

אוגדן תכנית המנטורינג 2026-2027



הפקולטה להנדסה
מרחיבים את
גבולות האפשר



הפקולטה להנדסה
ע"ש איבי ואלדר פליישמן
אוניברסיטת תל אביב



אג'נדה



מתווה התוכנית



מנטורינג על קצה המזלג



מה קורה בשוק?



מתווה תוכנית

מטרת התוכנית



יצירת חיבור מקצועי ואישי בין סטודנטים.ות להנדסה לבין בוגרי הפקולטה להנדסה, **במטרה:**

- לסייע לסטודנטים בגיבוש זהות מקצועית
- לחשוף אותם לעולם התעשייה והקריירה
- לחזק מיומנויות רכות ותעסוקתיות
- להרחיב רשת קשרים מקצועית
- לתמוך בתהליך המעבר מהאקדמיה לשוק העבודה

קהל היעד



מנטורים.ות:

בוגרי הפקולטה להנדסה בעלי ניסיון של שנתיים ומעלה בתעשייה/ באקדמיה, או בעלי דריסת רגל משמעותית בשוק העבודה- כיזמים או אנשי מפתח בתעשייה.

מנטיז:

סטודנטים.ות בשנים מתקדמות (שנה ג' ומעלה), המעוניינים בליווי מקצועי והכוונה לקריירה, וכן בוגרים.ות צעירים שרק החלו את דרכם המקצועית.



שלב ההרשמה וההתאמה:

- התכנית מקבלת פרסום ייעודי על הרשמה לתכנית, דרך ארגון בוגרי.ות הנדסה וכן, מנהלת הפקולטה, כולל שאלון העדפה ותחומי עניין.
- ראיון אישי של חצי שעה עם כל מנטי שנרשם לתכנית
- יתקיים מפגש פתיחה בזום עם רקע לתכנית, אחריו המשתתפים יחליטו סופית אם ממשיכים בתכנית.
- התאמת זוגות מנטור-מנטי לפי:

שאיפות מקצועיות

תחום התמחות

התאמה כללית
בפרמטרים שעלו בטופס

שפה משותפת

- מפגש פתיחה רשמי, אחריו תהיינה שיחות אישיות עם המועמדים ואז בשאיפה מפגש פרונטלי בין כלל משתתפי התכנית (מנטיז ומנטורים).
- שאלון אמצע + סוף תכנית לקבלת פידבק על תהליך החניכה והפקת לקחים לקראת המחזור הבא.

משך התוכנית

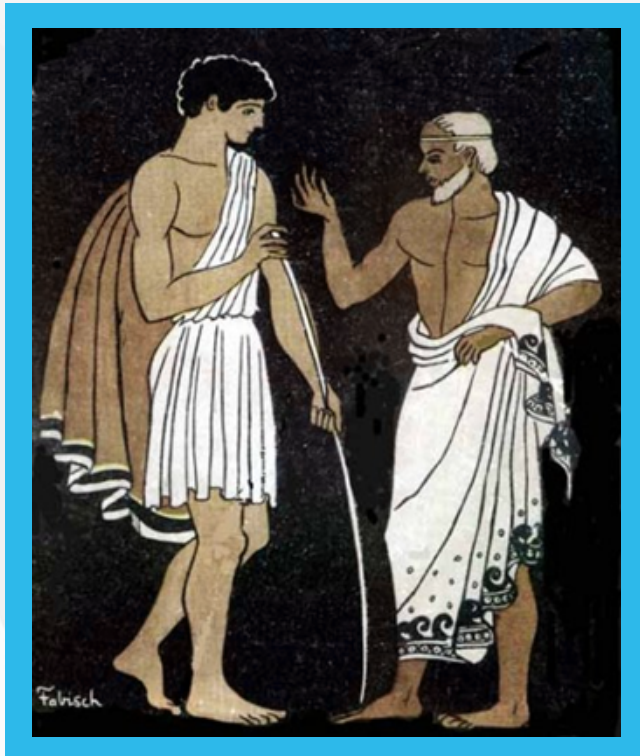
- תקופת פעילות מומלצת: 3-4 חודשים (לאורך הסמסטר אך כמובן שאפשר מעבר לכך).
- מפגש פרונטלי אחד לחודש הוא אופציה טובה (אפשר כמובן גם בזום) וכן, הקפדה על מפגש שבועי (בזום/טלפוני).
- אפשרות להמשך עצמאי מעבר לתקופת התכנית.

כמה מילים על מנטורינג

יועץ? מאמן... מנטור...



מנטור ומנטי



מנטור היה חונך
לבנו של אודיסאוס

מנטור

- מלמד, תומך, מעודד, מעצים, נותן השראה
- אישיות מעוררת השראה ובעלת ניסיון
- הכלאה בין יעוץ ועד כמעט גורו..

מנטי

- "בן חסות", "מתמחה" או "מנטי"
- לקוח או חבר לצוות
- יוזם פניה למסגרת מנטורינג או מצורף לתכנית
- נמצא בתחילת דרכו במסלול הלימודים, או עבודה

ובהקשר שלנו

3 כובעים למנטור

"ראי"

משקף למנטי את ציפיות המעסיק בתהליך ראיונות
העבודה (ניסיון ניהולי כמגייס של עובדים)

1

מאמן

בהקשר להתנהלות והבטחון העצמי של המנטי
(ניסיון חיים וניסיון תעסוקתי)

2

יועץ

מומחה לעולם תוכן (ידע בתחום)

3



מה מצופה ממך? מנטי/מנטור כאחד



- ✓ חיבור אישי
- ✓ הצלחת התהליך תלויה בחיבור אישי ובבניית מסגרת ברורה של תיאום ציפיות
- ✓ מומנטום
- ✓ 2 פגישות לפחות בחודש הראשון



קווים מנחים לפגישות המנטורינג

מפגש	תוכן המפגש	דגש במפגש	תוצר המפגש
1	היכרות כללית + פוקוס על המנטור	כל אחד מספרעל הרקע והניסיון שלו, המנטי על מה רוצה להפיק מהתהליך	קביעת לו"ז טנטטיבי לחודש-חודשיים.
2	שיחה מעמיקה על שאיפות המנטי מהתהליך + מעבר על רשימת המשימות	על המנטי לייצר יצירת רשימת משימות להבין מה ישים ומה לא (המנטור יוכל לתת את הדגשים שלו)	מדובר במפגש ארוך יחסית במטרתו לייצר רשימת משימות למנטי בהתאם לשאיפותיו ותוך גיבוש סופי של רשימת יעדים מוגדרת ושימה לכל תקופת החפיפה בייעוץ מול המנטור. ית
3	מעבר על הקו"ח (מנטי + מנטור)	דגשים והצעות לשיפור של המנטור בהתאם לניסיונו האישי	יצירת מסמך קו"ח עדכני למנטי, ואולי התחלת חיפוש משרות והצעות עבודה במידת הצורך
4	סימולציה של ראיון עבודה	אם המנטי לא מוכן עוד לסימולציה אפשר לדחות להמשך	עוד הכוונה לקראת שוק העבודה
5	הסבר על חוזה עבודה סטנדרטי וציפיות שכר. מעבר על סקרי שכר מחברות השמה ואחרים	חשיפה לתנאי העסקה של בוגרים, בכירים וכו'.	היכרות עם תנאי סף בתעשייה וכו'
6	פגישת סטטוס אמצע + בניית מצגות	בערך חודש וחצי- חודשיים אחרי שהחלה התכנת	כדי להבין מה עוד חסר למנטי לקראת סוף תהליך החניכה
סיכום ומסקנות	במפגש הסיכום של תוכנית המנטורינג	לבוא עם דוגמאות מהשטח מהחניכה המשותפת	להשתפר וללמוד מצימודים אחרים וכו'



משימות ודיווח

• מומלץ להגדיר משימות כ"שיעורי בית". התנהלות זו מאפשרת התייחסות לדילמות שעלו במהלך המפגשים ומחוללת התקדמות משמעותית.

• המנטי מתבקש לשלוח למנטור שלו, עד 48 שעות מתום המפגש, מייל דיווח הכולל:
מועד המפגש המדווח ומועד המפגש הבא.
הנושאים שעלו במפגש.
המשימות שעל המנטי למלא לקראת המפגש הבא.

שימו לב!

מייל זה וביצוע המשימות בפועל הכרחיים להצלחת תהליך המנטורינג.



מה עוד התוכנית נותנת?

פרסום
הזדמנויות

קשרים
אישיים

תשתמשו בקהילה שלנו!



תיאום ציפיות להתנהלות

שוחחו ביניכם ותאמו את הנקודות הבאות:

- בחרו יום ושעה, קבעו את משך הפגישה (מומלץ לפחות 20 דקות) והחליטו ביחד על תדירות המפגשים.
- בחרו מיקום (טלפון, זום, מפגש פיזי, שילוב בין השניים).
- תאמו ביניכם מי מתקשר למי? איך ועל מי מוטלת אחריות יצירת הקשר?
- חשבו מה כל אחד מכם רוצה להפיק ולקבל מההליך.
- חשוב לכבד את רצון הצדדים ובמידת הצורך לשמור על חשאיות ודיסקרטיות תוך כדי המפגשים והההליך.



תיאום ציפיות להתנהלות

למה לא נועדה התוכנית

1. מציאת עבודה למנטי
2. שיחה אחת או שתיים- מדובר בתהליך עבודה ארוך.
* אם יש מנטיז שצריכים רק הכוונה קלה, שיצינו זאת בטופס שישלח בתום המפגש.
3. עזרה בתרגילי לימודים
4. המנטור יחפש עבודה למנטי
5. "רדיפה" של המנטור אחרי המנטי או להפך- המחוייבות צריכה להיות הדדית ככל הניתן..ואם בתחילת הדרך יש בלת"מ שאינו מאפשר הירתמות של אחד הצדדים - יש לעדכן אותנו על כך בהקדם.

תיאום ציפיות להתנהלות

מה נוכל ולא נוכל לעשות עבורכם.

1. כנראה לא נוכל: שידוך מנטי/ מנטור מאותה מגמת הלימודים - זאת תמיד השאיפה שלנו, אבל לא תמיד מתאפשר. יש הרבה מנטיז שהתהיות שלהם מספיק כלליות שאפשר לסייע גם אם המנטור ממגמה אחרת.

2. נוכל לאפשר: החלפת מנטור/ מנטי- אין התאמה? דברו איתנו ונפתור את זה!

3. לא נוכל: לשבץ את כולם. תמיד יש פער כלשהו בין כמות המנטורים לכמות המנטיז. אנחנו עושים את המיטב כדי למצוא לכל אחד שיבוץ, ומי שלא נמצא זה רק כי לא היו מספיק תחומי חפיפה הפעם.

4. אם לא הצלחנו למצוא צימוד/ שידוך בסמסטר הנוכחי, יש לנסות לפנות אלינו שוב בסמסטר הבא (נשתדל לתת קדימות).

5. משוב: נשמח לשמוע מגם לאורך התוכנית, בין אם במשוב הסדור ובין אם באופן פרטני, וננסה לעזור בכל נושא שעולה



עולם העבודה ממשיך להשנות

- אוריינטציה דיגיטלית - הטכנולוגיה הופכת מגורם מאפשר לגורם הכרחי.
- עובדים צריכים להמציא את עצמם מחדש - יותר כישורים, פחות מקצועות.
- מסתבר שניסיון קודם פחות קריטי ממה שחשבו.
- דגש על כישורי בסיס "חדשים".
- עצמאות גדולה יותר של העובד, יכולת למידה מהירה, אדפטיביות, יכולת עבודה מרחוק, מידענות - יכולות חיפוש גבוהות במנועי החיפוש השונים, יכולת מחקר גבוהה, עבודת צוות מרחוק - שימוש בפלטפורמות המאפשרות מעקב וסנכרון של עבודת צוותים.
- ורסטיליות - פחות ספקים חיצוניים, יותר ציפיות מהעובדים.
- "עצמ-רים" - הרחבת מודל העבודה ההיברידית, שהיא שילוב בין עצמאות לעבודה כשכיר.
- מרחבי העבודה המשותפים יצטרכו להשתנות.
- מגמות ה-AI בשוק העבודה פחות בולטות בשוק התעסוקה על מהנדסים.ות, אך כן גורמות לשינוי קצב העבודה והרבה למידה עצמית/ עצמאית.



סיפורי הצלחה מנטי-מנטור.ית

**ערן פרלמן, מנטור בתכנית משנת 2021,
בוגר הנדסת חשמל ומחשבים.**



"הכלי הכי משמעותי שקיבלתי מתוכנית המנטורינג היא ללמוד, להתפתח ולהשתפר בהדרכה, בייעוץ ובשיח אישי. חוץ מהוספת שורה יפה לקורות החיים שלי, זו גם הזדמנות לנצל את היכולת לעזור, לתרום את הידע והניסיון שלי ולקחת חלק בפרויקט התנדבותי שמיטיב עם קהילת הסטודנטים והבוגרים של הפקולטה. למדתי על שוק העבודה ועל תהליך חיפוש העבודה העכשוויים. למדתי על הצרכים והרצונות של המנטי, ועל מסלול הקריירה שהמנטי רוצה, כדי לדעת על מה להתמקד בתוכנית."

**רומי הבר, מנטי בתכנית בשנת 2025,
סטודנטית שנה ג' להנדסת תעשייה
ומערכות נבונות**



"הכלי הכי משמעותי שקיבלתי מתכנית המנטורינג הוא היכרות מעמיקה עם שוק העבודה, יחד עם ליווי אישי, זמין ואכפתי לאורך תהליך החיפוש. למדתי מהמנטור על שוק העבודה מניסיונו האישי, על בניית קורות חיים, מיתוג אישי, תהליכי קבלה לעבודה, ניהול פרויקטים, מבנה ארגון ועוד. הטיפ הכי חשוב בעיניי הוא לבוא עם ראש פתוח ורצון ללמוד מניסיונו האישי והמקצועי של המנטור. באופן אישי אגיד שערן מאוד השקיע בתכנית. הכין מראש מערכי שיעור, היה זמין ואכפתי לכל שאלה או התייעצות. אני מודה על ההזדמנות להשתתף בתכנית."



שני שלו, מנטורית בתכנית משנת 2024, בוגרת הנדסה ביו-רפואית.



"למדתי מהמנטי שלי יובל, עד כמה תהליך קואצ'ינג יכול להיות חשוב לצד תהליך מנטורינג. האספקט הרגשי של הסיטואציה של סטודנטית/ בוגרת התואר היה לא פחות חשוב מהידע האינפורמטיבי. התמודדות עם לחץ, בניית ביטחון עצמי והחלפת מחשבות מעכבות במחשבות בונות, הם חלק חשוב מהתהליך.

הטיפ החשוב ביותר הינו פתיחות, שיחות אותנטיות, כנות ועמוקות שמובילות לסיוע והדרכה מותאמים אישית. כשהמנטי חושפת את הצרכים וההתמודדויות שלה בתהליך, התהליך בדרך כלל הרבה יותר אפקטיבי".

יובל אליהו, מנטי בתכנית בשנת 2025, סטודנטית שנה ד' בהנדסה ביו-רפואית:



"התכנית נתנה לי המון, בעיקר בנייה את תהליך חיפוש העבודה, גרמה לי להיות בפעולה ובזרימה, ללמוד משבוע לשבוע איך להמשיך להתפתח לפרוח ולהניע את עצמי אל עבר התעשייה.

שני נתנה לי המון, כלים פרקטים לחקור ולהניע את החיפוש שלי, להתמודד עם ראיונות עבודה בצורה היעילה והמקצועית ביותר, טיפים מלאי נסיון, ובכלל לנהל שיח עם איש מרשימה, אמהית ומעוררת השראה בכל שלב בדרך שלה זו זכות ענקית."



**שי שרעבי, מנטור בתכנית משנת 2021,
בוגר הנדסת חשמל ומחשבים, ותארים
מתקדמים.**



“מנק’ המבט של המנטור: ראשית, מדובר בהתנדבות לכל דבר ועניין. יתרה מזו, התנדבות שהיא בעולם התוכן המקצועי טומנת בחובה אפילו ערך מוסף, לדעתי. כך גם המנטור יוצא נשכר- בדמות סיפוק מקצועי ואישי. שנית, המנטור מצטרף לקבוצה של מנטורים נוספים, בדרך כלל מהנדסים ותיקים או מנהלים בדרגי ביניים בכל מיני חברות ותעשיות במשק- כך נוצר מעגל מקצועי וחברתי. ושלישית, המנטור זוכה לשמר את הקשר עם האקדמיה, גם לאחר סיום התואר- לטובת המשך התפתחות מקצועית במידת הצורך”.



מתן כהן, מנטי בתכנית בשנת 2021, הנדסת חשמל ומחשבים



"בשביל סטודנט, או בוגר צעיר, יש הרבה רעשי רקע בכל הנוגע לחיפוש עבודה וקבלת החלטות. התוכנית מציעה שיח ישיר עם אדם בעל ניסיון, שיש לו קשרים בתעשייה, ורוצה לעזור ולתת פרספקטיבה בעזרת הכלים שיש לו, ולהקדיש מהזמן שלו לכוון אותך או לתת פיין טיונינג אם אתה כבר בכיוון. בעיניי, זה כל הסיפור, בן אדם עם כוונות טובות וניסיון רלוונטי שמושיט יד בתוך כל הרעש. בסוף 99% מהעבודה היא על המנטי, אתה צריך לדאוג שהקורות חיים שלך מדויקים, להיות עם יד על הדופק ולהגיש אותן למשרות בזמן שהן נפתחות, להשתמש בקשרים, להתכונן בצורה ממוקדת לראיונות עבודה, מנטלית ומקצועית, להתמודד עם כשלונות, להמשיך להתאמץ, לא לוותר, לחפש עוד הכוונה, ללכת לכנסים, ליצור עוד קשרים ועל הזמן לשמור על קור רוח. המנטור בתוך הסיפור הזה יכול לעזור במה שיש לו כלים לעזור, לשאול מה שלומך, לנסות להבין מה תוקע אותך: החל משיפוף קורות חיים, סימולציות לראיונות, הגדלת מעגל נטוורקינג או סתם עצה טובה או חיזוק איפה שצריך."



יובל בן משה, מנטור בתכנית משנת 2020. בוגר הנדסת חשמל ומחשבים



העבודה עם המנטיז, לאורך השנים, תמיד היתה משמעותית עבורי. בכל מחזור אני פוגש מנטיז חכמים שמקשיבים בהמון רצינות ובלי אגו ובמבחן הראיה לאחר, אם לקחו אפילו משהו אחד וקטן ממה שהצעתי, אני מרגיש שהרווחתי! התהליכים ממש לא זהים, לא לאורך השנים ולא בין המנטיז השונים ובכל זאת, אם אנסה להכליל, זה הרבה אוזן קשבת של מישהו שמצד אחד היה שם, גם אם לפני הרבה שנים, ומצד שני מביא פרספקטיבה שעוזרת לסדר מחשבות ולמקד תוכניות; בהמשך זה עשוי להיות טיפים לאיך לנהל את תהליך היציאה מהחממה של מסגרת לימודים אל שוק העבודה, איך לשפר קורות חיים או למפות תפקידים או להתכונן לראיון; ולפעמים זה פשוט אוזן קשבת ואוהדת לקשיים.

כל מחזור וכל מנטיז הוא עולם ומלואו, וכל אחד הוא הצלחה מסוג אחר ועבורי להיות מנטור הוא אחד מהמקרים שבהם אני, למרות שנמצא בצד שלכאורה נותן, מקבל לא פחות מהמנטיז שבצד המקבל.

אם אתה/את סטודנט לקראת סיום, ומתלבט/ת האם עבודה עם מנטור נכונה לך, ההמלצה שלי היא תמיד לנסות, מקסימום תצליח/י.

ואם אתה/את מנטיז שסיים/ה את התהליך, בקשה אחת לי ממך: זכור/זיכרי את מה שקיבלת/ה ווודא/י לשלם אותו קדימה (Pay it forward), בין אם כמנטור בעתיד או פשוט להיות תמיד נגישה/ה לתת עצה ואוזן קשבת.



אור פלר, מנטור בתכנית משנת 2021, בוגר הנדסת חשמל ומחשבים



תכנית המנטורינג למעשה זיקקה לי את אחד הדברים שאני הכי אוהב: לעזור, לאנשים, ועוד בתחום ההתמחות שלי! עם שחר החיבור היה מידי, הוא הגיע מאוד ממוקד ומפוקס למטרה, הגדרנו משימות מפגישה לפגישה ותוך זמן קצר הגענו ליעד שהצבנו לעצמנו - השגת המשרה הייעודית עבור שחר! אין דבר יותר מספק מאשר לעזור לאחר, בטח שלפני מספר שנים אתה היית בדיוק באותו נקודה והייתה חסרה לך היד המכוונת הזו. אמשוך לעזור ולסייע לסטודנטים ובוגרים כמה שאפשר, ומקווה שגם הם יצטרפו לתוכנית כמנטורים בעתיד (:

שחר וינברג, מנטי בתכנית לשנת 2026, סטודנט שנה ד' להנדסת חשמל ומחשבים



הדבר המשמעותי ביותר שלקחתי מתוכנית המנטורינג היה הליווי לאורך תהליך חיפוש העבודה. המנטור עזר לי לשפר את קורות החיים, שיתף אותי מניסיונו בתעשייה, וליווה אותי בהתלבטויות שעלו במהלך הדרך. לאחר שהתראיינתי למספר חברות, הוא סייע לי לשקול את היתרונות והחסרונות של כל אפשרות ולקבל החלטה שנכונה עבורי. בסופו של דבר התחלתי לעבוד בחברת שבבים, ואני מרגיש שהתהליך העניק לי ביטחון וכלים שהיו משמעותיים בתחילת הקריירה שלי.

