

השכלה. גבוהה?

פרופ' שמואל ליימן-וילציג, ראש המחלקה למדעי המדינה, אוני' בר-אילן

בלוג מס' 59: העלאה בדרגה – אז מה יש לעשות?

ברור מן התיאור של תהליך העלאה בדרגה כמתואר בפוסט הקודם (מס. 58), שיש בעיה רצינית ביותר וחובה לשנות או לפחות לתקן את השיטה. אתחיל עם הסיבות להיווצרות שיטה זו, אח"כ אדון במחיר שהיא גובה וההשלכות הקשות של הסירבול. לבסוף אציע הצעות פרקטיות לשינוי.

ישנן שתי סיבות עיקריות לשיטת הקידום המסורבלת להחריד שתוארה: מחד גיסא, הימצאותה של מדינת ישראל בפריפריה הגיאוגרפית של עולם האקדמי; מאידך גיסא, שיטת הניהול הריכוזית המאפיינת את תרבות הניהול הממלכתית והפטרנליסטית בארץ "מחוזקת" במקור השיטה בתחילת המאה ה-20: גרמניה הסמכותית כערש התרבותי של האוניברסיטה העברית, האוניברסיטה הראשונה שהוקמה ב והאב-טיפוס לכל השאר..

הגורם הראשון הוא פחות אובייקטיבי ויותר פסיכולוגי: למערכת האקדמיה הישראלית יש רגשי נחיתות לעומת העולם הגדול, למרות הישגיה הכבירים. קיימת הרגשה שאנו רחוקים מהעין, אנו קטנים ואנו קרובים מדי למדינות עולם השלישי – לכן כדי להוכיח את עצמנו אנו חייבים להיות יותר טהורים מהאפיפיור. לשם כך, הקמנו שיטת קידום **קוויט** מכשולים והעיקר – כזו המתבססת על מה שאחרים מעבר לים חושבים עלינו. מצד שני, אין במנהיגי האקדמיה הישראלית מספיק אמון באנשים הקרובים לשטח (סטודנטים, מתרגלים, מרצים מן השורה) כמו ראשי מחלקה, פרופסורים בכירים במחלקות וכו', ואין רצון לתת להם לנהל את "העסק" שלהם בצורה אוטונומית, כולל קידום המרצים. כמובן, אי אפשר לתת ל"שטח" לקבוע את הכל בכוחות עצמו – לפחות ללא מנגנון בקרה תקופתית – אולם בין זה לבין נישול כמעט טוטאלי של המחלקות - רב המרחק.

ועתה להשלכות השליליות של השיטה הנהוגה בארץ.

1) **בזבוז אנרגיה:** הן המועמד ובוודאי המערכת שסובבת אותו – ראש המחלקה, הדיקן ומנהלת האוניברסיטה – משקיעים זמן מיותר בגלל דרישות השיטה. הישיבות הרבות, התכתובת הענפה, ההשקעה במחשבה למי לפנות – שלא לדבר על מספר השלבים בדרך – נוגסים בזמן של כל המעורבים, זמן יקר שניתן היה להקדישו למטרות יותר מועילות, כגון תכנון וניהול נכון יותר של מערכות האוניברסיטה למיניהן. למשל, מדוע שרקטור האוניברסיטה, אדם אשר ממונה על תכנון הקמת מחלקות ותוכניות חדשות, ישקיע עשרות שעות בשנה על ניהול תיקים של עשרות (אולי מאות) מרצים? ואין זה רק עניין של הזמן המושקע בישיבות הרבות אלא שהרקטור נאלץ לקרוא ולהבין את הסגולות של כל תיק העומד בפני הוועדות למיניהן. בזבוז זמן הינו מחיר סמוי מהעין, ודווקא בשל כך זהו מחיר כבד מאד.

2) **העדר שקיפות:** בעולם אשר דורש יותר ויותר שקיפות בתהליכי קבלת החלטות, ובמוסד אשר מעמיד את המידע הפתוח לעין כל כעקרון ציר של המדע, תמוה מאד שכל שליבי תהליך הקידום נשמרים בסוד כמוס – הרחק מעיני המועמד ואפילו מראשי המחלקה. מתעוררות כאן שאלות אתיות-מקצועיות קשות אך בנקודה זו אעמוד על המרכיב האבסורד ביותר: אם מועמד נדחה בסופו של דבר, אין מעבירים אליו שום מידע על אודות סיבות הדחייה! כלומר, המועמד אינו יכול "לשפר את ביצועיו" בהמשך הדרך לקראת ניסיון נוסף אם איננו יודע את הסיבה לכך שקידומו לא אושר. מבחינה ניהולית גרידה, זהו דבר שאינו מתקבל על הדעת בשום מוסד המנוהל כהלכה.

נמחק: י

נמחק: ת

הערה: איזה שטח?

3) איך אנו נראים בעולם: כבר עמדתי בפוסט קודם על התייחסות פרופסורים בחו"ל לתהליך הישראלי. אולם, הנזק עוד יותר גדול מכך. למשל, משמעות הדרישה ה"חדשה" שהממליצים יבואו אך ורק מהמוסדות המובילים בעולם גורמת למצב שבו אותם פרופסורים מכובדים מקבלים פניות מהאוניברסיטאות בארץ כל שני וחמישי – והרבה מהם מסרבים בצדק להיענות לבקשה לקרוא חומר רב ולנסח מכתב מפורט. נתקלתי באופן אישי במקרה בו בוטל מכתב חיובי ביותר של פרופסור בחו"ל, משום שהמכתב השרע על פני חצי עמוד "בלבד" ולא פירט בהרחבה את הסגולות של המועמד. יתרה מזאת, אם האוניברסיטה מקבלת סירוב של כמה פרופסורים בחו"ל, הדבר כשלעצמו מתפרש כ"מסר שלילי" על אודות המועמד, כשהסיבות לסירוב רבות ולגיטימיות (שבתון; עומס בעבודה; פניות רבות מדי; וכו'). כלומר, ככל שהשנים חולפות ומספר הממליצים הולך ומצטמצם, המועמדים בארץ נפגעים על לא עוול בכפם! מעבר לכל זה, ברמת המקרו הנזק לתדמית המוסדות הישראליים ברור: מאחר שבחו"ל האוניברסיטאות לרוב סומכות על עצמן, פניות חוזרות ונשנות שלנו אליהם רק מעלה על הדעת את התהייה הבאה: "אם הישראלים אינם סומכים על עצמם, משמע שהם עצמם אינם מאמינים ששיקול דעתם מספיק טוב...". ועוד אנו שואלים את הממליצים בחו"ל את שאלת ה"חובה" הבאה: "האם היית מעסיק את הנ"ל במוסד שלך?" אוניברסיטה ישראלית שואלת פרופסורים באוקספורד ובהרווארד אם היו מעסיקים מועמד, כשהאוניברסיטה הישראלית בעצמה אינה (כנראה) בטוחה בו! היש אבסורד גדול מזה?

מה עושים? התשובה ברורה: שינוי טוטאלי של השיטה היתה משרתת את אינטרס האוניברסיטאות וגם את המועמדים. אולם, אי אפשר לצפות ממוסד שמרני כמו אוניברסיטה שיעבור מהפכה – ובמיוחד כשמדובר בנטיילת "כוח" רציני מידי הבכירים ביותר במערכת. לכן, הצעותיי יותר צנועות:

- א- בשלב של ועדת המינויים, מספר המכתבים מחו"ל (תזכורת: כבר התקבלו כשלושה בשלב מוקדם יותר) יהיה פונקציה של ההצבעה. כלומר, אם מקימים ועדה מקצועית פה אחד, אין צורך במכתבים נוספים מחו"ל; אם ההצבעה בוועדת המינויים אינה גורפת, אז יפנו לעוד ממליץ אחד או שניים מחו"ל.
- ב- לבטל את דיון ועדת המינויים השנייה. ברגע שהוועדה המקצועית מחליטה (תזכורת: ועדה אשר התמנתה על ידי ועדת המינויים בעצמה), התהליך מסתיים.
- ג- בין אם הצליח (ובמיוחד אם) לאו, על המועמד לקבל דו"ח מפורט הכולל כל ההערות המהותיות של הממליצים ושל הוועדות למיניהם, ללא אזכור שמות הכותבים/דוברים. גם בתהליך שמסתיים בהצלחה ניתן ללמוד דברים מקצועיים-מדעיים מהדוחות, דבר שרק יכול לתרום לשיפור המחקר וכו' של המועמדים.
- ד- משלוח הודעה רשמית למועמד כאשר שכל שלב בתהליך מסתיים. אין כל סיבה שהמועמדים יחיו חודשים על חודשים באי-ודאות וחרדה, שמא התהליך "נתקע", נשכח וכו'.
- ה- לקבוע את כללי המשחק, לפרסמם ברבים ולא לשנותם כל שנה. לא ייתכן שמועמדים – כמו ראשי מחלקה – יגלו באקראי שוועדת המינויים "שידרגה" את הדרישות שלה. הייתי עֵד לתופעה כזו יותר מפעם אחת, בדברים הקשורים למספר הפרסומים הנדרשים לדרגות מסוימות, רמת ה"עצמאות" שמועמדים צעירים אמורים להפגין, ועוד.

אינני טוען ששיטת הקידום בארץ היא הסיבה העיקרית לבריחת מוחות לחו"ל, אולם אני יכול לומר בבירור שלא מעט אקדמאיים צעירים נואשים מסרבול השיטה, שלא לדבר על חוסר ההיגיון וההגינות שלה. למען עתידה הבריאה של ההשכלה הגבוהה בארץ יש צורך דחוף לשנות מן היסוד את שיטת הקידום של המרצים-החוקרים.

wilzis@mail.biu.ac.il