

דו"ח מועצת הפקולטה לכימיה ע"ש שולין מתאריך 24.3.2014

נכחו: מ. אייזן, (מ"מ יו"ר), ס. רהב (מזכיר המועצה), נ. אדיר, ט. באזוב, ג. אלכסנדרוביץ, מ. גנדלמן, ז. גרוס, נ. מויסייב, א. מרק, ג. מעיין, א. קינן, א. שטנגר, ח. אולשטיין, ט. הרן (ביולוגיה), התנצלו: א. הופמן (דקן), א. ליפשיץ, ל. עמירב, א. פסקין, א. קולודני, א. שמידט, א. שפילמן, מ. ברק (המחלקה לחינוך למדע וטכנולוגיה), י. כהן (הנדסה כימית), ד. שרמן (הנדסת חומרים) נעדרו: ז. אמיתי, י. אפליג, א. בלנק, י. אישן, ג. ויצמן, שבתון: צ. מניב,

פרופ' אייזן: התבקשתי לפני כשעה להחליף את אלון עקב לווייה. לא אעבור על הודעות הדקן. ההודעות יועברו במועצה הבאה.

1. אורחת במועצה גב' שירלי ויינר – עמית, מנהלת משאבי אנוש במוסד הטכניון:

גב' ויינר-עמית: אני התחלתי את תפקידי בינואר. באתי כדי להכיר וכדי לספר לכם קצת על תפקידי, מכיוון שאתם מעסיקים אנשים דרך מוסד הטכניון. אני מכירה ארגונים מסוגים שונים, עם ובלי הסכמים קיבוציים. צוות משאבי אנוש של מוסד הטכניון אינו גדול אבל הוא חולש על מספר מועסקים גדול – רובו בפקולטות. מטרתנו היא קודם כל לתת שירות טוב, מה שמצריך תקשורת ושיתוף פעולה. חשוב להבהיר שאנו חיים במערכת שיש בה מגבלות חוקיות ומגבלות עקב הסכמים קיבוציים. חנה ביקשה ממני להבהיר מספר נקודות ביחסי העבודה שבין חברי הסגל ובין אנשים שמועסקים דרכנו.

1.1 הנושא הראשון הוא הרצון שלנו לשפר את תהליכי הגיוס. הכוונה להליך המיון והריאיון ולא להכנת הנירת. חשוב לנו שאתם תגייסו את האנשים הכי מתאימים לתפקיד. איננו יכולים להיות מעורבים בכל הפרטים אבל יש תפקידים שבהם נוכל לעזור וחשוב שנהיה מעורבים. בעיקר מדובר בתפקידים בהם התקן הופך לקבוע לאחר זמן. למשל הנדסאי או עוזרת אדמיניסטרטיבית שהם אינם צוות מחקר. אנו לא רוצים לקבל הוראה לקלוט עובד כזה אלא להיות מעורבים בתהליך קודם.

גב' אולשטיין: אני דווקא רוצה גם לקבל מידע על גיוס סטודנטים.

גב' ויינר-עמית: כאשר מגייסים סטודנטים קורה שאנו מקבלים הודעה מספר חודשים לאחר הגיוס. אם אני לא יודעת על התעסוקה, אין ביטוח ואין שכר. הלנת שכר מלווה בקנסות ואם סטודנט יגיש תביעה נהיה בבעיה.

אם החלטתם לקלוט סטודנט תיידעו את אמירה בזמן ותמלאו את הטפסים המתאימים. המערכת הטכנית שלנו אינה עובדת טוב עם תיקונים בדיעבד.

פרופ"מ מעיין : איני מרגישה שזו בעיה שלי כחברת סגל. הסטודנט/ית מגיע/ה עם טופס, אני חותמת והוא/היא מגישה את הטופס.

גב' אולשטיין : הבעיה עם סטודנטים שלא ממלאים טפסים. חשוב ליידע סטודנטים שהם צריכים לטפל בניירת.

פרופ' גרוס : לי חשוב שנוכל לקבל פידבק לגבי שגיאות או חריגות קטנות בהעסקה. לפעמים מניעת שגיאות יכולה לחסוך כסף.

גב' ויינר-עמית : לכלל העובדים יש זכויות סוציאליות. אם מדובר בעובד ארעי אזי אחרי חצי שנה הוא זכאי לקבל הפרשות לפנסיה. אם הוא הגיע כבר עם הפרשות לפנסיה אזי אנו כבר מבצעים את זה.

התחשיבים לגבי עלות העובד נעשים במחלקת שכר. אם יש מידע שחשוב לכם נשמח לנסות ולהשיג אותו מהם ולכן נצטרך לדעת אילו פרטים חשובים לכם.

פרופ' שטנגר : לנו תעזור טבלה שמקשרת בין שכר ובין העלות האמתית.

גב' ויינר-עמית : זה תלוי בפרטים כמו אחוזי המשרה וההיסטוריה של העובד.

פרופ"מ אלכסנדרוביץ : לי יותר חשוב לקבל שירות שיעזור לי להבין כמה אשלם. כי כאשר אני מגייס למשל מהנדס מעבדה בדרך כלל יש מקסימום מועמד ריאלי אחד.

גב' ויינר-עמית : במקרה כזה אנו היינו רוצים לסייע לך למצוא יותר מועמדים פוטנציאליים. אנו עובדים על מערכת שתסייע לך למצוא יותר מועמדים.

פרופ"מ אלכסנדרוביץ : המוסד הוא דרך העסקה לא אטרקטיבית עבור חוקר עקב כך שאין קביעות והשכר לא גבוה.

גב' ויינר-עמית : רמת השכר של צוות מחקר לא נקבעת במשאבי אנוש. היא נלקחת מטבלה של ועדה. אנו מנסים לעזור במקרים כאלו.

פרופ' שכטר : יש לי כמה שאלות. אם אני רוצה להעביר הוצאות מתקציב לתקציב זה קורה בזמן קצר.

העברת החיוב של שכר מתקציב לתקציב לקוחת יותר זמן. התקציבנית אינה מוסמכת לבצע זאת ולכן זה לקוח חודשיים או שלושה ובינתיים נגמר התקציב. מדוע לתקציבנית אין את הסמכות לבצע את זה.

פרופ' אייזן : ההנהלה הודיעה במכתב לפני זמן מה שכל עוד שהגוף המממן לא העביר את הכסף לתקציב אזי לא תהיה העברת תקציב.

גב' ויינר-עמית : אם אתה נתקבל בבעיה כזאת אתה מפנה אותה אלינו.

בנוסף להודעה על גיוס עובדים – יש הודעה על סיום העסקה. כל הנושא של פיצויי הפיטורים וסגירת ההעסקה. אנו מבקשים שתיידעו אותנו.

פרופ' אדיר : חשוב שכשאתם קולטים עובדים תסבירו להם שהם חייבים לדווח על סיום ההעסקה שלהם. צריכים להסביר להם את זה באופן מסודר כחלק מתהליך הקליטה.

גב' ויינר-עמית : אני מסכימה. נושא נוסף הוא נושא השימוע. כאשר נגמרת העסקה, או אפילו כאשר נגמרת ההעסקה כמתוכנן חשוב לקיים שיחה ולתעד. אם מדובר

1.2

בסיטואציה של פיטורין חשוב לקיים שיחה מסודרת. חנה מגיעה ממשאבי אנוש והיא מכירה את הנושא.

1.3 נושא אחרון: היא לגבי מקרה שבו תקציב המחקר נגמר או אדם פורש. ככל שנדע יותר מראש שצפוי סיום העסקה נוכל לסייע להם בעבודה עתידית.
פרופ' שכטר: אם מעסיקים עובד בעבודה חד פעמית נמסר לי שאין צורך לדווח על תחילת העבודה, אלא לדווח אחר סיום העבודה.
גב' ויינר-עמית: נכון, אבל מדובר רק עבור תקופה של חודש, או מקסימום חודשיים.
פרופ' שכטר: מה לגבי ביטוח לתקופה הזאת. הרי לא נשלחה הודעה על תחילת עבודה?
גב' אולשטיין: חייבים להודיע על תחילת העסקה.
גב' ויינר-עמית: אז באמת יש רק טופס שנשלח בדיעבד. אני אבדוק את הנושא.
פרופ' שכטר: איך אתם מסייעים לי למצוא עובדים ובאיזה סקלת זמן.
גב' ויינר-עמית: אנו מפרסמים קורות חיים בסקלת זמן מיידית במספר מקומות וגם שומרים קורות חיים רלוונטים במאגר.

2. ביקור יועץ ארגוני – מר בועז בן יצחק

מספר על סדנה שנעשתה בהשתתפות הסגל המנהלי בפקולטה ועל הנושאים שעלו.
מר בן יצחק: הייתי ברוב הפקולטות בטכניון. זאת הפעם הראשונה שבה היה בסדנא דיאלוג בין חלק מהסטודנטים. נציגי הסגל האקדמי יחלק מהסגל המנהלי. בסדנא נוצר שיח אמיתי בין נציגי הקבוצות.
מטרה נוספת היתה לגבש ולחבר את אנשי הסגל המנהלי.
המטרה השלישית היתה לתרגל סיטואציות בנושא שירות ותקשורת.
המטרה הרביעית היתה לבדוק את מגמת הירידה במספר הסטודנטים הטובים בפקולטה.
הסדנה כללה 5 מפגשים. שבהם הסגל המנהלי חולק ל-2 קבוצות.
הייתי רוצה לשתפכם בדיאלוג שנוצר בין הסגל המנהלי והאקדמי.
עיקרי הדברים שעלו הם:

- שיש לסגל המנהלי רצון להכיר איך נראות הדרישות מהסגל האקדמי.
 - לחלקם יש תחושה שמספר חברי סגל לא רואים אותם מספיק ואולי אפילו לא מכירים את השמות שלהם. כיועץ אני חושב שתוכלו להפיק מהם יותר אם הם ירגישו שהם ממלאים תפקיד משמעותי כאן.
 - אני חושב שניתן לתת תפוקות הרבה יותר גדולות על ידי שיפור שיתוף הפעולה.
 - אני אשמח לשמוע מבחינתכם איך היתה ההשתתפות בסדנה.
- פרופ' אלכסנדרוביץ: אני הייתי בשני מפגשים והפתיע אותי כמה מרירות היתה הצד המנהלי. הם לא מרגישים שאנו מנצלים את מלוא היכולת שלהם והם גם לא יודעים מספיק על הפעילות המדעית כאן. היה גם הרבה רצון לשפר את המצב.

גב' אולשטיין : הייתי רוצה לשאול אילו סדנאות הייתם רוצים לקבל כחברי סגל. פרופ' באזוב : בעברה הייתה פעילות שנקראת מועדון המנדף שהיתה מיועדת לכולם, חברי סגל, סטודנטים ועובדים. זה כלל הרצאות פופולריות בנושאי מחקר.

גב' אולשטיין : אנו מחזירים את המפגשים האלו.

פרופ' הרן : בביולוגיה כבר 3 שנים יש כל שנה יציאה ליומים של retreat פקולטי, שכולל את כל צוות הפקולטה. הכנס כולל קצת הרצאות טיולים ופעילויות. זה מאד תורם לגיבוש.

פרופ' אלכסנדרוביץ : בסדנה גיליתי שרבים מהעובדים כאן היו רוצים להיות מעורבים גם בעבודה מול סטודנטים ומשתלמים ולסייע להם.

פרופ' אדיר : בפעם שבה הייתי בסדנה היא הונעה על ידי המשתתפים. אחד מהנושאים שנידונו הייתה בעיית הגיוס של סטודנטים אבל אני חושב שזה לא בהכרח היה המקום לדון בנושא הזה. זה צריך להיעשות באופן אחר.

פרופ' מעיין : בתור חברת סגל חדשה אין לי היסטוריה עם חברי הסגל ועם צוות מנהלי. הציפיה שלי היא קודם כל שהצוות המנהלי יבצע את העבודה המנהלית וכל נושא הקשר יגיע אחרי שנושאי העבודה מתבצעים כראוי.

בן-יצחק : מדובר במערכת עם עובדים עם קביעות וועד. צריך לדעת איך לנהל ולהניע עובדים במסגרת כזאת. ניהול עובדים הוא משימה קשה והדרך הטובה לעשות זאת היא על ידי ביסוס קשר אישי. אני חושב שמה שנעשה בביולוגיה הוא יפה.

פרופ' שטנגר : נכון שקשה להזיז עובדים, יש דרכים נוספות מלבד להיות נחמד. למשל ברפאל היחסים בין אנשים קשים אבל יש להם גאווה יחידה שבגללה אנשים עובדים קשה. לגבי מה שאמרת קודם – בעצם תיארת מצב אבל לא פתרון.

פתרון אחד – קצר טווח הוא הסדנאות. אבל בעצם צריך פתרון ארוך טווח, שהוא גם תחזוקתי ושהוא יהיה תקף לטווח ארוך שכולל תחלופה של אנשים. האם צריך לבצע סדנה כל שנה? לחילופין איך מטמיעים תרבות ארגונית חדשה לאורך זמן.

מר בן יצחק : אני חושב שכוח של סדנה לא יעבוד בטווח ארוך אם לא מתחזקים אותה

גב' אולשטיין : אנו מרימים מהחודש הבא את מפגשי המנדף. מלי תרים את הנושא. חלק מההרצאות ינתנו על ידי חברי הסגל.

ביום א' ה- 30/3/14 תהיה פגישת עבודה בעקבות הסדנה. עלה נושא הגיוס והליווי של עובדים חדשים, כולל חברי סגל חדשים.

עלה גם הרעיון לעשות חלקת אדמה פקולטית שתכלול גינות וירקות ושאלה הפקולטה יטפלו בה.

פרופ' אייזן : אני רוצה לומר משהו בתור דקן הסטודנטים. ביחידה עשינו גינות קהילתיות ברחבי הקמפוס ויש תקציב עבורן. הסטודנטים מטפלים בה ויכולים ליהנות מפירות וירקות.

גב' אולשטיין : היינו רוצים להעתיק את הפעילות שנעשית בביולוגיה, כמו ה-retreat אלינו. השאלה האם אנו עושים את זה כאן והאם אתם רוצים להיות מעורבים. השאלה איך לבצע את זה עם מעורבות של חברי הסגל.

פרופ' אייזן: ניתן לעשות את זה בזמן שיתאים לחברי הסגל, למשל באמצע סמסטר בימי חמישי ושישי.

מכיוון שיש לנו רק כחצי מחברי הסגל ביקשתי מחנה לדחות את הדיון במבנה האדמיניסטרטיבי של הפקולטה למועצה הבאה. אני חושב שנכון לדון בזה כאשר אלון לא נמצא. מה שחשוב כרגע הוא אישור דוח המועצה הקודמת, ודיון בנושאי הוראה מכיוון שאנו חייבים להעביר את תוכניות ההוראה. הנושא עבר בפורום דקנים ואלון הודיע בפורום שהשבוע נצביע בנושא. עדנה אדלר גם ביקשה לקבל את תוכניות הלימודים כמה שיותר מהר עד שבועיים ולא תהיה לנו עוד מועצה בתקופה זו.

3. אישור דוח מועצת פקולטה מתאריך 13/1/14 – הדוח אושר פה אחד.

4. נושאי ועדת הוראה :

פרופ' מ' רהב: התבקשתי להחליף את פרופ' ח' פסקין. יש שני נושאים לדיון והצבעה. הראשון לגבי סילבוסים של קורסים והשני לגבי תוכניות הלימוד.

4.1 נושא הסילבוסים: הקמנו ועדות שהכינו סילבוסים מעודכנים לקורסי החובה עקב קיצור הסמסטר מ-14 ל-13 שבועות.

שלחנו קישור לדף אינטרנט, שכולל קישורים לסילבוסים של הקורסים ואני מקווה שעברתם עליהם. אני מציע שנראה אם יש הערות מהותיות לגבי קורסים מסוימים. במקרה זה נחזיר את הקורס לוועדת הוראה. ואז אנו נצביע על אישור הסילבוי של כל הקורסים שלגביהם אין הערות מהותיות.

פרופ' מ' אלכסנדרוביץ: אני מלמד קורס שירות כימיה פיזיקלית וכימיה פיזיקלית 1 ח'. הסילבוס מכיל חומר שכבר לא מלמדים כחמש שנים. הוא מכיל נושאים שלא מגיעים אליהם. בנוסף לא נראה כאילו הוא עודכן עקב הקיצור.

פרופ' אייזן: אני רוצה להעלות משהוא לוועדת הוראה. אני חושב שהקורס של יסודות הכימיה א' לכימאים בנוי לא נכון.

פרופ' אדיר: אני לימדתי אותו בשנה שעברה ואני אמרתי כבר אז שהוא בעייתי.

פרופ' אייזן: אי אפשר כרגע ללמדו בצורה הנכונה. מה שאני מציע כרגע זה לאשר אותו כי אין ברירה אבל להחזיר את הקורס לוועדת הוראה ולבקש לשנות את הסילבוס כך שיהיה בצורה שבה יסודות הכימיה מועבר. שם זה 4 שעות בשבוע ופה יהיה שעתיים בסמסטר א' ושעתיים בסמסטר ב'. בסדר דומה. אי אפשר ללמד כימיה, סטוכימטריה ומבנה אטום בלי ללמד פרק של גזים ולהשאיר את הגזים לסמסטר השני. לא ניתן ללמד

קינטיקה בשבוע השני. זוהי דרך לא נכונה ללמד. אף ספר לימוד לא מבצע את זה. אני מבקש להחזיר את זה לדיון בועדת הוראה. אני מבקש להיות מוזמן לדיון.

פרופ' שכטר: שמו בתיבת הדואר שלי סילבוס של המקצוע שכותרתו ביוכימיה אנליטית. איני יודע במה מדובר. שלחתי מייל לאורי אך עדיין לא קיבלתי תשובה.

פרופ' אדיר: אנחנו החלטנו לתת לשני חוקרים ממיגל אפשרות ללמד קורסים כאן. אחד מהם הוא דרור נוי, שהוא כימאי אנליטי והוא הציע את הקורס. זה קורס שמכסה חומר שלא מועבר בשום מקום והוא כולל שיטות אנליטיות לא מלמדים כאן. זוהי כימיה אנליטית של מקרומולקולות ביולוגיות.

פרופ' שכטר: הסתכלתי הסילבוס והתרשמתי שבערך 70% ממנו הוא חופף לכימיה אנליטית 2.

פרופ' אדיר: אם בשני הסילבוסים כתוב HPLC לא מדובר באותה השיטה.

פרופ' שכטר: מי אוכלוסיית היעד של הקורס.

פרופ' אייזן: הוא רוצה לדעת מהם קורסי הקדם?

פרופ' אדיר: זה קורס שמיועד לכל סטודנט בטכניון שרוצה ללמוד על ביוכימיה אנליטית. אני צופה שיבואו סטודנטים מביולוגיה, מביוטכנולוגיה מרפואה ומכימיה.

זה לא המקום לדון בקורס הזה. ביקשו את דעתך. אם אינך חושב שהוא מתאים לכימאים תכתוב זאת בחוות דעתך.

פרופ' אדיר: אני לא ראיתי את ההפניה לסילבוסים האם מישו רוצה לומר לי מה קוצר בכימיה כללית וביסודות הכימיה?

פרופ' אייזן: כל הנושא של אורביטלים מולקולרים דו אטומים לא יכנס. ואת הניסיונות שמובילים למבנה האטום לא יכוסו בפירוט. יינתנו סרטים שמציגים אותם.

הסילבוס כתוב פר שבוע, שכולל איזה נושאים יכוסו בכל הרצאה ולאיזה עמודים בספר הם מתאימים.

פרופ' אדיר: נראה לי מוזר שלא יקבלו את החומר הזה.

פרופ' מ'רהב: הצעת הצבעה: אישור 25 סילביי מלבד כימיה פיזיקלית 124510. את הקורס הזה נחזיר לוועדת הוראה לדיון משותף עם גיל.

ההצעה אושרה ברוב.

4.2 דיון בתוכניות הלימוד:

פרופ' מ'רהב: השינויים בתוכניות הלימוד נובעים משינויים בקורסי מתמטיקה עקב קיצור הסמסטר. אם נבחן את תוכנית הלימודים בכימיה ובביוכימיה מדובר בקורס באלגברה ליניארית מ' שהיקפו עלה בחצי נקודה. מכיון שמוסיפים חצי נקודה לאלגברה ליניארית יורדת חצי נקודה ממקצועות בחירה.

פרופ' אייזן: פרופ' סולל ממתמטיקה אמר שיש להם קורסים שונים באלגברה ליניארית שיאפשרו לנו לקחת קורס ללא החצי נקודה הנוספת. האם מישו דן בנושא הזה איתם?

פרופ' אדיר : האם הסטודנטים שלנו מקבלים את מה שהם צריכים באלגברה?
פרופ' מויסייב : בגדול אני חושב שלא. האלגברה שאנו צריכים היא חשבון של מטריצות.
לא רק בקוונטים אלא גם בפתרון של משוואות מסטר. והבנתי שזה נכנס כאן.
הצעת הצבעה : אישור תוכנית הלימודים המוצעת בכימיה ובביוכימיה, שכוללת תוספת
1/2 נקודה באלגברה על חשבון בחירה פקולטית.

ההצעה אושרה ברוב.

פרופ' מ' רהב : הנושא האחרון על פרק היום הוא שינוי במלול בכימיה – חומרים. כאן
מדובר על תוספת של חצי נקודה עבד, הוספת שעת תרגול בקורס במשוואות
דיפרנציאליות חלקיות. חצי הנקודה תבוא על חשבון בחירה פקולטית.

פרופ' מ' מעיין : זה יבוא על חשבון חצי נקודה בכימיה?

פרופ' מ' רהב : זה יבוא על חשבון מקצועות בחירה בכימיה.

פרופ' באזוב : הפקולטה לחומרים גם צריכה לאשר את תוכנית הלימודים.

פרופ' רהב : כן.

פרופ' מ' מעיין : מדוע שמתמטיקה לא יורידו חומר.

פרופ' מ' אלכסנדרוביץ : בעצם אנו קיצצנו חומר ומתמטיקה התבקשו לקצר אבל הוסיפו
נקודת לקורסים.

פרופ' אייזן : הייתי בפורום דקנים והנושא נידון. כל הדקנים העלו נושא זה. מתמטיקה
אומרים שהם עשו ארגון מחדש של הקורסים שלא תלוי בקיצור הסמסטר הנחיתו את זה
עלינו.

יש מייל של ברוך סולל שבו הוא אומר שהוא מוכן להתאים סילבוסים לפקולטות. היות
ואורי לא פה זה לא יענה כאן. זה דורש התייחסות של ועדת הוראה.

פרופ' מויסייב : אני חושב שרצוי לעקוב אחרי הקורסים ולראות מה בדיוק נלמד שם.
המתמטיקה שכימאים צריכים היא לא תמיד תואמת למה שמכוסה שם.

פרופ' רהב : אם יש עניין אנו יכולים לפתוח קורס מתמטיקה שימושית שלנו.

פרופ' מויסייב : זה טוב שאנשים שומעים גם קורסים ממתמטיקאים – כי זוהי שפה
אחרת.

הצעת הצבעה : אישור תוכנית הלימודים המוצעת בחומרים וכימיה.

ההצעה אושרה ברוב.

5. שונות : (הערה : בשלב זה הדקן חזר מלוויה והשתתף בדיון)

גב' אולשטיין : בזמן האחרון היו בקשות של מכתבי המלצה של עובדים. אם אתם רוצים
להמליץ אתם יכולים. במקרים אחרים ההנהלה תבקש מכתבי המלצה אם יש צורך. יש כעת
עניין עם עובד שעובר שימוע והוא מבקש מכתבי המלצה מחברי הסגל.

פרופ' מ' מעיין : אבל אפשר לכתוב שעובד עשה בשבילי מעל ומעבר.

גב' אולשטיין : כמובן, אבל את לא צריכה בשביל זה שהעובד יפנה וייבקש מכתב.
פרופ' אייזן : זה לא חוקי. עובד רשאי לבקש שיכתבו עבורו מכתב המלצה.
פרופ"ח שטנגר : אלא אם כן אינך רוצה להמליץ עליו.
פרופ' אייזן : זאת החלטה שלך. אם עובד שעשה עבודה נהדרת מבקש ממני מכתב המלצה, אני אשקול לעשות זאת.
דקן : יש עניין עם עובד שהיה לו שימוע והוחלט לתת לו עוד צ'אנס. כעת העניין עולה שוב ויהיה עוד שימוע. אני אוציא מכתב שיבקש מהמשתמשים שקיבלו ממנו שירות לחוות את דעתם.