



**פרוטוקול ועד מנהל אס"ט**

יום שני, 16.11.2020, שעת פתיחת מושב – 19:00

**נוכחים:**

**ועד מנהל:**

נעם כהן	יו"ר כימיה ויו"ר הועד המנהל	זיו לוי	יו"ר אזרחית
שקד קגן	יו"ר הנדסה כימית	נטלי קורליק	יו"ר ביו-רפואית
נתנאל קיפרמן	יו"ר ארכיטקטורה	גל גומפל	נציג תארים מתקדמים
נועה בן משה	יו"ר חומרים	ג'סיקה בראודו	יו"ר פיזיקה
עדי חאריף	יו"ר מדעי המחשב	רועי לופטה	יו"ר ביולוגיה
טניה דרובצ'נקי	יו"ר חינוך		
אילון לוין	יו"ר אווירונאוטיקה וחלל		
אלעד פריצקי	יו"ר חשמל		

**ביקורת:**

איתן טוגנדהפט      יו"ר ועדת ביקורת

**משקיפים:**

לינוי נגר שאול      יו"ר אס"ט  
 עידו בירן      סיו"ר אס"ט  
 תומר רובינוב      מנהל משרד חברה וקהילה



נציג לא צריך שלושה חודשי ותק להצבעה בבחירות לנשיאות. נכנס לתוקף החל מהיום. יש לשלוח לוועדת בחירות את המיילים ולעדכן ברשימה הגדולה של החדשים. שנית, ספר הבחורים משתנה ולוועדת בחירות יש עבודה נוספת.

#### אישור תקנון חדש של אפקט

גל: בתקנון של חברה יש מסמכי חברה שיש בהם כל מיני סעיפים. בכל סעיף כתובים דברים כמו הון מניות וכו'. ויש את סעיף 5 - הוראות נוספות, זה התקנון. כל הוראה שנכתבת שם היא הוראה שקשורה לתקנון החברה, זה סעיף בתוך מסמכי החברה. סעיף 5 זהו השינוי היחיד. לא היה עד היום תקנון כלל, כל מה שכתוב כאן הוא חדש. רוב הדברים הם סטנדרטים והיו מקובלים גם בלי התקנון. הרכב הדירקטוריון - הוחלט בסוף להציע הרכב של נשיאות אס"ט, שלושה חברי ועד מנהל ונציג ממועצת הנציגים. הייתה הצעה להוסיף נציג חיצוני, נערך דיון על זה, הוחלט כי נציג ציבורי לא יכול להיות כזה שמקבל שכר דרך אס"ט, מלבד הנשיאות. הוחלט כי יש לעשות סינון ראשוני של נציגים מתוך המועצה, לא חובה אך אופציה קיימת.

בחירת יו"ר וחברי דירקטוריון, הדברים היו דיי מקובלים גם בלי התקנון, הוספנו את ההגבלה שבכל מקרה בכל ישיבה חברי הדירקטוריון צריכים להוות לפחות מחצית הדירקטוריון. הגבלה זהה יש גם על ישיבות. כל ישיבה יש לה קוורום מינימלי וההגבלה הנוספת היא שלפחות מחצית מחברי הקוורום יהיו חברי הועד המנהל. סעיפים ב' וג' היו מקובלים. הוספנו סעיף שיש לאשרר אחת לשנה את מינוי הדירקטורים. יו"ר הדירקטוריון - הייתה הצבעה אם יו"ר הדירקטוריון, יכול או לא, להיות חבר מוסד הנשיאות. לאורך השנים היה מקובל כי יו"ר או סיו"ר אס"ט הם יו"ר הדירקטוריון. הדירקטוריון, אחרי הצבעה, החליט ברוב דחוק שהוא מעדיף את המצב בו חברי מוסד הנשיאות לא יכולים להיות יו"ר הדירקטוריון.

לינוי: לאורך השנים, באופן דיפולטיבי, מי שהיה יו"ר הדירקטוריון היה יו"ר או סיו"ר האגודה. לי היה מאוד קשה שלילת האפשרות להתמודד ליו"ר הדירקטוריון לנשיאות האגודה. מתוקף הנוסח זה מגלם בתוכו אמירה של חוסר אמון. אנחנו היינו הנשיאות הראשונה שלא היינו יו"ר הדירקטוריון באופן מודע ושקול. שנית, אני חוששת מהיום בו לא יהיה ועד מנהל ודירקטוריון אפקט כמו שמכהן כרגע. בראיה קדימה, זה יכול לסנדל את המערכת. אם יהיה יו"ר או סיו"ר אס"ט שיהיה ראוי ונכון לניהול החברה והתקנון ימנע את זה. בעיניי, צריך לחשוב על זה.

עידו: אתייחס לסעיף 4ה', לראייתי בשנים האחרונות היה אחד הדירקטוריונים הכי פעיל שהיה בשנים האחרונות. נפלא שוועדות משנה פעילות, זה אומר שהועד המנהל מעורב. אך הכנסת ההגבלה היא מעבר מקיצוניות לקיצוניות. מעבר ממצב של רק הנשיאות היא ראש הדירקטוריון, דבר ששינו בתקנון הקודם, לכך שהנשיאות לא יכולה להיות. אני חושב כי האמצע הוא הנכון. אני חושב שאם הנושא היה עולה שוב בדירקטוריון ההחלטה הייתה שונה. הסיבה שלא העלנו את זה שוב לדיון בדירקטוריון היא משום שההרכב התחלף ונכון לדון על זה בועד המנהל. זאת מדיניות של אס"ט וזה צריך להתקבל בפורום הרחב של אספת בעלי המניות, חברי הועד המנהל.

- מהו המצב באמצע?

או חבר ועד מנהל או נשיאות. מלכתחילה הגדרנו כי הרוב שם הם חברי ועד מנהל. להטמיע שחייב להיות ועד מנהל אני חושב שזה יסנדל את החברה ואת הדירקטוריון, אני לא חושב שזה נכון.

גל: אני גם הייתי לא בעד רעיון ההגבלה, אני חושב שיש להשאיר את האופציה הזו פתוחה. חושב שיש פחד שאם לא יגבילו את זה אז באופן אוטומטי יו"ר או סיו"ר אס"ט יהיו ראש הדירקטוריון ואי אפשר לשנות את זה, אבל זה לא נכון עם כל ההגבלות ששמנו על הדירקטוריון. לכן, אם הועד המנהל יתמוך בכך שחבר נשיאות יהיה ראש הדירקטוריון כנראה שכך צריך. בבחירות האחרונות ליו"ר הדירקטוריון לא הייתה את ההגבלה הזו, נשיאות יכלו להתמודד והם בחרו לא להתמודד מולי כי סמכו עלי, חושב כי האמון הזה יכול להתנהל גם בלי הגבלות מיותרות. מסכים כי ההגבלה הזאת יכולה לתקוע מקל בגלגלים לפעמים.

- אז החשש הוא שהם יתמנו באופן אוטומטי?



Technion Students Association

אני חושב שזה אחד השיקולים. עלתה בקשה שנדון על זה שוב בדירקטוריון אבל בגלל שהחלטה הזו עברה בדירקטוריון במבנה הקודם שלו, ברור היה לי כי אם נעלה את זה שוב ההחלטה יכולה להיות אחרת אבל זו לא המטרה. אתם אלה שקובעים את התקנון לפי החוק.

- אני כן חושבת כי חבר נשיאות לא צריך להיות יו"ר הדירקטוריון. אמירה כמו לא רוצים להעלות את זה שוב בגלל שהתחלפו אנשים זוהי כבר גישה בעייתית. מאור וליאור היו בין הוותיקים באגודה, להחלטה הזו יש הרבה ביסוס והיא באה על סמך ניסיון ועל סמך זה שראינו מספר נשיאותות. נכון שעכשיו יש חברי דירקטוריון שהם מעורבים. באותה מידה יכולים להיות חברי דירקטוריון שהם לא ובאותה מידה יכולים להיות חברי נשיאות פחות ישרים ודברים שנעשים בצורה פחות טובה. אבל זה לא בא מהמקום הזה, אני חושבת כי בכל ועדות המשנה יש לעודד את חברי הוועד המנהל לקחת יותר חלק. לפני כניסתי לוועדות משנה, הרבה מהוועדות לא עשו כלום, היו נפגשים אחת לרבעון ומי שעשו הכל היו הנשיאות וחברי הוועד המנהל היו מסכימים לדברי הנשיאות. מאוד קל לגרום לדברים להיות כמו שרוצים כשיש נשיאות מעורבת וזאת העבודה שלה והם עושים מספיק וחברי ועד מנהל באים ומצביעים בעד. זה היה המצב בעבר, אני חושבת שזה יעודד חברי ועד מנהל להיות פעילים. הרבה פעמים החלטות מגיעות מהנשיאות, אני חושבת שכן צריך להפריד פה רשויות. ההחלטה הזו הגיעה עם המון בסיס והרבה נשיאותיות והרבה דברים שהדירקטוריון עבר בשנה האחרונה. זה מה שאני חושבת שנכון לדירקטוריון אחרי שאני שם שנה.

- אני חושב שכשדירקטוריון מעלה הצעה, הם צריכים להיות סגורים עליה.

#### ועד מנהל מאשר את תקנון אפקט כפי שהוצג לו בישיבה.

בעד – 5

נמנע – 3

נגד – 6

#### תקנון אפקט לא עבר.

נוהל הטבות

סעיף מס' 7.1, גם מנהלי משרדים נכנסים תחת ההגדרה הזו, כנראה התפספס בכתיבה ולכן נצביע על כך.

- הורידו את הסעיף שאומר כי ההטבות תקפות עד חצי שנה לאחר יציאה מהתפקיד, מה עומד מאחורי זה?
- הטבות לאחר חצי שנה היו רק על המדבקות. נוהל ההטבות הנוכחי כרגע הוא בלי הסעיף, אם תרצו להוסיף סעיף כזה, תבדקו את אבל זה כבר ירד.
- זה היה בנוהל הטבות קודם שלא ידעתי ששונה בכלל אבל הסתכלנו על נוהל ההטבות הזה הרבה פעמים והסעיף היה תקף לכל ההטבות, חוץ מהמדבקה.
- אז יש בעיה בנוהל עצמו, כנראה שמי ששכתב אותו הוריד דברים על דעת עצמו. האופציות הן או לא הצביע על זה עכשיו, לא כדאי כי צריך להגיש את הנוהל הטבות לרשם עמותות עד מחר. מקסימום נשנה בדצמבר וננהל דיון יותר ארוך.

#### ועד מנהל מאשר את נוהל הטבות כפי שהוצג לו בישיבת ועד מנהל ובחומר המכין.

בעד – 13

נמנע – 1

נגד – 0

#### מינוי ועדות משנה

חסר העניין של סגל סטודנטים. נצביע ולאחר מכן נוסיף סגל סטודנטים. שנית, עניין הפרדה בין מרכזי מנהלים לראיונות, משום שמרכזים לרכזים כבר לא נקראים מרכזים אלא ראיונות, זה לא תחת הגדרה של מרכזים ולכן ישנה התייחסות רק למרכזים. כל הדברים פחות או יותר מועתקים מנוהל מרכזים.

- פעם בשנה כל התקנים נפתחים בישיבה אחת קבועה ובחרים את כולם. במקרים בהם לא יבחר אז יהיה מינוי אבל הוא יהיה עד הישיבה הבאה ולא לשנה קדימה.
- זה יכול ליצור מצב שחברי הוועדה כולה יהיו חברי ועד מנהל חדשים בתפקיד.
- זה יכול לקרות, היו לנו מקרים שכל החברים היו חדשים. בכל מקרה קשה לדאוג שלא יהיו רק חברי ועדה חדשים בוועדות.
- במצב כזה אנו דיי כופים את המצב הזה עם הנוהל.
- לא בהכרח. מינוי של אנשים בהפרש של חודשיים-שלושה זה מזה לא מגדיל את הוותק שלהם בהרבה.

#### **ועד מנהל מאשר את מינוי ועדות קבועות, כפי שהוצג לו בחומר המכין, עם הנחיה להוסיף את סגל סטודנטים בסעיף 4.4 כוועדה קבועה שיש לעשות לה מינוי.**

בעד – 12

נמנע – 2

נגד – 0

#### **ההצעה עברה ברוב קולות.**

#### תיקון לנוהל מרכזים

הנושא הראשון שעלה זה עניין המשקיפים. החומר המכין נשלח עם עמוד שמדבר על למה לא צריך משקיפים במרכזים, כלומר שהמשקיפים יהיו תחת אישור של ועדת המרכז ולא כל מי שרוצה יוכל להצטרף. היו דעות שונות בנושא, פתח לסגירת חשבונות, לא מכבד את המקום, ענייני שקיפות וכו'. כרגע התיקון כפי שמוצג הוא ללא משקיפים. בסעיף 9.4, כתוב פרטים של המועמדים יישארו חסויים, זה אומר כי רק הוועדה יכולה לראות את זה. צריך וזה לא כתוב, עניין של נוכחות פיזית ואם צריך או שלא במרכז. בדיון בוואטסאפ עלה כי צריך שיהיה זמין, לא נוכח פיזית. הערה נוספת שעלתה לגבי 4 או 5 חברים בוועדת בחירות, מוגדר כי יש 5 חברים בוועדת בחירות לנשיאות או בחירות בכללי.

- אם עושים מרכז ורוצים שיהיה משקיף, ועדת המרכז יכולה להצביע ולאפשר את זה?
- כן.
- אני חושבת שזה נכון שיהיה לגופו של מרכז.

רשאים לשבת כמשקיפים חברי ועדת ביקורת באופציה שאני מציע.

- מה קורה אם רוצים שעוד אנשים יהיו משקיפים?

בהצעה שהעליתי אין אופציה. הוספתי את סעיפים 9.1 ו-9.4 שאומרים מה תהליך ההכנה למרכז ויש את 9.3 שאפשר לפנות אל ממליצים, קולגות של המועמד ורצוי לעשות זאת.



- לצורך העניין, אם הנהלת המרכז רוצה שעוד מישהו מלבד חברי ועדת ביקורת יהיו משקיפים, אם מאפשרים להם את האפשרות הזו?

בנוהל הזה זה לא קיים.

- מה יגרום לוועדה לרצות משקיפים במרכז ספציפי שבאחר לא?

- אני חושבת כי יש משרדים שלעיתים הרצון לגייס את האנשים הוא טוב אך דרוש עוד אינפוט של גורם נוסף מקצועי. מעבר לזה לא רואה עוד סיבה להכניס משקיפים.

הסיבה שלא אפשרתי את זה היא משום שגם במחשבה שלי זה עלול ליצור בעיות. במרכזים מסוימים יגידו למה לכאן כן הזמינו משקיף או שלא יוכל ליצור בעיות שאנו רוצים להימנע מהם, רוצים ליצור שוויון במרכזים. אפשר לנצל את תהליך ההכנה כדי להתיעץ עם בעלי התפקידים.

- יש התייחסות לרכזים אקדמיים?

רכזים אקדמיים נבחרים בראיון.

- לגבי האמירה כי בתהליך ההכנה המקדים אפשר לעשות את כל הדברים האלה אז אפשר בתהליך ההכנה המקדים לומר למה לא שאלו את המנהל משרד הקודם, את הקולגות וכו' זה בדיוק אותו דבר כמו למה לא הביאו משקיפים – למה לא שאלו את האנשים, זה שווה ערך. זה לא פותר את המצבים בהם מתפספים דברים.

- זה כמו הישיבות האלה, שמצופה מכולם לתת תמורה לגמול שמקבלים ולהגיע מוכנים לישיבה, אז אותו הדבר לגבי מרכזים, מצופה מחברי הוועדה הזו לעשות את התחקיר לפני ולבדוק.

מסכים כי יש יתרונות וחסרונות בכל אחת מהשיטות. אחד את הרעיון, בפני המועמדים שמגיעים למרכז זה יראה שוויוני, מולם תהיה רק ועדת מכרז וביקורת. השוויון הוא בעיני המועמדים. הנוהל מוסיף כי הוועדה הזו תהיה קבועה עם חברים קבועים שמתמקצעת בלעשות ראיונות.

- הנוהל הזה באופן כללי יהיה נושם. עשינו שינוי מרחיק לכת באופן הגיוס, נצטרך להיות גמישים וערים להתאים את זה. הרבה פעמים מי שמתקדם להיות מנהל היה רכז. האם היינו רוצים שמנהל משרד שניהל רכז במשך שנה יהיה חלק מהשיח הזה? יש בזה איזה שהוא הגיון כמנהל משרד אתה תומך את הבן אדם שלך בקידום הבא שלו ועם זאת אנו יודעים מה פתח של משקיפים יכול לעשות, אני מאמינה בכל מקרה לגופו. משום שזה נוהל של הוועד המנהל אז גם אם יהיה מכרז ונרצה שיהיה שם מישהו אז ועד מנהל יוכל לאשר את זה.

- אני חושבת כי נכון יהיה או לא לאפשר או לאפשר לכולם. למה שלמישהו אחד יאשרו ולאחר לא? זה יפתח יותר מידי פרצות לדעתי וצריך לעשות משהו שתקף לכולם.

- או להחריג ספציפית את המרכזים הרלוונטיים כהגדרה.

- איך קובעים מראש?

- צריך לדבר על זה ולקחת כל משרד לגופו ולבדוק איפה יכול לתרום ואיפה לא.

- אני לא בעד לעשות את הגבול פר תפקיד.

- אני חושב שכן צריכים לאפשר דלת פתוחה בנושא. אם לא רוצים משקיף למרכז מסוים אז אין בעיה המרכז יכול עדיין להתקיים.

- הצעה - חברי ועדת מכרז יוכלו להכין מראש רשימה של משקיפים שהם מוכנים שיגיעו כי חושבים שרלוונטיים לתפקיד וזה יהיה מראש.

- איך קובעים הדעה של מי רלוונטית ומי לא?

- אמור להיות לכל ועדת מכרז יו"ר, הוא צריך לקבל את ההחלטה בנושא.
- ברור לכולנו שלא ניתן לכל אחד להשקיף ואם יש את האפשרות לאפשר משקיפים זה צריך להיות בצורה מסודרת.
- נפעיל שיקול דעת בהתאם למקרה.
- אי אפשר לדעת מי יהיה עוד שנה או שנתיים.
- זה צריך להיות לפי תפקיד לא לפי בן אדם.
- המלצתי - מנהל של מי שמתמודד נכון שיכנס ובעל התפקיד היוצא.
- אפנה שוב לחלק בו כתוב על הממליצים. זה חוסך להביא משקיפים כדי להמליץ, הם יכתבו מכתב המלצה שתוגש עם קורות החיים. לבוא רק בשביל להמליץ זה לפתוח את המכרזים למשקיפים מהסיבה שבגללה החלטנו לסגור. זה לא המקום והזמן לעשות זאת.
- נגיד מנהל רוצה להיות מנהל של משרד אחר. היו"ר היה המנהל שלו ועכשיו היו"ר הוא המנהל הבא שלו, זה כבר משהו שאולי כדאי. אם רכז מגיע ורוצה להתמודד להיות מנהל משרד והמנהל יושב שם של משרד אחר ואומר שעשה כך וכך. זה עניין של שקיפות, לשים שני משקיפים שאולי יהיו רלוונטיים ואולי לא ולא חייב שיהיו תמיד, זה רעיון טוב לדעתי.
- אם ועדת המכרז יודעת שהמועמד הוא רכז אז בהכנה המקדימה כתוב לדבר עם המנהל הקודם. סעיף 9.3 מגדיר את זה.
- זה התיקון שגל מציע, רק חברי ועדת ביקורת יכולים להיות משקיפים תוך התייחסות להכנה טובה עם מכתבי המלצה אם צריך, שאלות לפני. נצביע על זה כרגע ככה, אם נראה כי יש צורך לתקן שוב, נעשה תיקון.
- אם העניין הוא הסעיף הנוסף שמאפשר לוועדת מכרזים להוסיף משקיפים בשיקול דעת שלהם אז בעקרון מכרזים זה לא כמו תקנון, התהליך הראשון של הפיכת המכרזים מפתוחים לכל לסגורים הוא הליך שכדאי לקבע אותו ואח"כ לעשות את התיקונים.
- אני לא חושבת. ממה שאני זוכרת, אין הכרח לקבל את ההחלטה באותו ערב. אם יש ספקות העבודה והתחקיר יכולים להיעשות גם אחרי ראיון.
- בסעיף 9.10 כתוב שיעשו דיון סגור והצבעה. ההצבעה היא מיידית או לא?
- זה היה בנוהל המקורי, לא שיניתי את זה.
- נצביע על התיקון הזה כרגע, שרק ועדת ביקורת יכולים להיות משקיפים.

**ועד מנהל מאשר את תיקון נוהל מכרזים כפי שהוצע בחומר המכין ובישיבה.**

בעד – 9

נמנע – 1

נגד – 4

**התיקון עבר. משקיפים יכולים להיות רק ועדת ביקורת.**

נשמע מועדת המכרז אם זה עובד או לא ואם צריך נעשה תיקון של הוספת משקיפים מיוחדים.



איתן: כמופיע בחומר, יש תפקיד בטכניון שנקרא שופטים. הם נמצאים במשפטים של סטודנטים בתוך הטכניון, משפטים אקדמיים, משמעת וכו'. במשפטים ישנם שלושה שופטים כאשר אחד מהם הוא מטעם האגודה כגורם מאזן. מי שמנהל את העניין זה הלשכה של נשיא הטכניון שהוא בסופו של דבר מאשר את הנושא ואנו גורם מסנן והתחלתי, אנו אלה ששולחים את השמות הלאה. זה עובר מסננים רבים בדרך. אנו משלמים את השכר לשופטים, אנו בוחרים אותם ומי שנבחר ע"י הנשיא מקבל מאיתנו שכר על היותו שופט במשפטים לפי שעה. השופטים לא מעורים כלל במה שקורה באגודה. גם ועדת המכרז שבוחרת אותם שהייתה מורכבת מועד מנהל לא באמת מכירים את התפקיד הזה ולכן אין עניין של שימור ידע. ההליך באופן כללי, אין שימור ידע של כל נושא השופטים, השופטים עצמם מגיעים למשפט ורוצים לראות משפטים קודמים על נושאים דומים אז גם בעניין זה שימור הידע לוקה בחסר. אני מציע להאציל את הסמכות של מינוי ועדת שופטים לוועדה אקדמית בשל מספר סיבות: שימור הידע, וגם תפקוד שעובד יחד עם הוועדה, כלומר יש בוועדה את מלווה בדין משמעת, עצם העובדה שנמצא תחת אותה קורת גג יחד עם השופטים יכול להיות דבר חיובי. מעבר לכך, שופטים יודעים שיש להם איזה שהיא קורת גג, אם עד היום התנהלו מול ועדת ביקורת שלא נותנת מענה של תחושת חלק מהאגודה, חושב שזה יכול לתת להם את המענה הזה. מבחינת שימור ידע, הועדה תוכל לנהל תיקי משפטים וללמוד מהם ולנסות לשפר את התפקוד להמשך. כרגע שוועדת ביקורת הפסיקה להתנהל עם השופטים אין ממש גורם שמטפל בזה בצורה ייעודית טובה. חושב שלהעביר את כל הנושא אליהם ייתן מענה בכל העניין.

- מבחינת נושאים שעלו, בנוגע להוספת שעות ליו"ר ועדה אקדמית, זה נשאר בתקן שלו. טל חושב שזה רעיון טוב והוא בעד התהליך הזה כיו"ר ועדה אקדמית כעת.

נכון לעכשיו התפקיד יחסית יבש, זה רק המכרז עצמו לשופטים ולאחר מכן הזנת שכר פעם בחודש אם ישנם משפטים, שלרוב לא נעשים. בהמשך אם ועדה אקדמית תשפר את השירות אז אולי נראה שזה גורם לאיזה שהיא מעמסה.

- מבחינת שימור הידע הועדה האקדמית כרגע לא תשנה שום דבר?

ברגע שיקבלו לידיהם זה יהיה שטח שהם לא מכירים, יש לתת להם זמן להבין עם מה הם הולכים לעבוד וכן חושב שיש לבדוק את זה בהמשך מול הועדה האקדמית.

- השאלה איפה זה נופל? האם בהגדרת תפקיד השופטים מוגדר שצריכים לעשות שימור ידע בהתאם ל-X משפטים שעשו?

לא. אני מניח כי ניתן להגדיר דבר כזה, אני לא חושב שיש להוסיף תוספת שכר. ניתן להוסיף סיכום שיתווסף למאגר שגם יוכלו לעבוד איתו בהמשך ובשנים אח"כ לפי קריטריונים מסוימים.

- האם זה לרוב אותם שופטים?

יש תקן למספר שופטים מוגבל. מניסיוני התקן לא מתמלא. יש תקן ליותר מעשרה ויש שלושה שופטים. שנה שעברה היו בין שופט לשניים. בשנים האחרונות לא היו הרבה משפטים אז לא היה צורך ביותר מידי. כל שנה בסביבות דצמבר אס"ט שולחת רשימת שופטים שלשכת הנשיא מסננת ומתמנים שופטים למשך שנה ויכול להיות שימשיכו כמו מכרז רגיל.

**ועד מנהל מאשר את מאציל את סמכויות ניהול ועדת שופטים ליו"ר הועדה האקדמית. מינוי השופטים ימחק מנהל המכרזים ויעבוד לסמכות יו"ר הועדה האקדמית וסגנו, בשיטת ראינות מקצועיים ע"פ נוכל ראינות שיעודכן בהתאם.**

בעד – 12

נמנע – 2

נגד – 0

**ההחלטה עברה ברוב קולות, מינוי שופטים עובר ליו"ר הועדה האקדמית.**

נציגי תעו"נ

הוספה של שני נציגים במסלול "אלונים". מסלול חדש של תואר ראשון ושני. הפרדה בין נציגי פקולטה לנציגי מועצה זה בלי קשר למה שקורה עכשיו. הדבר הנוסף שעלה, שאלה על הכנה למבחנים אם זה לא תפקיד של רכז אקדמי, טל וליבי ענו כי הם עובדים יחד בשיתוף פעולה, הרכז עושה את לוח המבחנים והנציגים מאשרים בהתאם למה שרואים לנכון.

ליבי: מסלול אלונים הוא יחסית חדש, מסלול עתודאי במשך קצת פחות מחמש שנים תואר ראשון ושני, לירון הנציג גם נמצא פה לשאלות. הפקולטה שלנו מורכבת מבחינת התארים שנמצאים שם, היה סמסטר אביב עד מלפני שנה וחצי, עכשיו יש שלושה תארים שונים, וגם מסלול אלונים שעושים באופן מזורז ולכן הרבה פעמים נופלים בין הכיסאות ולא מקבלים את המענה שצריך. זה מוסיף עוד מורכבות לוועד והרכז האקדמי אך יוצאים מנק' הנחה כי הפקולטה נמצאת במצב מורכב ועדיף לדעת על בעיות מראש ולהיות מוכנים. כמות הסטודנטים גדלה.

- המשמעויות היחידות שבעייתיות הן התוויות וכבכר עכשיו נמצאים במצב שהוא בעייתי. האגודה מקבלת הקצאה של תוויות חניה שלא מספיקה לכולם, ישנה חריגה.

- אם אני כאגודה לא מאשרת תפקיד של נציג שיש לו סיבה, אם זה לא מאושר בשל מדבקות חניה, מי אנחנו פה כאגודה?

לירון: המסלול נפתח לפני שנתיים, אנחנו שלושה מחזורים כבר. בהתחלה זה היה בסדר יחסית לייצג שני מחזורים אך ככל שאנו גדלים זה נהיה יותר מורכב. משום שהמסלול גדל, לנציג של המסלול הרגיל של נתונים ומידע יהיה קשה מאוד לטפל בבעיות ספציפיות לאלונים. זה ישפר את עבודת הוועד בכל הפקולטה.

- יש שני מסלולים מאוד דומים, אחד מואץ ואחד לא. יכולים להיות שני נציגים באותו קורס שיש להם אינטרסים שונים לגמרי, איך מחליטים מי מהם פונה למרצה?

אלצנו בפקולטה המצב מורכב. קורה שיש נציגים שלוקחים את אותו הקורס, ההנחיה שאנו עובדים דרכה שיש סנכרון מלא בין נציגים שלוקחים את אותו קורס וכל מייל שיוצא עם עובדים יחד. אנו מתורגלים לעבוד כך.

כל פניה שאנו עושים לסגל היא משותפת לכולנו, כולם מכותבים ויש קבוצת נציגים ויש שיתוף פעולה.

- כמה מיוצגים יש לאותו נציג זה לא פקטור רלוונטי, עצם זה שיש מומלצות שונות זה מה שדורש עיניים שיסתכלו על מסלול ספציפי, שום דבר לא נופל בין הכיסאות.

**ועד מנהל מאשר את תקנון שני נציגים נוספים בתוכנית אלונים של הפקולטה להנדסת תעשייה וניהול.**

בעד – 13

נמנע – 0

נגד – 0

**ההחלטה עברה בפה אחד.**

סיום קדנציה בנשיאות אס"ט

ועדה אקדמית - בתקופה הזאת דברים התנקזו לוועדה האקדמית ועל זה הערכה רבה. העבודה המרכזית הייתה מענה פרטני לסטודנטים שהייתה חשובה בתקופה הזאת, סטודנטים שלא קיבלו מענה במערכת הטכניונית. בכל זמן נתון הועדה האקדמית ידעה לשלוח נתונים בזמן מהיר ברמת הקורס והסטודנט ויצירת סקרים שהשפיעו על קבלת ההחלטות. הפיכה של הצעות להנחיות בפועל, שמאחוריה עומדת הועדה האקדמית, עבודה על לוח מבחנים ומע.שעות, הפחתת ש"ל בקיץ ומענה





בפורום האקדמי. אנו הולכים לשנות את אופן ההפעלה. עד כה רכזים אקדמיים הגיבו בשם הפרטי מהעמוד הפרטי שלהם. זה יצר מורכבות וזאת בקשה לא לגיטימית, זה גולש מידי לחיים הפרטיים. דבר שני זה שימור הידע.

עובר בינארי למילואימניקים, מסמך הפסקת לימודים, דברים שהטכניון לא חשב להתייחס אליהם במסמך או כהחלטה בנושא. תקופת הבחינות וההארכה, הכנסנו שורות חשובות – שהשלמות של מועד ב' לא יהיו פרונטליות. היערכות לסמסטר חורף על כל המשתמע, פרסום הסילבוסים, שינויים בסוגיית המבחנים. בהסתכלות שנה קדימה אני חושבת כי הפער הוא שיש חוסר סימטריה בהחלטות של לימודי הסמכה. לימודי הסמכה מחליטים כשננוח להם. הם טוענים כי הם הרגולטור והם המאשרים לפקולטות ומצד שני הם גם אומרים כי נותנים חופש אקדמי, לבסוף יש פה חוסר קוהרנטיות וניתן את הסקירה שלנו מול בעלי תפקידים שונים. אני חושבת שזאת הבעיה הכי גדולה שיש לוועדה האקדמית היום. המטרה היא לשפר את האחיזה של אס"ט ודרוש שינוי של תפיסה ומבנה ומוטת שליטה בטכניון. יוצאים מפגישה, יש הבנות ויש מסמך בסוף ויש ביצוע שהוא שונה בשטח. לגבי עניין דין משמעתי, אנו נמצאים בתקופה מאוד מאתגרת כי החליפו את התובעת, המדיניות משתנה, עיקר העבודה במה שקשור לדין משמעתי עובד בצורה שלא מגיעים בפני שופט אלא מייצרים הסדרי טיעון. עד כה היינו שותף פעיל ביצירת ההסדרים והמצב הנוכחי הוא שקצת דוחקים אותנו הצידה בעניין זה. בכל הקשור למילואים והתאמות, אנו לומדים את נושא ההתאמות כי לטכניון עצמו יש איזה שהיא התפלפלות על מה כן ומה לא. לוו באי תקינות אקדמית, עוד עניין שנעלה השנה בסגל סטודנטים וגם רוצים לייצר שינוי באופן של הפסקת לימודים ותפיסה של מי שאינו תקין אקדמי.

מחלקה טכנית – מעטפת טכנית לאגודת הסטודנטים ולחברות הבת. רוב ההתעסקות היא שוטפת של קבלת הצעות מחיר ותחזוקת שרתים ותוכנות שונות ומכשירים באגודה. אשתף במספר פרויקטים שקודמו בתקופה הזו. מע.דירוג שירותי אגודה לבעלי תפקידים, חשוב לציין שמי עיבדה ועשתה עבודה גדולה במערכת הזאת זאת יאנה מנהלת משרד פרסום והמחלקה הטכנית יותר אפיינה את זה. התחלת עבודה על פרויקט כיתת וויפי ברחבת הקמפוס, יצירת מערכת להזמנת מתנות ליריד פתיחת שנה, מערכת שהייתה קיימת בגרסה חלקית ביותר, נוסף שדרוג גדול עם סטטיסטיקות, ניהול מלאי והזמנה מרחוק. מתגובות שקיבלנו, הזמנת המתנות זה דבר שכדאי להשאיר, גם מוריד הרבה לחץ מהתהליך. לוו אפיון נק' חשמל ותקשורת בפרויקטים שונים. תמיכה של מערך הכביסה, בעבר המח. הטכנית תמכה יותר את מערך הכביסה והגיעה פיזית לנקודות, הדבר הוריד מיכולתה לפתח פרויקטים אחרים, עדיין מתבצעת תמיכה אבל לא בהיקף כמו פעם. לוו וייעוץ של תהליך בחירת דגמי הצילום והאודיו לסמסטר ההיברידי – שיתוף פעולה עם מחלקת הרכש ואגף מחשוב. מע. היחסים שנרקמת בשבועות האחרונים בין המחלקה הטכנית של אס"ט לאגף מחשוב זה דבר שצובר תאוצה וזה חשוב.

משרד חברה וקהילה – בתקופה זו היה זרקור על המשרד, בעיקר פרויקט מל"ך. תמיכה ומענה לסטודנטים מבודדים בקמפוס, יש הרבה אוכל של סטודנטים בודדים בטכניון, בעיקר עולים חדשים שהקמפוס הוא הבית שלהם והם נקראו לבידוד, נתנו את התמיכה הזאת. סופקו מחשבים וציוד היקפי להשאלה ומסירה לסטודנטים, יצרנו שיתוף פעולה עם הטכניון בתקופת הבחינות המקוונות, תומר הוביל רכש של מצלמות ולפטופים, אנו דאגנו שיהיה החזר מהטכניון והשאלנו לכל סטודנט שהיה צריך מצלמה וציוד היקפי שהגיע להרבה סטודנטים והיו גם סטודנטים שנרתמו לעניין ותרמו לנו. תרומות נכבדות של מחשבים גם לקהילה: קשישים, פנימיות, משפחות רווחה. כשמכניסים מחשב לבית שאין בו מחשב מכניסים עולם ומלואו, אני חושבת שנעשה פה משהו גדול שהובלנו כאגודת סטודנטים.

אנו חיים במרקם מאוד עדין, יש את בית הכנסת של הטכניון, בית חב"ד, התא הגאה, ארגון ביחד כולם מאוד רוצים חסות מאס"ט גם מהיבטים של משאבים ופרסום וגם בשיתופי פעולה. בתבונה יחד עם תומר הלכנו בין הדברים, הצענו את שיתופי פעולה עם כולם אך לא באופן שהוא מתייג את אס"ט באופן זה או אחר אלא מתוך מקום של אגודה של כל הסטודנטים ואם יש פעילות שמזוהה עם הערכים שלנו אנו הולכים איתה. הייתה הסדרה של התנדבות זכאות, פרויקט שחוקק במועצה להשכלה גבוהה, מכוח החוק הוא קושר את אגודת הסטודנטים יחד עם הטכניון, כשתומר נכנס היה שם דיי כאוטי מבחינת הסטודנטים שהתנדבו והאם העמותה מוכרת ע"י הטכניון, נעשתה הסדרה ויש כל הזמן רפרש על העמותות המוכרות ע"י הטכניון. התוכנית הרבה יותר סדורה ופוטנציאל התקלות נמוך היום. קיימנו גם את אירועי המורשת, זיכרון בסלון וטקס שרים בקמפוס. נושא נוסף, העלאת המודעות להטרדות מיניות, תומר וליבי שיתפו פעולה והביאו לסדרה של שתי הרצאות בנושא בשיתוף פעולה עם יאנה בכמה פוסטים, העלנו את הנושא לסדר היום.



Technion Students Association

משרד תרבות – בשבועיים הראשונים התקיימו שתי מסיבות עם כ-3000 משתתפים שהתקיימו באולם השקוף. עד חודש מרץ התקיימו כל מערך ההרקדות וצהרי יום ד'. הוצאנו לפועל ארגון וסידור מחדש של כלל מחסני האגודה עם רכז התפעול הקודם. קיימנו אירועים מקוונים, יאיר הוביל את המשא ומתן עם הבעלים של פאנג'יה ובימים אלה מוביל את יריד פתיחת השנה. נבנה כבר גאנט לשנת תשפ"א ואנו ערוכים למצב של הקלות בהחמרות במידה ויהיו.

משרד פרסום – משרד שעבר תהליך גדול ומשמעותי, דוברות ופרסום, הדבר הכי גדול שקרה זה שמשרד פרסום הפך להיות משרד מנוהל ולא מתנהל, משרד שנותן שירות לכולם, בשל ריבוי משימות הרבה פעמים המשרד היה מתנהל ע"י התקלות. חושבת כי בשנה האחרונה המשרד היה מנוהל וזה יאמר לזכותה של יאנה. מה שהביא את משרד פרסום להיות מה שהוא זאת ההבנה שהפרסום הוא חלק אורגני לכל דבר שרוצים לבצע באגודה. שירותיות של המשרד לכל בעלי התפקידים באגודה וגם זה הגורם שהסטודנט פוגש בקצה. ניהול עובדים בתקופה מאתגרת, מענה פרטני בזמנים קצרים ושימוש, שלפי הנתונים יש המון כניסות של מוסמכים והסמכה. נכון לנו בתור אס"ט להחזיק בכל זמן נתון מדריך כמו שיש עכשיו.

ישנם מס' עמודים שאנו מפעילים. העמוד הראשי בו עוברות רוב ההודעות החשובות כ-30k עוקבים, מספר השיחות באינבוקס בחודש אחד הוא 2340, אנו מהווים מקור ידע והמספר הוא מטורף. יש רכזת אחת של ניו מדיה ויאנה מנהלת המשרד והן אלה שעונות לשיחות. קבוצה נוספת שיש לשמר אותה "התקבלתי לטכניון" בה תפסנו את הסטודנטים החדשים. מספר המשתמשים באתר הוא גדול, גם באתר נעשתה עבודה ע"י רכזת האתר שגם יישרה קו בעניין העיצובי והרבה רכזים שרעננו את התוכן. נתון מעניין נוסף הוא איך אנשים מגיעים לאתר, אנשים מגיעים מפייסבוק, מגוגל וכו' גם על זה נעשה מעקב.

דוברות ופרסום – עשיית לייבים, מכתבים וסרטונים שהם תחת שם של בן אדם – חיבור הסטודנטים לאנשים מאחורי אס"ט. פודקאסט – פרויקט שימשיך, ליבי יצרה את שיתוף הפעולה עם רדיו חיפה. האובליסק – יצירת פינה, טור דעה של סטודנטים, פעם בשבוע או שבועיים ונוכל לפרסם את זה. המטרה היא שהכותבים יהיו כל מי שרוצה. זה קרה לאורך כל השנים באס"ט עד שסגרו את העיתון וזה נקטע. מענה בפייסבוק ובמייל, חושבת שצריך שלאס"ט יהיה דובר/ת עם ניסיון מוכח, בעבודה עם ליבי שבאה עם ניסיון זה דבר הכרחי, איך מעבירים מסר ויצירת קשר עם הגורמים האלה, זה מכפיל כוח באגודה. הנגשת התהליך כולו לסטודנטים ולא רק את התוצאות, אנו בתור נציגים צריכים להציג תהליך שלם, הצד השני אם לא רואה באופן אקטיבי אז יכול להניח שלא עושים כלום. כשנסגר העיתון ב-2016 נוצר וואקום, לא היה דבר חלופי. עם האובליסק אנו רוצים להחזיר לסטודנטים את הבמה לכתוב. כתיבת ביקורת על אס"ט בפלטפורמה על אס"ט. פתיחה של טלגרם לעדכונים. העדכון השבועי שהתפתח עם הזמן וזה מתחבר לעניין של הנגשת תהליך של מה האגודה עשתה השבוע.

דוברות ופרסום – שני משרדים שיש ביניהם הרבה מתח לאורך השנים. הדבר המרכזי שהיה זה תקשורת בין בעלי תפקידים, יאנה וליבי באו נכונות לדבר הזה. חלוקת תחומי האחריות הייתה מאוד מוגדרת. משרד פרסום מבצע ונותן המלצות מתי וכמה לפרסום, דוברת האגודה מתעסקת בתוכן ובאיסופו. שולחנות עגולים, קבוצות פעילות, האחת דוברות ופרסום וקבוצה נוספת – פרסומים אקדמיה, דוברת האגודה, מנהלת משרד פרסום, יו"ר הועדה האדמית ויו"ר אס"ט, בסוף כל פגישה עדכון מה היה בפגישה, אוספים את זה לפוסט לסטודנטים.

משרד קמפוס – התעסקות עם הרבה גורמים טכניונים, יח' הביטחון, יח' הבטיחות, משרדי מעונות. משרד תפעולי מתעסק עם בבית הסטודנט ובכל החוזים של הזכיינים השונים מול האגודה. עוסק גם בחוזים מול ספקים וזכיינים כמו מפעיל, הוט ומערך הכביסה. בשנה האחרונה, נושא הבינוי בטכניון, המשרד היה מאוד מעורב. מרחב למידה גסטר, שיתוף פעולה בין שני מנהלי משרדים, אפיון של חדר כביסה במעונות הברושים, מרחבי למידה, שיפוץ קומת ההסעדה בבית הסטודנט וקומה 4 ששטחה יוכל רובו יהיה כיתות לימוד לפק"לים ומרחבי למידה. שיפור חוזה מערך הכביסה, במקום 3 חברות שמרכזות את כל המערך, בחתימה על החוזה זה יהפוך לשני גורמים, מערך שתומך ספק אחד שיתמוך גם את מערך התוכנה וגם את החומרה. יהיה אפשר להשתמש במערך הכביסה דרך אפליקציית הטכניון תחת הקטגוריה של אס"ט.

פרויקט שדרוג האינטרנט במעונות, בשבועיים האחרונים זה מתחיל להיות מיושם, החל משבוע הבא יתחילו להתקין את המודמים החדשים, יהיה שדרוג עבור דיירי המעונות. תקנון המעונות, ניסחנו את כל הסעיפים איתם אנו לא מסכימים ורוצים לשנות, רצינו לנהל שיח עם הנהלת המעונות אך הדבר עלה



Technion Students Association

על שרטון ונתקל בקשיים. הובאו בפנינו סיבות ותירוצים שאינם מתיישרים עם המציאות, למזלנו לאס"ט יש מח' משפטית, בשבועיים הקרובים תהיה פגישה ראשונה בנושא תקנון המעונות, בין מנהלת מעונות לבין משרד קמפוס. אחת לחודש אנו מבצעים ישיבות גבייה של בעלי עסקים בטכניון וספקים אחרים. מנהלת הנכסים, מנהל כספים, מנהל משרד קמפוס ואני, חידשנו חוזים עם חלק מהזכיינים. הקו המנחה היה שאנו לא רוצים לחדש חוזים עם עסקים שמסיימים את החוזה שלהם בלי לקבל פידבק מהסטודנטים, לכן פרסמנו סקר כדי לדעת מהי הדעה הרווחת. תחום בו משרד קמפוס מעורב מאוד. פיקוח והסדרת המחירוים שיעמדו בחוזה. מציאת פתרונות לבעלי עסקים בתקופת הקורונה, ניהול פגישות עם בעלי העסקים כולם על מנת להתאים לכל אחד שלא יפשוט רגל ולמצוא את עמק שווה בין האגודה לבעלי העסקים. פרויקט קמפוס מואר באזורים שלמים בקמפוס שהיו חשוכים. פרויקט נוסף, חשבונות חשמל ומים במעונות, זה נמצא בבדיקה מול מהנדס החשמל הראשי של הטכניון וכשתהיה התפתחות תשמעו ממנה.

משרד תומך למידה – משרד שתומך ועוזר ומבטיח סביבה לימודית, קורסים, מערך חבורות. הייתה התקדמות גדולה בתחום הזה. היו בעיות משפטיות, מנהל המשרד עבד בצמוד על מנת להתאים את החוזה המשפטי המתאים לכל אחד מהעובדים. העברת מערך הפק"לים לפורמט זום אינו עניין של מה בכך. אנו, בשונה מהטכניון, צריכים לעשות זאת בצורה אחידה, ללא חופש אקדמי למרצה. בן בשיתוף פעולה עם רכזת משאבים ופק"לים העבירו את כל הפורמט לזום ויחסית לצפי שלנו הפורמט הצליח. ניהול ופיקוח על מרחבי למידה, יצירת כללים וסטנדרט של מרחבי למידה, פרויקט GOOL, ניהול חנות החבורות באופן שוטף - במשך שנים דובר על העברת חנות החבורות לחנות מקוונת, בדקנו עם הטכניון אם מוכן יהיה להשקיע במפתחים כדי שיעצבו חנות חבורות דיגיטלית, זה דבר שנסגר אחרי תהליך ארוך שלי, של בן יחד עם מנהלת מהל ולוגיסטיקה. בחודשים הקרובים החנות תעבור באופן מלא לפורמט דיגיטלי עם משלוחים לכל הארץ. מערך החונכויות גם עברו לפורמט זום וזה הניב הרבה פירות, פיקוח אחר זה והשתתפות רכזת חונכויות, הרבה יותר מעורבת. תחילת עבודה על אינדקס מרחבי למידה בכל רחבי הקמפוס, סטודנט יוכל להיכנס ולבדוק איזה מרחב פנוי, זה עדיין באפיון וחושבים איך ליישמו.

משרד כוח אדם – נוהל ראיונות ונוהל מכרזים, הכיוון נכון, הבחנה בין מנהל לבין רכז בין ראיון לבין מכרז, ישנה שיטת עבודה שהיא כבד ד"י סדורה מול בעלי תפקידים בארגון, נציגים ושירות שהמשרד נותן לוועדים ולמשרדים עצמם. טבלת פוטנציאל של קידום ולהפעיל שיקול דעת בציר הפיתוח שאנו נותנים לאנשים. המטרה היא להגיע לכך שכל מנהל יוכל להגיד מי האנשים שהוא רוצה לקדם וגם אנו ואתם בתור ועד מנהל שנבין כמה אחוזים רוצים להמשיך בארגון וכו'. יעזור לנו לנהל ולא להשאיר מכרזים ריקים. חוזים אישיים – כשנכנסו הרבה מהרכזים ומנהלים לא היו חתומים על חוזים. תמיכה בבחירות של נציגי סמסטר. זה משרד שאני צופה לו גדולות בשנה הקרובה.

קמפוס רפואה – נעשתה עבודה מרשימה של ועדת כספים, עבודת תחקיר, כמו גם שינוי משמעותי של פיטורים של מזכירת אס"ט ברפואה שהייתה 20 שנה בתפקוד נמוך והבאה של מזכירה חדשה מתאימה יותר לעולם הסטודנטים וזה ניכר עד עכשיו. דבר נוסף שקרה, הצלחנו לתחזק באופן שוטף את התקשורת שלנו עם קמפוס רפואה וחושבת שניתן להרגיש זאת במתיחות שירדה. בהיבטים האקדמיים, השירותים, האורגניות של האנשים ברפואה בתוך המשרדים, אני חשובת שזה עבד טוב ואיפה שלא נמשיך לקדם, כל משרד חלק מהמשימות שלו יהיו קמפוס רפואה.

אס"א - הייתה שנה קשה לאס"א, רוב פעילותה מושתת על מפגשים, נסיעות ודברים שאסור בתקופת קורונה. אס"א קיבלה מנהל תקין, הוצאנו לחל"ת בזמן, בסיכום הכספי של השנה הזו זה היה נכון ובזמן, הצלחנו לשמר את הנבחרות להחזיר את מה שאפשר לאימונים ועכשיו החזרנו את פעילות הנבחרות, מקיימים את המיונים, יקבלו את נק' הזכות שלהם ואת מלגות הספורט שהיו. אס"א השיקה אתר חדש ונוח, אנו שזורים יד ביד עם לימודים הומניסטיים שהיא מפעילה את הקורסים שלנו, היו הרבה מתחים, קורסי ספורט שנפתחו בחודש אפריל/מאי היה קרב אדיר, נלחמנו על כל קבוצה שנפתחה. נכנס דיקן חדש אחרי עשור, שעת כושר לייצר את הקשרים עם אותו דיקן. לאס"א יש ירידה בהכנסות משום שלא מקבלת תמיכה מעיריית חיפה, גם שם נעשו התאמות ואנו מודעים לזה.

אפקט – נטלי אמרה כי דירקטוריון אפקט היה משקיף שמקבל עדכונים ולא דירקטוריון פעיל ואני חושב שזה דבר שהשתנה והדירקטוריון התחיל לעבוד ולשנות את החברה ולתת לה כיוון מחודש, אני חושב שזה הגיע בזמן, לא רק בגלל שאפקט הייתה חברה לא רווחית, אלא גם בשל הקורונה זמן טוב לשינוי. מציאה של מנכ"ל חדש, חברי הדירקטוריון עברו על עשרות קורות חיים וגייסו מועמדת עם ניסיון מתאים



Technion Students Association

שהייתה בתפקיד מתאים. חלק גדול מהעובדים שהיו לא רלוונטיים לתחום ההפקות לפחות בתקופה הזאת פוטרו וכמעט כל החברה יצאה לחל"ת. ניסוח תקנון שראיתם היום, אפקט קיבלה הרבה עבודות, חלקן בזכות הנשיאות שהלכה ודיברה והשיגה מהטכניון עבודות ויש עוד הרבה הצעות על השולחן. מחלקת הכספים של אס"ט/אפקט שקיבלה החזרים רבים מהמשלה על אבדנים במהלך התקופה. המשרדים עוברים לאזור אחר מקומה 4 למקום יותר מבודד ונכון ולא באמצע מרחבי לימודים. הסדרה של חובות ישנים, בין אם חובות שחייבים לנו, וחובות של ספקים שטוענים כי אפקט חייבת להם כסף והם לא נכונים. החלק המשמעותי הוא הדירקטוריון, מאמין שהנושאים שידונו בהמשך הם גם הסדרה של נושא בית הסטודנט ואפקט ואולי החזרה/שינוי היקף משרה של המנכ"לית.

בית הסטודנט עבר תהפוכות רבות, תזוזה של עסקים, שיפוצים, שטחים שהיו לא מנוצלים יהיו מנוצלים והתאמות לתקופת הקורונה. היו הרבה מאוד ניסיונות השנה ומסתבר שגם לאורך השנים של גורמים חוץ אס"טיים להיכנס למבנה. אנו מאמינים כי חשוב שהמבנה יהיה אך ורק סטודנטיאלי ולא מושפע מהטכניון. יש הסכם מסגרת מ-2009, ההסכם עומד לפוג. חוזה המסגרת מאפשר לנו לקבל שכירויות מעסקים פה ומחוצה לו ולהשתמש במשרדים ובכלל בכל השטח. אנו חוברים את השטח מהטכניון וזה אחד הפרויקטים הגדולים, לנסות לנהל משא ומתן ולהשיג תנאים יותר טובים עם הטכניון, כיום מתחלקים איתם באחוז מסוים בשכירויות.

התאחדות הסטודנטים – נוכחות שלי בוועד מנהל, סיטואציות מסוימות זה עזר ושימש כמנוף, להעברת מסרים, קיבענו את מעמדנו מול אגודות אחרות והשמענו את הקול שלנו.

קשרים עם גורמים טכניונים - נשיא הטכניון, נכנסנו לתפקיד כשהיחסים עם נשיא הטכניון היו מעורערים יחסית ואני חושבת ששם הצלחנו, נשיא הטכניון מאמין באס"ט ויש לנו גיבוי מלמעלה. יו"ר הוועד המנהל של הטכניון, גדעון פרנק, המשנה הבכיר לנשיא, הוא הסמכות בכל הקשור לנושאי האקדמיה. דיקן לימודי הסמכה ומנהל לימודי הסמכה, עדנה אדלר סיימה את תפקידה והיא הייתה מקור כוח מרכזי של אס"ט, גורם בתוך המערכת שהוא לגמרי עם הסטודנטים, יש וואקום מאז שסיימה את תפקידה. היום, אנו עומדים מול אתגר קשה בכל הקשור ללימודי הסמכה. ישנה עבודה סיסטמית שמנסה לדחוף את אס"ט הצידה, בשנתיים הקרובות אס"ט תצטרך לקיים מאבק כדי לחזק את מעמדה ולרתום את האנשים שנמצאים שם, המקום בו נמצאים היום מאוד מורכב, דרך טיפול בבעיות מאוד השתנתה. דיקנית הסטודנטים, פרופ' איילת פישמן, עובדים בשיתוף פעולה מדהים, היא נלחמת יחד איתנו על מלגות, מעונות, כסף מהטכניון לרווחת סטודנטים, רוצה להעשיר את כל נושא התרבות, עוזרת בגיבוש כספים לצורך העניין להביא פרויקטים. דיקן בית הספר לתארים מתקדימים, פרופ' דן גבעולי, כשפינו אליו בנושאי מלגות הוא בא לקראתנו וניסוח המכתב היה באופן מאוד הדדי ופרו סטודנטיאלי. מנכ"ל הטכניון, פרופ' בועז גולני, משתף פעולה ומעדכן בדברים, חשוב על הסטודנטים בכל דבר. סמנכ"לית תפעול, זיזי, יקירת אס"ט דמות שאיתנו לגמרי.

בכל הקשור לרווחה וכלכלה אנו במקום מעולה, הטכניון איתנו ויש לנו השפעה גדולה. בכל הקשור לאקדמיה, תפיסת לימודי הסמכה את אס"ט, אנחנו נמצאים במקום שאנו לפני פעולה.

סמנכ"לית תפעול, זהבה לניאדו מדהימה, אכפתית ודואגת לאס"ט ולסטודנטים. משרד מעונות, אורלי רוטר. היו ניסיונות להעביר החלטות מתחת לאף של אס"ט ללא הודעות/עדכונים על גירוש אנשים מהמעונות, הדבר הזה לא קורה. לפני כמה שבועות, שיחה עם אורלי ומנהל משרד קמפוס ואנו מתייעצים על כל אחד שחולה בקורונה וכל אחד שצריך להיכנס לבידוד ומחליטים יחד האם אפשרי או שלא וזה מאפיין את השיפור ביחסים והבנה שכדאי להיות עם אס"ט.

מנהל ולוגיסטיקה, עוזרת בחוזים מול בית הדפוס ומול הדואר של הטכניון, קידום יוזמות. יח' הביטחון, שיתוף פעולה ורצון. יח' הביטחון, התחיל בקושי בשל חוסר אמון באס"ט היום האמון נבנה ויח' הביטחון ואס"ט עובדים בשיתוף פעולה מלא. אגף בינוי ותחזוקה, הפך מגורם זר לגורם שעובד מול מנהל משרד קמפוס כשמתבקש וראש לשכת סמנכ"ל תפעול.

התמודדות עם הנגיף – נושא הוצאה לחל"ת, עובדי האגודה וחברות הבת, ועדת כספים עברו אחד אחד, ישיבות קשות וסוחטות והדברים האלה עזרו לסיים את השנה מאוזנת תקציבית. מערך מלגות שולש בתקופה הזו, אין סטודנטים שנשרו על רקע כלכלי. סטודנטים שפנו אלינו קיבלו התאמה אישית, הלוואות ומלגות.