

הוראה מול מחקר בשיקולי קידום הסגל האקדמי במכללות

עמיחי זילברמן, המסלול האקדמי המכללה למינהל¹



עמיחי זילברמן

המחקר? במאמרו לעיל, לידור מדווח, על סמך סקירת גוף הידע על הקשר בין מחקר והוראה בהשכלה הגבוהה, שלא נמצאה רמת מתאם גבוהה בין השניים. לפיכך הוא מסכם ש"המרצה הטוב בעיני תלמידיו אינו בהכרח חוקר איכותי המפרסם את עבודותיו בכתבי עת מדעיים בולטים, והחוקר המצליח שמגלה חדשנות ומקוריות במחקריו אינו בהכרח המרצה הטוב" (עמ' 45). קיימים גם מחקרים נוספים³ התומכים בממצאיו של לידור.

בניגוד לאוניברסיטאות, המנדט של המכללות עיקרו בהוראה לתואר ראשון, לעתים קרובות בתחומים מקצועיים (מינהל עסקים, משפטים ועוד). במגוון מסוים של תחומי דעת יש כיום במכללות גם לימודים לתואר שני. לפי מספר שעות ההוראה הרבות יחסית המחייבות את משרתו המלאה של איש הסגל במכללות בהשוואה לאוניברסיטאות, ועל פי מיעוט

התמיכה הכספית במחקר בהשוואה לזו שיכול לקבל איש סגל באוניברסיטה, ניתן להסיק שהמערכת מאותתת לאיש הסגל במכללה, גם אם לא מכריזים על כך במפורש, שעיקר עיסוקו אמור להיות בהוראה. אף על פי כן, כשהוא מוערך לקידום אקדמי, הוא ימצא לעתים קרובות ששיקולי ועדת המינויים דומים לאלה של ועדה אוניברסיטאית השמה דגש בעיקר על המחקר.

כדי להימנע ממצב אבסורדי זה, אני מציע להנהיג שני מסלולי קידום במכללות: במסלול הראשון יהיה דגש על המחקר (למשל 50% מחקר, 30% הוראה, והשאר תרומה למוסד ולקהילה), ובמסלול השני יהיה דגש על ההוראה (למשל 50% הוראה, 30% מחקר והשאר תרומה למוסד ולקהילה).

בנוסף לכך, יש להשקיע מאמץ שיטתי וחשיבה יצירתית לניסוח קריטריונים להערכת איכות ההוראה ולקבל את ההסכמות הדרושות לכך. דוגמאות לקריטריונים אפשריים שכאלה הם שיפוט חיצוני לאיכות הסילבוס, למבנה הערכת ההישגים של הסטודנטים בקורס, להלימה בין הסילבוס, המבחנים וההישגים של הסטודנטים בקורס, לאופן מתן הציונים, לבניית תיק הוראה (teaching portfolio) ועוד.

הנהגת שני מסלולים כאלה, המבוססת על ממצאי המחקר וגוף הידע שהצטבר בקשר לחוסר הקשר בין מחקר והוראה, תקדם את יעילות ניהול הגורם האנושי בהשכלה הגבוהה.

מוסדות החינוך הגבוה בישראל נוהגים מדיניות של חוסר סימטריה בין מחקר והוראה, עם העדפה של המחקר על פני ההוראה. מדיניות זו מבוססת על הדעה שקיום מחקר

פעיל הוא תנאי הכרחי להיות החוקר מרצה איכותי. אין רבים, לעומת זאת, המסכימים עם דעתי שגם ההיפך הוא נכון, כלומר שהיות החוקר מרצה איכותי הוא תנאי הכרחי להיותו חוקר פעיל.

בהתאם למדיניות זו, ועדות המינויים במוסדות האקדמיים השונים בארץ נותנות משקל רב יותר לאיכות המחקר ולכמות הפרסומים של המועמד מאשר לאיכות הוראתו. על פי רוב, רמת ההוראה של המועמד אינה מטה את הכף לטובת הענקת הדרגה; לכל היותר היא משמשת את הוועדה דווקא בנימוקיה לדחיית הענקת הדרגה, במקרים שבהם אין דעת הוועדה נוחה

מפרסומיו של המועמד, וגם איכות הוראתו נחשבת כבינונית ומטה. גם אם ועדות הקידום היו נותנות משקל רב יותר להוראה, עדיין קיימת בעיה קשה של הערכת איכות ההוראה. במוסדות האקדמיים קיימים קריטריונים מוסכמים לקביעת איכות המחקר, אך חסרים קריטריונים כאלה לקביעת איכות ההוראה וזו נמדדת בדרך כלל אך ורק על ידי משוב הסטודנטים, שבצד יתרונותיו יש לו גם חסרונות ידועים.

אז אולי אפשר ללמוד על איכות ההוראה מהידע שיש על איכות

1. ד"ר עמיחי זילברמן, מרצה בכיר בחוג למדעי ההתנהגות
2. לידור, ר' (2008). מחקר והוראה באקדמיה - חיפוש נקודת האיזון. על הגובה, 7, 44-46.

3. Brew, A. (2006). *Research and teaching – Beyond the divide*. New-York: Palgrave Macmillan; Fairweather, J.S. (2005). Beyond the rhetoric: Trends in the relative value of teaching and research in faculty salaries. *Journal of Higher Education*, 76(4), 401-422; Marsh, H.W. & Hattie, J. (2002). The relation between research productivity and teaching effectiveness: Complementary, antagonistic, or independent constructs. *Journal of Higher Education*, 73(5), 603-614.