

הטמעת תפקיד המנטור לקידום תהליך הקליטה של חבר סגל במסלול חוקרים

הצעה לפיתוח התפקיד בפקולטה למדעי הרווחה והבריאות

רציונל:

תהליך הקליטה של איש סגל חדש, בכל דרגה וגיל הינו תהליך מורכב הכולל עמידה במספר יעדים מאתגרים במסגרת זמן מוגבלת עד לקבלת הקביעות. תקופה זו מלווה אצל מרבית הנקלטים בקשיים הנובעים מהצורך לעמוד בדרישות מגוונות, במספר מישורים במקביל:

1. **הוראה** - הכנת קורסים, התאמתם לאוכלוסיית הלומדים הספציפית, הוראה בכיתות בגדלים שונים, שינויים בדרישות ושיטות ההוראה, התמודדות עם סטודנטים מאתגרים
2. **מחקר** - עמידה ביעדים הנדרשים לצורך קידום תוך הישענות על משאבים מצומצמים ולרוב מחסור בתשתית מחקרית מבוססת
3. **השתלבות** באקדמיה - בחוג/ בי"ס, בפקולטה ובאוניברסיטה תוך יצירת שיתופי פעולה חברתיים ומקצועיים וביסוס זהות מקצועית מוגדרת תוך כדי תרומה לחוג/ בי"ס ולפקולטה.

מטרת תפקיד המנטור - לתמוך בהתפתחות המקצועית של חבר סגל חדש עד לקבלת דרגת מרצה בכיר וקביעות.

לאור האמור לעיל, והיות ותהליך זה לא תמיד מסתיים בהצלחה, עולה הצורך להסתייע באיש סגל מנוסה שילווה את חבר הסגל החדש ויקל על השתלבותו. על בסיס שיחות עם אנשי סגל שנקלטו לאחרונה (בשלבם שונים של הקריירה המקצועית), מתן מענה באמצעות ליווי רציף ומובנה לצד העזרה הניתנת כיום במסגרת החוג/ בי"ס והפקולטה עשוי לשפר תהליך זה. הכוונה היא שהמנטור יהווה משאב לתמיכה מקצועית מעבר לתמיכה אקדמית ולכן רצוי שלא יהיו קשרי עבודה מחקריים בינו ובין חבר הסגל הנקלט ומאפייני הקשר יאפשרו לו להיות בתפקיד תומך, מעביר ידע, מייעץ, מכוון ומתווך כדמות המאפשרת מודלינג.

מסמך זה מציג מתווה ראשוני להבניית התהליך שנדרש לשילוב מנטור לליווי אנשי סגל חדשים. המסמך כולל המשגת תפקיד המנטור בהקשר זה, קוים מנחים להתאמה בין מנחה ומונחה וזיהוי מרכיבי התהליך הליווי של מנטור לאורך תקופת הקליטה. מתווה זה יכול להוות בסיס ליצירת מודל של קליטה והשתלבות מובנה ומקצועי בפקולטה למדעי הרווחה והבריאות.

הגדרת מנטורינג:

מנטורינג הינו תהליך בו אדם, שהינו לרוב בעל ניסיון עשיר בתחום התמחותו, המנטור, משמש כיועץ או מדריך, לאדם הנכנס למערכת חדשה ולרב נדרש להבנות בה את מומחיותו. התהליך הינו תהליך חניכה המאופיין בקשר מובנה בין המנטור למתמחה. ישנם מודלים שונים המתייחסים למנטורינג, המודל המסורתי מתייחס לקשר פנים אל פנים, קשר ארוך טווח בין מומחה ואדם בתהליך למידה מקצועי, אקדמאי או תהליך התפתחות אישי. דגש רב ניתן למאפייני מערכת היחסים הפורמלית והבלתי פורמלית בין השניים.

בחירת המנטור – חשוב להתאים לאיש הסגל החדש חבר סגל שפנוי להקדיש זמן ולהוות משאב עם ניסיון ויכולת הכלה תוך יצירת מערכת יחסים ארוכת טווח וממוקדת מטרות. דגש נוסף הינו ליצירת מסגרת שיש לה גבולות מוגדרים מחד וגם תומכת, מאפשרת פתיחות וצמיחה מאידך. מוצע שהמנטור יהיה בדרגת מרצה בכיר ומעלה, כשנתיים לפחות לאחר קבלת הקביעות, שיש לו נכונות ומוטיבציה לקבל על עצמו תפקיד זה, ואשר אינו מכהן במקביל כראש החוג/ ביי"ס (וזאת על מנת לאפשר מימד נוסף של קשר עם הנקלט לצד ראש החוג/ ביי"ס שיש לו סמכות פורמאלית). תהליך התאמת המנטור מצריך מראש החוג/ ביי"ס הבנת המאפיינים הייחודיים של חבר הסגל החדש שנקלט תוך בירור הצרכים הספציפיים והעדפותיו עם מי הוא עשוי לחוש נוח להיות מלווה ודרישותיו. מוצע שהמפגש הראשון יתקיים בין חבר הסגל החדש, המנטור וראש החוג/ביי"ס.

תהליך המנטורינג כולל את המרכיבים הבאים:

1. הגדרת מטרותיו של איש הסגל החדש שיקודמו באמצעות תהליך המנטורינג
2. יצירת מסגרת עבודה – קביעת תדירות המפגשים, מיקום, משך המפגשים, ואופן העבודה (מוצע בשלבים הראשוניים שני מפגשים אישיים בחודש ובהמשך ניתן להפחית את תדירות המפגשים בהתאם לנדרש)
3. בניית תכנית עבודה להשגת המטרות שהוצבו המתייחסת למגוון המשימות שעל חבר הסגל החדש למלא בשלב בו הוא נמצא תוך הצבת יעדי ביניים וסדרי עדיפויות בין המטלות השונות (לדוגמה ליבון סוגיה כמו העדפת כתיבת הצעת מחקר מול פיתוח קורס חדש בשלב ספציפי).
4. ליווי חבר הסגל החדש סביב סוגיות כמו עיצוב כיוון מחקרי, פיתוח מערכי מחקרים, ניהול וביצוע, פניה והגשת הצעות לקרנות מחקר. כמו-כן, קידום הפרסום: יעוץ בהקשר לבחירת במוסדות פרסום, תכנון פרסומים וכתיבה ויעוץ בהקשר לשילוב בחוג/ביי"ס או תיווך עם מוסדות/חברי סגל.
5. ליבון אירועים ודילמות מחיי היומיום לגבי התנהלות מול סטודנטים, בחירת שותפים למחקר, החלטות לגבי לקיחת תפקידים נוספים (וועדות), שמירת האיזון בין מיקוד בנושא ספציפי מול פעילות במספר מישורים, תכנון לוח זמנים ריאלי, ניהול היחסים עם חברי סגל אחרים.
6. תיעוד המפגשים והערכת התהליך בעל פה ובכתב ודיווח לראש החוג/ ביי"ס בהתאם לפרקי זמן שיקבעו מראש.

דרכי מדידת של התהליך

- עמידה ביעדים לפי המטרות שהוגדרו בלוח הזמנים של תכנית העבודה
- התפתחות מסמך קורות החיים של חבר הסגל החדש בהתאם לציפיות וליעדים
- מידת שביעות הרצון ההדדית בהקשר לעבודה המשותפת

מוצע שהאנשים שמשמשים כמנטורים יקבלו ליווי והדרכה או הכוונה מאיש סגל בעל ניסיון בתפקיד זה שיש לו ניסיון וידע על תהליכי חניכה שיקבע על ידי דיקן הפקולטה. בעל תפקיד זה ישמש מעבר להדרכה גם כשותף בהובלת תהליך פיתוח תפקיד המנטור ויוסיף את תובנותיו על מנת לחדד את

המשך פיתוח התפקיד דרך זיהוי הצרכים והתכנים שעולים. בנוסף, קבוצת עבודה של מנטורים שתלווה בתהליך הנחיה מסודר עשויה לתרום ליעילות התהליך.