



# ממשבר להזדמנות

## חזון חדש למערכת השכלה הגבוהה

עקרונות מחייבים למערכת השכלה גבוהה חזקה ומובילה בתחומי ההוראה,  
המחקר, האחריות החברתית וטיפוח ההון האנושי

נייר עמדה, מוגש ליו"ר ות"ת

נובמבר, 2010

## ממשבר להזדמנות: חזון חדש למערכת ההשכלה הגבוהה

נייר עמדה, מוגש ליו"ר ות"ת  
נובמבר, 2010

---

הפורום המתאם של ארגוני הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטאות

**עורך:**  
ד"ר דניאל מישורי

### **חברי צוות החשיבה:**

מיכל אבן  
ד"ר מיכל אלון  
ד"ר איגור דרג'י  
ניצן הדס  
ערן חכים  
ד"ר אלי להר  
רועי לירם  
ד"ר ענת מאור  
ד"ר דניאל מישורי  
ד"ר סמדר נוי  
נועם סגל  
ד"ר אסתר סרוק  
ד"ר דני שפרוך

לפרטים:  
[segel@zutar.org.il](mailto:segel@zutar.org.il)

# תוכן עניינים

5 תקציר מנהלים  
ממשבר להזדמנות: חזון חדש למערכת ההשכלה הגבוהה

7 הקדמה  
לקראת רפורמה במערכת ההשכלה הגבוהה

9 פרק א'  
חזון חדש למערכת ההשכלה הגבוהה

- א.1. מגמות בולטות בעיצוב מערכת ההשכלה הגבוהה של היום – העשור האבוד של מערכת ההשכלה הגבוהה
- א.2. מרכיבי החזון
- א.3. החזון על רקע רעיונות לרפורמה במערכת ההשכלה הגבוהה
- א.4. תפקידה של ות"ת

15 פרק ב'  
ריכוז של מרכיבים נחוצים במסגרת הרפורמה בהשכלה הגבוהה

- ב.1. המרכיב האקדמי: חיזוק ההוראה והמחקר
  - ב.1.א. אינטגרציה של כלל הסגל האקדמי במסגרת חזון רחב הכולל הוראה ומחקר
  - ב.1.ב. שיפור מעמד המתרגלים
  - ב.1.ג. מרכיבים נוספים של איכות ההוראה והמחקר
  - ב.1.ד. שינויים במודל שכר הלימוד
- ב.2. המרכיב החברתי
  - ב.2.א. מודל התקצוב של ות"ת
  - ב.2.ב. דפוסי העסקה נורמטיביים בכלל מערכת ההשכלה הגבוהה
  - ב.2.ג. מלגות
  - ב.2.ד. תנאי העסקה של עובדי משק ושמירה
- ב.3. סוגיות "טכניות", תיקוני מיקרו ומרכיבים איגוד-מקצועיים

19 פרק ג'  
בדרך לגיבוש חזון חדש למערכת: ניתוח מרכיבים הכרחיים במסגרת רפורמה בהשכלה הגבוהה

- ג.1. שיקום מעמד הסגל האקדמי במערכת ההשכלה הגבוהה
  - ג.1.א. הגדלת מספר התקנים - שיקום הסגל האקדמי באוניברסיטאות לאחר "העשור האבוד"
  - ג.1.ב. שילוב עמיתי הוראה במערכת ההשכלה הגבוהה
    - ג.1.ב.1. קידום על סמך הוראה איכותית
    - ג.1.ב.2. הקשר בין חופש אקדמי לביטחון תעסוקתי

- ג.1.ב.3. המחקר של עמיתי ההוראה: לרוץ עם משקולות ב"ארץ הפלאות"  
האקדמית  
ג.1.ב.4. קליטת עמיתי הוראה בסגל האקדמי ה"רגיל"  
ג.1.ב.5. המסלול המקביל  
ג.1.ב.6. דרגת עמית הוראה ג'  
ג.1.ב.7.

ג.1.ג. שיקום מעמד המתרגלים  
ג.1.ג.1. דרגת אסיסטנט 1

- ג.2. תנאי המחקר לתארים מתקדמים: מודל התקצוב ומלגות  
ג.2.א. עדכון מודל התקצוב  
ג.2.א.1. מודל התקצוב: משך הלימודים לתואר  
ג.2.א.2. מודל התקצוב: מספר הסטודנטים לתארים מחקרניים יחסית למספר המנחים  
ג.2.א.3. מודל התקצוב: תקצוב האוניברסיטאות בגין תמיכה בסטודנטים לתארים מתקדמים  
ג.2.א.4. מודל התקצוב: איכות ההוראה (מספר סטודנטים בכיתות, ובדיקת תרגילים)  
ג.2.א.5. היקף מטלות נורמטיבי

- ג.3. דפוסי העסקה נורמטיביים בכלל מערכת ההשכלה הגבוהה  
ג.3.א. תנאי העסקה בתוכניות חוץ תקציביות (ומכללות)  
ג.3.ב. שילוב מועסקים על חשבון תקציבי מחקר בצורה הולמת באוניברסיטאות  
ג.3.ב.1. קיפוח שיטתי של מועסקות [נשים] על-חשבון תקציבי מחקר, במקום תקנים שבוטלו  
ג.3.ג. תנאי העסקה של שומרים ומנחים

ג.4. מלגות  
ג.4.א. המלצות עיקריות

ג.5. שינויים במודל שכר הלימוד

נספחים:

33 נספח א'  
השוואת טבלאות שכר: עמית הוראה ב' ומורה (סגל בכיר) במסלול המקביל

35 נספח ב'  
הערכה תקציבית של מרכיבים שונים ברפורמה

39 נספח ג' – מאמר דעה  
ד"ר אסתר סרוק: "מקדשים את המחקר, שכחו את ההוראה". YNET, 22.08.2010.

41 נספח ד' – מאמר דעה  
ד"ר אסתר סרוק: "מבריה המוחות מירושלים". גלובס, 15.06.2010.

# תקציר מנהלים

## ממשבר להזדמנות: חזון חדש למערכת ההשכלה הגבוהה

בחודשים האחרונים בישרו שר החינוך וות"ת על רפורמה במערכת ההשכלה הגבוהה. מרכיביה, כפי שהוצגו, כוללים תוספת תקציבית למוסדות, הקמת מרכזי מצוינות למחקר, ותיקון קל במודל התקצוב של ות"ת (הכנסת מדדי איכות למודל הפועל ככלל ע"פ התפוקות). הרפורמה הוצגה כ"רפורמה בשלבים", כאשר סוגיות נוספות שטרם נידונו יקבלו פתרון ותקצוב עתידי. כמו כן, במקרה של הסכם עם התאחדות הסטודנטים אמורים להתווסף משאבים נוספים למערכת.

אף שצעדים אלה חשובים, ויש לברך עליהם, אין די בהם. כדי שההשכלה הגבוהה תוכל לפלס את דרכה להחלמה מ"העשור האבוד" של המשבר התקציבי, עליה לצעוד לעבר מטרות ידועות ולאור חזון ברור. היעדר התכנון בעבר גרם לפגיעה קשה ברמת ההוראה, לחוסר ניצול פוטנציאל מחקרי במכללות ובאוניברסיטאות (העסקת סגל של "מורים"), לירידה ברמת התארים האקדמיים, להידרדרות קשה במעמד המתרגלים ובאיכות התרגילים, ולהתבססות כוח ההוראה על סגל נלווה: עמיתי הוראה או מורים מן החוץ המועסקים בחוזים זמניים ומתחדשים. חברי סגל אקדמי "זוטר", כולל עמיתי הוראה ומורים מן החוץ, מלמדים כיום למעלה ממחצית שעות ההוראה באוניברסיטאות, ויותר מכך במכללות. באוניברסיטאות חלה גם הידרדרות קשה בדפוסי העסקת תלמידי המחקר והתמיכה בהם. רפורמה של ממש במערכת ההשכלה הגבוהה חייבת להתייחס לסוגיות אלה ולאחרות, המפורטות להלן.

על הרפורמה "בשלבים" לשים דגש מחדש על מרכיב איכות ההוראה באוניברסיטאות ובמכללות, כשטיפוח של סגל הוראה חזק מחייב גם עידוד של המחקר. על הרפורמה בהשכלה הגבוהה להתבסס על ארבעה מרכיבים: (1) אינטגרציה של הסגל האקדמי; (2) טיפוח איכות ההוראה; (3) אחריות חברתית; (4) הסדרת סוגיות "טכניות" ותיקוני "מיקרו". בהשקעת משאבים לא גדולה אפשר לבצע שיפור ניכר באיכות ההוראה, המחקר, ובפרמטרים החברתיים במערכת.

### המלצות עיקריות:

- אינטגרציה של כלל מרכיבי הסגל האקדמי.
- שיפור היחס מרצים-סטודנטים באוניברסיטאות ובמכללות, בין השאר באמצעות שילוב עמיתי הוראה ומורים מן החוץ בסגל האקדמי הבכיר במסלול הרגיל ובמסלול המקביל.
- קליטת עמיתי הוראה ומורים מן החוץ כסגל אוניברסיטאי: עמיתי הוראה קודמו והועסקו עד היום על בסיס מצוינות בהוראה. קליטתם בתקן פירושה הכרה בקיומה ובחשיבותה של קבוצת סגל המתמחה בהוראה אקדמית. קליטה זו יש לבצע בחלקה בתקני סגל בכיר במסלול הרגיל ובחלקה במסלול המקביל אשר מטרתו קליטת סגל מתמחה הוראה.
- חיזוק מעמד המתרגל: הקטנת כיתות התרגול; עידוד העסקה לאורך זמן, התמחות וניסיון במקום העסקה ספוראדית; שיפור שכר המתרגלים המתחילים (שעומד כיום על 4,200 ש"ח למשרה מלאה), ויצירת תקן חדש למתרגל-מסטרנט (אסיסטנט 1).
- שיפור באיכות ההשכלה שזוכה לה הסטודנט על ידי ביטול הקיצוצים של השנים האחרונות בתרגולים, בדיקת תרגילים ושיחזור תחומי לימוד שנמחקו, בייחוד במדעי החברה והרוח. החזרת המצב לקדמותו בחובות אקדמיות כגון קורסי העשרה חוץ-פקולטטיים, כולל קורסים במדעי הרוח לתלמידי פקולטות אחרות, וחובת רכישת שפה זרה נוספת.
- הסדרת דפוסי הענקת המלגות, ופתרון בעיות חברתיות הכרוכות במודל תמיכה זה. מבין השינויים הדרושים, הנחוץ ביותר הוא שמירה על זכויותיהן של נשים בהריון אשר מלגות

המהווה את הכנסתן, מופסקת ללא כל התחשבות במצבן. סוגיות נוספות: מילואים, הבטחת תמיכה לאורך התואר, קביעת הכנסה מינימאלית במחקר.

- תיקון מודל התקצוב של ות"ת כדי לענות על סוגיות הקשורות לתלמידי המחקר, ובראשם תשומות ומשך הלימודים לתואר, וכן סוגיות של דפוסי העסקה.
- חיזוק המחקר באמצעות עידוד ותגמול מחקר הנעשה בידי סגל אקדמי נלווה (עמיתי הוראה ומורים מן החוץ).
- מחויבות להעסקה נורמטיבית וישירה במוסדות להשכלה גבוהה, כולל במכללות ובתוכניות החוץ תקציביות באוניברסיטאות, כולל סגל אקדמי נלווה ועובדי ניקיון ושמירה.
- הקמת מרכזים לשיפור הוראה.

**השגת יעדים אלה -- החיוניים לגיבוש חזון כולל והכרחיים לשיקום ההוראה, המחקר והאחריות החברתית באוניברסיטאות ובמכללות -- היא אפשרית בהקדשת משאבים מועטים יחסית. עלות הצעדים המומלצים בנייר עמדה זה מוערכת בכ- 135 מליון ₪ לשנה, שהם כחמישית מתוספת התקציב שתועבר כבר השנה למוסדות להשכלה גבוהה, וכ-7% בלבד מתוספת התקציב שהובטחה בתוך 5 שנים (כ-2 מיליארד ₪).**

# הקדמה

## לקראת רפורמה במערכת ההשכלה הגבוהה

בחודשים האחרונים החליפה אופטימיות זהירה את אוירת המשבר המתמשך שאפיינה לאורך עשור את מערכת ההשכלה הגבוהה, ובפרט את האוניברסיטאות. לאחר חנק תקציבי מתמשך ששינה את פניהן של האוניברסיטאות, הודיעה הממשלה כי בכוונתה להקצות משאבים בהיקף הולך וגדל לרפורמה במערכת ההשכלה הגבוהה. בתוך חמש שנים אמורים להתווסף כשני מיליארד ש"ח לתקציבי ההשכלה הגבוהה. יו"ר הו"ת הודיע בוועדת החינוך של הכנסת (11 באוקטובר 2010) כי מבחינתם מדובר ברפורמה "בשלבים", וכי באם ייחתם הסכם עם הסטודנטים להעלאת שכר הלימוד, יגדלו תקציבים אלה אף יותר.

אין ספק שהקצאת תקציבים נוספים למערכת ההשכלה הגבוהה, במיוחד לאור הקיצוצים בעשור האחרון בתקציבה, הנה צעד נחוץ ואף הכרחי לשיקומה. מבחינה זו מהווה הרפורמה שהוצגה ע"י ות"ת בשורה חשובה למערכת. עם זה, בחינה של ההצעות שהועלו במטרה להביא לשינוי המיוחל במערכת ההשכלה הגבוהה מעלה צרכים נוספים שלא נשקלו ולא נלקחו בחשבון.

התקציבים הנוספים, אשר יאפשרו לאוניברסיטאות לחדש גיוס סגל אקדמי בכיר לאחר ירידה מתמשכת בגודלו של סגל זה, לא יוכלו לספק פתרון לעיוותים אשר נוצרו בעשור האחרון במערכת ההשכלה הגבוהה, והם אינם יכולים לשמש תחליף לנייתוח של פגמיה, להתבוננות בנקודות החוזק והחולשה שלה, ובגיבוש חזון עדכני למערכת.

כך למשל, מרכזי המצוינות, שעל הקמתם כבר החליטה הממשלה, יאפשרו חיזוק משמעותי של המחקר, אולם אין בהם כדי לענות על צרכי הוראה אשר מהווים את עניינן המוצהר של אגודות הסטודנטים. באופן דומה, מרכזי המצוינות אינם פותרים את בעיותיו של הסגל האקדמי הזוטר: לא של אלה הנמצאים במסלול החניכה האקדמית (תלמידי מחקר), ולא אלה המועסקים כסגל נלווה (עמיתי הוראה מורים מן החוץ).

יש לזכור שהסגל האקדמי ה"זוטר" (כלל חברי הסגל האקדמי שאינם מועסקים בתקנים של סגל בכיר) מלמד כיום למעלה ממחצית שעות ההוראה באוניברסיטאות ומהווה את רוב חברי הסגל האקדמי באוניברסיטאות ובמכללות. ההתייחסות למעמדו ומקומו באקדמיה, הכרחית וחיונית לכל רפורמה בת-קיימא במערכת ההשכלה הגבוהה.

בהסכם שכר הסגל הזוטר הארצי שנחתם באוניברסיטאות בדצמבר 2008 הכירו הנהלות האוניברסיטאות וות"ת בפועל בתפקידם ובתרומתם של חברי הסגל האקדמי הזוטר באופן שבא לידי ביטוי באימוץ דפוסי העסקה נורמטיביים. הכרה זו הייתה כמובן מאוחרת ובדיעבד, לאחר שמשבר תקציבי שנמשך כעשור הוביל, מבלי שהדבר תוכנן, ליצירת מעמד של מרצים ללא תקן -- מעין "פרולטריון" אקדמי, שהועסק באופן "קבלני" ביחידות הוראה של מרצים "מן החוץ", ללא כל זכויות נלוות ופיטורין כל קיץ.

אולם, הכרה זו הייתה חלקית, מבלי שניתן מענה לעובדה שלסגל אקדמי זה אין כיום מעמד ברור באוניברסיטאות. מעמדו הוגדר על דרך השלילה: אלה שאינם מועסקים בתקן אקדמי בכיר. הגדרה זו מדגישה את הפער בין התפיסה הנורמטיבית של הסגל האקדמי (חברי סגל בכיר חוקרים), לבין מעמדו בפועל של חלק ניכר מחברי הסגל האקדמי, המועסקים כמורים בלבד, בחוזים זמניים ומתחדשים.

ארגוני הסגל האקדמי הזוטר סבורים שהגיע זמנו של תכנון מוקדם המונחה על ידי חזון שבא לעצב את מערכת ההשכלה הגבוהה. אם מערכת זו בנויה כיום כתוצאה של תהליכים שעיצבה מציאות כלכלית מסוימת, יש לבחון את המערכת, לזהות את נקודות החוזק והחולשה שלה, כפי שהתגלו בעשור האחרון, ולגבש חזון כולל חדש למערכת, תוך תיקון ושיפור מרכיבים הכרחיים שונים, ומתוך מחויבות חברתית ואקדמית שלא אפיינה את האוניברסיטאות בעשור האחרון.

**עקרונות היסוד של החזון שאנו מציעים הינן כדלקמן:**

מערכת ההשכלה הגבוהה תהיה מושתתת על איכות הוראה, איכות מחקר, אחריות חברתית ואינטגרציה בין כלל מרכיבי הסגל האקדמי.

כביטוי לעקרונות אלה, על מערכת ההשכלה הגבוהה להדגיש את מרכיב ההוראה, לצד המחקר, גם באוניברסיטאות. המערכת תגבש מחדש את מעמד המתרגל, ותציע מסלולי קידום, הן לדוקטורנטים מצטיינים, הן לעמיתי הוראה (במכללות למורים מן החוץ), למסלולים שונים בסגל האקדמי הבכיר.

כל זאת תוך כדי הבטחת אפשרויות מחקר לכלל חברי הסגל האקדמי, ודפוסי ביטחון תעסוקתי וזכויות סוציאליות לכל עובדי המערכת.

שיפור איכות ההוראה מחייב את העמדת מרכיב ההוראה במרכז מערכת השיקולים האקדמית, עבור לפחות חלק מהסגל האקדמי, לצד תפקידו במחקר. כפי שיפורט בהמשך, מסלולי הסגל הזוטר השונים כבר מדגישים היבט זה, ויש ליצור דגשים דומים גם בסגל הבכיר, כולל פיתוחו של המסלול המקביל. ללא תשתית הוראה הולמת בתארים הראשונים אי אפשר להכין חוקרים צעירים לתפקידי הוראה איכותית או להגיע למצוינות במחקר.

חיזוק המחקר מחייב את מיצוי הפוטנציאל המחקרי של כל מרכיבי הסגל האקדמי, לרבות עמיתי הוראה ומורים מן החוץ. בתארים המתקדמים יש להדגיש טיפוח מרכיבי איכות על חשבון כמות המחקר, ועידוד תשומות המושקעות במחקר.

אינטגרציה של הסגל האקדמי מחייבת שילוב בין מסלולי הקידום של כלל מרכיבי הסגל האקדמי: סגל זוטר צעיר, סגל בכיר, וסגל הביניים - עמיתי הוראה ומורים מן החוץ. במערכת זו יתאפשר מסלול קידום הן לדוקטורנטים מצטיינים והן לעמיתי הוראה למסלולים שונים בסגל האקדמי הבכיר.

כינון מחדש של תפקיד ומעמד המתרגל שנשחק בשנים האחרונות בגין קיצוץ עמוק בתקני הסגל הזוטר ודילול המשרות שנותרו בין מספר גדול של תלמידי מחקר. בנייה מחדש של תפקיד המתרגל ייעשה באמצעות גיבוש מסלול הוראה אחיד מהמאסטר ועד סיום הדוקטורט, עם עידוד להעסקה רציפה וצבירת מיומנויות.

יסודות חברתיים איתנים הנם הכרחיים לכינון רפורמה במערכת ההשכלה הגבוהה. מודל התקצוב של ות"ת צריך להתייחס לסוגיות כמו סטודנטים עובדים, משרתי מילואים, נשים שילדו, עובדי ניקיון ושמירה, וכדומה. על המודל לתעדף העסקת סגל מישרתי ופנימי על פני העסקה לפי שעות או באמצעות מעסיקים חיצוניים. יש להבטיח דפוסי ביטחון תעסוקתי, וזכויות סוציאליות ואקדמיות לכל עובדי המערכת.



# פרק א'

## חזון חדש למערכת ההשכלה הגבוהה

בעשור האחרון הבשילו כמה תהליכים מקבילים במערכת ההשכלה הגבוהה, המעצבים את אופיין ודמותן של האוניברסיטאות והמכללות. התמודדות עם תוצאות תהליכים אלה חיונית כדי לתקן ליקויים שהתפתחו במערכת, ולהכשירה לאתגרים של העשור הבא. המגמות הבולטות היו (1) המשבר התקציבי; (2) מהפיכת המכללות והשפעתה על האוניברסיטאות; (3) היווצרותן של מעמד של סגל אקדמי לצורכי הוראה, ללא מעמד וללא תפקיד בתפיסה המסורתית של האקדמיה. התולדה של מגמות אלה היא משבר עמוק במערכת ההשכלה הגבוהה, הידרדרות קשה באיכות ההוראה, ובזבוז רב של הון אנושי בתחומי ההוראה והמחקר. מטרת החזון החדש לתקן תהליכים אלה, ולהשתמש במשבר הנוכחי כהזדמנות להנעת רפורמה חדשה במערכת ההשכלה הגבוהה.

### 1.א. מגמות בולטות בעיצוב מערכת ההשכלה הגבוהה של היום - העשור האבוד של מערכת ההשכלה הגבוהה

1. קיצוצי תקציב חריפים אשר השתלבו עם משבר כלכלי פנימי (עליה בתשלומי הפנסיה התקציבית, ירידה בתרומות) דרדרו את האוניברסיטאות למצב כלכלי קשה שבו נסוגו השיקולים האקדמיים מפני צעדים כלכליים אשר החריפו והלכו ככל שמצוקתן התקציבית של האוניברסיטאות גברה. אין זה סוד שצעדים אלו הובילו באופן בלתי נמנע להתדרדרות הרמה האקדמית, איכות ההוראה, וכן לפגיעה בעקרונות בסיסיים של צדק בהתנהלות האוניברסיטאות מול מחזיקי העניין (stakeholders) השונים: סגל אקדמי לא-בכיר, סטודנטים, מלגאים, עובדי ניקיון ושמירה ועוד. כתוצאה ישירה מן הקיצוצים, הסגל האקדמי באוניברסיטאות בישראל כיום מתבגר ומצטמצם, תחומי דעת ומחקר שלמים נמחקים וסגל צעיר מוצא את דרכו למוסדות אקדמיים במדינות זרות.

הפגיעה הורגשה במיוחד בתחומים הבאים: לימודי תואר ראשון; תארים מחקרניים (תואר שני מחקרי ותואר שלישי); הידרדרות במעמד מדעי הרוח ה"לא רווחיים", מצבת הסגל האקדמי הבכיר; סגל אקדמי זוטא (מתרגלים); דור הביניים האקדמי (המועסק ברובו כעמיתי הוראה ומורים מן החוץ); תנאי מחקר.

**בלימודי התואר הראשון**, הורגשה הפגיעה בעיקר בצפיפות בכיתות הלימוד (במיוחד בתרגולים), התדרדרות הספריות, מחסור בחברי סגל אקדמי בכיר, זוטא ומתרגלים, ירידה במספר קורסי הבחירה ותחומי ההתמחות של חברי סגל בכיר, ירידה מתמשכת בסטנדרטים האקדמיים (הפחתה במטלות הקורסים, הפחתה בדרישות להגשת מטלות, הורדת מספר הסמינרים, ביטול מיומנויות חוגיות וכלליות דוגמת לימודי שפה וכו'), וכן סגירת חוגים ומסלולי לימוד שלמים.

פגיעה קשה במיוחד הורגשה בפקולטות ה"רכות" - מדעי הרוח (כולל שפות), החברה ואמנויות - אך גם בתחומים אחרים, דוגמת רפואת שיניים. על כל רפורמה במערכת ההשכלה הגבוהה לחזק פקולטות אלו, ולא לעודד את המשך התהליכים המחלישים תחומים אלה.

2. מגמה בולטת נוספת היא השלמת מהפיכת המכללות בלימודי התואר הראשון: הכפלת מספר הסטודנטים בישראל הלומדים לתואר ראשון בתוך כשני עשורים, כאשר למעלה ממחציתם למדו בשנה"ל תש"ע במכללות.

#### למהפכת המכללות שני מאפיינים:

א. מהפיכה זו הושגה ללא תוספת תקציב למערכת ההשכלה הגבוהה, אולם גם אם למראית עין הושגה המהפכה "בחינם", היו לה עלויות כבדות, ש"הוחצנו" (externalized), ואת מחירן משלמים במידה רבה

חברי הסגל האקדמי, שרובם מועסק במכללות ובאוניברסיטאות כמרצים "מן החוץ", ללא מעמד אקדמי, אפשרות לבצע מחקר, וללא ביטחון תעסוקתי.

יש לציין כי רבים מחברי הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטאות מועסקים במקביל גם במכללות, וחשופים לבזבוז הרב השורר בהן כיום בכל הקשור להעסקת חברי סגל אקדמי במינוי ארעי או "חיצוני". מרביתם מועסקים כיום כמורים "מן החוץ", תוך פגיעה קשה ביכולתם המחקרית ובסיכויי הקידום שלהם. כל רפורמה של ממש בהשכלה הגבוהה צריכה לכלול גם את המכללות, ולשפר את תנאי ההעסקה והמחקר בהן.

ב. מהקוטב השני, בניסיון לבדל את עצמן מהמכללות, האוניברסיטאות מיתגו את עצמן כ"אוניברסיטאות מחקר", תוך הזנחה גוברת של מחויבותן לתואר הראשון ולאיכות ההוראה. בשל מודל התקצוב של ות"ת, אשר מעניק לאוניברסיטאות תמורה כספית גדולה עבור תלמידי תארים מחקריים, בעיקר בתואר השלישי, השתנה תמהיל הסטודנטים באוניברסיטאות לטובת סטודנטים לתארים מחקריים, תוך ירידה מתמשכת בתנאים ההכרחיים להוראה איכותית באקדמיה, כולל הנחייה איכותית לתארים המחקריים.

יש לציין כי מיתוג האוניברסיטאות כמוסדות מחקר הוביל להשקפה ההפוכה לפיה במכללות עוסקים רק בהוראה – כאילו אפשר להכשיר סגל אקדמי מעודכן ללא מחקר. התוצאה הייתה פגיעה ביכולת הסגל האקדמי (סגל משרתי ומורים מן החוץ) במוסדות אלה לעסוק במחקר, שהשלכותיה על איכות מוסדות אלה ועל השירות שמקבלים הסטודנטים הלומדים בהן ברורה.

הירידה בחשיבות התואר הראשון באוניברסיטאות, והדגש על הגידול בסטודנטים לתארים מחקריים, תרמה גם היא לירידה ברמה של התואר הראשון באוניברסיטאות, שכן הפחתת מספר הסטודנטים והירידה במספר חברי הסגל האקדמי הבכיר הובילה להפחתת היצע הקורסים, ולסגירת תוכניות לימוד, לפיטורי מתרגלים, וכדומה.

**בתארים המתקדמים**, התבטאה הפגיעה במחסור חמור במנחים – חברי סגל אקדמי בכיר - ובירידה ברמה האקדמית, כתוצאה מניסיון של האוניברסיטאות לכפות את סיום המחקר בתוך פרק זמן קצוב, בהתאמה למודל תקצוב שגוי של ות"ת (4 שנים לדוקטורט ושנתיים למ.א. מחקרי).

אין כל היגיון בתמרוץ "זמן נורמטיבי" למחקר אקדמי. הדבר מוביל לפשרות הולכות ומעמיקות ברמת המחקר ובהיקף עבודת המחקר, לירידה קשה ברמה האקדמית, ופגיעה חברתית בכל מי שאינו יכול להקדיש את מלוא זמנו למחקר (מילואים, הקמת משפחה, וכדומה).

בשל מודל התקצוב הנוכחי של האוניברסיטאות, פועלים המוסדות להגדיל מאוד את מספרם של הדוקטורנטים והמסטרנטים במסלול המחקרי, כמקור לתוספת תקציבית. ואולם, העלייה במספרי התלמידים לתארים גבוהים לצד ירידה חדה בתקציב הכולל של המערכת ובמספר המנחים, אינם מאפשרים יצירת תנאי מחקר הולמים לתלמידי התארים המתקדמים. בנוסף, בשל המחסור במשאבים, מרבית תלמידי המחקר אינם זוכים לתנאי קיום בסיסיים ולביטחון כלכלי אשר יאפשר להם להשלים את מחקרם בצורה נאותה.

בשל הגידול הרב במספר תלמידי המחקר - תוך הקטנת מספר המנחים, והקטנה במספר משרות ההוראה והתרגול בסגל הזוטר – נפגעו מאוד תנאי המחקר והקיום המוצעים כיום לתלמידי מחקר בישראל, והם נחותים כיום כמעט בכל פרמטר בהשוואה למקובל באוניברסיטאות מובילות בעולם (זאת, כאשר ממילא נמצאים הסטודנטים בישראל בעמדת פתיחה נמוכה יותר, היות ובשל השירות הצבאי הם מתחילים את לימודיהם בגיל מבוגר יותר; חלק ניכר מתלמידי התארים המתקדמים הם בעלי משפחות וילדים כאשר עליהם להבטיח את פרנסתם בזמן לימודיהם).

יש לשקול שהיית המשך הגידול במספר תלמידי המחקר ע"ח תלמידי התואר הראשון באוניברסיטאות עד להקצאת משאבים שתאפשר לתלמידי המחקר ללמוד ולחקור באופן סביר.

הגדלת מספר המלגות אינה מפצה על הגידול הרב במספר תלמידי המחקר, ועל הקטנת משרות התרגול, בפרט כאשר חלוקתן של המלגות למספר גדול של תלמידים הקטין לעיתים את המלגה המוענקת לתלמיד בודד עד לרמה שבה מלגת "הקיום" אינה מאפשרת קיום (2000-1000 ש"ח לחודש). במקרים רבים אחרים

השתרש נוהג של הפסקת המלגות לפני סיום המחקר לתואר שלישי, לעיתים לאחר שלוש שנים בלבד במקום חמש שנים, כפי שהיה מקובל בעבר. זאת ועוד, העברת חלק גדול מהתמיכה הכלכלית בתלמידי מחקר למערך המלגות הושף את תלמידי המחקר המשתלמים לדפוסי ניצול ופגיעה שאינם קיימים במערכות יחסים בין מעסיקים למועסקים. נפגעים מכך מילואימניקים, נשים בהריון שילדו במהלך התואר, ולמעשה כל מלגאי הנקלע לסכסוך עם המנחה, או החשוף שרירותית לשינוי מדיניות חוגית, פקולטתית או מוסדית בעניין הענקת מלגה, משכה, גובהה, וכדומה.

3. מגמה שלישית היא התרחבות ההעסקה זמנית של סגל אקדמי במערכת ההשכלה הגבוהה. בשל הקיצוץ בתקני הסגל בכיר, גדל באוניברסיטאות באופן יחסי מספרם של אנשי סגל המועסקים כמורים מן החוץ, כך שהעסקה במסלול זה הפכה בהדרגה למסלול ההעסקה האקדמי הדומיננטי במערכת ההשכלה הגבוהה, (מבחנית מספר המועסקים להבדיל ממספר התקנים), ומרבית חברי הסגל האקדמי ה"צעיר" בישראל - בגילאי 35-55 - הועסקו עד לשנת 2008 כ"מורים מן החוץ". לצד זאת, במכללות הציבוריות נבנה מלכתחילה הסגל האקדמי ברובו ממרצים "מן החוץ", ומיעוטו מחברי סגל "פנימיים".

מגמה זו קיבלה ביטוי מובהק עם החתימה על הסכמי שכר חדשים עם הסגל האקדמי הזוטר בדצמבר 2008. בשל קיצוץ התקציב חלה ירידה דרסטית במספר חברי הסגל האקדמי באוניברסיטאות ונפסקה כמעט לחלוטין קליטתו של סגל בכיר חדש. תחת זאת, התבססו האוניברסיטאות בהיקפים הולכים וגדלים על כוח הוראה שהועסק כמרצים "מן החוץ". עיקר הפגיעה שלה גרם ה"ייבוש" התקציבי המתמשך היא בדור הביניים: אותם חוקרים צעירים וצעירים-פחות אשר השלימו את לימודיהם לתואר שלישי במהלך העשור האחרון -- "העשור האבוד" של מערכת ההשכלה הגבוהה. בשל הקיצוץ הגדול בתקנים והפסקה כמעט מוחלטת של קליטת סגל בכיר חדש, נאלצו רבים ומוכשרים לעזוב לחלוטין את המערכת האקדמית; אחרים גלו לארצות נכר ("בריחת מוחות"). רבים אחרים, מתוך תחושה שהם "ממתנים" לקבלת תקן אקדמי, נקלטו באוניברסיטאות במסלול הפוגעני של "מורים מן החוץ", בשכר נמוך, ללא תנאים סוציאליים או אקדמיים, ללא כל תמיכה במחקר או תגמול עבורו, מפורטים כל קיץ (העסקה של 8 חודשים בשנה), ללא שבתון, וללא ביטחון תעסוקתי מינימאלי או אופק קידום.

הסכם השכר הארצי שנחתם ב- 2008 עם ארגוני הסגל האקדמי הזוטר המיר חלק ניכר מההעסקה של מרצים כמורים מן החוץ במסלול נורמטיבי של "עמיתי הוראה" (שבו שכר ההוראה משולם לאורך כל חודשי השנה). עם זה, חברי סגל אלו עדיין מועסקים משנה לשנה, או מסמסטר לסמסטר, ללא כל ביטחון תעסוקתי וללא אופק קידום, ומשרתם אינה כוללת תגמול עבור מחקר. למעשה, מעמדם באוניברסיטה לא הוגדר כלל, מעבר לעיגון תנאי תעסוקה בהסכמי השכר. העסקתם של עמיתי הוראה ומורים מן החוץ כמענה לצורכי ההוראה של האוניברסיטה אינה מתיישבת כלל עם המיתוג החדש של האוניברסיטאות כמוסדות מחקר. ולראייה, גם כיום נתפסת העסקתם כליקוי, כסימפטום למשבר, כתחליף לסגל בכיר מחקר. אי לכך, טרם נקבע כל קשר אורגני בין מסלול עמיתי הוראה לבין מסלולי ההעסקה האקדמיים האחרים באוניברסיטה.

חשוב להסביר כי המודל הקלאסי של סגל אקדמי כולל שני סוגים עיקריים של מועסקים: סגל אקדמי זוטר, רובם לפני סיום הדוקטורט, וסגל אקדמי בכיר, רובם בעלי תואר דוקטור שקיבלו מינוי כמרצים באוניברסיטה. לסגל הוראה שאינו זוטר ואינו בכיר אין כל מעמד באוניברסיטה, למעט חוזה העסקה זמני וזאת, בין השאר, כביטוי להכחשת מרכיב ההוראה באוניברסיטאות המחקר, שהרי חברי סגל אלה "רק" מלמדים, ומעמדם וחשיבותם למוסד מוכחשים.

המצב במכללות דומה. משיקולי תקציב ובעידוד ות"ת, מעסיקות המכללות את מרבית הסגל האקדמי שלהן כמורים "מן החוץ". ההבחנה במכללות היא בין סגל "מקומי", המועסק במשרות תקניות, לבין סגל "מן החוץ", המועסק ביחידות הוראה. לצד העדר הביטחון התעסוקתי, במכללות עדיין לא הוחלט ליישם אף את הצעד הראשוני שבוצע באוניברסיטאות – יצירת תנאים נורמטיביים להעסקה זמנית של מורים כמוסדות להשכלה גבוהה.

להעדר הביטחון התעסוקתי השלכות רבות ולא צפויות בחלקן. כתוצאה מהעדר הביטחון התעסוקתי, מורים מן החוץ, בעיקר במכללות, תלויים במשובי סטודנטים לשם המשך העסקתם. תופעה זו יוצרת "מרוץ לתחתית" בדרישות האקדמיות מסטודנטים וברמת התארים הנלמדים בישראל.

4. מגמה רביעית, עליה לא נרחיב במסמך זה, היא שינוי בדפוסי הניהול של האוניברסיטאות, עקב אימוצו של דו"ח מלץ. השינוי הוביל לאובדן השפעתו של הסגל האקדמי ברוב המוסדות על ניהול המוסדות ובחירת בעלי התפקידים בהן, וחיזוק כוחם של ועדים מנהלים בהם בקרב נציגי הציבור רוב לנציגי המגזר העסקי. יש מקום לטענה שחלק מההחלטות שהתקבלו בעשור האחרון במוסדות ותוצאותיהן האקדמיות הושפעו משינוי זה בניהול המוסדות, ועל איכותן של חלק מההחלטות האקדמיות והניהוליות שהתקבלו בעשור האחרון יש מחלוקת. דרישת התאחדות הסטודנטים במו"מ האחרון עם ות"ת והאוצר לחיזוק מעמדם בגופים המנהלים את האוניברסיטאות מהווה ביטוי לואקום שנוצר עם אובדן שיתוף אוכלוסיות הקמפוס השונות בניהול המוסדות. יש לדעתנו מקום לטענה כי מוסדות אקדמיים צריכים להיות מנהלים בצורה שונה מזו של תאגיד עסקי, ועל דפוסי השינוי ראוי שיתקיים דיון ציבורי, המניח ייצוג של אוכלוסיות הקמפוס השונות בצמתי קבלת ההחלטות במערכת האקדמית ובהנהלות המוסדות.

\*

ממשלת ישראל והמל"ג מתמודדים כיום עם החובה להציל את מערכת ההשכלה הגבוהה מהידרדרות, כאשר עיקר מלאכת השיקום תוטל על כתפי הדור הצעיר ודור הביניים. ארגוני הסגל האקדמי הזוטר, המייצגים אוכלוסיות אלה, יתמכו ברפורמה במערכת ההשכלה הגבוהה אשר:

- תשיב למערכת ההשכלה הגבוהה את התקנים שנלקחו ממנה, בתוספת מספרית המתבקשת ביחס לגידול הטבעי באוכלוסיה, לגידול במספרי הסטודנטים לתארים גבוהים ולצרכים הלאומיים.
- תציג פתרונות מוסכמים לחברי הסגל הנוכחי, בני הדור הצעיר ודור הביניים, הנושאים כיום ללא תגמול הולם וללא תמיכה מחקרית בחלק גדול ולעיתים עיקרי של נטל ההוראה והמחקר באוניברסיטאות ובמכללות.
- תביא לשינוי במודל התקצוב של ות"ת.
- תקפיד על דפוסי העסקה הוגנים במערכת ההשכלה הגבוהה.
- תחזק את מעמד המתרגלים.
- תביא לשיפור בתנאי המלגאים ותלמידי המחקר.

**נשוב ונדגיש כי הסוגיות שעולות במסמך זה מתייחסות ישירות לחברי סגל המלמדים כיום למעלה ממחצית שעות ההוראה באוניברסיטאות, והמהווים את הרוב המכריע של חברי הסגל במכללות וכי כל ניסיון להבריא את המערכת תוך התעלמות מתופעות בעלות היקף כה רחב יהיה מועד לכישלון.**

## **2.א. מרכיבי החזון**

על כל רפורמה במערכת ההשכלה הגבוהה להתמודד עם המגמות שתוארו לעיל. יש לשים דגש מחודש על מרכיב איכות ההוראה באוניברסיטאות ובמכללות, ולייצר לאוניברסיטה חזון חדש של סגל אקדמי פורה, צעיר וצעיר פחות, המכיר בצורך לקיים מערכת אפקטיבית של הוראה איכותית, לצד מרכיב המחקר. יש לציין כי טיפוח של סגל הוראה חזק מחייבת גם עידוד של המחקר, שכן במוסד אקדמי איכותי השניים אינם נפרדים, ואף לא ראוי שיהיו נפרדים לאורך זמן. לפיכך, על הרפורמה בהשכלה הגבוהה להתבסס על ארבעה מרכיבים:

1. חזון כולל למערכת עם יעדים מוגדרים, הכולל התייחסות הן למרכיב ההוראה, הן למרכיב המחקר, ואינטגרציה של הסגל האקדמי כולו במסגרת חזון זה.
2. איכות ההוראה - המרכיב האקדמי/סטודנטיאלי.
3. ההיבט החברתי.

#### 4. סוגיות "טכניות", תיקוני מיקרו ומרכיביים איגוד-מקצועיים.

הדיון בהיבטים אלה חייב להתקיים בשתי רמות: רמת המאקרו, קרי עיצוב ותכנון מערכת ההשכלה הגבוהה, תחומה של ות"ת; ורמת המיקרו, שכוללת את ההסדרים הפרטניים שיש להנהיג במוסדות כמענה לבעיות השונות. חלק מהנושאים למטה משתייכים לשתי הרמות גם יחד.

### א.3. החזון על רקע רעיונות לרפורמה במערכת ההשכלה הגבוהה

בחודשים האחרונים העלתה הות"ת על שולחנם של מקבלי ההחלטות את הצורך הדחוף ברפורמה במערכת ההשכלה הגבוהה, כדי להציל אותה מקריסה מוחלטת. במסגרת הדיונים על רפורמה אפשרית הוצגו ארבע מגמות בולטות:

1. הגדלת מצבת הסגל האקדמי הבכיר, שקטנה מאוד בעשור האחרון, תוך שיפור היחס בין מספר הסטודנטים לבין מספר חברי הסגל הבכיר (באוניברסיטאות, הקטנת היחס סטודנטים סגל מ  $1/25$  ל-  $1/21.5$ , ובמכללות הקטנה מזערית של יחס זה מ-  $1/38$  ל-  $1/35$ ).
2. טיפוח איכותה של מערכת ההשכלה הגבוהה, באמצעות "מרכזי מצוינות" שעל תקציבים ייעודיים להקמתן יתחרו האוניברסיטאות והמכללות. חברי הסגל החדשים שייקלטו במרכזים אלה יהיו פטורים ברובם מחובות הוראה ויוכלו להתרכז במחקר. מרכזים אלה יאפשרו גם "החזרת מוחות" שברחו מחו"ל בהיקף מתון.
3. שינויים במודל התקצוב של ות"ת. בעניין זה לא נמסרו נתונים של ממש, אם כי בין הבעיות שזוהו ע"י ות"ת נימנו הגידול הלא-פרופורציונאלי במספרי הדוקטורנטים, ומודל המבוסס על תפוקת הוראה ללא מדדי איכות.
4. שינוי במודל שכר הלימוד, כחלק מ"חבילה" שבמסגרתה יוגדלו התקציבים למערכת ההשכלה הגבוהה והגדלת התמורה שמקבל הסטודנט מהמערכת הקורסת היום, במיוחד במרכזים של "איכות הוראה", תוך שהסטודנטים יהפכו לכוח משמעותי יותר בעיצוב המערכת שהם לקוחותיה.

יש לשים לב שבניסוח זה, העיקרון הראשון והשני המשתלבים ביניהם יפה, אינם מבטיחים ואף עשויים לעקר מתוכנו את העיקרון הרביעי ועמו את ההבטחות לסטודנטים. שהרי, אם הגדלת הסגל הבכיר תתקיים במידה ניכרת באמצעות סגל מחקרי בעיקרו, יחס הסטודנטים לסגל בכיר העוסק בהוראה לא ישתפר, ואולי אף יורע. התמורה הישירה לאיכות ההוראה ולסטודנטים תהיה זניחה, או אף שלילית. אנו מניחים שעניין זה לא חמק מעיניהם של המתדיינים.

כמו כן, ברעיונות אלה אין כל התייחסות לבעיות הניצבות בפני הסגל הצעיר, אסיסטנטים ומלגאים בתארים מחקרניים, במיוחד אלה המשמשים כ"מתרגלים" -- תפקיד הנושא על גבו חלק ניכר מאיכות ההוראה בפועל, במיוחד ביחס לסטודנטים בתואר הראשון. גם אין ברעיונות אלה כל בשורה או אף התייחסות לחברי הסגל מ"דור הביניים" המועסקים כיום בהיקף נרחב כעמיתי הוראה ומורים מן החוץ. התייחסות הולמת לקבוצות אלה, המרכיבות את מרבית הסגל האקדמי באוניברסיטאות כיום, היא תנאי הכרחי להצלחתה של כל רפורמה במערכת ההשכלה הגבוהה. פרישתם הצפויה של כמחצית (!) מחברי הסגל האקדמי הבכיר בישראל בשנים הקרובות, מדגישה את הצורך וכפועל יוצא את החובה, לייצר באופן מיידי את הערוצים להשתלבותם ההולמת של חברים בקבוצה זו כחברי סגל בכיר במערכת האקדמית.

#### **4.א. תפקידה של ות"ת**

מערכת ההשכלה הגבוהה דורשת מעורבות ברמת החזון, במתן הנחיות כוללות (רמת המקרו), כמו גם טיפול ברמת הפרטים (מיקרו).

רמת המקרו כוללת שינוי מתבקש במודל התקצוב של ות"ת, בדגש על הוראה איכותית כחלק משיקולי הקידום של הסגל האקדמי ועיצוב הסגל, בגיבוש מחדש של מעמד ה"מתרגל" (כאסיסטנט על פי תקן), ובהובלת המהלך הרעיוני והפרקטי של חיבור כלל מסלולי הסגל האקדמי למערכת אחת, כולל חיבור מסלול עמיתי ההוראה לסגל הבכיר, במסלולים הרגיל והמקביל.

כמו כן, יש לעקר את התמריץ השגוי "לגמור מהר" את התואר האקדמי, עניין שאינו מוביל לביצוע איכותי לא באהבה ולא ברכישת תואר אקדמי או בהשתלמות מחקרית. מקדם הניצול מוביל לפגיעה אקדמית קשה שיש למזער את נזקיה.

רמת המיקרו כוללת תיקונים נקודתיים שלא כולם כלולים בתחומה של ות"ת אלא בסמכות ור"ה והאוניברסיטאות עצמן, אם כי לדעתנו על ות"ת להוביל גיבושם של הפורומים לפתרונות עניינים אלה, כדוגמת בעיות במודל המלגות, או דיונים ספציפיים בדפוסי העסקה, ובמיוחד בכל הנוגע לדפוסי העסקה פוגענית כמו בהעסקת עובדי ניקיון ושמירה. תפקידה הקונסטרוקטיבי של ות"ת במו"מ על ההסכם הארצי לסגל האקדמי הזוטר ב- 2008, שמנע סכסוך עבודה חריף במערכת, מהווה דוגמה ראויה להובלה כזו מצד ות"ת.

מטבע הדברים, לחלק מהנושאים יש גם היבטי מאקרו וגם היבטי מיקרו. הערה זו נכונה גם ביחס להבחנה בין מרכיבים אקדמיים לאיגוד-מקצועיים, שבהם הפיתרון המוצע לבעיות אקדמיות הוא באמצעות שינוי דפוסי תגמול והעסקה.

# פרק ב'

## ריכוז של מרכיבים נחוצים במסגרת הרפורמה בהשכלה הגבוהה

### ב.1. המרכיב האקדמי: חיזוק ההוראה והמחקר

#### ב.1.א. אינטגרציה של כלל הסגל האקדמי במסגרת חזון רחב הכולל הוראה ומחקר

- שילוב עמיתי הוראה/מורים מן החוץ בחזון מערכת ההשכלה הגבוהה.
- תיקון היחס בין מספר הסטודנטים לבין מספר המרצים (סגל בכיר).
- עידוד ותגמול מחקר של עמיתי הוראה/מורים מן החוץ.
- מכרזים לתקני סגל אקדמי בכיר במסלול המחקרי הרגיל, הפתוחים לבעלי ותק כעמיתי הוראה/מורים מן החוץ בעלי יכולת מחקרית גבוהה.
- מכרזים לתקני סגל אקדמי בכיר במסלול המקביל (דרגת מורה ומורה בכיר), לעמיתי הוראה בעלי יכולת מחקרית מוכחת או פוטנציאל מחקרי, שהאוניברסיטה רואה בהם קודם כל מורים. מעבר מורים אלה לסגל הבכיר במסלול המקביל יכול להתבצע כבר כיום ללא תוספת עלות בשלב המעבר, בחישוב לפי ערך שעות הוראה.
- דרגת עמית הוראה ג', כמסלול קידום למורים שיישארו במסלול עמיתי הוראה;
- שילוב עובדי מחקר המועסקים על חשבון תקציבי מחקר בצורה הולמת בפקולטות (הנ"ל מועסקים באופן זה בגין המחסור בתקני מחקר של סגל בכיר ובתקנים של עובדי מחקר מנהליים בפקולטות בהן מתקיים מחקר מעבדתי).

#### ב.1.ב. שיפור מעמד המתרגל

- תיקון היחס בין מספר הסטודנטים לבין מספר המתרגלים (תלמידי מחקר וסגל זוטא).
- תגמול העסקה מתמשכת ורציפה של מתרגלים, כדי לשפר את איכות ההוראה.
- כדי להבטיח את איכות ההוראה בתרגילים, נוכח השימוש ההולך וגובר בתלמידים לתואר שני במשימות תרגול והדרכה אשר בעבר היו שמורות לדוקטורנטים, יש להעסיק מסטרנטים אשר ילמדו במשרות הנגזרות משכרו של אסיסטנט א' (דרגת השכר הנמוכה ביותר כיום, המיועדת מלכתחילה למורים). אפשר לקבוע דרגה נוספת, נמוכה ממנה, אסיסטנט 1, במרווח שכר מקובל (כ- 15-20% פחות), שבה יועסקו מסטרנטים המבצעים בפועל עבודה של דוקטורנטים (כלומר, מלמדים בתרגילים ומדריכים במעבדות).
- על תקן עוזר ההוראה לשמש למטרה שלה יועד מלכתחילה: תקן לסטודנטים המועסקים בעזרה בהוראה, לא פרונטאלית, ולא בהוראה ממש של תרגילים ושיעורים.
- בשיעורים ותרגילים שבהם נהוגה הגשת מטלות ותרגילים יש להגדיר תוספת שכר עבור מספר סטודנטים/מטלות החורג מהעומס הנורמטיבי, כדי שהיחידות האקדמיות לא יבחרו "להתייעל" באמצעות איחוד כיתות או הגדלתן, על חשבון איכות ההוראה ותנאי העסקה.

## **ב.1.ג. מרכיבים נוספים של איכות ההוראה והמחקר**

- קביעת יחס ראוי בין מספר המנחים (חברי סגל בכיר) למספרם של הסטודנטים לתארים מתקדמים.
- עדכון מודל התקצוב כך שיתמרץ את האוניברסיטאות לאפשר לתלמידי המחקר להקדיש את מירב זמנם לפעילות אקדמית באמצעות הגדלת אפשרויות העסקה בהוראה ובמחקר, והרחבת התמיכה בתלמידים באמצעות מלגות קיום.
- הקמת מרכזים לשיפור הוראה בכל המוסדות שבהם טרם הוקמו מרכזים כאלה, וגיבוש התכנים והעקרונות להפעלתם של מרכזים אלה.
- מלגות: הסדרת מפתח ארצי אחיד למלגות לסטודנטים לתארים מתקדמים. מלגה מלאה תהיה בגובה השכר הממוצע במשק (מלגה חלקית כנגזרת ממנה) ומובטחת למשך שנות התואר כולו (מותנה בעמידה בתנאים אקדמיים). כמו כן, יש לעודד הקצאת מלגות באופן שיעודד הקדשת זמן למחקר ולהעדיף מתן מלגות מלאות למספר מצומצם של תלמידים - על פני מתן מלגות חלקיות לתלמידים רבים.

## **ב.1.ד. שינויים במודל שכר הלימוד**

בכל שינוי, יש להקפיד על העקרונות הבאים:

- נגישות מרבית להשכלה הגבוהה; טיפוח נגישות של אוכלוסיות המיוצגות בחסר למוסדות ההשכלה הגבוהה, דוגמת חרדים ומיעוטים.
  - תמיכה רוחבית כדי למנוע פגיעה בתחומי לימוד שבוגריהם אינם משתכרים שכר גבוה, ומתן כר נרחב לפעילות אקדמית בתחומים שאינם 'כלכליים' ו'אופנתיים', בייחוד במדעי החברה והרוח.
  - תקצוב ממלכתי רב-שנתי גבוה למערכת ההשכלה הגבוהה בכלל ולאוניברסיטאות המחקר במיוחד, כנגזרת של חשיבותן לעתידו של המחקר וההשכלה בתחומי מדעי הטבע, הרוח והחברה.
  - אחריות כלכלית להגנה מוניטארית על המוסדות במקרה של הכנסות פחותות מהצפוי עקב שינוי מודל התקצוב.
- שכ"ל לתואר שלישי:

- הנהגת מדיניות אחידה באוניברסיטאות בעניין גובה שכ"ל לדוקטורט, בניגוד לנהוג כיום.
- ראוי לשקול ביטול שכ"ל לתואר שלישי, כאמצעי לעידוד המחקר, או לקבוע סטנדרט ארצי נמוך מחייב בכל המוסדות, לרבות פטור שנתי מלא למועסקים באוניברסיטאות.

## **ב.2. המרכיב החברתי**

### **ב.2.א. מודל התקצוב של ות"ת**

- עדכון מודל התקצוב של ות"ת כמענה לסוגיית סטודנטיות יולדות, משרתים במילואים וכו'.
- על מודל התקצוב להעדיף העסקה של סגל משרתי (מועסק במשרות) בתנאים נורמטיביים, וגביית "קנס" בגין העסקה "לפי שעות" או ביחידות הוראה (מורים מן החוץ).



## **ב.2.ב. דפוסי העסקה נורמטיביים בכלל מערכת ההשכלה הגבוהה**

- מערכת ההשכלה הגבוהה, בהיותה מערכת הנשענת על מימון ממלכתי-ציבורי, חייבת לעמוד בסטנדרטים בסיסיים של העסקה הוגנת. מודל התקצוב של ות"ת צריך לתמרץ העסקה נורמטיבית, לפעול למחיקתה של העסקה פוגענית ולקנוס דפוסי העסקה מקפחים.
- מכללות אקדמיות, ומכללות למורים: יישום סעיף עמיתי ההוראה בהסכם הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטאות מ-2008.
- על המערכת לוודא כי סטנדרטים אלו מיושמים גם בתנאי העסקה בתוכניות חוץ תקציביות, באוניברסיטאות ובמכללות.
- אימוץ דפוסים של ביטחון תעסוקתי גם לחברי הסגל האקדמי הלא-בכירים: מינויים ארוכים משנה אחת, או שאינם מוגבלים בזמן; אפשרות יציאה לחל"ת; הסדרי שיבוץ לקורסים הלוקחים בחשבון מחויבויות סותרות של מורים המלמדים ביותר ממוסד אחד, וכדומה.
- תמרוץ העסקה של עובדים "פנימיים" לעומת עובדי קבלן ושירותים בניקיון ושמירה.
- הסדרת תנאי עבודתם וביטחון תעסוקתי של מועסקים על חשבון תקציבי מחקר, דפוס העסקה אשר נועד לכפר בפקולטות למדעי הטבע על מחסור בתקנים של סגל אקדמי בכיר, או בתקני חוקרים/אחראי מעבדות במשרות קבועות של סגל מנהלי.

## **ב.2.ג. מלגות**

- גיבוש תקנון מלגות כלל ארצי, אשר יסדיר, בין השאר, את הנושאים הבאים:
- מתן חופשת לידה למלגאית שילדה במהלך קבלת המלגה, אשר במהלכה לא תופסק המלגה.
- הארכת מלגתה של מלגאית אשר ילדה במהלך קבלת המלגה בשלושה חודשים מעבר לזמן המחקר הנורמטיבי בגין כל לידה.
- איסור על דרישה להשבת מלגה שנתקבלה בעבר.
- איסור על הפסקת מלגה לאישה בהריון ובחופשת לידה.
- גיבוש הסדרים דומים המבטיחים אי פגיעה במשרתים במילואים, כמקובל במשק.
- הבטחת משך המלגה למלגאים לכל התואר, כולל הארכת משך המלגה מהסיבות שזכרו לעיל.
- פתרון בעיית זכויות מול הביטוח הלאומי.
- הסרת מגבלות על עבודה במקביל ללימודים.

## **ב.2.ד. תנאי העסקה של עובדי משק ושמירה**

- העסקה פוגענית של עובדי משק (ובפרט עובדי הניקיון) ועובדי אבטחה פירושה מתן יד לפגיעה קשה במוחלשים, לשעתוק דפוסים של הדרה ועוני ולמחיקה של זכויות העובד וכבודו מסדר היום הציבורי-חברתי במוסדות להשכלה גבוהה, האמורים לשמש מופת חברתי ואתי.
- מאבקים בנושא נוהלו ומנוהלים באוניברסיטאות בן-גוריון, העברית, תל-אביב, חיפה ומכון ויצמן.

- על ות"ת לוודא כי מודל התקצוב יעודד העסקה ישירה של עובדים בתנאי העסקה הוגנים, ויימנע את הנהוג הנפסד כיום של דפוסי העסקה אשר אינם מכבדים את העובדים ואת מערכת ההשכלה הגבוהה.

### **ב.3. סוגיות "טכניות", תיקוני מיקרו ומרכיבים איגוד-מקצועיים**

- תוספות שכר בגין עומס מטלות נלוות גדול למתרגלים ולמרצים.
- שיפור תקציב קשרי מדע לעמיתי הוראה והקצאת תקציב נוסף לרכישת ספרות מקצועית, חומרות, תוכנות, ושירותי תרגום ועריכה.
- הסדרי שבתון למורים ותיקים בסגל האקדמי הזוטר, כולל עמיתי הוראה ומועסקים במסלול המקביל, כנהוג וכמקובל במערכת החינוך ובאוניברסיטאות.
- הסדר זכויות פרס לימודים לעמיתי הוראה, כנהוג בסגל האקדמי.
- קרן השתלמות לעוזרי הוראה החלק מהשנה הראשונה (במקום רטרואקטיבית לשנה הראשונה, מהמסטר השלישי להעסקה, כנהוג כיום בחלק מהמוסדות).
- שיפור נוסחת קידום הוותק בסגל האקדמי הזוטר, בדומה לנוסחה הקיימת בסגל הבכיר.

# פרק ג

## בדרך לגיבוש חזון חדש למערכת: ניתוח מרכיבים הכרחיים במסגרת רפורמה בהשכלה הגבוהה

### ג.1. שיקום מעמד הסגל האקדמי במערכת ההשכלה הגבוהה

#### ג.1.א. שיקום הסגל האקדמי

בשנת 2008 נותרו במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל כ- 4500 חברי סגל בכיר בלבד (ירידה של כ- 800 תקנים בתוך עשור), לעומת כ- 5000 עמיתי הוראה ומורים מן החוץ (המועסקים בכ- 1850 תקנים), כ- 2/3 מהם בעלי תואר ד"ר. הקיצוץ במספר אנשי הסגל הביא לפגיעה באיכות ההוראה בתואר הראשון, באיכות ההכשרה הניתנת לסטודנטים לתארים מתקדמים ובמחקר האקדמי. בעשור הקרוב, צפויים לפרוש רבים מבין חברי הסגל הבכיר כך שהצורך בגיוס דחוף של מספר גדול של חברי סגל אקדמי בכיר חדשים בכל תחומי המחקר מחריף והולך.

סגל אקדמי מתחדש, יצירתי, פעיל ותוסס הוא תנאי הכרחי לקיומה של מערכת השכלה גבוהה איכותית. לפיכך, על כל רפורמה במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל לכלול החזרתם של התקנים שנלקחו מן המערכת בעשור החולף, בתוספת תקנים המשקפים את גידול האוכלוסייה והגידול במספרי הסטודנטים לתארים מתקדמים. יש ליעד חלק מתקנים אלו לתלמידי מחקר מצטיינים המסיימים את לימודיהם באוניברסיטאות בישראל ובחו"ל, לשילוב עמיתי ההוראה בסגל האקדמי, ולהחזרת חוקרים מצטיינים מחו"ל.

### ג.2.ב. שילוב עמיתי הוראה ומורים מן החוץ במערכת ההשכלה הגבוהה

עמיתי הוראה ומורים מן החוץ משמשים כיום חלק עיקרי מנפח ההוראה והמחקר במוסדות להשכלה גבוהה – אוניברסיטאות ומכללות. אולם, העסקתם בעבר כמורים מן החוץ וכיום כעמיתי הוראה (במכללות, עדיין כמורים מן החוץ), גבתה וגובה מרביית המורים מחיר יקר במונחים של פגיעה קשה ביכולתם לחקור, לפרסם ולעמוד בקשר עם חוקרים עמיתים בחו"ל. עד לשנת 2009 לא ניתנה כלל האפשרות למורים מן החוץ לנסוע לכנסים מקצועיים על חשבון המוסדות; גם כיום מרצים אלה אינם זכאים לתנאי מחקר בסיסיים כמו קניית ספרות מקצועית, מחשב, או מימון שירותי תרגום או עריכה בשפה זרה, לא כל שכן יציאה לשבתון הנחשבת לחיונית להתחדשות, למילוי מצברים ולמחקר, והמקובלת גם בקרב מורים במערכת החינוך.

החזרתם של תקנים למערכת במסגרת הרפורמה בהשכלה הגבוהה, תותיר את עמיתי ההוראה בעמדת נחיתות, לאחר שמחקרם הואט מאוד עקב תנאי ההעסקה הקשים כמורים מן החוץ, והצורך ללמד בכמה מוסדות במקביל, סוגיה אשר יש לתת עליה את הדעת.

#### ג.1.ב.1. קידום על סמך הוראה איכותית

עמיתי ההוראה מספקים הוראה איכותית, וברמה הגבוהה ביותר מאחר שזהו המבחן העיקרי שבו עליהם לעמוד וקידומם או המשך העסקתם תלויים באיכות הוראתם. בכך הם מספקים מודל של הוראה איכותית באקדמיה בכלל.

עם זה, איכות ההוראה הכוללת אינה תלויה רק ביכולות ההוראה של המרצה ואף לא רק ביכולתו לנהל שיעור אקדמי בצורה מוצלחת. מחקרים שנעשו בארה"ב מצביעים על העסקת מספר גדול של מרצים זמניים בהוראה חלקית -- תעסוקה חולפת, ארעית וקבלנית -- במוסד אקדמי כגורם לפגיעה בהשיגי

הסטודנטים. פגיעה זו מוסברת על ידי העובדה שמרצים זמניים אינם נוכחים בקמפוסים במשך מרבית שעות הלימודים, אלא נודדים בין כמה מוסדות אקדמיים שבהם הם מלמדים במשרות חלקיות; בכך הם נגישים פחות לסטודנטים מחוץ לשיעורים, לצורך התייעצות, העשרה בכתיבת מטלות וסמינריונים וכדומה. כלומר, ריבוי העסקתם של מרצים במסלולים "נספחים" מעין אלה, פוגע באיכות האקדמית, גם אם במסגרת השיעורים הם מספקים הוראה איכותית.

### ג.1.ב.2. הקשר בין חופש אקדמי לביטחון תעסוקתי

בעיה נוספת שעליה מצביעים בארה"ב היא פגיעה בחופש האקדמי של מרצים המועסקים במשרות ללא קביעות. בישראל משתמשים בביטוי "חופש אקדמי" בעיקר במובן של מידת החופש של המוסד מול הרגולטור, בעיקר הממשלה, או החירות של מרצים בעלי קביעות להביע דעות פוליטיות. בארה"ב לעומת זאת, משמש המונח "חופש אקדמי" בעיקר לציון יכולתו של חבר הסגל האקדמי לחקור ולהגיע למסקנות ללא חשש מפגיעה בקידומו או לעצם עבודתו בשל מהות הנושאים שבהם הוא עוסק, כמו גם החירות לעצב אקדמית את הקורסים מבחינת תכנים וחומרי לימוד והיכולת להתבטא בנושאים שנויים במחלוקת חברתית או פוליטית. החופש האקדמי הוא תנאי בסיסי לקיומה של אקדמיה יצירתית, המעודדת חשיבה ביקורתית המביאה לחדשנות ולהישגים, אך אי אפשר להשיגה ללא קביעות, שע"פ איגוד המרצים בארה"ב (American Association of University Professors – AAUP) היא תנאי לחירות אקדמית. מסיבה זו יש להבטיח בטחון תעסוקתי בסיסי למועסקים כיום כעמיתי הוראה, ולהבטיח מעבר של מרביתם למסלולי העסקה בעלי קביעות.

### ג.1.ב.3. המחקר של עמיתי ההוראה: לרוץ עם משקולות ב"ארץ הפלאות" האקדמית

בעניין המחקר, ראוי לצטט את הפרופ' עומר מואב, יועצו היוצא של שר האוצר הדר' יובל שטייניץ, שאמר בראיון פרישה לעיתון דה-מרקר (28.04.10), עם סיום תפקידו החוץ-אקדמי לאחר כשנה:

*"צריך לזכור שהאקדמיה היא כמו ארץ הפלאות של אליס - אתה חייב כל הזמן לרוץ כדי לעמוד במקום. לחזור לאקדמיה, לקדמת המחקר, אחרי היעדרות של יותר משנה, זה קשה מאוד."*

רבים מעמיתי ההוראה "רצו קדימה", בכל כוחם, אך עם משקולות שנבעו מתנאי ההעסקה הירודים ומהעדרם של תנאי מחקר בסיסיים -- חסרונה של קרן לקשרי מדע, קרנות השתלמות, הסדרי שבתון, אופק תעסוקתי, ביטחון תעסוקתי ועוד. חוקרי "העשור האבוד" עברו demotion: בשנים שבהן היה עליהם להתרוצץ בין מוסדות ההשכלה הגבוהה - אוניברסיטאות ומכללות - וללמד, לא היה באפשרותם לפרסם מאמרים בהיקף מספיק; גם הפעילים ביניהם מבחינה מחקרית יתקשו כיום להתחרות בסגל צעיר יותר על קבלת משרות ותקנים.

זאת ועוד, במין תפנית מוזרה שנראית כמעט כהבעת חוסר אמון בעצמן, מעדיפות האוניברסיטאות לקלוט סגל חדש שלמד בחו"ל או סגל שנקלט במוסדות בחו"ל (בריחת מוחות), על פני סגל שהוכשר בארץ או שמילא בארץ תפקידי הוראה ומחקר גם ללא תקנים, בתקופת "העשור האבוד".

עם זה, וכדי להשלים את התמונה, חשוב לזכור כי רבים מהם צברו ניסיון מקצועי רחב ובעל ערך רב שאותו הם מביאים עימם אל תהליך ההוראה שלהם ובכך מעשירים את תהליך ההכשרה של הסטודנטים. נוסף על כך, למרות תנאי העסקה מגבילים, עמיתי הוראה רבים המשיכו במהלך השנים לעסוק במחקר, חלקם במסגרות אקדמיות מובילות כפעילים במכוני מחקר אוניברסיטאיים, או באמצעות העסקה על חשבון תקציבי מחקר ופרויקטים ומחקרם תורם רבות לאקדמיה, אם כי בהיקף מצומצם בהרבה מהפוטנציאל המחקרי המלא שלהם. מאמרים שמפרסמים חברי הסגל הזוטר נספרים במדדי האיכות הבינלאומיים, ותורמים רבות להתפתחות המחקרית בארץ של התחומים שבהם הם עוסקים. **אי-מימוש הפוטנציאל המחקרי של עמיתי הוראה (ובמכללות, של מורים מן החוץ) מהווה בזבוז משווע שיש לתקנו במהירות.**

ראוי לציין בהערת אגב, כי בשל מודל התקצוב של ות"ת, סביר להניח כי האוניברסיטאות יוצאות נשכרות ממחקרים המתפרסמים על ידי עמיתי הוראה, שכן אלו מתפרסמים בשמם של המוסדות שבהם מלמדים עמיתי ההוראה -- אותם מוסדות שעד לאחרונה לא הכירו במורים וחוקרים אלה כבעובדיהם וכינו אותם "מן החוץ". ולפיכך, בפועל מעניקים עמיתי ההוראה והמורים מן החוץ יוקרה והטבות תקציביות למוסדות המחקר שבהם הם מועסקים בהוראה בלבד.

#### ג.1.ב.4. קליטת עמיתי הוראה בסגל האקדמי ה"רגיל"

אין ספק כי אלמלא המצוקה התקציבית שנכפתה על האוניברסיטאות ב"עשור האבוד", רבים מעמיתי ההוראה היו מתקבלים כחברי סגל בכיר. במסגרת רפורמה במערכת ההשכלה הגבוהה, יש לתקן את המעוות, ולקלוט חלק מאוכלוסיה זו, באופן שיתחשב במציאות שנוצרה במוסדות, בתהליכי ה-demotion שאותם הם עברו, ובמחויבות המוסרית כלפי המורים המחזיקים כיום חלק נכבד ממשלות ההוראה.

יש לציין כי לנוכח המחסור הקשה בחברי סגל אקדמי בכיר, ולנוכח פרישתם הצפויה לגמלאות של מספר לא מבוטל של חברי סגל בכיר בחמש השנים הקרובות, **שילובם של עמיתי ההוראה הוא הפתרון, ולא הבעיה.** לצורך כך, יש לעצב מסלולי קידום לעמיתי הוראה העונים על צרכי מערכת ההשכלה הגבוהה, תוך עשיית צדק עם חברי הסגל שנשארו בעול ההוראה האקדמית בעשור החולף, בתנאי העסקה מקפחים, תוך שהם מקפידים להתקדם במחקר, שבוצע ללא תגמול וללא אמצעים הולמים.

כדי להתמודד עם האתגר - וההזדמנות - של קליטת עמיתי הוראה כחלק משיקום וייצוב מצבת הסגל האקדמי הבכיר יש לנקוט בשלוש אסטרטגיות שונות:

- מכרזים לתקני סגל אקדמי בכיר במסלול המחקרי הרגיל, הפתוחים לבעלי ותק כעמיתי הוראה בעלי יכולת מחקרית גבוהה מוכחת. בדרך זו יהיה אפשר לנטרל את אפקט ה-demotion המציין את מצבם האקדמי של עמיתי ההוראה.
- מכרזים לתקני סגל אקדמי בכיר במסלול המקביל (דרגת מורה ומורה בכיר), לעמיתי הוראה שהאוניברסיטה רואה בהם קודם כל מורים, ושנוסף על כך הם בעלי פוריות מחקרית וממשיכים לחקור ולפרסם.
- דרגת עמית הוראה ג', כמסלול קידום למורים שיישארו במסלול עמיתי הוראה.

#### ג.1.ב.5. המסלול המקביל

אין ספק כי יעד מרכזי והכרחי בשיקום מערכת ההשכלה הגבוהה הוא הוספת תקני סגל אקדמי בכיר, כאשר תוספת זו אמורה לבוא קודם כל בתקני מחקר רגילים (על פי חישוב של 8 שעות למשרה מלאה).

עם זה, עמיתי ההוראה מועסקים כיום במסלולי הוראה והם נשכרו לעבודה לצורך זה. אי לכך, יש טעם בטענה שיש לשבצם בסגל הבכיר קודם כל כמורים. לצורך כך קיים מסלול מקביל למורים, הרלוונטי עד לשלוש הדרגות הראשונות של הסגל האקדמי הבכיר. במסלול זה עומס ההוראה הינו 12 שעות למשרה מלאה, ואפשרית גם העסקה בחצאי משרות. כמובן שאין כוונה כי תקני מסלול מקביל יחליפו תקני סגל בכיר מחקרי רגילים.

פתרון המסלול המקביל יכול לשמש פתרון הולם לחלק גדול מעמיתי ההוראה שיכולים לשמש כחברי סגל אקדמי בכיר. מעבר זה יכול להתבצע בעלות נמוכה ביותר – למעשה ללא תוספת עלות בנקודת המעבר, וזאת על-פי החישוב הבא:

שכר ברוטו של עמית הוראה ב' במקסימום הוותק (25 שנים – נפוץ מאוד בקרב עמיתי הוראה ותיקים) הינו 11,362 ₪ ברוטו, שפירושו ערך של 1,136 ₪ ברוטו בחודש לשעת הוראה (לפי 10 שעות למשרה מלאה).

ואילו שכרו ההתחלתי של מורה במסלול המקביל במשרה מלאה הינו 12,946 ₪ ברוטו, העולה בשלוש שנות ותק ל- 13,179 ₪ ברוטו, בשש שנות ותק הוא מגיע ל- 13,920 ₪ ברוטו, וב- 11 שנות ותק (מקסימום ותק בדרגה) הוא מגיע ל- 15,137 ₪ ברוטו.

פירוש הדבר שלפי 12 שעות הוראה, כנהוג במסלול המקביל, עלות שעת ההוראה במסלול זה למורה חדש (שנתיים ותק) היא 1,079 ₪ ברוטו לשעת הוראה, בשלוש שנות ותק היא עולה ל- 1,098 ₪ ברוטו לשעת הוראה, בשש שנות ותק היא מגיעה ל- 1,160 ₪ ברוטו לשעת הוראה וב- 11 שנות ותק (ותק מקסימאלי) היא תגיע ל- 1,261 ₪ ברוטו לשעת הוראה).

פירוש הדבר שמעבר מורים אלה לסגל הבכיר במסלול המקביל – לפי חישוב של ערך שעות הוראה ברוטו - יכול להתבצע ללא תוספת עלות בשלב המעבר, ולאחר מכן תוספת העלות תהיה קטנה (למעט זכויות נלוות), והיא תגדל רק בשלב שבו יקודמו מורים אלה לדרגת "מורה בכיר".

(ראו להלן נספח א' המציג השוואה של טבלאות השכר)

מכיוון שלמעט באוניברסיטת בר אילן התנוון המסלול המקביל באוניברסיטאות, יש טעם לעיין מחדש בתנאי העסקה והקידום במסלול זה. עם זה, מעבר עמיתי הוראה למסלול זה יכול להתבצע כבר כיום, בתנאים הקיימים. יש לציין שאפשר להעסיק במסלול זה גם בחצי משרה, אפשרות נוספת לגמישות ההכרזית בהעברתם של עמיתי הוראה למסלול העסקה זה.

#### ג.1.ב.6. דרגת עמית הוראה ג'

לצד פתרון זה, שהינו המועדף למורים בעלי יכולת מחקרית שלא התקבלו לתקני סגל בכיר מחקרית שנפתחו עבורם, יש ליצור דרגת העסקה נוספת של עמיתי הוראה: עמית הוראה ג'. ההיגיון שבדרגת העסקה זו היא שמסלול עמיתי הוראה מקביל בדרגותיו למסלול המורים מן החוץ. במסלול המורים מן החוץ 4 דרגות (1, א', ב', ו-ג'), בעוד שבמסלול עמיתי הוראה נקבעו 3 דרגות בלבד (1, א', ו-ב'). עובדה זו יצרה מצבים שבהם מורה עובר "הורדה בדרגה" מ- ג' ל- ב', רק כדי להיות מועסק בתנאים נורמטיביים של עמיתי הוראה. מנגד, היעדר דרגה ג' יצרה מצב שבו במסלול עמית הוראה אין מסלול קידום למועסקים שהינם בעלי תואר ד"ר. דרגת שכר של עמית הוראה ג' תפתור בעיות אלה, ותשמש כמסלול קידום למצטיינים בקרב עמיתי הוראה שלא התקבלו לסגל הבכיר במסלול המחקרי או המקביל.

מספר המשרות של עמית הוראה בדרגה ג' לעומת דרגה ב' צריך להיות דומה בטווח הארוך ליחס שהיה מקובל עד 2008 בין מורים מן החוץ בדרגות ב' ו- ג'.

בדרגה זו יהיה צורך להגדיר מחדש תוספת ותק, שכן מועמדים לדרגה זו כבר יהיה לרוב בשיא הוותק שלהם ע"פ טבלאות השכר של הסגל הזוטר.

#### ג.1.ב.7.

פתרונות אלה יש לעגן במודל תקצוב זמני של ות"ת אשר יתגמל את המוסדות על קליטת עמיתי הוראה בעלי ותק במוסד ויכולת מחקרית מוכחת באחד מהאופנים שהוזכרו.

יש להדגיש: עמית הוראה הוא תקן העסקה הוגן עבור מורים המועסקים בהעסקה ארעית באוניברסיטה, גם אם מדובר בהעסקה מתחדשת לאורך שנים רבות, והוא מהווה הישג חשוב של מערכת ההשכלה הגבוהה. עם זה, מסלול העסקה זה אינו תחליף לקיומם של תקני סגל אקדמי בכיר. בנוסף, יש לתת את

הדעת להיעדר הביטחון התעסוקתי, העדר אפשרויות קידום, וכן העדר מוטיבציה מחקרית ותנאי מחקר, שאינם הולמים מוסדות ציבוריים להשכלה גבוהה.

## ג.1.ג. שיקום מעמד המתרגל

### ג.1.ג.1. דרגת אסיסטנט 1

עקב קיצוצי התקציב בעשור האחרון "גילו" יחידות אקדמיות כי תקני עוזרי הוראה זולים במידה ניכרת לעומת שכרו של מתרגל-אסיסטנט (פחות מ- 60% משכרו של אסיסטנט א', הדרגה הנמוכה ביותר של דוקטורנט), והוא נושק לשכר המינימום למשרה מלאה (ממוצע של קרוב לשלושה מועסקים על כל משרה). אי לכך, חלק מהיחידות האקדמיות החלו לבטל העסקתם של דוקטורנטים כמתרגלים, ובמקומם מועסקים תלמידי תואר שני כמתרגלים בתקני עוזר הוראה.

שכרם של עוזרי ההוראה נמוך מאוד. אף כי השכר עבור השעות הלא-פרונטאליות של עזרה בהוראה הינו הוגן, אם הן מחושבות כראוי, הרי שהשכר לשעות הוראה פרונטאלית נמוך מאוד ומהווה תגמול-חסר למתרגלים, כמו גם תמריץ שלילי להעסקת דוקטורנטים.

בשנים האחרונות התבררנו על תופעה חדשה: מסטרנטים המוותרים על הוראה או תרגול סמוך למועד תחילת הלימודים, כשמתברר להם התגמול הנמוך בגין ההוראה (לדוגמה, בהוראת מתמטיקה ובמעבדות מחשבים).

[לעניין זה, ראו גם בחלק הבא (מודל התקצוב) הסעיף הדן בהשלכות הוראת המסטרנטים על איכות ההוראה]

יש לציין כי בעבר הכחישו האוניברסיטאות שמסטרנטים "מלמדים", וזו הייתה גם עמדת ות"ת המסורתית בסוגיה, כפי שהיא באה לידי ביטוי במסמך ות"ת מתאריך 18.6.1997, שהוגש לוועדת החינוך של הכנסת, או במכתב יו"ר ות"ת לסגל האקדמי הזוטר מיום 30.7.1997. האוניברסיטאות וות"ת טענו שמכיוון שמסטרנטים אינם מלמדים, אלא רק "עוזרים בהוראה", הם צריכים להיות מועסקים כעוזרי-הוראה. אז נקבע כי מסטרנטים העושים "עבודה של דוקטורנטים", קרי מלמדים, יועסקו ע"פ ההגדרה המתאימה, כלומר כאסיסטנטים. הבטחה זו לא קוימה מעולם.

יש להעסיק מסטרנטים שמלמדים במשרות שייגזרו משכרו של אסיסטנט א', שהיא דרגת השכר הנמוכה ביותר כיום המיועדת למורים באוניברסיטה. הפתרון הוא לקבוע דרגה נוספת, נמוכה ממנה, אסיסטנט 1, במרווח שכר מקובל בין דרגות בסגל האקדמי (כ- 15% פחות), שבו יועסקו מסטרנטים המלמדים בתרגילים ובמעבדות.

תקן עוזר ההוראה יחזור לשמש ביעודו המקורי: תקן לסטודנטים המועסקים בעזרה בהוראה, ולא בהוראה-ממש של תרגילים ושיעורים.

תיקון הולם זה לשכר המסטרנטים המועסקים בהוראה יפחית מקיומו של תמריץ שלילי להעביר משרות הוראה מתלמידי תואר שלישי לתלמידי תואר שני שזכות זולים מהם בפער גדול מאוד.

כדי להגדיל את הגמישות במערכת, ולהקל על שינוי זה, יש לשקול אפשרויות של העסקה של מתרגלים פרונטאליים כאסיסטנטים (1), כשהעסקה נוספת בעזרה לא-פרונטאלית בהוראה תיעשה ע"פ התעריפים הקיימים.

בנוסף, יש לתגמל העסקה מתמשכת ורציפה של המתרגלים, כדי לשפר את איכות ההוראה.

## ג.2. תנאי המחקר לתארים מתקדמים: מודל התקצוב ומלגות

### ג.2.א. עדכון מודל התקצוב

מודל התקצוב והשינויים שחלו בו בשנות ה-90 גרמו לנזקים כבדים למערכת ההשכלה הגבוהה ולהורדת הרמה האקדמית בכל הנוגע להכשרת סטודנטים לכל התארים, ובמיוחד בתארים המחקריים, תוך פגיעה במשתלמים גם על רקע חברתי.

### ג.2.א.1. משך הלימודים לתואר

מודל התקצוב מתגמל תפוקות. אלו נמדדות (הן במרכיב ההוראה, הן במחקר) בין השאר במספר מסיימי תארים, לפי מקדם ניצול ("יעילות") של משך לימודים "נורמטיבי" לתואר.

מודל זה מעודד את האוניברסיטאות להוריד את הרמה האקדמית בכל התארים, ולצמצם דרישות לימודים בכל התארים, כדי לאפשר לסטודנטים לסיים את לימודיהם בדחיפות האפשרית - וכך לקבל בגין הסטודנטים המקדימים לסיים את מקסימום ההקצבה מות"ת.

בתואר הראשון - מדיניות זו באה לידי ביטוי בצמצום החובות לתואר, כמו הגשת סמינר או שניים בלבד בתואר, לעומת ארבעה בעבר, בהפחתת שעות הלימוד לתואר במרבית החוגים וביטול או צמצום של דרישות מיומנות חוגיות (שפה זרה וכו') ועוד.

בתואר השני המחקרי - גורם מודל התקצוב להפחתת מספר הסמינרים, בצמצום הדרישות האקדמיות לתואר ובצמצום היקף עבודת המחקר לתואר.

גם בתואר השלישי החלו יחידות אקדמיות להקפיד על הגשתה של עבודת מחקר "קצרה", לא יותר מ-200-150 עמודים, כדי שיהיה אפשר לסיימה במהירות. יש לתהות אם ביטול האפשרות לקבל תואר שלישי בהצטיינות באוניברסיטת תל-אביב, החל מפברואר שנה זו, מרמז על מודעות באוניברסיטה להשלכות תהליכים אלה.

מודל התקצוב הופנם כאמור באוניברסיטאות בכל התארים - כהרשאה "ללחוץ" על תלמידים לסיים את לימודיהם בזמן הנורמטיבי, ללא כל קשר לשיקולים מחקרניים, אישיים או חברתיים (כולל התעלמות משיקולים משפחתיים, פרנסה מחוץ לאוניברסיטה, שינוי מנחה או תוכנית מחקר, וכדומה).

המודל המתואר פוגע גם באיכות ההוראה שמעניקים חברי הסגל האקדמי הזוטר. בפקולטות רבות, מלמדים מסטרנטים רק במשך השנתיים הראשונות ללימודיהם (ולא במשך כל השנתיים), אם החלו את העסקתם לאחר הסמסטר הראשון ללימודיהם). כ"עונש" על סחיבת התואר לא מאפשרים חלק מהחוגים העסקה בהוראה בשנה השלישית, הנחשבת מעבר "לשנות התקן". ואילו בדוקטורט, היצע המשרות קטן יותר בשל עלות ההוראה הגבוהה יותר, ולכן דוקטורנטים "חדשים" אינם מועסקים כלל. כך, במקום להכשיר סגל אקדמי זוטר מיומן, המועסק ברציפות מתקופת המאסטר ועד סיום הדוקטורט, כפי שהיה בעבר, מתפוררות משרות ההוראה לתקופות העסקה קצרות, הפוגעות בהכשרת המתרגלים ובמיומנותם, ופוגעות באיכות ההוראה שלה זוכים הסטודנטים. מצב שבו כמחצית המתרגלים מלמדים מדי שנה את הקורס בפעם הראשונה בעבורם, מייצר הוראה איכותית פחות משהיה נהוג בעבר, כאשר מתרגלים מיומנים ומנוסים המשיכו להורות שלוש ואף ארבע שנים, והמשיכו את העסקתם גם בלימודי התואר השלישי. מתרגלים ותיקים גם שימשו חונכים למתרגלים חדשים, דפוס הכשרה שנפגע מאוד בחלק מהחוגים - מהסיבות שתוארו לעיל.

למודל התקצוב גם השלכות חברתיות קשות. גילו של סטודנט ישראלי ממוצע מבוגר ביחס לעמיתיו בחו"ל, והדבר נכון ביתר שאת בתארים מתקדמים. נשים שילדו במהלך לימודיהן, סטודנטים שהקימו משפחות, יצאו למילואים, היו מעורבים בפעילות חברתית חוץ-אקדמית, או נאלצו לעבוד לפרנסתם במהלך לימודיהם, הפכו להיות גורמים "לא יעילים" במערכת. מלגאים, בחלק מהמוסדות, אינם זוכים להארכת משך המלגה (מעבר למה שנהוג ביחידות שלהם ביחס לדוקטורנטים/מסטרנטים בכלל) כאשר הם יוצאים למילואים או נשים יולדות בשל חופשת לידה, שכן איחורים אלה מהווים לכאורה "חריגה" ממשך הזמן הנורמטיבי לתואר, ופוגעים בדפוס התקצוב של האוניברסיטאות.



**יש לוודא שמודל התקצוב יהיה רגיש לסוגיית סטודנטיות יולדות, משרתים במילואים, בעלי משפחות וכו'. יש להוציא דרישת "פרק הזמן הנורמטיבי" מהמודל.**

### ג.2.א.2. מודל התקצוב: מספר הסטודנטים לתארים מחקרניים יחסית למספר המנחים

כאמור, מתגמל מודל התקצוב את המוסדות בגין מסיימי תארים מחקרניים, ומזכה אותם בתוספת תקציבית נכבדה בהתאם למספרם וזאת, דרך מודל ההוראה ומודל המחקר (דוקטורנטים). מאחר שתוספת זו מהווה חלק נכבד מהתקצוב הכללי המחקרי המועבר לאוניברסיטאות, נוצר תמריץ למוסדות להכשיר כמות גדולה ככל האפשר של תלמידי מחקר, לעיתים תוך שימת דגש אקדמי פחות על יכולתם המחקרית.

אולם בד בבד עם הגדלת מספר תלמידי התואר השלישי, חלה ירידה חדה במספר המנחים (חברי הסגל הבכיר), עקב הצמצום בתקני הסגל הבכיר ופרישת מספר גדול של חברי סגל ותיקים. כלומר, הנתונים בדבר היחס מרצים-סטודנטים, שהידרדר מאוד בעשור האחרון, מסתירים נתונים קשים בהרבה אודות היחס מנחים-סטודנטים לתארים מתקדמים. את מגמת המחסור במנחים החריפה מדיניות השינוי ב"תמהיל" הסטודנטים באוניברסיטאות, והקטנת חלקם של הסטודנטים לתואר ראשון (המופנים כיום למכללות) לטובת מספר גדול יותר של סטודנטים לתארים מחקרניים. וזאת בשל התמרוץ העדיף של תלמידים לתארים מחקרניים במודל התקצוב של ות"ת, ובהתאמה לתהליך בידולן של האוניברסיטאות מהמכללות ומיתוגן כאוניברסיטאות-מחקר. כך נפגעת בצורה קשה יכולתם של המנחים להנחות את תלמידיהם, והדבר מביא לפגיעה במחקר, תהליך המאריך את משך הזמן הנדרש לביצועו. לארגוני הסגל האקדמי הזוטר מגיעות תלונות רבות מספור על תלמידי מחקר המעוכבים חודשים רבים בין הגשת טיוטות, עד לכדי עיכוב מצטבר של שנים.

יש להבטיח יחס ראוי בין מספר המנחים האפשריים (חברי סגל בכיר) לבין סטודנטים לתארים מחקרניים. היחס הראוי לדעתנו הוא לא יותר מהיחס שהתקיים בין סגל בכיר לבין סטודנטים לתארים מחקרניים בשנת 2000.

### ג.2.א.3. מודל התקצוב: תקצוב האוניברסיטאות בגין תמיכה בסטודנטים לתארים מתקדמים

תקצוב האוניברסיטאות על בסיס מספר תלמידי התואר השני המחקרי ותלמידי הדוקטורט נועד לתמרץ את האוניברסיטאות להשקיע במחקר לתארים מתקדמים ולייצר את חוקרי העתיד של ישראל. מוטיבציה זו נכונה בבסיסה. ההשקעה במחקר לתארים מתקדמים והמרצת האוניברסיטאות להשקיע בכך היא מטרה ראויה ואין לזנוח אותה. עם זה, קיים כשל במודל התקצוב הנוכחי משום שאינו מתייחס לאיכות המחקר לתארים מתקדמים אלא רק להיבט הכמותי. תוצאות תהליך זה תוארו למעלה. מכיוון שבחינת איכות המחקר היא מורכבת ביותר, אנו מציעים לבחון את הסוגיה על פי מדד שונה, שבו משוקלל משך הזמן שאותו יכול הסטודנט להקדיש למחקרו, מדד אשר משפיע עמוקות על איכות המחקר.

יש לשנות את מודל התקצוב כך שהמענק שניתן לאוניברסיטה בגין תלמידי תואר שני ושלישי יביא בחשבון את מידת התמיכה של האוניברסיטה בסטודנט. כלומר, המענק בגין סטודנטים לתארים גבוהים יקבע לפי גובה המלגות שקיבל, באחוזי המשרה הממוצעים שלפיהם הועסק, זמינות המנחים ואמצעי המחקר. המודל חייב להיות כזה שיאפשר לאוניברסיטאות להעניק לתלמידי המחקר את התנאים הדרושים כדי שיוכלו להקדיש את מירב זמנם לפעילות האקדמית גם אם מצבם הסוציו-אקונומי אינו גבוה.

בנוסף, בישראל גיל הסטודנטים הממוצע גבוה מגילם של סטודנטים לתארים מקבילים בחו"ל, מהסיבות המובנות של שירות צבאי ממושך, טיול של אחרי-צבא, וכדומה. בתארים מתקדמים, חלקם כבר בעלי משפחות, חלקם משרתים במילואים וכו'. כדי לסבר את האוזן אפשר לציין כי מלגת "קיום" מלאה הניתנת לתלמידי מחקר בתואר השלישי באוניברסיטת ת"א, קרובה לשכר המינימום, ומלגות רבות ניתנות בחלקיות של 50% או 75%, בעיקר במדעי החברה והרוח. תלמידים רבים אינם זוכים כלל למלגה או

נהנים ממלגה חלקית העומדת על כ- 2,000 ₪ לחודש. לכנות מלגות כאלה "מלגות קיום" אינו אלא לעג לרש.

יש להבטיח שמודל התקצוב יתמוך באוכלוסיות אלה, ולא יתעלם מצורכיהן הבסיסיים ומאותן סיבות אובייקטיביות המובילות להארכת משך המחקר. יש לוודא תמיכה במחקר גם במצבים שבהם המחקר מתארך עקב סיבות אקדמיות טובות או נסיבות של "מסלול חיים" כגון מילואים, נישואין, הורות או טיפול בבן משפחה.

על כן, החזרת התקציבים למערכת ההשכלה חייבת להיות מוזרמת גם ליצירת תנאי מחקר בתארים המתקדמים. יש צורך לייצר יותר משרות תרגול והוראה לסגל צעיר, לשנות את מודל התקצוב של ות"ת כך שיתאים למחקר מצוין, ולהסדיר את נושא התמיכה בתלמידי המחקר, אשר כיום מתבצעת במשרות הוראה או במלגות, אשר בלעדיהן חוקרים צעירים נאלצים לעבוד מחוץ לאוניברסיטה במהלך תקופת המחקר כדי לפרנס את משפחותיהם.

זאת ועוד, במהלך עשור של קיצוצי תקציב, ירד מספר תקני הסגל האקדמי הזוטר, שאותם מאכלסים מסטרנטים ודוקטורנטים. החמור הוא שמספר משרות התרגול וההוראה המוצעות לתלמידי תארים אלה ירד במספרים מוחלטים. מתשס"א לתשס"ה ירד מספר המשרות המלאות (FTE) במסלול אסיסטנט-מדריך ד"ר מ- 1153 ל- 996.8, ומספר המשרות המלאות של עוזרי ההוראה ירד מ- 1327 ל- 1067, בעוד שתקציבי מלגות המחקר קטנו לעיתים במספרים מוחלטים (למשל, בטכניון), וברוב המקרים קטנו באופן יחסי לגידול הרב במספר תלמידי המחקר (כלומר, לא גדלו באופן העונה על הצרכים החדשים).

לסיכום, יש לשמור על תקצוב בגין תלמידי מחקר, אך על מודל התקצוב הראוי לתמרץ את האוניברסיטאות לאפשר לתלמידים לתארים גבוהים להקדיש את מירב זמנם לפעילות האקדמית גם מצדם החברתי-כלכלי אינו מאפשר להם לממן תקופה ארוכה זו על חשבונם. בחלק זה הוצעו קווי מתאר לתקצוב מסוג זה.

#### ג.2.א.4. מודל התקצוב: איכות ההוראה (מספר סטודנטים בכיתות, ובדיקת תרגילים)

מודל התקצוב מתעלם כיום מפרמטרים בסיסיים של איכות ההוראה, כמו גודל כיתות תרגול, מספר תרגולים במהלך התואר, מספר מטלות שיש להגיש בקורסים השונים, וכדומה. כדי לחסוך בסעיפים זניחים בתקציב, דרדו האוניברסיטאות בצורה קשה את איכות ההוראה, במיוחד בסעיף התרגילים, וזאת לדוגמה באמצעות:

- איחוד קבוצות והגדלת מספר הסטודנטים בכל קבוצת תרגיל (ללא בודק תרגילים, העלות עבור האוניברסיטה נשארת קבועה). זאת על אף שכבר נקבע שישנו יחס הפוך בין מספר התלמידים בכיתה ורמות המוטיבציה וההישגיות של התלמידים.<sup>1</sup>
- הפחתת מספרן של מטלות שוטפות.
- בדיקה לא מעמיקה של תרגילים ומטלות (כולל "בדיקה" ע"י סטודנטים אחרים לתואר ראשון).
- מעבר ל"מבחנים אמריקאיים" (רב-ברירה) גם בקורסים שאינם מתאימים לכך.

<sup>1</sup> ראו למשל סדרה של מחקרים משותפים של חוקרים מאוניברסיטת חיפה ואוניברסיטת מישיגן <http://talk.collegeconfidential.com/sat-preparation/960951-research-taking-sat-crowded-room-means-lower-scores.html>

בשל איחוד קבוצות תרגיל, ומגמת הגידול המתמשך במספרי הסטודנטים בכיתות ובקבוצות התרגיל, נפגעה מאוד יכולת המרצים והמתרגלים לדרוש מילוי מטלות אמצע-סמסטר, שכן הם אינם מסוגלים כלל לבדוק מטלות אלה. כך, מטלות הנחשבות מובנות מאליהן באוניברסיטאות מובילות בחו"ל, בעיקר בארה"ב, נעלמו כמעט לחלוטין מהנוף האקדמי הישראלי, דבר המהווה תעודת עניות למערכת.

### ג.2.א.5. היקף מטלות נורמטיבי

יש לציין, ולא לחיוב, כי לא תמיד לוותה עליית מספר התלמידים בהפחתה בהיקף המטלות. מתרגלים נדרשים לעיתים ע"י המרצה האחראי או החוג לבדוק תרגילים ולבצע מטלות הוראה בהיקף שהולך וגדל כתוצאה מהגידול במספרי הסטודנטים בכיתות.

יש לייצר מנגנונים מקבילים שיוודאו גודלי כיתות מקסימאליים, בעיקר בתרגילים. בנוסף, בשיעורים ותרגילים שבהם נהוגה הגשת מטלות ותרגילים יש להגדיר תוספת שכר עבור מספר סטודנטים/מטלות החורג מהעומס הנורמטיבי, כדי שהיחידות האקדמיות לא יתפתו לחסוך ולהתייעל באמצעות איחוד קבוצות תרגיל והגדלת עומס ללא-עלות (ליחידה האקדמית) על מתרגלים ובודקי עבודות, פרקטיקה אשר מייצרת העסקה פוגענית מחד וירידה באיכות האקדמית מאידך.

### **ג.3. דפוסי העסקה נורמטיביים בכלל מערכת ההשכלה הגבוהה**

מודל התקצוב אינו יכול להיות מנותק מתפיסת עולם חברתית כוללת במערכת ההשכלה הגבוהה. יש לוודא כי מודל זה לא יספק תמריצים – כפי שקרה ועדיין קורה – להעסקה פוגענית במוסדות ההשכלה הגבוהה בתנאי העסקה ושכר מקפחים.

הנהלות האוניברסיטאות צריכות לדעת כי מודל התקצוב של ות"ת יהיה רגיש ויתעדף העסקת עובדים "פנימיים" לעומת עובדי קבלן ושירותים. כמו כן על המודל לתעדף העסקה של סגל אקדמי או מנהלי משרתי, לעומת העסקה "לפי שעות" או ביחידות הוראה (מורים מן החוץ).

### **ג.3.א. תנאי העסקה בתוכניות חוץ תקציביות (ומכללות)**

הסדר עמיתי ההוראה בהסכם הסגל האקדמי הזוטר אינו מיושם כיום במרבית התוכניות החוץ-תקציביות באוניברסיטאות. על החרגה זו סוכם, בין השאר, בשל הטענה של הנהלות כי האוניברסיטאות מתחרות "בשוק החופשי" עם המכללות שבהן מועסקים סגל המרצים כמורים מן החוץ. במו"מ שנוהל ב-2008 על הסכם הסגל האקדמי הזוטר טענו הנהלות האוניברסיטאות כי חלק מהתוכניות החוץ-תקציביות באוניברסיטה שבהן ישולם שכר גבוה יותר למרצים מאשר שכר המ"ה יעברו למכללות וייסגרו.

כתוצאה מכך, סטודנטים לתארים מחקרניים (דוקטורנטים או מסטרנטים), המועסקים בהוראה באוניברסיטאות, מוגדרים כמורים "מן החוץ", כשהם מלמדים בקורסים המועברים לסטודנטים בתוכניות סגורות. העסקה של מסטרנט או דוקטורנט כמורה מן החוץ הופכת את תנאי המחקר הגרועים שלו לגרועים אף יותר, כאשר הוא אינו יכול ליהנות אפילו מקרן/תקציב קשרי מדע או מהפטור משכר לימוד (שלא לדבר על העסקה במשך 4 או 8 חודשים בלבד). דפוסי העסקה כאלה אינם ראויים יותר למסטרנטים, דוקטורנטים ולמורים שעל-פי הקריטריונים שסוכם בהסכם השכר זכאים למעמד ולתנאי העסקה של עמית הוראה, ומועסקים בכל זאת כמורים מן החוץ.

**מצב זה של "מרוץ לתחתית" בתנאי העסקה של סגל אקדמי הוא בלתי ראוי אקדמית וחברתית.**

מודל התקצוב יכול להתמודד עם סוגיה זו באמצעות תמרוץ העסקה נורמטיבית, תקנית (לצורך עניין זה, מסלול עמיתי הוראה מהווה העסקה תקנית). תמרוץ זה אמור להתקיים הן באוניברסיטאות, והן במכללות, כולל בתוכניות החוץ תקציביות.

ביחס למכללות האקדמיות והמכללות למורים, יש להיכנס לאלתר למו"מ עם הארגונים היציגים של הסגל האקדמי שלהן כדי ליישם גם במכללות את סעיף עמייתי ההוראה בהסכם הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטאות מ-2008. בעניין זה יש להזכיר כי דו"ח ועדת גורן שטייטה שלו הוגשה לות"ת ביוני 2006 המליץ להעביר את המורים מן החוץ במכללות להעסקה כסגל משרתי. המלצה זו זכתה גם לתמיכת דו"ח ועדת שוחט.

העסקת מורים מן החוץ במכללות מתבצעת כיום מתוקף מסמך ות"ת הנושא את השם "תנאי העסקה ודירוג להשכלה גבוהה שאינם אוניברסיטאות ובמכללות אקדמיות" ממאי 2005. במסמך זה מופיעה "הערה":

"תשומת לבכם כי תנאי העסקה המפורטים לעיל מבוססים על העסקת מורים מן החוץ לסמסטר אחד או לכל היותר שניים, כמתחייב מתכליתה של דרך העסקה זו. במקרים נדירים, בהם נוצר צורך מיוחד להעסיק מורה מסוים כמורה מן החוץ במשך יותר משנת לימודים אחת יש להבטיח כי תנאי עבודתו יותאמו לכך." (עמ' 23)

למרות האמור לעיל, חלק גדול מהסגל האקדמי במכללות עדיין מועסק כמורים מן החוץ, ובכך מספק "תחרות" ותירוץ נוח לאוניברסיטאות להעסיק קרוב ל-30% מהמאגר הכולל של המרצים ה"זוטרים" כמורים מן החוץ, בדפוסי העסקה פוגעניים.

באוניברסיטת בן גוריון לדוגמא, האוניברסיטה מחזיקה בשלוחה -- קמפוס אילת -- שהינו חלק מהאוניברסיטה לכל דבר. למרות זאת, המועסקים בו עובדים כיום כמורים מן החוץ ולא בדורגים השונים של הסגל הזוטר המשרתי: עמייתי הוראה/אסיסטנטים/עוזרי הוראה. יש לפתור נושא זה כך שקמפוס אילת וההוראה בו - כמו כל חלק אקדמי אינטגרלי של האוניברסיטה - יועסק כסגל משרתי.

### **ג.3.ב. שילוב מועסקים על חשבון תקציבי מחקר בצורה הולמת באוניברסיטאות**

#### ג.3.ב.1. קיפוח שיטתי של מועסקים על-חשבון תקציבי מחקר, במקום תקנים שבוטל

הצורך לחפות על התקנים שצומצמו הוביל לשני תהליכים מקבילים: העסקת מורים ללא תקן במעמד מורים מן החוץ, ולצד זאת, חוקרים ומנהלי מעבדות במשרות לא תקניות במעמד של מועסקים על חשבון תקציבי מחקר -- במקום במשרות תקניות בסגל מנהלי, שבוטלו עקב הקיצוצים, או במקום משרות של חוקרים בסגל האקדמי הבכיר שקוצצו גם הן. העסקת עובדי מחקר הפכה נפוצה ביותר (כ-200 באוניברסיטת ת"א בלבד, רובן ככולן נשים). עובדי מחקר הם עובדים שחווה העסקתם קצוב לתקופה מוגבלת, אולם הוא יכול להתחדש שוב ושוב, ללא הגבלה, עד להעסקה במשך שנים רבות מאוד. עובדים אלו, שהם לרוב בעלי תואר שלישי או לאחר פוסט דוקטורט, מבצעים עבודה שבעבר בוצעה בחלקה על ידי עובדים מנהליים קבועים במשרה תקנית, ובחלקה על ידי חברי סגל אקדמי בכיר.

עובדי המחקר מנהלים את המעבדות, מבצעים מחקר עצמאי אינטנסיבי, מפרסמים מאמרים, מעורבים בפעילות המחקרית של המעבדה ופעילים בהדרכת סטודנטים ובהנחיית תלמידי מחקר.

בשונה מ"המורים מן החוץ", שמעמדם שופר בהסכם עמייתי ההוראה מ-2008, מעמדם של עובדים אלו לא הוסדר מעולם. תנאי העסקה שלהם נחותים מאלו של העובדים המנהליים שאותם החליפו באופנים רבים: מספר ימי החופש קטן בהרבה, אין פיצוי על עבודה בחומרים מסוכנים, אין זכאות למשרת אם (כאמור, רוב עובדי המחקר ה"זמניים" הן נשים). אין השתלמויות, אין בטחון תעסוקתי (אלא העסקה שעתית או חוזים זמניים מתחדשים), אין גמולי השתלמות וכו'. זאת ועוד: למרות שעובדי המחקר מבצעים עבודה שבוצעה בעבר על ידי בכ"מים בכירים, ומבחינת הקריטריונים הם דומים להם (תואר אקדמי, סוג העבודה), עובדי מחקר אינם עולים בדרגה, בניגוד לסולם של שבע דרגות קידום המתגמל בכ"מים בכירים על הוותק והניסיון שלהם בעבודה. לבסוף, אופייה המחקרי של העבודה דורש פעמים רבות להישאר מעבר לשעות העבודה וכן לעבוד בימי המנוחה, וזאת בידיעתו ואף על פי דרישתו של ראש המעבדה. שעות אלו אינן מתוגמלות, לא בשכר ולא בימי חופשה ואף אינן מתקזזות עם "שעות חוסר".

מדובר בעוול כפול שכן מרבית עובדות המחקר הן נשים<sup>2</sup> (כ- 90%), כלומר, דפוס ההעסקה הבעייתית המתואר מעלה, מופנה בעיקר כלפי אוכלוסייה אשר גם כך מופלת לרעה בשוק העבודה.

יש לוודא כי גם בהעסקה חליפית כזו, על חשבון תקציבי מחקר או במינויים זמניים, יועסקו עובדי ועובדות המחקר בדפוס ההעסקה המקובלים בתחום: בתנאים המקבילים לאלה של סגל אקדמי בכיר, או בתקנים מנהליים מקובלים, הכוללים ביטחון תעסוקתי. בעתיד יש לוודא הקצאת תקנים רגילים, לעיתים במימון תקציבי מחקר, עבור משרות חיוניות למחקר.

### ג.3.ג. תנאי העסקה של שומרים ומגקים

לפי קואליציית המאבק להעסקה ישירה של עובדות הניקיון, הפועלת באוניברסיטת בן-גוריון:

העסקה קבלנית מאפשרת ומזמנת פגיעה בזכויות האדם והאזרח, תוך העדפה ברורה של מקסום רווחים או חיסכון כספי על פני ערך כבוד האדם וחירותו.

העסקה פוגענית במוסד אקדמי פירושה התוויית דרך קלוקלת וחינוך לדיכוי ועושיק, תחת חינוך לערכי האדם שהם בסיסה של דמוקרטיה נאורה.

העסקה פוגענית בציבור עובדות הניקיון פירושה פגיעה באוכלוסייה מוחלשת ביותר - נשים, אמהות חד-הוריות, עולות חדשות וותיקות, מפרנסות יחידות - כולן פועלות קשות יום הנאבקות במציאות אכזרית ולא מוסרית בניסיון הישרדות חברתי-כלכלי.

העסקה פוגענית של עובדות הניקיון כחלק מעבודתן באוניברסיטת בן-גוריון פירושה גנינת יד לפגיעה קשה במוחלשים, לשעתוק דפוסים של הדרה ועוני ולמחיקה של זכויות העובד וכבודו מסדר היום הציבורי-חברתי באוניברסיטה.

מאבקים דומים נוהלו ומנוהלים באוניברסיטאות תל-אביב, חיפה ובאוניברסיטה העברית.

על ות"ת לוודא כי מודל התקצוב יעודד העסקה ישירה של עובדים, בתנאי העסקה הוגנים, וימנע את התופעות הנפסדות כיום של העסקה פוגענית שאינה מכבדת את מערכת ההשכלה הגבוהה כמערכת ציבורית המבוססת על ערכים של כבוד לאדם ואחריות ציבורית חברתית.

נדגיש כי לדעתנו, קיים קשר מובהק בין ההעסקה הנפסדת של עובדות ניקיון ועובדי אבטחה כעובדי קבלן לבין העסקה הנפסדת של דוקטורים צעירים וצעירים פחות כמורים מן החוץ, במכללות ובאוניברסיטאות (תוכניות חוץ תקציביות). שתי התופעות פסולות, שתיהן מהוות כתם על מערכת ההשכלה הגבוהה, ויש לשים להן קץ.

לאחר בדיקה תקציבית מדגמית באוניברסיטת בן-גוריון, מתברר כי ניתן להעביר בעלות הנוכחית את עובדות הניקיון להעסקה נורמטיבית, בהעסקה ישירה, תוך שיפור משמעותי גם בשכרן ובתנאי העסקתן. פירוט החישוב מופיע בסעיף הרלוונטי **בנספח ב'**.

<sup>2</sup> ולא בכדי: תנאי הסף לקבלת משרה אקדמית כסגל בכיר הוא פוסט-דוקטורט בחו"ל. נשים בישראל מתקשות לעקור לחו"ל למספר שנים עם משפחתן מסיבות תרבותיות, חברתיות וכלכליות, ולא מסיבות של חוסר מצוינות או מוטיבציה. כך, למרות שהאוניברסיטה עצמה אינה מפלה מועמדים על בסיס מגדרי, קריטריון הסף לקבלה לעבודה אינו שוויוני. רבות נאמר על בריחת מוחות לחו"ל, אך אין עיסוק כלל באיבוד חוקרות טובות בשל העדרן של משרות מתאימות באוניברסיטה.

## ג.4. מלגות

התמיכה הנהוגה כיום בתלמידי מחקר, שלא במשרות תרגול והוראה, היא באמצעות מלגות קיום. לדפוס תמיכה זה מחירים חברתיים ואקדמיים. האוניברסיטאות מעדיפות דפוס תמיכה זה בשל העובדה שהן סבורות כי בכך הן פטורות מנורמות מקובלות ביחסי עובד מעביד, המתלווים לדפוס תמיכה באמצעות משרות סגל אקדמי זוטר. מלגות קיום אכן מאפשרות לתלמידי-מחקר להקדיש את מירב זמנם למחקר חיוני לצורך מחקר איכותי ופורה. אולם, בהיעדר יחסי עובד מעביד נעלמות גם ההגנות המובנות-מאליהן שהחוק מגן על עובדים, דוגמת שכר מינימום חודשי ושעתי, זכויות פנסיוניות וביטוח לאומי. אם אכן יימשך ההסדר שלפיו התמיכה בתלמידי מחקר תיעשה באמצעות מלגות, יש לוודא שהגנות החוק על עובדים יופנמו גם במערך המלגות. יש להסדיר בצורה ברורה את מעמד התלמידים ולהעניק להם הגנה בסיסית, ביטוחים מקיפים, וביטחון כלכלי. ביטחון דרוש הן בסוגיות כמו משך הענקת המלגה וגובהה, והן בסוגיות כמו הגנה על משרתים במילואים ועל נשים שילדו, או הארכת משך הזכאות לתמיכה, וכדומה.

יש לציין כי גם מבחינה אקדמית יש פגם בתמיכה באמצעות מלגות. **משתמע כי המחקר אינו עבודה, דבר הגורם לזילות המחקר כעיסוק אקדמי.** עדות לכך הן הטענות המופרכות שהופנו כלפי הסגל הבכיר, כאילו אינם "עובדים", שכן הם אמורים ללמד רק 8 שעות בשבוע, טענות החושפות את אי-הבנת מרכיב המחקר כליבה ולעיתים כעיקרה של העבודה באקדמיה.

כיוון שדפוס הענקת המלגות כפופים כיום לבעיות במודל התקצוב של ות"ת (ראו למעלה), לעיתים קרובות מופסקת התמיכה באמצעות מלגות, לעיתים קרובות לפני סיום המחקר גם אם הוא נמשך מסיבות מוצדקות -- אקדמיות (החלפת מנחה, התפתחות במחקר, שינוי נושא/דגש במחקר) או אישיות (לידה, מילואים, מעורבות חברתית) – מעבר ל"משך הזמן הנורמטיבי" ע"י ות"ת.

בכל דיון על מלגות יש לוודא כי מלגות אלה אינן מהוות תחליף לשכר עבודה, עניין המהווה הן עבירה על החוק ותקנות מס הכנסה, והן פגיעה בזכויות תלמיד המחקר כעובד.

## ג.4.א. המלצות עיקריות

- הסדרת מפתח ארצי אחיד למלגות שבו מלגה מלאה תהיה בגובה השכר הממוצע במשק (כמובן שיהיה אפשר להעניק יותר או פחות בהתאם ליכולת האוניברסיטה אך יש לקבוע סטנדרט ברור ולתקצב אותו).
- איסור על דרישה להשבת מלגה שנתקבלה בעבר.
- מלגאית אשר ילדה במהלך קבלת המלגה תזכה לחופשת לידה בת שלושה חודשים, אשר במהלכה לא תופסק המלגה.
- מלגאית אשר ילדה במהלך קבלת המלגה, מלגתה תוארך בשלושה חודשים מעבר לזמן המחקר הנורמטיבי הנהוג ביחידה, בגין כל לידה.
- אין להפסיק מתן מלגה לאישה בהריון, יש להמשיכה עד שלושה חודשים לאחר יום הלידה לכל הפחות.
- הסדרים דומים לעיל גם למשרתים במילואים.
- לכל מלגאי, הבטחת משך המלגה לכל התואר, כולל הארכות משך המלגה בשל נימוקים אקדמיים או אישיים שנזכרו לעיל.
- הסרת מגבלות על עבודה במקביל ללימודים.

## ג.5. שינויים במודל שכר הלימוד

בדיונים בנוגע לרפורמה המתוכננת בהשכלה הגבוהה מדובר תדיר על שינויים במודל שכר הלימוד. בכל מודל שייבחר, יש להקפיד על העקרונות הבאים:

שכ"ל לתואר ראשון ושני:

- נגישות ההשכלה הגבוהה;
- תמיכה רוחבית – שלא ייפגעו תחומי לימוד שבוגריהם אינם משתכרים שכר גבוה;
- אחריות כלכלית – שהמוסדות לא ייפגעו במקרה של הכנסות פחותות מהצפוי עקב שינוי המודל.

שכ"ל לתואר שלישי:

- כיום אין מדיניות אחידה באוניברסיטאות בעניין שכ"ל לדוקטורט. יש מוסדות שמעניקים בפועל מלגה מלאה למרבית הסטודנטים; במוסדות אחרים מקבלים מלגת שכ"ל רק מקבלי מלגת קיום או מועסקים.
- גובה שכר הלימוד לתואר השלישי משתנה ממוסד למוסד. באוניברסיטה העברית, לדוגמה, נהוג לשלם 25% שכ"ל לכל שנה עד 4 שנים (כלומר, 100% שכר לימוד לתואר), ואח"כ, 10% לכל שנה נוספת. ואילו באוניברסיטת ת"א, לאחר אישור הצעת מחקר יש לשלם 40% שכ"ל במשך שנתיים, כלומר כ-130% במשך 4 שנים. אוניברסיטת בר-אילן מחזיקה בשיא הארצי לשכ"ל לדוקטורט: תלמיד תואר שלישי ישלם 200% שכ"ל לפחות עבור לימודיו, כאשר ב-4 השנים הראשונות ישלם 50% בכל שנה.
- יש לוודא כי העלאת שכ"ל לתואר הראשון לא תגרור העלאת שכ"ל גם בתארים מתקדמים, ובמיוחד לא בתואר השלישי. בכל מקרה, ראוי לשקול ביטול שכ"ל לתואר שלישי, כאמצעי לעידוד המחקר, או לקבוע סטנדרט ארצי נמוך מחייב בכל המוסדות.
- יש להנהיג פטור שנתי מלא למועסקים, חברי הסגל האקדמי הזוטר.





# נספח א'

## השוואת טבלאות שכר: עמית הוראה ב' ומורה (סגל בכיר) במסלול המקביל

מעודכן לדצמבר  
2009

מורה

שנות ותק	אחוז קידום	שכר משולב כולל ותק	תוספת אקדמית (ניידות, ביגוד, טלפון)	תוספת לתוספת האקדמית	סך הכל שכר ללא תוספת שחיקה	תוספת שחיקה
0	0.0%	6,841.47 ₪	0.00 ₪	0.00 ₪	6,841.47 ₪	957.81 ₪
2	7.5%	7,354.63 ₪	3,874.21 ₪	145.28 ₪	11,374.13 ₪	1,572.04 ₪
3	10.0%	7,525.67 ₪	3,874.21 ₪	193.71 ₪	11,593.59 ₪	1,595.98 ₪
4	12.5%	7,696.71 ₪	3,874.21 ₪	242.14 ₪	11,813.06 ₪	1,619.93 ₪
5	15.0%	7,867.74 ₪	3,874.21 ₪	290.57 ₪	12,032.52 ₪	1,643.87 ₪
6	17.5%	8,038.78 ₪	3,874.21 ₪	338.99 ₪	12,251.99 ₪	1,667.82 ₪
7	20.0%	8,209.82 ₪	3,874.21 ₪	387.42 ₪	12,471.46 ₪	1,691.76 ₪
8	22.5%	8,380.86 ₪	3,874.21 ₪	435.85 ₪	12,690.92 ₪	1,715.71 ₪
9	25.0%	8,551.90 ₪	3,874.21 ₪	484.28 ₪	12,910.39 ₪	1,739.66 ₪
10	27.5%	8,722.93 ₪	3,874.21 ₪	532.70 ₪	13,129.85 ₪	1,763.60 ₪
11	30.0%	8,893.97 ₪	3,874.21 ₪	581.13 ₪	13,349.32 ₪	1,787.55 ₪

### מורה (סגל בכיר) במסלול המקביל:

סה"כ למשרה מלאה בשנתיים ותק: 12,946 ₪ ברוטו; חלקי 12 שעות למשרה: ערך 1,079 ₪ ברוטו לשעת הוראה

סה"כ למשרה מלאה בשלוש שנות ותק: 13,179 ₪ ברוטו; חלקי 12 שעות למשרה: ערך 1,098 ₪ ברוטו לשעת הוראה.

סה"כ למשרה מלאה בשש שנות ותק: 13,920 ₪ ברוטו; חלקי 12 שעות למשרה: ערך 1,160 ₪ ברוטו לשעת הוראה.

סה"כ למשרה מלאה ב-11 שנות ותק: 15,137 ₪ ברוטו; חלקי 12 שעות למשרה: ערך 1,261 ₪ ברוטו לשעת הוראה.

**עמית הוראה:** סה"כ למשרה מלאה במקסימום ותק: 11,362 ₪ ברוטו; חלקי 10 שעות למשרה: ערך 1,136 ₪ ברוטו לשעת הוראה.

שנות ותק	שכר משולב כולל ותק	תוספת אקדמית (ניידות, ביגוד, טלפון)	סך הכל שכר ללא תוספת שחיקה	תוספת שחיקה
0	6,525.42 ₪	1,934.22 ₪	8,459.63 ₪	1,184.35 ₪
1	6,585.71 ₪	1,934.22 ₪	8,519.92 ₪	1,192.79 ₪
2	6,646.00 ₪	1,934.22 ₪	8,580.22 ₪	1,201.23 ₪
3	6,706.18 ₪	1,934.22 ₪	8,640.40 ₪	1,209.66 ₪
4	6,766.47 ₪	1,934.22 ₪	8,700.69 ₪	1,218.10 ₪
5	6,826.76 ₪	1,934.22 ₪	8,760.98 ₪	1,226.54 ₪
6	6,887.06 ₪	1,934.22 ₪	8,821.27 ₪	1,234.98 ₪
7	6,947.35 ₪	1,934.22 ₪	8,881.56 ₪	1,243.42 ₪
8	7,007.64 ₪	1,934.22 ₪	8,941.85 ₪	1,251.86 ₪
9	7,067.93 ₪	1,934.22 ₪	9,002.14 ₪	1,260.30 ₪
10	7,128.22 ₪	1,934.22 ₪	9,062.44 ₪	1,268.74 ₪
11	7,188.51 ₪	1,934.22 ₪	9,122.73 ₪	1,277.18 ₪
12	7,248.69 ₪	1,934.22 ₪	9,182.91 ₪	1,285.61 ₪
13	7,308.98 ₪	1,934.22 ₪	9,243.20 ₪	1,294.05 ₪
14	7,369.28 ₪	1,934.22 ₪	9,303.49 ₪	1,302.49 ₪
15	7,429.57 ₪	1,934.22 ₪	9,363.78 ₪	1,310.93 ₪
16	7,489.86 ₪	1,934.22 ₪	9,424.07 ₪	1,319.37 ₪
17	7,550.15 ₪	1,934.22 ₪	9,484.36 ₪	1,327.81 ₪
18	7,610.44 ₪	1,934.22 ₪	9,544.66 ₪	1,336.25 ₪
19	7,670.73 ₪	1,934.22 ₪	9,604.95 ₪	1,344.69 ₪
20	7,731.02 ₪	1,934.22 ₪	9,665.24 ₪	1,353.13 ₪
21	7,791.20 ₪	1,934.22 ₪	9,725.42 ₪	1,361.56 ₪
22	7,851.50 ₪	1,934.22 ₪	9,785.71 ₪	1,370.00 ₪
23	7,911.79 ₪	1,934.22 ₪	9,846.00 ₪	1,378.44 ₪
24	7,972.08 ₪	1,934.22 ₪	9,906.29 ₪	1,386.88 ₪
25	8,032.37 ₪	1,934.22 ₪	9,966.58 ₪	1,395.32 ₪

# נספח ב'

## הערכה תקציבית של מרכיבים שונים ברפורמה

נקודת מוצא:

תוספת תקנים	הוספת כ- 1800 תקנים לאוניברסיטה בהומש הקרוב (1000 במקום חברי סגל פורשים ו 800 נוספים)	מתוקצב כבר בהצעת הרפורמה של ות"ת
-------------	---	----------------------------------

נושא	פירוט חישוב	עלות תקציבית
אינטגרציה של הסגל האקדמי: עמיתי הוראה	<p>הקצאת תקנים לעמיתי הוראה במסלול הרגיל, מבין התקנים המתווספים למערכת. (מתוך התקנים שמתווספים למערכת)</p>	<p>העלות כלולה בתוספת התקנים אשר מהווה נקודת מוצא למסמך זה.</p>
קליטת 30% ממשרות עמיתי ההוראה ב' לפי שיקולי ותק ופעילות הוראה ומחקר בסגל הבכיר במסלול המקביל - המתמקד בהוראה.	<p>כיום קיימים במערכת כ 320 משרות עמיתי הוראה. 30% מהם = 96 משרות של עמיתי הוראה, שהן 960 שעות הוראה של עמיתי הוראה.</p> <p>העלות הדרגתית לפי שנות הוותק. בזמן המעבר אין עלות לפי חישוב של ערך שעות הוראה ברוטו. לאחר מכן העלות עולה עם הוותק בדרגת "מורה" (ראה נספח א').</p> <p>החישוב המוצג כולל את כל רכיבי השכר כגון ק"מ ושנת שבתון. בשיא הוותק הפער הכולל לשעת הוראה הוא 387 ש"ח לחודש. בתוספת 32.6% רכיבי עלות מעביד וזכויות סוציאליות הפער הכולל הוא 513 ש"ח לשעת הוראה.</p>	<p>ניתן להתייחס לעלות זו ככלולה בתוספת התקנים אשר מהווה נקודת מוצא למסמך זה. למרות זאת, וכדי להדגיש את ההגיון הכלכלי והאקדמי שברעיון זה, בחרנו לתקצב סעיף זה בנפרד, מעבר לתוספת תקני הסגל הבכיר הרגילים.</p> <p><b>הפרשי עלות בין מסלול עמית הוראה למורה במסלול המקביל:</b></p> <p><b>בזמן המעבר ללא עלות בחישוב לפי ערך שעות הוראה ברוטו (ראה נספח א').</b></p>
(מדובר בתוספת מעבר ל- 1800 התקנים המתווספים למערכת, המאפשרת שיפור יחס סטודנטים-סגל באוניברסיטאות.)	<p>עלות הדרגתית אשר בשיא הוותק, לאחר 11 שנים (שיא הוותק) בדרגת מורה תגיע ל <math>12 * 960 * 513 = 5,909,760</math> ש"ח עלות שנתית.</p> <p>(ראו חישובי הפרשי עלויות בסוף נספח ב').</p>	

<p>12 X 64 X 3,013 = 2,313,732 ש"ח עלות שנתית.</p>	<p>הנחת פער עלות שכר ממוצעת של 20% בין עמית הוראה ב' לבין עמית הוראה ג'. עלות זו תחלק לתוספת דרגה ולתוספת ותק בדרגה החדשה. בשיא הוותק מדובר על פער של 2,272 ש"ח למשרה מלאה. בתוספת 32.6% רכיבי עלות מעביד וזכויות סוציאליות (אין הבדל בזכויות הסוציאליות) הפער הכולל הוא 3,013 למשרה מלאה לחודש.</p> <p>320 משרות עמית הוראה X 20% = 64</p>	<p><b>הוספת דרגת שכר עמית הוראה ג' והעברת 20%<sup>3</sup> מעמיתי ההוראה במערכת לתקן זה.</b></p>	
<p>העלות כלולה בהוספת התקנים אשר מהווה נקודת מוצא למסמך זה.</p>		<p><b>הקצאת תקנים לעובדי מחקר במסלול הרגיל, מבין התקנים המתווספים למערכת.</b></p>	<p><b>אינטגרציה של הסגל האקדמי: עובדי המחקר</b></p>
<p>550 משרות של עוזרי הוראה X 2291 ש"ח = 19,743,609 ש"ח עלות שנתית</p>	<p>הנחת פער שכר כלפי מטה של 15% בין אסיסטנט א' לבין הדרגה החדשה של אסיסטנט 1'. משמעות מדרגת שכר זו היא תוספת של 2256 ש"ח למשרה מלאה של עוזר הוראה. בתוספת 32.6% רכיבי עלות מעביד וזכויות סוציאליות (אין הבדל בזכויות הסוציאליות) הפער הכולל הוא 2991 ש"ח למשרה מלאה לחודש.</p> <p>הערכה לפיה כמחצית מעוזרי ההוראה מועסקים בהוראה פרונטאלית ולא בעזרה בהוראה – ייעודו המקורי של התקן.</p> <p>כיום קיימים במערכת כ- 1100 משרות מלאות של עוזרי הוראה.</p>	<p><b>יצירת דרגת אסיסטנט 1 לתלמידי תואר שני העוסקים פרונטאלית</b></p>	<p><b>איכות ההוראה: מתרגלים</b></p>
<p>עלות השבת כמות התקנים לנהוג ב-2000 תוך התאמת הכרחיות היא 47,717,303. טבלה המציגה את החישוב מוצגת בסוף הטבלה התקציבית.</p>	<p>בין 2000 ל-2008 קוצצו 250 תקני עוזרי הוראה ו-165 תקני דוקטורנטים במסלול אסיסטנט-מדריך ד"ר. החישוב מניח שמחצית עוזרי ההוראה הועסקו בהוראה פרונטאלית ועל כן יש להוסיף כמסלול אסיסטנט 1.</p>	<p><b>תוספת תקני הסגל הזוטרי שקוצצו בין שנת 2000 לשנת 2008</b></p>	
<p>750 לידות X 3 חודשים X 4000 ש"ח לחודש = 9,000,000 ש"ח לשנה.</p> <p>5000/3 * 0.0125 סיכוי להיכנס להריון בחודש * 5 חודשים רלבנטים * 5.5 חודשי תשלום * 4000 ש"ח לחודש = 2,291,666 ש"ח עלות שנתית</p>	<p>במערכת כ- 5,000 מלאגיות. למלאגיות הסתברות של 15% ללדת בשנה.<sup>4</sup></p> <p>3 חודשי הארכה לכל לידה. בממוצע, שלישי מהמלאגיות נמצאות בשנת מלגתן האחרונה (כולל מלגות הניתנות לשנה אחת), הסיכוי ללדת בחודש הוא 1.25%. ממוצע ההארכה הוא 5.5 חודשים.</p>	<p><b>הגנה על מלאגיות בהריון:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• איסור הפסקת מלגה לתלמידה בהריון לאחר החודש הרביעי</li> <li>• כללים אחידים להארכת מלגתה של חוקרת שילדה לפיהם המלגה תוארך לכל לידה בשלושה חודשים</li> </ul>	
<p>128 X (-157,149) = 5,711,680 ש"ח לשנה.</p>	<p>בתוכניות החוץ תקציביות באוניברסיטאות מורים מן החוץ מלמדים כ-1800 שעות. כלומר קיימות כ-180 "משרות מלאות" (FTE) פוטנציאליות של עמיתי</p>		<p><b>יישום הסכם הסגל האקדמי הזוטרי (מסלול עמיתי)</b></p>

<sup>3</sup> בהנחה שחלק מהזכאים לעמית הוראה ג' עוברים ממילא לאחד ממסלולי הסגל הבכיר.

<sup>4</sup> כל החישובים בנוגע לסיכויים ללדת מבוססים על הסקר החברתי של הלמ"ס, 2009, כאשר הלידות הן של נשים אקדמאיות בין הגילאים 25-35.

	<p>הוראה. 70% מהם שיעמדו בקריטריונים ויועברו להעסקה כעמיתי הוראה הם 128 משרות.</p> <p>שכר שנתי של מורה מן החוץ ב' באוניברסיטה (לפי 10 שעות הוראה למשרה) הוא 112,526 ש"ח.</p> <p>שכר שנתי של עמית הוראה ב' כולל תקציב קשרי מדע מוסדי (תק"מ) וקרן השתלמות הוא 157,149 ש"ח.</p>		<p>הוראה) בתוכניות החוץ תקציביות באוניברסיטאות</p>
<p>157,149-) X 1225 = (123,974 40,639,475 ש"ח לשנה.</p>	<p>במכללות מועסקים 1750 משרות של מורים מן החוץ, לפי 12 שעות עבודה בשבוע. 70% מהם שיעמדו בקריטריונים ויועברו להעסקה כעמיתי הוראה הם 1225 משרות.</p> <p>שכר שנתי של משרה מלאה במסלול מורה מן החוץ ב' במכללה הוא 123,974.</p> <p>שכר שנתי של עמית הוראה ב' כולל תקציב קשרי מדע מוסדי (תק"מ) וקרן השתלמות הוא 157,149.</p>		<p>יישום הסכם הסגל האקדמי הזוטר (מסלול עמיתי הוראה) במכללות</p>
<p><b>מנקות</b> שכר שעה כולל: <math>28.21 = 1.239 * 22.77</math> ש. תוספת ותק/חיסכון ממוצעת של 15% לשכר = 4.23 ש"ח לשעת עבודה. סה"כ הוצאה לשעת עבודה 32.44</p> <p><b>שומרים</b> הנתונים באיסוף. מסתמנים נתונים דומים.</p>	<p><b>מנקות</b> כיום, המנקות באוניברסיטאות משתכרות שכר מינימום (20.70 ש"ח), עליה חלה תוספת הפנסיה לפי צו ההרחבה. האוניברסיטאות מעבירות לחברות הקבלן המעסיקות אותן כ- 33 ש"ח לשעת עבודה (נתוני אוניברסיטת בן-גוריון). לפי הצעתנו, השכר השעתי יעלה ב-10%, ויעמוד על 22.77 ש"ח. לזאת יש להוסיף 5% פנסיה לפי צו הרחבה 5.77%, נוספים לצורך פיצויי פיטורין, 13.1% מס שכר וביטוח לאומי מעסיקים. לתוספת לוותק או לחסכון לטווח בינוני ושונות יוקדשו 15% נוספים מעלות השכר.</p> <p><b>שומרים</b> הנתונים באיסוף. מסתמנים נתונים דומים.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>העסקה ישירה ונורמטיבית.</li> <li>העלאת שכר של כ-10% ל-22.77 ש"ח לשעה.</li> <li>זכויות סוציאליות</li> <li>תוספת לוותק</li> </ul> <p>(ללא תוספת עלות לאוניברסיטאות.)</p>	<p>העסקה נורמטיבית של שומרים ומנקות</p>

	<p>סיכום כולל עלויות הרפורמה (באלפי ש"ח):</p> <p>5,910 עמיתי הוראה -- קליטה במסלול מקביל</p> <p>2,314 יצירת דרגת עמית הוראה ג'</p> <p>21,046 יצירת תקן אסיסטנט 1 (מתרגלים)</p> <p>47,717 החזרת תקני סגל זוטר שקוצצו (גודל כיתות)</p>	<p>עלות כוללת באלפי ש"ח</p>
--	--	-----------------------------

9,000	מלגאיות בהריון
2,292	
5,712	יישום מסלול עמיתי הוראה בחוץ תקציביות
40,639	יישום מסלול עמיתי הוראה במכללות
ללא תוספת עלות	העסקה ישירה של מנקות ושומרים
-----	
134,630	עלות כוללת

תקן	ווקט	שכר	שכר שנתי	שכר שנתי ועוד 32.6% תוספת מעביד	תוספת של 25% מהתקנים	סכום
עוזר הוראה	4.00	4,765.00	57,180.00	75,820.68	125.00	9,477,585.00
אסיסטנט 1	4.00	7,021.00	84,252.00	111,718.15	125.00	13,964,769.00
אסיסטנט א'	6.00	8,370.00	100,440.00	133,183.44	45.00	5,993,254.80
אסיסטנט ב'	7.00	9,163.00	109,956.00	145,801.66	75.00	10,935,124.20
מדריך	9.00	10,260.00	123,120.00	163,257.12	45.00	7,346,570.40
						-----
						47,717,303.40
עלות קק"מ חודשית לעשר שעות הוראה		מ' מקביל	עמ"ה	הפרש	הפרש + זכויות	
עלות שכר לעשר שעות הוראה		1051.86	395.83			
		12610.00	11350.00			
עלות כולל שבתון למקביל		15613.56	11745.83	3867.72	5128.599667	

# נספח ג' – מאמר דעה

ד"ר אסתר סרוק, YNET, 22.08.2010<sup>5</sup>

## מקדשים את המחקר, שכחו את ההוראה

אין די בהחזרת המוחות הבורחים כדי להציל את ההשכלה הגבוהה. יש להשקיע באיכות ההוראה, ובראש ובראשונה בסגל שנקרא בטעות "זוטר" - אך תרומתו אינה זוטרה כלל ועיקר

אסתר סרוק

בהצגת תוכנית החומש להצלת ההשכלה הגבוהה בשבוע שעבר, דיבר שר החינוך רבות על חשיבותו של המחקר הישראלי ושל החזרת המוחות הבורחים ארצה. אולם בלהט הסגידה ליוקרת המחקר, נשכח - וחבל - הבסיס שממנו צומחים חוקרים מצטיינים: ההוראה.

האקדמיה הישראלית היא ממוקדת מחקר. האוניברסיטאות מציבות את יכולת המחקר ואיכותו בראש מעייניהן, ועמלות להבטחת היקף פעילות המחקר בין כותליהן, כי משם תבוא היוקרה - ומשם יבוא גם המימון.

אין עוררין על חשיבות המחקר לעתיד החברה והכלכלה הישראלית, אולם על מנת להגיע להישגים משמעותיים במחקר, לא די בפיתוי מוחות בורחים לחזור ארצה. יש לחזק גם את הבסיס - את איכות ההוראה.

המחקר וההוראה שלובים זה בזה. כדי להגיע להיקף ואיכות המחקר הנדרשים, ולהבטיח שיישמרו גם בעתיד, יש צורך להכשיר את חוקרי העתיד. עלינו ללמד תלמידים וסטודנטים, החל מבית הספר ועד להשלמת תארים מתקדמים, כיצד ללמוד - מיומנות שלצערנו נוטים להקל בה ראש.

העמקת הידע של הסטודנטים בתואר הראשון והשני אינה מספקת, ועל הסקרנות הטבעית של כל חוקר פוטנציאלי יש להוסיף מיומנויות רבות: באיזה אופן לגשת לחומרי הלימוד ומאגרי הידע, כיצד לנתח ולהסיק מסקנות, ואיך לנסח רעיון בתמציתיות.

סדרי העדיפויות הנוכחיים של תכנון ותקצוב מערכת ההשכלה הגבוהה שגויים. ההשקעה הבלעדית במחקר, במספר הדוקטורנטים ובכמות החוקרים היא טעות שעליה נשלם ביוקר. הסטודנט אינו רק אובייקט למידה. הסטודנט הוא עתידה של המדינה, הוא אזרח העתיד, הוא פעיל ציבורי, הוא הורה לעתיד - ולכן חשוב להעניק לו את מירב תשומת הלב האישית כדי להביאו אל חוף מבטחים אינטלקטואלי, אישי, חברתי ואזרחי.

### הזלזול בהוראה פוגע גם במחקר

המורים, בכל שדרת ההוראה באוניברסיטאות, ממלאים שליחות נעלה. ראוי לטפח ולעודד מורים המוכנים להשקיע בכל תלמיד את הזמן, האהבה ותשומת הלב הנדרשים כדי שייסיים את התואר. אולם האוניברסיטאות בוחרות לטפח את החוקרים ולזנוח את המורים. הן מקלות ראש, כמעט בחוסר אחריות, בתפקידו של "הסגל הזוטר" - המאגד בין היתר את המתרגלים, המרצים הזוטרים והמורים מן החוץ.

הן מחוסר מודעות והן מחוסר משאבים, בוחרות הנהלות האוניברסיטאות לבנות לעובדים אלו מסלול העסקה זול, זמני, נצלני, חסר בטחון תעסוקתי, חסר מעמד וחסר הערכה, שגם אם הוא ממלא אחר צורכי האוניברסיטה, הוא אינו מספק את גאוות המקצוע ותחושת השליחות של העוסקים בהוראה.

המורים - המכונים שלא בצדק "זוטרם" - עסוקים מדי במעבר ממקום עבודה אחד למשנהו ומתקשים לחיות מהוראה בכבוד,

<sup>5</sup> <http://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-3941351,00.html>

למרות שהם נושאים על גבם חלק נכבד מנטל ההוראה, ההכשרה והחזרת אהבת הידע, ומהווים מודל לחיקוי לסטודנטים. בסופו של דבר, את המוצלחים ביותר חוטפות המכללות היוקרתיות - שנהנות מאיכות הוראה גבוהה, אך אינן עוסקות במחקר. כך, בגלל הזלזול בהוראה, בסופו של דבר גם המחקר יוצא נפסד.

כמורה-מרצה וחוקרת האוהבת את תפקידה, האוהבת את הסטודנטים ואת אתגר ההוראה, אני קוראת לראשי האוניברסיטאות והמועצה להשכלה גבוהה על כל שלוחותיה - ראוי שתתנו דעתכם ליעוד שבהוראה, ראוי שתשנו את גישתכם המתנשאת, המזלזלת והנצלנית כלפי ציבור מסור, נאמן, מיומן ומוכשר של חברי סגל אקדמי לכל דבר ועניין, שגם אם אינם מכונים "סגל בכיר", הרי שעשייתם ותרומתם לאקדמיה הישראלית איננה זניחה או שולית, ובוודאי שאינה זוטרה.

**ד"ר אסתר סרוק, יו"ר ארגון מו"ח (מורים וחוקרים באוניברסיטה העברית)**



# נספח ד' – מאמר דעה

ד"ר אסתר סרוק, גלובס, 15.06.2010<sup>6</sup>

## מבריח המוחות מירושלים

מבכה על כל במה את עתידם השחור של אקדמאים ישראלים, ולא עושה דבר כדי לשנותו

15/06/2010, 06:03

כמו כולם, גם נשיא האוניברסיטה העברית, פרופסור מנחם בן ששון, מתלונן לאחרונה כי איננו עושים די להחזרת המוחות הבורחים ארצה. במאמר דעה, (גלובס ב-9 ביוני), קרא פרופ' בן ששון לממשלה למלא את הבטחתה ולהקצות תקציבים על מנת להחזיר ארצה את המוחות האבודים.

ואכן ההשכלה הגבוהה בישראל נמצאת בהתדרדרות מתמשכת. עקב הקיצוצים התקציביים, האוניברסיטה מצמצמת את התקנים בסגל הבכיר, ולעתודה האקדמית הישראלית אין מקום לצמוח והיא מחפשת אפיקים אחרים – באוניברסיטאות מובילות בעולם, במקום באוניברסיטה העברית ואחיותיה.

המאבק נגד בריחת המוחות הוא הבון טון החדש, וגם פרופ' בן ששון מבקש להתהדר בו. אך בזמן שהוא מכלה את זמנו במאמרי דעה המדגישים עד כמה חשוב לנו "להחזיר את הבנים הביתה" הוא ממשיך לייבש את המוחות, שעם כתיבת שורות אלו, יושבים בקמפוס אדמונד ספרא, הר הצופים, עין כרם או רחובות ושולחים בקשות מלוות כמעט בתחנונים, לאוניברסיטאות אחרות בעולם על מנת להיקלט בצל קורתן.

רק בשנה האחרונה קיצץ פרופ' בן ששון, בהינף יד, וכמוכן מבלי להודיע, עשרה אחוזים מתקציב שדרת המחקר וההוראה של האוניברסיטה העברית. הקיצוץ לידי ביטוי, בין היתר, בצמצום 5% במשרות המסטרנטים; 12% במשרות הדוקטורנטים -13% במשרות המורים מן החוץ. התוצאה הרסנית: כיתות תרגול אוחדו, מתרגלים פוטרו, תרגילים אינם נבדקים, מעבדות עולות על גדותיהן בסטודנטים ולחילופין זמן המעבדה קוצר, בחוגים רבים בוטלו קורסי בחירה לסטודנטים (כך לדוגמא: בשנה ג במחשבים בוטלו השנה 27 קורסי בחירה).

הקיצוץ החד מסתכם בסדר גודל של עשרה מיליון שקלים. לא יותר. סכום זעום במונחים של האוניברסיטה היוקרתית במדינה שהכנסותיה בשנה החולפת, על פי פרסומים בעיתונות הכלכלית, עמדה על 2.3 מיליארד שקלים. למעלה מפי 200 מכלל ההכנסות.

זהו ללא ספק צעד קטן לקופת האוניברסיטה – אך צעד הרסני לעתיד החוקרים שלה.

מקוממת התגייסות בן ששון ואחרים להניף את דגל "שבו בנים לגבולם" כשבד ביד איתה הוא ויותר מראש על המלחמה האמיתית, הקשה והסיזיפית – זו שתעצור אחת ולתמיד את ייבוש תקציבי ההשכלה הגבוהה, תחזיר את ההשקעה בבית, ותבטיח לנו שהסטודנטים, המתרגלים והחוקרים יאהבו להגיע לאוניברסיטה ויראו בה את עתידם.

הסגל הזוטר המאייש את החוקרים, המתרגלים, המורים מן החוץ ועמיתי הוראה של האוניברסיטה הוא העתודה האקדמית של האוניברסיטאות ושל איכות המחקר בישראל. כיצד זה פרופ' בן ששון מציין רק את החוקרים ומתעלם מתרומתם הקריטית של המורים והמתרגלים המכינים את התשתית למאגר החוקרים המצטיינים. בלא סגל מורים מסור ומוכשר ומתרגלים מצויינים לא תוכל האוניברסיטה העברית לטפח מועמדים למרכזי המצוינות.

כיום אין לסגל האקדמי הלא בכיר אופק מקצועי. אין תקנים לקידום, עבודת ההוראה והתרגול שוחקים מאוד, כי מטעמים תקציביים מספר הסטודנטים בכיתות הוכפל. כך שגם הסטודנטים מקבלים פחות ופחות וסובלים מחוסר תשומת לב מספקת מצד המרצים והמתרגלים, כפי שנהוג באוניברסיטאות יוקרתיות בעולם.

<sup>6</sup> <http://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1000566467>

באווירה כזו – ניתן יהיה להציע לחוקרים בחו"ל הרים וגבעות רק על מנת שיחזרו לאוניברסיטה העברית אותה נטשו, על מנת שיחקרו פה ויקטפו כאן בבית את פרס נובל הבא. אך לא די בכך כדי למנוע מהדלת להמשיך להסתובב, כך שבעוד כמה שנים שוב נצטרך להשקיע סכומים נכבדים כדי להחזיר את אלו שברגעים אלו ממש שולחים טפסי בקשות למחקר בלונדון, בוסטון וניו-יורק.