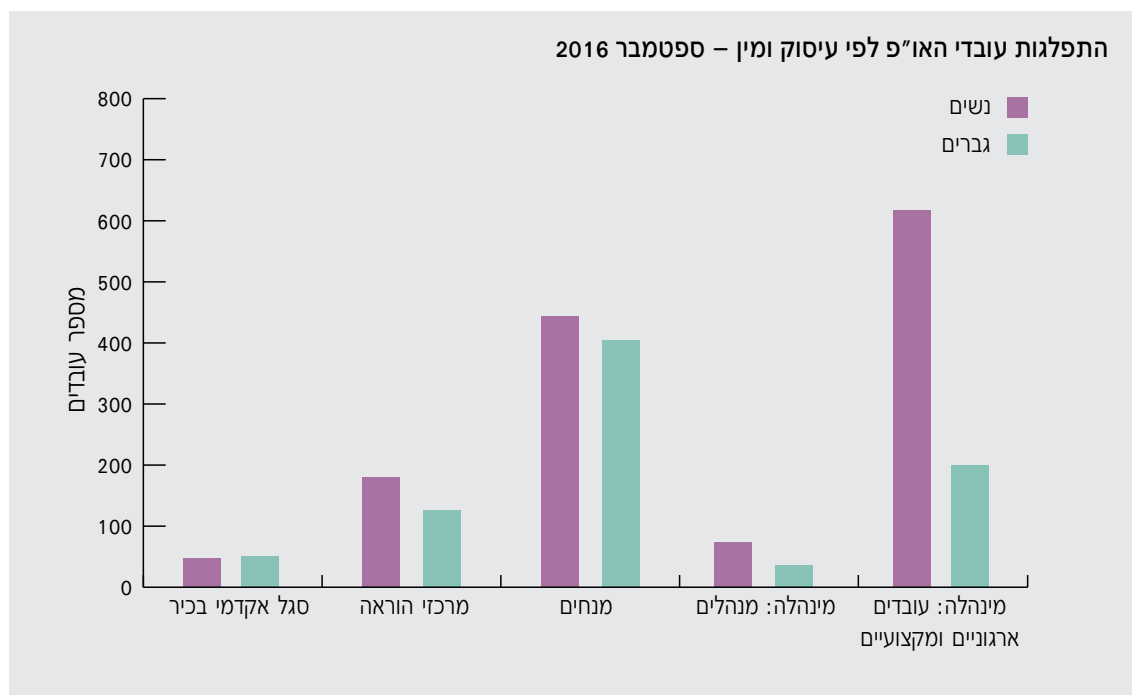


## מצבת עובדי האו"פ

מספר העובדים באו"פ עמד השנה על 2,178 (כולל 848 חברי סגל אקדמי זוטר/מנחים), מהם 1,361 נשים ו-817 גברים. מספר המשרות המלאות עמד על 1,195.29 משרות (למעט מנחים).



## תוארי דוקטור לעובדי האו"פ

ארז ויסברד, מהמחלקה למתמטיקה ולמדעי המחשב: "פרטיות ומהימנות ברשת", אוניברסיטת בר-אילן.  
פנחס צוקרמן, מהמחלקה למדעי הטבע והחיים: "בקרה על פעילות תאי NK באמצעות חלבונים ומיקרוRNA", האוניברסיטה העברית.

אורן שלמה, מהמחלקה לסוציולוגיה, למדע המדינה ולתקשורת: "ממשולה של ירושלים המזרחית בתקופת פוסט אסולו: ניהול ושליטה בשלוש מערכות שירותים עירוניים", אוניברסיטת בן-גוריון.

## קידום שוויון מגדרי באו"פ

יועצת הנשיא לקידום שוויון מגדרי, פרופ' יהודית גל-עזר, פרסמה דף הנחיות בנושא "איך להימנע מעיוות מגדרי בכתיבה באוניברסיטה הפתוחה", וזו לשונו:

העברית היא שפה מחויבת-מגדר: היא כופה על המשתמש בה להתייחס למגדרו של אדם (למשל, בחירה במילה "הוא" או "היא" או שימוש בהטיות). צורת הזכר היא בְּרַת המחדל בהתנסחות בשפה העברית. בצורה זו נוסחו, בין היתר, התנ"ך, המשנה, התלמוד ומכלול היצירה הספרותית המודרנית. ואולם כיום יש ערעור על בְּרַת מחדל זו. אם מניחים ששפה מעצבת

תודעה, סגנון מגדרי כזה נתפס כמסייע להנציח את קיפוחו של המגדר הנשי. למשל, מדוע יש להעדיף "הקש את הקוד הסודי" על פני "הקשי את הקוד הסודי"?

באוניברסיטה הפתוחה עולה שוב ושוב סוגיית המגדר בכתיבה, הן בעת הכנת חומרי לימוד, הן בעת הכנת טפסים, דוחות ומסמכים שונים. לעתים קרובות אפשר להתגבר על בעיית העיוות המגדרי באמצעות שימוש בסגנון העוקף את הצורה המגדרית, אבל לפעמים הטקסט הופך למסורבל בשל כך, ולא תמיד השימוש בסגנון עוקף אפשרי. אמנם אין פתרון קסם אחד, אבל ערנות לבעיה יכולה לצמצם את העיוות. כיום רווחות דרכים שונות להתמודדות עם סוגיה זו. אף אחת מהן אינה מציעה פתרון יחיד וכולל, ואנו נדרשים לשלב מגוון פתרונות להשגת שפה ניטרלית ככל האפשר, בהתאם לאופי הטקסט. הנה כמה פתרונות אפשריים:

- **פנייה בלשון רבים**; למשל, "ראו", "פרטו", "הסבירו". זו הדרך המועדפת על האקדמיה ללשון העברית, וגם דיקנט הלימודים באוניברסיטה הפתוחה המליץ עליה. מומחי לשון מסבירים שצורת הזכר ברבים נוהגת בעברית גם לגבי נשים (בעוד צורת הרבות אינה חלה על גברים), ולכן גם כאשר מדובר ברוב נשי, יש לנקוט לשון רבים ולא לשון רבות. עמדה זו מעוררת התנגדות משום שהיא מנציחה את העיוות המגדרי באמצעות הקביעה שצורת הזכר היא בִּרְת המחדל.
- **לשון בינוני רבים**, כגון "לוקחים את המבחנה". זהו נוסח הנשמע ניטרלי, אבל למעשה גם הוא מקבל את צורת הזכר כבִּרְת מחדל.
- **התייחסות מפורשת לשני המגדרים**. לא פעם אפשר לעקוף את העיוות המגדרי בניסוח באמצעות התייחסות מפורשת לשני המגדרים; למשל, אפשר לאזכר את הנרשם והנרשמת, החוקר והחוקרת או הקוראת והקורא. עם זאת, במשפטים ארוכים אזכור כזה כרוך לרוב גם בשינוי הפעלים, התארים ומילות היחס, והדבר מסורבל את המשפט ומקשה על הקריאה (ועל הלימוד).
- **שימוש בשם הפועל לציון הסתמי**. למשל, "נא לקרוא את הפרק", "יש לכתוב בעט בלבד". זהו פתרון המתאים בעיקר לטקסטים שעיקרם הנחיות והוראות.
- **שימוש במילים שאפשר לכתוב בצורה זהה בשני המינים**. אמנם הגייתן של מילים אלה אינה אחידה בזכר ובנקבה, אך צורתן הכתובה (בכתיב לא מנוקד ולא מלא) זהה. מילים נפוצות מהסוג הזה: עליך, לפניך, לך, אותך, רוצה, באפשרותך, עושה, שונה, יפה, שווה, רואה, פונה ועוד. מילים אלה שימושיות בפנייה אל הקורא/ת.
- **פנייה כפולה, הן בצורת זכר והן בצורת נקבה, באמצעות לוכסן**, כגון "רשום/רשמי" או "ראה/י". פתרון זה נפוץ למדי, אך אם מרבים להשתמש בו, הוא מקשה על הקריאה והופך את הטקסט למסורבל.
- **הכרזה על הכוונה** היא דרך רווחת להתמודדות עם הבעיה; למשל, "החוברת נוסחה בלשון זכר לנוחות הקריאה, אך היא מיועדת לנשים ולגברים כאחד". לדעתנו, זוהי התחמקות מהתמודדות עם הבעיה, ועדיף להימנע משימוש בה.
- **שימוש בגוף ראשון רבים בלשון עבר במקום בלשון הווה** פותר במקרים מסוימים את הבעיה, והוא עשוי להיות שימושי בטקסטים אקדמיים ובחומרי לימוד. כך, למשל, אפשר לומר "ראינו שהתופעה..." במקום שימוש בלשון זכר "אנו רואים שהתופעה...".
- **ניסוח מחדש של משפטים**. לפעמים אפשר לנסח משפט באופן שונה לחלוטין שאינו נדרש ללשון מגדרית. הדבר כרוך, כמובן, במודעות לנושא ובנכונות רבה להשתדל בסוגיה זו.

נציין כי בחיינו הציבוריים ובעיתונות ננקטות דרכים נוספות להתמודדות עם בעיית המגדר בשפה העברית. למשל, שימוש בלשון רבות ובלשון רבים לסירוגין וכן שימוש בצורות הכוללות רבים ורבות במילה אחת ("עושימות", "כותביבות", "ילדימות" או להיפך - "עושותים", "כותבותים", "ילדותים" ועוד). יש גם ניסיונות לכפור בעצם המערכת המגדרית בלשון בלי לפגוע בקריאותו של הטקסט ("נראה לי שהעניין העקרונתי ברורה").

בשולי הדברים נעיר כי כאשר מדובר באישה, רצוי להעדיף שימוש בשמות בצורת הנקבה שלהם. הציבור כבר הוכיח את יכולתו להסתגל לכך. למשל, בעבר העדיפו לומר "יושב ראש", גם כשאישה מילאה תפקיד זה. הגישה השתנתה, וכיום אומרים "נשיאה", "סגנית הנשיא", "מנכ"לית" וכדומה. דוגמה מוצלחת לשינוי היא ייחוס הביטוי "ראשה" לאישה, שינוי שלא התקבל על הדעת לפני שנים לא רבות.

אם כן, אין פתרון מוחלט לבעיית המגדר בשפה העברית, אבל נכונות וערנות בעת הכתיבה יסייעו להפוך טקסטים עבריים ליידידותיים יותר לנשים, ואת ספרי האוניברסיטה הפתוחה, טפסיה ומסמכיה - לנעימים יותר לקריאה ולשימוש.

## שיפור בתהליכי עבודה

**מחשוב של תהליך הטיפול בדיווחים של מרכזי הוראה ומנחים:** בשנת תשע"ו הושלם השלב הראשון במחשוב תהליך הטיפול בדיווחי פעילות עודפת של מרכזי הוראה ומנחים.

**הערכת מנחים:** תהליך של הערכת מנחים הנו חלק מעיגון יחסי העבודה מול המנחים, והוא משתלב בקידום הערכה של כלל העובדים באו"פ. המטרה היא שתהליך המשוב למנחים יהיה שוטף, מובנה ומתועד, ובמרכזו יעמדו דיאלוג ומשוב בין מרכזי ההוראה למנחים. במסגרת התהליך נעשו במהלך השנה שיפורים בטופס המשוב המבוססים על ערכי הליבה של האו"פ. כמו כן נבחן השנה ההיבט המחשובי של התהליך במטרה להעמיד לרשות מרכזי ההוראה והמנחים כלי יידידותיים ונגיש תוך שמירה על סודיות המידע.

**מערכת שיבוץ מנחים:** השנה נוסף נדבך למערכת שיבוץ מנחים בנושא "הגשת בקשות לשינוי בלוח המפגשים על ידי המנחים". באמצעות נדבך זה מתאפשר למרכזי ההוראה להעביר את לוח המפגשים למנחה לצפייה וביצוע עדכונים לפי הצורך. בקשות לשינוי של מועדי ההנחיה מועברות ישירות מהמנחים למרכזי ההוראה באמצעות המערכת לשם בדיקה ואישור. בתום הטיפול והאישור של מרכזי ההוראה מועבר מידע זה לבדיקה ואישור של מחלקת מרכזי לימוד ואחר כך הוא מופץ לסטודנטים.

**מערכת מניפ"ה:** המערכת מנהלת את השלבים המרכזיים של תהליכי פיתוח ושכתוב קורסים ביחידה לפיתוח אקדמי. המערכת מאפשרת לנהל את מהלך הפיתוח של כל קורס בהיבטים של לוחות זמנים, חומרי לימוד וגורמים מבצעים.

**אתרי קורות חיים של חברי הסגל:** פותחה מערכת חדשה לניהול דפים של קורות החיים של חברי הסגל. המערכת נבנתה בפלטפורמה של אתר הבית ומבוססת על תבניות גנריות תוך הדגשה של אחידות תצוגה לצד גמישות גבוהה בהצגת התכנים. המערכת תאפשר לכל חברי הסגל לעדכן באופן עצמאי את התכנים באתר האישי שלהם.

**מערכת יע"ד (Self Service BI):** השנה עלתה לאוויר מערכת יע"ד (יצירה ועיצוב דוחות) ככלי בשירות עצמי (Self Service BI) להפקת בינה עסקית. המערכת מאפשרת גישה ישירה של משתמשים לנתונים מעולמות תוכן שונים, שבעבר היו זמינים רק באמצעות תיווך של אנשי מערכות מידע, וזאת לצורך הפקת דוחות מותאמים אישית לפי דרישה ותחקור עצמי של הנתונים.

**מערכת ממוחשבת של ועדת משמעת:** המערכת הממוחשבת החדשה של ועדת משמעת עלתה לאוויר. המערכת מאפשרת לבנות תיק תלונה ממוחשב ולנהל אותו מרגע הגעת התלונה לרכזת ועדת משמעת ועד סיום הטיפול בה, לרבות תיעוד של מסמכים רלוונטיים לתלונה. המערכת גם מאפשרת לקבל מידע עדכני ואמין בגין סטטוס התלונה. כמו כן המערכת מאפשרת לשלוח הודעות לסטודנט דרך שרת ההודעות ולא רק בדוא"ל.

**איכות השירות:** השנה הוחל בביצוע סקרים פנים-ארגוניים במטרה לבחון את שביעות רצון העובדים מרמת השירות הניתנת להם, זיהוי תחומים לשיפור ולשימור, זיהוי צרכים ודרישות בלתי מסופקים ויישום שיפורים ושינויים בעקבות תוצאות הסקר.