



תכנית ההתמחות

איתור וגיוס

ארגונים חונכים

עודכן ספטמבר 2024

תוכן

3	1. למידת תחום ההתמחות הנדרש ואפשרויות התעסוקה העומדות בפני בוגרי החוג	3
3	2. דרכי פעולה לאיתור ארגונים חונכים	3
4	3. אנשי הקשר בארגונים או למי כדאי לפנות?	4
5	4. אופן הפניה	5
6	5. התמודדות עם התנגדויות	6
9	6. חוזים וטפסים	9
10	7. סיכום	10
12	8. נספחים	12

1. למידת תחום ההתמחות הנדרש ואפשרויות התעסוקה העומדות בפני בוגרי

החוג

בשלב הראשוני מומלץ לבצע תחקיר שייסיע לנו להבין היכן משתלבים בוגרים בתחום הנדרש ואילו אפשרויות תעסוקה מוצעות בשוק. לא פעם האפשרויות העומדות בפני הבוגר הן רחבות ומגוונות ולא תמיד אנו מודעים אליהן.

להלן מספר דרכים לביצוע התחקיר:

1. סקירת תכנית הלימודים של התואר/לימודי תעודה וחילוף תחומי התמחות רלוונטיים שונים.
2. בחינת התמחויות קיימות במערכת בתחום הנדרש, אופי הארגונים, הדרישות והאפיונים של ההתמחויות.
3. תשאול ראשי חוגים, סטודנטים ובוגרים.
4. שיח מול מרצה הקורס/החוג - מומלץ לברר מול המרצה האם יש לו/לה קשרים לארגונים בתעשייה שיוכלו לשלב מתמחים. שימו לב, מומלץ לקיים תיאום ציפיות עם מרצה הקורס בנוגע להתמחויות הנדרשות.
5. קהילת עמיתים - העזרו בקהילת הרכזים ממוסדות לימוד מקבילים שאצלם מופעלים קורסים בחוגים דומים.
6. בדיקה באתרי דרושים וקבוצות פייסבוק רלוונטיות לחיפוש משרות.
7. חיפוש באתרים המאגדים מידע אודות תחומי לימוד שונים ואפשרויות העסקה, למשל:
א. [אתר עבודאטה](#) - אתר שמטרתו לסייע בהיכרות וחקירה של אפשרויות עבודה ולימודים בישראל, לצורך קבלת החלטות קריירה מוצלחות יותר באמצעות מידע. ניתן לחפש עיסוקים בלשונית "מאגר עיסוקים", על פי השכלה ומשתנים נוספים.
ב. אתר נוסף שבו תוכלו ללמוד יותר על המקצוע המדובר - MyRole: [/http://myrole.co.il](http://myrole.co.il)

2. דרכי פעולה לאיתור ארגונים חונכים

כעת, כאשר יש בפניכם כיוונים ברורים יותר, ניתן לגשת ולאתר את הארגונים המתאימים.

להלן הצעות לדרכי פעולה לחיפוש ארגונים:

1. חיפוש ארגונים מהתחום הנדרש במערכת ניהול המידע של התכנית. ארגונים הקיימים במערכת וקלטו מתמחים בעבר קיימת סבירות גבוהה יותר שיקלטו מתמחים בשנית. אלו שלוש הדרכים הטובות ביותר למצוא התמחויות במערכת:
א. בלשונית "התנסויות" בחרו תצוגה (התמחויות המטה מחולקות לפי התחומים המרכזיים: כלכלה, הנדסות, תקשורת, משאבי אנוש, מחשבים, מערכות מידע ותכנה). בכל תצוגה ניתן גם למיין לפי איזור גיאוגרפי על ידי לחיצה על כותרת הטור "אזור גיאוגרפי מעסיק".
ב. בכל יום ראשון נשלח אליכם דוח למייל: "מה חדש? התנסויות מטה פתוחות". אפשר למצוא אותו גם בלשונית דו"חות, וגם [כאן](#).

2. רוצים לראות התמחויות בתחום אחר? רוצים לראות התמחויות ספציפיות לפי סטטוס/ מגזר/ מיקום גיאוגרפי או כל סינון אחר? מצורף [סרטון הסבר לאיתור התנסויות במערכת](#).
3. שיחה עם רכזת עמיתה שמפעילה התמחויות בתחומים דומים על מנת לשמוע על שיטות חיפוש, התמחויות שבבעלותה ולא אוישו ולקבל הפנייה לאנשי קשר רלוונטיים.
4. חיפוש בגוגל לפי חיתוכים שונים: תחום + דרושים, תחום + מיקום גיאוגרפי, תחום + עבודת סטודנטים. מומלץ לנסות מושגים שונים לתיאור התחום.
5. חיפוש באתרי דרושים לפי תחומים. כך ניתן גם לקבל רעיונות לארגונים חונכים וגם להבין למי יש מחסור בכוח אדם, איזה פרופיל מועמדים מחפשים למשרה וכו'.
6. חיפוש בלינקדאין על פי ארגונים ובעלי תפקידים (לדוגמה: סינון לפי HR/מנהלות משאבי אנוש).
7. חיפוש ארגונים באתרי איגודי תעשיות/התאחדויות/ארגוני גג, למשל: חיפוש חברות בתחום התרופות באתר פארמה ישראל – ארגון חברות התרופות מבוססות מו"פ.
8. חיפוש ארגונים לפי אזורי תעשייה גאוגרפיים, למשל: פארק ההייטק גב ים באר שבע, פארק הייטק יקנעם.
9. פרסום בקבוצות פייסבוק וקבוצות לינקדאין רלוונטיות (כדאי לשמור את רשימת הקבוצות לפרסומים עתידיים).
10. פרסום בפורומים של מש"א.
11. בדיקה מול 'ארגון הבוגרים' של המוסד לגבי חברות איתם עומדים בקשר.
12. בדיקה בתוך מרכז קריירה של מוסד הלימוד עם חברות שמפרסמות משרות בעזרת המרכז.
13. פנייה לארגונים בהם מועסקים בוגרי החוג.
14. פניה לחברים/ מכרים באמצעות מיילים, שיחות אישיות, רשתות חברתיות, קבוצות וואטסאפ במטרה לקבל סיוע בהפצת חומרים פרסומיים למכרים בארגונים רלוונטיים.
15. לפנות לאנשי מפתח שיפיצו בשבילך את הדרישה להתמחויות (החל מראשי פקולטות / ראשי חוגים במוסד הלימודים, דרך ראש העיר, לשכת המסחר והתעשייה וכו')
16. השתתפות בכנסים בעלי פוטנציאל חשיפה למעסיקים.

3. אנשי הקשר בארגונים או למי כדאי לפנות?

חשוב לאתר את האנשים הרלוונטיים לתחילת הקשר. אין פה מדע מדויק ולא פעם יש שינוי בין ארגון לארגון. ההמלצה שלנו היא להתחיל את ה'מסע' דרך פונקציה במשאבי האנוש אבל כל איש קשר בתוך הארגון יכול לסייע לכם.

להלן רשימה של אפשרויות:



מנהל אחריות תאגידית



מנכ"ל/ית, סמנכ"ל/ית, או כל מנהל בכיר אחר



רכזת גיוס או מנהל/ת גיוס/מש"א



מכר/ה העובד/ת בארגון

איך להגיע לבעלי התפקידים?
נסו לחפש בעלי תפקידים באמצעות הלינקדאין ובאתר הארגון (לרוב תמצאו את המידע תחת פונקציית משאבי האנוש/אחריות תאגידית).

4. אופן הפניה

כעת, כשיש בידכם איש קשר מתאים ואת פרטי ההתקשרות עימו, צרו עימו קשר ראשוני כדי לעניינו בתכנית:

להלן אופני פניה אפשריים:

1. שיחה טלפונית:
אנו ממליצים להיצמד לתסריט שיחה שיצרנו (לפחות בהתחלה), תוכלו למצוא אותו בנספחים למדריך זה.
✓ ספרו שאתם חלק מתכנית של אלומה המפעילה מערך תוכניות התמחות
✓ ספרו מאילו תחומי לימוד הסטודנטים שלכם מגיעים כדי ליצור אצל המעסיק עניין.
✓ ספרו למעסיק מה יוצא לו מזה - הדגישו שהתכנית בנויה כך שכל הצדדים מרוויחים, ההתמחות היא ללא שכר, אין יחסי עובד מעביד והפעילות מבוססת על ידי ארגון אלומה.
✓ כדאי גם לספר למעסיק על ארגונים חונכים אחרים, מאותו הענף, המפעילים כבר את התכנית.
✓ הכירו את צורכי הארגון – השאירו מקום למעסיק לספר לכם על הארגון, פעילותו ומחלקותיו השונות. בדקו מהם הצרכים של הארגון והציעו כיוונים נוספים.
2. מייל פניה ראשוני:
אם אין בידכם מספר טלפון, תוכלו לשלוח למעסיק מייל פניה ראשוני. תוכלו למצוא נוסח למייל ראשוני בנספחים למדריך זה.
✓ הזמינו את המעסיק ליצור שת"פ, כתבו את מספר הטלפון שלכם והניעו את הצד השני לפעולה:
"אשמח לשוחח טלפונית/להגיע לפגישה ולתת פרטים נוספים."
✓ צרפו פלייר מעסיקים (אף הוא מופיע במסמכים שבמערכת המידע).
3. פגישה בזום/פרונטלית:
לאחר שיחה ראשונית בה המעסיק מראה עניין, בדקו האם יש צורך בפגישה היכרות פרונטלית או בזום. פגישה היא הזדמנות להכיר את בעלי התפקידים והמחלקות השונות וליצור קשר אישי עם המעסיק.
✓ אנו ממליצים להתכונן לפני ההגעה לפגישה: ללמוד על פעילות המחלקות בארגון ולמצוא במערכת המידע התמחויות רלוונטיות שיכולות לתת למעסיק השראה.
✓ תוכלו למצוא במערכת המידע של המיזם מצגת אותה תוכלו להציג למשתתפי הפגישה.

רגע מערכת! חיפוש ויצירת ארגון ואיש קשר

כאשר יש בידכם רשימת ארגונים מסודרת, אתם מתבקשים קודם כל לבדוק האם הארגון קיים במערכת המידע של אלומה או לא:
אם כן – בדקו האם איש.ת הקשר כבר קיים.ת בעזרת חיפוש כתובת המייל, ואם לא – הזינו את פרטי איש.ת הקשר שיש בידכם ברשימת הארגון. זכרו לבדוק האם מדובר ברכז.ת מתמחים בארגון (לרוב ממחלקת גיוס בארגון).
אם לא – פתחו רשימת ארגון פוטנציאלי חדשה (סטטוס מעסיק: "ממתין לאישור") ולאחר אישור הארגון על ידי המטה הזינו את פרטי איש.ת הקשר שבידכם.
מיד לאחר הזנת "איש קשר מעסיק" חדש, יקבל איש הקשר קישור לפורטל הארגונים החונכים ופרטי כניסה. הודיעו לו על כך מראש והסבירו לו אילו פעולות יוכל לבצע באמצעות הפורטל.

5. התמודדות עם התנגדויות

לא תמיד הכל הולך חלק ולעיתים מתעוררות התנגדויות מצד המעסיק הפוטנציאלי. קיבצנו כאן דוגמאות להתנגדויות נפוצות עם תגובות אפשריות:

ש: משך תקופת ההתמחות קצר מדי. עד שאני מלמד את הסטודנט הוא כבר עוזב / רק החפיפה לוקחת ארבעה חודשים.

ת: אני מסכימה איתך שתקופת ההתמחות לא ארוכה, ולכן, כדאי לחשוב על תפקיד בהיקף קטן יותר או פרויקט קונקרטי שיש לו התחלה וסוף והוא תחום בזמן. בניית התמחות מצריכה חשיבה פנימית בתוך הארגון והגדרת תפקיד ברור שמצריך חפיפה קצרה. כמו כן מומלץ לחשוב על פרויקט שלא נמצא בליבת עשיית הארגון ויכול להפריע או לעכב. בשביל זה אתם צריכים לעשות תיאום ציפיות פנים ארגוני ולחשוב על התמחות שבאמת תתאים לכם הן מבחינת היקף השעות והן מבחינת העובדה שמדובר בסטודנט בתחילת הדרך.

ש: אין לי מה להציע / אין לי רעיונות למה יכול לעבוד.

ת: מניסיוננו, יש 2 סוגי התמחויות שיכולות להתאים:
התמחות רציפה- הסטודנט משתלב בעבודה השוטפת של החונך (יכול להתאים למקצועות מעטפת כמו ניהול, משאבי אנוש וכו', אבל לא רק).

התמחות פרויקטלית- פרויקט מסוים מתחילתו ועד סופו. אפיון של נושא פנים / חוץ ארגוני, אנאליזה, מחקר שוק, בניית תהליך, בקרה על תהליך וכו'- דברים שלא הספקתם להגיע אליהם בעבודה השוטפת / פרויקט שיביא למסקנות שעשויות לקדם או לייעל אתכם בעבודה השוטפת.
כמו כן נשמח לתת לך דוגמאות קונקרטיות מארגונים בעלי פרופיל דומה על מנת לשאוב רעיונות.

ש: נשמע לי בעייתי / אני לא בטוח שזה חוקי להעסיק מישהו ללא תשלום / למה שסטודנט יעשה את זה?

ת: הסטודנטים מבצעים את ההתנסות במסגרת תכנית התמחות במוסד הלימודים. הסטודנט לא מחליף את מקומו של העובד, אלא בא להתנסות ולקבל טעימה מעולם התעסוקה. הרווחים של הסטודנטים מרובים:

למשל צבירת ניסיון תעסוקתי, יצירת רשת קשרים מקצועית, הוספת שורת ניסיון בקורות חיים עוד במהלך הלימודים ועוד. לאורך למעלה מעשור של פעילות התוכנית ראינו שסטודנטים הלוקחים חלק בהתמחות מעלים ב-30% את סיכוייהם למצוא עבודה הולמת השכלה לאחר סיום הלימודים ביחס לסטודנטים שלא לקחו חלק בתוכנית.

ש: מה יוצא לי מזה?

ת: במהלך השנה אנחנו עורכים סקרים בקרב למעלה מ-1000 הארגונים שלוקחים חלק בתוכנית ומצאנו 4 תועלות מרכזיות:

1. תוצרים מקצועיים - הסטודנט מסייע לקדם את עבודת הארגון - אם זו העבודה השוטפת או פרויקט שיושב על השולחן. כמו כן, סטודנטים הם כוח עבודה רענן, המביא איתו חשיבה חדשנית ללא תלות בתפיסה הארגונית ולכן הם יכולים לסייע בהסתכלות על הדברים מחוץ לקופסא.

2. חשיפה לעתודות כוח אדם-

- א. שילוב סטודנט כמתמחה הוא הריאיון הכי מעמיק וארוך שהארגון יכול לקבל. מנתן שאספנו גילינו שכ-30% מכלל הסטודנטים שעשו התנסות קיבלו הצעת עבודה מהארגון החונך.
- ב. מיתוג מעסיק - הפצת שמך הטוב בקרב ג'וניורים דור העתיד (נושא חם היום. גוגל איט).
- ג. גיוון מקורות הגיוס

3. אחריות חברתית - חניכת סטודנט הינה אפיק השפעה על עתידם הכלכלי - תעסוקתי של צעירים בישראל. כמו כן שילוב סטודנטים בהתנסות היא הזדמנות לאפשר לצעירים מאוכלוסיות מהפריפריה החברתית ו/או הגיאוגרפית לקבל הזדמנות להשתלב בעבודה תואמת השכלה ולקדם את המוביליות והשייכות החברתית שלהם.

4. פיתוח מיומנויות ניהוליות בקרב עובדי הארגון - חניכה היא הזדמנות מצוינת לעובד להתפתח כמנהל והזדמנות טובה למנהל לבחון את יכולות הניהול של העובד שלו.

ש: יש לנו כבר מתמחים, אנחנו לא צריכים עוד.

ת: ספרו מה מייחד את החוג שלכם. בדקו באילו תחומים יש כבר סטודנטים, מאילו מוסדות ובאילו תפקידים. אם ההתמחויות הנוכחיות בארגון מתאימות לסטודנטים שלכם, הציעו לארגון לפתוח התמחות נוספת גם עבורם. אם מדובר בהתמחויות בתחומים שונים מתחומי הלימוד של הסטודנטים שלכם - הציעו התמחויות במחלקות אחרות הרלוונטיות לכם. אם עדיין לא מתקדם, כדאי לשאול מתי ההתמחויות נגמרות ומתי מתאים ליצור קשר שוב.

ש: זה לא מתאים לחברה שלנו.

ת: העלו שאלות כדי להבין את מאפייני החברה- במה הארגון עוסק, מהו המבנה הארגוני, אילו מחלקות קיימות, מאילו תחומים העובדים מגיעים. כמעט בכל ארגון יש פונקציית משאבי אנוש, מערכות מידע, שיווק. לציין שעובדים איתנו כלל המגזרים (ציבורי, עסקי וחברתי), שכירים, עצמאיים, סטרטאפים וארגונים בכל גודל. בגדול, שני דברים צריכים להתקיים כדי שחברה תתאים: תפקיד תואם השכלה וחונך שילווח את הסטודנט.

ש: אנחנו רוצים מישהו עם ניסיון.

ת: מטרת התוכנית היא לאפשר לסטודנט לצבור ניסיון תעסוקתי. הרעיון הוא להתאים לסטודנט תפקיד שמתאים לכישוריו ולעובדה שהוא בתחילת דרכו. לצד זאת, אתה כמעסיק מקבל את הריאיון הכי ארוך שתוכל לקבל, תקופה של כשלושה חודשים בה תוכל לבחון ולהתרשם מיכולותיו של הסטודנט. בממוצע 30% מהסטודנטים קיבלו הצעת עבודה בתום התוכנית.

ש: אנחנו בתקופה מאוד עמוסה / שינויים ארגוניים / סוף רבעון / סוף שנה / סוף החיים וזה לא מתאים לנו כרגע.

ת: אני מבינה. אני רואה בכם שותפים עתידיים פוטנציאליים לתכנית. אשמח לשלוח לך את הפרטים למייל ולשוחח בשנית. מתי יתאים לך שאצור קשר?

ש: אני רוצה סטודנטים מצטיינים.

ת: התוכנית מיועדת לכלל הסטודנטים. הסטודנטים עוברים ראיון קבלה לתוכנית בו נמדדת המוטיבציה שלהם והרצון להשקיע בהתמחות. כדאי לזכור כי ישנו מתאם נמוך בין ציונים לבין הצלחה בעבודה. בסופו של דבר הכדור בידיים שלך, אתה תקבל קורות חיים, תראיין את הסטודנטים ותבחר את המתאימים ביותר עבורך. חשוב לציין שמדובר בעניין של היצע וביקוש - הראיון הוא לשני הצדדים.

ש: הבנתי, תשלחו לי מועמדים ואם יתאים נראה איך ממשיכים.

ת: על מנת שנוכל לשלוח אליך סטודנטים המתאימים לתפקיד, אתה צריך למלא את פרופיל ההתמחות הנדרש. לפרופיל ההתמחות תפקיד משמעותי בתיאום הציפיות שלכם מול הסטודנט, ועל מנת לטייב את התהליך ולחסוך לכם זמן מיותר אנו ממליצים על ניסוח פרופיל התמחות מדויק כמה שיותר. בצורה הזו אני (רכז/ת) שמכירה את הסטודנטים אוכל לעשות את ההתאמה הטובה ביותר.

את פרופיל ההתמחות ממלאים בפורטל הארגונים החונכים של התכנית. ישלח אליך מייל עם פרטי הכניסה לפורטל בו תוכל למלא את פרטי ההתמחויות הנדרשות. בסיום מילוי ההתמחות היא תעבור אליו לאישור ותוכל לקבל קו"ח של הסטודנטים הרלוונטיים לתפקיד ולדרישותיו.

רגע מערכת! עדכון סטטוס מעסיק

לעיתים, על אף מאמצינו, הארגון בוחר שלא לקחת חלק בתכנית בשנה הנוכחית או בכלל. חשוב מאוד לעדכן זאת במערכת!

אם הארגון מעוניין בתכנית, אך לא בשלב הנוכחי – בחרו בסטטוס מעסיק: **לפנות שנה הבאה.**

אם הארגון לא מעוניין בתכנית כלל – בחרו בסטטוס מעסיק: **לא מעוניין בתכנית.**

6. חוזים וטפסים

חשוב לשים לב למספר טפסים בתכנית הרלוונטיים להליך מול הארגונים:

א. כתב התחייבות סטודנט –

מסמך אותו מאשר הסטודנט עם הרשמתו למערכת המידע של התכנית.

עיקרו של המסמך הוא הצהרתו של הסטודנט כי הוא מבין שאין יחסי עבודה בינו ובין הארגון החונך ו/או אלומה, ו/או מוסד הלימודים ושאינן תשלום עבור ההתמחות.

כתב ההתחייבות משולב בטופס ההרשמה המקוון לתכנית והסטודנט מחויב לחתום עליו בעת הרשמתו למערכת. אם הסטודנט לא נרשם לתכנית דרך טופס ההרשמה, יש להחתים אותו באופן נפרד על כתב ההתחייבות המופיע במערכת ולהעלות את המסמך חתום לדף הסטודנט במערכת.

משמעות המסמך היא שהסטודנט מבין שאינו יכול לטעון בבית משפט על יחסי עובד-מעביד בהתנסות וכל הנגזר מכך. הארגונים מייחסים למסמך זה משמעות רבה ולעיתים מבקשים לערוך בו שינויים. יש להסביר לארגונים שהסטודנט כבר חתם על המסמך בצורה דיגיטלית בעת הרשמתו אך אם יש להם ברצונם לבצע בו שינויים קריטיים ניתן להחתים את הסטודנט ישירות על המסמך המבוקש.

ב. אישור ביטוח –

מסמך המאשר את קיומה של פוליסה ביטוחית בגין הפעלת תכנית ההתנסות. במסמך קיים הפירוט אודות הכיסוי של הביטוח.

שימו לב – הביטוח אינו מבטח את הסטודנט, הסטודנטים צריכים להיות מבוטחים על ידי המוסד בו הם לומדים.

יש חשיבות לעדכן במערכת את הארגון ואת שיבוץ המתמחה – רק ארגונים פעילים עם התמחויות מאוישות מכוסים ע"י הביטוח.

לעתים ארגונים יבקשו לראות את אישור הביטוח. האישור קיים בקבצים במערכת וניתן לשלוח להם. במידה ויש בקשות מצד הארגון לשינויים באישור, יש להפנות להילה הראל חן, מנהלת קשרי ארגונים של התכנית באלומה.

ג. אישור קליטת מתמחה –

מסמך המעגן את מודל ההתנסות בין אלומה לבין הארגון החונך ומחדד שאין יחסי עובד-מעביד בין הסטודנט לארגון החונך.

אין צורך לשלוח לארגון באופן יזום את המסמך. המסמך מוטמע בפורטל הארגונים וחובה על איש הקשר בארגון הפותח התנסות חדשה בפורטל לאשר את המסמך. במידה וארגון מבקש לראות את המסמך לפני הליך פתיחת התנסות, המסמך קיים במערכת תחת קבצים וניתן לשלוח לו. במידה וארגון מבקש לערוך שינויים במסמך, יש להפנות להילה הראל חן, מנהלת קשרי ארגונים של התכנית באלומה.

7. סיכום

סקרנו את הדרכים בהן אנו פועלים על מנת לאתר ארגונים מתאימים וכיצד לגייסם לתוכנית. בנוסף, נגענו בהתנגדויות העשויות לעלות מצד המעסיק וכיצד ניתן לפתור אותן.

לצד הפעילות מול המעסיקים, הנכם מתבקשים לשים לב לצד הטכני, אך החשוב, שבתיעוד במערכת המידע של אלומה. בתרשים הזרימה הבא מוצג תהליך העבודה:

שלב	חומרים	מערכת
1	מיפוי ארגונים רלוונטיים	מערכת/לינקדאין/גוגל בדיקה האם קיים במערכת או לא
2	פנייה ראשונית במייל או טלפון או בלינקדאין	הקמת ארגון ליד ותיעוד במערכת
3	פנייה חוזרת מהארגון	תיעוד הפנייה במערכת
4	פגישה (לרוב זום)	עיון באתר החברה תסריט שיחת זום לאחר הפגישה ואיסוף פרטים, הפיכת הארגון לארגון חונך חדש + איש קשר חדש
5	החלטה מצד הארגון - האם מעוניין להמשיך ?	
א. לא מעוניין להמשיך בכלל, התכנית לא מתאימה לו	(חשוב להבין התנגדויות ולנסות לתת מענה לפני סגירה סופית, ניתן להיעזר בהתנגדויות במדריך לאיתור ארגונים)	לעדכן במערכת "לא מעוניין"
ב. לא מתאים השנה, מעוניין שנפנה שנה הבאה	הבטחה לפנות שנה הבאה	לעדכן במערכת "מעוניין שנפנה שנה הבאה" ולייצר משימה לשנה הבאה
ג. מעוניין להמשיך	מייל סיכום פגישה: תסריט מייל לאחר פגישה במידה וסוכם שיש רלוונטיות וניתן לפתוח התמחויות – יש לכלול הנחיות לפתיחת התמחות בפורטל	לאחר שנפתחה התנסות – מקבלות מייל. יש צורך לוודא שתקין ולשנות לסטטוס "ממתנה לאיוש"
מכאן באחריות רכז.ת התכנית:		
6	הגשת מועמדות עם קורות חיים של מועמדים רלוונטיים למעסיק	הסטודנט מגיש מועמדות עצמאית דרך הפורטל או הרכזת מגישה עבורו
7	וידוא תאום ראיונות בין הסטודנט למעסיק	עדכון סטטוס הוגשו קו"ח של המועמד
8	המעסיק עורך ראיונות	

שיבוץ הסטודנט. התמחות הופכת למאוישת (הסטודנט מתחיל לדווח שעות בפורטל)	החתמה על אישור קליטת מתמחה (לא חובה קיים כטופס שיש לאשר בתהליך מילוי התנסות) *במידה ויש בקשות לשינויים של ההסכם יש להעביר להילה	בחירת מתמחה	9
	שליחת חומר לחונך : ארגזי כלים לחונך	תחילת התמחות	10
		קשר עם החונך בתחילה, במהלך ולקראת סיום ההתנסות לוודא נוכחות ושהכל חלק	11
עדכון במערכת (החונך מקבל סקר)		סיום התמחות	12
עדכון סטטוס		משוב של הרכזת אל מול החונך/איש הקשר. בחינה לגבי שנה הבאה	13

8. נספחים

נספח א' - הצעת תסריט שיחה טלפונית

שלום, שמי _____ מאוניברסיטת/מכללת _____ ואני מתקשרת להציע לך לקבל לארגון שלכם סטודנטים שיבואו לעשות אצלכם התנסות מקצועית ללא תשלום וללא יחסי עובד מעביד.

אסביר בקצרה על תכנית ההתמחות: מדובר בתכנית שאנו מפעילים בשיתוף "אלומה" שמטרתה לתת לצעירים שיוצאים מהלימודים לשוק העבודה ניסיון וכך להגדיל את הסיכוי שלהם להשתלב בתעסוקה תואמת השכלה. אנחנו מדברים על מקצועות שבהם אין התמחות מובנית.

הסטודנט משתלב בהתמחות כחלק מתכנית הלימודים. ההתנסות היא בת _____ שעות, שנפרסות על כ _____ חודשים בהם הסטודנט מגיע ליום עבודה מלא אחת לשבוע / יומיים בשבוע (תלוי בתכנית).

מצדכם, אתם צריכים לעמוד בשני תנאים: להגדיר את ההתנסות בצורה ברורה ומפורטת כך שנוכל להתאים מתמחים בצורה מיטבית ולספק לסטודנט חונך- איש קשר מהארגון שילווה אותו מקצועית בתהליך וייתן לו משוב.

את פרטי ההתנסות ממלאים בפורטל הארגונים החונכים. יישלח אליך מייל עם פרטי גישה לפורטל, ותוכל למלא באמצעותו את פרטי ההתנסות על פי הצורך. לאחר מכן תוכלו לצפות בפורטל בקורות החיים של סטודנטים שהגישו מועמדות לתפקיד. משם הקשר מתנהל ביניכם לבינם. אתם יכולים לזמן אותם לראיון קבלה. חשוב להדגיש שאנו לא מתחייבים- **מדובר בעניין של היצע וביקוש**. יש מקרים שההתנסות יכולה להישאר בלי מענה. הרבה מזה תלוי גם בכם ובתפקידים שתציעו.

מה אתם תרוויחו מכך? מסקרים שאנו מקיימים בקרב למעלה מ-1000 ארגונים חונכים שלוקחים חלק בתכנית מצאנו כמה תועלות: **תוצרים מקצועיים** - הסטודנט מקדם פרויקטים ונותן תפוקות. **עתודות כח אדם** - עובדים פוטנציאליים איכותיים ומלאי מוטיבציה שתוכלו לבדוק במהלך ההתמחות התאמתו לארגון ולעבודה. הראיון הכי ארוך והכי זול שתוכלו לקבל. (רק כדי סבר את האוזן, 30% מהמתמחים מקבלים הצעות עבודה בארגונים), **אחריות חברתית, חיזוק מותג המעסיק**.

* במהלך השיחה מומלץ לחתור לפגישה פרונטלית, בייחוד אם מדובר בארגון גדול. בנוסף, בררו האם איש הקשר מולנו הולך לרכז את כל ההתמחויות בארגון (רכז מתמחים). במקרה כזה יש לסמן זאת בעת יצירת איש הקשר במערכת.

שלום,

שמי _____ מאוניברסיטת/ מכללת _____ ואני מרכזת את תכנית ההתמחות בשיתוף אלומה. אני רוצה להזמין אתכם לשלב בארגונכם סטודנטים להתנסות בשנה הקרובה וליהנות מרווח עסקי וחברתי.

מודל ההתנסות הוא ללא יחסי עובד מעביד בין הסטודנט לארגון, אין תשלום מצדכם עבור ההתנסות ואלומה מספקת אישור ביטוחי לפעילות.

בתכנית של אלומה שותפים למעלה מ-1000 ארגונים חונכים שכבר שילבו סטודנטים להתנסות מעשית בארגון והרוויחו:

- תוצרים מקצועיים
- חשיפה לעתודות כוח אדם
- אחריות חברתית
- אפשרות לפיתוח מיומנויות ניהול בקרב עובדי הארגון

בין הארגונים: Omrix, Taboola, Playtika, משרד הבריאות, משרד האוצר, לוריאל, כאן תאגיד השידור, אסם ועוד ארגונים מהמגזר העסקי, הציבורי והחברתי בישראל.

מטרת התכנית לתת לסטודנטים ניסיון מקצועי עוד במהלך לימודיהם ובכך להגדיל את הסיכוי שלהם להשתלב בתעסוקה תואמת השכלה בסיום הלימודים.

מודל ההתנסות

1. ההתנסות היא בת _____ שעות במודל של פעם או פעמיים בשבוע
2. יש להקצות חונך שילווח את הסטודנט לאורך ההתנסות הן מבחינה מקצועית והן מבחינת שייכות – ארגונית

* מצורף פלייר עם מידע נוסף אודות התכנית.

אשמח לתאם שיחה/זום היכרות, לתת פרטים נוספים ולבחון איתכם את האפשרות לשלב מתמחים.

בברכה,

פתיחה:

היי, אני _____ מתכנית ההתמחות באוניברסיטת/מכללת _____, בשיתוף אלומה. ראשית אסביר לכם על התכנית:

רקע על התכנית:

מדובר בתכנית הפועלת ב (מוסד הלימודים) בשיתוף עם עמותת אלומה, שיש לה ניסיון של למעלה מ 10 שנים בהפעלת תכניות התמחות. מטרת התכנית לתת לסטודנטים הזדמנות להשתלב בהתנסות מקצועית עוד במסגרת הלימודים, על מנת להגדיל את הסיכוי שלהם להשתלב בתעסוקה תואמת השכלה. אנחנו מדברים על מקצועות שבהם אין התנסות מובנית.

למידת הארגון:

אשמח לשמוע קצת עליכם. מה גודל הארגון? אילו מחלקות? איזה עובדים בדר"כ חסרים לכם? (ועוד כל מה שירצו לספר. זה מידע מאוד מאוד חשוב שיכול לעזור להבין מה הם צריכים, ומה ההתמחויות שיכולות להתאים להם)

רווח לארגונים:

מה אתם מרוויחים מזה?

לארגונים המשלבים מתמחים יש כמה תועלות עיקריות:

1. **תוצרים מקצועיים** – הסטודנט מקדם פרויקטים ונותן תפוקות מקצועיות ויצירתיות.
2. **עבודות כוח אדם** – עובדים פוטנציאליים איכותיים ומלאי מוטיבציה שתוכלו לבדוק במהלך ההתמחות את התאמתם לארגון ולעבודה. הראיון הכי ארוך והכי זול שתוכלו לקבל.
3. **אחריות חברתית** – חיזוק מותג המעסיק. הזדמנות לתרומה חברתית עבור הדור הצעיר.
4. תהליך ההתמחות מבחינת החונך הוא התפתחות מקצועית ואישית, החונך בארגון רוכש **מיומנויות הדרכה וניהול**. ("משתפשף בניהול")

איך זה עובד?

במסגרת התכנית הסטודנטים משתלבים בהתמחות בארגון כחלק מתכנית הלימודים/הפרקטיקום. מבחינתכם אין תשלום שכר ואין יחסי עובד מעביד ויש ביטוח בגין הפעלת התכנית. הסטודנטים מגיעים להתמחות של _____ שעות במודל של פעם או פעמיים בשבוע. שנפרסות בד"כ על פני _____ (3 עד 6 חודשים), או בהתאם לזמינות שלכם ושל הסטודנט.ית.

לארגון יש שני תפקידים:

1. **להגדיר תפקיד** או פרויקט להתמחות של הסטודנט. המפורטת בצורה מיטבית (בדומה להגדרת משרה)
2. **לספק חונך שמלווה את הסטודנטים** (כקבוצה או כפרטים, תלוי אם הם מתמחים ביחד או בנפרד) לאורך ההתמחות, ומגיע מאותו תחום מקצועי של הסטודנטים, על מנת שידע ללוות אותם מבחינה מקצועית, ידע להסביר את המשימה, לתת פידבק על ההתקדמות וכדו'.

(במידה והארגון הוא ארגון גדול) אפשר גם להציע לכם לחשוב על התמחויות במודל קבוצתי של 2-3 סטודנטים שעובדים על פרויקט מסוים, אולי יש פרויקט נדחק שיושב אצלכם על השולחן, וניתן לתת לקבוצת סטודנטים להרים אותו יחד, בתנאי כמובן שיש לכם חונך שהוא מיומן ויוכל ללוות קבוצה של סטודנטים.

איך עובד התהליך בפועל?

- קודם כל חשבו מה ההתמחויות שהייתם רוצים לפתוח אצלכם?
- האם יש פרויקט נדחק שלא מגיעים אליו?
- האם יש משימה שמתאימה למישהו צעיר אנרגטי?
- האם יש פרויקט שהייתם רוצים לתת לקבוצה של סטודנטים שתרים אותו יחד?
- את פרטי ההתנסות ממלאים בפורטל הארגונים החונכים. יישלח אליך מייל עם פרטי גישה לפורטל, והסבר כיצד למלא את פרטי ההתנסויות על פי הצורך.
- הסטודנטים יוכלו לצפות בפרטי ההתמחות שלכם בתהליך איתור ההתמחויות עבורם ויוכלו להגיש מועמדות.
- תוכלו לצפות בפורטל בקורות החיים של סטודנטים שהגישו מועמדות לתפקיד. אתם יכולים לזמן אותם לראיון קבלה.
- אם הסטודנטים מתאימים לכם הם יתחילו את ההתמחות ואנו נמשיך להיות בקשר וללוות את מהלך ההתמחות.

חשוב להדגיש שאנו לא מתחייבים- **מדובר בעניין של היצע וביקוש**. יש מקרים שההתנסות יכולה להישאר בלי מענה. הרבה מזה תלוי גם בכם ובתפקידים שתציעו.

בנוסף, בררו האם איש הקשר הולך לרכז את כל ההתנסויות בארגון (רכז מתמחים). במקרה כזה יש לסמן זאת בעת יצירת איש הקשר במערכת. אם אתם יודעים על איש קשר שהוא רכז מתמחים, לאחר יצירתו במערכת, יש לפנות לדורית מנהלת מערכת המידע והיא תשנה זאת.

נספח ד' - הצעת תסריט מייל לאחר שיחת היכרות

היי _____

תודה על השיחה ועל התעניינותך בתכנית ההתמחות של (מוסד הלימודים) ואלומה .

בהמשך לשיחתנו, מצרפת מידע נוסף על התכנית ובהמשך גם **הסבר לפתיחת התמחות**:

תכנית ההתמחות שלנו בשיתוף אלומה, נועדה לתת לסטודנטים הזדמנות להשתלב בהתנסות מקצועית עוד במסגרת הלימודים, על מנת להגדיל את הסיכוי שלהם להשתלב בתעסוקה תואמת השכלה.

מודל ההתמחות הוא ללא יחסי עובד מעביד, ללא שכר מצד הארגון ואלומה מכסה את האישור הביטוחי בגין הפעילות.

נקודות חשובות על מודל ההתמחות

- ההתמחות בת _____ שעות במודל של פעם או פעמיים בשבוע
- יש לכתוב תיאור תפקיד מדויק, שניתן להבין ממנו את מהות התפקיד והדרישות **בצורה מפורטת** על מנת שנוכל להתאים מתמחים בצורה מיטבית
- **יש להקצות חונך שילוה את הסטודנט לאורך ההתמחות** - הן מבחינה מקצועית והן מבחינת שייכות ארגונית

- את פרטי ההתמחות יש למלא בפורטל הארגונים החונכים ע"פ ההסבר הבא:
- א. כניסה לפורטל – נשלח אליך מייל אוטומטי עם שם משתמש ופרטי הכניסה לפורטל.
* שכחת את פרטי הכניסה? **לחצו כאן** לקבלת מייל עם פרטי גישה.
- ב. מילוי פרופיל התנסות - יש להיכנס בפורטל ללשונית "התנסויות" ולבחור בלשונית "ממתינות למילוי פרטים" את ההתנסות שהגדרתי עבורך.
- ג. יש לערוך באמצעות אייקון העיפרון ולמלא את כל השדות הנדרשים. יש לכתוב תיאור תפקיד מדויק ודרישות.
- בהמשך, הסטודנטים יוכלו לראות את ההתנסות ולהגיש מועמדות. תתקבל התראה למייל שלך על כך שיש מועמדים להתנסות וניתן לראותם בפורטל ולזמנם לראיון.

אשמח לסייע בכל עניין.
בברכה,