

על קביעות וקידום

תגובה למאמר: קולגיאליות: תיבת פנדורה במסלול לקביעות¹

רחמן חיים, הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל²



רחמן חיים

המאמר המדובר מציג את "החשיבות הקריטית של קיום יחסים קולגיאליים עם העמיתים ביחידה האקדמית" ומציע טיפים לאיש הסגל הצעיר איך לפתח יחסים כאלה. המחברת - מרי מקיני - טוענת כי בנוסף לשלושת הקריטריונים הידועים כמרכיבים את שיקולי הקביעות והקידום באוניברסיטה - פרסומים, הוראה ושירות - קיים מרכיב נוסף, סמוי, המשפיע באופן משמעותי ביותר על קבלת הקביעות והקידום האקדמי. מרכיב זה, לטענתה, הוא "קולגיאליות". ניתן לפרש את המאמר כביקורת נוקבת למצב העגום השורר באקדמיה, כאשר עניינים גורליים כגון קביעות וקידום של אנשי הסגל מושפעים באופן משמעותי ביותר מיחסים אישיים.

לאור תופעת ההפרטה של גופים ציבוריים וההתפתחויות הנובעות מכך ביחס לחוסר הביטחון התעסוקתי, אפשר לומר כי חברי הסגל האקדמי הם בין המגורים הציבוריים האחרונים הנהנים מסטטוס של קביעות בעבודה. קביעות זו מאפשרת להם חופש פעולה כמעט בלתי מוגבל. פרט לחובות ההוראה והשירות, הנקבעות לפי צורכי היחידה והמוסד האקדמי, לחברי הסגל יש חופש פעולה לחקור, לפרסם ולהביע דעה. מסיבות אלו חברי הסגל האקדמי מזוהים בציבור הרחב כקבוצה נבחרת, אינטלקטואלית ונאורה, שאמורה לחקור ולהביע את האמת שבליבה ללא מורא וללא משוא פנים. בהקשר זה, חלק מה"טיפים" שמוצגים על ידי המחברת במאמר, שמים ללעג את המהות ואת הייעוד של איש הסגל האקדמי. אנו למדים מהמאמר, שחבר הסגל הצעיר והחדש נדרש למידה לא מועטה של התרפסות וביטול עצמי בפני חברי הסגל הבכירים, כדי לפלס את דרכו לקבלת קביעות וקידום. האם אצל חברי הסגל האקדמי המטרות של קבלת קביעות וקידום צריכות לקדש את כל האמצעים? לאור השתיקה וההתבטלות המוצגות במאמר, האם המשך מתן קביעות לחברי הסגל הוא מוסרי מבחינה ציבורית?

האם לא הגיע הזמן לשקיפות הפרוטוקולים של ועדות הקידום והקביעות, כדי לסלק את המעטה שמאחוריו יכולים להסתתר שיקולים לא מקצועיים ולא אתיים בהחלטות? הטענה הרווחת היא כי חברי הוועדות עלולים להיחשף ללחצים חיצוניים, אשר בחסות השקיפות והאנונימיות הנהוגים כיום הם מוגנים מפניהם. טענה

זו עשויה להידחות לנוכח מצב חדש שבו שקיפות הפרוטוקולים תהיה הנורמה המקובלת במערכת האקדמית במקום המצב הקיים. מערכת אקדמית הרוצה בהמשך של תמיכה ציבורית מבחון ומבפנים לא תוכל להמשיך ולהתעלם משאלות אתיות אלו.

הערת העורכת

בחרתי במאמר המדובר כראוי לתרגום משום שנראה היה לי שהוא חשוב מאוד עבור אנשי הסגל האקדמי הצעירים (ולא רק). זאת כי לדעתי הוא מציג את יחסי האנוש הבסיסיים, שהם תנאי הכרחי להצלחה בכל מקום עבודה ובתפקוד בכל תחום - בתעשייה, בעסקים, בפוליטיקה וכדומה. הדברים נכונים במיוחד למקום עבודה בארגון גדול כמו אוניברסיטה. אנשים לא מעטים, ובמיוחד בתחילת דרכם המקצועית, אינם ערים לחשיבות הגורלית של היחסים שהם יוצרים עם עמיתיהם לעבודה. אבל הטבע האנושי דורש את שלו בכל סביבה חברתית - אנשים אוהבים לראות סביבם אנשים שהם מחבבים ומכבדים. אם מדובר במקום עבודה, הרי שלכל העובדים חשוב מאוד שהאנשים שמסביבם יהיו "שחקני צוות", כאלו שניעים לעבוד עמם ושתורמים ועוזרים לעמיתיהם בעבודה. עובדים אינם מעוניינים לעבוד עם אנשים שאינם נעימים באופן אישי או שהם "שחקני סולו" - שאינם מעורבים בחיי המחלקה שבה הם עובדים, אינם תורמים לאנשים האחרים במחלקה ואינם מתקשרים עם האחרים בהיבטים מקצועיים וחברתיים. במילים אחרות, לאיכות יחסי האנוש של עובד יש השפעה מכרעת על תפקודו בעבודה ועל קידומו המקצועי בכל מקום עבודה ולאו דווקא באוניברסיטה, ולעתים קרובות השפעה זו גדולה יותר מאשר זו של יכולותיו וכישוריו המקצועיים. כל אחד מהקוראים שלנו, אם יבחן את הקורות של אנשים שהוא מכיר במקומות עבודתם השונים, יוכל להעיד שאלה שהתקדמו מהר יותר מאחרים, הם אותם עובדים שטיפחו יחסים קולגיאליים עם האנשים האחרים בסביבת העבודה שלהם.

מה שאולי לא ראוי במאמר, ובכך צודק פרופ' חיים בביקורתו, הוא הצגת ההתנהגות הקולגיאלית כמכוננת אך ורק או בעיקר להשגת קידום אקדמי. התנהגות המוכוננת על ידי מטרות של רווח אישי אכן נתפסת באופן שלילי כאופורטוניסטית. אין ספק שהמאמר היה צריך להדגיש את החשיבות הקריטית של ההתנהגות הקולגיאלית בראש ובראשונה לשם יצירת אווירה חיובית נעימה ומועילה, וזאת, כאמור, בכל מקום עבודה ובכל סביבה חברתית שבה מתפקד האדם. קידום אישי, אם מתרחש, הוא תוצאת לוואי משנית למטרה זו.

נשמח לשמוע דעות של קוראים נוספים בעניין זה ונפרסמן בחוברת הבאה של "על הגובה".

1. מקיני, מ' (2008). קולגיאליות: תיבת פנדורה במסלול לקביעות. על הגובה, 7, 47-49.
2. פרופ' רחמן חיים, הפקולטה להנדסת חומרים