‏יום שני, 16 בדצמבר 2019

לכבוד,

מר חיים (ג׳ומס) אורון

יו״ר חבר הנאמנים ויו״ר ועדת האיתור

המכללה האקדמית בית ברל

בפתח דברי אומר כי לכבוד הוא לי להיענות לקול הקורא ולהגיש את מועמדותי לתפקיד נשיאת המכללה האקדמית בית ברל.

אני מגישה את מועמדותי לתפקיד הנשיאה מתוך אמונה ביכולתי להנהיג את המכללה אל השלב הבא במחזור החיים שלה.

במשך שנים רבות אני עוקבת אחר התפתחות ההשכלה הגבוהה ובוחנת כווני התפתחות אפשריים עבור המכללה, מרבה לנסוע לכנסים בארץ ובעולם ולומדת על מוסדות אקדמיים הדומים לנו ונמצאים בסביבות אחרות.

אני מכירה לעומק את המכללה, מנוסה בניהול אקדמי והוכחתי כי אוכל להוביל צוותי עבודה להשגת מטרות; כיום, אני מכהנת כדקאן פקולטה ומיישמת בה את תפיסת עולמי.

**חזון אקדמי, ערכים ומטרות בקידום המכללה האקדמית בית ברל**

המכללה האקדמית בית ברל כבר בת 70 ומתפקידנו לדאוג שהיא תהייה חזקה ורלוונטית גם בעוד 70 שנה.

החזון הוא למצב את המכללה ולקבעה כבעלת ערך ושם כמוסד אקדמי מן השורה הראשונה בארץ; מוסד שבו פועל סגל אקדמי איכותי וחזק, שמציע תוכניות אקדמיות מקצועיות וברמה גבוהה, שלומדים בו סטודנטים רבים וטובים יותר ושמקיים מערך קשרים ושותפויות עם גופים דומים ועם שותפים לעשיה בארץ ובעולם.

החזון שאתאר להלן נשען על שימור היסודות הערכיים המוסדים שעליהם מושתתת המכללה האקדמית בית ברל כגוף אקדמי ועליהם כוחה וגאוותה, והם:

* רב תחומיות של תחומי הלימוד
* אוריינטציה יישומית חברתית
* שותפות יהודית-ערבית
* מסגרות פדגוגיות ייחודיות
* יזמות וחדשנות בשדה החינוך וההוראה

ערכים אלו, פרי חזונם של שני נשיאי המכללה האחרונים, חשובים וחיוניים היום כבעבר. ערכים אלו חשובים למכללה שכן הם מגדירים ומבהירים את הציפיות של המוסד מעצמו, הם אינם משתנים מעת לעת ואינם תלויי הקשר. ערכים אלו הם הבסיס של התרבות הארגונית שלנו ומפתח להצלחתה בטווח הארוך, ןשימורם יבטיח את יציבותו של המוסד ואת היושרה שלו. כעת נדרש לעצב דמותם בפועל של ערכים אלו כך שיעבירו את המכללה אל השלב הבא והמפותח יותר, במהלך אבולוציוני. החזון להלן נשען גם על יסודות חדשים, שנועדו ליישר קו עם מגמות עכשוויות בעולם ההשכלה הגבוהה ולהוביל כיוונים חדשות שיהלמו את העתיד. באופן הזה, תפיסתי את פניה העתידיות של המכללה נשענת על אבולוציה ועל גנזיס גם יחד. זו שעת כושר לנצל את המנוף שקיבלנו במעבר לתקצוב ות״ת ואת האפשרות שניתנה למכללה להרחיב את גבולות המנדט שלה במערכת ההשכלה הגבוהה לתחומים שמעבר לחינוך.

להלן חמישה תחומים שצריך לקדם את המכללה אליהם:

* בתחומי הליבה יהיה דוקטורט

לפעול לחיזוק המעמד האקדמי בתחומי הליבה – הכשרת מורים והוראת המקצועות, עד מתן דוקטורט. כמו כן לפעול מול ות״ת למתן דוקטורט בתוכניות תואר שני עם תזה שיש במכללה כיום.

בהיותנו מוסד ות״תי, מוצע לבדל עצמנו ממכללות לחינוך ולחתור לכך שנקפוץ מקבוצת המכללות לחינוך אל קבוצת האוניברסיטאות, ולא לקבוצת המכללות המתוקצבות.

* בתחומים החדשים תהליך הפיתוח יואץ

בפיתוח תוכניות לימוד מעבר לחינוך מוצע לעמוד על כך שות״ת תאפשר לנו גמישות רבה יותר בבניית תוכניות ופתיחתן בקצב מהיר יותר. תוכניות אלו צריכות להיבנות בהתאם לחזון של מכללה בעלת גוון חברתי-יישומי.

מוצע לרכז מאמצים ליצירת אלטרנטיבות לכיווני פיתוח אפשריים. חשוב לעודד תרבות ארגונית שבה קיימת אווירת סקרנות ויצירה של הסגל ושיש בה מסגרות שיח, ששותפות לו הדיסציפלינות בכל התחומים ומכל הפקולטות, כדי למצוא את כיווני הפיתוח הבאים.

* הדירוג האקדמי של המכללה ישופר

ראש וראשון לכל פיתוח עתידי של המכללה הוא חיזוק הסגל האקדמי. מוסד אקדמי חזק פירושו סגל אקדמי חזק ואף נושא פרסים. סגל חזק יאפשר לנו לפתח תארים רבים וגבוהים יותר, יעניק לנו מיצוב גבוה יותר בשדה ההשכלה הגבוהה (בהתאם למספר הפרסומים ולאיכותם) ואף יביא לעליה במספר הנרשמים (סטודנטים מעדיפים ללמוד במקומות שבהם מכהן סגל בעל שם). כדי לאפשר פיתוח תוכניות לימוד מעבר לחינוך חשוב לאפשר לחברי סגל חזקים מחקרית לבחון ולפתח תוכן אקדמי מתקדם ורלוונטי. כמו כן, חשוב למצות את משאבי המחקר שמעמידה ות״ת לרשות המוסדות האקדמיים, לפתח קתדרות עבור סגל מחקרי ולהעמיד משאבים להתפתחות סגל מצטיין.

* נכסים ייחודיים ישודרגו לתחומים אקדמיים חדשים

אני מציעה לחלץ מיזמי מפתח שעליהם גאוותנו מן התחום החברתי או ההקשר הבית-ספרי אל עבר מחלקות, לייצור ידע אקדמי שיטתי, לרבות ייסוד תחומי מחקר חדשים.

המיזם הראשון הוא הוא מיזם חיים משותפים: מרכז שמפעיל תוכניות משלימות-חברתיות ופרוייקטים שונים בקמפוס. מוצע לפתח תואר ראשון ((BA בחינוך לחיים משותפים ושותפות יהודית- ערבית ולחתור לתארים מתקדמים בתחום. מתוך הבנת ייחודו התרבותי, יש לחזק את המכון הערבי, שהוא נכס למכללה כולה. לתחום חשוב זה ממד בין-לאומי וניתן יהיה לפנות אל האו״ם ומסגרותיו השונות ואל האיחוד האירופי כדי ליצור ענין במכללה להכרה בתחום מומחיות ייחודי זה שלנו.

המיזם השני הוא המרכז בובר לחינוך דיאלוגי: תוכנית ייחודית לתואר BEd (והגשה לתואר MEd). אני מציעה לפתח תואר ראשון (BA) בחינוך דיאלוגי ולהעמיד קתדרה לייצור ידע אקדמי בתחום זה. חינוך דיאלוגי יכול לשמש מושג מפתח בפניה למגזרים גדולים וחשובים שלא טופחו כל צרכם בהשכלה הגבוהה, כגון חרדים וערבים.

* חידוש ושינוי הוא יעד מתמשך

ההווה הטכנולוגי, הדיגיטלי והגלובלי מחייב את המכללה להתעדכן באופן מתמיד ולדעת להטמיע שינויים בתחומי הקוריקולום וההוראה; עלינו לכוון לקראת העתיד ואף להיות לפניו ולהוביל את הסטודנטים שלנו לכיוונו. מושגים דיכוטומיים כמו הוראה פרונטלית לעומת מקוונת יתפוגגו ויעברו לרצפים היברידיים בכל הקורסים. בכל התוכניות ובאופן חוצה קוריקולום יידרשו מודעות גלובלית וממד בין-לאומי והשוואתי. עלינו להכין את הסטודנטים שלנו להצליח בעולם של ניידות, שינוי מהיר, תלות הדדית ורשתות מידע. יושם דגש על מולטי-דיסציפלינריות והבנה בין תרבותית ואתית, החיוניים כדי להשתתף, להוביל, להנהיג ולשגשג בשוק הגלובלי של רעיונות, תרבות וחינוך.

**גיוס משאבים**

גיוס משאבים חיוני לקיומו של מוסד אקדמי מודרני, שאינו יכול להישען על תקציבים ציבוריים בלבד. על כן, היבט בסיסי וחיוני לביצוע פעולות פיתוח איכותיות וריכוז מאמצים בקידום הייחודיות שלנו הוא איתור מקורות לגיוס כספים מגורמים פרטיים. לנשיא המכללה תרומה מכרעת לגיוס כספים ועליו להפעיל אישית את כל הגורמים העוסקים בדבר.

לתפיסתי, מצוינות אקדמית היא שמביאה תרומות, על כן בסיס לגיוס תרומות הוא תשתית מחלקות אקדמיות חזקות וקתדרות שבראשן עומדים מומחים בעלי שם. מרצים מומחים בתחומם יכולים לקדם בעולם את גיוס המשאבים. חשוב לנו לחזק ולפתח את משרדי קשרי החוץ וגיוס המשאבים וכן לארגן מחדש ולהפנות משאבים ליחידות אינטרנט ותקשורת, שיווק ויחסי ציבור, החיוניים יותר מתמיד. חשוב ליצור קשרים עם המגזר העסקי שיתמוך בתוכניות הפיתוח שלנו (כמו חינוך ותרבות דיגיטלית), להקים אגודות ידידים ייעודיות ועוד.

**מחשבות נוספות**

האתגרים שהמכללה עומדת בפניהם היום רבים מאי פעם; ביניהם ניתן למנות כניסת אוניברסיטאות ומכללות אזוריות להכשרה להוראה, ירידה בהרשמות למדעי הרוח והחברה ושחיקת מקצוע ההוראה, תחרות בזירת המכללות להכשרת עובדי הוראה, שינויים בביקושים להשכלה גבוהה ושינויים בדרישות סטודנטים מלימודים אקדמיים.

ניתוח מגמות בעולם האקדמיה (ארה״ב ואירופה) לעשור הבא מראה שינויים בדמות הסטודנטים, שמחייבים שינוי במודל גיוס הסטודנטים וגיבוש אסטרטגיות גיוס חדשות. ראשית, חל שינוי בדמות הסטודנט המסורתי (אחרי צבא או אחרי תיכון), שמקדיש ללימודים אקדמיים תקופה מובחנת בתחילת חייו המקצועיים. הכיוון המתפתח הוא מעבר מלימודים כאפיזודה מובחנת בזמן ללימודים מתמשכים לאורך החיים. כיום ישנה הסכמה רחבה בין כלכלני עבודה שעובדים צריכים גישה להשכלה מתמשכת כדי ליישר קו עם האוטומציה המתגברת. בנוסף, לסטודנט החדש יש דרישות מהתואר ומהמוסד שבו הוא לומד והוא מצפה מהמוסד לתוכנית לימודים שתאפשר לו לנהל חיי עבודה מקבילים ותיקח בחשבון נסיון חיים לצורך אקרדיטציה. לבסוף, הסטודנט החדש מעוניין יותר ויותר בלימודים וירטואליים, מקורסים בודדים ועד תואר שכולו זמין אונליין ומקנה קרדיט אקדמי. מוסדות אקדמיים בעולם מתמודדים עם שינויים אלה, וגם המל״ג דנה באפשרות לשנות את מבנה התארים הקיים בישראל.

לפיכך, ההנהגה העתידית של המכללה האקדמית בית ברל תידרש לייצר מבנה ארגוני גמיש שיאפשר תמורות מהירות וביצוע רפורמות קוריקולריות מותאמות לנוף המשתנה של ההשכלה הגבוהה. יהיה עליה לבחון כיצד שינויים אלו משפיעים על תחומי הליבה של המכללה. יהיה עליה לפתח וליישם מדיניות חדשה לגיוס ולקידום של סגל מגוון, שיש לו יכולת אקדמית, מיומנויות תקשורת, אנרגיה ויכולת להוציא לפועל שינויים נדרשים עבור קהילת הסטודנטים שלנו.

 בכבוד רב, פרופ׳ נורית בוכוייץ