

07/06/2021

א. מבוא

המכללה האקדמית בית ברל היא מכללה אקדמית רב-תחומית להשכלה גבוהה המעניקה תארים ראשוניים ושניים¹ במגוון תחומים בשלוש פקולטות: **חינוך** לרבות **המכון הערבי**, **אמנות**, **חברה ותרבות**. כמו כן מעניקה המכללה תעודת הוראה לאקדמאים ותעודות התמחות מסוגים שונים. המכללה הינה אחת המכללות הוותיקות בישראל, ופועלת כמוסד חינוכי בבית ברל עוד לפני קום המדינה. למכללה אוריינטציה חינוכית-יישומית-חברתית להכשרת אנשי מקצוע ולפיתוחם לאורך הקריירה לצד פעילות מחקרית מגוונת בתחומי מומחיות-פרופסיונאלית של חברי וחברות הסגל האקדמי.

מאז שנת הלימודים תשע"ה חלו שינויים משמעותיים במבנה הארגוני במכללה בעקבות מעבר המכללה לתקצוב הוות"ת, תהליך שנמצא בעיצומו וצפוי להימשך בעשור הקרוב. בשל כך, המכללה עדיין נמצאת בתקופה מעבר, שביטוייה המרכזי הוא ריבוי ומגוון של מנגנוני העסקה לחברי וחברות הסגל האקדמי, ובפרט מסלול העסקה בתנאי ות"ת (יתאגיד ות"ת) ומסלול העסקה בתנאי עובדי הוראה (יתאגיד). על אף השוני במסלולי ההעסקה, כמעט כל חברי ות הסגל האקדמי של המכללה במשרות תקן נושאים בתואר ד"ר והינם בעלי דרגות אקדמיות בכירות (מרצה/מרצה בכיר/פרופ' חבר/פרופ' חבר יוצר/פרופ' מן המניין).

מרבית חברות וחברי הסגל האקדמי במכללה הן נשים, לרבות נשיאה, ויש לכך ביטוי ברור בייצוג ובתהליכי הקידום במכללה. אף על פי כן, זוהו על-ידנו פערים מגדריים הבאים לידי ביטוי בשיעור נשים נמוך יחסית לשיעורן הכללי בסגל בתחומים מסוימים מחד (כגון דרגות הפרופסורה וצמתי קבלת החלטות כגון וועדת המינויים), בד בבד עם שיעור השתתפות גבוה של נשים בתפקידי ניהול אקדמי ותרומה לארגון; ומאידך שיעור נמוך יחסית של גברים בתחומים מסוימים, כגון במסלול החינוך לגיל הרך, בד בבד עם נוכחותם הגבוהה יחסית בדרגות הפרופסורה, בצמתי קבלת החלטות ובדרג הניהול הבכיר במכללה.

האמור לעיל, מחייב, לדעתנו, פיתוח מותאם של תכנית לקידום הוגנות מגדרית שתיתן מענה למאפיינים הייחודיים ולמכלול האילוצים הארגוניים של המכללה, וביניהם: מענה לתקופת המעבר עד להסדרה של הסגל האקדמי בכפוף לתנאי העסקה של הוות"ת – ובכלל זה התחשבות בתקנים וקידומים של מגוון מסלולי העסקה; המכללה מאופיינת ברוב נשי ובאוריינטציה מובהקת לתחומי החינוך והתמחויות פרופסיונאליות-יישומיות (אמנות, קליניקה ועוד) לצד עיסוק מחקרי; המכללה מתוקצבת, אך בהגדרה חסרה את המשאבים המחקריים הנחוצים לקידום אקדמי בהשוואה לאוניברסיטאות המחקר, עובדה אשר זוהתה בשנים האחרונות כפער שמחייב התמודדות ומענה על ידי עידוד וניתוב כישורי המחקר של סגל המכללה לחיזוק העשייה המחקרית². כלומר – ברורה החיוניות של פעילות בטווח המידי בשילוב עם תוכנית ארוכת טווח בשת"פ עם דיקאניות ובעלי ות תפקידים באיתור חברי ות סגל מתאימים לשילוב של עמידה בנדרש לקידום אקדמי תוך התייחסת לאיזון שבין המחקר למומחיות יישומית לצד האפשרות לתיקון בהתחשב במשאבים הקיימים.

אבני הבניין ועקרונות התכנית

המכללה האקדמית בית ברל שותפה בפרויקט ארבע-שנתי (2018-2022) של האיחוד האירופי (EU) במסגרת תכנית CHANGE³ - Horizon2020, במאגד המונה 7 מוסדות אקדמיים ומכוני מחקר מ-6 מדינות. מטרת הפרויקט לקדם שוויון מגדרי באקדמיה ובמדע בדגש על נשים חוקרות והטמעת חשיבה מגדרית במחקר ובתהליכים ארגוניים. במסגרת הפרויקט החל במכללה כבר במהלך תשע"ט יישום של תכנית לקידום שוויון מגדרי Gender Equality Plan (GEP) בהובלתה של היועצת לנשיאה להוגנות מגדרית, ד"ר חנה חימי, ובשיתוף חברי סגל נוספים. מטרתה ויעדיה של תוכנית מדד "קו המשווה" של המל"ג מתאימים ומשתלבים בעשייה שכבר החלה במסגרת פרויקט CHANGE ולפיכך תסייע רבות במיסוד תשתית ארגונית להטמעת הישגי הפרויקט גם בטווח הארוך לאחר סיומו. בנוסף, אבני הבניין של ה-GEP תואמות את אבני הבניין המוגדרות לתכניות לשוויון מגדרי בתכנית המשך של ה-Horizon Europe - EU. נציין, כי קיומה של GEP מוסדית מהווה החל מ-2021 קריטריון חובה לדיווח בהגשות למענקי מחקר של Horizon Europe, והחל מ-2022 גם יוערך בציון, במסגרת שאר המרכיבים המשוקללים לשיפוט הצעות⁴.

¹ B.Ed., B.Ed.F.A., M.Ed., M. Teach, M.A.A.T.

² האקדמיה הלאומית למדעים, **דו"ח מצב המדע בישראל**, תשע"ג 2013, ירושלים.

³ The mentioned project 'CHANGE - CHAlleNging Gender (In)Equality in science and research' has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 787177. More details can be found here: <https://www.change-h2020.eu>

⁴ ISERD: Gender Equality Plans: <https://www.innovationisrael.org.il/ISERD/contentpage/gender-equality-plans>

אבני הבניין לתכנית להוגנות מגדרית "קו המשווה" במכללה האקדמית בית ברל, במשולב עם ה-GEP שהחלה בתשע"ט במסגרת פרויקט CHANGE ותותאם לדרישות Horizon Europe ובהתאמה לייחודיות המכללה הינם (דגשים ייחודיים למכללה מסומנים בקו):

- (1) איזון בית קריירה ותרבות ארגונית
- (2) איזון מגדרי במנהיגות ובצמתי קבלת החלטות
- (3) איזון מגדרי בתהליכי ניהול קריירה, קידום ובטחון תעסוקתי
- (4) איזון מגדרי בסביבה רב-תרבותית (בדגש על החברה הערבית וקבוצות נוספות)
- (5) הטמעת חשיבה מגדרית ותוכן מגדרי בהוראה, חינוך ומחקר
- (6) טיפול ומניעת אלימות על רקע מגדרי (לרבות מניעת הטרדות מיניות)

עקרונות התכנית נגזרים מאבני הבניין שלעיל, ובהתחשב במאפייני הסגל ובנקודת האיזון הנכונה למכללה הינם:

- (1) הבניית פעילויות שמבוססות על אבני יסוד שוות חשיבות במכללות: מחקר, איכות הוראה, ניהול אקדמי, הכרה בהתמחויות פרופסיונאליות-יישומיות
- (2) הטמעת חשיבה מגדרית בתרבות הארגונית בהלימה לפרקטיקות טובות שזוהו ופותחו במסגרת פרויקט CHANGE
- (3) התייחסות ספציפית למאפיינים הייחודיים בבית ברל – בדגש על חינוך, רב-תרבותיות שונות ומגוון – ובפרט החברה הערבית (במכון הערבי להכשרת מורים), איזון בית-קריירה, חסמים ארגוניים וביטחון תעסוקתי.
- (4) קידום שוויון מגדרי פריטטי בקרב חברי סגל אקדמי בכיר

ב. מתודולוגיה

(1) מיסוד תפקיד היועצת והקמת יחידה להוגנות ושוויון:

- הקמת יחידה להוגנות ושוויון, שתאפשר ניהול כל הכרוך בפעילויות המוצעות והקמת צוות, משרד ומעטפת אדמיניסטרטיבית לצורך תכנון ומימוש הפעילויות.
- הקמת אתר אינטרנט – אשר יסייע בהנגשת מידע, תקשורת ופרסום, ויאפשר ניהול הידע בתחום ההוגנות המגדרית - מאמרים, דוח"ות ומסמכים רלבנטיים לנושא.
- פיתוח לומדות והדרכות בתחום הוגנות מגדרית- כדוגמת פיתוח לומדה "חינוך לעדשה מגדרית" שפותחה במסגרת פרויקט CHANGE.
- איסוף נתונים, הערכת ההתערבויות, בקרה על המימוש בפקולטות וביחידות השונות.
- אישור והחרגה לשנה 7-8 בתפקיד (ד"ר חנה חימי) ולהיותה בדרגת מרצה בכירה (ולא פרופ'ח)
- הכרה בתפקיד כתפקיד אקדמי ניהולי המזכה בגמול ובהפחתת משרת ההוראה, לרבות תפקיד הממונה למניעת הטרדות מיניות (שבוצע עד כה ללא גמול).
- היועצת להוגנות ושוויון תקבל מעמד מרכזי במכללה, ושעות תפקיד שיהלמו תפקיד חשוב זה.
- תקצוב ע"ב התכנית: 60 אש"ח ות"ת + 30 אש"ח המכללה מדי שנה, למשך חמש שנים.

(2) פעילויות לתמיכה בחברי סגל ולהטמעת חשיבה מגדרית:

- הקצאת משאבים תומכים לחברי וחברות סגל שיסייעו בפעילויות לטובת מחקר ופרסום ועל ידי כך יאפשרו קידום אקדמי וצמצום זמן שהייה מדרגה לדרגה (עוזרי הוראה ומחקר, מידענים, תקציב לתרגומים, עריכה, פרסומים, כנסים)
- הדרכות אישיות ומנטורינג
- סדנאות מגדר, ניהול קריירה אקדמית, הטיות מגדריות בלתי מודעות, שפה מגדרית-שוויונית, איזון בית-קריירה, לחץ ושחיקה, מניעת הטרדות מיניות ועוד
- אירועי מודעות: כנסים, פאנלים, תערוכות
- הטמעת הוגנות ושוויון בתהליכים ארגוניים רוחביים – תקנון, נהלים, טפסים, נושאי מחקר, תכני שיעורים בסילבוסים ועוד
- הקצאת התקציב התומך לפעילויות תבוצע באמצעות ועדות ייעודיות ברשות היועצת לנשיאה להוגנות מגדרית.

- תוכניות הפעולה ייערכו בשיתוף עם היחידות השונות כך שעיקר התקציב יחולק ליחידות המקצועיות הרלבנטיות - רשות המחקר, מרכז הוראה ולמידה, היחידה לחיים משותפים, פורשים כנף ועוד.
- תקצוב ע"ב התכנית: 140 אש"ח ות"ת מדי שנה, למשך חמש שנים

(3) מימוש התקציב:

שלב א': החל מאישור התוכנית בתשפ"א – ועד ספטמבר 2021
הקצאת משאבי תמיכה ישירים לחברי וחברות הסגל האקדמי באמצעות "קולות קוראים" – עיקר המימוש דרך רשות המחקר, בד בבד לתהליך הקמת משרד היועצת:
1. עוזרות הוראה ומחקר 2. מידענים 3. תקציב לתרגומים ולעריכה מדעית 4. הדרכה וסיוע בנוכחות בכנסים אקדמיים 5. ריטריטים לטובת כתיבה ומחקר 6. בניית תוכנית מוסדית להקלות בהוראה בשל פרסומים – לדוג' 2 פרסומים יזכו בהקלה בהוראה שתאפשר פניות למחקר וכתובת מאמרים על מנת ליצור תנועה ברצף של התקדמות והתפתחות.

שלב ב': החל מתשפ"ב ועד סוף תשפ"ה
מימוש כלל רכיבי התכנית (כמפורט לעיל) – באמצעות היחידות הרלבנטיות במכללה: רשות המחקר, המרכז לתכנון הוראה ולמידה, היחידה לחיים משותפים, יח' פורשים כנף, המכון הערבי ועוד, לרבות:

7. הבניית מודל להדרכות אישיות ומנטורינג בכל הכרוך בתהליך התפתחות אקדמי ובניית תגמולים מותאמים לצרכי מחקר וכתובה לנוטלים. ות חלק במחויבות זו. בדגש על התאמת המנטורינג בהתאם לדרגה האקדמית ולצרכים הייחודיים לכל שלב 8. סדנאות מגדר, ניהול קריירה אקדמית, הטיית מגדריות בלתי מודעות, שפה מגדרית-שוויונית, איזון בית-קריירה, לחץ ושחיקה, מניעת הטרדות מיניות ועוד. 9. קיום אירועי מודעות: כנסים, פאנלים, תערוכות 10. הטמעת הוגנות ושוויון בתהליכים ארגוניים רוחביים – כתיבת תקנון, גיבוש נהלים, טפסים, שילוב תכנים מגדריים מחקר, שילוב תכנים מיגדריים בסילבוסים ובשיעורים. 11. מיפוי תפקידים השקופים ובניית שווה ערך לתגמול (באמצעות תקציב למחקר/ תרגומים/ עריכה ועוד)
הערה: תיידרש הסדרה פורמאלית מול הות"ת למימוש החלק היחסי של התקציב בשנת תשפ"א לכשיתקבל התקציב, ואו' גלגולי החלק העודף של התקציב לשנה העוקבת.

ג. הערות ודגשים למדדים

- היות והמכללה מאופיינת ברוב נשי, עיקר הפעילות תכוון לחיזוק נוכחות נשים בדרגות הפרופסורה בתפקידים בכירים, בצמתי קבלת החלטות, קליטות לסגל הבכיר וקיצור משך שהייה בדרגה (שלב א' – פעילויות 1-6 כמפורט לעיל).
- פעילות לקידום איזון מיגדרי בראייה פלורליסטית ובהתחשב במאפיינים הייחודיים של המכללה - לדוגמה, הגברת נוכחות גברים במרחבים שונים (כגון המסלול לחינוך הגיל הרך), מיקוד בסגל המכון הערבי ועוד.
- היעדים הכמותיים יעודכנו משנה לשנה ובמהלך חמש השנים בהתאם להתקדמות בפועל.
- חלק מהפעילויות חופפות למספר מדדים.
- פעילות משרד היועצת לנשיאה להוגנות מגדרית מהווה "פעילות גג" הנותנת מענה לכלל המדדים ברמה הרוחבית (לדוגמה – פיתוח תכנים ושת"פ בין היחידות במכללה ועם גורמי חוץ (כגון קרנות מחקר ועוד, טיפול בנהלים ובתהליכים ארגוניים).

ד. פירוט המדדים שנבחרו לתכנית המכללה (פירוט מלא – בקובץ אקסל המצורף למסמך זה)

(1) מדדים כמותיים (בחירת 5-6 סעיפים מתוך 7. סעיפים 3 ו 4 – חובה):

פירוט / מתווה אסטרטגי לשיפור המדד	כותרת המדד	מס' סעיף	סוג המדד כמותי/איכותני
בניית מדד משוקלל ככלי הערכה לקידום - פרסום, הוראה, ניהול אקדמי, הכרה בתפקידים ותרומה לקהילה האקדמית ("תפקידים שקופים"), קידום אקדמי ואופק תעסוקתי [בשל הצורך הריאלי להתייחס להיבטים תקציביים] - כולל עדכון בתקנון האקדמי	שיעור נשים בסגל הבכיר כולל שיעורי השינוי	1	כמותי
הדרכות מגדר חובה לדיקנים. יות וחברי וועדת מינויים; מיסוד מסלול פרופסורה מקצועי; "תדריך אתיקה" כולל חתימה על טופס לפני קיום וועדה	שיעור הנשים בדרגות פרופ' חבר + פרופ' מן המניין כולל שיעורי השינוי	2	כמותי
מנטורינג והדרכות לחברי וחברות סגל חדשים	שיעור קליטות נשים מתוך סך הקליטות ובהשוואה לגברים	3	כמותי (חובה)
מנטורינג והדרכות לחברי וחברות סגל חדשים	שיעורי קליטות נשים בדרגות מרצה / מרצה בכירה ובהשוואה לגברים	4	כמותי (חובה)
מנטורינג וסדנאות ממוקדות לניהול קריירה אקדמית; תגבור עוזריות מחקר והוראה לחברי וחברות סגל; ריטריטים למחקר;	משך שהייה ממוצע בדרגה	5	כמותי

(2) **מדדים איכותניים** (בחירת 3-4 סעיפים מתוך 5. סעיפים 2 ו 5 חובה):

פירוט / מתווה אסטרטגי לשיפור המדד	כותרת המדד	מס' סעיף	סוג המדד כמותי/איכותני
מנטורינג ועידוד נשים להגיש מועמדות לתפקידים בכירים; בניית מדד משוקלל לקידום - פרסום, הוראה, ניהול אקדמי, הכרה בתפקידים ותרומה לקהילה האקדמית ("תפקידים שקופים"); יעד 50% נשים בוועדת מינויים - כולל עדכון בתקנון האקדמי	ייצוג נשים בוועדות ובקרב בעלי תפקידים במוסד	1	איכותני
סדנאות מגדר לסגל זוטר, בכיר, מורים בשנת התמחות, סטודנטים בפקולטה לחינוך, סדנאות ניהול לחברי סגל אקדמי, מלגות לתכניות מנהיגות אקדמית	סדנאות להכרה ולימוד של הטיות מגדריות והכשרה לטווח ארוך של מנהיגות אקדמית	2	איכותני (חובה)
עוזרי מחקר ומידענים ברשות המחקר לתמיכה במחקר; סדנאות והדרכות להגשת הצעות לקרנות מחקר ופרסומים מדעיים; הדרכה ונהלים להטמעת חשיבה מגדרית בתהליכי מחקר - וועדת אתיקה; סדנה לכתביה רגישה מגדרית; פעילויות ייחודיות לחברות סגל ערביות; קול קורא ליוזמות של חברי וחברות הסגל; תערוכה שנתית בנושא שוויון מגדרי; הטמעת תכני מגדר בקורסים שונים; פיתוח לומדה בנושא מגדר לסטודנטים וחברי סגל חדשים; סדנאות ואירועי מודעות למניעת הטרדות מיניות	עיצוב סביבה מוסדית תומכת מגדר ונושאים נוספים	4	איכותני
סדנאות לאיזון בית-קריירה; סדנאות להתמודדות עם שחיקה בעבודה; עדכון תקנון ונהלי עבודה למצבי חירום בנושא שעות עבודה, קיום דיונים ושיבות, משלוח מיילים, והשלכות של עבודה מרחוק (סגל אקדמי ומנהלי); סקר לבדיקת השלכות הקורונה ומיפוי צרכי סגל חוקרים. ות במסגרת וועדה של פורום יועצות המכללות, בהתאם לממצאי הסקר תגובש תכנית פעולה מותאמת לכל מכללה.	תכנית פעולה רגישה מגדרית להתמודדות עם נזקי הקורונה	5	איכותני (חובה)