

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،
(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". ((193. p. 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 لتتحية 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 فتتمتع 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 وحتي 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 تتخللها التعاظمي 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 على الاحتياجات التعليمية لطلبة الولاية سعياً لتحقيق تطلعات مواطني الولاية وفي مقابل ذلك تنظر جامعة Connecticut State

على 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 مثبطين 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 uneversity 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) كمراجع 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