

جامعة الاستقلال: شريك أساسي لإصلاح قطاع الامن في فلسطين

تقرير وصفي

PASS

جامعة الاستقلال: شريك أساسي لإصلاح قطاع الامن في فلسطين

تقرير وصفي

الباحثين الرئيسيين:

- د. منال الجعبة _ باحثة قانونية
ايمان رضوان ، المستشار الاستراتيجي ، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة
محمد عساف _ محاضر أكاديمي في كلية العلوم الإنسانية
د. غسان الحلو _ نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية
د. محمد دبوس _ عميد المراكز العلمية
د. ياسر ابو حامد _ مدير مركز الاستقلال للدراسات الاستراتيجية

©جميع الحقوق محفوظة لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات (DCAF).

شكر وتقدير:

تم إصدار هذا المنشور بمساعدة الخارجية الألمانية الاتحادية. محتويات هذا التقرير لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تعكس وجهات نظر كل من وزارة خارجية جمهورية ألمانيا الاتحادية في ألمانيا ومركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF).



نبذه عن مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

يمثل مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات مؤسسة دولية تركز نفسها لمساعدة الدول – الأنظمة الديمقراطية الراسخة والناشئة- على تعزيز حكم القطاع الأمني ضمن إطار ديمقراطي يحترم مبدأ سيادة القانون. ويقدم الدعم والاستشارات على المستوى الوطني ويرعى تنفيذ البرامج التي توفر المساعدة العملية في هذا المجال للدول التي تسعى إلى النهوض بتعزيز حكم القطاع الأمني فيها. ويعمل المركز بصورة مباشرة مع الحكومات الوطنية والمحلية، والبرلمانات، ومنظمات المجتمع المدني، والمؤسسات الدولية وقوات الدفاع والأمن.

قائمة المحتويات

5.....	أسئلة الدراسة.....
5.....	أهمية الدراسة.....
5.....	نبذة عن الدراسة.....
6.....	أهداف الدراسة.....
6.....	حدود الدراسة.....
7.....	إجراءات الدراسة.....
7.....	مجتمع الدراسة والعينة.....
8.....	صدق أداة الدراسة وثباتها.....
8.....	المصطلحات والمفاهيم.....
10	تمهيد.....
11	الجزء الأول.....
11	أولاً: الإطار التنظيمي لجامعة الاستقلال.....
11	حوكمة جامعة الاستقلال وتنمية القطاع الأمني.....
14	نتائج المسح.....
15	التوصيات.....
16	ثانياً: تمويل جامعة الاستقلال وإدارة مواردها المالية.....
16	النتائج.....
17	التوصيات.....
17	الجزء الثاني.....
17	أولاً: السياسات المتعلقة بالطلاب (سياسات القبول).....
17	الإطار السياساتي للجامعة.....
19	النتائج.....
19	التوصيات.....
19	ثانياً: السياسات المتعلقة بالعاملين في الجامعة.....
20	النتائج.....
21	التوصيات.....
21	ثالثاً: سياسات التدريب.....

22	النتائج
23	التوصيات
23	رابعاً: اللوائح التنظيمية ومدونات السلوك
23	النتائج
24	التوصيات
24	خامساً: سياسات تقييم الأداء الوظيفي
25	النتائج
25	التوصيات
25	الجزء الثالث
25	المناهج، أساليب التدريس، بيئة التعليم والعمل
25	أركان التعليم في جامعة الاستقلال وأثرها على تنمية القطاع الأمني
26	أولاً: المناهج
26	النتائج
27	التوصيات
27	ثانياً: أساليب التدريس
28	النتائج
29	التوصيات
29	ثالثاً: الأبحاث
29	النتائج
30	التوصيات
30	رابعاً: البنية التحتية وبيئة التعلم
31	النتائج
31	التوصيات
32	الجزء الرابع
32	خريجو جامعة الاستقلال ودورهم في تنمية القطاع الأمني
32	أولاً: تأثير الخريجين على المؤسسات الأمنية
32	النتائج
33	التوصيات
34	خلاصة التقرير
36	المراجع
37	الملاحق

نبذة عن الدراسة

أسئلة الدراسة

سعت الدراسة الحالية للإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي:

“ما درجة إسهام جامعة الاستقلال في تنمية القطاع الأمني الفلسطيني”، وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما درجة إسهام المعايير ونوعية المناهج والتدريس بجامعة الاستقلال في تنمية القطاع الأمني الفلسطيني من وجهة نظر الطلبة، والأكاديميين والإداريين، ومنتسبي المؤسسة الأمنية، والطلبة الخريجين من جامعة الاستقلال؟
2. ما درجة إسهام القدرات المحلية في التدريب والبحث والتعليم بجامعة الاستقلال في تنمية القطاع الأمني الفلسطيني من وجهة نظر الطلبة والأكاديميين، والإداريين، ومنتسبي المؤسسة الأمنية، والطلبة الخريجين من جامعة الاستقلال؟

أهمية الدراسة

1. تكتسب هذه الدراسة، أهمية خاصة لأنها تدرس واقع إسهام جامعة الاستقلال في تنمية القطاع الأمني الفلسطيني، ومن ثم التعرف على الجوانب الايجابية لتعزيزها، والجوانب السلبية والعمل على علاجها، مما ينعكس إيجاباً على تنمية القطاع الأمني الفلسطيني.

انطلاقاً من الإيمان العميق أن الدولة التي تركز إلى مؤسسات قوية وفاعلة هي دولة قادرة على مواجهة كل ما قد يعثر بها من صعوبات، جاء إنشاء جامعة الاستقلال ليمثل الطموح بوجود مؤسسة تعليم عالٍ تأخذ على عاتقها تأهيل الكوادر والطواقم العاملة في الأجهزة الأمنية وتدريبها، إضافة إلى استيعاب الأجيال الشابة الراغبة بالانضمام إلى المؤسسة الأمنية على اختلاف فروعها؛ حيث بدأت الجامعة منذ عام 2013 برغد المؤسسة الأمنية الفلسطينية بخريجها من الضباط الذين تعقد عليهم الآمال في تطوير المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

ولكون جامعة الاستقلال الجامعة الوحيدة في فلسطين التي تختص بالتعليم العالي في مجال العلوم الأمنية والعسكرية والشرطية، وتزود المؤسسة الأمنية بخريجها، ولأن المجتمع الفلسطيني يعتبر تطوير المؤسسة الأمنية أداة ضرورية تفضي إلى إنشاء قطاع أمني متكامل يتولى حماية الشعب الفلسطيني ويؤسس لإقامة الدولة الفلسطينية ويساعد في بسط السيادة الفلسطينية على أراضيها، تأتي هذه الدراسة لطرح المسائل المتعلقة بدور جامعة الاستقلال في تطوير المؤسسة الأمنية الفلسطينية؛ حيث يكمن التحدي الذي يواجه تطوير المؤسسة الأمنية في بناء الأجهزة الأمنية بصورة شفافة تخضع للمساءلة أمام السلطة التنفيذية والتشريعية، والتركيز على جهود تعزيز حكم القانون والحكم الرشيد والرقابة الديمقراطية؛ لا سيما أن تعزيز تطوير المؤسسة الأمنية قد يعزز النزعة الاستبدادية إذا انصب تركيزه على التحديث العسكري أو صقل المهارات المهنية بشكل ضيق.

أهداف الدراسة

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى واقع إسهام جامعة الاستقلال في تنمية القطاع الأمني الفلسطيني، بالإضافة إلى تحديد الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا الواقع.
2. تحديد أكثر المجالات إسهاماً لجامعة الاستقلال في تنمية القطاع الأمني الفلسطيني من وجهة نظر أفراد الدراسة.
3. تقديم التوصيات المناسبة للجهات المختصة للحد من الإسهامات المتواضعة التي تقوم بها جامعة الاستقلال في تنمية القطاع الأمني الفلسطيني.

حدود الدراسة

كما هو الحال في معظم الدراسات الميدانية، فإن لكل دراسة حدودها، وحدود هذه الدراسة تتمثل فيما يلي:

2. تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها حاولت التعرف على وجهات نظر الطلبة، والأكاديميين، والإداريين، وأفراد المؤسسة الأمنية، والطلبة الخريجين في واقع إسهام جامعة الاستقلال في تنمية القطاع الأمني الفلسطيني، مما يفيد في وضع الخطط والحلول التي تساعد على رفع درجة إسهام جامعة الاستقلال في تنمية القطاع الأمني في فلسطين.

3. تعد هذه الدراسة من الدراسات الرائدة التي تبحث في واقع إسهام جامعة الاستقلال في تنمية المؤسسة الأمنية الفلسطينية، وبالتالي يؤمل أن تساعد نتائج هذه الدراسة المسؤولين في جامعة الاستقلال في التعرف على هذا الواقع، مما سيكون له نتائج إيجابية في عملية التطوير التي ستسعى الجامعة إحداثها نحو رفع درجة جودة إسهاماتها في تنمية المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

حددت هذه الدراسة بالسياق الزمني الذي أجريت فيه، وهو الفصل من العام الدراسي 2018/2017.

1
الحدود الزمانية

اقتصرت هذه الدراسة على الوقوف على معرفة درجة إسهام جامعة الاستقلال في تنمية القطاع الأمني الفلسطيني من جهة نظر الطلبة، والأكاديميين، والإداريين في جامعة الاستقلال، بالإضافة إلى منتسبي المؤسسة الأمنية، وخريجها.

2
الحدود البشرية

3

الحدود المكانية

جامعة الاستقلال والمؤسسة الأمنية، وكذلك الطلبة الخريجون الذي تم تفريغهم في أجهزة المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

4

الحدود الإجرائية

تتحدد نتائج هذه الدراسة بما وفرته من شروط فيما يتعلق باختيار العينة وحجمها، وأداة الدراسة من حيث دلالات صدقها وثباتها وفاعلية فقراتها ومجالاتها. كما وتتحدد نتائج الدراسة بالطريقة التي تم تطبيق أداة الدراسة وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة.

إجراءات الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي المتمثل بالصورة المسحية الميدانية، من خلال الاعتماد على الاستبانة كأداة للحصول على البيانات والمعلومات التي تحتاج إليها الدراسة، بعد توزيعها على أفراد عينة الدراسة المكونة من الطلبة، والأكاديميين، والإداريين في جامعة الاستقلال، بالإضافة إلى الأفراد منتسبي المؤسسة الأمنية، والطلبة الخريجين من جامعة الاستقلال. وقد تكونت الاستبانة من ستة مجالات موزعة على محورين هما: محور تحليل المعايير ونوعية المناهج والتدريس، وأندرج في إطاره مجالان هما: مجال بيئة التدريب والبنية التحتية للتدريس، ومجال المحتوى التعليمي ومعايير التدريس، والمحور الثاني هو محور تحليل القدرات المحلية في التدريب والبحث العلمي، وأندرج في إطاره أربعة مجالات هي: مجال ظروف العمل والبنية التحتية للجامعة، ومجال البنية التحتية الفيزيائية للأداء، ومجال ضمان الجودة وشروط البحوث، ومجال أثر الخريجين على المؤسسة الأمنية. أما درجة تقدير الاستجابة على فقرات مقياس أداة الدراسة، فقد تكونت من خمسة استجابات، أعدت وفق مقياس ليكرت

الخماسي، وذلك على النحو الآتي: كبيرة جداً (5) درجات، كبيرة (4) درجات، متوسطة (3) درجات، قليلة (2) درجة، وقليلة جداً (1) درجة. وبعد إنجاز مرحلة التطبيق الميداني لأداة الدراسة، تم جمع البيانات والمعلومات من قبل الفريق المختص التابع لمركز الاستقلال للدراسات الاستراتيجية، حيث قام الفريق بإدخال البيانات والمعلومات إلى ذاكرة الحاسوب، وتولي معالجتها للحصول على النتائج المطلوبة.

مجتمع الدراسة والعينة

تكون مجتمع الدراسة من الطلبة المسجلين في جامعة الاستقلال وعددهم (883)، ومن موظفي الجامعة الأكاديميين والإداريين وعددهم (456). وأيضاً منتسبي الأجهزة الأمنية وعددهم () بالإضافة إلى الطلبة الذين تخرجوا من جامعة الاستقلال والتحقوا بالأجهزة الأمنية، وعددهم (789)، وبالتالي يصبح عدد أفراد مجتمع الدراسة (2125)، كما يتضح ذلك في الجدول رقم (1) في الملحقات المرفقة مع الدراسة.

أما عينة الدراسة الممثلة من المجتمع، فقد بلغت (539)، ما بين طالب وموظف،

على مجموعة من المختصين الأكاديميين، بعد الطلب منهم تحكيم أداة الدراسة من حيث: الصياغة اللغوية للفقرات، والتأكد من مناسبة الفقرات لمجالاتها، وإضافة أو حذف أو تصويب أي فقرة من فقرات مقياس أداة الدراسة يرى المحكمون أنها غير مناسبة. وبعد الأخذ بآراء وملاحظات المحكمين، تم اعتماد الفقرات وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة.

أما بالنسبة لثبات أداة الدراسة، فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا لقياس الاتساق الداخلي بين مجالات الاستبانة، وكذلك لاستخراج قيمة الثبات، محسوبة على أساس الدرجة الكلية، والجدول رقم (4) في الملاحق المرفقة مع الدراسة يبين قيم معاملات الثبات للاتساق الداخلي لمجالات أداة الدراسة مع قيمة الثبات الكلي للأداة.

المصطلحات والمفاهيم

جامعة الاستقلال، وهي جامعة حكومية، تتبع القائد الأعلى للقوات الفلسطينية، وتختص الجامعة بالتعليم العالي في مجال العلوم الأمنية والعسكرية والشرطية.

هو مؤسسة رائدة على المستوى الدولي في مجال إصلاح القطاع الأمني وحكمه، تقدم الدعم والاستشارات في الدول التي يعمل فيها ويرعى البرامج العملية التي تستهدف تقديم المساعدة لهذه الدول. ويتولى المركز إعداد وتطوير المعايير الديمقراطية المرعية على المستويين الوطني والدولي، كما يعمل على تعزيز الممارسات الفضلى وإعداد التوصيات السياسية التي تكفل إرساء دعائم الحكم الديمقراطي الناجع في القطاع الأمني.

وهي عينة تعادل النسبة المئوية (25.3%) تقريباً من مجتمع الدراسة، والتي تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية لضمان التمثيل النسبي من الكليات والدوائر والمراكز من طلبة وموظفين في جامعة الاستقلال، ومن منتسبي الأجهزة الأمنية من موظفين وطلبة خريجين، ولتحقيق مثل هذا الإجراء، قام فريق البحث بالاستعانة بعمادة القبول والتسجيل، ودائرة الموارد البشرية، وهيئة الإدارة والتنظيم، بالحصول على قوائم أسماء الطلبة والموظفين، وتم اختيار أفراد عينة الدراسة من الذين تدرجت أسماءهم وفق التسلسل الفردي بناء على جدول الأرقام العشوائية.

صدق أداة الدراسة وثباتها

للتحقق من صلاحية أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه، قام الفريق المختص بمركز الاستقلال للدراسات الاستراتيجية التابع للمراكز العلمية في جامعة الاستقلال بعرضها



الجامعة

DCAF

مركز جنيف للرقابة
الديمقراطية على القوات
المسلحة (ديكاف)

جهاز المخابرات، جهاز الارتباط العسكري، جهاز التوجيه السياسي، جهاز الشرطة، جهاز الأمن الوطني، جهاز الاستخبارات، جهاز الارتباط العسكري، جهاز حرس الرئيس، هيئة التدريب العسكري، جهاز الأمن الوقائي، جهاز المخابرات، جهاز الدفاع المدني، جهاز التوجيه السياسي.



المؤسسة الأمنية

طلبة جامعة الاستقلال المنتظمون في أحد تخصصات البكالوريوس فيها.



الطلبة

الطلاب الذين تخرجوا من جامعة الاستقلال.



الخريجون

موظفو جامعة الاستقلال الإداريون والأكاديميون والعسكريون.



الموظفون

تمهيد

البحث العلمي، وتنمية التوجه الإيجابي لدى الطالب لمفهوم التعليم العالي والتعليم الأمني، وتوفير المناخ الأكاديمي والديمقراطي والحرية الفكرية للطلبة، ورفع كفاءة العاملين في الجامعة من خلال برامج الابتعاث والتأهيل أثناء الخدمة، ووضع أسس لتحقيق معايير الجودة والنوعية في التعليم العالي ومتابعة تطبيقها وتطويرها.

وتتمثل رؤية الجامعة في أن تكون جامعة الاستقلال رائدة في العلوم الأمنية تلبى احتياجات الوطن من الكوادر الأمنية المؤهلة علمياً ومهنياً، وأن تكون في طليعة الجامعات والأكاديميات العربية الأمنية في خدمة المجتمع الفلسطيني، وموضع اعتبار وتميز أكاديمي على المستوى المحلي والعربي والإقليمي والدولي في المجال الأمني.

أما رسالة الجامعة فهي توفير تعليم وتدريب أكاديمي عالي ونوعي في التخصصات ذات العلاقة بالعلوم الأمنية، يستند إلى رؤية شاملة للتطوير النوعي للموارد البشرية في المجالات المعرفية الذهنية، والعلمية والتطبيقية، والروحانية القيمة المتعلقة بقطاع الأمن، وتوظيفها لإعداد كوادر أمنية عالية التأهيل مهنياً وعلمياً، وإعداد قيادات المستقبل المسلحة بروح الانتماء والالتزام والانضباط والقيم الوطنية والحضارية، التي تقوم بوظيفة الأمن كخدمة مجتمعية ترسخ أسس شراكة حقيقية مع المجتمع الفلسطيني ومؤسساته وأفراده، وتعمل على تطوير المجتمع الفلسطيني بصورة عامة والأجهزة الأمنية بصورة خاصة، في إطار من التنمية الوطنية الشاملة والمتكاملة والمستدامة في مختلف المجالات.

أنشئت جامعة الاستقلال في مدينة أريحا بموجب القرار بقانون رقم (10) لسنة 2013 تحت مسمى الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية، وتم تحويلها عام 2011 إلى جامعة. وتعتبر جامعة الاستقلال جامعة حكومية، تتبع القائد الأعلى للقوات الفلسطينية، وتختص بالتعليم العالي في مجال العلوم الأمنية والعسكرية والشرطية، وتمنح الدرجات العلمية في العلوم الأمنية والتخصصات ذات العلاقة. وتشرف على الجامعة أكاديميا وزارة التعليم العالي وتكون مسؤولة عن المساهمة في تطوير الكوادر البشرية اللازمة للجامعة.

تهدف الجامعة إلى تحقيق أعلى مستويات الكفاءة العلمية والعملية لرجل الأمن الفلسطيني، وإكساب الطلبة المعلومات والمهارات والقيم والاتجاهات الضرورية لتخصصاتهم والمرتبطة بعملهم المستقبلي، وإثراء البحث العلمي في مجال الدراسات الأمنية المتخصصة بمكافحة الجريمة والوقاية منها ومواكبة التطورات العالمية في مراقبة الجريمة والانحراف، وتطوير النظم والأبحاث التي تقدم الأمن بمفهومه الشامل، وتطوير البنية التحتية والمناهج التعليمية التدريبية، والاستجابة لاحتياجات السوق المحلية بالتطور المستمر للقوى البشرية العاملة فيها من خلال الدورات وورش العمل والتعليم/ التدريب المستمر، وإقامة شراكة كاملة مع مختلف الأجهزة الأمنية المشغلة لخريجها من أجل تطوير العملية التعليمية تمشياً مع احتياجات هذه الأجهزة المستجدة، وأنشاء تخصصات متميزة في كليات معينة أو أكثر ذات علاقة بالقطاع الأمني، وتوثيق أطر التعاون العلمي مع الهيئات العلمية المحلية والدولية وأنشاء مراكز

الجزء الأول

حوكمة جامعة الاستقلال وتنمية القطاع الأمني

الإدارة التنظيمية الموكلة إليها مهام عامة المسؤولية عن الإجراءات أو القرارات الصادرة عنها. ويتعين على المجتمع المدني الاضطلاع بمهمة مساءلة الأشخاص الذين يتولون مناصب عامة، بهدف معرفة الجهة المسؤولة ونوع المسؤولية وطبيعة السلوك الذي يعد غير قانوني (الأمم المتحدة 2006).

مجلس أمناء الجامعة

يشرف على جامعة الاستقلال مجلس أمناء مؤلف من عدد من الشخصيات الوطنية الرائدة في الأوساط الأكاديمية والعلمية والأمنية يتم تعيينهم وقبول استقالتهم أو الاعفاء من منصبهم بقرار من رئيس الدولة. ويختص المجلس بتعيين نواب رئيس الجامعة، والإشراف والرقابة على الجامعة ومتابعة أعمالها، وإقرار السياسات والخطط اللازمة لعمل الجامعة، وإقرار الموازنة الخاصة بالجامعة، وإقرار المشاريع والبرامج التي تقدمها الجامعة للهيئات المالية بغرض التمويل، وإقرار الأنظمة واللوائح الداخلية ذات العلاقة بعمل الجامعة، واعتماد الحساب الختامي السنوي للجامعة، وإقرار الهيكل التنظيمي والوظيفي للجامعة ورفعته لرئيس الدولة لإقراره، وتشكيل الهيئات واللجان الدائمة والمؤقتة المتعلقة بعمل المجلس، وتحديد مهامها، بالإضافة إلى المصادقة على العقود والاتفاقيات مع الجهات الوطنية والخارجية، والموافقة على استثمار أموال الجامعة في المشاريع

أولاً: الإطار التنظيمي لجامعة الاستقلال

عند البحث في دور جامعة الاستقلال في إصلاح القطاع الأمني، لا بد من التطرق لحوكمة الجامعة، بمعنى وصف الهياكل والعمليات والأنشطة التي تشارك في التخطيط للجامعة وتوجيهها؛ فهدف الحوكمة الجيدة هو جامعة قوية تحقق أعلى مستويات الأداء وتكون مسؤولة أمام المجتمع الذي تخدمه، وتساهم في تشجيع جميع مكونات الجامعة على أن يكون لها رأي في إدخال التحسينات على الجامعة والنهوض برسالتها.

ويتضمن هيكل الحوكمة دور مجلس إدارة الجامعة ورئيسها، وهياكل مشاركتهم، وقواعدهم الإجرائية والتأديبية، وسياسات الجامعة في تخصيص الموارد، وإعداد التقارير وترتيباتهم لإدارة الأداء والمتابعة (برقعان 2012). كما تعتبر الشفافية والمساءلة شرطين للحوكمة الجيدة، وهما مفهومان متداخلان يعزز أحدهما الآخر، ويعتبر وجودهما معاً شرطاً مسبقاً لضمان إدارة فاعلة وكفؤة وعادلة في المؤسسات. فلا يمكن الحصول على معلومات بشأن القرارات ونوعية الأداء بدون الشفافية، وبالتالي يكون من الصعب وضع المؤسسة موضع المساءلة. كما أن الشفافية تكتسب قيمتها بوجود آليات الإبلاغ عن طريقة استخدام الموارد العامة وعواقب الفشل في بلوغ الأهداف المحددة على صعيد الأداء، "المساءلة". وترتبط المساءلة بفكرة المحاسبة، والمسؤولية، والتوقعات القائمة على أساس الأدوار. وتتطلب المساءلة تحميل

رئيس الجامعة

يعين رئيس الجامعة ويعفى من منصبه بقرار من رئيس الدولة، بناءً على تنسيب من مجلس الأمناء، وتكون مدة تعيينه أربع سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة، ويشترط فيمن يعين لهذا المنصب أن يكون قد شغل رتبة الأستاذية من جامعة معترف بها مدة لا تقل عن سنتين.

ويختص رئيس الجامعة بتمثيل الجامعة أمام الجهات الرسمية وغير الرسمية، وتنفيذ قرارات المجلس، وتنفيذ الخطط والبرامج والسياسات الإدارية المقررة من قبل المجلس، وإبرام العقود والاتفاقيات بشأن المنح والهبات والقروض التي تقدم للجامعة من قبل الهيئات والمؤسسات الوطنية والعربية والدولية الموافق عليها من المجلس، والتعاقد مع المستشارين والخبراء للعمل في الجامعة بعد موافقة المجلس، وتقديم المقترحات والخطط لمناقشتها مع مجلس العمداء تمهيداً لرفعها والمصادقة عليها من المجلس، وإعداد مشروع الموازنة العامة للجامعة ورفعها للمجلس لإقراره، ورفع الحساب الختامي السنوي للمجلس للمصادقة عليه، والمشاركة في اجتماعات المجلس دون أن يكون له حق التصويت، وأية مهام أخرى يكلف بها من قبل المجلس لتحقيق أهداف وغايات هذا القانون.

ويكون لرئيس الجامعة نائب أو أكثر، ومساعد أو أكثر، يحدد عددهم المجلس وفق هيكلية الجامعة المعتمدة، ويجوز لرئيس الجامعة أن يكلف أحد نوابه أو مساعديه بمهامه عند غيابه. وفي حال شغور منصب رئيس الجامعة، يكون النائب الأكاديمي قائماً بأعماله، لحين تعيين

التي يراها مناسبة، والموافقة على شراء أو بيع الأموال غير المنقولة وفقاً للقانون، وأنشاء فروع للجامعة، وتعيين مدقق حسابات قانوني للجامعة، ورفع تقرير مالي وإداري في نهاية كل عام عن سير عمل الجامعة وأنشطتها لرئيس الدولة ومجلس الوزراء. ويجتمع المجلس بصورة دورية كل ستة أشهر، كما يجوز له عقد اجتماعات طارئة بدعوة من رئيسه قبل أسبوع واحد من الموعد المقرر لتاريخ الجلسة.

ويتألف مجلس الأمناء من عدد لا يقل عن 11 ولا يزيد على 17 عضواً بمن فيهم رئيس المجلس، ويتم تعيينهم لمدة سنتين قابلة للتجديد. ويتكون مجلس الأمناء من: وزير الداخلية، رئيس هيئة التنظيم والإدارة، وعدد من قادة قوى الأمن الفلسطيني، وعدد من الكفاءات العلمية والأكاديمية تمثل النخب التربوية والأكاديمية والاجتماعية والاقتصادية والأمنية، ويحضر رئيس الجامعة جلسات المجلس، ولا يحق له التصويت. وحالياً، تتألف عضوية مجلس أمناء جامعة الاستقلال من معالي السادة اللواء توفيق الطيراوي، رئيساً، وعضوية كل من الاستاذ الدكتور رامي الحمد الله، والدكتورة ليلي غنام، والاستاذ الدكتور يونس عمرو، والدكتور طائب عريقات، والدكتور محمد اشتية، والدكتورة عدالة الاتيرة، والدكتور ايهاب بسيسو، والدكتور رضوان الأخرس، والدكتور كمال الشرافي، والمهندس محمود عبد الله خالد، والسيد روجي فتوح، والدكتور احمد مجلاني، والسيد أكرم عبد اللطيف جراب، والسيد عزام الأحمد، بالإضافة إلى هيئة التنظيم والإدارة، ومعالي وزير الداخلية.

رئيس جديد للجامعة وفقاً لأحكام هذا النظام. ولرئيس الجامعة حالياً نائباً للشؤون الأكاديمية، ونائباً للشؤون الإدارية، ونائباً للشؤون العسكرية، ومساعداً للتخطيط والتطوير والجودة.

الكليات والبرامج

انتقلت الجامعة أكاديمياً من مستوى الدبلوم المهني المتخصص إلى مستوى درجة البكالوريوس، والدبلوم المتوسط والماجستير. حيث توفر فرصة التعليم الجامعي في اربع كليات تقدم تسعة برامج على مستوى درجة البكالوريوس، بالإضافة إلى ثمانية برامج دبلوم مهني متخصص، وجميع هذه البرامج معتمدة من وزارة التعليم العالي الفلسطينية.

تقدم كلية العلوم الإنسانية برامج البكالوريوس في علم النفس، والبكالوريوس في العلوم الأمنية، والبكالوريوس في اللغة الانجليزية - فرعي عبري. أما كلية العلوم الإدارية، فتقدم برامج البكالوريوس في الإدارة عامة والعلوم العسكرية، والبكالوريوس في نظم المعلومات الإدارية، والبكالوريوس في العلاقات الدولية والدبلوماسية. فيما تقدم كلية القانون، برامج البكالوريوس في القانون والعلوم الشرطية، والبكالوريوس في علم الجريمة والقانون، والبكالوريوس في العلوم الجنائية.

ويقدم معهد التدريب والتنمية الدبلوم المهني المتخصص في العلوم الأمنية، الاستخبارات العسكرية، العلوم الشرطية، اللغة العبرية، اللغة الانجليزية لرجال الأمن، تدريب المدربين (المدرّب المعتمد)، الإدارة المالية في المؤسسة الأمنية،

العلوم الجمركية.

ولمجلس الجامعة بناء على تنسيب من رئيس الجامعة وموافقة الوزارة إلغاء أو استحداث أو دمج أي منها بما يتوافق واستراتيجية تعليم وتدريب قوى الأمن الفلسطينية. وينص القانون على أن يكون للجامعة مخطط هيكلي وتنظيمي وفقاً لاحتياجاتها ولأحكام القانون. ويكون لكل كلية أو معهد أو دائرة أو قسم أو مركز أو عمادة مساندة في الجامعة صلاحيات في الشؤون العلمية والمالية والإدارية وفقاً لأحكام هذا النظام، ويتم التدريس في الجامعة باللغة العربية، ويجوز عند الاقتضاء التدريس بلغة أخرى بقرار من المجلس بناءً على تنسيب من رئيس الجامعة.

المراكز العلمية

يوجد في جامعة الاستقلال عدد من المراكز العلمية، حيث انشئ مركز الاستقلال للدراسات الاستراتيجية عام 2008، ومركز القياس والتقييم ومركز الخدمة المجتمعية والتعليم المستمر عام 2011. كما يوجد في الجامعة العيادة القانونية التي انشئت عام 2013.

يعتبر مركز الاستقلال للدراسات الاستراتيجية الذي تأسس عام 2008 تحت اسم المركز الفلسطيني لإدارة القطاع الأمني مركز بحث وطني مستقل وغير ربحي. يهتم المركز بإجراء الأبحاث والدراسات وتنفيذ الأنشطة المختلفة التي تدعم منظومة الأمن ويساهم المركز في بناء الاستراتيجيات الوطنية، ودعم البحث العلمي في مجال الأمن، وتشجيع الباحثين والتواصل معهم،

غير القادرة للوصول للعدالة والمحاكم لأسباب اقتصادية أو اجتماعية من خلال تقديم الاستشارات القانونية المجانية، والترافع المجاني أمام المحاكم والجهات المختصة، وتمكينهم من الوصول إلى العدالة.

نتائج المسح

أظهرت نتائج المسح انخفاض مستوى الاتفاق مع العبارات المتعلقة بأداء مجلس الأمناء وإدارة الجامعة من قبل عينة المؤسسة الأمنية مقارنة بباقي العينات؛ حيث انخفضت نسبة موافقة المؤسسة الأمنية بشكل ملحوظ على العبارة المتعلقة باضطلاع مجلس الأمناء بدور نشط في الإدارة اليومية للجامعة لتصل 56%، كما تنخفض موافقة عينة المؤسسة الأمنية على أن إدارة الجامعة تعمّم قراراتها على العاملين بطريقة شفافه لتصل إلى 59.2%، وكذلك تنخفض نسبة موافقة المؤسسة الأمنية على أن تنظيم قيادة الجامعة يتم بشكل فعال ليصل إلى نسبة 60.7%.

تتفق عينة الطلبة والموظفين الإداريين والمستوى الأكاديمي والخريجين بنسبة تتراوح بين 74% و 82.2% بأن القواعد والإجراءات في الجامعة تستند إلى أنظمة ولوائح واضحة يمكن الوصول إليها، وتنخفض نسبة موافقة عينة الموظفين الإداريين حول إمكانية الوصول إلى القوانين والأنظمة ذات الصلة بسهولة من قبل جميع أعضاء الجامعة لتصل 67.6%.

تتفق عينة الموظفين الإداريين والمستوى الأكاديمي والمؤسسة الأمنية بأن مجلس الأمناء يهتم بشكل أساسي بالقرارات الهيكلية الواسعة (الإدارة الكلية) وذلك بنسبة تتراوح بين 58.2% و 74.2%، وتنخفض نسبة الموافقة بين نفس العينة باضطلاع مجلس

والتعاون مع مراكز البحث والجامعات المختلفة، والإسهام عربياً ودولياً في مجال الدراسات الاستراتيجية، ودعم منظومة الأمن الفلسطيني وتطويرها، كما يساهم في بناء رؤية وطنية على المستوى الإستراتيجي.

أما مركز القياس والتقويم، فيعمل على ضمان المخرجات التعليمية للبرامج الأكاديمية المختلفة. فيما يهدف مركز الخدمة المجتمعية والتعليم المستمر إلى توثيق الأواصر مع المجتمع على قاعدة التكامل وبناء مفهوم الأمن الشامل وتحقيق رسالة الجامعة على صعيد الخدمة المجتمعية واستمرارية عملية التعليم، وإعادة تعريف مكانة الجامعة في المجتمع المحلي والوطني، حيث يقوم المركز بدور حلقة الوصل بين الجامعة والمجتمع المحلي في منطقة أريحا والأغوار من خلال منهجية تركز على الحقوق عبر الخدمة والمشاركة والتمكين ومساعدة المجتمع المحلي، والمساهمة في عملية التنمية الشاملة والمستدامة عبر فلسفة التعليم المستمر.

أما العيادة القانونية فقد انشئت بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في فلسطين (UNDP) لتعمل على توفير الدعم القانوني للتجمعات المهمشة والفقيرة وتوثيق انتهاكات حقوق الإنسان التي تمارس بحقهم؛ حيث تعمل العيادة القانونية على إعداد كادر من طلبة كلية القانون ذي كفاءة قانونية عالية في تقديم الاستشارات القانونية والإلمام بقضايا قانونية متخصصة تواجههم في حياتهم المهنية داخل المؤسسة الأمنية والقضاء العسكري، كما توفر العيادة الدعم والمناصرة القانونية للحالات الإنسانية

المجتمع الفلسطيني أكثر منها مؤسسة أكاديمية.

يتفق الموظفون الأكاديميون في الجامعة وخريجو الجامعة والمؤسسة الأمنية بنسبة تتراوح بين 68% و 73% مع عبارة ان الاحتلال الإسرائيلي يعيق عمل الجامعة، فيما تنخفض نسبة موافقة عينة الموظفين الإداريين مع هذه العبارة إلى حوالي 61%.

يتفق الموظفون الأكاديميون في الجامعة وخريجو الجامعة والمؤسسة الأمنية بنسبة تتراوح بين 68% و 70% بأن الانقسام السياسي يؤثر سلباً على الجامعة، فيما تنخفض هذه النسبة بين الطلبة والموظفين الإداريين لتتراوح بين 58% و 68%.

التوصيات

1. إيجاد صيغة مناسبة للرقابة على أداء الجامعة من قبل مجلس الأمناء، كالتقارير أو إنشاء وحدة رقابة إدارية ومالية تكون مسؤولة أمام مجلس الأمناء، أو انبثاق هيئة إدارية عن المجلس لمتابعة العمل اليومي.
2. قيام مجلس الأمناء بتقييم أداء الجامعة وفقاً لمؤشرات الأداء للمحاور الثلاثة الرئيسية المناطة بالجامعة من التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
3. ضرورة التأكيد على عدم الخلط في توزيع الأدوار والمهام على أعضاء هيئات التدريس بحيث لا يتم تحميلهم بالمهام الإدارية واشغالهم عن مهمتهم الأصلية وهي التدريس والبحث.
4. تعزيز معايير ضمان جودة الجامعة واعتمادها، عن طريق تقنين دور الطلبة وأعضاء هيئة التدريس في حوكمة الجامعات، من خلال وضع لوائح تنظم مشاركتهم في تقرير شؤون الجامعة وصنع القرار فيها.

الأمناء بدور نشط في تحديد مضمون البرامج والمناهج الدراسية الفردية (الإدارة الجزئية) لتتراوح بين 51.4% و 65%.

وتتفق ذات العينة بنسبة تتراوح بين 55% و 65.4% بأن ابلاغ قرارات مجلس الأمناء يتم بطريقة شفافة، بينما تنخفض موافقة عينة المؤسسة الأمنية على أن إدارة الجامعة تعمم قراراتها على العاملين بطريقة شفافة لتصل إلى 59.2%، وتتراوح بين 71.2% و 76.6% لدى كل من عينة الموظفين الإداريين والمستوى الأكاديمي، فيما ترتفع النسبة بخصوص وصف قرارات مجلس أمناء الجامعة بالفاعلة حيث تتراوح بين 62.8% و 69.6%.

تتفق عينة الموظفين الإداريين والمستوى الأكاديمي بنسبة تتراوح بين 65.8% و 73.6% بأن إدارة الجامعة تدير قراراتها وتعليماتها بشكل جيد وتنخفض نسبة موافقة المؤسسة الأمنية على العبارة. وفيما تنخفض نسبة موافقة المؤسسة الأمنية والموظفين الإداريين على أن تنظيم قيادة الجامعة يتم بشكل فعال ليصل إلى نسبة تتراوح بين 60.7% و 68.4%، ترتفع هذه النسبة لدى عينة المستوى الأكاديمي لتصل إلى 82.2%.

تتفق عينة الموظفين والمستوى الأكاديمي بنسبة تتراوح بين 63.8% و 70.2% أن تنظيم التشكيل المؤسسي الداخلي للجامعة (المجالس والكليات والادارات والمراكز والمعاهد) يتم بطريقة فعالة، وتنخفض قليلاً نسبة الاتفاق على أن تنظيم التشكيل المؤسسي الداخلي للجامعة (المجالس والكليات والادارات والمراكز والمعاهد) يتم بطريقة شفافة (62.6%-69.2%).

يتفق ما بين 70% و 84% من عينة الطلبة والموظفين الإداريين والأكاديميين بأن الجامعة تعتبر مؤسسة عسكرية من قبل

مالية يقرها أو يوافق عليها المجلس. وتتمتع الجامعة بالإعفاءات والتسهيلات الممنوحة لمؤسسات الدولة وأية إعفاءات أخرى تمنح لها بموجب القانون، كما تخضع للرقابة والتدقيق من المؤسسات الرقابية المختصة في الدولة. أما نفقات ومصاريف الجامعة، فتتألف من المصاريف التشغيلية والنفقات والمستلزمات لجميع مرافق الجامعة، والمصاريف التطويرية التي تشمل الأبنية والإنشاءات والبنية التحتية والتجهيزات للمختبرات والمشاغل والحاسوب والبرامج المحوسبة والخدمات الأخرى، والمصاريف التي تنفقها الجامعة لأغراض الصيانة والخدمات، ودفع بدل الأعمال الإضافية للمدرسين من خارج الجامعة إذا دعت الحاجة لذلك وفقاً لتعليمات داخلية تصدر لهذا الشأن.

وتعتبر الجامعة الجهة المسؤولة عن تصريف شؤونها المالية والإدارية وإدارتها وفقاً للتعليمات التي يقرها المجلس، بما لا يتعارض مع التشريعات ذات العلاقة. فيما تعتبر وزارة المالية الجهة المسؤولة عن دفع رواتب الموظفين العاملين في الجامعة، ودفع أجور بدل الأعمال الإضافية للمدرسين العاملين في الجامعة.

النتائج

تتفق عينة الموظفين الإداريين وعينة المؤسسة الأمنية بنسبة تتراوح بين 42.8% و 54.1% أن ميزانية الجامعة كافية، كما تتفق عينة الموظفين الإداريين والأكاديميين بنسبة 48.6% و 51.8% بأن تنظيم توزيع الميزانية داخل الجامعة يتم بطريقة شفافة، وبطريقة مفيدة. فيما تتفق عينة المستوى الأكاديمي بنسبة 55.6% مع هذه العبارات.

وتتفق عينة الموظفين الإداريين والأكاديميين

5. وجود مجلس فاعل يشكّل بالانتخاب ويضم ممثلين عن الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والممولين وممثل عن إدارة الجامعة، يكون من مهامه الرئيسية صياغة خطة الجامعة ووضع استراتيجيات تنفيذها ورسم سياساتها التعليمية والبحثية.

6. العمل على عقد اتفاقيات تعاون علمي بهدف الارتقاء بمستوى التعليم.

7. اعتماد إستراتيجية إعلامية تقوم على تعزيز التواصل الدائم والإيجابي مع المجتمع المحلي والدولي ووسائل الإعلام، والتحقق من حصول تلك الوسائل على معلومات صحيحة ودقيقة، بما في ذلك كل ما يتعلق بنشاطات وفعاليات المؤسسة.

ثانياً: تمويل جامعة الاستقلال وإدارة مواردها المالية

عند الحديث عن مصادر موارد الجامعة واستخداماتها، فإن إدارة الجامعة تعتبر مسؤولة عن تنويع مصادر التمويل لأنشطة الجامعة وتنميتها بدلا من الاعتماد الكامل على الدولة، كما تعتبر إدارة الجامعة مسؤولة عن حسن استغلال الموارد وتوظيفها التوظيف السليم بحيث يتم تنفيذ الأنشطة الجامعية بأقل تكلفة ممكنة مع تقديم خدمات تحقق المعايير الموضوعة.

تتكون الموارد المالية لجامعة الاستقلال مما يخصص لها من الموازنة العامة للدولة، ومن الأقساط والرسوم الدراسية، ومما يخصص لها من وزارة التعليم العالي من مساعدات مالية وتطويرية، ومن عوائد الاستثمارات المقررة من مجلس الأمناء، ومن المساعدات والتبرعات والمنح والهبات التي تقدم لها من الأفراد والدول والهيئات الوطنية والعربية والدولية التي يقبلها المجلس، بالإضافة إلى أية عوائد

التوصيات

1. العمل على تنويع مصادر التمويل لأنشطة الجامعة وتنميتها، من أجل منحها الاستقلالية في إدارة مواردها الخاصة بها باقتدار.
2. العمل على حسن استغلال الموارد وتوظيفها التوظيف السليم، بتنفيذ الأنشطة الجامعية بأقل تكلفة ممكنة مع تقديم خدمات تحقق المعايير الموضوعة.
3. العمل على تمويل البحث العلمي، الذي يعتبر من اهم المجالات المؤثرة في التنمية الوطنية.

بنسبة تتراوح بين 56%-67% بأنه يتم دفع الرواتب لموظفي الجامعة في الوقت المحدد، وبأن الرواتب المدفوعة لموظفي الجامعة كافية كالوظائف المماثلة لها في فلسطين، وبأن هناك فرصا كافية للحصول على ترقية أو تلقي علاوات على الراتب (على سبيل المثال المكافآت السنوية، وما إلى ذلك).

وتتفق العينة بنسب تتراوح بين 50% و 66% بأن الجامعة تشجع الأكاديميين على التقدم بطلب للحصول على تمويل بحثي من طرف ثالث، وبأن الجامعة تقدم الدعم الإداري للأكاديميين المتقدمين للحصول على تمويل بحثي من طرف ثالث.

الجزء الثاني

الاطار السياساتي للجامعة

تحمي وتحترم حقوق الإنسان لجميع من يدرسون في مؤسسات التعليم العالي ولموظفي الدعم (في تلك المؤسسات) مثل العاملين في المكتبات والمحفوظات ومساعدتي البحث والإداريين). سنعرض فيما يلي سياسات القبول، والتعيين، والتدريب واللوائح التنظيمية ومدونات السلوك، لفحص مدى اتفاقها بالمعايير الدولية التي تضمن حقوق الإنسان الأساسية وتساهم في إصلاح القطاع الأمني.

أولاً: السياسات المتعلقة بالطلاب (سياسات القبول)

يمثل التوازن بين الجنسين في سياسات القبول في الجامعة خطوة باتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين، مما يساهم في زيادة الإنتاجية وتعزيز الأداء وتحسين القدرة التنافسية. وتمهيد الطريق نحو بيئة مهنية أكثر شمولية حيث يستطيع الأفراد التحليق بطموحاتهم، والاعتماد على دعم بعضهم

من متطلبات الحوكمة في الجامعات، تعزيز واستحداث القدرات للحوكمة الداخلية فيما يتعلق بالقرارات المتعلقة بقبول الطلاب، والتوظيف، التي تضمن عدالة الفرص، واستخدام الموارد المالية بما يضمن الشفافية والمساءلة، من خلال وضع معايير الجودة، ومعايير الاعتماد الأكاديمي، والتمويل المرتبط بالأداء، ومشاركة أصحاب المصلحة الخارجيين في الهيئات الإدارية والذين يعملون على تقديم المشورة والدعم للجامعة.

وحيث أنه يجب ان تتسق الأهداف التعليمية للجامعة وممارساتها مع مبادئ حقوق الإنسان، فلا بد من بلورة إعلانات سياساتية صريحة ومشتركة، مثل موثائق حقوق ومسؤوليات الطلاب وهيئات التدريس؛ ومدونات قواعد السلوك من أجل مؤسسات تعليم عال خالية من العنف والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي والعقاب البدني، على أن تتضمن تلك المدونات إجراءات لتسوية المنازعات والتعامل مع العنف؛ وسياسات عدم التمييز فيما يتصل بالقبول والمنح الدراسية والتقدم والترقية والبرامج الخاصة والأهلية والفرص؛ واعتماد سياسات

تقديم الطلبات إلكترونياً بحيث يختار الطالب التخصص الذي يرغب بدراسته عند تعبئة الطلب، ثم يخضع الطلاب لاختبارات قبول يتم الاعلان عنها من خلال موقع الجامعة وفي الصحف الرسمية. ويجب على الطالب اجتياز جميع الفحوصات والاختبارات التي تشمل الفحص الطبي الجسدي والفحص المخبري، والمقابلة الشخصية، واللياقة البدنية. ثم يخضع من يجتاز هذه الفحوصات للمنافسة بناء على معدل الثانوية العامة وشروط القبول في الكليات المختلفة. فيما يتم التنافس على الحالات الخاصة، ضمن كل فئة شريطة اجتياز جميع الاختبارات بنجاح. ويقدم جميع المتقدمين شهادة حسن سير وسلوك وشهادة عدم محكومية.

ويتراوح عدد المتقدمين سنوياً بين (1500 - 2000) طالباً وطالبة، يقبل منهم ما بين 190-200 طالباً حسبما تحدده هيئة التنظيم والإدارة. وتعتبر الأسباب التالية هي الأكثر شيوعاً لرفض الطلاب: الفحص الطبي، فحوصات اللياقة البدنية، المقابلة الشخصية، حسن السير والسلوك.

تبلغ رسوم الجامعة 400 ديناراً أردنياً في السنة الدراسية لجميع التخصصات شاملة الكتب ورسوم التسجيل والخدمات، ولا يوجد برامج منح دراسية لأن التعليم في الجامعة شبه مجاني.

كما تقدم الجامعة برنامجاً للدبلوم المتوسط، ويتم إبلاغ جميع الأجهزة الأمنية بفتح باب الترشيح لبرامج الدبلوم المهني في كل عام، ويتم تزويد الجامعة بقائمة أسماء المرشحين ودرجاتهم العلمية. يكون عدد المتقدمين بناء على ترشيح الأجهزة الأمنية. وتعتمد معايير اختيار الطلبة على نتيجة التوجيهي، العمل السابق في قوى الأمن، الفحص الأمني، الوضع المالي للأسرة، التوصيات، الخ... ولا

البعض في حدياتهم مع عدم المساواة، والتطلع إلى مستقبلهم المشترك.

ويعززّ التوازن بين الجنسين في سياسات القبول في جامعة الاستقلال وصول المرأة إلى المناصب القيادية ومراكز صنع القرار في القطاع الأمني، الأمر الذي يساهم في تغيير جو العمل في القطاع والثقافة السائدة فيه. ويتم تحديد قبول الطلبة الجدد في برامج البكالوريوس في جامعة الاستقلال في بداية كل عام دراسي بناءً على احتياج قوى الأمن الفلسطينية (حسبما تحدده هيئة التنظيم والإدارة) وبناءً على توفر الاعتمادات المالية اللازمة لذلك في الموازنة العامة. ويشترط في الطلبة ان يكونوا فلسطينيين الجنسية، وأن لا يقل طول المتقدم عن 170 سم للذكور و160 سم للإناث لكافة التخصصات باستثناء تخصص العلوم الشرطية والقانون حيث يشترط أن لا يقل طول المتقدم عن 175 سم، وأن يكون المتقدم أعزباً، ويشترط عدم الخطبة أو الزواج أثناء الدراسة. كما يشترط ان لا يكون للمتقدم اخ أو أخت قد تخرج من جامعة الاستقلال أو ما زال يدرس بها، وأن لا يكون المتقدم مدخناً.

تراعي الجامعة اختيار الطلبة من جميع مناطق الضفة الغربية وقطاع غزة، وتخصص ما نسبته 20% من القبول العام لأبناء الشهداء، وأبناء الأسرى الذين ما زالوا في المعتقلات، وأبناء المتقاعدين العسكريين والمدنيين، وأبناء العاملين في المؤسسة الأمنية والمتفوقين رياضياً، وللأشخاص الذين يعيشون في مؤسسات الرعاية الاجتماعية أو المقيمين في التجمعات البدوية، على أن تنطبق عليهم شروط القبول في الجامعة.

ويتم الاعلان عن فتح باب القبول بعد انتهاء الطلبة من امتحان الثانوية العامة من خلال موقع الجامعة وفي الصحف الرسمية. ويتم

وتحصيلهم العلمي والثقافي وإعطاء علامات الاختبار نسبة معينة في نظام القبول الجامعي بالإضافة إلى علامات الثانوي).

ثانياً: السياسات المتعلقة بالعاملين في الجامعة

يعتبر إدراج قضايا النوع الاجتماعي عنصراً رئيسياً لضمان نجاعة القطاع الأمني وملكيته المحلية وفرض الرقابة عليه، ويتيح إصلاح القطاع الأمني إجراء تعديلات تفسح المجال لإدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي فيها، من حيث زيادة معدل توظيف الإناث ومنع انتهاكات حقوق الإنسان والتعاون مع منظمات المرأة. وحيث يستحوذ الرجال على إجراءات إصلاح القطاع الأمني ويتبنون موقع الصدارة في المؤسسات الأمنية، فإن زيادة توظيف المرأة وتثبيتها في عملها في القطاع الأمني -ولا سيما في دوائر صنع القرار- والنهوض بواقعها فيها، إضافة إلى ضمان مشاركة مؤسسات المجتمع المدني، بما فيها منظمات المرأة، وتحديد العقوبات التي تحول دون مشاركة المرأة في القطاع الأمني والتغلب عليها؛ من شأنها تغيير جو العمل في المؤسسة والثقافة السائدة فيها، والحد من التمييز بين الذكور والإناث في القطاع الأمني (فالاسيك 2008).

وكما يجب إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، يجب ألا تشمل سياسات التعيين والاستخدام والتدريب والترقية أي تحيز على أساس الجنس، بحيث تضمن وصول الجميع على قدم المساواة، بما في ذلك الفئات الضعيفة (الأمم المتحدة 2012).

يتم اختيار هيئة التدريس للعمل في الجامعة بناءً على الاحتياج الأكاديمي، حيث يتم إجراء مقابلة للمتقدمين. وتتدنى نسبة الاناث بين

يوجد رسوم على الطلاب الملتحقين ببرنامج الدبلوم المهني، أما الدبلوم المتوسط، فتبلغ الرسوم 400 ديناراً اردنيا في السنة الدراسية لجميع التخصصات شاملة الكتب ورسوم التسجيل والخدمات. ولا يوجد برامج منح للطلبة لأن الدراسة شبه مجانية، فيما يحصل الطالب عند الحصول على الدبلوم على ترقية، أو زيادة في الراتب وما إلى ذلك.

النتائج

أظهرت نتائج المسح أن كافة العينة تتفق بنسبة تتراوح بين 79% و 85% بأن سياسة قبول الطلبة في الجامعة تضمن قبول الطلبة الذكور والإناث على حدٍ سواء، وأن سياسة قبول الطلبة في الجامعة تراعي قبول الطلبة ذوي المعتقدات الدينية المختلفة وأن سياسة قبول الطلبة في الجامعة تضمن وصولهم من جميع المحافظات الفلسطينية. فيما كانت نسبة الاتفاق أقل بأن سياسة قبول الطلبة في الجامعة تتم بناءً على معدلاتهم في التوجيهي فقط حيث كانت نسبة الموافقة حوالي 60% باستثناء الأكاديميين الذين اتفقوا مع العبارة بنسبة 83%.

وتتفق عينة المستوى الأكاديمي بشكل كبير (حوالي 80%) أن سياسة قبول الطلبة في الجامعة تراعي قبول الطلبة ذوي الانتماءات السياسية المختلفة، فيما تتفق عينة الطلاب وعينة الخريجين بدرجة أقل مع هذه العبارة (حوالي 60%).

التوصيات

1. مراجعة وتنقيح سياسات القبول الحالية للتأكد من أنها غير تمييزية.
2. تطبيق اختبارات معيارية نوعية خاصة بكل كلية وفقاً للتخصص، لتحديد قدرات الطلاب

القوانين والأنظمة ذات الصلة بسهولة من قبل جميع أعضاء الجامعة.

تتفق عينة الطلبة والخريجين والمستوى الأكاديمي بدرجة متوسطة تراوحت بين نسبة 56%-66% أنه يوجد لطلبة الجامعة تأثير واضح على القرارات المتخذة في الجامعة ككل، وأنه يوجد لطلبة الجامعة تأثير واضح على برامج الدراسة والمناهج الدراسية.

تتفق كافة العينة بنسبة تتراوح بين 64.8% و 73.8% أن الجامعة منظمة تنظيمًا جيدًا من منظور إداري، كما تعتبر عينة الموظفين الإداريين والأكاديميين بنسبة تتراوح بين 72.6% و 82.4% أن ساعات العمل محددة بوضوح، وأن عقود العمل تحدد بوضوح حقوق وواجبات الموظفين.

كما تتفق عينة الموظفين الإداريين والأكاديميين بنسبة تتراوح بين 62.6% و 70.8% أن تنظيم تقسيم العمل في وحدتهم المؤسسية يتم بطريقة فعالة وشفافة، بينما تعتبر عينة الأكاديميين بدرجة كبيرة وبنسبة 80% أن تنظيم وحدتهم المؤسسية يتم بطريقة فعالة، وأن مناخ العمل في وحدتهم المؤسسية هو جمعي وإيجابي وأن علاقة العمل بين الإدارة والموظفين الأكاديميين جيدة. فيما تنخفض نسبة موافقة الموظفين الإداريين على هذه العبارات إلى حوالي 60%.

تتفق عينة الموظفين الإداريين بنسبة 69.8% أنه يتم الاعلان عن الوظائف الإدارية والأكاديمية الشاغرة داخل وخارج الجامعة، فيما تتفق عينة الأكاديميين بنسبة 75.2% مع أنه يتم الاعلان عن الوظائف الشاغرة للوظائف الأكاديمية داخل وخارج الجامعة. وترى نسبة 63% من عينة الموظفين الإداريين أن الشواغر في الإدارة تملأ بطريقة شفافة وتستند إلى المواصفات المطلوبة للوظيفة.

أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. وتتقارب نسبة حملة الماجستير من حملة درجة الدكتوراه بين أعضاء هيئة التدريس. فيما يتضح أن حوالي 38% من أعضاء هيئة التدريس قد عملوا سابقاً في الأجهزة الأمنية بين جهاز الأمن الوطني، وجهاز التوجيه السياسي، وجهاز الاستخبارات، وجهاز الارتباط العسكري، وجهاز حرس الرئيس، وهيئة التدريب العسكري. ويبين الجدول رقم (2) عدد أعضاء هيئة التدريس، مصنّفين حسب الجنس، ومؤهلات الموظفين لكل برنامج، وعدد الموظفين الذين كانت لهم وظائف في الأجهزة الأمنية واسم الجهاز.

ويعتبر كافة موظفي الأقسام الإدارية في جامعة الاستقلال موظفون إداريون، بينما يعتبر موظفو الأقسام الأكاديمية أعضاء في هيئة التدريس حسب رتبهم وتصنيفهم. ويخضع العاملون وأعضاء الهيئة التدريسية لقانون الخدمة المدنية وقانون التعليم العالي، وقانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية كل حسب تصنيفه. ويحدد عبء البحث العلمي والمكافآت الخاصة بأعضاء الهيئة التدريسية بموجب نظام يصدر لهذه الغاية. ويبلغ عدد موظفي الجامعة الإداريين 345 موظفاً وموظفة، منهم 290 موظفاً، و55 موظفة. (يوضح الجدول رقم (3) عدد وتوزيع موظفي الجامعة)

النتائج

تتفق عينة الطلبة والموظفين الإداريين والأكاديميين والخريجين بنسبة تتراوح بين 74% و 82% أن القواعد والإجراءات في الجامعة تستند إلى أنظمة ولوائح واضحة يمكن الوصول إليها، وتتفق العينة بنفس الدرجة باستثناء الموظفين الإداريين الذين يتفقون بنسبة 67.60% أنه يمكن الوصول إلى

باستثناء عينة الموظفين الإداريين التي تتفق بنسبة 67.6% أن الجامعة تشجع السياسات التي تكفل تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة، تتفق كافة العينة بنسبة تتراوح بين 73.8% و 77.2% مع العبارة. كما تنخفض نسبة اتفاق عينة الموظفين الإداريين بأن تعيين الموظفين الأكاديميين يتم على أساس المزايا والمؤهلات الأكاديمية الفردية، بينما اتفقت عينة الموظفين الإداريين والأكاديميين بحوالي 60% بأن تعيين الموظفين الإداريين يتم على أساس المزايا والمؤهلات الأكاديمية الفردية، وأن سياسة ترقية الموظفين الأكاديميين وسياسة ترقية الموظفين الإداريين تتسم بالشفافية. كذلك، ان سلم الرواتب للأكاديميين وسلم الرواتب للإداريين يتسمان بالشفافية.

أما عن تعيين الأشخاص ذوي الاعاقة في الجامعة، وتوفير فرص متكافئة لهم، فقد اتفقت عينة الموظفين الإداريين بنسبة 60% مع هذه العبارة، أما عينة المستوى الأكاديمي فقد اتفقت مع هذه العبارة بنسبة 71.6%.

التوصيات

1. مراجعة وتنقيح سياسات التوظيف الحالية للتأكد من أنها غير تمييزية.
2. وضع أهداف إستراتيجية ومبادرات محددة تهدف إلى زيادة عمليات التوظيف والاستبقاء والنهوض بالمرأة وغيرها من المجموعات الأقل تمثيلاً لا سيما الأشخاص ذوي الاعاقة داخل الجامعة.

ثالثاً: سياسات التدريب

ترتبط المهام والأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس برسالة الجامعة ذات الأبعاد المتعددة، وتقوم الجامعات بمجموعة من البرامج والأساليب لرفع مستوى أداء أعضاء

هيئة التدريس واكسابهم المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدوارهم المهنية من تدريس وبحث وخدمة للمجتمع. ويعتبر مفهوم التطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس مفهوماً شاملاً يشمل جميع الجوانب المختلفة من شخصية، والأدوار المأمولة منه في أداء أعماله الأكاديمية سواء كانت تدريسية أو تقنية أو إدارية أو تنظيمية أو منهجية أو بحثية أو تقويمية، ويجب ان تستند عملية التطوير إلى خطة استراتيجية تتصف بالمرونة باعتبار التدريب مكملًا لمكونات الجودة، وهو حق مكتسب للعاملين في الجامعة. ويجب اشراك أعضاء الهيئة التدريسية في تخطيط البرامج التدريبية، وأن تتصف عملية التطوير بالاستمرارية (التعليم المستمر)، بحيث يتم توفير الموارد المالية الخاصة لتنظيم البرامج التدريبية، وتقديم الجوائز التطويرية المادية أو المعنوية من علاوات وترفيح أو ترقية علمية (مظلوم 2012).

وان كانت دواعي التطوير الأكاديمي بشكل عام عديدة، لا سيما لكونه شرطاً للترقية، إلا ان التطوير الأكاديمي والتثقيف في مجال حقوق الإنسان في مجال جامعة الاستقلال كجامعة امنية، يعتبر دافعه تحقيق أهداف الجامعة من تعزيز لحقوق الإنسان وتطوير للقطاع الأمني، بالإضافة إلى تنمية الوعي بالمسؤولية المشتركة عن جعل حقوق الإنسان واقعا معيشيا في المجتمع المحلي وفي المجتمع بشكل عام، والمساهمة في منع انتهاك حقوق الإنسان على المدى الطويل، وفي تشجيع المساواة والتنمية المستدامة. بحيث يزود التثقيف في مجال حقوق الإنسان هيئات التدريس في الجامعة بالمعارف المتعلقة بحقوق الإنسان وآليات حمايتها وينمي المهارات الضرورية لتعزيز حقوق الإنسان والدفاع عنها وتطبيقها في

النتائج

كانت درجة الموافقة على العبارات المتعلقة بتدريب الموظفين الإداريين متوسطة (حوالي 60%)، وذلك في ما يتعلق بتوفير الفرص الجيدة للتدريب اثناء العمل للموظفين الأكاديميين (مثل التدريب على أساليب التدريس، ومهارات البحث، ومهارات الإدارة، وما إلى ذلك)، وتوفير الفرص الجيدة للتدريب اثناء العمل للموظفين الأكاديميين في مجال الحكم الرشيد والمواضيع المتصلة بحقوق الإنسان، وتوفير امكانيات كافية للموظفين الأكاديميين لمتابعة نشاطهم البحثي، وتقديم الجامعة الدعم الكافي لبحوث الأكاديميين (منح السفر، وما إلى ذلك). كذلك الامر بالنسبة إلى قيام الجامعة بتشجيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات الوطنية والدولية.

اما المستوى الأكاديمي، فقد اتفقت عينة المستوى الأكاديمي بنسبة 69.8% مع ان الجامعة توفر فرصا جيدة للتدريب اثناء العمل للموظفين الأكاديميين (مثل التدريب على أساليب التدريس، ومهارات البحث، ومهارات الإدارة، وما إلى ذلك)، وأنها تقدم دعما كافيا لبحوث الأكاديميين (منح السفر، وما إلى ذلك) بنسبة 68.8%، وارتفعت الموافقة على عبارة ان الجامعة تهتم بإنتاج البحوث في الجامعة المعرفة الأكاديمية الجديدة إلى نسبة 76.2%، بالإضافة إلى انها تتابع تحسين مخرجات البحوث من خلال لجان الجودة والمراجعة (او عمادة البحث العلمي) بنسبة 70.6%.

تتفق عينة الموظفين الإداريين والأكاديميين والخريجين بنسبة تتراوح بين 61% و 66.8% أنه يتم تدريب الموظفين الأكاديميين تدريباً جيداً على مفاهيم الحكم الرشيد وحقوق الإنسان. وتتفق عينة الطلبة والخريجين بنسبة تتراوح بين 68.6% و 71.7% بأن الجامعة تتبنى

الحياة اليومية، وأوجه السلوك اللازمة لضمان تمتع جميع أفراد المجتمع بحقوق الإنسان؛ فالتثقيف في مجال حقوق الإنسان يساهم في درء الإساءات والنزاعات العنيفة على المدى الطويل من خلال تعزيز احترام الكرامة الإنسانية والمساواة ومن خلال المشاركة في اتخاذ القرارات بصورة ديمقراطية، كما يؤدي إلى تعزيز مهارات وقدرات المدرسين والموظفين بحيث يصبح بإمكانهم نقل قيم حقوق الإنسان وتثبيتها حتى تصبح الجامعة نموذجاً يُقتدى به في تعلم حقوق الإنسان وممارستها (الامم المتحدة 2012).

وينبغي أن يكون التدريب في مجال حقوق الإنسان إلزامي للتأهيل والترقية المهنيين، وأن يدرج التدريب في مقررات التدريب قبل الخدمة وأثناءها، وأن يطلع بتقديمه متخصصون، كما يتعين إنشاء آلية للتقييم وقياس الأثر. كما ينبغي ان يتواءم مضمون التدريب مع الجمهور مُبرزاً دورَ الجمهور ومسؤولياته، وأن تكون منهجيات التدريب وممارساته عملية (الامم المتحدة 2012).

وتعمل جامعة الاستقلال على التطوير المهني للموظفين، ويتكون التدريب من دورات حول طرق التدريس، وطرق توظيف التكنولوجيا في العمل، وبناء الاختبارات والأسئلة وطرق تحليلها، ودورات تدريبية متخصصة خارج الجامعة مع الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، جهاز الاحصاء المركزي وغيرها من المنظمات والمؤسسات، بالإضافة إلى دورات تدريب المدربين، وفن التعامل مع الجمهور، ودورة أخلاقيات المهنة ومعدونات السلوك، والاستخدام الآمن لشبكات التواصل الاجتماعي، بالإضافة إلى المشاركة في أبحاث علمية في مؤتمرات وطنية واقليمية، وورش عمل متخصصة.

اليات تعاون مع المجتمع المدني الفلسطيني حول مبادئ الحكم الرشيد وحقوق الإنسان، بينما تنخفض النسبة لدى الموظفين الإداريين.

التوصيات

1. اعتماد سياسة شاملة لتدريب هيئات التدريس في مجال حقوق الإنسان والنوع الاجتماعي، واعتبار هذا التدريب شرطاً من شروط تأهل موظفي هيئات التدريس واعتمادهم وتطويرهم المهني.
2. التعاون مع المنظمات غير الحكومية وقطاعات المجتمع المدني في تنفيذ الأنشطة التدريبية في مجال حقوق الإنسان والنوع الاجتماعي، ووضع معايير لتقييم برامج التدريب.
3. اعتماد منهجيات التدريب المناسبة للمتعلمين الكبار، وربط النظرية بالممارسة العملية، واختبار التقنيات المكتسبة في ظروف العمل خاصة في قاعات الدراسة.

داخل الجامعة، وأشكال التمييز القائم على النوع الاجتماعي، وتفرض عقوبات على من يمارسها، مما يمنح الجامعة الثقة والفاعلية. وهنا تزداد أهمية التعاون بين منظمات المجتمع المدني العاملة في مجال حقوق الإنسان من خلال وضع السياسة وتقديم التدريب والمشورة بشأن الحد من انتهاكات حقوق الإنسان بما فيها العنف القائم على النوع الاجتماعي (فالاسيك 2008). بحيث تعزز مدونات السلوك إسهام الجامعة في مجال حقوق الإنسان وتُدمج حقوق الإنسان في جميع مجالات الجامعة، وتعمم الممارسات الجيدة وتعترف بها وتكافئها، وتعزز التفاعل مع المجتمع بنطاقه الواسع وتتعاون معه. (الامم المتحدة 2012)

يخضع جميع الموظفين المدنيين في جامعة الاستقلال لمدونة أخلاقيات المهنة التابع لديوان الموظفين وقانون الخدمة المدنية، أما الموظفين العسكريين فيخضعون لقانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني. فيما يخضع الطلبة لمدونة قواعد السلوك والانضباط الخاص والمعد من قبل الجامعة؟

النتائج

تتفق عينة الموظفين الإداريين والأكاديميين بنسبة تتراوح بين 68.4% و 79.6% أن الاحكام المنصوص عليها في مدونات السلوك وقانون الخدمة المدنية وقانون الخدمة في قوى الامن واضحة ودقيقة. وتنخفض نسبة المتفقين من عينة الموظفين الإداريين على أن تنفيذ الاحكام المنصوص عليها في مدونة السلوك وقانون الخدمة المدنية يتم بطريقة نزيهة وعادلة لتصل إلى 62.2%.

وتتفق عينة الطلاب والخريجين بنسبة 83.4% كذلك على وضوح الاحكام المنصوص عليها

رابعاً: اللوائح التنظيمية ومدونات السلوك

لتعزيز الاحترام والثقة والتعاون المتبادلين والتي يعتمد عليها نجاح القطاع الأمني، يجب على المؤسسات ان تضع تدابير وقائية مثل مدونات السلوك والتدريب وضمان إجراء تحقيقات فعالة بشأن انتهاكات حقوق الإنسان، وفرض عقوبات على من يمارسها. ولذلك ينبغي على الجامعات وضع معايير توجه سلوك وأعمال الموظفين في الجامعة والتي يمكن الاصطلاح عليها بمدونات السلوك أو القوانين الأخلاقية، التي يمكن اعتبارها بمثابة رقيب داخلي، بحيث تتعامل هذه المدونات مع الاشكاليات التي قد تطرأ مثل انتهاكات حقوق الإنسان التي تتم

خامساً: سياسات تقييم الأداء الوظيفي

يعتبر تقييم الأداء الوظيفي ومتابعتهم ومراقبة أدائهم من أجل الحكم على مدى قدرتهم على تنفيذ وظائفهم ذو أهمية كبيرة؛ حيث يساهم في تطوير وتحسين العمل والتأكد من فعالية الإدارة الموجهة للجهود المنجزة، ودعم الموظفين للاجتهاد في وظائفهم ودراسة إمكانية تعيين الموظفين الجدد، كما قد يساهم تقييم الأداء الوظيفي في كشف المشكلات التنظيمية أو الإدارية. وتعتمد جامعة الاستقلال تقييم أعضاء هيئة التدريس بنموذج خاص يقسم إلى تقييم داخلي خاص بالشؤون الأكاديمية والإدارية، وتقييم سنوي تابع لديوان الموظفين العام. حيث يهدف نظام تقييم الأداء إلى منهج يضمن ربط الأداء بمكافأة الانجاز والنتائج المتميزة، وزيادة إنتاجية الموظفين من خلال ربط تقييم أدائهم بالخطة الاستراتيجية، مما يساهم في تحقيق أهداف الجامعة، الانجازات الفردية ضمن مظلة روح العمل الجماعي، اللامام بالاحتياجات التدريبية والتطويرية، ومكافأة الموظف المتميز ومعالجة أداء الموظف الضعيف. ويجب ان يخضع التقييم لمجموعة من المبادئ التي تساهم بالنهوض بأداء موظفي الخدمة المدنية، كالشفافية والوضوح والعلنية في إجراءات تقييم الأداء، وإعلام الموظف بنتيجة تقييم أدائه. والنزاهة وتحري الصدق والامانة أثناء إجراء عملية تقييم الأداء، من خلال إجراءات تقييم أداء واضحة، والحيادية وتنفيذ عملية تقييم الأداء بعيدا عن الانحياز للاعتبارات الدينية، أو السياسية، أو الشخصية. والموضوعية وعدم خضوع عملية تقييم الأداء للتقدير الشخصي (عمر، 2016).

في مدونة السلوك والانضباط ودقتها. أما بالنسبة لتنفيذ الاحكام المنصوص عليها في مدونة السلوك والانضباط بطريقة نزيهة وعادلة، فتقل نسبة اتفاق عينة الطلاب مع هذه العبارة، لتصل إلى حوالي 60%.

أما بخصوص إجراءات تقديم الشكاوى، فتتفق عينة الطلبة والموظفين الإداريين والخريجين بنسبة تتراوح بين 58.8% و 67.7% أن الجامعة تنتهج إجراءات شفافة لتقديم الشكاوى. كما تتفق عينة الطلبة والموظفين الإداريين والخريجين بنسبة حوالي 67% أن الجزاءات والعقوبات تطبق بطريقة موضوعية مستندة إلى القواعد وبطريقة شفافة.

وفيما اعتبرت عينة الطلبة والموظفين الإداريين والمستوى الأكاديمي والخريجين بنسبة تتراوح بين 63% و 68% أن هناك إجراءات واضحة وفعالة للإبلاغ عن حالات الفساد، اعتبرت العينة بنسبة حوالي 60% أنه يمكن الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي في الجامعة لدى هيئة معينة. وقد اعتبر الطلاب والخريجين بنسبة تتراوح بين 73.6% و 82% أن حالات التحرش الجنسي في الجامعة تتلقى عقوبة رادعة، بينما اتفق معهم الموظفون الإداريون والأكاديميون بنسبة أقل تراوحت بين 62.4% و 67.2%.

التوصيات

1. تسهيل الوصول إلى المعلومات المتعلقة بحقوق الطلاب وهيئات التدريس ومسؤولياتهم.
2. التزام الإدارة بصرامة بمدونات السلوك من أجل تنمية ثقافة تتوافق مع المدونة بين الموظفين في الجامعة؛ حيث يخلق هذا النوع من ثقافة الجامعة نوعاً من ضغط الأقران الإيجابي للحفاظ على مستوى عال من العمل بما يتفق مع قيم الجامعة.

النتائج

تتفق عينة الموظفين الإداريين بنسبة تتراوح بين 50%-60% أن تنظيم التقييم الداخلي في وحدتهم المؤسساتية/ وحدة العمل يتم بطريقة شفافة وفعالة، وأنه يتم إبلاغهم بنتائج التقييم الداخلي في الوحدة المؤسساتية/ وحدة العمل يتم بوضوح لمن يتم تقييمهم، وأن إجراءات ديوان الموظفين العام المتعلقة بالتقييم الخارجي تتسم بالشفافية والكفاءة، وأن الجامعة تتواصل مع ديوان الموظفين العام حول نتائج التقييم الخارجي بوضوح، وأنه يتم تقييم جودة التدريس والبحث لأعضاء هيئة التدريس بانتظام.

أما الموظفون الأكاديميون، فيتفقون بنسبة 71.6% بأنه يتم تقييم جودة التدريس والبحث لأعضاء هيئة التدريس بانتظام، وأنه يتم إبلاغ نتائج التقييم الداخلي في وحدتهم المؤسساتية/ وحدة العمل يتم بوضوح لمن يتم تقييمهم، وبأنهم يتلقون تغذية راجعة منظمة حول نوعية عملهم من الإدارة ومن الزملاء داخل الوحدة المؤسساتية/ وحدة العمل (68.2%)، وبأن تنظيم التقييم الداخلي في وحدتهم المؤسساتية/ وحدة العمل يتم

بطريقة شفافة وفعالة. إلا أنهم يتفقون بنسبة 66.2% بأن إجراءات ديوان الموظفين العام المتعلقة بالتقييم الخارجي تتسم بالشفافية والكفاءة وبأن الجامعة تتواصل مع ديوان الموظفين العام حول نتائج التقييم الخارجي بوضوح بنسبة 65%.

التوصيات

1. تحديد الأهداف الخاصة بتقييم الأداء الوظيفي.
2. اختيار الطريقة المناسبة لتنفيذ تقييم الأداء، ويمكن استخدام أكثر من طريقة لتنفيذ التقييم الوظيفي في الجامعة بحسب الوظيفة المراد تقييمها.
3. توفير التدريب المناسب للمشرفين على تقييم الأداء الوظيفي؛ تجنباً لظهور الأخطاء التي قد تؤثر على الموظفين.
4. مناقشة كافة النتائج الخاصة بتقييم الأداء الوظيفي مع الموظفين حتى يتمكنوا من إدراك جوانب الضعف والقوة وتحديد الأساليب المناسبة لعلاج جوانب الضعف.

الجزء الثالث

أركان التعليم في جامعة الاستقلال وأثرها على تنمية القطاع الأمني

وأن يتم تعزيز الممارسة اليومية لحقوق الإنسان من خلال تدعيم التفاهم والاحترام والمسؤولية بحيث يتاح للطلاب التعبير عن آرائهم بحرية، والمشاركة في الحياة الأكاديمية، والانتفاع بفرص التفاعل مع المجتمع بنطاقه الواسع. (الأمم المتحدة 2012)

المناهج، أساليب التدريس، بيئة التعليم والعمل

يتطلب إصلاح القطاع الأمني مناهج دراسية متميزة في محتواها وتخطيطها وتنفيذها، ومدرسين متميزين في مهاراتهم التدريسية مضطلعين بمهمة مواصلة التثقيف في مجال حقوق الإنسان. كما ينبغي أن تُغذي الحرية الأكاديمية بيئة الجامعة،

أولاً: المناهج

تعتبر المناهج جوهر العملية التعليمية لما تحتوي عليه من قيم ومبادئ وخبرات ومهارات ومعارف، وهي بالتالي أساس بناء وتنمية الطلاب بشكل عام، وتعتبر المناهج في جامعة الاستقلال بشكل خاص أحد أركان مسيرة التربية والتعليم الرئيسة المسؤولة عن بناء وتطوير قطاع امني قوي ويحترم حقوق الإنسان.

وفي جامعة الاستقلال، يتم تحديد محتوى المساقات (المواد، البنية، المدة، الخ...) من قبل مدرس المساق، على أن يتوافق مع وصف المساق، ويتم اعتماده من قبل مجلس القسم الأكاديمي الخاص به ومن ثم يتم رفعه لدائرة المناهج لإقراره.

النتائج

تتفق العينة بدرجة متوسطة وبنسبة تتراوح بين 58% و 66% بأن جودة التدريس في الجامعة افضل من الجامعات الفلسطينية الأخرى، وأن جودة البحث الأكاديمي في الجامعة افضل من الجامعات الفلسطينية الأخرى. باستثناء عينة الأكاديميين التي تتفق بنسبة 70.6% أن جودة التدريس في الجامعة افضل من الجامعات الفلسطينية الأخرى. كما تتفق عينة الموظفين الإداريين والمؤسسة الأمنية بنسبة تتراوح بين 60% و 66.7% وعينة المستوى الأكاديمي والخريجين بنسبة تتراوح بين 70.5% و 75.2% أن الجودة الأكاديمية للبرامج الدراسية في الجامعة ككل ممتاز.

تتفق جميع العينة بنسبة تتراوح بين 71.8% و 77.6% أن الجامعة تؤهل طلبتها تأهيلاً عالياً من الناحية البدنية، أما من الناحية الفكرية، فإن درجة الاتفاق مع العبارة تنخفض لتصل بين 62.4% لدى عينة الموظفين الإداريين، وتنخفض كذلك إلى حدود تتراوح بين 59%

68.1% لدى عينة الطلبة والموظفين الإداريين والأكاديميين بالنسبة لعبارة ان الطلبة الذين يدرسون في الجامعة متشجعون للدراسة.

تتفق عينة الطلبة والأكاديميين بنسبة تتراوح بين 66.2% و 69.1% أن محتوى برامج الدراسة والمناهج الدراسية في الجامعة تتعلق بالامن أكثر من كونها أكاديمية، فيما تتفق عينة الخريجين بنسبة 70% مع العبارة ومع كون برنامج دراستهم يحتوي على المكونات المبنية على الممارسة التي تسمح لهم الاطلاع على الممارسة العلمية للمؤسسة الأمنية. كما تتفق عينة الطلبة والمدرسين والخريجين بنسبة تتراوح بين 69.4% و 71.4% أن الجامعة تخصص وقتاً كافياً للتدريب العسكري بمعزل عن فترات الدراسة.

تتفق عينة الطلبة والخريجين بنسبة تتراوح بين 55.8% و 64.5% أن تنظيم البرنامج الدراسي يتم بطريقة تضمن وجود الوقت الكافي للدراسة، وتتفق عينة الخريجين بنسبة 64.3% أن تنظيم البرنامج الدراسي يتم بطريقة تضمن وجود وقت كاف لفترات الدراسة خارج الفصول الدراسية (مثل القراءة، التحضير للامتحانات، كتابة المقالات/الأوراق، الخ).

يتفق الأكاديميون والخريجون بنسبة 67% و 70.8% أن برنامج دراستهم يوفر إمكانية متابعة التدريب أو الحصول على فرصة عمل تدريبية مع المجتمع المدني في مجال الحكم الرشيد وحقوق الإنسان، وأن الحكم الرشيد وحقوق الإنسان عنصران أساسيان في التدريس في الجامعة (69.6% و 73.8%)، وأن المواد والمقررات الدراسية في برنامجهم الدراسي تشتمل على مواد دراسية عن الحكم الرشيد وحقوق الإنسان (70% و 71.8%)، بينما تنخفض النسبة لدى الطلبة تجاه هذه العبارات لتتراوح بحدود 64%.

تتفق عينة الموظفين الإداريين بنسبة تتراوح بين 54% و 55% وعينة المستوى الأكاديمي

ثانياً: أساليب التدريس

يتطلب تطوير العملية التعليمية التركيز على الطرق الحديثة في التدريس والتي لا تعتمد على الإلقاء فقط، وتشرك الطلاب في العملية التعليمية، وتدخل تقنيات التعليم لخدمة المناهج الدراسية وتيسير الوصول إلى مستجدات تكنولوجيا المعلومات لأغراض النقاش وإقامة الشبكات وتبادل المعلومات، وإقرار وتيسير التعلم الإلكتروني، كما ينبغي ان تتماشى أساليب التدريس مع حقوق الإنسان، أي تحترم حقوق الإنسان لكل متعلم وتكفل كرامته واعتزازه بذاته وتراعي الاعتبارات الثقافية، وتحفز الطلاب للمشاركة في الأنشطة الطلابية والأنشطة التي تشجع التفكير النقدي واستكشاف رؤى بديلة. كذلك فإن تطوير العملية التعليمية يتطلب التقييم والمتابعة باستمرار وبمصادقية، والأخذ بنتائج التقييم واستثمارها.

تسمح جامعة الاستقلال باتباع جميع أساليب التدريس، الا ان استخدام الاسلوب يرتبط بطبيعة المادة الدراسية، ويبقى على عاتق المدرس الالتزام بتنمية مهارات التفكير للطلبة. ومن الأدوات الأيضاحية التي تستخدم في المحاضرات، power point، الخرائط، الفيديوهات التعليمية التي تخص المادة، الصور، المجسمات، الطاولة الرملية. كما تتم استضافة متحدثين من خارج الجامعة، سواء شخصيات سياسية أو دينية (إسلامية ومسيحية)، ومدراء الأجهزة الأمنية وسفراء وقناصل دول من أنحاء العالم، وشخصيات اقتصادية وأكاديمية بارزة. كما يتم عقد لقاءات بين خريجي الجامعة وطلبة الجامعة للتحديث عن تجربتهم الدراسية في الجامعة وإسداء النصائح والتوجيهات.

ويوجد تفاعل خارج قاعات المحاضرات بين الطلاب والمدرسين؛ حيث يحدد كل مدرس

بنسبة 71.2% و 73.6% أنه يتم احداث التغييرات في البرامج الدراسية من قبل القيادة الإدارية بشكل أساسي، وأنه بشكل أساسي يتم احداث التغييرات في البرامج الدراسية من قبل الأكاديميين.

تتفق عينة الموظفين الإداريين بنسبة 55% وعينة المستوى الأكاديمي بنسبة 71.6% أن التخطيط طويل الأجل للبرامج الدراسية الأكاديمية التي تعتمدها الجامعة يكفل عدم وقوعها في مطالب المؤسسة الأمنية المتغيرة.

التوصيات

1. إجراء تقييم شامل للمناهج لمعرفة جوانب القصور والضعف وجوانب القوة. من أجل معالجة وتلافي جوانب النقص والضعف ودعم جوانب القوة. مع الاستفادة من الاتجاهات العالمية الحديثة في بناء وتطوير المناهج.
2. تضمين المناهج الدراسية الخبرات والمهارات والأخلاقيات لإعداد وتنمية القطاع الأمني.
3. توفير كافة الاحتياجات والدعم المادي والمعنوي للمناهج الدراسية الجامعية حتى تحقق أهدافها.
4. اتباع نهج شامل في التعليم والتعلم تتجلى فيه قيم حقوق الإنسان، وتعمم فيه حقوق الإنسان في جميع الاختصاصات، وتدرج فيه الدروس والبرامج الخاصة بحقوق الإنسان.
5. أن تتسم المناهج بالديمقراطية وأن تقوم على المشاركة، وأن تروج المواد والكتب الدراسية قيم حقوق الإنسان، وأن تركز المناهج على التشجيع على ممارسة الحوار والمناقشة والمناظرة.

النظرية المجردة، فيما تتفق عينة الأكاديميين والخريجين بنسبة تتراوح بين 73.7% و 77.6% وعينة الطلبة بنسبة 67% أن الجامعة تراعي التوازن الجيد بين الامتحانات المكتوبة والمقالات/الاوراق والامتحانات الشفوية في وضع العلامات، فيما تتراوح النسبة بين عينة الطلاب والخريجين بين 66.2% و 69.7% وترتفع لدى عينة المستوى الأكاديمي لتصل 77.6% بخصوص عبارة أن أعضاء هيئة التدريس يشجعون التفكير النقدي في الفصول الدراسية كثيراً.

تتفق عينة الطلبة والأكاديميين والخريجين بنسبة تتراوح بين 73.2% و 79.6% أن التدريس في الجامعة يستند بشكل أساسي على أشكال التدريس التشاركية (مثل الحلقات الدراسية التي تتيح المناقشة والعروض الشفوية)، وأن التدريس في الجامعة يستند بشكل أساسي على التعلم وجهاً لوجه من قبل المحاضرين (79%-76.6%)، مع قليل من المدخلات الشفوية من الطلبة (على سبيل المثال المحاضرات)، كما تتفق عينة الطلاب والخريجين بنسبة 74% والمستوى الأكاديمي بنسبة 77.2% بأن أعضاء هيئة التدريس يشجعون مشاركة الطلبة الشفوية في الفصول الدراسية كثيراً.

تتفق عينة الطلبة والخريجين والأكاديميين بنسبة تتراوح بين 60% و 70% أن النزاعات السياسية والعلاقات بين المؤسسة الأمنية الفلسطينية والسلطات الإسرائيلية والاعتقاد الديني والقيم الدينية تناقش علناً في الفصول الدراسية، وكذلك الأمر بالنسبة لنقاش الآراء والقيم السياسية علناً في الفصول الدراسية.

تتفق عينة المستوى الأكاديمي والخريجين بنسبة تتراوح بين 73% و 75% أن الطلبة يحصلون على تغذية راجعة كافية حول علاماتهم من قبل الأكاديميين، بينما تنخفض

ساعات مكتبية يتم فيها التفاعل ومراجعة الطلبة وتوضيح المعلومات للطلبة المراجعين. ومن الأنشطة الموجودة خارج سياق المحاضرات، الزيارات العلمية للمؤسسات والأجهزة الأمنية والمحافظات، والتدريب الميداني، والخدمة المجتمعية، والرحلات التعريفية. ويمكن للطلاب أن يكونوا جزءاً من النوادي الرياضية والمؤسسات والجمعيات الشبابية. وهناك المحكمة الصورية والعيادة القانونية قيد الإنشاء لتخصص العلوم الشرطية والقانون وتخصص علم الجريمة والقانون، ومختبر اللغات لتخصص اللغة الانجليزية -فرعي عبري، ومختبر الحاسوب لتخصص نظم المعلومات وميدان التدريب العسكري لتخصص الإدارة والعلوم العسكرية ويكون توزيع العلامات في المسابقات كما يلي: الامتحان الأول: 15%، الامتحان الثاني: 20 %، المشاركة والأنشطة والتقارير والواجبات: 15%، الامتحان النهائي: 50%. مدة المحاضرة ساعة ونصف، بمعدل 48 ساعة دراسية لكل مساق خلال الفصل على مدار ستة عشر أسبوعاً.

النتائج

تتفق عينة الطلبة والمستوى الأكاديمي بنسبة تتراوح بين 61.2% و 66.8% أن المدرسين في الكلية يتمتعون بخلفية أكاديمية قوية بينما ترتفع نسبة موافقة عينة الخريجين مع العبارة لتصل إلى 76.1%. كما تتفق عينة الطلبة، بنسبة 58.6%، وعينة الخريجين، بنسبة 75.1% أن الطالب على علم تام بأهداف البرنامج الدراسي.

تتفق عينة الطلبة والأكاديميين بنسبة تتراوح بين 70.4% و 73.2% بأن التدريس في الجامعة يركز بشكل أساسي على المعرفة

ثالثاً: الأبحاث

تؤدي الجامعات دوراً أساسياً في بلورة معارف جديدة وتشجيع التفكير النقدي، ومن خلال الأبحاث، تشكل الجامعات نبراساً لسياسات وممارسات التثقيف في مجال حقوق الإنسان والارتقاء بالمجتمع. ولهذا تقوم الجامعات بإنتاج معارف جديدة تتيح توجيه السياسات والممارسات في مجال تنمية القطاع الأمني وتعزيز حقوق الإنسان. كذلك، ينبغي أن تقوم الجامعات بإقامة صلات وشراكات وشبكات لتيسير التعاون وتبادل المعلومات بين الباحثين من مختلف مؤسسات التعليم العالي والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والمنظمات الدولية، والتعاون بوضع مشاريع بحثية. كما ينبغي أن تعمل الجامعات على إقامة وتطوير مراكز الموارد والمكتبات الخاصة بحقوق الإنسان التي تؤدي دوراً في بناء القدرات وتوفير مرافق لدراسات وبحوث حقوق الإنسان، والتأكد من كيفية دعم تلك المرافق بصورة أفضل؛ وتشجيع المَنح الدراسية ومَنح الزمالة باعتبارها وسيلة لتشجيع الأبحاث المتصلة بحقوق الإنسان (الامم المتحدة 2012).

يقوم أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال بإعداد أبحاث خاصة وفقاً لتخصصاتهم، كما تنتج كل دائرة بحثاً إجرائياً حول إخلاء مباني الجامعة، وحول إجراء قسم إدارة الازمات والكوارث.

النتائج

تتفق عينة المستوى الأكاديمي بنسبة 73.2% أن البحوث والتدريس في الجامعة يستندان إلى مبدأ الحرية الأكاديمية. بينما تتفق عينة الأكاديميين بنسبة أقل 61.6% أن هناك قيود على الحرية الأكاديمية في البحث والتدريس

نسبة موافقة الطلبة إلى 55.4%.

تتفق عينة الطلبة والمستوى الأكاديمي والخريجين بنسبة تتراوح بين 64% و 76.8% أن هناك ما يكفي من الدعم الإداري للتنظيم اليومي للتدريس (مثل توافر الفصول الدراسية والمعدات التقنية وما إلى ذلك). وأن أدوات التعلم الإلكتروني تستخدم بشكل فعال في برنامجهم الدراسي (64.8% و 69.8%). كما تتفق عينة المستوى الأكاديمي والخريجين بنسبة 68.7% و 69.8% أنه يتم استخدام أدوات التعلم الإلكتروني بانتظام في برنامجهم الدراسي بينما تختلف معهما عينة الطلبة لتصل نسبة الموافقة مع العبارة إلى 64.8%.

تتفق كافة العينة بنسبة تتراوح بين 53.4% و 67.4% وترتفع النسبة لدى عينة المستوى الأكاديمي لتصل إلى 72.6% فيما يتعلق بأن تقييم جودة التدريس يتم بشكل منتظم من قبل الطلبة، وأن عملية تقييم التدريس تتم بطريقة شفافة (52.8% و 67.7%) حيث يوافق 62.4% من عينة المستوى الأكاديمي أن الجامعة تناقش نتائج تقييم التدريس مع الأكاديميين، فيما تتفق عينة المستوى الأكاديمي والخريجين بنسبة تتراوح بين 73% و 75%، وعينة الطلبة والموظفين الإداريين بنسبة تتراوح بين 55% و 68% أن الطلبة يحصلون على تغذية راجعة كافية حول علاماتهم من قبل الأكاديميين.

التوصيات

1. توفير عدد أكبر من الفرص للامنهجية مع التأكيد على هدف واهمية كل واحدة منها.
2. إنشاء هيئة للمعلمين يتم فيها تدريبهم على أحدث أساليب التدريس والطرق الصحيحة للوصول إلى الطلاب.
3. توفير كافة الوسائل والتقنيات التعليمية للجامعة.

وعينة الموظفين الإداريين بنسبة 51.6% أن الجامعة تشجع الأكاديميين على التقدم بطلب للحصول على تمويل بحثي من طرف ثالث. كما تتفق عينة الموظفين الإداريين والمستوى الأكاديمي بنسبة تتراوح بين 53.8% و 65% أن الجامعة تقدم الدعم الإداري للأكاديميين المتقدمين للحصول على تمويل بحثي من طرف ثالث.

التوصيات

1. إنشاء شراكات أو تعاونات من أجل تشجيع المؤسسات على التعلم من بعضها البعض ومشاركة الخبرات والموارد.
2. توفير مصادر موثوقة عن طريق إنشاء مكتبة وفريق أبحاث يساعد الطلاب باختيار المصدر الصحيح والموثوق ويقوم بتعقبه خطوة بخطوة.
3. التأكد من وصول ومشاركة الطلاب إلى المؤتمرات المحلية والاقليمية لتمثيل الجامعة.
4. منح الطلاب الحرية الأكاديمية اللازمة في الأبحاث لضمان عدم التأثير على صحة الأبحاث ونتائجها.

رابعاً: البنية التحتية وبيئة التعلم

من المهم في سياق التعليم العالي التشديد على أن يتمتع الأكاديميون بالحرية في تكوين المعارف والأفكار وتطويرها ونقلها من خلال البحوث أو التدريس أو الدراسة أو المناقشة أو التوثيق أو الإنتاج أو الإبداع أو الكتابة. كما تتضمن الحرية الأكاديمية الحرية في التعبير عن الآراء في المؤسسات التي يعملون فيها بلا قيود أو تمييز أو خوف، بما يضمن تمتع الطلاب والمدرسين بحرية التعبير والمشاركة في صنع القرار وتنظيم أنشطتهم الخاصة

بسبب النفوذ السياسي، والاعتبارات الدينية 59%.

تتفق عينة المستوى الأكاديمي بنسبة 76.2% أن الجامعة تهتم بإنتاج البحوث في الجامعة المعرفة الأكاديمية الجديدة، كما تتفق عينة الموظفين الإداريين والمستوى الأكاديمي بنسبة تتراوح بين 55.8% و 67.8% أن الجامعة توفر للموظفين الأكاديميين امكانيات كافية لمتابعة نشاطهم البحثي، كما تتفق عينة الموظفين الإداريين بنسبة 57.2% وعينة المستوى الأكاديمي 68.8% أن الجامعة تقدم دعماً كافياً لبحوث الأكاديميين (منح السفر، وما إلى ذلك).

تتفق عينة الموظفين الإداريين بنسبة 57.6% وعينة المستوى الأكاديمي 72.6% أن الجامعة تشجع أعضاء هيئة التدريس على إنتاج البحوث التي تتعلق بالتفكير الناقد، كما تتفق عينة الموظفين الإداريين والمستوى الأكاديمي بنسبة تتراوح بين 59.6% و 67.2% أن الجامعة تشجع أعضاء الهيئة التدريسية على إنتاج البحوث المتعلقة بقضايا الحكم الرشيد وحقوق الإنسان. فيما تتفق عينة المستوى الأكاديمي والمؤسسة الأمنية بنسبة 62.1% و 65.4% أن البحوث في الجامعة تنتج معارف أكاديمية جديدة بشأن الحكم الرشيد وحقوق الإنسان.

تتفق عينة الموظفين الإداريين بدرجة متوسطة وعينة المستوى الأكاديمي بنسبة 70.6% أن الجامعة تتابع تحسين مخرجات البحوث من خلال لجان الجودة والمراجعة (او عمادة البحث العلمي) كما تتفق عينة الموظفين الإداريين بنسبة 58.6% والمستوى الأكاديمي بنسبة 70.7% أن الجامعة تعتمد نظام الحوافز والترقيات في تشجيع البحوث الجيدة.

تتفق عينة المستوى الأكاديمي بنسبة 66.4%

بطريقة توفر فرصاً كافية للأنشطة الترفيهية غير الأكاديمية (مثل الرياضة والصلاة وغرف الاجتماعات وما إلى ذلك)؛ ووجود نوعية السكن في المهاجع، وجودة الخدمات الصحية (المراحيض، وحدات الاستحمام، وما إلى ذلك) في الجامعة، وجودة المرافق الرياضية في الجامعة لتتراوح بين 60%-64%.

تتفق عينة الطلاب والإداريين والمستوى الأكاديمي بنسبة تتراوح بين 69.8% و 77.2% مع تنظيم اعمال الصيانة (في المباني، المناطق الخضراء، الخ) وخدمات الامن في الجامعة يتمن بطريقة فعالة، أما بخصوص عقود الشراء والصيانة فتري نسبة 58% فقط من عينة الموظفين الإداريين انها تتم بطريقة شفافة وعادلة.

التوصيات

1. التأكد من أخذ جميع آراء الطلاب بعين الاعتبار عن طريق فتح صندوق اقتراحات في الجامعة.
2. تحسين الخدمات الغذائية في الجامعة من خلال التأكد بأن الطعام الموفر ذو جودة جيدة ويتوافر في جميع الدورات.
3. تشجيع النشاطات الترفيهية غير الأكاديمية عن طريق تأسيس نادي رياضي في حرم الجامعة، وتخصيص غرف للصلاة في مناطق متفرقة بالجامعة، وبناء قاعات للاجتماعات مزودة بكل التقنيات المحتاجة.
4. تحسين الخدمات الصحية المتاحة من خلال زيادة عدد وحدات الاستحمام المتاحة، والتنظيف المستمر للمراحيض.

وتنفيذ مصالحهم والتوسط فيها والدفاع عنها؛ ويضمن أيضاً تعزيز دور الجامعة في التوعية المجتمعية بحقوق الإنسان من خلال تنظيم أنشطة خاصة، مثل المهرجانات والمؤتمرات والمعارض، وتيسير تنفيذ المشاريع الطلابية اللامنهجية والخدمات المجتمعية المتعلقة بقضايا حقوق الإنسان، مثل إقامة مكاتب للمشورة القانونية المجانية (الامم المتحدة 2012).

كما يشتمل إصلاح القطاع الأمني على إدخال تغييرات مقصودة في مؤسسات القطاع الأمني من حيث البنى والعمليات التي تعتمد عليها في أعمالها، بهدف تحسين طريقة سير هذه الأعمال. ويعد المجتمع المدني عنصراً حيوياً في ذلك، وهو العنصر الذي يفترض أن يضع المسؤولين في السلطة موضع المساءلة ويعزز الديمقراطية (الأمم المتحدة 2006).

النتائج

تتفق عينة الطلبة وعينة الخريجين والموظفين الإداريين بنسبة تتراوح بين 56.4% و 75% مع بعض العبارات المتعلقة بالبنية التحتية الفيزيائية، من توفر الأنشطة الترفيهية في الحرم الجامعي لكلا الجنسين (56.4% - 69.8%)، وجودة وسائل النقل من وإلى الجامعة (62.2%-69.8%)، وجودة الخدمات الغذائية (الكافتيريا، الخ) في الجامعة (-57.6% 65.8%). وأن تنظيم الخدمات الصحية يتم بطريقة فعالة (62.8%-67.4%)، وأن نوعية السكن في المهاجع جيدة (54.2%-66%).

تقاربت نسبة موافقة الطلبة على العبارات المتعلقة بتنظيم الحياة في الحرم الجامعي

الجزء الرابع

خريجو جامعة الاستقلال ودورهم في تنمية القطاع الأمني

تتمتع بمستوى جيد من التعاون الدولي مع الجامعات الأخرى في الخارج والمؤسسات الأمنية الأخرى في الخارج.

تتفق عينة المستوى الأكاديمي، والمؤسسة الأمنية والخريجين بنسبة تتراوح بين 72.9% و 77.4% أن المؤسسة الأمنية تحترم الجامعة كمؤسسة أكاديمية وأنها تحرص على إقامة علاقة عمل جيدة مع المؤسسة الأمنية. فيما تتفق عينة الموظفين الإداريين والخريجين بنسبة تتراوح بين 67.7% و 68.8% أن الجامعة تدرك جيداً حاجات المؤسسة الأمنية ومتطلباتها، وأن الجامعة تحصل على تغذية راجعة كافية من المؤسسة الأمنية بشأن احتياجات وتوقعات المؤسسة الأمنية، ونوعية الخريجين (61.4% و 66.6%).

تتفق العينة بنسبة تتراوح بين 60.2% و 70.2% أن المؤسسة الأمنية تعطي تغذية راجعة مستمرة للجامعة بشأن التوقعات المتعلقة بمحتوى البرامج الدراسية وتشكيلاته، وأن المؤسسة الأمنية تمارس نفوذاً على محتوى البرامج والمساقات الدراسية (55.4% و 63%) وأن هناك تغذية راجعة مستمرة بين المؤسسة الأمنية والجامعة حول توقعاتهم بشأن الخريجين بنسبة تتراوح بين 55.2% و 67.8%.

تتفق عينة المستوى الأكاديمي، والمؤسسة الأمنية والخريجين بدرجة كبيرة وعينة الموظفين الإداريين بنسبة تتراوح بين 67% و 82% بأن إنشاء الجامعة ساهم بشكل إيجابي في زيادة كفاءة المؤسسة الأمنية، كما تتفق عينة الطلبة والمستوى الأكاديمي والمؤسسة الأمنية والخريجين أن الجامعة

أولاً: تأثير الخريجين على المؤسسات الأمنية

يتم توظيف الخريجين في جميع الأجهزة الأمنية (المخابرات، الأمن الوقائي، الاستخبارات، الامن الوطني، هيئة التدريب العسكري، التنظيم والإدارة، الارتباط العسكري، الضابطة الجمركية، الخدمات الطبية، القضاء العسكري، الدفاع المدني، حرس الرئيس). ويكون توظيف الخريجين بناء على قرار من جهاز الإدارة والتنظيم وفقاً لاحتياجات الأجهزة الأمنية، ويعتبر المسؤول عن فرز الخريجين على الوظائف هو إدارة كل جهاز بناء على احتياج الجهاز، ويصبحون تحت مسؤولية الجهاز الأمني الذي يعملون فيه. أما خريجو الدبلوم المهني، فيعودون إلى الجهاز الأمني الذي كانوا يعملون فيه، حيث يحدد الجهاز الأمني عودة خريج الدبلوم إلى نفس الوظيفة أم إلى وظيفة أخرى حسب الحاجة.

ولا توجد أي وسيلة للجامعة في متابعة التعليم ومواصلة التطور للخريجين، إلا إذا تم إعادة ترشيحهم من قبل الجهاز لدورات متخصصة أو دراسات عليا. كما لا يوجد حتى الآن أنشطة للخريجين (من تشبيك أو اجتماعات منتظمة في إطار معين، وما إلى ذلك)، كما لا يمكن التعرف على طلاب الجامعة السابقين (من خلال أي علامات مميزة كخاتم معين أو بطاقة...).

النتائج

تتفق عينة الطلبة والأكاديميين والخريجين بنسبة تتراوح بين 62.5% و 73% أن الجامعة

الوعي بالحكم الرشيد وحقوق الإنسان في المؤسسة الأمنية (73.8%: 65%)، بينما ترتفع النسبة إلى فيما يتعلق بمساهمة خريجي الجامعة في زيادة قدرة المهارات التحليلية عند التحاقهم في المؤسسة الأمنية إلى 75.7% لدى عينة الخريجين.

تتفق عينة الموظفين الإداريين والأكاديميين بنسبة 68.2% أن الجامعة تستثمر في تعزيز الروابط بينها وبين الطلاب الخريجين (الذين تخرجوا سابقا)، بينما تنخفض درجة الموافقة مع العبارة إلى نسبة تتراوح بين 52.1% و 66.4% لدى عينة الطلبة والخريجين والمؤسسة الأمنية.

التوصيات

1. تزويد الخريجين بدورات تدريبية قبل دخولهم المجال العملي.
2. تخصيص عدد من الوظائف لخريجي الجامعة.

تقدم للطلبة معرفة مفيدة للعمل في المؤسسة الأمنية (78%-70%). كما تتفق عينة المستوى الأكاديمي والخريجين (76.6% و 77.6%) وعينة المؤسسة الأمنية (67.8%) أن الجامعة توفر الجامعة للخريجين مهارات عملية مفيدة للعمل في المؤسسة الأمنية (مثل القيادة وتوجيه الفريق).

تتفق عينة المستوى الأكاديمي، والمؤسسة الأمنية والخريجين بنسبة تتراوح بين 68.5% وترتفع لتصل إلى 76.8% لدى عينة الخريجين، أن خريجي الجامعة يساهمون في تحسين مهارات القيادة في المؤسسة الأمنية، وأن خريجي الجامعة يساهمون في زيادة تقديم المزيد من التفكير الناقد عند التحاقهم في المؤسسة الأمنية، وأن الخريجين يساهمون في زيادة قدرة حل المشكلات عند التحاقهم في المؤسسة الأمنية (67.4% لترتفع لدى عينة الخريجين إلى 75%)، كما تتفق عينة المؤسسة الأمنية بنسبة أقل من نسبة عينة الخريجين أن الخريجين يساهمون في زيادة

خلاصة التقرير

هدفت الدراسة إلى تحليل وتقييم جامعة الاستقلال من حيث وصف المناهج وطرق التدريس في جامعة الاستقلال لتحديد الثغرات المحتملة في التعليم بشأن الحكم الرشيد وحقوق الإنسان، وتحليل أثر الخريجين على الأداء التنظيمي والمؤسسي لقوات الأمن والمؤسسات الحكومية الأخرى، ورفع مستوى الوعي لدعم تنمية القدرات المحلية لتقديم أفضل تدريب وتعليم لأفراد القوات الأمنية. وقد توصلت الدراسة الى:

- ارتفعت درجة الاتفاق بين كافة العينة على توافر مؤشرات الحوكمة في جامعة الاستقلال من نواحي استناد القواعد والإجراءات في الجامعة إلى أنظمة ولوائح واضحة يمكن الوصول إليها، إدارة الجامعة لقراراتها وتعليماتها بشكل جيد، وبفعالية تنظيم التشكيل المؤسسي الداخلي للجامعة (المجالس والكلية والادارات والمراكز والمعاهد)، وتحديد ساعات العمل وحقوق وواجبات الموظفين بوضوح.
- ارتفعت درجة الاتفاق بين كافة العينة بشأن سياسات قبول الطلبة في الجامعة من حيث قبول الطلبة الذكور والإناث على حدٍ سواء، ومراعاة قبول الطلبة ذوي المعتقدات الدينية المختلفة، وضمان وصول الطلبة من جميع المحافظات الفلسطينية. بينما انخفضت درجة الاتفاق بين عيني الطلاب والخريجين بشأن مراعاة سياسة القبول قبول الطلبة ذوي الانتماءات السياسية المختلفة.
- ارتفعت درجة الاتفاق بين كافة العينة بشأن تكافؤ الفرص في سياسات التوظيف، بين الرجل والمرأة، والأشخاص ذوي الاعاقة، وشفافية سياسات ترقية الموظفين الأكاديميين والإداريين.
- تباينت درجة الموافقة على العبارات المتعلقة بالتدريب بين الموظفين الإداريين والأكاديميين؛ حيث كانت متوسطة لدى الموظفين الإداريين، ومرتفعة للأكاديميين.
- ارتفعت درجة الاتفاق بين كافة العينة بأن الاحكام المنصوص عليها في مدونات السلوك واضحة ودقيقة، بينما انخفضت نسبة الاتفاق على ان تنفيذ الاحكام المنصوص عليها في مدونة السلوك والانضباط يتم بطريقة نزيهة وعادلة.
- ارتفعت درجة اتفاق عينة الخريجين مع كون المدرسين في الكلية يتمتعون بخلفية أكاديمية قوية، لكن درجة اتفاق جميع العينة بأن الجامعة تؤهل طلبتها تأهيلاً عالياً من الناحية البدنية، كانت اعلى من درجة الاتفاق مع العبارة من الناحية الفكرية.
- ارتفعت درجة اتفاق الأكاديميين والخريجين بأن برنامج دراستهم يوفر إمكانية متابعة التدريب أو الحصول على فرصة عمل تدريبية مع المجتمع المدني في مجال الحكم الرشيد وحقوق الإنسان، وأن الحكم الرشيد وحقوق الإنسان عنصران أساسيان في التدريس في الجامعة.
- ارتفعت درجة اتفاق عينة الطلبة والأكاديميين والخريجين أن التدريس في الجامعة يستند بشكل أساسي على اشكال التدريس التشاركية (مثل الحلقات الدراسية التي تتيح المناقشة والعروض الشفوية)، وأن التدريس في الجامعة يستند بشكل أساسي على التعلم وجهاً لوجه من قبل المحاضرين.

- ارتفعت درجة اتفاق عينة الطلبة والمستوى الأكاديمي والخريجين أن هناك ما يكفي من الدعم الإداري للتنظيم اليومي للتدريس (مثل توافر الفصول الدراسية والمعدات التقنية وما إلى ذلك)، وأن أدوات التعلم الإلكتروني تستخدم بشكل فعال في برنامجهم الدراسي.
- ارتفعت درجة الاتفاق بأن البحوث والتدريس في الجامعة يستندان إلى مبدأ الحرية الأكاديمية، وبأن النزاعات السياسية والعلاقات بين المؤسسة الأمنية الفلسطينية والسلطات الإسرائيلية والاعتقاد الديني والقيم الدينية، والآراء والقيم السياسية تناقش علناً في الفصول الدراسية.
- ارتفعت درجة اتفاق عينة المستوى الأكاديمي، والمؤسسة الأمنية والخريجين بأن إنشاء الجامعة ساهم بشكل إيجابي في زيادة كفاءة المؤسسة الأمنية، وبأن الجامعة تقدم للطلبة معرفة ومهارات عملية مفيدة للعمل في المؤسسة الأمنية (مثل القيادة وتوجيه الفريق).
- ارتفعت درجة الاتفاق بأن المؤسسة الأمنية تحترم الجامعة كمؤسسة أكاديمية وأنها تحرص على إقامة علاقة عمل جيدة مع المؤسسة الأمنية. إلا أن درجة الاتفاق انخفضت قليلاً بين عينة الموظفين الإداريين والخريجين بشأن إدراك الجامعة جيداً لحاجات المؤسسة الأمنية ومتطلباتها، وحصولها على تغذية راجعة كافية من المؤسسة الأمنية بشأن احتياجات وتوقعات المؤسسة الأمنية ونوعية الخريجين.
- ارتفعت درجة الاتفاق بأن خريجي الجامعة يساهمون في تحسين مهارات القيادة في المؤسسة الأمنية، وأنهم يساهمون في زيادة تقديم المزيد من التفكير الناقد عند التحاقهم في المؤسسة الأمنية، وزيادة قدرة حل المشكلات عند التحاقهم في المؤسسة الأمنية. كما ارتفعت درجة الاتفاق كذلك من جانب عينة المؤسسة الأمنية بأن الخريجين يساهمون في زيادة الوعي بالحكم الرشيد وحقوق الإنسان في المؤسسة الأمنية.

المراجع

- الأمم المتحدة. (2006). مجموعة مصطلحات أساسية في مجالي أسلوب الحكم والإدارة العامة. المجلس الاقتصادي والاجتماعي. 4/2006/E/C.16
- الامم المتحدة. (2012). البرنامج العالمي للثقافة في مجال حقوق الإنسان، المرحلة الثانية. مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان ومنظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة. نيويورك وجنيف. 3/HR/PUB/12
- برقعان، أحمد محمد أحمد وعبد الله علي القرشي. (2012). حوكمة الجامعات ودورها في مواجهة التحديات. بحث مقدم في مؤتمر عولمة الإدارة في عصر المعرفة. طرابلس. لبنان
- عمر، اسراء وعلا الميمي. (2016). دليل تقييم أداء موظفي الخدمة المدنية. ديوان الموظفين العام. دولة فلسطين. file:///C:/Users/1147008/Downloads/A3037_0.pdf
- فالاسيك، كريستين (Kristin Valasek). النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني. دليل النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن. المحرران ميجان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek). جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، منظمة التعاون والأمن في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة (2008). UN-INSTRAW
- مظلوم، حسين جدوع. (2012). أهمية تطوير التدريس والتدريب الجامعي. جامعة القادسية. <http://qu.edu.iq/dt/%D985%D8%AD%D8%A7%D8%B6%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D8%AF%D988%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D984%D8%AA%D8%A7%D987%D98%A%D984-%D8%A7%D984%D8%AA%D8%B1-%D8%A8%D988%D98%A/>

الملاحق

الجدول رقم (1): مجتمع الدراسة والعينة وعدد الاستبانات الموزعة والمعادة

البيانات	حجم المجتمع	حجم العينة احصائيا	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المعادة	عدد الاستبانات المفقودة
طلبة الجامعة الحاليين	883	269	290	290	0
الطلبة المتخرجون	789	258	263	193	70
الاكاديميون	111	86	90	59	31
الاداريون	345	184	190	104	86

الجدول رقم (2): عدد أعضاء هيئة التدريس حسب الجنس، ومؤهلات الموظفين لكل برنامج، وعدد الموظفين الذين كانت لهم وظائف في الأجهزة الأمنية واسم الجهاز

الكلية	القسم	الذكور	الاناث	المجموع
العلوم الإنسانية	علم النفس	9	4	13
	العلوم الأمنية	15	4	19
	اللغة الانجليزية-فرع عبري	7	2	9
العلوم الإدارية	الإدارة والعلوم العسكرية	25	1	26
	نظم المعلومات	15	0	15
القانون	العلوم الشرطية والقانون	6	3	9
	علم الجريمة والقانون	7	1	8
	علوم الأدلة الجنائية	2	0	2
الدبلوم	معهد التدريب والتنمية	4	4	8
		90	4	109

الجدول رقم (3): عدد وتوزيع موظفي الجامعة

رقم	الإدارات والدوائر	عدد الموظفين في كل دائرة
	الإدارة العامة للموارد البشرية	2
	دائرة شؤون الموظفين	7
	دائرة العلاوات والتطوير	2
	الإدارة العامة لتكنولوجيا المعلومات	2
	دائرة نظم المعلومات	6
	دائرة الشبكات والاتصالات	6
	دائرة الدعم الفني وصيانة النظم	7
	دائرة الخدمات الطبية	15
	دائرة الخدمات العامة	35
	دائرة التغذية	25
	الدائرة الهندسية	2
	دائرة الصيانة	20
	دائرة أمن الجامعة	66
	دائرة المناهج	7
	دائرة المكتبة	8
	عمادة القبول والتسجيل	8
	عمادة شؤون الطلبة	6
	دائرة الإرشاد والتوجيه	8
	دائرة النشاطات الطلابية	2
	دائرة الخدمات الطلابية	3
	عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي	5
	الإدارة المالية	2
	دائرة المدفوعات	2
	دائرة الحسابات	4

رقم	الإدارات والدوائر	عدد الموظفين في كل دائرة
	دائرة اللوازم والمشتريات	5
	دائرة الموازنة والمشاريع	1
	دائرة العلاقات الدولية	4
	دائرة الإعلام	7
	دائرة العلاقات العامة	8
	الدائرة القانونية	3
	مساعد الرئيس للتخطيط والتطوير والجودة	2
	دائرة الجودة	2
	دائرة التخطيط والتطوير	2
	دائرة التدريب العسكري	48
	دائرة الشؤون الأمنية	
	دائرة الشؤون الشرطية	
	دائرة الشؤون الأكاديمية العسكرية	
	الفرقة الموسيقية	13

الجدول رقم (4): قيم معاملات الثبات للاتساق الداخلي لمجالات الدراسة وقيمة الثبات الكلي لكل أداة

الرقم	التصنيف	المحور	معامل الثبات
	الطلبة المنتظمون	تحليل المعايير ونوعية المناهج والتدريس تحليل القدرات المحلية في التدريب والبحث الدرجة الكلية	0.894 0.919 0.944
	الأكاديميون	تحليل المعايير ونوعية المناهج والتدريس تحليل القدرات المحلية في التدريب والبحث الدرجة الكلية	0.969 0.986 0.989
	الإداريون	تحليل المعايير ونوعية المناهج والتدريس تحليل القدرات المحلية في التدريب والبحث الدرجة الكلية	0.967 0.987 0.989
	منتسبو الأجهزة الأمنية	تحليل المعايير ونوعية المناهج والتدريس تحليل القدرات المحلية في التدريب والبحث الدرجة الكلية	0.735 0.967 0.968
	الطلبة الخريجون	تحليل المعايير ونوعية المناهج والتدريس تحليل القدرات المحلية في التدريب والبحث الدرجة الكلية	0.894 0.919 0.944



