



האקדמיה הצעירה הישראלית  
الأكاديمية الشابّة الإسرائيليّة  
THE ISRAEL YOUNG ACADEMY



# סקר חוקרות וחוקרים בראשית דרכם האקדמית בישראל 2019

---

דוח כנסכם

סקר המדענים הצעירים 2019 נערך ובוצע על-ידי  
חברי האקדמיה הצעירה הישראלית בעבר ובהווה  
פרופ' עמית ברנשטיין, פרופ' תמי גיגר,  
ד"ר אהוד זומר, פרופ' מונא חורי-כסאברי,  
פרופ' אהוד נקר, פרופ' יובל פלדמן ופרופ' מיכל שרון

התוצאות נותחו על-ידי  
פרופ' עמית ברנשטיין ופרופ' אהוד נקר

הדוח המסכם נכתב על-ידי  
פרופ' עמית ברנשטיין, פרופ' יוסי יובל,  
פרופ' אהוד נקר ופרופ' אבי צדוק

תודה מיוחדת למרב עטר,  
רכזת האקדמיה הצעירה הישראלית

עריכת לשון: יהודית (דיתיק) ידלין  
עיצוב ועריכה גרפית: סטודיו נאוי קצמן-כדורי

© האקדמיה הצעירה הישראלית 2021  
המסמך מוגש לציבור הרחב וניתן להשתמש בו בשפת המקור.  
בכל שימוש בו או ציטוט ממנו יש לאזכר את המקור כדלקמן:  
סקר חוקרות וחוקרים בראשית דרכם האקדמית בישראל 2019 (2021).  
ירושלים: האקדמיה הצעירה הישראלית

<https://doi.org/10.52873/Young.2021.Survey>

האקדמיה הצעירה הישראלית  
כיכר אלברט איינשטיין, ת"ד 4040, ירושלים 9104001  
דואר אלקטרוני: [IsraelYoungAcademy@academy.ac.il](mailto:IsraelYoungAcademy@academy.ac.il)  
[www.young.academy.ac.il](http://www.young.academy.ac.il)





האקדמיה הצעירה הישראלית  
الأكاديمية الشابّة الإسرائيليّة  
THE ISRAEL YOUNG ACADEMY

# סקר חוקרות וחוקרים בראשית דרכם האקדמית בישראל 2019

דוח כנסכם

---

# תקציר מנהלים

באביב 2019 ערכה האקדמיה הצעירה הישראלית סקר מקיף, שני מסוגו, בקרב חברי הסגל הבכיר שנקלטו באוניברסיטאות המחקר בשנים 2009–2018 ובו השתתפו כאלף משיבים. הסקר נועד לספק תמונת מצב מפורטת וייחודית בנוגע לחברי וחברות סגל בתחילת דרכם באקדמיה הישראלית, לתקף את המדיניות בנושא ולזהות נקודות חוזק ונקודות הטענות שיפור. הסקר עוסק בסוגיות רבות: השתלמות בתרדוקטורט טרם קבלת המשרה, תהליכי קליטה, תמיכה מוסדית, גיוס תלמידי מחקר, מענקים, תמיכה מנהלית, תשתיות, הוראה, תהליכי קידום וקביעות וסוגיות דמוגרפיה ויחס למיעוטים. להלן מובאות המסקנות העיקריות מהסקר. יש לשים לב שהסקר נעשה לפני מגפת הקורונה, ולכן השפעות המגפה אינן באות לידי ביטוי בתוצאותיו. עם זאת התמונה שעולה מהסקר עודנה רלוונטית מאוד גם היום.

מהשוואת תוצאות הסקר הנוכחי לאלה של הסקר שנערך לפני שש שנים (שסקר חוקרים שנקלטו בין 2004 ל-2013) עולה מגמת שיפור מתונה בתהליך הקליטה של חוקרים צעירים. נראה שברוב המוסדות גברה המודעות לנושא, הושקע מאמץ בשיפור תהליך הקליטה, ומאמץ זה נושא פרי: חוקרים נקלטים היום באופן מסודר יותר, מקבלים הנחיה רחבה יותר, הקלות רבות יותר וכספי קליטה רבים יותר. לצד זאת חברות וחברי סגל חדשים עדיין ניצבים בפני חסמים רבים, ובכללם עומס הוראה ואדמיניסטרציה בשנים הראשונות לאחר הקליטה ותמיכה מועטה של המערכת האדמיניסטרטיבית הן במחקר והן בהוראה. ההכשרה שמקבלים חוקרים צעירים להתמודדות עם היבטים ניהוליים של עבודתם לוקה בחסר, וחלק ניכר מן החוקרים הזקוקים למעבדת מחקר קיבלו אותה באיחור רב.

נוסף על זה, הסקר מעלה כמה נושאים רוחביים בולטים הדורשים תשומת לב מיוחדת:

**קיים פער ניכר בין החוויה האקדמית של חוקרות וחוקרים צעירים במדעי הרוח והחברה לבין החוויה של עמיתיהם במדעים המדויקים, מדעי החיים והנדסה (STEM+LS). הפער גדול ומשמעותי מאוד, וזו כנראה התוצאה החשובה בסקר.**

הפער בא לביטוי כמעט בכל אספקט של החיים האקדמיים, והוא גדול בהרבה מפערים שנצפו בכל חלוקה אחרת, למשל לפי מוסד או מגדר. התמונה העולה מהסקר היא כי באותם מוסדות קיימות

למעשה שתי תרבויות אקדמיות שונות מאוד זו מזו. בהשוואה לחבריהם במדעי הרוח והחברה, בחוקרים ובחוקרות ממדעי ה-STEM+LS מושקעים משאבים רבים יותר, הם זוכים לתשתיות המתאימות לצורכיהם במידה רבה יותר, והם מקבלים תמיכה רבה יותר מעמיתיהם הצעירים ומהמערכת האדמיניסטרטיבית. נוסף על זה, חברי סגל צעירים בתחומי ה-STEM+LS מקבלים הקלות רבות יותר בהוראה ומדווחים על הליכי קידום שקופים יותר. הבעיה רחבה ואינה מוגבלת לחלוקת משאבים בלבד. ההבדלים בין התרבויות האקדמיות באים לביטוי בולט גם בדרגת הכניסה לסגל האקדמי הבכיר: כ-50% מהחוקרים המשיבים במדעי הרוח והחברה התקבלו בדרגת מרצה אף שהשתלמו בבתרדוקטורט, לעומת כ-10% בלבד במדעי הטבע והחיים ובהנדסה.

### **רוב גדול של החוקרים הצעירים מאוכזב ומתוסכל מהאופן שבו מתנהלים הליכי הקביעות והקידום, ולחלק לא מבוטל מהם היו ההליכים חוויה קשה.**

הטענות העיקריות שמעלים מרב הנשאלים הן שההליך מתאפיין בחוסר יעילות, בחוסר שקיפות ובחוסר בהירות של הדרישות והקריטריונים. כרבע מהנשאלים נתנו הערכה נמוכה אפילו לענייניות ההליך ולמקצועיותו. תוצאה זו חוצה מוסדות ותחומי דעת. הליכי הקידום וקבלת הקביעות מותירים חוקרים רבים פגועים. לתחושות הקשות בעקבות הליכים אלו השלכה שלילית על נכונותם של חוקרים רבים להירתם למילוי תפקידים ועל תרומתם למחלקה ולמוסד כולו. נדרשת פעולה מערכתית לשיפור האופן בו חווים החוקרים הצעירים את הליך הקביעות והקידום. בפרק העוסק בנושא אנו מציעים כמה דרכי פעולה אפשריות, אשר אינן דורשות השקעת משאבים גדולה, ושלערכתנו יכולות להביא לשיפור ניכר בנושא.

### **הפער בייצוג המגדרי במקצועות ה-STEM+LS גדול בהרבה מזה שבמדעי הרוח והחברה. השילוב של עובדה זו עם הפערים הגדולים בחוויה האקדמית בין התחומים מחייב הפרדה דיסציפלינרית בניתוח מגדרי של הנתונים על מנת שפערים שמקורם דיסציפלינרי לא יפורשו בטעות כפערים מגדריים.**

מבחינה של הנתונים בחלוקה דיסציפלינרית, אף שהסקר לא תוכנן באופן אופטימלי לבחינת נקודה זו, עולה האפשרות שבתחומים שבהם חוקרים רבים מתקבלים בדרגת מרצה (בעיקר מדעי הרוח והחברה) יש פער בין שיעור הגברים לשיעור הנשים שהתקבלו בדרגה זו. פער זה, אשר נצפה רק בחלק מהמוסדות ובחלק מהדיסציפלינות, אינו מוסבר על ידי הבדלים מגדריים באוכלוסיית החוקרים שיצאה להשתלמות בתרדוקטורט. לכן אנו קוראים למוסדות השונים, אשר מחזיקים בנתונים המלאים, לבדוק את דרגת הכניסה של חברי הסגל הבכיר בחלוקה מגדרית. בהשוואת התשובות לשאלות הסקר אנו מוצאים פער מתון אך עקבי בכמה תחומים בין תשובותיהן של חוקרות במדעי החברה והרוח לבין עמיתיהן הגברים. הפער בא לידי ביטוי בתמיכת עמיתים ותיקים וצעירים, ביחס המערכת האדמיניסטרטיבית אליהן ובתמיכה כספית. במקצועות ה-STEM+LS כמעט שלא נמצא פער בין נשים לגברים בתשובות לשאלות השונות.



# תוכן העניינים

01	מבנה הסקר ואוכלוסיית המדגם	9
02	אוניברסיטה אחת - שתי אקדמיות	12
03	קביעות וקידום	15
04	פערים בדרגת הקבלה	17
05	שהייה בחו"ל וחזרה לארץ	20
06	הנחיה והדרכה	22
07	משאבים ותשתיות	24
08	עומס עבודה שאינה מחקרית	26
09	תקציבי מחקר	28
10	המערכת האדמיניסטרטיבית	31
11	יחס למיעוטים	32
12	מגדר	34
13	התפתחות בציר הזמן והשוואה לסקר הקודם	39

## נספחים

נספח 1	השאלון המלא ותוצאותיו	42
נספח 2	מאפיינים דמוגרפיים	45





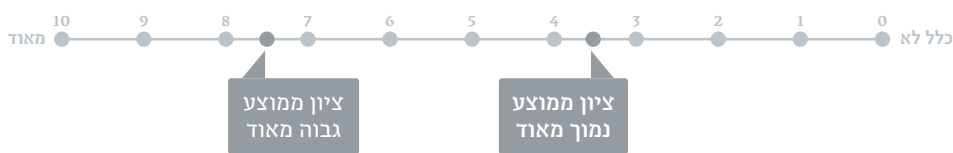
# מבנה הסקר ואוכלוסיית המדגם

## אוכלוסיית המדגם

אוכלוסיית היעד של הסקר היא כל החוקרים והחוקרות שהתקבלו במסלול רגיל לקביעות בעשר השנים שקדמו לעריכתו, כלומר בין 2009 ל-2018. השאלון נשלח להפצה באביב 2019 (לפני מגפת הקורונה) לכל אוניברסיטאות המחקר בארץ ולמכון ויצמן למדע, וכל אחד מהמוסדות האלה הפיץ את הסקר בקרב חבריו המתאימים.<sup>1</sup>

## מבנה הסקר

השאלון מנה כ-50 שאלות הנוגעות במגוון רחב של היבטים מהחיים האקדמיים. את השאלון המלא, סטטיסטיקה של התוצאות וחתכים דמוגרפיים של המשיבים לסקר ניתן למצוא בנספחים שבסוף הדוח. ברוב השאלות נתבקשו המשיבים לדרג את התשובה בסולם של 0 עד 10 כאשר ניסוחן של חלק מהשאלות היה חיובי (למשל "עד כמה תמכו בכך חוקרים צעירים אחרים?") ושל חלק אחר – שלילי (למשל "עד כמה תהליך הקליטה של משפחתך בארץ היה קשה?"). בכל השאלות 0 ציין "כלל לא" ו-10 "במידה רבה מאוד". נוסף על אלה היו גם כמה שאלות "כן" או "לא" וכמה שאלות שבהן ניתן מקום להוספת טקסט חופשי.



## הצגת הסקר

בסיכום המוצג במסמך זה יש התייחסות ברבים מהנושאים לממוצע התשובות של שאלה כזו או אחרת. ככלל, הממוצע והחציון של התשובות למרבית השאלות נעו בין 3 ל-8, כאשר ציונים נמוכים מ-5 הם בצד הנמוך וציונים גבוהים מ-6 הם בצד הגבוה. ניתוח התוצאות נעשה בשני רבדים עיקריים: (1) על פני כלל אוכלוסיית המשיבים; (2) על פי חלוקה למוסדות.

מטרת מסמך זה היא לסכם את התשובות של כלל אוכלוסיית המשתתפים ואת המסקנות העיקריות העולות מתשובות אלו. תוצאות הסקר בכל מוסד יוצגו בנפרד, לפני הנהלת המוסד בלבד.

(1) לא היו משיבים לסקר מאוניברסיטת אריאל. לאריאל, כמו לכל האוניברסיטאות, נשלחו כמה בקשות להפצת הסקר.

# 50+ שאלות

הנוגעות במגוון רחב של היבטים מהחיים האקדמיים

מן הנתונים הדמוגרפיים המלאים (נספח 2) עולה:

לסקר השיבו **963** חוקרות וחוקרים



שהם כ- **50%** מכלל הנשאלים



בתרשים 1 ניתן לראות כמה מהמאפיינים הדמוגרפיים של המשיבים לסקר.



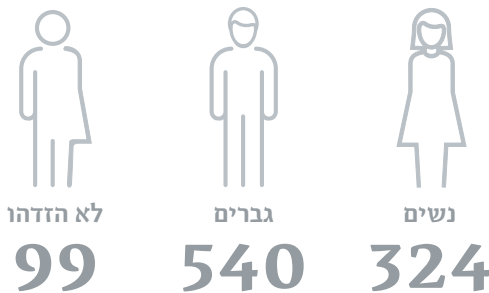
החוקרים שהשיבו לסקר הם

**בני 43**

בממוצע

\* רובם נשואים עם ילדים

המשיבים שהזדהו מגדרית הם:



רוב המשיבים לסקר הם:

**59%** מרצים בכירים

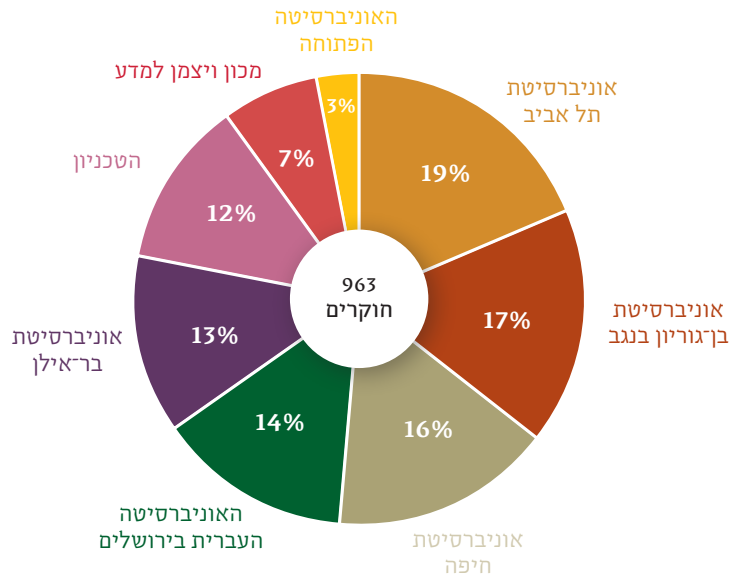
**23%** מרצים

**63%** מהמשיבים לסקר הם ללא קביעות

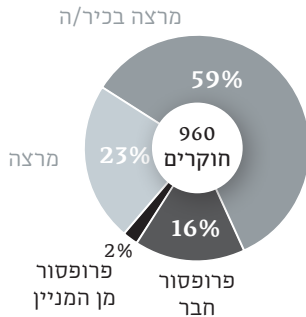
תרשים 1. מאפיינים דמוגרפיים של אוכלוסיית המדגם

סה"כ החוקרים מתייחס למספר המשיבים לאותה שאלה

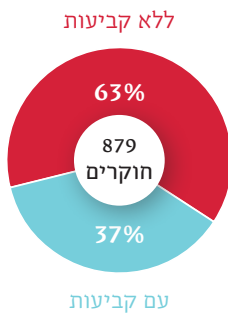
מוסד



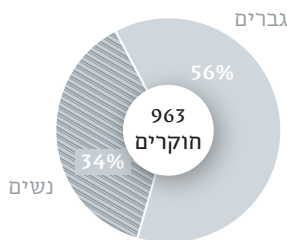
דרגה אקדמית



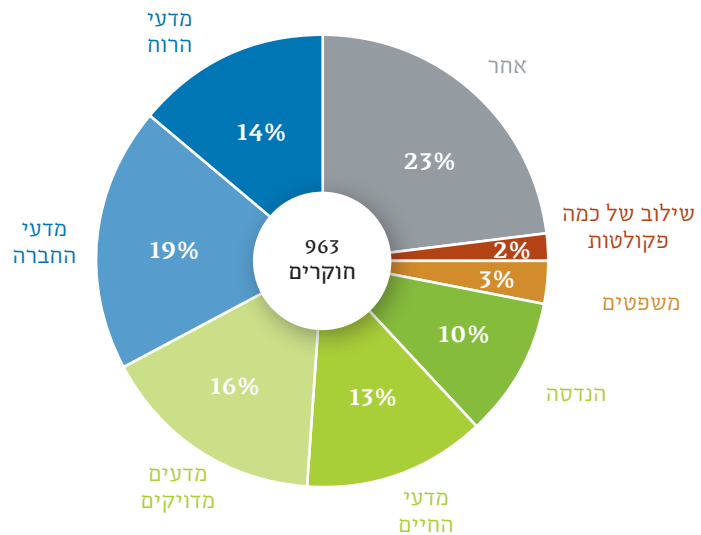
קביעות



מגדר



פקולטה





## אוניברסיטה אחת – שתי אקדמיות

הממצא הבולט ביותר העולה מהסקר הוא פער גדול בין החוויה האקדמית של חוקרות וחוקרים במדעי הרוח והחברה לחוויה האקדמית של עמיתיהם במדעים מדויקים, הנדסה ומדעי החיים (STEM+LS).

הפער בא לידי ביטוי ברוב הנושאים שעליהם שאלנו בסקר, והוא גדול בהרבה מפערים שנצפו בכל חלוקה אחרת, למשל לפי מוסד או מגדר. למעשה התחושה שעולה מהסקר היא שאומנם חוקרים וחוקרות בדיסציפלינות שונות שייכים פיזית לאותם המוסדות, אולם למעשה הם חווים שתי אקדמיות שונות.

הפער מתחיל כבר בדרגת הכניסה לאוניברסיטה, נושא שאנו דנים בו בהרחבה בפרק המוקדש לזה. נוסף על זה, בנושאים רבים הציונים שנותנים חוקרי STEM+LS עולים במובהק על אלו שנותנים חוקרים במדעי הרוח והחברה. להלן דוגמאות מאוגדות לפי נושאים (רשימת השאלות שבהן נצפה פער ארוכה מכדי למנות את כולן). כדי לנטרל השפעות מוסדיות הציונים המספריים המובאים להלן משווים את מדעי הרוח והחברה למדעים מדויקים, למדעי החיים ולהנדסה כאשר מצרפים את כל החוקרים במוסדות שבהם יש מספר גדול של חוקרות וחוקרים מכל הדיסציפלינות (כלומר ללא הטכניון ומכון ויצמן למדע).

מספר רב של שאלות מעיד שהמשאבים המושקעים בחוקרים וחוקרות במדעי ה-STEM+LS רבים יותר גם כשמביאים בחשבון את הצרכים השונים של כל אחת מהקבוצות: חלק גדול יותר מהחוקרים והחוקרות במדעי ה-STEM+LS מקבל מענקי קליטה (94% לעומת 72% במדעי הרוח והחברה), מבלי להתייחס כלל לסכום המענק; המענקים שהם מקבלים מקרנות המחקר מספיקים יותר למימון מלגות ומשכורות (ציון ממוצע של 7.1 ב-STEM+LS; ציון ממוצע 6.2 במדעי הרוח והחברה); המשרדים שהם מקבלים מתאימים יותר לצורכיהם (8.2 / 7.4); האוניברסיטה מספקת להם תשתיות מחקר רבות יותר, כגון גרפיקה ושירותי מחקר (4.3 / 3.5); הספריות ומאגרי המידע מותאמים יותר לצורכיהם (7.3 / 6.6); ההקלות בהוראה שהם מקבלים בשנתם הראשונה רבות יותר בהרבה (7.1 / 4.7) ועוד.

יש הבדל ניכר גם במגוון רחב של נושאים שאינם דורשים השקעה כספית גדולה, כמו תמיכה. חוקרות וחוקרים במדעי ה-STEM+LS מקבלים תמיכה רבה יותר מחוקרים צעירים אחרים (6.7 / 5.7) ומהמערכת האדמיניסטרטיבית המחלקתית (4 / 3.4) ועידוד רב יותר מהמוסד לשיתוף פעולה עם חוקרות וחוקרים מפקולטות אחרות (5.6 / 4.7). כמו כן ההוראה מקשה עליהם הרבה פחות בעבודת המחקר (6.9 / 7.9). לבסוף, אפילו הליכי הקידום והקביעות שקופים יותר (4.4 / 3.3) והקריטריונים והדרישות בהירים יותר (5.1 / 4.1).

## מסקנות

הסקר מעלה תמונה לא פשוטה של הפערים הקיימים בתוך האוניברסיטאות ומדגיש את הצורך להתוויית תוכנית פעולה בתחומי הרוח והחברה. הפערים משקפים משבר רחב היקף במקומם של מדעי הרוח בתוך האוניברסיטה ואף בחברה בכללותה. איננו סבורים שבידינו להמליץ על הדרכים להתמודד עם כל בעיות העומק שהסקר משקף. אולם אנו רואים חשיבות רבה בכך שהסקר יגביר את המודעות לפערים אלו ויספק עדויות לרוחבה של הבעיה ולאופן שבו משתקפים הקשיים שאותם חווים חוקרות וחוקרים במדעי הרוח והחברה כמעט בכל היבט של החיים האקדמיים. יתרה מזאת, הבעיה אינה מוגבלת לחלוקת משאבים בלבד.

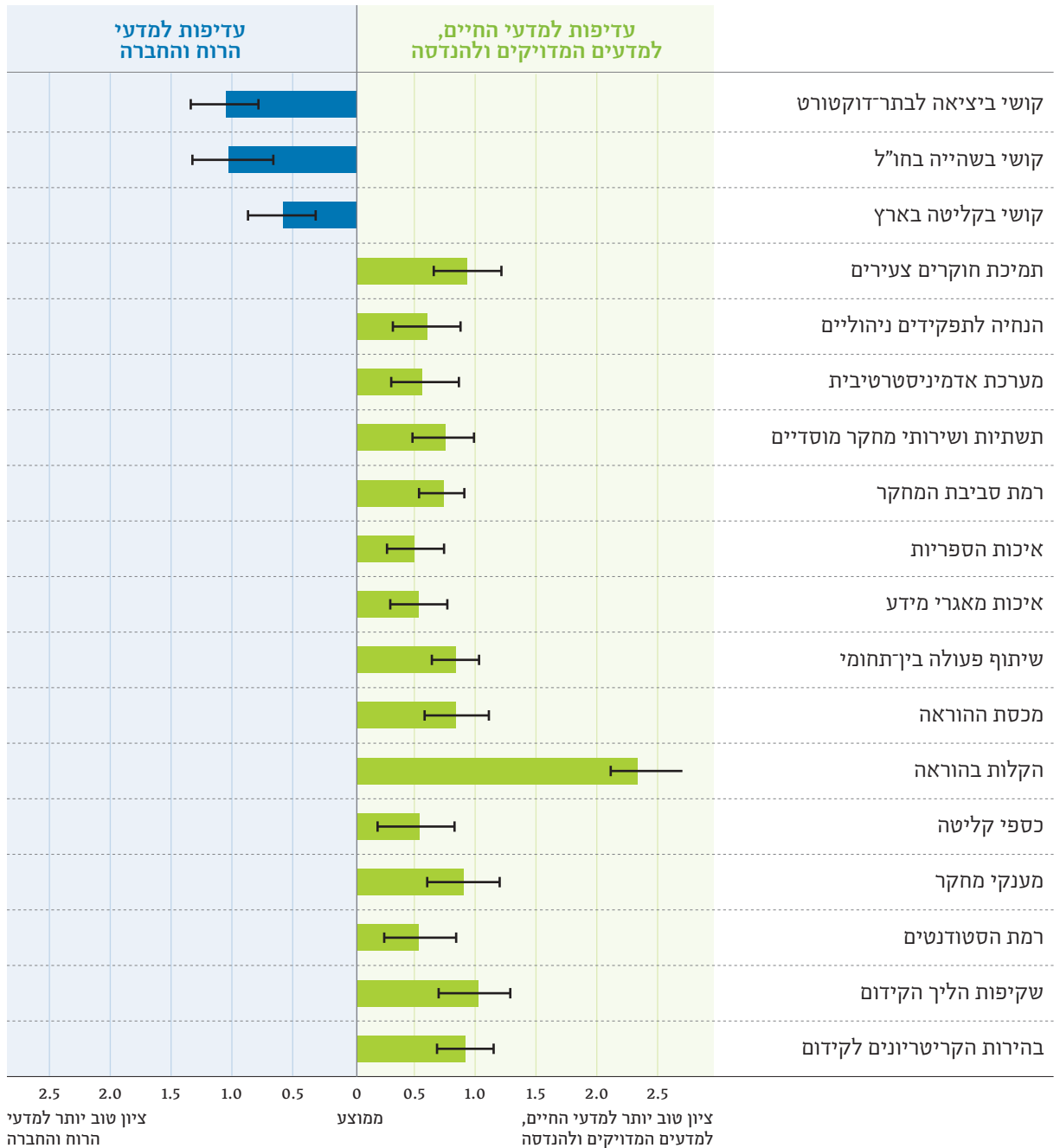
נראה שלצד התאמתם של חוגים ומחלקות במדעי הרוח והחברה לשינויים רחבים הבאים לידי ביטוי בתופעות כגון ירידה במספר הסטודנטים, נחוץ מאמץ משותף שמטרתו לשפר את הקליטה ואת החוויה האקדמית של חוקרים וחוקרות במדעי הרוח והחברה. מאמץ זה מתחייב, ולו מכיוון שחוקרים הפועלים בתוך סביבה תומכת יותר הם גם חוקרים טובים יותר ומחויבים יותר אשר תורמים יותר למוסד שבו הם חוקרים ולאקדמיה בכלל.

**נתון מעודד ומעניין מהסקר הוא שהמצב אינו זהה בכל המוסדות, ואפילו יש מחלקות במדעי הרוח והחברה שבהן התוצאות דומות לאלו של חוקרים במקצועות ה-STEM+LS. נתון זה מראה שבהתנהלות נכונה ניתן להביא לשיפור ניכר.**

---

\* תרשים 2. (בעמוד הבא) השוואה בין מדעי החיים, מדעים מדויקים והנדסה למדעי הרוח והחברה בתרשים מוצג הפרש בממוצע ציוני התשובות למבחר שאלות בין חוקרים במדעי החיים, במדעים מדויקים ובהנדסה לבין חוקרים במדעי הרוח והחברה.

תרשים 2. השוואה בין מדעי החיים, מדעים מדויקים והנדסה למדעי הרוח והחברה  
 השגיאות המסומנות כאן ובתרישימים הבאים הן שגיאות התקן של הממוצע (SEM)



■ מדעי STEM+LS ■ מדעי הרוח והחברה



## קביעות וקידום

הליכי הקביעות והקידום הם מן הנושאים המטרידים ביותר את הסגל הצעיר.

**מהסקר עולה כי רבים מחברי הסגל אשר עברו את הליכי הקביעות או הקידום בהצלחה נותרו עם תחושות קשות בנוגע להתנהלות ההליך. הטענות העיקריות הן שההליך אינו יעיל ואינו שקוף, ושהדרישות והקריטריונים אינם ברורים.**

בכל השאלות הנוגעות לנקודות אלו הציון הממוצע נמוך מאוד, כאשר התשובה השכיחה ביותר לכולן היא "0" (הציון הנמוך ביותר). בסקר ניתנה האפשרות להעלות הצעות לשיפור ההליך בטקסט חופשי. שיעור נשאלים רב מאוד ביחס לנהוג בשאלונים כאלו (60%, יותר מבכל נושא אחר) התייחס לשאלה זו בטקסט חופשי. רבים דיווחו על הליך שארך זמן לא סביר (ארוך בהרבה משנה), ללא כל עדכון רשמי באשר לשלב שבו נמצא ההליך. כמו כן רבים דיווחו כי הגיעו לתחילת ההליך מבלי שהיה ברור להם מה נדרש כדי לעבור אותו בהצלחה. הבעיה קיימת בכל תחומי הדעת. ואולם כמו בנושאים רבים אחרים, **הבעיה חמורה יותר במדעי הרוח והחברה** (ראו תרשים 3). כמו כן הנושא עולה בכל המוסדות, אם כי יש מוסדות שבהם המצב חמור פחות. **משונות זו אנו מסיקים כי הליכי הקביעות והקידום ניתנים לשיפור, בוודאי באותם מוסדות שבהם המצב חמור יחסית.**

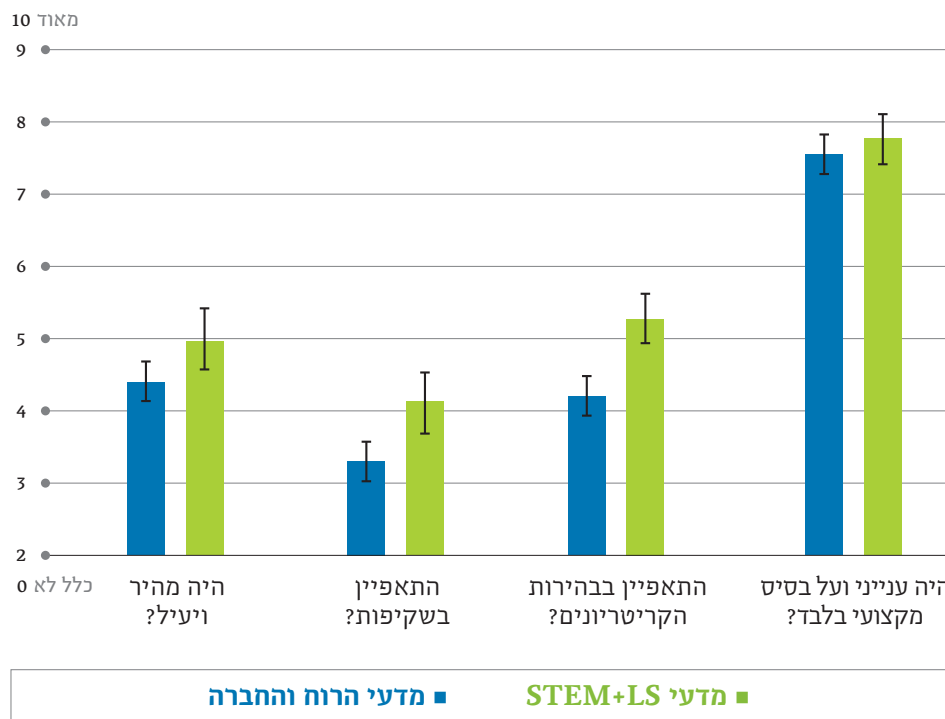
שאלה נוספת בדקה אם הליך קבלת הקביעות או הקידום נתפס כענייני ונערך על בסיס מקצועי בלבד. הציון הממוצע לשאלה זו היה גבוה במידה ניכרת מזה של שאר השאלות הנוגעות להליך הקידום והקביעות (ממוצע 7.7 לעומת ממוצע של כ-4 בשאלות האחרות), ויותר מ-50% מהנשאלים נתנו לשאלה זו ציון 9 או 10. אולם גם בנושא קריטי זה מספר לא זניח של משיבים מתאר את ההליך כלא ענייני: כ-20% מהנשאלים נתנו לשאלה זו ציון 5 או נמוך יותר.

לבסוף נדגיש שהליכי הקביעות והקידום מלווים בתחושות קשות של מתח וחרדה ולעיתים גם של חוסר הוגנות על אף העובדה ששיעור גבוה מאוד מחברי הסגל הבכיר, יותר מ-90% בחלק מהמוסדות, זוכה לקבל קביעות בסופו של דבר.

**מסקנות  
והמלצות**

הליך קבלת הקביעות הוא מרכזי וחשוב ביותר בחייהם המקצועיים של חברי הסגל הצעירים. ההליך מטיל צל כבד, והוא נוכח כמעט בכל היבט של השתלבותם של חברי וחברות סגל צעירים באקדמיה. יתרה מזאת, למשקעים הכבדים שנותרים בעקבות הליך בעייתי יש השלכות שליליות ארוכות טווח על הנכונות לתרום לקידום המחלקה והמוסד. לאור חומרת הנושא וחשיבותו אנו ממליצים, בשלב הראשון, בפני כל מוסד לבצע בדיקה פנימית על מנת להעריך את חומרת הבעיה במחלקות השונות ואת השלכותיה הרחבות. בשלב השני, אנו ממליצים למוסדות להשקיע בלימוד האופן בו מתמודדים עם בעיות דומות בעולם וליישם תוכנית שמטרתה שיפור השקיפות והיעילות והבטחת ענייניותו של ההליך. לכל הפחות אנו ממליצים שמבנה ההליך והקריטריונים שנבחנו במהלכו יהיו שקופים ויונגשו באופן ברור, על ידי המחלקות השונות, לכלל חברי הסגל שלפני קביעות. כמו כן, אנו רואים חשיבות בכך שהמועמדים שעוברים את ההליך ידעו באיזה שלב הם נמצאים. לבסוף אנו מאמינים שלחונכות נכונה יש פוטנציאל להוות מקור מרכזי של מידע בנושאים אלו לסגל הצעיר. אולם, לשם כך יש להקפיד על בחירה נכונה והדרכה של החונכים.

**תרשים 3. ממוצעי התשובות לשאלות הנוגעות להליכי הקידום והקביעות במדעי ה-STEM+LS ובמדעי הרוח והחברה (ממוצע ציונים בין 0 ל-10)**







## פערים בדרגת הקבלה

הרוב המוחלט של החוקרים והחוקרות הצעירים מתחילים את המסלול לקביעות בדרגת מרצה או מרצה בכיר/ה. לדרגת הקבלה יש השפעה ארוכת טווח מאחר שבדרך כלל עוברות כמה שנים בין קידום לקידום. לכן, על פי רוב, חבר או חברת סגל אשר מתקבלים בדרגת מרצה ישלימו את מהלך הקידומים בין הדרגות השונות בזמן ארוך במידה ניכרת מזה שיידרש לחברייהם שהתקבלו בדרגת מרצה בכיר/ה. מאחר שנוסף על ההיבט הכספי, לדרגה יש חשיבות מבחינת מעמד, השפעה ומגוון התפקידים הניהוליים הפתוחים בפני חברי וחברות הסגל, לפערים מסוג זה יש השפעה רחבה. למעשה, לדרגת הכניסה לעבודה, במידה רבה, השפעה על מהלך הקריירה האקדמית כולה.

הדרגה של איש הסגל אמורה לשקף את ניסיונו ואת מעמדו האקדמי. לעיתים יש הבדלים ניכרים במעמד האקדמי בין אנשי סגל חדשים. למשל, יש חוקרים שמתקבלים לאחר צבירת ניסיון רב במשך מספר שנים לא קטן של השתלמות בתרדוקטורט, ולעומתם יש כאלו שמתקבלים לאחר השתלמות בתרדוקטורט קצרה ולעיתים אף ללא בתרדוקטורט כלל. לכן הגיוני שיהיה הבדל בדרגת הקבלה בין חברי סגל שונים ואף בין דיסציפלינות שונות. אולם כפי שמוסבר בהמשך, **ממצאי הסקר מעלים חשש שההבדל בדרגת הקבלה לא תמיד משקף פער הולם בניסיון ובמעמד האקדמי, כאשר נקודת הכשל האפשרית היא חוסר אחידות בין היחידות השונות, ולעיתים גם בתוך היחידות עצמן, בדרישות האקדמיות שבהן צריכים לעמוד חברי סגל חדשים על מנת להתקבל בדרגת מרצה בכיר במקום בדרגת מרצה.** אם אכן זה המצב, הרי שיש לשנותו.

למשל, שאלנו את משתתפי הסקר לדרגתם ביום מילוי השאלון אך לא לדרגת הקבלה שלהם. לכן המידע שבידנו הוגבל רק לחוקרים שלא החלו הליך קידום עד לזמן מילוי הסקר (כלומר חוקרים שברובם התקבלו בין השנים 2015 ל-2018). כמו כן שאלנו היכן ואם התבצעה השתלמות בתרדוקטורט אך לא מה היה אורכה. יתרה מזאת, ייתכן שיש הטיות שבעטיין דרגות הכניסה של

הערת אזהרה:  
הסקר לא תוכנן  
לבחון את הפערים  
בדרגת הקבלה

המשיבים לסקר אינן מייצגות את כלל אוכלוסיית היעד. על מנת לתקף את הנתונים שבידינו, ולו חלקית, ערכנו השוואה לנתוני מל"ג על דרגת הקבלה בשש השנים האחרונות. מהשוואה זו עולה כי הנתונים בסקר באשר לדרגת הקבלה משקפים באופן סביר את כלל האוכלוסייה בשנים שבהן דגמנו. עם זאת נתוני מל"ג מראים שונות גדולה מאוד בין השנים שנכללו בסקר (2015-2018) לאלו שלא (2019 ו-2020). לכן הנתונים שיש בידינו אינם חד־משמעיים, וייתכן שאפשר לפרשם בדרכים שונות. אף על פי כן נתונים אלו מעלים חשש גדול שהפערים בדרגת הקבלה אינם נובעים מסיבות מקצועיות בלבד אלא הם חלק מתהליך אקדמי־בירוקרטי חסר נורמות אחידות. מאחר שנתונים דמוגרפיים מלאים יותר נמצאים בכל אחד מהמוסדות עבור הסגל שלו, אנו מעודדים את המוסדות לבחון את הנתונים שבידיהם.

ידוע שיש הבדל בין הדרגות של חברי סגל חדשים בפקולטות למדעי הרוח והחברה לדרגות של חברי סגל חדשים בפקולטות למדעים מדויקים ומדעי החיים. קבלה של חוקר או חוקרת בדרגת מרצה היא אירוע נדיר במדעי הטבע, ואילו במדעי הרוח והחברה רבים מהחוקרות והחוקרים המתקבלים מתחילים בדרגת מרצה. בסקר שלנו 65% מהמשיבים ממדעי הרוח והחברה שעדיין לא עברו הליך קידום (ולכן דרגתם בזמן מילוי השאלון זהה לדרגת הקבלה שלהם) היו מרצים לעומת רק 7% מן המשיבים ממדעי החיים וממדעים מדויקים.

על מנת לבדוק אם הבדל זה משקף פער מקצועי בדקנו את הקשר בין דרגת הקבלה להשתלמות בתר־דוקטורט. כמעט כל החוקרים במדעי הרוח והחברה שהתקבלו כמרצה בכיר עשו בתר־דוקטורט (98%), אולם גם רבים מאלו שהתקבלו כמרצה עשו בתר־דוקטורט (71%). מכאן אנו למדים שאכן יש קשר בין השתלמות בתר־דוקטורט לדרגת הקבלה. אולם שיעורם הגבוה של החוקרים שהתקבלו כמרצה אף שעשו בתר־דוקטורט מעלה את החשש שזהו לא המקור היחיד להבדל.

במדעים המדויקים ובמדעי החיים כמעט כולם מתחילים בדרגה של מרצה בכיר, נשים וגברים כאחד, ולכן בתחומים אלו מספר החוקרים והחוקרות שהתקבלו בדרגת מרצה קטן מכדי שנוכל לזהות הבדל מגדרי בדרגת הקבלה. לעומת זאת מנתוני הסקר עולה כי ייתכן שבחלק מהמוסדות ובחלק מהתחומים יש הבדל בין שיעור הנשים לשיעור הגברים שמתקבלים בדרגת מרצה. למשל, 77% מהנשים ממדעי הרוח שהשיבו לסקר לפני שקודמו היו בדרגת מרצה לעומת 52% מהגברים. כאשר בוחנים את ההשפעה של השתלמות בתר־דוקטורט רואים שאותו שיעור של גברים ונשים, כ-20%, לא ביצעו השתלמות בתר־דוקטורט וכולם התקבלו בדרגת מרצה. לכן, כאשר מתחשבים רק בתשובות של חוקרות וחוקרים שביצעו בתר־דוקטורט הפער גדול עוד יותר - 70% מהמשיבות במדעי הרוח והחברה התקבלו בדרגת מרצה לאחר בתר־דוקטורט לעומת 38% מהגברים. חשוב לנו להדגיש, שלא בכל המוסדות נצפו פערים מגדריים בדרגת הקבלה, ושגם במוסדות שבהם נצפים פערים, נתוני הסקר חלקיים. אף על פי כן הנתונים מדגישים את הצורך של המוסדות השונים לבצע בדיקה פנימית של דרגת הקבלה בחלוקה מגדרית.

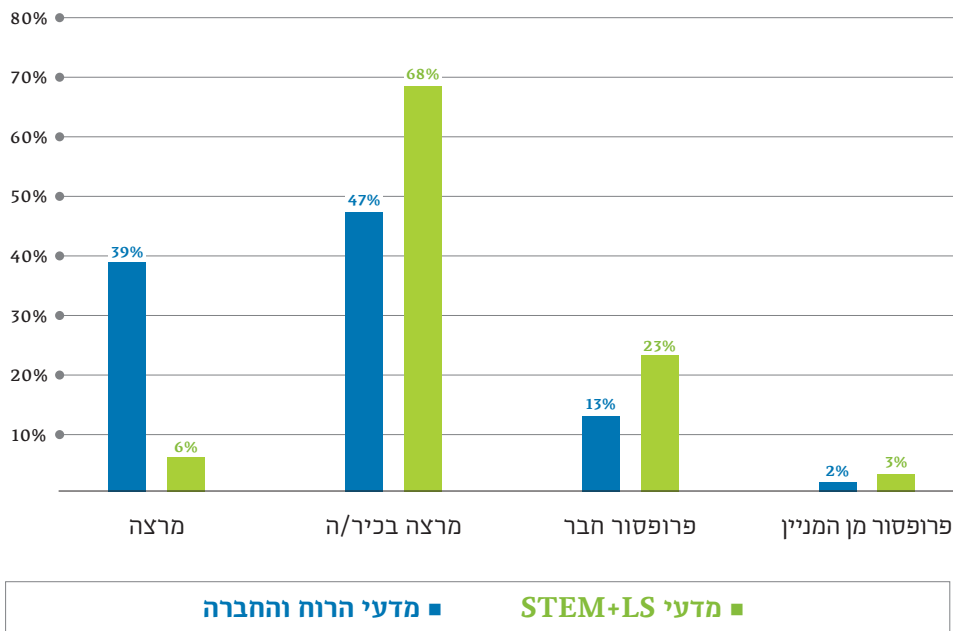
## פערים בין תחומי הדעת

## פערים מגדריים

מסיכום הנתונים של הסקר עולה החשש שחסר סטנדרט אחיד לכלל המתקבלים לאוניברסיטה באשר לדרישות האקדמיות לקבלת דרגה של מרצה בכיר. התוצאה היא פערים ניכרים בין תחומי דעת שונים וייתכן שבתחומים שונים גם בין גברים ולנשים. מטבע הדברים, לא יכול להיות סטנדרט אחד שיתאים לכל הדיסציפלינות השונות, ואיננו ממליצים לקבוע קריטריונים נוקשים (כמו למשל מספר מאמרים וכד') הדרושים לקבלת דרגה. עם זאת נדרשת פעולה להגברת המודעות ואולי אף לשינוי חלקים מתהליכי הקבלה והקידום על מנת שהפערים בדרגת הקבלה ישקפו אך ורק הבדלים במעמד האקדמי.

בהקשר זה חשוב להדגיש שאחד הפערים המגדריים הידועים והמדוברים ביותר הוא הירידה בשיעור הנשים ככל שהדרגה האקדמית גבוהה יותר (למשל, ב-2017 היה שיעורן של נשים 51% מחברי הסגל בדרגת מרצה ורק 18% מהפרופסורים מן המניין). תופעה זו ידועה בשם "עקומת המספריים". ככל הנראה, עקומה זו מושפעת מכמה גורמים שונים שהטיפול בכל אחד מהם הוא שונה. מהסקר שלנו עולים שני גורמים אפשריים, אשר בדרך כלל אינם נכללים בדיון בנושא: הראשון הוא שילוב בין הייצוג הדל של נשים במדעי ה-STEM והפער בין דרגת הקבלה של חוקרות וחוקרים בתחומים אלו לדרגת הקבלה במדעי הרוח והחברה; השני הוא פער בין שיעור הנשים לשיעור הגברים שמתקבלים בדרגת מרצה בכיר בחלק מתחומי הדעת.

#### תרשים 4. החלוקה לדרגות אקדמיות של המשיבים לסקר לפי דיסציפלינה



## שהייה בחו"ל וחזרה לארץ

כמעט כל חברי הסגל הבכיר באוניברסיטאות בארץ נדרשים לעבור שלב הכשרה ארוך בחו"ל. הרוב עושים זאת במסגרת השתלמות בתרדוקטורט, וחלק עושים זאת בלימודי הדוקטורט. 78% מהמשיבים לסקר השתלמו בבתרדוקטורט בחו"ל, 12% השתלמו השתלמות דומה בארץ ו-10% לא השתלמו בבתרדוקטורט כלל (מרביתם ממדעי הרוח והחברה). מחצית מן החוקרים שלא השתלמו בבתרדוקטורט בחו"ל השלימו את לימודי הדוקטורט שלהם מחוץ לישראל. לפיכך הרוב המוחלט (כ-90%) של חברי וחברות הסגל הצעירים קיבל חלק ניכר מהכשרתו בחו"ל. מרבית חברי הסגל שלא עברו הכשרה בחו"ל הם ממדעי הרוח והחברה: 27% מכלל המשיבים ממדעי הרוח ו-11% מהמשיבים ממדעי החברה קיבלו את כל הכשרתם בארץ.

השאלון כלל שלוש שאלות שמטרתן ללמוד אם היו קשיים מיוחדים במהלך השהייה בחו"ל ובקליטה בחזרה בארץ (ראו את הציון הממוצע לכל אחת מהשאלות בתרשים 5). מטבע המדגם, שאלות אלו הופנו רק לחוקרים שהשלימו את השהייה בחו"ל בהצלחה וקיבלו משרה בארץ, ולכן המדגם אינו משקף את כלל החוקרים השוהים בחו"ל לצורך דוקטורט או בתרדוקטורט.

**ככלל, השהייה בחו"ל נתפסת כחוויה חיובית.** כ-70% מהמשיבים דיווחו שהדרישה לצבור ניסיון בחו"ל לא הקשתה עליהם או על משפחתם, ושתהליך הקליטה בארץ לא היה קשה (נתנו ציון 5 או נמוך מזה לשלוש השאלות). בנושא זה יש הסכמה רחבה, והפער בין תחומי הדעת, שאומנם קיים, אינו גדול (ראו תרשים 12). יש קבוצה קטנה אך לא זניחה - כ-20% מהחוקרות ו-15% מהחוקרים - שדיווחה שהדרישה לצבור ניסיון בחו"ל הקשתה עליה מאוד (ציון 8 ומעלה). כמו כן כ-15% מהחוקרות והחוקרים (ללא הבדלי מגדר) דיווחו על קשיי קליטה ניכרים של המשפחה בארץ (ציון 8 ומעלה). קיימת חפיפה בין אלו שהתקשו בשהייה בחו"ל לאלו שהתקשו בקליטה חזרה בארץ, אולם חלקית בלבד - כשליש מהמשיבים שהתקשו בשהייה בחו"ל התקשו גם בקליטה חזרה בארץ. בכל השאלות הללו לא הייתה שונות גדולה בין תחומי הדעת השונים או בין המוסדות. נתון מעודד נוסף הוא ש-70% מכלל המשיבים מצאו משרה במוסד אשר היה בעדיפות הראשונה שלהם.

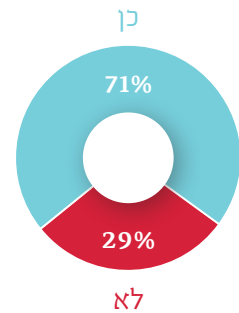
לצד התשובות החיוביות ברובן, נראה שכיום רוב המוסדות כמעט שאינם מסייעים לתהליך הקליטה בארץ של משפחות החוקרות והחוקרים אשר שבות ארצה. אנו חושבים שיש לשפר נקודה זו, אף על פי שנראה שזו בעיה שמעסיקה רק חלק קטן מהשבים ארצה. אנו מעריכים שניתן לעשות זאת בהשקעה לא גדולה. למשל, אפילו מינוי של איש או אשת אדמיניסטרציה במשרה חלקית בכל מוסד, שזהו תפקידם, יכול להשפיע רבות על חוויית הקליטה של חלק מהחוקרים והחוקרות ובני משפחותיהם. ניתן לשלב תפקיד זה עם תפקיד דומה הנדרש לקליטת סטודנטים ובתרגול סטורנטים זרים ולטיפול בהם.

חשוב להדגיש, במיוחד בנושא זה, שיש לצפות שמגפת הקורונה (שפרצה לאחר קיום הסקר) תשפיע על האתגרים שעומדים בפני חוקרים אשר מעוניינים לצאת ללימודים ולמחקר בחו"ל.

תרשים 5. ממוצאי השאלות הנוגעות לשהייה בחו"ל וחזרה לארץ (ממוצע ציונים בין 0 ל-10)



האם התקבלת למוסד שרצית בעדיפות הראשונה?





## הנחיה והדרכה

להדרכה, לסיוע ולתמיכה, הפורמלית והלא פורמלית, שמקבלים חברי סגל חדשים יש תפקיד מרכזי בקליטתם המוצלחת. אחת המסקנות העיקריות שעלו מהסקר הקודם, שנערך בסוף 2014, הייתה שבמרבית המוסדות חסר תהליך קליטה מסודר וממוסד שמכין את הנקלטים למגוון האתגרים העומדים בפניהם, מתפקידי ניהול דרך הוראה והשגת מימון מקרנות מחקר, ועד להתמודדות עם המערכת האדמיניסטרטיבית. משיחות עם הנהלת המוסדות בעקבות הסקר הקודם עלה כי מוסדות רבים מבינים את חשיבותו של הליך קליטה מסודר, ומאמץ רב מושקע בנושא.

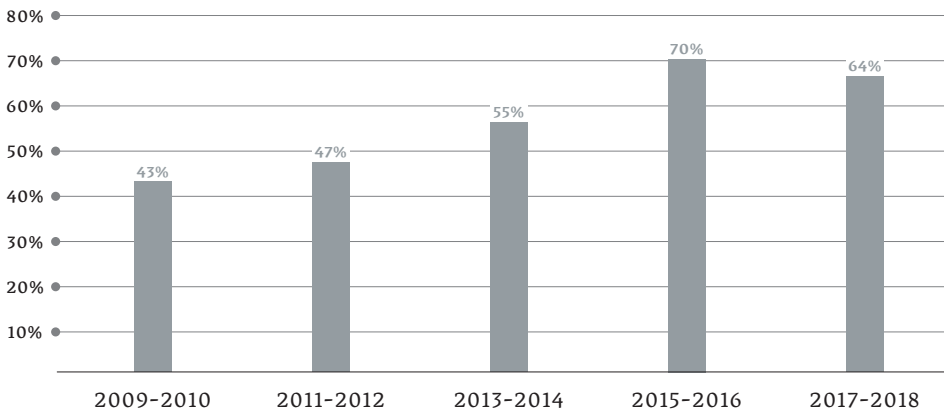
**נקודה שהעלו רבים הייתה מינוי של חונך פורמלי מקרב אנשי הסגל הוותיקים לנקלטים החדשים.** בסקר הנוכחי שאלנו בעניין זה, ו-58% מהמשיבים דיווחו שהיה להם חונך מסודר. לפי התשובות יש פער ניכר בין המוסדות השונים במספר חברי הסגל החדשים שזוכים לחונך, כאשר לצד מוסדות שבהם כ-90% דיווחו על חונך, יש מוסדות שבהם רק ל-30% מהנקלטים מונה חונך. הדיווחים על התועלת שהופקה מהקשר עם החונך הראתה שונות גדולה. ממוצע הציונים היה 5.6 בסולם שבין 0 (ללא תועלת כלל) ל-10 (תועלת רבה מאוד), אך התפלגות הציונים הייתה כמעט אחידה. גם הממוצע וגם ההתפלגות היו דומים בין כל המוסדות. **המסקנה היא, ככל הנראה, שאיכות החניכה תלויה בעיקר בחונך, ולצד חונכים שמקדישים זמן ומאמץ יש גם חונכים שאינם מסייעים כלל.** המאמץ שהושקע בנושא ניכר בבחינת השינוי עם הזמן, ורואים בבירור שיפור גם במספר החונכים וגם בשביעות הרצון מתפקודם (ראו תרשים 6).

נושא נוסף שבו נצפית מגמת שיפור בסקר הנוכחי הוא הנחיה ועזרה בפנייה למענקים (ראו תרשים 13). הציון הממוצע עלה ל-6 (בינוני-גבוה) לעומת 5.1 לשאלה זהה שנשאלה בסקר הקודם. מרבית הנשאלים (כ-70%) דיווחו שקיבלו את ההנחיה מחברי סגל ותיקים במחלקה ומרשות המחקר. מקורות משמעותיים נוספים של מידע על מענקים היו עמיתים מאוניברסיטאות אחרות והחונך. לעומת הנחיה להגשת מענקים, בכל הנוגע להנחיה לתפקידים ניהוליים ניכר חוסר שביעות רצון קיצוני. אומנם גם כאן רואים שיפור ביחס לסקר הקודם, אבל עדיין הציון הממוצע לשאלה זו בסקר הנוכחי היה 3.5, מהנמוכים ביותר בכל הסקר.

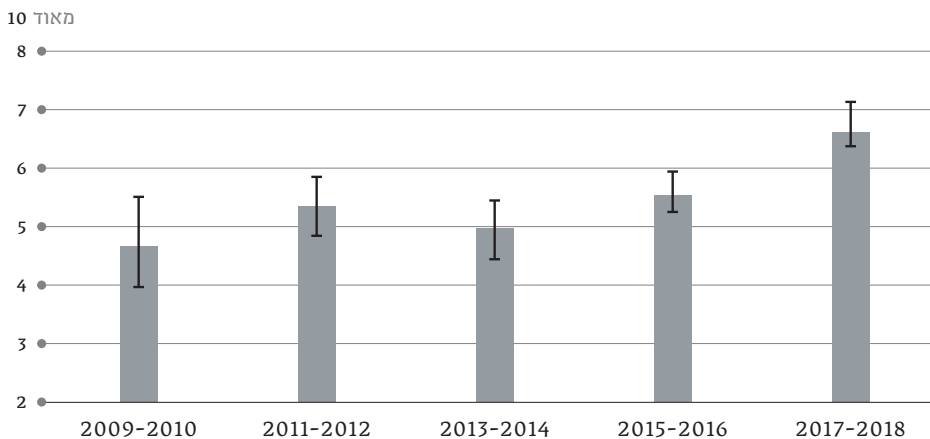
**מסקנות**

במוסדות רבים הופנו משאבים לבניית נוהל קליטה מסודר הכולל ימי עיון לנלקטים והדרכות במגוון נושאים. המסקנה העיקרית מתוצאות הסקר היא שהמאמץ המופנה לשיפור תהליך הקליטה נושא פרי, ואנו ממליצים למוסדות שלא בנו נוהל קליטה מסודר לעשות זאת. עם זאת אין ספק שיש עוד מקום רב לשיפור, ביחוד בכל הנוגע להדרכה בניהול קבוצת מחקר והכנה לתפקידים ניהוליים. לבסוף, נראה שהמודל של מינוי חונך מועיל לרוב החוקרות והחוקרים החדשים, ואנו ממליצים למסד ולהרחיב אותו במוסדות שעוד לא עשו כן. נציין שנראה שיש מקום להקדיש תשומת לב לבחירת החונכים, להגדיר את תפקידם, לפקח עליהם ואולי אף לקיים סדנאות הכנה לחונכים.

**תרשים 6 א. שיעור החוקרים שהוצמד להם חונך**



**תרשים 6 ב. באיזו מידה הקשר עם החונך הועיל לך? (ממוצע ציונים בין 0 ל-10)**



## 07

## משאבים ותשתיות

בסקר שאלנו כמה שאלות על מידת התאמת המעטפת הניתנת לחברי הסגל הנקלטים לצורכי המחקר שלהם. רוב הנשאלים דיווחו כי תשתיות המעטפת, כגון שירותי מחקר, בתי מלאכה, גרפיקה וכד', חסרות או שאינן עונות על הצרכים (ציון ממוצע 4.4). אף על פי שיש שונות בין תחומי מחקר ובין מוסדות, נראה שזו בעיה רחבה הקיימת במרבית המוסדות. בקצה החיובי מופיעים הספריות ומאגרי המידע המקוונים: רוב הנשאלים דיווחו שאלו עונים על הצרכים המחקריים שלהם (ציונים ממוצעים בין 7 ל-8).

נושא שבלט כבעייתי הוא תשתיות הנדל"ן וזמינות המשרדים והמעבדות. אומנם כמעט כל החוקרים קיבלו משרדים אשר על פי רוב תאמו את צורכיהם, אבל עבור 31% מהמשיבים המשרד לא היה מוכן בזמן. כמו כן רק שלישי מהחוקרים שקיבלו מעבדה זכו לקבלה בזמן. שני השלישים האחרים דיווחו על פגיעה ניכרת בעבודת המחקר בשל העיכוב בקבלת המעבדה. בצד החיובי יותר, המעבדות שהועמדו לרשות החוקרים הזקוקים לכך תאמו על פי רוב את צורכיהם.

אנו מבינים כי שיפור תשתיות המחקר דורש השקעה כספית רבה אשר לא תמיד אפשר לגייסה. לעומת זאת ייתכן שבעיכובים שבמסירת המעבדות ניתן להשיג שיפור גם ללא השקעה כספית ניכרת, אלא בתכנון נכון ובייעול של תהליך הקליטה. למשל, מומלץ שתהליך הקצאת המעבדה ושיפוצה יחל זמן רב ככל הניתן לפני שחבר או חברת הסגל החדשים נקלטים.

## מסקנות



תרשים 7. ממוצעי תשובות לשאלות בנוגע לתשתיות מחקר מוסדיות (ממוצע ציונים בין 0 ל-10)



האם מתאפשרת גישה מספקת למאגרי מידע ולתכנים מקוונים?

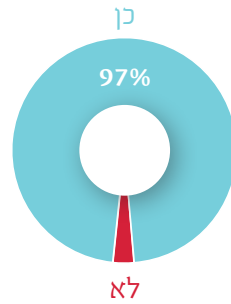


באיזו מידה הספריות או מאגרי המידע מספקים את צרכיך?

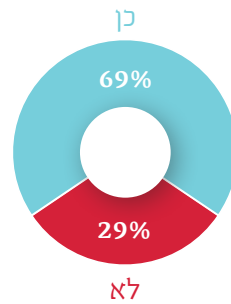


עד כמה האוניברסיטה מספקת תשתיות מחקר (גרפיקה, צילום, בתי מלאכה, שירותי מחקר)?

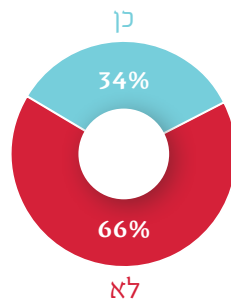
האם קיבלת משרד?



האם המשרד שהועמד לרשותך היה מוכן בזמן?



האם השטח שהועמד לרשותך היה מוכן בזמן?



אם לא, עד כמה נפגעה עבודת המחקר בעקבות זאת?



## עומס עבודה שאינה מחקרית

משרה אקדמית כוללת כמות לא מבוטלת של עבודה שאיננה מחקרית, כמו הוראה, כהונה בוועדות ואדמיניסטרציה. מילוי משימות אלו על הצד הטוב ביותר חיוני להצלחתם של אנשי סגל צעירים וותיקים כאחד. אף על פי כן מקובל להקל על חוקרים צעירים בשנים הראשונות על מנת לאפשר להם להתמקד, ככל הניתן, בבניית התשתית המחקרית הדרושה להם לביסוס קריירה מוצלחת.

מהסקר עולה כי עומס ההוראה משתנה מאוד בין הפקולטות השונות. חוקרים וחוקרות במדעי הרוח והחברה דיווחו על עומס כבד מאוד (ממוצע 7.7 בסולם בין 0 – אין עומס – ל-10 עומס כבד מאוד). לעומת זאת במדעים מדויקים העומס הוא בינוני-גבוה (ממוצע 6.2), ובמדעי החיים העומס בינוני (ממוצע 4.9).

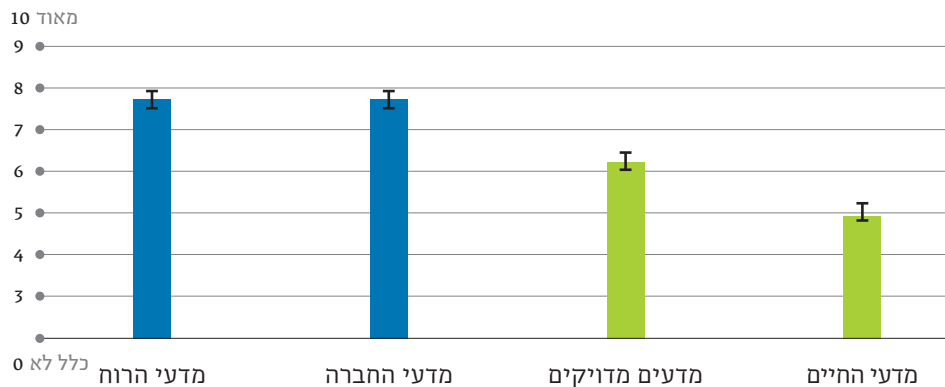
**ניכר הבדל גדול גם בהקלות שקיבלו חוקרות וחוקרים בפקולטות שונות בהוראה בשנה הראשונה.** במדעי החיים ובמדעים מדויקים ניתנו הקלות רבות מאוד (ממוצעים של 8.1 ו-6.9 בהתאמה), במדעי החברה ניתנו מעט פחות הקלות (ממוצע 5.2), ובמדעי הרוח כמעט שלא ניתנו הקלות (ממוצע 3.8). **נתון מעודד הוא שבמדעי הרוח רואים שיפור מתמיד לאורך העשור האחרון בהקלות בהוראה הניתנות בשנה הראשונה:** ממוצע הניקוד שנתנו חוקרים במדעי הרוח שהתקבלו ב-2009-2010 לשאלה זו הוא 1.6, ולעומתו, הממוצע של חוקרים שהתקבלו ב-2017-2018 הוא 5.

עבודה לא מחקרית, כגון כהונה בוועדות, גם היא מטילה עומס שאינו זניח. הציון הממוצע שניתן לשאלה בנושא העומס הזה הוא 5.9 ללא שונות גדולה בין הפקולטות. גם כאן רואים הקלה מתמשכת בעומס לפי שנת הקבלה כאשר הממוצע הוא 6.9 לחוקרים שהתקבלו ב-2009-2010 לעומת 4.9 לחוקרים שהתקבלו ב-2017-2018. יש לשים לב, שמאחר שהשאלה הזאת מתייחסת לעומס שחשו הנשאלים בתקופה שבה מילאו את הסקר, תוצאה זו אינה מעידה בהכרח על שינוי עם השנים במדיניות ההקלות, מאחר שיייתכן שהשינוי משקף את העובדה שככל שהזמן שעובר מאז תחילת המסלול לקביעות רב יותר, כך עולה עומס העבודה הלא-מדעית. מכל מקום, זהו נתון מעודד.

קבוצה חריגה בעומס המוטל בשל כהונה בוועדות היא נשים במדעים מדויקים, בהנדסה ובמדעי החיים. נשים במקצועות אלו מדווחות על עומס חריג (6.2) לעומת הגברים (4.8). שאלה זו היא מהשאלות היחידות שבהן מופיע פער מגדרי בתחומים אלו (ראו בפרק העוסק בפערים מגדריים). כמו כן פער דומה לא נצפה במדעי הרוח והחברה. הסבר סביר לפער הוא השילוב של המאמץ הגדול לייצוג נשי בוועדות ובתפקידי מפתח עם שיעורן הנמוך של נשים במקצועות אלו.

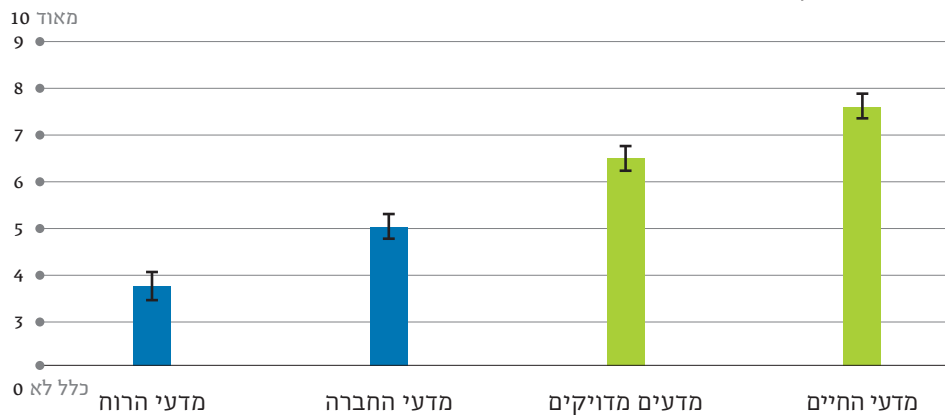
**מסקנות**  
 המסקנה הכללית מתוצאות הסקר בנושא זה היא שהמוסדות מכירים בצורך להקל על חוקרות וחוקרים בשנותיהם הראשונות, ושהמאמץ בנושא נותן תוצאות. אולם נראה שעדיין יש מקום לשיפור במימוש ההקלות, במיוחד במדעי הרוח והחברה.

תרשים 8 א. עד כמה מכסת ההוראה משפיעה על יכולתן לחקור? (ממוצע ציונים בין 0 ל-10)



\* שימו לב שציון גבוה למכסת ההוראה משמעותו עומס כבד

תרשים 8 ב. עד כמה קיבלת הקלות במכסת ההוראה בשנה הראשונה להגעתך? (ממוצע ציונים בין 0 ל-10)



\* שימו לב שציון נמוך לשאלה על הקלות משמעותו מעט הקלות



## תקציבי מחקר

אחד האתגרים הגדולים העומדים בפני חוקרים וחוקרות בתחילת דרכם הוא השגת מימון מספיק לביצוע המחקר. מימון זה מתקבל מקרנות חיצוניות וממקורות פנים-מוסדיים. ברוב המוסדות רוב חברי הסגל החדשים מכל הפקולטות קיבלו כספי קליטה (כ-85% מהנשאלים). בדרך כלל כספי הקליטה מאפשרים התנעה של המחקר, אולם כשליש מהחוקרים שקיבלו מענק קליטה מדווחים שכספי המענק לא הספיקו לצורכיהם (ציון 5 ומטה). בעיה זו בולטת בעיקר אצל חוקרים ממדעי החברה (43% העניקו ציון 5 או נמוך יותר). לצד מוסדות שבהם כמעט כל החוקרים קיבלו כספי קליטה, יש מוסדות שבהם חלק גדול מהנלקטים ממדעי הרוח והחברה לא קיבלו מענק קליטה כלל.

לאחר הקליטה הסיכוי לקבל סיוע של המוסד במימון דוקטורנטים שונה מאוד מתחום לתחום. במדעי החיים 97% מהחוקרים קיבלו סיוע כזה, במדעים המדויקים 74%, במדעי החברה 32% ובמדעי הרוח רק 14%. אין מקורו של הפער הזה בעובדה שהחוקרים במדעי החברה והרוח בדרך כלל אינם זקוקים לדוקטורנטים לצורך המחקר. כמחצית מאלה שלא קיבלו סיוע בתחומים הללו דיווחו שהדבר פגע במחקרם פגיעה ניכרת (ציון 6 ומעלה), ואילו במדעים המדויקים רק 15% מאלו שלא קיבלו סיוע דיווחו על פגיעה במחקרם.

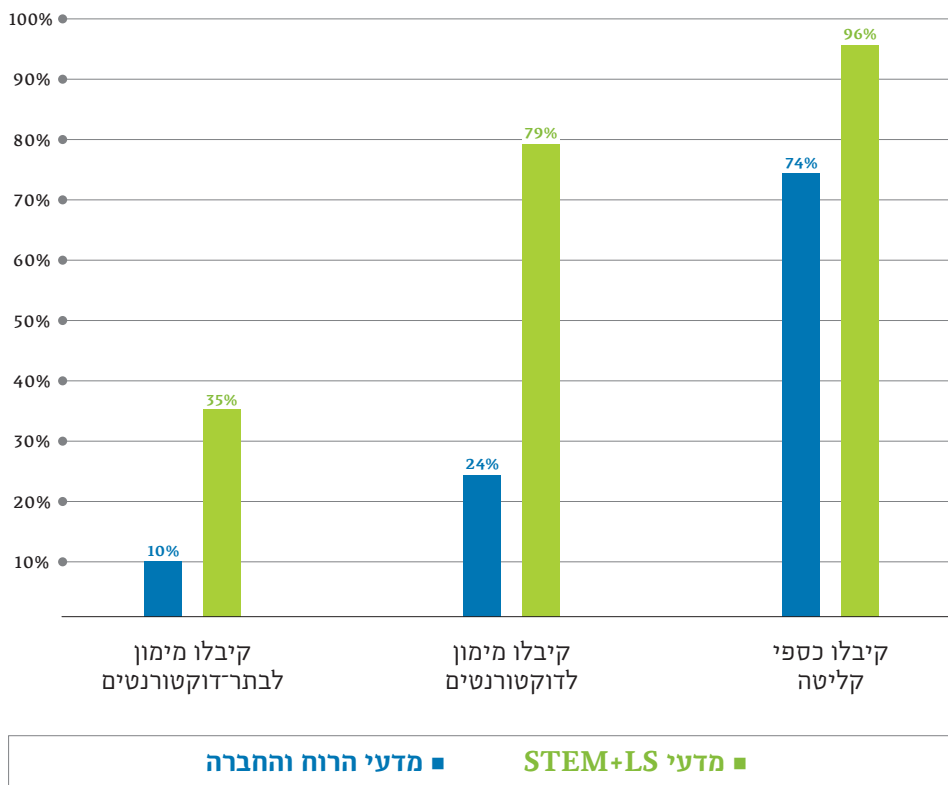
סיוע במימון בתר-דוקטורנטים נפוץ פחות, אבל גם כאן יש פער בין התחומים. רק 10% מהמשיבים במדעי הרוח והחברה קיבלו מהמוסד סיוע, לעומת 40% מהחוקרים במדעי החיים ובמדעים המדויקים. רוב החוקרים שקיבלו סיוע במימון בתר-דוקטורנטים (68%) דיווחו שסיוע זה תרם רבות להצלחת המחקר שלהם (ציון 6 ומעלה). לצד הסיוע במימון סטודנטים מרבית החוקרים הצעירים קיבלו סיוע ברכישת ציוד וחומרים (ציון ממוצע 5.7) וסיוע מועט מזה במימון הוצאות מחקריות (ממוצע 4.9).

לבסוף, נוסף על המימון המוסדי החוקרים פונים כמובן לקרנות חיצוניות בבקשת סיוע כספי. מרביתם מדווחים שמענקי המחקר שקיבלו מספיקים למימון המלגות והמשכורות הדרושות לקבוצת המחקר (ממוצע 6.5), אם כי גם כאן ניכר הבדל בין חוקרים במקצועות ה-STEM+LS (ממוצע 7.3) לאלה שבמדעי הרוח והחברה (ממוצע 6.1).

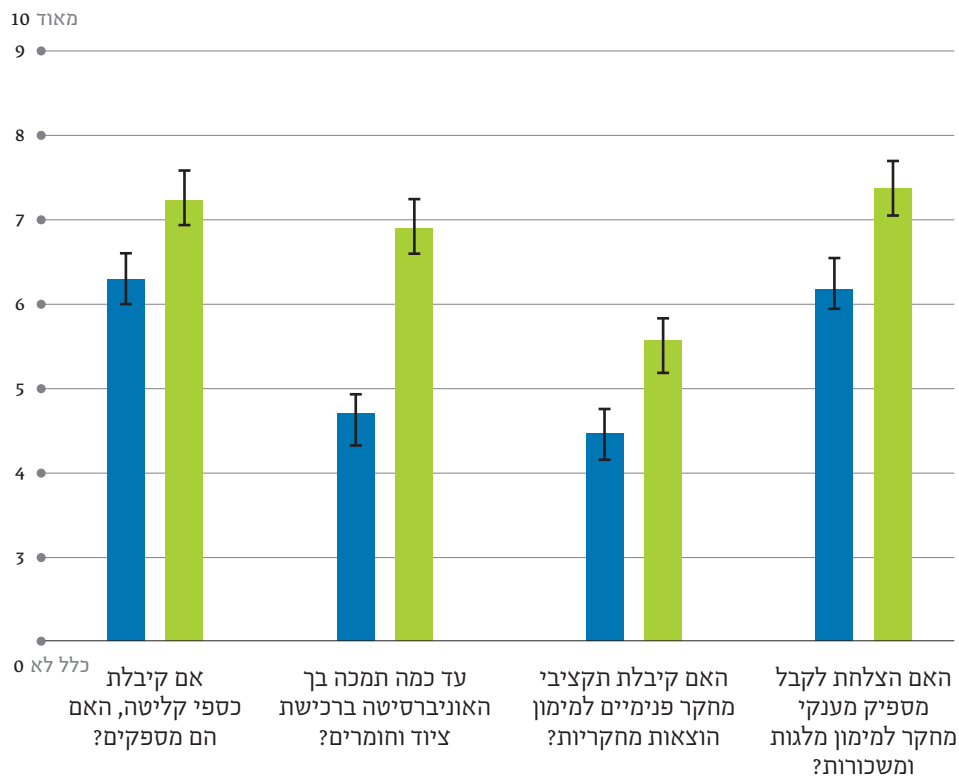
## מסקנות

לרבים מהחוקרות והחוקרים הצעירים יש מקורות מימון מספיקים (פנימיים וחיצוניים) לצורך ביצוע מיטבי של המחקר. לצד זאת בולט הפער הגדול שבין התמיכה שמקבלים חוקרים במדעים מדויקים ומדעי החיים לזו שמקבלים חוקרים במדעי הרוח והחברה למרות העובדה שתקציבי המחקר הדרושים במדעי הרוח והחברה קטנים בדרך כלל במידה ניכרת מאלה הנחוצים לקיום מעבדה במדעים המדויקים ובמדעי החיים. התוצאה של חוסר איזון זה היא שהחלק הגדול בחוקרים שמדווחים על מחסור במימון שייך למדעי הרוח והחברה.

תרשים 9 א. שיעור החוקרים שקיבלו תמיכה בנושאים שונים (קליטה, דוקטורנטים ובת-דוקטורנטים) בתחומי דעת שונים



תרשים 9 ב. ממוצאי התשובות לשאלות הנוגעות למימון בחלוקה לפי תחומי דעת  
(ממוצע ציונים בין 0 ל-10)



■ מדעי הרוח והחברה
 ■ מדעי STEM+LS

## המערכת האדמיניסטרטיבית

הציונים שניתנו בסקר לשאלות שנגעו למערכת האדמיניסטרטיבית נמוכים במידה ניכרת מהמוצע של שאר השאלות. לדוגמה: הציון הממוצע לשאלה "באיזו מידה קיבלת עזרה מהמערכת האדמיניסטרטיבית במחלקה שלך בנושאים שקשורים למחקר ולהגשות קרנות מחקר?" הוא 3.9, כאשר 25% מהמשיבים נתנו את הציון 0 - הנמוך ביותר. בשאלה דומה על הסיוע המחלקתי בנושאים הקשורים להוראה הציון הממוצע הוא גבוה רק במעט - 4.4.

תוצאה זו מעידה שמערכת זו מקשה את המחקר ואת ההוראה של רבים מהמשיבים. התוצאות הללו חוזרות כמעט בכל מוסדות החקר, בכל הדיסציפלינות וכמעט ללא כל הבדל בין חוקרים במדעים העיוניים לאלה הניסויים.

### מסקנות

מרבית החוקרים הצעירים אינם מקבלים סיוע, ויתרה מזאת, הם חווים קשיים בהתמודדות עם המערכת האדמיניסטרטיבית בכל הרמות. הקשיים הללו מוכרים ופוגעים גם בחוקרים ותיקים, וברור לנו ששינוי בנושא זה הוא מורכב ביותר. אף על פי כן חשוב לנו להדגיש את ההשפעה הרבה שיש לנושא על חוקרים צעירים ואת העובדה שלא נצפה כל שיפור בנושא מאז הסקר הקודם.

תרשים 10. ממוצע ציונים לשאלות הנוגעות למערכת האדמיניסטרטיבית (ממוצע ציונים בין 0 ל-10)



באיזו מידה קיבלת עזרה מהמערכת האדמיניסטרטיבית במחלקה בנושאים הקשורים למחקר?



באיזו מידה קיבלת עזרה מהמערכת האדמיניסטרטיבית במחלקה בנושאים הקשורים להוראה?



## יחס למיעוטים

המשתתפים בסקר נשאלו אם הם שייכים לקבוצת מיעוט, ואם כן – אם עובדה זו השפיעה על היחס כלפיהם (לטובה או לרעה).

בנוגע לשתיים מקבוצות המיעוט (מגדר ומוצא אתני) אפשר לנו המידע הדמוגרפי שנאסף בסקר להשוות את חווייתן של קבוצות אלו את החיים באקדמיה לעומת שאר הנשאלים. בפרק זה אנו מסכמים את עיקר התוצאות מהסקר בחלוקה לקבוצות המיעוט השונות (תוצאות הסקר בנוגע למגדר מובאות בפרק נפרד המוקדש לנושא זה).

69% מהמשיבים לסקר הגדירו את עצמם יהודים ממוצא אשכנזי, 27% הגדירו את עצמם יהודים ממוצא מזרחי, מעורב או אחר, 2% – ערבים, ו-2% שייכים ללאום אחר. סעיף זה עוסק במוצא עדתי בלבד של החוקרות והחוקרים היהודים. החלוקה על בסיס לאום נידונה בסעיף נפרד. הרוב המוחלט של היהודים הלא אשכנזים (92%) אינם רואים את עצמם שייכים לקבוצת מיעוט על בסיס עדה. גם מה-8% שרואים את עצמם מיעוט עדתי הרוב מציין שהיחס אליו לא הושפע מזה כלל. מכלל המשיבים לסקר רק 6 משיבים מרגישים שהיחס אליהם הושפע לרעה על בסיס שיוך עדתי.

מוצא  
עדתי

בניתוח תוצאות הסקר לא מצאנו הבדל דמוגרפי חוץ-אקדמי ניכר בין יהודים אשכנזים ללא אשכנזים שיכול להטות את הסקר. הממוצעים של הגיל, המצב המשפחתי ומספר הילדים של חוקרים וחוקרות משתי הקבוצות דומים מאוד. גם בחלוקה דמוגרפית לפי מאפיינים אקדמיים הקבוצות כמעט זהות. החלוקה לתחומי הדעת השונים, החלוקה המגדרית והתפלגות הדרגות – בכל אלה אין כמעט הבדל בין הקבוצות.

גם התשובות לשאלות השונות של חוקרים אשכנזים וחוקרים ממוצא מזרחי ומעורב היו דומות מאוד. הממוצעים של הרוב המוחלט של השאלות היו כמעט זהים (ההבדלים היו קטנים משתי שגיאות תקן של הממוצע), כאשר בחלק מהשאלות הממוצע של האשכנזים טוב יותר, ובחלק להפך. בסך



הכול, לא נמצאה אף שאלה אחת שיש בה פער ניכר בין אשכנזים ללא אשכנזים. תוצאות דומות (הן מבחינה דמוגרפית והן מבחינת השאלות) התקבלו גם כאשר הפרדנו את קבוצת המזרחים והמעורבים (ההשוואה הייתה בין שלוש קבוצות - אשכנזים, מזרחים ומעורבים). ברצוננו להדגיש שתוצאות הסקר מעידות שהוא רגיש לפערים בחוויה האקדמית בין קבוצות דמוגרפיות שונות, כאשר אלו קיימים. פערים כאלו נמצאו בכל חלוקה דמוגרפית שבה סביר למצוא פערים (לפי דיסציפלינה, מוסד, מגדר, דרגה אקדמית, קביעות, שנת קבלה, גיל), אך לא נמצאו בחלוקה על בסיס מוצא עדתי.

**לסיכום, מהסקר עולה פער בייצוג בין קבוצות אתניות שונות, ואולם אין הבדלים מכל סוג שהוא בחוויה האקדמית של חוקרות וחוקרים צעירים בין הקבוצות האתניות השונות.**

רק מספר קטן של המשיבים הגדירו את עצמם שייכים לכל אחת מהקטגוריות הנוספות של קבוצות מיעוט שעליהן שאלנו. מספרים אלו אינם מאפשרים גזירה מהימנה של תוצאות בעלות מובהקות סטטיסטית. אף על פי כן למען שלמות ושקיפות אנו מדווחים כאן על התשובות בכל אחת מהקטגוריות לשאלה "האם היחס אליך הושפע מהיותך חלק מקבוצת מיעוט?"

**מיעוטים  
נוספים**

בסך הכול 28 משיבים, שהם קצת יותר מ-3% מכלל המשיבים, דיווחו על עצמם שהם שייכים ללאום הערבי (15) או אחר (13). שיעור קטן זה משקף את הייצוג החסר של קבוצות אלו בסגל האקדמי בכלל בישראל. רק ערבים הגדירו את עצמם מיעוט, ובסך הכול 12 מהם עשו זאת (בני לאומים אחרים וחלק מבני הלאום הערבי לא הגדירו עצמם שייכים לקבוצת מיעוט). מבחינת היחס אל המשיבים שמרגישים שייכים לקבוצת מיעוט על בסיס לאום, 3 השיבו שהיחס אליהם הושפע לטובה, 4 השיבו שהוא הושפע לרעה, ו-5 השיבו שלא הושפע כלל.

**לאום**

31 מהמשיבים לסקר (כ-3%) הגדירו את עצמם שייכים לקבוצת מיעוט זו. 28 השיבו שהיחס אליהם לא הושפע מזה, ו-3 השיבו שהוא הושפע לרעה.

**אוריינטציה  
מינית**

13 מהמשיבים לסקר (כ-1.5%) הגדירו את עצמם שייכים לקבוצת מיעוט זו. 9 השיבו שהיחס אליהם לא הושפע מזה, 3 השיבו שהוא הושפע לרעה, ו-1 השיבו/ה שהוא הושפע לטובה.

**דת**

9 מהמשיבים לסקר הגדירו את עצמם שייכים לקבוצת מיעוט זו. 6 השיבו שהיחס אליהם לא הושפע מזה, ו-3 השיבו שהוא הושפע לטובה.

**מוגבלות**

בשאלון נתנו מקום להוסיף בטקסט חופשי שייכות לקבוצת מיעוט נוספות. כ-30 משיבים שייכו את עצמם לקבוצת מיעוט אחרת: 8 מתוכם לעולים חדשים או ותיקים, 5 להורים יחידנים ו-4 להורים לילדים בעלי צרכים מיוחדים.

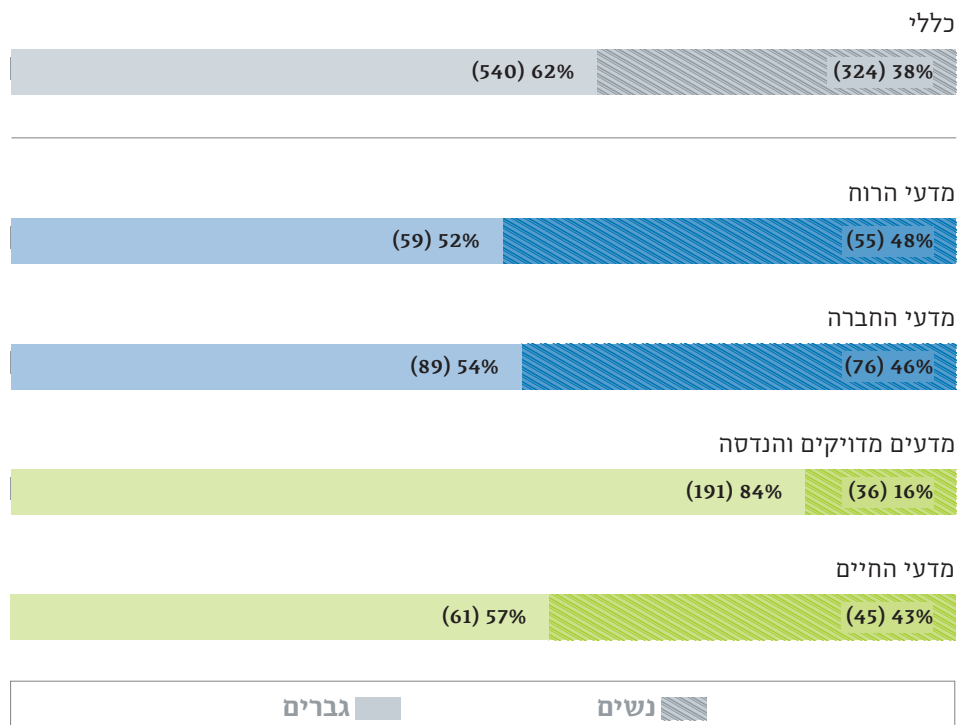
**אחר**

הסקר כלל ארבעה סוגים שונים של שאלות הרלוונטיות לנושא – דמוגרפיה, חוויות שונות שאינן נוגעות ישירות במגדר, יחס מפלה (לטובה או לרעה) על בסיס מגדר והטרדה מינית. להלן סיכום תוצאות הסקר בנושאים אלה.

### מגדר ודיסציפלינה

בסקר משתקפים פערי הייצוג המגדרי הידועים בין תחומי הדעת.

#### תרשים 11. ייצוג מגדרי לפי תחומי דעת



הייצוג המגדרי של המשיבים לסקר בחלוקה דיסציפלינרית דומה מאוד לנתוני מל"ג על סגל שנקלט בין השנים 2015 ל-2018. עובדה זו מעלה את הסיכוי שהמדגם בסקר הוא מייצג. בהקשר של ניתוח הסקר לפערי ייצוג אלו חשיבות גדולה. כפי שתיארנו בפרק שעוסק בתחומי הדעת השונים, יש פער בין הדיסציפלינות השונות כמעט בכל אחד מהנושאים שעליהם שאלנו. פער זה גדול בהרבה מהפערים המגדריים בין התשובות (ראו תרשים 12). המשמעות של השילוב בין ההבדלים בייצוג המגדרי לפערים בין תחומי הדעת היא שעל מנת להפריד בין הבדלים מגדריים להבדלים בין תחומי הדעת, יש לנתח פערים מגדריים בכל אחד מתחומי הדעת בנפרד. ללא הפרדה כזו, פערים שמקורם דיסציפלינרי ביסודו יפורשו בטעות כפערים שמקורם מגדרי. לכן ביצענו את ניתוח הפערים המגדריים בשתי קבוצות נפרדות - מדעי החיים, מדעים מדויקים והנדסה (STEM+LS) ומדעי הרוח והחברה.

## דמוגרפיה

540 (63%) מהמשיבים שהזדהו מגדרית הם גברים, ו-324 (37%) הן נשים (אף אחד לא הגדיר את עצמו כשייך למגדר אחר ו-99 משיבים לא הזדהו). לא מצאנו הבדלים מגדריים גדולים בין נשים לגברים בגיל, במצב המשפחתי, במספר הילדים או בחלוקה למוצא אתני.

בניתוח של מדעי הרוח והחברה מוצאים כמה הבדלים. תחילה נמצא הבדל בדרגת הקבלה בין גברים לנשים. נושא זה נידון בפירוט בפרק העוסק בפערים בדרגת הקבלה. כמו כן נמצא הבדל קטן אך משמעותי של כחצי שנה במשך הזמן העובר מהקבלה למוסד עד לקבלת קביעות, אולם הבדל זה נעלם לחלוטין כאשר כוללים רק אנשי סגל שלא קיבלו הארכה בשל חופשת לידה. **הבדל נוסף נמצא בין החוקרות לחוקרים במדעי הרוח והחברה בשיעורם של אלה שהתקבלו למסלול לקביעות בלא שעברו כל הכשרה (דוקטורט או בתר-דוקטורט) בחו"ל - 24% מהנשים ו-12% מהגברים.**

מדעי הרוח  
והחברה

השוואה של המאפיינים הדמוגרפיים האקדמיים (דרגת קבלה, קביעות, זמן לקידום וכד') בין גברים לנשים במדעי ה-STEM+LS אינה מעלה הבדלים משמעותיים.

מדעי החיים,  
מדעים מדויקים  
והנדסה

## חוויה אקדמית

ההשוואה המגדרית בחוויה האקדמית גם היא בעלת משמעות אך ורק כאשר היא מתבצעת בכל דיסציפלינה בנפרד, מאחר שהפערים בחוויה בין תחומי הדעת גדולים בהרבה מהפערים המגדריים בתוך כל אחד מהתחומים (ראו תרשים 12). למשל, ביחס לגבר ממוצע במדעי הרוח או החברה, אישה ממוצעת במדעים מדויקים או במדעי החיים מתקבלת בדרגה גבוהה יותר, מקבלת מענקי קליטה רבים יותר, מלמדת פחות ונושאת פחות נטל עבודה שאינה מחקרית, משיגה מענקים רבים יותר למימון סטודנטים, זוכה לתמיכה רב יותר מהמערכת המחלקתית ומהעמיתים הצעירים, הליך הקידום שלה יעיל ושקוף יותר והקריטריונים ברורים לה יותר ועוד. פער דומה (הפעם עם עדיפות לגברים) מתקבל כאשר משווים נשים במדעי הרוח והחברה לגברים במדעים מדויקים.

## מדעי הרוח והחברה

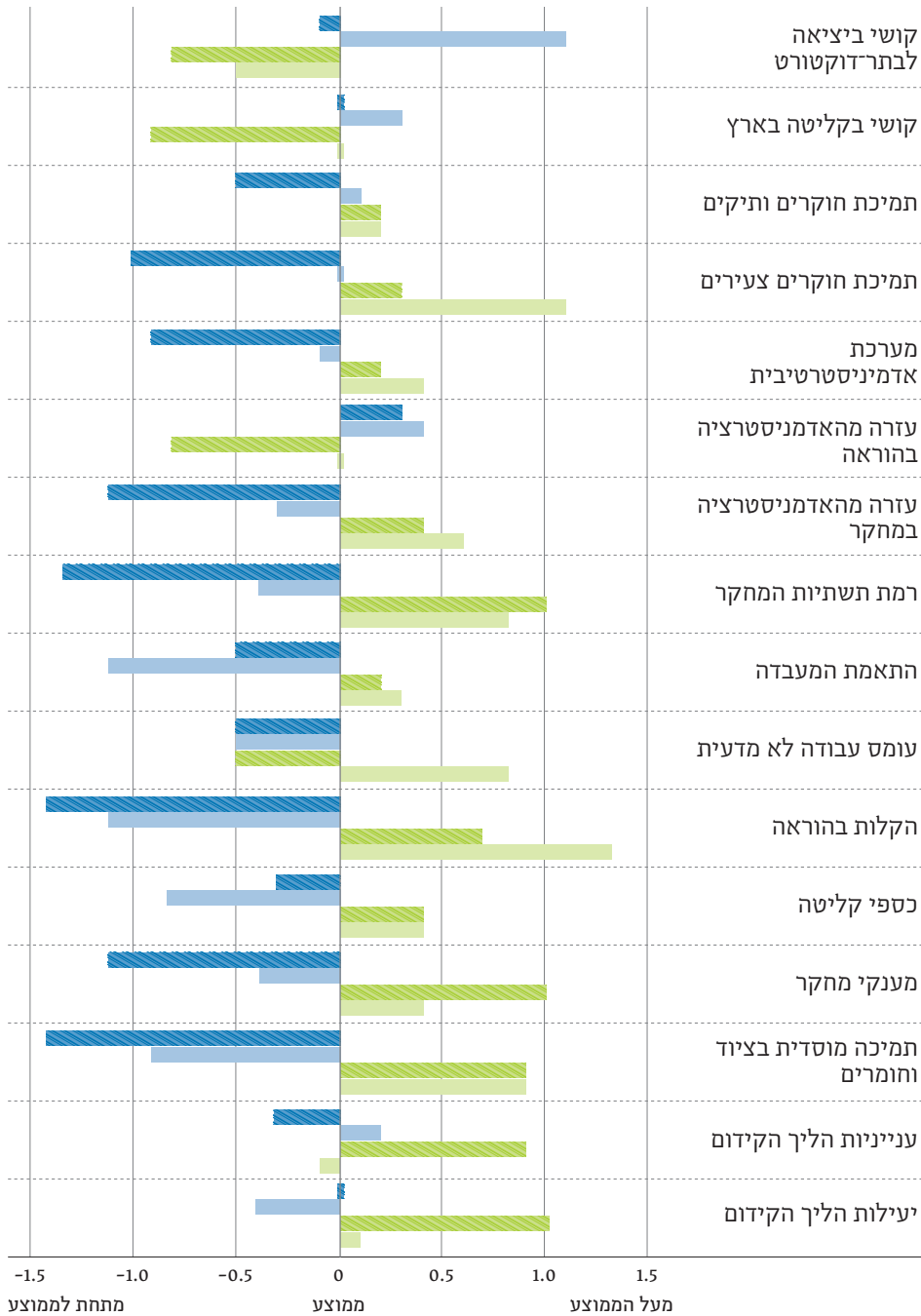
השיבו לסקר 131 נשים ו-148 גברים ממדעי הרוח והחברה. הסקר מעיד שבתחומים אלו יש כמה נושאים שבהם הנשים מדווחות על קשיים רבים מאלה שעליהם מדווחים הגברים. **המסקנה היא שהפער בין גברים לנשים בתוך מדעי החברה והרוח אומנם קטן מזה הקיים ללא תלות במגדר בין דיסציפלינות אלה לבין מקצועות ה-STEM+LS, אולם הוא נוכח ועקבי.** הנושאים העיקריים שבהם נמדד הפער בין נשים לגברים בתוך מדעי החברה והרוח הם אלה: יחס מעמיתים צעירים (5.1 / 6.1 ממוצע נשים / 6.1 ממוצע גברים); יחס מעמיתים ותיקים (6 / 6.6); קושי בדרישה לצבור ניסיון בחו"ל (3.4 / 2.3); עזרה מהמערכת האדמיניסטרטיבית המחלקתית בנושאים שקשורים למחקר (3.1 / 3.8); סיוע מהאוניברסיטה בתשתיות מחקר (3.4 / 4.2) וברכישת ציוד (4.6 / 5.1); השגת מענקי מחקר מספיקים למימון מלגות ומשכורות (6 / 6.5).

## מדעי החיים, מדעים מדויקים והנדסה

לסקר השיבו 81 נשים ו-252 גברים ממדעי החיים, ממדעים מדויקים ומהנדסה. פער ייצוגי מגדרי זה דומה לפער הקיים במקצועות אלו באקדמיה בארץ (ובעולם). **על אף הפער הייצוגי הגדול, בתחומים אלו נמצאו מעט פערים בין תשובות הגברים לתשובות הנשים.** בכל השאלות התוצאות היו דומות, וכמעט בשום נושא לא היה הבדל משמעותי. בשני נושאים נמצאו פערים אשר עשויים להצביע על מגמות חשובות. הראשון הוא עומס העבודה הלא-מחקרית, כמו כהונה בוועדות: הנשים דיווחו על עומס רב יותר במידה ניכרת (6.2 לנשים לעומת 4.9 לגברים). סיבה אפשרית היא שילוב של שיעורן הנמוך של נשים בתחומים אלו עם המאמץ לייצוג מגדרי שווה בוועדות השונות (ראו את הפרק בנושא). הנושא השני הוא קביעות וקידום: נשים נתנו ציונים מעט גבוהים יותר מאלה שנתנו גברים לשתי שאלות שונות בנושא – האחת על מקצועיות וענייניות ההליך (7.9 לעומת 6.9) והשנייה על מהירותו ויעילותו (5.6 לעומת 4.8).

\* תרשים 12. (בעמוד הבא) סטיית הציון הממוצע של קבוצות שונות (לפי חלוקה מגדרית ודיסציפלינרית) מהממוצע הכללי. השאלות בתרשים הן אלה שהיה בהן פער גדול מחצי נקודה בין גברים לנשים לפחות באחת מהדיסציפלינות. עמודה המופיעה מימין מעידה על ציון טוב מהמוצע ועמודה המופיעה משמאל מעידה על ציון טוב פחות מהממוצע. הגרף מראה בבירור שהפער בין הדיסציפלינות גדול בהרבה מהפער המגדרי. שילוב של פער זה עם הפער בייצוג מראה שכל ניתוח מגדרי דורש הפרדה לתחומי דעת. התרשים מראה גם שיש שאלות רבות שבהן הציון הממוצע של נשים במדעי הרוח והחברה נמוך מהציון של גברים בתחומים אלו. לעומת זאת במקצועות ה-STEM+LS ברוב השאלות אין פער מגדרי, וכאשר פער כזה קיים, לעיתים יש עדיפות לנשים ולעיתים לגברים.

תרשים 12. סטיית הציון הממוצע של קבוצות שונות (לפי חלוקה מגדרית ודיסציפלינרית)



■ נשים מדעי הרוח והחברה     ■ נשים מדעי STEM+LS  
■ גברים מדעי הרוח והחברה     ■ גברים מדעי STEM+LS

## יחס מפלה

בסקר נכללו שאלות על היחס לקבוצת מיעוט גם בהקשר המגדרי. 94 מהנשים (כ־30% מכלל המשיבות לסקר) הגדירו את עצמן שייכות לקבוצת מיעוט על בסיס מגדר. 70% מהמשיבות לא הגדירו עצמן שייכות לקבוצת מיעוט. חצי (48 נשים) מאלה שהגדירו עצמן קבוצת מיעוט השיבו שהיחס אליהן לא הושפע מזה, 33 נשים (כ־10% מ־324 המשיבות לסקר שהזדהו כנשים) השיבו שהיחס אליהן הושפע לרעה, ו־12 (4%) השיבו שהיחס אליהן הושפע לטובה.

## הטרדה מינית

בסקר שאלנו "האם חווית הטרדה מינית באוניברסיטה?" לשאלה זו ענו 863 מהנשאלים כאשר 533 הזדהו כגברים ו־316 כנשים (14 לא הזדהו). 17 נשים (כ־5% מהמשיבות לשאלה) ו־4 גברים (כאחוז מהמשיבים) ענו שחוו הטרדה מינית. את המשיבים בחיוב שאלנו אם יכלו לנקוט פעולה כלשהי בתגובה להטרדה וביקשנו לפרט את הפעולה, אם ננקטה, ואם לא – את הסיבה שבגינה לא פעלו. חצי השיבו שהיה אפשר לפעול וחצי שלא היה אפשר. רק במקרים מעטים ניתן פירוט לאופי הפעולה או לסיבה שבגינה לא ננקטה פעולה. ארבע משיבות כתבו שבחרו לא לנקוט פעולה אף שיכלו לעשות זאת. שלוש אחרות ענו שלא יכלו להתלונן מאחר שחששו מהתוצאות (למשל חשש מבעיות בקידום). לבסוף שאלנו אם במקרים שבהם אחרים באוניברסיטה היו מודעים להטרדה נקטה האוניברסיטה את כל הצעדים הדרושים. שלושה גברים וארבע נשים השיבו שאחרים באוניברסיטה היו מודעים להטרדה, ואף על פי כן לא ננקט הצעד הדרוש – טיפול במטריד/ה כמתחייב מכוח החוק.

## התפתחות בציר הזמן והשוואה לסקר הקודם

כרבע מהשאלות בסקר הנוכחי, הכוללות את רוב הנושאים המרכזיים, היו זהות לשאלות שנשאלו בסקר הראשון, אשר כלל משיבים שהתחילו מסלול לקביעות בין 2004 ל-2013. לכן הסקר הנוכחי, בשילוב עם הסקר הקודם, מאפשר לנו לבחון את ההתפתחות לאורך יותר מעשור (בין 2004 ל-2018) בנושאים השונים שעליהם שאלנו. גם בשאלות שמופיעות רק בסקר הנוכחי אנו יכולים לבחון אם יש הבדל בתשובות בין משיבים שהתקבלו לאוניברסיטה בשנים שונות.

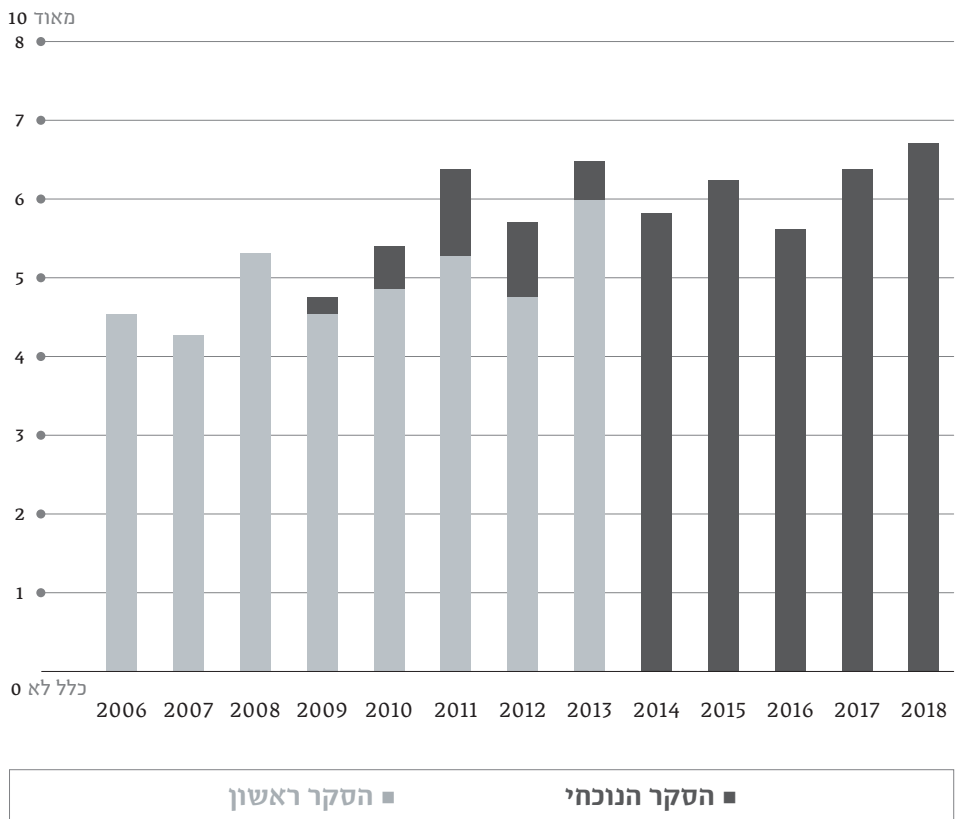
**בסך הכול נצפו מעט שינויים לאורך הזמן.** מתוך 14 שאלות זהות בשני הסקרים רק בשלוש שאלות ראינו הבדל בציון הממוצע – של חצי נקודה או יותר – ובהן נצפה שיפור. שלוש השאלות הן הנחיה ועזרה בפנייה לקרנות מחקר, הנחיה והכנה לתפקידים ניהוליים ועידוד האוניברסיטה לשינוי פעולה בין חוקרים צעירים מתחומי מחקר שונים. השינוי בממוצעים של שלוש השאלות בין הסקר הראשון לנוכחי הוא 5.1 ל-6, 2.6 ל-3.5 ו-4.7 ל-5.2, בהתאמה. בשלוש השאלות האלו אנו מזהים שיפור מובהק ומתמשך גם בבחינת השינוי בזמן בסקר הנוכחי בלבד, ולכן אנו בטוחים למדי שאכן בנושאים אלו יש שיפור מתמשך (ראו תרשים 13).

גם בבחינתן של שאלות שהופיעו רק בסקר השני (בין 2009 ל-2018) אנו מוצאים מעט שאלות שיש בהן שינוי לאורך הזמן, וגם כאן בכל השאלות שבהן נצפה שינוי, הוא חיובי. למשל: בתמיכתם של חוקרים ותיקים במחלקה ובפקולטה מבחינה מקצועית רואים עלייה רצופה לאורך השנים כאשר ממוצע התשובות של חוקרים שהתקבלו ב-2009-2010 הוא 5.6 ושל חוקרים שהתקבלו ב-2017-2018 הוא 7. שיפור ניכר ומתמשך אנו מוצאים גם בשיעור החוקרים שמונה להם חונך (ראו דיון בפרק על הנחיה והדרכה). סביר להניח שלשיפור בשני הנושאים (תמיכה מקצועית מחוקרים ותיקים והצמדת חונך) יש בסיס משותף. המשותף לשתי שאלות אלו ולשתיים משלוש השאלות שבהן רואים שיפור בין הסקרים הוא שכולן קשורות לתהליך קליטה מסודר ולהדרכה והנחיה של החוקרים והחוקרות הנקלטים. כפי שכתבנו בפרק המוקדש לנושא, עולה מהסקר שהשקעתם הניכרת של המוסדות בנושא זה נושאת פרי.

נושא נוסף שבו אנו רואים שיפור, אם כי לא בכל השאלות הנוגעות בו, הוא תקציבי מחקר פנימיים. כאן אנו רואים שיפור לאורך שנות הסקר הנוכחי בשתי שאלות: הציון הממוצע לקבלת תקציבי מחקר פנימיים של האוניברסיטה למימון הוצאות מחקריות עלה מ-4.1 ב-2009-2010 ל-5.4 ב-2017-2018. כמו כן שיעור החוקרות והחוקרים שלא קיבלו כספי קליטה כלל ירד מ-21% לחוקרים שהתקבלו ב-2009-2013 ל-11% לחוקרים שהתקבלו ב-2014-2018. בסקר הקודם לא היו שאלות זהות, ולכן לא ניתן לבצע השוואה מדויקת בין הסקרים, אולם בסקר הקודם לא נמצאה כל התפתחות בזמן בשאלות דומות שעסקו בתקציבי מחקר פנימיים.

מלבד אלה, אין הסקר מצביע על התפתחות בזמן בנושאים אחרים. הדבר מראה שברוב הנושאים אין שינוי כלל או שהשינוי איטי מאוד. בצד החיובי הסקר מראה שאף באחד מהנושאים אין נסיגה גדולה.

תרשים 13. ממוצע התשובות לשאלה על הנחיה בפנייה לקרנות בחלוקה לפי שנת קבלה מהסקר הראשון ומהסקר הנוכחי





# נספחים

# נספח ו

## השאלון המלא ותוצאותיו

מס' משיבים	סטיית תקן	חציון	ממוצע	
937	3.45	2	3.39	עד כמה הקשתה עליך הדרישה לצבור ניסיון בחו"ל (PhD או בתרדוקטורט) על מנת להתקבל למסלול קביעות בארץ?
743	3.38	3	3.98	עד כמה הקשתה שהייתך בחו"ל (PhD או בתרדוקטורט) על חייך ועל חיי משפחתך?
829	3.08	3	3.66	עד כמה תהליך הקליטה של משפחתך בארץ היה קשה?
945			71%	האם התקבלת למוסד שרצית בעדיפות הראשונה? המספר מייצג את השיעור שהשיב "כן"
946	3.02	7	6.54	עד כמה תמכו בך חוקרים ותיקים במחלקה ובפקולטה מבחינה מקצועית?
957			58%	האם היה/ולך מנטור/ים מוסדר/ים באוניברסיטה? המספר מייצג את השיעור שהשיב "כן"
527	3.38	6	5.59	ואם כן, באיזו מידה הקשר עם המנטור הועיל לך?
884	3.06	7	6.17	עד כמה תמכו בך חוקרים צעירים אחרים?
921	2.93	3	3.50	עד כמה קיבלת הנחיה והכנה לתפקידים ניהוליים?
813	3.10	6	5.55	האם יש בהנחייתך מספיק סטודנטים בכדי לבצע את המחקר שלך?
897	2.69	7	5.98	עד כמה קיבלת הנחיה ועזרה בפנייה לקרנות מחקר ובהגשת בקשות למענקים?
				מאיזה גורם/ים קיבלת הנחיה ועזרה בפנייה לקרנות מחקר ובהגשת בקשות למענקים? בחר את כל הגורמים הרלוונטיים
			222	מנטור
			103	ראש החוג
			58	דיקן
			705	רשות המחקר
			50	חברת ייעוץ פרטית
			329	קולגות מאוניברסיטאות אחרות
			42	אחר

מס' משיבים	סטיית תקן	הציון	ממוצע	
905	3.09	4	4.40	באיזו מידה קיבלת עזרה מהמערכת האדמיניסטרטיבית במחלקה שלך בנושאים שקשורים להוראה?
890	3.32	3	3.89	באיזו מידה קיבלת עזרה מהמערכת האדמיניסטרטיבית במחלקה שלך בנושאים שקשורים למחקר והגשות קרנות מחקר?
880	2.96	4	4.40	עד כמה האוניברסיטה מספקת תשתיות מחקר שעוזרות לך בקידום המחקר שלך (גרפיקה, צילום, בתי מלאכה, שירותי מחקר)?
924	2.12	7	7.14	עד כמה גבוהה לדעתך רמת סביבת המחקר שלך (החוקרים האחרים במחלקה או בפקולטה)?
940			97%	האם קיבלת משרד? המספר מייצג את השיעור שהשיב "כן"
898	2.54	9	7.90	עד כמה תאם המשרד שקיבלת את צרכיך?
866			69%	האם המשרד שהועמד לרשותך היה מוכן בזמן? המספר מייצג את השיעור שהשיב "כן"
269	2.61	4	3.83	אם לא, עד כמה נפגעה עבודת המחקר בעקבות כך?
384	2.42	8	7.20	עד כמה תאמה המעבדה שקיבלת את צרכיך?
366			34%	האם השטח שהועמד לרשותך היה מוכן בזמן? המספר מייצג את השיעור שהשיב "כן"
236	2.67	7	6.19	אם לא, עד כמה נפגעה עבודת המחקר בעקבות כך?
844	2.50	8	7.35	באיזו מידה הספריות או מאגרי המידע במוסד שבו את/ה מלמד/ת מספקים את צרכיך?
876	2.01	9	8.07	האם האוניברסיטה מאפשרת גישה מספקת למאגרי מידע ולתכנים מקוונים?
872	3.00	5	5.20	האם האוניברסיטה מקדמת ומעודדת שיתוף פעולה בין חוקרים צעירים מפקולטות שונות ומתחומי מחקר שונים?
869	2.75	8	7.07	עד כמה מכסת ההוראה משפיעה על יכולתך לחקור?
865	2.79	6	5.92	עד כמה כמות העבודה הלא מדעית (כמו כהונה בוועדות וכד) משפיעה על יכולתך לחקור?
852	3.52	7	5.95	עד כמה קיבלת הקלות במכסת ההוראה בשנה הראשונה להגעתך?
904			84%	האם קיבלת כספי קליטה? המספר מייצג את השיעור שהשיב "כן"
752	2.96	7	6.56	האם כספי קליטה אלו מספקים?
682	2.97	7	6.85	במידה וכספי הקליטה לא היו מספקים, עד כמה נפגעה יכולתך לקדם את עבודתך המחקרית?
894			52%	האם קיבלת מימון מלגות לדוקטורנטים מהאוניברסיטה? המספר מייצג את השיעור שהשיב "כן"
432	2.73	7	6.53	במידה וכן, עד כמה מספק היה מימון זה בקידום עבודתך המחקרית?
332	3.42	5	4.90	במידה ולא, עד כמה נפגעה יכולתך לקדם את עבודתך המחקרית?
883			78%	האם קיבלת מימון מלגות לבר-דוקטורט מהאוניברסיטה?
174	2.58	7	6.87	במידה וכן, עד כמה מספק היה מימון זה בקידום עבודתך המחקרית?
543	3.49	5	4.50	במידה ולא, עד כמה נפגעה יכולתך לקדם את עבודתך המחקרית?

מס' משיבים	סטיית תקן	חציון	ממוצע	
889	2.97	0	1.87	האם היו נסיעות מקצועיות חשובות אשר נמנעת מהן בשל היעדר תקציב?
804	3.20	7	6.52	האם הצלחת לקבל מספיק מענקי קרנות מחקר למימון מלגות ומשכורות?
807	3.23	6	5.73	עד כמה תמכה בך האוניברסיטה ברכישת ציוד וחומרים?
869	3.49	5	4.86	האם קיבלת תקציבי מחקר פנימיים של האוניברסיטה במטרה לממן הוצאות מחקריות?
863	2.45	7	6.90	מהי הרמה האקדמית/המחקרית של הסטודנטים בחוג שלך ביחס לדיסציפלינה שלך באוניברסיטאות אחרות בארץ?
182	4.10	5	4.46	במידה ולקחת חופשת לידה, האם קיבלת הארכת זמן בתהליך הקידום עקב כך?
418	3.34	8	6.98	האם הליך קבלת הקביעות או הקידום היה ענייני ועל בסיס מקצועי בלבד?
345	3.39	5	4.70	במידה ועברת, האם ההליך היה מהיר ויעיל?
358	3.25	3	3.74	במידה ועברת, האם ההליך התאפיין בשקיפות?
357	3.36	5	4.62	במידה ועברת, האם ההליך התאפיין בבהירות הדרישות והקריטריונים?
				האם הינך שייך/ת לקבוצות/ מיעוט
				לא שייך/ת לקבוצת מיעוט
				588
				מגדר
				96
				אוריינטציה מינית
				31
				דת
				14
				לאום
				12
				עדה
				25
				גיל
				9
				מוגבלות
				9
				אחר
				33
				כיצד הושפע היחס אלייך מהיותך חלק מקבוצת מיעוט - ניתן לענות יותר מתשובה אחת (ענו רק אלו שהגדירו את עצמם כשייכים לקבוצת מיעוט)
				מגדר
				12
				אוריינטציה מינית
				0
				דת
				4
				לאום
				3
				עדה
				2
				גיל
				0
				מוגבלות
				3
				לא
				17
				האם חווית הטרדה מינית באוניברסיטה (נשים)?
				298
				5
				האם חווית הטרדה מינית באוניברסיטה (גברים)?
				528

## נספח 2

# מאפיינים דמוגרפיים

מס' משיבים	מוסד אקדמי
162	אוניברסיטת בן-גוריון בנגב
125	אוניברסיטת בראילן
152	אוניברסיטת חיפה
182	אוניברסיטת תל אביב
136	האוניברסיטה העברית ירושלים
26	האוניברסיטה הפתוחה
114	הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל
66	מכון ויצמן למדע
0	אוניברסיטת אריאל בשומרון*
<b>פקולטה</b>	
133	מדעי הרוח
186	מדעי החברה
151	מדעים מדויקים
121	מדעי החיים
97	הנדסה
26	משפטים
23	שילוב של כמה פקולטות
225	אחר

\* לאוניברסיטת אריאל נשלחו כמה בקשות להפצה שלא נענו. ככל הנראה השאלון לא הופץ במוסד זה.

תחום מחקר	מס' משיבים
תאורטי	202
ניסיוני	357
תאורטי וניסיוני	273
אחר (היסטורי, פילולוגי, ועוד)	124

**דרגה אקדמית**

מרצה	223
מרצה בכיר/ה	566
פרופסור-חבר	151
פרופסור מן המניין	20

כן	לא	לא ענו	
370	505	88	האם עברת תהליך קידום או קביעות?
440	307	216	האם קיבלת קביעות?
ממוצע: 5.3	סטיית תקן: 1.6	מספר משיבים: 283	אם יש לך קביעות, כמה שנים לאחר תחילת המסלול קיבלת אותה?

ישראל	אירופה	אסיה	אמריקה	אוסטרליה	לא עשיתי	
726	30	0	122	2	-	היכן עשית דוקטורט?
110	144	0	537	5	84	היכן עשית בתר-דוקטורט?

ישראלים - ממוצע	זרים - ממוצע	
3.8	0.25	כמה מסטרנטים בהנחייתך?
2.8	0.38	כמה דוקטורנטים בהנחייתך?
0.98	1.03	כמה בתר-דוקטורנטים בהנחייתך?

כן	לא	לא ניסיתי	
266	156	475	במידה וניסית, האם גייסת בתר-דוקטורנטים מהארץ?
209	122	555	במידה וניסית, האם הצלחת לגייס בתר-דוקטורנטים מחו"ל?

		ממוצע		סטיית תקן				
		42.7	5			גיל		
		2.4	1.2			מספר ילדים		
		רווק/ה	נשוי/אה	גרוש/ה	פרוד/ה			
		62	705	31	1	מצב משפחתי		
		נשים	גברים	אחר	לא הזדהו			
		324	540	0	99	מגדר		
		יהודי	ערבי	אחר	לא הזדהו			
		832	15	13	104	לאום		
		מזרחי	אשכנזי	מעורב	אתיופי	אחר	לא הזדהו	
		80	557	129	0	0	66	מוצא/עדה (השיבו יהודים בלבד)



האקדמיה הצעירה הישראלית  
الأكاديمية الشابّة الإسرائيليّة  
THE ISRAEL YOUNG ACADEMY

---

דוא"ל: [IsraelYoungAcademy@academy.ac.il](mailto:IsraelYoungAcademy@academy.ac.il)

[www.young.academy.ac.il](http://www.young.academy.ac.il)

