

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.

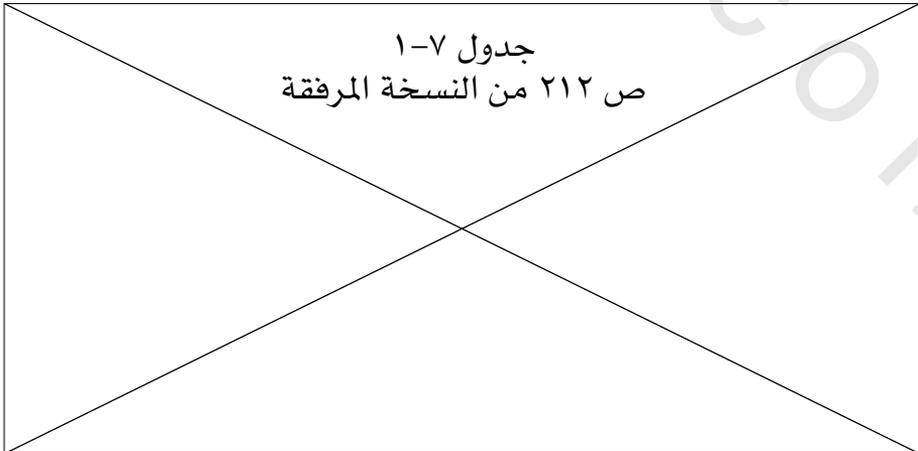
● نقل المخالف وتكليفه بمهام غير تلك التي كان يمارسها ؟مطبق في 17

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)

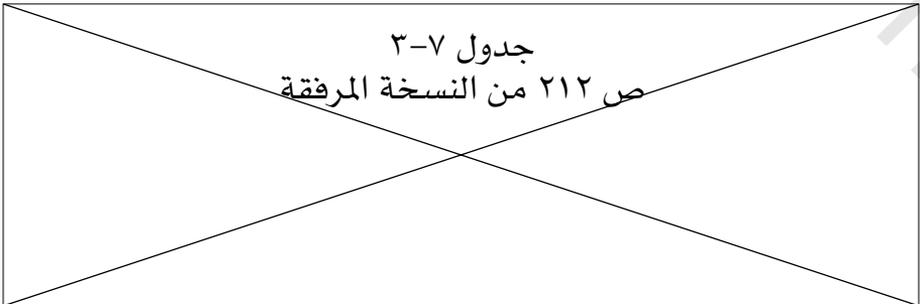
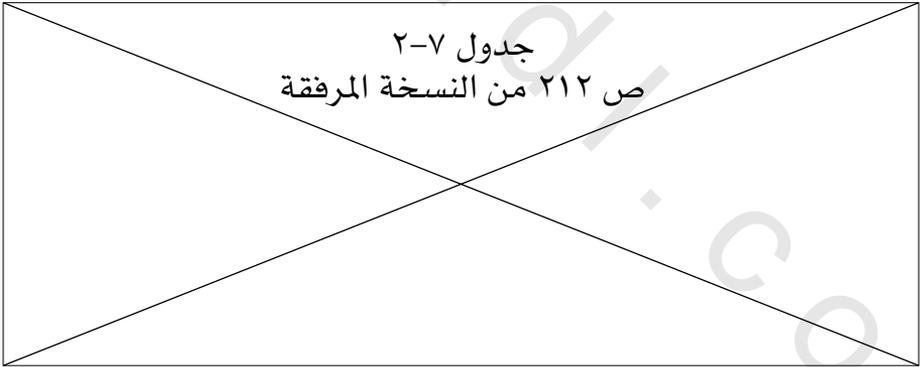
2-جامعة New Hampshire (D2)

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 المهتد 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

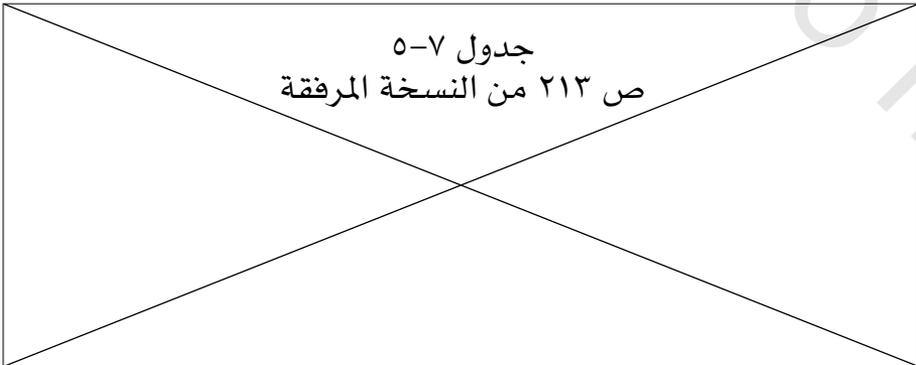
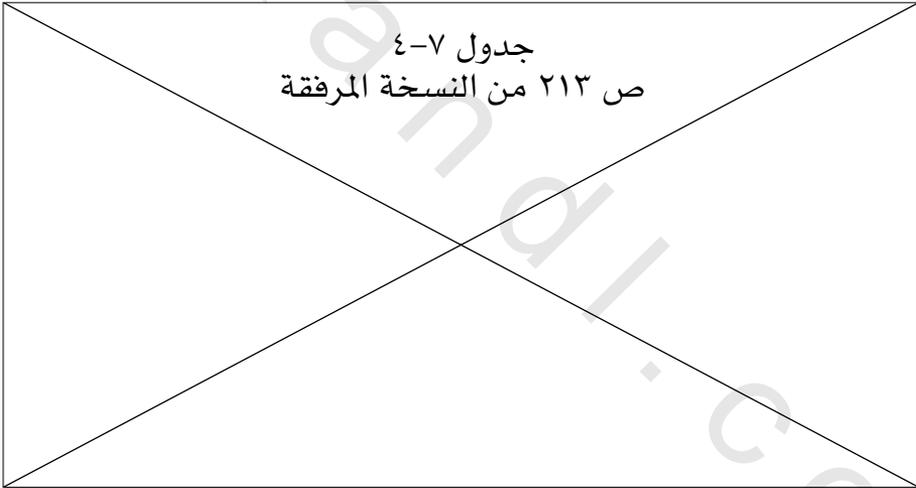
أ - إذا اعتقدت الإدارة أن سلوك عضو هيئة التدريس يستدعي اتخاذ إجراءات تأديبية صارمة مثل تعليق عضويته لفترة محددة فلا مانع من اتخاذ مثل هذا الإجراء..

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 المؤسستان 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 المثبتين 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.