



25 בדצמבר, 2022

לכבוד

מר אורי זיו

ממונה תחום הנגשה לאוכלוסיות יחודיות ומכינות קדם אקדמיות

מלג"ת-ות"ת

אנחנו מתכבדים להגיש את התייחסותנו במענה להזמנה שלכם מה-10 בנובמבר.

סוגיה ראשונה - "זכאות לתמיכה: בנוסף לתכניות לחברה הערבית, לחברה החרדית וליוצאי אתיופיה, נבחנת אפשרות לעדכון המדיניות כך שתכלול בתוכה אוכלוסיות נוספות מעוטות הזדמנויות. בתוך כך, קיימים שיקולים שונים – מהותיים ואופרטיביים – להגדרת הראויים לתמיכה באופן כולל (לדוגמא: דור ראשון להשכלה גבוהה, אשכול סוציו-אקונומי, פריפריה, מדד טיפוח של בית הספר האחרון וכדומה). נשמח לקבל עמדתכם לגבי האופן המיטבי להגדרת אוכלוסיות אלה, לחסמים המרכזיים המצדיקים מענה ברמת המדיניות הלאומית, ולהצעות למענים נחוצים ככל שקיימים. כמו-כן, נשמח לקבל מידע על האופן בו המוסד פועל כבר עכשיו על-מנת להגדיר זכאות רחבה יותר ולהעניק מענים מותאמים להגדרת הזכאות".

1. א. מבוא

הרכב הלומדים באוניברסיטה העברית מגוון מאי-פעם, ואוכלוסיות נוספות זקוקות למעטפת ולתמיכה בלימודיהם האקדמיים, וזאת לצד אוכלוסיות שהוגדרו כזכאיות לתמיכה (סטודנטים ערבים, בוגרי החינוך החרדי ויוצאי אתיופיה). במסמך זה ננסה לעמוד **(בתמציתיות הנדרשת על ידכם)** על הצורך במתן סיוע לסטודנטים המשתייכים לשתי קבוצות:

הראשונה, סטודנטים עם מוגבלויות.

אנו עדים לעלייה במספר הסטודנטים עם מוגבלויות הלומדים במוסדות להשכלה גבוהה. כך בכלל, וכך במיוחד באוניברסיטה העברית בה מספר הסטודנטים בעלי מוגבלויות עולה באופן חד, המורכבות של האתגרים שלהם גדלה, וכך גם גדלה המודעות שלהם לזכאותם לעזרה.

האוניברסיטה העברית בירושלים

הר הצופים, ירושלים 91905

טל': 02-5880269 | פקס: 02-5880000 | diversity_vp@savion.huji.ac.il



הספרות בתחום מצביעה על כך שהגידול במספרם מהווה תפנית חיובית לאור הממצאים המראים כי השכלה אקדמית מהווה את אחד הגורמים להשתלבות בשוק התעסוקה. דו"ח הלמ"ס לשנת 2021 מצביע על פערים גדולים בשיעורי התעסוקה בין בעלי מוגבלויות לאנשים ללא מוגבלויות (50% לעומת 79%).

מרכזי התמיכה בקמפוסים השונים של האוניברסיטה העברית מלווים סטודנטים אשר מתמודדים עם קשת רחבה של מוגבלויות: סטודנטים מתמודדי נפש, לקויי ראייה ושמיעה, נכויות פיזיות, מחלות כרוניות מגוונות. למוגבלויות אלה השלכות תפקודיות שונות והדבר מחייב את יחידת הנגישות לייצר מענים שונים לכל מגבלה.

הזכויות של סטודנטים עם מוגבלויות מעוגנות בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות להשכלה גבוהה (2016) אשר מחייב כל מוסד אקדמי בתהליכי הנגשה הן פיזית והן בנושא הנגשת השירות ובכלל זה קיום של מרכז תמיכה לסטודנט, רכישת אמצעים טכנולוגיים וציוד יקר, הסברה ותיווך לסגל האוניברסיטה, אקדמי ומנהלי, מתן התאמות בתחומים רבים כגון- תמלול שיעורים, הקראות, שכתובים, שיעורי עזר, הנגשת ספריות ומידע, התאמות בסיוורים ומעבדות, דיור מונגש במעונות הסטודנטים, התאמות בלמידה ובדרכי היבחנות, מתן חונכויות, ועוד.

הביטוח הלאומי מכיר בחשיבות הדבר ומשתתף במימון חלק מהתמיכות הללו אך רק עבור סטודנטים עם מוגבלויות שמוכרים עם אחוזי נכות פיזיים או נפשיים בביטוח לאומי- בעוד שאלו מהווים מיעוט מכלל הסטודנטים המוכרים במוסדות האקדמיים. כתוצאה מכך, מרבית התמיכה בסטודנטים בלומדים באקדמיה, תמיכה המחויבת כאמור על פי חוק, היא במימון המוסדות וללא תמיכה ייעודית של ות"ת.

על פי הניסיון שנרכש באוניברסיטה העברית המוסדות להשכלה גבוהה זקוקים לתמיכה של ות"ת גם ביחס לאוכלוסייה של סטודנטים עם מוגבלויות, על מנת להמשיך להעניק את התמיכה בסטודנטים אלה, במטרה לאפשר להם לסיים את לימודיהם למרות המגבלה, בהצלחה ובתחושת מסוגלות, וכך להגביר את סיכוייהם להשתלבות ותרומה לחברה ולשוק התעסוקה בארץ, וכל זאת תוך קיום של שוויון זכויות והזדמנויות מלא.

נשמח להרחיב לגבי קבוצה זאת ככל שיידרש.

הקבוצה השנייה, סטודנטים שהם **דור ראשון לאקדמיה** (סטודנטים ששני הוריהם נטולי השכלה אקדמית). ביחס להצעתנו להכרה וסיוע בקבוצה של סטודנטים שהם דור ראשון לאקדמיה, נבקש להתייחס לקבוצה זאת תוך התייחסות להצטלבויות של קבוצה זאת עם קבוצות אחרות ועם מאפיינים חופפים של קבוצה זאת. על פי הניסיון שנרכש אצלנו יש להתייחס לקבוצה זאת באופן נפרד ועצמאי, אך תוך התחשבות בהצטלבויות שונות בינה לבין קבוצות אחרות. שאר התייחסות בתשובה זאת תהיה לקבוצה של סטודנטים שהם דור ראשון לאקדמיה. **נשמח להרחיב ביחס לכל נקודה ונקודה, ככל שנדרש.**



על פי מחקרים אקדמיים שנערכו ברחבי העולם ובישראל, השכלת הורים היא מדד מתוקף המנבא באופן משמעותי את הגישה להשכלה גבוהה וההצלחה בה. עם זאת, למרות שעל פי נתוני הלמ"ס האחרונים (נובמבר 2022) עלה כי כ-50% מהצעירים בישראל (18-21) הם דור ראשון לאקדמיה, האחוז שלהם אצלנו נמוך בהרבה (פחות מ-20%, ואחוז נמוך כ-12%) יותר ביחידות אקדמיות יוקרתיות במיוחד). מעבר לכך, על פי הנתונים הנמצאים בידינו, כמחצית מקרב כלל הסטודנטים שלנו בשנה א' בבוגר בשנת תשפ"ג שהם דור ראשון לאקדמיה אינם משתייכים לקבוצות המקבלות התמיכה (שוב, סטודנטים ערבים, בוגרי החינוך החרדי ויוצאי אתיופיה).

1.ב הניסיון שנרכש באוניברסיטה העברית

הניסיון הראשון בסיוע לסטודנטים שהם דור ראשון נרכש באוניברסיטה העברית במהלך עבודה משותפת עם **קרן אייסף** המקיימת יותר מ-40 שנים תכנית מנהיגות לסטודנטים, שרובם המכריע הם דור ראשון לאקדמיה. לאחר מכן יצרנו **שותפות עם קרן רוטשילד – שגרירי רוטשילד** המפעילה גם היא תכנית מנהיגות לטובת סטודנטים שרובם הם דור ראשון. תכנית מנהיגות נוספת הפועלת אצלנו היא **תוכנית אלבאשיר**, תכנית מצטיינים לטובת סטודנטים ממזרח ירושלים, שכמעט כולם הם דור ראשון.

ניסיון נוסף נצבר בעבודה עם קרנות הפועלות באמצעות מתן מלגות וסיוע לסטודנטים באמצעות רכזות. כך למשל, יצרנו שותפות עם **קרן מושל**, המעניקה מלגות גבוהות לסטודנטים בתחומים נבחרים, כאשר כמעט כל הסטודנטים הם דור ראשון לאקדמיה. שותפות אסטרטגית נוספת היא עם **קרן UJA-בנין**, המעניקה מספר גדול של מלגות משמעותיות לטובת סטודנטים מהפריפריה החברתית-כלכלית, עם דגש חזק על סטודנטים שהם דור ראשון. שותפות נוספת המסייעת לסטודנטים יוצאי אתיופיה ו/או הפריפריה הכלכלית-חברתית להתקבל לאוניברסיטה ולהצליח בה היא השותפות עם **תוכנית פוירשטיין**. שוב, רוב הסטודנטים הם דור ראשון. בנוסף, אנחנו מסתייעים **בקרן הישג** (חיילים בודדים) ו**בקרן אימפקט** (כל תחומי הידע). שתי הקרנות האחרונות מתמקדות אף הן בדור ראשון לאקדמיה. תכנית חדשה שהושקה לאחרונה בשיתוף עם **קרן שוסטרמן ואלומה** מתמקדת בסיוע לסטודנטים (בבוגר ובמוסמך) שיצאו מהעולם החרדי. תכנית נוספת ומצליחה היא **תכנית אחותנו** המתמקדת בסטודנטיות ובסטודנטים יוצאי אתיופיה המקצועות הריפוי בעיסוק והסיעוד (שוב, רוב הסטודנטיות הן דור ראשון).

קרן גילברט מסייעת לנו במימון התערבות אקדמית לטובת צמצום נשירה של סטודנטים מהפריפריה הכלכלית-חברתית שאינם עוטפים במעטפות קיימות.



כל התוכניות הללו מסייעות לסטודנטים מרקע התחלתי מאותגר. הן אינן מוגדרות כתוכניות לטובת דור ראשון אך בפועל מרבית עבודתן מתמקדת באוכלוסייה זאת. במסגרת תכניות אלו מספר רב של סטודנטים שלנו מדור ראשון עטופים בתוכניות איכותיות, עם תמיכה כספית משמעותית, עם רכזת המלווה אותם בכל היבטי החיים באוניברסיטה, ומחזקת את המיומנויות שלהם, כולל מול שוק התעסוקה, והכל עם שיעורי נשירה נמוכים יחסית לשיעורים הממוצעים הקיימים אצלנו.

מתוך העבודה במסגרות אלה עולה כי סטודנטים דור ראשון לאקדמיה נתקלים בחסמים ובקשיים רבים שאינם זוכים למענה הולם.

1.g חסמים וקשיים

מתוך העבודה במסגרות אלה חילצנו עשרה חסמים וקשיים מרכזיים העומדים בפני הסטודנטים שהם בני ובנות דור ראשון לאקדמיה. להלן סיכום תמציתי של אותם חסמים וקשיים:

- **חסם קבלה** – חסם זה מתחלק לכמה היבטים: הראשון, היעדר מודעות לגבי אפשרויות הקבלה של האוניברסיטה (בדגש על היכרות עם אפיקי קבלה חלופיים, לרבות אפיק הרל"קים, ערוץ קבלה ישיר על סמך בגרות או פסיכומטרי ותכנית פויירשטיין). השני, התמודדות עם פרוצדורת ההרשמה, בדגש על הגשה לרל"ק במועד והגשת בקשה לוועדת ערעורים במידת הצורך השלישי, לעיתים קיימים נתוני פתיחה נמוכים.
- **חסם תודעתי** – התפיסה לפיה האוניברסיטה העברית היא "בלתי מושגת" או "מעבר להרי החושך". כך בכלל, וכך במיוחד ביחס לחוגים יוקרתיים (למשל פכ"ם).
- **קושי בבחירת תחום הלימוד** – הבחירה בתחום לימודי ההולם את כישורי המועמד הינה לעיתים קשה. היא קשה במיוחד עבור סטודנטים שהם דור ראשון.
- **קושי כספי – מלגות** – יוקר המחיה בירושלים גבוה. הלימודים לרוב תובעניים ולא מאפשרים עבודה לצד לימודים, במיוחד לא בשנה א' לתואר. כנגד זה קיים באופן מסורתי מחסור במלגות ייעודיות לטובת דור ראשון. לכן סטודנטים רבים בני ובנות דור ראשון נדרשים לעבוד בעבודות תובעניות או לקבל מלגה המחייבת מעורבות חברתית בהיקף שעות גדול ותובעני.



- **קושי כספי במימון שירותים נלווים** - בניגוד לסטודנטים העטופים במעטפות קיימות, לא קיימים תקציבים לטובת סטודנטים שהם דור ראשון הזקוקים לסיוע במימון טיפולים פסיכולוגיים, אבחונים ללקויות למידה, וכיוצא בזה.
- **קשיים במיצוי זכויות** – האוניברסיטה מעמידה לטובת הסטודנטים קשת רחבה של גורמי ייעוץ וסיוע. סטודנטים שהם דור ראשון נוטים להכיר פחות את אותם שירותים, וגם כאשר הם מכירים אותם, המיצוי של אותם שירותים נמוך יותר אצלם בהשוואה לקבוצות בעלי נתוני פתיחה חזקים יותר.
- **קשיים אקדמיים** – לעיתים הסטודנטים נתקלים בקשיי למידה הנובעים ממיומנויות למידה טובות פחות ומשליטה פחות טובה בשפה האנגלית. קשיים אלו עלולים למצוא ביטוי בשיעורים גבוהים יותר של נשירה.
- **קשיי שייכות, הכלה וקשיים חברתיים** – בהעדר היכרות ישירה או עקיפה עם העולם האקדמי חלק מבני ובנות אותה קבוצה סובלים מאי הבנת "כללי המשחק" ומתחושת זרות וקשיים בהשתלבות חברתית. **סטודנטים רבים מעידים כי בתחילת לימודיהם הם סובלים מתסמונת המתחזה.**
- **חסמים בהשתתפות בפעילויות העשרה והצטיינות** (מרכז יזמות, חילופי סטודנטים, חברות בכתבי עת ועוד) – אנחנו מאמינים שההשתתפות בפעילויות אלו מחזקת את המיומנויות הקשות והרכות של הסטודנטים ותורמת להם רבות בפיתוח האקדמי ובפיתוח מיומנויות לטובת השתלבות מיטבית בשוק העבודה. סטודנטים בקבוצה זאת נוטים להשתתף פחות בפעילויות אלו.
- **קשיים בחזית ההשמה** – סטודנטים רבים בני ובנות הדור הראשון סובלים מנקודות פתיחה פחות מבטיחה בכל הנוגע לתעסוקתיות שלהם. הם גם נוטים לעשות שימוש קטן יותר במרכז הקריירה.

לאור הניסיון שרכשנו בתחום זאת, ומכוח התובנה שהתגבשה לפיה קיימת אוכלוסייה שאינה זוכה למעטפת הנדרשת אימצה האוניברסיטה העברית לפני שנתיים החלטה אסטרטגית להשיק מהלך שיטתי, מקיף, וממוקד לטובת סטודנטים שהם דור ראשון לאקדמיה.

1.ד מהלך שיטתי, מקיף וממוקד לטובת סטודנטים דור ראשון

הנהלת האוניברסיטה החליטה על אימוץ מהלך ממוקד, שיטתי ומקיף לטובת הסטודנטים שהם דור ראשון לאקדמיה. במסגרת המהלך המתגבש אנחנו פועלים בחזיתות הבאות:



1. פעולות שיווק מול מועמדים אפשריים וגורמי חברה אזרחית רלוונטיים.
2. הכוונה אקדמית לטובת סטודנטים שהם דור ראשון ו/או מהפריפריה הכלכלית-חברתית.
3. מדור קבלת תלמידים – מינוי אשת קשר במדור וסטודנטים "תומכי מגוון" שילוו באופן אישי את הפונים במהלך תהליך הרישום והקבלה. בנוסף, הכשרה למוקדני מדור רישום לזיהוי מועמדים וסיוע נקודתי.
4. חידוד וחיזוק מסלולי קבלה אלטרנטיביים (כולל קבלת רל"קים), תוך חיזוק המודעות וההנגשה של מסלולים אלה.
5. שימוש במלגות קיימות כאמצעי למשיכת סטודנטים לעברית.
6. מינוי רכזת אוניברסיטאית לטובת סטודנטים שהם דור ראשון, המספקת ליווי, ייעוץ ותמיכה אישיים, סיוע במיצוי זכויות, והנחייה של מפגשי שייכות וסדנאות קבוצתיות.
7. סיוע כלכלי ואחר לסטודנטים במהלך התואר - במסגרת תכניות שונות – ראו למטה.
8. הטמעת סיוע לסטודנטים דור ראשון לשם שילובם המיטבי בכל הפעילויות השונות של האוניברסיטה – לרבות מרכז יזמות וחילופי סטודנטים.
9. פיתוח פעילויות במרכז הקריירה לטובת סטודנטים דור ראשון.
10. עידוד מצוינות (ראו להלן) בדגש על עידוד להמשך ללימודי מוסמך ודוקטורט.
11. מדידה והערכה, כולל איסוף מידע אודות מספר הסטודנטים ביחידות השונות (החל משנת תשפ"ב על סמך שאלה וולונטרית בנושא השכלת הורים בטופסי הרישום לאוניברסיטה. בתשפ"ג שיעורי היענות של כ-87% לשאלה זו); מחקר הערכה מלווה לתכנית מצוינות לבני הדור הראשון ושימוש בסקר שביעות הרצון השנתי – מרכיב זה מסייע לנו למפות את שיעורי הסטודנטים שהם דור ראשון בחתכים שונים, לבחון את ההצלחה שלנו בהגדלת שיעורים אלה, ולבחון את שביעות רצונם בהשוואה לאלו שאינם דור ראשון.
12. פעילות מול גורמי חוץ- אקדמיה צעירה, מל"ג-ות"ת, פורום דיקני הסטודנטים ועוד.

בקשר לסעיף 7 לעיל – סיוע לסטודנטים במהלך התואר - לשם כך יצרנו שותפות עם יד הנדיב והשקנו בסיועה של הקרן תכנית מצטיינים לטובת סטודנטים שהם דור ראשון לאקדמיה. זאת התכנית הראשונה באוניברסיטה המוקדשת כל כולה למתן סיוע כלכלי ומעטפת רחבה לסטודנטים דור ראשון שאינם משתייכים לקבוצות מקבלות התמיכה עד כה, ולהם בלבד. התוכנות הראשוניות שניתן לחלץ מפעילותה של תוכנית מצטיינים זאת: (א) שביעות רצון סטודנטיאלית גבוהה של המשתתפים מעצם ההכרה המוסדית בקטגוריה של "דור ראשון", (ב) התייחסות כללית אל הקטגוריה הזאת כמעוררת גאווה, בהשוואה לקטגוריות אחרות (פריפריה גיאוגרפית או חברתית), קטיגוריות הנוטות לעורר קונוטציות של שיח קיפוח, (ג) שביעות הרצון הגבוהה של תלמידי התוכנית מהמשאבים השונים שהועמדו לרשותם, מהליווי הפרטני ומקבוצת השייכות התומכת.



בעקבות ההצלחה הראשונית הושקו שתי תכניות נוספות, הראשונה תכנית מצטיינים לטובת סטודנטים דור ראשון מהחברה הערבית, והשנייה בסיוע קרן גרוס סטודנטים דור ראשון בתחומים שאינם זוכים על פי רוב לסיוע כלכלי משמעותי והם מדעי החברה, רוח, עבודה סוציאלית וחינוך.

1. הצעה ראשונית – מעטפת לטובת סטודנטים שהם דור ראשון

הניסיון שרכשנו עד כה מוביל אותנו למסקנה כי יש ליצור מעטפת ייעודית ועצמאית לטובת סטודנטים בבוגר שהם דור ראשון לאקדמיה והם אינם עטופים במעטפות הסיוע הקיימות של מל"ג-ות"ת.

מעטפת כזאת יכולה לסייע בקידום ובמימון המרכיבים הבאים:

1. שיווק ופעולות פרו-אקטיביות נלוות לשם משיכת סטודנטים למוסדות מובילים ולתוכניות יוקרתיות – סטודנטים שלא היו מגיעים אחרת לאוניברסיטה.
2. סיוע פרטני במדור רישום וקבלה.
3. שירותי הכוונה אקדמית לצורכי בחירת תחום לימוד ההולם את כישורי המועמד.
4. רכזת ייעודית לטובת אוכלוסייה זאת.
5. סבסוד שירותים נלווים – למשל שירות פסיכולוגיה ואבחון של לקויות למידה.
6. סיוע במימון עלויות הכרוכות בהשתתפות בתוכניות אקדמיות נלוות כדוגמת מרכזי יזמות וחילופי סטודנטים
7. חונכויות אקדמיות לטובת רכישת מיומנויות למידה ושליטה טובה יותר באנגלית.
8. חונכויות אקדמיות לטובת צמצום נשירה.
9. מימון פעילויות זהותיות-חברתיות.
10. מימון פעילויות ייעודיות במרכזי הקריירה.
11. תמיכה בהמשך לימודים בתארים מתקדמים.
12. מדידה והערכה שוטפת של פעילות המוסד האקדמי בתחום זה.

אנחנו תומכים במודל שיאפשר סיוע בחזיתות הבאות תוך מתן גמישות רחבה ככל הניתן למוסד האקדמי בשימוש בכספי המעטפת.



לטובת השלמת התמונה נבקש להתייחס בקצרה למספר אתגרים ומורכבויות ביצירת מעטפת ייעודית לטובת סטודנטים שהם דור ראשון:

1. העדר מודעות לעצם קיומה של קטגוריה נפרדת זאת.
2. העדר מודעות של חלק מהסטודנטים להשתייכויות לקבוצת ייחוס זאת.
3. הטרוגניות רבה של חברי הקבוצה – מבחינה גיאוגרפית, מוצא, זהותית, כלכלית, וחזקות/חולשות במיומנויות לימודיות ואחרות. כך למשל, רבים מחברי הקבוצה מרגישים שהם זקוקים לסיוע מיוחד. אך יש כאלה בדעה הפוכה. רבים מגיעים מרקע כלכלי מאתגר אך יש גם רבים אחרים המגיעים מרקע כלכלי מבוסס.
4. איתור בני ובנות הקבוצה – בניגוד לקבוצות אחרות, מלאכת האיתור של אלו המשתייכים לקבוצה קשה יותר. האיתור למעשה מסתמך על דיווח עצמי, הסובל מתת-דיווח (למשל סטודנטים שאינם עונים על השאלה הרלוונטית), ולצד זה פוטנציאל לדיווח לא מדויק (מה שעלול להוביל לדיווח יתר).
5. הצטלבותיות – כמחצית מהסטודנטים באוניברסיטה העברית בשנה א' בבוגר שהם דור ראשון משתייכים לקבוצות נוספות הזוכות כעת למעטפות תמיכה. הקושי של אותם סטודנטים גדול במיוחד. כך למשל סטודנט ערבי שהוא דור ראשון לאקדמיה צריך להתמודד עם קשיים הנובעים מהיותו דור ראשון לצד קשיים הנובעים מהשתייכותו לחברה הערבית (למשל קשיים שפתיים).

לאור הניסיון שרכשנו עד כה ונוכח אותן מורכבויות נבקש להציע לבחון:

1. מציאת דרכים לתיקוף הנתונים המוסדיים שנאספו על בסיס דיווח עצמי (במיוחד באמצעות הל"מ"ס).
2. סיוע מודולרי – היקף סיוע גבוה יותר בשנה א' לתואר הבוגר (השנה בה הקשיים הם אקוטיים ביותר) והפחתה הדרגתית של היקפי הסיוע בשנים מתקדמות. ניתן גם לאמץ סיוע מודולרי על פי תחום הלימוד, כפי שנעשה למשל ביחס ליוצאי אתיופיה, ובכך לעודד פניה וקבלה לתחומים הסובלים מתת ייצוג חמור יותר של בני ובנות הדור הראשון.
3. קביעת היקף הסיוע המוסדי לטובת סטודנטים דור ראשון תוך חיתוך מספר הסטודנטים שהם דור ראשון עם נתונים מצרפיים נוספים (למשל מדד טיפוח של בית הספר ו/או השתייכות לאשכול כלכלי-חברתי, או הגדרת רל"ק- גם אם אנחנו רואים חולשות ובעיתיות בכל אחד מהמדדים הללו). כלומר סכום הסיוע המוסדי במסגרת מעטפת זאת יקבע, בין השאר, על סמך שיעור הסטודנטים המשתייכים לקבוצה זאת ולקבוצות רלוונטיות-משיקות אחרות. לדעתנו קביעה כזאת מחייבת מחקר שייבדוק את הרלוונטיות של כל מדד אפשרי ואת המשקל הראוי שיש לייחס לו.



4. קביעת סכום סיוע בסיסי לטובת כל סטודנט שהוא דור ראשון לאקדמיה, והגדלת הסכום במקרה ואותו סטודנט משתייך לקבוצת אתגר נוספת העטופות במעטפות קיימות (ערבים, בוגרי החינוך החרדי ויוצאי אתיופיה).
5. פיתוח ותיקוף שיטת הערכה וקבלה חלופיים לפסיכומטרי – המבחן הפסיכומטרי מהווה חסם מרכזי עבור רבות מאוכלוסיות המגוון וסוגר את הדלת עבור מועמדים עם יכולות למידה ופוטנציאל מצוינות גבוה. יש לפתח מנגנוני הערכה וקבלה חלופיים ותקפים שישפרו את ההנגשה מבלי לפגוע במחויבות למצוינות.



שאלה שנייה - מצוינות – תמיכה בסטודנטים לתארים מתקדמים: לצורך בחינת האפשרות לקדם תפיסה של מצוינות מכלילה ובכלל זה, עידוד ותמיכה בגיוון, הוגנות והכלה גם בתארים מתקדמים, נשמח לקבל את התייחסותכם באשר לחסמים המרכזיים, ואת התייחסותכם למענים אפשריים לחסמים אלו אשר יאפשרו קידום של סביבה אקדמית מגוונת, הוגנת ומכילה בעבור לומדים לתארים מתקדמים. נשמח לקבל מידע על האופן בו המוסד פועל כבר עכשיו על-מנת לתמוך במצוינות מכלילה.

במסגרת שאיפתנו לפתח מוסד אקדמי מגוון ומכיל עבור הסטודנטים, הסגל האקדמי והסגל המנהלי, עידוד סטודנטים מאוכלוסיות מגוון להמשיך לתארים מתקדמים ותמיכה בהם היא בראש מעיינו, וכך גם האתגר של הגדלה משמעותית של שיעור ייצוג אוכלוסיות אלה בקרב חברי הסגל האקדמי הזוטר והבכיר.

עם זאת המעטפות הקיימות לטובת סטודנטים ערבים ויוצאי אתיופיה אינן חלות על סטודנטים לתארים מתקדמים, בעוד שהמעטפת לטובת בוגרי החינוך החרדי אמנם חלה עליהם, אך היא חסרה. בנוסף לכך, חלק הארי של המלגות המוצעות לסטודנטים מקהילות המגוון מקוטלגות תחת "מלגות סיוע" ומוצעות בעיקר לתואר ראשון על בסיס ההנחה שתלמידים לתואר שני ושלישי יכולים לשלב עבודה בלימודים. סטודנטים המגיעים מאוכלוסיות המגוון במקרים רבים מפרנסים משפחות ועל מנת לצלוח את הלימודים זקוקים לתמיכה כלכלית משמעותית. בשורה התחתונה, היעדר תכניות מובנות המעניקות תמיכה כלכלית, אקדמית וזהותית לעידוד סטודנטים מאוכלוסיות המגוון להמשיך לתארים מתקדמים מגבילה מאוד את האופק האקדמי עבורם.

לפיכך במסגרת התכנית האסטרטגית עליה אנו עמלים באוניברסיטה העברית, אנו עובדים על גיבוש תכניות לתארים מתקדמים לאוכלוסיות המגוון. כמו כן אנו עובדים על פיתוח מסד נתונים על בסיסו נשאף לזהות את אותם בוגרי תואר ראשון ושני בעלי הציונים הגבוהים וליזום פניה פרו-אקטיבית. במסגרת זו נרצה לאגם ולגייס משאבים על מנת להיות מסוגלים להציע "מלגות הצטיינות" לאותם סטודנטים שימשיכו לתארים הבאים באוניברסיטה העברית.

הנחת המוצא שלנו היא כי המצוינות מפוזרת באופן שוויוני באוכלוסייה. ואולם, המשאבים לא מוקצים באופן שוויוני וכך גם במערכות החינוך השונות. התוצאה היא שנפערים פערים גדולים מבחינת ה"הון האקדמי" (המיומנויות האקדמיות), המשפיעים גם על סיכויי ההשתלבות של סטודנטים מאוכלוסיות המגוון בתארים מתקדמים. סטודנטים רבים ממשיכים להתמודד עם החסמים השונים בעיקר של שפה (אנגלית ועברית), כתיבה אקדמית ועמידה מול קהל גם בתארים מתקדמים. עובדה זאת נכונה במיוחד לסטודנטים שלא למדו את לימודיהם לתואר הבוגר בשפה העברית או שהם בוגרי מכללות שאין בהן דגש על לימודי מחקר המהווים לרוב בסיס להמשך לימודים לתארים מתקדמים. לסטודנטים אלו נדרש המשך מעטפת תמיכה גם בלימודיהם לתארים מתקדמים.

מעטפת זאת תכלול לוי הסטודנטים לשם מיצוי יכולותיהם האקדמיות והמחקריות באמצעות:

האוניברסיטה העברית בירושלים

הר הצופים, ירושלים 91905

טל': 02-5880269 | פקס: 02-5880000 | diversity_vp@savion.huji.ac.il



1. תכנית ליווי וייעוץ לקראת אפשרות של רישום לתארים מתקדמים.
2. סיוע במימון שכר לימוד – במיוחד לטובת תלמידי השלמה.
3. מתן סבסוד לטובת טיפול פסיכולוגי בשירות הפסיכולוגי וסבסוד אבחון ללקויות למידה.
4. מימון חונכויות אקדמיות פרטניות בשנה הראשונה ללימודי המוסמך.
5. סדנאות שיפור אנגלית אקדמית.
6. סדנאות הכנה לפרזנטציה של מחקר.
7. מרכזי כתיבה וחיזוק מיומנויות כתיבה מתקדמות.
8. רטריט כתיבה.
9. קורסי עברית מקצועיים ותומכים לטובת סטודנטים שאת לימודי הבוגר עשו בשפה שאינה עברית, כמו סטודנטים ממזרח ירושלים, תלמידי חו"ל.
10. עזרה בעריכה לעבודות תיזה במוסמך ודוקטורט.
11. עידוד השתלבות כעוזרי מחקר/אססיטנטים במעבדות.
12. מפגשי זהות ותמיכה חברתית – בתמורה למלגה למשתתפים באותם מפגשים ותוכניות.
13. תכניות מצטיינים לאוכלוסיות מגוונות במהלך התואר הראשון - כדוגמת התוכנית "ראשונים לאקדמיה" המפורטת לעיל.



שאלה שלישית – שייכות ושותפות: הגברת הנגישות להשכלה גבוהה מציפה אתגרים אך גם הזדמנויות ייחודיות לקידום תחושת השייכות של כלל הסטודנטים מהאוכלוסיות השונות למוסד האקדמי, ולהגברת השותפות בין הקבוצות השונות שלומדות, עובדות וחוקרות ביחד. נשמח לקבל הצעות ליעדים מדידים בתחום זה, ולסוגי מענים מערכתיים שביכולתם לקדם את היעדים המוצעים. נשמח לקבל מידע על האופן בו המוסד פועל כבר עכשיו על-מנת לקדם שייכות ושותפות.

לצד ההתגוננות של ציבור הסטודנטים, עולים לא מעט קולות המעידים על תחושות בדידות וזרות בקרב קבוצות מגוון, על תחושת איום לזהות כחלק מהשלכות הבחירה להגיע לאוניברסיטה (במיוחד בקרב בוגרי החינוך החרדי), תחושת איום פיזי (בעיקר על רקע תקופות הסלמה), העדר כלים אקדמיים והתמודדות עם פערים, חוסר תחושת שייכות וצורך במסגרת זהותית תרבותית.

האוניברסיטה העברית מבקשת ליצר ולבסס תשתיות העומדות בהלימה לחזונה ומדיניותה להיות מוסד אקדמי מוביל המשלב בצורה המיטבית מצוינות אקדמית, מגוון והכל(ל)ה.

בשלב הראשון והבסיסי האוניברסיטה מבקשת למסד תכנית עבודה מבוססת נתונים המתכתבת עם "מדד גיוון והכלה" ביחידת המגוון ובחזוק מערך צמצום הנשירה בדיקנט הסטודנטים. מדד זה ישמש בסיס לקבלת תמונת מצב בנושאי ייצוג מספרי של אוכלוסיות הגיוון בקרב הסטודנטים לכל התארים והסגלים כמו גם לגבי תחושות שייכות, הכלה, וזהות. כחלק מהתוכנית האסטרטגית עליה אנו עובדים בתקופה זו, ישולב סקר שנתי בתחומים אלו בו ייקחו חלק כל השותפים בקהילת האוניברסיטה – סטודנטים וסגל מנהלי ואקדמי.

במסגרת שיתוף פעולה עם מרכז אקורד – פסיכולוגיה חברתית לשינוי חברתי אנו עובדים על קידום מודל של "הפקולטה המכילה". מודל זה מבוסס על תהליך התערבותי ביחידה אקדמית הכולל התייחסות לכלל האוכלוסיות המרכיבות אותה ולכלל האינטראקציות המתקיימות ביניהן תוך הסבת תשומת לב מיוחדת ודגש על יחסי הכוח ועל אוכלוסיות המגוון. במסגרת התהליך, המתקיים בשיתוף פעולה מלא עם היחידה האקדמית, מתבצע אבחון, אפיון והמלצות כבסיס להתערבות.

בנוסף לכך ובמשק עם מודל "הכתה המכילה" אנו מפעילים תכנית רחבת היקף ששמה **נקודות מפגש - נְפָאֵת הַתְּעָא** השמה דגש על היחסים בין הקבוצות השונות בקמפוס ומשלבת טיפוח ועידוד עתודה אקדמית מאוכלוסיות המגוון כולל סדנאות לבחירת תחום לימודים, רטריטים וסדנאות, מלגות להשתתפות בכנסים, העלאת הייצוג של אוכלוסיות המגוון בקרב הסגל הזוטר (כבסיס ליצירת role models) ועוד. כמו כן במסגרת **נקודות מפגש - נְפָאֵת הַתְּעָא**, אנו מפתחים ומטמיעים, בשיתוף פעולה עם מרכז אקורד שימוש בפרקטיקות פדגוגיות מקדמות הכלה ומכשירים את חברות וחברי הסגל לעשות בהן שימוש בכיתות הלימוד.



כמו כן אנו משקיעים רבות בפעילות רבת ממדים בטיפוח קבוצות של עתודה אקדמית העוסקת גם בענייני זהות, ובפעילויות ותכניות הממוקדות במתן מעטפת זהותית ותרבותית לקבוצות השונות (כגון: אחותנו המתמקדת ביוצאי אתיופיה, שלוחי ציבור וצוותא לטובת בוגרי החינוך החרדי ו"זהות" לחברה הערבית). זאת מתוך ההבנה שתחושת שייכות מקדמת רבות את מיצוי פוטנציאל הלמידה וההצטיינות.

נוסף לפעילות זו שמובלת על ידי יחידת המגוון ודיקנט הסטודנטים, אנו מאמינים שחיוני להמשיך לעודד, לתמוך ולקדם יוזמות פרטניות ועבודה עם השטח, עם היחידות האקדמיות והמנהליות, עם הסטודנטים, עם פורומים ייעודיים לסיעור מוחות, למיפוי המאפיינים הייחודיים, החסמים והצרכים ולמתן מענים הולמים.

לצד שימת דגש על זהות תרבותית ייחודית, באמצעות מפגשי שייכות והעמקת ההזדהות התרבותית הייחודית, אנחנו מבקשים לעודד ולתמוך השתלבות הסטודנטים במרחב הפעילות הציבורי הכלל-אוניברסיטאי. בהתאם, התמיכה הנדרשת תאפשר יצירת מועדוני זהות, מעטפת חברתית באמצעות מפגשים על סמך קבוצות השתייכות וליווי על ידי רכזת תומכת ומתן מלגה, ולצד כל זה תמיכה בהשתלבות באירועים כלל אוניברסיטאיים כדוגמת אירועי תרבות בקמפוס, סדנאות תרבותיות להשתלבות באקדמיה, עידוד השתתפות בתכניות חילופי סטודנטים, אגודת הסטודנטים וכו'.

ערוץ נוסף בו אנו פועלים הוא בקידום גיוונו של הסגל האקדמי. הימצאותם של "מודלים לחיקוי" היא תנאי והכרח להובלת שינוי. לאחרונה השקנו מאגר מידע לגבי פוסט דוקטורנטים מצטיינים מהחברה הערבית במסגרת שאיפתנו לקדם מטרה חשובה זו ואנו מבקשים ליזום פעילויות דומות עבור אוכלוסיות המגוון האחרות.

בכבוד רב,

פרופ' מונא חורי

פרופ' גיא הרפז

דיקן הסטודנטים

סגנית הנשיא לאסטרטגיה ומגוון