

سياسة تعيين الأكاديميين المواصفات والتطبيقات

المحررة:

كاثي أ. تراور

نقله إلى العربية

أيمن الأرمنازي

Original Title:

TAKEOVER

by:

Peter Wayne Mike Walker

Copyright © Peter Wayne and Mike Walker

ISBN 0 - 471 - 49222 - 1

All rights reserved. Authorized translation from the English language edition
published by: John Wiley & Sons, Ltd . U. K

حقوق الطبع العربية محفوظة للعيكان بالتعاقد مع جون ويلي وأبناءه، المملكة المتحدة

© 1426 هـ - 2005 م
Obeikan Publishers
Publishers & Scholars

المملكة العربية السعودية، شمال طريق الملك فهد مع تقاطع العروبة، ص. ب. 62807 الرياض 11595

Obeikan Publishers, North King Fahd Road, P.O. Box 62807, Riyadh 11595, Saudi Arabia

الطبعة العربية الأولى 1426 هـ - 2005 م

ISBN 6 - 842 - 40 - 9960

ح مكنتبة العيكان، 1426 هـ

فهرسة مكنتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

وين، بيتر

دليل المرشد. / لويز جيه. زاكاري؛ عبدالإله الملاح. - الرياض 1426 هـ

378 ص؛ 16.5 × 24 سم

ردمك: 6 - 842 - 40 - 9960

2- الشركات

1- المنافسة الاقتصادية

أ. ووكر، مايك (مؤلف مشارك) ب. بحبوح، مها حسن (مترجم) ج. العنوان

1426 / 5505

ديوي: 338.6048

رقم الإيداع: 1426 / 5505

ردمك: 6 - 842 - 40 - 9960

جميع الحقوق محفوظة. ولا يسمح بإعادة إصدار هذا الكتاب أو نقله في أي شكل أو واسطة، سواء أكانت إلكترونية أو ميكانيكية، بما في ذلك التصوير بالنسخ «فوتوكوبي»، أو التسجيل، أو التخزين والاسترجاع، دون إذن خطي من الناشر.

All rights reserved. No parts of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior permission of the publishers.



obeikandi.com

المحتويات

الصفحة

الموضوع

بذة عن المحرر

نبذة عن المساهمين

تقديم

الفصل ١ الحرية داخل الأكاديمية : استطلاع

إعداد : شيريل سترنمان رول Cheryl Sternman Rule

الفصل ٢ قيد التجربة : فترة ما قبل التثبيت

إعداد : جاريد إيل . بليك Jared.L. Bleak

الفصل ٣ التثبيت في الخدمة : الدائمة الغاية والمضمون

إعداد : كاثي أي . تراور Cathy A. Trower

الفصل ٤ المراتب الأكاديمية والدرجات الخاصة بأعضاء هيئة

التدريس غير المثبتين حكماً

إعداد : فرانسيس إيل . شافرز Frances L. Shavers

الفصل ٥ تسلق السلم الأكاديمي : نظام الترقية

إعداد كيري آن أوميرا KerryAnn Omeara

الفصل ٦ مرحلة ما بعد قرار التثبيت : عرض و تحليل

إعداد : شيريل سترنمان رول Cheryl Sternman Rule

الفصل ٧ عواقب سوء السلوك : نظرة فاحصة على الأسباب الموجبة

الصفحة

الموضوع

للفصل من الخدمة والعقوبات المسلكية الأقل وطأة

إعداد: شريل سترنمان رول Cheryl Sternman Rule

الفصل ٨ الظروف الاستثنائية: الاستغناء عن خدمات الأعضاء

المثبتين بسبب عوائق مالية وإيقاف البرامج

Lara K. Couturier لارا كاي . كوتوريه إعداد :

الفصل ٩ انحرافات معيارية: السياسات المتبعة في تعيين

أعضاء الهيئة التدريسية في المؤسسات التي لا تعتمد مبدأ التثبيت

إعداد وليام تي مالون W.T. Mallon

نبذة عن المحررة

تعمل كاثي أي. تروير باحثة في كلية التربية التابعة لقسم الدراسات العليا / جامعة هارفرد - مشروع " تعيين أعضاء الهيئات التدريسية. حازت على درجة الدكتوراه في عام 1996 في إدارة التعليم العالي من جامعة Maryland وكان موضوع أطروحتها:

The Junior faculty Experience: work life on the tenure track, off" the tenure track, and at institutions without tenure Systems"

تناولت فيه أوضاع وتجارب أعضاء الهيئات التدريسية في الكليات والجامعات و أحكام التثبيت. وقد شملت الدراسة الأعضاء المثبتين وغير المثبتين. نشرت الدكتوراة تروير عدة مقالات حول أسس التوظيف في الميدان الأكاديمي، ومن ضمنها المقالات التالية:

Alleviating the torture of the tenure track (1999)

Employment practices in the professions: Fresh Ideas Inside and Outside the Academy (1998)

Tenure Snapshot (1996)

Where Tenure does not Reign: Campuses With Contract Systems (1997)

كما نشرت دراسة حول نظام التثبيت المطبق في جامعة Minnesota ودراسة أخرى حول نظم تقييم الأداء المعمول بها في جامعة الجنوب University of the South.

وقد شغلت في السابق عدة مناصب في كل من: جامعة Johns Hopkins (إدارة برامج إدارة الأعمال) وكلية Mount Mercy حيث تولت لفترة رئاسة قسم إدارة الأعمال. وأعدت دراسات استشارية للعديد من الكليات والشركات حول سياسات التثبيت ومقوماتها والتخطيط الاستراتيجي وتحديث الأنظمة الداخلية. بقي أن نشير إلى أن السيدة تروير حاصلة على شهادة البكالوريوس والماجستير في إدارة الأعمال من جامعة Iowa.

نبذة عن المساهمين في تحرير الكتاب

جارڊ ايل. بليك Jared L Bleak يحضر حالياً لنيل الدكتوراه في الإدارة والتخطيط في جامعة هارفرد / Harvard كلية التربية/ للدراسات العليا. شغل قبل التحاقه بجامعة هارفرد منصب مدير العلاقات المدرسية في جامعة South-Utah كما عمل مؤخراً في مكتب التعليم العالي لولاية ماساتشوتس حاز على درجة BS في علم الاجتماع من جامعة بريهام يونغ ودرجة الماجستير في التربية EQM من جامعة هارفرد تشمل اهتماماته البحثية أعمال مجالس الإدارة، قيادة الإدارة وأنشطة أعضاء الهيئات التدريسية.

لارا كاي. كوتوريير : Lara K. Couturier تشغل حالياً منصب مديرة مشروع Futures Project في جامعة براون. والمشروع عبارة عن دراسة مستقبلية تتناول التعليم العالي في عالم متغير. وقد عملت في السابق خبيرة استشارية لدى شركة Andersen Consulting. حائزة على درجة ماجستير في التربية من جامعة هارفرد ودرجة BS في إدارة الأعمال واللغة اليابانية من جامعة ريتشموند.

وليام تي. مالون William T. Mallon: أعد المذكور سبع دراسات تعالج قضايا تتصل بالتعليم العالي، وله عدة مقالات وتقارير ومنشورات في موضوعات عدة، منها تغير النظم وسياسات توظيف أعضاء الهيئات التدريسية والشراكة بين قطاع الأعمال والعاملين في سلك التعليم العالي.

شارك في أعمال المجلس الأميركي لشؤون التربية والتعليم، كما شغل منصب معاون مدير التسجيل والقبول في جامعة ريتشموند. وهو على وشك نيل

درجة الدكتوراه EdD في التربية من جامعة هارفرد وكان قبلها قد حصل على درجة الماجستير في التربية من نفس الجامعة المذكورة.

كيرى آن أوميرا: Kerry Ann O'Meara تشغل منصب منسقة أعمال في إطار مشروع تعيين أعضاء الهيئات التدريسية في جامعة هارفرد حازت على درجة الماجستير في التعليم العالي من جامعة Ohio State وقد أنهت مؤخراً أطروحتها لنيل درجة الدكتوراه في مجال الترقية التثبيت " السياسات التربوية" من جامعة ماريلاند، وقد نشرت السيدة كيرى آن مجموعة من المقالات حول أنظمة المكافآت في سلك التعليم الجامعي.

شيريل ستيرنمان رول: Cheryl Sternman Rule تشغل منصب مساعد باحث في إطار مشروع " تعيين أعضاء الهيئات التدريسية" كما أجرت عدة دراسات في عدة مجالات من ضمنها دراسة عن "الدور القيادي لرئيس جامعة Central Arkansas" وأنظمة وإجراءات مبتكرة في جامعة Georgia State خدمت ستيرنمان رول في أثيوبيا كمتطوعة في فرق السلام الأميركية (Peace corps)، كما عملت في وزارة العدل الأميركية / شعبة الحقوق المدنية. حائزة على درجة الماجستير في التربية من جامعة هارفرد ودرجة البكالوريوس في الفلسفة من كلية هافرورد Haverford.

فرانيس إيل. شافرز: Frances L. Shavers تحضر حالياً لنيل الدكتوراه في الإدارة والتخطيط من جامعة هارفرد، كما شغلت مناصب إدارية في جامعة نوتردام Notre dame حيث أنهت دراستها الجامعية وحصلت على درجتي البكالوريوس والماجستير تشمل أبحاثها أنشطة أعضاء الهيئات التدريسية، الدور القيادي في التنظيم وإدارة الأنشطة الرياضية.

تمهيد

أسئلة ملحة وأمثلة (سيناريوهات)

مثال 1:

تصور مؤسسة تربوية لديها بضعة ملايين من الدولارات مرصودة لإصلاح نظام تعيين أعضاء هيئة التدريس، وعلى مجلس الأمناء أن يقرر ما يريد عمله في ضوء ما يلي:

- ما هي السياسات التي ينبغي تغييرها وفي أي مجال؟
- ما هي الإجراءات المطبقة في أمكنة أخرى؟

مثال 2:

نائب رئيس جامعة للشؤون الأكاديمية يُطلب منه مراجعة الأنظمة السارية، من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما هي الأحكام المطبقة في تقييم الأداء الوظيفي لدى المؤسسات التعليمية الأخرى؟
- ما هو شكل العقوبات في حال الأداء السيئ (الضعيف)، وما هي المعايير لمكافأة الأداء الوظيفي الجيد؟

مثال 3:

إدارة جامعة معينة تود اعتماد إجراءات تطبق بحق المخالفين من الأساتذة في كليات الجامعة أو من في حكمهم:

● هل يوجد سياسات أخرى يمكن إتباعها قبل اتخاذ قرار إنهاء خدمة الأستاذ أو المدرس الذي لا يلتزم بشروط العقد؟

● هل يرتبط قرار الفصل دوماً بالأداء السيئ؟

مثال 4:

طُلب من مجلس إحدى الكليات إعادة النظر في المعايير المتبعة في قرارات الترقية والتثبيت في الخدمة الدائمة:

● هل يتوجب إعادة تعريف "مستوى الإسهام العلمي والبحثي للأستاذ الجامعي"؟

● مدى أهمية الخدمة في اتخاذ قرار الترقية.

● ثمة مؤسسات تعليمية توظف عن طريق إبرام عقود مؤقتة وقد لا تعتمد

التثبيت في الخدمة الدائمة. ما هي المقاييس المعتمدة في كلتا الحالتين؟

● ما هي طبيعة هذه المناصب (المرتبة والتسمية)؟

● ما مدى مشاركة عضو الهيئة التدريسية المتقاعد وأثر ذلك؟

● ماذا عن نظام العقود في هذه الحالة؟ وما هي السياسة المتبعة في هذا الشأن

في المؤسسات التعليمية التي لا تعتمد نظام يسمح بتثبيت التقاعد دون

الحاجة إلى تجديد عقده.

غاية الكتاب:

ثمة حاجة ملحة لإعادة النظر في السياسات التي يتم بموجبها التعيينات

في مناصب أكاديمية، وبالتالي توسيع رقعة الخيارات المتاحة في توزيع وعدد

المناصب. كثيرا ما يناقش المسؤولون و مجالس الجامعات والإداريون، قضايا

التعيينات والسياسات التي ينبغي إتباعها أو تعديلها. ولكن نقاشهم يكون دائماً

في فراغ، إذ قلما يأخذون بعين الاعتبار، أو يستفيدون من، الأحكام أو شروط التوظيف المعمول به في مؤسسات أخرى.

- ماهي الأنظمة الأكثر شيوعاً؟

- ماهي الأنظمة غير التقليدية (غير الشائعة)؟

- هل هناك سياسات معينة لا تتماشى مع ما هو معمول به؟

- ماهو المعيار الذي تستخدمه مؤسسة ما، قياساً بمؤسسات التعليم العالي الأخرى؟

كان من الصعب في السابق، إن لم يكن من المستحيل، الإحاطة بالنظم والمعايير ومنهجية التوظيف المطبقة في هذه المؤسسة أو تلك. أما الآن و بفضل القرص المضغوط (الذي يكاد يكون قاعدة بيانات تفيد في الإجابة عن العديد من الأسئلة حول سياسات التوظيف المتبعة في الكليات والجامعات وتصنيف كل من هذه المؤسسات وفقاً لسبل التعيين التي تتبعها) فيستطيع المرء بمجرد الضغط على زر "الموس" أن يحصل على أجوبة للعديد من الأسئلة التي كانت الإجابة عنها في السابق تتطلب الكثير من البحث والجهد والمكالمات الهاتفية وربما استغرق الأمر عدة أسابيع من البحث والتمحيص للحصول على المعلومات المطلوبة. إن هذا الكتاب موجه بالدرجة الأولى إلى صانعي السياسات وأصحاب القرار في مؤسسات التعليم العالي. ونظراً لأننا لا نستطيع تناول كافة الأحكام والأنظمة الخاصة بالتعيينات ومعايير التوظيف، ارتأينا أن نركز على تلك النواحي التي مازالت إلى وقت قريب قيد الدرس والمناقشة، وخاصة قضية التوظيف في الكليات والجامعات التي أضحت في مقدمة القضايا التي تشغل بال صانعي القرار في القطاع الأكاديمي

يعرض الكتاب لتسعة محاور رئيسية في مجال التوظيف في الكليات والأقسام الجامعية، كما يحوي مسرداً بالأحكام المعمول بها وكما وردت في تصنيف كارنيجي [Carnegie classification]، ويسلط الضوء على السياسات والأنظمة التي تشكل استثناء للقاعدة العامة.

ترتيب الكتاب:

يتضمن كل فصل من فصول الكتاب معلومات منسقة على النحو التالي:

1. استعراض أبرز الأحكام المعتمدة.
2. المفردات ومضامينها التي اعتمدها نقابة الأساتذة الجامعيين الأميركية (AAUP).
3. المفردات الخاصة التي اعتمدها بعض المؤسسات في صياغة سياساتها.
4. بيانات إحصائية وجداول.

يتناول الكتاب السياسات المتبعة في المواضيع التالية:

- (1) الحرية الأكاديمية (2) فترة التجربة (الاختبار) التي يخضع لها عضو هيئة التدريس، (3) التثبيت في المنصب، (4) المراتب (محاضر/مدرّس، أستاذ مساعد، أستاذ... الخ)، (5) الأنظمة والسياسات الخاصة بالترقية، (6) مراجعة وتقييم أداء الأستاذ، (7) إنهاء الخدمة والإجراءات التأديبية، (8) العوائق المالية وتبعاتها (9) الأحكام المطبقة في المؤسسات التي لا تعتمد نظام التثبيت في الخدمة الدائمة.

مصادر المعلومات (المعطيات):

تجدر الإشارة إلى أن فصول الكتاب من حيث العرض والتنسيق تحاكي النمط المتبع في القرص المضغوط (CD-Rom) الذي يتضمن الأحكام المعمول بها

في 217 مؤسسة، مع برمجيات (Software) تُمكن المستخدم من البحث والعثور على المعلومة المطلوبة باستعمال مفردات أو مؤشرات تتصل بالمعلومة المطلوبة.

إن الغرض الأساسي لمحتوى القرص (CD) المشار إليه، هو إعانة صانعي القرار في الإجابة عن أسئلة من قبيل:

- ماهي الوسائل المتبعة لصون الحرية الأكاديمية في المؤسسات الأخرى؟
- أين تتموضع المناصب الدائمة (التعيينات الدائمة)؟
- هل هناك مناصب مرصودة للتعيينات الدائمة وما هي نسبتها؟
- ماذا يحصل لعضو هيئة التدريس المعين في حال إلغاء برنامج أكاديمي وبالتالي المادة التي يدرسها؟
- ما هي الاعتبارات والمعايير والإجراءات المتبعة عند مراجعة الوضع الوظيفي لعضو هيئة التدريس؟
- كيف تحدد الاحتياجات المالية؟
- ما هي المكافآت المتوافرة التي تُمنح للمتميزين من أعضاء الهيئة التدريسية؟

عمدنا في كثير من الأحيان إلى الرجوع إلى الدليل الاسترشادي التي تصدرها الجامعات لتوثيق الأنظمة والأحكام المطبقة في تعيين أعضاء الهيئات التدريسية في المؤسسات والمعاهد العالية، موضوع الكتاب. بيد أن المعلومات التفصيلية متوافرة على القرص المضغوط [FAPA CD?Rom] الذي يتضمن الأرشيف الكامل الموسوم: "سياسات تعيين أعضاء الهيئات التدريسية" الذي يرمز له اختصاراً بـ . [FAPA [Faculty Appointments Policy Archive]

يمكن للقارئ الذي يريد المزيد من التفصيل أن يتصل بالمدير الإداري للجامعة أو المؤسسة المعنية أو أن يزور موقعها على الإنترنت.

نبذة عن FAPA:

في عام 1998 طلب القائمون على "مشروع البحث في موضوع تعيين أعضاء الهيئات التدريسية" من عينة عشوائية مكونة من 1380 مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي الأمريكية، تزويدهم بمعلومات حول السياسات المتبعة في تعيين أعضاء هيئات التدريس. يبين جدول 1 "المجتمع الإحصائي" أو العينة الأم وتوزيع عناصرها. في حين يبين جدول 2 توزيع المعطيات/ النتائج ضمن العينة حسب تصنيف FAPA.

المعلومات التي طلبها القائمون على المشروع:

طلبنا تزويدنا ببيانات حول سياسات المؤسسة والأحكام والشروط المطبقة في المجالات الآتية:

- الحرية الأكاديمية.
- تحديد متطلبات التثبيت في الخدمة الدائمة
- تعريف " التثبيت "
- الفترة التجريبية.
- كيفية صنع القرار.
- مراجعة أوضاع الأساتذة المعينين.
- الفصل من الخدمة لجرم أو مخالفة.
- التقييم السنوي.
- المعايير والأسس المعتمدة ومصادر الأدلة.
- الاحتياجات المالية.

التعيين الأولي، المراتب والمسميات.

إلغاء برنامج دراسي معين/ إعادة تنظيم.

الترقية.

- مسوغات الترقية.

- كيفية صنع القرار.

- ارتباط الترقية بالثبوت أو تجديد العقد.

جدول 1: المجتمع الإحصائي وتوزيعاته حسب أرشيف FAPA						
تصنيف كلولوجي	مؤسسات حكومية		مؤسسات أهلية		التجموع	
	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %
أبحاث 1	59	%67	29	%33	88	%6
أبحاث 2	26	%70	11	%30	37	%3
دكتوراه 1	28	%55	23	%45	51	%4
دكتوراه 2	37	%63	22	%37	59	%4
ماجستير 1	247	%58	177	%42	424	%31
ماجستير 2	25	%27	66	%73	91	%7
بكالوريوس 1	6	%4	159	%96	165	%12
بكالوريوس 2	75	%16	390	%84	465	%34
الإجمالي	93	%43	124	%57	217	%100

جدول 2: عينة تمثيلية						
تصنيف كلولوجي	مؤسسات حكومية		مؤسسات أهلية		التجموع	
	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %
أبحاث 1	14	67	7	33	21	10
أبحاث 2	11	69	5	31	16	7
دكتوراه 1	5	50	5	50	10	5
دكتوراه 2	12	71	5	29	17	8
ماجستير 1	37	63	22	37	59	27
ماجستير 2	3	23	10	77	13	6
بكالوريوس 1	2	8	24	92	26	12
بكالوريوس 2	9	16	46	84	55	25
الإجمالي	503	%36	877	%64	1380	%100

حدود البحث:

كان بودنا من حيث المبدأ التطرق إلى كافة البنود المدرجة أعلاه الخاصة بكل مؤسسة وردت في العينة، لكن السياسات التي يتضمنها القرص وهي موضوع البحث، قد لا تشمل جميع الأحكام المطبقة في كل مؤسسة. وفي بعض الحالات اكتفينا بالرجوع إلى منشورات المؤسسة في هذا الشأن بالإضافة إلى ما استطعنا إنزاله من مواقع الجامعات على شبكة الإنترنت. لقد سعينا إلى جمع أكبر كم ممكن من المعلومات المتعلقة بأحكام وشروط توظيف أعضاء الهيئة التدريسية في كل مؤسسة، بيد أن هذا لا يعني عدم وجود بعض النواقص.

تجدر الإشارة إلى أن عدم ذكر مؤسسة ما في لائحة معينة لا يعني بالضرورة أن هذه المؤسسة لا تطبق أحكاماً خاصة بها. على أية حال فإن مثل هذه الحالات قليل جداً.

شكر وامتنان:

بودنا أن نعبر عن امتناننا بصورة خاصة للدكتورة كريستين ليكاتا وهي عضو مشارك في جمعية (American Association for Higher Education) بالإضافة إلى كونها معاونة عميد معهد Rochester للتكنولوجيا. والحق أن خبرتها القيمة في معالجة وتحليل ومراجعة سياسات التعيين المعتمدة كانت بالغة الأهمية وهي في الواقع مضمون الفصل السادس. بالإضافة إلى ما تقدم فإننا مدينون إلى: (1) مجموعة الشركات (Pew Charitable Trusts) لتمويل البحث الذي قمنا به، و(2) شركة JBL Associates, Inc التي أعدت القرص المضغوط و(3) Jordan Bach Vimi Coca اللذان قاما بتنزيل المعطيات، وإلى المؤلفين التالية أسماؤهم: Bill Mallon, Lara Couturier, Jared Bleak Frances Shavers, Cheryl Sternman Rule, Kerry Ann O'Meara لقد انفق هؤلاء ساعات عديدة في تدقيق التفاصيل وتحليل السياسات.

أخيراً وليس آخراً أخص بالشكر Cheryl Sternman Rule التي كتبت الفصل الأول الذي شكل النموذج الذي احتذى به بقية المشاركين في تحرير الفصول اللاحقة. أخيراً وليس آخراً أود أن أعبر عن امتناني للجهود التي بذلها Richard Chait في صياغة محتويات الكتاب ولإرشاداته القيمة فيما يخص الشكل والمضمون، ولتوجيهاته الحكيمة والدور القيادي الذي لعبه في تنفيذ هذا المشروع.

كاثي أي. تروير Cathy A. Trower

كامبردج- مساتشوستس

كانون الأول/ ديسمبر 1999

ملاحظة:

يشمل البحث مؤسسات لا تجيز أنظمتها التثبيت في الخدمة الدائمة. في مثل هذه المؤسسات أو المعاهد يتم التعيين بموجب عقود قابلة للتמיד المتواصل.



obeikandi.com

الفصل الأول

الحرية داخل الأكاديمية: استطلاع

إعداد شيريل ستيرنمان رول Cheryl Sternman Rule

أبرز النقاط:

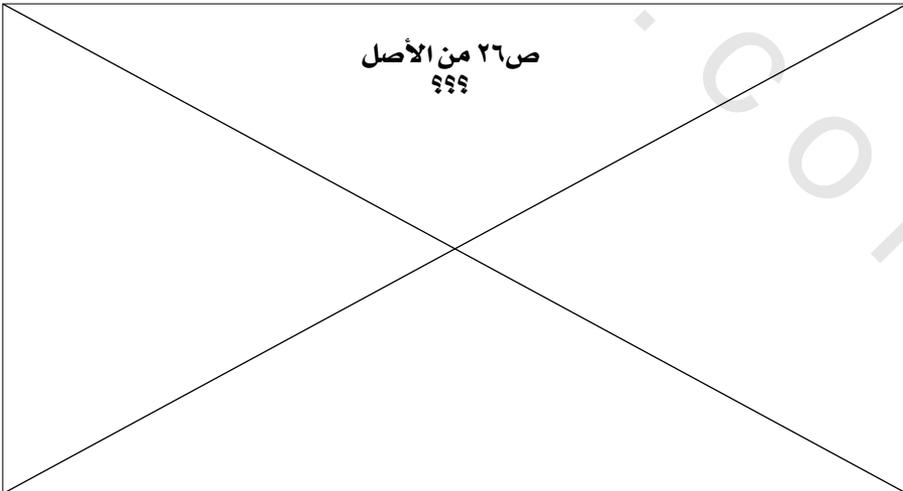
- 196 مؤسسة تعليمية (90%) من المؤسسات الوارد ذكرها في سجلات FAPA تعتمد مبدأ التعيين الدائم في بعض المناصب بعض المناصب.
- 180 مؤسسة (92%) تشير في نشراتها إلى مسألة الحرية الأكاديمية.
من هذه المئة وثمانين مؤسسة نستشف المعطيات التالية:-
- 87 (48%) تورد ذكر الوثيقة الموسومة Statement of Principles on 1940 Academic Freedom and tenure الخاصة بالحرية الأكاديمية والتعيين.
- 42 (23%) تستخدم كافة المفردات (أو بعضها) التي تستخدمها الجمعية الأميركية لأساتذة الجامعات (AAUP) فيما يخص الحرية الأكاديمية، دون الإشارة صراحة إلى الوثيقة المذكورة أو AAUP.
- 51 (28%) لا تستخدم نفس المفردات أو التعابير المستخدمة من قبل AAUP في موضوع الحرية الأكاديمية، بل تستخدم صيغة خاصة بها خارج إطار العبارات المألوفة.
- 55 (31%) لديها قوانينها الداخلية التي تحكم حرية الطالب الأكاديمية.
- 34 (19%) تعرض لموضوع فترة التجربة و/أو توظيف أعضاء هيئة التدريس بالتعاقد.

- 10 (6%) تعرض لموضوع الأساتذة المنتدبين و/ أو العاملين بدوام نصفي.
- 9 (5%) تعرض لموضوع الحرية الأكاديمية لأمناء المكتبات و/أو الكتب التي يجب أن تحويها المكتبة.
- 24 (13%) تذكر الانتماء الديني أو المذهبي للمؤسسة عندما تتناول مسألة الحرية الأكاديمية.

العينة:

يتضمن القرص المضغوط الذي أعدته FAPA مجموعة من الأحكام المتعلقة بسياسات التعيين، وهذه الأحكام مستقاة من منشورات 217 كلية (تمنح شهادة أولى) وجامعة اختيرت عشوائياً حسب تصنيف كارينجي. من ضمن 217 مؤسسة، هناك 196 تمنح عقود دائمة و180 من هذه الفئة (أي 92%) تراعي في أحكامها مبدأ الحرية الأكاديمية وما تبقى من الفئة نفسها لا يعرض لمسألة الحرية الأكاديمية إلا أن هذا لا يعني أن هذه المؤسسات تفتقد إلى سياسة في هذا المجال؟ أي مجال الحرية الأكاديمية.

جدول 1-1



مقدمة:

حظيت مسألة الحرية الأكاديمية بأهمية بالغة من قبل مؤسسات التعليم العالي الأميركية منذ مطلع القرن العشرين وحتى نهايته، ولعل هذا المبدأ صار أحد أهم المبادئ إن لم يكن أهمها الذي تتمسك الأكاديمية به .

قامت نقابة الأساتذة الجامعيين الأميركية AAUP في عام 1940 بصياغة المبادئ التي تحكم الحرية الأكاديمية وعلى اثر ذلك تبنت مؤسسات عديدة هذه المبادئ. بيد أن عدداً كبيراً من الجامعات والكليات تبنت نسخات معدلة وأحياناً انتهجت سياسات مختلفة تتماشى مع موقعها واحتياجاتها وفي بعض الأحيان باتت الحرية الأكاديمية تشمل الطلاب وموظفي المكتبات والخطباء الذين تستضيفهم المؤسسة/الجامعة والمجتمع المحلي.

نلخص في هذا الفصل السياسات الخاصة بالحرية الأكاديمية المتبعة في 180 مؤسسة تعليمية (حيث مدة الدراسة 4 سنوات)، ونجيب كذلك عن الأسئلة الآتية:

● إلى أي مدى تتماشى سياسات الحرية الأكاديمية مع معايير AAUP نصاً وروحاً؟

● ماهي الجهات ومن هم الأفراد الذين يحق لهم التمتع بالحرية الأكاديمية؟

● هل هناك فوارق تذكر بين المؤسسات التي تتصل بطائفة دينية معينة والمؤسسات الحرة (غير الطائفية) من حيث تعريف مفهوم الحرية الأكاديمية؟

● هل يوجد صلة أو ربط بين الحرية الأكاديمية للفرد وفترة الخدمة

التعاقدية مع هذا الفرد؟

معيار نقابة الأساتذة الجامعيين AAUP:

تعتبر المبادئ التي اعتمدها النقابة عام 1940 حول الحرية الأكاديمية المعيار الذي تسعى المؤسسات لتطبيقه كلياً أو جزئياً وترد في نص المبادئ العبارة التالية: "إن ما نرمي إليه هو تفهم المجتمع ودعمه للحرية الأكاديمية وحقوق الأساتذة في البقاء في مناصبهم والاتفاق على إجراءات في هذا الشأن وتفعيلها في الكليات والجامعات (ص3، 1995، AAUP) تتألف الوثيقة من ثلاثة بنود رئيسية كثيراً ما تتردد حرفياً في طروحات المؤسسات التعليمية حول الحرية الأكاديمية نستعرض فيما يلي هذه البنود الثلاثة:

أ- يتمتع المعلم بالحرية الكاملة في البحث الذي يقوم به وفي نشر النتائج التي توصل إليها شريطة أن لا يتضارب ذلك مع واجباته الأكاديمية أما الأبحاث ذات المردود المادي (المالي) فينبغي الاتفاق عليها مع سلطات الجامعة أو المؤسسة.

ب- يتمتع المعلمون بحريتهم في تقديم المادة التي يدرسونها، شريطة أن لا يتطرقوا إلى أمور ومواضيع خلافية أو مثيرة للجدل لا علاقة لها بالمادة في حال وجود قيود على الحرية الأكاديمية لأسباب دينية أو مذهبية تتعارض مع أهداف المؤسسة فيجب إيضاح هذا الجانب خطياً للشخص الذي تم تعيينه.

ت- إن الأفراد الذين يدرسون في الكلية أو الجامعة هم مواطنون وينتمون لهيئة تعليمية إلى جانب كونهم موظفين في مؤسسة تربوية فعندما يدلون بحديث أو يكتبون كمواطنين عاديين يجب أن لا يخضعوا لمراقبة أو إجراءات تأديبية علماً بأن مكانتهم في المجتمع يترتب عليها التزامات معينة، إذ عليهم الإينسوا أن دورهم كأساتذة مربين يؤثر في نظره نظرة العامة لهم وينعكس ذلك على المؤسسة التي ينتسبون إليها لذلك عليهم أن يتوخوا الدقة في ما يقولونه

ويفعلونه وأن يحترموا آراء الآخرين وأن ينضموا للمستمعين دوماً بأنهم يتحدثون باسمهم ولا يمثلون المؤسسة التي ينتمون إليها .

ث- أحصينا سبع وثمانون عبارة من أصل 180 (48%) تستشهد بما جاء في الوثيقة FAPA وتحوي مقتطفات من الوثيقة AAUP التي سبق الإشارة إليها وثمة 42 مؤسسة (23%) تبنت ما ورد في هذه الوثيقة فيما يتعلق بالحرية الأكاديمية، دون أن تشير إلى المصادر. أما المؤسسات المتبقية (28%) فقد عمدت إلى استخدام مفردات خاصة بها أي أنها لم تتقيد بلغة الوثيقة وربما استعارت بعض العبارات الواردة في نص الوثيقة AAUP راجع جدول 1-2 الذي يوجز النتائج حسب تبويب كارينجي.

يتضح مما تقدم أن العديد من المؤسسات قد تبنت إعلان المبادئ الوارد في الوثيقة AAUP، في حين اختارت نسبة ضئيلة صياغة مبادئها بنفسها .

جدول 1-2 تحليل اللغة (التعبير) المستخدمة حسب المصدر

تصنيف كارينجي	مؤسسات تشير إلى المبادئ الواردة في بيان AAUP/AA حول "الحرية الأكاديمية"		مؤسسات تستخدم بعض العبارات التي ترد في بيان AAUP/AA حول "الحرية الأكاديمية"		مؤسسات تستخدم لغة خاصة بها .	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
R1	5	26	4	21	10	53
R2	7	47	2	13	6	40
D1	3	33	2	22	4	44
D2	10	59	3	18	4	24
M1	20	40	17	34	13	26
M2	10	91	0	0	1	10
B1	14	67	3	14	4	19
B2	18	47	11	29	9	24
المجموع	87	48	42	23	52	28

من المؤسسات (وعددها 87) التي تستشهد بإعلان المبادئ في الوثيقة AAUP، نورد على سبيل المثال جامعة نورث وسترن (R1) وكلية ألبرت سون في ولاية أيداهو (B2) تعلن نورث وسترن (1993) صراحة عن تبنيها لما جاء في الوثيقة AAUP نصاً وروحاً، إذ تقول في هذا السياق:

"إن جامعة نورث وسترن تبين المبادئ المعلنة في الوثيقة التي اعتمدها نقابة أساتذة الجامعات الأمريكية (AAUP) فيما يخص:

أ- حرية الأستاذ في مجال البحث.

ب) حرية الأستاذ في تدريسه للمادة في قاعة الدرس.

ت) إن المعلم في الجامعة أو الكلية باعتباره مواطناً.. إلخ."

في حين أن كلية ألبرت سون التي تتبنى مبادئ الوثيقة نفسها تضيف النص التالي:

إن مفهوم الحرية في سياق هذه الوثيقة يعني إتاحة الفرصة للأساتذة بإعادة النظر بالمهام الموكلة إليهم على ضوء المنهجيات وتطور هذه المنهجيات في مجال تخصصاتهم الأكاديمية. وهذا يعني نقد وتحليل منهجية التعليم في مختلف التخصصات الأكاديمية وما يترتب على ذلك من مسؤولية والمسؤولية في هذا السياق تعني تطبيق المعايير التي يرتأونها وتحمل نتائجها إن عدم منحهم حرية استخدام معاييرهم في هذا الشأن سيكون عائقاً أم التعلم المبدع.

يأمل كاتبوا هذه المقدمة أن تكون كلماتهم " بمثابة توصية للأطراف المعنية اليوم وفي المستقبل "

بالإضافة إلى نورث وسترن وألبرت سون هناك 85 مؤسسة أخرى تتبنى المبادئ المعلنة في الوثيقة AAUP حول الحرية الأكاديمية أضف أيضاً 42 مؤسسة (235) تستخدم لغة النقابة دون ذكر المصدر عندما هذه الأرقام سنجد أن غالبية المؤسسات (129 من أصل 180 أي 71%) تستخدم في هذا السياق نفس اللغة والتعبير إن جاز القول.

بعض الاستثناءات:

ثمة مؤسسة تعليمية واحدة وهي كلية ريتشارد ستوكتون في ولاية نيو جيرسي، تشير صراحة إلى انها لا تتبنى إعلان المبادئ الصادر سنة 1940 إذ تقول في هذا الصدد "إن الكلية وكذلك الولاية لا تتبنيان ما جاء في الوثيقة المذكورة حول الحرية الأكاديمية وحقوق المتعاقد" والحق أن مثل هذا القول خارج عن المؤلف. أما المؤسسات الباقية وعددها خمسون فنجد أنها تتجنب المعيار الشائع فضلاً عن أنها إلى AAUP وبالتالي تعتمد مقاييسها الخاصة فيما يتعلق بالحرية الأكاديمية.

جامعة براون (R1) على سبيل المثال تتضمن "كامل الحرية.. للمعلم ومتلقي العلم والباحث على حد سواء" لكنها تضيف حريات أخرى إلى جانب الحرية الأكاديمية، نقتطف منها الآتي:

"تضمن جامعة براون للأساتذة والطلبة حرية المعتقد وحرية الكلام والنشر وحرية عقد الاجتماعات والتجمع والقيام بنشاط سياسي داخل وخارج الحرم الجامعي. كما تضمن لهم حتى تقديم الالتماسات (العرائض) إلى السلطات الجامعية والرسمية، ودعوة من يشاءون من الخطباء إلى حرم الجامعة. ولا يجوز أن يخضع الطلبة والأساتذة لأداء أي قسم غير القسم الذي يطلب من أي مواطن عادي علماً أن ممارسة هذه الحقوق داخل الحرم الجامعي تخضع لأنظمة معقولة بحيث لا تعطل سير العمل في الجامعة (1998). أما جامعة تكساس الخاصة بالنساء woman s University (D1) Texas فقد اختارت الصيغة التالية في قضية الحرية الأكاديمية.

"إن الانتماء للوسط الأكاديمي يحتم على الطلبة والأساتذة والموظفين وأمناء الجامعة، الالتزام باحترام كرامة الآخرين وحقوقهم في التعبير عن آراء مخالفة،

وكذلك الالتزام بالدفاع عن الأمانة الفكرية والحرية في تقصي الحقائق والإرشاد وحرية التعبير داخل وخارج الحرم الجامعي".

ومن الجامعات التي تأخذ منحىً مختلفاً في سياق الحرية الأكاديمية، جامعة فرانسيسكو الحكومية وجامعة ديترويت ميرسي. ففي جامعة فرانسيسكو الحكومية (M1) يتضمن مفهوم الحرية الأكاديمية حق الأساتذة والطلاب في طلب توجيه توبيخ رسمي لهذا العضو أو ذاك من أعضاء هيئة التدريس سواءً كان ذلك بتقديم شكوى وعريضة إذا أن سلوك هذا العضو يفتقد إلى "المناقبية المهنية أو الخبرة في مجال عمله". أما جامعة ديترويت ميرس (D2) فتضمن لمنسوبيها الحق في (دراسة ومناقشة وتقصي الحقائق وممارسة التعليم ونشر الكتب والمقالات)، كما تكفل للفنانين حرية الإبداع وعرض أعمالهم الفنية".

إن هذه الأمثلة ليست سوى مؤشر أولي عن طيف واسع من السياسات المتبعة في ميدان الحرية الأكاديمية إلا أنه ينبغي التتويه بأن هذه المؤسسات قد تؤيد السياسات المرسومة في الوثيقة AAUP دون أن تشير بصريح العبارة إلى AAUP أو تستخدم مفرداتها ولغتها.

الشرائح الأخرى التي تطالها الحرية الأكاديمية:

بقي أن نسأل: من هم الأفراد المعنيين عندما نتحدث عن الحرية الأكاديمية؟ ثمة سبعون مؤسسة (39%) تستخدم عبارة "عضو هيئة التدريس"، أو كلمة "معلم" أو "مدرّس" وكأن هذه المؤسسات تشير حصراً إلى هذه الفئات. لكن هذه العبارات أو الكلمات قابلة للتأويل إذ أن الكثير من المؤسسات تعتبر العاملين في المكتبات والإداريين الأكاديميين بمنزلة أعضاء الهيئة التدريسية.

أمناء المكتبات ومن في حكمهم:

هناك تسع مؤسسات (5%) الأكاديمية لأمناء المكتبات فجامعة انديانا-

بلومفغتون (R1) تضمن حرية امين المكتبة في اختيار وتوفير الكتب والمواد في إطار عم العملية التعليمية والبحث العلمي والنشاط الأكاديمي عموماً وكذلك جامعة ديترويت ميرسي (D1) وهذا ينسحب على جامعة كاليفورنيا California Lutheran University (M1) وجامعة توليدو التي تضمن أيضاً عدم التعرض كمادة الكتاب أو الأفكار المطروحة فيه، وتقول الجامعة في هذا الشأن:

" لا يجوز على الإطلاق منع مكتبات الجامعة من استثناء أي كتاب أو مادة مطبوعة لأسباب تتغلق بأراء المؤلف أو بالأفكار المطروحة في الكتاب سواء كانت هذه الأفكار علمية اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية أو دينية. كما لايجوز تحريم أي كتاب أو إزالته من المكتبات لاعتبارات حزبية أو عقائدية." من الواضح إذن أن الحرية الأكاديمية في بعض المؤسسات التعليمية تشمل العاملين في المكتبات ومحتوى الكتب.

الطلاب:

هناك خمس وخمسون سياسة متبعة في مجال الحرية الأكاديمية تمتاز عن غيرها بأنها تكفل حرية الطلاب في طلب العلم وحريرتهم في التعبير والاعتراض على قرارات سلطات الجامعة. فعلى سبيل المثال تتبنى جامعة لويصيل (R2) مجموعة أحكام تكفل "حرية الطلاب في التعبير عن وجهات نظرهم في مختلف القضايا الخاصة وبالشكل المناسب دون أن يعرضهم ذلك لإجراءات تعسفية..." وفي جامعة East California نجد الفقرة التالية: "يفترض أن يساهم الطلاب والأساتذة على حد سواء في خلق بيئة تزدهر فيها الحرية الأكاديمية كما أن كلية Harvard (B1) تصون حسب تعبيرها حرية الطلاب في التباحث وتناول الآراء والأفكار. وطرح أي موضوع للنقاش... وتأسيس منظمات أو الانتماء إلى منظمات داخل أو خارج الحرم الجامعي" وهذا ليس مجرد امتياز عام تمنحه الجامعة وإنما يمثل جزءاً من سياسة الجامعة في مجال الحرية الأكاديمية.

راجع الملحق 1D للإطلاع على قائمة السياسات التي تتناول حقوق الطلاب".

Tenure- Ineligiale Faculty

يرد أحياناً في بعض السياسات المعلنة في مجال الحرية الأكاديمية ذكر للأساتذة المنتدبين أو المؤقتين وأولئك اللذين يعملون بدوام جزئي أو يخضعون لفترة تجربة أو الاستاذة غير المثبتين. وهذا من باب التوكيد على أن هذه الفئات غير مستثناة وبالتالي تتمتع ايضاً بالحرية الاكاديمية المتاحة لها. وقد وجدنا عشر مؤسسات (6%) تذكر في بياناتها الأساتذة و/أو المدرسين العاملين بدوام جزئي و34 مؤسسة (19%) تذكر الأساتذة المثبتين الذين يخضعون لفترة تجريبية إضافة إلى الأساتذة المثبتين. ولعل العبارة التي تتكرر باستمرار في إعلان ال AAUP (1995) الخاص بالحرية الأكاديمية تتعلق بوجود ضمان الحرية الأكاديمية للمدرسين في طور التجربة والأساتذة المثبتين ولكافة العاملين في حقل التدريس ومن جملتهم المعيدين والعاملين بدوام نصفي. إذن نستطيع القول بأن المؤسسات التي تتبنى موقف النقابة من الحرية الأكاديمية تغل بأن تمتد هذه الحرية لتشمل الفئات المشار إليها أعلاه. (راجع الملحق 1-B والملحق 1-C. كلا الملحقين يتضمن قائمة بالمؤسسات التي تذكر هذه الفئات).

And Beyond

أخيراً يوجد عدة مؤسسات تضمن الحرية الأكاديمية لأفراد لا ينتمون إلى الهيئة التدريسية من غير الطلاب أو العاملين في المكتبات. فعلى سبيل المثال تضمن المؤسسات التالية الحرية الأكاديمية للخطباء الزائرين: جامعة North Carolina وكلية سميث ومجلس التعليم العالي لولاية واكوتا الشمالية وتكفل الهيئة الأخيرة حرية "عرض الأفلام السينمائية والبرامج واستضافة الخطباء"

في حين تضمن جامعة أوبرن الحرية الأكاديمية للأساتذة الذين عرض عليهم منصب في هيئة التدريس " هناك تسع مؤسسات (5٪) تكفل الحرية الأكاديمية لكافة منسوبي الجامعة والأكاديميين بصرف النظر عن مراتبهم أو مناصبهم أو مواقعهم في المؤسسة.

Aquestion of faith

يحتوي القرص المضغوط Cd Rom Fapa عرضاً للسياسات المطبقة في المؤسسات المذهبية (أي التي يقترن اسمها بمذهب أو طائفة معينة) والمؤسسات غير المذهبية (أو غير الطائفية) تستخدم بعضال المؤسسات ذات الانتماء الديني موضوع الحرية الأكاديمية، ألفاظ مختلفة بعض الشيء عن تلك التي تستخدمها المؤسسات غير المذهبية. قرنت أربع وعشرون مؤسسة (13٪) من العينة موضوع الدين أو التراث الديني بموضوع الحرية الأكاديمية علماً بأن أرشيف FAPA يضم مؤسسات أخرى يرتبط اسمها بمذهب أو طائفة معينة ولكن فقط من هذه المؤسسات يذكر الدين في سياق الحرية الأكاديمية من هذا الأربع والعشرين مؤسسة لانجد مؤسسة بحثية واحدة (R1) في حين أن 12 (50٪) تمنح البكالوريوس (B2) راجع تصنيف كارينجي المبين في الجدول 3-1 (انظر الملحق E -1 حيث يوجد قائمة كاملة).

ثمة مؤسسات تعليمية ذات انتماء ديني معين تحرم على أعضاء هيئة التدريس تبني وجهات نظر معينة. في حين يوجد مؤسسات أخرى تصر على احترام عقيدة معينة، أو تطلب من أعضاء هيئة التدريس توخي الحذر في ما يقولونه ولكنها في الوقت نفسه تسمح لأفراد من خارج الوسط الجامعي الخوض في موضوعات شائكة أو مثيرة للجدل.

توضح الفقرة التالية سياسة جامعة والش Walsh University في هذا الشأن و الجامعة المذكورة مؤسسة كاثوليكية في ولاية أوهايو:

"تتمثل رسالة الجامعة التربوية في تقديمها لبرامج في العلوم الإنسانية وفي الوقت نفسه الإحاطة بالشؤون العالمية، وتشجيع الفكر النقدي شريطة احترام الشعائر والعقيدة الكاثوليكية، دون المساس بالمعتقدات الشخصية والشعائر الدينية لأعضاء هيئة التدريس يفترض أن يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالدعاية لأفكار أو عقائد تتعارض مع أركان المذهب الكاثوليكي أو لاتتسجم مع أهداف وتطلعات الجامعة كمؤسسة كاثوليكية تتبنى الديانة المسيحية ومبادئها الأخلاقية. إن طبيعة الإيمان الديني تتجلى في قبول الآخرين بحرية ودون إكراه، كما أن طبيعة الجامعة تتجلى في احترام الأدلة القائمة على حقائق بعد تقصي هذه الحقائق وكذلك احترام العقل وتقبل الرأي الآخر.

وقس على ذلك كلية اكوانيس (m2) Aquinas Coll التي تقول في السياق نفسه ما يلي:

"تصرح كلية أكوانيس بأن القيد الوحيد الذي نرضه على الحية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس يتلخص في تبني آراء أو مواقف تتعارض مع تعاليم الكنيسة الكاثوليكية".

قد يعتبر البعض مثل هذه السياسات بمثابة حرية أكاديمية مشروطة، ولكنها في واقع الحال تتسجم مع رسالة المؤسسة.

جدول 3-1 توزيع المؤسسات التي تشير إلى انتماءها الديني في سياساتها

تجاه الحرية الأكاديمية

R1		R2		D1		D2		M1		M2		B1		B2	
العدد = 19		العدد = 15		العدد = 9		العدد = 17		العدد = 50		العدد = 11		العدد = 21		العدد = 38	
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
0	0	2	13	0	0	1	6	3	6	3	27	3	14	12	32

بقي أن نشير إلى أن بعض المؤسسات التي تنتمي لكنيسة أو مذهب معين لا تفرض قيود على حرية التعبير ضمن الحرم الجامعي. مثال ذلك كلية Agenes Scott (B1) وكلية Mount Mercy (B2) وقصارى ما تقوله كلية Agenes Scott فيما يخص الحرية الأكاديمية مايلي:

"إن ميثاق الكلية ينص صراحة على أن البرنامج العام للكلية ينبغي تنفيذه في إطار العقيدة المسيحية، لكن هذا لا ينطوي على الرغبة في تقييد الحرية الأكاديمية.

وفي السياق نفسه تقول كلية Mount Mercy وهي مؤسسة كاثوليكية، بأنها ترحب باستضافة خطباء من ذوي الآراء المثيرة للجدل "لأن ذلك يتفق مع الإيمان بالحرية الأكاديمية وحرية الكلام وبوجوب سماع جميع الآراء".

وتلحظ النقابة في بيانها (1995) AAUP مايلي:

"إن المؤسسات التي ترتبط بكنيسة معينة أو بأخرى لم تعد تشعر بحاجة أو رغبة في الابتعاد عن مبدأ الحرية الأكاديمية المعرف ضمناً في الوثيقة المعلنة عام 1940 ونحن اليوم لا نؤيد التخلي عن المبدأ" (ص90).

♦ The Tenure Link

كثيراً ما يرد ذكر الحرية الأكاديمية وحق التثبيت (في المنصب) (tenure) في نفس البند من المؤكد أن النقابة AAUP تعتبر أن هذا الحق يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالحرية الأكاديمية كما هو واضح من صيغة "إعلان المبادئ الخاصة بالحرية الأكاديمية والتثبيت في الوظيفة الصادر عام 1940 مما يعني أن المؤسسات التي تتبنى إعلان 1940 تعترف ضمناً بالارتباط العضوي الذي أشرنا إليه كما سنلاحظ في الفصل الثالث، هناك 130 مؤسسة تربط الحرية الأكاديمية باستحقاق التثبيت في أدياتها.

فعلى سبيل المثال يؤكد أمناء جامعة روتشستر (R1) على "أنهم واعون تماماً للدور الذي يلعبه حق التثبيت في صيانة الحرية الأكاديمية" أما جامعة Middle Tennessee (D2)، فتعتبر " أن استحقاق التثبيت يمثل وسيلة لضمان الحرية الأكاديمية" وتنمية المسؤولية الأكاديمية" ومثلها جامعة Cent. Conn.St.Univ (M1) التي تقر بأن الغرض من التثبيت هو حماية الحرية الأكاديمية ورعايتها" وقس على ذلك جامعة (M1) Creighton التي "تعترف بوجود علاقة وطيدة بين الحرية الأكاديمية واستحقاق التثبيت وكذلك كلية (B2) Albertson التي تجزم بأن "التثبيت شرط ضروري لصيانة الحرية الأكاديمية".

خلاصة: نجد في منشورات الكليات والمعاهد توصيفا لمجموعة المبادئ التي تحكم الحرية الأكاديمية في مختلف المؤسسات التعليمية الكبيرة والصغيرة. ومما لاشك فيه أن إعلان المبادئ الخاص بالحرية الأكاديمية والتثبيت الصادر عام 1940 لا يزال حتى اليوم أي بعد 59 سنة من صدوره يمثل المرجع الأهم الذي تسترشد به معظم المؤسسات في رسم سياستها في مسألة الحرية الأكاديمية. وهذه الحرية الأكاديمية كما رأينا تختلف باختلاف المؤسسة وتوجهاتها الحرية الأكاديمية يمكن أن تطال الطلاب وموظفي المكتبات والإداريين حتى المحاضرين الضيوف شأنهم في ذلك شأن الأساتذة أعضاء الهيئة التدريسية موجز القول أن الحرية الأكاديمية لم تعد تقتصر على النخبة من الأكاديميين.

المراجع

American Association of University Professors. (1995). Policy documents and reports (8th ed.). Washington, DC: AAUP.

Brown University. (1998). Brown University faculty rules and regulations [On-line]. Available: <http://facgov.brown.edu/facgov/facrulesfolder/part4/sect10/Sect10.html#RTFToC307>.

Northwestern University. (1993). Northwestern University/acity handbook. Evanston, IL: Northwestern University, University Relations.

الملحق A-1

مؤسسات تشمل الحرية الأكاديمية مكتبات الجامعة أو العاملين في المكتبة

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي /فئة أولى

(1 Indiana University, Bloomington (جامعة حكومية)

مؤسسات تمنح الدكتوراه /فئة أولى

(2 University Toledo (جامعة حكومية)

مؤسسات تمنح الدكتوراه /فئة ثانية

(3 Detroit, Mercy University of (جامعة خاصة)

مؤسسات تمنح الماجستير/فئة أولى

(4 California Lutheran University (جامعة خاصة)

(5 Central Connecticut State University (جامعة حكومية)

(6 Saint Mary's University (جامعة خاصة)

مؤسسات تمنح الماجستير/فئة ثانية

(7 Lincoln University of Pennsylvania (جامعة حكومية)

مؤسسات تمنح البكالوريوس /فئة أولى

(8 Hiram College (كلية خاصة)

(9 Ohio Wesleyan University (جامعة خاصة)

الملحق 1-B

مؤسسات تشير في بياناتها حول الحرية الأكاديمية إلى أعضاء الهيئة
التدريسية المؤقتين و/أو العاملين بدوام جزئي

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي /فئة أولى

1 (جامعة خاصة) University of Columbia

2 (جامعة حكومية) University of West Virginia

مؤسسات تمنح الدكتوراه /فئة أولى

3 (جامعة حكومية) Texas Woman?s University

مؤسسات تمنح الماجستير /فئة أولى

4 (كلية خاصة) Baldwin-Wallace College

5 (جامعة خاصة) Drake University

6 (جامعة حكومية) Pittsburg State University

7 (كلية خاصة) Springfield University

مؤسسات تمنح البكالوريوس /فئة أولى

8 (كلية خاصة) Wofford College

مؤسسات تمنح البكالوريوس /فئة ثانية

9 (كلية خاصة) College Greensboro

10 (كلية خاصة) Saint Vincent College

الملحق 1-C

مؤسسات تشير في بياناتها حول الحرية الأكاديمية إلى أعضاء الهيئة
التدريسية المثبتين

وغير المثبتين، والأعضاء قيد التجربة

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة أولى

1. (University Columbia جامعة خاصة)

2. (West Virginia University جامعة حكومية)

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

3. (جامعة Mississippi حكومية)

مؤسسات تمنح الدكتوراه / فئة أولى

4. (جامعة Texas Woman?s جامعة حكومية)

مؤسسات تمنح الدكتوراه / فئة ثانية

5. (Middle Tennessee State University جامعة حكومية)

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

6. (Arkansas Tech University جامعة حكومية)

7. (Baldwin-Wallace كلية خاصة)

8. (Creighton University جامعة خاصة)

9. (Delta State University جامعة حكومية)

(10 Drake University جامعة خاصة)

(11 Emporia State University جامعة حكومية)

ملاحظة: هناك مؤسسات عديدة تستخدم عبارة " كافة الأعضاء " دون تحديد عند الإشارة إلى الأفراد الذين يتمتعون بالحرية الأكاديمية، وهي غير مذكورة في اللائحة أعلاه.

(12 James Madison University جامعة حكومية)

(13 Pittsburg State University جامعة حكومية)

(14 Russell Sage كلية خاصة)

(15 Saint Mary's University جامعة خاصة)

مؤسسات تمنح الماجستير/فئة ثانية

(16 Aquinas كلية خاصة)

(17 Drury كلية خاصة)

(18 Lincoln University Pennsylvania جامعة حكومية)

(19 Pacific University جامعة خاصة)

(20 Union كلية خاصة)

(21 Weber State University جامعة حكومية)

(22 West Virginia Wesleyan College كلية خاصة)

مؤسسات تمنح البكالوريوس /فئة أولى

(23 Agnes Scott كلية خاصة)

- (كلية خاصة) Birmingham-Southern كلية (24)
- (جامعة خاصة) Illinois Wesleyan University (25)
- (جامعة خاصة) Ohio Wesleyan University (26)
- (كلية خاصة) Sweet Briar كلية (27)
- مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية
- (كلية خاصة) of Idaho (كلية) Albertson (28)
- (كلية خاصة) Bethel كلية (29)
- (كلية خاصة) Carroll كلية (30)
- (كلية خاصة) Culver-Stockton كلية (31)
- (جامعة خاصة) Dakota Wesleyan University (32)
- (كلية خاصة) Mount Mercy كلية (33)
- (كلية خاصة) North Park كلية (34)

الملحق 1 - D

- مؤسسات تشير في بياناتها حول الحرية الأكاديمية إلى حقوق الطلاب
- مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة أولى
- (جامعة خاصة) Brown University (1)
- (جامعة خاصة) Emory University (2)

- (3) Florida State University (جامعة حكومية)
- (4) North Carolina State University (جامعة حكومية)
- (5) West Virginia University (جامعة حكومية)
- مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية
- (6) Auburn University (جامعة حكومية)
- (7) George Washington University (جامعة خاصة)
- (8) Saint Louis University (جامعة خاصة)
- (9) Idaho (جامعة حكومية)
- (10) Louisville (جامعة حكومية)
- (11) Notre Dame (جامعة خاصة)
- (12) Rhode Island (جامعة حكومية)
- مؤسسات تمنح الدكتوراه / فئة أولى
- (13) Illinois State University (جامعة حكومية)
- مؤسسات تمنح الدكتوراه / فئة ثانية
- (14) Middle Tennessee State University (جامعة حكومية)
- (15) North Dakota State University (جامعة حكومية)
- (16) North Dakota (جامعة حكومية)

مؤسسات تمنح الماجستير/فئة أولى

Butler University (جامعة خاصة) (17

California Lutheran University (خاصة) (18

California State University, Los Angeles (حكومية) (19

Central Connecticut State University (حكومية) (20

of Charleston (كلية حكومية) (21

Creighton University (خاصة) (22

East Carolina University (حكومية) (23

Fitchburg State College (حكومية) (24

Holy Names College (خاصة) (25

Pittsburg State University (حكومية) (26

Saint Mary's University (خاصة) (27

San Francisco State University (حكومية) (28

University of North Alabama (حكومية) (29

Valparaiso University (خاصة) (30

مؤسسات تمنح الماجستير/فئة ثانية

MidAmerica Nazarene University (خاصة) (31

Union College (كلية خاصة) (32

- (حكومية) Weber State University (33
- West Virginia Wesleyan (34 كلية خاصة)
- مؤسسات تمنح البكالوريوس /فئة أولى
- (كلية خاصة) Agnes Scott (35
- (كلية خاصة) Haverford (36
- (كلية خاصة) Hiram (37
- (جامعة خاصة) Illinois Wesleyan University (38
- (كلية حكومية) The Richard Stockton College of New Jersey (39
- (جامعة خاصة) Southwestern University (40
- مؤسسات تمنح البكالوريوس /فئة ثانية
- (كلية خاصة) Albertson College of Idaho (41
- (كلية خاصة) Carroll College (42
- (كلية خاصة) Colby-Sawyer (43
- (حكومية) Dickinson State University (44
- (حكومية) Fairmont State كلية (45
- (حكومية) Glenville State كلية (46
- (كلية خاصة) Greensboro (47
- (حكومية) Langston University (48

(49) Mayville State University (حكومية)

(50) Millikin University (خاصة)

(51) Mount Mercy كلية (خاصة)

(52) North Park كلية (خاصة)

(53) Southern Colorado (جامعة حكومية)

(54) Virginia Intermont كلية (خاصة)

(55) Western Montana كلية (حكومية)

الملحق E-1

مؤسسات تشير في بياناتها حول الحرية الأكاديمية إلى الدين أو الإنتماء
المذهبي للمؤسسة

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي /فئة ثانية

(1) Saint Louis University (خاصة)

(2) Notre Dame (خاصة)

مؤسسات تمنح الدكتوراه /فئة ثانية

(3) Duquesne University (خاصة)

مؤسسات تمنح الماجستير/فئة أولى

(4) California Lutheran University (خاصة)

- (5) Holy Names كلية (خاصة)
- (6) Salve Regina University (خاصة)
- مؤسسات تمنح الماجستير/فئة ثانية
- (7) Aquinas (كلية خاصة)
- (8) MidAmerica Nazarene University (خاصة)
- (9) Walsh University (خاصة)
- مؤسسات تمنح البكالوريوس /فئة أولى
- (10) Agnes Scott (كلية خاصة)
- (11) Southwestern University (خاصة)
- (12) Wofford (كلية خاصة)
- مؤسسات تمنح البكالوريوس /فئة ثانية
- (13) Asbury (كلية خاصة)
- (14) Bethel (كلية خاصة)
- (15) Cedarville (كلية خاصة)
- (16) McMurry University (خاصة)
- (17) Mount Mercy (كلية خاصة)
- (18) North Park (كلية خاصة)
- (19) Paine College (خاصة)

(كلية خاصة) Saint Anselm (20

(كلية خاصة) Saint Joseph's (21

(كلية خاصة) Saint Vincent (22

(كلية خاصة) Taylor University (23

(جامعة خاصة) the Ozarks (24

obeykandl.com

الفصل الثاني

قيد التجربة: فترة ما قبل التثبيت

إعداد جاريد إيل. بليك

Jared.L. Bleak

أبرز النقاط:

- ثمة 196 مؤسسة (90%) من أصل 217 كلية وجامعة، تميز التثبيت بعد انقضاء مدة التجربة حسب ما ورد في أرشيف (FAPA) C D - Rom. من ضمن هذه المجموعة التي يتم فيها التثبيت بعد انقضاء المهلة التجريبية، نجد الآتي:
- 72 مؤسسة (37%) يتم فيها التعيين لفترة أولية مدتها عام برتبة أستاذ مساعد.
- 105 مؤسسة (54%) تشترط انقضاء مدة لا تتجاوز سبع سنوات تجريبية، في حين أن 54 مؤسسة (28%) تشترط أن تكون المدة ست سنوات، وسبع مؤسسات (4%): 5 من الفئة (R1 و R2) تشترط أن تكون مدة التجربة ثمان سنوات.
- 75 مؤسسة (38%) تحسب للأستاذ المعين ثلاث سنوات تجريبية شريطة أن يكون قد عمل أو علم في جامعة أو كلية مدة ثلاث سنوات في حين أن 27 (14%) تحسب سنتي خبرة فقط.
- 38 مؤسسة (19%) تعتبر فترات الاستيداع (دون تحديد الفترة) جزءاً من مدة التجربة.

- 26 (19%) تعتبر فترات الاستيداع جزءاً من مدة التجربة شريطة أن لا تتجاوز الفترة السنون و20 (10%) تشترط أن يكون الاستيداع لمدة سنة.
- 44 مؤسسة (22%) لا تعتبر فترة الإجازة المرضية جزءاً من مدة التجربة.
- 92 مؤسسة (47%) تقوم بمراجعة سنوية لمرشحي التثبيت. في حين تقوم 58 مؤسسة (30%) بمراجعة أوضاع الأساتذة في منتصف الفترة التجريبية.
- 37 مؤسسة (19%) تعتبر سنوات التعليم الفعلي أهم معيار في اتخاذ قرار التثبيت وخمس مؤسسات (3%) تعتبر " التعليم ونشاط آخر (غير محدود)" وكذلك هناك خمس مؤسسات تعطي الأبحاث المنجزة وزناً أكبر من غيره في هذا السياق.
- 16 مؤسسة (8%) تعتمد إلى استطلاع آراء كجزء من عملية اتخاذ القرار، أي قرار التثبيت.
- تسع مؤسسات (5%) تلتمس آراء وملاحظات (خطية) من قدماء الخريجين والمتخرجين الجدد، قبل التثبيت.
- 45 مؤسسة (23%) تستعين بتقييم آراء عناصر من خارج المؤسسة كجزء قبل اتخاذ قرار التثبيت.
- 29 مؤسسة (15%) تشترط الأخذ بالاعتبار كفاءة المرشح وأسلوبه في التعليم (من خلال حضور مراقبين).
- 23 مؤسسة (12%) تسمح للمرشح للتثبيت بالاجتماع مع اللجنة المسؤولة عن قرار التثبيت أو بإجراء مقابلة مع أحد أعضاء هذه اللجنة.
- تسع مؤسسات (5%) تجيز للمرشح الاستمرار في منصبه حتى في حال كان القرار سلبياً وجاء بعد انقضاء المدة التجريبية.

● 67 مؤسسة (34%) لا تجيز " التثبيت المبكر" ، أي التثبيت قبل انقضاء
المدة التجريبية.

● تسع مؤسسات (5%) تبيح لعضو هيئة التدريس في وقت لاحق طلب
إعادة النظر بتثبيتته في حال لم يحصل على "تثبيت مبكر" أما في الحالات
الأخرى فيؤدي القرار بعدم التثبيت إلى تمديد عقده لمدة سنة فقط.

● ثلاث مؤسسات (2%) تبيح للمرشح للتثبيت اختيار فرد من أعضاء هيئة
التدريس (ممن يؤيدون ترشيحه) لتمثيله أمام لجنة الترشيح.

● أربع مؤسسات (2%) تسمح للطلاب المشاركة في مداورات لجنة الترشيح.

● خمس مؤسسات (3%) تجيز تثبيت عضو هيئة التدريس الذي يداوم
جزئياً (أي بدوام نصفى).

مقدمة:

نعرض في هذا الفصل للسياسات الخاصة بمدة التجربة التي تنتهجها 196
مؤسسة مدرجة في أرشيف FAPA حيث سنجد أجوبة عن الأسئلة التالية:

● كم من الوقت تستغرق مدة التجربة ومتى يتم تثبيت المرشح؟

● ماهي مدة الخدمة المطلوبة قبل استحقاق التثبيت؟

● ما هو عدد سنوات الخبرة التعليمية التي تحسب لصالح الأساتذة الجدد؟

● ما هي الأحكام والشروط الخاصة بتمديد فترة التجربة وكذلك السنوات

المستقطعة (أي السنوات التي لا تُحسب للمرشح للتثبيت)؟

● ماهي معايير التقييم السائدة في إقرار التثبيت (أو عدمه)؟

● ماهي الأحكام بشأن التقييم والمراجعة الدورية للأداء خلال الفترة التجريبية، وهل توجد مثل هذه الأحكام؟

● هل يوجد سياسات أو شروط فريدة أو مبتكرة تطبقها بعض المؤسسات خلال الفترة التجريبية؟

تتيح مدة التجربة للكلية أو الجامعة الفرصة لتقييم أداء وقدرة الأساتذة أو المدرسين الجدد، في البحث ونقل المعرفة إلى طلبتهم، فضلاً عن أن هذه الفترة تمكن الأساتذة غير المثبتين من وضع برامج بحثية ونشر النتائج التي توصلوا إليها وفي الوقت نفسه إظهار مهاراتهم التعليمية والتعاون البناء مع زملائهم في القسم وبالتالي خدمة المؤسسة التعليمية التي ينتمون إليها. و جدير بالذكر أن نقابة الأساتذة الجامعيين الأمريكية (AAUP) تشدد على أهمية مدة التجربة:

"في الكثير من لحيان يفترق المدرس الشاب إلى الخبرة التعليمية فضلاً عن أن البحث الذي قام به في مجال اختصاصه قد يكون غير مكتمل عندما يباشرة عمله كمدرس في كلية أو جامعة ما. لذلك من الأهمية مكان أن يخضع لفترة اختبار قبل تثبيته في منصبه ويفترض أن يتيح له فترة الاختبار هذه الفرصة لكي يثبت كفاءته، وفي الوقت نفسه تتيح لزملائه مراقبة طريقة أدائه لعمله بصرف النظر عن مؤهله العلمي أو التوصيات التي يحملها" (ص 160، 1995).

مدة التجربة: عدة تعاريف:

تعرف المؤسسات المدة التجريبية بطريقتين يوجد بادئ ذي بدء تعاريف تقنية أو حقوقية تحدد العلاقة الوظيفية التي تربط عضو هيئة التدريس بالمؤسسة هاك التعريف التالي على سبيل المثال:

"إن التعيين لفترة تجريبية يختلف مضمونه لمدة محددة وثابتة أو التعيين لفترة مؤقتة (أستاذ معار مثلاً)، أو التعيين القابل للتثبيت، فالفرد المعين لفترة

تجريبية، يبقى في منصبه لمدة محددة سلفاً، لكنه يخضع في غضون هذه المدة إلى تقييم متواصل يتخذ على ضوءه قرار التثبيت إذا رغب الفرد المعني بذلك".

المصدر: الجامعة الأميركية الدولية".

ثمة تعريف آخر يقوم على عنصرين أساسيين: (1) ضرورة أن تكون فترة التجربة مرهونة بمقدرة عضو هيئة التدريس على القيام بمسؤولياته بهمة ونشاط و(2) أن يكون دور المؤسسة محدداً بوضوح فيما يتعلق بقرار التثبيت. من هذا المنطلق تعرّف جامعة Illinois State مدة التجربة /الاختبار والغرض منها على النحو التالي:

"إن المقصود بـ " التعيين لفترة تجريبية" المدة التي يقضيها عضو هيئة التدريس في الخدمة قبل القرار بتثبيته، وبحيث يخضع خلال هذه المدة لمراقبة الكيفية التي يزاول خلالها واجباته الأكاديمية بحيث يتسنى لزملائه تقييم أداءه المهني عند انتهاء مدة التجربة يفترض تثبته أو خلاف ذلك".

تمثل المقتطفات التالية رؤى أربع كليات / جامعات حول موضوع المدة التجريبية وطبيعتها المزدوجة، وتعكس رؤية الرابطة (1995 ص16) في هذا الشأن؛ ومضمونها أن عضو هيئة التدريس يفترض أن يثبت مقدرته وكفاءته خلال هذه المدة وأن تتاح الفرصة لزملائه مشاهدة وتقييم أداءه وتشير كلية Bethel إلى ذلك بالقول:

"تتيح فترة التجربة للفرد تبيان قدراته وتمكن الكلية من مشاهدة أدائه وتقييم الجهود التي يبذلها في ممارسة عمله".

أما كلية Holy Names فتقرر التالي:

"من المستحسن تعيين عضو هيئة التدريس لمدة تجريبية كي يتسنى له تقييم

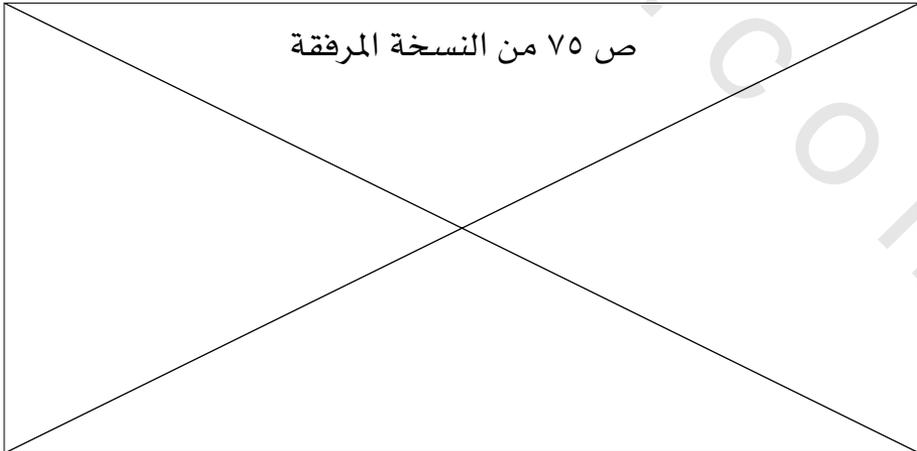
الخبرة التي اكتسبها في الكلية من جهة، وتقييم الكلية لمدى استفادتها منه في مشروعها التربوي من جهة أخرى".

في حين تتناول جامعة تكساس، بان أميركان بشئ من التفصيل حيث تقول:
 "إن الغرض من المدة التجريبية هو منح (1) أعضاء هيئة التدريس الوقت الكافي لتدعيم أدائهم الأكاديمي و(2) تمكين زملائهم وإدارة الجامعة / الكلية من تقييم عملهم و(3) إعداد التوصيات حول إعادة تقييمهم أو عدم التجديد لهم أو تثبيتهم في مناصبهم".

وأخيراً تعرض جامعة ميسوري للطبيعة المزدوجة لمفهوم "فترة التجربة" ومالها من تبعات على المدى البعيد:

"تهدف الفترة الاختبارية إلى منح أعضاء هيئة التدريس الوقت الكافي للانخراط في العمل الأكاديمي وفي الوقت نفسه يتيح للأقسام التابعة لها تقدير مستوى أدائهم وقدرتهم على العطاء في المستقبل كي يصار إلى رفع توصيات بتعيينهم بصورة دائمة".

جدول 1-2



التعيين الابتدائي / الأولي

لا تقدم الرابطة توصية واضحة بشأن المدة التي يقضيها المعين في طور التجربة وكلها ترتأي أن " تكون الشروط والأحكام واضحة قبل المباشرة" (ص16).

هناك 72 مؤسسة (72%) تعتمد التعيين لمدة سنة في البداية [راجع الجدول 1- 2] و 11 مؤسسة (6%) تعتمد التعيين لمدة سنتين، وتسع مؤسسات (5%) تعتمد التعيين لمدة ثلاث سنوات، وخمس مؤسسات (3%) تعتمد التعيين لمدة أربع سنوات في البداية، وهذه المؤسسات الخمس مصنفة كمؤسسات بحثية في تصنيف كارنيجي وهذا ينطبق على أربع مؤسسات من تلك المؤسسات التي تمتد فترة التعيين الأولى فيها لثلاث سنوات.

وثمة 18 مؤسسة (9%) تعتمد التعيين لفترات مختلفة ومن ضمنها جامعة جورجيا التي تسمح بأن يمتد التعيين في البداية لمدة خمس سنوات في حين يوجد تسع مؤسسات تسمح بتمديد فترة التعيين للمبتدئ لمدة لا تتجاوز الثلاث سنوات وهذه المؤسسات هي مايلي:

جامعة Brown

جامعة Missouri

جامعة George Mason

جامعة Bowi State

جامعة Central Connecticut State

كلية Agnes Scott

وأخيراً كلية Lake Forest

ما جامعة Massachusetts Institute of Technology فتمنح عضو هيئة التدريس الجديد عقداً " لمدة خمس سنوات كحد أقصى، في حين لا تتجاوز مدة التعيين ثلاث سنوات في كل من جامعة Indiana, Bloomington وجامعة George Washington.

هناك ثلاث جامعات تحد فترة تعيين الأفراد الجدد لمدة لا تتجاوز السنة أو السنتين، وهذه الجامعات هي:

جامعة Wake forest

جامعة California State

الجامعة الأميركية

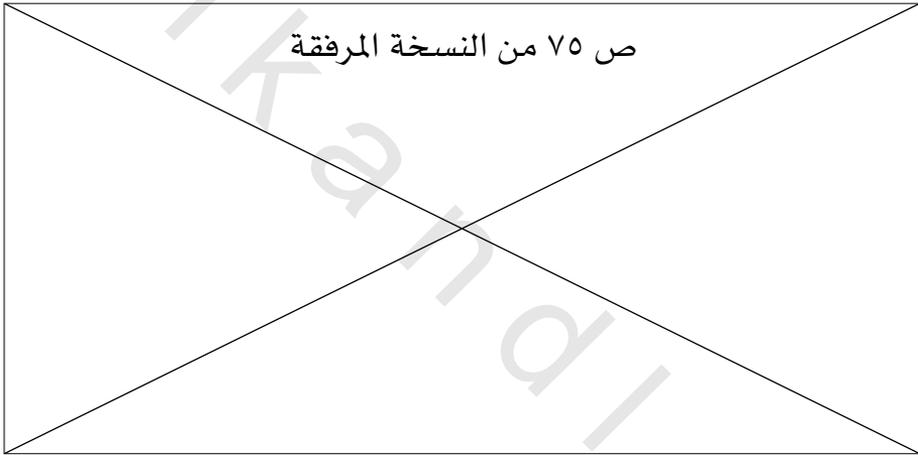
في حين تمنح جامعة Butler المدرس الجديد عقداً لمدة سنتين أو ثلاث سنوات. وأخيراً كلية Drury التي ينص نظام التعيين فيها على أن تكون الفترة "لمدة عام أو حسب ما تقرره الإدارة".

تعتمد جامعة Michigan State نظام تعيين فريد من نوعه:

إذ جرى تعيين عضو جديد برتبة مدرس تكون مدة التجربة لمدة ثلاث سنوات، وفي حال لم يرقى هذا الفرد لرتبة مساعد أستاذ قبل انتهاء مدة التجربة، فلن يجدد له. أما إذا رقي خلال مدة التجربة فتطبق القاعدة التالية: يجدد له لمدة ثلاث سنوات إذ جرت ترقيته بعد سنة من تعيينه برتبة مدرس، وستين إذا جرت ترقيته بعد سنتين، ولمدة سنة واحدة إذا جرت ترقيته بعد ثلاث سنوات وفي هذه الحالة تمدد الفترة التجريبية لثلاث سنوات أخرى وبهذا تكون الفترة التجريبية قد اكتملت بيد أننا نتحدث هنا عن حالة استثنائية إذ أن معظم الأعضاء يعينون لفترة تجريبية إضافية برتبة أستاذ مساعد مدتها أربع سنوات" يتم بعدها تثبيت العضو بعد أن يكون قد اجتاز الفترتين التجريبتين بنجاح.

تعتمد جامعة Columbia نظام تعيين يقوم على تعيين الفرد في البداية لمدة سنة قابلة للتجديد لسنة واحدة (أو تجدد تلقائياً) بموجب عقد، ومن ثم أي بعد خدمته لسنتين يحق له البقاء في الخدمة لثلاث سنوات أخرى يعاد عند انتهاءها النظر بوضعه، وقد يتخذ قرار بتجديد خدمته لثلاث سنوات إضافية، وهكذا يكون قد أمضى في الخدمة ثمان سنوات تقوم على أثرها اللجنة المختصة بدراسة تثبيته نهائياً:

جدول 2-2 المدة الزمنية القصوى لفترة التجربة



الحد الأقصى لمدة التجربة:

فيما يخص طول المدة التجريبية تؤكد الرابطة (1995) على ضرورة "أن لا تتجاوز الفترة التجريبية سبع سنوات في حال كان التعيين الابتدائي بمرتبة مدرس ومساعد أستاذ بدوام كامل" وكما يبين الجدول فإن مئة وخمسة مؤسسات من العينة تتخذ هذا المنحى- راجع جدول 2-2 والملحق 2-A في حين أن 54 مؤسسة (28%) تعتمد ست سنوات كحد أقصى لمدة التجربة، و12 مؤسسة تعتمد خمس سنوات كحد أقصى.

نلاحظ أيضاً في الجدول 2-2 أن فترة التجربة في كلية Haverford تتراوح

من ست إلى سبع سنوات أي غير محددة. في حين أن فترة التجربة في جامعة
Youngstown State

تتراوح من خمس إلى سبع سنوات. يتم التثبيت (في حال إقراره) بعد سبع
سنوات في كلية

Haverford إذا كان المرشح قد منح إجازة استبعاد مدتها سنة للدراسة
والبحث. في حين تجيز جامعة Youngstown State للفرد أن يختار السنة التي
يريد فيها دراسة أمر تثبيته.

هناك سبع مؤسسات (4%) خمس من الفئة (R1) واثنان من الفئة (R2)
تعتمد فترة تجريبية مدتها ثمان سنوات، وهذه المؤسسات هي:

جامعة Columbia

وجامعة North Carolina State

جامعة Massachusetts Inst. Of Technology

جامعة California, Irvine

كلية Asbury

وأخيراً كلية Wiley

يُستشف من تصنيف كارنيجي بأن 77% من المؤسسات البحثية أو تلك التي
تمنح درجة دكتوراه تشترط أن لا تتجاوز مدة التجربة سبع أو ثمان سنوات. في
حين أن 48% من المؤسسات التي تمنح درجتي الماجستير أو البكالوريوس تشترط
المدة عينها. لكن معظم المؤسسات التي تمنح درجتي الماجستير والبكالوريوس
يعتمد سبع سنوات (46%) أو ست سنوات (32%).

أما المؤسسات التي تشترط أن تكون مدة التجربة خمس سنوات فهي تلك المؤسسات التي تمنح درجتي البكالوريوس أو الماجستير حصراً.

استحقاق التثبيت:

بالرغم من أن غالبية المؤسسات (66% - 130) تقوم بمراجعة إمكانية التجديد للمرشح في السنة الخامسة، السادسة، السابعة خلال فترة التجربة، إلا أنه هناك 12 مؤسسة (6%) تبدي مرونة أكثر في هذا الشأن، فجامعة Emory مثلاً تجيز للمرشح أن يطلب النظر في تثبيته في أي وقت يشاء، لكن ذلك غالباً ما يتم في السنة التجريبية الخامسة أو السادسة. وكذلك جامعة Central Florida التي تدرس تمديد فترة الخدمة/ التثبيت خلال السنة الخامسة ويجوز أن تكون خلال السنة السادسة إذا اختار المرشح ذلك "بعد موافقة الإدارة". أما جامعة Idaho State فقد تدرس التمديد للمرشح خلال السنة التجريبية الخامسة أو السادسة. وفي السياق نفسه تنظر كلية Elton التمديد للمرشح في السنة الرابعة أو الخامسة. في حين أن جامعة Rice تجيز للمرشح أن يطلب النظر في تثبيته في أي وقت يشاء خلال مدة التجربة ولكن ذلك يحصل عادة بعد انقضاء ست أو سبع سنوات. أما في جامعة Saint Louis فقد درجت العادة على النظر في أمور التثبيت بعد انقضاء خمس سنوات باستثناء كلية الطب حيث تمتد الفترة إلى ثمان سنوات.

هناك ثلاث مؤسسات علمية (2%) من الفئة (B2) تجيز دراسة التمديد للمرشح وإعادة النظر في حال كان قرار التمديد سلبياً. مثال ذلك كلية Dana التي تنظر في أمر التثبيت خلال السنة التجريبية الرابعة وفي حال عدم الموافقة على التثبيت، يُعاد النظر بالأمر في السنة الخامسة وإذا لم يحظى المرشح بالتثبيت يعاد النظر بأمره مرة ثالثة في السنة التالية (أي السادسة)، فإذا لم يحظى المرشح بالموافقة في هذه الحالة أيضاً، يُجدد له لمدة سنة نهائية بموجب

عقد. هناك جامعتان تتظران في أمر التثبيت خلال السنة التجريبية الخامسة وهما جامعة Langston وجامعة Central State؛ وفي حال عدم الموافقة على تمديد فترة التعيين يُعاد النظر في السنة السادسة، فإذا لم يحظى المرشح بالموافقة في هذه الحالة أيضاً يُجدد له لمدة سنة نهائية حكماً.

أما كلية Colby Sawyer فتُلزم المرشح قيد التجربة بأن يتقدم بطلب لتثبيته في السنة السادسة أو التعاقد لمدة سنة أو ثلاث سنوات قابلة للتجديد. وفي هذه الحالة يُبلغ عضو هيئة التدريس نوع العقد المتوافر ويعود إقرار مدة العقد المبرم إلى وكيل الجامعة للشؤون الأكاديمية بالتشاور مع عميد الكلية المعنية.

تجيز جامعة Youngstown State للمرشح اختيار السنة التي يود فيها دراسة أمر تثبيته على أن يكون ذلك في السنة الرابعة، الخامسة أو السادسة. في حين أن كلية Hunter تبدأ النظر بتمديد مدة الخدمة أو التثبيت في الفصل الدراسي الثاني من السنة الرابعة.

أما جامعة McMurry فتقوم بمراجعتها الدورية في السنة السادسة خلال مدة التجربة إلا أنه يحق للمرشح طلب تأجيل البت بأمر تثبيته لحين السنة الثامنة.

تجيز جامعة Columbia في حالات استثنائية تأجيل البت بموضوع التثبيت أو تمديد فترة التعيين لحين السنة التجريبية التاسعة. وقد درجت العادة أن تتظر جامعة Columbia في أمر تثبيت المرشحين بعد فترة تجربة لا تزيد عن سبع سنوات، ويجوز أن تمتد هذه الفترة لمدة تسع سنوات بإذن خاص من وكيل الجامعة أو من في حكمه. ويتخذ قرار الاستثناء هذا خلال السنة السادسة شريطة (1) أن يكون المرشح قد أنجز عملاً أو أعمال أكاديمية مميزة، (2) وجود أسباب وجيهة، وهذا يعني عموماً أن يكون المرشح على عتبة نشر عمل أكاديمي

في غضون السنة المقبلة و(3) وجود توصية إيجابية صادرة عن القسم أو الكلية بهذا الشأن.

تمتع المرشح بخبرة تعليمية سابقة:

توصي الرابطة AAUP الأخذ بالحسبان أية خبرة سابقة للمرشح (عضو هيئة التدريس) في ميدان التعليم كما هو واضح من الفقرة التالية من نظام الرابطة:

"ينبغي ألا تتجاوز مدة التجربة سبع سنوات من اللحظة التي يعين فيها الفرد بمرتبة مدرس متفرغ أو بمرتبة أرفع، مع الأخذ بالحسبان سنوات الخبرة التي اكتسبها كأستاذ أو مدرس متفرغ في معهد آخر من معاهد التعليم العالي، شريطة أن يكون قد عمل في هذا المعهد لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات تجريبية وربما انتقل بعدها إلى معهد آخر. في هذه الحالة يجوز أن يعين لمدة تجريبية لا تتجاوز أربع سنوات حتى وإن كان مجمل السنوات التجريبية التي قضاه في السلك الأكاديمي يزيد عن سبع سنوات، وهو الحد الأقصى المسموح به في الحالات العادية." (ص 90).

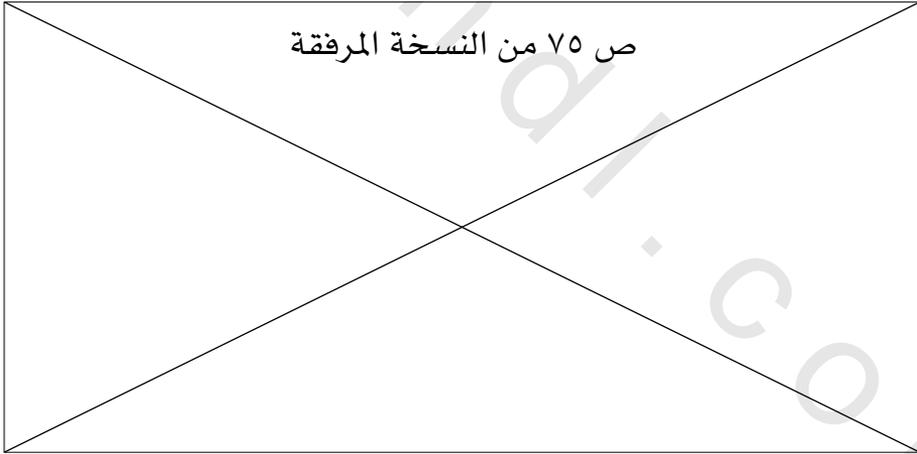
وتهدف الرابطة (AAUP) من وراء ذلك إلى إبقاء عدد سنوات التجربة ضمن حدود معقولة لاسيما إذا كان الأستاذ المرشح قد اكتسب خبرة من خلال عمله سابقاً في عدة مؤسسات تعليمية. ثم إن الرابطة تدرك أن الخبرات التعليمية والبحثية المكتسبة في مؤسسات أخرى قد لا تتسجم مع بعضها البعض. لذلك من المحتمل أن ترغب المؤسسة لدى تعيين عضو ما، في التحقق من أن الخبرة السابقة لهذا العضو تتسجم مع المعايير المعمول بها قبل تعيينه بصفة دائمة (ص 90).

ثمة خمس وسبعون مؤسسة (38%) تعفي المرشح من ثلاث سنوات أو أقل

من سنوات التجربة إذا كان قد عمل سابقاً في جامعة أو كلية. في حين أن سبع وعشرين مؤسسة (14%) تعفي المرشح من سنتين أو اقل في مثل هذه الحالة. وهناك ست مؤسسات (3%) تعفي المرشح من أربع سنوات كحد أقصى (راجع جدول 2-3 والملحق 8-2 في ذيل هذا الفصل) هناك أيضاً ثمان عشرة مؤسسة (9% من العينة) تختصر عدد سنوات التجربة بعد التباحث مع المرشح بهذا الشأن بعد الأخذ بعن الاعتبار سنوات الخبرة المكتسبة سابقاً.

تفيد مطالعة تصنيف كارنيجي للمؤسسات التي تجيز ترصيد سنتين أو أقل خبرة سابقة، بأن 22 (18%) من هذه المؤسسات تنتمي للفئات (B1، B2 أو M1، M2) وخمس عشرة (20%) من المؤسسات التي تجيز ترصيد ثلاث سنوات أو أكثر خبرة سابقة، تنتمي للفئتين (R1، R2).

جدول 2-3



ثمة ثلاث مؤسسات (2%) تسمح لعضو هيئة التدريس ترصيد السنوات التي قضاه في التعليم الابتدائي أو الثانوي أو في مجالات أخرى. وهذه المؤسسات الثلاث تعتبر كل سنتين من هذه السنوات بمثابة سنة تجريبية تحسب لصالحه.

سنوات التجربة المعتبرة:

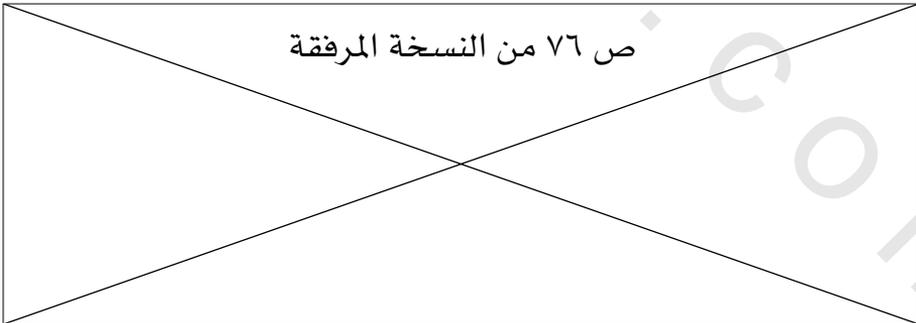
تحدد جامعة Rice سنوات التجربة الفعلية التي يصبح بموجبها المرشح مؤهلاً للنظر في أمر تثبيته أو تمديد مدة خدمته. تعتبر مدة التجربة لعضو هيئة التدريس منتهية عندما تجتمع اللجنة المعنية للنظر في تثبيت العضو بعد الأخذ بالحسبان المدة الزمنية الفعلية التي أمضاها قيد التجربة وفي حالات خاصة تعتبر إجازات التفرغ العلمي أو إجازات الاستيداع والإجازات المرضية أو الشخصية من ضمن هذه المدة.

إجازة التفرغ العلمي:

تقول الرابطة 1995، (AAUP) في بيانها المنشور مايلي:

"إن الإجازات لأغراض الدراسة والبحث هي من أهم الوسائل التي تنمي قدرة عضو الهيئة التدريسية على نقل المعرفة إلى طلابه ويعزز في الوقت نفسه البرامج الأكاديمية للمؤسسة. بعبارة أخرى فإن وضع برنامج مدروس للإجازات أمر في غاية الأهمية للكلية أو الجامعة..." (ص242).

جدول 2-4

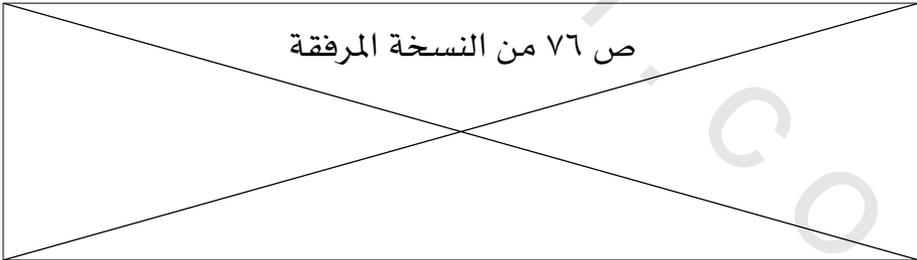


بالإضافة إلى ما تقدم تؤكد الرابطة على وجوب " اعتبار إجازة التفرغ العلمي لمدة سنة جزء من مدة التجربة أي بمثابة سنة خدمة في مؤسسة أخرى" (ص22).

ثمة 38 مؤسسة (19% من العينة) تعتمد في أحكامها ما ورد أعلاه (راجع جدول 2-4 والملحق C 2 في ذيل الفصل).

غير أن أربع مؤسسات من المؤسسات المذكورة ومنها كلية Davidson تمنح الأساتذة المساعدين في السنة التجريبية الخامسة إجازة تفرغ للبحث أو التأليف وقبل النظر بتثبيتهم مباشرة. وتطبق كلية Haverford برنامجاً مماثلاً في هذا الشأن، لكنها تمنح "المدرسين المبتدئين" إجازة تفرغ لمدة عام في السنة الرابعة من الخدمة التجريبية، وتجزئ ضم سنة التفرغ هذه إلى سنوات التجربة. أما جامعة Rice فتمنح كافة الأساتذة المساعدين إجازة تفرغ مدفوعة الراتب لمدة فصل دراسي واحد، وذلك بعد أن يكون هؤلاء الأساتذة قد خدموا لمدة أربع سنوات وجددت عقودهم. وهذه الإجازة تُمنح عادة في سنة الخدمة الرابعة أو الخامسة، وقس على ذلك جامعة Rochester التي تتيح لعضو هيئة التدريس أن يلتحق بقسم غير قسمه لمدة فصل دراسي واحد بحيث كي يتسنى له إثراء معلوماته في حقل علمي أو أدبي آخر.

جدول 2-5



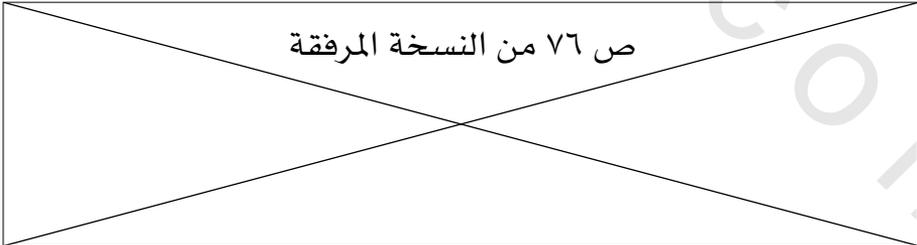
الإجازة المرضية:

لا تتناول الرابطة موضوع الإجازات المرضية بالتفصيل وإنما تذكر ما يلي بخصوص الإجازة العائلية: "ينبغي أن تكون أنظمة التعيين الخاصة بأعضاء هيئة التدريس مرنة بحيث تتيح للأعضاء الجمع مابين مسؤولياتهم العائلية والمهنية " (ص245).

أحصينا أربعاً وأربعين مؤسسة (22%) لا تعتبر أو تحتسب الإجازات المرضية أو العائلية جزءاً من مدة التجربة (راجع الجدول 2-5 والملحق-2 D)، و50% من هذه المؤسسات تنتمي للفئة R1 أو R2.

نستطيع أن نسوق عدة أمثلة عن الأحكام المطبقة في موضوع الإجازات المرضية أو لعائلية التي تمنح خلال مدة التجربة فعلى سبيل المثال تسمح جامعة Michigan State للمرشح أن يطلب إسقاط فترة الإجازة من مدة التجربة في الحالات التالية: إجازات الأمومة، العناية بابن أو ابنة مريضة أو مقعدة، العناية بالوالدين أو لأسباب شخصية. فمثلاً تبيح جامعة North Carolina الإجازات "لاعتبارات إنسانية في حالات المرض أو الولادة ورعاية الأطفال ولأسباب أخرى تملئها الظروف". فمثلاً تسمح جامعة Northwestern للفرد أن يطلب إجازة في ظروف عائلية معينة تتعلق "بمسؤولية الفرد تجاه أسرته في حالات إصابة العضو أو أحد أفراد عائلته بمرض مزمن إلى آخر ما هنالك من الأزمات الطارئة..." تسمح جامعة Arizona وكذلك الجامعة الأمريكية - American University في طور التجربة تمديد فترة تجربته لمدة سنة أو سنتين غير متصلتين.

راجع جدول (6-2) الحد الأقصى المسموح به (بالسنوات) لطول الإجازة خلال مدة التجربة



ترد الفقرتان التاليتان في نظام جامعتي North Arizona و Marquette يُمنح عضو هيئة التدريس خلال الفترة التي تسبق تثبيته حق تمديد فترة تجربته لمدة سنة إذا أصبح أباً لطفل (بالولادة أو بالتبني). المصدر: جامعة Marquette

يجري تمديد فترة التجربة للأسباب الوجيهة التالية:

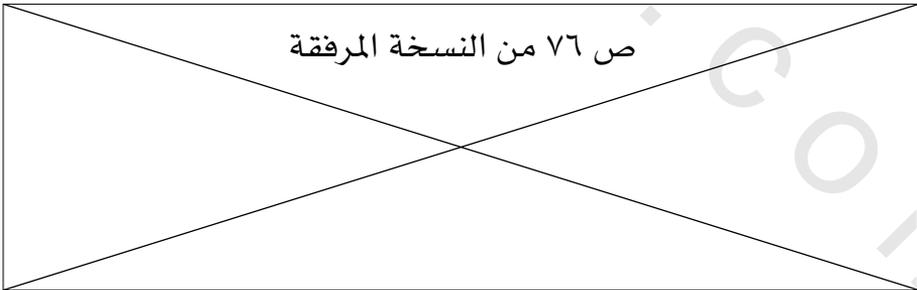
(1) حالة الإصابة بمرض خطير، (2) الإصابة بعاهة، (3) ظروف عائلية استثنائية مثل الحمل والولادة، ولأسباب أخرى من شأنها التأثير سلباً في قدرة عضو هيئة التدريس على القيام بواجباته". المصدر: جامعة North Arizona.

مدة الإجازة/ عدد السنوات المسموح بها:

ثمة 26 مؤسسة (13%) تجيز للفرد الحصول على إجازة لا تتجاوز مدتها سنتين خلال فترة التجربة، لا تدخل في حساب سنوات التجربة. وهناك 20 مؤسسة (10%) أخرى تجيز الحصول على إجازة لمدة سنة واحدة فقط تدخل في حساب سنوات التجربة (راجع جدول 2-6 والملحق E-2).

ينبغي الإشارة إلى أن 73% من المؤسسات تجيز منح إجازة لمدة سنتين، وهذه المؤسسات تنتمي للفئات (R1، R2 أو D1، D2) وفق تصنيف كارنيجي، وسبع مؤسسات فقط تنتمي للفئات المصنفة (B1، B2 أو M1، M2) أما المؤسسات التي تجيز منح إجازات لمدة سنة واحدة فقط فتتنتمي للفئات (B2 أو M1).

راجع جدول 2-7



مدة التجربة والمراجعة الدورية للأداء:

تدعو الرابطة (AAUP (1995 إلى تقييم عمل عضو هيئة التدريس غير المثبت من حين لآخر خلال مدة التجربة وتقول في هذا الصدد:

"يفترض ان تكون الفرصة متاحة لأعضاء هيئة التدريس غير المثبتين للاستفادة من العون والإرشاد الذي يمكن أن يقدمه لهم زملائهم الأرفع رتبة والأقدم في الخدمة بحيث يتمكن هؤلاء من تقييم مؤهلات المرشح واتخاذ القرار المناسب عندما يحين الوقت لتثبيت المرشح أو التمديد له (ص 16)". وترى الرابطة (1995، AAUP) أن المراجعة الدورية من شأنها "تجنب الغبن الذي قد يشعر به عضو هيئة التدريس الذي لم يجدد له" (ص 17).

هناك 92 مؤسسة (47%) تقوم سنوياً بمراجعة وضع أعضاء هيئة التدريس المرشحين للتثبيت (راجع جدول 2-7) أضف إلى ذلك 58 مؤسسة (30%) تقوم بمراجعة عامة لوضع العضو في منتصف مدة التجربة وهذا لا علاقة له بالمراجعة السنوية (راجع الملحق F-2).

الغرض من المراجعة الدورية:

بالرغم من أن الغرض الأساسي من المراجعة الدورية هو مساعدة عضو هيئة التدريس في التحضير والاستعداد للتثبيت، إلا أن بعض المؤسسات تطرح هذا الجانب بأشكال مختلفة. فعلى سبيل المثال تصرّح كلية Agnes Scott، أن الغرض من المراجعة الدورية يكمن في توجيه النقد البناء للأعضاء قيد التجربة وتوعيتهم في الوقت نفسه إلى احتياجات الأقسام، وكذلك "صقل مواهبهم كمعلمين وباحثين" أما كلية Hiram، فتشير بوضوح إلى أن مراجعة الملف الوظيفي للعضو "يهدف إلى الكشف عن نقاط ضعفه وقوته والجوانب التي يمكن تحسينها".

وتقول جامعة Texas في هذا الصدد:

" يفترض أن يسعى العضو غير المثبت سعياً حثيثاً نحو التثبيت في الخدمة. ولتسهيل مسعاه من الواجب أن يقوم المشرف على عمله أو من في حكمه،

بالتباحث مع العضو بعد المراجعة السنوية لوضعه للكشف عن السلبيات والإيجابيات في أداءه واحتمال التمديد له ومن ثم تثبيته".

وفي جامعة Arkansas تُعتبر ملاحظات لجنة المراجعة السنوية لأوضاع أعضاء هيئة التدريس أساساً لتوصيات رئيس اللجنة فيما يخص الراتب والترقية والتثبيت أو تمديد فترة التعيين أو إنهاء الخدمة".

والشئ نفسه ينسحب على جامعة Illinois Wesleyan University حيث "يفترض أن يقوم عضو هيئة التدريس في هذه المرحلة (المرحلة التجريبية) بتهيئة نفسه وتطوير أداءه للتأهيل للتثبيت، بحيث تتاح الفرصة للجنة التعيين والترقية النظر في تثبيته على أساس منجزاته".

من هذا المنطلق تشرح جامعة Auburn سياستها على النحو التالي:

"إن المهمة الأساسية للجنة المراجعة تتلخص في استعراض ما أنجزه عضو هيئة التدريس والتقدم الذي أحرزه نحو التثبيت لذلك يتوجب على لجنة المراجعة النظر في مدى تلبية المرشح لمتطلبات ومعايير التثبيت المشار إليها في هذه الوثيقة... وينبغي أن يشارك في المداولات كافة أعضاء هيئة التدريس المثبتين... قبل اختتام الجلسة بالتصويت "نعم" أم "لا" على السؤال: هل يحرز المرشح تقدماً في مسيرته نحو التثبيت في الخدمة الدائمة؟".

وفي جامعة Southwestern تخدم مراجعة أوضاع الأعضاء قيد التجربة غرضين: يتمثل الغرض الأول في " الكشف عن أعضاء هيئة التدريس الذين يمتلكون أقوى المؤهلات للتثبيت والغرض الثاني يتمثل في تعزيز المهارات التعليمية والتقدم المهني، بناءً على المعطيات التي تتوافر للجنة".

ناهيك عن أن المراجعة الدورية تتيح للمؤسسات تجديد أو عدم تجديد عقود المرشحين للتثبيت في حال ضعف الأداء. ومن هذا المنطلق جامعة تقول

Rhode Island في بيانها بهذا الصدد: " لا يمكن لأي نظام أو أحكام تتعلق بالتثبيت أن تكون مجدية إلا إذا تصرفت الإدارة بحزم في عدم تجديد عقود أولئك الذين لا يتمتعون بالخبرة والدراية والمزاج الذي يؤهلهم للانخراط في المؤسسة".

تعدد كلية Whitworth بعض النتائج المفترضة للمراجعة الدورية:

1. تحقيق التوافق بين عضو هيئة التدريس والكلية حول مهام العضو ودوره في تلبية احتياجات الكلية والقسم في إطار التعليمات والتوجيهات المعتمدة.
 2. مساعدة عضو هيئة التدريس على القيام بمهامه التعليمية.
 3. توفير المعلومات التي تتيح للمرشح اتخاذ القرار الصائب بشأن مستقبله المهني.
 4. تمكين الكلية من اتخاذ ما يلزم من قرارات حول تجديد العقود والترقية والتثبيت وبلورة الاستراتيجيات الملائمة في هذا الجانب.
- وفي تناولها لهذا الموضوع تضيف جامعة Northwestern إلى ما تقدم،
الفقرة التالية:

" ليس في مصلحة أعضاء الهيئة التدريسية الأصغر سناً أن تحدد الجامعة فترة تعيينهم إذا لم يكونوا مهيين فعلاً للتثبيت في الخدمة الدائمة. ومن جهة أخرى فغن التخلي عن عضو على وشك التثبيت يطرح إشكالية في من سيحل محله؛ ولهذا يجب أن يُتخذ قرار التجديد بمنتهى الجدية والحذر من قبل عميد الكلية والأقسام التابعة لها".

وتتخذ جامعة Iowa موقفاً مماثلاً حيث تقول:

" ينبغي التجديد للمرشح للتثبيت في الحالة التالية حصراً:

إذا كان عضو هيئة التدريس المعني قد أثبت جدارته كمعلم وباحث بحيث بات من المتوقع تشييته بعد مضي ثلاث سنوات".

وتجيز كلية Birmingham- Southern تغيير وضع العضو قيد التجربة من "مرشح للتثبيت" إلى "متعاقد" حتى يحقق تقدماً ملموساً كافياً يؤهله لان يعود مرشحاً للتثبيت. وقد ورد في وثيقة الجامعة حول سياستها في هذا الجانب مايلي:

" عندما يكون عضو هيئة التدريس مرشحاً للتثبيت دون أن يكون مهياً لتحقيق الشروط المطلوبة ضمن مدة التجربة المحدد، يفقد صفته كمرشح للتثبيت إلى حين تتوافر الشروط اللازمة لإعادة اعتباره وفقاً لقرار يصدر عن وكيل الجامعة ولجنة المراجعة المعنية بالتثبيت.

إن غرض لجنة المراجعة هو بالدرجة الأولى إشعار المرشح بالشروط الذي قطعه لنيل استحقاق التثبيت وفي الوقت نفسه تبيان وشرح احتياجات القسم ومستلزمات البرامج الأكاديمية التي تقدمها جامعة Brown من حيث صلتها بمهام العضو ومنجزاته.

قرار التثبيت:

تحتل أحكام و سياسات التثبيت/ التعيين حيزاً هاماً في أنظمة المؤسسة و تنبثق أهمية قرار التثبيت من عدة أمور تعبر عنها كل مؤسسة بطريقتها انطلاقاً من أهميتها بالنسبة للمؤسسة وعضو هيئة التدريس.

تعتبر جامعة Auburn قرار التثبيت مرتبطاً بتوجهاتها للحفاظ على هيئة تدريسية "عالية الجودة" وتقول في هذا السياق:

" تدرك جامعة Auburn أن نجاحها كمؤسسة تربوية يعتمد إلى حد بعيد على قدرتها في استقطاب أفضل العناصر المتعلمة والموهوبة والملتزمة برسالتها.

ولذلك تحرص الجامعة على مكافأة الأفراد المتميزين والمبدعين على الصعيدين التدريسي والبحثي".

تشدد جامعة Louisville في هذا السياق على أهمية قرار التثبيت "كوسيلة لتطوير هيئة تدريس عالية الجودة". في حين تنبه جامعة New Hampshire (D2) إلى أهمية وخطورة التزام وموقف المؤسسة تجاه مسألة التثبيت وتقول في هذا الشأن:

"إن قرار التثبيت أمر بالغ الأهمية من وجهة نظر الجامعة وعضو هيئة التدريس على حد سواء. ولا ينبغي التثبيت بصورة روتينية، بمعنى أنه يجب أن يكون قرار التثبيت مستنداً إلى الأداء المميز للعضو وقدرته الواضحة على المساهمة على المدى البعيد في خدمة الأغراض التربوية للمؤسسة".

وفي السياق نفسه تصرّح جامعة Wake forest بأنها تعتبر "قرار التثبيت الجامعة أهم قرار تتخذه الجامعة بخصوص عضو هيئة التدريس" أما جامعة Michigan State فتعلن أن سمعتها وتميزها ستبقى مرهونة إلى حد بعيد ولسنين عدة بما تتخذه من قرارات حول تثبيت هذا العضو أذاك".

تصف جامعة Iowa قرارات التثبيت بأنها تمثل أهم وسيلة بيد الجامعة "لمراقبة الجودة". في حين تصف جامعة Rice عملية المراجعة (أي مراجعة السجل الأكاديمي للمرشح للتثبيت) بأنها تمثل "أهم مرحلة في حياة المرشح الأكاديمية".

تشدد جامعة Indiana, Bloomington على اعتبار قرار التثبيت "بمثابة إعراب عن ثقة الجامعة بأن العضو المعني يمتلك القدرة والكفاءة على تحقيق المزيد من المنجزات في المستقبل". أما جامعة Nebraska فتري أن قرار التثبيت يقوم في نهاية المطاف على تقييم عمل المرشح كماً ونوعاً خلال سنوات التجربة،

وهذا بدوره يعتبر مؤشراً على أداء المرشح في المستقبل". تقول جامعة Dakota Wesleyan في بيانها:

" يجب أن يُتخذ قرار التثبيت "بعناية فائقة وعلى ضوء التزامات وواجبات الجامعة تجاه طلابها في السنين المقبلة." تشير جامعة San Jose State بصورة خاصة إلى ما هو متوقع من عضو هيئة التدريس الذي تم تشييته:

" إن قرار التثبيت ليس مجرد مكافأة عضو هيئة التدريس على خدماته خلال مدة التجربة، بل يتبع من توقعات المؤسسة بأن هذا العضو سيستمر في عطاءه على عدة أصعدة سواءً كان ذلك في مجال التعليم أو البحث أو الفن، وأن يسهم في خدمة الرسالة التربوية للجامعة إلى جانب مشاركته في تصريف أعمال الجامعة الداخلية".

هناك عدة مؤسسات تطرح موضوعاً يمثل في جوهره الغرض من مراجعة السجل الوظيفي للمرشح للتثبيت. فعلى سبيل المثال تطرح جامعة Rochester السؤال: "هل هذا الفرد مهيئاً لأن يبقى مدرساً أو باحثاً متميزاً كما كان في السنوات السابقة؟" وقس على ذلك جامعة Rice التي يرد في نظامها مايلي:

"إن عملية تثبيت الفرد في الخدمة الدائمة يمثل التزاماً من قبل الجامعة وعربوناً عن ثقتها بأن هذا الفرد سيكون عضواً منتجاً في مجتمعه خلال حياته العملية. وهذا يقودنا إلى طرح السؤال التالي: " هل يبرر أداء هذا الفرد منذ البداية حتى اليوم، التنبؤ بأن منجزاته ستسهم في تحقيق أهداف ومرامي جامعة Rice؟".

ينطلق قرار التثبيت في جامعة Illinois Wesleyan من الاعتبار التالي:

" هل هناك ما يبرر الاعتقاد بأن الجامعة ستجني الفائدة المرجوة من تثبيت هذا الفرد في الخدمة الدائمة حتى نهاية حياته المهنية؟"

تطبيق نظام المحاصصة (الكوتا) في تثبيت الأفراد:

تعارض الرابطة (AAUP، 1995) في بيانها تطبيق مبدأ "المحاصصة" للحد من عدد الأعضاء المثبتين على مستوى الأقسام أو المؤسسة ككل. وتقول الرابطة في هذا السياق:

"إن نظام المحاصصة غير منصف كأداة في التخطيط الأكاديمي" وتضيف بأن الحد من نسبة الأعضاء المثبتين يتجاهل عدد من الطرق التي يمكن أن تحقق التوازن المطلوب بين الأعضاء القدامى المثبتين والعناصر الفتية من غير المثبتين" (ص47).

على الرغم مما تقدم، فإن هناك ثمان مؤسسات (4%) تعتمد نظام المحاصصة في أعضاء الهيئة التدريسية المثبتين ومن هذه المؤسسات:

جامعة George Washington، جامعة Idaho، جامعة Idaho State، جامعة California Lutheran، كلية Springfield، كلية Elton، كلية Lake forest و كلية Colby- Sawyer. وجدير بالذكر أن نظام المحاصصة غير معمول به في المؤسسات من الفئة R1 أو D1.

ينص نظام جامعة Idaho ألا يتجاوز عدد المثبتين 70% من كامل أعضاء الهيئة التدريسية و66% بالنسبة لجامعة California. في حين تسعى كلية Springfield على "ألا تقل نسبة المثبتين لديها من الأساتذة المتفرغين عن 67%، و 55% كحد أدنى أو أن يكون جميع الأعضاء المتفرغين مرشحين للتثبيت إلى أن يتم تثبيت 67% أو أكثر". أما كلية Elton فتسعى لأن تكون نسبة المثبتين من الهيئة التدريسية بين 50 و 75 بالمئة من إجمالي الأعضاء. في حين أن كلية Colby-Sawyer (B2) لا تسمح بأن تتجاوز نسبة عدد المثبتين 50% كما تحظر على أي قسم أن يكون كافة منسوبيه مثبتين في الخدمة الدائمة.

والجدير بالذكر أن جامعة Santa Clara لا تتقيد بنسبة معينة إذ تقول: "لا تضع الجامعة حد أعلى لعدد المثبتين سواءً كان ذلك في الأقسام المختلفة أو على مستوى الجامعة ولكنها تضيف بأن شروط التثبيت ستصبح أكثر صرامة نتيجة لتزايد عدد الأعضاء المثبتين في الخدمة".

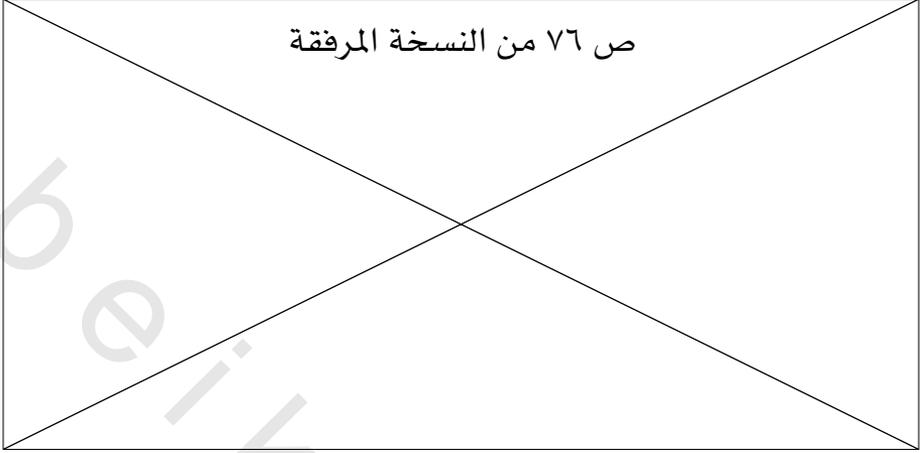
من الواضح أن نسبة عدد المثبتين لن تتزايد بطبيعة الحال نتيجة لارتفاع المعايير.

معايير التثبيت في الخدمة:

هناك 37 مؤسسة (19%) تعتبر التدريس أهم العناصر المؤهلة للتثبيت. وجميع هذه المؤسسات لا تنتمي للفئات المصنفة R (بحثية) أو D (تمنح الدكتوراه). راجع الملحق G-2. ثمة خمس مؤسسات بحثية (3%) تعتبر الأبحاث المقياس الأهم، وثمان مؤسسات (4%) تعتبر التدريس والعمل البحثي أو منجزات أخرى متميزة شرطاً من شروط التثبيت. في حين تجيز 11 مؤسس (6%) للقسم الذي يعمل فيه العضو المرشح أن يختار معايير التثبيت التي يراها. ومن هذه المؤسسات: جامعة Brown، جامعة Georgia institute of technology، جامعة North Dakota State وجامعة New Orleans راجع جدول 2-8.

لا يوجد مؤسسات تعتبر طول الخدمة الأهم في قرار التثبيت، ولكن ثلاث مؤسسات تولي الخدمة أهمية خاصة، وهذه المؤسسات هي: جامعة Ozarks كلية Saint Vincent وجامعة Indiana State.

جدول 2-8



أما فيما يخص أهمية التدريس فتقول الرابطة (AAUP 1995) في بيانها بهذا الشأن:

"تطمح الكليات والجامعات على الامتياز في مجال التعليم. لكن طموحاتها لا تؤدي دوماً إلى الكشف عن المدرسين الجيدين ومكافأتهم فضلاً عن أن جودة التعليم ليست عموماً العامل الحاسم في القرارات المتعلقة بتجديد مدة الخدمة أو الترقية أو تحديد الراتب وأخيراً التثبيت في المنصب (133).

هناك 37 مؤسسة (19%) تشير بوضوح إلى أن قرار التثبيت (أو خلافه) يجب أن يأخذ بالحسبان وبالدرجة الأولى النشاط التدريسي للمرشح، وهذا تفعله بعض المؤسسات ومن جملتها جامعات بحثية (راجع الملحق 2-). (Gفعلي سبيل المثال تعلن جامعة Brown في هذا السياق مايلي: "ينبغي أن تتوافر الأدلة على أن المرشح للتثبيت متميز أكاديمياً، إضافة إلى كونه يتمتع بمهارة تعليمية ممتازة وأن يكون من المشاركين في فعاليات القسم والجامعة على الصعيدين الثقافي/الفكري والمهني".

وقس على ذلك جامعة Columbia التي تشدد أيضاً على أهمية مؤهلات

المرشح كمدرس جيد، مضيئة في الوقت نفسه إلى أن ذلك " ليس كافياً بحد ذاته كأساس للتثبيت". في حين تعلن جامعة California أنه لا يجوز بتاتا تثبيت أي مرشح إلا إذا كان لدى الجامعة معطيات موثقة عن كفاءة هذا المرشح في تأدية دوره كمعلم"

و من الجامعات التي تتحى هذا المنحى جامعة Iowa التي تقول في بيانها: "إن مجرد ممارسة التعليم لا يبرر بمفرده التثبيت في الخدمة، كما أن مجرد القيام بدراسات أو أبحاث علمية أيضاً لا يبرر التثبيت ثم إن التعليم المثمر لن يستمر طويلاً في غياب البحث العلمي. نخلص إلى القول أن المهارة التعليمية للفرد لن تؤدي بمفردها إلى تثبيته، إذ لم تكن مشفوعة ببحث أو دراسة قيمة.

قصارى القول أن جامعة Iowa مثلها مثل الجامعات الجيدة، تعنى بالتعليم والأبحاث. و بضرورة أن يقترن الشق التعليمي بالشق البحثي لما لذلك من أثر إيجابي على حيوية الجامعة. وكما أسلفنا لا يمكن فصل الجانب التعليمي عن الجانب البحثي. تطبق جامعة Rochester سياسة تحاكي سياسة جامعة Iowa في هذا الشأن حيث تقول:

" هناك عتبتان ينبغي تخطيهما قبل التثبيت. أولاً ان يكون المرشح معلماً ماهراً؛ فالنبوغ الأكاديمي وحده لا يكفي بمعنى أنه لا يمكن لأي كان أن يشغل منصباً جامعيًا لأي كان أن يشغل منصباً جامعيًا إلا إذا كان مدرساً جيداً، و ثانياً أن يكون هذا الفرد ناشطاً في مجال البحث العلمي والفني. هناك مؤسسات تشير بصورة مباشرة إلى أهمية النشاط التعليمي في قرارات التثبيت، فعلى سبيل المثال تشير الجامعة الأمريكية American University إلى أن الكفاءة التعليمية تلعب دوراً رئيسياً في اختيار و تثبيت و ترقية أعضاء الهيئة، و تقول جامعة San Jose State أن ممارسة التعليم تأتي في مقدمة مؤهلات التثبيت، وأن يكون المرشح قد أثبت مقدرته على التدريس.

معييار البحث العلمي:

هناك خمس مؤسسات فقط (5 %) تعتبر البحث العلمي المقياس الأهم في اتخاذ قرار التثبيت 0 وهذه المؤسسات جميعها من الفئة جامعة Brown، جامعة Columbia، جامعة، جامعة Massachusetts Inst. Of Technology، جامعة Georgia وجامعة Rice. وتقول جامعة Colombia في هذا الشأن: " يكمن الشرط الأول للتثبيت في الإبداع الفكري و النقدي و قيمة البحث. و يُفترض لدى تقييم السجل الأكاديمي لباحث شاب الرجوع إلى بعض ما نشره هذا الشاب من دراسات قيمة، والنوعية في هذا المجال أهم من الكمية". وقس على ذلك جامعة Massachusetts Inst. Of Technology التي تشدد على أهمية النشاط البحثي والدراسات التي أجراها المرشح، " فالمتعة والتدريس وحدهما غير كافيين لتبرير التثبيت". ومما تقوله جامعة Rice في هذا السياق: "إن جامعة Rice تؤمن إيماناً راسخاً بأهمية الإبداع العلمي المحكم والمشهود له من قبل خبراء يعملون في المجال نفسه داخل جامعة Rice وخارجها".

دور القسم في تحديد معايير التثبيت:

هناك 11 مؤسسة (6%) تسمح للقسم و للهيئة التدريسية التي ينتمي إليها المرشح بأن يضع معايير التثبيت. مثال ذلك جامعة Arizona التي تقول في هذا الصدد: "إن الترقية والتثبيت والخدمات الأخرى وعليه يفترض أن يقوم أعضاء الهيئة التدريسية المعنية ورئيس القسم بصياغة معايير ملائمة تحظى بموافقة عميد الكلية ووكيل الكلية"

تسمح جامعة Georgia، لمختلف الأقسام بإعطاء وزن أكبر (أو أقل) للبحث العلمي أو الخدمة حسب ظروف المرشح وطبيعة تخصصه. في حين تسمح جامعة Kent state لمختلف الأقسام بوضع معايير التثبيت المناسبة شريطة أن

تتمشى مع توجيهات الجامعة ورسالتها وطبيعة الحقل العلمي الذي يعمل فيه المرشح"

تسمح جامعة Illinois لمختلف أقسام الجامعة بمرونة و حرية كبيرة في التعاطي مع الحالات الفردية. وتقول الجامعة في هذا الشأن: "إننا ندرك ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الأفراد الذين يؤديون عملهم بصورة جيدة ويبدون تفوقاً في مجال معين، وكذلك الأفراد الذين يسهمون بشكل ملحوظ في تنمية القسم وإدارة شؤونه".

المعيار المؤسسي (تلبية احتياجات الجامعة و الأقسام):

تسمح بعض المؤسسات للهيئة التدريسية بأن تتقدم بطلب خطي إلى عمادة القسم، لاستيضاح احتياجات القسم وخطته التوظيفية وانعكاسات ذلك على الأفراد قيد التجربة. ويلعب هذا الجانب دوراً في التقييم السنوي لأعضاء الهيئة التدريسية الذي تجريه جامعة Brown وحول سياستها بهذا الخصوص تقول جامعة Columbia مايلي:

" لا يجوز تثبيت أفراد في الخدمة الدائمة إلا إذا كان هؤلاء الأفراد في المشهود لهم بالكفاءة والمقدرة البحثية في فروع علمية واعدة تلبى الاحتياجات الملحة للجامعة. ينبغي أن يكون قرار التثبيت انطلاقاً من رؤية القسم أو الكلية للأهداف المنشودة، وإعادة النظر بهذه الأهداف على ضوء احتياجات الفرع العلمي من جهة والجامعة من جهة ثانية".

لكن جامعة Columbia تضيف بأنه "لا يجوز اعتبار قلة الموارد المالية مبرراً لعدم تثبيت الأفراد الناجحين والذين يتمتعون بكفاءات استثنائية".

تشدد جامعة Emory على أهمية الأخذ بالاعتبار احتياجات الجامعة كأحد مستلزمات التثبيت في الخدمة وتقول في هذا الصدد: " بما أن جميع التعيينات

تتوقف على احتياجات الأقسام والكلية وكذلك الموارد المالية المتاحة، فإن مجرد التأهيل الروتيني للتمديد لا يعني بالضرورة التمديد أو التثبيت الفعلي".

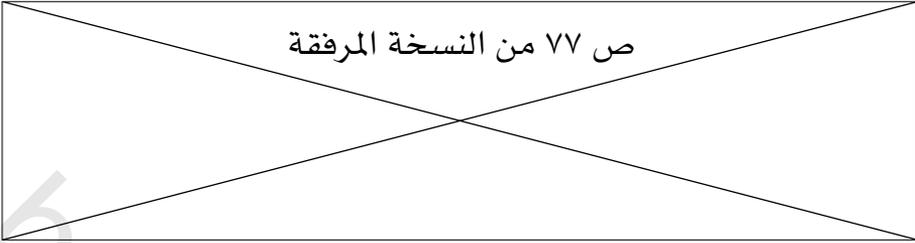
ليس المقصود بكلمة "احتياجات" الجانب المالي فقط، وإنما يشمل أيضاً طبيعة المنصب الذي يشغله المرشح وتوائم العمل الذي يؤديه مع رسالة وأهداف القسم والكلية. وتقول جامعة Georgia Inst. Of Technology في هذا السياق: "إن المعيار الأول للتثبيت يكمن في توافق أداء الفرد واهتماماته مع أهداف القسم والكلية والمؤسسة بشكل عام".

مراقبة العملية التعليمية:

تتقد رابطة أساتذة الجامعات الأميركية (AAUP) (1995) معظم إجراءات تقييم المدرسين التي تصفها بأنها لا تحظى بالاهتمام الكافي الذي كثيراً ما يخضع لأمزجة رؤساء الأقسام والعمداء في الكليات والجامعات الأمريكية (ص 134). وتشير الرابطة إلى أن بعض المؤسسات أصبحت تعتمد برنامجاً يقضي بحضور مراقب في قاعة الدرس من حين لآخر " (AAUP، 5، 1995، ص135).

ثمة تسع وعشرون مؤسسة (15%) تسمح بحضور مراقب الحصص الدراسية (المحاضرات) كجزء من عملية تقييم كفاءة المدرس المرشح للتثبيت الدائم في الخدمة. ومن هذه الـ 29 كلية أو جامعة، هناك 25 من الفئات B2، B1، M1، M2. في حين أن أربع مؤسسات فقط (2%) من الفئات D2، D1، R2. تشجع على التقييم الميداني للمدرس- أي مراقبة أداء المدرس وطريقة عرضه للمادة.

جدول 2-9



تختلف الأعراف والقيود حول دور المراقبة الميدانية فعلى سبيل المثال لا تسمح جامعة Arkansas Tech بوجود مراقب في قاعة الدرس إلا بدعوة من المدرس أو المحاضر. في حين يخول النظام في كلية Beloit لجنة التعيين/ التثبيت تكليف فرد مؤهل لحضور الدرس، وهناك ثمان مؤسسات تصر على التقييم الميداني للمدرس.

أما الأفراد الذين يكلفوا بالتقييم الميداني فالوضع يختلف من مؤسسة إلى أخرى ترى الرابطة (AAUP) (1995) أن الهيئة التدريسية أولى بتقييم قدرات أحد أعضائها كمدرس (ص 139) في حين يقوم بهذا الدور في كلية Shepherd رئيس الكلية أو من ينوب عنه. أما في كلية

Asbury فيقوم بهذا الدور عميد القسم وأفراد من أعضاء الهيئة التدريسية.

وتقول جامعة Dakota في هذا الشأن: "يمكن أن يقوم بالتقييم الميداني (حضور الحصص) عميد القسم أو الكلية أو نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية، أو زملاء المدرس أو أفراد مؤهلون من خارج الجامعة (راجع الملحق H-2).

التقييم من قبل أطراف خارجية:

هناك 45 مؤسسة (23٪) تستعين بأراء وتوصيات الأساتذة من جامعات أو مؤسسات أخرى (راجع جدول 10-2 والملحق 2-1). والجدير بالذكر أن 25 مؤسسة من المؤسسات التي تنحى هذا المنحى تنتمي إلى الفئة المصنفة

R1 أو D1 فمثلاً تدعو جامعة Brown محكمين خارجيين لإبداء رأيهم في المرشح ومدى صلاحيته لتبوء منصب معين في الجامعة المذكورة استناداً إلى مؤهلاته الأكاديمية ومنجزاته العلمية، ومن المؤسسات التي تتجى هذا المنحى جامعة Rochester وكذلك جامعة Columbia التي تطلب تقييماً للمرشح ومقارنته كعالم أو باحث مع نظرائه العاملين في الميدان نفسه.

أما جامعة Southwestern فتترك قرار إشراك أطراف خارجية في عملية التقييم إلى عضو هيئة التدريس صاحب العلاقة.

جدول 2-10



مشاركة الطلبة والخريجين القدامى في قرار التثبيت أو التعيين:

لا تتطرق الرابطة (AAUP) (1995) إلى موضوع مشاركة الطلاب في قضايا تثبيت أو تقييم أعضاء هيئة التدريس ولكنها تجيز الاستئناس " برأي الطلاب" حول جدارة العضو كمعلم (ص 136). تلجأ المؤسسات إلى وسائل مختلفة لاستطلاع آراء الطلبة في هذا الشأن (راجع الملحق 2-j).

تلجأ بعض المؤسسات (8%) إلى استبانة آراء الطلبة خطأً وقد تجري مقابلات شخصية معهم في حين تلجأ مؤسسات أخرى (5%) على استبانة آراء الخريجين القدامى أو الذين تخرجوا حديثاً جدول 2-19 ص. 47.

أما جامعة Emory فتأخذ بالاعتبار ملاحظات دُونها طلاب سابقون. في حين تستخدم جامعة Georgia استمارات خاصة لاستبانة آراء الطلاب ولأهلية

المرشح للتثبيت. ومن شروط النظام المتبع في جامعة Auburn استدرج رسائل خطية من ثلاثة أفراد من تلامذة المرشح (طلاب دراسات عليا) قبل دراسة تثبيت المرشح. تطلب جامعة Creighton من المرشح للتثبيت تزويدها بأسماء ست طلاب ترفع إلى عمادة القسم الذي تطلب بدورها من هؤلاء الطلاب تقييمهم الشخصي للمرشح.

تخول كلية Austin عميد القسم أو من في حكمه، مقابلة الطلاب لسماع آرائهم في قضايا التجديد أو التثبيت، وهذا ينسحب على كلية Central و كلية Coe. أما في كلية Hamilton فيقوم عميد شؤون القبول والتسجيل إلى استدرج رسائل تقييم من 30 إلى 35 طالباً يتم اختيارهم عشوائياً من الطلاب الذين سبق للمرشح أن درّسهم. وقس على ذلك كلية Beloit وجامعة Milikin.

مشاركة الطلاب في عضوية لجنة المراجعة والتثبيت

هناك أربع مؤسسات (2%) تسمح للطلاب بالمشاركة في عضوية لجنة المراجعة. وتشتري جامعة Idaho ألا تتجاوز نسبة الطلبة الأعضاء 50%، وألا يقل عن 25% من مجموع الأعضاء. يتمتع الطلبة الأعضاء في هذه الحالة بكافة حقوق التصويت شريطة أن يكونوا من طلاب القسم الذي ينتمي إليه العضو الذي يجري تقييمه" وتتخى هذا المنحى أيضاً جامعة Idaho State.

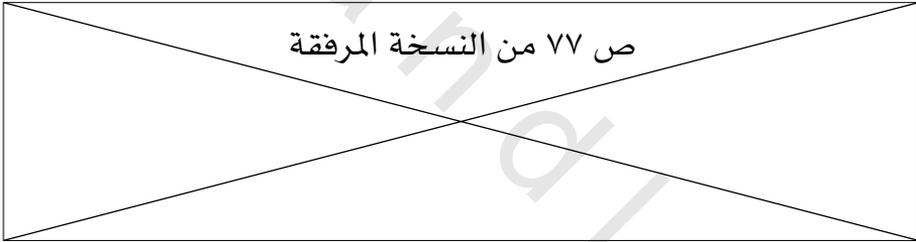
أما جامعة Wisconsin, Superior فتشترط انضمام طالب متقدم واحد Student major إلى لجنة المراجعة دون أن يتمتع بحق التصويت، ومثلها كلية Beloit، سوى أن هذه الكلية تشترط انضمام طالبين اثنين إلى لجنة المراجعة.

ثمة مؤسستان لا تسمح للطلاب بالانضمام إلى عضوية لجنة التقييم والمراجعة لكنهما تشترطان مشاركة الطلاب في مداورات اللجنة. وهاتان المؤسستان هما جامعة Pace وجامعة New Hampshire التي تترك الخيار للقسم المعني في إجراء مقابلات مع الطلاب لاستطلاع رأيهم.

إجراء مقابلات مع المرشح أو من ينوب عنه:

هناك ثلاث وعشرين مؤسسة (12٪) تجيز للمرشح للتثبيت الاجتماع بلجنة المراجعة المناط بها قرار التثبيت وقد يُستدعى لإجراء مقابلة (راجع جدول 2-11 والملاحق k-2) من ضمن هذه المؤسسات 20 مؤسسة تنتمي للزمر المصنفة B1, B2 أو M1, M2. مثال ذلك جامعة Brown وجامعة Millersville University. Of Pennsylvania وقرس على ذلك معهد Virginia polytechnic وجامعة Au-burn اللتان تجيزان للمرشح دعم ترشيحه بالحجج إما شفهيًا أو خطياً لإثبات أهليته. في حين أن كلية Beloit وكلية Asbury تترك للجنة المعنية حرية السماح أو عدم السماح للمرشح بالمثل أمام لجنة لدعم ترشيحه.

جدول 2-11



هناك ثلاث مؤسسات (2٪) تخول المرشح للتثبيت اختيار من يمثله لدى لجنة التثبيت/ التعيين. وهذه المؤسسات الثلاث هي: جامعة Emory وجامعة Rice وكلية Hiram. ترد الفقرة التالية في بيان جامعة Rice حول آلية التثبيت المتبعة في الجامعة المذكورة.

"خلال مراجعتهم لملفات المرشحين يقوم أعضاء مجلس الجامعة بدعوة رؤساء الأقسام المعنية لعرض توصيات أقسامهم على المجلس. فضلاً عن ذلك يحق لكل مرشح أن يعين وكيلاً عنه لعرض قضيته أمام المجلس. ويفترض أن يكون الوكيل مطلعاً على مؤهلات ومنجزات المرشح".

وجدير بالذكر أن جامعة Columbia لا تجيز للمرشح أن ينتدب ممثلاً عنه وإنما تسمح لوكيل الجامعة دعوة "شهود" للإدلاء بشهادتهم أمام لجنة المراجعة.

أحكام أخرى:

استطعنا تحديد أربع حالات ممكنة تتعلق بمدة التجربة:

الحالة الأولى: احتمال بقاء عضو الهيئة التدريسية في الخدمة بالتعاقد في حال عدم تشييته في الخدمة الدائمة.

الحالة الثانية: تثبيت العضو قبل انتهاء مدة التجربة المحددة أصولاً.

الحالة الثالثة: إعادة النظر بتثبيت عضو لم يحظى طلبه للتثبيت المبكر بالموافقة، والمقصود بـ "التثبيت المبكر" التثبيت قبيل انتهاء مدة التجربة.

الحالة الرابعة: تثبيت الأعضاء العاملين بدوام جزئي (Part-time).

الحالة الأولى:

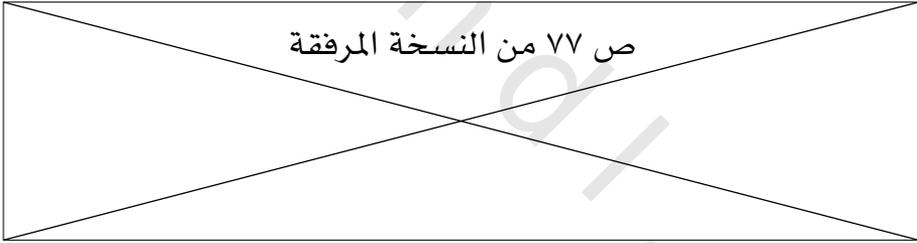
هناك تسع مؤسسات (5%) تجيز بقاء العضو في الخدمة حتى بعد صدور قرار رفض التثبيت ومن هذه المؤسسات جامعة US interntional (D1) التي تجيز للعضو البقاء في منصبه بعد القرار برفض تشييته، أو بعد قضائه في الخدمة سبع سنوات. في حين تجيز كلية Russel Sage تمديد عقود الأعضاء الذين يستحقون التثبيت دون أن يكون ذلك متاحاً لهم لقلة موارد المؤسسة. أما كلية West Virginia فتسمح للعضو " الذي لا يطمح إلى التثبيت أن يبقى في الخدمة بموجب عقد، إذا وجدت المؤسسة أن ذلك يخدم مصلحتها.

أما المؤسسات المتبقية التي تحذو حذو الجامعة التي سبق ذكرها فهي: جامعة Hartford، جامعة Weber State، كلية Saint Olaf، كلية Greensboro، كلية Saint Vincent وأخيراً جامعة Langston.

الحالة الثانية/ التثبيت المبكر:

هناك سبع و ثلاثون مؤسسة (43 %) تسمح للمرشح أن يتقدم بطلب لتثبيته في الخدمة الدائمة قبل نهاية مدة التجربة (راجع جدول 2-12) والملحق (2-L). فجامعة Detroit Mercy على سبيل المثال تحيل أمر البت بطلب المرشح إلى أعضاء الهيئة التدريسية التابعة للقسم الذي يُفترض أن يجتمعوا لهذا الغرض ومن ثم التصويت بعد دراسة الطلب على إقرار التثبيت أو خلافه. تخوّل جامعة Rochester رئيس القسم وعميد الكلية رفع توصية بالترقية أو التثبيت المبكر إذا اقتنعا بأن ذلك في مصلحة الجامعة. كما تجيز جامعة West Virginia التثبيت المبكر لأولئك الأفراد المتميزين من حيث سجلهم الأكاديمي ومنجزاتهم العلمية، ومثلها كلية Lake forest التي " تشترط تطبيق معايير أعلى مما هو مألوف في الحالات العادية.

جدول 2-12 المؤسسات التي تجيز التثبيت المبكر (أي قبل انتهاء مدة التجربة)



الحالة الثالثة:

هناك تسع مؤسسات (5%) تجيز للمرشح أن يطلب في وقت لاحق إعادة النظر بطلب تثبيته في حال لم يحالفه التوفيق في المرة الأولى. مثال ذلك جامعة Kent state وتقول جامعة Toledo في هذا الشأن مايلي:

"يحق لعضو هيئة التدريس التقدم بطلب تثبيته قبل انتهاء المدة التجريبية إذا تحققت الشروط المطلوبة لذلك. ولا يجوز النظر بتثبيت المرشح قبل انتهاء مدة التجربة سوى مرة واحدة فقط وفي حال تم رفض الطلب قبل السنة

التجريبية الأخيرة فهذا ليس مسوغاً لإنهاء مدة الخدمة في وقت لاحق أو من باب التمهيد لإنهاء مدة الخدمة".

بيد أن هناك عدة مؤسسات تمنح المرشح عقد غير قابل للتجديد في حال عدم إقرار تثبيته قبل انتهاء مدة التجربة.

فعلى سبيل المثال تقول جامعة Southern Illinois(R2) في هذا الصدد مايلي:

"يعتبر القرار المتخذ بشأن تثبيت أو عدم تثبيت المرشح قراراً نهائياً لا رجعة فيه وفي حال كان القرار سلبياً سيتم إشعار المرشح خطياً بأن السنة القادمة ستكون السنة الأخيرة بموجب عقد غير قابل للتجديد".

وتحذو حذو هذه الجامعة في هذا الشأن كلية Cedarville التي يتولى فيها مجلس أمناء الكلية البت بهذا الموضوع.

الحالة الرابعة- تثبيت الأعضاء غير المتفرغين (أي بدوام جزئي):

فيما يخص الأعضاء غير المتفرغين تنصح الرابطة (AAUP(1995 الكليات والجامعات بإعداد كادر من أعضاء الهيئة التدريسية غير المتفرغين شريطة أن يتمتع هؤلاء بحق طلب تثبيتهم في الخدمة بصورة دائمة (ص54 AAUP) هناك ثلاث مؤسسات (2٪) تجيز تثبيت أعضاء هيئة التدريس من غير المتفرغين، ومن هذه المؤسسات، جامعة Iowa وجامعة Alaska وجامعة Wisconsin, Superior.

ترد الفقرة التالية في بيان جامعة Iowa في هذا السياق:

"يجوز تثبيت العاملين بدوام جزئي من أعضاء الهيئة التدريسية شريطة أن يستوفوا الشروط والمعايير الخاصة بالتثبيت في الخدمة الدائمة أسوة بزملائهم المتفرغين وتحسب عدد سنوات الخدمة لغير المتفرغين على النحو التالي: تعتبر

12 سنة خدمة للعامل بدوام جزئي (50%) مكافئة لست سنوات من التفرغ الكامل، وقس على ذلك جامعة Wisconsin التي تشترط مدة تجريبية أقصاها 14 سنة للعضو غير المتفرغ.

الخلاصة:

يتضح من هذا التحليل التنوع الواسع في الأحكام الخاصة بمدة التجربة ومسوغات التثبيت. ومن الملاحظ أن 54% فقط من المؤسسات (105 مؤسسة) تطبق توصية الرابطة التي تحث على أن تمتد فترة التجربة لسبع سنوات في حين أن 38% (75 مؤسسة) تجيز ضم ثلاث سنوات خبرة سابقة اكتسبها العضو قبل انتسابه للجامعة وهو الحد الأعلى الذي تقترحه الرابطة وبعض المؤسسات تجيز ترصيد سنتين أو ثلاث أو أربع سنوات.

تحث الرابطة (AAUP(1995) المؤسسات أن تقوم " بمراجعة دورية لمؤهلات المرشح كي يكون عملية اتخاذ القرار بالتجديد أو التثبيت قائمة على أسس سليمة. ثمة مؤسسات عديدة تجري مراجعات دورية سنوية لوضع أعضاء هيئة التدريس خلال مدة التجربة وقد تتخذ قراراً بعدم التجديد للمرشح الذي لا يحرز تقدماً كافياً يمهد لتثبيته في الخدمة الدائمة وغالباً ما يحصل ذلك بعد المراجعة الأولى الشاملة التي تجري بعد أن يكون المرشح قد قضى نصف المدة التجريبية.

ثمة فكرة شائعة بأن فعالية التدريس لا تحظى بالقدر الكافي من الاهتمام في قرارات التثبيت، لكن هذا مخالف للواقع فهناك 37 مؤسسة (14% من العينة) تعطي فعالية التدريس وزناً أكبر من أي اعتبار آخر وهناك خمس مؤسسات تضيف معياراً آخر يوازي في أهميته فعالية التدريس التي تأتي في المقام الأول. كما أن المؤسسات المصنفة R 1 تشير بوضوح إلى أهمية الجانب

التعليمي. و أخيراً استعرضنا في هذا الفصل أبرز الأحكام و الإجراءات الخاصة بمدة التجربة و التثبيت في الخدمة الدائمة. هناك مؤسسات عديدة كما رأينا (67 مؤسسة أي 34%) تجيز التثبيت قبل انقضاء مدة التجربة وفقاً لشروط معينة تتخذ أشكالاً مختلفة. هناك تسع مؤسسات (5%) تمنح المرشح فرصة ثانية للتثبيت في الخدمة الدائمة خلال مدة التجربة. في حين يوجد خمس مؤسسات (3%) تجيز تثبيت غير المتفرغين من أعضاء الهيئة التدريسية. لا شك أن مدة التجربة تشكل مرحلة بالغة الأهمية من منظور أعضاء هيئة التدريس و المؤسسة التي ينتمون إليها , و ذلك مما تنطوي عليه هذه المرحلة من عمل دءوب و قرارات خطيرة. و لكننا أشرنا أيضاً في معرض بحثنا إلى وجود مؤسسات تمتاز أنظمتها بقدرٍ من المرونة التي تصب في مصلحة أعضاء هيئة التدريس بقدر ما تخدم مصلحة المؤسسة , ولعل تخفيف التوازن بين احتياجات عضو هيئة التدريس و احتياجات المؤسسة هو أبرز ما تتصف به السياسات المتبعة في عمليات التقييم خلال المدة التجريبية.

المراجع

American Association of University Professors. (1995). Policy documents and reports (8th ed.). Washington, DC: AAUP.

الملحق A-2

مدة التجربة التي يخضع لها عضو الهيئة التدريسية قبل التثبيت في الخدمة
8 سنوات في المؤسسات التالية:

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة أولى

1. Columbia University
2. Massachusetts Institute of Technology
3. North Carolina State University
4. University of California, Irvine

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي /فئة ثانية

5. University of California, Santa Cruz

6. مؤسسات تمنح البكالوريوس /فئة ثانية

7. Asbury College
8. Wiley College

7 سنوات في المؤسسات التالية:

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة أولى

1. Brown University
2. Emory University
3. Florida State University
4. Georgia Institute of Technology
5. Johns Hopkins University
6. Michigan State University
7. Northwestern University
8. University of Arizona
9. University of Georgia
10. University of Hawaii, Manoa
11. University of Indiana, Bloomington
12. University of Iowa
13. University of Nebraska, Lincoln
14. University of Rochester
15. West Virginia University

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

16. Auburn University
17. George Washington University
18. Rice University
19. University of Arkansas
20. University of Idaho
21. University of Louisville
22. University of Mississippi
23. University of Notre Dame
24. University of Rhode Island

مؤسسات تمنح الدكتوراه / فئة ثانية

25. American University
26. Claremont Graduate University
27. Illinois State University
28. Marquette University
29. Northern Arizona University
30. Saint John's University (Jamaica, NY)
31. Texas Woman's University

32. United States International University

33. University of Texas, Arlington

34. University of Toledo

مؤسسات تمنح الكتوراه / فئة ثانية

35. Cleveland State University

36. Idaho State University

37. Indiana State University

38. Montana State University

39. Pace University

40. University of Central Florida

41. University of Detroit Mercy

42. University of Massachusetts, Lowell

43. University of New Orleans

44. Wake Forest University

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

45. Baldwin-Wallace College

46. Butler University

47. California State University, Los Angeles

48. Central Connecticut State University

49. Creighton University
50. Delta State University
51. Drake University
52. East Carolina University
53. Emporia State University
54. Georgia College and State University
55. Holy Names College
- 56 Policies on Faculty Appointment
56. James Madison University
57. Keene State College
58. Manhattan College
59. Northern Kentucky University
60. Salve Regina University
61. San Francisco State University
62. San Jose State University
63. Santa Clara University
64. Southeastern Oklahoma State University
65. University of Alaska

66. University of Colorado, Colorado Springs

67. University of Hartford

68. University of Texas, El Paso

69. University of Texas, Pan American

70. University of Wisconsin, Superior

71. Valdosta State University

72. Valparaiso University

73. Villanova University

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية

74. Aquinas College

75. Drury College

76. Lincoln University of Pennsylvania

77. Pacific University

78. Philadelphia College of Textiles and Science

79. Weber State University

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

80. Austin College

81. Birmingham-Southern College

82. Coe College
83. Connecticut College
84. Davidson College
85. Drew University
86. Illinois Wesleyan University
87. Lake Forest College
88. Ohio Wesleyan University
89. Saint Olaf College
90. Shepherd College
91. Southwestern University
92. Sweet Briar College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

91. Carroll College
94. Dakota Wesleyan University
95. Dana College
96. Greensboro College
97. Mayville State University
98. McMurry University

99. Mount Mercy College
100. North Park College
101. Paine College
102. Saint Anselm College
103. Saint Joseph's College
104. Taylor University
105. University of the Ozarks

6 سنوات في المؤسسات التالية:

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة أولى

1. University of Missouri Columbia
2. Virginia Polytechnic Institute and State University

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي /فئة ثانية

3. Kent State University
4. Lehigh University
5. Oklahoma State University
6. Saint Louis University
7. Southern Illinois University, Carbondale

مؤسسات تمنح الكتوراه /فئة ثانية

8. Clarkson University

9. Duquesne University
10. George Mason University
11. North Dakota State University
12. University of North Dakota

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

13. Bowie State University
14. California Lutheran University
15. Chicago State University
16. College of Charleston
17. College of Saint Rose
18. Eastern Illinois University
19. Fitchburg State College
20. Hunter College, City University of New York
21. Norwich University
22. Russell Sage College
23. Saginaw Valley State University (سنوات تجريبية" + 3 سنوات "قبل التثبيت")
24. Saint Mary's University
25. Southeastern Louisiana University

26. Springfield College

27. University of Northern Iowa

28. University of Southern Maine

29. Whitworth College

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية

30. Elon College

31. Southern Arkansas University

32. Union College

33. Walsh University

34. West Virginia Wesleyan College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

30. Agnes Scott College

36. Beloit College

37. Hendrix College

38. Hiram College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

39. Albertson College of Idaho

40. Bethel College

41. Bridgewater College
42. Central State University
43. Coker College
44. Colby-Sawyer College
45. Dickinson State University
46. Dillard University
47. Fairmont State College
48. Glenville State College
49. Le Moyne College
50. Millikin University
51. Saint Norbert College
52. Saint Vincent College
53. University of Southern Colorado
54. Virginia Intermont College

5 سنوات في المؤسسات التالية:

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

1. Arkansas Tech University
2. Bemidji State University

3. Bloomsburg University of Pennsylvania
4. Mankato State University
5. Millers ville University of Pennsylvania
6. Pittsburg State University
7. Texas Wesleyan University
8. University of North Alabama
9. West Chester University of Pennsylvania

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

10. Richard Stockton College of New Jersey, The
11. Wofford College
12. Culver-Stockton College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

الملحق B-2

مؤسسات تأخذ بالحسبان سنوات الخبرة السابقة في تقدير مدة التجربة

3 سنوات قبل التعيين في مرتبة أستاذ مساعد في المؤسسات التالية:

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة أولى

1. Georgia Institute of Technology

2. Michigan State University
3. North Carolina State University
4. Northwestern University
5. University of Georgia
6. University of Hawaii, Manoa
7. University of Indiana, Bloomington
8. University of Iowa
9. University of Missouri, Columbia
10. University of Nebraska, Lincoln
11. Virginia Polytechnic Institute and State University

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

12. Auburn University
13. Saint Louis University
14. University of Louisville
15. University of Rhode Island

مؤسسات تمنح الكتوراه / فئة أولى

16. Illinois State University
17. Saint John's University (Jamaica, NY)

مؤسسات تمنح الكتوراه/ فئة ثانية

18. Cleveland State University
19. Duquesne University
20. Indiana State University
21. Montana State University
22. North Dakota State University
23. Pace University
24. University of Massachusetts, Lowell
25. University of North Dakota

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

26. Baldwin-Wallace College
27. Butler University
28. California Lutheran University
29. Central Connecticut State University
30. College of Charleston
31. College of Saint Rose
32. Drake University
33. East Carolina University

34. Emporia State University
 35. Georgia College and State University
 36. Manhattan College
 37. Pittsburg State University
 38. Russell Sage College
 39. Saint Mary's University
 40. Southeastern Oklahoma State University
 41. Texas Wesleyan University
 42. University of Colorado, Colorado Springs
 43. University of Hartford
 44. Valdosta State University
 45. Valparaiso University
 46. Villanova University
- مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية
47. Lincoln University of Pennsylvania
 48. Philadelphia College of Textiles and Science
 49. Walsh University
 50. Weber State University

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى 1.

51. Agnes Scott College
52. Beloit College
53. Birmingham-Southern College
54. Connecticut College
55. Davidson College
56. Drew University
57. Hamilton College
58. Hendrix College
59. Illinois Wesleyan University
60. Lake Forest College
61. Saint Olaf College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

62. Albertson College of Idaho
63. Asbury College
64. Carroll College
65. Central State University
66. Dakota Wesleyan University

67. Dickinson State University
68. Greensboro College
69. Mayville State University
70. Saint Anselm College
71. Saint Joseph's College
72. Saint Norbert College
73. Taylor University
74. University of the Ozarks
75. Western Montana College

سنتان قبل التعيين في مرتبة أستاذ مشارك في المؤسسات التالية:

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة أولى Institutions

1. Emory University
2. Florida State University
3. University of Arizona

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة ثانية

4. Kent State University

مؤسسات تمنح الدكتوراه /فئة ثانية

5. American University

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

6. California State University, Los Angeles
7. Keene State College
8. Norwich University
9. Salve Regina University
10. San Francisco State University
11. San Jose State University

مؤسسات تمنح الماجستير/ فئة ثانية

12. Elon College
13. West Virginia Wesleyan College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

14. Austin College
15. Bethany College
16. Shepherd College
17. Smith College
18. Sweet Briar College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

19. Bethel College

20. Coker College
21. Culver-Stockton College
22. Millikin University
23. Mount Mercy College
24. North Park College
25. Saint Vincent College
26. Shawnee State University
27. Virginia Interment College

تحدد مدة التجربة في المؤسسات التالية بالتوافق قبل التعيين في مرتبة
أستاذ مساعد:

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة أولى

1. West Virginia University

مؤسسات تمنح الكتوراه / فئة أولى

2. Northern Arizona University

3. University of Toledo

مؤسسات تمنح الكتوراه / فئة ثانية

4. George Mason University

5. University of New Orleans: credit given at discretion of president

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

Bloomsburg University of Pennsylvania

7. Millersville University of Pennsylvania

8. Northern Kentucky University

9. Southeastern Louisiana University

10. University of Southern Maine

11. University of Wisconsin, Superior

12. West Chester University of Pennsylvania

13. Whit-worth College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

14. Haverford College

15. Hiram College

16. Ohio Wesleyan College

17. Wofford College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

18. McMurry University

الملحق C-2

مؤسسات تأخذ بالحسبان الإجازات الدراسية في تقدير مدة التجربة

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة أولى

1. North Carolina State University

لا يسمح للمرشح الإستفادة من إجازة دراسية خارج الجامعة

2. University of California, Irvine

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي /فئة ثانية

3. George Washington University

4. Kent State University

5. Rice University تسمح أنظمة الجامعة بترصيد مدة الإجازة إذا كانت هذه

الإجازة لأسباب دراسية أو سياسية أو لممارسة أنشطة عامة.

6. Saint Louis University

7. University of California, Santa Cruz

8. University of Louisville

مؤسسات تمنح الكتوراه /فئة ثانية

9. University of Toledo

مؤسسات تمنح الكتوراه /فئة ثانية

10. University of Central Florida

11. University of New Hampshire

12. University of North Dakota

13. Wake Forest University

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

14. College of Charleston

15. College of Saint Rose

16. Drake University

17. Emporia State University

18. Pittsburg State University

19. Saint Mary's University

20. Southeastern Oklahoma State University

21. University of Alaska

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية

22. Drury College

23. Pacific University

24. Southern Arkansas University

25. Weber State University

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

26. Agnes Scott College

يمكن للعضو طلب إجازة دراسية مدفوعة الأجر بعد مضي 3 سنوات خدمة

27. Davidson College

28. Haverford College

29. Hendrix College

30. Lake Forest College

31. Smith College

32. Sweet Briar College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

33. Cedarville College تُحسب "الإجازة التربوية" جزء من فترة التجربة

34. Dickinson State University

35. Millikin University يجوز منح العضو إجازة لمدة سنتين "لتطوير إمكانياته المهنية

36. North Park College يجوز منح العضو إجازة لمدة 3 سنوات للتضير للدكتوراه

يجوز منح العضو إجازة عند حصوله على جائزة تقديرية مرموقة أو "زمالة"

St. Francis College (Brooklyn)

يجوز منح العضو إجازة لمدة سنة واحدة "لتطوير إمكانياته المهنية" - Univer-

sity of Southern Colorado

الملحق D-2

مؤسسات تجيز منح إجازات مرضية، شخصية أو عائلية خلال مدة التجربة

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة أولى.

1. Brown University (تُجيز منح إجازات لأي سبب طبي)

2. Columbia University: for childbirth or adoption for either men or women

3. Florida State University تجيز منح إجازة 6 أشهر في حالات الولادة

4. Johns Hopkins University تجيز منح إجازات للعناية بالأسرة

5. Michigan State University

6. North Carolina State University

7. Northwestern University تجيز منح إجازات عائلية

8. University of Arizona

9. University of California, Irvine تجيز منح إجازات للعناية بالأطفال

10. University of Missouri, Columbia تجيز منح إجازات للعناية بالأسرة

أو الزوج وفي حالات الحمل أو الأمراض الخطيرة

11. University of Rochester:

(تجيز منح إجازات لأسباب صحية أو لمشكلات شخصية تنعكس سلباً على

الأداء)

12. Virginia Polytechnic Institute and State University:

تجيز منح إجازة في حالات الولادة أو لاعتبارات شخصية

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

13. Auburn University:

تمنح الإجازات وفقاً لأحكام قانون الإجازات المرضية المحلي

14. George Washington University

تمنح الإجازات لأسباب طبية أو عائلية

15. Lehigh University:

تمنح الإجازات لأسباب صحية/ إجازة أمومة

16. Rice University:

تمنح الإجازات لأسباب طبية أو في حالات الولادة

17. Saint Louis University:

تمنح الإجازات لأسباب طبية أو عائلية

18. Southern Illinois University, Carbondale:

تمنح الإجازات في حالات المرض أو الإعاقة

19. University of Arkansas:

تمنح الإجازات وفقاً لأحكام قانون الإجازات المرضية المحلي

20. University of California, Santa Cruz:

تمنح الإجازات للعناية بأطفال الأسرة وفي حالات الولادة

21. University of Louisville: "أسباب طبية"

22. University of Notre Dame: تمنح الإجازات لأرباب الأسر و المعيلون

مؤسسات تمنح الكتوراه /فئة ثانية

23. Marquette University:

تمنح الإجازات لأسباب طبية أو في حالات الولادة

24. Northern Arizona University:

تمنح الإجازات للأعضاء الذين يمرون " بظروف صعبة "

25. University of Toledo: تمنح الإجازات في حالات المرض

مؤسسات تمنح الكتوراه / فئة ثانية

26. Clarkson University:

تمنح الإجازات لأسباب طبية

27. Montana State University: تمنح الإجازات لأسباب "موجبة"

28. North Dakota State University:

يجوز السماح بالعمل بصورة متقطعة إذ يقتضى ذلك الوضع الصحي للعضو

29. University of Central Florida:

تمنح الإجازات وفقاً لأحكام قانون الإجازات المرضية المحلي

30. University of North Dakota:

تمنح الإجازات بسبب إعاقة بدنية وفي حالات الولادة/ إجازة أمومة

31. Wake Forest University: تمنح الإجازات في حالات الولادة أو التبني

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

32. College of Charleston:

تمنح الإجازات وفقاً لأحكام قانون الإجازات المرضية المحلي

33. Creighton University:

تمنح الإجازات في حالات الولادة

34. East Carolina University: تمنح الإجازات لأسباب صحية

35. Eastern Illinois University:

تمنح الإجازات "المتفرقة" بعد مضي ثلاث سنوات في الخدمة التجريبية

36. University of Hartford:

تمنح الإجازات في حالات المرض أو لظروف استثنائية

37. University of Texas, Pan American:

تمنح الإجازات في حالات الولادة أو مرض أحد أبناء العائلة

38. University of Wisconsin, Superior: childbirth, dependent care, illness, or disability

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

Agnes Scott College: تمنح الإجازات لأسباب طبية أو للعناية بالوالدين

40. Beloit College:

تمنح الإجازات للعناية بالوالدين أو وفقاً لأحكام قانون الإجازات المرضية المحلي

41. Davidson College

تمنح الإجازات في حالات الولادة أو وفقاً لأحكام قانون الإجازات المرضية المحلي ولا يحق للمرشح ترصيد مدة الإجازة

42. Smith College: تمنح الإجازات في حالات المرض أو لأسباب شخصية

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

McMurry University: تمنح الإجازات لأسباب طبية أو لأسباب لها ما يبررها:

44. St. Francis College (Brooklyn):

تمنح الإجازات لوعكة صحية أو في حال التعرض لحادث

الملحق E-2

مؤسسات تجيز أنظمتها ترصيد مدة الإجازة ضمن حدود معينة

سنة واحدة في المؤسسات التالية:

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة أولى

1. Columbia University
2. Johns Hopkins University
3. Northwestern University
4. University of Rochester

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

5. University of Arkansas
6. University of Louisville

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

7. California State University, Los Angeles
8. San Francisco State University
9. San Jose State University

10. University of Hartford

11. University of Texas, Pan American

12. University of Wisconsin, Superior

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية

13. Pacific University

14. Southern Arkansas University

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

15. Beloit College

16. Davidson College

17. Haverford College

18. Smith College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

19. Saint Francis College

20. University of Southern Colorado

سنتان في المؤسسات التالية:

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة أولى

1. Georgia Institute of Technology

2. Michigan State University

3. University of Arizona
4. University of California, Irvine
5. University of Georgia
6. University of Missouri, Columbia
7. Virginia Polytechnic Institute and State University

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

8. Auburn University
9. Rice University
10. Saint Louis University
11. University of California, Santa Cruz
12. University of Notre Dame

مؤسسات تمنح الكتوراه / فئة أولى

13. American University
14. Claremont Graduate University
15. University of Texas, Arlington

مؤسسات تمنح الكتوراه / فئة ثانية

16. Montana State University
17. North Dakota State University

18. University of North Dakota

19. Wake Forest University

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

20. College of Charleston

21. East Carolina University

22. Georgia College and State University

23. Valdosta State University

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية

24. Weber State University

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

25. Dickinson State University

26. McMurry University

F-2 الملحق

مؤسسات تراجع أداء العضو خلال مدة الخدمة

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة أولى

1. Brown University

2. Emory University

3. Georgia Institute of Technology

4. North Carolina State University

5. Northwestern University

6. University of Georgia

7. University of Iowa

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

8. Auburn University

9. Kent State University

10. Rice University

11. University of Idaho

مؤسسات تمنح الكتوراه / فئة ثانية

12. American University

13. Claremont Graduate University

مؤسسات تمنح الكتوراه / فئة ثانية

14. Duquesne University

15. Montana State University

16. University of New Hampshire

17. University of North Dakota

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

18. Arkansas Tech University

19. Baldwin-Wallace College

20. California Lutheran University:

تتولى لجنة الترقية والتثبيت مراجعة أداء العضو في السنة الثانية والسنة
الرابعة خلال مدة الخدمة

21. California State University, Los Angeles:

تتولى لجنة الترقية والتثبيت مراجعة أداء العضو في السنة الثانية والسنة
الرابعة خلال مدة الخدمة

22. College of Charleston

23. Holy Names College

24. James Madison University:

تتم المراجعة الأساسية في الفصل الثاني من السنة الدراسية الأولى

25. Russell Sage College

26. Saginaw Valley State University:

تتم المراجعة قبل التثبيت في السنة الثالثة

27. Saint Mary's University:

تتم المراجعة قبل التثبيت من قبل " لجنة الترقية و التثبيت في الجامعة "

28. San Francisco State University:

تتولى لجنة الترقية والتثبيت مراجعة أداء العضو في السنة الثانية والسنة
الرابعة خلال مدة الخدمة

29. San Jose State University:

تتولى لجنة الترقية والتثبيت مراجعة أداء العضو في السنة الثانية والسنة
الرابعة خلال مدة الخدمة

30. Santa Clara University

31. Southeastern Louisiana University

32. Springfield College

33. University of Colorado, Colorado Springs

34. Valdosta State University

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية

35. Elon College

36. Union College

37. Weber State University

38. West Virginia Wesleyan College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

39. Agnes Scott College

40. Austin College

41. Birmingham-Southern College

42. Hiram College

43. Illinois Wesleyan University

44. Lake Forest College

45. Shepherd College

46. Southwestern University

47. Sweet Briar College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

48. Albertson College of Idaho:

يتم تقييم العضو في منتصف السنة الدراسية إذا قررت ذلك لجنة التثبيت

49. Asbury College

50. Bethel College

51. Carroll College

52. Cedarville College:

يتولى نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية مراجعة أداء العضو في السنة الثانية

والسنة الرابعة خلال مدة الخدمة

53. Colby-Sawyer College

54. Culver-Stockton College:

تتم المراجعة الأساسية في السنة الرابعة قبل التثبيت

55. McMurry University

56. Saint Joseph's College:

تتم المراجعة الأولى في السنة الرابعة تمهيداً للتثبيت

27. Saint Vincent College:

تجري مراجعتان: الأولى في السنة الثانية والمراجعة الثانية في السنة الرابعة

28. Virginia Intermont College

الملحق G-2

أهم المعايير التي يحتكم إليها في اتخاذ قرار التثبيت

المهارة التعليمية

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

1. Arkansas Tech University
2. California Lutheran University
3. California State University, Los Angeles
4. Central Connecticut State University
5. Chicago State University
6. College of Charleston
7. College of Saint Rose
8. Eastern Illinois University
9. Saginaw Valley State University
10. San Francisco State University

11. San Jose State University

12. Southeastern Oklahoma State University

13. Springfield College

14. Valdosta State University

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية

15. Philadelphia College of Textiles and Science

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

16. Austin College

17. Coe College

18. Hamilton College

19. Illinois Wesleyan University

20. Lake Forest College

21. Richard Stockton College of New Jersey, The

22. Shepherd College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

23. Asbury College

24. Cedarville College

25. Culver-Stockton College

26. Dakota Wesleyan University
27. Dana College
28. Dickinson State University
29. Dillard University
30. McMurry University
31. Millikin University
32. Mount Mercy College
33. Saint Anselm College
34. Saint Vincent College
35. Shawnee State University
36. Taylor University
37. University of the Ozarks

المهارة التعليمية بالإضافة إلى معيار آخر

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

1. Chicago State University
2. Eastern Illinois University
3. Southeastern Oklahoma State University
4. Springfield College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

5. Agnes Scott College

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة أولى Institutions

1. Brown University

2. Columbia University

3. Massachusetts Institute of Technology

4. University of Georgia

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

5. Rice University

الملحق H-2

مؤسسات تجيز حضور الدرس لتقييم المدرس المرشح للتثبيت

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

1. Auburn University:

حضور الدرس لتقييم المدرس غير مطلوب لكنه يبقى خياراً متاحاً للمرشح

مؤسسات تمنح الدكتوراه / فئة أولى

1. University of Texas, Arlington:

يجوز حضور الدرس لتقييم المدرس بعد نيل موافقة العضو على ذلك

مؤسسات تمنح الدكتوراه / فئة ثانية

3. George Mason University:

يخضع حضور الدرس لتقدير القسم

4. University of New Hampshire

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

5. Arkansas Tech University:

لايجوز حضور الدرس لتقييم المدرس إلا إذا طلب العضو ذلك

6. California State University, Los Angeles:

يجوز حضور الدرس لتقييم المدرس فقط إذا طلب العضو ذلك

7. Saint Mary's University:

يجوز لرئيس الوحدة أن يحضر الدرس مرة واحدة على الأقل بعد إشعار المرشح مسبقاً

8. University of Northern Iowa:

يتولى زملاء المرشح حضور الدرس
مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية

9. MidAmerica Nazarene University

10. West Virginia Wesleyan College:

يفترض زيارة قاعة الدرس لمراقبة أداء المدرس أو المحاضر مرتين في السنة
خلال مدة التجربة

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

11. Beloit College:

يُفترض زيارة قاعة الدرس لمراقبة أداء المدرس أو المحاضر إذا ارتأت لجنة
المراجعة ذلك

12. Coe College

13. Davidson College:

تتم زيارة قاعة الدرس لمراقبة أداء المدرس أو المحاضر من قبل وكيل
الجامعة للشؤون الأكاديمية

14. Illinois Wesleyan University:

يتولى زملاء المرشح حضور الدرس

15. Lake Forest College:

يقوم رئيس القسم بحضور الدرس بعد إشعار المرشح مسبقاً

16. Saint Olaf College:

تتم زيارة قاعة الدرس لمراقبة أداء المدرس من قبل رئيس القسم وأحد
أعضاء الهيئة التدريسية

17. Shepherd College:

تتم زيارة قاعة الدرس لمراقبة أداء المدرس من قبل رئيس الكلية أو من ينوب
عنه من المدراء

18. Southwestern University:

يجوز أن تقوم لجنة من الأساتذة بزيارة قاعة الدرس لمراقبة أداء المدرس

مؤسسات تمنح البكالوريوس فئة 2

19. Asbury College:

تتم زيارة قاعة الدرس لمراقبة أداء المدرس، من قبل رئيس القسم وبعض أعضاء الهيئة التدريسية

20. Carroll College:

تتم زيارة قاعة الدرس لمراقبة أداء المدرس من قبل ثلاثة زملاء

21. Cedarville College:

يختار المرشح للتثبيت اليوم المناسب لزيارة قاعة الدرس لمراقبة أدائه

22. Dakota Wesleyan University:

يقوم بزيارة قاعة الدرس لمراقبة أداء المدرس: رئيس القسم أو وكيل الجامعة أو نظراء المدرس أو أستاذة محترفين من خارج الجامعة.

23. McMurry University:

تتم زيارة قاعة الدرس لمراقبة أداء المدرس مرتين على الأقل خلال السنة التي تحصل فيها المراجعة

24. Millikin University:

زيارة قاعة الدرس لمراقبة أداء المدرس غير مطلوبة ولكنها محبذة

25. Mount Mercy College:

يتولى رئيس القسم زيارة قاعة الدرس لمراقبة أداء المدرس

26. North Park College:

تتم زيارة قاعة الدرس لمراقبة أداء المدرس مرتين خلال أربعة فصول دراسية أثناء مدة التجربة

27. Saint Francis College:

للشؤون الأكاديمية يقوم بزيارة قاعة الدرس لمراقبة أداء المدرس: رئيس القسم أو وكيل الجامعة

28. Saint Vincent College

29. Taylor University

الملحق I-2

استدراج رسائل تقييم من جهات خارجية
مؤسسات لديها هيئة بحث علمي /فئة أولى

1. Brown University :

يقدم المرشح قائمة تضم عدداً من المراجع (أفراد من خارج المؤسسة)، تقوم لجنة المراجعة باختيار خمسة منهم

2. Emory University :

يتم اختيار ستته مقيمين من خارج المؤسسة- اثنان من قائمة المرشح واثنان يختارهما العميد بالإضافة إلى إثنان يتم اختيارهما من قبل اللجنة

3. Florida State University:

يتم اختيار مقيمين من خارج المؤسسة

4. Georgia Institute of Technology:

يقدم المرشح قائمة تضم عدداً من المراجع بالتشاور مع رئيس القسم

5. Northwestern University:

تُستدرج خمس رسائل تقييم خارجية

6. University of California, Irvine:

يختار رئيس القسم مقيمين من خارج الجامعة

7. University of Georgia:

يتم اختيار مقيمين إثنين من خارج المؤسسة من قلمة المرشح، ويتم اختيار الثالث من قبل رئيس القسم

8. University of Indiana, Bloomington:

يقدم المرشح قائمة تضم عدداً من المراجع

9. University of Nebraska, Lincoln:

تتولى " لجنة القسم" دعوة مراجع خارجية وبالشكل الذي تراه

10. University of Rochester:

يتم دعوة 12 مرجع: ستة من قائمة المرشح و الستة الآخرين يتم اختيارهم من قبل رئيس الوحدة

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

11. Auburn University:

يتم اختيار مراجع خارجية من قائمة يعدها رئيس القسم

12. Kent State University:

يترك للمرشح أمر اختيار ثلاثة مراجع من خارج الجامعة

13. Lehigh University:

يترك للمرشح أمر اختيار ثلاثة مراجع من خارج الجامعة و يشاركه في ذلك رئيس القسم وعميد الكلية

14. Rice University:

يقترح المرشح أسماء بعض المقيمين بالتوافق مع عميد الكلية المعنية

15. University of Arkansas:

لا يوجد سياسة واضحة في هذا الشأن

16. University of California, Santa Cruz:

يتم اختيار مراجع خارجية من قبل رئيس القسم

17. University of Louisville:

قد تطلب الوحدة ان تتولى التقييم جهات خارجية، دون أن تكون ملزمة بذلك

18. University of Mississippi:

قد تطلب الوحدة ان تتولى التقييم جهات خارجية، دون أن تكون ملزمة بذلك

مؤسسات تمنح الكتوراه /فئة ثانية

19. Claremont Graduate University:

تطلب الجامعة خمسة تقارير "تقييم" ويحق للمرشح تسمية اثنين منهم و يسمى الباقيين رئيس القسم

20. University of Texas, Arlington:

تطلب الجامعة خمسة تقارير "تقييم"

مؤسسات تمنح الكتوراه / فئة ثانية

21. Clarkson University

22. Cleveland State University:

تتولى لجنة مكونة من نظراء المرشح دعوة مراجع من خارج الجامعة

23. Duquesne University:

يقوم رئيس القسم بدعوة أربعة أطراف لتقديم مراجعاتهم

24. George Mason University:

يتم اختيار مراجع خارجية من قبل رئيس القسم الذي يقوم بالترتيبات اللازمة

25. Montana State University

يتم اختيار مراجع خارجية من قبل رئيس القسم الذي يقوم بالترتيبات اللازمة

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

26. California Lutheran University:

يُستعان بمحكمين خارجيين إذا ارتأى رئيس القسم ذلك

27. College of Charleston

28. Creighton University:

يقترح المرشح فردين ويعرضهما على عميد الكلية تطلب الجامعة تقريرين

"تقييم"

29. Santa Clara University:

يتم اختيار مراجع خارجية من قبل لجنة المراجعة

30. Southeastern Louisiana University:

يحق لوكيل الجامعة اللجوء إلى محكمين خارجيين

31. University of Hartford:

يتم اختيار ثلاث محكمين خارجيين بالتوافق مع العميد/رئيس القسم ويحق للمرشح الإستعانة بمحكمين إضافيين من خارج الجامعة
مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية

32. Philadelphia College of Textiles and Science:

يتولى نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية دعوة مقيمين إثنين من خارج الجامعة
مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

33. Austin College:

يطرح المرشح أسماء عشرة أفراد لتقييم أدائه بالإضافة إلى الأسماء التي
ي طرحها نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية

34. Beloit College:

إذا ارتأى ذلك يختار رئيس القسم مقيمين من خارج الجامعة

35. Davidson College:

بالإستناد إلى لائحة يعدها المرشح يختار نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية
مقيمين من خارج الجامعة

36. Drew University:

يعين المرشح شخصين لتقييم ومراجعة أدائه

37. Hamilton College:

بالإستناد إلى لائحة يعدها المرشح يختار رئيس القسم والعميد مقيمين من خارج الجامعة

38. Lake Forest College:

بالإستناد إلى لائحة يعدها المرشح يختار العميد مقيمين من خارج الجامعة

39. Shepherd College:

يُعتبر اللجوء إلى مقيمين خارجيين مستحباً من غير أن يكون ملزماً

40. Smith College:

يتم اختيار مقيمين من خارج الكلية منلائحة أسماء يعدها رئيس القسم و لجنة " الترقية والتثبيت "

41. Southwestern University:

يحق للمرشح طلب تحكيم أطراف خارجية، وتسمية خمسة أفراد لهذا الغرض

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

42. Colby-Sawyer College:

يقترح المرشح أسماء من يراهم أهلاً لتقييم أدائه

43. Dakota Wesleyan University:

يُسمح لأطراف خارجية بالتحكيم دون أن يكون ذلك شرطاً ملزماً

44. Le Moyne College:

تتولى لجنة التثبيت والترقية دعوة أطراف خارجية إلى توجيه رسائل تقييم؛
يمكن للمرشح أن يأذن للكلية

كشف أو عدم كشف هذه الرسائل لطرف ثالث

45. Millikin University:

يجوز اللجوء إلى تقييم خارجي بموافقة وكيل الجامعة

الملحق J-2

مشاركة الطلاب/الخريجين السابقين في مراجعة وتقييم أداء المرشح للتثبيت
المؤسسات التالية تشرك الطلاب في لجان مراجعة وتقييم أداء المرشح للتثبيت
مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

1. University of Idaho:

يجب أن تكون اللجنة مكونة على النحو التالي: 25% من الطلاب (حد أدنى)، 50% (حد أعلى)

مؤسسات تمنح الكتوراه / فئة ثانية

2. Idaho State University:

تنص أنظمة الجامعة على التمثيل الطلابي

3. Pace University:

تتص أنظمة الجامعة على وضع أطر تمكّن الطلاب من الإدلاء بآرائهم حول
"الأداء الفردي للعضو"

4. University of New Hampshire:

يحق للجنة التثبيت التابعة للقسم الإستئناس بآراء الطلاب كجزء من عملية
المراجعة

مؤسسات تمنح الماجستير /فئة أولى

5. University of Wisconsin, Superior:

يحق لطالب في صف متقدم (أو أكثر من طالب) المشاركة في عمل لجنة
المراجعة، دون أن يتمتع بحق التصويت

مؤسسات تمنح البكالوريوس /فئة أولى

6. Beloit College:

تتص أنظمة الكلية على وجود طالبين في عضوية لجنة التقييم
المؤسسات التالية توثق رسائل الطلاب/الخريجين السابقين أو تضيفها إلى
ملف المرشح

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي /فئة أولى

1. Brown University

2. Emory University:

تستخدم في تقييمها للمرشح شهادات وأقوال طلاب قدامى درسهم المرشح

3. Northwestern University:

تستخدم في تقييمها للمرشح شهادات خطية لطلاب قدامى درّسهم المرشح

4. University of California, Irvine:

تأخذ في الحسبان لدى تقييمها للمرشح آراء وأقوال طلاب قدامى درّسهم المرشح

5. University of Georgia:

تأخذ في الحسبان لدى تقييمها للمرشح للتثبيت ملاحظات الطلبة، من خلال الإستبانات التي توزعها عليهم
مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

6. Auburn University:

تشمل مراجعة أداء المرشح للتثبيت استدرج ثلاث رسائل من طلاب دراسات عليا

7. University of California:

تأخذ في الحسبان آراء وأقوال طلاب قدامى عند تقييمها لكفاءة المرشح وأهليته كمعلم
مؤسسات تمنح الكتوراه / فئة ثانية

8. Claremont Graduate University:

يتولى رئيس الوحدة استدرج رسائل من الطلاب
مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

9. College of Charleston: evaluations solicited from alumni

يشارك خريجون سابقون في عملية التقييم سا

10. Creighton University:

يقدم المرشح للتثبيت إلى رئيس الوحدة أسماء ستة طلاب يمكن الرجوع إليهم

11. Saint Mary's University:

تقوم لجنة المراجعة باشتراك مجموعة مختارة من الطلاب في تقييم العضو المرشح

12. University of Hartford:

تستخدم في تقييمها لأهلية المرشح للتعليم، شهادات وأقوال طلاب
وخريجين قدامى

13. University of Northern Iowa:

يتولى الطلاب تقييم أهلية المرشح للتعليم

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

14. Austin College:

تستخدم في تقييمها لأهلية المرشح للتعليم، شهادات وأقوال طلاب
وخريجين قدامى

15. Beloit College:

تم عملية مسح واستطلاع آراء طلاب سبق للمرشح للتثبيت أن درسه

16. Bethany College:

تستخدم في تقييمها لأهلية المرشح للتعليم، شهادات خطية لطلاب
وخريجين قدامى

17. Central College: students are interviewed by unit chair/review committee

18. Coe College: يجوز مقابلة الطلاب لاستطلاع آرائهم

19. Davidson College:

يُشترط الحصول على رسائل تقييم من ثلاثة طلاب قدامى

20. Hamilton College:

يُدعى 30-35 طالب (الاختيار عشوائي) إلى تزويد مدير التسجيل برسائل تقييم، في حين يطرح المرشح من جانبه أسماء عشرة أو خمسة عشر طالب

21. Hiram College:

و يتم اختيار الباقي عشوائياً يقدم المرشح من جانبه قائمة بأسماء طلاب

22. Illinois Wesleyan University:

يتم استدراج رسائل وملاحظات من الخريجين القدامى قبل مراجعة وضع العضو المرشح للتثبيت

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

23. Albertson College of Idaho:

عند مراجعة وضع العضو المرشح للتثبيت يُعتبر استدراج رسائل وملاحظات من الخريجين القدامى إجراء إختياري

24. Millikin University:

تتم عملية مسح واستطلاع آراء الطلاب كجزء من عملية التقييم

25. North Park College:

يتم تقييم المرشح أصولاً من قبل طلابه الحليين والسابقين

الملحق K-2

المؤسسات التي تخول العضو المرشح للتثبيت بالاجتماع مع كافة أعضاء لجنة الترقية والتثبيت، أو تسمح له بمقابلة أحد أعضاء اللجنة كجزء من عملية تقييم أهليته للتثبيت

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة أولى

1. Brown University: يحق للمرشح المثل أمام اللجنة:

2. Virginia Polytechnic Institute and State University:

يحق للمرشح المثل أمام اللجنة أو عرض قضيته بكتاب خطي

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

3. Auburn University:

يحق للمرشح المثل أمام أعضاء الهيئة التدريسية وعرض قضيته

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

4. Arkansas Tech University

5. Bloomsburg University of Pennsylvania:

يحق للمرشح المثل أمام اللجنة

6. Bowie State University:

للتداول يجوز لكل من نائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية والوكيل أن يجتمع بالمرشح

7. Millersville University of Pennsylvania:

يحق للمرشح المثل أمام اللجنة

8. Saint Mary's University:

تقوم لجنة "الترقية والتثبيت" بمقابلة كافة المرشحين للتثبيت

9. Southeastern Louisiana University:

يقوم وكيل الجامعة والعميد بمقابلة المرشح

10. University of Wisconsin, Superior:

يحق للمرشح قانوناً جلسات اجتماع اللجنة

11. West Chester University of Pennsylvania:

يحق للمرشح المثل أمام اللجنة

12. Youngstown State University:

يقوم المرشح بالإجتماع والتداول مع رئيس القسم وبعض الأعضاء المثبتين في القسم الذي يعمل فيه المرشح.

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية

13. Lincoln University of Pennsylvania:

يحق للمرشح المثل أمام اللجنة

14. Weber State University:

الكلية يحق للمرشح المثل أمام لجنة
مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

15. Agnes Scott College:

يحق للمرشح التداول مع اللجنة

16. Beloit College:

يجوز للجنة دعوة المرشح للمثل أمامها

17. Bethany College:

تجتمع لجنة مكونة من اتعلمين في الهيئة التدريسية بالمرشح

18. Coe College:

يقوم رئيس الوحدة بمقابلة المرشح

19. Lake Forest College:

يجتمع المرشح بلجنة مصغرة منبثقة عن لجنة التثيت

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

20. Asbury College:

يجوز للجنة دعوة المرشح للمثل أمامها

21. Colby-Sawyer College:

تجتمع لجنة مكونة من اتعلمين في الهيئة التدريسية بالمرشح

22. North Park College:

تطلع لجنة مكونة من اتعلملين في الهيئة التدريسية بالمرشح على نتائج تقييمها والتوصيات التي ستقدمها

23. Taylor University:

تتولى لجنة مكونة من اتعلملين في الهيئة التدريسية مقابلة المرشح

الملحق L-2

تسمح المؤسسات التالية بـ "التثبيت المبكر" أي قبل انتهاء مدة التجربة

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة أولى Institutions

1. Brown University

2. Emory University

3. University of Arizona 4. University of Indiana, Bloomington

5. University of Iowa

6. University of Nebraska, Lincoln:

تجري مراجعة ثانية في حال اجتاز المرشح المراجعة الأولى للتثبيت المبكر المرشح

7. University of Rochester

8. Virginia Polytechnic Institute and State University:

قد تجري مراجعة ثانية في حال اجتاز المرشح المراجعة الأولى للتثبيت

المبكر المرشح

9. West Virginia University

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

10. Auburn University:

قد تجري مراجعة ثانية في حال اجتاز المرشح المراجعة الأولى للتثبيت

المبكر

11. Kent State University:

قد تجري مراجعة ثانية في حال اجتاز المرشح المراجعة الأولى للتثبيت

المبكر

12. Lehigh University

13. Oklahoma State University

14. Rice University

15. Southern Illinois University, Carbondale

16. University of Idaho

17. University of Louisville

18. University of Mississippi

مؤسسات تمنح الكتوراه / فئة ثانية

19. American University

20. Saint John's University (Jamaica, NY)

21. United States International University

22. University of Toledo

مؤسسات تمنح الكتوراه /فئة ثانية

23. Clarkson University

24. George Mason University

25. North Dakota State University

26. University of Detroit Mercy:

يحق للمرشح التقدم سنوياً بطلب تثبيت مبكر خلال مدة التجربة

27. University of Massachusetts, Lowell

28. University of North Dakota

مؤسسات تمنح الماجستير /فئة أولى

29. Bemidji State College

30. Butler University

31. California State University, Los Angeles

32. Central Connecticut State University:

قد تجري مراجعة ثانية في حال لم يجتاز المرشح المراجعة الأولى للتثبيت

المبكر

33. Creighton University:

يحق للمرشح طلب إجراء مراجعة ثانية إذا لم يحالفه النجاح في المراجعة

الأولى

34. East Carolina University
35. Fitchburg State College
36. Hunter College, City University of New York
37. James Madison University
38. Keene State College
39. Northern Kentucky University:
قد تجري مراجعة ثانية في حال لم يجتاز المرشح المراجعة الأولى للتثبيت
المبكر
40. Saginaw Valley State University:
قد تجري مراجعة ثانية في حال لم يجتاز المرشح المراجعة الأولى للتثبيت
المبكر
41. San Francisco State University
42. San Jose State University
43. Southeastern Louisiana University
44. Southeastern Oklahoma State University
45. University of Alaska
46. University of Northern Iowa
47. Valdosta State University
48. Valparaiso University

49. Youngstown State University

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية

50. Weber State University

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

51. Agnes Scott College

52. Beloit College

53. Central College

54. Coe College

55. Connecticut College

56. Davidson College

57. Lake Forest College

58. Richard Stockton College of New Jersey

59. Shepherd College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

60. Bethel College: college may grant early tenure, but candidate can't apply

61. Cedarville College

62. Fairmont State College

63. Glenville State College

64. Le Moyne College

obeikandi.com

65. North Park College

66. University of Southern Colorado

67. Western Montana College

M-2 الملحق

تُجري المؤسسات التالية أكثر من مراجعة واحدة لوضع المرشح للتثبيت

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة أولى

1. University of Nebraska, Lincoln

2. Virginia Polytechnic Institute and State University

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

3. Auburn University

4. Kent State University

مؤسسات تمنح الكتوراه / فئة ثانية

5. University of Detroit Mercy

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

6. Central Connecticut State University

7. Creighton University

8. Northern Kentucky University

9. Saginaw Valley State University

obeikandi.com

الفصل الثالث

التثبيت في الخدمة: الدائمة الغاية والمضمون

إعداد: كاثي أي. تراور

Cathy A. Trower

أبرز النقاط:

● 196 (90%) من المؤسسات الوارد ذكرها في أرشيف FAPA تمارس التثبيت في الخدمة الدائمة.

● 190 (96%) من المؤسسات التي تمارس التثبيت في الخدمة الدائمة تعرف هذا المفهوم (المقصود بعبارة "التثبيت في الخدمة الدائمة").

● 36 مؤسسة (19%) من المؤسسات التي تعرف مفهوم "التثبيت" تتطرق أيضاً إلى طبيعة المنصب.

التثبيت في الخدمة الدائمة:

● هناك 163 مؤسسة تستخدم كلمة تثبيت بمعنى البقاء في الوظيفة بصورة "دائمة" أو مستمرة إلى أن يبلغ عضو هيئة التدريس سن التقاعد إلا إذا أنهيت خدمته لأسباب مسلكية.

أ- 27 مؤسسة (14%) تستخدم كلمة تثبيت بمعنى تجديد العقد السنوي للفرد إلى حين التقاعد.

ب- عشر مؤسسات (5%) تستخدم كلمة تثبيت بمعنى " حق الفرد بالبقاء في وظيفته في إطار مبرم بين الطرفين المعنيين.

● 99 مؤسسة (52%) تربط التثبيت بالحرية الأكاديمية في البند المتعلق بشروط التثبيت.

أ- يضاف إلى ما تقدم 32 مؤسسة (17%) تربط التثبيت بالحرية الأكاديمية في البند الخاص بالحرية الأكاديمية عملاً بتوجيهات نقابة أساتذة الجامعات الأميركية. AAU.

ب- إذن هناك 131 مؤسسة (69%) تربط التثبيت بالحرية الأكاديمية.

● 62 مؤسسة (33%) تربط التثبيت بتأمين الوضع المعاشي لعضو هيئة التدريس.

● تتبنى 61 مؤسسة (32%) أحكاماً تحدد فيها مفهومها للتثبيت في إطار أو خارج إطار ماهو متعارف عليه.

● تستخدم 52 مؤسسة العبارات أو المفردات الواردة في الوثيقة الصادرة عن نقابة الأساتذة الجامعيين AAUP والمستقاة من إعلان المبادئ الخاصة بالتثبيت والحرية الأكاديمية (1940).

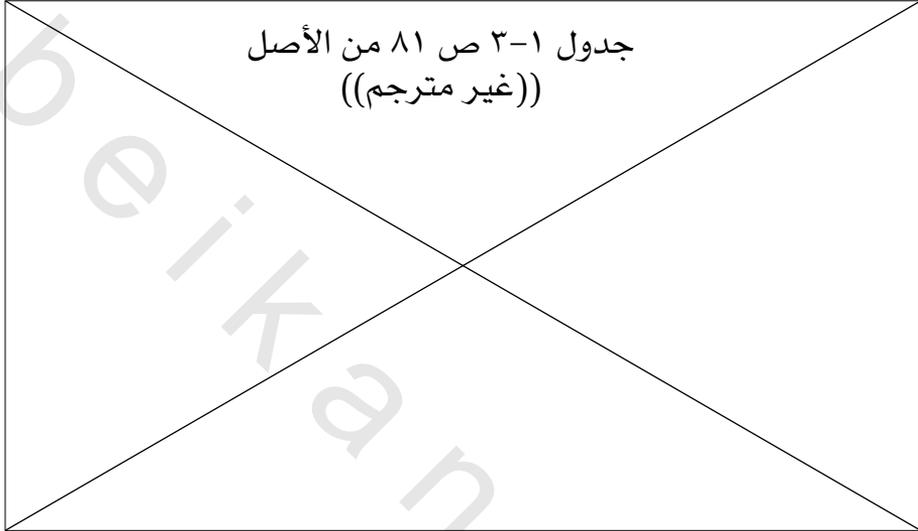
● هناك 17 مؤسسة (33%) تعتمد توجيهات النقابة (AAUP) منها ثمان مؤسسات تستخدم نفس العبارات التي تستخدمها النقابة أما المؤسسات السبع الباقية فتستخدم " لغة" مختلفة في تعريفها لمفهوم التثبيت.

● هناك 15 مؤسسة (8%) تستخدم بعض أو كافة العبارات الواردة في إعلان المبادئ الصادر عن رابطة الكليات والجامعات الأميركية (AASCU) حول الحرية الأكاديمية ومسؤولية الفرد، والتثبيت في المناصب الأكاديمية.

المناصب التي يمكن أن يشغلها العضو المثبت:

ثمة 36 مؤسسة (جامعة وكلية) تشير بشكل أو بآخر إلى المركز أو المناصب التي يمكن أن يشغلها العضو المثبت.

- هناك 19 مؤسسة (53%) تحصر هذه المناصب في القسم أو الوحدة.
- هناك أيضاً 11 مؤسسة (31%) تحصر هذه المناصب في مراكز ذات صفة أعم على مستوى المؤسسة. جدول 3-1 العينة.



العينة:

يتضمن القرص المضغوط الذي أعدته FAPA مجموعة من الأحكام المتعلقة بسياسات التعيين، وهذه الأحكام مستقاة من منشورات 217 كلية وجامعة، اختيرت عشوائياً حسب تصنيف كارنيجي. من ضمن 217 مؤسسة، هناك 196 مؤسسة تطبق مبدأ التثبيت في الخدمة الدائمة، و190 من هذه الفئة (أي 97%) تشير بالتحديد إلى موضوع التثبيت.

تعريف التثبيت في الخدمة الدائمة ومغراه:

إن معظم الأدبيات المنشورة حول موضوع التثبيت تنطلق من تعريف مفهوم التثبيت ومن ثم تنتقل إلى بيان حسناته أو تحليله نقدياً، فعلى سبيل المثال يكرس مؤلف كتاب: The case for tenure, Finkin, 1996، إحدى وستين صفحة لهذا الغرض، تتلخص في الآتي:

"بعد انتهاء مدة التجربة التي يجب أن لا تتجاوز ست سنوات، يفترض أن يثبت عضو هيئة التدريس التجريبية، أم أن تمدد فترة تعيينه لمدة سنة فقط، ولا يجوز بعدئذ إنهاء خدمة لأستاذ إلا لأسباب موجبة شريطة أن يعرض الأمر أولاً على هيئة مكونة من نظرائه الأكاديميين" (ص 3).

ثم ينتقل المؤلف إلى الاستشهاد بما كتبه باحث آخر في هذا الشأن:

" إن التثبيت الدائم في الخدمة لا يعني على وجه الدقة ضمان البقاء في الخدمة إلى حين التقاعد، وإنما عدم إنهاء خدمة الفرد الذي اجتاز فترة التجربة وعمل خلالها دون انقطاع، إلا إذا كانت هناك أسباب موجبة تبرر إنهاء الخدمة. إن التثبيت في الخدمة الدائمة بعبارة أخرى، ليس من حيث المضمون سوى التزام من قبل المؤسسة بعدم زعزعة استقراره المهني للفرد أو التعرض لحرته الأكاديمية دون تقديم مبررات أو أسباب مشروعة..".

يستشف مما تقدم أن التثبيت في الخدمة الدائمة يترتب عليه الاستمرار في الخدمة إلا إذا قرر صرف الفرد من الخدمة لأسباب مشروعة وفقاً للأصول والإجراءات المرعية.

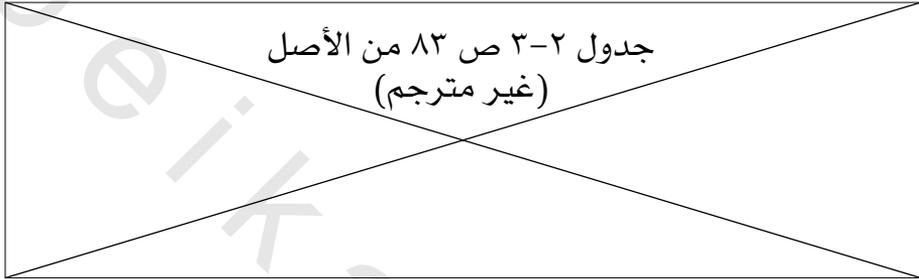
نتناول في هذا الفصل أربع نقاط:

- تحديد معنى وغاية التثبيت الدائم في الخدمة حسبما جاء في الوثيقة الصادرة عن النقابة (AAUP).
- تحديد معنى وغاية التثبيت في الخدمة الدائمة حسب ما جاء في الوثيقة الصادرة عن رابطة الكليات والجامعات الحكومية (AASCU).
- تحليل المفردات والنصوص الواردة في بيانات مؤسسات معنية حول موضوع التثبيت.
- استعراض المناصب التي يمكن أن يشغلها العضو المثبت.

تعريف " التثبيت في الخدمة الدائمة" حسب:

رؤية نقابة أساتذة الجامعات الأميركية (AAUP)

هناك 52 مؤسسة (27%) تستخدم نفس العبارات/ المفردات التي تستخدمها النقابة في تعريفها ل التثبيت في المنصب أو الخدمة" ومعظم هذه المؤسسات تنتمي إلى إحدى الفئتين R2 أو D1.



تقول الوثيقة " (1995) AAUP إن استحقاق التثبيت ليس سوى وسيلة لتحقيق غايات معينة تتمثل في (1) حرية التعليم والبحث العلمي بالإضافة إلى مزاوله أنشطة خارج إطار العمل الجامعي، (2) ضمان أسباب المعيشة التي تحفز الرجال والنساء الأكفاء على مزاوله مهنتهم باطمئنان" ثم تضيف الوثيقة إلى ما تقدم:

"إن الحرية وتوفير أسباب المعيشة لكوادر المؤسسة أمران لا غنى عنهما لنجاح المؤسسة في تنفيذ التزاماتها تجاه طلابها والمجتمع" (ص3). وتتابع الوثيقة:

"بعد انقضاء مدة التجربة يُفترض أن يبقى المدرس أو الباحث على رأس عمله ولا يجوز إنهاء خدمته إلى أن يبلغ سن التقاعد، إل افي حالات استثنائية تعود إلى قلة المارد المالية (ص4).

خلاصة القول أن التثبيت في العمل الأكاديمي والحرية الأكاديمية أمران متلازمان. بالإضافة إلى أنه لا يجوز إنهاء الخدمة إلا لأسباب مشروعة وفي إطار إجراءات تحفظ حقوق الفرد.

هناك 52 مؤسسة تتبنى توجيهاً النقابة بخصوص أحكام التثبيت، منها 17 مؤسسة تستعين بالنقابة في صياغة شروط التثبيت في الخدمة عن طريق التفويض، علماً بأن هناك تسع مؤسسات لا تتقيد بمفهوم النقابة ورؤيتها التي تربط التثبيت في الخدمة بالضمان الاجتماعي دون المساس بالحرية الأكاديمية راجع الملحق 3-(B).

تعريف " التثبيت في الخدمة الدائمة" حسب رؤية:

رابطة الجامعات والكليات الحكومية الأميركية (AASCU)

هناك فروقات ظاهرة بين الهيئتين AAUP و AASCU في موقعهما تجاه تثبيت أعضاء هيئة التدريس في الخدمة الدائمة، علماً أن 15 مؤسسة فقط (8%) تعتمد على ما جاء في الوثيقة الصادرة عن AASCU راجع الملحق 3-c.

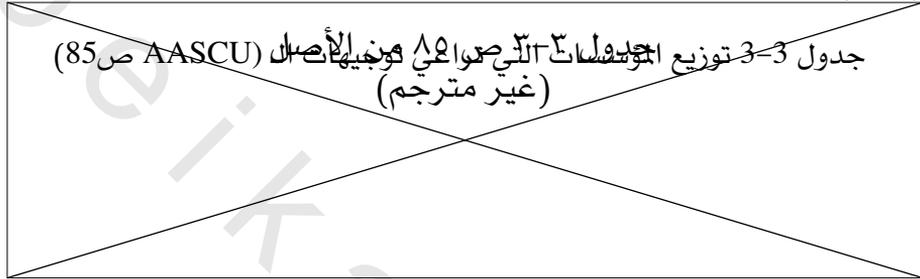
في عام 1988 نشرت الـ AASCU وثيقته حول " الحرية الأكاديمية والمسؤولية" والتثبيت في المناصب الأكاديمية، وذلك من منطلق وجوب الفهم حول هذه الأمور (ص1) من الملاحظ أن الوثيقة المذكورة تطرح تعريفاً لمضمون التثبيت مغايراً لطرح الـ AAUP، بمعنى أنها لا تربط بين الحرية الأكاديمية والتثبيت وإنما تربط الحرية الأكاديمية بالتصرف المسؤول.

" إن الحرية الأكاديمية حق يتمتع به جميع العاملين في الحقل الأكاديمي، كما أن التصرف بمسؤولية واجب. إن تثبيت عضو هيئة التدريس في الخدمة الدائمة هو في جوهره توفير العمل للأكاديميين الذين يستأهلون التثبيت، وهي في الوقت نفسه وسيلة لضمان استقرار المؤسسة وقوة الكادر التعليمي من هذا المنطلق يمكن القول بأن تثبيت الأفراد في الخدمة الدائمة يسهم في تمكين المؤسسة من القيام بالتزاماتها اتجاه طلابها و المجتمع ككل "

بقي أن نشير إلى أن التباين في وجهات النظر بين الهيئتين AAUP و AASCU ليس تافهاً.

فالوثيقة الصادرة عن AASCU تقول: "إن الحرية الأكاديمية لا يمكن أن

تكون بمعزل عن المسؤولية... لذلك ينبغي الفصل بين التثبيت في الخدمة من جهة و ممارسة الحرية الأكاديمية من جهة ثانية." (ص.2) وتنبه الوثيقة إلى أن التثبيت في الخدمة الدائمة يجب أن يكون ملاذاً لأولئك الذين لا يمتلكون المؤهلات و الكفاءة و لا يتحلون بالمسؤولية الأكاديمية الحقة. فضلاً عن أن التثبيت في الخدمة لا يعفي الفرد المثبت من مراجعة أدائه الأكاديمي و المهني." (ص3).



هناك أربع مؤسسات تعتمد بعض ما جاء في الوثيقتين الصادرتين عن الـ AAUP و ASCU وهذه المؤسسات هي: كلية Hiram، كلية Saint Joseph، جامعة Texas Woman وجامعة West Virginia.

غاية التثبيت في الخدمة الدائمة:

سنعرض الآن الغرض من التثبيت و استحقاقاته من منظور المؤسسة باستبقاء الفرد في الخدمة إلى أن يبلغ سن التقاعد إلا إذا تعذر ذلك لأسباب مشروعة أو صعوبات مالية أو إلغاء تخصص معين.

و لا تختلف النصوص المتعلقة بالتثبيت الدائم من مؤسسة إلى أخرى. نسوق بعض الأمثلة:

● " لا يجوز إنهاء خدمة الفرد المثبت إلا لسبب مشروع و بإتباع الإجراءات التي تحفظ حقوق الفرد و تضمن له الاستمرار في الخدمة إلى أن يبلغ سن التقاعد" جامعة (Brown).

● التثبيت في الخدمة الدائمة هو حق مكتسب يتيح البقاء في الخدمة
جدول ٣-٤ ص ٨١ من الأضل
بصورة مستمرة". جامعة (Arkansas) مترجم)

● التثبيت في الخدمة يعني حق عضو هيئة التدريس في البقاء في منصبه
إلا إذا كان هناك مسوغاً مشروعاً لصرفه من الخدمة. " جامعة (Bloomsburg).

● التثبيت في الخدمة هو حق مكتسب يتيح لعضو هيئة التدريس البقاء في
الخدمة إلى أن يبلغ سن التقاعد. " جامعة (Walsh).

● إن المقصود بعبارة التثبيت في الخدمة هو أن الكلية تكفل لعضو هيئة
التدريس البقاء على رأس عمله و متمتعاً بالحرية الأكاديمية إلا إذا تعذر ذلك
لأسباب مشروعة. " كلية (Saint Norbert).

حق التعاقد بموجب عقد سنوي:

هناك 27 مؤسسة تطبق نظام تثبيت يختلف من الناحية الإجرائية عما هو
معمول به، بمعنى أن المؤسسة تمنح العضو المثبت عقداً سنوياً قابل للتجديد أو
يجدد تلقائياً، وهكذا دواليك على أن يبلغ الموظف سن التعاقد أو يستقيل من
عمله أو يصرف من الخدمة لسبب مشروع والملاحظ أن معظم هذه المؤسسات
تنتمي إلى الفئات B2,M2، بخلاف المؤسسات المصنفة D1،D2، R1 فعلى سبيل
المثال تقول جامعة: Mississippi يستطيع عضو هيئة التدريس المثبت في الخدمة
الدائمة أن يطمئن إلى أنه سيبقى على رأس عمله إلا إذا استحال ذلك نتيجة
لظروف قاهرة أو أسباب موجبة مثل أسباب مالية أو مسلكية، إلغاء أو تقليص
برامج دراسية. وتقول كلية Bethany في هذا السياق "يحظى عضو الهيئة

التدريسية المثبت بعقد سنوي يجدد تلقائياً إلى أن يبلغ العضو سن التقاعد أو يقدم استقالته... إلا إذا صرف من الخدمة لسبب صحية أو إعاقة دماغية أو

عسر مالي أو سوء الأداء... "راجع الملحق 3-D في ذيل الفصل حيث توجد جدول 3-5 ص ٨٧ من الأصل قائمة بالمؤسسات التي تمنح عقود (فيديو للأعم) المثبتين.

حق التعاقد بموجب عقد دائم:

هناك عشر مؤسسات (59) راجع الملحق 3-E يعتبر التثبيت في الخدمة هو بمثابة عقد دائم بين المؤسسة والعضو المثبت، بحيث يحق لهذا العضو البقاء في الخدمة إلا إذا صرف من الخدمة لأسباب موجبة ولعل أفضل مثال على ذلك ما تقوله كلية Austin في هذا الشأن:

"إن التثبيت في الخدمة الدائمة يبقى ذو صفة تعاقدية تنظم العلاقة بين المؤسسة والفرد المثبت وهو بهذا المعنى التزام من قبل المؤسسة بضمان بقاء الفرد على رأس عمله إلى أن يبلغ سن التقاعد، هذا إذا لم يستقل من منصبه أو يُنحى عنه لسبب مشروع" وتحذو جامعة St. Louis حذو جامعة Austin في هذا الشأن.

أخيراً تستخدم 30 مؤسسة لفظ "التزام" في تعريفها للتثبيت في الخدمة الدائمة (راجع جدول 6-3). وأحياناً يشير هذا اللفظ صراحة إلى التزام المؤسسة تجاه عضو هيئة التدريس، كما توضح الأمثلة التالية:

"إن تثبيت عضو هيئة التدريس المتفرغ في الخدمة هو بمثابة تعهد من قبل الكلية بعدم صرف العضو المعني من الخدمة إلا في الحالات التالية: الاستقالة، أو إنهاء الخدمة لأسباب مشروعة". المصدر: كلية Lake forest.

● التثبيت في الخدمة الدائمة هو بمثابة التزام من قبل الجامعة تجاه الفرد... المصدر: جامعة California Lutheran.

● عندما يقدم القسم (أو الكلية) توصية بتثبيت فرد في الخدمة فإنه

بذلك يلتزم بإبقاء هذا الفرد في الخدمة. وهذا الالتزام يسري على المؤسسة
جدول ٦-٣ ص ٨٨ من الأصل
كل. المصدر: جامعة Massachusetts of Technology.
(غير مترجم)

وفي حالات أخرى يسري هذا الالتزام على الطرفين، كما توضح الأمثلة التالية:

● عن التثبيت هو عبارة عن التزام متبادل بين الكلية من جهة وعضو هيئة التدريس من جهة أخرى... كلية (Asbury).

● ينطوي التثبيت في الخدمة على التزام أخلاقي من قبل الأطراف المعنية" جامعة (Pace).

● إن التثبيت في الخدمة يتمثل في الالتزام المتواصل بمتطلبات التثبيت من قبل الجامعة والموظف على حد سواء" (Chicago State)

● عندما تقوم الجامعة بتثبيت عضو في الخدمة الدائمة فإنها في الوقت نفسه تضمن له الحرية الأكاديمية ويفترض أن يلتزم هو بدوره في العمل على تحقيق أهداف وتطلعات الجامعة" جامعة (Valparaiso,MI)

● إن التثبيت في المنصب هو بمثابة التزام من قبل الجامعة، وهو بالقدر نفسه التزام من قبل العضو المثبت بالقيام بما يلزم في سبيل خدمة الطلاب

والتعاون مع الزملاء والعمل الدؤوب في مجال تخصصه في محيطه الجامعي" جامعة (Weber State).

التثبيت في الخدمة الدائمة: غايته ومضمونه:

إن الغاية من التثبيت في الوظائف الأكاديمية ترتبط بحماية الحرية الأكاديمية وهذا واضح من بيانات 99 مؤسسة من المؤسسات المدرجة في أرشيف FAPA، وبدرجة أقل ضمان أسباب المعيشة حسب ما جاء في بيانات 62 مؤسسة (33%) وتأتي في المرتبة الثالثة استقرار المؤسسة وديمومتها (15 مؤسسة أو 8%).

الحرية الأكاديمية:

إن أكثر من نصف المؤسسات المدرجة في أرشيف FAPA تربط الحرية الأكاديمية بمبدأ التثبيت في الخدمة متبعة ما نصت عليه توجيهات نقابة أساتذة الجامعات الأميركية AAUP في حين أن 32 مؤسسة (17%) تتحى هذا المنحى ولكنها لا تذكر الحرية الأكاديمية صراحة في تعريفها لمفهوم التثبيت في الخدمة الدائمة خلاصة القول أن 131 مؤسسة (69%). تعتبر الحرية الأكاديمية رديفاً للتثبيت في الخدمة الدائمة.

عرضنا في ما تقدم بيان النقابة AAUP حول صلة الحرية الأكاديمية بالتثبيت في الخدمة الدائمة. نورد الآن بعض الأمثلة للسياسات التي تنتهجها بعض الجامعات في هذا الشأن، والغاية واحدة وإن تكن الصياغة بعبارات مختلفة.

● " تمثل الحرية الأكاديمية الحجر الأساسي في بنية المجتمع الحر، وترى جامعة Southwestern أنها ملتزمة بالدفاع عن هذه الحرية وصيانتها... وهي (أي الجامعة) من هذا المنطلق تحرص على أن يكون عضو هيئة التدريس مطمئناً إلى بقائه في منصبه... "جامعة (Southwestern).

*إن عضو مجلس جامعة تكساس تدرك أهمية العرف الخاص بتثبيت عضو هيئة التدريس في الخدمة الدائمة مع ضمان الحرية الفكرية وحرية البحث العلمي وحرية النقد في مختلف ميادين المعرفة..... دون قيد أو شرط.... لهذا نرى أن التثبيت في الخدمة الدائمة لا يهدف فقط إلى حماية أعضاء الهيئة التدريسية وإنما يهدف أيضاً إلى توكيد الجامعة على أن البحث عن الحقيقة وطلب المعرفة يأتي في مقدمة أولويات الجامعة، انطلاقاً من قناعتنا بأن حرية النقد هي شرط لحرية طلب العلم. " جامعة (Texas, Arlington).

● إن الغاية من الحرية الأكاديمية والتثبيت في الخدمة الدائمة هو إفساح المجال للتعبير الصادق عن الرأي وتشجيع النقد الموضوعي "جامعة (FloridaS-tate,R1)

● إن التثبيت في الخدمة الدائمة يمثل الضمان المؤكد لممارسة الحرية الأكاديمية" (Cleveland State).

● إن أحد أهم أهداف تثبيت العضو في الخدمة الدائمة هو "حماية العضو من المضايقات أو الإجراءات الانتقامية التي يتعرض لها نتيجة لتبنيه مبادئ أو أفكار لا يؤيدها الرأي العام و(2) تشجيع حرية التعبير وتقصي الحقائق." (جامعة (Creighton).

● إن الغرض من التثبيت الدائم يكمن في صيانة الحرية الأكاديمية التي ينبغي أن يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس. جامعة (North Carolina).

● إن التثبيت في الخدمة الدائمة عرف نحى وطور لصون الحرية الأكاديمية لمن يدرسون في معاهد ومؤسسات التعليم العالي"

(Virginia Polytechnic Inst. And State university)

الجانب الاقتصادي (ضمان أسباب المعيشة):

هناك 62 مؤسسة تذكر أو تشير ضمناً إلى الجانب الاقتصادي كأحد

مميزات التثبيت في الخدمة الدائمة، ويأتي هذا الجانب في المرتبة الثانية من حيث الأهمية. من الملاحظ أن الحرية الأكاديمية كثيراً ما تذكر كفاية تفوق في أهميتها الجانب الاقتصادي كأحد الفوائد التي يجنيها الموظف المثبت، يذكر أيضاً الجانب المتعلق بالحرية الأكاديمية. وهناك أربع مؤسسات تفعل ذلك دون الرجوع إلى مقررات الرابطة AAUP أو AASCU في هذا الشأن:

● "يجوز اعتبار الجانب المادي ٧-٣ من جدول ٧-٣ من الأصول التثبيت في الخدمة الدائمة، (غير مترجم) ولكن الغرض الأساسي يبقى تحفيز الفرد على طلب العلم". كلية (Albertson).

● إن الغاية من التثبيت في الخدمة الدائمة هي "حماية الحريات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس... وضمان مورد رزق كاف لاجتذاب أشخاص متميزين" جامعة (Langston).

● إن نظام التثبيت في الخدمة الدائمة ينطلق من مبدأ صيانة الحرية الأكاديمية وتوفير قدر معقول من الضمان الوظيفي..". جامعة (James Madison).

● لكي تتجح المؤسسة في الوفاء بالتزاماتها يتعين عليها ضمان الحرية الأكاديمية وتوفير مورد رزق دائم وهذا لا يتأتى إلا من خلال التثبيت في الخدمة الدائمة". جامعة (Pan American, Texas).

الاستقرار الداخلي للمؤسسة:

ثمة فائدة ثالثة للتثبيت تتمثل في توفير الاستقرار الداخلي للمؤسسة. هناك ست عشرة مؤسسة (8%) تشير إلى هذا الجانب منها:

● " يوفر التثبيت مورد رزق مستدام للفرد بالإضافة إلى إشاعة مناخ مستقر في أرجاء الهيئات التدريسية... " كلية (Ages Scott).

" *تدرك الكلية أهمية التثبيت كأحد العناصر التي تفرز الحرية الأكاديمية وتوفر في الوقت نفسه الاستقرار والتفرغ للأساتذة والأكاديميين" كلية (Bethel).

جدول ٣-٨ ص ٩١ من الأصل
● يؤدي التثبيت في الخدمة الدائمة إلى إشاعة الاستقرار داخل المؤسسة (غير مترجم)
من خلال تعاون أعضاء الهيئة التدريسية" جامعة (Texas woman's).

● يمثل التثبيت بالنسبة للجامعة العربية ضمانا" للحرية الأكاديمية و التعليم الجيد الذي يتلقاه طلبة الجامعة إضافة إلى عنصر الاستقرار و التواصل المستمر بين أعضاء هيئة التدريس جامعة (George Mason).

● تدرك الجامعة أهمية التثبيت في الخدمة الدائمة باعتباره أحد الوسائل التي تضمن الحفاظ على الحرية الأكاديمية و التواصل الدائم بين أعضاء هيئات التدريس بالإضافة إلى ضمان أسباب المعيشة" جامعة (Texas Wesleyan).

● إن تثبيت عضو هيئة التدريس في الخدمة الدائمة يتيح له الفرصة لكي يقوم بدور قيادي في محيطه الجامعي و له انعكاسات إيجابية على المسارات الأكاديمية" جامعة (Valdosta State).

● لا شك أن إتباع محكمة تثبيت أعضاء هيئة التدريس في شأنه أن يجذب أفضل العناصر للانخراط في مسلك التعليم و البحث العلمي" جامعة (Idaho).

اعتبارات أخرى:

هناك 61 مؤسسة مدرجة في أرشيف FAPA تعبر عن رؤيتها بصورة مختلفة و تتطرق إلى جوانب أخرى. نعالج في الفقرة الآتية الجوانب التي تتناول.

1. الفوائد الإضافية للتثبيت.

2. شروط مقيدة.

3. بعض الأحكام غير اعتيادية.

التثبيت في الخدمة الدائمة: فوائد إضافية:

تقر مؤسسات عديدة بأن التثبيت يؤمن "المناخ الملائم لحرية التعبير والبحث يستفيد منه الطلاب و المدرسين غير المثبتين على حد سواء (كلية Agnes Scott و قس على ذلك جامعة Tennessee State و Lake Forest).

هناك 14 مؤسسة تكفل للعضو "البقاء في الخدمة و العمل بدوام كامل" (عضو متفرغ) مثال ذلك كلية Lake Forest وكذلك جامعة Georgia College and State التي تقول في بيانها:

"تعتبر الجامعة نفسها ملتزمة بوظيفتها في توفير الأفضلية لطلابها كامل خلال ثلاثة أرباع السنة الدراسية. ملاحظة: السنة الترميمية (التي تقسم إلى أربعة فصول دراسية) المعرب.

وتنحى هذا المنحى جامعات وكليات أخرى مثل:

Richard Pacific University, Ohio Wesleyan University. وتقول كلية

Stockton في هذا السياق مايلي: "لن يصرف العضو المثبت من الخدمة أو يحسم من راتبه إلا لأسباب تتصل بسوء الأداء المهني أو بسبب إعاقة ما أو لسبب مشروع وفقاً للأحكام والأصول المعمول بها...".

هناك أيضاً ثلاث مؤسسات تكفل للعضو المثبت في الخدمة الدائمة أن لا تنزل مرتبة أو ينقل إلى منصب أدنى مرتبة وهذه المؤسسات هي: جامعة North-ern Kentucky وجامعة Louisville.

والجدير بالذكر أن كلية Bridgewater تشترط "بأن يتعهد كل من الطرفين بإعلام الطرف الآخر قبل سنة برغبته في إنهاء العلاقة التعاقدية" ذلك لأن نظام التثبيت في هذه الكلية يقوم على منح الفرد المثبت عقدا سنويا قابل للتجديد مدى الحياة.

و هناك أمثلة أخرى على تنوع الأحكام. فعلى سبيل المثال يخضع الأعضاء المثبتون في الجامعة Shawnee إلى تقسيم الطلاب و لكن بدرجة أقل من غيرهم. في حين أن نظام التثبيت في هذه الكلية يعمل على منح الفرد المثبت عقداً "سنويا" قابل للتجديد مدى الحياة.

و هناك أمثلة أخرى على تنوع الأحكام. فعلى سبيل المثال يخضع الأعضاء المثبتون في جامعة Shawnee إلى تقييم الطلاب و لكن بدرجة أقل من غيرهم. في حين أن التثبيت في كلية Asbury (B2) يمنح العضو دوراً "في رسم السياسة الأكاديمية للكلية. أما جامعة RICE فتمنح عضو هيئة التدريس المثبت امتيازات منها:

1. تعويضات و حوافز مالية.
2. الدعم المؤسس لنشاط العضو التعليمي و البحثي.
3. المشاركة في رسم السياسات التي تخدم رسالة الجامعة و توجهاتها الأكاديمية.

التثبيت في الخدمة الدائمة: القيود و الشروط:

هناك عدد من المؤسسات التي تفرض قيود معينة على الأفراد المثبتين في الخدمة الدائمة مع المحافظة على شيء من المرونة في تطبيق الشروط و الأحكام. في مايلي بعض الأمثلة:

● إن التثبيت في الخدمة الدائمة لا يعني قيام الفرد بمهام أو واجبات محددة. كلية (COE).

● إن التثبيت في الخدمة الدائمة لا ينفي احتمال تكليف العضو القيام بمهام لتلبية "احتياجات الجامعة و متطلبات التدريس." (جامعة Drew، 1969- ص23).

● إن التثبيت لا يعني بالضرورة أن شروط و أحكام التوظيف لن تتغير من سنة لأخرى. كلية (Hiram).

● إن العقد السنوي الذي يوقعه العضو المثبت في الخدمة الدائمة يخوله حكماً طلب تجديد عقده في السنوات اللاحقة شريطة التقيد بالشروط والأحكام النافذة التي قد تتبدل من سنة إلى أخرى" كلية (Cedarville).

*يحق لأعضاء هيئة التدريس العاملين بموجب عقود مستمرة أن يطلبوا تمديد عقودهم السنوية... ويخضعون لشروط وأحكام التوظيف النافذة لدى تجديد العقد السنوي... " جامعة (Millikin).

"* يخضع العضو المثبت بموجب عقد سنوي مستمر إلى الشروط والأحكام السارية اعتباراً من تاريخ بدء تنفيذ العقد" جامعة (Montana).

إن الكثير من النظم المعنية بشؤون التثبيت في الخدمة ترتبط بحسن الأداء للبقاء في الخدمة، علماً بأن الأداء الذي لا يرقى إل المستوى المطلوب قد يؤدي إلى إنهاء خدمة عضو الهيئة التدريسية في جميع المؤسسات تقريباً. ومن الأمثلة على ذلك المقتطفات التالية:

● يعتبر عضو الهيئة التدريسية الذي جرى تثبيته مسئولاً عن القيام

بواجباته اتجاه المؤسسة والطلاب بشكل يرقى إلى المستوى الذي تتوخاه الكلية." كلية (Mount Mercy).

● يعتبر التثبيت في الخدمة الدائمة مرهوناً بأداء الفرد على الصعيدين المهني والمسلكي " جامعة (Millikin).

● إن التثبيت في الخدمة الدائمة لا يكفل تلقائياً توظيف الفرد مدى الحياة." جامعة (University of the Ozarks).

"* يتعين على أعضاء الهيئة التدريسية المثبتين أن يكونوا قدوة حسنة لبقية الأعضاء... وتمشياً مع مقررات مجلس الجامع يجري تقييم أداء وكفاءة العضو بشكل دوري خلال سنوات خدمته" جامعة (Valdosta state).

"* إن التثبيت في الخدمة الدائمة لا يعفي العضون المساءلة وهذا لا يتعارض مع الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها الفرد.... وتقوم الجامعة بمراجعة دورية دقيقة لأداء العضو كجزء من التزاماتها بتعزيز قدرات الهيئة التدريسية" جامعة (Emporia State).

"...* إن التثبيت في الخدمة الدائمة مرهون ب(1) أداء مقبول، (2) استمرارية البرامج/ المسافات، (3) توافر عدد كافي من الطلبة المسجلين وأخيراً توافر الموارد المالية. كلية (City University of New York / Hunter).

ثمة مؤسستان على الأقل تذكران ضرورة تأمين المخصصات المالية قبل الالتزام بتثبيت العضو في الخدمة الدائمة. فمثلاً نجد في أحكام التثبيت الخاصة بجامعة Arizona الفقرة التالية:

" لا يحق لرئيس الجامعة أو المجلس الأمناء إلزام ولاية أريزونا بتنفيذ أي تعهد مال يتم مسبقاً تخصيص الأموال اللازمة. إن صفة التثبيت في الخدمة لا يترتب عليها إلزام قانوني يتجاوز صلاحيات رئيس مجلس الجامعة، والواقع أن تمديد فترات التعيين لأعضاء الهيئة التدريسية لا يتم أصلاً إلا بعد اعتماد المخصصات السنوية لهذا الغرض".

وتتحى جامعة West Virginia منحى مشابهاً في هذا الشأن، إذ تقول في بيانها:

" بالرغم من أن الجامعة لا تطبق نظام المحاصصة (نظام الكوتا) في تثبيت أعضاء هيئة التدريس، إلا أنها تسعى إلى تجنب الإفراط في التثبيت غير المدروس، انطلاقاً من حرصها على واجباتها ومسؤوليتها تجاه مواطني الولاية. ثم إن التثبيت في الخدمة الدائمة لا يُمنح إلا لأولئك الأشخاص الذين يشغلون مناصب ممولة من موارد تحت تصرف مجلس أمناء الجامعة".

التثبيت في الخدمة الدائمة: التزامات الطرفين:

هناك عدد من المؤسسات التي تشير صراحة أو تشدد على التزامات كل من أعضاء هيئة التدريس تجاه المؤسسة وبالعكس فعلى سبيل المثال يتوجب على أعضاء هيئة التدريس من المثبتين.

"المشاركة في تحمل نصيبهم من المسؤولية حول ما يجري في الجامعة وما يعد من برامج تعليمية. ويفترض أن لا يقدم العضو المثبت على الاستقالة من منصبه إلا بعد التفكير ملياً في الأمر والتأكد من أن تركهم الكلية لن يؤثر سلباً على سير العمل أو الأعمال التي كانت مناطة بهم" كلية (St. Olaf).

ومن الأمثلة الأخرى مايلي:

● "إن التثبيت من وجهة نظر الجامعة هو أفضل وسيلة لضمان الحرية الأكاديمية وفي المقابل يتعين على عضو هيئة التدريس أ، يرتقي بأدائه المهني إلى أرفع المستويات." المصدر: جامعة Cleveland State.

"عندما يجري تثبيت عضو هيئة التدريس في الخدمة الدائمة فهذا يعني أنه أصبح يرتبط ارتباطاً عضوياً بالكلية...". المصدر:كلية Saint Rose

"إن التثبيت في الخدمة الدائمة يستوجب التقيد الطوعي بأخلاقيات مهنة التعليم كما هو الحال في مهنة الطب أو المحاماة. وهنا ينبغي التأكيد على أن

الغرض من التثبيت ليس توفير ملاذ آمن لأولئك الذين تعوزهم الكفاءة، علماً بأن التثبيت في الخدمة يؤمن أسباب المعيشة لذوي الاختصاص. "المصدر: كلية .Albertson

"إن مبدأ التثبيت في الخدمة الدائمة يترتب عليه مسؤوليات متبادلة بين الجامعة كمنطوق أهلية من جهة وعضو هيئة التدريس من جهة أخرى." المصدر: جامعة Indiana.

وأخيراً من المفيد الإشارة إلى جامعة Iowa التي تتحدث بتفصيل أكثر من غيرها حول رؤيتها لمبدأ التثبيت في الخدمة الدائمة وقد جاء في ميثاق الجامعة مايلي:

"يبقى مبدأ التثبيت ركناً من أركان سياسة الجامعة التي تنظم العلاقة بين الجامعة وأعضاء هيئة التدريس وليس في نيتنا تطبيق نظام المحاصصة (الكوتا)، بل سنواصل تطبيق مبدأ -التجربة أولاً- قبل تثبيت العضو الذي يستأهل التثبيت. إن جامعة Iowa تدرك أهمية التعامل بمرونة في اختيار من تراه أهلاً للتثبيت بعد الأخذ بعين الاعتبار احتمال تعديل المساقات والمناهج الدراسية بحيث تلبى الاحتياجات المستجدة للطلاب والمجتمع على ضوء التقدم المتنامي للمخزون العلمي والمعرفي للعالم." ثم تتطرق الوثيقة إلى بحث مطول حول ضرورة التثبيت في الخدمة الدائمة كأحد دعائم الحرية الأكاديمية، بحيث لا يكون التثبيت على حساب الحرية الأكاديمية وتضيف بأن نظام التثبيت "ينبغي أن يستمر كي يتاح للجامعة استقطاب الأكاديميين البارزين والمحافظة عليهم" وترى الجامعة أن دورها وسمعتها سيضمحلان إذا تخلت عن نظام التثبيت أو لم تعره الاهتمام الذي يستحقه. وأخيراً تخلص الجامعة إلى القول:

"لاشك أن ضمان المعيشة الذي يؤمنه التثبيت في الخدمة الدائمة لا يختلف من حيث الشكل عن الضمانات المتوفرة في وظائف أخرى، لكن المبرر الرئيسي للتثبيت في الخدمة يبقى خلق مناخ دائم يشجع على التبادل الحر للأفكار.

التثبيت في الخدمة الدائمة: المستويات و المناصب:

هناك 36 مؤسسة (19٪) فقط تتطرق إلى الحديث عن طبيعة المراكز التي يحتلها المثبتون في الخدمة الدائمة؛ و توزيع هذه المراكز أو المناصب في السلك

الأكاديمي، بما في ذلك المرتبة الوظيفية ٩٨ من الأصل
جدول (غير مترجم) 36 (أي ٥6٪) تجعل التثبيت في الخدمة
محسوراً في الأقسام، و 12 مؤسسة تجعل التثبيت في الخدمة محسوراً في
المراكز "المؤسسية" أي المناصب التي تقع خارج إطار الأقسام الجامعية.

والملاحظ أن المؤسسات البحثية تميل أكثر من غيرها إلى تحديد هذه المراكز، وقد لا نستغرب ذلك باعتبار أن مثل هذه المؤسسات تختلف تركيبتها عن تركيبة المؤسسات الأصغر حجماً. راجع الملحق 3-6.

التثبيت في الخدمة في الجامعات الفرعية:

(ملاحظة: يقصد ب "الجامعات الفرعية " الجامعات التي لا فروع مستقلة إداريا في أكثر من منطقة جغرافية - المعرب)، ومن هذه الجامعات جامعة Hawaii التي تعطي الأفضلية للأعضاء المثبتين القدامى في حال إلغاء البرنامج الأكاديمي المرتبط بالمنصب، كما يتضح من الفقرة التالية المستقاة من دليل جامعة Hawaii.

"إن التثبيت في الخدمة الدائمة في فرع الجامعة في ماندا Manda لا ينطبق إلا على المناصب المتوفرة في الكليات (كلية الطب أو الهندسة.. إلخ) أو مراكز

البحث التابعة للفرع المذكور، وكذلك الأمر في فروع الجامعة الأخرى.

والأفضلية دوماً لصالح الأستاذ الأقدم الذي يحق له أن يحل محل عضو حديث العهد شريطة أن يكون العضو الأقدم مؤهلاً لذلك، علماً بأن هذا لا ينطبق على عضو الهيئة التدريسية الذي فقد مركزه نتيجة لإلغاء المنصب الذي

يشغله.
جدول ٣-١١ ص ٩٩ من الأصل
وقس على ذلك جامعة (Indiana) (ترجم) Bloomington) تشترط هذه الجامعة أن يكون تثبيت العضو فقط في فرع الجامعة الذي يزاول عمله فيه. وهذا يشير إلى أن إغلاق فرع من فروع جامعة Indiana لا يؤدي بالضرورة إلى نقل عضو هيئة التدريس إلى فرع آخر للجامعة.

جدول ٣-١٢ ص ٩٩ من الأصل
(غير مترجم)

التثبيت على مستوى المؤسسة:

من الملاحظ أن مراكز التثبيت في الخدمة الدائمة غالباً ما تكون على

المستوى المؤسسي في الجامعات البحثية. وفي حال إلغاء قسم أو برنامج أو فعالية بحثية معينة تعتمد المؤسسة في بعض الحالات استبقاء الأعضاء الذين ألغيت مناصبهم وتقول جامعة George Mason في هذا السياق مايلي: " يتم تعيين أعضاء الهيئة التدريسية من المثبتين وغيرهم ممن في طور التجربة في وحدات أو فعاليات أكاديمية بمعنى أن العضو يمكن أن يكون ملحق أو تابعاً لأكثر من فعالية... بيد أن التثبيت في الخدمة الدائمة لا يتأثر في حال أعيد تنظيم أو هيكلية الوحدات الأكاديمية الأقسام والفعاليات". وفي حال إلغاء برنامج أكاديمي لضيق الموارد المالية فإن الجامعة ستبذل جهدها لحماية حقوق أعضاء الهيئة التدريسية والحفاظ على المثبتين منهم. المصدر: جامعة George Mason.

التثبيت على مستوى الكلية:

هناك مؤسسة واحدة تحصر نظام التثبيت في الخدمة الدائمة في كليات معينة (مثل كلية الهندسة أو كلية العلوم الإنسانية... إلخ) وهذه المؤسسة هي جامعة Northwestern؛ ففي حال إلغاء برنامج أو فعالية معينة تعتمد الجامعة إلى نقل العضو المثبت إلى قسم أو فعالية / برنامج ضمن الكلية المعين فيها هذا العضو.

التثبيت على مستوى القسم / الفعالية:

ذكرنا في ما تقدم أن التثبيت في الخدمة الدائمة يكون عادة على المستوى المؤسسي إلا أننا نجد في بعض مؤسسات التعليم العالي في الهيئات التدريسية التابعة للأقسام. والواقع أن أكثر من نصف المؤسسات مدرجة في أرشيف FAPA تحدد الأماكن أو المناصب المتاحة للمرشحين للتثبيت في الخدمة الدائمة، وتكون المناصب هذه داخل الأقسام. ومن هذه المؤسسات الجامعات

والكليات التالية: جامعة / Millikin جامعة / Langston كلية / Bethel
جامعة / Chicago State جامعة / California Lutheran كلية / Saint Vin-
جامعة / Pace كلية / Northern / Kentucky كلية / Saint Mary's جامعة
Southern Illinois / جامعة Louisville.

هنالك بعض الجامعات التي تحدد بدقة أكثر المناصب المتاحة للمرشحين للتثبيت في الخدمة الدائمة - نستعرض فيما يلي بعض الأمثلة:

● "إن التثبيت في الخدمة الدائمة يرتبط بالحقل العملي الذي يعمل فيه المرشح للتثبيت ويجري تحديد المنصب في العقد مع الأستاذ صاحب العلاقة. (المصدر: كلية Western Montana وجامعة (Montana state).

● التثبيت في الخدمة الدائمة يكون ضمن الوحدات أو الفعاليات الأكاديمية في الفروع و الكليات الجامعية التي تخضع لنظام جامعة (Alaska المصدر: جامعة (Alaska).

● إن التثبيت في الخدمة لأمد غير محدود يعتبر حق من حقوق عضو الهيئة التدريسية. والتثبيت في الخدمة هنا يعني التثبيت في دائرة أو قسم حسب شروط التعيين. ويتم التثبيت في الفرع الرئيس لجامعة Kent State أو فروع الجامعة المحلية. المصدر: جامعة Kent state.

تتمة أنظمة في بعض المؤسسات تحكم بأوضاع أعضاء الهيئة التدريسية الذين يعملون جزءاً من وقتهم خارج القسم المثبتين فيه. نورد فيما يلي بعض النماذج عن السياسات المتبعة في مثل هذه الحالات:

" إن كافة التعيينات التي تتم في إطار التثبيت في الخدمة الدائمة يجب أن تكون في الأقسام أو الكليات المنصوص عليها في قرارات التعيين أو التجديد السنوي. أما فيما يخص الأساتذة أو المحاضرين في برامج/ مسافات تتطلب مشاركة عدة أقسام، ينبغي في هذه الحالة تثبيت العضو المفترض في أحد الأقسام الأكاديمية" كلية (Colby- Sowyer).

"إن التثبيت في الخدمة الدائمة يعني من الوجهة التعاقدية التبعية لأحد أقسام الجامعة ويجوز نقل عضو هيئة التدريس المثبت إلى ملاك قسم جديد في حال حدوث تغييرات كبيرة أو تعديلات في المسافات الأكاديمية" جامعة (Dakota Wesleyan).

"إن مقر عمل العضو المثبت يحدد في العقد لكن ذلك لا يتعارض مع قيام العضو بتكريس جزء من للتدريس في برامج خارج إطار المركز ويجوز للكلية أن تنقل

العضو أو تعيينه في مركز آخر إذا اقتضت احتياجات الكلية ذلك" كلية West Virginia Wesleyan).

"إن التثبيت في الخدمة الدائمة أمر تقرره الجامعة، والتعيين في هذه الحالة لا يكون إلا في الأقسام أو الوحدات الأكاديمية حصراً، وأي تغيير في الوضع الوظيفي للعضو المثبت يستوجب الحصول على موافقة رئيس الجامعة." جامعة (Illinois State).

خلاصة الفصل

1. بالرغم من أن صياغة أنظمة التثبيت في الخدمة الدائمة تختلف شكلاً من مؤسسة إلى أخرى، فإنها لا تختلف من حيث المضمون.
 2. يُقصد بعبارة "التثبيت في الخدمة الدائمة" ديمومة الوظيفة. ثم إن (87%) من المؤسسات تستخدم عبارة "الخدمة الدائمة" أو المتواصلة إلى حين التقاعد، إلا إذا تعذر ذلك لأسباب مشروعة. وهناك (14%) من المؤسسات تعتبر التثبيت في الخدمة الدائمة بمثابة إشعار بأن الموظف المثبت يستطيع التعويل على تجديد عقده السنوي إلى أن يبلغ سن التقاعد. في حين أن (10%) من المؤسسات تقول بأن التثبيت في الخدمة الدائمة حق تضمنه شريعة المتعاقدين في الاستمرار أو البقاء في الخدمة، وفي جميع الأحوال يمثل التزاماً من قبل الطرفين، أي عضو هيئة التدريس والمؤسسة.
 3. إن الغرض الأساسي من التثبيت في الخدمة الدائمة يكمن في ضمان الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس سواء كان ذلك في التعليم أو البحث العلمي أو في نشاطات أخرى.
- (52%) ومن الفوائد الأخرى للتثبيت ضمان أسباب المعيشة (33%) من جهة

الاستقرار الداخلي للمؤسسة (8%).

4. ثمة مؤسسان تمنح ميزات تتعدى الضمان الوظيفي مدى الحياة (7%) في حين أن بعض المؤسسات نضع قيوداً على التثبيت في الخدمة الدائمة (89%) ومن الضمانات الأخرى التي تمنحها بعض المؤسسات: (1) العمل بدوام كامل ، (2) عدم تخفيض الراتب أو المرتبة الوظيفية (3) إخطار العضو قبل إلغاء برنامج / فعالية أو مساق بفترة كافية. أما القيود و الاشتراطات التي تقترن بالتثبيت في الخدمة الدائمة فتشمل تكليف عضو هيئة التدريس بمهام و أعمال إضافية و ربما تعديل الشروط، فضلاً عن ربط التثبيت في الخدمة الدائمة بحسن الأداء و توفر الموارد المالية.

5. أما مصير العضو المثبت في حال إلغاء برنامج أو مساق فيتوقف على طبيعة المنصب الذي غالباً ما يكون ضمن القسم أو المجموعة (فعالية تؤدي مهام أكاديمية معينة) من المؤسسات المصنفة M1 أو M2 أو B2 أو ضمن المؤسسة ككل إذا كانت هذه المؤسسة بحثية أي مصنفة R1 أو R2.

المراجع

American Association for State Colleges and Universities. (1998). Academic freedom and responsibility, and academic tenure. Washington, DC: AASCU.

American Association of University Professors. (1995). Policy documents and reports (8th ed.). Washington, DC: AAUP.

Drew University. (1969). Charter and bylaws and faculty personnel policy. Madison, NJ: Drew University.

Finkin, M. W. (Ed.) (1996). The case for tenure. Ithaca, NY: Cornell University press.

James Madison University (1994). faculty handbook, 1994-1995. Harrisonburg, VA: James Madison University.

الملحق 3-A

Institutions That Use AAUP Language

When Defining Tenure (in the Tenure Clause)

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة أولى

1. Emory University (مؤسسة خاصة)
2. University of California, Irvine (مؤسسة حكومية)
3. University of Missouri, Columbia (مؤسسة حكومية)
4. West Virginia University (مؤسسة حكومية)

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

5. Auburn University (مؤسسة حكومية)
6. Rice University (مؤسسة خاصة)
7. University of California, Santa Cruz (مؤسسة حكومية)
8. University of Delaware (مؤسسة حكومية)
9. University of Mississippi (مؤسسة حكومية)

10.University of Rhode Island (مؤسسة حكومية)

مؤسسات تمنح الدكتوراه / فئة أولى

11.Illinois State University (مؤسسة حكومية)

12.Saint John's University, Jamaica, NY (مؤسسة خاصة)

13.Texas Woman's University (مؤسسة حكومية)

مؤسسات تمنح الدكتوراه / فئة ثانية

14. Clarkson University (مؤسسة خاصة)

15.Duquesne University (مؤسسة خاصة)

16.Middle Tennessee State University (مؤسسة حكومية)

الملحق 3- B

جدول بالمؤسسات التي أبرمت اتفاقيات بالتفاوض مع رابطة الأستاذة الجامعيين الأمريكية دون أن تستخدم مفردات الرابطة في موضوع التثبيت.

يشير النص الخاص بالتثبيت إلى البنود (أ) أو (ب) حسب النسق التالي:

مؤسسات بحث / فئة أولى

(أ) الحرية الأكاديمية

(ب) الأمن الإقتصادي

لا يرد ذكر (أ) أو (ب)

1.Kent State University

X

مؤسسات تمنح دكتوراه/ فئة ثانية

2.Cleveland State University X

مؤسسات تمنح ماجستير/ فئة أولى

3.Bloomsburg University of PA X

4. Central Connecticut State University X

5. Millersville University of PA X

6. San Francisco State University X

7. San Jose State University X

8. West Chester University X

مؤسسات تمنح بكالوريوس/ فئة ثانية

9. Central State University

الملحق 3-C

في موضوع التثبيت [AASCU] تستخدم المؤسسات التالية مفردات رابطة الكليات والجامعات الحكومية الأمريكية

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/ فئة أولى

1.Michigan State University (مؤسسة حكومية)

2.West Virginia University (مؤسسة حكومية)

مؤسسات تمنح الدكتوراه/ فئة أولى

3.Texas Woman's University (مؤسسة حكومية)

مؤسسات تمنح الماجستير/ فئة أولى

4. California Lutheran University (مؤسسة خاصة)

5. Central Connecticut State University (مؤسسة خاصة)

6. Emporia State University (مؤسسة حكومية)

7. Holy Names College (مؤسسة خاصة)

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

8. Hiram College (مؤسسة خاصة)

9. Richard Stockton College of New Jersey, The (مؤسسة حكومية)

10. Shepherd College (مؤسسة خاصة)

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

11. Colby-Sawyer College (مؤسسة خاصة)

12. Fairmont State College (مؤسسة حكومية)

13. Glenville State College (مؤسسة حكومية)

14. Saint Joseph's College, IN (مؤسسة خاصة)

15. Saint Vincent College (مؤسسة خاصة)

الملاحق 3- D

تمنح المؤسسات التالية الأعضاء المثبتين عقوداً سنوية

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

1. University of Mississippi (مؤسسة حكومية)

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

2.Arkansas Tech University (مؤسسة حكومية)

3.Bemidji State University (مؤسسة حكومية)

4.California Lutheran University (مؤسسة خاصة)

5.Holy Names College (مؤسسة خاصة)

6.Mankato State University (مؤسسة حكومية)

7.Norwich University (مؤسسة خاصة)

8.Saginaw Valley State University (مؤسسة حكومية)

9.Saint Mary's University (مؤسسة خاصة)

مؤسسات تمنح الماجستير/فئة ثانية

10.Pacific University (مؤسسة خاصة)

11.Southern Arkansas University (مؤسسة حكومية)

12.Union College (مؤسسة خاصة)

13.West Virginia Wesleyan College (مؤسسة خاصة)

مؤسسات تمنح البكالوريوس /فئة أولى

14.Bethany College (مؤسسة خاصة)

15.Hiram College (مؤسسة خاصة)

مؤسسات تمنح البكالوريوس /فئة ثانية

16.Albertson College (مؤسسة خاصة)

17.Bethel College (مؤسسة خاصة)

18.Bridgewater College (مؤسسة خاصة)

- 19.Cedarville College (مؤسسة خاصة)
- 20.Colby-Sawyer College (مؤسسة خاصة)
21. Culver-Stockton College (مؤسسة خاصة)
- 22.Dakota Wesleyan University (مؤسسة خاصة)
- 23.Milliken University (مؤسسة خاصة)
- 24.Saint Vincent College (مؤسسة خاصة)
- 25.University of Southern Colorado (مؤسسة حكومية)
- 26.Western Montana College (مؤسسة حكومية)
- 27.Wiley Colleg (مؤسسة خاصة)

الملحق E-3

يُعتبر التثبيت في المؤسسات التالية ضماناً للخدمة المستمرة

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

- 1.Saint Louis University (مؤسسة خاصة)
- 2.University of Arkansas (مؤسسة حكومية)
3. Northern Arizona University (مؤسسة حكومية)
4. George Mason University (مؤسسة حكومية)
- 5.Montana State University (مؤسسة حكومية)

مؤسسات تمنح الدكتوراه / فئة أولى

مؤسسات تمنح الدكتوراه / فئة ثانية

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

6.Austin College (مؤسسة حكومية)

7.Davidson College (مؤسسة حكومية)

مؤسسات تمنح البكالوريوس /فئة ثانية

8.Cedarville College (مؤسسة خاصة)

9.Dakota Wesleyan University (مؤسسة خاصة)

10.University of Southern Colorado (مؤسسة حكومية)

الملحق 3- F

تقر المؤسسات التالية ماجاء في بيان الرابطة [AAUP] حول ضمان الحرية
الأكاديمية للمثبتين

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي /فئة أولى

1.Northwestern University (مؤسسة خاصة)

مؤسسات تمنح الدكتوراه /فئة أولىs

2. American University (مؤسسة خاصة)

3.Marquette University (مؤسسة خاصة)

4.University of New Hampshire (مؤسسة حكومية)

مؤسسات تمنح الدكتوراه /فئة ثانية

5.Indiana State University (مؤسسة حكومية)

6.Montana State University (مؤسسة حكومية)

7.University of Massachusetts, Lowell (مؤسسة حكومية)

مؤسسات تمنح الماجستير/فئة أولى

8. Central Connecticut State University (مؤسسة حكومية)

9. Delta State University (مؤسسة خاصة)

10. Manhattan College (مؤسسة خاصة)

11. Norwich University (مؤسسة خاصة)

12. Russell Sage College (مؤسسة حكومية)

13. Saint Mary's University (مؤسسة خاصة)

14. Salve Regina University (مؤسسة خاصة)

15. Springfield College (مؤسسة خاصة)

16. University of Wisconsin, Superior (مؤسسة حكومية)

مؤسسات تمنح الماجستير/فئة ثانية

17. Aquinas College (مؤسسة خاصة)

18. Elon College (مؤسسة خاصة)

19. Philadelphia College of Textiles and Science (مؤسسة خاصة)

20. Union College (مؤسسة خاصة)

21. Weber State University (مؤسسة حكومية)

22. West Virginia Wesleyan College (مؤسسة خاصة)

مؤسسات تمنح البكالوريوس /فئة أولى

23. Bethany College (مؤسسة خاصة)

24. Drew University (مؤسسة خاصة)

25. Lake Forest College (مؤسسة خاصة)

26. Saint Olaf College (مؤسسة خاصة)

الملحق 3- G

ص ٩٩ من النسخة المرفقة

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

27. Bridgewater College (مؤسسة خاصة)
28. Greensboro College (مؤسسة خاصة)
29. Shawnee State University (مؤسسة حكومية)
30. Saint Anselm College (مؤسسة خاصة)
31. Saint Vincent College (مؤسسة خاصة)
32. University of Southern Colorado (مؤسسة حكومية)

الفصل الرابع

المراتب الأكاديمية والدرجات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس غير المثبتين حكماً

إعداد فرانسيس إيل. شافرز

Frances L. Shavers

أبرز النقاط:

- 196 مؤسسة تسمح نظامها الداخلي بالثبیت في الخدمة الدائمة منها:
- 185 مؤسسة (93٪) تتناول بالتفصيل المناصب التي يمكن أن يتبوّأها المرشحون للثبیت في الخدمة الدائمة في حين أن 13 مؤسسة (7٪) لاتعرض لهذا الموضوع.
- 175 مؤسسة (89٪) تتناول بالتفصيل التعيينات خارج إطار الثبیت في الخدمة الدائمة.
- وهناك 175 مؤسسة لا تلتزم بالثبیت في بعض المناصب التدريسية منها:

- 101 مؤسسة (58%) تعتمد نظام تعيين أساتذة متفرغين لفترات طويلة أو إلى أجل غير مسمى.
- 41 مؤسسة (23%) تطبق ما جاء أعلاه على أعضاء هيئات البحث العلمي.
- 31 مؤسسة (18%) تعين بعض أعضاء هيئة التدريس بدرجة محاضر خارج إطار التثبيت في الخدمة الدائمة.
- 30 مؤسسة (17%) تعين المدرسين فقط خارج إطار التثبيت في الخدمة الدائمة (المدرس، مرتبة دون الأستاذ مساعد-المعرب).
- 29 مؤسسة (17%) تعين أعضاء الهيئة الطبية وفق الأسس أعلاه.
- 19 مؤسسة (11%) تعين أعضاء الهيئة التدريسية المقيمين داخل الجامعة على نفس الأسس.
- 15 مؤسسة (9%) تعين أعضاء الهيئة التدريسية من مستوى مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك خارج إطار التثبيت في الخدمة الدائمة.

تمهيد:

تعتمد معظم مؤسسات التعليم العالي نظام تعيين يقوم على تعددية المراتب والدرجات، بدءاً بمرتبة "مدرّس" وانتهاءً بمرتبة أستاذ مثبت في الخدمة الدائمة. وقد شهدت العقود الأخيرة نمواً ملفتاً في تزايد أعداد المناصب المتاحة لغير المثبتين في الخدمة الدائمة.

(راجع, Leatherman 1999, Christopher Baldwin & Baily 1992)

Gappa 1996

نجيب في هذا الفصل عن خمسة أسئلة:

1. ما هو عدد المؤسسات التي تخصص مناصب خارج إطار التثبيت في الخدمة الدائمة بالإضافة إلى المناصب التي تحتل التثبيت فيها.

2. ماهي أوجه الاختلاف بين الفرد المثبت في منصبه والفرد غير المثبت من حيث الواجبات والمسؤوليات؟

3. ماهي المؤهلات المطلوبة من عضو هيئة التدريس غير المثبت مقارنة بالعضو المثبت؟

4. ماهي طبيعة المهام التي يكلف بها أعضاء هيئة التدريس غير المثبتين؟

5. ماهي أبرز الأحكام المتعلقة بأعضاء الهيئة التدريسية غير المثبتين؟

لن نتطرق في هذا الفصل إلى توزيع المناصب أو التعيينات غير القابلة للتثبيت في منظومة التعليم العالي في أميركا يستطيع المرء الرجوع إلى (Baily, 1992, Baldwin Christopher), للحصول على معلومات عن هذا الجانب.

لمحة سريعة عن المناصب ومراتب التعيين القابل للتثبيت:

نبدأ أولاً بإلقاء نظرة سريعة على مراتب التعيين في إطار التثبيت في الخدمة الدائمة، تمهيداً لعرض الأعراف المتبعة في التعيينات غير المثبتة. هناك 13 مؤسسة (7%) من أصل 196 تعتمد التثبيت في الخدمة الدائمة دون أن تتطرق إلى تحديد المنصب أو المرتبة أما المؤسسات الباقية فتحدد المرتبة أو المنصب ويبلغ عدد هذه المؤسسات 183 كما هو واضح.

يبين الجدول 1-4 توزيع هذه المناصب في المؤسسات المذكورة وتصنيف كارينجي لكل منها.

الشهادات الأكاديمية المطلوبة:

فيما يخص المنصب والدرجة العلمية لعضو الهيئة التدريسية هناك جانبان: أولاً الشهادة التي يحملها العضو وثانياً الخبرة السابقة، نلاحظ أن ثلثي العينة (64، 123%) يتكون من مؤسسات لا تشترط أن يكون المعين بمرتبة مدرس حائزاً على الدكتوراه أو ما يعادلها، وإنما يكتفي بشهادة الماجستير في حقل مناسب لكن

الترقية من مرتبة أستاذ مساعد إلى أستاذ أصبحت تتطلب بصورة متزايدة أن يكون الفرد حائزاً على شهادة الدكتوراه أو مايعادلها: هناك 78 مؤسسة (43%) تشترط حيازة الدكتوراه للتعين بمرتبة أستاذ مساعد و R1 مؤسسة (66%) تشترط كذلك الدكتوراه للتعين بمرتبة أستاذ مساعد و 173 مؤسسة (75%) مؤسسة تشترط حيازة الدكتوراه بمرتبة أستاذ هناك أيضاً 31 مؤسسة (17%) فلا تحدد بوضوح الشهادة العلمية المطلوبة في هذه الأحوال.

بيد أن المؤسسات التي لا تشترط حيازة الدكتوراه للتعين بمنصب أستاذ مساعد أو أستاذ مشارك، تحيز في كثير من الحالات الاستعاضة عن شهادة الدكتوراه بالخبرة السابقة للشخص في مجال التعليم، نورد فيما يلي بعض الأمثلة:

● "إن الحد الأدنى في المؤهلات المطلوبة للتعين بمرتبة أستاذ مساعد تتلخص في: حيازة شهادة ماجستير بالإضافة إلى عشر سنوات خبرة في مجال التعليم في حقل مناسب أو حيازة شهادة يمكن اعتبارها مكافئة للدكتوراه في تخصص معين". المصدر: كلية Cedarvill.

● متطلبات التعين بمرتبة أستاذ مشارك: حيازة شهادة ماجستير شريطة

أيضاً أن يكون المرشح قد جمع 30 وحدة معتمدة في الدراسات العليا لنيل الدكتوراه. المصدر: كلية Shepherd.

● يعتبر الفرد الحائز على دكتوراه والذي يتمتع بخبرة تعليمية واسعة أو لديه مؤهلات مهنية مرموقة، مؤهلاً للتعيين بمرتبة أستاذ. المصدر: كلية Bethany.

"يشترط قبل التعيين بمرتبة أستاذ أن يكون الرشح حائزاً على شهادة الدكتوراه بالإضافة إلى سبع سنوات خدمة في مجال التعليم أو حائزاً على شهادة الماجستير بما في ذلك 90 وحدة معتمدة وأن يكون قد مضى في سلك التعليم مدة لا تقل عن عشر سنوات." المصدر: Culver-Stockton.

● لكي يرقى عضو هيئة التدريس إلى مرتبة أستاذ، ينبغي أن يكون تتوافر الشروط الآتية: (1) أن يكون مثبتاً في الخدمة، (2) أن يكون حائزاً على شهادة الدكتوراه في الحقل المناسب ومن مؤسسة تعليم عالي معتمدة، (3) قد أمضى على الأقل ست سنوات خدمة متعاقبة في الجامعة بمرتبة أستاذ مشارك، أو أن يكون حائزاً على شهادة الماجستير بالإضافة إلى ثمان سنوات متعاقبة على الأقل في الخدمة بمرتبة أستاذ مشارك. المصدر: جامعة Young Stown State.

مدة الخدمة في مرتبة معينة قبل الترقية أو التعيين:

نعرض الآن لمدة الخدمة التي ينبغي أن يقضيها المعين في مرتبة ما قبل النظر لإلى ترقيته إلى منصب أعلى مرتبة. إن التعيين بمرتبة مدرس هي عموماً بداية الطريق وقلمما يستلزم ذلك خبرة تعليمية سابقة أقل من سنتين. وقد تبين لنا أن 143 مؤسسة (78%) من أصل 183 تشترط خبرة تعليمية أقل من سنتين. في حين أن 40 مؤسسة (22%) لا تحدد بوضوح مدة الخبرة المطلوبة.

أما الحائزون على الدكتوراه فيعينون عادة بمرتبة أستاذ مساعد في البداية شريطة أن تكون لديهم سنوات خبرة يتراوح عددها من صفر إلى ثلاث سنوات كما أن بعض المؤسسات تكتفي بشهادة الماجستير ويتراوح عدد سنوات الخبرة في هذه الحالة من صفر إلى ست سنوات.

لكي يعين العضو بمرتبة أستاذ مشارك يشترط أن يكون قد قضى في الخدمة مدة تتراوح من ثلاث سنوات إلى سبع سنوات، منها ثلاث سنوات على الأقل في مرتبة استاذ مساعد. أما التعيين بمرتبة أستاذ فلا يتم عموماً إلا بعد تثبيت العضو وبعد أن يكون قد قضى في الخدمة مدة تتراوح من 7 إلى 12 سنة منها أربع سنوات على الأقل في مرتبة أستاذ مشارك.

من الواضح أن مدة الخدمة التي تسبق الترقية تزداد مع تدرج العضو في الخدمة ابتداءً من مرتبة مدرس وأستاذ مساعد إلى المراتب الأعلى وهي أستاذ مشارك وأخيراً أستاذ.

مراتب أخرى:

هناك مراتب أخرى تدخل في إطار التثبيت مثل " معيد " و " مدرس مساعد " ومناصب أخرى متنوعة في مجال الخدمات الطبية والبرامج البحثية.

تعريف التعيين خارج إطار نظام التثبيت في الخدمة:

لا يوجد توصيف متفق عليه للمناصب غير الثابتة أي التي لا تخضع لنظام التثبيت في الخدمة الدائمة. وهي في الأعم الأغلب مناصب يشغلها أفراد لفترة قد تطول أو تقصر، وقد يكون الدوام جزئياً أو كاملاً.

تحدد نقابة الأساتذة الجامعيين الأمريكية (AAUP) ثلاث فئات من المناصب:

الفئة الأولى:

وهي التعيينات أو المناصب التي يجدد فيها عقد العمل (لعضو هيئة التدريس)، بمعنى أن العضو يُعين بداية لمدة سنة واحدة أو أكثر مع احتمال التجديد المتواصل.

الفئة الثانية:

وفيها يعين عضو الهيئة التدريسية لمدة سنة واحدة عموماً بموجب عقد سنوي يجدد بعدها لبضعة سنين متعاقبة يقرر عددها في بداية التعيين.

الفئة الثالثة:

ينتمي إلى هذه الفئة أعضاء هيئة التدريس الذين يعينون لفترة لا تتجاوز السنتين أو ثلاث سنوات حصراً، والعقد في هذه الحالة غير قابل للتجديد لأي سبب كان.

سنركز في هذا الفصل على الفئة الثانية فقط باعتبار أن الفئتين الأولى والثالثة من منظورنا تقع خارج إطار نظام التثبيت في الخدمة الدائمة.

موقف الرابطة (AAUP) من التعيينات خارج إطار التثبيت في الخدمة الدائمة

ترى النقابة أن مثل هذه التعيينات لها آثار سلبية تطل الأكاديمية والعضو المعين، وتقول في هذا الشأن:

"إن التعيينات خارج إطار التثبيت في الخدمة الدائمة تسيء إساءة بالغة إلى مبادئ الحرية الأكاديمية والخدمة الجامعية من جهة وإلى نوعية مؤسساتها الأكاديمية من جهة ثانية، ناهيك عن آثارها السلبية على الأفراد الذين يعملون في مثل هذه المناصب" (ص 64، 1995).

والواقع أن النقابة لا تشجع إطلاقاً على التعيين خارج إطار التثبيت "باستثناء بعض الحالات الخاصة مثل التعيينات المؤقتة والمحددة سلفاً بالإضافة إلى إمكانية إعادة تعيين أعضاء هيئة تدريسية من المتقاعدين طبقاً لشروط خاصة بهم. قصارى القول أن التعيين يجب أن يقتصر على نوعين اثنين: (1) التعيين لفترة تجريبية، (2) التعيين بغرض التثبيت في الخدمة الدائمة لاحقاً. (ص 64، 1995- البند 1).

وتلمح النقابة في بيانها إلى أن المعينين خارج إطار التثبيت لا يتمتعون بالميزات التي يتمتع بها زملائهم المثبتين من حيث الرواتب والنصاب التدريسي

والمنافع الأخرى الأكاديمية وغير الأكاديمية وتعتقد النقابة أن غياب التثبيت من بعض يلحق الضرر بالبيئة التربوية ويؤدي إلى عدم الاستقرار داخل المؤسسة، ناهيك عن أنه يؤدي أيضاً على نشوء طبقتين من أعضاء الهيئة التدريسية، وبالتالي يسيء إلى علاقات الزمالة، فضلاً عن تأثيره السلبي على الصعيد الإداري.

التعيينات خارج إطار التثبيت في الخدمة:
جدول ٤-٢

هناك عدد من التعيينات التي من شأنها تلغى نظام التثبيت في الخدمة الدائمة، وتتمثل في إبرام عقود توظيف لبضعة سنين أو لفترات محددة حسب الحاجة وبصفة مؤقتة.

هناك 196 مؤسسة تطبق نظام التثبيت في الخدمة الدائمة بصورة أو

بأخرى، منها 21 مؤسسة من هذه المؤسسات لا تعرض لموضوع التعيينات خارج إطار التثبيت. في حين أن 101 مؤسسة (52%) تتناول هذا الموضوع في باب " التعيينات القبلية للتمديد للعاملين المتفرغين (بدوام كامل)" راجع الملحق 4- A والجدول 2-4.

من الملاحظ أن التعيينات لفترات طويلة أو غير محددة هي أكثر شيوعاً في المؤسسات البحثية منها في المؤسسات التي لا تتوافر فيها أقسام للدراسات العليا، فيما يلي بعض النماذج:

● "يجوز تخصيص مناصب خارج إطار التثبيت في العمل الإداري أو البحثي أو الفني أو ضمن برامج ذات طابع خدمي وممولة كلياً أو جزئياً من قبل

أطراف خارجية".

المصدر: معهد جورجيا للتكنولوجيا Georgia institute of Technology

● فيما يخص أعضاء هيئة التدريس المعينون خارج إطار التثبيت ينبغي التتويه إلى أن هؤلاء يشغلون مناصب قد تكون في مجال الرعاية الصحية أو البحث العلمي الممولة من قبل جهات أو منظمات خارجية أو بموجب عقود مبرمة مع هذه المنظمات، والتعيينات في هذه الحالة هي بطبيعتها تعيينات لا تحتمل التثبيت في الخدمة الدائمة لكونها ترتبط بمشروعات يفترض أن تنفذ خلال مدة زمنية محدودة".

المصدر: جامعة Saint Louis

المرتبة والمنصب:

هناك 15 مؤسسة (5%) فقط تعين أفراداً خارج إطار التثبيت بمرتبة أستاذ مساعد، أستاذ مشارك أو أستاذ (راجع الجدول 3-4).

أمثلة:

● "يقدم وكيل الجامعة بالتشاور مع مجلس العمداء، توصيات إلى رئيس الجامعة بالسماح للجامعة بتعيين أعضاء في الهيئة التدريسية بموجب عقود مؤقتة قابلة للتجديد بمرتبة أستاذ أو أستاذ مشارك أو أستاذ مساعد أو مدرس ويجوز في حالات استثنائية إبرام عقود لمدة سنة أو ثلاث سنوات".

المصدر: جامعة Hartford

"*تعين الكلية بعض أعضاء هيئة التدريس بموجب عقود لمدة سنتين أو أكثر ابتداءً من مرتبة أستاذ مساعد فما فوق شريطة أن يكونا قد أتموا الفترة التجريبية، وأن تكون الكلية بحاجة إلى خدماتهم وغير قادرة في الوقت نفسه على تثبيتهم في الخدمة الدائمة".

المصدر: كلية Saint Vincent

"لن يتردد وكيل الجامعة في قبول توصيات بتعيين أفراد بصفة مؤقتة بمرتبة مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك أو في مرتبة أستاذ شريطة أن تكون التوصية صادرة عن أحد الأقسام الأكاديمية أو الكليات التابعة للجامعة".

المصدر: جامعة Michigan State

وهناك عدد غير قليل من المؤسسات التي تعين أعضاء خارج إطار التثبيت

بمرتبة مدرس/ مدرس متقدم (30 مؤسسة 17%) أو محاضر (31 مؤسسة، 18%)، لكن 15 مؤسسة (9%) فقط تجيز ترقية هؤلاء إلى مناصب أعلى وبعد ص ١٢٦ من التسعة المرفقة
مراجعة الأداء الوظيفي للفرد:

"يعين المحاضر بداية لمدة سنتين، ويمدد له لفترة ثلاث سنوات بعد تقييم أداءه الوظيفي أثناء السنة الثانية. ثم يعاد تقييم أدائه في السنة الخامسة، وإذا كان تقييم اللجنة المعنية إيجابياً يلجأ إلى تمديد عقده لمدة خمس سنوات دفعة واحدة. وبعد انقضاء السنوات الخمس هذه، يجدد عقده لخمس سنوات بعد مراجعة أدائه وهكذا دواليك".

المصدر: كلية Connecticut

جدول 3-4 توزيع التعيينات خارج إطار التثبيت بحسب المنصب والمرتبة

ومن الأمثلة الأخرى كلية Charleston التي تجيز ترقية المدرس المعين خارج إطار التثبيت إذا كان أداء هذا المدرس متميزاً ولا تعتبر " أن الترقية في هذه الحالة هي مجرد مكافأة وإنما إشارة منها إلى أن الكلية ستلتزم بالتمديد للشخص لمدة طويلة إذا بقي أداءه المهني يبرر ذلك".

وتقول كلية Elon في السياق نفسه مايلي:

"إن أعضاء الهيئة التدريسية المعينون لأجل محدد لا يرقون عادة قبل مضي خمس سنوات على وجودهم في الخدمة. وينتظر من الأعضاء الذين تمت ترقيتهم أن يخدموا الكلية وأن يمارسوا أعمالهم بمسؤولية تتناسب مع المرتبة التي رفقوا إليها، علماً بأن المسؤوليات الأساسية الملقاة على عاتق هيئة التدريس في هذه الحالة لا تختلف في جوهرها عن مسؤوليات الأعضاء الآخرين أياً كانت مرتبتهم أو مناصبهم". ثم إنه لا يوجد جامعات تجيز ترقية الأعضاء المعينين خارج إطار التثبيت في الخدمة الدائمة. مثال ذلك جامعة M1، North Alabama وجامعة Virginia Polytechnic Institute and State.

يُستشف من الجدول 3-4 أن نسبة عالية من الأعضاء العاملين في المؤسسات البحثية خارج إطار التثبيت، تشغل منصب أستاذ مساعد أو أستاذ مشارك أو أستاذ. في حين أن المؤسسات المصنفة D1 أو D2، لا تعين في هذه المرتبات من هم خارج إطار التثبيت.

المؤهلات/ الدرجات العلمية المطلوبة:

من الملاحظ أن معظم نظم التعيين لا تحدد بوضوح الدرجة العلمية أو الشهادة المطلوبة لشغل مختلف المناصب الأكاديمية، كما يبين المثالان التاليان:

● " للتعين في منصب محاضر متقدم يفترض أن يكون المرشح قد أثبت جدارته من خلال ممارسته الطويلة للمهنة في جامعتنا أو في مؤسسة أخرى".

المصدر: جامعة Northwestern.

● إن التعيين (أو الترقيّة) في منصب أستاذ مساعد خارج إطار التثبيت لا يتم إلا بعد التحقق من أهلية المرشح وتمكنه في حقل تخصصه بإضافة إلى (1) قدرته على التعليم ونقل المعرفة و(2) إنجازاته في ميدان البحث العلمي أو قيامه خدمات أخرى مفيدة.

هناك 30 مؤسسة تعين أفراداً بمنصب مدرس خارج إطار التثبيت في الخدمة الدائمة منها 21 مؤسسة لا تشترط لذلك حيازة " الدكتوراه " أو ما يعادلها. هناك ثلاث مؤسسات من أصل 15 لا تشترط حيازة " الدكتوراه " للتعين في منصب أستاذ مساعد. وهذه المؤسسات هي كلية: Asbury؛ جامعة Langston؛ كلية Elon أما المؤسسات الباقية وعددها 12 فلا تحدد الدرجة العلمية أو الشهادة المطلوبة.

هناك أيضاً 16 مؤسسة تعين أفراداً في منصب أستاذ مشارك منها مؤسستين لا تشترطان حيازة الدكتوراه، و هاتان المؤسساتان هما جامعة Drew وجامعة Valparaiso أما ما تبقى من الجامعات و الكليات فلا تجد في منشوراتها أية شروط محددة. بقي أن نشير إلى المؤسسات التي تعين أفراداً بمرتبة أستاذ خارج إطار التثبيت. هناك ثلاث مؤسسات تنتمي إلى هذه الفئة وتشترط للتعين في منصب أستاذ أن يكون المرشح حائز على شهادة الدكتوراه، وهذه المؤسسات هي: جامعة Langston وكلية Elon وجامعة Pacific أما المؤسسات الباقية من هذه الفئة فلا تضع شروط محددة في هذا الشأن.

مدة الخدمة في مرتبة أو منصب معين:

نلاحظ هنا أيضاً أن السياسات المتبعة بالنسبة لمدة الخدمة في منصب معين قبل الترقيّة إلى منصب أعلى، غير واضحة المعالم. هناك مثلاً أربع عشرة مؤسسة تعين مدرسين دون اشتراط أن يكون المرشح قد شغل قبلها منصب مماثل، أو أدنى مرتبة. أما المؤسسات الباقية (و عددها 16) فلا تذكر ما يفيد

في هذا الصدد. هناك مؤسسة واحدة لا تشترط خدمة سابقة في مرتبة محددة للتعين في منصب أستاذ مساعد، و هي المؤسسة الوحيدة في تلك الفئة التي تعين أعضاء بمرتبة أستاذ مساعد خارج إطار التثبيت أما فيما يخص التعيين بمرتبة أستاذ مشارك، فهناك مؤسستان من أصل 15 مؤسسة ا تشترطان خبرة سابقة:

- "لتعيين الفرد بمرتبة أستاذ مشارك يُفترض أن يكون قد حاز على 36 وحدة معتمدة كحد أدنى في دراسات العليا تتجاوز شهادة الماجستير بالإضافة إلى ثمان سنوات خبرة على الأقل في التعليم الجامعي." المصدر: كلية Asbury
- تجوز ترقية العضو إلى مرتبة أستاذ مشارك خارج إطار التثبيت شريطة أن يكون هذا العضو قد شغل منصب أستاذ مساعد لمدة ثلاث سنوات على الأقل".

المصدر: جامعة Arizona

*أما فيما يخص التعيين في مرتبة أستاذ خارج إطار التثبيت فهناك مؤسسة واحدة تحدد بوضوح الشروط المطلوبة في هذه الحالة:

" يجوز تعيين العضو أو ترقيته إلى مرتبة أستاذ إذا كان حائزاً على " الدكتوراه" و مارس التدريس على المستوى الجامعي لمدة 12 سنة على الأقل".

المصدر: كلية Asbury

سبقت الإشارة إلى قلة المؤسسات التي تذكر صراحة أو تحدد بوضوح سنوات الخدمة السابقة في منصب معين قبل الترقية إلى منصب أعلى و سبب ذلك ربما يعود إلى أن معظم المؤسسات تعمد إلى توظيف أفراد خارج إطار التثبيت في الخدمة الدائمة، لتلبية احتياجاتها الطارئة أو لحاجتها لتخصصات معينة ضمن برامج ذات صفة مؤقتة. فعلى سبيل المثال تقول جامعة Northwest-ern في هذا الشأن: "يُعين بعض المحاضرين لفترات زمنية محددة قابلة للتجديد إذا كانت احتياجات الجامعة تستدعي ذلك". و تضيف الجامعة في بيانها، بأنه قد يُطلب من بعض المعينين خارج إطار التثبيت أن يقوموا عند الحاجة بتدريس

مواد معينة (لغة أجنبية مثلاً) أو بتعليم مقرر ما، نيابة عن عضو غائب أو في إجازة.

يشير المثالان التاليان بوضوح إلى أن التعيين خارج إطار التثبيت ينطلق أحياناً من الاحتياجات الطارئة للمؤسسة:

● " إن التجديد للمحاضر ينطلق من مستوى الأداء و مدى احتياجات المؤسسة لهذا المحاضر أو ذاك".

المصدر: جامعة Lehigh

● من النافع تعيين محاضرين لسد احتياجات المؤسسة في بعض التخصصات و لتأمين خدمات أفضل للطلبة".

المصدر: جامعة Valparaiso

الأدوار والمسؤوليات:

فيما يخص أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس خارج إطار التثبيت، هنالك على سبيل المثال أربع مؤسسات تحدد مجالات العمل أو مهام هؤلاء الأعضاء:

● " يعتبر المحاضرون غير مثبتين حكماً، و تنحصر مهامهم في التدريس وهذا يعني أنهم غير ملزمين بالقيام بأعمال بحثية أو خدمية.

المصدر: جامعة Rice

● إن كل من يعين بمرتبة مدرس في قسم ما يفترض أن يكون مسؤولاً مسؤولية تامة عن تدريس مقررات السنين الأولى وعموماً لا يُطلب من المدرس القيام بأنشطة بحثية أو خدمات أكاديمية إلا في حدود ضيقة".

المصدر: جامعة Virginia Polytechnic and State University

● تنحصر مهمة المعين بمرتبة مدرس/محاضر في التدريس المباشر، والمشاركة في أعمال اللجان المعنية بشؤون التدريس. ولا يُعهد إلى المدرس القيام

بنشاط مستقل في مجال البحث العلمي أو نشر أبحاث/ إصدارات علمية " .

المصدر: جامعة Northwestern

ثمة مؤسسات تشدد في بياناتها على التمييز بين مهام الأعضاء المؤهلين للتثبيت ومهام الأعضاء المعينين خارج إطار التثبيت:

- " يعتبر من يعين بمرتبة محاضر موظفاً بصفة مؤقتة وليس بديلاً عن عضو هيئة التدريس المثبت أو الساعي للتثبيت، ذلك لأن واجبات العضو المثبت تتعدى التعليم لتشمل البحث الأكاديمي". المصدر: جامعة Lehigh
- يجب التتويه إلا أن نصاب المحاضر (عدد ساعات التدريس) يكون أكبر من نصاب عضو هيئة التدريس المثبت أو من في سبيله إلى التثبيت".

المصدر: جامعة Northwestern

تعيين الأفراد المقيمين In - residence- faculty

هناك منصب آخر أو مرتبة تمنح للأفراد المشهود لهم بطول الباع في ميدان علمي أو أدبي. وقد أحصينا تسع عشرة مؤسسة (4%) تسمح أنظمتها باستقطاب شعراء وفنانين أو أدباء وغيرهم من أهل العلم، فعلى سبيل المثال تقول الجامعة الأميركية في بيانها: "تجيز الجامعة إذا لزم الأمر دعوة شخصية بارزة من رجال الفكر والفن للانضمام إلى الطاقم الأكاديمي. يلي بعض المقطفات:

- " يُفترض في الشخص المعين بصفة فنان مقيم أن يكون من الفنانين المرموقين والمشهود لهم في ميدان الفنون المسرحية أو التشكيلية يجوز لمثل هؤلاء أن يعين عضواً في الهيئة التدريسية بدوام نصفى أو كامل"

المصدر: جامعة Saint Louis

- يجوز تعيين أفراد مقيمين في مراتب أكاديمية خارج إطار المراتب المهنية

المألوفة، وتكون واجباتهم ومسؤولياتهم في هذه الحالة مختلفة عن واجبات ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس التقليديين" المصدر: جامعة Rice

● يجوز تعيين مؤلف مقيم، أو أديب مقيم كل من نشر أعمال أدبية تؤهله لشغل هذا المنصب ضمن أحد الأقسام الأكاديمية"

المصدر: جامعة: Mississippi

● يجوز من وقت لآخر تعيين عضو هيئة تدريسية بصفة مقيم وهذا يشمل المفكرين والعلماء والمهندسين المبرزين وغيرهم، بغية إثراء الحياة الثقافية في المحيط الجامعي" المصدر: جامعة Santa Clara

يحمل لقب "مهني مقيم" كل من يشغل منصب تدريسي من الكتاب أو الأدباء،

أو الضانين أو المهندسين المعماريين أو الصحفيين".
جدول ٤-٤
المصدر: جامعة New Orleans من النسخة المرفقة
تضع بعض الجامعات قيوداً على تثبيت الأعضاء المقيمين:
● "يعتبر الأشخاص المعينون بصفة مؤلف مقيم، بمثابة قوة داعمة لأعضاء

الهيئة التدريسية ولا يجوز تثبيتهم في الخدمة أو ترقيتهم"

المصدر: جامعة Mississippi، R2

● لا يخضع الأشخاص المعينون بصفة فنان مقيم لأحكام التثبيت والترقية، ولا يحق لهم طلب نقلهم إلى منصب آخر ضمن الهيئة التدريسية."

المصدر: Saint Louis

يمكن القول أن المؤسسات من الفئة R2 و D1 تجنح إلى تعيين أعضاء مقيمين أكثر من غيرها من المؤسسات المدرجة في تصنيف كارنيجي.

الأعضاء العاملون في ميدان البحث العلمي والطب السريري:

يعتبر العاملون في هذه الميادين غير قابلين للتثبيت في الخدمة، وخاصة في المؤسسات المصنفة R1، R2، D1، هناك العديد من التخصصات التي تتيح للفرد شغل منصب باحث. بيد أن المناصب المتعلقة بالرعاية الصحية/الطب السريري غالباً ما نجدها في كليات الطب، أو طب الأسنان، أو في إطار برامج تعنى بالطب السريري والخدمات الطبية. للمزيد من المعلومات حول هذا الجانب.

راجع (Gappa(1996)، Gappa and Leslie(1997).

● يجوز للعاملين في ميدان الطب السريري في عيادة الكلية/ مشفى الجامعة ممارسة التدريس هذا المجال. كما يمكنهم تدريس مقررات ليست بالضرورة ضمن المنهاج المقرر". المصدر: جامعة Columbia

● يجوز تعيين المتفرغين للبحث العلمي في المرتبات التالية: مساعد أستاذ باحث، أستاذ مساعد أو أستاذ مشارك أو أستاذ في مجال الطب السريري ويكون التمويل في هذه الحال من مخصصات أو صناديق البحث العلمي".

المصدر: جامعة North Carolina

● يُعتبر عضواً في هيئة البحث العلمي كل من تكون مهمته الأساسية العمل في مجال الأبحاث العلمية"

المصدر: جامعة New Hampshire

تنطبق الفقرة الأخيرة على الجامعة الأميركية (في واشنطن) التي تضيف إلى البحث العلمي عبارة " أنشطة أخرى ذات صلة مباشرة بالعمل الجامعي".

● " لا يُعين في كادر الطب السريري إلا من يقدم الخدمات المطلوبة في ميدان الطبابة السريرية إلى جانب التدريس، دون أن يترتب على ذلك الاشتغال

بالبحث العلمي."

المصدر: جامعة Bloomington، University of Indiana

- يحمل لقب باحث للإشارة إلى أعضاء الهيئة التدريسية الذي تتحصر مهامهم الرئيسية في البحث العلمي."

المصدر جامعة: University of Mississippi

- ثمة مؤسسات مثل جامعة New Orleans، تجيز تعيين عاملين في طاقم

البحث أو الطب السريري، من الذين لا تتوافر لديهم المؤهلات الكافية لتثبيتهم في الخدمة الدائمة و تقصد الجامعة بذلك "الأفراد الذين لم ينشروا أبحاثاً جدول ٤-٥ ص ١٢٧ من النسخة المرفقة تذكر أو يحققوا انجازات أكاديمية ذات شأن، ولكنهم في الوقت نفسه مدرسين أكفاء و ناشطون في البرامج الخدمية التي تؤهلهم للتثبيت أو الترقية".

تجيز جامعتا Florida State و Colombia تعيين أعضاء بصورة دائمة أو

مؤقتة بصفة باحثين. و تقول جامعة Florida State في هذا الشأن: "...عندما

يُعين الفرد في منصب باحث يتم إستاول خطأً إذا كان قابلاً للتثبيت لاحقاً". ص ١٢٧ من النسخة المرفقة

هناك 41 مؤسسة تعين باحثين خارج إطار التثبيت، منها 22 مؤسسة تعتمد

في تمويلها للأبحاث الجارية على جهات خارجية، في تعتمد 12 مؤسسة على

مواردها المالية الخاصة. أما المؤسسات الباقية (وعددها 24) فيعين أعضاء

طاقم الطب السريري فيها خارج إطار التثبيت ويتم تمويل الأنشطة المعنية (بما

في ذلك رواتب الأعضاء) من قبل صناديق تمويل أو مخصصات مالية من مصادر

داخلية أو خارجية.

يمكن للعاملين في هيئات البحث العلمي أو المنتجين على طواقم الطب السريري أن يعينوا بمرتبة أستاذ مساعد أو أستاذ مشارك أو أستاذ والملاحظ أن جامعة Northern Arizona، D1 يشترط أن يملك العضو المعين بمرتبة استاذ في الطب السريري مؤهلات لا تقل عن مؤهلات زملائهم من الأساتذة المرشحين للتثبيت في وقت لاحق.

"لكي يكون العضو مرشحاً للتعيين بمرتبة أستاذ في الطب السريري ينبغي أن يحقق الشروط التالية كحد أدنى: (1) توافر أدلة على أن المرشح قد أسهم في أبحاث علمية ذات وزن (2) أن يكون حائزاً على شهادة الدكتوراه أو ما يعادلها وحاصل على شهادات مهنية أو ترخيص في مجال تخصصه".

تضع جامعة Northwesern شروط مشابهة لما ورد أعلاه فيما يخص العاملين في هيئات البحث العلميين لكنها تمنع غير المثبتين منهم من المشاركة الكاملة في الحياة الأكاديمية أو التعرض لقضايا تربوية".

● "لا يحق لعضو هيئة البحث العلمي المشاركة في الإدارة التربوية على الصعيد الجامعي او في غدارة الأقسام ولا يناط بهم عادة مهام تدريسية ولكن بمقدورهم المشاركة في المنتديات أو الحلقات الدراسية. يمكن في بعض الحالات الاستثنائية أن يطلب من عضو هيئة البحث العلمي أن يدرس مادة معينة لكن ذلك يستوجب تعيين العضو بقرار يخوله تخصيص جزء من وقته للتعليم. وهنا تجدر الإشارة إلى أن الجامعة تعتبر أن من واجب الباحث تكريس جهده للبحث العلمي المفيد". المصدر: جامعة Northwestern.

في حين هناك مؤسسات تمنح العاملين في هيئات البحث العلمي أو طواقم الطب السريري، حق التصويت. هاك بعض الأمثلة:

● " يحق لأعضاء هيئات البحث العلمي التصويت في الاجتماعات التي تعقدها الهيئات التدريسية شريطة أن يقتصر تصويتهم على جميع القضايا المطروحة باستثناء القضايا المتعلقة بالثبیت الوظيفي أو بشؤون الطلبة".

المصدر: جامعة Rice

● يتمتع أعضاء هيئة البحث العلمي بكافة الامتيازات التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس في كافة الفروع المجالات، ويجوز للأقسام والكليات أن تمنح العضو الباحث حق التصويت في اجتماعات مجلس القسم والمشاركة في أعمال اللجان بالإضافة إلى التصويت على قضايا تتصل بالمناهج".

المصدر: جامعة Montana state

● يمتلك العاملون في مجال الطب السريري (من غير المثبتين حكماً) حق التصويت في الأقسام أو الكليات التي ينتمون إليها".

المصدر: جامعة West Virginia

المشاركة في إدارة شؤون المؤسسة:

هناك 12 مؤسسة فقط (7%) تمنح حق التصويت لأعضاء الهيئة التدريسية (من غير المثبتين حكماً) على مستوى القسم، الكلية أو الجامعة- راجع الجدول 4-7. فيما يلي بعض الأمثلة:

● "يحق للمحاضرين من غير المشغلين بالبحث العلمي، التصويت بصفتهم أعضاء في الهيئة التدريسية" ~~المصدر: كلية التربية~~

● لا يحق لأعضاء الهيئة التدريسية المقيمين طلب تثبتهم أو الاستفادة من الإجازة السببية. بيد أنه يمكن ترقيتهم، وقد يسمح لهم بالتصويت والترشح في

انتخابات اللجان. " المصدر: جامعة New Hampshire

فيما يلي مقتطفات مما تقوله بعض المؤسسات في هذا الصدد:

- " يرتبط تجديد العقد بعدة أمور: حسن الأداء وتنفيذ المهام؛ مدى حاجة الوحدة أو القسم لخدمات العضو؛ أو توافر الموارد المالية ". المصدر: جامعة Kent State
- يتوقف التجديد بعض مضي خمس سنوات على قرار لجنة التقييم ويجوز تجديد العقد لسنتين دفعة واحدة إضافيتين إذا كان القرار إيجابياً ".

المصدر: كلية Elon

- يجوز تجديد العقد سنوياً بصورة متواصلة للعضو المعين برتبة أستاذ مشارك (خارج إطار التثبيت)، شريطة أن يكون نتيجة تقييم الأداء إيجابية".

المصدر: جامعة Arizona

تنص أحكام أغلب المؤسسات على جواز إنهاء العقد في أي وقت من قبل المؤسسة أو المتعاقد على حد سواء هناك أسباب متنوعة وأحياناً مبهمة لعدم التجديد. على أية حال يفترض أن يتسلم المتعاقد إشعاراً خطياً ينبئ به بأن عقده لن يجدد. هناك تسع عشرة مؤسسة توجه كتاباً بهذا الشأن قبل ثلاثة أشهر من انتهاء العقد في أول سنة خدمة وستة أشهر في أول سنتين خدمة وسنة (12 شهر) أو ثلاث سنوات خدمة فما فوق، والجدير بالذكر أن الإشعار بعدم تجديد عقد العضو لا يلزم المؤسسة بإبداء الأسباب التي أوجبت عدم التجديد

- " لا يخضع أعضاء الهيئة التدريسية غير المثبتين حكماً لنظام الترقية، ولكنهم يتمتعون بكافة الامتيازات والمنافع التي يتمتع بها بقية أعضاء الهيئة

التدريسية " . المصدر: جامعة . North Alabama

● تجيز الجامعة منح حق التصويت للفئات التالية: أعضاء الهيئة التدريسية المؤقتين، أعضاء الشرف، أخصائيون، باحثون مشاركون (Research Associates) أو مدرسون مساعدون". المصدر: جامعة Michigan State

● يتمتع المحاضرون والمعيدون والمشرفون على المخابر بالامتيازات التي يتمتع بها العاملون برتبة مدرس بالإضافة إلى حق التصويت".

المصدر: جامعة . North Carolina State

مدة العقد والتجديد للمتعاقد:

تفيد المصدر أن مدة العقد خارج إطار التثبيت تتراوح من تسعة أشهر (سنة دراسية) إلى خمس سنوات. لكن العقد الأول غالباً ما يكون لمدة سنة أو سنتين على الأكثر مع احتمال تمديد العقد بعد مراجعة وتقييم أداء العضو المتعاقد.

الخلاصة:

من المؤكد أن مؤسسات التعليم العالي ستستمر في سعيها للتوفيق بين المنافع التي تجنيها والتكلفة المترتبة على توظيف أعضاء في الهيئات التدريسية خارج إطار التثبيت. وعموماً فقد أصبح التعيين خارج إطار التثبيت أمراً مألوفاً في سلك التعليم الجامعي.

والواقع أن 80% من المؤسسات التعليمية المدرجة في أرشيف FAPA أصبحت تمارس التوظيف خارج إطار التثبيت في الخدمة، وحوالي 50% توظف بعقود قابلة للتجديد لسنوات عديدة. ويبدو أن التوظيف بعقود قابلة للتجديد بات أحد سمات الأعضاء العاملين في ميدان البحث العلمي والطب السريري والأعضاء المقيمين in-residence faculty ويتضح من الدراسة أن التعيين خارج إطار التثبيت يختلف عن التعيين الذي يُتوج بالتثبيت من حيث الواجبات

والمسؤوليات.

لقد أخذت مؤسسات التعليم العالي تدرك الحاجة إلى إرساء قواعد واضحة المعالم تحدد شروط ومتطلبات التوظيف دون التضحية بالمرونة التي تجعل التعيين خارج إطار التثبيت أمراً مرغوباً فيه، لكونه يلبي احتياجات المؤسسة؛ لكن هذا ليس بالأمر الذي يمكن تجاوزه بسهولة. لذلك تجنح المؤسسات في حالات عدة إلى استخدام تعابير -ضبابية- عندما تتحدث عن شروط ومتطلبات تجديد عقود التوظيف.

المراجع

American Association of University Professors. (1995). Policy documents and reports (8th ed.). Washington, DC: AAUP.

Chronister, J. L., Baldwin, R. G., and Baily, T. (1992, Summer). Full-time nontenure-track faculty: Current status, condition and attitudes. *The Review of Higher Education*, 15(4), 383-400. Association for the Study of Higher Education.

Gappa, J. M. (1996). Off the tenure track: Six Models for full-time, non-tenurable appointments. New Pathways Working Papers Series, No. 10. Washington, DC: American Association for Higher Education.

Gappa, J. M., & Leslie, D. W. (1997). Two faculties or one? The conundrum of part-timers in a bifurcated work force. New Pathways Working Papers Series, No. 6. Washington, DC: American Association for Higher Education.

Leatherman, C. (1999, April 9). Growth in positions off the tenure tracks is trend that's here to stay, study finds. The Chronicle of Higher Education

الملحق 4-A

تتوافر في المؤسسات التالية وظائف بدوام كامل خارج إطار التثبيت في
الخدمة الدائمة

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة أولى

1. Brown University
2. Columbia University
3. Emory University
4. Florida State University

5. Georgia Institute of Technology
6. Michigan State University
7. North Carolina State University
8. Northwestern University
9. University of Arizona
10. University of California, Irvine
11. University of Georgia
12. University of Indiana, Bloomington
13. University of Iowa
14. University of Missouri, Columbia
15. University of Nebraska, Lincoln
16. University of Rochester
17. Virginia Polytechnic Institute and State University
18. West Virginia University

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة ثانية

19. George Washington University
20. Kent State University
21. Lehigh University
22. Rice University
23. Saint Louis University

24. Southern Illinois University, Carbondale

25. University of Mississippi

26. University of Notre Dame

مؤسسات تمنح الدكتوراه/فئة أولى

27. American University

28. Marquette University

29. Northern Arizona University

30. Texas Woman's University

31. United States International University

32. University of Texas, Arlington

33. University of Toledo

مؤسسات تمنح الدكتوراه/فئة ثانية

34. Clarkson University

35. George Mason University

36. Idaho State University

37. Montana State University

38. North Dakota State University

39. University of Central Florida

40. University of Detroit, Mercy

41. University of New Hampshire

42. University of New Orleans

43. University of North Dakota

44. Wake Forest University

مؤسسات تمنح الماجستير/ فئة أولى

45. Arkansas Tech University

46. Bowie State University

47. Butler University

48. College of Charleston

49. Creighton University

50. East Carolina University

51. Eastern Illinois University

52. Georgia College and State University

53. James Madison University

54. Millersville University of Pennsylvania

55. Northern Kentucky University

56. Pittsburg State University

57. Saginaw Valley State University

58. Saint Mary's University

59. Salve Regina University

60. Santa Clara University
61. Southeastern Louisiana University
62. Southeastern Oklahoma State University
63. Springfield College
64. University of Alaska
65. University of Colorado, Colorado Springs
66. University of Hartford
67. University of North Alabama
68. University of Northern Iowa
69. University of Southern Maine
70. University of Texas Pan American
71. University of Wisconsin, Superior
72. Valdosta State University
73. Valparaiso University
74. West Chester University of Pennsylvania
75. Whitworth College

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية

76. Elon College
77. Lincoln University of Pennsylvania
78. MidAmerica Nazarene University

79. Pacific University

80. Walsh University

81. Weber State University

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

82. Beloit College

83. Connecticut College

84. Davidson College

85. Drew University

86. Saint John's College

87. Saint Olaf College

88. Smith College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

89. Asbury College

90. Bethel College

91. Carroll College

92. Cedarville College

93. Colby-Sawyer College

94. Dillard University

95. Langston University

96. McMurry University
97. Millikin University
98. Saint Joseph's College
99. Saint Vincent College
100. University of Southern Colorado
101. University of the Ozarks

الملحق 4-B

تعين المؤسسات التالية مدرسين خارج إطار التثبيت في الخدمة الدائمة
مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة أولى

1. Brown University
2. Georgia Institute of Technology
3. Michigan State University
4. University of Arizona
5. Virginia Polytechnic Institute and State University

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة ثانية

6. Kent State University
7. Saint Louis University
8. Southern Illinois University, Carbondale
9. University of Mississippi

مؤسسات تمنح الدكتوراه/فئة أولى

10. Marquette University
11. Northern Arizona University

مؤسسات تمنح الدكتوراه/فئة ثانية

12. Clarkson University
13. George Mason University
14. University of Central Florida

مؤسسات تمنح الماجستير/ فئة أولى

15. Arkansas Tech University
16. College of Charleston
17. Georgia College and State University
18. James Madison University
19. Northern Kentucky University
20. Southeastern Louisiana University
21. Southeastern Oklahoma State University
22. Springfield College
23. University of Alaska
24. University of Hartford
25. University of North Alabama
26. Valparaiso University

مؤسسات تمنح الماجستير/ فئة ثانية

27. Elon College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

28. Saint Olaf College

مؤسسات تمنح البكالوريوس/ فئة ثانية

29. Langston University

30. University of the Ozarks

الملحق 4-C

تعيّن المؤسسات التالية أساتذة مساعدين خارج إطار التثبيت في الخدمة الدائمة

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة أولى

1. Georgia Institute of Technology

2. Michigan State University

3. University of Arizona

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة ثانية

4. Kent State University

5. Saint Louis University

مؤسسات تمنح الدكتوراه/فئة ثانية

6. George Mason University

مؤسسات تمنح الماجستير/ فئة أولى

7. Georgia College and State University

8. University of Hartford
9. James Madison University
10. University of North Alabama
11. Valparaiso University

مؤسسات تمنح الماجستير/ فئة ثانية

12. Elon College

مؤسسات تمنح البكالوريوس/ فئة ثانية

13. Asbury College

14. Langston University

15. Saint Vincent College

الملحق 4-D

تعيّن المؤسسات التالية أساتذة مشاركين خارج إطار التثبيت في الخدمة الدائمة

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة أولى

1. Georgia Institute of Technology
2. Michigan State University
3. University of Arizona

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة ثانية

4. Kent State University

5. Saint Louis University

مؤسسات تمنح الدكتوراه/فئة ثانية

6. George Mason University

مؤسسات تمنح الماجستير/ فئة أولى

7. Georgia College and State University

8. James Madison University

9. University of Hartford

10. University of North Alabama

11. Valparaiso University

مؤسسات تمنح الماجستير/ فئة ثانية

12. Elon College

مؤسسات تمنح البكالوريوس/ فئة ثانية

13. Asbury College

14. Langston University

15. Saint Vincent College

4-E الملحق

تعيّن المؤسسات التالية أساتذة خارج إطار التشبيت في الخدمة الدائمة

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة أولى

1. Georgia Institute of Technology
2. Michigan State University
3. University of Arizona

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة ثانية

4. Kent State University
5. Saint Louis University

مؤسسات تمنح الدكتوراه/فئة ثانية

6. George Mason University

مؤسسات تمنح الماجستير/ فئة أولى

7. Georgia College and State University
8. James Madison University
9. University of Hartford
10. University of North Alabama
11. Valparaiso University

مؤسسات تمنح الماجستير/ فئة ثانية

12. Elon College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

13. Drew University

مؤسسات تمنح البكالوريوس/ فئة ثانية

14. Langston University

15. Saint Vincent College

الملحق 4-F

تعيّن المؤسسات التالية عاملين في هيئات البحث العلمي خارج إطار التثبيت في الخدمة الدائمة

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة أولى

1. Brown University

2. Columbia University

3. Emory University

4. Florida State University

5. Georgia Institute of Technology

6. North Carolina State University

7. Northwestern University

8. University of Georgia

9. University of California, Irvine

10. University of Indiana, Bloomington

11. Virginia Polytechnic Institute and State University

12. West Virginia University

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة ثانية

13. George Washington University

14. Rice University

15. Saint Louis University

16. Southern Illinois University, Carbondale

17. University of Mississippi

18. University of Notre Dame

مؤسسات تمنح الدكتوراه/فئة أولى

19. American University

20. Marquette University

21. Northern Arizona University

22. Texas Woman's University

23. University of Toledo 24. United States International University

مؤسسات تمنح الدكتوراه/فئة ثانية

24. Montana State University

26. University of Central Florida

27. University of Detroit Mercy

28. University of New Hampshire

29. University of New Orleans

30. George Mason University

31. Idaho State University

مؤسسات تمنح الماجستير/ فئة أولى

32. Butler University

33. Creighton University
34. Georgia College and State University
35. Santa Clara University
36. University of Alaska
37. University of Southern Maine
38. University of Texas Pan American
39. Valdosta State University
40. Valparaiso University

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

41. University of Southern Colorado

الملحق 4-G

تعيّن المؤسسات التالية عاملين في الفعاليات الطبية خارج إطار التثبيت في الخدمة الدائمة

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة أولى

1. Brown University

2. Columbia University
3. Emory University
4. Florida State University
5. Michigan State University
6. North Carolina State University
7. University of California, Irvine

8. University of Indiana, Bloomington

9. University of Iowa

10. University of Rochester

11. West Virginia University

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة ثانية

12. Rice University

13. Saint Louis University

14. Southern Illinois University, Carbondale

15. University of Mississippi

مؤسسات تمنح الدكتوراه/فئة أولى

16. Marquette University

17. Northern Arizona University

18. Texas Woman's University

19. University of Texas, Arlington

مؤسسات تمنح الدكتوراه/فئة ثانية

20. George Mason University

21. University of Central Florida

22. University of New Orleans

مؤسسات تمنح الماجستير/ فئة أولى

23. Butler University

24. East Carolina University
25. Salve Regina University
26. University of Alaska
27. University of Texas Pan American

مؤسسات تمنح الماجستير/ فئة ثانية

28. Pacific University
29. Walsh University

الملحق 4-H

تعيّن المؤسسات التالية أعضاء مقيمين داخل الجامعة أو الكلية
مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة أولى

1. University of California, Irvine

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة ثانية

2. Rice University
3. Saint Louis University
4. University of Mississippi

مؤسسات تمنح الدكتوراه/فئة أولى

5. American University
6. Texas Woman's University
7. United States International University
8. University of Toledo

مؤسسات تمنح الدكتوراه/فئة ثانية

9. University of New Hampshire

10. University of New Orleans

مؤسسات تمنح الماجستير/ فئة أولى

11. Saint Mary's University

12. Salve Regina University

13. Santa Clara University

14. Southeastern Louisiana University

مؤسسات تمنح الماجستير/ فئة ثانية

15. MidAmerica Nazarene University

مؤسسات تمنح البكالوريوس/ فئة ثانية

16. Bethel College

17. Colby-Sawyer College

18. Millikin University

19. Saint Joseph's College

الملحق 4-I

تعيين المؤسسات التالية محاضرين في هيئات البحث العلمي خارج إطار التثبيت

في الخدمة الدائمة

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة أولى

1. Brown University

2. Columbia University

3. Northwestern University

4. University of Arizona

5. University of Missouri, Columbia

6. Virginia Polytechnic Institute and State University

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي/فئة ثانية

7. Lehigh University

8. Southern Illinois University, Carbondale

9. University of Mississippi

مؤسسات تمنح الدكتوراه/فئة أولى

10. Northern Arizona University

11. Texas Woman's University

مؤسسات تمنح الدكتوراه/فئة ثانية

12. North Dakota State University

13. University of Central Florida

14. University of North Dakota

مؤسسات تمنح الماجستير/ فئة أولى

15. Bowie State University

16. Pittsburg State University

17. Saginaw Valley State University

18. Salve Regina University

19. Santa Clara University

20. Southeastern Louisiana University

21. Southeastern Oklahoma State University
22. University of Alaska
23. University of Southern Maine
24. University of Texas Pan American
25. Valparaiso University

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية

26. Lincoln University of Pennsylvania
27. MidAmerica Nazarene University
28. Weber State University

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

29. Davidson College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

30. Dillard University
31. University of Southern Colorado

الفصل الخامس

تساق السلم الأكاديمي نظام الترقية

إعداد كيري آن أوميرا

KerryAnn O'Meara

أبرز النقاط:

- هناك 196 مؤسسة تعتمد التثبيت في الخدمة الدائمة، من ضمنها:
- 111 مؤسسة (52%) يرتبط قرار الترقية فيها برسالة المؤسسة وتوجهها.
 - 163 مؤسسة (83%) تعرض لمسألة الترقية في حقول التعليم والبحث العلمي وخدمات أخرى.
 - 86 مؤسسة (44%) تحدد معايير خاصة بها لتقييم سوية التعليم والبحث العلمي والخدمة بوجه عام.
 - 78 مؤسسة تعتمد معايير تقييم التعليم.
 - 73 مؤسسة تعتمد معايير لتقييم البحث والإنتاج العلمي.
 - 53 مؤسسة تعتمد معايير لتقييم الخدمات بوجه عام.
 - 23 مؤسسة (12%) تستخدم سبل تقييم خاصة بها.
 - 17 مؤسسة في مجال التعليم.
 - ست مؤسسات في مجال الخدمة.
 - أربع مؤسسات في مجال البحث العلمي.
 - 65 مؤسسة (33%) تقيم أعضاء الهيئة التدريسية بالاستناد إلى معايير إضافية تقوم على اعتبارات مثل شخصية الفرد، تقدمه المهني، تفاعله مع الطلبة ومدى إسهامه في العمل الإداري/ الجامعي.
 - 94 مؤسسة (48%) أن يكون المرشح بمنصب أستاذ مستوفياً شروط تفوق ما يُطلب من المرشح لمنصب استاذ مساعد.

تمهيد:

يتناول هذا الفصل بإيجاز أبرز السياسات وأحكام الترقية المتبعة في 196

مؤسسة تجيز التثبيت الدائم. و" الترقية" في هذا السياق تعني الترفيع إلى مرتبة استاذ مشارك، ومن ثم إلى رتبة استاذ. نجيب في هذا الفصل عن الأسئلة التالية:

1. ماهي توجيهاً نقابة أساتذة الجامعات الأميركية في هذا الخصوص؟
2. إلى أي مدى تتقيد مؤسسات التعليم بهذه التوجيهات؟
3. ماهي مقومات الترقية؟
4. ماهي التوجيهات (إن وجدت) بخصوص تقييم سوية التعليم والبحث والخدمات التي أداها أو يؤديها الفرد المرشح للترقية؟
 - أ. ماهي العناصر التي تحدد مفهوم التعليم الجيد والبحث العلمي والخدمات التي يؤديها الفرد؟
 - ب. ماهي المعايير التي يحتكم إليها في تقييم جودة التعليم والبحث العلمي والخدمات بصورة عامة؟
 - ج. كيف يتم توثيق المعطيات المتعلقة بنشاط الفرد كمدرس أو باحث؟
5. على أي مدى يتخذ قرار الترقية، استناداً على الأعمال التي يؤديها الفرد في إطار عمله كعضو في الهيئة التدريسية بصرف النظر عن نشاطه التعليمي أو البحثي؟
6. هل تختلف معايير الترقية إلى مرتبة استاذ مشارك عن معايير الترقية إلى مرتبة أستاذ؟

ماهي أسس ومقومات الترقية؟

تعتمد الترقية عموماً على الأداء في ثلاثة مجالات: التدريس البحث العلمي، وثالثاً وبصورة اقل على الخدمات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس بمعنى أن التدريس والبحث العلمي يأتيان في المقام الأول، وينبثقان عن رسالة المؤسسة

وتوجهاتها. غير أن نسبة صغيرة من المؤسسات تأخذ بعين الاعتبار عوامل إضافية قبل اتخاذ قرار الترقية- منها على سبيل المثال: الوضع المالي للمؤسسة، عوامل السوق، عدد الطلاب المسجلين لدى الجامعة، قوة أو ضعف الطلب على بعض البرامج، الخطط المستقبلية للقسم وأخيراً نسبة الأعضاء المثبتين في الخدمة الدائمة.

تصدت رابطة الأساتذة الجامعيين الأمريكية (AAUP) لموضوع " توزيع الأعباء على أعضاء الهيئة التدريسية وتحقيق التوازن المناسب بين العمل البحثي والعمل التدريسي (ص 195، 1995)، وتقول في هذا السياق: "لا يمكن وضع قاعدة عامة تحدد توزيع الأعباء بشكل منصف في كافة قطاعات التعليم العالي الأمريكية". إلا أنه ثمة بند في بيان رابطة الأساتذة الجامعيين الأمريكية يشير إلى مهام الهيئة التدريسية على النحو التالي:

" يجب على أي مؤسسة أن تحدد رسالتها بوضوح وتبين ما هم المطلوب وماهي واجبات أعضاء الهيئة التدريسية انطلاقاً من رؤية المؤسسة وتوقعاتها التي يفترض أن تبقى في حدود المعقول".

المصدر: ص 132، 1995، AAUP

رسالة المؤسسة وتوجهاتها التربوية:

يعتبر التقيد برسالة المؤسسة وتوجهاتها من العوامل الهامة في ترقية العضو هناك 3.مؤسسة (15%) تشترط أن يكون المرشح للترقية قد أسهم في تعزيز مبادئ الجامعة وهناك تسع مؤسسات تؤكد على ضرورة أن يكون عضو هيئة التدريس مؤمناً بالقيم الدينية التي تتبناها المؤسسة. مثال ذلك جامعة Tay-lor التي تعتبر التفوق والإبداع الأكاديمي جزءاً لا يتجزأ من التنمية الروحية للشخصية الإنسانية.

وقس على ذلك كلية Asbury التي تشدد (كما تزعم) على أهمية أن يكون العاملين في هيئة التدريس من المؤمنين بالتعاليم المسيحية قولاً وفعلاً. وتقول في

هذا السياق:

"ينبغي أن يكون عضو هيئة التدريس منسجماً مع مبادئ الكلية فيما يخص العقيدة الدينية التي تتبناها الكلية. وعلى الأعضاء الذين لم يعد بوسعهم الانسجام مع معتقدات الكلية، المبادرة إلى الاستقالة وأن يمتنعوا عن الدعوة لمذهب أو عقيدة دينية مغايرة للمبادئ الدينية التي تلتزم بها الكلية".

هناك أيضاً خمس مؤسسات ذات توجهات دينية، منها جامعة Valparaiso التي تطلب من العضو المرشح للترقية أن يقدم بياناً خطياً يشرح فيه "مدى انسجام أهدافه الشخصية وطموحاته مع رسالة الجامعة التربوية".

أما كلية Springfield، فإنها ترى، بالرغم من كونها مؤسسة غير علمانية، أن من يطمح إلى الترقية يجب أن يتمتع بالفضائل الإنسانية والروحية، والشعور بالمسؤولية تجاه الغير والتعاون مع الآخرين في جو من الاحترام المتبادل.

أحصينا 24 مؤسسة تعتمد معاييراً للترفيه تقوم على السلوك الشخصي للفرد من منطلق ديني وأخلاقي. فعلى سبيل المثال تشمل معايير الترفيه في كلية Culver-Stockton الاعتبارات التالية: "توافق الطموحات الشخصية والمهنية للفرد مع مصالح الكلية، الوفاء للمؤسسة، المناقبة المهنية وعدم الإخلال بشرف المهنة". في حين ترى كلية Dana ضرورة أن يكون المرشح للترقية "ذو سمعة أخلاقية حميدة داخل و خارج الحرم الجامعي". أما جامعة Marquette فترى

ضرورة أن يكون الفرد المرشح للترقية "ممن الذين يحترمون المعتقدات الدينية للآخرين". ص ١٥٧ من النسخة المرفقة

و عموماً فإن مؤهلات الترقية في هذه المؤسسات (عددتها 24) تقوم على عدة اعتبارات:

1. توافق مصالح الكلية و سلوكيات العضو المرشح للترقية.

2. الولاء للمؤسسة.

3. أن يكون المرشح حائزاً على احترام و تقدير زملائه.

4. الانتماء للمحيط الأكاديمي الذي تمثله الكلية/ الجامعة
5. التصرف بمسؤولية كمواطن والإسهام بالأعمال التي تعود بالخير على المؤسسة.

الأولويات التي تحكم المؤسسة:

حوالي نصف مؤسسات التعليم العالي 9% (46)، المدرجة في أرشيف FAPA تربط موضوع الترقية بالأمر التي تعتبرها أساسية وهي إما أن تكون في حقل التعليم أو البحث العلمي. هناك 75 مؤسسة (83%) تضع التعليم على رأس أولوياتها، وسبع مؤسسات (8%) تولى البحث العلمي أهمية أكبر. في حين تعطي ثمان مؤسسات (9%) وزناً للتعليم مساوياً للبحث العلمي عندما يتعلق الأمر بالترقية راجع جدول 1-5 و الملحق 8-5 .

من الملاحظ أن المؤسسات التي تمنح شهادات دون الدكتوراه، تولي معاينة التعليم أهمية أكبر في قرارات الترقية. هناك مثلاً 63 مؤسسة من هذه الفئة مقابل 12 مؤسسة بحثية أو من الفئة التي تمنح الدكتوراه و الجدير بالذكر أن سبعة مؤسسات من الفئة R1 و R2 تعتبر التعليم أهم من البحث عندما يتعلق الأمر بالترقية. فعلى سبيل المثال تقول جامعة Iowa في هذا الصدد: "عن الخطوة الأولى التي تسبق الترقية والتثبيت تتمثل في تقييم المهارة التعليمية

للمرشح أولاً وقبل كل شيء وبعدها يجري النظر في إسهاماته العلمية ونشاطه المهني" أما جامعة Rochester فتقول: "هناك اختباران لا بد للمرشح من اجتيازهما وأولهما كفاءة المرشح كمعلم فاعل. لا يمكن لي كان أن ينضم إلى الجامعة إلا إذا كان مدرساً جيداً بصرف النظر عن كفاءته ومقدرته كباحث أكاديمي" وتتحدى هذا المنحى جامعة Saint-Louis التي تقول: "ينبغي أن يلعب التعليم دوراً بارزاً في اتخاذ قرارات التثبيت أو الترقية. أما البحث الأكاديمي فيأتي في المرتبة الثانية من حيث الأهمية".

توضيح الأولويات (مرتكزات الترقية):

هناك ثلاث صيغ لعرض الأولويات بمعنى هل الأفضلية في سياسات الترقية المتبعة هي للبحث العلمي أم لفعالية التعليم؟

1. الصيغة التوصيفية:

هناك 58 مؤسسة من أصل 9. تستخدم تعابير معينة لتوصيف في مجالي التعليم أو البحث العلمي الذي يبرر الترقية. فعلى سبيل المثال تعتبر جامعة Cali-fornia, Irvine التعليم مفتوحاً على البحث العلمي وتقول في هذا الشأن: "إن التعليم الجيد يعتبر معياراً أساسياً للترقية". ومثلها جامعة Massachusetts Lowell التي تقول: "تعتبر الجامعة القدرة على التدريس معياراً لا يستغنى عنه في تقييم أهلية العضو للترقية". من الواضح أن الترقية تعتمد بالدرجة الأولى على الكفاءة التعليمية في كلتا الحالتين".

هناك جامعات وكليات مماثلة تضع التعليم في مقدمة معايير الترقية سوى أنها تضيفها في قوالب لفظية مختلفة. ومن الأمثلة على ذلك:

جامعة Millersville وجامعة Southeastern Louisiana وكلية Elon، وأخيراً جامعة University of Ozarks التي تقول: "يستند قرار الترقية بالدرجة الأولى إلى الكفاءة التدريسية للمرشح والخدمات المفيدة التي قدمها للمؤسسة".

في حين أن جامعات أخرى مثل جامعة Nebraska Lincoln تعتبر البحث العلمي الأكاديمي مقدما على النشاط التعليمي، إذا تشدد في بيانها على البحث العلمي المبدع باعتباره "معيارا أساسيا" للترقية في جميع الأحوال، وتحذو حذوها في هذه الشأن جامعة Brown التي الإبداع العلمي و الأدبي في قمة أولوياتها كأحد مقومات الترقية، ومثلها جامعة Weber State التي تقول في بيانها: "تترك إدارة الجامعة أمر تحديد مقومات الترقية إلى كليات شريطة أن تأخذ كل كلية بعين الاعتبار الإنتاج العلمي المنشور للمرشح للترقية".

2 - الأوزان والرتب:

هناك ثلاث عشرة مؤسسة من أصل 9. تمنح وزناً رقمياً أكبر للجهد المبذول في الواجبات والمهام المناطة بأعضاء الهيئة التدريسية. فعلى سبيل المثال تمنح كلية Union وزناً أكبر بنسبة 25% أو 3% للجهود التعليمية من الوزن الذي تمنحه للمهام الأخرى. في حين تعتمد جامعة Arkansas Tech سلم علامات يتراوح من 1 (ممتاز) إلى 5 (مقصر). وتعلق على هذا بالقول: "إن التقصير في مجال البحث العلمي / الإبداع الفكري يمكن التعويض عنه بالإبداع في مجالات أخرى. لكن الكفاءة التدريسية تبقى من المقاييس التي يعتمد بها ولا يجوز تدني الأداء في هذا الجانب...". يقوم قرار الترقية في كلية Coker على القاعدة التالية: 5% من العلامة التامة (الوزن) للجهود التدريس و 5% للأنشطة الأخرى وتستخدم ثمان مؤسسات نهجاً مختلفاً بعض الشيء من حيث أنها لا تستخدم أوزاناً رقمية وإنما نستعيز عن ذلك بالقول أن تقدير أداء في مجالي التعليم والبحث العلمي ويجب أن لا يقل عن "ممتاز" أو "حسن"، في حين لا ينطبق ذلك على مجالات العمل الأخرى. إليك بعض الأمثلة:

" يُعتبر الأداء الجيد في بعض المجالات للتغاضي عن سوء الأداء في مجال التدريس".

"لا يستقيم العمل الجامعي إلا إذا كان الفرد مدرساً ناجحاً و لا يشفع له كونه متفوقاً في مجال تخصصه الأكاديمي."

المصدر: جامعة Rochester

"لن تعتمد الكلية إلى تثبيت أو ترقية الفرد إلا إذا كان الفرد مدرساً ناجحاً وقادراً على تدريس طالب من مختلف المستويات".

المصدر: كلية Haverford

أما جامعة Mississippi فتري أن الشرط الأول للترقية إلى مرتبة أعلى هو "الإنتاج العلمي".

والبحوث المميزة". ثمة أربع مؤسسات (4%) تضع التعليم في مقدمة سلسلة من الأولويات التي يجب أن تتحقق قبل اتخاذ قرار الترقية. مثال ذلك كلية Virginia التي تقول: "إن المعيار الأساسي للترقية يتمثل في أولاً: المهارة التعليمية يليها الأنشطة المهنية وأخيراً، الخدمات الاجتماعية".

3- النهج التسلسلي في الترقية:

إن المقصود بهذه التسمية النهج الذي ينطلق من اعتبار عنصر التدريس الحلقة الأهم في سلسلة تقييم أهلية الفرد للترقية. ولا تنظر لجنة التقييم في ترقية فرد ما إلا بعد أن يثبت لها أن هذا الفرد مدرساً ناجحاً وفي هذه الحالة فقط تأخذ بالاعتبار مسوغات الترقية الأخرى. هناك سبع مؤسسات تتحى هذا المنحى منها على سبيل المثال جامعتي Southern Illinois, Iowa.

اعتبارات أخرى:

هناك عشر مؤسسات (راجع الملحق 5-C) تحتم على لجان الترقية لديها الأخذ بالحسبان اعتبارات معينة قبل البت بمسائل الترقية. ومن هذه الاعتبارات قضايا تتصل بالتخطيط المالي والاستراتيجي بما في ذلك (1) نسبة المسجلين لدى الجامعة، (2) نسبة الأساتذة المثبتين، (3) العوائق المالية، (4) احتياجات القسم،

(5) متطلبات البرامج/ المساقات. وتقول كلية Colby Sawyer في هذا السياق: "تتأثر قرارات الترقية بعدد من العوامل تتمثل في النصيب المحدد لكل قسم من الأساتذة بمختلف مراتبهم، احتمال إلغاء بعض المساقات، الملاءة المالية للمؤسسة واحتمال تعديل بعض البرامج. وتهيب جامعة Michigan بعمداء الأقسام أن لا يتخذوا قراراً بالترقية إلا بعد الأخذ بالحسبان أهداف القسم، احتياجات الكلية والجامعة بوجه عام وكذلك النسبة المئوية للمثبتين في عضوية الهيئة التدريسية والموارد المالية المتاحة.

نختم بالقول أن أكثر من نصف عدد المؤسسات المدرجة في FAPA، (57%) تتبع توجيهات رابطة الأساتذة الجامعيين الأميركية AAUP التي تنص على ضرورة ارتباط معايير الترقية برسالة المؤسسة وهذه الكليات والجامعات تمثل كافة الفئات المدرجة في تصنيف كارنيجي. وقد يتوقع البعض أن تكون المؤسسات الخاصة أكثر تقيداً من غيرها بتوجيهات رابطة الأساتذة الجامعيين الأميركية، ولكن الواقع يشير إلى فروقات طفيفة في المواقف.

تحديد وتقييم وتوثيق مهام أعضاء الهيئة التدريسية:

نظرة شاملة:

تقول نقابة الأساتذة الجامعيين الأميركية (AAUP) في بيانها الذي يحمل عنوان: "مقاييس لتقييم أعمال أعضاء الهيئات التدريسية بشكل منصف، مايلي:

"ينبغي تنبيه المرشح إلى المقاييس التي تستخدمها المؤسسة في التعيين، الترقية أو التثبيت وذلك عندما يصبح قرار التعيين نافذاً شريطة أن يعاد النظر لاحقاً بهذه المقاييس بصورة دورية وبمشاركة الفرد المعين" (ص. 164) هناك 163 مؤسسة (83%) من تلك المدرجة في أرشيف FAPA تحدد مفهوم (1) التدريس، (2) البحث العلمي (3) الخدمة أمور أخرى".

تقول نقابة الأساتذة في بيانها الموسوم: تقييم الأداء في ميدان التدريس، مايلي:

"يجب على المؤسسة بادئ ذي بدء أن تعلن قيمتها التربوية بوضوح بالغ كي

يتسنى للكليات والأقسام تحديد الغايات وما هو مطلوب من العاملين ف ي ميدان التدريس أو البحث العلمي والخدمات الأخرى التي تدخل في نطاق عمل الهيئة التدريسية". (ص.133).

يرد في أرشيف FAPA ذكر 86 مؤسسة (44%) من أصل 196 تحدد المعايير التي تحتكم إليها في تقييم الأداء التدريسي والبحثي والنشاطات الأخرى؛ وهذه المعايير موثقة في الدليل الاسترشادي لعموم الهيئات التدريسية (راجع الملحق 5-D) هذا لا يعني بأن المؤسسات المتبقية لاتضع معايير مماثلة. والمرجح لدينا أن مثل هذه المعايير تنشر في سياق الإشارة إلى أقسام معينة.

هناك 86 مؤسسة تعرض لمسألة "أداء أعضاء الهيئة التدريسية". وكما أسلفنا، تميل معظم المؤسسات التي تمنح درجات دون الدكتوراه إلى اعتبار التعليم معياراً يعتد به متجاهلة البحث العلمي. في حين نلاحظ أن المؤسسات البحثية والتي تمنح درجة الدكتوراه تميل إلى اعتماد معايير للترقية تأخذ بعين الاعتبار المهارة التدريسية والبحث العلمي راجع الجدول 5-2.

ثمة 23 مؤسسة من أصل 196 مؤسسة شملتها هذه تمثل استثناء للقاعدة في الطريقة التي توثق بها مفهوم التدريس ومفهوم الخدمة ومفهوم البحث العلمي. (راجع الملحق 5-E).

تحديد مفهوم التعليم وكيفية تقييمه وتوثيقه:

المفاهيم السائدة:

يعتبر التدريس من الفعاليات التي تؤثر على الترقية. هناك مؤسسات (31%) تعرف التدريس (الأنشطة المتصلة به) بأنه ينطوي على أداء المعلم في قاعة التدريس بالإضافة إلى التحضير للدرس أو المحاضرة، تصليح الأوراق، والتواجد في المكتب خلال الساعات المحددة. في حين تتحدث المؤسسات المتبقية عن التدريس باعتباره أحد متطلبات الترقية دون تعرف أو تتطرق إلى مهام المدرس هناك أيضاً 174 مؤسسة (89%) تعتبر تقديم النصح والإرشاد للطلبة جزءاً مكماً لعملية التدريس. أما المؤسسات الباقية وعددها 22 (11%) فتعتبر واجب " النصح والإرشاد عاملاً مستقلاً يقوم على حدة عندما يتقدم عضو الهيئة بطلب ترقيته.

تعرف جامعة Emory عملية التعليم تعريفاً واسع النطاق يشمل:

"أي نشاط يقوم به عضو الهيئة التدريسية ويسهم من خلاله في نقل العلم والمعرفة أو تنمية الفهم الصحيح الذي يؤدي بدوره إلى نمو المعرفة".

والمثال الثاني في هذا الإطار التعريف الذي تطرحه جامعة Pittsburg State:

تتجلى عملية التعليم في التواصل بين الطالب وعضو الهيئة التدريسية في الإطارين التربوي والعلمي".

واجبات أخرى غير اعتيادية:

ثمة مؤسسات تضيف إلى مفهوم التعليم الجامعي واجبات أخرى مثل: تطوير المناهج إعداد برامج أكاديمية جديدة، تطوير وتجربة وسائل تربوية مبتكرة، الإشراف على البحث العلمي لطلاب الشهادة الأولى والدراسات العليا بالإضافة إلى تصميم وإعداد تجارب مخبرية وحضور ورشات عمل لبحث الشؤون التربوية وطرائق التعليم إعداد أُمليات (نوتات) للطلبة وتنظيم رحلات وزيارات ميدانية، وتضيف كلية Saint Anselm إلى ما تقدم، كتابة رسائل توصية

وترتيب دراسات خارج البلاد كلية (Agnes Scott) والتأكد من توفر المصادر في مكتبات الجامعة كلية (Elon).

تضيف بعض المؤسسات مثل جامعة Georgia Technical لديها برامج في الدراسات العليا إلى واجبات الأستاذ/ المدرس مهام أخرى مثل تطوير مساقات لطلاب الدراسات العليا والعمل على استقطاب طلاب للانتساب إلى كلية الدراسات العليا. وكذلك تدريب المعيدين والإشراف عليهم جامعة (George Ma-son) وإرشاد طلاب الدراسات العليا والتباحث معهم جامعة (Northwestern) وكذلك التعاون المثمر مع الزملاء في مختلف الاختصاصات جامعة (Valparaiso)

تقييم الفاعلية التعليمية:

لاتطرح رابطة الأساتذة الجامعيين الأميركيين معايير وانية حول تقييم عمل عضو هيئة التدريس في ميدان البحث العلمي والخدمات الأخرى بيد أنها تقدم توصيات في هذا الشأن فعلى سبيل المثال تقول في البند المتعلق بـ " تقييم التعليم" مايلي:

ط إن التقييم الدقيق لمدى نجاح الأستاذ الجامعي كمعلم يجب أن يشمل أولاً: توصيف دقيق للسبل التي ينتهجها في تدريسه للمادة وثانياً جدوى هذه السبل وثالثاً وأخيراً الأخذ بالحسبان علاقة هذه السبل وتمشيها مع توقعات القسم والمؤسسة ككل (ص. 134).

وتضيف:

"يجب أن يتضمن تقييم الجانب التعليمي الأمور التالية: مدى استيعاب الطلاب للمادة، مهارة المدرس في شرح المادة، زيارة الفصل (قاعة الدرس)، التقييم الذاتي والاستئناس بآراء أطراف خارجية " (ص. 134-135).

يبدو واضحاً أن المعيار الطاغي لتقييم عضو الهيئة التدريسية يكمن في ما يسمى جودة التعليم أي التدريس الناجح. هنا نلاحظ أن 78 مؤسسة (أي 9%) من الفئة التي نحن بصدها) تحتكم إلى معايير ترتبط مباشرة بالمهارة في نقل

المعلومة. هناك 72 مؤسسة تركز على أسلوب العرض وطرائق الشرح و65 مؤسسة تركز على الجانب الطلابي و33 مؤسسة تركز على مهارة المدرس في تطوير المنهاج.

1- المعايير التي تركز على أسلوب العرض وطرائق الشرح:

تركز هذه المعايير على مهارة المدرس /الأستاذ وسلوكه وتشمل بطبيعة الحال تمكنه من المادة التي يدرسها وسعة إطلاعه (44 مؤسسة) طريقة عرضه للمادة ومدى تواصله وتفاعله مع الطلاب (41 مؤسسة).

التحضير الكافي قبل كل درس واستخدام طرائق فعالة في الشرح وإيضاح (29 مؤسسة)، القدرة على إبراز تطبيقات مادة المقرر في مجالات أو تخصصات أخرى (17 مؤسسة)، التكيف مع مستوى الطلاب ومدى استجاباتهم وتقييم الردود بصورة مستمرة وتغيير طريقة الشرح إذا اقتضى الأمر (12 مؤسسة) القدرة على إثارة اهتمام وفضول الطالب وهذا يتطلب حب المدرس أو الأستاذ لمهنته والاستمتاع بها (11 مؤسسة)، الإبداع والابتكار وتجربة وسائل تعليمية مختلفة إذا اقتضى الأمر (15 مؤسسة)، القدرة على تحديد متطلبات المقرر وتوضيح أهدافه للطلاب (7 مؤسسات). وتضيف جامعتا Dickinson و Pacific State اعتبارات أخرى مثل سلوك المدرس/الأستاذ الذي يُفترض أن يكون مثال يحتذى به الطالب. أما جامعة Montana State فتأخذ بعين الاعتبار سمعة المدرس لدى زملائه وأقرانه.

2- المعايير التي تركز على الجانب الطلابي:

هناك ست وخمسون مؤسسة (83%) تركز في تقييمها للمدرس الناجح على مدى تواصله مع الطلاب وقدرته على تحفيزهم وشجوهم وصقل مهاراتهم. في حين تركز مؤسسات أخرى (69%) على قدرة المدرس على التواصل مع الطلاب داخل وخارج قاعة الدرس وتعامله مع الطلاب من منطلق الغيرة على مستقبلهم وأوضاعهم الدراسية، وفي حالة كلية Agnes Scott وتقديم النصح

والمشورة لهم ولاسيما الأفراد الذين يحتاجون إلى عناية خاصة"

هناك 33 مؤسسة تقييم أعضاء الهيئة التدريسية من خلال قدرة العضو على تحفيز الطلاب واستنهاض هممهم على طلب العلم والمعرفة. فعلى سبيل المثال تطرح جامعة (معهد) Georgia Inst. of Technology السؤال التالي: هل يستخدم المدرس طرائق تعليمية وأساليب تجعل الطالب يبذل أقصى جهده؟ في حين تقييم جامعة Marquette عمل المدرس الناجح من خلال " تشجيع الطلاب على الإبداع والاختراع" وتقول كلية Charleston في السياق نفسه بأن تقييمها للمدرس ينطلق من مدى قدرة هذا المدرس على إثارة ذلك الفضول الذي يدفع الطالب إلى طلب العلم".

ثمة تسع مؤسسات تقييم عمل المدرس من خلال قدرته على صقل مهارات الطالب وهذا يشمل التعبير كلاماً وكتابة، حل المسائل، تنمية التفكير النقدي المتزن والقدرة على التحليل. ترى جامعة Saint Louis أن التعليم يجب أن يلعب دوره في تنمية شخصية الطالب ليتمكن من القيام بواجبه في المجتمع"

وهناك سبع مؤسسات (11%) تأخذ بعين الاعتبار الأمور التالية في توصيفها للمدرس الجيد قدرته على تشجيع الطالب على التفكير المستقل، تنمية المعرفة المعمقة لدى الطالب (أربع مؤسسات) وقدرة عضو الهيئة التدريسية على تعليم طلاب من مختلف الأعمار والمواهب.

هناك مؤسسات ولكن بنسبة أقل، تأخذ أيضاً بالاعتبار مقدرة المدرس على تشجيع الطلبة المتفوقين على الإبداع وفي الوقت نفسه عدم السماح بتدني مستوى أداء الطلاب جامعة California, Irvine أما كلية Wiley فتعتبر مساعدة الطلاب في استيعاب مادة المقرر أحد واجبات المدرس.

3- المعايير التي تركز على المناهج / المساقات:

يجري تقييم أعضاء الهيئة التدريسية في هذا الإطار انطلاقاً من مقدرة

العضو واستعداده لتطوير برامج / مساقات جديدة 22 مؤسسة، 66% تحضير مستلزمات المقرر من المصادر والوسائل التعليمية والأجهزة المساعدة 14 مؤسسة، 42% وضع منهاج المقرر بشكل مدروس ودقيق 10 مؤسسات، 30% بالإضافة إلى ماتقدم تقييم جامعة Santa Clara فحوى المقرر ونوعيته (ملائمته). في حين تأخذ كلية Saint Norbert بالاعتبار مقدرة الأستاذ أو المدرس على تدريس عدة مقررات وتضيف كلية Philadelphia college of tex-tiles and Science إلى ذلك: "استعمال الأستاذ للمصادر وانعكاس ذلك على الطلبة".

توثيق طرائق التدريس ونجاحاتها:

هناك 179 مؤسسة (تشكل 91% من تلك المدرجة في أرشيف FAPA) تحث أعضاء الهيئة التدريسية على استخدام الوسائل التقليدية المتبعة في توثيق المجهود التعليمي والمردود، ومن جملة هذه الوسائل، تقييم الطلاب لأداء المعلم، طبيعة المقرر ومحتواه، تقييم الزملاء، عدد الطلاب المسجلين، عدد ساعات الإرشاد والتوجيه المنفذة، أعباء عضو هيئة التدريس والمهام المنفذة (محاضرات، ساعات بحث، إشراف، لجان، مهام أخرى... إلخ).

هناك 17 مؤسسة تقترح أو تصر على توثيق المردود التعليمي (Student feedback) فجامعة Santa Clara، على سبيل المثال، تطلب من أعضاء الهيئة التدريسية أو رؤساء الأقسام المعنية جمع وتقديم أدلة أو عينات للإطلاع على عمل الطالب بما في ذلك الاختبارات والمشاريع التي طرحها المدرس على الفصل خلال تدريسه للمقرر. وجدير بالذكر أن كلية Charleston تعتمد إلى اختبار 25 خريج حديث بصورة عشوائية واستطلاع آراءهم حول تقييمهم لمدرس سبق أن درسهم قبل تخرجهم. أما جامعة Brown فتقترح أن يوجه الطلاب أو بعضهم رسائل خطية يعبرون فيها عن رأيهم بالمدرّس؛ وتُحفظ هذه الرسائل في الملف للمدرس أو الأستاذ ومن المؤسسات التي تنحى هذا المنحى بشكل أو بآخر جامعتي North Carolina, California, Irvine

هناك طرق أخرى غير قياسية لتوثيق النشاط التدريسي منها: تطوير المناهج وتقنيات التدريس. فعلى سبيل المثال، تطلب كلية Tusculum من كافة أعضاء هيئة التدريس تزويد القسم بالأهداف التي حددها المدرس والطرائق التي اتبعتها لتحقيق الأهداف والنتائج التي يتوخاها. نورد فيما يلي بعض الأمثلة:

● جامعة Duquesne

تطلب هذه الجامعة من أعضاء هيئة التدريس توثيق طرائق التعليم المبتكرة التي يستخدمونها ومدى نجاعتها.

● جامعة Southern Aransas

تأخذ هذه الجامعة بالاعتبار الردود الخطية لعضو هيئة التدريس وتعليقه على تقييم الطلاب لأدائه ومآخذهم.

● Georgia Institute of Technology

تأخذ هذه الجامعة بالاعتبار مشاركة الأعضاء في إعداد المساقات والمؤتمرات، وورشات العمل التي حضروها.

● جامعة Mid America Nazarene

تقترح هذه الجامعة أن يسعى أعضاء هيئة التدريس إلى تطبيق نوع من التقييم الذاتي؟ للطرائق التي يتبعونها في تعليمهم، وذلك بتدوين ملاحظاتهم في سجل خاص بهم، واستخدام الفيديو لهذا الغرض.

تعريف وتقييم وتوثيق العمل البحثي والنشاط الأكاديمي:

تقول رابطة أساتذة الجامعات الأمريكية في بيانها (AAUP, 1995). إن عدم الوضوح والصراحة في تحديد مسؤوليات العاملين في مجال البحث العلمي قد يؤدي إلى تحميل هؤلاء أعباء ثقيلة". (ص 127).

كان كتاب أرنست بوير Ernest Boyer الذي صدر عام 1990 حول إعادة النظر في موضوع البحوث الأكاديمية، أثراً كبيراً في الطريقة التي تتناول بها مؤسسات التعليم العالي مسألة البحث العلمي وعملية تقييم أداء أعضاء الهيئات

التدريسية.وقد قامت الرابطة (AAUP) وجمعيات وطنية أخرى بدعوة الكليات والجامعات إلى توسيع مفهوم البحث العلمي بحيث يشمل اعتبارات أخرى. تقول في هذه السياق مايلي:

" إن البحث العلمي/الأكاديمي بالمعنى العام، يجب أن يشمل بالإضافة إلى ما هو مُتعارف عليه، أنشطة فكرية وثقافية متنوعة، مع العلم أن الجانب البحثي (نشر أوراق أو إصدارات علمية) يجب أن يبقى في صلب العمل الأكاديمي مع الأخذ بالاعتبار منجزات الفرد الأخرى التي تصلح لأن تكون عنصراً من عناصر التقييم." (ص 131).

تبنى الرابطة تعريفاً لمفهوم البحث العلمي/الأكاديمي يتضمن تطبيق المعرفة بحيث تتكامل مع العلوم ذات الصلة، واستخدام سبل جديدة في نقل المعرفة في مختلف الميادين، بما فيها الفنون التشكيلية والمسرحية. والواقع أن معظم الجامعات والكليات تتطلق من هذا التصور للعمل الأكاديمي الجاد وبطبيعة الحال هناك تعابير أخرى مستخدمة لتوصيف البحث العلمي والأكاديمي المثمر وكلها تتمحور حول النتائج العلمي والأدبي للفرد وعمق إطلاعه في حقل تخصصه وما توصل إليه من مكتشفات ونتائج جديدة وتستخدم بعض المؤسسات (26 مؤسسة) عبارة "النمو المهني" كمرادف للبحث العلمي والأكاديمي.

في حين أن 36 مؤسسة (18%) تعتبر النمو المهني مطلباً إضافياً يضاف إلى واجبات أعضاء الهيئة التدريسية والنمو المهني يعني بالنسبة لهذه المؤسسات يعني المشاركة الفعلية في كل مايمكن أن يعزز التطور الفكري للعضو وينمي خبرته ومن جملتها حضور ورشات العمل الخاصة بتحسين أداء المعلم. ومن الواضح في هذه الحالة أن النمو المهني" لايشمل البحث العلمي والخدمات وسنعرض لهذا الجانب قبل نهاية هذا الفصل.

تعريف بوير Boyer للعمل الأكاديمي الجاد:

اقترح بوير أربعة عناصر أو مقومات لتوصيف العمل الأكاديمي الجاد، وهي:

الاكتشاف أو الإبداع، التكامل، التطبيق، وأخيراً التعليم.

هناك عدد من الكليات والجامعات المدرجة في أرشيف FAPA تستخدم الإطار الذي حدده بوير، من ضمنها الجامعات والكليات التالية، التي تقول في هذا الشأن:

" يتخذ العمل الأكاديمي الجاد أشكالاً متعددة تشمل الأشكال التي طرحها بوير وتبعها مؤسسة كارنيجي والعمل الأكاديمي في نظرنا لا يعني فقط الأبحاث المنفذة أو المنشورة".

المصدر: كلية. West Virginia Wesleyan.

تقيّم كلية Bethel أعضاء هيئة التدريس انطلاقاً من المعايير التالية:

1. العمل الأكاديمي الذي يحقق الانسجام بين العلم والإيمان.
2. البحث في ميدان التخصص.
3. البحث التطبيقي.
4. البحث الذي يتكامل مع أبحاث أو دراسات أخرى.
5. البحث في الشؤون التربوية (تقنيات التعليم).

تضيف كلية Saint Joseph إلى العناصر الأربعة التي يطرحها بوير عنصراً خامساً يتمثل في تقديم الأستاذ للمادة التي يدرسها من خلال محاضرات أولية يشرح فيها لغير المتخصصين فحوى المادة التي يدرسها في مجال تخصصه وربطها بتخصصات أخرى. وتجزئ جامعة Louisville لبعض الأقسام أو الوحدات، السماح للأستاذ بالتركيز في دراساته أو أبحاثه على مجالين لفترة أطول من المعتاد. أما كلية Saint Norbert فتضيف إلى معايير بوير: اكتشاف حقائق علمية جديدة أو طرائق تعليم مبتكرة أو تطبيقات عملية هامة لمعلومات نظرية، وأخيراً تعتبر الكلية المذكورة أن العمل الأكاديمي يتكون من ثلاثة عناصر: تنمية الذات، الإنتاج الفكري ونشر المعرفة.

هناك 163 مؤسسة تحدد في بياناتها مكونات التعليم والبحث العلمي أو الخدمة الجامعية ومن بينها 89 مؤسسة (88%) تذكر البحث العلمي بصفة خاصة وهذا يشمل الإنتاج العلمي المنشور في المجلات العلمية أو المشاركة في تحرير مجلات علمية متخصصة، المؤلفات المنشورة، والأوراق المقدمة في المؤتمرات إلا أن 70 مؤسسة (من أصل 89) تتبنى تعريفاً أوسع لمكونات البحث العلمي يشمل توصيف بوير، بالإضافة إلى أنشطة أخرى مثل: تأليف الكتب الجامعية والمقالات في المجلات "غير المحكمة"، مراجعة وتنسيق برامج لدراسات معمّقة ما بعد الدكتوراه/ (Post Doctoral)، تطوير المقررات بحيث تشمل آخر المستجدات، تطوير برامج تجريبية ريادية مثل -التعليم عن بعد-، توثيق اختراعات والحصول على براءات الاختراع، تصاميم وابتكارات، استخدام الكمبيوتر وتطوير برمجيات، بحوث نظرية وتطبيقية في مجال التطورات والمستجدات في مجال التخصص.

هناك خمسة عشرة مؤسسة تضيف إلى معاييرها ما يسميه بوير (Boyer, 1990) الجانب التطبيقي أو السلوكي للعمل الأكاديمي. وتشرح جامعة Butler ذلك بالقول أنه يمثل تواصل عضو هيئة التدريس مع مجتمعه، وسعيه لتمكين المواطنين من الاستفادة من خبرته في الحياة العملية من خلال تقديم النصح والمشورة للمنظمات التربوية والإدارات الحكومية ومختلف الفعاليات في قطاع الاقتصاد والتجارة وغيرها من الفعاليات غير الأكاديمية، مما يعود بالنفع والفائدة العلمية على عضو الهيئة التدريسية والجامعة التي ينتمي إليها. أما كلية Agnes Scott وكذلك جامعة (Pittsburg) فتضيف إلى معاييرها للترقية "العمل المشترك مع الطلاب بمعنى التعاون مع الطلاب في إنجاز مشروع أو بحث ما، حتى وإن كانت النتائج غيرصالحة للنشر".

تقييم البحث العلمي/ العمل الأكاديمي:

هناك 173 (85%) مؤسسة تستخدم طيفاً من المعايير التي يحتكم إليها في تقييم البحث العلمي والعمل الأكاديمي أو النشاط الإبداعي. وهذه المؤسسات

تطرح الأسئلة التالية التي تساعد على تقييم أعمال هيئة البحث العلمي أو النشاط البحثي لأعضاء هيئة التدريس إلى جانب العمل الأكاديمي:

● هل يحظى العمل الأكاديمي للعضو باحترام وتقدير زملاء العضو من ذوي الاختصاص والمؤهلين؟ (37 مؤسسة، 51%).

● هل يمكن اعتبار العضو ناشطاً في مجال تخصصه؟ (32 مؤسسة، 44%).

● هل يمكن اعتبار عضو الهيئة التدريسية قد أسهم فعلاً في إثراء المجال العلمي الذي يعمل فيه؟ وهل يرقى إنتاجه العلمي إلى المستوى المطلوب؟ (26 مؤسسة، 44%).

● هل يمتلك العضو ثقافة علمية واسعة في مجال تخصصه؟ (15 مؤسسة، 20%).

● هل يمكن اعتبار إنتاجه الأكاديمي جديداً أو مبتكراً؟ (9 مؤسسات، 12%).

● هل تم نشر إنتاجه العلمي على نطاق واسع؟ (7 مؤسسات، 9%).

● هل يمثل البحث العلمي للعضو جزءاً من برنامج أو مشروع متكامل، أم أنه بحث مستقل بذاته؟ (3 مؤسسات، 4%).

● هل نجح الباحث في مناقشة (3 مؤسسات، 4%).

● هل أسهم الإنتاج الفكري والعلمي للعضو في تعزيز سمعة الجامعة ومركزها؟ (3.2%).

لاكتفي جامعة California State بالنشر العلمي فقط وإنما تأخذ أيضاً بعين الاعتبار الأعمال المنفذة الأخرى مثل التصاميم الحاسوبية والابتكارات التي استفادت منها جهات خارج القسم الذي يعمل فيه العضو كما تأخذ جامعة North Alabama بالحسبان تخطيط وإدارة المشاريع البحثية.

وأخيراً هناك معيار يصعب توصيفه وهو المعيار المسمى " أسلوب العمل

العلمي" الذي تذكره أربع مؤسسات هي جامعة North Alabama وجامعة Louis-ville وجامعة Cleveland state وأخيراً كلية Science Philadelphia College of textiles and؛ ويتمثل هذا الأسلوب في القدرة على طرح أفكار جديدة وتجنب التقليد، وما يتطلبه ذلك من إبداع وجهد متواصل.

توثيق الأبحاث (الأعمال البحثية):

تكاد كافة المؤسسات المدرجة في أرشيف FAPA تعتمد طرق التوثيق المألوفة للأعمال البحثية والأكاديمية، وهذا يشمل نشر المقالات والأبحاث العلمية، والتقارير الفنية، واستدراار منح لتمويل مشاريع معينة، اختراعات، تسجيل براءات اختراع، تقديم أوراق في مؤتمرات علمية أو أعمال فنية متميزة.

تقترح أربع مؤسسات (2%) طرائق غير تقليدية لتوثيق الأبحاث والأعمال الأكاديمية. وهذا يشمل على سبيل المثال الأعمال الجارية والأنشطة غير الاعتيادية مثل العروض الشفوية واستخدام الفيديو وإلقاء المحاضرات الثقافية وتطوير أو استخدام البرمجيات. جامعة Louisville تطلب جامعة Toledo توثيق إسهامات عضو الهيئة التدريسية في مجال تخصصه من خلال (1) مهامه التدريسية، (2) إذاعة ما توصل إليه من نتائج في مجال اختصاصه لتعميم الفائدة. وأخيراً تجيز كلية Tusculum لعضو هيئة التدريس تبيان إنجازاته في مجال العمل الحر كاستشاري لشركات أو مؤسسات باعتبار أن مثل هذه الأنشطة تعزز مكانة العضو وحرفيته.

تحديد وتقييم وتوثيق مفهوم الخدمة:

تعريف الخدمة:

تشير المؤسسات المدرجة في أرشيف FAPA إلى مفهوم "الخدمة" باعتباره

يمثل الجهود المبذولة التي تعود بالنفع على الجامعة، وهذا يشمل خدمات متنوعة كالخدمات الجامعية والأكاديمية والمهنية وأيضاً الخدمات الإدارية. ويعني ذلك لدى البعض، المشاركة في أعمال اللجان، في حين يعني للبعض الآخر المشاركة في الأنشطة الخيرية ذات الطابع الاجتماعي ولتحديد مفهوم "الخدمة" بدقة أكثر ارتأى لينتون (Lynton, 1995) تحليل الخدمة إلى ثلاثة عناصر أو أكثر: المشاركة في أعمال اللجان المعنية بالمناهج الأكاديمية وإدارتها، الانتماء إلى الجامعة والخدمة على الصعيد المهني.

هناك 87 مؤسسة (44%) تحلل الخدمة إلى عنصرين أو أكثر وجميعها تأخذ بالحسبان الخدمة الجامعية وتتضمن ترؤس اللجان والأقسام، تقديم ما يلزم من خدمات للخريجين القدامى ومجلس أمناء الجامعة، المساهمة في إثراء الحياة الثقافية، تطوير البرامج/ المساقات، استقدام الطلاب وأخيراً إيجاد مصادر تمويل (جمع تبرعات... الخ).

هناك 38 مؤسسة تضيف إلى ما تقدم، توفير الخدمات للطلاب وهذا يشمل إرشادهم وتقديم المشورة والنصح لهم، المشاركة في الأنشطة الطلابية ودعمها. وهناك أيضاً ثمة مؤسسة تذكر التنسيق والمشاركة في أعمال اللجان المعنية بالمناهج الأكاديمية، ومراجعة ودراسة مقترحات المؤتمرات ولجان التحكيم، ولعب أدوار قيادية في مؤسسات المجتمع المدني.

هناك 43 جامعة / كلية يتضمن مفهومها للخدمة تقديم الخبرة والمشورة لمؤسسات المجتمع المدني؛ ومن هذه الجامعات، جامعة Virginia state وجامعة Arkansas التي ترى أن الغرض من مساهمة العضو في القيام بخدمات مفيدة خارج إطار الجامعة يعود بالنفع على الجامعة سواءً كانت هذه الخدمات ممولة (مدفوعة الأجر) أم لا وخاصة إذا كانت هذه الخدمات تؤدي إلى حل المشكلات أو بعض المشكلات التي يواجهها مجتمعنا المعاصر. وقد تشمل هذه الخدمات إعداد دراسات والقيام بأعمال استشارية وتوفير الخبرة الفنية إلى محتاجيها، وإلقاء المحاضرات التثقيفية لأفراد المجتمع والمنتسبين إلى مؤسسات المجتمع

المدني والمساهمة في الأنشطة التعليمية والتأهيل المستمر. بقي أن نشير إلى أن 15 مؤسسة كلية تعتبر تلك الخدمات جزءاً من العمل الأكاديمي للعضو، في حين أن 43 كلية/ جامعة تعتبر مثل هذه الخدمات جزءاً من الخدمات العامة التي لا تندرج في إطار العمل الأكاديمي. مما يدل على أن النشاط المهني/الخدمي للعضو خارج الجامعة أخذ يبرز شيئاً فشيئاً كأحد مكونات العمل الأكاديمي.

تقييم الخدمة الجامعية:

هناك 53 مؤسسة (61%) تقيّم الخدمة الجامعية ببعديها الاجتماعي/ الإداري والمهني. ولكن المعيار العام يبقى مستوى المشاركة في شتى الفعاليات الجامعية، فعلى سبيل المثال تقيم جامعة Florida State الخدمة الجامعية تبعاً للجهد والوقت الذي يبذله الفرد وكذلك تنوع الفعاليات التي يشارك فيها. وقس على ذلك جامعة Santa Clara التي تقيّم الخدمة استناداً إلى الإخلاص في العمل والمبادرة الفردية والجهد المثمر الذي يبذله عضو الهيئة التدريسية.

بالإضافة إلى تقدم هناك ثلاثة معايير أخرى تستخدمها بعض المؤسسات وهي بمثابة معايير جودة لتقييم الخدمة: (1) هل يؤدي الجهد الذي يبذله العضو إلى نتائج ايجابية تعود بالنفع على القسم أو الجامعة وترفع من شأن العضو؟ (2) هل تسهم هذه الخدمة في تصريف أعمال الجامعة أو إدارة شؤون القسم و (3) ماذا تشمل هذه الخدمة؟ فعلى سبيل المثال تأخذ كلية West Virginia Wesleyan بعين الاعتبار نشاط العضو المنتظم في اللجان الخاصة بشؤون الطلبة وكذلك مدى انخراط العضو في مؤسسات المجتمع المدني.

تتضمن المعايير أو المقاييس المستخدمة لقياس الخدمة على الصعيد المهني، مراجعة نظراء العضو وتقديرهم للعمل الأكاديمي في مجال تخصصه، ويؤخذ أيضاً بالاعتبار الجانبان التدريسي والبحثي لنشاط العضو، فعلى سبيل المثال تقول جامعة Virginia Polytechnic and State في هذا الشأن: "من الأهمية بمكان أن تُقيّم إنجازات المرشح للترقية من خلال مراجعة وتعليق نظراء المرشح من العاملين في الحقل نفسه". "في حين أن جامعة Pittsburg State تأخذ

بالاعتبار خدمات العضو التي قد لا تتصل مباشرة بواجبات عضو هيئة التدريس".

توثيق الخدمة الجامعية (خارج إطار التدريس):

يتضمن توثيق خدمات عضو الهيئة التدريسية عموماً تعداد مشاركات العضو في الاجتماعات التي نظمها القسم، و الجمعيات المهنية التي ينتمي إليها ويشارك في أنشطتها، والخدمات التي يقدمها لمؤسسات المجتمع المدني، وتقديم الخبرة في القضايا الفنية، وتقديم المشورة للمنظمات الطلابية والخدمة المجالس التي تعنى النظر في قضايا معينة. غير أن نسبة ضئيلة (3%) من المؤسسات المدرجة في أرشيف FAPA، ترى أن التوثيق يجب أن يشمل أموراً أخرى، نعرض لها في الفقرة التالية.

ترتأى جامعة Virginia Polytechnic and State أن يقوم أعضاء الهيئة التدريسية بتوثيق أنشطتهم ومنها: المقالات التي ينشرونها والعقود التي يبرمونها والمنتديات أو المؤتمرات التي يشاركون فيها أو ينظمونها وأية منجزات أخرى في مجال التخطيط أو العمل الاستشاري والميداني لمصلحة شركات عامة أو أهلية.. وثمة جامعات مثل Iowa، Montana State، و Saint Vincent College، تشدد على ضرورة توثيق خدمة العضو وإنجازاته برسائل خطية من نظراء العضو أو زملائه حول قيمة وجدوى الخدمات والأعمال المنفذة.

أما جامعة Millikin فتطلب من كل قسم من أقسام الجامعة إعداد دراسة تذكر فيها أعضاء الهيئة التدريسية من الذين أدوا في السابق خدمات نموذجية بامتياز إلى مؤسسات المجتمع المدني بغية مقارنتها بالخدمات التي يؤديها أو أداها الأعضاء الحاليون.

اعتبارات أخرى تتجاوز التدريس و البحث العلمي والخدمة الجامعية:

نعرض فيما يلي للمسألة التالية: إلى أي مدى تُعتمد العناصر الثلاثة التالية كأساس للترقية: التدريس، البحث العلمي والخدمات الجامعية؟ يُستشف من

الدراسة الذي أجريناها راجع الملحق F-5 أن 64 كلية (33%) تأخذ بعين الاعتبار نشاط أعضاء الهيئات التدريسية في مجالات تتجاوز التدريس والبحث العلمي والخدمات الجامعية. ويمكن تقسيم هذه الأنشطة إلى أربع فئات: أنشطة ذات طابع شخصي أو مذهبي، أنشطة تتصل بالنمو المهني، أنشطة ذات طابع استشاري وأنشطة ذات صفة إدارية عامة. وقد وجدنا أن 64 بالمئة من هذه المؤسسات تنتمي إلى إحدى الفئات التالية: B1، B2 أو M1، M2 أي المؤسسات التي تمنح درجة البكالوريوس أو الماجستير حصراً. أما ما تبقى من مؤسسات في هذا الباب (31%) فتتنتمي للجامعات التي تمنح درجة الدكتوراه أو الجامعات التي لديها هيئات بحث علمي.

تستخدم 26 مؤسسة عبارة "النمو المهني" كمرادف للبحث العلمي أو العمل الأكاديمي الجاد. في حين تستخدم 36 مؤسسة هذه العبارة بمعنى أكثر شمولاً يتضمن التدريس والبحث العلمي والخدمات الجامعية وتتشرط هذه المؤسسات على أعضاء هيئات التدريس أن يشاركوا في أنشطة الجمعيات والرابطات المهنية التي ينتمون إليها وأن يواكبوا التطورات الحاصلة في ميادين اختصاصهم بما في ذلك المساهمة في ورش عمل وحضور مؤتمرات لبحث قضايا تربوية وأكاديمية.

فعلى سبيل المثال تشترط كلية Saint John على أعضاء هيئة التدريس تنمية خبرتهم في مجال تخصصهم وتعزيز مكانتهم الأكاديمية خارج الكلية.

لا شك أن سياسات الترقية المتبعة تشير ضمناً إلى أن نشاط عضو هيئة التدريس خارج قاعة الدرس يسهم في نقل العلم والمعرفة إلى الطلاب، والشاهد على ذلك أن 174 مؤسسة تعتبر إرشاد الطلبة وتوجيههم على المستوى الشخصي في القضايا الأكاديمية جزءاً من واجبات المعلم خارج قاعة الدرس.

هناك 15 مؤسسة تضيف إلى المعايير الثلاثة التي سبق ذكرها معايير أخرى مثل المساهمة في تصريف أعمال الجامعة أو الكلية. وهذا يشمل عدد من المهام تتضمن المشاركة الفعلية في اللجان التي تنظمها هيئات التدريسية أو مجالس

الأقسام لبحث قضايا تربوية أو إدارية تتعلق بتطوير المساقات، فعلى سبيل المثال نجد البند التالي في بيان كلية: Elon يجب أن يكون عضو الهيئة التدريسية قادراً على النهوض بمسؤوليات ذات طابع مؤسسي ينسجم مع رسالة الجامعة أو الكلية".

مؤهلات التعيين بمنصب أستاذ مشارك أو أستاذ:

لا تطرح نقابة الأساتذة الجامعيين الأميركية توصيات أو إرشادات حول الترقية من أستاذ مساعد إلى أستاذ مشارك أو من أستاذ مشارك إلى أستاذ. وقد أحصينا 94 مؤسسة (48%) تطبق معايير للترقية أكثر صرامة من المعايير التي تطبقها المؤسسات الباقية. هذا لا يعني بأن المؤسسات الباقية (102 مؤسسة، 52%) تطبق جميعها نفس المعايير الخاصة بالترقية إلى مرتبة أستاذ مشارك أو أستاذ، وإنما يعني أنها تطبق مقاييس عامة أو أنها تترك للجان الترقية أو الأقسام حرية ترقية العضو استناداً إلى المقاييس التي تراها ملائمة.

من الملاحظ أن كافة السياسات التي تنتهجها المؤسسات في قضايا الترقية تتطلب من المتقدم بطلب الترقية أن يقدم شواهد على إنجازاته ومدى التقدم الذي أحرزه منذ ترقيته الأخيرة، بصرف النظر عن الرتبة التي يطمح إلى الترقية إليها. ويُفترض أن يكون عضو هيئة التدريس المرشح للترقية مستوفياً لكافة شروط الترقية من المنصب الذي يشغله حالياً، وذلك قبل أن يتقدم بطلبه للترقية إلى منصب أعلى رتبة.

اتضح لنا بعد تحليل المتطلبات المختلفة للترقية إلى رتبة أستاذ مشارك أو أستاذ، وجود أربع منهجيات في التعامل مع هذا الموضوع، هناك 65 مؤسسة تستخدم مقياساً موحداً إلى حد ما في حالات الترقية إلى مرتبة أستاذ مشارك أو أستاذ. في حين أن 54 مؤسسة تستخدم مقاييسين أو أكثر.

الترقية إلى مرتبة أستاذ (Full Professor)

هناك 54 مؤسسة (من أصل 94) تستخدم مفردات نعوت خاصة لتوصيف

مؤهلات الترقية وهذه المفردات تختلف باختلاف المرتبة. فمثلاً تستخدم بعض المؤسسات عبارات مثل " أداء ممتاز " أو " أداء متميز " أو " أداء يدل على مهنية عالية " والمفردات هنا تعكس الصفات المطلوبة لشغل منصب أستاذ مشارك أو أستاذ. فعلى سبيل المثال تشترط كلية .

Le Moyne أن يكون الأستاذ المشارك " مدرساً ناجحاً في حين يفترض أن يكون الأستاذ " مدرساً ممتازاً " وقس على ذلك كلية Hamilton التي تطلب من الذين يشغلون منصب أستاذ مشارك أن يوثقوا " فعاليتهم التدريسية " وينطبق هذا بامتياز على الأساتذة. ومن الأمثلة على ذلك جامعة Cleveland State التي تشترط أن يكون عضو الهيئة التدريسية المرشح للترقية إلى مرتبة أستاذ مشارك، " مدرساً ناجحاً "، أما من يطمح للترقية إلى رتبة أستاذ فيجب أن يكون " مدرساً متميزاً " .

لا تختلف مواصفات الترقية إلى مرتبة أستاذ في هيئات البحث العلمي، عن المواصفات المذكورة آنفاً. فعلى سبيل المثال تشترط جامعة Walsh أن يكون المرشح للترقية إلى مرتبة أستاذ مشارك قد عمل في مجال البحث العلمي وله أبحاث منشورة. في حين أن الترقية إلى مرتبة أستاذ تتطلب أن يكون المرشح من المبرزين في الميادين العلمية أو الأدبية. وما قلناه في هذا الشأن ينسجم على جامعة Southern Illinois .

أما مستلزمات الترقية الخاصة بالخدمة فلا تختلف من حيث المبدأ عما جاء أعلاه. فمثلاً تتضمن شروط الترقية إلى مرتبة أستاذ مساعد أن يكون قد أدى " خدمات فعلية " أو " خدمات جلية " في الماضي والحاضر، هذا إذا كان يطمح للترقية إلى مرتبة أستاذ (المصدر جامعة North Alabama p;. وهناك جامعات أخرى تعتمد مقاييس مشابهه مثل جامعة South eastern Louisiana (H1) وجامعة Emporia State (H1) .

هناك 15 مؤسسة تعتمد معايير للترقية لا تختلف كثيراً عن المعايير التي سبقت الإشارة إليها سوى القول أنها تنطلق من السجل الأكاديمي للمرشح

والدلائل التي تبشر بإنتاج علمي / أكاديمي واعد. ومن الأمثلة على ذلك جامعة Montana State التي تقول في هذا الشأن ما يلي:

"ينبغي أن يمتلك المرشح للترقية إلى مرتبة أستاذ مشارك المقومات اللازمة التي تمكنه من القيام بمهامه و واجباته بنجاح. سواء كان ذلك في مجال التدريس، البحث العلمي أو الخدمة الأكاديمية " في حين أن المرشح للترقية إلى مرتبة أستاذ يجب أ، يكون سجل يعكس إنجازات قيمة في هذه المجالات الثلاثة. وقس على ذلك جامعة San Jose State التي تطبق معايير مشابهه.

مجالات العمل والمنجزات التي تبرر الترقية:

هناك عشر مؤسسات (11%) تركز على جوانب معينة للعمل الأكاديمي وهنا يتوقف الأمر على المرتبة. بمعنى أن الترقية إلى مرتبة أستاذ قد تستلزم أن يكون المرشح قد حقق إنجازات في مجالين اثنين أو أكثر من المجالات الثلاثة التي ورد ذكرها. في حين أ، الترقية إلى مرتبة أستاذ مشارك قد تستلزم إنجازات في مجال واحد. مثال ذلك جامعة Southern Colorado تشتت أن يكون المرشح للترقية إلى مرتبة أستاذ مشارك قد حقق إنجازات هامة في مجال التدريس أو البحث الأكاديمي. في حين أنها تشتت أن يكون المرشح للترقية إلى مرتبة أستاذ قد حقق إنجازات هامة وموثقة في مجالي التدريس والخدمة بالإضافة إلى مجال ثالث. أما جامعة Taylor، فتشتت للترقية إلى مرتبة أستاذ مشارك أن يكون المرشح قد مارس أنشطة موثقة في اثنين من المجالات التالية: تقديم المشورة، المشاركة في أعمال اللجان، القيام بمهام إدارية (إدارة القسم) أو المساهمة في أنشطة ذات طابع اجتماعي. في حين تشتت للترقية إلى مرتبة أستاذ أن يكون المرشح قد مارس أنشطة موثقة في ثلاثة من هذه المجالات.

استخدام الأوزان الرقمية:

وهو الأسلوب الثالث ولا تستخدمه سوى مؤسستين (من أصل 94) ويتمثل

في اعتماد مؤشرات رقمية (درجة جودة إن جاز التعبير). فعلى سبيل المثال تشترط جامعة Arkansas Tech أن يحصل المرشح للترقية إلى مرتبة أستاذ مشارك على أربع نقاط أو أكثر في مجال التدريس وثلاث نقاط أو أكثر في مجالات أخرى. أما المرشح للترقية إلى مرتبة أستاذ فيفترض أن يحصل على أربع نقاط أو أكثر في المجالات الثلاثة: (التدريس، البحث العلمي، الخدمة العادية) أو حسب التوزيعين التاليين: 3, 4, 5 أو 3, 5, 5.

مستلزمات إضافية:

أخيراً هناك 38 مؤسسة تضيف معياراً إضافياً للترقية إلى منصب أستاذ ويتمثل في " مقدره المرشح على التعامل مع طلاب من مختلف المستويات " (المصدر: جامعة Illinois Wesleyan) أما جامعة Emporia State فتشترط أن يكون المرشح للترقية إلى مرتبة أستاذ مشارك أو أستاذ، من المشهود لهم بالكفاءة والخبرة في مجال التعليم. وينبغي للمرشح للترقية إلى مرتبة أستاذ أن يساهم بشكل واضح في خلق بيئة ملائمة للإبداع الفكري. أما جامعة Missis-sippi فتشترط شروطاً مماثلة للترقية إلى منصب أستاذ مشارك ولكنها تضيف بأن الترقية إلى منصب أستاذ تتطلب أن " يمتلك المرشح القدرة أو الموهبة لتحفيز الطلاب على الرغبة في الإبداع وطلب العلم".

من الواضح أن هناك محاولة للتمييز بين متطلبات الترقية لمنصب أستاذ مشارك من جهة ومتطلبات الترقية لمنصب أستاذ من جهة ثانية. فعلى سبيل المثال تشترط جامعة Mississippi إضافة إلى ما تقدم، أن يكون المرشح لمنصب أستاذ مشارك " في طور التخطيط أو التهيئة لأبحاث مستقبلية " أما المرشح للترقية لمرتبة أستاذ فينبغي أن يكون قد قام فعلاً بأبحاث قيمة عززت سمعة الجامعة وموقعها الأكاديمي. وأخيراً وليس آخراً يفترض في من يحمل لقب أستاذ أن يكون قادراً على الإدارة والإشراف على مشاريع البحث التي يقوم بها الطلاب الذين بلغوا مراحل متقدمة في دراستهم. ومن الأمثلة على ذلك كلية Hanhatten (H1) تضيف إلى مسوغات الترقية إلى مرتبة أستاذ أن يكون

المرشح قد " أسهم في رفع شأن الكلية في أعين العالم الأكاديمي".

أما فيما يخص الخدمة أو العمل الوظيفي فتشترط كلية Central أن يكون المرشح للترقية إلى مرتبة أستاذ مشارك قد أدى ويؤدي خدمات للكلية. في حين يفترض أن يكون المرشح للترقية إلى مرتبة أستاذ قد أدى خدمات قيمة للكلية ذو سيرة أكاديمية حسنة.

نخلص إلى القول أن الارتقاء من منصب أستاذ مشارك إلى منصب أستاذ يترتب عليه الانتقال من مرحلة العمل الأكاديمي/ البحثي المحدود إلى العمل الأكاديمي الرفيع المستوى الذي يحظى بتقدير المجتمع الأكاديمي، بالإضافة إلى مهام أخرى تتجاوز التدريس لتشمل تطوير المناهج، توجيه وإرشاد أعضاء الهيئة التدريسية أو بعضهم وأخيراً نشر كتب وإصدارات تربوية.

الخلاصة:

عندما تقوم الكليات والجامعات بوضع معايير للترقية فإنها بذلك ترسل رسالة هامة إلى أعضاء الهيئة التدريسية تبين لهم فيها متطلبات الترقية واستحقاقاتها. هناك كما رأينا 196 مؤسسة مدرجة في أرشيف FAPA تتبع سياسات متنوعة في مجال الترقية منها ما هو تقليدي وغير تقليدي أو محدث. نثبت منه إحدى عشر مؤسسة مقترحات نقابة الاساتذة الجامعيين الأميركية AAUP بشأن ربط معايير الترقية برسالة المؤسسة وثوابتها. وقد رأينا أن 91 مؤسسة (81%) تعطي الأفضلية للتدريس أو البحث العلمي أو لكليهما.

هناك أيضا 168 مؤسسة (83%) تحدد مضامين الأنشطة التالية: التدريس، البحث العلمي، والخدمة الوظيفية ؛ 86 مؤسسة (44%) تحدد المعايير التي يحتكم إليها في تقييم جودة الأداء في مجال التدريس والبحث العلمي والخدمة. وهناك 24 مؤسسة (12%) منها تعرض لمسألة توثيق أعمال عضو الهيئة التدريسية في المجالات المشار إليها وغيرها. هناك أيضاً 65 مؤسسة (33%) تقييم أعضاء الهيئة التدريسية وفق منجزاتهم وجهودهم في ميادين أخرى

بالإضافة إلى ما هو متعارف عليه. وهذا يشمل أموراً ذات طابع شخصي أو عقائدي أو أموراً تتصل بالتنمية الذاتية على الصعيد المهني وتقديم المشورة للطلاب وكذلك الأعمال الإدارية. وأخيراً نوهنا إلى وجود 94 مؤسسة تعليمية تستخدم معايير مختلفة للترقية إلى مرتبة أستاذ مشارك أو أستاذ.

أشرنا إلى أن المؤسسات التي تمنح درجة البكالوريوس (أو الماجستير) حصراً تميل إلى ربط ترقية عضو الهيئة التدريسية بمدى تقييده برسالة الجامعة وثوابتها المعلنة.

المراجع:

American Association of University Professors. (1995). Policy docu-

ments and reports (8th ed.). Washington, DC: AAUP.

Boyer, E. L. (1990). Scholarship reconsidered: Priorities of the profes-
sariate. Princeton, NJ: The Carnegie Foundation for the Advancement
of Teaching.

Lynton, E. (1995). Making the case for professional service. Washing-
ton, DC: American Association for Higher Education.

الملحق 5-A

مؤسسات ترى ان من واجب أعضاء الهيئة التدريسية تعزيز "رسالة
المؤسسة" كي يستحقوا الترقية

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي /فئة ثانية

1. Saint Louis University
2. University of Louisville
3. University of Notre Dame

Doctoral 1 Institution

4. Marquette University

مؤسسات تمنح الدكتوراه /فئة ثانية

5. George Mason University
6. Idaho State University
7. Wake Forest University

مؤسسات تمنح الماجستير /فئة أولى

8. Saint Mary's University

9. Santa Clara University

10. Springfield College

11. Valparaiso University

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية

12. MidAmerica Nazarene University

13. Tuscola College

14. Union College

15. West Virginia Wesleyan College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

16. Bethany College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

17. Asbury College (Religious mission)

18. Bethel College

19. Cedarville College (Religious mission)

20. Colby-Sawyer College

21. Culver-Stockton College

22. Dana College

23. Dillard University

24. Greensboro College

25. Le Moyne College
26. North Park College
27. Saint Francis College
28. Saint Vincent College
29. Taylor University
30. Wiley College

الملحق 5-B

مؤسسات تأخذ بالاعتبار أولويات تتعلق بوضع المؤسسة وإدارتها قبل اتخاذ قرارات الترقية

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة أولى

1. Brown University
2. Massachusetts Institute of Technology
3. Michigan State University
4. University of California, Irvine
5. University of Hawaii, Manoa
6. University of Iowa
7. University of Missouri, Columbia
8. University of Nebraska, Lincoln
9. University of Rochester

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

10. George Washington University
11. Rice University
12. Saint Louis University
13. Southern Illinois University, Carbondale
14. University of California, Santa Cruz
15. University of Mississippi

مؤسسات تمنح الدكتوراه / فئة أولى

16. Claremont Graduate University
17. Marquette University

مؤسسات تمنح الدكتوراه / فئة ثانية

18. Indiana State University
19. Pace University
20. University of Detroit Mercy
21. University of Massachusetts, Lowell
22. University of New Hampshire
23. Wake Forest University

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

24. Arkansas Tech University

25. Baldwin Wallace College
26. Bemidji State College
27. Bloomsburg University of Pennsylvania
28. California State University, Los Angeles
29. Chicago State University
30. College of Charleston
31. Eastern Illinois University
32. Fitchburg State College
33. Holy Names College
34. James Madison University
35. Manhattan College
36. Mankato State University
37. Millersville University of Pennsylvania
38. Northern Kentucky University
39. Norwich University
40. Saginaw Valley State University
41. Saint Mary's University
42. San Francisco State University
43. San Jose State University
44. Santa Clara University

45. Southeastern Louisiana University
46. Southeastern Oklahoma State University
47. Springfield College
48. University of Colorado, Colorado Springs
49. University of Hartford
50. University of Northern Iowa
51. University of Wisconsin, Superior
52. Valdosta State University
53. Valparaiso University
54. Villanova University
55. West Chester University of Pennsylvania

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية

56. Aquinas College
57. Elon College
58. MidAmerica Nazarene University
59. Philadelphia College of Textiles and Science
60. Southern Arkansas University
61. Tusculum College
62. Union College
63. Weber State University

64. West Virginia Wesleyan College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

65. Agnes Scott College

66. Hamilton College

67. Haverford College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

68. Albertson College of Idaho

69. Asbury College

70. Bethel College

71. Bloomfield College

72. Carroll College

73. Central State University

74. Coker College

75. Colby-Sawyer College

76. Dakota Wesleyan University

77. Dickinson State University

78. Greensboro College

79. Langston University

80. McMurry University

81. Millikin University

82. Mount Mercy College
83. Saint Anselm College
84. Saint Joseph's College
85. Saint Norbert College
86. Saint Vincent College
87. Shawnee State University
88. Taylor University
89. University of the Ozarks
90. Virginia Interment College

الملحق 5-C

مؤسسات تأخذ بالاعتبار خطط المؤسسة (الاستراتيجية) قبل اتخاذ قرارات الترقية

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة أولى

1. Florida State University
2. Georgia Institute of Technology
3. Michigan State University
4. West Virginia University
5. Virginia Polytechnic Institute and State University

مؤسسات تمنح الدكتوراه / فئة ثانية

6. Cleveland State University
7. North Dakota State University
8. University of North Dakota

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

9. University of Colorado, Colorado Springs

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

10. Colby-Sawyer College

الملحق 5-D

تعتمد المؤسسات التالية معايير خاصة في تقييم التعليم والبحث العلمي
والخدمة

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة أولى

1. Columbia University
2. Emory University
3. Florida State University
4. Georgia Institute of Technology
5. Johns Hopkins University
6. Northwestern University
7. University of California, Irvine
8. University of California, Santa Cruz

9. University of Iowa

10. Virginia Polytechnic Institute and State University

مؤسسات بحث / فئة أولى

11. Auburn University

12. Saint Louis University

13. Southern Illinois University, Carbondale

14. University of Louisville

مؤسسات تمنح الدكتوراه / فئة أولى

15. American University

16. Illinois State University

17. Marquette University

18. United States International University

19. University of Toledo

مؤسسات تمنح الدكتوراه / فئة ثانية

20. Clarkson University

21. Cleveland State University

22. Duquesne University

23. George Mason University

24. Indiana State University

25. Montana State University

26. University of Central Florida
27. University of Massachusetts, Lowell
28. Wake Forest University

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

29. Bemidji State College
30. Bloomsburg University of Pennsylvania
31. Bowie State University
32. Butler University
33. California State University, Los Angeles
34. Chicago State University
35. College of Charleston
36. East Carolina University
37. Eastern Illinois University
38. James Madison University
39. Keene State College
40. Manhattan College
41. Mankato State University
42. Millersville University of Pennsylvania
43. Pittsburg State University
44. Saginaw Valley State University

45. Salve Regina University
46. San Francisco State University
47. San Jose State University
48. Santa Clara University
49. Southeastern Oklahoma State University
50. Saint Mary's University
51. University of Colorado, Colorado Springs
52. University of North Alabama
53. Valparaiso University
54. Villanova University
55. West Chester University of Pennsylvania

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية

56. Elon College
57. Pacific University
58. Philadelphia College of Textiles and Science
59. West Virginia Wesleyan College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة أولى

60. Agnes Scott College
61. Hamilton College
62. Haverford College

63. Shepherd College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

64. Asbury College

65. Bethel College

66. Cedarville College

67. Carroll College

68. Central State University

69. Colby-Sawyer College

70. Dakota Wesleyan University

71. Dickinson State University

72. Langston University

73. Greensboro College

74. Millikin University

75. Mount Mercy College

76. North Park College

77. Paine College

78. Saint Anselm College

79. Saint Francis College

80. Saint Joseph's College

81. Saint Norbert College

82. Saint Vincent College
83. Shawnee State University
84. Taylor University
85. Virginia Interment College
86. Wiley College

الملحق 5-E

تطبق المؤسسات التالية وسائل غير تقليدية في توثق النشاط التعليمي
والبحثي و أنشطة أخرى

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة أولى

1. Brown University
2. Emory University
3. Florida State University
4. Georgia Institute of Technology
5. North Carolina State University
6. University of California, Irvine
7. University of Iowa
8. Virginia Polytechnic Institute and State University

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

9. University of California, Santa Cruz

10. University of Louisville

مؤسسات تمنح الدكتوراه / فئة أولى

11. University of Toledo

مؤسسات تمنح الدكتوراه / فئة ثانية

12. Duquesne University

13. Indiana State University

14. Montana State University

15. University of Central Florida

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة أولى

16. College of Charleston

17. Santa Clara University

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية

18. MidAmerica Nazarene University

19. Southern Arkansas University

20. Tusculum College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

21. Millikin University

22. Saint Vincent College

23. Wiley College

الملحق 5-F

تطبق المؤسسات التالية سياسات/أحكام غير تقليدية في مجال الترقية

والتثبيت

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة أولى

1. Florida State University (تشمل الأحكام النمو المهني)
2. Massachusetts Institute of Technology (تشمل الأحكام الجانب الإداري)
3. North Carolina State University (تشمل الأحكام النمو المهني والجانب الإداري).

4. University of California, Irvine (تشمل الأحكام النمو المهني)

5. University of Hawaii, Manoa (تشمل ارشاد الطلاب وأنشطة إدارية)

مؤسسات لديها هيئة بحث علمي / فئة ثانية

6. Auburn University (تشمل الأحكام النمو المهني والنشاط الإداري للعضو).
7. George Washington University (تشمل الأحكام النمو المهني).
8. Saint Louis University (تشمل ارشاد الطلاب/سلوك العضو والتزامه بالإنتماء المذهبي للمؤسسة).
9. University of California, Santa Cruz (تشمل الأحكام النمو المهني).
10. University of Louisville (تشمل الأحكام النمو المهني).
11. University of Notre Dame (سلوك العضو والتزامه بالإنتماء المذهبي للمؤسسة).

مؤسسات تمنح الدكتوراه / فئة أولى

12. American University (تشمل ارشاد الطلاب والنمو المهني للعضو).
13. Marquette University (سلوك العضو والتزامه بالإنتماء المذهبي للمؤسسة).

- 14 (Saint John's University, Jamaica, NY) (تشمل الأحكام النمو المهني).
 15 (United States International University) (تشمل ارشاد الطلاب والنمو المهني للعضو).

مؤسسات تمنح الدكتوراه /فئة ثانية

- 16 (George Mason University) (سلوك العضو والتزامه بالإنتماء المذهبي للمؤسسة).

- 17 (Idaho State University) (سلوك العضو والتزامه بالإنتماء المذهبي للمؤسسة).

- 18 (Pace University) (تشمل الأحكام ارشاد الطلاب)

- 19 (University of Central Florida) (تشمل الأحكام النمو المهني)

- 20 (Wake Forest University) (سلوك العضو والتزامه بالإنتماء المذهبي للمؤسسة).

مؤسسات تمنح الماجستير /فئة أولى

- 21 (Bemidji State College) (تشمل ارشاد الطلاب والنمو المهني للعضو).

- 22 (California State University, Los Angeles) (تشمل الأحكام النمو المهني)

- 23 (Central Connecticut State University) (تشمل الأحكام النمو المهني).

- 24 (College of Saint Rose) (تشمل الأحكام النمو المهني والنشاط الإداري للعضو).

- 25 (Drake University) (تشمل الأحكام النمو المهني).

- 26 (Emporia State University) (تشمل الأحكام النمو المهني).

- 27 (Fitchburg State College) (تشمل ارشاد الطلاب والنمو المهني للعضو).

- 28 (Georgia College and State University تشمل الأحكام النمو المهني).
- 29 (Hunter College, City University of New York تشمل الأحكام النمو المهني).
- 30 (Mankato State University تشمل ارشاد الطلاب والنمو المهني للعضو).
- 31 (Saint Mary's University (سلوك العضو والتزامه بالإنتماء المذهبي للمؤسسة).
- 32 (San Jose State University تشمل الأحكام النمو المهني).
- 33 (Southeastern Oklahoma State University (تشمل الأحكام النمو المهني للعضو).
- 34 (University of Southern Maine (تشمل ارشاد الطلاب والنمو المهني للعضو).
- 35 (University of Texas, El Paso (تشمل ارشاد الطلاب والنشاط الإداري للعضو).
- 36 (Valparaiso University سلوك العضو و نموه المهني والتزامه بالإنتماء المذهبي للمؤسسة).

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية

- 37 (Aquinas College (تشمل الأحكام ارشاد الطلاب)
- 38 (Elon College (تشمل ارشاد الطلاب والنشاط الإداري للعضو)
- 39 (MidAmerica Nazarene College (تشمل الأحكام ارشاد الطلاب)
- 40 (Tusculum College (سلوك العضو والتزامه بالإنتماء المذهبي للمؤسسة).
- 41 (Union College (سلوك العضو ونموه المهني/ إرشاد الطلبة والتزامه

الفصل السادس

مرحلة ما بعد قرار التثبيت:

عرض وتحليل

إعداد: شيريل ستيرنمان رول

Cheryl Sternman Rule

أبرز النقاط:

- 213 مؤسسة من أصل 217 (48%) تتبع منهجية (سياسة) تتعلق بتصميم أعضاء الهيئات التدريسية.
- 142 مؤسسة من أصل 213 (40%) تنتمي إلى مؤسسات تعتمد نظام التثبيت في الخدمة الدائمة.
- 88 مؤسسة من أصل 142 (46%) لديها نظام يقضي بمراجعة الأداء بعد التثبيت.

يمكن تحليل الفئة الأخيرة إلى عدد من الزمر على النحو التالي:

- هناك 48 مؤسسة أهلية (55%) و40 مؤسسة خاصة (45%).
- هناك 78 مؤسسة (45%) تقوم بإجراء مراجعة دورية للأعضاء المثبتين كل سنتين و قد تمتد إلى سبع سنوات.
- 37 مؤسسة (42%) تعيد النظر بوضع العضو المثبت إذا وجدت مبررات لذلك [مراجعة استثنائية] كالأداء السيئ مثلاً أو إذا طلب أحد المسؤولين الإداريين ذلك.

- 27 مؤسسة تجري مراجعات استثنائية و دورية.

- 22 مؤسسة تقوم بمراجعة أداء العضو المثبت لأسباب فنية صرفة.
- 61 مؤسسة تقوم بمراجعة أداء العضو المثبت و تتخذ على أثره إجراءات إدارية معينة بحق العضو، و قد تكون هذه الإجراءات سلبية أو إيجابية.
- خمس مؤسسات (6 %) تعتمد في مراجعتها مزيجاً من المعايير.
- 33 مؤسسة (38%) قد تعتمد إلى تطبيق "عقوبات" إذا كان أداء العضو المثبت لا يرقى إلى المستوى المطلوب.
- 12 مؤسسة (14%) قد تعتمد إلى منح مكافئة للعضو المثبت بعد مراجعة أدائه الوظيفي.

المواصفات الفنية:

يحتوي أرشيف FAPA مسحاً لسياسات التعيين التي تتبعها 217 مؤسسة اختيرت عشوائياً و تضم كليات "الأربع سنوات" و جامعات مصنفة وفقاً لتصنيف كارنيجي، هناك 176 مؤسسة من هذه المؤسسات تجيز التثبيت في الخدمة، تضم 172 مؤسسة تتخذ إجراءات لتقييم أداء الأعضاء المثبتين حكماً.

تمهيد:

في أوائل الثمانينات ونتيجة لضغوط من قبل الأوساط الأكاديمية، عمدت ولايات أميركية كثيرة إلى الإصرار على ضرورة وضع أحكام تنص على مراجعة الأداء الوظيفي للأفراد المثبتين في الخدمة الدائمة و ذلك بالرغم من معارضة رابطة الأساتذة الجامعيين الأمريكية (AAUP) التي اعتبرت ذلك تهديداً للحرية الأكاديمية و حق التثبيت. و لا يزال الجدل محتدماً حول هذا الموضوع منذ أن طرح قبل عشرين سنة. و قد وضحت الرابطة موقفها من هذا الموضوع في الوقت الذي أخذ عدد الجامعات و الكليات التي اتخذت إجراءات بهذا الشأن يتزايد بصورة درامية.

نقوم في هذا الفصل بتبويب السياسات المتبعة بشأن مراجعة أو إعادة تقييم

أداء أعضاء هيئة التدريس المثبتين حكماً، وذلك في سياق الإجابة عن الأسئلة الآتية:

● كيف تطور موقف الرابطة (AAUP) من موضوع مراجعة أداء أعضاء الهيئة التدريسية المثبتين؟

● نسبة المؤسسات التي تنص أنظمتها على مراجعة أداء الأعضاء المثبتين.

● ما هي العوامل التي تؤدي إلى إجراء مثل هذه المراجعات؟

هل تطبق في حالات كثيرة أم نادرة؟

● ما هي المجالات الرئيسية التي تطبق فيها مراجعة أداء الأعضاء المثبتين؟

● ما هو الدور الذي تلعبه "العقوبات" و "المكافآت" و الإجراءات الأخرى في عملية مراجعة تقييم أداء العضو المثبت؟

رابطة الأساتذة الجامعيين الأمريكية تقول كلمتها:

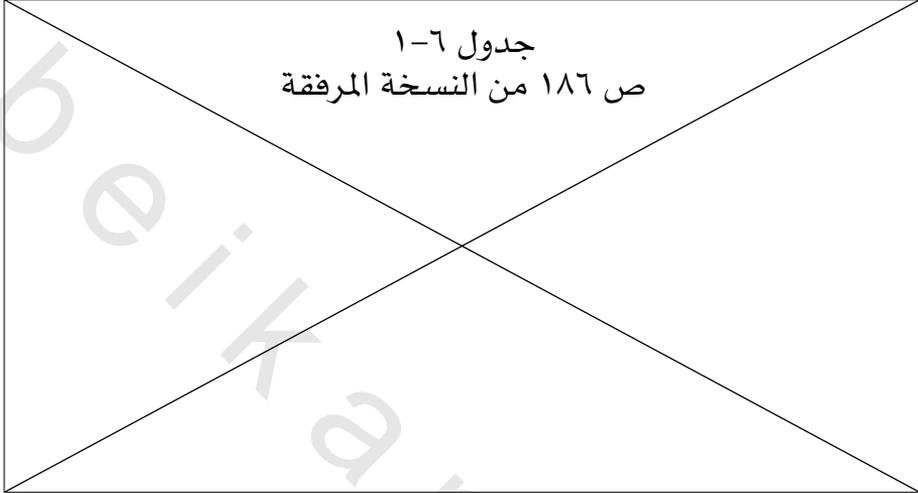
تجدر الإشارة أولاً إلى أن الرابطة (AAUP) لم تتبنى صراحة مراجعة تقييم أداء أعضاء هيئات التدريس المثبتين حكماً. لكن موقفها تبدل بشكل ملحوظ بين عامي 1993 و 1998. ففي عام 1983 أعلنت الرابطة أن مراجعة أداء الأعضاء المثبتين سيترتب عليها "تكاليف و عواقب غير محمودة و غير مقبولة من الناحية المالية وقد تؤدي هذه العواقب إلى إضعاف النشاط الإبداعي ناهيك عن أثرها السلبي في علاقات الزمالة..". لكن الرابطة قامت عام 1995 بتوضيح موقفها بتفصيل أكثر و اعترفت بتزايد عدد المؤسسات التي بدأت تطبيق مراجعة أداء الأعضاء المثبتين. و الواقع أن الرابطة بقيت تعتبر التثبيت في الخدمة و صيانة الحرية الأكاديمية من أهم القضايا التي تشغلها، إلا أن الرابطة بدأت تلين إذ عرضت مجموعة من الضوابط للمؤسسات التي تدرس تطبيق (أو تطبيق) أحكاماً خاصة بتقييم أداء الأعضاء المثبتين.

فيما يلي إعلان مبادئ مكون من عشرة بنود تلخص المعايير والضوابط

النموذجية التي ينبغي الأخذ بها من قبل المؤسسات التي تنوي وضع نظام بحيث يكون إطاراً مرجعياً لتقييم أداء الأعضاء المثبتين

- ينبغي احترام الحرية الأكاديمية مهما كلف ذلك.
- لا ينبغي أن يكون تقييم أداء الأعضاء المثبتين وسيلة أو حجة لإعادة النظر بقرار التثبيت أو لصرف العضو المثبت من الخدمة و إذا كانت هناك أسباب "مشروعة" لإنهاء الخدمة فعلى الإدارة تبرير ذلك.
- ينبغي أن يلعب أعضاء الهيئة الدور الأساسي في تقييم أداء و إنجازات الأعضاء المثبتين، و أن يكون هؤلاء مؤهلين و منصفين في أداء واجبهم.
- يُفترض أن تكون مراجعة أداء الأعضاء المثبتين لاعتبارات "تنموية"، كما يُفترض توافر المخصصات المالية لصرف مكافآت لمن يستحقها.
- يُفترض أن تتصف مراجعة أداء الأعضاء المثبتين بالمرونة مع الأخذ بعين الاعتبار تخصص العضو وأقدميته.
- يُفترض أن تبقى نتائج التقييم / المراجعة سرية.
- إذا كان الهدف من مراجعة أداء العضو المثبت جزءاً من خطة تنموية، فينبغي أن يقوم عضواً لهيئة التدريس المعني في إعداد الخطة بالاشتراك مع الإدارة.
- ينبغي السماح لأعضاء الهيئة التدريسية بإبداء ملاحظاتهم والاعتراض على نتائج التقييم.
- في حال كان أداء العضو لا يرقى إلى المستوى المطلوب فينبغي معالجة ذلك بتوافق الطرفين؛ وإذا تعذر ذلك ينبغي إشراك نظراء العضو قبل اتخاذ قرار يقضي بتطبيق عقوبات.
- يجب أن يكون قرار إنهاء الخدمة لأسباب مشروعة مع مراعاة الإجراءات التي تكفل حقوق العضو.

لن نتطرق إلى كافة النقاط الواردة أعلاه مكتفين فقط بعرض موقف رابطة الأساتذة الجامعيين الأمريكية من عدد من القضايا ذات الصلة، كما سنعرض إلى مدى تطبيق المؤسسات المعنية لتوجيهات الرابطة (AAUP).



المؤسسات التي تراجع أداء الأعضاء المثبتين:

يستشف من الجدول I-6 أن أكثر من ثلث المؤسسات من كل فئة (حسب تصنيف كارنيجي) تطبق نظاماً يقضي بمراجعة أداء الأعضاء المثبتين وتظهر العينة أن أكثر من نصف المؤسسات من الفئة D1 أو H1 تقوم بمراجعة من هذا النوع. والواقع يشير إلى أن مراجعة أداء الأعضاء المثبتين لم يعد أمراً استثنائياً، بل أصبح ممارسة شائعة في عدد من المؤسسات بما في ذلك الكليات الصغيرة (التي درس العلوم الإنسانية) والجامعات الكبرى.

كان الغرض من طرح موضوع مراجعة تقييم أداء الأعضاء المثبتين استجابة لطلب جهات عامة لمزيد من المساءلة حول أداء الأعضاء المثبتين، وعليه يتوقع المرء أن تكون المراجعة هذه أكثر شيوعاً في الجامعات والكليات الحكومية منها في الجامعات أو الكليات الخاصة (الأهلية). لكن الواقع يشير إلى أنه لا يوجد فرق يذكر في هذا الشأن بين المؤسسات الأهلية والمؤسسات الحكومية (راجع الجدول 2-6).

جدول ٦-٢
ص ١٨٦ من النسخة المرفقة

إذا تفحصنا الجدول 6-2 أعلاه، فسنجد في المحصلة النهائية أن نسبة المؤسسات الحكومية التي تقوم بمراجعة أداء الأعضاء المثبتين تقترب من نسبة المؤسسات الأهلية المماثلة 55% تقريباً مقابل 45% .

تكرار المراجعة (إعادة التقييم):

يوجد بالإضافة إلى المراجعات السنوية نوعان أو نموذجان لمراجعة تقييم وأداء الأعضاء المثبتين: النموذج الأول وهو المراجعات الدورية والنموذج الثاني الذي سنسميه "المراجعات الاستثنائية".

المراجعات السنوية:

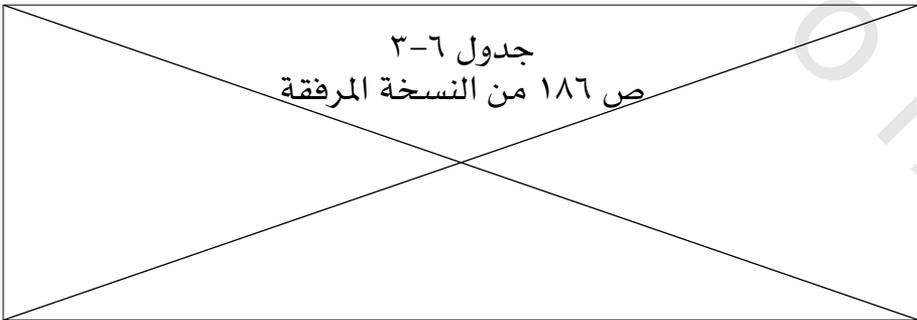
هناك العديد من المؤسسات التي تقييم أداء وأوضاع أعضاء الهيئة التدريسية سنوياً. وقد يستند التقييم في هذه الحالة إلى التقييم الذاتي أو بعد التشاور مع رئيس القسم أو عميد الكلية. ونحن لا نعتبر أن مثل هذا الأسلوب الروتيني ينسجم مع التعريف الدقيق لقواعد مراجعة تقييم وأداء الأعضاء

المثبتين. لذلك سيقترن البحث على المؤسسات التي تطبق أحد النموذجين المذكورين أعلاه أو كليهما.

هناك 44 مؤسسة (45 ٪) من اصل 88 تشترط أن يشارك أعضاء الهيئة التدريسية أو بعضهم في المراجعة السنوية لأداء العضو المهني. وعموماً تكون المراجعة السنوية مبنية على ما يقدمه من وثائق ثبوتية إلى رئيس القسم أو عميد الكلية: ففي جامعة Alaska (H1) مثلاً يقوم أعضاء الهيئة التدريسية بإعداد تقارير سنوية عن منجزاتهم خلال العام الفائت، وهذه القاعدة متبعة أيضاً في كلية Culver Stockton أما كلية Charleston فتشترط أن يقدم عضو الهيئة التدريسية إلى عمادة القسم ملفاً يتضمن مجمل أعماله خلال السنة الفائتة ومبين فيه أنه التزم بالمعايير الموضوعية في مجال التدريس والبحث العلمي والخدمة بصورة عامة.

المراجعات الدورية:

تحصل المراجعة الدورية لإعادة تقييم أوضاع الأعضاء المثبتين (حسب تعريفنا) كل سنتين اثنتين أو أكثر ويخضع لها جميع أعضاء الهيئة التدريسية. والتقييم في هذه الحالة يكون عاماً بمعنى أنه يطال جميع أعضاء الهيئة التدريسية بصرف النظر عن أدائهم (AAUP , 1998) وقد أحصينا 78 مؤسسة من أصل 88 مدرجة في أرشيف (FAPA) تمارس المراجعات الدورية.



بالإضافة إلى ما تقدم، هناك 12 مؤسسة (15%) تراجع أداء الأعضاء من حين إلى آخر وفقاً لمرتبة العضو. فعلى سبيل المثال تقوم جامعة Youngstown State بمراجعة أداء الأساتذة المثبتين كل أربع سنوات أما من هم دونهم مرتبة فكل سنتين. أما جامعة Rice فتراجع أداء "الأستاذ المشارك" كل ثلاث سنوات و"الأستاذ" كل خمس سنوات. أخيراً هناك 11 مؤسسة (14%) تقيم أداء الأعضاء المثبتين من حين إلى آخر دون تحديد فترات زمنية. ففي جامعة Iowa يجري تقييم أداء الأعضاء المثبتين من قبل نظرائهم مرة على الأقل كل خمس سنوات في حين أن جامعة Dakota Wesleyan تفعل ذلك كل ثلاث سنوات على الأقل "علماً بأنه يجوز للعضو أن يطلب تقييم أداءه عدة مرات تتجاوز عدد المرات المعمول به (راجع الملحق 6-C).

المراجعات الاستثنائية:

يقصد بعبارة "مراجعة استثنائية" المراجعات التي تبررها ظروف معينة مثل: الأداء الضعيف، أو مراجعة سابقة نجم عنها نتائج غير مرضية، أو بموجب طلب من عمادة القسم أو الكلية. و عموماً تأتي هذه الإجراءات في إطار التقييم و/ أو المراجعات الدورية للأداء.

هناك 37 مؤسسة (42%) من أصل (88) تستخدم المراجعات الاستثنائية، من بينها 21 مؤسسة تجيز مراجعة أداء العضو المثبت إذا تبين ضعف في الأداء و18 مؤسسة تجيز مراجعة أداء العضو بناء على طلب مسؤول إداري أو أحد أعضاء الهيئة التدريسية.

يعتبر ضعف الأداء مسوغاً لمراجعة أو إعادة النظر في تقييم أداء أو وضع عضو الهيئة التدريسية المثبت. ومن الأمثلة على ذلك: (1) جامعة Virginia Polytechnic (2) جامعة Valparaiso، كلية Claremont للدراسات العليا. وتقول الجامعة الأولى في هذا السياق: "تجرى مراجعة استثنائية لأداء العضو المثبت إذا كان تقييمه في مرحلتين مثاليتين دون المستوى المطلوب" وتقول الجامعة الثانية في

هذا الشأن:"يجري إعادة التقييم ومراجعة أداء العضو المثبت الذي بينت المراجعة السنوية الأخيرة أن مستوى أدائه لا يرقى إلى المستوى المطلوب"بقي أن نشير إلى أن الجامعة الثالثة تعمد إلى تقييم عمل الأستاذ كل خمس سنوات أو أقل إذا كان أداؤه يستدعي ذلك.

ثمة فئة أخرى من المؤسسات تعمد إلى مراجعة أداء الأعضاء المثبتين إذا ارتأت ذاك عمادة القسم أو أحد المسؤولين الإداريين، أو أحد أعضاء الهيئة التدريسية ومن الأمثلة على ذلك جامعة Rhode Island التي تقول في هذا الشأن ما يلي:

"يجوز لعضو الهيئة التدريسية أن يطلب من رئيس القسم مراجعة أداء عضو الهيئة التدريسية المثبت ويجوز أيضاً أن يتم ذلك بمبادرة من رئيس القسم أو عميد القسم. ويمكن لهذه المراجعة أن تجري خلال أية سنة دراسية حتى وإن حصل ذلك خارج الجدول الزمني الذي أقره القسم لمثل هذه المراجعات"

تتم مراجعة أداء الأعضاء المثبتين كل خمس سنوات في الأحوال العادية. وهذا لا ينفي تقييم عمل العضو في مجال معين خارج إطار المراجعة الدورية ويتم ذلك بمبادرة نائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية بالتشاور مع عميد الكلية أو المجلس الأكاديمي.

المصدر: كلية (Greensboro)

أخيراً نجد في بيان جامعة Clarkson (D2) النص التالي:

"... إذا شعر رئيس القسم (أو المسؤول الإداري المعني) أن أحد الأعضاء المثبتين لا ينفذ مهامه بالشكل الذي يقتضيه المركز الذي يشغله، فمن حق رئيس القسم في هذه الحالة أن يطلب من رئيس الجامعة أو من ينوب عنه، تعيين لجنة خاصة لدراسة وتقييم أداء هنا العضو".

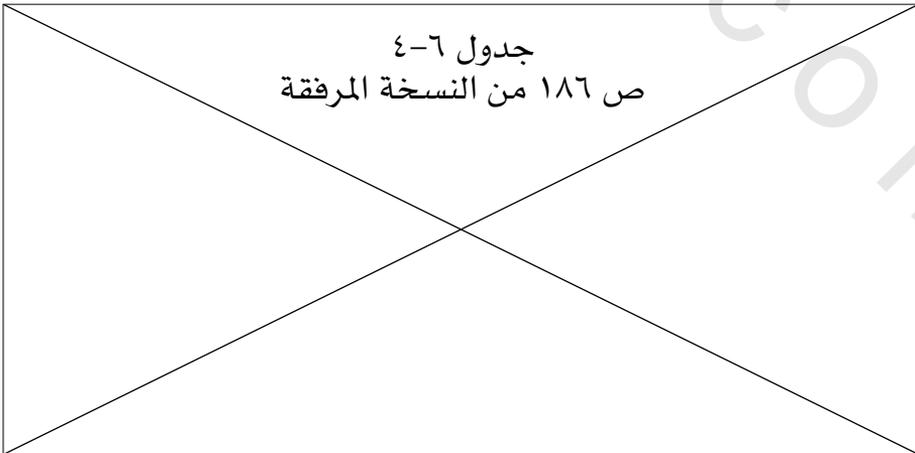
بالإضافة إلى ما تقدم لا يجوز لرئيس قسم في جامعة Clarkson أن يطلب تعيين لجنة خاصة أكثر من مرة واحدة كل سبع سنوات". (راجع الملحق 6 - (D)).

تتطرق رابطة الأساتذة الجامعيين الأمريكية (AAUP) إلى سلبيات وإيجابيات المراجعة الدورية والاستثنائية، فنرى مثلاً أن المراجعة الدورية لا تحرج أعضاء هيئة التدريس لكونها تسري على الجميع، في حين أن المراجعة الاستثنائية ذات طابع فردي / انتقائي بمعنى أنها قد تعرض العضو للحرَج الشديد اتجاه زملائه وتشكك في كفاءته المهنية التي قد تكون لا غبار عليها" وكما سبق وأشرنا فإن عدة مؤسسات تسعى للتوفيق بين هاتين السياستين (سياسة المراجعة الدورية وسياسية المراجعة الاستثنائية).

مسوغات التقييم (التداعيات والمبررات):

هناك نموذجان أساسيان لمراجعة أداء الأعضاء المثبتين في الخدمة الدائمة. يمكن اعتبار النموذج الأول تنموياً بمعنى أنه يتعلق بتممية البنية الأكاديمية ولا يترتب عليه اتخاذ أية إجراءات إدارية، في حين أن النموذج الثاني يمكن اعتباره تنموياً سوى أنه قد يترتب عليه اتخاذ إجراءات إدارية تتضمن صرف مكافآت، إجراءات تأديبية، وضع خطة لتطوير الهيئة التدريسية و/ أو إضافة وثيقة تقييم تُحفظ في ملف العضو لدى إدارة شؤون الموظفين.

هناك 22 مؤسسة تعتمد النموذج الأول (25%) و61 مؤسسة تعتمد النموذج الثاني (69%) وخمس مؤسسات تعتمد نموذجاً ثالثاً وهو مزيج من النموذجين الأول والثاني - راجع جدول 4-6.



النموذج الأول للمراجعة:

يطبق هذا النموذج عدة مؤسسات من بينها: كلية Mount Mercy وجامعة Pacific، حيث تطلب الأولى - أي Mount Mercy من أعضاء هيئة التدريس المثبتين تقديم وثائق إلى نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية ومن ثم يعقد اجتماع ثلاثي يضم عضواً لهيئة التدريس، رئيس القسم ونائب الرئيس للشؤون الأكاديمية. والغرض من هذا الاجتماع إبداء الملاحظات حول نشاط العضو وأيضاً التباحث معه حول سبل تطوير أدائه المهني.

تتم مراجعة أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة Pacific (H2) على النحو التالي:

"تجتمع لجنة مكونة من العاملين في القسم أو الكلية مرة كل سنتين ومن ثم ترفع تقرير إلى عضو الهيئة التدريسية تعرض فيه للسجل الوظيفي للعضو وتبنيه إلى أي تقصير في أداءه إذا اقتضى الأمر، كما تقترح وسائل يستطيع اللجوء إليها لتحسين أدائه".

يتضح مما تقدم أن المراجعة وفقاً لهذا النموذج لا تذكر شيئاً عن العواقب المترتبة على ضعف أو تقصير في الأداء.

النموذج الثاني للمراجعة:

يختلف هذا النموذج عن النموذج الأول من حيث أن مراجعة الأداء في هذه الحالة قد يتمخض عنه اتخاذ إجراءات معينة مثل مكافأة العضو أو تطبيق إجراءات تأديبية بحقه.

هناك ثلاث مؤسسات تطبق هذا النموذج وهي:

1- جامعة Georgia Institute of Technology

2- جامعة Louisville

3- جامعة California Lutheran

ففي الجامعة الأولى مثلاً، قد توصي لجنة المراجعة بمنح العضو الذي يستحق التقدير، مكافأة مالية أما إذا كان أداء العضو ضعيفاً فعليه في هذه الحالة أن يقوم بإعداد خطة عمل بالتعاون مع رئاسة القسم والمسؤولين الإداريين،

ترمي إلى سد "الثغرات" في أداءه. في حين أن الجامعة الثانية تضيف إلى ما تقدم ضرورة أن يتم ذلك خلال فترة زمنية محددة سلفاً. وفي حال تعذر ذلك فقد تتخذ إجراءات تأديبية. أما في الجامعة الثالثة فقد يؤدي الأداء الذي لا يرقى إلى المستوى المطلوب إلى عرض الموضوع على لجنة المراجعة لاتخاذ الإجراءات اللازمة. في حين أن الأداء المتميز فقد يؤدي إلى توجيه رسالة تقدير، أو رفع سقف المخصصات المالية لتطوير الأداء، أو منح العضو مكافأة مالية تقديراً لجهوده. بقي أن نشير إلى أن الإجراءات المتخذة تتوقف في جميع الأحوال على النتائج التي توصلت إليها لجنة المراجعة.

(راجع الملحق 6-B للإطلاع على لائحة المؤسسات التي تطبق النموذج الأول أو الثاني).

خطط عمل لتنمية الكوادر التدريسية:

هناك 38 مؤسسة (43%) تستخدم ما يمكن أن نسميه "خطة لتنمية أو تطوير أداء الأعضاء المثبتين" كجزءٍ من عملية مراجعة وتقييم أداء هؤلاء الأعضاء. (راجع الملحق 6-E والملاحظ أن 13 مؤسسة من هذه الفئة تستخدم مثل هذه الخطط في البداية كوسيلة لتمكين جميع أعضاء الهيئة التدريسية من تحقيق الأهداف الموجودة وبغض النظر عن مستوى أداء الفرد. نسوق المثال التالي:

"يجري إعداد خطة تنموية كل ثلاث سنوات، وبعد انتهاء هذه الفترة يقوم رئيس القسم أو عميد الكلية بعقد اجتماع مع كل عضو من الأعضاء المثبتين أو في سبيلهم إلى التثبيت، لمراجعة ما آلت إليه الخطة وما حققته من أهداف. وتجدر الإشارة إلى أن هذه المراجعة تنطوي على أهمية خاصة من حيث أن

نتائجها تؤثر في قرارات التثبيت والترقية من جهة، وتفيد في التقييم الدوري لأداء الأعضاء المثبتين". المصدر: جامعة Milliken.

أما المؤسسات المتبقية من هذه الفئة (وعددها 25) فتأخذ بالحسبان ضرورة أن تشمل الخطة أيضاً حلولاً لمعالجة الأداء الذي لا يرقى إلى المستوى المطلوب وربما منح العضو فترة زمنية للتعويض عن تقصيره. وفي حالات كثيرة تعتبر النتائج التي تتمخض عنها هذه الخطط مقياساً لأداء الأعضاء المثبتين.

ومن المؤسسات التي تتضمن خططها التتموية بنوداً تتعلق بكيفية معالجة الأداء المتدني: جامعة Hawaii(R1) وكلية Russell Sage في جامعة Hawaii المتص الخطة على وجوب عقد لقاء بين العضو الذي لا يرقى أدائه إلى المستوى المطلوب، ورئيس القسم أو العميد لوضع خطة عمل لرفع مستوى الأداء المهني للعضو المقصّر:

يجب أن تتضمن خطة عمل الأمور التالية:

أ- تحديد نقاط الضعف ؛

ب- طرح الحلول الملائمة ؛

ج- تحديد الأعمال المطلوبة لتنفيذ الخطة ؛

د - التقيد بجدول زمني لتحقيق النتائج المرجوة؛

هـ- تحديد آلية لمراجعة التقدم الذي يحرزه العضو المعني؛

و- السعي لإيجاد مصدر تمويل (إذا لزم الأمر) "

المصدر: الإجراءات الخاصة بتقييم أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة Hawaii، 1997، ص. 3 .

وتنحو كلية ussel Sage منحىً مشابهاً حيث تقول:

"إذا كان أداء عضو هيئة التدريس متدنياً في مجال التدريس وتوجيه

الطلاب، أو كان إنتاجه الأكاديمي لا يرقى إلى المستوى المطلوب، فينبغي في هذه الحالة أن يجتمع نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية بالعضو المعني والاتفاق معه على خطة عمل لتحسين أدائه في إطار جدول زمني محدد".

يتضح من هذين المثالين أن خطة تنمية أو تطوير الأداء تتطلب قدراً كبيراً من المتابعة، كما أن تطبيق مثل هذه الخطط يتطلب عموماً قدراً من التفاهم بين الإداريين وأعضاء الهيئة التدريسية. وهذا ما تشدد عليه رابطة الأساتذة الجامعيين الأميركية في توصياتها.

الخطط التنموية المشتركة:

لقد أحصينا 38 مؤسسة لديها خطط تنموية لدفع العضو إلى تحسين أدائه، منها 31 مؤسسة (82%) تضع مثل هذه الخطط بالتعاون مع العضو المثبت والإداري المسؤول أو مع عضو أو أكثر من أعضاء لجنة المرجعة. والجدير بالذكر أن كلية Austin وكلية Asbury هما الكليتان الوحيدتان حيث يتولى عضو الهيئة التدريسية المعني وضع خطة عمل بمفرده، علماً أن هذه الخطة لا ترمي إلى تحسين أداء العضو. أما المؤسسات الخمس المتبقية فلا تعطينا معلومات وافية عن الأطراف التي تشارك في وضع مثل هذه الخطط.

المهلة المتاحة للعضو لتحسين أدائه:

هناك عدد من المؤسسات التي تمهل العضو فترة زمنية محددة لتحسين أدائه. ومن هذه المؤسسات الجامعات والكليات التالية:

1- كلية Colby-Sawyer

2- كلية Pittsburg State

3- جامعة James Madison

4- جامعة Texas Woman's

5-جامعة Arizona

6-جامعة Colorado

7-جامعة Louisville

8-جامعة Valparaiso

تمنح كلية Colby-Sawyer العضو مهلة مدتها سنة دراسية كاملة لتحسين أداءه. في حين تشترط كلية Pittsburg State أن يخضع العضو لتقييم سنوي ولمدة سنتين وذلك لمراجعة أداءه ومدى تقييده بالخطوة المرسومة له. تمنح جامعة James Madison أعضاء هيئاتها التدريسية مهلة مدتها سنتين لرفع مستوى أداءهم. وإذا لم يحققوا النتائج المرجوة، يتعين عليهم بذل المزيد من الجهد، ويمنحون لهذا الغرض مهلة إضافية لتصحيح أوضاعهم لكي يتجنبوا التعرض لإجراءات تأديبية. وتقول جامعة Arizona حول هذا الموضوع: "لا ينبغي أن تزيد المهلة المحددة في الخطة عن ثلاث سنوات (والمقصود بذلك خطة العمل التي يُفترض أن يلتزم بها العضو لتحسين أداءه. أما جامعة Valparaiso فتمهل العضو المقصّر مهلة لا تقل عن سنة ولا تزيد عن سنتين لتحقيق النتائج المرجوة.

بالإضافة إلى ما تقدم هناك تسع مؤسسات تشترط أن تتضمن جميع خطط تحسين الأداء "جدولاً زمنياً يُفترض أن يتقيد به العضو الذي يسعى للنهوض بأدائه إلى المستوى المطلوب. والمؤسسات التي نوهنا عنها هي التالية:

جامعة Georgia Institute of Technology (R1)

جامعة Nebraska Lincoln (R1)

جامعة Hawaii ,Manoa (R1)

جامعة Northern Arizona (D1)

جامعة Texas Woman's (D1)

جامعة Central Connecticut State (M1)

كلية Russell Sage College

جامعة Vladosta State (M1)

كلية Saint Joseph's College (B2)

هناك أيضاً أربع مؤسسات تواصل تقييم أداء العضو بعد انقضاء مدة تتراوح من سنة إلى ثلاث سنوات، دون أن تحدد جدول زمني لهذا الغرض.

قضية التمويل:

أحصينا في هذا الباب تسع مؤسسات (36%) تخصص موارد مالية لدعم أعضاء الهيئة التدريسية على تطوير أداءهم من خلال خطط التنمية الموضوعية لهذا الغرض. وهذه المؤسسات هي:

1- كلية Colby Sawyer (B2) حيث توفر الكلية الدعم المطلوب على حد قولها.

2- جامعة Emporia State (H1) التي تجيز لرئيس القسم اعتماد مخصصات إضافية إذا دعت الحاجة لذلك.

3- جامعة Georgia Institute of Technology (R1) التي تجيز تخصيص موارد لتطوير الكادر التدريسي.

4- جامعة James Madison (M1) التي تضمن تمويل برامج معدة خصيصاً لتحسين أداء الأساتذة وتعزيز قدراتهم، ويتم ذلك بالتوافق مع رئيس القسم وعضو الهيئة التدريسية المعني.

وتنحو هذا المنحى الجامعات الخمس المتبقية وهي:

جامعة / Arizona جامعة / Nebraska جامعة / Valparaiso

جامعة Hawaii وجامعة Valdosta state.

ترصد جامعتي: California Lutheran و North Carolina State مبالغ مالية لتممية مختلف الفعاليات، وهذه المخصصات المالية ليست بالضرورة مرتبطة بخطط ترمي إلى تحسين أداء أعضاء الهيئة التدريسية. هناك في حين أن أربع مؤسسات لا تذكر بوضوح هذا الجانب، وتوسع مؤسسات لا تشير بتاتا إلى موضوع تمويل هكذا خطط وهذه المؤسسات هي:

كلية (B1) Central College

جامعة (M1) Central Connecticut state

جامعة (D2) Middle Tennessee State

جامعة (D2) Northern Arizona

كلية (M1) Russell Sage College

كلية (B2) Saint Joseph

جامعة (D2) Texas Woman's

جامعة (M1) Colorado

جامعة (R2) Louisville

بقي أن نشير إلى أن بعض المؤسسات تتخذ إجراءات تأديبية بحق الأعضاء الذين لا يحسنون أدائهم بالرغم من الفرصة المتاحة لهم لتسوية وضعهم.

الإجراءات التأديبية:

تطبق 33 مؤسسة (من أصل 88 مؤسسة تمارس مراجعة أداء العاملين المثبتين) إجراءات تأديبية بحق الأعضاء المقصرين اللذين لا يرقى أدائهم إلى المستوى المطلوب. وفي أغلب الحالات لا تُتخذ إجراءات عقابية إلا بعد فشل كافة المحاولات لرفع مستوى الأداء. نستعرض فيما يلي عدداً من الإجراءات التأديبية التي تطبقها بعض المؤسسات:

- 1- تخفيض الرتبة الوظيفية.
- 2- حرمان العضو من إجازات الاستيداع المستحقة.
- 3- حرمان العضو من الترقية.
- 4- حرمان العضو من الاستفادة من المخصصات المالية للسفر / حضور المؤتمرات... الخ.
- 5- حرمان العضو من المشاركة في برامج معينة.
- 6- تخفيض الراتب أو تجميده.
- 7- إخضاع العضو لفترة تجربة أو تكليفه بمهام أخرى.
- 8- توجيه رسالة توبيخ رسمية.
- 9- الإيقاف عن العمل أو إنهاء الخدمة، وبطبيعة الحال إلغاء التثبيت.

هناك تسع مؤسسات تطبق إجراءات تأديبية دون أن تشير إلى طبيعة هذه الإجراءات الجدير بالذكر أن جامعة Colorado (M1) تطبق طائفة متنوعة من الإجراءات بحق الأعضاء التدريسية المثبتين الذين لا يرقى أدائهم إلى المستوى المطلوب. وفي هذه الحالة يتعين على عضو الهيئة التدريسية الاجتماع بأعضاء من الوحدة و/أو رئيس الوحدة لتحديد الأسباب التي أدت إلى تدني أدائه المهني ولصيغة اتفاقية مكتوبة يتعهد فيها عضو الهيئة التدريسية بمعالجة المشكلات التي يعاني منها.

وفي حال أخفق العضو في تحقيق مضمون الاتفاقية، تجري مراجعة عامة ومستفيضة لوضع هذا العضو، يتم بعدها وضع خطة أو آلية لتمكين العضو من تحسين أدائه.

أما إذا لم تحقق الخطة النتائج المرجوة فلا مفر في هذه الحالة من تطبيق إجراءات تأديبية.

أمثلة أخرى:

1- يجوز لعميد الكلية في جامعة Claremont Graduate تطبيق الإجراءات التأديبية المناسبة إذا كان أداء الأستاذ المثبت لا يرقى إلى المستوى المطلوب في نظر لجنة المراجعة المختصة، وقد تشمل هذه الإجراءات على سبيل المثال وليس الحصر: إيقاف الزيادة المستحقة في الراتب أو حرمان الأستاذ من الاستفادة من الإجازة السبوعية.

المصدر: Claremont Graduate university

2-يحتمل أن يفقد الأستاذ المثبت عمله إذا استمر في تنفيذ مهامه بصورة لا ترقى إلى المستوى المطلوب، ولم يحرز تقدماً كافياً بشهادة: (أ) معظم العاملين في القسم أو الوحدة، (ب) رئيس القسم أو الوحدة،(ج) نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية أو الرئيس نفسه، فقد يخضع هذا العضو إلى مراجعة شاملة ومستفيضة لوضعه.

وإذا تبين بعد هذه المراجعة الشاملة أن أداء العضو لم يطرأ عليه أي تحسن ملموس، فقد تقدم الجهة المعنية توصية تقضي بإنهاء خدمة هذا العضو أو فصله من الخدمة أصولاً.

المصدر: جامعة Idaho State

المكافآت:

أحصينا اثنتي عشرة مؤسسة تقدم مكافآت للأعضاء المثبتين المتميزين (راجع المحق 6- G) وقد تكون هذه المكافآت مادية أو معنوية، وتشمل توجيه رسائل تقدير أو زيادة في الراتب، أو وضع امتيازات تتعلق بإجازات الاستيداع التي تمنح للعضوكل سبع سنوات، ومن هذه المؤسسات جامعة Montana State (D2)، وجامعة Valadasta State (H1) التي تقول في بيانها ما يلي:

"إن الغرض من مراجعة وتقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية المثبتين، رفع

مستوى أدائهم. وأحد أهم الوسائل لتحقيق هذا الغرض يتمثل في مكافئة الأعضاء المبرزين. وتقوم الجامعة بتطبيق وتطوير نظام المكافآت تقديراً لجهود أعضاء الهيئة التدريسية من اللذين حققوا إنجازات قيمة تستحق الثناء. ومن ناحية أخرى يرمي نظام المكافآت هذا إلى استقطاب أفضل الأساتذة والأكاديميين والمحافظين على الأعضاء المشهود لهم بالخبرة، وذلك بغية إعلاء شأن الجامعة وفي تعزيز سمعتها الأكاديمية. يُفترض أن يتضمن نظام المكافآت النقاط التالية:

1- إبراز المنجزات التي يحققها أعضاء الهيئة التدريسية في ميدان التعليم والبحث العلمي.

2- صرف مكافآت مالية تليق بالأعضاء الذين يستحقونها بالإضافة إلى الزيادة في الراتب الذي يحصل عليها العضو عادة بعد التقييم سنوي.

3- الاستمرار في دعم سياسة الجامعة حول توزيع المقررات على الأساتذة انطلاقاً من خبرة الأستاذ ومهارته في تدريس هذا المقرر أو ذلك. وأخيراً من المفيد وضع برنامج جيد ينظم إجازات لتفريغ للبحث العلمي.

تشير جامعة North Carolina State بأن سياستها في هذا الشأن تقوم على مكافأة العضو الذي يعتبر أداءه نموذجاً يُحتذى به. وجدير بالذكر أن الجامعات التالية تمنح عضو هيئة التدريس المثبت زيادة في الراتب مكافأة له على أدائه المتميز:

1- جامعة California Lutheran

2- جامعة Georgia Institute of Technology

3- كلية North Park

4- جامعة Northern Arizona

5- جامعة Santa Clara

6- جامعة Louisville

الخلاصة:

تشير المؤسسات التي لا تتوافق أنظمتها مع أنظمة التثبيت المعمول بها تساؤلات عدة. وهذا ينطبق أيضاً على السياسات المتبعة في مراجعة وتقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية المثبتين حكماً. ويجب ألا ننسى أن هذه المؤسسات متنوعة وقد تختلف الأحكام المطبقة في مؤسستين اختلافاً كبيراً. ثم إن رابطة الأساتذة الجامعيين الأمريكية (AAUP) لا تحبذ عموماً الرأي القائل بمراجعة أداء الأساتذة المثبتين ولكنها في الوقت نفسه تقبل أن تكون مراجعة الأداء فقط من أجل تطوير أداء الأعضاء في إطار برامج ذات طابع تنموي. وقد رأينا أن مثل هذه الإجراءات مطبقة فعلاً في بعض الأماكن. كما أشرنا أيضاً إلى وجود عدد من المؤسسات التي تطبق أسلوب "الثواب والعقاب" بعد مراجعة أداء الأعضاء المثبتين. وختاماً يمكننا القول أن الممارسات والسياسات في هذا الباب متنوعة إلى حد بعيد ولكن الجوهر يبقى واحداً، ألا هو أداء الأعضاء المثبتين وتحملهم لمسؤولياتهم.

المراجع

American Association of University Professors.(1995). Policy documents and reports (8th ed.).

Washington, DC: AAUP.

American Association of University Professors. (1998). Post-Tenure review: AAUP Response.

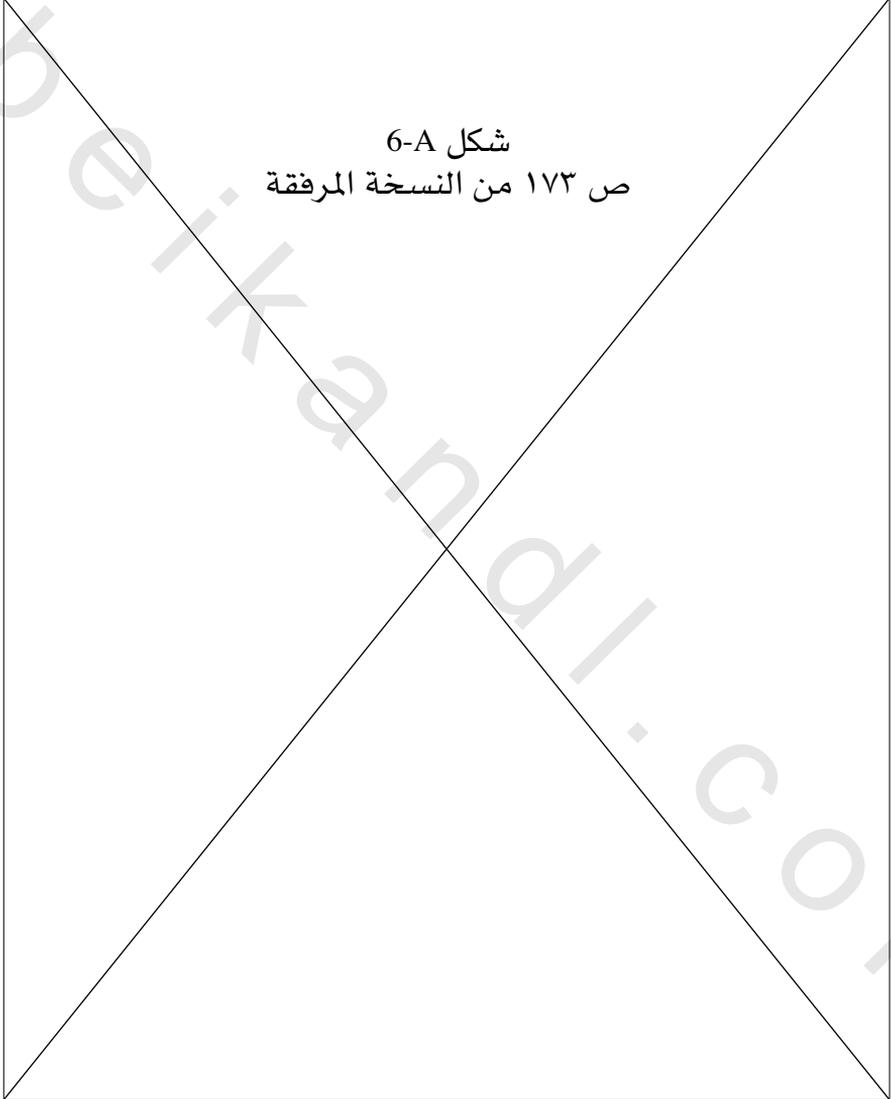
[Online.] Washington, DC. Available: <http://www.aaup.org/posten.htm>.

Licatta, C. M. & Morreale, J. C. (1997). Post-tenure review: Policies, practices, precautions.

New Pathways Working Paper Series no. 12. Washington, DC: American Association for Higher Education.

University of Hawaii, Manoa. (1997). Procedures for evaluation of faculty at UH Manoa. Manoa, HI: University of Hawaii, Board of Regents Bylaws and policies.

الملحق 6-A



الملحق 6-B

لائحة بمؤسسات تراجع أداء أعضاء الهيئة التدريسية المثبتين في الخدمة
الدائمة

(وتضم المؤسسات التي تراجع أو تقيّم سنوياً أعضاء المثبتين في إطار
الأنظمة و الأحكام المعمول بها).

● راجع تعريف "النموذج الأول" و "النموذج الثاني" في نص الفصل.

نوع المراجعة	خاصة/حكومية	المؤسسة
		مؤسسات بحث/فئة أولى
النموذج الأول	حكومية	Georgia Institute of Technology .1
النموذج الأول	حكومية	North Carolina State University .2
النموذج الأول	حكومية	University of Arizona .3
النموذج الأول	حكومية	University of California, Irvine .4
النموذج الأول	حكومية	University of Hawaii, Manoa .5
النموذج الثاني	حكومية	University of Iowa .6
النموذج الأول	حكومية	University of Nebraska, Lincoln .7
النموذج الأول	حكومية	Virginia Polytechnic Institute .8
		and State University
		مؤسسات بحث/فئة ثانية
النموذج الثاني	خاصة	Rice University .9

10. University of California, Santa Cruz
النموذج الأول الحكومية
11. University of Delaware
النموذج الأول حكومية
12. University of Idaho
النموذج الأول حكومية
13. University of Louisville
النموذج الأول حكومية
14. University of Rhode Island
النموذج الثاني حكومية
- مؤسسات دكتوراه/ فئة أولى
15. Claremont Graduate University
النموذج الأول خاصة
16. Northern Arizona University
النموذج الأول حكومية
17. Texas Woman's University
النموذج الأول حكومية
18. University of Texas, Arlington
النموذج الأول حكومية
19. University of Toledo
النموذج الأول حكومية
- مؤسسات دكتوراه/ فئة ثانية
20. Clarkson University
النموذج الأول خاصة
21. Duquesne University
النموذج الثاني خاصة
22. Idaho State University
النموذج الأول حكومية
23. Middle Tennessee State University
كلا النموذجين حكومية
24. Montana State University
النموذج الثاني حكومية
25. North Dakota State University
النموذج الأول حكومية
26. University of North Dakota,
النموذج الأول حكومية

مؤسسات ماجستير/ فئة أولى

- النموذج الثاني 27. Bemidji State College حكومية
- النموذج الثاني 28. Bloomsburg University حكومية
of Pennsylvania
- النموذج الأول 29. California Lutheran University خاصة
- النموذج الأول 30. California State University, حكومية
Los Angeles
- النموذج الأول 31. Central Connecticut State
University حكومية
- النموذج الثاني 32. College of Charleston حكومية
- النموذج الأول 33. Emporia State University حكومية
- النموذج الأول 34. Fitchburg State College حكومية
- النموذج الثاني 35. Holy Names College خاصة
- النموذج الأول 36. James Madison University حكومية
- النموذج الأول 37. Keene State College حكومية
38. Mankato State University حكومية
النموذج الثاني
- النموذج الثاني 39. Millersville University of حكومية
Pennsylvania

النموذج الأول	40. Russell Sage College خاصة	
النموذج الثاني	Saint Mary's University خاصة	.41
النموذج الأول	San Francisco State University حكومية	.42
كلا النموذجين	San Jose State University حكومية	.43
لنموذج الأول	Santa Clara University خاصة	.44
النموذج الأول	Southeastern Oklahoma حكومية	.45
	State University	
النموذج الأول	46. University of Alaska حكومية	
النموذج الأول	University of Colorado, حكومية	.47
	Colorado Springs	
النموذج الأول	48. University of Southern Maine حكومية	
النموذج الأول	University of Texas, El Paso حكومية	.49
	University of Texas, Pan American	.50
	النموذج الأول حكومية	
University of Wisconsin, Superior		.51
	النموذج الأول حكومية	
النموذج الأول	Valdosta State University حكومية	.52
النموذج الأول	Valparaiso University خاصة	.53
النموذج الثاني	West Chester University حكومية	.54
	of Pennsylvania	

- النموذج الثاني 55. Whit-worth College خاصة
56. Youngstown State University حكومية النموذج الثاني
- مؤسسات ماجستير/ فئة ثانية
57. Aquinas College خاصة النموذج الأول
58. Drury College خاصة النموذج الأول
59. Elon College خاصة النموذج الأول
60. Pacific University خاصة النموذج الثاني
61. Tusculum College خاصة النموذج الأول
62. West Virginia Wesleyan College خاصة النموذج الأول
- مؤسسات بكالوريوس/ فئة أولى
63. Agnes Scott College خاصة النموذج الأول
64. Austin College خاصة كلا النموذجين
65. Beloit College خاصة النموذج الأول
66. Central College خاصة النموذج الأول
67. Coe College خاصة النموذج الثاني
68. Davidson College خاصة النموذج الأول
69. Haverford College خاصة النموذج الأول
70. Hendrix College خاصة النموذج الأول
- مؤسسات بكالوريوس/ فئة ثانية
71. Albertson College of Idaho خاصة النموذج الأول

النموذج الثاني	Asbury College خاصة	.72
كلا النموذجين	Colby-Sawyer College خاصة	.73
النموذج الأول	Culver-Stockton College خاصة	.74
النموذج الأول	Dakota Wesleyan University خاصة	.75
النموذج الأول	Dickinson State University حكومية	.76
النموذج الأول	Greensboro College خاصة	.77
النموذج الأول	Mayville State University حكومية	.78
النموذج الأول	Millikin University خاصة	.79
النموذج الثاني	Mount Mercy College خاصة	.80
النموذج الثاني	North Park College خاصة	.81
النموذج الأول	Saint Francis College خاصة	.82
النموذج الأول	Saint Joseph's College خاصة	.83
النموذج الثاني	Saint Norbert College خاصة	.84
كلا النموذجين	Taylor University خاصة	.85
النموذج الثاني	University of Southern Colorado حكومية	.86
النموذج الأول	Virginia Intermont College خاصة	.87
النموذج الأول	Wiley College خاصة	.88

الملحق 6-C

تقوم المؤسسات التالية بمراجعة دورية لأداء الأعضاء الذين تم تثبيتهم
تجري المراجعة كل سنتين

1. Pacific University ماجستير/ فئة ثانية خاصة
- تجري المراجعة كل ثلاث سنوات
2. College of Charleston ماجستير/ فئة أولى حكومية
3. Culver-Stockton Collver بكالوريوس/ فئة ثانية خاصة
4. Dickinson State Universit بكالوريوس/ فئة ثانية حكومية
5. Drury College ماجستير/ فئة ثانية خاصة
(tenured full professors)
6. Mayville State University بكالوريوس/ فئة ثانية حكومية
7. Millikin University بكالوريوس/ فئة ثانية خاصة
8. North Dakota State University دكتوراه/ فئة ثانية حكومية
9. Southeastern Oklahoma State University ماجستير/ فئة أولى حكومية
10. University of North Dakota دكتوراه/ فئة ثانية حكومية
11. Whitworth College ماجستير/ فئة أولى حكومية
Every Four Years
12. Coe College بكالوريوس/ فئة أولى خاصة
13. Cleveland State University دكتوراه/ فئة ثانية حكومية

14. Mount Mercy College بكالوريوس / فئة ثانية خاصة
15. North Park College بكالوريوس / فئة ثانية خاصة
16. University of Southern Maine ماجستير / فئة أولى حكومية
17. Virginia Interment College بكالوريوس / فئة ثانية خاصة
- تجري المراجعة كل خمس سنوات
18. Agnes Scott College بكالوريوس / فئة أولى خاصة
19. Albertson College of Idaho بكالوريوس / فئة ثانية خاصة
20. Asbury College بكالوريوس / فئة ثانية خاصة
21. Austin College بكالوريوس / فئة أولى خاصة
- every five to six years))
22. Bloomsburg University
of Pennsylvania ماجستير / فئة أولى حكومية
23. California Lutheran University ماجستير / فئة أولى خاصة
24. Central College بكالوريوس / فئة أولى خاصة
25. Claremont Graduate University دكتوراه / فئة أولى خاصة
26. Elon College ماجستير / فئة ثانية خاصة
27. Georgia Institute of Technology بحث / فئة أولى حكومية
28. Hendrix College بكالوريوس / فئة أولى خاصة
29. Holy Names College ماجستير / فئة أولى خاصة
30. Millersville University ماجستير / فئة أولى حكومية

of Pennsylvania

31. Northern Arizona University / دكتوراه / فئة أولى حكومية
32. Russell Sage College / ماجستير / فئة أولى خاصة
33. Saint Francis College / بكالوريوس / فئة ثانية خاصة
34. Saint Joseph's College / بكالوريوس / فئة ثانية خاصة
35. Saint Norbert College / بكالوريوس / فئة ثانية خاصة
36. San Francisco State University / ماجستير / فئة أولى حكومية
37. San Jose State University / ماجستير / فئة أولى حكومية
38. Tusculum College / ماجستير / فئة أولى خاصة
39. University of Arizona / بحث / فئة أولى حكومية

(Dean's Level Audit)

40. University of Louisville / بحث / فئة ثانية حكومية
41. University of Toledo / دكتوراه / فئة أولى حكومية
42. University of Wisconsin, Superior / ماجستير / فئة أولى حكومية
43. Valdosta State University / ماجستير / فئة أولى حكومية
44. West Chester University / ماجستير / فئة أولى حكومية

of Pennsylvania

45. Wiley College / بكالوريوس / فئة ثانية خاصة

تجري المراجعة كل ست سنوات

46. Central Connecticut State University / ماجستير / فئة أولى حكومية

47. James Madison University ماجستير/ فئة أولى حكومية
(at the time of full program review)
48. Texas Woman's University دكتوراه/ فئة أولى حكومية
49. University of Texas, Arlington دكتوراه/ فئة أولى حكومية
50. University of Texas, El Paso ماجستير/ فئة أولى حكومية
51. University of Texas, Pan American ماجستير/ فئة أولى حكومية
52. West Virginia Wesleyan College ماجستير/ فئة ثانية خاصة
تجري المراجعة كل سبع سنوات
53. Aquinas College بكالوريوس/ فئة أولى خاصة
54. Davidson College ماجستير/ فئة ثانية خاصة
- (تجري المراجعة الأولى بعد مضي خمس سنوات عليا للتثبيت؛ ومن ثم كل سبع سنوات)
55. Taylor University بكالوريوس/ فئة ثانية خاصة
تجري المراجعة كل [سنة] سنوات
56. Beloit College بكالوريوس/ فئة أولى خاصة
(تجري المراجعة كل ست سنوات على الأقل)
57. California State University, Los Angeles ماجستير/ فئة أولى حكومية
تجري المراجعة كل ست سنوات على الأقل
58. Colby-Sawyer College بكالوريوس/ فئة ثانية خاصة

(تجري المراجعة مرة واحدة كل خمس سنوات على الأقل)

.59 Dakota Wesleyan University

تجري المراجعة كل ثلاث سنوات على الأقل) بكالوريوس/ فئة ثانية خاصة

.60 Greensboro College بكالوريوس/ فئة ثانية خاصة

(تجري المراجعة مرة واحدة كل خمس سنوات على الأقل)

.61 Idaho State University دكتوراه/ فئة ثانية حكومية

(تجري المراجعة مرة واحدة كل خمس سنوات كحد أقصى)

.62 Saint Mary's University ماجستير/ فئة أولى خاصة

(تجري المراجعة مرة واحدة كل ست سنوات على الأقل)

.63 University of Alaska ماجستير/ فئة أولى حكومية

(تجري المراجعة مرة واحدة كل ثلاث سنوات على الأقل)

.64 University of Colorado, ماجستير/ فئة أولى حكومية

Colorado Springs تجري المراجعة مرة واحدة كل خمس إلى سبع سنوات على الأقل)

.65 University of Hawaii, Manoa ماجستير/ فئة أولى حكومية

(تجري المراجعة مرة واحدة كل خمس سنوات على الأقل)

.66 University of Idaho بحث/ فئة ثانية حكومية

(تجري المراجعة مرة واحدة كل خمس سنوات كحد أقصى)

Duplicate Categories

67. Bemidji State College ماجستير/ فئة أولى حكومية

(تجري المراجعة كل أربع سنوات للمثبتين بمرتبة أستاذ مشارك أو دونها؛
أما الأساتذة المثبتين فيُطلب منهم تقديم خلاصة عن أعمالهم و إنجازاتهم)

.68 Keene State College ماجستير/ فئة أولى حكومية

(تجري المراجعة كل سنتين للمثبتين بمرتبة أستاذ مشارك أو أستاذ
مساعد، وكل خمس سنوات لمن دونهم)

.69 Mankato State University ماجستير/ فئة أولى حكومية

(تجري المراجعة كل أربع سنوات للمثبتين بمرتبة أستاذ مشارك أو دونها؛
أما الأساتذة المثبتين فيُطلب منهم تقديم خلاصة عن أعمالهم كل سنتين)

.70 North Carolina State University بحث/فئة أولى حكومية

(ثلاث سنوات على الأقل بالنسبة للأستاذ المشارك و خمس سنوات على
الأقل بالنسبة للأستاذ)

.71 Rice University بحث؛ خاصة

(تجري المراجعة كل خمس سنوات للمثبتين بمرتبة أستاذ)

.72 Santa Clara University ماجستير/ فئة أولى

خاصة

(تجري المراجعة كل ثلاث سنوات لكافة المثبتين، وكل خمس سنوات
للمثبتين بمرتبة أستاذ إذا اختار هؤلاء ذلك)

.73 University of California, Irvine بحث/فئة أولى حكومية

(تجوز المراجعة كل سنتين أو ثلاث أو أربع سنوات حسب الرتبة)

.74 University of California, Santa Cruz بحث/فئة ثانية حكومية

(تجوز المراجعة كل سنتين أو ثلاث أو أربع سنوات حسب الرتبة)

75. University of Delaware بحث/فئة ثانية حكومية
(كل 3 إلى 5 سنوات بالنسبة للأستاذ المشارك؛ وكل 5 إلى 7 سنوات بالنسبة للأستاذ)
76. University of Iowa بحث/فئة أولى حكومية
(يتولى العميد أو المسؤول الإداري عن القسم مراجعة أداء "الأساتذة المشاركين"، ويجري تقييم الأستاذة كل خمس سنوات على الأقل)
77. University of Rhode Island بحث/فئة ثانية حكومية
(تجري المراجعة كل سنتين للمثبتين بمرتبة أستاذ مشارك أو أستاذ مساعد، وكل أربع سنوات للمثبتين بمرتبة أستاذ)
78. Youngstown State University ماجستير/ فئة أولى حكومية
(تجري المراجعة كل ثلاث سنوات لكافة المثبتين، وكل أربع سنوات للمثبتين بمرتبة أستاذ)

الملحق 6-D

تقوم المؤسسات التالي بمراجعة أداء الأعضاء المثبتين في حالات معينة نتيجة لتقييم سيء أو بناء على طلب رئيس القسم أو العميد أو الإدارة، أو بناء على رغبة العضو

مؤسسات بحث/فئة أولى

1. University of Hawaii, Manoa مؤسسة حكومية
2. University of Nebraska, Lincoln مؤسسة حكومية
3. Virginia Polytechnic Institute مؤسسة حكومية

and State University

مؤسسات بحث/فئة ثانية

4 . Rice University (مؤسسة حكومية)

5 . University of Idaho (مؤسسة حكومية)

6 . University of Louisville (مؤسسة حكومية)

7 . University of Rhode Island (مؤسسة حكومية)

مؤسسات دكتوراه/ فئة أولى

8 . Claremont Graduate University (مؤسسة خاصة)

9 . University of Texas, Arlington (مؤسسة حكومية)

مؤسسات دكتوراه/ فئة ثانية

10 . Clarkson University (مؤسسة خاصة)

11 . Duquesne University (مؤسسة خاصة)

12 . Idaho State University (مؤسسة حكومية)

13 . Middle Tennessee State University (مؤسسة حكومية)

14 . Montana State University (مؤسسة حكومية)

مؤسسات ماجستير/ فئة أولى

15 . Bloomsburg University of Pennsylvania (مؤسسة حكومية)

16 . California Lutheran University (مؤسسة خاصة)

17 . Central Connecticut State University (مؤسسة حكومية)

18 . Emporia State University (مؤسسة حكومية)

19 . Fitchburg State College (مؤسسة حكومية)

- .20 (Keene State College مؤسسه حكومية)
- .21 (Millersville University of Pennsylvania مؤسسه حكومية)
- .22 (San Jose State University مؤسسه حكومية)
- .23 (Southeastern Oklahoma State University مؤسسه حكومية)
- .24 (University of Colorado, Colorado Springs مؤسسه حكومية)
- .25 (University of Southern Maine مؤسسه حكومية)
- .26 (University of Texas, El Paso مؤسسه حكومية)
- .27 (University of Texas, Pan American مؤسسه حكومية)
- .28 (Valparaiso University مؤسسه خاصة)
- .29 (West Chester University of Pennsylvania مؤسسه حكومية)
- .30 (Whitworth College مؤسسه خاصة)
- مؤسسات ماجستير / فئة ثانية
- .31 (Tusculum College مؤسسه خاصة)
- مؤسسات بكالوريوس / فئة أولى
- .32 (Central College مؤسسه خاصة)
- .33 (Haverford College مؤسسه خاصة)
- مؤسسات بكالوريوس / فئة ثانية
- .34 (Albertson College of Idaho مؤسسه خاصة)
- .35 (Greensboro College مؤسسه خاصة)
- .36 (Taylor University مؤسسه خاصة)
- .37 (University of Southern Colorado مؤسسه حكومية)

الملحق 6-E

تجيز المؤسسات التالية مراجعة أداء الأعضاء المثبتين كجزء من خطة
مرسومة لرفع سوية أعضاء الهيئة التدريسية

مؤسسات بحث/فئة أولى

1 . Georgia Institute of Technology (مؤسسة حكومية)

2 . North Carolina State University (مؤسسة حكومية)

3 . University of Arizona (مؤسسة حكومية)

4 . University of Hawaii, Manoa (مؤسسة حكومية)

5 . University of Nebraska, Lincoln (مؤسسة حكومية)

مؤسسات بحث/فئة ثانية

6 . University of Louisville (مؤسسة حكومية)

مؤسسات دكتوراه/ فئة أولى

7 . Northern Arizona University (مؤسسة حكومية)

8 . Texas Woman's University (مؤسسة حكومية)

مؤسسات دكتوراه/ فئة ثانية

9 . Middle Tennessee State University (مؤسسة حكومية)

10 . North Dakota State University (مؤسسة حكومية)

11 . University of North Dakota (مؤسسة حكومية)

مؤسسات ماجستير/ فئة أولى

12 . Bemidji State College (مؤسسة حكومية)

- 13 . California Lutheran University (مؤسسة خاصة)
- 14 . Central Connecticut State University (مؤسسة حكومية)
- 15 . Emporia State University (مؤسسة حكومية)
- 16 . Fitchburg State College (مؤسسة حكومية)
- 17 . James Madison University (مؤسسة حكومية)
- 18 . Mankato State University (مؤسسة حكومية)
- 19 . Russell Sage College (مؤسسة خاصة)
- 20 . Santa Clara University (مؤسسة خاصة)
- 21 . University of Colorado, Colorado Springs (مؤسسة حكومية)
- 22 . Valdosta State University (مؤسسة حكومية)
- 23 . Valparaiso University (مؤسسة خاصة)
- مؤسسات ماجستير/ فئة ثانية
- 24 . Drury College (مؤسسة خاصة)
- 25 . Elon College (مؤسسة خاصة)
- 26 . West Virginia Wesleyan College (مؤسسة خاصة)
- مؤسسات بكالوريوس/ فئة أولى
- 27 . Austin College (مؤسسة خاصة)
- 28 . Central College (مؤسسة خاصة)
- مؤسسات بكالوريوس/ فئة ثانية
- 29 . Asbury College (مؤسسة خاصة)

- .30 (Colby-Sawyer College مؤسسة خاصة)
- .31 (Culver-Stockton College مؤسسة خاصة)
- .32 (Dickinson State University مؤسسة حكومية)
- .33 (Greensboro College مؤسسة خاصة)
- .34 (Mayville State University مؤسسة حكومية)
- .35 (Millikin University مؤسسة خاصة)
- .36 (Saint Joseph's College مؤسسة خاصة)
- .37 (Taylor University مؤسسة خاصة)
- .38 (Wiley College مؤسسة خاصة)

الملحق 6-F

تجيز المؤسسات التالية تطبيق إجراءات تأديبية بحق الأعضاء الذين لم يظراً أي تحسن على أدائهم منذ المراجعة الأخيرة
مؤسسات بحث/فئة أولى

.1 (Georgia Institute of Technology حكومية)

العقوبات الممكنة: إنهاء العقد أو الفصل من الخدمة

.2 (North Carolina State University حكومية)

العقوبات الممكنة: أية عقوبة أو إجراء ملائم بما في ذلك الطرد إذا كانت المخالفة خطيرة

.3 (University of Arizona حكومية)

العقوبات الممكنة: إنهاء العقد أو الفصل من الخدمة (لعدم التقيد بأهداف " خطة التنمية")

(.4 University of Nebraska, Lincoln حكومية)

العقوبات الممكنة: تطبيق" الإجراءات التي تنص عليها القوانين الإدارية للجامعة".

(.5 Virginia Polytechnic and State University حكومية)

العقوبات الممكنة: تخفيض المرتبة أو الراتب/ إلغاء التثبيت/ الفصل المؤقت/ إنهاء العقد أو الفصل من الخدمة
مؤسسات بحث/فئة ثانية

(.6 University of Idaho حكومية)

العقوبات الممكنة: العقوبات الممكنة: إنهاء العقد أو الفصل من الخدمة

(.7 University of Louisville حكومية)

العقوبات الممكنة: "اتخاذ الإجراءات التأديبية الملائمة"

(.22 Southeastern Oklahoma State University حكومية)

العقوبات الممكنة: الفصل من الخدمة

(.23 University of Colorado, Colorado Springs حكومية)

العقوبات الممكنة: التكاليف بمهام محددة/ إلغاء امتيازات/ تخفيض أو تجميد الراتب/ إلغاء التثبيت/ الفصل المؤقت/ إنهاء العقد أو الفصل من الخدمة

(.24 University of Texas, El Paso حكومية)

العقوبات الممكنة: "اتخاذ الإجراءات التأديبية الملائمة" بما في ذلك رفع

توصية بإنهاء العقد أصولاً

(.25 University of Texas, Pan American حكومية)

العقوبات الممكنة: "اتخاذ الإجراءات التأديبية الملائمة" بما في ذلك رفع
توصية بإنهاء العقد أصولاً

(.26 Valdosta State University حكومية)

العقوبات الممكنة: قد تلجأ الجامع إل تطبيق أو التهديد بتطبيق عقوبات أو
إتخاذ الإجراءات اللازمة لإنهاء حمة العضو غير الكفوء

(.27 Valparaiso University خاصة)

العقوبات الممكنة: رفع توصية بإنهاء الخدمة
مؤسسات بكالوريوس/فئة ثانية

(.28 Albertson College of Idaho خاصة)

العقوبات الممكنة: إتخاذ الإجراءات اللازمة لإنهاء حمة العضو إذ كانت نتائج
مراجعة لجنة التثبيت في غير صلح العضو

(.29 Colby-Sawyer College خاصة)

العقوبات الممكنة: إلزام العضو بالمشاركة في برنامج إعادة تأهيل /إلغاء
التثبيت و تحويله إلى تعيين بموجب عقد سنوي/ أو إلغاء التثبيت بعد سنة من
تاريخه/ أو الفصل المؤقت

(.30 Dickinson State University حكومية)

العقوبات الممكنة: العقوبات الممكنة: "اتخاذ الإجراءات التأديبية الملائمة" بما
في ذلك رفع توصية بإنهاء العقد أصولاً

(.31 Mayville State University حكومية)

العقوبات الممكنة: العقوبات الممكنة: "اتخاذ الإجراءات التأديبية الملائمة" بما

في ذلك رفع توصية بإنهاء العقد أصولاً

(.32 Taylor University خاصة)

العقوبات الممكنة: إخضاع العضو لفترة تجربة

(.33 Wiley College خاصة)

العقوبات الممكنة: تجميد الراتب والحرمان من الترقية أو إنهاء الخدمة (في

حال لم يحرز العضو أي تقدم على الصعيد المهني

الملحق 6-G

المؤسسات التي تكافئ أو قد تكافئ العضو المثبت إذا كان أدائه متميزاً في

نظر لجنة التقييم/مراجعة الأداء

مؤسسات بحث/فئة أولى

(.1 Georgia Institute of Technology حكومية)

طبيعة المكافأة: زيادة الراتب ومنح امتيازات أخرى مثل إجازات تفرغ للبحث

العلمي

(.2 North Carolina State University حكومية)

طبيعة المكافأة: تكريم ومكافئة العضو المتميز

.3 University of Arizona

طبيعة المكافأة: زيادة الراتب ومنح امتيازات أخرى أو إضافة امتيازات

جديدة

مؤسسات بحث/فئة ثانية

(.4 University of Louisville حكومية)

طبيعة المكافأة: منح علاوة على الراتب تتناسب مع أداء العضو و إنجازاته
مؤسسات دكتوراه/ فئة أولى

(.5 Northern Arizona University حكومية)

طبيعة المكافأة: منح علاوة على الراتب تقديراً لأداء العضو و إنجازاته
مؤسسات دكتوراه/ فئة ثانية

(.6 Montana State University حكومية)

طبيعة المكافأة: قد تلجأ الجامعة إلى مكافئة العضو الذي يعزز أدائه رسالة
الجامعة

مؤسسات ماجستير/ فئة أولى

(.7 California Lutheran University خاصة)

طبيعة المكافأة: قد توصي اللجنة بتوجيه رسالة تقدير إلى العضو أو
بتخصيص مالية للأنشطة الأكاديمية أو صرف مبلغ يُضاف إلى الراتب

(.8 Santa Clara University خاصة)

طبيعة المكافأة: قد تمنح الجامعة علاوة على الراتب تتناسب مع "علامة
التقييم" التي نالها العضو.

(.9 University of Wisconsin, Superior حكومية)

طبيعة المكافأة: تعتمد الجامعة نظام لمكافئة المستحقين يتم في إطار
مراجعة الأداء وتطوير عمل أعضاء الهيئة التدريسية

(.10 Valdosta State University حكومية)

طبيعة المكافأة: يُرشح العضو الذي يحظى بثلاث "تقييمات ممتازة" لنيل
مكافئة مادية أو معنوية، بما في ذلك زيادة ملموسة في الراتب تتجاوز الزيادة

الزيادة السنوية المعهودة، إلى جانب امتيازات أخرى.

11 . (Valparaiso University خاصة)

طبيعة المكافأة: قد تلجأ الجامعة لوضع موارد خاصة تحت تصرف أعضاء
الهيئة التدريسية المتميزين

مؤسسات بكالوريوس/فئة ثانية

12 . (North Park College خاصة)

طبيعة المكافأة: تصرف مكافآت الأعضاء المشبتهن وفق تقييم لجان المراجعة

الفصل السابع

عواقب سوء السلوك

نظرة فاحصة على الأسباب الموجبة للفصل من الخدمة والعقوبات المسلكية الأخف وطأة.

إعداد: شيريل ستيرنمان رول Cheryl Sternman Rule

أبرز النقاط:

الأسباب التي توجب إنهاء الخدمة و/أو الإجراءات التأديبية

- هناك 192 مؤسسة مدرجة في أرشيف FAPA، لديها نظم تتناول الإجراءات التأديبية والفصل من الخدمة لأسباب موجبة.
- 121 مؤسسة من هذه المؤسسات (63%) تعتبر العجز في الأداء سبباً كافياً للصف من الخدمة أو تطبيق عقوبات مسلكية.
- ورد ذكر كلمة "إهمال" في بيانات 105 مؤسسة.
- ورد ذكر عبارة "السلوك المشين" في بيانات 64 مؤسسة.
- ورد ذكر عبارة "سلوك إجرامي أو الإدانة بجرم" في بيانات 57 مؤسسة.
- أشارت 44 مؤسسة إلى "السلوك المرتبط بالأداء".
- ورد ذكر عبارة "إساءة التصرف" في بيانات 43 مؤسسة.
- ورد ذكر "التلاعب أو تزوير الوثائق" في بيانات 36 مؤسسة.
- ورد ذكر أنماط من الغش أو سوء الأمانة في بيانات 35 مؤسسة.
- ورد ذكر عبارة "السلوك المناهي للأخلاق" في بيانات 27 مؤسسة.

● ورد ذكر "سلوك يتعارض مع سياسة المؤسسة" في بيانات 25 مؤسسة، كما

ورد ذكر

ورد ذكر "انتهاك حقوق الآخرين" في بيانات 14 مؤسسة.

● ورد ذكر "السلوك الفردي الذي يؤدي إلى التقصير في الواجب" في بيانات

22 مؤسسة.

أنواع العقوبات / الإجراءات التأديبية:

● تعليق العضوية أو الفصل المؤقت من الخدمة ؟مطبق في 52 مؤسسة.

● توجيه توبيخ رسمي خطياً أو شفهيّاً ؟مطبق في 41 مؤسسة.

● عقوبات تتصل بالراتب الذي يتقاضاه العضو ؟مطبق في 24 مؤسسة.

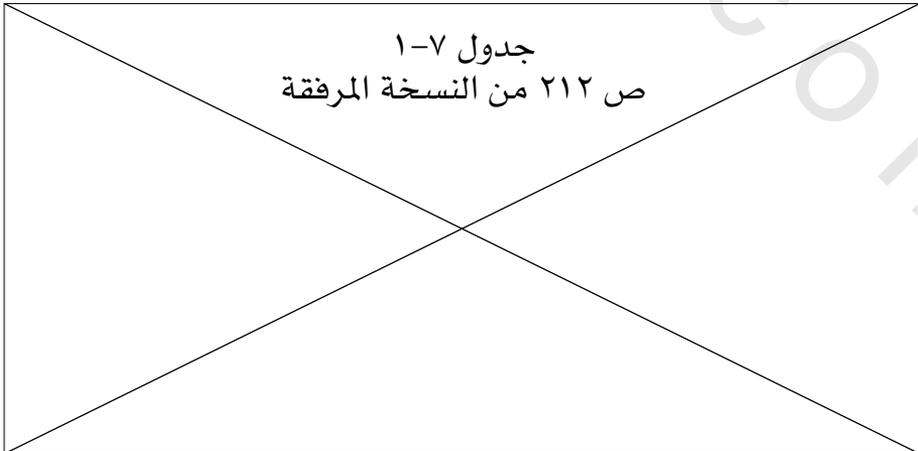
● نقل المخالف وتكليفه بمهام غير تلك التي كان يمارسها ؟مطبق في 17

مؤسسة.

● تخفيض الرتبة - مطبق في 15 مؤسسة.

● حرمان المخالف من بعض الامتيازات والمنافع ؟مطبق في 14 مؤسسة.

● توجيه كتاب تحذير ؟مطبق في 13 مؤسسة.



العينة:

يتضمن القرص المضغوط الذي أعدته FAPA مجموعة من الأحكام المتعلقة بسياسات التعيين، وهذه الأحكام مستقاة من منشورات 217 كلية (تمنح شهادة أولى) وجامعة اختيرت عشوائياً حسب تصنيف كارنيجي. من ضمن 217 مؤسسة، هناك 196 مؤسسة تمارس التثبيت في الخدمة الدائمة، منها 192 مؤسسة (أي 98%) تتطرق لموضوع الفصل من الخدمة والعقوبات المسلكية.

تمهيد:

من المعروف أن المصطلح "سبب مشروع" شائع الاستعمال لدى الأوساط القانونية، وهو أيضاً شائع الاستعمال بالقدر نفسه في الكتيبات التي تصدرها الكليات. لا تستطيع إدارة الكلية إنهاء خدمة أحد أعضاء هيئة التدريس دون الاستناد إلى أسباب أو مبررات مشروعة، إلا في حالات نادرة. لكن السؤال الذي يطرح نفسه هو: ما المقصود بعبارة "أسباب أو مبررات مشروعة" في السياق الذي نتحدث فيه؟ وليس مستغرباً أن تقع على تفسيرات مختلفة اختلافاً كبيراً، بمعين أن ما تعتبره مؤسسة ما "سلوكاً مقبولاً" قد يكون في نظر مؤسسة أخرى سلوكاً غير مقبول. فالأفعال التي لا تستحق أكثر من توبيخ بسيط في مؤسسة ما، قد تؤدي إلى الفصل من الخدمة في مؤسسة أخرى. ومع ذلك هناك الكثير من المؤسسات التي تستخدم العبارة الفضفاضة "لأسباب مشروعة" عندما تستعرض الإجراءات التي تتخذها بحق مرتكبي المخالفات أو المقصرين في عملهم.

سنجيب في هذا الفصل عن الأسئلة التالية:

- ما هو موقف الـ AAUP من موضوع "إنهاء الخدمة"؟
- ما هي الأسباب الأكثر شيوعاً التي تعتبر مشروعة، والتفسيرات المختلفة التي تتبناها المؤسسات؟
- ما هي المبررات غير المألوفة التي تسوقها بعض المؤسسات لإنهاء خدمة أحد العاملين فيها أو لتطبيق إجراءات تأديبية بحقه؟
- ما هي الإجراءات التأديبية التي يرد ذكرها في أغلب الأحيان؟

القسم الأول:

مبررات إنهاء الخدمة وتطبيق إجراءات تأديبية:

موقف رابطة الأساتذة الجامعيين الأمريكية (AAUP)

تقدم الرابطة بحثاً مفصلاً مكون من 16 نقطة، تعرض فيه لإجراءات إنهاء الخدمة، غير أنها تشير باختصار إلى الأسباب التي توجب الفصل من الخدمة. وتقول في هذا السياق: "لا يجوز إنهاء خدمة المتعاقد قبل نفاذ العقد إلا إذا كان لدى المؤسسة سبب وجيه وكافي لاتخاذ مثل هذا الإجراء" (ص 23, 1995). وتقول في فقرة أخرى: "يجب أن تكون مبررات الفصل من الخدمة متصلة بشكل مباشر بعدم أهلية العضو لتنفيذ مهامه سواء كان ذلك في مجال التدريس أو البحث العلمي. ولا يجوز استخدام الفصل من الخدمة كوسيلة لتقييد الحريات الأكاديمية أو يمنح الفرد من ممارسة الحقوق التي يتمتع بها المواطنون الأمريكيون".

المصدر: ص 26, 1995, AAUP

والواقع أن الرابطة لا توضح ما تقصده بـ"الأسباب الموجبة" أو "عدم الأهلية"، ولا تورّد أمثلة عما يمكن اعتباره "أسباب موجبة". هناك 121 مؤسسة تستخدم هذه العبارات أو مرادفات لها دون الدخول في تفاصيل. أما المؤسسات الباقية فتذهب أبعد من ذلك بمعنى أنها تحدد بدقة أكبر ما تعتبره مبرراً للفصل من الخدمة.

المبررات الأكثر شيوعاً للفصل من الخدمة:

قمنا بتحليل السياسات المتبعة في 192 مؤسسة حول مبررات الفصل من الخدمة وكان المبرر الأكثر شيوعاً "عدم الأهلية أو العجز"، يليه: الإهمال / القصير في الواجب، السلوك الشائن، السلوك الإجرامي، السلوك الشخصي المرتبط بالأداء، إساءة التصرف، التلاعب أو تزوير الوثائق، الخداع / الكذب، السلوك

اللا أخلاقي، السلوك الذي يتعارض مع سياسة المؤسسة، وفي المرتبة الأخيرة "انتهاك حقوق الآخرين".

لن نتعرض في هذا الفصل للسياسات أو الأحكام الخاصة بأمر مثل التحرش الجنسي، تعاطي المخدرات، الإعاقة البدنية أو العقلية أو الاضطهاد العنصري، علماً بأن بعض المؤسسات تعتبر هذه الأمور أسباب موجبة لاتخاذ إجراءات تأديبية أو للفصل من الخدمة. ولكون هذه الأمور و المسائل غير موثقة بالقدر الكافي فقد ضربنا عنها صفحاً.

عدم الأهلية أو العجز:

بلغ عدد المؤسسات التي تأتي على ذكر هذا السبب 121 مؤسسة (63%); من بينها (4.4%) 49 مؤسسة تذكره دون تعليق. هناك أيضاً 35 مؤسسة (29%) تستخدم عبارة "العجز أو عدم الأهلية المهنية"; وثلاث مؤسسات تتحدث عن "الافتقار إلى الكفاءة أو انعدام الخبرة المهنية". في حين تتحدث مؤسسات أخرى عن "عجز عضو الهيئة التدريسية عن تنفيذ التزاماته" أو "العجز الأكاديمي". تعتبر كلية Cullen Stoking الفشل في التدريس "أحد المبررات للفصل من الخدمة.

التقصير أو الإهمال:

هناك 5.2 مؤسسة (55%) تعتبر التقصير في الواجب سبباً كافياً للفصل من الخدمة. وهنا أيضاً نجد أن بعض المؤسسات وعددها 24 تأتي على ذكر "التقصير" بدون تعليق أو شرح. في حين أربع عشرة مؤسسة تُعرف مفهوم "التقصير" بأنه: "رفض الفرد لأداء واجباته أو "تعمد" عدم القيام بمهامه.

فعلى سبيل المثال تعرف جامعة Cleveland State الإهمال / التقصير بأنه: إهمال الفرد لواجباته بصورة مستمرة دون عذر أو مبرر. وقس على ذلك جامعة ouisville التي تتخذ إجراءات تأديبية بحق العضو الذي يهمل أو يرفض

القيام بواجباته. وكذلك جامعة Marquette التي يتضمن مفهوم التقصير في عرفها "الرفض أو التجاهل المتعمد لتنفيذ المهام المقررة".

تتطلب بعض المؤسسات أن تكون عبارة "التقصير في الواجب" مرادفة للإهمال المتواصل أو المتكرر. هناك 31 مؤسسة (3%) تستخدم نوعاً مختلفاً لتشخيص أو توصيف "التقصير في الواجب"؛ تقصير خطير/ تقصير كبير/ تقصير جسيم أو تقصير لا يُستهان به، إلى آخر ما هنالك من الأوصاف.

ثمة مؤسسات لا تستعمل كلمة "إهمال" على الإطلاق مثل جامعة Clarkson (D2) وكلية Hynes Scott، اللتان تستخدمان عبارة "الهروب أو التهرب من القيام بالواجب". في حين تتحدث جامعة Idaho عن "عدم تنفيذ المهام التي ينص عليها العقد". أما جامعة Clearage Mason فتتحدث عن "العجز عن تنفيذ الفرد لالتزاماته المهنية".

السلوك المشين:

هناك 64 مؤسسة (33%) تجيز فصل عضو هيئة تدريسية من الخدمة أو تطبيق إجراءات تأديبية بحقه إذا ارتكب عملاً شائناً أو منافياً للأخلاق بالأدب. نورد فيما يلي تعريف الرابطة (AAUP) للسلوك المشين.

"إن مفهوم السلوك المشين يتجاوز السلوك الذي يؤدي إلى التسريح من الخدمة. والمقياس هنا لا يتعلق بالحساسيات الأخلاقية لدى شريحة اجتماعية معينة وإنما يتعلق بما يعتبره المجتمع الأكاديمي سلوكاً مداناً".

المصدر: ص. 7، 1995، AAUP

هناك إحدى عشرة مؤسسة يتضمن مفهوم السلوك المشين من منظورها "ارتكاب الموبقات" أو "التصرف اللا أخلاقي". هناك أيضاً عدد من المؤسسات التي تستخدم عبارات مثل: انتهاكات خطيرة للأعراف أو قواعد السلوك الأخلاقي. ومن هذه المؤسسات:

1- جامعة Middle Tennessee State (D2)

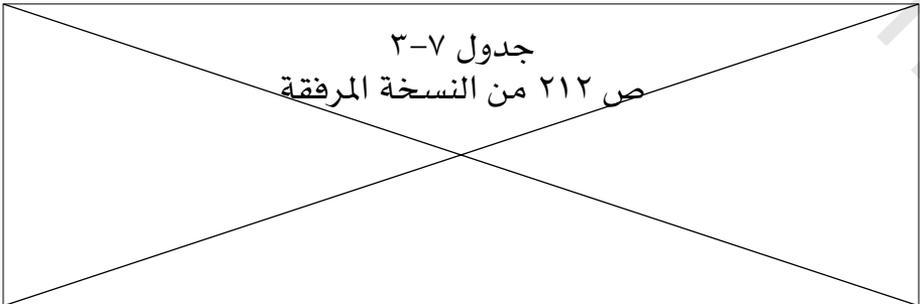
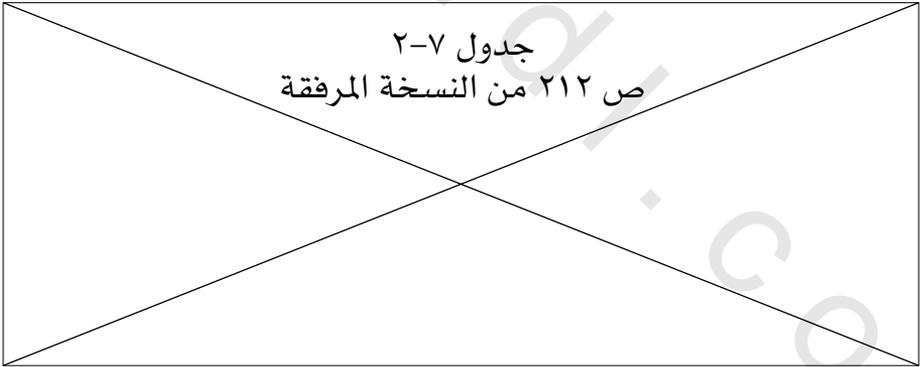
2-جامعة New Hampshire (D2)

3-جامعة South Eastern Louisiana (M1)

بالإضافة إلى ما تقدم تضيف جامعة MidAmerican Nazarene بعداً دينياً لما تعتبره سلوكاً منافياً للأخلاق ولتعاليم الكنيسة بما في ذلك تعاطي المخدرات والممارسات الجنسية المحرمة، توزيع المواد الإباحية وأشياء أخرى من هذا القبيل.

هناك مؤسسة واحدة فقط كلية (Culver-Stockton) تحدد مفهومها للسلوك المشين بالقول أنه أي فعل يؤثر سلباً على تنفيذ العضو لمهامه التربوية ويسيء إلى سمعة المعلم والكلية"

يلخص الجدولان 2-7 و 3-7 ثلاثة أسباب أو مبررات رئيسية للفصل من الخدمة في مختلف المؤسسات.



السلوك الإجرامي:

أحصينا سبع وخمسين مؤسسة (3%) تعتبر السلوك الإجرامي سبباً كافياً للفصل من الخدمة أو لاتخاذ إجراءات عقابية. من ضمن هذه المجموعة هناك 43 مؤسسة تعتبر الفرد المدان بموجب حكم قضائي مبرراً لفصل هذا الفرد من الخدمة. أما المؤسسات المتبقية في هذه الفئة فتشير إلى ضرورة أن يكون الجرم متصلاً بأهلية العضو للبقاء على رأس عمله وممارسته لمهنته. كما تشترط ثلاث مؤسسات أن يكون الجرم "خطيراً" وأن يكون مرتكب الجرم قد أدين قضائياً. وتضيف إحدى الجامعات أن الجرم يجب أن يكون من النوع الذي يمكن أن يؤثر سلباً على قيام عضو الهيئة التدريسية بكامل واجباته؛ المصدر جامعة: Saint Louis.

هناك أيضاً 14 مؤسسة لا تتطرق لموضوع "الإدانة" وإنما تكتفي بالإشارة إلى "السلوك غير الشرعي" أو "انتهاك القانون" كأحد مبررات الفصل من الخدمة، أو لاتخاذ إجراءات تأديبية أو عقابية.

السلوك المرتبط بالأداء:

بالإضافة إلى اعتبار "انعدام الكفاءة / العجز في الأداء" سبب مشروع للفصل من الخدمة هناك أسباب أخرى تذكرها 44 مؤسسة في هذا السياق:

- 1- أسباب ترتبط بسوء الأداء وقلة التدبير.
- 2- السجل غير المشرف لعضو هيئة التدريس، لا سيما بعد مراجعة وتقييم أعمال هذا العضو.

فيما يخص سوء الأداء، ترى بعض المؤسسات أن الفصل من الخدمة يجب أن يرتبط بتقصير العضو تقصيراً فادحاً في تأدية واجباته المهنية. المصدر: كلية Saint Rose وفي السياق نفسه ترى جامعة Young's Tawas State أن العضو الذي يتصف أداؤه بالتقصير والإهمال المتواصل يعرض نفسه للفصل من الخدمة، سواء كان هذا التقصير في مجال التدريس، البحث العلمي أو الخدمة.

أما كلية Dana فتكتفي بالقول "إن الأداء الذي لا يرقى إلى المستوى المقبول يعتبر من ضمن الأسباب التي توجب الفصل من الخدمة".

تقرير لجنة مراجعة وتقييم الأداء:

ثمة فئة من المؤسسات تتخذ إجراءات تأديبية وقد تفصل العضو المثبت من الخدمة إذا وجدت لجنة مراجعة وتقييم الأداء أن عمل العضو لا يرقى إلى المستوى. (راجع الفصل السادس لمزيد من الشرح حول هذا الموضوع). نعرض الآن بعض الأمثلة.

"إذا كانت نتيجة مراجعة وتقييم أداء العضو المثبت غير مرضية، تجري مراجعة ثانية خلال سنة وإذا كانت النتيجة سلبية (أي لم يطرأ تحسن ملموس) فيجوز في هذه الحالة فصل العضو من الخدمة".

المصدر: Southeastern Oklahoma State

يخضع الأعضاء المثبتون في جامعة Arizona إلى تقييم ثانٍ يتمثل في إتباع العضو لخطة مدروسة ومنتق عليها لتحسين أداءه وإذا لم يطرأ بعدها أي تحسن على أداء العضو، فسيؤدي ذلك إلى رفع توصية إلى إدارة الجامعة بإنهاء خدمة العضو المعين.

المصدر: جامعة Arizona (R1)

وتحذو حذو جامعة Arizona في هذا الشأن جامعة Idaho State(D2)

سبقت الإشارة في الفصل السادس إلى أن القرار بإنهاء الخدمة يعتبر الحل الأخير الذي لا يلجأ إليه إلا بعد استنفاد كافة الوسائل والواقع أن عضو هيئة التدريس المههد بالفصل لديه عدد من الفرص المتاحة لتحسين أداءه.

سوء السلوك / السلوك المنحرف. تنطوي هذه العبارة على عدة معاني. هناك 43 مؤسسة تعتبر "سوء السلوك" مبرراً لاتخاذ إجراءات تأديبية بحق المخالف وربما لفصله من الخدمة. تتبنى جامعة Rochester التعريف التالي للسلوك المنحرف:

يتمثل "السلوك المنحرف" في: التلاعب بالمعطيات والأرقام أو بنتائج بحث معين، الانتحال (سرقة النتاج الأدبي أو العلمي للآخرين) يدخل أيضاً في نطاق التعريف "السلوك المنحرف" عدم التقيد بالأنظمة والأحكام الاتحادية الخاصة بسلامة الباحثين والمواطنين عموماً، وكذلك التعامل مع الحيوانات التي تخضع للتجارب في المختبرات و ما إلى ذلك من أنظمة وقوانين تتعلق بالبحث العلمي.

هناك جامعات أخرى مثل Missouri ، Columbia ، George Washington و Rice لديها أحكام تتعلق بالسلوك المنحرف في مجال البحث العلمي.

هناك أيضاً 18 مؤسسة تشير بصورة خاصة إلى ما تسميه "سوء التصرف الشخصي" كأحد مبررات الفصل من الخدمة.

ومن هذه المؤسسات كلية (B1) Sweet Briar التي تتحدث عن "سوء التصرف الشخصي الذي يجعل عضو الهيئة التدريسية غير مهياً للتعامل مع الطلاب.

التلاعب وتزوير الحقائق:

تعتبر 192 مؤسسة أن التلاعب وتزوير الحقائق سبباً كافياً لإنهاء الخدمة بالإضافة إلى أسباب أخرى. هناك 36 مؤسسة تشير صراحة وبصورة خاصة إلى "تزوير الوثائق لتبوء منصب معين. فعلى سبيل المثال تتحدث جامعة Arizona عن "الغش أو تزوير الحقائق لتحقيق مآرب معينة مثل الترقية أو التعيين/ التثبيت في منصب معين. أما جامعة George Mason فتشير إلى "شهادات أو وثائق كاذبة حول المؤهلات المهنية" وتقول كلية Western Montana في تعريفها للأسباب الموجبة للفصل من الخدمة: "الغش أو التزوير المتعمد للحقائق أو المعلومات سواء كان الأمر يتعلق بسيرته الذاتية أو بادعاءات كاذبة أو منجزات ملفقة بهدف تعيينه أو ترقيته".

هناك أربع مؤسسات لا تذكر تحديداً أن يكون "تزوير الحقائق" مرتبطاً بالضرورة بتعيين أو ترقية الفرد. فعلى سبيل المثال تعتبر جامعة Valdosta

"State الإدلاء بشهادة كاذبة تتعلق بصحة الوثائق الرسمية المحفوظة لدى المؤسسة" ضرباً من التزوير. في حين تتحدث جامعة New Orleans اتخاذ مواقف وأراء شخصية والادعاء بأنها تمثل مواقف وأراء الجامعة".

الغش والكذب:

هناك 35 مؤسسة تذكر "الغش والكذب" من جملة المبررات التي تسوقها للفصل من الخدمة أو لاتخاذ إجراءات تأديبية، حسب الحال. تستخدم الجامعات التالية عبارة: "غياب الأمانة العلمية" (intellectual dishonesty) لتبرير الفصل من الخدمة:

- جامعة Arkansas

- جامعة Michigan State

- جامعة Mille Tennessee State

في حين تستخدم جامعتان عبارة "غياب الأمانة الأكاديمية". أما جامعة Marquette فتستخدم عبارة "السلوك" غير الشريف" في توصيفها للتصرف الذي يبرر الفصل من الخدمة. وما تبقى من المؤسسات تستخدم مزيجاً من العبارات التالية: عدم الأمانة في التعليم و/أو البحث العلمي؛ "عدم الأمانة في القيام بالواجبات والمهام التي تتصل بالمهنة"، "عدم الأمانة بكل معنى الكلمة بما في ذلك الانتحال" (سرقة نتائج توصل إليها عالم أو باحث آخر)، "هدر المخصصات المالية". يوجد أربع مؤسسات فقط تستخدم عبارة "عدم الأمانة" دون الدخول في تفاصيل. وهذه المؤسسات هي:

كلية Cedarville (B2)

جامعة Idaho (R2)

جامعة Notre Dame (R2)

كلية Watford College (B1)

الانتهاكات المنافية للأخلاق:

تستخدم هذه العبارة للإشارة إلى السلوك الذي يتنافى مع أخلاق المهنة، وهي ترتبط إلى حد ما بالسلوك المشين. وقد أحصينا سبع وعشرين مؤسسة تستخدم في بياناتها شكلاً من أشكال "السلوك اللا أخلاقي" كأحد مسوغات الفصل من الخدمة. من ضمنها 21 مؤسسة تعتبر السلوك الذي يتنافى مع شرف المهنة تحديداً في حين تستخدم المؤسسات التالية على سبيل المثال عبارة "انتهاكاً فاضحاً لأخلاق المهنة":

كلية Hiram (B1)

كلية Bethel (B2)

كلية Cedarville

جامعة Milliken

في حين تتحدث جامعات / كليات أخرى عن "انتهاكات خطيرة لقوانين الجامعة" و"أخلاقيات المهنة". أما الجامعات المتبقية فتكتفي بذكر "السلوك غير الأخلاقي".

انتهاكات تمس سياسة المؤسسة و حقوق الآخرين:

هناك 25 مؤسسة (13%) تتحدث عن انتهاكات أو مخالفات تتعارض مع سياسة المؤسسة و 14 مؤسسة (15%) تذكر انتهاكات لحقوق الطلاب أو الزملاء. وجدير بالذكر أن توجيهات مجلس ولاية داكوتا الشمالية لشؤون التعليم العالي، تنص على صيانة حقوق عضو الهيئة التدريسية المعرض للفصل من الخدمة، وقد جاء في هذه التوجيهات ما يلي:

"يجوز فصل أي عضو إذا تعددت انتهاكاته لسياسة المؤسسة شريطة أن يتبلغ خطياً قبل اتخاذ أية إجراءات بحقه أن سلوكه يعرضه للفصل من الخدمة".

هناك مؤسسات أخرى مثل جامعة Idaho State (D2) تطبق عقوبات مسلكية على العاملين في المؤسسة الذين ينتهكون القوانين الداخلية أو يخالفون تعليمات مجلس الجامعة. وقس على ذلك كلي Dana التي تعتبر "مخالفة الأنظمة السارية مبرراً للفصل من الخدمة". في حين تعتبر جامعة Dillard أن "الاستخفاف بأنظمة الجامعة وقوانينها" يؤدي أو قد يؤدي إلى "إنهاء خدمة العضو المخالف".

أحصينا 14 مؤسسة تطبق إجراءات تأديبية (قد تصل إلى الفصل من الخدمة) بحق الذين يتعدون على، أو ينتهكون حقوق الآخرين. ومن هذه المؤسسات جامعة California Lutheran التي تعتبر أي انتهاك خطير ومتعمد لحقوق أو لحرية العاملين في الجامعة (بما في ذلك أعضاء الهيئة التدريسية)، سبباً موجباً للفصل من الخدمة.

السلوك الشخصي الذي يؤدي إلى التسبب:

هناك 22 مؤسسة (11%) تذكر السلوك الشخصي الذي ينعكس سلباً على الأداء، ومن ضمنها كلية Central (B1) التي تطبق عقوبات مسلكية بحق الفرد الذي تؤدي تصرفاته الشخصية إلى إهمال واجباته بشكل ملموس وتؤثر سلباً على ممارسته لمسؤولياته التدريسية.

مبررات أخرى لتطبيق عقوبات مسلكية أو للفصل من الخدمة:

هناك مبررات أخرى تستحق التنويه عنها بالرغم من قلة المؤسسات التي تشير إليها. نورد فيما يلي لائحة بالمبررات التي تسوقها هذه المؤسسات في هذا الشأن:

- عدم الانصياع للقرارات و/أو رفض التعاون (15 مؤسسة)
- تعطيل أو عرقلة أعمال الجامعة (10 مؤسسات)
- عدم احترام رسالة المؤسسة وانتماءها الديني (8 مؤسسات)

- عدم الأهلية (6 مؤسسات)
- التصرف بعدم مسؤولية (6 مؤسسات)
- التسبب بفضيحة تتجاوز حدود الجامعة (6 مؤسسات)
- استخدام المنصب لاستغلال الآخرين (5 مؤسسات)
- السلوك الذي يتنافى مع شيم أعضاء الهيئة التدريسية (3 مؤسسات)
- التمرد على القرارات والأنظمة (جامعة Delta State وكلية Wiley)
- عدم الاكتراث / الإهمال (كلية Wofford وكلية Greensboro)
- الافتقار إلى الموضوعية العلمية (جامعة Saint hio Wesleyan وكلية Saint Norbert)
- الكسل جامعة (Middle Tennessee State)

*تعتمد تشويه سمعة الكلية بدافع الحقد كلية (Culver Stockton)

القسم الثاني: أنواع العقوبات المسلكية:

نعرض أولاً لموقف رابطة الأساتذة الجامعيين الأميركيين (AAUP) من موضوع العقوبات المسلكية:

1. الإجراءات العقابية التي لا تصل إلى حد الفصل من الخدمة

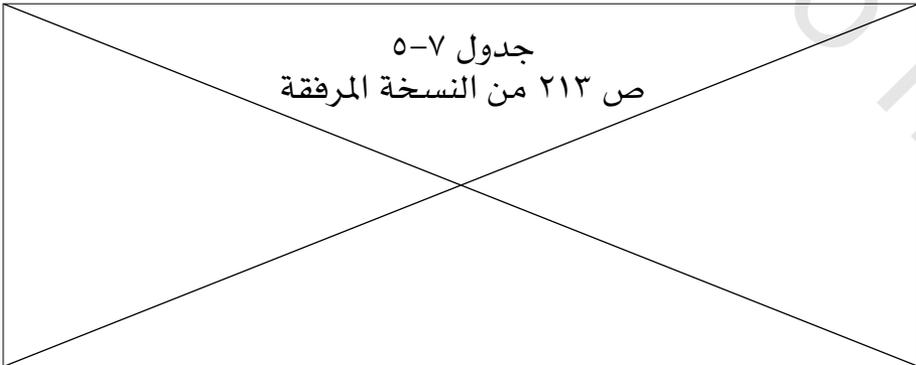
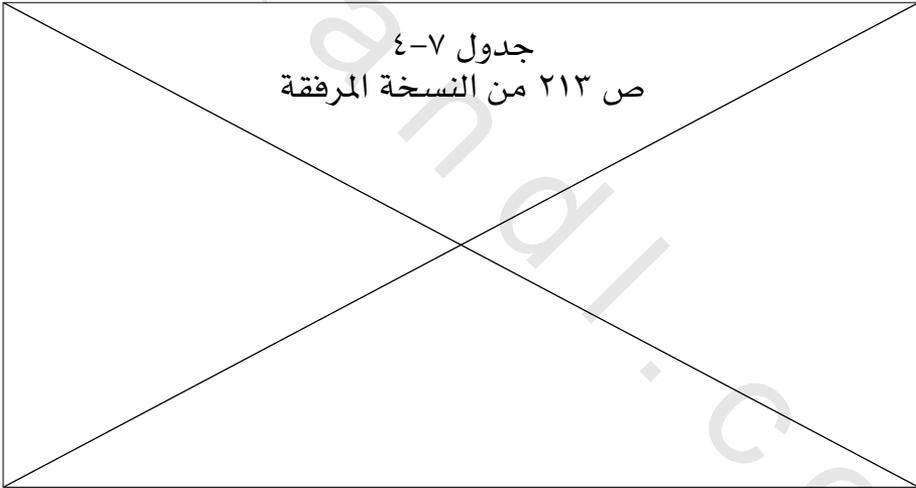
أ - إذا اعتقدت الإدارة أن سلوك عضو هيئة التدريس يستدعي اتخاذ إجراءات تأديبية صارمة مثل تعليق عضويته لفترة محددة فلا مانع من اتخاذ مثل هذا الإجراء..

ب - إذا اعتقدت الإدارة أن سلوك عضو هيئة التدريس يستوجب التوبيخ الرسمي فعليها أولاً - أي الإدارة - أن تعلم العضو بالأسس التي استندت إليها، وأن تتيح له فرصة الدفاع عن نفسه. وفي حال شعر العضو المخالف أن العقوبة

غير مستحقة أو غير عادلة.. فيستطيع (أو يفترض أن يستطيع) تقديم طلب إلى لجنة مختصة لإعادة النظر بقضيته.
المصدر: ص (28, 1995, AAUP).

العقوبات السلوكية التي يتكرر ذكرها في أدبيات المؤسسات:

هناك عقوبات أو إجراءات تأديبية أخرى غير "التوبيخ الرسمي" وتعليق العضوية (التوقيف المؤقت عن العمل). سنعرض في الفقرات التالية إلى تلك العقوبات التي لا يرد ذكرها أكثر من غيرها في أرشيف FAPA. وهنا ننبه إلى أننا لا نملك إحصائيات حول العقوبات التي طبقت أو تطبق أكثر من غيرها، راجع الجدولين 4-7 و 5-7 في ذيل هذا الفصل.



تعليق العضوية (الفصل المؤقت من الخدمة):

يعتبر تعليق العضوية إجراءً مؤقتاً يسبق قرار الفصل من الخدمة إذا كانت مصلحة عضو الهيئة التدريسية أو غيره من العاملين تقضي بذلك (المصدر: ص12-1995، (AAUP). ولكن العديد من المؤسسات تعتبر تعليق العضوية عقوبة بحد ذاتها؛ وهذا الجانب هو ما يهتما في هذا الفصل.

هناك اثنان وخمسون مؤسسة تلجأ إلى تطبيق تعليق العضوية بشكل أو بآخر، من بينها 30 مؤسسة (58%) تحدد إذا كان الإيقاف عن العمل في هذه الحالة سيكون "براتب أو بدون راتب". ومن ضمن هذه الفئة وجدنا ثلاثين مؤسسة يمكن تقسيمها إلى الشرائح التالية:

● 20 مؤسسة (67%) تعلق العضوية "بدون راتب". من ضمنها على سبيل المثال كلية Aquinas التي تقول: "إذا ارتأت الإدارة أن سلوك عضو الهيئة التدريسية يستوجب إيقافه عن العمل بدون راتب فستلجأ إلى اتخاذ مثل هذا الإجراء".

● هناك ثلاث مؤسسات (10%) قد "تلجأ إلى الفصل المؤقت عن العمل بدون راتب، والتوقف عن العمل في هذه الحالة يجب ألا يكون لمدة تتجاوز السنة، وقد يترتب عليه تخفيض الراتب أو الحرمان منه وإلغاء كافة الامتيازات خلال هذه المدة. المصادر: كلية West Virginia Wesleyan، جامعة Saint Mary وجامعة Milliken.

*يتقاضى العضو راتبه كاملاً خلال فترة الإيقاف عن العمل في مؤسستين اثنتين إحداهما كلية Dana(B2) حيث يمكن لرئيس الكلية أن يبادر إلى تعليق عضوية أي عضو من أعضاء الهيئة التدريسية إذا ثبت له أن هذا العضو قد ارتكب جرماً أو مخالفة. ويتقاضى المخالف راتبه خلال مدة الإيقاف.

هناك أيضاً ثمان مؤسسات (15%) تحدد إطاراً زمنياً للإيقاف عن العمل. وهنا تختلف الأحكام من مؤسسة إلى أخرى.

فعلى سبيل المثال تجيز جامعة Michigan State (R1) الإيقاف عن العمل بأجر أو بدون أجر شريطة ألا تتجاوز المدة ستة أشهر. أما في جامعة Southern Illinois فيجب ألا تزيد مدة تجميد الخدمة عن ثلاثين يوماً. في حين أن المدة القصوى في ثلاث جامعات لا تتجاوز الستين يوماً بموجب اتفاقية مبرمة بين ممثلين عن الهيئات التدريسية والجامعات الثلاث التالية في ولاية بنسلفانيا.

جامعة Bloomsburg/ جامعة Millersville/ جامعة Winchester.

بقي أن نشير إلى أن جامعة Northern Iowa تجيز إيقاف عضو الهيئة التدريسية عن العمل دون راتب لمدة سنتين كحد أقصى.

التوبيخ الرسمي:

وهو من العقوبات "الخفيفة أو غير الخطيرة" حسب وصف رابطة: الأساتذة الجامعيين (AAUP) تأتي 41 مؤسسة على ذكر التوبيخ أو التأييب الرسمي سواء كان هذا التوبيخ خطياً أو شفهيًا. هناك عدد من الجامعات تنص أحكامها على توجيه "رسالة توبيخ". والقاعدة المتبعة في جامعة Northern Iowa(H1) على سبيل المثال تقضي بأن يوجه رئيس الجامعة رسالة شجب/ استنكار تودع في الملف الشخصي الدائم لعضو الهيئة التدريسية الذي ارتكب المخالفة. تنص الأنظمة المتبعة في جامعتي Bemidji State و Mankato State على تطبيق إجراءات تأديبية تبدأ بتوجيه التوبيخ الشفهي، ثم التوبيخ الخطي، يليه تعليق العضوية وأخيراً الفصل من الخدمة.

أخيراً تعتبر 12 مؤسسة عقوبة "التوبيخ" عقوبة غير خطيرة.

العقوبات المادية / الحسم من الراتب:

أحصينا 24 مؤسسة قد تطبق عقوبات تتصل بالراتب ؛ بمعنى أن العقوبة قد يترتب عليها تخفيض الراتب أو حرمان عضو الهيئة التدريسية من الزيادة المستحقة في الراتب أو التوقف عن صرف الراتب.

هناك 16 مؤسسة من هذه الشريحة تلجأ إلى تخفيض راتب العضو. فعلى سبيل المثال تلجأ جامعة Santa Clara إلى تخفيض الراتب لمدة مؤقتة أو غير محددة". في حين تلجأ جامعة New Orleans إلى تخفيض الراتب بنسبة لا تتجاوز الزيادة الاعتيادية (بسبب الترقية)، شريطة ألا تطبق هذه العقوبة لفترة تتجاوز السنة. أما جامعة Milliken فتشير باختصار إلى ما تسميه "اقتطاع من الراتب" كشكل من أشكال الإجراءات التأديبية. بالإضافة إلى ذلك قد تعتمد هذه الجامعة إلى "تجميد ترقية العضو أو حرمانه من الزيادة في الراتب". وهناك سبع مؤسسات تنتهج سياسة مماثلة في هذا الشأن.

وأخيراً هناك ثلاث مؤسسات قد تلجأ إلى إيقاف صرف الراتب كلياً. فعلى سبيل المثال تتحدث كليتان عن حرمان عضو الهيئة التدريسية من تقاضي راتبه لمدة سنة أو أقل إذا ثبت أنه تصرف تصرفاً مشيناً أو منافياً للأخلاق. وهاتان المؤسساتان هما كلية Mount Mercy وجامعة Pittsburg State في حين تكتفي جامعة Southern Main بالإشارة إلى "التوقف عن صرف الراتب".

إعادة تكليف العضو|النقل التأديبي:

هناك 17 مؤسسة تتوه عن تكليف العضو القيام بمهام غير مهامه الأصلية إذا ثبت للمؤسسة أن العضو غير مؤهل للقيام بواجباته. ومن الجامعات التي تتخذ هذا الإجراء جامعة Iowa وجامعة Colorado. أما كلية Albertson فتعتمد إلى نقل العضو إلى دائرة كإجراء تأديبي. وتلجأ بعض المؤسسات إلى تنحية العضو عن منصبه وتكليفه بمهام خاصة ريثما يتم البت بأمره. وفي هذه الحالة لا تعتبر التنحية عقوبة وإنما إجراء مؤقت.

تخفيض الرتبة:

هناك 15 مؤسسة (8%) تجيز تخفيض رتبة العضو لسوء سلوكه أو لارتكابه مخالفة تستحق العقوبة. فعلى سبيل المثال تجيز جامعة North Carolina State تخفيض رتبة عضو الهيئة التدريسية للأسباب التالية حصراً: "عدم

الأهلية، الإهمال أو لسوء السلوك". تنص أنظمة الجامعات التالية (جميعها في ولاية كاليفورنيا) على ألا تتجاوز العقوبات المسلكية: الفصل من الخدمة، تخفيض الرتبة أو الفصل المؤقت من الخدمة بدون راتب:

جامعة California State

جامعة Los Angeles

جامعة San Francisco State

جامعة San Jose

تجيز جامعة New Orleans تخفيض الرتبة وبطبيعة الحال الراتب ضمن حدود معينه وتضيف الجامعة قائلة أن تطبيق هذا الإجراء لا يلغي الحق في التثبيت.

الحرمان من الامتيازات والمنافع:

أحصينا 14 مؤسسة تلجأ إلى الحرمان من الامتيازات كشكل من أشكال الإجراءات التأديبية. وتقوم بعض المؤسسات بمنع العضو من الاستفادة من بعض التسهيلات أو المنافع التي تقدمها المؤسسة لأعضاء الهيئة التدريسية. ومن المؤسسات التي تطبق مثل هذه الإجراءات:

جامعة Michigan State

كلية Saint Olaf

جامعة Massachusetts Institute of Technology

جامعة Milliken

وجدير بالذكر أن جامعة Saint John تطبق عقوبة حرمان العضو من تدريس ساعات إضافية لمدة سنة كحد أقصى. في حين تلجأ جامعة Rice إلى إعفاء الباحث/ العضو في هيئة البحث العلمي من منصبه كباحث رئيسي في مشروع

بحث ممّول. أما جامعة Colorado فتلجأ إذا اقتضى الأمر إلى حرمان العضو، الذي ثبت تقصيره، من إجازات التفرغ أو الاستفادة من المخصصات المالية للسفر ولحضور المؤتمرات والمنتديات.

توجيه الإنذارات:

بعد تحليل بيانات مؤسسات التعليم العالي المدرجة في أرشيف FAPA خلصنا إلى النتائج التالية: هناك 13 مؤسسة تلجأ إلى توجيه تنبيه أو إنذار إلى العضو المخالف تمهيداً لتطبيق عقوبات مسلكية أكثر صرامة إذا اقتضى الأمر. يلي بعض الأمثلة: يُكتفى بالإنذار الشفهي إذا لم يسبق للعضو أن ارتكب مخالفة في السابق. والمقصود بـ"مخالفة" في هذا السياق أحد الأمور التالية: التعامل مع الطلاب أو الزملاء الموظفين بطريقة غير لائقة، تنفيذ المهام بطريقة لا ترقى إلى المستوى المطلوب، أو الغياب المتكرر دون عذر مشروع.

المصدر: كلية (M2) Aquinas

هناك حالات يُوجه فيها الإنذار قبل اتخاذ تدابير أشد صرامة. ومن المؤسسات التي تتحى هذا المنحى:

كلية Saint Vincent

كلية Holy Names

كلية Saint Joseph

كلية West Virginian Wesleyan

وكليات أخرى: "يتم توجيه تحذير أو إنذار خطي قبل الشروع باتخاذ إجراءات الفصل من الخدمة (إذا كانت الأسباب تستوجب الفصل) ويجب أن يتضمن الإنذار وصفاً للمخالفة أو الجرم وأن عقد عضو الهيئة التدريسية قد يفسخ أو يلغى إذا لم يبادر العضو إلى إعادة الأمور إلى نصابها".

المصادر:

كلية West Virginia Wesleyan

كلية Colby- Sawyer

كلية Saint Vincent

تشمل الإجراءات التأديبية المعمول بها في كلية Elon توجيه إنذارات خطية توثق وتوضع نسخة عنها في الملف الشخصي للموظف.

الإجراءات التأديبية غير الاعتيادية:

هناك عدد من الإجراءات غير الاعتيادية التي تطبقها بعض المؤسسات، وأبرزها إلغاء قرار التثبيت بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية المبتئين في الخدمة الدائمة. وقد أحصينا ثمان مؤسسات في هذه الشريحة. فعلى سبيل المثال تجيز جامعة Texas Woman's إلغاء قرار التثبيت أو تطبيق عقوبة ملاءمة إذا ثبت للجامعة أن العضو المعين ليس أهلاً للبقاء في منصبه. تشير كل من جامعتي James Madison و Santa Clara إلى إلغاء امتياز التثبيت في الخدمة كأحد الإجراءات التأديبية التي يجوز تطبيقها بحق عضو الهيئة التدريسية إذا اقتضى الأمر. وتحذوا حذو هاتين الجامعتين كل من جامعة East Carolina و جامعة Southeastern Oklahoma State، إلا إنه من غير الواضح إذا كان إلغاء التثبيت في هذه الحالة يعني الفصل من الخدمة أو مجرد الانتقال من صفة "عضو مثبت" إلى عضو غير مثبت".

هناك ثمان مؤسسات تضع عضو الهيئة التدريسية المخالف قيد التجربة (أو تحت التجربة) إذا ارتكب أفعالاً تتنافى مع أخلاق المهنة.

هناك أيضاً خمس مؤسسات تُلزم عضو هيئة التدريس بدفع تعويضات مالية إلى المؤسسة إذا أدى سوء تصرف العضو إلى تكبيد المؤسسة خسائر مالية. ومن المؤسسات التي تتحى هذا المنحى جامعة orthern Iowa وكلية Olaf.

والكلية الأخيرة تفرض غرامات مالية في حالات السلوك غير المسؤول أو السلوك الذي يسيء إلى سمعة المهنة.

لعل أقل الإجراءات التأديبية شيوعاً أو التي قلما تذكر، تتمثل في الآتي:

- قد تطلب الكلية من عضو الهيئة التدريسية توجيه "كتاب اعتذار".

المصدر: كلية. Agnes Scott.

*قد تضع الكلية قيوداً على الأنشطة التي يمارسها العضو.

المصدر: كلية. Hiram.

*قد تمنح الكلية عضو الهيئة التدريسية إجازة "لحضور دورات إعادة تأهيل".

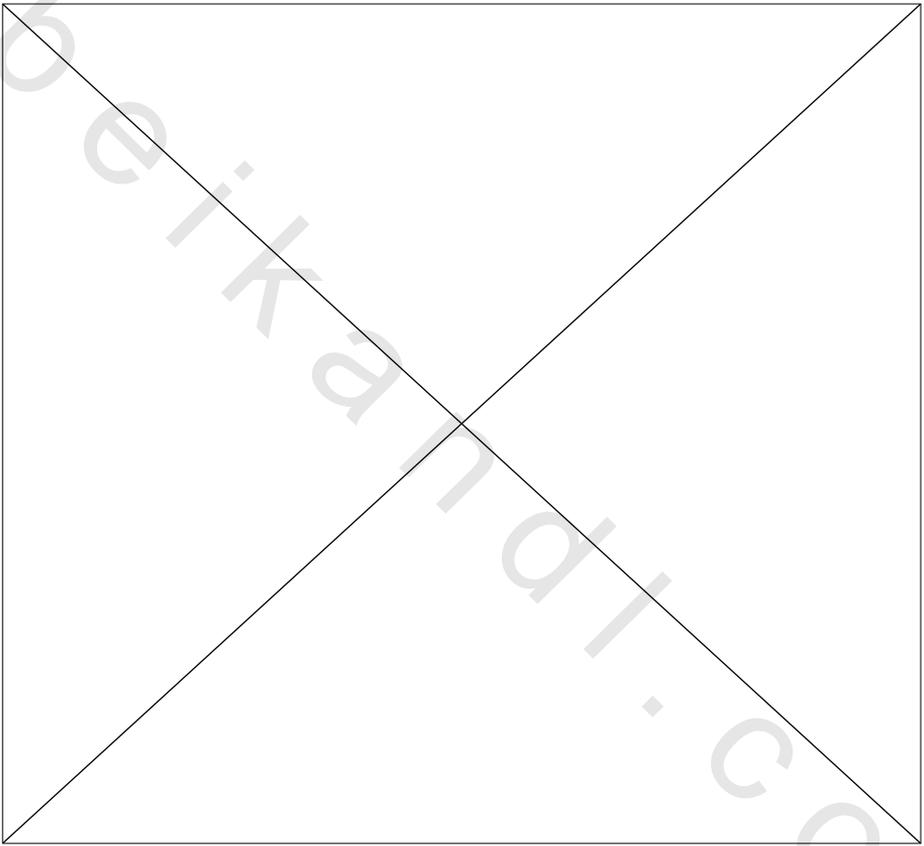
الخلاصة

بعد مراجعة دقيقة للسياسات التي تنتهجها 192 مؤسسة في موضوع إنهاء الخدمة أو الفصل من الخدمة. تبين لنا عدم وجود إجماع حول مضمون عبارة "أسباب مشروعة وكافية" ويبدو جلياً أن معظم المؤسسات تعتبر أياً من الأمور التالية مبرراً لإنهاء الخدمة أو لاتخاذ إجراءات تأديبية: عدم الأهلية، الإهمال والتقصير، السلوك المشين وطائفة أخرى من الأسباب المتنوعة التي تدرج تحت مسمى

"السلوك غير المقبول". يتضح مما تقدم أنه لا يوجد تعريف ثابت ونهائي لعبارة "سبب مشروع" أو "سبب موجب" وبالتالي يبقى مفهوم "الأسباب المشروعة" نسبياً فضلاً عن أن هذا المفهوم يخضع لاجتهادات وتفسيرات تختلف باختلاف المؤسسة.

المراجع

American Association of University Professors. (1995). Policy documents and reports (8th ed.). Washington, DC: AAUP.



الفصل الثامن

الظروف الاستثنائية: تسريح الأعضاء المثبتين بسبب عوائق مالية أو إلغاء برامج أكاديمية

إعداد لارا كاي. كوتوروير

Lara K. Couturier

أبرز النقاط

هناك أولاً 196 مؤسسة تعتمد نظام التثبيت، من ضمنها:-

● 178 مؤسسة (91%) من هذه المؤسسات لديها سياسات ضمان وظيفي لأعضاء هيئاتها التدريسية في حال تعرضها لما سنسميه "عوائق مالية طارئة".

● 159 مؤسسة (81%) من هذه المؤسسات لديها سياسات ضمان وظيفي لأعضاء هيئاتها التدريسية في حال اضطرارها إلى تغيير بعض برامجها أو تقليصها أو إلغائها.

● تجيز جميع المؤسسات دون استثناء الاستغناء عن خدمات بعض من أعضاء هيئاتها التدريسية المثبتين عندما تواجه المؤسسة عوائق مالية.

● هناك 21 مؤسسة (12%) من هذه المؤسسات تخوّل أنظمتها الاستغناء عن خدمات بعض أعضاء الهيئات التدريسية بسبب عوائق مالية دون الإشارة إلى شروط محددة.

● هناك 14 مؤسسة (8%) تشير صراحة إلى إرشادات وتوجيهات الرابطة

الأساتذة الجامعيين الأمريكية [The American Association of University

[Professors]، أو باختصار: AAUP

(40%) *تستخدم مفردات الرابطة أو بعضها فيما يخص العوائق المالية والمنوه عنها في الوثيقة: (AAUP, 1995pp.23-25) التي تحوي توصيات الرابطة بهذا الشأن؛ لكن هذه المؤسسات لا تذكر المرجع.

● هناك 156 مؤسسة (98%) منها تسمع للمؤسسة بالاستغناء عن خدمات بعض من اعضاء الهيئة التدريسية المثبتين في حال إلغاء بعض البرامج. وهناك ثلاث مؤسسات فقط تمنع سياساتها تسريح الأعضاء المثبتين لأسباب غير مرتبطة بضائقة مالية.

● هناك عشر مؤسسات (6%) تجيز الاستغناء عن خدمات اعضاء الهيئة التدريسية بسبب إلغاء البرامج دون ذكر شروط محددة.

● هناك عشر مؤسسات (6%) تشير صراحة إلى توجيهات الرابطة (AAUP).

*هناك 61 مؤسسة (38%) تستخدم مفردات الرابطة (AAUP) أو بعضها فيما يخص إلغاء البرامج دون أن تذكر المرجع.

●

التثبيت الأكاديمي والاستغناء عن خدمات اعضاء الهيئة التدريسية

تتحدث الرابطة (AAUP) عن غايتين رئيسيتين من التثبيت الأكاديمي: (1) الحرية في التدريس والبحث والمشاركة في أنشطة خارج نطاق المؤسسة، و(2) ضمان دخل ثابت يكفي لعيش حياة كريمة لتحفيز الرجال والنساء الذين يمتلكون المؤهلات والمقدرة على ممارسة التعليم الجامعي.

يمنح التثبيت أعضاء الهيئة التدريسية وظيفه دائمة إلى حين سن التقاعد، ويحميهم من التسريح التعسفي، غير أن توصيات الرابطة (AAUP) تعارض تسريح الأعضاء لأسباب تعود لعوائق مالية، أو بسبب إلغاء برامج أكاديمية

معينة. وتجزيز وثيقة "إعلان المبادئ" الصادرة عن الرابطة عام 1940، تسريح الأعضاء في "ظروف استثنائية" نجمت عن عوائق مالية طارئة، وتقل في هذا السياق ما يلي:

"يفترض أن يتم تثبيت العضو بعد انقضاء فترة التجربة، ولا يجوز تسريحه إلا لأسباب مشروعة، أو إذا بلغ سن التقاعد، أو إذا طرأت ظروف استثنائية ناجمة عن عدم توفر الموارد المالية". (1955 ص3).

في حين تنص توصيات الرابطة (AAUP) الصادرة عام 1957 على ما يلي:

"يمكن الاستغناء عن خدمات الأعضاء المثبتين أو الذين مازالوا قيد التجربة أو المعينين بموجب اتفاقيات خاصة قبل انتهاء المدد المحددة في عقودهم نتيجة لإلغاء بعض البرامج أو لإغلاق أحد الأقسام التعليمية".

الاعتبارات المتعلقة بالحرية الأكاديمية وحرية التعليم

على الرغم من أن سياسات الرابطة (AAUP) تجاه العوائق المالية وإلغاء البرامج تتفهم أن المؤسسات قد تضطر لاتخاذ إجراءات صارمة عندما تتعرض لأزمات مالية، إلا أن الرابطة ترى وجوب إعطاء الأولوية للاعتبارات المالية:

" لا ينبغي السماح للجانب المالي بأن يطغى على الجانب التربوي؛ فالحقيقة الثابتة هي أن التدريس و البحث العلمي يمثلان المبرر الأساسي لوجود الجامعة". ((p.193., 1995. بكلمة أخرى: يجب أن يستند القرار الرسمي بإلغاء أو إغلاق قسم جامعي إلى اعتبارات تربوية بالدرجة الأولى. (1995 , p.25)

يمثل التوفيق بين الجوانب التربوية، والملاءة المالية والحرية الأكاديمية، تحدياً كبيراً على الصعيدين السياسي وللتطبيقي على حد سواء. فالأحكام التي تسمح بالحد من حقوق التثبيت يجب ألا تطال الحرية الأكاديمية) المرجع: جامعة Dela-

Colombia). وجامعة ware

تقول جامعة Delaware بأن تقليص عدد البرامج الأكاديمية يجب أن يكون لأسباب مالية، لا أن يكون ذريعة لتتحيية أفراد أو إلغاء برامج تثير الإشكالات. كما أن جامعة Colombia تجيز كذلك التسريح من الخدمة نتيجة لإغلاق وحدة تعليمية إذ تقول في بيانها:

" إمكانية الاستغناء عن خدمة عضو هيئة تدريسية مثبت عندما تضطر الجامعة لظروف مالية ملحة إغلاق الوحدة التعليمية التي يعمل فيها هذا العضو، وذلك شريطة ان تكون الوحدة المعنية من الكبر بحيث يستبعد احتمال ان يكون قرار إغلاقها ناتجاً عن رغبة في التخلص من أفراد معينين".

ومن ناحية أخرى، فإن المظلمين بالمسؤوليات الإدارية في المؤسسات قد يجدون في انعدام المرونة الذي يمليه التثبيت ما يعيق تحقيق توازن مالي وتناسق بين البرامج. والواقع أن المعارضين للتثبيت يرون أن عدم إمكانية المؤسسة الاستغناء عن خدمات الأعضاء المثبتين يحد من قدرتها على التكيف وفقاً لمتطلبات السوق المتغيرة.

نستعرض في هذا الفصل السياسات المتبعة عندما تحصل ضائقة مالية أو تضطر المؤسسة لإلغاء برامج معينة، كما نسلط الضوء على السبل التي تتبعها المؤسسات في محاولتها لصيانة الحرية الأكاديمية والرسالة التربوية، دون التضحية بالمرونة التي تمكنها من التصدي لتداعيات الأوضاع المالية المضطربة وتعديل البرامج. نجيب في هذا الفصل عن الأسئلة التالية:

- ماهو تعريف العوائق المالية الطارئة؟
- ماذا يفهم من إلغاء البرامج؟
- إلى أي حد تتقيد المؤسسات بتوجيهات الرابطة (AAUP) في مواجهة العوائق المالية وإلغاء البرامج؟

- من هم الأعضاء المعرضين للتسريح من الخدمة بموجب هذه التوجيهات؟
- إلى أي حد يتأثر الأعضاء من الإجراءات المتخذة لمجابهة العوائق المالية وإلغاء البرامج؟

- ماهي الأحكام المنصوص عنها في عقود أعضاء الهيئة التدريسية التي تتأثر بهذه السياسات؟

العينة:

يتضمن القرص المضغوط الذي أعدته FAPA مجموعة من الأحكام المتعلقة بسياسات التعيين، وهذه الأحكام مستقاة من منشورات 217 كلية وجامعة، اختيرت عشوائياً حسب تصنيف كارنيجي. من ضمن 217 مؤسسة، هناك 196 مؤسسة تطبق مبدأ التثبيت في الخدمة الدائمة، وبالتالي فالمؤسسات المذكورة هي التي تشملها هذه الدراسة.

العوائق المالية الطارئة

المصطلحات

زودتنا مائة وسبعون مؤسسة (91% من العدد الإجمالي) بمعلومات عن سياساتها الخاصة بتسريح أعضاء الهيئة التدريسية (المثبتين منهم والذين لم يتم تثبيتهم بعد)، بسبب ضائقة مالية (راجع الجدول 1-8). ويضم هذا العدد كافة المؤسسات التي تشير إلى إمكانية تسريح أعضاء هيئاتها التدريسية لأسباب مالية (عسر مالي). في حين أن الوثائق التي أرسلتها المؤسسات الثمان عشرة المتبقية لا تعرض لهذا الجانب. لكن هذا لا يعني بالضرورة أن هذه المؤسسات غير معنية بهذا الأمر، إذ ربما تكون قد تناولت هذا الموضوع في وثيقة أخرى غير "دليل أعضاء الهيئة التدريسية" الذي أرسلته للذين قاموا بوضع هذه بالدراسة.

من السياسات المائة والثمان وسبعين المذكورة هناك 138 سياسة (78% من العدد الإجمالي) تستخدم عبارة " العوائق المالية الطارئة" (انظر الجدول 2-8) أما العبارات الأخرى التي تستخدمها كلية Coker وكلية Wofford فهي تشير إلى درجات متفاوتة من العوائق المالية التي تبرر الاستغناء عن خدمات أعضاء هيئاتها التدريسية المثبتين. تشترط كلية Coker وجود بواذر أزمة مالية طارئة؛ أما كلية Wofford فتشير إلى ضرورة " أن تبقى الكلية

في وضع مالي سليم". في حين تقول كلية " Springfield يمكن الاستغناء عن خدمات عضو الهيئة التدريسية لاعتبارات مالية، أو لتجنب صعوبات مالية لا تقع ضمن نطاق العوائق المالية الطارئة". إلا أن هذه العبارة لم يتم تحديدها بشكل واضح. ولكن لغرض التحليل، سنعتبر كافة السياسات كما لو كانت جميعها تشير إلى ما أُصطلح على تسميته "عوائق مالية طارئة". وبالتالي فالتحليل التالية تركز على عينة مكونة من 178 مؤسسة.

تعريف العوائق المالية الطارئة

تُعرف الرابطة (AAUP العوائق المالية الطارئة على النحو التالي: "أزمة مالية وشيكة تهدد استمرارية بقاء المؤسسة ولا يمكن تجاوزها إلا بتسريح أعضاء مثبتين، أو قيد التجربة، أو الذين تم تعيينهم وفقاً لاتفاقية خاصة قبل انتهاء المدة المنصوص عنها في عقودهم (1995 ، P 23) هناك خمس عشر سياسة فقط (أي ثمان بالمائة من العدد الإجمالي) تتبنى هذا التعريف، أما المؤسسات الأخرى فتلاث وعشرون بالمائة (من العدد الإجمالي) وضعت تعاريفها الخاصة بها؛ في حين لم تتطرق المؤسسات المتبقية (69%) إلى أي تعريف. و الجدير بالذكر أن 31% من مؤسسات البحوث من الفئتين (R2) و (R1) صاغت تعاريفها الخاصة، مقارنة بـ 13% فقط من المؤسسات التي تمنح الشهادة الجامعية الأولى من الفئة.

من التحديد إلى التعميم

تتراوح تعريف العوائق المالية الطارئة من حيث الدقة و الوضوح. فكلية Bloomfield التي سبق أن واجهت عوائق مالية في أواسط السبعينات من القرن المنصرم ((Cook,1974) مطولاً ومفصلاً. وهذا التعريف هو الوحيد من ضمن عينة البحث الذي يذكر أرقاماً محددة.

" إن مجموعة الظروف التالية ؟مجتمعة أو منفردة-تشكل دلالة على وجود أزمة مالية:

1. عندما تتجاوز الديون قيمة كافة الموجودات.
2. عندما يزيد مجموع الديون الحالية عن الموجودات المتوافرة حالياً، ولا تستطيع الكلية أن تؤمن مصادر تمويل إضافية.
3. عندما لا تستطيع الكلية الوفاء بالتزاماتها المالية تجاه الديون الطويلة الأجل أو عبر الاتفاقيات المتعلقة بهذه الالتزامات.
4. عندما يحصل تناقض ملحوظ في عدد الطلبة المنتسبين إلى البرامج النهارية لسنتين متتاليتين.
5. عندما يكون هناك عجز في الموازنة السنوية للكلية يساوي او يزيد عن مائتي ألف دولار لمدة ثلاث سنوات متتالية أو أكثر (ينشأ العجز عندما يتجاوز إجمالي النفقات إجمالي الموارد الفعلية).

6. عندما يبلغ العجز في موازنة الكلية للسنة المالية السابقة مبلغ خمسمائة ألف دولار أو أكثر. (1997, P.26)

أما تعريف جامعة MidAmerica Nazarene، فهو أكثر تفصيلاً من تعريف الرابطة ((AAUP، إلا أنه لا يحتوي على أرقام محددة:

" تتطلب معالجة العوائق المالية إعادة تحديد طبيعة وحجم الالتزامات المالية، بطريقة تكفل استعادة المؤسسة لملاءتها المالية أو المحافظة عليها. تتمثل

الملاءة المالية للجامعة في كونها قادرة على تأمين المبالغ اللازمة لإدارة المؤسسة، ولتسديد الدفعات المستحقة لتغطية الدين الجاري من مدخولها، أو من المخصصات المالية لديها، دون المساس برأس المال

ونجد في "دليل أعضاء الهيئة التدريسية لجامعة Delaware" مثلاً يعكس العوائق إنهاء عقود أعضاء هيئة تدريسية مثبتين:

"من الصعوبة بمكان تعريف الظروف المالية الاستثنائية؟، ولكنها على أية حال يجب أن تتعدى مجرد كونها مشكلة إدارية أو مأزق مالي. لا نقول أن الأمر يجب أن يبلغ حد الإفلاس كي يتم الإعلان عنه. ولكننا نقول بضرورة اتخاذ تدابير صارمة في حال عدم توفر حلول ناجعة للمحافظة على مصلحة الجامعة ومستقبلها.

في حين أن الاتفاقية المعمول بها في جامعتي Florida وCentral Florida State تجيز "التسريح من الوظيفة كوسيلة لظروف مالية" من دون أي تعريف إضافي. أما السياسات المشابهة لسياسة جامعة Bowie State فهي قابلة للاجتهاد كما يتبين من قراءة الفقرة التالية:

"يحق لرئيس الجامعة إنهاء أي عقد عمل بسبب... عدم توفر المال اللازم لتغطية النفقات المترتبة عن هذا العقد".

يتضمن تعريف الرابطة (AAUP للعوائق المالية اشتراط وجود تهديد العوائق المالية وجود أزمة مالية تهدد بقاء المؤسسة ككل (AAPU, 1995.23).) وخلافاً لهذا التوجه، فقد أيدت المحكمة قرار جامعة Creighton إلغاء بعض برامجها في السبعينات من القرن الماضي (Spiro, 1980)، مؤكدة أن شرط وجود العوائق المالية لإلغاء البرامج هو شرط محقق في مثل هذه الحالة التي تواجه فيها الجامعة أو إحدى كلياتها صعوبات مالية أعلن عن نشوؤها بنية صادقة، والتي بات بقاء الجامعة أو إحدى كلياتها معرضاً للخطر. ولقد أكد مجلس الولاية المعني بشؤون الجامعات بولاية جورجيا سنة 1999 والذي يشرف

على إدارة المؤسسات التالية:

Georgia College and State جامعة

Georgia جامعة

Georgia Institute of Technology جامعة

على مايلي:

"تحصل العوائق المالية عندما تتسبب الظروف في نقص حاد للموارد المالية المتوقعة والمزعم استخدامها لتمويل العمليات العامة مقارنة بالنفقات المتوقعة خلال نفس الفترة الزمنية، وعندما يكون لهذا النقص اثر فعلي مناوئ لتشغيل المؤسسة او نظامها بشكل عام".

ثم "الوحدة" على أنها إحدى مركبات النظام التي يمكن تمييزها على أية سوية تنظيمية والتي يوجد لديها ميزانية سنوية لتمويل عملها .

يتضح من هذه الأمثلة تباين السياسات المتعلقة بالعوائق المالية، ورغم ان سياسات وأنظمة الرابطة (AAUP)تعتبر نموذجاً فعالاً، إلا أن المؤسسات لا تلتزم جميعها بمعيار واحد. ويمكننا أن نجد أبحاثاً منشورة حول مفهوم" العوائق المالية الطارئة" في الكليات والجامعات، بالرجوع إلى المصدر التالي:

New Yardsticks to measure Financial Distress (Kent John Chabotar and James P. Honan,1996)

استفاد الخيارات

تشرط إحدى وستون مؤسسة (34٪) النظر في البدائل المتاحة قبل اتخاذ قرار تسريح أعضاء هيئاتها التدريسية بسبب وجود عوائق مالية. وتعرف جامعة Delawareالعوائق المالية الطارئة بالوضع الذي يترتب عليه الاستغناء عن خدمات أعضاء مثبتين وتقول ما يلي:

"...هي الحالة المالية الحرجة للجامعة بأكملها التي يصبح فيها بقاء كافة أعضاء الهيئة التدريسية مثبتين أمراً يهدد الصالح العام للجامعة"، والافتراض الضمني هنا هو أن كافة الخيارات الأخرى قد استنفذت، بما في ذلك إنهاء عقود أعضاء هيئة تدريسية غير مثبتين بعد. وتبعاً لمفهوم مجلس الولاية المعني بشؤون الجامعات بولاية كنساس، لا يجوز التذرع بعوائق مالية إلا إذا ثبت أن تسريح أعضاء غير مثبتين وتقليص النفقات لن يحل الأزمة المالية. فضلاً عن أن العوائق المالية الطارئة لا تستدعي التخلص من جميع الأعضاء غير المثبتين في كافة المناصب الجامعة. تطرح الاتفاقية المبرمة بين أعضاء الهيئة التدريسية وجامعة Toledo مجموعة من الخيارات تتضمن:

"(1) زيادة الإيرادات من خلال تقليص عدد الموظفين الإداريين والمساعدين والعاملين في حقل الخدمات، (2) وتشجيع أعضاء الهيئة التدريسية على القبول طواعية بالتقاعد المبكر (3) طلب إجازة الاستيداع، (4) الاستقالة لقاء تعويضات مالية، (5) تخفيض المبالغ المخصصة للبحوث والتجهيزات وتخفيض عدد الطلبة المتخرجين الذين يعملون كمعيدين، (6) استبدال أعضاء الهيئة التدريسية الذين يعملون بدوام جزئي وكذلك الأعضاء الزائرين والمتقاعدين والمستقلين و من في حكمهم من غير المثبتين، بأشخاص مثبتين من أعضاء الهيئة التدريسية الحالة شريطة أن يكونوا مؤهلين للقيام بالتدريس".

أما جامعة Arkansas فتقول في هذا الشأن مايلي:

" إن الخيارات البديلة عن إنهاء الخدمات للأفراد يجب أن تبث عن الإمكانات التالية: التقاعد المبكر، والانتقال، والتخفيض الطوعي للمرتب، والإحالة على الاستيداع، بالإضافة إلى ما يحصل بشكل اعتيادي من ترك بعض الموظفين للعمل، والحد من الامتيازات الممنوحة أو إلغائها. ولا ينبغي تسريح أي عضو مثبت قبل تسريح فرد من غير المثبتين العاملين في نفس القسم في".

ومما يسترعي الانتباه أن كلية Fairmont State تصر على إجراء تقييم لجدوى البرامج قبل أن تقدم على إلغائها أو بعضها بغرض تخفيف النفقات، و قبل النظر في تسريح أعضاء في الهيئة التدريسية لأسباب مالية. كذلك تنص أنظمة مجلس ولاية تكساس المعني بشؤون الجامعات على ضرورة أن تقوم لجنة خاصة بتقديم توصياتها بشأن الوظائف و/ أو البرامج الأكاديمية التي يجب إلغاؤها بسبب "عوائق مالية" وذلك بعد مراجعة المقررات التي يجري تدريسها، والبرامج الأكاديمية والبرامج الفرعية المساندة لها، والتخصصات المتوفرة.

متى يتم الاستغناء عن خدمات الأعضاء غير المثبتين؟

تتضمن توصيات الرابطة (AAUPالمشار إليها سابقاً) 199، (PP.21-30) على جزئية تتعلق بإنهاء الخدمة من قبل المؤسسة. فيما يلي عرض موجز لإرشادات الرابطة المؤسسات بإتباعها عند مواجهتها لعوائق مالية.

● يجب أن تكون العوائق المالية المزعومة حقيقة واقعة. (P.23)

*يجب أن يقر أعضاء الهيئة التدريسي بوجود عوائق مالية، وأن يقترحوا حلول بديلة عن إنهاء الخدمات، ويحددوا أو يشاركوا في(1) في تحديد البرامج الأكاديمية التي سيتم إلغائها، (2) اختيار معايير الصرف من الخدمة،(3) تحديد المناصب التي يمكن أن تلغى.

● إن الأعضاء الذين أبلغوا بقرار الاستغناء عن خدماتهم يجب أن يمنحوا الحق في عرض قضيتهم أمام لجنة من أعضاء في الهيئة التدريسية.

● يجب عدم تسريح الأعضاء المثبتين قبل تسريح أولئك الذين لم يتم تشيبتهم بعد، كما يجب ألا يتم لتعاقد مع أعضاء جدد في نفس الوقت الذي يتم فيه الاستغناء عن خدمات بعض الأعضاء، إلا في الظروف الاستثنائية التي يؤدي فيها الالتزام بهذه التوصية إلى حصول خلل كبير في أحد البرامج الأكاديمية)

PP.24-25).

*على المؤسسة أن تبذل كافة الجهود لنقل أعضاء الهيئة التدريسية إلى وظائف أخرى. ينبغي أن يبلغ العضو بقرار التسريح قبل وقت كاف، أو أن يمنح تعويض تسريح.

● إذا رغبت المؤسسة في إشغال الوظيفة التي كان يشغلها العضو الذي تم إنهاء خدماته خلال ثلاث سنوات من إنهاؤها، فيجب إن يعطى هذا العضو الأولوية في إشغال تلك الوظيفة إن رغب في ذلك.

● الالتزام بسياسة الرابطة (AAUP) وتوجهاتها.

بالإضافة إلى المؤسسات الأربع عشرة (8%) التي تذكر الرابطة (AAUP) بالاسم في بياناتها، هناك 71 مؤسسة (40%) تستخدم مفردات الرابطة فيما يخص العوائق المالية دون ذكر المرجع. أما كلية Lake forest فتقبل توجيهات الرابطة (AAUP) كمرجع استرشادي.

أحكام وإجراءات احترافية

حتى في الحالات التي لا تستخدم فيها المؤسسات مفردات الرابطة (AAUP) فإن سياسات هذه المؤسسات عادة ما تتجاوب مع توجيهات الرئيسية للرابطة (انظر الجدول 3-8).

دور أعضاء الهيئة التدريسية:

بشكل يتماشى مع سياسة الرابطة (AAUP)، تمنح 92 مؤسسة (52%)

أعضاء الهيئة التدريسية دورا ما في مرحلة معينة بعد الإقرار بوجود عوائق مالية وما يترتب عليها من إنهاء خدمات بعض الأعضاء.

تظهر مفارقات كبيرة من خلال التحليل (استناداً إلى تصنيف كارنيجي). إذ يبدو أن المؤسسات التي تمنح شهادة الماجستير (M2) والمؤسسات التي تمنح شهادة الدكتوراه (D1) على طرفي نقيض؛ إذ أن 25٪ من المؤسسات المصنفة (M2) تشير إلى دور أعضاء الهيئة التدريسية في هذا السياق، في حين أن 78٪ من المؤسسات المصنفة (D1) تأتي على ذكرهم. كما يختلف توصيف دور أعضاء الهيئة التدريسية اختلافاً كبيراً. إذ تعلن كلية "Mount Mercy" إن القرارات المتعلقة بإنهاء خدمات أعضاء من الهيئة التدريسية لظروف مالية قاهرة" يجب أن تتم بمشاركة فعلية من قبل أعضاء في الهيئة التدريسية طوال المداولات" كما تنص سياسة جامعة George Mason يجب أن يشارك أعضاء من الهيئة التدريسية مع آخرين في عملية اتخاذ القرار.

أما سياسة كلية Coe فهي أكثر تحديداً، إذ تشترط مايلي:

" يجب أن تكون الهيئة التدريسية بكاملها على اطلاع دائم بالإجراءات التي يمكن أن تؤدي ضرورة إنهاء الخدمة". ثم تضيف: يجب أن تعرض الميزانية المقترحة على الهيئة التدريسية بأكملها لمناقشتها والتعليق عليها؛ فضلاً عن أنه يحق للأعضاء الذين اتخذ قرار تنحيهم في عرض وجهات نظرهم أمام " لجنة المراجعة لأعضاء الهيئة" وبشكل مشابه، ففي حالة الضائقة المالية" في جامعة Auburn، يؤيد المجلس المبادئ التي تقوم على:

(1) إعلام أعضاء الهيئة التدريسية بمدى اللجنة المشكلة المالية وخطورتها مع تقديم الوثائق ذات الصلة.

(2) مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية بالإضافة إلى المسؤولين الإداريين في صياغة الخطط التي ينجم عنها إلغاء لبرامج أو إنهاء لخدمات أفراد". أما كلية Colby- Sawyer فهي تخص الهيئة التدريسية بدور، ولكنها تحد منه في نفس

الوقت.

(3) " يجب أن تكون تتمثل الهيئة التدريسية ممثلة في العمليات الإدارية التي تتعلق بإعادة تنظيم البرامج، أو بتعديل أو إلغاء مساقات بسبب وجود عوائق مالية، وذلك من خلال اللجنة مكونة من أعضاء في الهيئة التدريسية. ولكن ليس بالضرورة أن تشارك في اتخاذ القرارات المتعلقة بأفراد من العاملين في الكلية، إذ يعود اتخاذ القرار النهائي (عندما يتعلق الأمر بعوائق مالية) للرئيس ولمجلس الأمناء."

المحافظة على أعضاء الهيئة التدريسية المثبتين

تقول الرابطة (AAUPتحديداً: " يجب عدم تسريح عضو هيئة تدريسية مثبت في حال وجود عضو آخر لم يجري تثبيته، بعد إلا في الظروف الاستثنائية التي يؤدي فيها الالتزام بهذه القاعدة إلى إحداث خلل كبير في برنامج أكاديمي ما (1995، p.25)تتشرط أربعون بالمائة من المؤسسات منح الأفضلية للأعضاء المثبتين ومن ثم نظرائهم غير المثبتين. وهنا أيضاً نجد تفاوتاً في سياسات المؤسسات حسب تصنيف Carnegie. إذ تبين بأن 25% فقط من المؤسسات التي تمنح شهادة البكالوريوس (B1و24% من مؤسسات البحثية (R1تتضمن أحكامها هذا الشرط، مقارنة بـ 78% من المؤسسات التي تمنح درجة الدكتوراه (D1وتبرر جامعة Oklahoma State (R2)ذلك الشرط بالقول:

" في كثير من الأحيان يكون أعضاء الهيئة التدريسية المثبتين قد قدموا للجامعة العديد من السنوات المنتجة والخدمات المخلصة. وبالتالي فإن إعطاء الأفضلية في المقام الأول للأعضاء المثبتين عند مواجهة أزمة مالية ليس مجرد إجراء لحماية حقوق الأفراد المثبتين، بقدر ما هو تصرف إنساني من قبل المكلفين بإدارة الجامعة".

أما التفاوضية الشاملة المعمول بها في جامعة

تنص الاتفاقية المبرمة بين أعضاء الهيئة التدريسية و جامعة Cleveland State على إمكانية حلول أعضاء هيئة تدريسية مثبتين محل أعضاء غير مثبتين. كذلك تنص الاتفاقية المبرمة بين أعضاء الهيئة التدريسية و جامعة Toledo والمعروفة اختصاراً ب: (UT- AAUP على ما يلي: " يجوز لأي عضو مثبت مرشح للتسريح أن يحل محل عضو غير مثبت شريطة أن يكون مؤهلاً للتدريس في القسم المعني". في حين، تركز جامعة Idaho (R2) وجامعة Idaho State على احتياجات البرامج الأكاديمية: تعطى الأفضلية للبقاء في الخدمة للأفراد الذين يعتبر وجودهم ضرورة أساسية لبرنامج معين بغض النظر عن مرتبتهم. ثم إن الاتفاقية المبرمة بين أعضاء الهيئة التدريسية و جامعة Kent State تشترط تسريح أعضاء الهيئة التدريسية العاملين خارج نطاق الوحدة التي تم التفاوض مع ممثلين عنها قبل أن يتم تسريح الأعضاء العاملين داخل هذه الوحدة، شريطة أن يكون أعضاء الوحدة المعنية مؤهلين لأداء الخدمات الضرورية مع الأخذ بالاعتبار الأحكام التي تنص على الأفضلية التي يحظى بها الأعضاء المثبتون، قد تحتوي هذه الفقرات أيضاً على امتيازات متباينة أخرى استناداً إلى كون العضو مثبتاً أو غير مثبت، وعلى سبيل المثال، تنص أحكام جامعة University of the Ozarks على مايلي:

" بالنسبة للعضو العادي المعين من غير تثبيت، يمكن إنهاء عقده بموجب إشعار مدته ثلاثون يوماً في حالة إعلان وجود عوائق مالية بنية صادقة. أما الأعضاء المثبتين فيجب أن يتم إخطارهم في هذه الحالة قبل اثني عشر شهراً من تاريخ إنهاء العقد"

وتسمح الاتفاقية المبرمة بين أعضاء الهيئة التدريسية و جامعة Toledo حول تسريح أعضاء من الهيئة التدريسية في حال وجود عوائق مالية " يجب أن يتم الإخطار، أو المرتب الممنوح بدلاً عنه، وفقاً للجدول التالي:

● قبل ثلاثة أشهر على الأقل، إذا تم اتخاذ القرار النهائي قبيل الأول من شهر آذار/ مارس... من السنة الأولى من سنوات الفترة التجريبية، إذا كان

العضو غير مثبت.

● قبل ستة أشهر على الأقل، إذا تم اتخاذ القرار النهائي قبل الخامس عشر من شهر كانون الأول/ ديسمبر من السنة الثانية.... من سنوات الفترة التجريبية، إذا كان العضو غير مثبت.

● قبل سنة على الأقل، إذا تم اتخاذ القرار بعد مضي ثمانية عشر شهراً على مباشرة العمل خلال الفترة التجريبية، إذا كان العضو غير مثبت.

● ماتبقى من السنة الأكاديمية بالإضافة إلى سنة كاملة، إذا كان العضو مثبتاً... (1998).

تحديد الأعضاء الذين سيتم الاستغناء عن خدماتهم

إن عملية تحديد أعضاء الهيئة التدريسية الذين سيسرحون بعد الإعلان رسمياً عن وجود عجز مالي طارئ هي عملية معقدة تتطلب الأخذ بالحسبان عدة أمور. فالاتفاقية المبرمة بين أعضاء الهيئة التدريسية و جامعتي Florida state و Central Florida تتحدث عن التسريح بالإشارة إلى: نظام العمل الإيجابي [Affirmative Action]؟، مدة الخدمة المتواصلة في الجامعة، تقييم الأداء من قبل الطلبة ونظراء العضو والمشرفين، والتدريب الأكاديمي، والسمعة المهنية، والكفاءة في التدريس، والأبحاث التي نشرها العضو والخدمات المهنية والاجتماعية التي أداها.

وكما ذكرنا سابقاً، فإن سياسة جامعة Idaho state المتعلقة بـ "معايير تقليص عدد الموظفين" تركز في المقام الأول على احتياجات البرامج، إلا أنها تستند أيضاً إلى جملة من المعايير الأخرى:-

" عند إعداد التوصيات بتخفيض عدد الموظفين لتقديمها إلى المجلس، على الرئيس أن يستخدم كمعيار أول المحافظة على جودة وفعالية برامج الجامعة.

يجب أن تكون الأفضلية عند اختيار من سيبقى في الخدمة، لأولئك الموظفون الذين يعتبر وجودهم ضرورة أساسية لبرنامج معين، ك بغض النظر عن أوضاعهم...، أما المعايير الأخرى التي يجب أخذها بالحسبان فتتضمن: المرتبة العلمية، ومدة العمل في هذه المرتبة، ومدة الخدمة، وحقل الاختصاص، و الخدمات المقدمة، والالتزام بأنظمة العمل الإيجابي؟، و حسن الأداء والخدمة".

نقل أعضاء من الهيئة التدريسية على وظائف مناسبة أخرى.

تتص بيانات 102 مؤسسة (57%) على ضرورة أن تسعى لنقل عضو الهيئة التدريسية إلى وظيفة مختلفة في موقع آخر من المؤسسة، كبديل عن إنهاء عقده. إن أكبر تباين بين فئات تصنيف كارنيجي في هذا السياق يظهر بين المؤسسات البحثية، إذ أن 80% من المؤسسات البحثية (R2 تشير إلى هذا الجانب. في حين لا تشير إليه سوى 24% من سياسات مؤسسات البحوث (R1 من الأمثلة عن هذه الفقرة ماورد في سياسة جامعة " Weber State يجب أن يبحث بجدية خاصة في إمكانية شغل أية وظيفة شاغرة من قبل أعضاء الهيئة التدريسية المؤهلين مهنيًا للاضطلاع بمهامها" كذلك ماجاء في بيان كلية Saint Mary's "يجب أن تبذل جهود حثيثة وموثقة لمساعدة عضو الهيئة التدريسية على إيجاد وظيفة أخرى. سواء في كلية Saint Mary's أو في أي مكان آخر.

تتص خمس وثلاث سياسة (20%) أن واجب المؤسسة أن تساعد عضو الهيئة التدريسية الذي تم الاستغناء عن خدماته على إيجاد وظيفة خارج المؤسسة. في حين لم تشر أية مؤسسة من الفئة (R2) أو من الفئة (M2) إلى هذا الجانب، وهذا بخلاف 19 مؤسسة (35%) تمنح الماجستير من الفئة (M1) توردها في سياساتها. ومما يسترعي النظر هو أن المؤسسات البحثية من الفئة (R2) والتي تعرض في بياناتها لموضوع "النقل إلى وظيفة مناسبة أخرى" لا تتطرق إلى موضوع مساعدة العضو المسرح على إيجاد عمل خارجي. أما جامعة

Colorado، فتقدم "إرشادات حول فرص العمل المتوفرة خارج الجامعة". وتقوم كل من مؤسستي Saint Joseph، Colby- Sawyer بمساعدة الأعضاء المثبتين في الحصول على وظيفة سواء ضمن المؤسسة، أو " في القطاعات الاقتصادية الخاصة، أو في الدوائر الحكومية، أو في أية مؤسسة تعليمية أخرى". أما جامعة Southern Colorado فلديها سياسة متميزة في هذا الشأن.

" عند اتخاذ قرار بإنهاء عقود أعضاء هيئة تدريسية مثبتين، سوف تقوم الجامعة، خلال الفترة الواقعة بين إرسال الإشعار بإنهاء العقد وتاريخ الانفكاك، بمساعدة الأعضاء المعنيين للاستعداد لشغل مناصب شاغرة أو من المتوقع أن تشغر. وتشمل هذه المساعدة التأهيل أو رفع مستوى الأداء، المشاركة في برنامج تنمية كفاءات أعضاء الهيئة التدريسية، توفير الفرص لحضور ندوات حول سبل واستراتيجيات البحث عن وظيفة جديدة وتغيير المهنة وما شابه ذلك، واستخدام موارد المؤسسة بموافقة وكيل الجامعة في عملية البحث عن وظيفة، وغير ذلك من الخدمات الملائمة التي يقدمها مكتب الوكيل لمدة ستة أشهر تبدأ من تاريخ الانفكاك"

الإشعار و/ أو تعويض التسريح

هناك 131 مؤسسة (74٪) تتطرق إلى موضوع إنهاء العقد و/أو دفع تعويض تسريح. ففي بيان كلية Baldwin- Wallace على سبيل المثال نجد العبارة التالية: " يتم إخطار الأعضاء المعينون خطياً بإنهاء عقودهم قبل اثني عشر شهراً من تاريخ النفاذ، تبدأ من نهاية السنة الأكاديمية الجارية". كما أن هذه الكلية نفسها تشترط أيضاً: "أن يحصل العضو على مرتب سنة كاملة كتعويض عن إنهاء العقد وقبل اثني عشر شهراً من تاريخ النفاذ". أما جامعة Clarkson فتسمح أعضاء الهيئة التدريسية المثبتين " ما لا يقل عن مرتب سنة اعتباراً من الوقت الذي يقوم به مجلس الوصاية بتأييد قرار إنهاء العقد، سواء استمر الأعضاء المعينون في ممارسة مهامهم في المؤسسة أم لا".

لما كانت حالة وجود عوائق مالية تتطلب أحيانا اتخاذ إجراءات صارمة،

فالفقرات التي تتعلق بإشعار والتعويض تتضمن في بعض الأحيان إمكانية عدم الالتزام بهما. وعلى سبيل المثال، تنص الاتفاقية المبرمة بين أعضاء الهيئة التدريسية و جامعتي: Chicago State و Eastern Illinois، على " عدم الالتزام بالأحكام المتعلقة بإنهاء العقود في حال حدوث أزمة مالية حادة وغير متوقعة". كما أن سياسة كلية " West Virginia Wesleyan تنص على وجوب " دفع تعويض مالي تعويض مالي مناسب عندما لا يتسنى للكلية إخطار العضو بقرار تسريجه حسب الأصول.

الحق في العودة إلى الوظيفة

هناك 116 مؤسسة (65%) تتناول حقوق أعضاء الهيئة التدريسية الذين تم الاستغناء عن خدماتهم في العودة إلى العمل في مؤسساتهم. فيما يلي بعض الأمور التي تنطبق عليها هذه الفئة.

- طبيعة الوظيفة التي يتوجب عرضها على عضو الهيئة التدريسية.
- الإجراءات التي تُتطبق (أو لا تنطبق) على أعضاء الهيئة المثبتين وغير المثبتين.
- الفترة الزمنية التي تسبق العودة إلى العمل (إعادة التوظيف).
- بنود وشروط التعاقد من جديد.

مثال: تسري أحكام إعادة التوظيف في كلية Fairmont State على أعضاء الهيئة التدريسية، المثبتين منهم أو الذين في طريقهم إلى التثبيت على حد سواء، شريطة أن يكون العضو مؤهلاً للقيام بمهام الوظيفة الشاغرة:-

" إذا شغرت وظيفة أو أكثر خلال سنتين من إنهاء عقد عمل أحد أعضاء الهيئة التدريسية بسبب ضائقة مالية، وكان العضو المعني مؤهلاً للقيام بمهامها، سواء أكان عند تسريجه مثبتاً أو مرشحاً للتثبيت، فسيعمد رئيس الكلية إلى عرض تلك الوظيفة على العضو بكتاب خطي مرسل بالبريد المسجل" وتطبق

جامعة University of the Ozarks إجراءً مماثلاً سوى أنها لا توضح إذا كان ذلك يسري على الأعضاء المثبتين أو غير المثبتين، فضلاً عن أنها تحصر إعادة التعيين في الوظيفة التي كان يشغلها العضو عندما تم إنهاء عقده. ثم إن المنصب التي كان يشغله العضو الذي سُرح لن يعين فيها شخص آخر خلال سنتين، إلا بعد أن تعرض على العضو الذي كان يشغلها قبل فصله عن العمل، وبعد منحه مهلة ستة أسابيع يستطيع خلالها أن يقبل أو يرفض العودة إلى منصبه".

أما جامعة Marquette فتؤكد على التالي:

" خلال السنوات الثلاث اللاحقة لإنهاء الخدمة، يعطي أي عضو هيئة تدريسية مثبت سُرح بسبب عوائق مالية، الأولوية لشغل المنصب الذي كان يشغله قبل تسريحه. وعلى الحد الذي يبقى دونه هذا الأمر ممكناً، ويسري ذلك من حيث المبدأ على الأعضاء غير المثبتين الذين صرفوا من الخدمة لأسباب مالية".

في حين أن الأحكام المتعلقة بأعضاء الهيئة التدريسية المثبتين في جامعة Idaho تنص على مايلي:

1. لن يتم تعيين شخص آخر في الوظيفة المعنية خلال ثلاث سنوات من تاريخ الانفكاك الفعلي، إلا إذا عُرض على عضو الهيئة التدريسية العودة إلى الوظيفة ولم يستجيب العضو لهذا العرض خلال ثلاثين يوماً من تسلمه للعرض.

2. إذا لم يقبل العضو عرض العودة إلى العمل فسوف يشطب اسمه من قائمة تجديد العقود، وعندئذ لن تكون هناك أية التزامات أخرى تتوجب على المجلس تجاه هذا العضو.

3. بإمكان العضو الذي استغنت الجامعة عن خدماته الاستمرار في دفع الرسوم والاستفادة من برنامج الضمان الذي ترعاه الجامعة إذا كانت القوانين والأحكام والأنظمة والإجراءات المعمول بها في إدارة برنامج الضمان تسمح بذلك.

4. إن عضو الهيئة التدريسية المثبت الذي أنهيت خدمته ثم أعيد تعيينه في الجامعة، سيبقى مثبتاً وفي نفس المرتبة التي كان عليها عندما أنهيت خدمته.

وسيدفع له مرتب يتناسب مع مرتبته وسنوات خدمته السابقة، وسيسجل في رصيده أية إجازة مرضية استحقها من حين انفكاكه، كما سيسجل في رصيده أيضاً أية إجازة سنوية مستحقة من تاريخ الانفكاك، والتي لم يدفع له بدلاً مالياً عنها.

تطبق جامعة Idaho الفقرات السابقة نفسها على أعضاء الهيئة التدريسية غير المثبتين الذين يشغلون وظائف ذات صفة دائمة، باستثناء الفقرة (1) حيث أصبحت الفترة سنة واحدة فقط.

تنص الأحكام الخاصة بتجديد العقود المعمول بها في جامعة Hawaii على احتمال أن يُطلب من عضو الهيئة التدريسية الذي سبق له الحصول على التثبيت، العمل ضمن فترة تجريبية إذا عُرضت عليه وظيفة مختلفة.

" إن عضو الهيئة التدريسية المثبت الذي سبق أن أنهت خدماته لتخفيف النفقات، وأعيد تعيينه من بعد في منصب غير ذلك الذي كان يشغله عندما سُرح، يمكن أن يمنح تثبيتاً فورياً. أما إذا لم يمنح هذا التثبيت الفوري فعليه أن يعمل لفترة تجريبية لا تزيد عن سنتين"

إعادة التدريب. توصي الرابطة (AAUP) بأن تقوم المؤسسة بعرض إعادة تدريب عضو هيئة تدريسية يواجه إنهاء عقده بسبب إلغاء البرنامج، لكنها لا توصي بذلك صراحة في حال نشوء العوائق المالية. وعلى العكس من ذلك، هناك 32 مؤسسة (18%) في هذا الباب تذكر إعادة تدريب أعضاء الهيئة التدريسية من أجل تأهيلهم للقيام بعمل ذي طبيعة مختلفة. وتختلف الأحكام اختلافاً كبيراً في هذا الشأن. وقد جاء في الاتفاقية المبرمة بين أعضاء الهيئة التدريسية و جامعة Massachusetts ما يلي: بناءً على طلب عضو الهيئة التدريسية الذي أنهت خدمته بغرض تخفيف النفقات، يحق للرئيس إن وجد ذلك مناسباً، أن يسمح بإبقاء ذلك العضو في الخدمة إذا تيسر ذلك بعد إعادة تدريب العضو لتمكينه من القيام بمهام وظيفية شاغرة". وتحذو جامعة Drake، حذو جامعة Massa-chusetts في هذا الشأن على أن يُتخذ هذا الإجراء خلال سنة واحدة من تاريخ

الانفكاك.

أما كلية West Virginia Wesleyan فتتحرف عن هذا الخط من خلال تصريحها بما يلي:

" سوف يتم إعلام أعضاء الهيئة التدريسية المثبتين عن وجود الوظائف الشاغرة وسوف يمنحون فرصاً مناسبة لإعادة التكييف ضمن القسم أو في مكان آخر من الكلية، إلا أن الكلية غير ملزمة بإعادة تدريب هؤلاء الأعضاء".

إلغاء البرامج

المصطلحات:

شملت هذه الدراسة 196 مؤسسة تمنح التثبيت، من ضمنها 159 مؤسسة قامت بتزويد القائمين على المشروع بمعلومات حول تعيين أعضاء الهيئات التدريسية و تعديلات البرامج التي يترتب عليها الاستغناء عن بعض الأعضاء، المثبتين والذين لم يتم تثبيتهم بعد، (انظر الجدول 4-8). ويضم هذا العدد جميع المؤسسات التي تحدثت عن إمكانية الاستغناء عن خدمات بعض هيئاتها التدريسية بسبب التغيير في برامجها التعليمية، بغض النظر عن السبل المتبعة. أما الوثائق التي زودتنا بها المؤسسات المتبقية وعددها 37 مؤسسة (19%)، فلم تتضمن مثل هذه الأحكام. لكن ذلك لا يعني أن تلك المؤسسات تفتقر إلى سياسات مشابهة، حيث أن الفقرة المعنية بهذا الموضوع قد تكون جزءاً من وثيقة أخرى غير دليل أعضاء الهيئة التدريسية الذي استند إليه المشاركين في هذه الدراسة.

تشير 81 مؤسسة (51%) من هذه المؤسسة إلى " إلغاء بعض البرامج" (انظر الجدول 5-8) بشكل أو بآخر. تتناول المؤسسات المذكورة مسألة إنهاء الخدمة في حال تغيير بعض البرامج واختصارها، وتعديلها، وتدميجها، وإعادة تنظيمها، وتقليصها، وإلغائها وحتى في حال نشوء ضرورة لتعديل المناهج. وفي الحقيقة، هناك /5/ سياسة (64%) أشارت على إنهاء خدمات بعض من

أعضاء الهيئات التدريسية بسبب تغيير بعض البرامج التعليمية بالإضافة إلى، أو بدلاً عن، إلغاء بعض البرامج.

وعلى سبيل المثال، تشير سياسة جامعة Saint John إلى مجموعة من الاحتمالات المختلفة لتغيير البرامج:

" قد تضطر الإدارة و/ أو الهيئة التدريسية لاتخاذ قرار إلغاء بعض البرامج الأكاديمية، و/أو إغلاق أحد الأقسام الأكاديمية، و/أو تخفيض عدد أعضاء الهيئة التدريسية في قسم أكاديمي بسبب تدني، أو توقع تدني وشيك، لعدد الطلبة المسجلين أو لضرورات أخرى... من جملتها العوائق المالية التي يواجهها القسم المعني، أو فقدان الاعتماد الأكاديمي الضروري أو رفض الطلب المقدم للحصول على هذا الاعتماد من قبل هيئة اعتماد معترف بها، أو بسبب ضعف شديد في البرامج تبعاً لتقييم جهة مستقلة ومختصة.

تسمح كلية Agnes Scott بإنهاء الخدمة بسبب ضرورة تعديل المناهج، أو بسبب إلغاء جزء أساسي إلى اعتبارات تعليمية وتعرف جامعة Saint Louis إعادة هيكلة النظام الأكاديمي على النحو التالي: "تقليص أو إلغاء أحد البرامج أو أحد الأقسام أو إحدى الكليات والذي قد يتطلب استغناء عن خدمات بعض أعضاء الهيئة التدريسية، وذلك بعد مراجعة وتقييم للبرامج.... واستناداً إلى اعتبارات تعليمية وليس بسبب وجود عوائق مالية".

لغرض التحليل سوف نشير فيما يلي إلى كافة التعابير ذات الصلة بسياسات إلغاء بعض البرامج. يستند التحليل إلى دراسة عينة مؤلفة من 159 مؤسسة.

التعليم مقابل التمويل

تتطلب توصيات الرابطة (AAUP)، والتي اشرنا إليها سابقاً، بوجود استناد القرار بإلغاء بعض البرامج إلى اعتبارات أكاديمية بالدرجة الأولى) (P.25)، وتلتزم خمس وخمسون مؤسسة (35%) من المؤسسات التي تضمها

العينة بهذا التوجيه، كما أنها تحدد أسباباً لإلغاء بعض البرامج لأسباب تقنية، أو لاعتبارات الأكاديمية أو لاعتبارات تتصل برسالة المؤسسة وتوجهاتها التربوية، أو غير ذلك من الأسباب التي لا علاقة لها بالأمر المالية (انظر الجدول 8-6). هناك نسبة عالية من المؤسسات (B2) التي لا تشير إلى الظروف المالية في هذا السياق. والملاحظ أن 50٪ من المؤسسات المصنفة (B2) هي من تلك الفئة؛ بيد أنها تعمل بتوجيهات الرابطة (AAUP) وتوصياتها في حال نشوء عوائق مالية. هناك ثمان وعشرون مؤسسة (18 ٪) تذكر الأسباب التعليمية والمالية معا في سياساتها المتعلقة بإلغاء البرامج، في حين إن ست مؤسسات لا تلغي أي برنامج إلا لأسباب مالية حصراً.

تعمل جامعة Missouri, Columbia بتوصيات الرابطة (AAUP) التي تقول بأن القرار يجب أن يكون مستنداً إلى اعتبارات أكاديمية بالدرجة الأولى ولكنها تضيف بعد ذلك العبارة التالية: "قد تلعب الاعتبارات المالية دوراً في اتخاذ القرار بإلغاء أحد البرامج، حيث أن الجامعة قد تضطر في بعض الأحيان إلى تقليص برامج أو مساقات للمحافظة على سوية التعليم.

وخل HERE

افاً لما تقدم، فإن سياسة جامعة Columbia تقوم على إلغاء أحد البرامج لظروف مالية قاهرة، كما أن سياستها تحاكي سياسة الرابطة ((AAUP) المتعلقة بالعوائق المالية. وتوضح هذه الأمثلة كيف ان يكون الفارق ضئيلاً بين العوائق المالية وإلغاء البرامج ولذا كانت سياسة إلغاء البرامج تركز على العوائق المالية وحدها فهل يتوجب تصنيفها كسياسة إلغاء برامج أم كسياسة مواجهة عوائق مالية لقد تم تصنيف مثل هذه السياسات، لخدمة غرض هذا الفصل، كسياسة إلغاء برامج مستندة إلى اعتبارات مالية.

يوجد جدول

تشرح فقرات سياسة كل من جامعتي West Virginia State (R1)

Connecticut State كيف يمكن لإلغاء بعض البرامج ان يفيد المؤسسةً ان كافة مؤسسات النظام الجامعي، خصوصاً تلك التي تساهم الدولة في تمويلها متواجدة من اجل خدمة احتياجات التعليم العالي لقطاع واحد او أكثر من جماهير طلبة الولاية..... وكما ان الاحتياجات التعليمية لجماهير الطلبة المعنية تتطور مع مرور الزمن، كذلك يجب ان تتطور مجموعة المناهج التي تتتخلای التعاطي مع تلك الاحتياجات

Central Connecticut State ويعطي النظام الجامعي لولاية Georgia 1999 الصلاحية لمجلس الوصاية لكي يقوم بتعديل البرامج التي تقدمها المؤسسات المشمولة بهذا النظام وذلك بشكل عام او بشكل اتقائي ويمكن لهذا التعديل ان يكون جزءاً من تغيير رسالة المؤسسة، وقد ينجم عنه إلغاء لبعض برامجها او التقليل حجمها وتجمع هذه السياسات بين الاعتبارات التعليمية والمالية وتلك التي تتعلق برسالة المؤسسة

إذ تؤكد سياسة جامعة West Virginia State (R1) الاستجابة غلى الاحتياجات التعليمية لطلبة الولاية سعياً لتحقيق تطلعات مواطني الولاية وفي مقابل ذلك تنظر جامعة Connecticut State

غلى إلغاء البرامج على انه وسيلة لتجنب نشوء عوائق مالية مستقبلاً.

عندما يتم الاستغناء عن خدمات اعضاء هيئة تدريسية مثبتين:

تعتبر توصيات الرابطة (AAUP)المشار إليها من قبل ان إلغاء برنامج او إغلاق قسم لا سبب لا تتعلق بالعوائق المالية سبباً كافياً إنهاء خدمات اعضاء مثيتين او اعضاء مازالوا يعملون خلال الفترة التجريبية او أولئك الذين تم تعيينهم بموجب اتفاقيات خاصة، وذلك قبل نهاية المدة المحددة في عقودهم (p,25 1995) ونوجز فيما يلي الإجراءات التي توصي هذه الرابطة باتباعها عند إلغاء بعض البرامج:

● يجب ان يكون القرار الرسمي وبالإلغاء احد البرامج نابعاً عن ية صادقة)

p.25)

*يجب ان يكون إلغاء البرامج لاعتبارات أكاديمية (p.25)

*الهيئة التدريسية هي التي يجب ان تتخذ القرارات بإلغاء البرامج

● على المؤسسة ان تبذل قصارى جهدها لتعيين أعضاء الهيئة التدريسية في وظائف أخرى قبل ان تتخذ القرار في إنهاء خدماتهم، ويمكن لجهد هذا ان يشتمل على مساندة تدريب العضو المنى لتأهيله للاضطلاع بمهام وظيفه أخرى (p.25)

*يجب ان يحصل العضو الذي أنهيت خدمته على تعويض تسريح مناسب

● يحق لأعضاء الهيئة التدريسية الذين تستلموا إشعارات بإنهاء خدماتهم ان يسأ نفوا قضاياهم لدى لجنة الهيئة التدريسية
الالتزام بسياسة الرابطة (p.25)

تستعمل إحدى وستون مؤسسة (38%) لغة الرابطة في سياساتها المتعلقة بإلغاء البرامج من غير ان تذكر اسم الرابطة بينما تنوه عشر مؤسسات أخرى صراحة ن هذه الرابطة. من السياسات الإحدى والستين التي لا تذكر اسم الرابطة، هناك إحدى عشرة سياسة تستخدم لغة الرابطة الوارد في سياستها المتعلقة بالعوائق المالية من دون استعمال لغة الرابطة الواردة في سياستها المتعلقة بإلغاء البرامج

الاشتراطات وبنود لحماية

عادة تشتمل سياسات إلغاء البرامج على عدد من القرارات المماثلة، او المشابهة تلك التي في القسم الخاص بإلغاء البرامج من توصيات جمعية (AAUP) انظر الجدول (7-8)

عدم إنهاء خدمات أعضاء الهيئة التدريسية المثبتين: تعتبر سياسة جامعة Butler (M1) المتعلقة ب: إلغاء البرامج او إغلاق احد الأقسام لأسباب لا تتعلق

بالظروف المالية واحدة من السياسات العديدة التي تنص على ماعدا في الظروف الاستثنائية البالغة الخصوصية، يحتفظ اعضاء الهيئة التدريسية المثبتون، وكذلك الأعضاء الثائرون على درب التثبيت، بوظائفهم ورغم انه من النادر إنهاء خدمات الأعضاء المثبتين والأعضاء الذين في طريقهم للحصول على التثبيت، إلا ان هذه السياسة تسمح بأنها الخدمة عند الضرورة. ولا توجد ثلاث مؤسسات تنص سياساتها تحيداً على ان اعضاء الهيئة التدريسية سوف لن يتم الاستغناء عن خدماتهم في حال إلغاء او تغيير بعض البرامج لأسباب لا تتعلق بالعوائق المالية، وجميع هذه المؤسسات من مؤسسات البحوث (1) Iowa Massa-chusetts of Technology Indiana

وتبعاً لسياسة الأولى منها.

ان تثبيت اعضاء الهيئة التدريسية لن يمنع المؤسسة من إغلاق او إعادة تنظيم احد اقسامها او أية وحدة أخرى فيها. إلا ان الأعضاء المستخدمين لن يتم الاستغناء عن خدماتهم في حال قيام المؤسسة بمثل هذه الإجراءات من إعادة التنظيم او الإغلاق ذا كانت الأسباب الموجبة لا تتعلق بالعوائق المالية تجابها المؤسسة ككل.

إعادة جدول 7-8

ان هذه السياسات أكثر صرامة من توصيات الرابطة ((AAUP حيث ان هذه التوصيات تجيز الاستغناء عن خدمات إلغاء اعضاء الهيئة التدريسية بسبب إلغاء البرامج او لأسباب لا تتعلق بالعوائق المالية.

دور الهيئة التدريسية: تنص 86 سياسة (54٪) على سوية من المشاركة للهيئة التدريسية في عملية إلغاء البرامج وبشكل مشابه لما وجدناه في حالة العوائق المالية، نجد ان فئة المؤسسات التي تمنح شهادة الماجستير (2) حسب تصنيف البحث ? لديها أدنى نسبة في ذكر دور الهيئة التدريسية في هذا السياق (27٪) وتتبع سياسة كلية Carroll إرشادات الرابطة (AAUP بشكل دقيق: ان

القرار بإلغاء احد البرامج او إغلاق احد الأقسام التعليمية يجب ان يكون مرتكزاً على اعتبارات تعليمية بشكل أساسي، وذلك وفقاً لما حددته الهيئة التدريسية بكامل أعضائها او لجنة منبثقة عنها وتم اعتماده من مجلس وصاية الكلية.

وتتحدث سياسة جامعة Northwestern عن اهتمامات الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية على حد سواء: "رغم ان القرار النهائي يعود إلى الإدارة ومجلس الوصاية، إلا ان الإدارة سوف تتبين الاهتمامات المحققة للهيئة التدريسية والطلبة سوف يتأثرون بإلغاء احد البرامج."

وتشارك كلية Gleivlle State College (B2) الإدارة صراحة في هذه العمليةً ان سياسة المؤسسة لتطبيق تقليص أساسيا على البرامج القائمة او إلغاء بعض منها يجب ان توضع بالتعاون المشترك بين ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الهيئة التدريسية".

نقل اعضاء من الهيئة التدريسية إلى وظيفة مناسبة أخرى.

تتطلب توصيات الرابطة قائمة او إلغاء اعضاء الهيئة التدريسية ((AAUP المتعلقة بإلغاء البرامج ا تقوم المؤسسة ببذل كل جهد ممكن لنقل عضو الهيئة التدريسية المعني إلى وظيفة مناسبة أخرى (1995 , p.25) وتعتبر هذه الفقرة من أكثر الفقرات تواجداً في السياسات المؤسسية، حيث أنها تتواجد في حوالي خمسة وسبعين بالمائة منها فركز جامعة Michigan State على الفوائد التي يحصل عليها القسم الذي ينضم إليه عضو هيئة تدريسية مثبت عند انتقاله إليه.

يجب ان يحث الإداريون في الوحدات التي سوف ينتقل إليها اعضاء مثبتون في الجامعة اعضاء هيئات وحداتهم على التفكير في الميزات الاجتماعية التي ستتجم عن هذا الانتقال، وذلك في الحالات التي يؤدي فيها إغلاق او تقليص حجم احد أقسام او مدارس الجامعة إلى تغيير المهمات الموكلة غلى بعض من

اعضاء الهيئة التدريسية.

إما جامعة Virginia Polytech and State فتحت على مساعدة أعضاء الهيئة التدريسية على إيجاد عمل في مكان آخر عندما لا يكون بالإمكان النقل إلى وظيفة أخرى سوف تقدم الجامعة المساعدة الملائمة لتمكين أعضاء المعنيين من تغيير مهمتهم وذلك من خلال توفير المكاتب والمساعدين الإداريين وإمكانية إجراء الاتصالات وخدمات التوظيف خارج نطاق الجامعة لهؤلاء الأعضاء"

وتسير سياسة جامعة University of Colorado جنباً إلى جنب مع سياسة الرابطة (AAUP) عندما تنص على " سوف تبذل الجامعة كافة الجهود الممكنة لإيجاد وظيفة ملائمة أخرى لأعضاء الهيئة التدريسية داخل الجامعة " ثم تضي هذه السياسة إلى تعريف " الجهود الممكنة لإيجاد وظيفة ملائمة أخرى " فنقول:

" مراجعة كافة البرامج الأكاديمية وبرامج البحوث في الجامعة بالإضافة إلى كافة الوظائف التعليمية والإدارية المتاحة فيهن والتي لو نقل إليها الهيئة التدريسية فسوف يكون قادراً على استخدام كفاءته وأهليته المهنية من خلال عمله في تلك الوظيفة (حتى ولو احتاج إلى إعادة التدريب)، والتي يكون التوقع بشكل معقول لمساهماته من خلال عمله فيها أن تنعكس بالفائدة على الجامعة وتسلم أحكام وأنظمة مجلس وصاة النظام الجامعي في ولاية Texas بأن قل عضو هيئة تدريسية قد ينجم عنه الاستغناء عن خدمات عضو مثبت آخر" إذا أدت المحافظة على عضو هيئة تدريسية مثبت إلى تنحية عضو مثبت يعمل في حال آخر، فإن تنحية هذا العضو يجب أن تتم وفقاً للإجراءات المتبعة في حالة إنهاء الخدمة".

مساندة مبدأ المحافظة على أعضاء الهيئة التدريسية:

تتشرط خمس وأربعون سياسة(28٪) أن تقوم المؤسسة بتوفير فرص للمحافظة على أعضاء الهيئة التدريسية بنقلهم إلى وظائف ملائمة أخرى. وعلى

سبيل المثال، تؤكد سياسة جامعة Northern vintuc uneversity على مايلي: " سوف تعرض الجامعة تغيير الوظيفة أو منح إجازة مدفوعة الراتب من أجل المحافظة على أعضاء الهيئة التدريسية المثبتين الذين تضرروا من إلغاء أحد البرامج أو تقليصه. كما أنها ستبذل كافة الجهود الممكنة للمحافظة على الأعضاء الذين لم يتم تثبيتهم بعد" أما جامعة northern uneversity فتقول: يمكن للجامعة أن تقوم برتيبات خاصة لإعادة التدريب أو منح قاعد مبكر....، على أن تدرس كل قضية على حدة" وتمحور إعادة التدريب في كلية Saint Northert college

" إذا كان نقل أحد الأعضاء إلى وظيفة أخرى يحتاج إلى كم معقول من التدريب، فستقوم الجامعة بتقديم الدعم المالي أو غيره مما يتطلبه هذا التدريب. أما المدى الذي يذهب إليه مثل هذا الإجراء فيجب أن يحدد بشكل منصف استناداً إلى مدة الخدمة السابقة للعضو المعني وإلى مدة الخدمة المتوقعة مستقبلاً.

إشعار بإنهاء الخدمة و/ أو منح بدل التسريح. تتحدث أكثر الفقرات شيوعاً، والتي نجدها في 81% من لسياسات المتعلقة بإلغاء البرامج وفي 91% من سياسات مؤسسات البحوث (2)، عن شروط إرسال إشعار بإنهاء الخدمة و/ أو منح بدل تسريح لأعضاء الهيئات التدريسية المثبتين. ويرتبط هذا الخياران بعضهما البعض من سياسة كلية " Agnes cott college

"يجب أن يتسلم أعضاء الهيئة التدريسية المعنيون إشعاراً مدته سنة واحدة على الأقل تبدأ من تاريخ استلامهم لهذا الإشعار موجهاً من رئيس الكلية. ويمكن تحديد مبلغ بدل التسريح ليتناسب بإنصاف مع طول مدة الخدمة السابقة والمتوقعة في الكلية على ألا يقل عن مرتب سنة كاملة"

ما يلفت النظر هنا أن متطلبات الإشعار بإنهاء الخدمة بسبب إلغاء البرامج لأسباب لا تتعلق بالعوائق المالية يمكن ان تكون أطول من المتطلبات الناجمة عن العوائق المالية، ففي جامعة -verginia Polytechmic astitute and State unev-ersity على سبيل المثال، فإن الإشعار الموجه إلى الأعضاء المشيبتين بإنهاء خدماتهم

بسبب " إعادة بناء نظام المؤسسة" يجب " ألا تقل مدته عن ثلاث سنوات، في حين أن هذا الإشعار عندما يكون موجهاً بسبب العوائق المالية فإن الجامعة تشترط على ألا تقل مدته عن سنة واحدة " إن أمكن ذلك" كما أن كلية cedarille college تشترط توجيه إشعار خطي ل " أعضاء الهيئة التدريسية المتفرغين منهم والعاملين بدوام جزئي كما يلي:

● في حال إنهاء الخدمة بسبب العوائق المالية، يجب ألا تقل مدة الإشعار عن 90 يوماً قبل تاريخ الانفكاك.

● في حال إنهاء الخدمة بسبب إعادة التنظيم، أو إلغاء بعض برامج الكلية الأكاديمية أو تقليصها، يجب ألا تقل مدة الإشعار ع 270 يوماً قبل تاريخ الانفكاك.

الامتيازات التي تربو عن توصيات الرابطة (AAUP)تشتمل إحدى وخمسون سياسة (32%) من السياسات المتعلقة بإلغاء البرامج على نصوص تمنح الأفضلية للأعضاء المثبتين، كما تشتمل 98 سياسة (92%) منها على فقرات تشير إلى حقوق تجديد العقود في حين أن توصيات الرابطة (AAUP) المتعلقة بإلغاء البرامج لا تنص صراحة على تفضيل استبقاء أعضاء الهيئة التدريسية المثبتين ولاتناقش إجراءات تجديد العقود، ولكن توصياتها المتعلقة بالعوائق المالية تنص على هذين الأمرين. فمن الواضح أن تلك المؤسسات قد طبقت المتطلبات المتعلقة بالعوائق المالية على إلغاء البرامج، ما جعل سياساتها أكثر صرامة وتركيزاً من توصيات الرابطة (AAUP)وتحتوي سياسة James Madisan university على البنود التالية:

● لايمكن للكلية أن تعاود تشغيل برنامج أو افتتاح قسم لمدة خمس سنوات من دون أن تعرض الوظائف التي نشأت عن ذلك على أعضاء الهيئة التدريسية الذين أنهيت خدماتهم من قبل.

● يجب أن لا يتم إنهاء خدمات عضو هيئة تدريسية مثبت مع استبقاء عضو

غير مثبت يعمل في نفس القسم.

● كما تتحدث سياسة جامعة virginia polytechnic institute and State university عن شروط حماية مشابهة.

● يجب ألا يتم إنهاء خدمات أعضاء الهيئة التدريسية المثبتين الذين يعملون ضمن برامج تقرر إلغائها قبل إنهاء خدمات الأعضاء الغير مثبتين إلا في حالات استثنائية.

● في جميع الحالات التي تم فيها إنهاء خدمات اعضاء بسبب تقليص بعض البرامج أو إلغائها،

فإن الوظيفة التي كان يشغلها عضو هيئة تدريسية مثبت أو معين بشكل مستمر يجب ألا تعطى لأي شخص آخر لمدة ثلاث سنوات من تاريخ انفكك العضو المعين قبل أن تعرض على هذا العضو نفسه مع منحه الوقت الكافي لقبول هذا العرض أو رفضه"

الخلاصة:

من الواضح أن معظم المؤسسات التي شملتها عينة البحث تستخدم توصيات الرابطة (AAUP) كمرجع استرشادي أساسي في وضع سياساتها. غير أنها تقوم أحياناً بحذف بعض الفقرات من سياسة الرابطة، وبإضافة بعض الفقرات في بعض الأحيان، وباستعادة بعض الفقرات من سياسة الرابطة في أحيان أخرى. وفي حين أن الرابطة المذكورة تعالج العوائق المالية وإلغاء البرامج كلاً على حدة، فإن كلا هذين الموضوعين غالباً ما نجدهما مجتمعين في سياسة مؤسسية واحدة بحيث تنطبق نفس الأنظمة المتبعة على كليهما. وكدليل آخر على أن هاتين المسألتين غالباً ما ينظر إليهما من وجهة نظر واحدة هو ما نجده من أن الفقرات الثلاثة الأكثر شيوعاً في سياسات المؤسسات المتعلقة بهاتين المسألتين هي نفس الفقرات في سياسة كل مؤسسة فالفقرات الثلاث المتعلقة بالعوائق المالية ولتي نجدها أكثر وروداً في سياسات المؤسسات هي (1) توجيه إشعار بإنهاء الخدمة

و/ أو من بدل التسريح (74٪)، و(2) الفقرات التي تحتوي على بنود تتعلق بتجديد العقود (65٪)، و(3) النقل إلى وظيفة مناسبة أخرى (57٪). كما ان الفقرات الثلاث المتعلقة بإلغاء البرامج والتي نجدها أكثر وروداً في سياسات المؤسسات هي (1) توجيه إشعار بإنهاء الخدمة و/ أو منح بدل التسريح (8190ن2) النقل إلى وظيفة مناسبة أخرى (74٪)، (3) الفقرات التي تحتي على بنود تتعلق بتجديد العقود (62٪).

لقد صاغت غالبية المؤسسات التي اشتملت عليها عينة البحث سياساتها المتعلقة بالعوائق المالية وإلغاء البرامج بشكل يتماشى مع توصيات الرابطة (AAUP) فوضعت هذه السياسات بشكل يحترم التثبيت والحرية الأكاديمية والرسالة التعليمية للمؤسسة. مما يؤكد على أن هذه المؤسسات تعطي للهيئة التدريسية دوراً محورياً في هذه العملية هو أنها تقوم بحماية أعضاء هيئاتها التدريسية المثبتين، وأن سياساتها تشترط أن يكون إلغاء البرامج مستنداً إلى اعتبارات تعليمية.

المراجع

American Association of University Professors. (1995). Policy documents and reports. Washington, DC: AAUP.

Bloomfield College. (1997). Agreement between Bloomfield college and Bloomfield College chapter of the American Association of University Professors. Bloomfield, NJ: Bloomfield college.

Bowie State University. (1997) . Policy on appointment, rank, and tenure. Adelphi, MD: Bowie State University.

Chabotar, K. J., & Honan, J. P. (1996). New yardsticks to measure financial distress. New Pathways Working Paper Series, no. 4 Washington, DC: American Association for Higher Education.

Columbia University. (1987). The faculty handbook. New York, NY: Columbia University.

Cook, J. (1974, April 30). Information Bank abstracts. The New York Times, p. 87.

James Madison University. (1994). Faculty handbook, 1994-1995. Harrisonburg, VA: James Madison University.

Oklahoma State University. (1994 September 17). Appendix D: Policy statement to govern appointments , tenure, promotion, and related matters of the faculty of Oklahoma State University. Section D: Financial exigency policies and procedures. Online/acuity handbook [Online]. Available: [www2.okstate.edu / acad /fachanind.htrn](http://www2.okstate.edu/acad/fachanind.htrn).

Spiro, G. (1980, Summer). Facing reductions in force in higher education. *Journal of the College & University Personnel Association*, 32 (2), 18-24.

State University System of Florida. (1996). Collective bargaining agreement between Board of Regents State University System of Florida and United Faculty of Florida. Tallahassee, FL: State University System of Florida.

University of Colorado. (1988). Faculty handbook. Boulder, CO: University of Colorado.

University of Delaware. (1999). Handbook for faculty [On-line]. Available: www.udel.edu/provost/fachb/.

University of Toledo. (1998). UT-AAUP contract [On-line]. Available: www.utoledo.edu/POLICIES-PROCEDURES-AND-CONTRACTS/UT-AAUP-CONTRACT

University System of Georgia. (1999). Policy manual of the Board of Regents [On-line]. Available: www.usg.edu/admin/humex / policy / sec800 .html.

obeikandi.com

A-18 الملحق

تسترشد المؤسسات التالية بتوجيهات رابطة الأساتذة الجامعيين الأمريكية
حول السياسات المتبعة في حال مواجهة المؤسسة لضائقة مالية طارئة

مؤسسات بحث/ فئة أولى

1. Northwestern University

2. University of Indiana, Bloomington

مؤسسات تمنح دكتوراه/ فئة أولى

3. Illinois State University

مؤسسات تمنح دكتوراه/ فئة ثانية

4. Duquesne University

مؤسسات تمنح الماجستير/ فئة أولى

College of Saint Rose .5

6. Drake University

7. James Madison University

8. Springfield College

9. University of Hartford

10. Valparaiso University

مؤسسات تمنح البكالوريوس/ فئة أولى

Agnes Scott College . 11

12. Coe College

13. Lake Forest College

مؤسسات تمنح البكالوريوس/ فئة ثانية

Virginia Intermont College . 14

تسترد المؤسسات التالية بتوجيهات رابطة الأساتذة الجامعيين الأمريكية
حول السياسات المتبعة في حال إلغاء برامج أكاديمية

مؤسسات بحث/ فئة أولى

1. Northwestern University

2. Virginia Polytechnic Institute and State University

مؤسسات تمنح الماجستير/ فئة أولى

3. Drake University

4. James Madison University

5. Springfield College

6. University of Colorado, Colorado Springs

7. Valparaiso University

مؤسسات تمنح البكالوريوس/ فئة أولى

8. Agnes Scott College

9. Lake Forest College

مؤسسات تمنح البكالوريوس / فئة ثانية

Virginia Intermont College . 10

8-C الملحق

مؤسسات تعطي الأفضلية للأعضاء المثبتين عندما تواجه المؤسسة ضائقة مالية

مؤسسات بحث/ فئة أولى

Florida State University . 1

2. University of Hawaii, Manoa

3. University of Missouri, Columbia

4. Virginia Polytechnic Institute and State University

مؤسسات بحث/ فئة ثانية

- Auburn University .5
6. Kent State University
7. Oklahoma State University
8. Saint Louis University
9. University of Arkansas
10. University of Delaware
11. University of Rhode Island

مؤسست تمنح الدكتوراه/ فئة أولى

- American University .12
13. Illinois State University
14. Marquette University
15. Saint John's University, Jamaica, NY
16. United States International University
17. University of Texas, Arlington
18. University of Toledo

مؤسست تمنح الدكتوراه/ فئة ثانية

- Cleveland State University . 19
20. George Mason University
21. Montana State University
22. University of Central Florida
23. University of Detroit, Mercy
24. University of Massachusetts, Lowell
25. University of New Hampshire

مؤسست تمنح الماجستير/ فئة أولى

- Bemidji State College . 26
27. Butler University
28. California State University, Los Angeles
29. Central Connecticut State University
30. Chicago State University
31. College of Saint Rose
32. Creighton University
33. Drake University

34. East Carolina University
35. Eastern Illinois University
36. Emporia State University
37. James Madison University
38. Mankato State University
39. Northern Kentucky University
40. Pittsburg State University
41. Saint Mary's University
42. San Francisco State University
43. San Jose State University
44. Santa Clara University
45. Southeastern Louisiana University
46. Springfield College
47. University of Alaska
48. University of Colorado, Colorado Springs
49. University of Northern Iowa
50. University of Southern Maine
51. University of Texas, El Paso
52. University of Texas, Pan American
53. Youngstown State University