

תכנית המתמחים - באר שבע

סטודנטים מתמחים, מקבלים הכשרה מקצועית לצד פיתוח של פטריוטיות מקומית וכישורי מנהיגות, ותורמים לקהילת באר שבע בכלל ולקהילת צעירי באר שבע בפרט, באמצעות ייעוץ ופיתוח יוזמות חברתיות.

תקציר התוכנית:



תכנית המאפשרת לסטודנטים להביא לידי ביטוי את הכישרים והניסיון של הסטודנטים, לצבור ניסיון נוסף ולהכין אותם באופן מיטבי לעולם התעסוקה. התוכנית פועלת כ-14 שנים. המתמחים הנם סטודנטים (בעיקר ממדעי הרוח והחברה) ומשלבים אותם ברשות, בעירייה ובחברות הבת, במטרה להעניק להם כלים פרקטיים לשוק התעסוקה. הסטודנטים יכולים לשמש כיועצי תעסוקה או קו"ח במרכז הצעירים, כמלווים לקראת גיוס, כמורים לעברית באולפן, כפרויקטורים באירועי תרבות ופנאי, כמקימי אתרים ועוד.

במהלך הפרויקט, המתמחים משתלבים באגפים שונים בעירייה, בהתאם לכישוריהם. הם משתתפים בישיבות צוות, שותפים מלאים לפרויקטים ומגדילים את הניסיון שלהם בשטח, את הרישות שלהם ומעלים את סיכוייהם להשתלב בשוק העבודה באופן מיטבי. במקביל, הם יוזמים פרויקטים חברתיים המבקשים לספק מענה לצרכים שונים של צעירי העיר, שהם נתקלים בהם במהלך תפקידם. להלן [מספר דוגמאות לתפקידים](#) אותם מאיישים המתמחים.

מטרות:



- להכשיר את הסטודנטים לעולם התעסוקה ולתרום להתפתחותם המקצועית. התוכנית מהווה מקפצה לעתיד טוב ולקריירה מצליחה (לא מעט מהמשתתפים בתוכנית ממשיכים הלאה והופכים לחלק מהצוות המכשיר אחרים בתוכנית הזו).
- לייצר תפקידי מפתח מותאמים מציאות וצרכים של העיר, ולאייש אותם עם מלגאים שיבצעו תפקידים משמעותיים ובעלי השפעה.
- תרומה לקהילת הצעירים בעיר על ידי יוזמות חברתיות בקהילה: התוכנית שואפת לספק למתמחים פלטפורמה ליזמות חברתית, מותאמת לצרכיהם של הצעירים האחרים בעיר. (למשל: מתמחים בתעסוקה משובצים במרכז הצעירים ומפתחים תוכניות בתחום התעסוקה, בהתאם לצרכים שהם שומעים. או למשל בתחום השיווק- המתמחים בונים את מערך השיווק לצעירים בעיר, על בסיס התפיסה שהם יודעים הכי טוב איך לשווק לצעירים אחרים).
- לפתח את דור ההמשך, דור העתיד של העיר, לגלות רצון וסבלנות, להיות פתוחים לדרכים אחרות.

קהל היעד:



- עיקרי: סטודנטים עד 5 שנים לאחר שחרור, עדיפות לבני העיר (אין קריטריון לא סוציו-אקונומי ולא קריטריון הצטיינות).
- משני: הצעירים ברשות- המתמחים בונים הרבה תוכניות לטובת צעירי העיר. במקביל, יוזמים המתמחים גם תוכניות עבור שאר תושבי העיר: קשישים, בני נוער ועוד.



- מרכז הצעירים עצמו זוכה לשגרירים-בעקבות החשיפה מגיעים הרבה סטודנטים לתוכניות של מרכז הצעירים.

עקרונות הפעולה בתוכנית:



- **כמות הסטודנטים:** כדי לייצר השפעה, צריך מסה של סטודנטים
- **מלגה משמעותית:** לפני שיוצאים לדרך חשוב לשאול- כמה כסף יש לי? איך אפשר לייצר מלגה משמעותית? אלו מקורות מימון? ומי התומכים שאני יכול לגייס?
- **שותפים לדרך:** מי השותפים שלי? איזה מחלקות/ארגונים/גופים יוכלו להיתרם מזה ובמקביל יוכלו לתפעל את זה? חשוב לתת למלגאים פעילות שהיא משמעותית- שהתרומה תהיה הדדית לשני הצדדים. שיהיה בה אתגר עבור הסטודנט.
- **זיהוי נקודות תורפה בעיקר וחיזוק באמצעות המלגאים:** מה הנושאים שאנחנו הכי חלשים בהם ואיך משלבים בהם את הסטודנטים בצורה הכי טובה? כשאנחנו מצליחים לשלב בין תחומים שהמלגאים מתעניינים בהם ואוהבים אותם, לבין צרכים משמעותיים שלנו בעיר- זה שילוב מנצח.
- **הדמות המלווה את הסטודנט במקום ההתנדבות היא משמעותית מאוד-** היא נדרשת לזמינות וסבלנות ורצון לתת לאחר ובנוסף, לראש צעיר.

מספר מלגאים מעורבים:



- בתוכנית פעילים 35 מלגאים בשנה. כמות המלגאים היא נגזרת של מיפוי הצרכים לצד התקציב הקיים. לתוכנית נרשמים רבים מידי שנה ונערך תהליך סינון, עליו יפורט בהמשך.

רקע וידע ייחודיים של המלגאים המעורבים:



- במיפוי הראשוני אנחנו מגדירים תפקידים נחוצים. לכל תפקיד יש תיאור משרה לצד כישורים ותכונות נחוצות. בדרך כלל סטודנטים ממדעי הרוח יותר פנויים למכסת השעות הנדרשת. את הידע אנחנו מספקים בהכשרה, הם צריכים להגיע עם להט לתחום, רצון ללמוד ולתרום.

שותפים עיקריים ליישום התוכנית:



- מפעל הפיס
- קרן גרוס
- עיריית ב"ש, מחלקות שונות בעירייה: רווחה, קליטה, אזרחים ותיקים
- חברת כיוונים.
- קרן לאודר
- ארץ עיר

תקציב שנתי נדרש:



- 35,000 ₪ למלגות + 15,000 ₪ להכשרות והעשרות לאורך השנה, שהן רכיב הכרחי ומהותי של התוכנית.



- **משאבים נוספים נדרשים:** זמן ומקום פיסי בו הסטודנט יכול לעשות את העבודה הנדרשת ממנו.

צעדים/שלבים עיקריים ליישום התוכנית:



1. אפריל – מאי: פרסום ושיווק התוכנית
2. יוני-ספטמבר: גיוס ומיון
3. אוקטובר- נובמבר: הכשרות מקצועיות לצד סדנת פתיחה חווייתית.
4. נובמבר- יולי: ביצוע 200 שעות התנדבות.
5. יולי: אירוע סיכום שנה.
6. **שיחות אישיות:** תום סמסטר א' ובתום סמסטר ב'.

תהליכי ניהול והפעלת המלגאים:



- **גיוס המלגאים:** בעיקר באמצעות הרשתות החברתיות. להלן [דוגמא לפרסום](#).
- **מיון המלגאים:** תהליך המיון מתבצע על ידי נציג מצוות התוכנית יחד עם הדמות הקולטת את המלגאי למקום ההתנדבות. (למשל אם ההתנדבות היא במרכז הקשישים אז נציג מהמרכז שילווה את הסטודנט בפועל). התהליך מורכב בשלב הראשון משליחת קו"ח. מי שעובר את הסינון הראשוני מוזמן לשלוח צילום וידאו של עד 3 דקות, [בהתאם לשאלות מנחות](#). ולבסוף, ריאיון אישי, [על בסיס תדריך ראיון](#) מוכן מראש.
- **הכשרת המלגאים:** הכשרה כללית (לכל המשתתפים) כוללת: הכרה של ב"ש, ותוכן מקצועי רלוונטי ומעניין כמו שיווק (סטורי-טלינג) ונטוורקינג. [דוגמא למפגש העשרה](#). במקביל, מתקיימת הכשרה ייחודית לתחום ההתנדבות של המתמחה, המועברת על ידי אנשי מקצוע בתחום. (למשל, מלגאים בתחום התעסוקה יקבלו הכשרה בנושא כתיבת קורות חיים). ההכשרה מתקיימת בחודש הראשון לפעילות, אחת לשבוע.
- **תהליכי ניהול שוטפים:** הדיווח השוטף נעשה על ידי מילוי דוח שעות בדרייב, בסוף כל חודש. במהלך השנה יש משוכים מתמשכים לצד שיחות תקופתיות בתום כל סמסטר. המפגשים הקבוצתיים הינם בהכשרת הפתיחה ובאירוע הסיום. הליווי האישי נעשה ברמה השבועית ולפי הצורך על ידי הדמות המלווה במקום ההתנדבות.
- **סיום שנה:** אירוע הסיום כולל תודות ופעילות פרידה. נעשים מאמצים לשמר את המלגאים לעוד שנת התנדבות (בהנחה שהם ממשיכים לעמוד בתנאים- לומדים ונשארים באזור הגאוגרפי). ראשית, הם מקבלים הזמנה מפורשת להמשיך. בנוסף, לאורך כל השנה הם מקבלים את התחושה שרואים אותם, שומעים אותם וזה גורם מכריע בהחלטתם אם להמשיך.

מפתחות להצלחה ביישום התוכנית:



- בואו מצוידים בהרבה סבלנות
- היו פתוחים ודעו להקשיב. הסטודנטים הם קהל היעד והם יודעים הכי טוב מה טוב להם.



מפעל הפיס

חסמים/אתגרים ביישום המודל:



- חוסר יציבות תקציבית- התלות בכל אחד מהתורמים.
- איתור וגיוס המשתתפים והשותפים המתאימים. מציאת מנטורים מתאימים ברשות. מציאת אנשים שילמדו ויחנכו את המלגאי. המלגאים צריכים ללמוד ולהתפתח על מנת שירצו להמשיך לשנה הבאה ולאייש משרות.

פרטי איש קשר להעמקה ולמידה נוספת:



- דולב שלי- 0526641220, bogrim@startup7.org.il