

בשער - קהילה אקדמית למען החברה בישראל

דוח מסכם לקבוצת דיון בנושא:

מדיניות מתן ציונים בהשכלה הגבוהה אתגרים והמלצות

אוקטובר 2024



מדיניות מתן ציונים בהשכלה הגבוהה אתגרים והמלצות

קבוצת דיון של ארגון בשער – קהילה
אקדמית למען החברה בישראל (ע"ר)

יו"ר: פרופ' יהודית גל-עזר

דוח מסכם

אוקטובר 2024

ועדת ההיגוי של קבוצת הדיון:

פרופ' יהודית גל-עזר – יו"ר, ובסדר א-ב: ד"ר ורד אריאל-נהרי, פרופ' אילן
הירשברג, פרופ' סיון טולדו, פרופ' שמעון ינקלביץ', פרופ' עפר עציון, פרופ' גליה
צבר

אין לשכפל כל חלק מפרסום זה ללא רשת מראש ובכתב מ"בשער", מלבד
לצורך ציטוט של קטעים קצרים במאמרי סקירה ופרסומים תוך ציון מפורש של
המקור. הפרטים והמסקנות המובאים בפרסום זה הם על דעת משתתפיו. ות
קבוצת הדיון ואינם משקפים בהכרח את דעת ארגון "בשער".

דוח מסכם לקבוצת דיון בנושא:

מדיניות מתן ציונים בהשכלה הגבוהה – אתגרים והמלצות

קישור לעמוד קבוצת הדיון באתר "בשער"

תוכן העניינים:

3	תקציר מנהלים: מדיניות מתן ציונים בהשכלה הגבוהה בישראל
4	1. מבוא
5	2. ממצאים עיקריים
7	3. אתגרים
9	4. המלצות

תקציר מנהלים: מדיניות מתן ציונים בהשכלה הגבוהה בישראל

ארגון "בשער" מפעיל קו חם לשמירה על חופש האקדמיה. מתוך הפניות שהגיעו לקו החם חזר על עצמו נושא ההתערבות במתן ציונים. על מנת ללמוד על היקף התופעה יצרנו קבוצת דיון לחברות וחברי סגל בה הם שיתפו מן הניסיון שלהם.

מסמך זה, על הפרטים והמסקנות המוצגים בו, מבוסס על מידע שעלה בקבוצת הדיון שכללה חברות וחברי סגל אקדמי מאוניברסיטאות ומכללות ברחבי הארץ.

הדיונים בקבוצה חשפו מגוון רחב של אתגרים ובעיות בתחום זה, המשפיעים באופן משמעותי על איכות ההשכלה הגבוהה ועל עתידה של האקדמיה הישראלית. הממצאים מצביעים על פערים משמעותיים בין מוסדות שונים, לחצים חיצוניים להעלאת ציונים, ופגיעה באוטונומיה של הסגל האקדמי.

הממצאים העיקריים שעלו בדיון כוללים:

1. קיימים פערים משמעותיים בין מוסדות שונים, במיוחד בין אוניברסיטאות למכללות, בנושא מדיניות ציונים.
2. קיימים לחצים חיצוניים משמעותיים להעלאת ציונים, הנובעים משיקולים כלכליים ותחרותיים.
3. קיימות פגיעות באוטונומיה של הסגל האקדמי, במיוחד בקרב סגל זוטרי ומרצות ומרצים מן החוץ.
4. קיימות שיטות שונות של התערבות בציונים, כולל שימוש ב"פקטורים" ונרמול ציונים ללא כללים ברורים וידועים מראש.

האתגרים המרכזיים שזוהו כוללים:

- שמירה על סטנדרטים אקדמיים גבוהים תחת לחצים כלכליים וחברתיים.
- הגנה על החופש האקדמי והאוטונומיה של המרצות והמרצים בקביעת ציונים.
- יצירת שקיפות ועקביות במדיניות מתן הציונים בין מוסדות ובתוכם.
- התמודדות עם ההשפעות הכלכליות והחברתיות של מדיניות הציונים.

בהתבסס על הממצאים והתובנות המסמך מציע גם סדרה של המלצות מפורטות לשיפור המצב, כולל פיתוח מדיניות מוסדית ברורה, חיזוק ההכשרה והתמיכה בסגל, הגברת השקיפות, ורפורמה במודל התקצוב.

מטרת המסמך הזו היא להעלות את הנושא לסדר היום של המוסדות להשכלה גבוהה ולספק בסיס מוצק לדיון מעמיק, בכל מוסד ומוסד, לגיבוש מדיניות שתבטיח את שמירת האיכות והיושרה האקדמית במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל.

1. מבוא

א. רקע

מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל ניצבת בפני אתגרים מורכבים בנושא מתן ציונים, המשקפים מתחים עמוקים בין ערכים אקדמיים, לחצים כלכליים, וציפיות חברתיות משתנות. מחד גיסא, קיימת שאיפה לשמור על סטנדרטים אקדמיים גבוהים ולהבטיח שהציונים משקפים נאמנה את רמת הידע וההבנה של הסטודנטיות והסטודנטים. מאידך גיסא, מוסדות אקדמיים מתמודדים עם לחצים כלכליים הולכים וגוברים, תחרות מוגברת על סטודנטיות וסטודנטים, ודרישות חברתיות לנגישות רחבה יותר להשכלה גבוהה. סוגיה זו אינה ייחודית לישראל, אך היא מקבלת ביטוי ייחודי בהקשר המקומי, בהתחשב במבנה מערכת ההשכלה הגבוהה בארץ, הכוללת אוניברסיטאות לצד מכללות פרטיות ופרטיות. השפעות אלו ניכרות באיכות ההשכלה, בהוגנות כלפי הסטודנטיות והסטודנטים, ובמוניטין של המוסדות האקדמיים בישראל ובזירה הבינלאומית. בשנים האחרונות, התגברו הדיווחים על התערבויות בלתי ראויות בתהליך מתן הציונים, החל מלחצים סמויים על מרצות ומרצים ועד להתערבות ישירה של הנהלות מוסדות בקביעת ציונים. מצב זה מעלה חששות כבדים לגבי יושרה של המערכת האקדמית כולה ומחייב בחינה מעמיקה ופעולה מתקנת.

ב. מתודולוגיה

המידע במסמך זה מבוסס על איסוף עדויות וחוויות אישיות של חברות וחברי סגל אקדמי ממגוון מוסדות בישראל, ובכלל זה מכללות פרטיות וציבוריות, כפי שעלו בקבוצת הדיון הייעודית שהקמנו. הליך איסוף המידע כלל מספר מרכיבים משלימים:

- דיונים בקבוצות מיקוד של נשות ואנשי אקדמיה, שכללו חברות וחברי סגל בכיר וזוטר, עמיתות ועמיתי הוראה, וראשי מחלקות.
- פניות לקו החם של "בשער".
- עדויות אישיות של חברות וחברי סגל.
- שיחות אישיות עם בעלות ובעלי תפקידים במוסדות שונים.
- ניתוח של מסמכים ונהלים שסופקו על ידי חברות וחברי סגל ממוסדות אקדמיים שונים.

השיחות האישיות עם בעלות ובעלי תפקידים במוסדות שונים, סיפקו תובנות נוספות על המצב בשטח. כחלק מהתהליך, נערך גם ניתוח של פרקטיקות ששותפו על ידי חברות וחברי סגל ממוסדות אקדמיים שונים, מה שאפשר השוואה בין מדיניות רשמית לפרקטיקה בפועל. המשתתפים בדיון כללו נציגים מאוניברסיטאות וממכללות ברחבי הארץ, מתחומי דעת מגוונים, כך שניתן היה לקבל תמונה רחבה של המצב במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל. חשוב לציין כי מסמך זה אינו מהווה מחקר פורמלי או מדגם מייצג, אלא אוסף של עדויות המספקות תמונת מצב על האתגרים והבעיות בנושא מתן ציונים במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל.

איסוף המידע אפשר לקבל תמונה מקיפה ומורכבת של המצב הקיים, תוך זיהוי מגמות כלליות לצד הבנת ההקשרים הספציפיים והניואנסים בכל מוסד ותחום לימודים כמו כן אפשר לגבש המלצות רלוונטיות למגוון רחב של מצבים ומוסדות במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל.

2. ממצאים עיקריים

א. הבדלים בין מוסדות

הדיון והממצאים חשפו פערים משמעותיים בין סוגי מוסדות שונים בכל הנוגע למדיניות ופרקטיקות מתן ציונים. בין האוניברסיטאות למכללות נמצא פער ניכר, כאשר מכללות, במיוחד אלו הפרטיות, נוטות להקל יותר בציונים בהשוואה לאוניברסיטאות. דיווחים מרובים הצביעו על מתן ציונים גבוהים יותר במכללות עבור עבודות ברמה דומה לאלו המוגשות באוניברסיטאות. פער זה מעלה שאלות קשות לגבי השוויוניות והאחידות בסטנדרטים האקדמיים ברחבי מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל. יתרה מזאת, נצפו הבדלים משמעותיים בין פקולטות שונות באותו מוסד. מדעי הרוח והחברה מדווחים על לחץ רב יותר להעלאת ציונים בהשוואה למדעים המדויקים, תופעה שיוחסה לתחרות גוברת על סטודנטיות וסטודנטים ולחשש מסגירת מחלקות בשל מיעוט נרשמים. במוסדות מסוימים נמצאו נהלים פורמליים לנרמול ציונים, כמו למשל בפקולטות למשפטים, שם קיים הסכם בין מוסדי לקביעת ממוצע ציונים בטווח מוגדר. הבדלים אלו משקפים לא רק שוני בגישות פדגוגיות, אלא גם הבדלים בלחצים כלכליים ובמודלים העסקיים של המוסדות השונים.

ב. לחצים חיצוניים על מתן ציונים

הממצאים מצביעים על קיומם של לחצים חיצוניים משמעותיים המשפיעים על מתן ציונים, המגיעים ממגוון מקורות ומשקפים אינטרסים מורכבים. לחץ כלכלי ניכר מופעל על מוסדות להעלות ציונים כדי לשמר סטודנטיות וסטודנטים ולשפר מדדי ביצוע. השפעה מכרעת נודעת למודל התקצוב של ות"ת, המתגמל מוסדות על סיום לימודים בזמן, מה שיוצר תמריץ להקל בציונים ולהעביר סטודנטיות וסטודנטים. לדוגמה, באחד המוסדות דווח על לחץ מצד ההנהלה להוריד את אחוז הנכשלים בקורסי מבוא גדולים ל-10% בלבד, ללא קשר לרמת הידע של הסטודנטיות והסטודנטים. בנוסף, קיים לחץ משמעותי מצד הסטודנטיות והסטודנטים עצמם להעלאת ציונים, המתבטא בריבוי ערעורים ופניות להנהלה. מרצות ומרצים דיווחו על מקרים שבהם סטודנטיות וסטודנטים איימו בתביעות משפטיות או בפנייה לתקשורת בתגובה לציונים נמוכים. תפיסת הסטודנטיות והסטודנטים כ"לקוחות" משפיעה גם היא על גישת המוסדות לציונים, כאשר שביעות רצון הסטודנטיות והסטודנטים הופכת לשיקול מרכזי בקביעת מדיניות הציונים. במקרים מסוימים, דווח על התערבות ישירה של גורמים חיצוניים, כמו הורים או מעסיקים, בניסיון להשפיע על ציוני סטודנטיות וסטודנטים ספציפיים. לחצים אלו יוצרים סביבה מורכבת ומאתגרת למרצות, למרצים ולמוסדות, המתקשים לאזן בין שמירה על סטנדרטים אקדמיים לבין הצורך לעמוד ביעדים כלכליים ולספק את דרישות ה"לקוחות".

ג. מעמד הסגל ועצמאות במתן ציונים

הדיון ואיסוף המידע חשפו פגיעה מדאיגה באוטונומיה של המרצות והמרצים בקביעת ציונים, תופעה המשפיעה באופן שונה על חברות וחברי סגל הוראה מסוגים שונים. חברות וחברי סגל זוטרי ומרצות ומרצים מן החוץ נמצאו כפגיעים במיוחד ללחצים להעלאת ציונים. רבים מהם דיווחו על חשש מפיטורין או אי־חידוש חוזה במקרה של סירוב להעלות ציונים. במקרה אחד, מרצה מן החוץ סיפר כי לאחר שסירב להעלות ציונים, לא הציעו לו קורסים נוספים בשנה העוקבת, ללא הסבר רשמי. גם חברות וחברי סגל בכיר ליבתי, שהם לב ליבו של מוסד להשכלה גבוהה, דיווחו על לחצים, אם כי בצורות עדינות יותר, כגון רמיזות לגבי השפעה אפשרית על קידום או על הקצאת משאבים למחקר. התקבלו דיווחים מטרידים על התערבות ישירה של הנהלות בציונים, כולל דרישות לשינוי ציונים ללא הסכמת המרצה. באחד המקרים, מרצה דיווח כי נדרש להגיע למשרדי המחלקה ולשנות ציונים

במחברות הבחינה, ללא ידיעת הסטודנטיות והסטודנטים. מצב זה מעלה חששות כבדים לגבי החופש האקדמי האישי והיכולת של מרצות ומרצים לשמור על סטנדרטים מקצועיים ואתיים בעבודתם. בנוסף, נמצא כי במוסדות מסוימים קיימת מדיניות של הערכת מרצות ומרצים על בסיס אחוזי המעבר בקורסים שלהם, מה שיוצר תמריץ מובנה להקל בציונים. למשל, באחת האוניברסיטאות, הוחלט כי מרצה שבקורס שלו נכשלים יותר מ-15% מהסטודנטיות והסטודנטים, לא יוכל לקבל קביעות או קידום ללא בירור מעמיק. תופעות אלו מאיימות על עצמאותם האקדמית של המרצות והמרצים ועל יכולתם לקיים הערכה אובייקטיבית ומקצועית של הישגי הסטודנטיות והסטודנטים.

ד. שיטות התערבות בציונים

הדיון ואיסוף המידע זיהו מספר שיטות נפוצות להתערבות בציונים, המשקפות מגוון גישות להתמודדות עם לחצים חיצוניים ופנימיים. שימוש ב"פקטורים" להעלאת ציונים באופן גורף נמצא כפרקטיקה שכיחה במוסדות רבים. לדוגמה, באחת האוניברסיטאות דווח על שיטה של הוספת שורש הציון המקורי כפול 10 לציון הסופי, מה שמעלה באופן משמעותי את הציונים הנמוכים. נרמול ציונים לפי עקומת פעמון או ממוצע קבוע הוא שיטה נוספת המשמשת להתאמת ציונים למדיניות מוסדית. בפקולטות למשפטים, למשל, קיים הסכם בין-מוסדי לקביעת ממוצע ציונים בטווח של 78-82, מה שמחייב התאמה של הציונים לטווח זה. בנוסף, דווח על לחץ על מרצות ומרצים לשנות ציונים של סטודנטיות וסטודנטים ספציפיים, לעתים ללא הצדקה אקדמית. במקרה אחד, מרצה סיפר כי נדרש להעלות ציון לסטודנט בשל מעמדו המקצועי מחוץ לאקדמיה. קביעת מכסות לאחוזי מעבר או כישלון בקורסים היא פרקטיקה נוספת שזוהתה, כאשר מרצות ומרצים מתבקשים להתאים את הציונים כך שאחוז הנכשלים לא יעלה על סף מסוים, ללא קשר לביצועים בפועל. שיטות אלו מעלות שאלות מהותיות לגבי הוגנות ואמינות הציונים, ומשקפות את המתח בין שמירה על סטנדרטים אקדמיים לבין לחצים מוסדיים וחיצוניים.

3. אתגרים

א. שמירה על סטנדרטים אקדמיים

אחד האתגרים המרכזיים העולים מן הדיון והממצאים הוא הקושי בשמירה על רמה אקדמית גבוהה תחת לחץ להעלאת ציונים. מוסדות אקדמיים נמצאים במתח מתמיד בין הרצון לשמור על מצוינות אקדמית לבין הצורך להתמודד עם מציאות כלכלית ותחרותית מאתגרת. קיימת סכנה ממשית של ירידה ברמת ההשכלה והכנת הסטודנטיות והסטודנטים לשוק העבודה כתוצאה מהקלות בציונים. מעסיקים רבים מדווחים על פער הולך וגדל בין הציונים של הבוגרות והבוגרים לבין יכולותיהם בפועל, מה שמעלה ספקות לגבי ערכה של התעודה האקדמית. האתגר המרכזי הוא להבטיח שהציונים משקפים את רמת הידע האמיתית של הסטודנטיות והסטודנטים, תוך שמירה על סטנדרטים אקדמיים גבוהים. זהו אתגר מורכב הדורש איזון עדין בין הצורך לתמוך בסטודנטיות ובסטודנטים ולעודד הצלחה, לבין החובה לשמור על רמה אקדמית נאותה ולהבטיח שבוגרות ובוגרי המערכת האקדמית אכן רכשו את הידע והמיומנויות הנדרשים. דיון מסודר ומעמיק בנושא יכול להוביל לחשיבה מחודשת על שיטות הערכה, פיתוח כלים חדשים למדידת הצלחה אקדמית, ובחינה מחדש של מטרות ההשכלה הגבוהה בעידן המודרני.

ב. אוטונומיה של הסגל וחופש אקדמי

פגיעה בחופש האקדמי של המרצות והמרצים בקביעת ציונים מהווה אתגר משמעותי נוסף, המאיים על עצם מהותה של האקדמיה כמוסד עצמאי וביקורתי. הדיון והממצאים מצביעים על קושי מיוחד עבור סגל זוטרי ומרצות ומרצים מן החוץ לעמוד בפני לחצים להעלאת ציונים, כאשר פרנסתם ועתידם המקצועי תלויים בהחלטות קצרות טווח של הנהלות. לדוגמה, מרצה מן החוץ באחת המכללות סיפר כי לאחר שסירב להעלות ציונים בקורס מבוא, לא הוצעו לו קורסים נוספים בסמסטר הבא, ללא הסבר רשמי. גם חברות וחברי סגל בכיר מדווחים על לחצים, אם כי בצורות מעודנות יותר, כגון רמיזות לגבי השפעה על קידום או על הקצאת משאבים למחקר. האתגר הוא למצוא את האיזון הנכון בין האוטונומיה של המרצות והמרצים לבין מדיניות מוסדית, תוך הבטחת הגנה על חופש אקדמי ועצמאות מקצועית. יש צורך ביצירת מנגנונים שיאפשרו למרצות ומרצים לקבוע ציונים באופן מקצועי ואובייקטיבי, ללא חשש מהשלכות שליליות על קריירה או תנאי העסקה. זאת, תוך הכרה בצורך של המוסדות לשמור על סטנדרטים אחידים ולהתמודד עם אתגרים כלכליים ותחרותיים. פתרון אפשרי עשוי לכלול יצירת מנגנוני הגנה חזקים יותר עבור חברות וחברי סגל, הגדרה ברורה יותר של גבולות ההתערבות המותרת בקביעת ציונים, וחיזוק מעמדן של ועדות אתיקה ובקרה אקדמית. בעוד שהחופש האקדמי למרצות ומרצים הוא חשוב ואין לאיים עליהם, עדיין חשוב שתהיה גם אפשרות לבקרה על הערכה לא הוגנת שמחמירה במתן ציונים – בעיקר ברמת הכלל (כגון: מבחן לא הוגן), בעוד שברמת הפרט יתקיימו נהלים לערעור.

ג. שקיפות ועקביות

חוסר בהירות לגבי מדיניות מתן ציונים במוסדות שונים וחוסר עקביות בין מחלקות וקורסים באותו מוסד מהווים אתגר משמעותי נוסף. הדיון והממצאים מצאו שבמוסדות רבים אין מדיניות ברורה ושקופה לגבי אופן קביעת הציונים, מה שמוביל לבלבול ותסכול הן בקרב סטודנטיות וסטודנטים והן בקרב מרצות ומרצים. למשל, באחת האוניברסיטאות, סטודנטיות וסטודנטים בפקולטה למדעי החברה דיווחו על הבדלים משמעותיים בין קורסים דומים במחלקות שונות, ללא הסבר ברור לפערים אלו. קיים קושי בהשוואת ציונים בין מוסדות שונים, מה שמקשה על הערכה אובייקטיבית של הישגי סטודנטיות וסטודנטים, במיוחד בהקשר של קבלה לתארים

מתקדמים או בהערכת מועמדות ומועמדים לעבודה. האתגר הוא ליצור מערכת שקופה ועקבית למתן ציונים, שתהיה מובנת לכל הצדדים המעורבים: סטודנטיות וסטודנטים, מרצות ומרצים, מעסיקות ומעסיקים ומוסדות אקדמיים אחרים. יש צורך בפיתוח מנגנונים שיאפשרו השוואה הוגנת של הישגים אקדמיים בין מוסדות ותחומי לימוד שונים, תוך שמירה על הייחודיות והאוטונומיה של כל מוסד. פתרונות אפשריים כוללים פיתוח מערכת דירוג משותפת, הגברת השקיפות בנוגע לשיטות הערכה ומדיניות ציונים, ויצירת פורומים לשיתוף מידע ופרקטיקות מיטביות בין מוסדות.

ד. השפעות כלכליות וחברתיות

ההשפעה של מודל התקצוב על מדיניות הציונים מהווה אתגר משמעותי, המשקף את המתח בין שיקולים אקדמיים לכלכליים. מודל התקצוב הנוכחי של ות"ת, המתגמל מוסדות על סיום לימודים בזמן ועל שיעורי הצלחה גבוהים, יוצר תמריץ מובנה להקל בציונים ולהעביר סטודנטיות וסטודנטים. למשל, באחת האוניברסיטאות, דקן דיווח על לחץ מתמיד מצד ההנהלה להוריד את אחוז הנכשלים בקורסי מבוא גדולים, ללא קשר לרמת הידע של הסטודנטיות והסטודנטים. קיים לחץ לשמור על מספר גבוה של סטודנטיות וסטודנטים במוסדות קטנים, מה שעלול להוביל להקלות בציונים ולפגיעה ברמה האקדמית. בנוסף, ישנו אתגר בשמירה על הוגנות כלפי סטודנטיות וסטודנטים מרקעים שונים, תוך התחשבות בצרכים מגוונים ובפערים חברתיים-כלכליים. למשל, במכללה באזור פריפריאלי, מרצות ומרצים דיווחו על דילמות בנוגע להתאמת רמת הדרישות לסטודנטיות וסטודנטים מרקע סוציו-אקונומי נמוך, מבלי לפגוע בסטנדרטים האקדמיים. האתגר הוא ליצור מערכת שתאזן בין שיקולים כלכליים לבין שמירה על סטנדרטים אקדמיים גבוהים, תוך הבטחת נגישות והזדמנויות שוות לכל הסטודנטיות והסטודנטים. זה כולל בחינה מחדש של מודל התקצוב, פיתוח מנגנוני תמיכה לסטודנטיות ולסטודנטים מתקשים, ויצירת מדדי הצלחה שאינם מבוססים רק על ציונים ושיעורי סיום. יש לשקול גם את ההשלכות ארוכות הטווח של מדיניות הציונים על שוק העבודה ועל התפיסה הציבורית של ההשכלה הגבוהה בישראל.

4. המלצות

ציונים מהימנים מסייעים למוסדות ולמחלקות לעמוד ביעדים ארוכי טווח (מוניטין, שביעות רצון של מעסיקים, קבלת בוגרים/ות לתארים מתקדמים והצלחה בהם), ולמשוב הגלום בהם יש ערך רב גם ללומדים/ות וגם לסגלי ההוראה. מאידך, ציונים גבוהים מסייעים לעיתים קרובות למוסדות ולמחלקות לעמוד ביעדים כמותיים קצרי טווח (מניעת נשירה, מזעור גרירת לימודים), יש להם ערך ללומד/ת האינדיבידואליים גם אם אינם מהימנים, והם מפחיתים לחצים על מרצות ומרצים, גם מצד סטודנטיות וסטודנטים אינדיבידואליים וגם מצד ההנהלות. זהו מתח מובנה שקשה או בלתי אפשרי למנוע. למרות זאת, אנו מציעים מספר מנגנונים עם פוטנציאל לסיוע בהשגת היעדים ארוכי הטווח והימנעות מהנזקים של העדר מדיניות מתן ציונים או של מדיניות לא מספקת.

א. פיתוח מדיניות מוסדית

מומלץ כי כל מוסד אקדמי יגבש מדיניות ברורה ושקופה למתן ציונים. מדיניות זו צריכה להיות מפורסמת ונגישה לכל חברות וחברי הסגל, הסטודנטיות והסטודנטים, ולכלול הנחיות מפורטות לגבי אופן קביעת הציונים, טווחי ציונים מקובלים, ונהלים לטיפול במקרים חריגים. חשוב שהמדיניות תכלול גם מנגנונים לבקרה ופיקוח, כגון הקמת ועדות הוראה מוסדיות שיהיו אחראיות על פיקוח ובקרה של פרקטיקות מתן הציונים. ועדות אלו יכולות לשמש כגורם מאזן ומפקח, ולספק מענה במקרים של חילוקי דעות או בעיות. בנוסף, מומלץ לפתח מנגנונים לטיפול בערעורים ובקשות חריגות, שיהיו שקופים והוגנים כלפי כל הצדדים. יש לעגן מדיניות זו בתקנון המוסד ולוודא שהיא מתעדכנת באופן סדיר בהתאם לשינויים ולאתגרים העולים מהשטח.

ב. תמיכה והכשרה לסגל

פיתוח תכניות הכשרה מקיפות למרצות ומרצים בנושא הערכה ומתן ציונים הוא צעד חיוני לשיפור המצב. תכניות אלו צריכות לכלול הדרכה מעמיקה על שיטות הערכה מגוונות, כלים לבניית מבחנים ועבודות באופן הוגן ומקצועי, ואסטרטגיות להתמודדות עם לחצים חיצוניים. חשוב שההכשרה תתייחס גם להיבטים האתיים והחוקיים של מתן ציונים. בנוסף, יש לספק תמיכה וגיבוי מוסדי לסגל בזיהוי והתמודדות עם לחצים לא ראויים להעלאת ציונים, כולל מנגנוני הגנה על מרצות ומרצים שעומדים על עקרונותיהם המקצועיים. מומלץ ליצור פורומים וקהילות למידה בין מרצות ומרצים לשיתוף ידע, פרקטיקות מיטביות, והתמודדות עם אתגרים משותפים. תמיכה זו חיונית במיוחד עבור סגל זוטרי ומרצות ומרצים מן החוץ, שפעמים רבות חשופים יותר ללחצים.

ג. הגנה על היושרה האקדמית

חיזוק מנגנוני בקרה פנימיים במוסדות האקדמיים הוא צעד הכרחי להגנה על היושרה האקדמית. יש להגדיר קווים אדומים ברורים לגבי התערבות בציונים ולקבוע סנקציות ברורות על הפרתם. מומלץ להקים גוף בקרה עצמאי בכל מוסד, שיהיה אחראי על פיקוח ובדיקה של תהליכי מתן ציונים, ויוכל לחקור תלונות על התערבות לא ראויה. בנוסף, יש לעודד תרבות של דיווח על מקרים של לחץ בלתי הולם על מרצות ומרצים, תוך הבטחת הגנה למדווחים מפני התנכלות. חשוב ליצור מנגנונים לבדיקה תקופתית של התפלגות הציונים ברמת הקורס, המחלקה והמוסד, כדי לזהות מגמות חריגות ולטפל בהן. יש לשקול גם שיתוף פעולה עם גופי בקרה חיצוניים, כגון המל"ג, לביצוע ביקורות תקופתיות על מדיניות הציונים במוסדות השונים.

ד. שיפור השקיפות

הגברת השקיפות בתהליכי מתן הציונים היא מפתח לשיפור אמון הציבור במערכת האקדמית. מומלץ לפרסם באופן שוטף נתוני ציונים והתפלגותם ברמת הקורס, המחלקה והמוסד, תוך שמירה על פרטיות הסטודנטיות והסטודנטים. יש להבהיר את מדיניות מתן הציונים לסטודנטיות ולסטודנטים בתחילת כל קורס, כולל הסבר מפורט על שיטות ההערכה והקריטריונים לקביעת הציון. חשוב ליצור מנגנון לדיווח שנתי על מגמות בציונים לגורמי פיקוח, כולל ניתוח של שינויים לאורך זמן והסברים לחריגות משמעותיות. בנוסף, מומלץ לפתח פלטפורמה מקוונת נגישה שתאפשר לסטודנטיות, סטודנטים, מרצות ומרצים ובעלי עניין אחרים לצפות בנתוני ציונים היסטוריים ולהשוות בין קורסים ומחלקות שונות. שקיפות זו תסייע בזיהוי מגמות בעייתיות ותעודד דיון פתוח ובונה על נושא הציונים.

ה. שיתוף פעולה בין מוסדי

הקמת פורום ארצי לשיתוף פרקטיקות מיטביות במתן ציונים יכולה לתרום משמעותית לשיפור המצב. פורום זה יאפשר למוסדות ללמוד זה מזה, לפתח סטנדרטים משותפים ולהתמודד ביחד עם אתגרים משותפים. מומלץ לפתח קווים מנחים משותפים למוסדות אקדמיים בנושא ציונים, שיספקו מסגרת אחידה תוך שמירה על גמישות מסוימת לכל מוסד. יצירת מנגנוני השוואה והערכה בין מוסדות יכולה לסייע בזיהוי פערים ובשיפור הסטנדרטים הכלליים. חשוב לקיים כנסים וימי עיון משותפים בנושא מתן ציונים, שיאפשרו דיון פתוח ושיתוף ידע בין אנשי אקדמיה ממוסדות שונים. בנוסף, יש לשקול יצירת מאגר מידע משותף של שאלות ומטלות הערכה, שיסייע בפיתוח כלי הערכה איכותיים ואחידים יותר.

ו. רפורמה במודל התקצוב

עבור המוסדות המתקצבים אפשר לבחון מחדש את מודל התקצוב של ות"ת והשפעתו על מתן ציונים. אפשר לשקול הכנסת פרמטרים נוספים למודל התקצוב מלבד סיום בזמן, כגון שביעות רצון מעסיקים מבוגרים, קבלה לתארים מתקדמים ובהצלחה בחיים. אפשר לשקול הנהגת מודל של בקרת עמיתים ממוסדות אחרים על איכות הבחינות ובדיקתן בקורסי מבוא רבי משתתפים. בנוסף במחקרים בנושא הערכה, קיימים פרסומים רבים הדנים בפיתוח מדדים חדשים להערכת והצלחה אקדמית שאינם מתבססים רק על ציונים, כגון פיתוח מיומנויות, יכולת מחקר, וחדשנות. יש מקום לנסות בזהירות יישום של המחקרים האלה. רפורמה כזו תדרוש שיתוף פעולה הדוק בין המל"ג, ות"ת, משרד החינוך והמוסדות האקדמיים, ותצריך תכנון קפדני ויישום הדרגתי.

בשער – קהילה אקדמית למען החברה בישראל (ע"ר)

70. 03-6424895 | www.bashaar.org.il | bashaar@bashaar.org.il