

## מצבת עובדי האו"פ

מספר העובדים באו"פ עמד השנה על 2,104: 94 חברי סגל אקדמי בכיר, 1,120 חברי סגל הוראה (כולל מנחים) ו-890 עובדים מינהליים.

מתוך כלל העובדים 1,313 נשים ו-791 גברים.

מספר המשרות המלאות עמד על 1,087.7 משרות (למעט מנחים).

## תוארי דוקטור לעובדי האו"פ

**נטע בודנר**, מהמחלקה לספרות, ללשון ולאמנויות: "העתקה אדריכלית של אתרים קדושים מירושלים לפיזה בימי הביניים", האוניברסיטה העברית בירושלים.

**יובל בן-עטיה**, מהמחלקה לספרות, ללשון ולאמנויות: "הפואטיקה הארכיטקטונית של יצירת הונית מטלון בין הפרעה ארכיטקטונית ל'הפרעה לשונית'", אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.

**ניר גתר**, מהמחלקה לחינוך ולפסיכולוגיה: "הערכת הטיפול באמצעות נירופידבק מבוסס מיקום מוחי מההיבט הקוגניטיבי והקליני", אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.

**הדר דותן**, מהמחלקה לחינוך ולפסיכולוגיה: "חינוך לאוטונומיה אישיותית בסביבת הרשת השיתופית", אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.

**עדינה היילברון**, מהמחלקה למתמטיקה ולמדעי המחשב: "העתקות בין עקומים אנליטיים של ברקוביץ ופונקציית הדיפרנט", האוניברסיטה העברית בירושלים.

**יעל לוינסון**, מהמחלקה למדעי הטבע והחיים: "אינטרקציות מים-סלע בסלעים קרבונטיים בסקאלת הננו", האוניברסיטה העברית בירושלים.

**ליאור קמה**, מהמחלקה למתמטיקה ולמדעי המחשב: "אלגוריתמים לדילול צמתים בגרפים", מכון ויצמן למדע.

## קידום הוגנות מגדרית באו"פ

השנה פורסם מסמך יעדים בנושא קידום הוגנות מגדרית באוניברסיטה. על פי מסמך יעדים זה האוניברסיטה שואפת למנוע הטיות הנוגעות למגדר, לתקן הטיות קיימות, ולהיענות לצרכים ייחודיים של נשים. למימוש מדיניות זו:

1. האוניברסיטה מתחייבת לאסוף באופן קבוע נתונים רלוונטיים ולפעול לתיקון ליקויים בכל מקום שיימצאו.
2. האוניברסיטה שואפת לממש את המלצות המל"ג בתחום זה (בהתאמה למאפיינים הייחודיים של האוניברסיטה הפתוחה) ובכלל זה:
  - א. בתחומים אקדמיים שבהם יימצא חוסר איזון מגדרי משמעותי בסגל האקדמי הבכיר (למשל, דיסציפלינה אקדמית שאין בה כלל נשים, או אין בה כלל גברים), האוניברסיטה תיזום איתור מועמדים מתאימים לשם הגברת האיזון.
  - ב. המדיניות באשר לקידום ולהארכה של מינויים של חברי הסגל הבכיר ותקנוני האוניברסיטה בעניין זה עוסקים בנושאים העלולים לגרום פגיעה ביכולת לאזן בין דרישות אקדמיות לבין חיי משפחה.
  - ג. האוניברסיטה שואפת להבטיח איזון מגדרי לאורך השנים במשרות ניהול בכירות, הן בגופים האקדמיים והן בגופים הניהוליים האחרים.
  - ד. באוניברסיטה פועלת יועצת לנשיא לקידום הוגנות מגדרית באמצעות תשתיות תקציביות וארגוניות המוקצות לפעילותה. תפקיד היועצת מוגדר בהתאם להמלצות המל"ג.
3. האוניברסיטה שואפת למנוע כל הטיה מגדרית בתנאי ההעסקה, ובכלל זה שכר, בכל שדרות הארגון (הסגל האקדמי הבכיר, סגל ההוראה והסגל המינהלי).

## שיפור בתהליכי עבודה

- **אפיון ופיתוח מערכת שכר לעוזרי מחקר:** פיתוח המערכת הביא לשינוי של ממש בתשומות העבודה של מחלקות רבות באו"פ (בהן מדור שכר במינהל משאבי אנוש, מחלקת חשבות, מחלקת תכנון ותקציבים וכמובן רשות המחקר). המערכת מאפשרת שקיפות מלאה בדו"חות לחוקרים.
- **הוספה של ערוצי מידע בפורטל המנחים:** נוספו ערוצי מידע למנחים בנושאים שונים, בהם מידע על ועדת משמעת, מידע על סטודנטים בעלי מוגבלות, מידע ופרטים דמוגרפיים של סטודנטים הכותבים עבודות אקדמיות.
- **כלים ממוחשבים להליך פתיחת קבוצות:** בדיקנט הלימודים הוקם צוות שמטפל בהיצע הקבוצות ובפתיחתן. הצוות בחן את התהליכים, עדכן אותם וקבע לוח זמנים לתהליך כולו. בנוסף, הצוות התחיל באפיון כלים ממוחשבים, תומכי החלטות, עבור הגורמים המעורבים בהכנת ההיצע ופתיחת הקבוצות, כגון דו"חות ומערכת שייעו למחלקות האקדמיות ולמנהלי מרכזי לימוד לתכנן נכון יותר את ההיצע, על סמך נתוני עבר ובהתאם לצרכי הסטודנטים במרכזי הלימוד.
- **לומדות להדרכה והכשרה פנים-ארגונית:** השנה החלה האו"פ לעשות שימוש בלומדות להדרכה והכשרה פנים-ארגונית - לומדה למניעת הטרדה מינית (בשיתוף עם הממונה על מניעת הטרדה מינית באו"פ), לומדה לאבטחת מידע (בשיתוף מינהל המחשוב), הדרכת בטיחות במעבדה (בשיתוף עם המחלקה למדעי הטבע והחיים).
- **דוחות סטטיסטיים:** בסביבת הלמידה הוגדרו ושולבו כלים אחדים המאפשרים לסגל האקדמי להפיק דוחות סטטיסטיים על השימוש באתר הקורס: הצגת מבט על האזורים הפופולריים באתר, ניתוח פעילויות לפי היקף השימוש וזיהוי של דפוסי שימוש.
- **הגדרה של מסלולי למידה:** חברי סגל ההוראה בסיוע שה"ם יכולים להגדיר את מבנה האתר ותכניו דרך מסלול למידה מובנה המסייע לסטודנטים בניהול ובארגון הלמידה ומאפשר להם לעקוב אחר תהליך הלמידה שלהם.