عدد الـ «٥» درجات:.....

البنود ٢١- ٢٥

المجموع الكلي للدرجات:.....

عدد الـ «٥» درجات:.....

قارن الآن مجموعة أو مجموعات البنود الموجود فيها أعلى الدرجة (الدرجات) ومعظم الخمسات مع البنود الخمسة النهائية التي رتبها بالتسلسل، والتي هي بنفس الترتيب مثل البنود الخمسة والعشرين الأولى. (وهكذا، إذا كانت أعلى درجة لديك تعود للبنود ١-٥، لربما كان عليك أن ترتب "التفكير بشأن التعليم بما يتجاوز قاعة الدراسة" أولاً). وإن المفتاح لمجموعات البنود هي كالتالي:

- المجموعة الأولى من خمسة بنود تركز على المقاربة الفكرية للتعليم أو مناقشته بوصفه الهدف الرئيسي للعمل الذي تضطلع به مع مجتمعك التعليمي.
- المجموعة الثانية من خمسة بنود تركز على اكتساب معلومات عن مواضيع محددة بشأن بؤرة مجتمعك التعليمي (مثلاً، زيادة التعلم حول التطبيقات التكنولوجية لتحقيق نتائج تعلم) بوصفه الهدف الرئيسي لمجتمعك.
- المجموعة الثالثة من خمسة بنود تركز على تطوير شعور بالارتباط بالآخرين وبالمؤسسة بوصفه الهدف الرئيسي لمجتمعك.

● المجموعة الرابعة من خمسة بنود تركز على تعزيز فعالية التعليم العامة بوصفه الهدف الرئيسي لمجتمعك.

● اتبند الخمسة الأخيرة تركز على ثقافة التعليم والمشاريع والأبحاث التعليمية بيصفها الهدف الرئيسي لمجتمعك.

الملحق «ب» - قائمة التخطيط لمجتمع التعلم في إطار الهيئة التدريسية

اسم المجتمع:

الميسر:

بؤرة المجتمع (وصف من جملتين إلى ثلاث جمل):

الجزء الأول: المشاركون

الحجم المتوقع للمجتمع:

أعضاء مجتمع التعلم (مثلاً: الهيئة التدريسية، الطلاب المتعاونون، المستشارون، الأتسام المستهدفة أو مجالات المواضيع، أدرج كل ما ينطبق):

خطط لتوظيف أعضاء (الخطوات المتخذة، والقنوات المستخدمة للترويج، والخط الزمني):

عملية تقديم الطلبات (ماذا ستطلب من المشاركين المحتملين تقديمه بمثابة طلب، وكيف ستتخذ قراراتك بشأن الإنتقاء من بين مقدمي الطلبات المحتملين؟ وفي حال سبق وقعت بذلك، قد تريد إرفاق استمارة طلب وبعدهذا وصف معاييرك للإنتقاء):

خطط لإشراك الطلاب المتعاونين أو المستشارين (إن كان ينطبق):

الجزء الثاني: المنهاج الدراسي

كتاب البؤرة:

مواضيع تخطط لتهيئتها (يمكن إضافة مواضيع أخرى عندما تبدأ المجموعة

العمل، ولكن ماذا ستخطط من أجل البدء؟):

دور المستشارين أو الطلاب المتعاونين (إن كان ينطبق) في تيسير المنهاج الدراسي:

الجزء الثالث: الأمور اللوجستية:

كيف ستتواصل مع أعضاء مجتمع التعلم في إطار الهيئة التدريسية؟

ما هي خطتك في حال عدم انسجام البرامج؟

ما هي التوقعات لمشاركة الأعضاء وكيف ستقوم بتبليغها؟

الجزء الرابع: ثقافة التعليم

ما أنواع مشاريع التعليم التي تتوقع أن ينفذها أعضاء مجتمع التعلم؟ وعمل ستتوقع وتطلب منهم اختيار دورة بؤرية وتتقاسمها مع الجماعة؟

ما أنواع الدعم الذي ستقدمه إلى أعضاء مجتمع التعلم الخاص بك وعمل يصممون مشاريعهم التعليمية؟

ما هي الأهداف والتوقعات التي لديك لتقاسم نتائج ثقافة التعليم؟

الجزء الخامس: الموازنة

يتوفر لديك ما مجموعه ٢٠٠ دولار لتفققها على مجموعتك ويمكنك أن تضب مبلغا إضافيا آخر لغاية ٢٠٠ دولار. الرجاء إدراج نفقاتك المتوقعة أدناه وتضمين تية مصادر مالية إضافية تأمل في الحصول عليها. لاحظ أنه قد يكون باستطاعتنا القيام بشراء كتب بؤرية بالجملة، مما يخفض النفقات للجميع.

ضمّن كل شيء تحتاجه في القائمة أدناه ولكن يرجى وضع نجمة بمحاذاة البنود التي تحتل أعلى درجة في سلم أولوياتك والتي سوف تستخدم من أجلها المبالغ المبينة أعلاه. رغم أنه لا يمكننا تقديم وعد بتمويل إضافي، سوف نبحت عن مصار- له، وعليه سيكون من المفيد معرفة ماذا ستستخدم.

إن المبلغ المرصود في الموازنة لكل مشارك (قسم المجموع على عدد المشاركين المتوقع) هو..

الجزء السادس: التقييم

ما هي أفكارك الأولية حول سبل تقييم ما إذا كنت تحقق أهداف مجتمعك التعليمي؟ لاحظ أننا سوف نجري مزيدا من النقاش حول هذا الموضوع في اجتماع لاحق.

المراجع

- Angelo, T. A., and Cross, K. P. *Classroom Assessment Techniques: A Handbook for College Teachers*. (2nd ed.) San Francisco: Jossey-Bass, 1993.
- Cox, M. D. "Faculty Learning Communities: Change Agents for Transforming Institutions into Learning Organizations." *To Improve the Academy*, 2001, 19, 69-93.
- Cox, M. D. *Faculty Learning Community Program Director's and Facilitator's Handbook*. Oxford, Ohio: Miami University, 2003.
- Kalish, A., Harper, K. A., and Woodard, R. D. "The 'Accidental' Faculty Learning Community." Paper presented at the 1st annual International Faculty Learning Community Conference, Pomona, Calif., June 2003.

- كارين ل. ساندل (KARIN L. SANDELL) هي المديرة المؤسسة لمركز تدريس اتميز في جامعة اوهايو وعملت مؤخرا أخصائية رئيسة لمركز فولبرايت، وتقدم ورشات عمل وندوات حول تطوير الهيئات التدريسية في ناميبيا.
- كاتي ويغلي (KATY WIGLEY) هي أخصائية في تصميم وتقانة التدريس في معهد تعلم وتدريس التميز في جامعة إنديانا في الجنوب الشرقي، حيث تنسق مبادرة مجتمع التعلم في إطار الهيئة التدريسية وتشارك في تيسير مجتمع التعلم في مجال تعلم الخدمة.
- آن كوفالتشيك (ANN KOVALCHICK) هي المديرة المؤسسة لمركز الابتكارات في التقانة للتعلم في جامعة أوهايو.

