

דו"ח שקיפות אגודת הסטודנטים והסטודנטיות תל חי - חודש יולי

שקיפות גבירותי ורבותי, שקיפות!
ריכזנו את סיכומי הפגישות של האגודה בחודש האחרון, במטרה להנגיש את התהליכים, קבלת ההחלטות וההתנהלות השוטפת.
הנגשת המידע נועדה לחבר אותנו הסטודנטים/ות לפעילות האגודה, לאורך כל השנה - ובין היתר לבקר ולפקח על התנהלותה.
בנוסף, כחלק מעבודת האגודה השוטפת האגודה מקיימת פגישות רבות כחלק מתהליך הבנייה שלה לקראת שנה הלימודים הבאה. לכן מלבד סיכומי הישיבות השונות, חשוב לנו לשקף החלטות שונות שהתקבלו ועבודה שוטפת שאינה דווקא מתועדת בפרוטוקול.

למשל:

- מתנות פתיחת שנה - עבודה מול ספק כבר החל מה01.06 - קיום פגישות מול שני ספקים וקבלת הצעות מחיר. בשלב מאוחר יותר הזמנת מתנות ושיחות בשוטף בנוגע לתיקונים וכמויות.
- משלחת לקייפטאון - המשך עבודה שוטפת עם רכזת המשלחת, עבודה עם עורך הדין של האגודה לאישור חוזה המשלחת ובקרתו השוטפת.
- ראיונות בעלי/ות תפקידים אגו"ס תש"ף - קיימנו 4 ימי ראיונות מרוכזים לתפקידי האגודה - הגיעו מעל ל- 50 מועמדים ומועמדות.
- בניית תקציב עם מנהל הכספים - פגישות שגרה שבועיות .
- פגישות שגרה שבועיות עם מנכ"ל החברה הכלכלית - חברת בת של האגודה.
- פגישות שגרה שוטפות עם ראש מדור דוברות למען תחזוק ערוצי הפרסום - פייסבוק ואתר האגודה.
- ייצוג בוועדות משמעת.
- העברת הרשאת חתימה ופגישה בבנק.
- פגישות היכרות נוספות: אחראי תפעול, מנהלות משרדי אגודה, דיקאן הפקולטה למדעי החברה והרוח, דיקאן הפקולטה למדעים מדויקים ועוד.

להלן סיכומי הפגישות של חודש יולי:

פגישת היכרות עם יונתן – מנכ"ל חכ"ל – 02.07.19:

נוכחים/ות: יו"ר וסיו"ר האגודה, יונתן מנכ"ל החברה הכלכלית.

יונתן הציג עצמו ואת פועלו בעבר בלימודים ובעשייה שלו בתחום המסעדות, חלק מהחברה הכלכלית מדצמבר 2018.

- מה קורה עם סגירת השנה התקציבית של החברה הכלכלית בBDO. בגלל שמדובר בחברת בת שלנו, BDO לא יתחילו לסגור את התקציב שלנו לפני שיסגרו את התקציב של החברה הכלכלית. צריכים לשלוח לרשם העמותות 30% מהדוחות הכספיים של השנה עד ה8/7 כדי לקבל ניהול תקין של 2020. – יונתן מספר שעובד על זה ונמצא בתהליכים כדי לייצר אסמכתאות עוד החל מתחילת שנה כי הגיע רק בדצמבר. בקשר מול שמרית מBDO.
- ביום הסטודנט תכננו להוציא 300,000 ₪ אבל לאחר הצלחת האירוע, הוצאות האגודה יעמדו על 286,000 או 276,000 (להחלטתן), בכל שנה אנחנו מעבירים לחברה 30,000 ₪ עבור הפקת האירוע, והשנה המפיק היה חיצוני. ממליץ בחום להתיעץ עם יונתן על הדברים ולהבין מה המצב הכלכלי של החברה. חשוב לזכור

שהשנה, בפעם הראשונה, החברה צפויה לסיים את השנה ברווח מרשים, שאמור לאפשר לאגודה לקבל קצת כסף בחזרה עבור מה שהושקע בחברה.

• יונתן: רק בדצמבר יונתן ידע אם יש רווחים בפועל – מסיימים שנה לועזית. לא יודע להעריך מה יהיה במהלך שלושת החודשים הקרובים כי לא היה כאן קיץ קודם. ידע להגיד יותר בסוף החודש מה קורה אחרי הירידה של המשכורות מיום הסטודנט.

- מסיבת פתיחת שנה – מחשבה לוותר על השיתוף פעולה עם המכללה, כיוון שהם דורשים מחיר יקר מידי - כרטיס כניסה בעלות של 100 ש. יונתן העלה רעיון של ערב במה פתוחה ואז להביא דיג'יי. הופעה אולי של האנסמבל + דיג'יי.
- מספר שאסא כנראה לא ימשיך להיות מפיק של האירועים, לכן צריכים להבין את המשמעויות של עלויות של מפיק חיצוני אחר שהוא יקר יותר, או לחילופין לעשות בעצמנו את העבודה.

פגישת הנעה - הכשרת רכזים ושותפיות 03.07.19

ארגונים נוכחים: יו"ר וסיו"ר האגודה, איה מארק ויפעת קורן ממשרד הדיקאן, נציגות תוצרת הארץ, נציגות תוכנית צוערים לשלטון מקומי, נציגות המרכז לשלום ודמוקרטיה, נציגות אקדמיה בכיר, יניב כרמי - שגרירי רוטשילד, נציגות מרכז צעירים ק"ש, נציגות מרכז צעירים גליל עליון.

נקודות שעלו בישיבה:

- הכשרת קיץ - כלים פרקטיים | הכשרת חורף - עידוד חשיבה יצרנית
- עשינו סבב בו כל ארגון דיבר על קהל היעד שלו בהכשרה ועלו מספר דילמות שיש לפתור - במיוחד עם מרכז צעירים ק"ש ועם המרכז לשלום ודמוקרטיה. יתר הארגונים ידעו מי קהל היעד שלהם להכשרה וחלקם אף הציעו שהסטודנטים יקחו חלק בבניה של חלק מההכשרות. מרכז צעירים גליל עליון ואקדמיה בכיר כרגע ללא משתתפים בהכשרה אך שותפים לחזון ולחשיבה.
- כבר בהכשרה הראשונה למתג את המשך התהליך והמפגשים - לדוגמא כבר לדבר על ההאקתון ועל ועידת אצבע הגליל כאל אירועים נוספים במהלך השנה שהארגונים יפגשו בהם.
- יניב העלה צורך שכן יהיה זמן של הארגון עצמו בתוך הל"ז של ההכשרה. וכמו כן- זמן להיכרות בין הארגונים להמשך עבודה משותף בעתיד.
- רעיון ליצור מן דוח או מחברת שיש בה סוג של הנחיה (כמו דף עבודה) שבה אפשר לרשום חוויות מההכשרה - מה למדת? וכו'.
- עלה העניין שהמפגש עם מרכזי צעירים וארגונים באיזור היה מאד משמעותי אבל חבל שהיה רק באמצע השנה. יש מחשבה להעביר אותו בצורה מסוימת להכשרה הראשונה.
- אופציה למבנה הכשרה - 09:00-14:00:

נושאים שעלו:

- מה מניע לעשייה חברתית?
- (הציעו הצגה של "פאקינג תתעוררו")
- רב תרבותיות
- שותפיות
- כלים ארגוניים יותר- ניהול זמן, בניית תכנית עבודה וכו'

פגישה עם איה ויפעת - 2 נ"ז מעורבות חברתית - 07.07.19

נוכחות: יו"ר, סיו"ר, איה מארק ויפעת קורן זימרן - קשרי אקדמיה קהילה בדיקאנט.

- דיקאנט רוצת להיות מעורבות בבחירה ל: רמ"ד מעורבות חברתית, אגודה ירוקה, רכזת אקטיביזם, חברה ישראלית.
- לבדוק את מפגש של הדיקאנט עם נציגי החוגים.

- השנה היה פיילוט בעקבות החוק הכנסת - מאיזו סיבה הדיקאנט התחילו את הפיילוט והאגודה לא. הוועדה התקיימה רק באמצע השנה וצפו הדברים.
- בוועדה היו - סנאית, מוסטפא ודיקני הפקטולטות - הוסיפו למעורבות החברתית גם פן לימודי.
- לדיקאנט אישרו כמה תוכניות לנ"ז: אגודה ירוקה, תוכנית של הילל (קול אישה), תוכנית מנהיגות קרית שמונה, תוכנית יזמות, ותוכנית של התא לשוויון מגדרי.
- אנחנו צריכות לעודד את המדורים להגיש, לבנות מערך מסודר ומפורט של הדבר. שווה לבדוק על האצלת סמכות בתוך התאים שיובילו תהליכים בתוך התא ויקבלו על זה 2 נ"ז.
- לשלוח עד ה-24.07 סילבוסים של תוכניות - אחווה גאה, סל"ע, שלום שנה א', חברה ישראלית.
- בכל תא צריך להיות אחראי דיווח, לייצר טופס, אנחנו (אני וכרמל) צריכות לעבור עליו ולאשר אותו בסוף. לדאוג לתיעוד של שעות המלגה.
- אופציות של ליווי על ידי סגל אקדמי: סל"ע - תמר גוטגולד | התא לשוויון מגדרי - תמר הגר | האחוה הגאה

פגישה עם יניב כרמי - רוטשילד - 10.07.19

נוכחים/ות: יו"ר, סיו"ר האגודה, ויניב כרמי מארגון רוטשילד.

- רוטשילד בשאיפה לעבוד עם גופים פעילים וחזקים בצפון במכללה עובדים עם משרדי הדיקאן והילל, עובדים עם הילל כבר שנה רביעית. חוץ מזה עובדים גם שער שוויון, פעמונים.
- ראש מדור או יו"ר/סיו"ר שנהיה איש קשר שיהיה אחראי על תהליך פיתוח של הפעילות בתוך האגודה - שגרירות נכנסות כפעילות לאגודה, לא צריך להיות רשמי או מוגדר, גם כקבוצת חשיבה.
- המטרה היא להכיר להם את הדברים ואיך הם עובדים כך ששנה ב' הם יכנסו כחלק פעיל ומשמעותי יותר, תפקיד הרמ"ד / רכזות.
- עובדים לפי מוגדל של שנה א' 4 שעות, שנה ב' 6 שעות, שנה ג', 8 שעות.
- אין צורך שלהם לדווח שעות, אלא לדווח על העשייה.
- לחבר את השגרירים והאגודה למטרות ואירועים משותפים.
- מבחינת יניב מדובר ב-WINWIN - הם מקבלים ארגון גדול שיכולים להתפתח בו ואנחנו מקבלות כוח עבודה ואנשים עם רצון הנעה קדימה.
- כנס "שבץ נא" - כנס שמציגים את הארגונים שאפשריים, מסבירות על הארגונים, שולחנות עגולים, ואז הם בוחרים למה רוצים להשתבץ.
- צריך לבנות מה הפעיל בשנה א' עושה - מה היקף העבודה, מה המשמעות שלה, מה עושים.
- השנה היו המון אתגרים - מבחינת תזמון של הגאנט ושילוב של אירועים חשוב לזכור יש מקסימום שני אירועים משמעותיים של רוטשילד, רק בסמסטר ב', בד"כ בחודש מאי

פגישה עם נציגי המכללה הטכנולוגית - 10.07.19

נוכחים/ות: יו"ר וסיו"ר האגודה, רז מור יוסף, שחר קלדרון ורן קרלה.

- בוצעו שיחות מוקדמות עם בעלי תפקידים על תועלתו של המדור - שיחות עם שימי ועם שיר על יעילות המדור.
- אין רצון או מחשבה להקטין את ערכה של המכללה הטכנולוגית בתוך האגודה ואת הייצוג של הסטודנטים בה - להפך - יש רצון לייעל ולשפר את ההתנהלות של המדור ולצוות אותו למדור שיש לו ניסיון בייצוג מול סגל, ידע בתקנונים, רצון להשוות תנאים לאקדמית, וחיבור של נציגי החוגים להתנהלות תקינה כמו באקדמית.
- שינוי הגדרות התפקיד אך לא מהותו - כך שיזכה לליווי של רמ"ד נוסף - רק יתרון. ליווי של רמ"ד אקדמי יאפשר המשך של התהליכים לשיפור התנאים עם תוך כדי השוואת התנאים למכללה האקדמית.

- ניתוב יעיל יותר של התקציב למשאבים לטכנולוגית כגון פינות ישיבה בפנים, מיקרוגלים, קולרים, פינות קפה, פינות עישון מקורות לחורף - שינוי הגדרת התפקיד מרמ"ד בעל משכורת חודשית לאחראי טכנולוגית עם מלגה מוגדלת מאפשר הגדלה תקציבית של כ-15,000 ש"ח להשקעה בטכנולוגית
- אין הקטנה של התפקיד, אלא שינוי מבני
- בשלוש השנים האחרונות היה ניסיון ליצור מדור פעיל והדבר לא צלח - תפקידים של רכז המכון לאמנויות, רכז פרויקטים ורכז חברה ערבית. המדור הורכב אך ורק מראש המדור ימשיכו פגישות שוטפות של אחראי טכנולוגית עם שם טוב, ויור האגודה עם מאיר המנכ"ל.
- מלגה שנתית על סך כ-6000 שקלים, עם ציפייה ל-22 שעות עבודה בחודש.
- חשוב לציין שהאגודה אינה מקום עבודה ועיקר אופי העבודה הוא התנדבותי.
- לתת אפשרות לדברים להשתנות מתוך המקום שהיה ניסיון, וזה לא עבד אז נותנת אלטרנטיבה שאולי תצליח - אבל צריך לתת לה אפשרות לנסות אותה.
- התפקיד של ירדן - רכזת פרויקטים בטכנולוגית - בפועל דאגה ללוגיסטיקה ולשיפור שירותים של האגודה כמו פינות ישיבה ומקרר. השינוי הארגוני יועיל לטכנולוגית כי יעבור דרך הערוצים של האקדמית וזה יניע שינויים.

נקודות שעלו מהשיחה עם נציגי המכללה הטכנולוגית:

- לא ברור למה שונה התפקיד מרמ"ד טכנולוגית לתפקיד של רכז
- יש צורך לרכז חברה ערבית בתוך הטכנולוגית - מהווה מספר גדול של סטודנטית בטכנולוגית
- יש תחושה שהטכנולוגית לא מקבלת מספיק מקום בתוך האגודה
- אין מתן הזדמנות להמשך התהליך שהתחיל כבר 3 שנים כמדור טכנולוגית
- יש תחושה של זלזול מטעם הסגל בסטודנטים
- מרגישים שחוסכים על המכללה הטכנולוגית - מורידים רמד ובמקביל נפתחים תפקידים חדשים באגודה
- זה לא עצירת התהליך אלא זה המשך וייעול של התהליך
- ייעול של הכסף וחסירה על הרמד, אבל ניתוב של הכספים שנחסכו למען הטכנולוגית בלבד וניתוב לשם, לא למדור אחר.
- ירדן בר הצטרפה לשיחה בטלפון על רמקול - אומרת שיש יתרון וזה חיובי המבנה הארגוני של התפקיד, כן לתקצב את האחראי הנדסאים בהתאם ולא מלגה של 2000. להמשיך לעבוד על תקנונים של הטכנולוגית ולשנות אותם. לייצר קשר בין הנציגים של הטכנולוגית והאקדמית - להבין שזו אגודה אחת ולא ליצור ניתוק. ליצור תחושה שהטכנולוגית היא חלק מהאגודה וליצור גאווה של נציגי חוגים בטכנולוגית לאגודה.
- בנוסף - העלתה קושי של מתרגל שמנצל את המעמד שלו ואת התלות בו לסטודנט שחר ביקש להדגיש שכולנו באותו ראש, בגלל זה השיחה הזאת גם מתקיימת. עם אותם המטרות. אנחנו נתמוך בכל החלטה שהאגודה תקבל - בכל מצב. מה שכן לדעתנו יש דרך אחרת לשינוי התהליך. השינוי צריך להיות שונה.
- ירדן - צריך לתת צ'אנס לכרמל וענבל להזדמנות לשינוי בתוך התפקיד שלהם.
- **החלטות:** הגדרת התפקיד תישאר על כנה עם מלגה מוגדלת, נקבע תאריך לבחינה נוספת של גבוהה המלגה בסוף סמסטר א'.

סיכום פגישת היכרות עם מאיר מנכ"ל המכללה הטכנולוגית - 14.07.19

נוכחים/ות: יו"ר וסיו"ר האגודה, ומאיר ביטון - מנכ"ל המכללה הטכנולוגית. שם טוב לוי - סמנכ"ל המכללה הטכנולוגית נכנס באמצע הפגישה ויצא לאחר חצי שעה, לפני סיומה של הפגישה

הפגישה נערכה כשעה ורבע, בין השעות 14:00-15:15, במשרדו של מאיר.

- הפגישה נפתחה בהצגת יו"ר וסיו"ר האגודה הנכנסות (כרמל קידר וענבל זהר) ושיחת היכרות קצרה עם מנכ"ל המכללה הטכנולוגית מאיר ביטון.
- האגודה שיתפה בציפיות לעבודה המשותפת שתמשיך את שיתוף הפעולה של הנהלת המכללה הטכנולוגית עם אגודת הסטודנטים והסטודנטיות.

- האגודה הציפה חלק מהקשיים הניצבים בפני סטודנטים/ות הלומדים במכללה הטכנולוגית והרצון שלהם בהשוואת התנאים למכללה האקדמית.
- האגודה העלתה את חשיבות התמיכה הכלכלית בפעילותה, לשם יצירת חיבור וקשר עם הסטודנטים/ות ועם הסגל של המכללה הטכנולוגית.
- האגודה ביקשה להעלות את תקציב התמיכה בה מצד הטכנולוגית, ולאור הבקשה מנכ"ל הטכנולוגית ביקש שנעביר את הדרישות שלנו באופן מסודר לסמנכ"ל המכללה - שם טוב לוי.
- האגודה הציפה את החשיבות של שינוי ועדכון התקנונים.
- האגודה העלתה את חשיבות קיום הקשר בין נציגי/ות החוגים השונים להנהלת המכללה, ושימור קיום "שולחנות עגולים" במהלך השנה.
- מנכ"ל הטכנולוגית שיתף בקשיים הלוגיסטיים והמנהלתיים העומדים בפניו בכל הקשור להשוואת תנאי הלימוד והרווחה של הסטודנטים והסטודנטיות בטכנולוגיות אל מול אלו להם זכאים סטודנטים וסטודנטיות לתואר אקדמי בהשוואה לטכנולוגי.
- מנכ"ל הטכנולוגית הביע נכונות להמשיך את העבודה המשותפת בין האגודה למכללה וחזר ואמר כי "סטודנט בטכנולוגית שווה לסטודנט באקדמית"
- מנכ"ל המכללה ציין שהוא יעזור בשמחה, במסגרת האפשרויות העומדות ברשותו, ושהעזרה תהיה הדדית בהמשך השנה בצורך שלהם בנו כאגודה לקדם רפורמות ושינויים בנוגע לתקצוב המדינה במכללות הטכנולוגיות.
- מנכ"ל המכללה סיפר שכיום רשומים 670 סטודנטים/ות, ושהוא מעוניין להעלות את מספר הנרשמים ל-800 כדי לעמוד בדרישת הרפורמה בתחום המכללות הטכנולוגיות.
- מנכ"ל המכללה ציין שהם מעבירים תקציב של כמה עשרות אלפי שקלים לידי עפרה לנקרי - אחראית על המלגות במכללה האקדמית, והיא מעניקה מלגות לכ- 50 סטודנטים/ות על רקע סוציו אקונומי (משתנה משנה לשנה בעקבות מציאת תורם).

פגישה עם עו"ד תמר גוטגולד כהן - ייעוץ חוזי העסקה - 17.07.19

נוכחות: יו"ר, סיו"ר האגודה, עו"ד תמר גוטגולד כהן - מרצה במכללה.
מטרת הפגישה: התייעצות לגבי חוזי העסקה לעובדי/ות האגודה - מנהלות המשרד, ראשי המדורים ויו"ר+סיו"ר.

- מעבר על החוזים הנוכחיים של מנהלות המשרד - יש להבין האם האגודה מעוניינת שיהיו עובדות חודשיות או עובדות שעתיות. החוזה מעיד על כך שהן עובדות חודשיות.
- באם מנהלות המשרד מחסירות שעות - עדיף שישלימו אותן באותו היום, כדי לא לייצר תשלום מיותר על שעות נוספות בימים אחרים בהם יש שעות עבודה שחורגות מהרגיל.
- מעבר על חוק תשלום נסיעות עבור עובדים/ות
- עלתה בקשה מהיו"ר שתמר תבדוק לגבי תקפותו של חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים - האם האגודה כעמותה נכללת עם החברות, או שאינה מחויבת לשלם לצד שלישי על פיקוח תשלומי הפנסיה.
- בעניין ראשי מדורים - נראה כי בחוזים מהשנה הנוכחית התייחסו אליהם/ כעובדים/ות חודשיים ולכן ניתנה משכורת גלובלית - הוחלט כי יש לבחון דיווח שעות עבודה של הרמ"דים בדרך מסוימת - אולי דרך הפורטל כמו חונכות
- נראה כי בחוזה אין התייחסות לגבי מתן הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות.
- הוחלט כי יש להמשיך להתייעץ עם כרמית אגמון - עו"ד שכתבה את החוזים לפני שנתיים, ולהעלות את הנקודות הנ"ל בפניה.

דיון בנושא מרכז קפיטירה לשנת הלימודים תש"ף 18.07.19

נוכחים: יו"ר וסיו"ר האגודה, שמעון סבח, מוטי כהן, יניב אחראי רכש.

מטרת הפגישה: מעבר על חוזה המכרז בשיתוף הנהלת המכללה והאגודה והתאמת הדרישות במרכז לצרכי הסטודנטים/ות העולים מן השטח. בחינת גמישות החוזה אל מול מי שמגיש מעומדות ובחינת התנאים והמגבלות העולים ממנו.

נושאים שעלו בפגישה - נושא חוזה המרכז:

- הוספה לתפריט הקפיטריה את הצעות ייעול ושיפור שעלו מהסטודנטים/ות בסקר הקפיטריה 2019 וטופס שאלון אינטרנטי מטעם האגודה - הכנסת מזון טבעוני ומגוון יותר (מעדני סויה, כריכים, פס חם, חלב אורז ועוד), הכנסת מזון ללא גלוטן ועוד.
- כשרות מהמועצה הדתית ק"ש
- מדובר על 2 הקפיטריות + עגלות קפה
- מזמינים אוכל מהקפיטריה לאירועי המכללה - הוא זה שמקבל זכות ראשונים להצעת מחיר.
- ימי פעילות: א' עד ה' - 08:00 עד 17:00 ו'
- צמצום שעות עבודה במהלך חופשת הסמסטר, עד 14:30.
- עלתה הצעה להוריד את פעילות הקפיטריה בימי שישי.
- דרוש ניסיון של מכירה בתוך ארגון פרטי/צבירי של 3 שנים - עלתה הצעה להוריד לשנתיים כדי לאפשר עוד הגשות מועמדות.
- התחייבות ל-4 עובדים בכל קמפוס לכל היום.
- חובה לתפעול פס אוכל חם.
- האגודה ביקשה לקחת חלק פעיל בוועדת קפיטריה כדי להמשיך ולהשמיע את קולות הסטודנטים במהלך קבלת החלטות.

פגישת היכרות אגו"ס ומאיר בוחבט מנהל תפעול קמפוס מזרחי - 18.07.19

נוכחותים: יו"ר סיו"ר אגודה, מאיר בוחבט אחראי תפעול.

נושאים שעלו בפגישה:

- מתחיל שנה חמישית בניהול מזרחי, ולפני זה ניהול של 6 שנים במערבי.
- ברמת היומיום פוגש את האגודה ועובד איתה בשיתוף פעולה, החל מלפני החגים
- התורנים של קפה אגודה צריכים שבסוף יום יהיה נקי, ושהמקרה לא יכול לאחסן למשך כמה ימים המון אוכל כי אין מקום.
- העבודה הרציפה היא מול רמ"ד לוגיסטיקה, חשוב לקיים פגישת היכרות בתחילת השנה וחשוב לשמור על ערוץ תקשורת פתוח ויחסי עבודה טובים.
- עם מי יש לו ממשקים: מזכירת אגודה שמעבירה הודעות, רמ"ד לוגיסטיקה, רכזי קפה אגודה, תרבות אירועים, רמ"ד תרבות, רכז/ת מילואים.
- לא מאמין לעבוד עם רק בנאדם אחד, אלא מי שיש לו את הזמן והתפקיד מצריך את זה.
- האגודה צריכה להבין - מחלקת התפעול לא עובדים רק על אירועי אגודה, יש הרבה מעבר ויש המון המון אירועים במכללה כל הזמן בשוטף.
- יש המון לוקרים במכללה - בואו נשתמש בהם. הלוקרים נעולים המון שנים - להבין איך לפרוץ את המנעולים כדי שנוכל להשתמש בו - לייצר מדבקות עם שם, ותפוגה. אפשר למכור מנעולים בחנות אגודה, ולמספר את הלוקרים. סכום סמלי אולי שייצר מנגנון של תחלופת לוקרים והזדכות בסוף שנה.
- מיקום לוקרים מזרחי - בניין 4 למטה, וקומת כניסה ב-4.
- מיקום לוקרים במערבי - לא יודע.
- טופס הזמנת אירוע - להזמין כמה שיותר מראש דרישות לוגיסטיות.
- שבוע מראש זה הכי הרבה שאפשר להתגמש. יש איש קשר בטופס שאיתו ניתן ליצור קשר לשינויים.
- מה השירותים שמקבלים ממנו במהלך השנה: מיחמים, שולחנות עם מפות אלבד, כיסאות. דוכני מכירה - בדרך כלל הלוגיסטיקה מחזיקים את השולחנות - עד 2 שולחנות לכל דוכן.
- בעלי הדוכנים מצפים שיסחבו איתם ויעזרו להם - צריך להבהיר שבעלי הדוכנים צריכים לקחת את השולחנות בעצמם ומחזירים יפה את הציוד. יונתן יכין טופס שמבהיר את כל אלה.
- הצעת ייעול למכירה של בקבוקי מים מינרליים באירועי האגודה
- לאגודה מותר להפך חוזה קפיטריה 5 פעמים ולהיות בבניין 2 עם אוכל. (חלונות חברתיים, הפנינג פתיחת שנה, ועוד אירועים קבועים)
- מירב מהכ"ל שולחת למאיר כל שבוע לוז של אירועי דוכנים. לסנכרן אירועי אגודה ודוכני חכ"ל.
- לוודא מאיר מקבל את הטופס הזמנת אירועי גם בטלפון מול הרכזים.
- קיפול של אירועים - חשוב שהאגודה תזכור להחזיר את הדברים אחרי השימוש שלהם.
- הצוות של מאיר כאן לעזר אבל לא יכול לעשות הכל אחרי, כולל פינוי ונקיון.
- יוסי, מנשה, ישראל, פליקס(הגן), סימי לייך אלכסנדרה ומיכאלה.

- 2 משמרות ביום: מאיר בא בבוקר עם עוד עובד אחד, ועוד עובד מצטרף ב10 וחצי שמסיים 6 וחצי.
- רעיון ליצירת קמפוס ירוק ופעילות חברתית - לייצר סדנאות לבניית מקומות ישיבה.

פגישות היכרות חכ"ל והנהלת אגודה - 18.07.19

נוכחים/ות: יו"ר, סיו"ר, מנכ"ל חכל-יונתן, עדן נווה ומרב בן עמי.

- בירור בנוגע לסדר וארגון על מחסני האגודה ומחסי החברה הכלכלית - כאשר ייכנס רמ"ד לוגיסטיקה נעבוד במשותף בנוגע לסדר וארגון של המחסנים.
- **מירב** - אחראית על משכורות, מרתונים, דוכנים והנהלת חשבונות, שיווק ופרסום של החנות ועבודה מול מדור דוברות. למדה במכללה משאבי אנוש ומזרח אסיה.
- כאשר רוצים שלא יהיה דוכנים ביום מסוים צריך להודיע לפחות שבועיים מראש (תקף לראשי מדורים / רכזים/ות).
- בחינה כיצד ניתן להביא את הדוכנים גם למערבי - האם בעזרת הקלאב קאר יהיה אפשר להביא את הדוכנים גם למערבי, בשביל להגיש צריך להביא לכאן שתהיה עגלה שתוכל לשמש את בעלי הדוכנים.
- העלנו את הקושי של התפיסה הלוגיסטית של ספסלים במזרחי בעקבות פעילות של הדוכנים - בחנו יחד אופציות לשינוי מיקום.
- נקודות לשיפור ממירב: משמעות חשיבות העבודה המשותפת מול רמ"ד דוברות.
- חשיבות העבודה משותפת מול רמ"ד אקדמיה, וראש/ת מערכי חוגים בשני הקמפוסים בנוגע לקידום מרתונים.
- יש לעשות פגישות היכרות בין רמ"ד אקדמיה, וראשי מערך נציגי החוגים ומירב.
- יש צ'ופר לנציגי חוגים - למשל כניסה למרתונים חינם.
- **עדן** - קשרי לקוחות (יומן, לוחות מודעות, ניוזלטר) עובדת חנות כמוכרנית, ואחראית על דוכני מזון וקדם (מקדמים את עצמם, לא מוכרים דברים, אלא מעמד פרסומי) ועוד.
- חשיבות עבודה מול דוברות: א. להיות זמין במייל (להגיב) ב. להגיב להודעות בוואטסאפ ג. שהרכזים ידעו שאם שולחים להם שהם לא מתעסקים בזה אז שיעבירו לרמ"ד. - חשוב כי מבזבז כסף לחכ"ל, בעיות תקשורות יוצרות הפסד כספי.
- מי שאחראית על פרסומים היא עדן ועדן בלבד - כל מה שלא קשור למכללה או לאגודה חייב לעבור דרך עדן.
- לוח מודעות - מכללה: הילל, דיקאנט, תוצרת הארץ.
- יש חשבון של האגודה בתוך חכ"ל.
- החכ"ל עובדים משעה 8 עד 4, לשים לב להלימה של השעות במידה ורוצים לקבוע איתם פגישה / ישיבה. (לדוגמה ישיבת הפקת לקחים)
- מודעת דורשים/ות לעבודה בחנות האגודה במזרחי - משרה חלקית ל3-2 סטודנטים לחפש עובדים לתחילת אוקטובר.
- לעשות בירור מול הטכנולוגית מה הרשימת ציוד שהסטודנטים מקבלים כדי לעדכן את מלאי החנות.
- אם יש אירוע שרוצים להביא דוכני מזון חשוב להעביר דרך עדן מהחכ"ל כדי שידעו שהם הכתובת.
- בנוגע למזרחי - בירור ותיאום ציפיות מול החכ"ל והאגודה בנוגע לכניסה למחסן ולמדפסת.
- שהחכ"לים יהיו מכותבים לו"ז הפגישות במשרדי האגודה במזרחי.

פגישה עם תופאחה סאבא - המרכז לשלום ודמוקרטיה 22.07.19

נוכחות: סיו"ר האגודה, תופאחה סאבא.

מטרות הפגישה: פגישת היכרות, תיאום ציפיות ובחינת עבודה משותפת בין האגודה למרכז שלום ודמוקרטיה, שילוב החברה הערבית ויצירת תחושת שייכות כללית לאגודה.

נושאים שעלו בפגישה:

- לייצר שינוי באגודה שלא ניתן להפוך אותו - נתנה לדוגמה את שינוי שם האגודה מאגודת הסטודנטים לאגודת הסטודנטים והסטודנטיות. דיברה על החשיבות הסמנטית והעובדה שאי אפשר להחזיר את התהליך הזה אחורה. שיתפה על החשיבות של לכולל גם את החברה הערבית, ציינה לטובה את הכיתוב בערבית שעל חולצת האגודה השנה.
- לעשות שינוי תודעתי שמדובר בכמה אוכלוסיות, כך שלדגמה גם אירועים ביומן יהיו מצויינים גם בעברית וגם בערבית. להתחיל את השינוי ברמה הסמלית.
- להרחיב את הפרספקטיבה הרב תרבותית ולהחיל אותה על כל אירועי האגודה - למשל להכניס לפלייליסט בהפסקות גם שירים בערבית.
- שיתוף פעולה בנושא תרגום שפה ערבית ודף הפייסבוק בערבית של האגודה, הציעה את עצמה כעזרה וייעוץ.
- **רפלקציה על השנה (תשע"ט) - השת"פ** בין המרכז לאגודה היה מינימלי (פרסומי בעיקר). עד כה המרכז קיים אירוע בחודש אך הם נתבקשו לצמצם את האירועים ולכן מעודדים יותר שיתופי פעולה בין גורמים וגופים שונים במכללה ליצירת אירועים רחבים ומשותפים. לייצר אירוע אחד גדול ומשמעותי במקום כמה אירועים קטנים.
- **מחשבות לשנה הבאה (תש"ף) - שני אירועים משמעותיים שקורים בדצמבר ובמרץ.** במרץ מדובר באירוע נגד גזענות וחשוב שהאגודה תיקח בו חלק פעיל.

פגישה אגו"ס עם איה מארק - אחראית קשרי אקדמיה קהילה 22.07.19

נוכחות: יו"ר וסיו"ר האגודה, איה מארק.

- מכיוון שישנה היכרות מוקדמת ועבודה משותפת עם איה מארק לא ביצענו שיחת היכרות. ביצענו רפלקציה על השנה שעברה וציינו נקודות לשיפור ולשימור:
- יש לבצע בתחילת השנה שיחת היכרות ותיאום ציפיות בין אחראית קשרי אקדמיה קהילה לבין לרמ"ד מעורבות חברתית - העבודה המשותפת היא משמעותית וחשובה.
 - יש לקבוע מראש פגישות שוטף בין רמ"ד מעורבות לבין אחראית קשרי אקדמיה קהילה, לפחות 3 מפגשים בסמסטר - חשוב ומשמעותי גם לתהליך הליווי וגם לעבודה המקצועית.
 - האקתון - יש לבחון מחדש את השילוב של רכזות האגודה בפרויקט. השנה הרכזות העידו שהיה קשה לעבוד עליו מבחינה זו שהרגישו לא משמעותיות, כמו בורג במערכת. לעשות חשיבה מחדשת על תפקיד הרכזות באקתון וכיצד יכולות להביא את עצמן לפרויקט.

אירועים משותפים עם משרדי הדיקאן: אירוע פתיחה (השנה היה פאצ'ה קוצ'ה), האקתון, יום המאבק באלימות כלפי נשים, יום האישה, וועידת אצבע הגליל, אירוע מעורבות שנתי (השנה היה הקרנת סרט עם דפני ליר), אירוע הוקרה למשרתי/ות מילואים, אירוע סוף שנה ומצטיינים חברתית.

פגישת היכרות אגו"ס ומירה הרשקוביץ - המרכז לפיתוח קריירה, יזמות וארגון הבוגרים - 22.07.19

נוכחות: יו"ר וסיו"ר האגודה, מירה הרשקוביץ.

- בעבר עבדה עם רכזת תעסוקה שהייתה חלק מהאגודה. התפקיד לא עבד וכבר איננו.
- הדיקאנט רואה באגודה ערוץ חיוני וקריטי כדי להגיע לסטודנטים וסטודנטיות, והעבודה המשותפת הכי משמעותית וחשובה.
- פועלת ב3 תחומים: **א.** פיתוח קריירה - בניית קורות חיים (השנה השתמשו בזה 295 סטודנטים וסטודנטיות) הכנה לראיון עבודה, סדנאות ופגישות אישיות (מותאם לפי חוג). נציגי החוג הם אלה שמעבירים את צרכי החוג בנוגע לתעסוקה, הסדנאות גמישות ונעשות בהתאמה לצרכים העולים מן השטח. בניית והובלת יריד תעסוקה (דרושה מעורבות האגודה ביריד), לסטודנטים/ות ובוגרים/ות יש אתר עם ממשק הדומה לAllJobs שעושה מאצ'ינג לפי התואר ומשרות רלוונטיות.
- **ב.** מרכז יזמות - הצעות לסטארטאפים, מקבלים מימון כדי להוציא אותו לפועל, פרויקט יזמות על הבר.
- **ג.** ארגון הבוגרים - קהילה חי בתל חי (פרסום משרות בפייסבוק), מפגשים שמטרתם חברה ותעסוקה. כל הזמן חיבורים בין שלושת התחומים.

עבודה משותפת לשנה הבאה:

- תקשורת רציפה בין נציגי החוגים למירה הרשקוביץ.
- מעורבות של האגודה בתכנון ופרסום של יריד תעסוקה.
- למנות אדמין לקבוצות החוגיות ולפרסם את הקבוצה של דרושים/דרושות.
- כנס יזמות - שיתוף פעולה על פרסום וגיוס א/נשים, חשיבה ובנייה משותפת.
- מדור בוגרים - ליצור קשר איתם בנוגע להוספת "בוגרת".
- מיפוי של כל דפי הפייסבוק וצירוף הלינקים של דף משרות.
- העלאת מודעות לשירות והנגשתו.

פגישת היכרות אגו"ס וארגון הליל ישראל 22.07.19

נוכחות: יו"ר וסיו"ר האגודה, ליאת הלפרין.

מטרת הפגישה: היכרות עם ארגון הליל, מה פעולו בתוך המכללה ומחוצה לו, מה הממשקים עם האגודה וכיצד ניתן לייצר שיתופי פעולה בין הארגונים.

הליל ישראל הנו ארגון שמטרתו לחזק את זהותם היהודית של סטודנטים ישראלים ולהעמיק את תחושת שייכותם לעם היהודי וזאת באמצעות חשיפתם והעמקת היכרותם עם המגוון הרחב של קהילות וזהויות יהודיות הקיימות בעולם כיום. הליל תל חי עובדת בצורה תהליכית, מקיימות 4 ארוחות שישו משמעותיות בשנה לפי מסורות שונות מתוך היהדות ומשלחות למדינות שונות (מוסקבה, קליפורניה, וושינגטון ועוד). הארגון הוא ארגון בר קיימא - מי שיוצא/ת למשלחת חוזרת וממשיכה את הפעילות והתנדבות גם בתוך הקמפוס - זאת אומרת מעביר/ה את הידע שנצבר במשלחת לסטודנטים/ות פה במכללה.

נושאים שעלו בפגישה:

- רפלקציה על השנה החולפת (תשע"ט) - שיתופי הפעולה מול האגודה השנה היו בעיקר בפרסומים ולפעמים גם בגיוס, יש רצון להרחיב את העבודה המשותפת.
 - ציפיות ומחשבות על השנה הבאה (תש"ף) - בשנה הבאה הליל עוברת שינוי ארגוני. אופציות לשילוב ושת"פ בין הליל לאגודה באמצעות שתי תוכניות:
 1. קול אישה - פרויקט שהחל השנה וממשיך גם לשנה הבאה - שת"פ עם התל"מ (התא לשוויון מגדרי).
 2. דת ומדינה - דן בשאלה מיהו העם היהודי - שת"פ עם מרצים/ות.
- הציפיה היא להציף את השיח על הזהות היהודית הן בפן הכלל מכללתי והן לבחון כיצד עוד ניתן לחבר את התוכנית לפעילויות האגודה.

פגישת היכרות עם רן בן ארצי - מנהל שיווק המכללה 23.07.19

נוכחות/ים: יו"ר וסיו"ר האגודה, רן בן ארצי - אחראי שיווק מכללה אקדמית תל חי.

מה היה בפגישה?

- עברנו על האגודה בעבר - על התהליך של מעבר מחברת הפקות למפיק אישי
- קצת היסטוריית של האגודה - דברים לשיפור, היסטוריה ארגונית וכו'.
- חשיבות העבודה המשותפת עם המכללה
- חשיבות אגודה בועטת - דיור, תקנון, רווחה, לא רק תרבות!
- חשיבות הקשר הבין אישי וגישה פיזית לסגל המכללה, לא הכל צריך להתנהל במיילים.

שיווק המכללה וממשקים לאגודה:

- סיגל היא תחת הנשיא | שיווק - תחת המנכ"ל
- מטרת השיווק היא להביא סטודנטים/ות למכללה.
- א. האגודה יכולה להשתמש בשיווק כדי להניע תהליכים רחבים ותהליכים נקודתית.
- שימוש בשיווק בשלושה רבדים: בעבר - איזה כיף היה | בהווה - סרטוני לייב | עתיד - מה הולך להיות.

הצעה לשלב בין יום פתוח ליום הסטודנט - המכללה תקנה מאיתנו מספר כרטיסים ב. מתקשרים דברים שקורים במכללה - עבודה עם דוברות - לקשר את האירועים שקורים במכללה לשיווק

- לעשות פגישות היכרות והנעה בין רן בן ארצי ורמ"ד דוברות.
- נותנים שתי מלגות (קמפוס מזרחי / מערבי) - לצלם את הדברים שקורים ולהעביר לשיווק.
- איך משווקות וממתגות את הפעילות של האגודה למדור שיווק במכללה כדי שיעזרו וידחפו תהליכים, נותן גושפנקא.

פגישת אגו"ס עם נציגי חברת נספרסו - 23.07.19

נוכחיות: יו"ר, מנכ"ל החברה הכלכלית - יונתן זריהן, שני נציגי נספרסו - יובל ואלון.

- עלה הצורך בקפה זמין ואיכותי לאורך שעות הלימודים במכללה.
- חברת נספרסו נמצאים כבר כשנה במספר מוסדות אקדמיים - שנקר, בינתחומי, האוניברסיטה העברית והפקולטה למשפטים ברמת גן.
- המכונות אספרסו שמציעים אינן דורשות חיבור למים.
- נושא המיחזור נמצא בראש סדר העדיפויות שלהם, לכן גם מספקים פח למיחזור הקפסולות לאחר השימוש.
- עמדות הקפה יכללו דיספנסר של קפסולות ומכונות קפה.
- הפעולה היא כזאת שמעבירים אשראי/כרטיס סטודנט במכונה, או משתמשים באפליקציית מוניקס וכך יכולים גם לפקח ולדעת נתוני צריכה.
- יהיו כ-2-4 טעמים של קפסולות
- באם רוצים לרכוש כוס רב פעמית גדולה לקפה - תעלה כ-40 ש"ח ללקוחות עסקיים. (חצי מהמחיר לצרכן)
- הוצע לאגודה מסלול לניהול עצמי של העמדות - ההזמנה מול נספרסו ותהיה חתימת חוזה בנוסף גם מול חברת הסליקה.
- הם מחויבים בחברה לתת שירות תוך 48 שעות מרגע הקריאה.
- תיבחן האפשרות לאחסן מכונת גיבוי בקמפוס, בשל העובדה שאנו נמצאים בפריפריה וייתכן עיכוב בטיפול תקלה.
- הציפייה למכירה בחודש היא 600 קפסולות.
- קיימת גמישות במהלך שלושת החודשים הראשונים גם אם לא נגיע ליעד.
- הדיספנסרים של הקפסולות יותקנו על הקיר, על ידי החברה עצמה.
- הוחלט שישלח החוזה במייל, ולאחר מעבר עליו נוכל להתקדם.
- המטרה היא להציב 4 מכונות אספרסו - 2 בכל קמפוס, לצד מקררים עם חלב.

פגישת הכירות אגו"ס והנהלת מעונות 23.07.19

נוכחותים: יו"ר וסיו"ר האגודה, יחיאל מנהל המעונות, רונית עוזרת מנהל.

מטרות הפגישה: היכרות ראשונית בין הנהלת המעונות לאגודה, סיור במעונות והכרת התנאים ומוצע לסטודנטים/ות, יצירת ערוץ תקשורת ותשתית לעבודה משותפת.

נושאים שעלו בפגישה:

- בעלי/ות תפקידים - יחיאל (מנהל המעונות), רונית (עוזרת מנהל), יום (איש תחזוקה), תמי (מנקה חצי משרה)
- רכזת חוגים מתאמת מול יחיאל את המועדון.
- החוזה שכירות הוא לשנת לימודים
- אוכלוסייה מגוונת - 40% יהודים, 60% ערבים
- נאמני שמירה - סטודנטים שמועסקים ע"י המעונות, עושות פטרול בלילה. המקום מגודר ותחום איך אני שמירה מאוישת 7/24.
- הפרדה בין גברים לנשים וגם הפרדה דתית (זוגות נשואים יכולים לגור יחד)
- השכירות היא בין 850 ל-950 לפני צריכת חשמל.

- התחנה הקרובה היא צומת מצודות
- מתחייבים לטפל תוך 48 שעות בתקלה שנפתחת דרך הפורטל, בנוסף מטפלים בבעיות חברתיות בין סטודנטים.
- ישנם מבני מעונות ב-4 מוקדים: 1. מעונות מצדה (המכללה בנתה ויזמה - רמה גבוהה מאוד, חדר מחשבים פתוח 24/7, מועדון, 116 מיטות, חדר כביסה שהרבה משתמשים בו, 4 חדרים)
- 2. מתחם עין זהב (58 מיטות, 2 חדרים)
- 3. טרומים (123 מיטות, 3 חדרים)
- 4. בניין לבנון 11 (62 מיטות, חדר כביסה)

פגישה היכרות אגו"ס ומדור בחינות - 24.07.19

נוכחות/ים: יו"ר וסיו"ר האגודה, שוש מנהלת מדור בחינות, אביחי אחראי על לרכז פניות סטודנטים/ות מרצים/ות.

מטרת הפגישה: היכרות בין יו"רות האגודה הנכנסת לבין מדור בחינות, הבנת הממשק שבין האגודה למדור ויצירת תשתית לעבודה משותפת למען רווחתם של הסטודנטים/ות.

- מטרת המדור - לדאוג לסטודנטים/ות בצורה המיטיבית תוך שמירה על טוהר הבחינה. להגן על הסטודנט/ית / מרצה / מכללה. מעידים כי מאוד נמנעים משיפוטיות וחשוב להם מאוד השוויון והאחידות בין הסטודנטים/ות. תיארו עצמם כ"רשות מבצעת" ולא "רשות מחוקקת" בעצם נצמדים לתקנונים ופועלים על פיהם.
- במידה יש משהו שאינו ברור או עמום, לא תתקבל החלטה - ייבדק שוב מול סעיפים חריגים בתקנון, אך בסך הכל התשובות נשארות בקו זהה ושווה.
- משגיחים/ות - המשגיחים/ות הן/ם עובדי/ות מכללה, ועוברים/ות הכשרות, ימי עיון, סדנאות לקבלת כלים (כפעמיים בשנה).
- במידה וקרה אירוע מול המשגיחים/ות - המשגיח/ה מזומן/ת לשיחה בירור, והאירוע המדובר מוצג כסיפור מקרה אל מול יתר המשגיחים/ות, שלאחריו מתקיים דיון ובוחנים מה ניתן ללמוד ממנו כדי להתייעל ולהשתפר בעתיד.
- לפחות פעם אחת בסמסטר האגודה וראשי מדור בחינות נפגשים כדי לבדוק את ההתנהלות, נקודות שימור ושיפור וכיצד ניתן לעבוד יחד כדי להנגיש לסטודנטים את החובות והזכויות שלהן בכל הקשור לבחינות. עם זאת, במהלך השנה יש שיח באופן שוטף בין האגודה לבין המדור.
- שעונים בכיתות - שיתפו כי הם מקבלים הרבה תלונות על עניין השעונים בכיתות - אנחנו כאגודה העלינו את האחריות המשותפת של האגודה והמכללה בכל הקשור לשעונים. המכללה מצדה אינה לוקחת אחריות על הצבת שעונים בכיתות ועמדתם של מדור בחינות ששעון יד צריך להיות פריט בסיסי בעת כניסה לבחינה כמו עט / מחשבון / מילונית.
- אנחנו כאגודה החלטנו בירור על מכירת שעוני יד / סטופרים פשוטים בחנויות האגודה בשני הקמפוסים - זאת מכיוון שהוספה, תחזוקה ותפעול של שעונים בכל הכיתות בשני הקמפוסים היא בלתי אפשרית עם המשאבים העומדים ברשות האגודה.
- מדור בחינות אמון בין היתר על נגישות הבחינות - התאמות, נסיבות בריאותיות ועוד, יש מערך לוגיסטי בתוך המדור שאחראי לתחום הנגישות.
- תקנון - כל שינוי בתקנון נעשה באישורה של סגנית נשיא המכללה - פרופ' סנאית תמיר. שינויים תקנוניים העומדים על הפרק כרגע ונמצאים בדיון:
- 1. רשימת הגדרות למועד חריג - הוספת סעיף של משלחות / חילופי סטודנטים/ות.
- 2. ערעור על עבודה - הגדרת לוח מסודר ותבנית לתאריכי הגשה ותאריכי הזנת ציון.
- 3. מקוריות העבודה - חידודים תקנוניים בנוגע לחומרים שנכתבו באמצעות סיוע חיצוני, הבהרה בנוגע לשימוש בעריכה לשונית.
- יש לקיים פגישה נוספת לאחר תום הפיילוט שבוצע השנה - יציאה לשירותים אחרי 45 דקות מתחילת הבחינה. יש לקיים ישיבה המסכמת את תפעול הפיילוט והאם ניתן להעביר אותו כשינוי קבוע לתקנון הבחינות.
- נתכנס שוב טרם תחילת תקופת מבחנים לשנת הלימודים תש"ף כדי לדון במיסוד / המשך נוהל זה. בכל מקרה כרגע ממשיך לפעול כנוהל ללא שינוי תקנוני.

פגישת היכרות אגו"ס ומורן בז (גרפיקאית) - 24.07.19

נוכחות: יו"ר וסיו"ר האגודה, מורן בז.

נקודות שעלו בפגישה:

- עובדת כבר 4 שנים עם האגודה
- דינמאית מבחינת עבודה, בד"כ הייתה דרישה ליותר מ6 גרפיקות בשבוע, הרבה בלתי מים במהלך השנה, התחילו עם פחות גרפיקות בשבוע ואז עלו ל6.
- לנסות לייצר גאנט לגרפיקות
- בד"כ עובדת מול הרמ"ד אבל גם מול רכזים/ות
- להעביר בתחילת השבוע את הגרפיקות
- יש מסמך שנקרא נוהל גרפיקה - יש שם פירוט של הכל, בקשות עיצוביות, גודל את כגרפיקאית יש לה מאגרים שלה, לא היה משהו שדרש לקנות תמונה, לרוב הכל נמצא במאגר.
- מודעת לקושי שמדובר בסטודנטים וחוסר זמינות
- שיפור: לשים לב להגהה, זה מעכב את הגרפיקה לוודא את הפרטים שלא יהיו טעויות בתאריכים. לפרט איזה סוגי גרפיקה צריך (לדוגמה - חלון חברתי צריך גם לפוסטר וגם למסכים וגם לקאבר) לעבור על סדר עבודה של הרכזת / רמ"ד ליצור נוהל מסודר.
- בספטמבר - העברת גרפיקות מוכנות נגיד פתיחת שנה, חגים, דברים קבועים.
- אומרת שכמעט תמיד חרג מהשעות שתוכנן, יותר משתלם לאגודה לשלם גלובלי.
- יכולה לשבת עם המדור ולספר להם איך זה מתנהל, מה חשוב לדעת (איפה הולך להתפרסם? מה הגודל של הגרפיקה שדרושה?)
- מסיימת תקופת לידה ב1 לספטמבר

פגישת היכרות אגו"ס ומנכ"ל המכללה 24.07.19

נוכחות/ים: יו"ר וסיו"ר האגודה, מנכ"ל המכללה האקדמית תל חי מר אלי כהן.

מטרת הפגישה: היכרות בין יו"רות האגודה הנכנסת, שיח על הממשק בין מנכ"ל המכללה לבין האגודה, המשך תהליכים רוחביים שהחלו בקדנציות קודמות.

נושאים שעלו בפגישה:

- חשוב שיהיה ייצוג של האגודה ביישבות מ"פ, זה המקום שלנו להשפיע.
- אלי הציע את הסיוע של צוות משאבי אנוש של המכללה שיעזור לנו בבחינת חוזי ההעסקה של האגודה.
- במהלך השנה יתקיימו פגישות עם אלי באופן שוטף, אך במידה ועולה משהו מהותי אפשר לפנות אליו גם מעבר לפגישות השוטף.
- התקשורת הכי חשובה ומשמעותית לעבודה טובה, אם יש משהו אז להציף אותו.
- התרבות והווי בקמפוס היא קריטית, התמיכה מצד המכללה גדלה בכל הקשור לפעילות תרבות והווי באגודה.
- אלי הציע את הסיוע והליווי של מנהל הכספים של המכללה (מוטי) ומנהל הכספים של האגודה (ניצן).
- נושא החניה: אלי ציין את החניה שנמצאת בין כפר גלעדי לבית הקברות ששם יש שטח כורכר גדול. יש מנהרה שמובילה למכללה - כרגע נמצא בדיון מול מע"צ יצירת שביל הליכה נוח יותר מאשר ההליכה לצד הכביש (שהיא חוקית, אבל פחות נוחה לשימוש הסטודנטים/ות).

משימות שעלו מהפגישה:

- קביעת סיור של יו"ר וסיו"ר האגודה, אלי מנכ"ל המכללה, ורכז תחבורה וחניה מהאגודה כדי לראות ולהכיר את החניות המוצעות במכללה ולבצע מיפוי.
- לקבוע סיור עם יו"ר וסיו"ר האגודה, ליאור הקב"ט, שמעון סבח ואדהם בנוגע לסימון חניות כורכר.

- לבנות תוכנית להפעלת שאטלים מקניון נחמיה למכללה ולהציג לאליו.
- לדבר עם שמעון סבח בנוגע להמשך תהליך ייצור פינות ישיבה במערבי והצבת שולחנות קק"ל במקומות נוספים.

פגישת המשך שלום שנה א' - 30.07.19

נוכחות: סיו"ר האגודה, תהילה - שיווק ישיר של המכללה האקדמית, רעיה וזהבה - מנהל לימודים, יפעת - משרדי הדיקאן.

נושאים שעלו בפגישה:

- האגודה הציגה את הסילבוס שבנתה לקראת בקשת שתי נ"ז על פרויקט זה - והמשך הפגישה התבסס על הסילבוס שבנתה האגודה.
- השוואה אל המודל שפועל באוניברסיטה העברית - שם המנטורים מקבלים מלגות, כרגע בתל חי אין אופציה למלגות מפאת תקציב לכן מנסות להכניס את הפרויקט כך שהמנטורים יקבלו 2 נ"ז, ובנוסף הענקת תעודה הערכה מהמכללה האקדמית והאגודה המפרטת את הכישורים והניסיון שצברו כמנטורים (מעולה לקורות חיים, ניסיון תעסוקתי רחב).
- עדכון הסילבוס והוספת מטרות מימוש לימודים ומניעת נשירה.
- מנהל לימודים מגיש את הפרויקט כפרויקט המקדם רב תרבויות במכללה - התכנון הוא כי תעשה אינטגרציה בין סטודנטים ערבים/יהודים ומנטורים ערבים/יהודים. את הגשת המועמדות לתוכנית זו יש לעשות עד ה-14.08.
- השנה הפרויקט יעבוד כפיילוט מצומצם, עם מספר מנטורים מוגבל ומספר סטודנטים מוגבל - זאת בעקבות אילוצי זמנים. (בשנת הלימודים תשפ"ע למשל גיוס המנטורים יתחיל כבר בסוף סמסטר ב')
- בחנו מול הנתונים של מנהל לימודים מהם החוגים בהם אחוזי הנשירה הגבוהים ביותר בשנה א' כדי לנסות ולטרגט את האת תוכנית הפיילוט.
- בד"כ מגיעים רק ב%50-60 מכלל הסטודנטים החדשים ליום אוריינטציה.
- השנה הפצת הפרויקט וגיוס סטודנטים שנה א' ומנטורים יעשו באמצעות יועצי לימודים, ובשנת הלימודי הבאה כבר יעשה באמצעות השיווק.
- הוחלט שהשנה כפיילוט נגייס מערך של כ-20-25 מנטורים - את הראיונות נעשה באמצעות מרכז הערכה (דרוש פירוט).
- טרם הוחלט כיצד לטרגט את הסטודנטים החדשים לפיילוט של שנת תש"ף - עלו כמה הצעות (האם לפי גודל הפקולטה, תאריך הרישום והתשלום או אחוז הנושרים מהחוג) כל אלה יעלו בפגישה עם אלי וסנאית לדיון נוסף וקבלת החלטה.
- לפי בחינה שביצענו במעמד הפגישה נראה שהחוגים בעלי אחוזי הפרישה הגבוהים ביותר בשנה א' הם: בקמפוס מערב - מדמ"ח וביוטכנולוגיה | בקמפוס מזרח - רב תחומי, כלכלה והחוג לחינוך.

משימות לפגישה הבאה:

- לקבוע פגישה עם אלי מנכ"ל המכללה וסנאית וצוות היגוי הפרויקט
- להשיג איש קשר מהאוניברסיטה עברית שיוכל להעביר לנו מידע על התוכנית אצלם
- אגודה ודיקאנט - לפרוט את תפקיד הרכז/ת
- אגודה ודיקאנט - לפרוט את ההכשרה הנדרשת למנטורים
- אגודה ודיקאנט - לפרוט את השעות של מנטורים ושל הרכזת

פגישת היכרות מרכז חממה ואגו"ס - 31.07.19

נוכחות: יו"ר וסיו"ר האגודה, אורלי זגורי אוחנה

מטרת הפגישה: היכרות האגודה הנכנסת, הכרת הממשק והעבודה המשותפת עם מרכז חממה.

נושאים שעלו בפגישה:

- אורלי מנהלת את המרכז 5 שנים, גאה לנהל את המקום
- נחשב למרכז הכי טוב בארץ בעקבות מגוון הפעילויות המוצעות
- שתי מכינות קיץ ייחודיות בתל חי - מי שצולחת את המכינה מתקבלת ללא תנאים. מציעים סיוע אקדמי, קואצ'רית ועוד.
- בוטלה הפריסה האוטומטית (מ3 שנים ל4 שנים) בתארי המדע החברה והרוח, הפכה לאופציונאלית.
- קיים קורס הכנה לאקדמיה (עולה 2000 ש"ח ומשכו 10 ימים) צריכות לבחון חיבור שלו לפרויקט שלום שנה א'.
- המרכז משלב מעבר לפן הלימודי גם מעורבות קהילתית - כמה שנים אחרונה הייתה בכלא חרמון למשל.
- עלה הנושא של זיהוי צרכים מהשטח והתאמת פעילות המרכז לסטודנטים - חונכות בערבית, שת"פ עם מרכז שלום ודמוקרטיה ועוד.
- בפועל במהלך השנה לא היה הרבה ממשק בין האגודה למרכז חממ"ה, מלבד שיחת פתיחה של יו"ר האגודה שבה הציג את האגודה בפני הלומדים/ות במרכז בתחילת השנה.
- רכז נגישות - אלמוג לוי: אחראי על אישורים רפואיים, נהלים וכ"ו. מכיוון שאין מקרה זהה כל מקרה נבחן לגופו. אלמוג מהווה ערוץ התקשרות הלאה למדור בחינות.