

# תוכנית "אקדמיה משלבת התנסות"

## הרכיבים המומלצים לתוכנית התנסות מיטבית



**דצמבר 2021**

בוצע על ידי גלי ליס-גינסבורג

ד"ר יעל שטימברג

ספיר בר, יובל שלף

תחום מחקר הערכה – המכון הדמוקרטי

# הצגת מודלים מיטביים וברי ביצוע להרחבת היקפי ההשפעה של התוכנית "אקדמיה משלבת התנסות"

## תתי מטרות:

- בחינת הדרכים בהן ניתן לשמור על תוכנית איכותית תוך הרחבה משמעותית של השותפים לה
- מציאת הרכיבים הקריטיים לקידום התוכנית לאור גדילתה
- בחינת מערך התשתיות והמענים לפיתוח בשנת המעבר של התוכנית

## אוכלוסיית היעד של המחקר

- מוסדות אקדמיים (ממונים-מרצים-רכזים)
- ארגונים חונכים
- מל"ג-ות"ת
- אלומה
- קרן רוטשילד
- סטודנטים

## כלי המחקר על ציר הזמן

### מאי-אוגוסט 2021

#### 52 ראיונות עומק:

- מל"ג-ות"ת – 3
- קרן רוטשילד – 1
- ממונים – 10
- מרצים – 5
- רכזים – 6
- ארגונים חונכים – 10
- סטודנטים – 10
- מטה התמחויות אלומה – 7

### ספטמבר 2021

#### 3 סקרים טלפוניים:

- סקר סטודנטים  
517 משיבים (30% השבה)
- סקר מרצים  
69 משיבים (64% השבה)
- סקר רכזים  
28 משיבים (74% השבה)

### אוקטובר 2021

#### ניתוח מערכת המידע של התוכנית

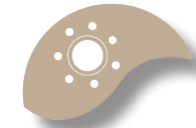
# מרכיבים מרכזיים הנדרשים כדי לקדם את ההתנסות

## פירוט המרכיבים



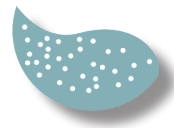
### ממד רעיוני

1. מחויבות של ממונים ומרצים לתוכנית מתוך אמונה ברעיון
2. הבנה של הסטודנט את חשיבות ההתנסות עבור עצמו
3. אמונה של הסטודנט שההתנסות בת ביצוע
4. אמונה ברעיון ההתנסות ובחשיבותו לארגון החונך



### ממד ניהולי-ארגוני

1. צורך בתשתית לאומית תומכת להגדלת מספר הארגונים החונכים
2. מערך שיווק מאסיבי אל מול הסטודנטים והמרצים בשיתוף תשתית לאומית ומתן הקלות ותמרוצים
3. מערך ממוחשב ופשוט לניהול התהליך לכל אורכו
4. מינוי כוח אדם מתאים לתכלול התוכנית במוסד האקדמי
5. צורך בתהליך גיוס מוסדר של הסטודנט על ידי הארגון החונך ומינוי כוח אדם מתאים לקליטה, ליווי וחניכה
6. מנגנון סינון מקדים על ידי האקדמיה
7. סיוע לאוכלוסיות ייחודיות בשיתוף תשתית לאומית
8. גמישות בתנאי הקורס



### ממד למידה והתפתחות

1. הכשרה של מלווי הסטודנטים בתוך הארגונים החונכים
2. צורך בקורס אקדמי במקביל להתנסות בשילוב תכנים 'רכים' ובתכנים משלימים מתהליך ההתנסות
3. דגש על אופן תהליך הלמידה של הסטודנט אצל הארגון החונך – באחריות הארגון החונך ובליווי המוסד האקדמי



### ממד יחסים

- חיזוק מערכות היחסים בממשקים המרכזיים
1. יחסי סטודנט-אקדמיה
  2. יחסי אקדמיה-ארגון חונך
  3. יחסי ארגון חונך-סטודנט
  4. יחסי מרצה-רכז



מהם הרכיבים המרכזיים הנדרשים לקידום התוכנית?

הסבר על הרכיב

מי מהשותפים רואה בזה רכיב מרכזי?

ציטוטים

רכיב הודגש כחשוב  רכיב לא הודגש כחשוב

## מחויבות של הממונים – דמויות מרכזיות תומכות ומאמינות ברעיון

- מרבית נציגי האקדמיה אומרים שאחד המנועים המרכזיים לתוכנית טמון באמונה, במחויבות ובמעורבות של הממונים בתוכנית, בעיקר במידה והתוכנית עומדת לגדול ולהפוך לכמה שיותר עצמאית וברשות כל מוסד אקדמי.
- הרוב המוחלט מקרב המרצים והרכזים מאמין שהנהלת המוסד בו הם עובדים מאמינה מאוד בקידום התנסות במהלך הלימודים.
- באופן מובהק בקרב מרצים ממכללות הדבר בא לידי ביטוי יותר ממרצים מאוניברסיטאות.
- קיימת חשיבות רבה לכך שהמחויבות תבוא לידי ביטוי גם ברמת המרצים.



ממונה מרצה+

סטודנט

רכז

חונך ארגון

מרצים: "ברגע שהמוטיבציה של ההנהלה גבוהה, הדבר מחלחל למטה ו'מדביק' גם את יתר הצוות"

## תפיסת הערך המוסף של ההתנסות עבור הסטודנטים, עבור האקדמיה ועבור המרצה עצמו

- הבנה שהתוכנית תורמת גם למוסד האקדמי כחלק מתחרות על סטודנטים מול מוסדות אקדמיים אחרים.
- 90% מהמרצים והרכזים מאמינים ששילוב סטודנטים בהתנסות במהלך הלימודים מסייע במיתוג המוסד האקדמי.



ממונה מרצה+

סטודנט

רכז

חונך ארגון

ממונים: "אם האוניברסיטה תיתן לסטודנטים ניסיון בתעסוקה זה יביא עוד סטודנטים"

## הבנה של הסטודנט את התפיסה הרעיונית לגבי הערך המוסף הפורמאלי של ההתנסות

- על מנת להגדיל את מספר הסטודנטים המצטרפים לתוכנית, על הסטודנטים תחילה להבין מה הרציונל של התוכנית עבור הסטודנטים.
- 69% מהסטודנטים ציינו שההתנסות במהלך הלימודים מקדמת במידה רבה ורבה מאוד את השילוב העתידי של הסטודנט בשוק העבודה.
- לדעת 61% מהסטודנטים כל סטודנט צריך במידה רבה ורבה מאוד להשתתף בקורס משלב התנסות.



ממונה מרצה+

סטודנט

רכז

חונך ארגון

סטודנטים: "אני חושב שכל סטודנט שבאמת חשוב לו להצליח ולא רק לקבל ציון עובר צריך לעשות את ההתנסות בחברה חיצונית"

## הבנת הסטודנט בחשיבות ההתנסות לסטודנט עצמו

- שלב נוסף בדרך להגדלת מספר הסטודנטים המצטרפים לתוכנית - הינו שעליהם להבין מדוע ההתנסות חשובה עבורם ובמה תתרום להם.
- השיקולים המרכזיים בהצטרפות סטודנטים לתוכנית: ענין בתחום (59%), רכישת ידע מעשי (56%) ויכולת השתלבות עתידית במקום עבודה (38%).
- קיים הבדל בין סטודנטים יהודים לערבים: השיקול המרכזי של הסטודנטים הערבים הוא רכישת ידע מעשי לעומת ענין בתחום בקרב הסטודנטים היהודים.



ממונה מרצה+

סטודנט

רכז

חונך ארגון

סטודנטים: "הזכות לראות מקום עבודה בתחום הלימודים שלי ולהתנסות ולקבל אחריות גם בלי ניסיון היא זכות גדולה ויצאתי עם הרבה כלים מההתמחות"



## ציטוטים

## מי מהשותפים רואה בזה רכיב מרכזי?

רכיב הודגש כחשוב  רכיב לא הודגש כחשוב

## הסבר על הרכיב

מהם הרכיבים המרכזיים הנדרשים לקידום התוכנית?

סטודנטים: "עומס השעות היה ממש קשה, וביחס לנק"זים שההתמחות שווה זה היה מתסכל מאוד"



ארגון  
חונך



רכז



סטודנט



מרצה+  
ממונה

- שלב נוסף בהגדלת מספר הסטודנטים המצטרפים לתוכנית
- על הסטודנט להבין שההתנסות ניתנת לביצוע מבחינה מעשית.
- החסמים המרכזיים המונעים היום מחלק מהסטודנטים להצטרף לתוכנית או להתמיד בה הם הצורך להתפרנס והקושי לעמוד בעומס של הקורס.
- סטודנטים, מרצים ורכזים מאמינים שמספר הסטודנטים יגדל במידה וישלמו לסטודנטים על ההתנסות.

**אמונה של הסטודנט שההתנסות אכן ברת ביצוע – יכולה להשתלב בלימודים ובחיי הסטודנט**



ארגון  
חונך



רכז



סטודנט



מרצה+  
ממונה

- מרבית המרצים ציינו את החשיבות הרבה בהכרת ה'שטח' לסטודנטים והקישור בין התיאוריה לפרקטיקה.
- מרצים ורכזים מאזורי הפריפריה (בעיקר ממכללות) ציינו את חשיבות התוכנית בתרומה לאזורי פריפריה מבחינה כלכלית ואזורית.

**אמונה בחשיבות ההתנסות לאקדמיה עצמה והבנת החשיבות עבור הסטודנט והמדינה**

מרצים: "דרך ההתמחות אני לומד את הקשיים של התעשייה ומפתח שיטות איך לפתור את הדברים האלה", "תחושה של סיוע אמיתי לסטודנטים שלנו לקראת יציאתם לשוק העבודה בסיום התואר"



ארגון  
חונך



רכז



סטודנט



מרצה+  
ממונה

- חשיבות הבנת תרומת התוכנית למרצים לשם גיוסם לתוכנית - לפי המרצים, הערכים המוספים העיקריים שהם מקבלים מהשתתפותם בתוכנית הם הכרות וחיבור עם התעשייה, סיפוק מההתפתחות המקצועית של הסטודנטים והצלחתם ושילוב בין תיאוריה ופרקטיקה.

**אמונה בחשיבות ההתנסות למרצה**

ארגונים חונכים: "המתמחים יכולים לקבל הזדמנות אדירה ולהיחשף לדברים חדשים שהם לא מכירים", "אין לי מוטיבציה לעבוד עם אנשים בלי מוטיבציה", "ישנן אפשרויות טובות יותר של סטודנטים איכותיים יותר ולכן לא בונה עליהם כמשאב..."



ארגון  
חונך



רכז



סטודנט



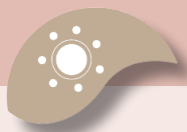
מרצה+  
ממונה

- כלל השותפים מבינים שרק במידה והארגונים החונכים יבינו את חשיבות ההתנסות ושהיא תורמת להם, ההתגייסות שלהם לתוכנית תהיה משמעותית.
- השיקולים המרכזיים של הארגונים החונכים בהצטרפות לתוכנית: רצון לתרום לסטודנטים, כוח עבודה זול המניע פרויקטים, קבלת זווית ראייה "צעירה" ומציאת כוח עבודה פוטנציאלי עתידי.

**אמונה בחשיבות ההתנסות לארגון החונך עצמו**

## נקודות למחשבה

- לשם הצלחת התוכנית, על כל השותפים לה להבין במה היא תורמת לכל אחד מהם באופן אישי ולסטודנטים באופן נרחב
- על מנת להבהיר את מטרות התוכנית לכל השותפים, בדגש על הסטודנטים והארגונים החונכים, מומלץ לבצע שיווק מאסיבי של התוכנית ברמה לאומית וברמה מוסדית באמצעי התקשורת תוך שיתוף מל"ג-ות"ת



מהם הרכיבים המרכזיים הנדרשים לקידום התוכנית?

הסבר על הרכיב

מי מהשותפים רואה בזה רכיב מרכזי?

ציטוטים

רכיב הודגש כחשוב  רכיב לא הודגש כחשוב

## צורך הן בתשתית פנים מוסדית והן בתשתית לאומית רחבה לסיוע בהגדלת מאגר הארגונים החונכים

- לקראת הגידול בהיקף התוכנית, עולה הצורך בשיווק מיוחד ברמה לאומית של התוכנית בקרב הארגונים החונכים.
- ישנם מוסדות אקדמיים המתלוננים על קושי במציאת ארגונים חונכים ועל צורך גדול בהגדלת מאגר הארגונים החונכים, בעיקר מכללות מהצפון והדרום.
- סטודנטים רבים מציינים את מיעוט היצע ההתנסויות הפתוחות בפניהם.

## מערך שיווק אל מול הסטודנטים בשיתוף פעולה עם תשתית לאומית

- לשם קידום מיטבי של התוכנית, נדרש שיווק מיוחד ומאסיבי של התוכנית בקרב סטודנטים, הן ברמה מוסדית והן ברמה לאומית, תוך שימת דגש על חשיבות התוכנית לסטודנטים, תרומתה העתידית עבורם והתייחסות לחסמים המונעים הצטרפות לתוכנית (כגון מחסור בארגונים חונכים ראויים, עומס מטלות הקורס וקושי לשלב עבודה במקביל להתנסות).

## צורך במערך שיווק אל מול מרצים בשיתוף פעולה עם תשתית לאומית ומתן הקלות ותמרוצים

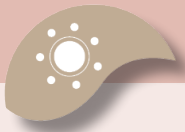
- כיום המניע המרכזי של מרבית המרצים להעביר את הקורס הוא מוטיבציה גדולה לנושא. בחלק מהמוסדות ומהמחלקות קיים מחסור במרצים ועולה הצורך בשיווק התוכנית. ההערכה היא כי במידה והתוכנית תגדל, יהיה קשה להגדיל את מאגר המרצים.
- דרכים להבאת מרצים נוספים: הפחתת עומס המשימות מהמרצה באמצעות מתן סיוע של רכזים/עוזרי הוראה מתוך המחלקות, מתן תמריצים (כגון הגדלת השכר, הכרה בהשקעה בקורס כתחליף לכתיבת מאמר וכד') ויצירת שיתופי פעולה עם התעשייה.

ממונים ומרצים: "אם התוכנית תגדל משמעותית, תהיה בעיה במציאת מקומות התמחות"... "תהיה תחרות על המעסיקים"... "בעיקר בכריפריה" סטודנטים: "התוכנית לא מאורגנת ולא מציעה מספיק מקומות רלוונטיים עבור הסטודנטים"



ממונים ומרצים: "יש לתת מחשבה למטרות תוכנית ההתמחות ואלו סטודנטים זקוקים לתוכנית ההתמחות", "צריך מהיום הראשון להכניס לסטודנטים לראש שמדובר בקורס שהוא חלק מהתואר ואז הסטודנטים יערכו לכך מראש"





## ציטוטים

## מי מהשותפים רואה בזה רכיב מרכזי?

רכיב הודגש כחשוב  רכיב לא הודגש כחשוב

## הסבר על הרכיב

מהם הרכיבים  
המרכזיים הנדרשים  
לקידום התוכנית?

מרצים: "הסטודנט יאתר משרות  
במערכת, יעביר אליה את המשרות  
שרוצה ואת כל ההתאמה היא תוכל  
לעשות"

רכזים: "המעקב על הסטודנטים  
מתבצע בעזרת קובץ אקסל נפרד  
שאותו הייתי צריכה לעדכן כי  
הבנתי שאם לא אעשה את זה יהיה  
בלגן ואף אחד לא ימצא התמחות"  
ארגון חונך: "אין בקרה על התוכנית,  
על שעות עבודת הסטודנט, על  
התפוקה של הסטודנט ועל איכות  
ביצוע הפרויקטים אותם הסטודנט  
עושה"



חונך  
ארגון



רכז



סטודנט



מרצה+  
ממונה

- מרבית המרצים, הרכזים, הסטודנטים והארגונים החונכים  
חושבים שלשם קידום מיטבי של התוכנית, נדרש שיפור  
המערכת הקיימת והקמת מערך ממוחשב ומוסדר שיסייע  
בתהליכי חיפוש מקומות ההתנסות, הגיוס, המעקב והמשוב  
אחר איכות ההתנסויות.  
- עלה הצורך שהמערך יכלול אפליקציה המאפשרת  
לסטודנטים חיפוש עצמאי של מקומות התנסות ואפשרות  
להתראיין למספר מקומות במקביל.

**מערך ממוחשב וכשוט  
לחיפוש התנסויות,  
לגיוס, מעקב ומישוב  
איכותי אחר תהליך  
ההתנסות של  
הסטודנטים**

מרצים: "הרכז הוא החולייה הכי  
חשובה בקורס. מי שבפועל עושה  
את העבודה זה הרכז"



חונך  
ארגון



רכז



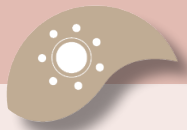
סטודנט



מרצה+  
ממונה

- רוב המרצים חושבים שלשם קידום מיטבי של התוכנית,  
נדרש  
למנות רכז שאחראי על כל התוכנית במוסד, נדרשת מעורבות  
מרכז הקריירה של המוסד ונדרש למנות עוזר הוראה  
מהמחלקה שיסייע למרצה בניהול הקורס.

**מינוי כוח אדם מתאים  
לתכלול התוכנית במוסד  
האקדמי**



מהם הרכיבים המרכזיים הנדרשים לקידום התוכנית?

הסבר על הרכיב

מי מהשותפים רואה בזה רכיב מרכזי?

ציטוטים

רכיב הודגש כחשוב  רכיב לא הודגש כחשוב

**צורך במנגנון סינון מקדים מסודר על ידי האקדמיה טרם הגעת הסטודנט לארגון החונך**

- מרבית המרצים, הרכזים, הארגונים החונכים והסטודנטים חושבים שלשם קידום מיטבי של התוכנית, נדרש שיפור של תהליך מיון הסטודנטים, טרם תחילת הקורס, באקדמיה.



ארגון חונך



רכז



סטודנט



מרצה+ממונה

מרצים: "צריך למצוא דרך לקדם את המוטיבציה של הסטודנטים כדי שהם באמת יצלחו את ההתמחות שלהם, אחת מהדרכים היא שיפור תהליך הסינון"  
ארגון חונך: "יש לעשות תהליך מיון קשה יותר - כשאומרים שיש תהליך מיון זה ממתג את התוכנית כשווה יותר כי קשה יותר להתקבל"

**צורך בתהליך גיוס מוסדר של הסטודנט על ידי הארגון החונך ומינוי כוח אדם מתאים לקליטה, ליווי וחניכה**

- רבים מהסטודנטים חשים שאחת הסיבות המרכזיות לנשירת סטודנטים במהלך התוכנית נובעת מקושי התנהלות מול הארגון החונך והם מעוניינים שטרם ההתנסות, יתבצע תיאום ציפיות בין הסטודנט לארגון החונך.  
- מרבית המעסיקים גם חושבים שיש צורך בתהליך סינון מעמיק על ידי הארגון החונך עצמו לשם שיפור איכות הסטודנטים.  
- נמצא קשר ישיר בין החשיבות הניתנת על ידי הסטודנטים לתיאום הציפיות עם הארגון החונך לבין שביעות רצון מהתוכנית בכללותה.



ארגון חונך



רכז



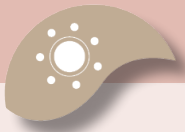
סטודנט



מרצה+ממונה

סטודנטים: "לדעתי תיאום הציפיות שכרגע אינו מתרחש בין הארגון לסטודנט הוא קריטי", "מאוד ממליצה שיהיה לחניך חונך צמוד אליו לאורך כל תהליך ההתנסות"  
ארגון חונך: "צריך להיות תהליך סינון מקדים של מוטיבציה והוכחת רצינות"





ציטוטים

מי מהשותפים רואה בזה רכיב מרכזי?

רכיב הודגש כחשוב  רכיב לא הודגש כחשוב

הסבר על הרכיב

מהם הרכיבים המרכזיים הנדרשים לקידום התוכנית?

רכיבים: "להקשיב לצרכי הסטודנט"



חונך ארגון



רכן



סטודנט



מרצה+ ממונה

- רוב המרצים, הרכיבים והסטודנטים חושבים שעל מספר הנק"ז להיות בין 4-6.  
- מרבית המרצים חושבים שמספר הסטודנטים האופטימלי להשתתפות בקורס הוא 11-20.  
- מספר הסטודנטים המיטבי לטיפולו של הרכז צריך לעמוד על עד 50 סטודנטים.  
- מרבית המרצים והרכיבים חושבים שמספר שעות ההתנסות האופטימלי צריך להיות בין 100-120 שעות, הארגונים חונכים חושבים שהמספר צריך להיות גבוה מ-120 שעות ושיש צורך בגמישות בשעות, בתדירות ובמועדי ההתנסות

**גמישות בתנאי הקורס**

ממונים ומרצים: "יצטרכו לבנות תוכנית חומש כדי לעשות תהליך כזה כי יש המון תהליכים שצריך לבנות להם תשתית"



חונך ארגון



רכן



סטודנט



מרצה+ ממונה

- הממונים והמרצים אומרים שעל מנת לאפשר גדילה מסודרת ומוצלחת של התוכנית, יש לבנות תוכנית חומש לאומית מסודרת ולבצע חיבור לסיוע הדדי בין מוסד חזק למוסד חלש יותר.

**בניית תוכנית עבודה מסודרת לקראת הרחבה של היקף ההתמחות**

ממונים ומרצים: "יש צורך לתת מענה שונה לאוכלוסייה הערבית. הבדלי השפה, התרבות, גזענות וכד' גורמים לבעיה במציאת מקומות התמחות"



חונך ארגון



רכן



סטודנט



מרצה+ ממונה

- מרבית המרצים והרכיבים חושבים שלשם קידום מיטבי של התוכנית, נדרש לשפר את מערך התמיכה בסטודנטים מאוכלוסיות ייחודיות המשתתפים בקורס.  
- ישנם מוסדות בהם אחוז האוכלוסיות הייחודיות גבוה יותר (אוכלוסיות עם מצב סוציאקונומי נמוך, אוכלוסייה ערבית וכד') והם זקוקים להתחשבות וסיוע מוגבר ברמה הלאומית.

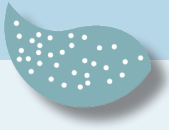
**סיוע לאוכלוסיות ייחודיות בשיתוף תשתית לאומית**

## נקודות למחשבה

- דרכים להגדלת מספר הסטודנטים בתוכנית: מומלץ לבצע שיווק מאסיבי בקרב הסטודנטים תוך חשיבה על הגדלת כמות ואיכות ההתמחויות המוצעות, מתן תשלום על ההתמחויות, מתן החזרי נסיעות אל ומהארגון החונך והגדלת הנק"ז על הקורס.

- הגדלת מאגר הארגונים החונכים: על מנת לגייס מספר גבוה יותר של ארגונים חונכים לתוכנית, מומלץ לבצע שיווק מאסיבי של התוכנית, תוך פניה לגופים גדולים (לדוגמה התאחדות התעשיינים והמלונאים) ומתן תמריצים במידת הצורך (לארגונים מתחום ההייטק, ארגונים היושבים בכריפריה, לקליטת סטודנטים מאוכלוסיות ייחודיות וממקצועות מדעי הרוח), ברמה לאומית וברמה מוסדית תוך שיתוף המל"ג בדגש על הבהרת מטרות התוכנית והתרומה הניתנת לארגונים החונכים מהשתתפותם בה.

- המערכת הממוחשבת: מומלץ לפתח מערכת דיגיטאלית שתנגיש את המידע בצורה מסודרת ונוחה, שתבצע תיעוד מסודר של תהליך קבלת קורות החיים, תשפר את הממשקים מול המוסדות האקדמיים והארגונים החונכים ותסייע בניהול ההתנסות ובמעקב אחר איכותה.



מהם הרכיבים המרכזיים הנדרשים לקידום התוכנית?

הסבר על הרכיב

מי מהשותפים רואה בזה רכיב מרכזי?

ציטוטים

רכיב הודגש כחשוב  רכיב לא הודגש כחשוב

## הכשרת מרצים ורכזים לתפקידם כמלווי התנסות

- נראה שיש פער בין הצרכים העולים מהמרצים לצרכים העולים מהרכזים לגבי נושא קבלת הכשרות ולמידת עמיתים בנושא ההתנסות - 21% מהמרצים לעומת 46% מהרכזים חושבים שיש צורך במידה רבה ורבה מאוד בביצוע הכשרות למרצים ולרכזים לפני ובמהלך הקורס.  
 - 41% מהמרצים ו- 72% מהרכזים חושבים שלשם קידום מיטבי של התוכנית, נדרשת במידה רבה ורבה מאוד למידת עמיתים עם מרצים ורכזים נוספים מאותו מוסד וממוסדות אחרים.

## צורך במערך הכשרה של מלווי הסטודנטים מקרב הארגונים החונכים - ניהול משימות, הקניית מיומנויות לסטודנט, בדיקת איכות ההתנסות, יכולות משוב והנחיה

- מהממצאים עולה שכיום אין מערך ליווי מסודר של הסטודנט מצד הארגון החונך לאורך כל שלבי ההתנסות ועולה צורך גדול, הן מהמוסד האקדמי ומהסטודנטים והן מהארגונים החונכים לספק ליווי זה, לשם כך יש צורך להכשיר לכך את הארגונים החונכים.  
 - נמצא קשר ישיר בין רצון הסטודנטים לקבלת פידבק וליווי לבין שביעות רצון מהתוכנית בכללותה.

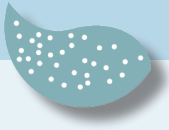
## צורך בקורס אקדמי במקביל להתנסות בדגש על לימוד תכנים 'רכים'

- מרבית המרצים והסטודנטים חושבים שללימוד מיומנויות הקשורות לעולם העבודה יש חשיבות רבה בקידום מיטבי של התוכנית.  
 - נמצא קשר ישיר בין החשיבות הניתנת על ידי הסטודנטים ללימוד תכנים אלה לבין שביעות רצון מהתוכנית בכללותה.



ארגון חונך: "פירקתי את כל המשימות שיש לי ובחנתי מה אוכל להיעזר בתור עזרה ומה אוכל להציע שמפתח את המתמחים" סטודנט: "היו קשיים רבים בתקשורת עם המעסיק, הזמינות שלו לא הייתה גבוהה, מאידך, ציפה מצידו לתגובתיות גבוהה"





מהם הרכיבים המרכזיים הנדרשים לקידום התוכנית?

הסבר על הרכיב

מי מהשותפים רואה בזה רכיב מרכזי?

ציטוטים

רכיב הודגש כחשוב  רכיב לא הודגש כחשוב

**דגש על לימוד תכנים משלימים בקורס במוסד האקדמי באמצעות קיום קשרים קבועים בין המוסד האקדמי לארגון החונך**

- אחוז גבוה מקרב המרצים, הסטודנטים והארגונים החונכים חושבים שלשם קידום מיטבי של התוכנית, נדרש במידה רבה שילוב תכנים מתוך ההתנסות בתוך הקורס האקדמי.  
- נמצא קשר ישיר בין החשיבות הניתנת על ידי הסטודנטים ללימוד תכנים אלה לבין שביעות רצון מהתוכנית בכללותה.

**דגש על תהליך למידה של הסטודנט אצל הארגון החונך**

- עולה צורך גדול מהסטודנטים לקבל מהארגון החונך באופן שוטף פידבק על איכות ההתנסות שלהם.  
- מהצד השני, גם הארגונים החונכים חושבים שיש צורך בהסתכלות שלהם על צרכי הסטודנט, מתן משוב עקבי ומוסדר לאורך ההתנסות ומשוב בסיום ההתנסות.

סטודנט: "...כשהמרצה העביר את החומר באופן המותאם למציאות היום-יום, תוך קישור מתמיד להתמחות ולתכנים הרלוונטיים, הקורס התיאורטי קיבל מעין "תחייה לחיים" בזכות המעשיות שבו"



ארגון חונך



רמז



סטודנט



מרצה+ ממונה

ארגון חונך: "שאלתי מה היו רוצים להתמקצע בו, במה חלשים והיו רוצים להתחדד ובאיזה דברים הם טובים בהם ומעניין אותם לעשות יותר ואז לכל מתמחה יכולתי להתאים משימות שגם יתנו לו וגם יתנו לי"



ארגון חונך



רמז



סטודנט



מרצה+ ממונה

## נקודות למחשבה

- מומלץ לחשוב כיצד ניתן למנף את הרצון הרב של הרכיבים לקיום מפגשים ומחזירים להם את המוטיבציה ותחושת האינטימיות להשתתף במפגשים כאלה, כפי שהיה בעבר במהלך תוכנית 'הדבר הבא'.
- ליווי הארגונים החונכים את הסטודנטים: מצד אחד קיים רצון בקרב הארגונים החונכים (וצורך גדול שעולה מהסטודנטים) לקבל כלים נוספים ליווי הסטודנטים אך מצד שני קיים קושי להקצות לנושא זמן. מומלץ לחשוב על דרכים להעברת הדרכות באמצעות סרטון או מצגת. בנוסף, מומלץ לחשוב על שימוש במערכת ממוחשבת שתסייע לארגונים החונכים בתהליך.



## ציטוטים

## מי מהשותפים רואה בזה רכיב מרכזי?

רכיב הודגש כחשוב
  רכיב לא הודגש כחשוב

## הסבר על הרכיב

מהם הרכיבים המרכזיים הנדרשים לקידום התוכנית?

סטודנטים: "היה צריך לרדוף אחרי המרצה ברמה הכי קשה שנתקלתי בה. הקורס כולו היה במצוקה מהמבחינה הזו לאורך כול השנה", "חשוב שהרכז יהיה בקשר ישיר עם הסטודנטים ויסביר את העבודה, מה שלא היה בפועל"



ארגון חונך



רכז



סטודנט



מרצה+ ממונה

## יחסי מרצה ורכז-סטודנט

- רוב רובם של הסטודנטים מוצאים חשיבות רבה בקשר תדיר בין הסטודנט לאקדמיה (המרצה והרכז) המכיל הקשבה לצרכי הסטודנט וסיוע בתיווך בין האקדמיה לעולם העבודה.
- נמצא קשר ישיר בין החשיבות הניתנת על ידי הסטודנטים לצורך בקשר התדיר עם הרכז והמרצה לבין שביעות רצון מהתוכנית בכללותה.

רכז: "כולם מאוד בקשר עם כולם, מאוד שיתופיים" מרצה: "קשר עם הממונה – מרגישה שיש רצון טוב ומוטיבציה אבל אין הבנה של המצב שלי ואין קבלת עזרה שמתאימה לי"



ארגון חונך



רכז



סטודנט



מרצה+ ממונה

## יחסי מרצה ורכז-ממונה באקדמיה

- שיתוף פעולה בין כלל השותפים באקדמיה (הרכזת, הממונה והמרצים), מביא להתנהלות רגועה וטובה של התוכנית ולהצלחתה.
- חלק גדול מהמרצים והממונים ציינו את חשיבות הקשר בין המרצה לממונה לשם הצלחת התוכנית.

מרצה: "יש חשיבות רבה בשיתוף פעולה מיטבי בין המרצה לרכזת ובחלוקת סמכויות ברורה. אי אפשר שכל העומס יוטל על המרצה"



ארגון חונך



רכז



סטודנט



מרצה+ ממונה

## יחסי מרצה-רכז

- מרבית המרצים והרכזים חושבים שנדרשת עבודה משותפת של המרצה עם הרכז לשם קידום מיטבי של התוכנית בתוך האקדמיה, תוך שימת דגש על חלוקת העבודה מאוזנת יותר והפחתת העומס מהמרצים.
- מהממצאים עולה שיש קשר מובהק בין מרצים מאזור המרכז המרגישים שחלוקת העבודה מול הרכז יוצרת עליהם עומס, לבין חוסר שביעות רצון שלהם מהתוכנית בכללותה.



## ציטוטים

## מי מהשותפים רואה בזה רכיב מרכזי?

רכיב הודגש כחשוב
  רכיב לא הודגש כחשוב

## הסבר על הרכיב

מהם הרכיבים המרכזיים הנדרשים לקידום התוכנית?

מרצים: "אנחנו מאוד מקפידים על קשר עם מקום התמחות – בונים יחד תפקידים", "המוסד לא מספיק בהידברות אל מול המעסיקים כיום. יש תקשורת ברמה הבירוקרטית של דיווחי שעות אבל לא ברמה של איך הם מרגישים עם התוכנית"



ארגון חונך



רמ



סטודנט



מרצה+ ממונה

## יחסי מוסד אקדמי – ארגון חונך

- מרבית המרצים, הרכזים והארגונים החונכים חושבים שלשם קידום מיטבי של התוכנית, נדרש קשר תדיר (קשר בינאישי ויצירת נוהל עבודה משותפים) בין האקדמיה לארגון החונך.
- באופן מובהק, בקרב רכזים מאוניברסיטאות הדבר בא לידי ביטוי יותר מרכזים ממכללות.

ארגון חונך: "אם היא משקיעה אתן לה מלא משימות ואם באה רק לדפוק שעון, אתן לה משימות שחורות" סטודנט: "לדאוג שמקומות ההתנסות והחונכים בהם ילוו את החניך עד יומו האחרון בהתנסות ויהיו לו מעטפת שתעזור לו להכיר את הארגון, את העבודה ויקנו לו ביטחון"



ארגון חונך



רמ



סטודנט



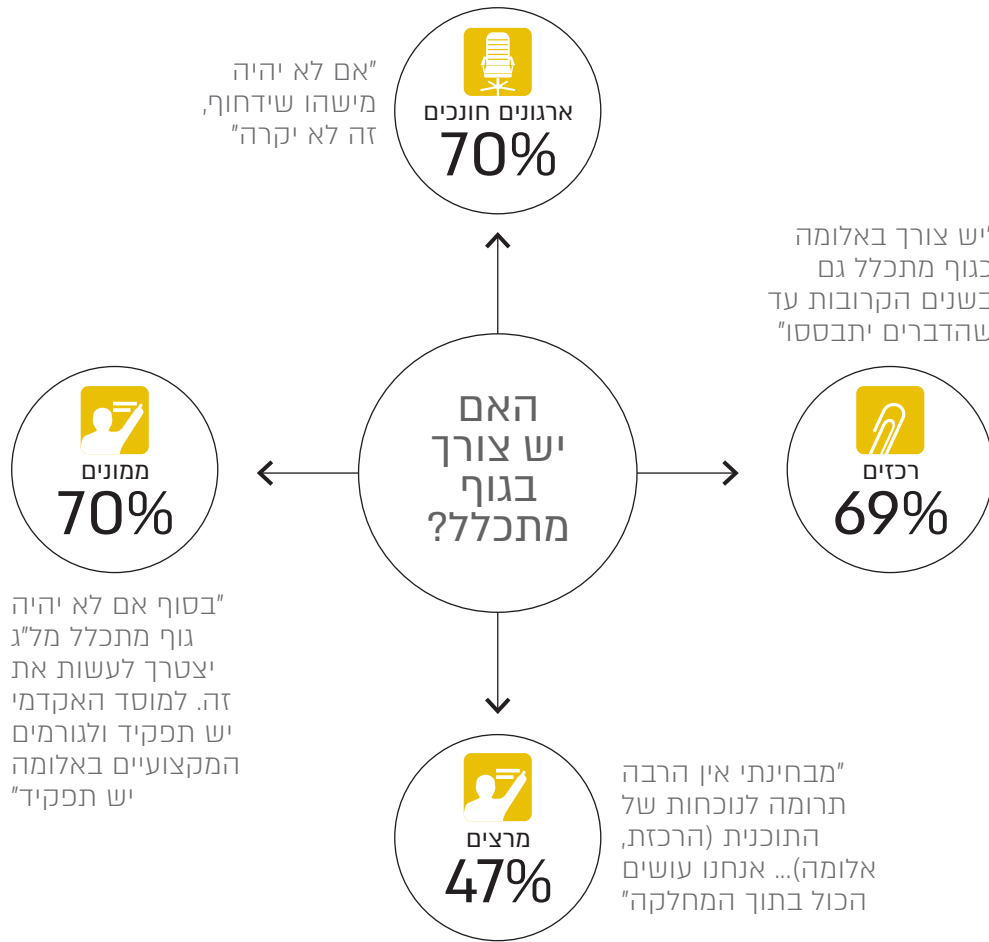
מרצה+ ממונה

## יחסי סטודנט-ארגון חונך

- היחסים בין הסטודנט לארגון החונך הינם קריטיים לשם המשך ההתנסות. לשני הצדדים ישנה חשיבות רבה במתן תחושת ביטחון, אוטונומיה, הוקרה וחיזוק המוטיבציה בקרב הסטודנטים.
- בנוסף, מרבית הארגונים החונכים חושבים שמידת המוטיבציה של הסטודנטים להתנסות משפיעה ישירות על הקשר ביניהם ומהווה גורם קריטי להתמדה בהתנסות.
- לשם שיפור היחסים, רצוי למנות עובד מטעם הארגון החונך שאחראי על הסטודנטים המתנסים בארגון.

## מתחים מרכזיים בתוכנית

רצון לאוטונומיה מוסדית מצד מל"ג וחלק מהמוסדות האקדמיים	חשש שהאוטונומיה תוביל לחוסר שליטה בתוכנית
מוסדות אקדמיים חלשים - מעוניינים בעצמאות	יותר - זקוקים לסיוע
צורך במערך הכשרה וליווי של הסטודנט אצל הארגון החונך	חוסר פניות של הארגון החונך להשקעת יתר בתוכנית
שאיפה עתידית שכל סטודנט יבצע התנסות	רצון הארגונים החונכים לקבל סטודנטים איכותיים ובעלי מוטיבציה
רצון לגידול בהיקפי הסטודנטים בתוכנית	קושי במציאת כמות מספקת ואיכותית של התנסויות
צורך של חלק מתהליכים/ השותפים בגוף מתכלל	כיום יכולת ההשפעה של אלומה מועטה



## תפקידי הגוף המתכלל

### תמיכה בגדילתה ההדרגתית של התוכנית:

- סיוע בשיווק מאסיבי של התוכנית ברמה לאומית לקהלי היעד של התוכנית (סטודנטים, ארגונים חונכים ומרצים)
- שיפור ותפעול המערכת הממוחשבת
- הגדלת מאגר הארגונים החונכים
- מתן ליווי לארגונים החונכים
- חיזוק תשתיות מוסדיות
- ליווי מוסדות "חלשים"
- סיוע בעבודה מול המל"ג
- חניכה והדרכה של רכזים ונציגים מארגונים חונכים
- בקרת איכות במוסדות האקדמיים ובארגונים החונכים