

על "עידוד מצוינות" כמסך עשן

עודד גולדרייך

שורש המשבר הנוכחי במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל נעוץ במחנק התקציבי שבו היא נתונה זה כעשר שנים, מחנק שמקורו במדיניות הממשלה בתקופה זו. המוסדות להשכלה גבוהה הגיבו למחנק בשורה של צעדי ייאוש מזיקים שהחמור בהם הוא צמצום דרסטי של שכירת חברי סגל חדשים, דבר שמסכן את חיות המערכת (אשר תלויה בתמהיל מאוזן של דורות של חוקרים ומרצים), מדרדר את היחס בין מספר חברי הסגל ומספר הסטודנטים, ומאלץ חוקרים צעירים ומוכשרים לחפש את עתידם מחוץ למדינה.

את המשבר במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל ניתן לסיים בפשטות על ידי ביטול מקורו: זאת אומרת, על ידי החזרה מיידית של התקציבים שנגרעו מן המערכת בעשור הנוכחי והגדלת התקצוב באופן המותאם לגידול במספר הסטודנטים ולגידול בעלויות המחקר וההוראה. על התקצוב המתוקן לאפשר הגדלה משמעותית של מספר חברי הסגל, וזאת על מנת להגיע ליחס סביר בין מספר חברי הסגל ומספר הסטודנטים.

במקום לבצע את המתבקש והמובן מאליו (הנ"ל), נוקטת הממשלה (בהובלת משרד האוצר) בשורה של תרגילי השהיה, תוך יצירת מסכי עשן שאחד מהם מכונה "עידוד מצוינות". **עיקר המאמר יוקדש לחשיפת הכזב שבעיסוק הממשלתי ב"עידוד המצוינות" של מערכת ההשכלה הגבוהה, תוך ציון העובדה שניתוח דומה תקף גם לגבי שירותים ציבוריים אחרים.**

את התקפות הכללית של הניתוח קל לראות מהצד של האינטרסים אשר מסתתרים מאחורי מסך העשן (של "עידוד המצוינות"): אינטרסים אלו (של האליטה הכלכלית) מכתיבים צמצום ההוצאה הציבורית ושבירת העבודה המאורגנת. כתרגיל חשבונאי פשוט, שימו לב שהעלאת שכר של 25% ה"מוענקת" לקבוצה של 10% מן העובדים ("המצטיינים") תוך שחיקה של 5% בשכר שאר העובדים מורידה את עלויות השכר בשיעור כולל של 2.5% לערך. למותר לציין שמדיניות "דיפרנציאציה" שכזאת תפגום בסולידאריות בין העובדים ותכרסם במעמדו של הארגון היציג שלהם.

הכזב שבעיסוק ב"עידוד המצוינות" של מערכת ההשכלה הגבוהה

הקושי המהותי בהערכת איכות של מחקר והוראה הוא נושא לדיון נפרד. בניגוד משווע למורכבות הנושא, הרי שהתעמולה המופצת על ידי האוצר מבוססת על ההנחה שאיכות אקדמית ניתנת להערכה בקלות, כמו איכות של תפוחי אדמה (על ידי מדידות כמותיות וטעימות של מומחים "חיצוניים" הממונים מטעם גורמים לא מקצועיים). מעניין שאף אחד משופרי התעמולה הללו אינו מציע מנגנון פשטני דומה להערכת איכות של עבודת פקידי האוצר או שרי ממשלה (או עיתונאים). אכן, מנגנוני הערכת האיכות המוצעים ע"י האוצר חוטאים בהשטחה והחמצת העיקר שבפעילות המחקר והוראה (ודברים דומים תקפים לגבי שירותים ציבוריים אחרים).

מעבר לשאלת הערכת האיכות חשוב להבין כי שיפור האיכות של מערכת ההשכלה הגבוהה לא יושג על ידי התעסקות בזיהוי הרכיבים שאיכותם טובה יותר באופן יחסי ובעידודם על חשבון שאר המערכת. מה שהמדיניות הממסדית צריכה לנסות לקדם הוא לא שיפור האיכות שבפסגה של המערכת אלא שיפור של האיכות שבבסיס המערכת. הפסגה תסתדר בדרך כלל ללא קשר למדיניות הממסדית. לעומת זאת, המדיניות הממסדית צריכה לעסוק בטיפול ובשיפור הבסיס משני טעמים מרכזיים:

1. משום שבסיס הפירמידה מהווה את רוב מערכת ההשכלה הגבוהה והוא שאחראי לרוב הפעילות של ההוראה והמחקר בה. לפיכך, איכות הבסיס היא שקובעת את איכות רוב הפעילות.

2. משום שפסגת הפירמידה מסתמכת באופן מהותי על בסיס הפירמידה, הן במחקר והן בהוראה. חשוב לציין שאת ההישגים יוצאי הדופן אי אפשר ואין צורך לעודד באופן ממוקד – הם צומחים, ומופיעים בדרך כלל במפתיע, מתוך הבסיס של המערכת, וככל שהבסיס טוב יותר, כן רבים יותר הסיכויים לצמיחתם.

לפיכך, ממסד נאור ונבון צריך לשאוף לשפר את האיכות המוחלטת של המערכת על כל מרכיביה, ולא להתרכז בעידוד מצוינות יחסית של יחידים. ושוב, דברים דומים תקפים לגבי מערכות ציבוריות אחרות כגון מערכת החינוך בכללותה, מערכת הבריאות, מערכת הרווחה, וכו'.

אם נחזור למקרה הספציפי של מערכת ההשכלה הגבוהה ונבחן מסמך כדו"ח ועדת שוחט, אשר מייצג ברוחו את רוח האוצר, נמצא שהוא מלא כריזמה בהצעות למנגנונים לזיהוי ו"תגמול/עידוד" הפסגה. הדוגמאות כוללות מענק ייחודי לזוכי פרס נובל ודומיו - דבר מגוחך על פניו, מענק קליטה ל-5% מחברי הסגל הצעירים החדשים, מענק ייחודי ל-2% מהפרופסורים המלאים, מענקי הצטיינות ל-10%-5% מהסגל האקדמי הבכיר, מענק מחייה ל-12% מהדוקטורנטים, גמול תומך איכות ל-10% מהסגל וכיוצא באלה. הצעות אלו מתעלמות מכמה עובדות מכריעות.

ראשית, הפסגה אינה זקוקה כלל לתגמול או עידוד: הדחף המניע של כמעט כל החוקרים הוא העיסוק המדעי עצמו. מה שנחוץ להם, בניסיונם הסיזיפי להגיע להישגים בתחומם, הוא תנאים סבירים לקיום ולמחקר ולא "צ'ופרים" בלתי סדירים, שלא ניתן "לבנות" עליהם.

שנית, ההתמקדות בפסגה מזניחה את הבסיס, המהווה את רוב המערכת, והזנחה זאת מדרדרת את איכות המערכת. בפרט, אין בדו"ח שוחט שום התייחסות לאופן שבו יקלטו 95% מחברי הסגל הצעירים החדשים, לאפשרויות המחיה של 88% מהדוקטורנטים, ולתנאי המחקר וההוראה של 90%-95% מהסגל האקדמי הבכיר.

שלישית, הדו"ח מתעלם מכך שלא קיים פער איכותי משמעותי בין קבוצת החוקרים ה"מתוגמלת" אשר ממוקמת קצת מעל לרף האיכות שנקבע, לבין קבוצת החוקרים ה"בלתי מתוגמלת" אשר ממוקמת קצת מתחת לרף זה. כך יוצר הדו"ח חלוקה שרירותית בין, למשל, חוקרים אשר מוקמו ב"מאיון העשירי" וזכו ל"תגמול" לבין חוקרים אשר מוקמו ב"מאיון האחד-עשר" ולא זכו ל"תגמול".

אכן, לפעמים אין ברירה אלא להקצות משאבים כגון משרות תקניות על פי רף חד שסובל מאותה בעיה, אבל דבר זה נעשה מתוך חוסר ברירה, ואילו כאן מדובר בייצור מצב מלאכותי של בחירה שאינו מחויב מבחינה אובייקטיבית ואינו מקדם שום מטרה לגיטימית.

לסיכום הדיון בדו"ח שוחט (כמייצג את הלך הרוח הממשלתי) להלן דוגמה המאפיינת את הגישה האבסורדית שלו. הדו"ח ממליץ על תוספות תקציב של 185 מיליון שקל ל"עידוד מצוינות" ו-118 מיליון שקל ל"בקרת איכות" (ראו הסתייגויות קודמות). לעומת זאת, לאחר ניתוח המשבר התקציבי במדעי הרוח, הדו"ח ממליץ על הקצאת 15 מיליון שקל, וגם זאת לא לבסיס התקציב של מדעי הרוח אלא לקרן "תחרותית". לגבי מדעי החברה מוזכר הצורך בתמיכה כספית אך לא מוקצבים משאבים למימון התמיכה, שאמורה להתבצע דרך מרכז עצמאי חדש (המקיים "ניתוק מוחלט מכל נושא פוליטי עכשווי" – דבר מגוחך שלעצמו).

אם נחזור לדין הכללי יותר, נדגיש שוב, שגם בשירותים ציבוריים אחרים, ההתמקדות בפסגת המערכת תוך ו/או על חשבון הזנחת הבסיס שלה הינה איזולת. באופן דומה, הפרדה השרירותית בין אנשים שהישגיהם מעל רף מסוים לבין אלו שהישגיהם ממוקמים מתחת לו הינה חסרת שחר באופן כללי, ואין להידרש לה אלא מחוסר ברירה. ולסיום, גם בעיסוקים אחרים שאינם גורמים לניכור אצל העובדים (ואשר נוטים להימצא בשירות הציבורי מעצם מהותו), השאיפה להצטיין היא דחף טבעי שאינו זקוק לתגמול או עידוד.

סיכום

מאמר זה עסק בניסיונו של האוצר להסיט את הדין מהנושא העיקרי – שהוא הצורך המידי לבטל את הקיצוץ הדרסטי בסך המשאבים העומדים לרשות מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל (ולהגדילם באופן ההולם את הגידול בצרכים) – אל הנושא המשני יחסית של אופן חלוקת המשאבים בתוך המערכת עצמה. הדין הציבורי ראוי שיסב על כמות המשאבים המוקצים למערכת ההשכלה הגבוהה ביחס לחשיבותה, בעוד שהחלוקה הפנימית של המשאבים ראוי שתידון ותקבע במערכת עצמה ולא על ידי גורמים חיצוניים. דברים אלו תקפים במיוחד בהקשר של מערכת ההשכלה הגבוהה (ואף נתמכים על ידי חוק המועצה להשכלה גבוהה, תשי"ח-1958).

באשר לחלוקה הפנימית של משאבים, הרי שגם בהקשר של מערכת ההשכלה הגבוהה, החלוקה הנכונה נוטה להיות קרובה לשוויונית (בשקלול צרכים יחסיים). **חלוקה שוויונית מטיבה עם רוב המערכת, אשר אחראית לרוב הפעילות. חלוקה שוויונית גם משרתת באופן הטוב ביותר את החלקים המצטיינים ביותר של המערכת.** מנגנונים ל"עידוד מצויינות" לא ישפרו את רמת ההישגים הגבוהים ביותר במערכת וודאי שלא את הרמה הממוצעת של ההישגים במערכת, אלא יגרעו מאיכותה הכוללת של המערכת בכסות של הבלטה יחצנית של קומץ "מצטיינים".

הכותב הוא פרופסור למתמטיקה ומדעי המחשב במכון ויצמן למדע, וחבר הפורום להגנת ההשכלה הציבורית.

טיזרים

את המשבר במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל ניתן לסיים בפשטות על ידי ביטול מקורו: זאת אומרת, על ידי החזרה מיידית של התקציבים שנגרעו מן המערכת בעשור הנוכחי והגדלת התקצוב באופן המותאם לגידול במספר הסטודנטים ולגידול בעלויות המחקר וההוראה

כתרגיל חשבונאי פשוט, שימו לב שהעלאת שכר של 25% ה"מוענקת" לקבוצה של 10% מן העובדים ("המצטיינים") תוך שחיקה של 5% בשכר שאר העובדים מורידה את עלויות השכר בשיעור כולל של 2.5% לערך.

מה שהמדיניות הממסדית צריכה לנסות לקדם הוא לא שיפור האיכות שבפסגה של המערכת אלא שיפור של האיכות שבבסיס המערכת.

אין בדו"ח שוחט שום התייחסות לאופן שבו יקלטו 95% מחברי הסגל הצעירים החדשים, לאפשרויות המחיה של 88% מהדוקטורנטים, ולתנאי המחקר וההוראה של 90-95% מהסגל האקדמי הבכיר.

הדיון הציבורי ראוי שיסב על כמות המשאבים המוקצים למערכת ההשכלה הגבוהה ביחס לחשיבותה, בעוד שהחלוקה הפנימית של המשאבים ראוי שתידון ותקבע במערכת עצמה ולא על ידי גורמים חיצוניים.