



המיזם בשיתוף קרן אדמונד דה רוטשילד

איתור וגיוס ארגונים חונכים

מדריך

עודכן: מאי 2022

תוכן

1.	למידת תחום ההתמחות הנדרש ואפשרויות התעסוקה העומדות בפני בוגרי החוג	3
2.	דרכי פעולה לאיתור ארגונים חונכים	4
3.	אנשי הקשר בארגונים או למי כדאי לפנות?	5
4.	אופן הפניה	6
5.	התמודדות עם התנגדויות	7
6.	סיכום	10
7.	נספחים	11

1. למידת תחום ההתמחות הנדרש ואפשרויות התעסוקה העומדות בפני בוגרי החוג

בשלב הראשוני מומלץ לבצע תחקיר שייסע 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 וחילוץ תחומי התמחות רלוונטיים שונים.
2. בחינת התמחויות קיימות במערכת בתחום הנדרש, אופי הארגונים, הדרישות והאפיונים של ההתמחויות.
3. תשאול הסגל האקדמי של הקורס, סטודנטים ובוגרים.
4. שיח מול מרצה הקורס - 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. חיפוש באתר שנקרא Onet שהוא מעין ספריית מקצועות: <https://www.onetonline.org/find/>
 - ג. 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 המיזם. ארגונים הקיימים במערכת וקלטו מתמחים בעבר קיימת סבירות גבוהה יותר שיקלטו מתמחים בשנית.
אלו שלוש הדרכים הטובות ביותר למצוא התמחויות במערכת:
א. בלשונית "התמחויות" בחרו תצוגה (התמחויות המטה מחולקות לפי התחומים המרכזיים: כלכלה, הנדסות, תקשורת, משאבי אנוש, מדמ"ח ותכנה). בכל תצוגה ניתן גם למיין לפי איזור גיאוגרפי על ידי לחיצה על כותרת הטור "איזור גיאוגרפי מעסיק".
ב. בכל יום ראשון נשלח אליכם דוח למייל: "מה חדש? התמחויות מטה חדשות ישר מהתנור". אפשר למצוא אותו גם בלשונית דו"חות, וגם כאן.
ג. רוצים לראות התמחויות בתחום אחר? רוצים לראות התמחויות ספציפיות לפי סטטוס/ מגזר/ מיקום גיאוגרפי או כל סינון אחר? פנו לטלי, מנהלת מערכת המידע של התוכנית או להגר, רכזת קשרי אקדמיה.
2. שיחה עם רכזת עמיתה שמפעילה התמחויות בתחומים דומים על מנת לשמוע על שיטות חיפוש, התמחויות שבבעלותה ולא אוישו ולקבל הפנייה לאנשי קשר רלוונטיים.
3. חיפוש בגוגל לפי חיתוכים שונים: תחום + דרושים, תחום + מיקום גיאוגרפי, תחום + עבודת סטודנטים. מומלץ לנסות מושגים שונים לתיאור התחום.
4. 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'.
5. חיפוש בלינקדאין על פי ארגונים ובעלי תפקידים (לדוגמה: סינון לפי HR/מנהלות משאבי אנוש).
6. חיפוש ארגונים באתרי איגודי תעשיות/התאחדויות/ארגוני גג, למשל: חיפוש חברות בתחום התרופות באתר פארמה ישראל – ארגון חברות התרופות מבוססות מו"פ.
7. חיפוש ארגונים לפי אזורי תעשייה גאוגרפיים, למשל: פארק ההייטק גב ים באר שבע, פארק ההייטק יקנעם.
8. פרסום בקבוצות פייסבוק וקבוצות לינקדאין רלוונטיות (כדאי לשמור את רשימת הקבוצות לפרסומים עתידיים).
9. פרסום בפורומים של מש"א.
10. בדיקה מול 'ארגון הבוגרים' של המוסד לגבי חברות איתם עומדים בקשר.
11. בדיקה בתוך מרכז קריירה עם חברות שמפרסמות משרות בעזרת המרכז.
12. פנייה לארגונים בהם מועסקים בוגרי החוג.
13. פניה לחברים/ מכרים באמצעות מיילים, שיחות אישיות, רשתות חברתיות, קבוצות וואטסאפ במטרה לקבל סיוע בהפצת חומרים פרסומיים למכרים בארגונים רלוונטיים.
14. לפנות לאנשי מפתח שיפצו בשבילך את הדרשה להתמחויות (החל מראשי פקולטות במוסד האקדמי דרך ראש העיר, לשכת המסחר והתעשייה וכו')
15. 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



רכז/ת 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 במסמכים שבמערכת המידע של המיזם ובנספחים למדריך זה.
✓ ספרו שאתם חלק מתכנית ארצית המפעילה מערך תוכניות התמחות במגוון מוסדות לימוד המוכרים ע"י המל"ג ושאתם נציגיה של התכנית במוסד הלימוד X.
✓ 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 במסמכים שמערכת המידע של המיזם ובנספחים 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 המיזם או לא:
אם כן – בדקו האם איש הקשר כבר קיים בעזרת חיפוש כתובת המייל שלו, ואם לא – הזינו את פרטי איש הקשר שיש בידכם ברשימת הארגון. זכרו לבדוק האם איש הקשר הוא רכז מתמחים בארגון.
אם לא – פתחו רשימת ארגון פוטנציאלי חדשה (סטטוס מעסיק: "ממתין לאישור") ולאחר אישור הארגון על ידי המטה הזינו את פרטי איש 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 פרויקטאלית- 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 קורס אקדמי המזכה אותם בנקודות זכות. הקורס הינו חלק ממערך כולל ללמידה משלבת התנסות שמפעיל המל"ג באמצעות אלומה. הסטודנט לא מחליף את מקומו של העובד, אלא בא להתנסות ולקבל טעימה מעולם התעסוקה. הקורס הינו קורס בחירה, כמקובל במוסדות לימוד להשכלה גבוהה. מלבד נק"ז הרווחים של הסטודנטים מרובים. למשל צבירת ניסיון תעסוקתי, יצירת רשת קשרים מקצועית, הוספת שורת ניסיון בקורות חיים עוד במהלך התואר הראשון ועוד. לאורך 8 שנות פעילות התוכנית ראינו שסטודנטים הלוקחים חלק בהתמחות מעלים ב-30% את סיכוייהם למצוא עבודה הולמת השכלה לאחר סיום התואר ביחס לסטודנטים שלא לקחו חלק בתוכנית.

ש: מה יוצא לי מזה?

ת: במהלך השנה אנחנו עורכים סקרים בקרב למעלה מ-800 הארגונים שלוקחים חלק בתוכנית ומצאנו 4 תועלות מרכזיות:

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.

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.

חשיפה לעתודות כוח אדם-

- א. שילוב סטודנט כמתמחה הוא הריאיון הכי מעמיק וארוך שהארגון יכול לקבל. מנתון שאספנו גילינו שכ-20% מכלל הסטודנטים שעשו התנסות קיבלו הצעת עבודה מהארגון החונך.
- ב. מיתוג מעסיק - הפצת שמך הטוב בקרב אקדמאים ודור העתיד (נושא חם היום. גוגל איט).
- ג. גיוון מקורות הגיוס

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 (חשוב כדי שנדע אם הם מהתוכנית שלנו או תכנית חיצונית) 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 שילווה 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. בשנה החולפת 20% 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 למיזם. 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) שמכיר/ה 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.

ש: אני רוצה מתמחים רק בקיץ.

ת: לנסות להבין מאיפה זה נובע (לרוב כי בקיץ הסטודנטים יכולים לעשות התמחות מרוכזת). התוכנית שלנו היא כחלק מקורס אקדמי ולכן פועלת במהלך הסמסטר, במקביל ללימודים. במידת הצורך ניתן לומר שההתמחות עשויה להיות פעמיים בשבוע (במידה ויש סטודנטים שבאמת יוכלו).

רגע מערכת! עדכון סטטוס מעסיק

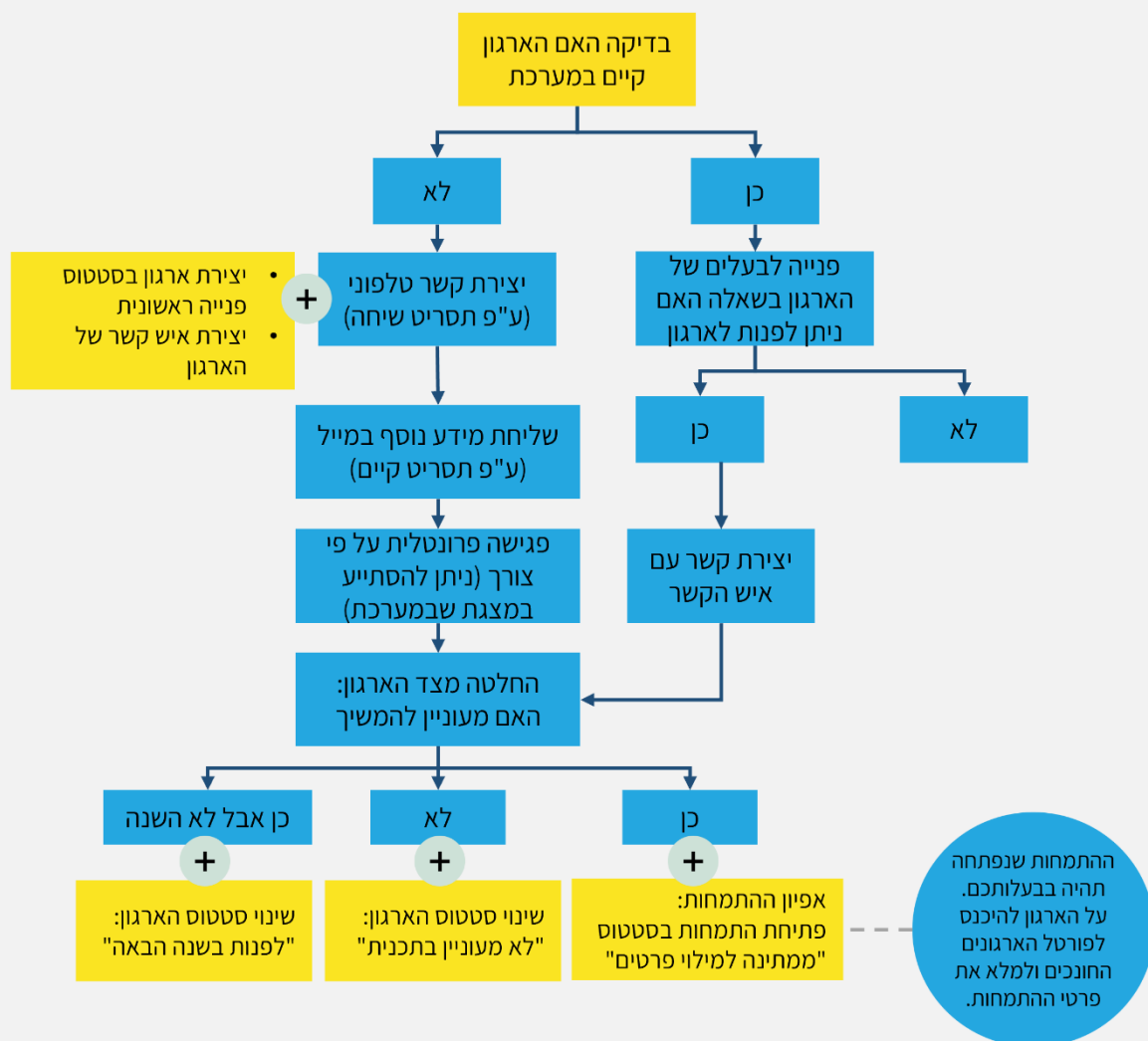
לעיתים, על אף מאמצינו, הארגון בוחר שלא לקחת חלק בתכנית בשנה הנוכחית או בכלל. חשוב מאוד לעדכן זאת במערכת!

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.**

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 המיזם. בתרשים הזרימה הבא מוצג תהליך העבודה:

תהליך גיוס ארגון חונך



7. נספחים

נספח א' - תסריט שיחה טלפונית

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

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

הסטודנט נכנס לקורס אקדמי לכל דבר שמזכה אותו בנקודות זכות ומורכב משני צירים: חלק תיאורטי; קורס אקדמי שעוסק בפרקטיקות במעבר לשוק העבודה וחלק מעשי. כאן אתם נכנסים לתמונה: התנסות היא בת מינימום 100 שעות, שנפרסות על כשלושה חודשים בהם הסטודנט מגיע ליום עבודה מלא אחת לשבוע. **מצדכם, אתם צריכים לעמוד בשני תנאים: להגדיר את התמחות בצורה ברורה ומפורטת. ולספק לסטודנט חונך- איש קשר מהארגון שילווח אותו מקצועית בתהליך ויפדבק אותו על התוצרים.**

הגדרת התמחות טובה היא מפתח להצלחת התכנית ולמעשה יוצרת תיאום ציפיות משולש:

פעם אחת בהסתכלות פנים ארגונית: חשוב שתחשבו על תפקיד שמתאים להיקף התכנית, לעובדה שמדובר בסטודנט בתחילת הדרך אך גם תפקיד שיקדם את התוצרים שלכם.

פעם שניה - תיאום ציפיות של הסטודנט עם עצמו: הסטודנט עובר על פרופיל ההתמחות ומחליט האם הוא מעוניין להגיש את מועמדותו להתמחות.

פעם שלישית מולי, רכז/ת ההתמחויות במוסד האקדמי: מרגע שאתם מחליטים אילו התמחויות ומי יהיה החונך, הכדור עובר לידיים שלי והתפקיד שלי הוא לחבר ביניכם לבין הסטודנט או הסטודנטים שמתאימים לכם.

את פרטי ההתמחות ממלאים בפורטל הארגונים החונכים. יישלח אליך מייל עם פרטי גישה לפורטל, ותוכל לפתוח באמצעותו התמחויות 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 שהתמחות 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, 20% 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. אם אתם יודעים על איש קשר שהוא רכז מתמחים, לאחר יצירתו במערכת, יש לפנות לטלי מנהלת מערכת המידע והיא תשנה זאת.

שלום,

שמי _____, אני רכזת הקורס ללמידה משלבת התנסות ב_____ .
אשמח לצרף אתכם ללמעלה 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: Playtika, Taboola, Amdocs, משרד הבריאות, משרד האוצר, יוניליוור, סודה סטרים, אסם
ועוד ארגונים מהמגזר העסקי, הציבורי והחברתי בישראל

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

תכנית "אקדמיה משלבת התנסות" היא תכנית לאומית במסגרת מיזם משותף של אלומה עם המועצה
להשכלה גבוהה ובשיתוף קרן אדמונד דה רוטשילד. מטרת התכנית לתת לצעירים שיוצאים מהאקדמיה ניסיון
מקצועי עוד במהלך לימודיהם ובכך להגדיל את הסיכוי שלהם להשתלב בתעסוקה תואמת השכלה אקדמית.

הסטודנט נכנס לקורס אקדמי לכל דבר שמזכה אותו בנקודות זכות ומורכב משני צירים: חלק תיאורטי; קורס
אקדמי שעוסק בפרקטיקות במעבר לשוק העבודה וחלק מעשי .
התנסות היא בת מינימום 100 שעות, שנפרסות על כשלושה חודשים בהם הסטודנט מגיע ליום עבודה מלא
אחת לשבוע.

מודל ההתמחות

1. ההתמחות היא בת מינימום 100 שעות במודל של פעם או פעמיים בשבוע
2. יש להקצות חונך שילווה את הסטודנט לאורך ההתמחות – הן מבחינה מקצועית והן מבחינת שייכות
ארגונית

מוזמנת/ת להכיר אותנו עוד: מצ"ב פלייר, הכנס/י [לאתר שלנו ולעמוד הפייסבוק](#).

אשמח לתאם איתך פגישה לתת פרטים נוספים ולבחון את אפשרות לשילוב מתמחים בארגונכם

בברכה,

שם רכזת ההתמחויות