

## יישום התכנית האסטרטגית: גיוון והכלה



אוניברסיטת בן-גוריון בנגב חרטה על דגלה את המחויבות לקידום המצוינות המדעית, האקדמית והמחקרית. אחת הדרכים למנף את הפוטנציאל למצוינות היא אימוץ עיקרון הגיוון כקריטריון לגיוס סטודנטים, סטודנטיות וסגלים, וכן עקרון ההכלה והשותפות בין הקהילות השונות הבאות בשעריה. לפני יותר מ-40 שנה אני התקבלתי לאוניברסיטת קולומביה הודות למה שנקרא אז, גיוון גיאוגרפי, הואיל ובאתי מעיריה קטנה עם אחוז בגרות נמוך. נתוני הכניסה שלי מיקמו אותי בעשירון התחתון של המחזור, ונדרשתי להשלים קורס מוגבר (דווקא באנגלית!) כדי להשלים שנה א'. מנהיגות מדעית מתבטאת ביכולתה של האוניברסיטה לקדם מודלים של מצוינות בקרב קהילות שלא תמיד זכו לכך ובכך לתרום לשילובם של סטודנטים. יות עם פוטנציאל גדול להצלחה אקדמית.

את המשימה הזאת מובילה פרופ' סראב אבו רביעה-קוידר, סגנית הנשיא לענייני מגוון והכלה. אני מבקש להזכיר מספר דוגמאות, מבין שלל הפעילות הענפה המתבצעת בתחום:

### גיוון - הרחבת ההנגשה והייצוג עבור אוכלוסיות הנמצאות בת ייצוג:

- על מנת למצות את פוטנציאל המצוינות בקרב קהילות שאינן זוכות לייצוג שוויוני בקרב הסטודנטים. יות, אוניברסיטת בן-גוריון אימצה נתיב קבלה חלופי המבוסס על אבחון פוטנציאל של מכוון "פויירשטיין" עבור מועמדים. ות יוצאי אתיופיה. תכנית זו זכתה לאחרונה להוקרה בטקס שנערך בבית נשיא המדינה. אין שום ספק שנצטרך להרחיב את האופציות לקבלה חלופית, שאינה מבוססת רק על ציוני הפסיכומטרי.
- הצמחת מנהיגות מדעית: הקמנו את תכנית הדוקטורנטיות "ראשונות לאקדמיה", בשיתוף עם המשרד להגנות מגדרית, שמטרתה להכין דוקטורנטיות מדור ראשון להשכלה גבוהה, למסלול האקדמי ולהגדלת סיכויי קליטתן כחברות סגל, באמצעות מעטפת של ארגז כלים אקדמי ואישי.
- איתור מסיימי דוקטורט ופוסט דוקטורט, מקרב קבוצות המצויות בת ייצוג ברמת הסגל, על מנת להגדיל את סיכויי גיוסם לאוניברסיטה.

### יצירת אקלים מוסדי מכיל תוך יצירת פעילויות והכשרות:

- הוכשרו מנטורים. יות במחלקות שונות במטרה לצמצם נשירה מהלימודים.
- קיום סדרת הרצאות לסגל הבכיר בנושאי גיוון, וקיום הכשרות מחלקתיות בנושא 'הכיתה המכילה'.
- ציון חגים ואירועים תרבותיים לקבוצות מגוונות באקדמיה.

### דיאלוג - הכשרת הקרקע למפגשים ולהכרת האחרות והאחרים בקמפוס:

- הוקמה ועדה מייעצת לטיפול באפליה וגזענות, שתעסוק בפיתוח הכשרה והסברה לסגלים.
- מחלקת הביטחון עברה הכשרה בנושא טיפול רגיש תרבות במצבי משבר וכן תטמיע הכשרה קבועה זו בקרב סגליה.
- בימים אלה מושקת התכנית לעידוד החיים המשותפים שתוביל לקידום הדיאלוג והקירבה בין קבוצות מגוונות בקמפוס.
- אנו שוקדים על פיתוח לומדה למניעת גזענות.

לעתים נאלצת האוניברסיטה להתמודד עם מציאות פוליטית מורכבת המשפיעה על המרחב האקדמי, שאף באה לידי ביטוי בקמפוס. לשם כך:

- התחלנו בקיום סדרת מפגשים "בואו נדבר" שמטרתה ליצור קבוצת דיאלוג יהודית-ערבית.
- בימים אלה נבנה קורס בינפולטי להכרת קבוצות מגוונות ומתויגות בחברה הישראלית. אנו מגבשים סדרת פודקאסטים בשיתוף רדיו BGU, שמטרתה לייצר היכרות ודיאלוג בין קבוצות מגוונות בקמפוס.

משימת הטמעת ערכי הגיוון וההכלה בתרבות הארגונית, היא משימה מורכבת. אני קורא לקהילת האוניברסיטה להירתם למשימה חשובה זו ולהטמיע את ערכי הגיוון, ההכלה והשותפות. אני מבקש להודות לסגנית נשיא, פרופ' סראב אבו רביעה-קוידר, על הובלתה את תחום הגיוון וההכלה במקצועיות ובמסירות רבה.

להלן הקישור לאתר סגנית הנשיא: <https://in.bgu.ac.il/diversity>

שלכם,  
פרופ' דניאל חיימוביץ, נשיא

