

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 والبحث 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 (عددها 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 5-8 .

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" وتتجى 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: "ترك 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% للجهد التعليمي 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) للمجهود 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 فترى 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 المردود 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 اتبعها 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 نجاحتها.

● 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 وتتشترط 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 جليلة " 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).

- Georgia College and State University (28) تشمل الأحكام النمو المهني).
- Hunter College, City University of New York (29) تشمل الأحكام النمو المهني).
- Mankato State University (30) تشمل ارشاد الطلاب والنمو المهني للعضو).
- Saint Mary's University (31) (سلوك العضو والتزامه بالإنتماء المذهبي للمؤسسة).
- San Jose State University (.32) تشمل الأحكام النمو المهني).
- Southeastern Oklahoma State University (.33) تشمل الأحكام النمو المهني للعضو).
- University of Southern Maine (.34) تشمل ارشاد الطلاب والنمو المهني للعضو).
- University of Texas, El Paso (.35) تشمل ارشاد الطلاب والنشاط الإداري للعضو).
- Valparaiso University (.36) سلوك العضو و نموه المهني والتزامه بالإنتماء المذهبي للمؤسسة).

مؤسسات تمنح الماجستير / فئة ثانية

- Aquinas College (37) تشمل الأحكام ارشاد الطلاب)
- Elon College (38) تشمل ارشاد الطلاب والنشاط الإداري للعضو)
- MidAmerica Nazarene College (39) تشمل الأحكام ارشاد الطلاب)
- Tusculum College(40) سلوك العضو والتزامه بالإنتماء المذهبي للمؤسسة).
- Union College (41) سلوك العضو ونموه المهني/ إرشاد الطلبة والتزامه