

קורס "התמחויות בפורמט היברידי"

פרטים מנהליים

- שם קורס - קורס Hybrid Internships
- מספר קורס - 10-132-13
- שנת הוראה – תשפ"א
- שם המרצה - רואי זרחיה
- מחלקה - טראנס מחלקתי (מערך STEP)
- היקף הקורס בשעות שבועיות - 12 שעות שבועיות
- נקודות זכות - 4 נקודות זכות
- קורס חובה או רשות - קורס בחירה (רשות)
- משך הקורס - סמסטר יאלי

דרישות קדם

- סיום שנה ב' באחת מהמחלקות של מכללת שנקר
- פטור מקורסי אנגלית

קהל היעד של הקורס

- סטודנטיות וסטודנטים שסיימו את שנתם השנייה מכלל המחלקות בפקולטות לעיצוב והנדסה בשנקר: הנדסת תעשייה וניהול, הנדסת פולימרים ופלסטיקה, הנדסה כימית, הנדסת חשמל ואלקטרוניקה, הנדסת תוכנה, עיצוב תכשיטים, עיצוב טקסטיל, עיצוב אופנה, עיצוב פנים מבנה וסביבה, תקשורת חזותית, עיצוב תעשייתי ואמנות רב-תחומית.

לאור המצב הייחודי אליו נחשפנו בחודשים האחרונים בעקבות מגפת הקורונה הן באקדמיה והן במשק ולאחר מספר חודשים של עבודה בפורמט מקוון וההבנה שחלק מהמשק חוזר לאט-לאט לתפקוד מלא, אנו מבינים שהמגפה שינתה את עולם העבודה וחלק גדול מהחברות במשק עוברות לפורמט היברידי (שילוב של עבודה מהמשרד ועבודה מקוונת מחוץ לכותלי המשרד). קורס זה יערך בפורמט היברידי ויאפשר התמחויות פיזיות במשרדי הארגון ו/או עבודה מרוחקת וכנ"ל גם מפגשי ההוראה שישלבו מפגשים פיזיים ומפגשי הוראה מרוחק וזאת בכדי לתת למתמחים ניסיון בעבודה משולבת כפי ששוק העבודה יצפה לקבל.



תנאי קבלה ופתיחת הקורס

- נדרש מספר מינימאלי של 12 סטודנטיות וסטודנטים לפתיחת הקורס
- תהליך הקבלה: הסטודנטיות והסטודנטים שיגישו מועמדות, יעברו סינון פנים-שנקרי ובהנחה שיענו על הקריטריונים יעברו לשלב ביצוע התאמה למול החברות הרלוונטיות לסמסטר המדובר ובהתאם לדרישותיהן. בהינתן התאמה ו"השמה" מוצלחת של מועמד/ת וארגון, הסטודנטיות ים יחלו בתהליך ההתמחות בתעשייה ובכך רכישת ניסיון, מומחיות, ידע וכלים חברתיים ומעשיים שישפרו את סיכויי ההצלחה התעסוקתית שלהם וזאת בשילוב עם סדרת הרצאות וסדנאות בתוכנית.

תקציר קורס ההתמחויות (תאוריה ופרקטיקה)

- מהות הקורס הנה **לגשר על הפער שבין העולם האקדמי לעולם התעסוקתי** וזאת על ידי התנסות אמיתית בתחום לימודיהם של הסטודנטיות והסטודנטים עוד במהלך הלימודים האקדמיים בשנקר ובכך לחשוף אותם מבעוד מועד למשק ולהתוות את דרכם לקראת יציאתם לשוק העבודה.
- **הסטודנטיות ים ייחשפו לתכנים אקדמיים ומקצועיים**, בניהם הבנה של איך לייצר כניסה חלקה לשוק העבודה ; איך לפתח חשיבה יצירתית ; הבנה של שלבי ההתפתחות בשוק העבודה בעידן הישן ובעידן החדש המכיל disruption בתחומים וותיקים ; חשיפה לשיטות יעילות לתכנון לו"ז ומשימות והדרך להשלמתן בצורה הטובה ביותר; איך לבצע ניהול סיכונים וניתוח רגישויות ; איך לאפיין נכון בעיה ואיך לאתר שיטות פתרון וניתוח חלופות.
- **הסטודנטיות ים בקורס יקבלו כלים** כיצד ניתן לצלוח ראיונות עבודה בצורה מיטבית ואיך להיכנס לארגון חדש בצורה חלקה, איך לשפר את יכולות הדיבור וההצגה מול קהל וזאת יחד עם כלים נוספים הנדרשים כיום במשק. כלים אלו יתורגלו הן בשלבים הראשוניים של הקורס (בזמן היות הסטודנטים מועמדים להתמחות בחברות השונות שיהוו את הארגון החונך שלהם) והן במהלך הקורס בו תעלה דרישה מכל סטודנט להראות את השיפור ביכולותיו לאורך ציר זמן.
- מטרה נוספת שעליה יש שימת דגש בקורס היא לעודד את הסטודנטיות והסטודנטים **לאתגר את עצמם במטרה להתפתח ולהתגבר על מכשולים בדרך לקריירה העתידית שלהם**. מטרת אלו יושגו על ידי שיקוף-אמת של תהליך כניסה למקום עבודה חדש בהתאמה לציפיות הסטודנטיות ים והבנת ה eco system אליו הם משתייכים, זאת יחד עם הבנה מעמיקה לגבי היכולות האישיות של כל אחד מהם, הצרכים הנוכחיים והרצונות העתידיים, כמו גם הבנת החוזקות והחולשות האינדיבידואליים שלהם שבהנחה ויתקבלו לתוכנית – יינתן דגש על תהליך שיפור היכולות ומימוש הפוטנציאל החבוי בהם.



שיטות הוראה - צורת הלימוד וצורת ההתמחות

- **מפגשי הקורס יערכו היברידית** – המשמעות היא שחלק מהמפגשים יערכו פיזית באולם הרצאות או באחד הארגונים וחלק מהמפגשים בצורה סינכרונית דרך מערכת ה-ZOOM – שילוב זה יראה למתמחים את שני הפורמטים השונים של העבודה כיום (לאחר מגפת הקורונה) במשק ויאפשרו לסטודנטים להבין מה הפורמט שיותר מתאים ליכולות והכישורים שלהם. במהלך המפגשים (הן הפיזיים והן הוירטואליים) יוזמנו מרצים חיצוניים מהמשק מתחומי ההתמחות של הסטודנטים במטרה להעשיר את הידע שלהם בהרצאות אורח ובכדי לענות לשאלות הסטודנטים שמעוניינים להכין את עצמם בצורה המיטבית בכניסתם ככוח עבודה צעיר למשק.
- **תהליך התמחות היברידית** – כפי שכיום רוב החברות מאפשרות לעבוד מספר ימים מהמשרד ומספר ימים מהבית, המתמחים יקבלו טבילת אש בפורמט החדש הזה של עבודה במשרדי החברה עצמה וגם בעבודה מרחוק על כל המשתמע מכך.

תכנים תואמי תקופת התאוששות ממשבר

- שיטות לעבודה בתקופה של חוסר וודאות והתמודדות עם התאוששות / קריסה של חברות במשק
- דיון בסוגיה של איך שוק התעסוקה החדש המתהווה ביום שלאחר המגפה (ההבדלים בין סוגי העסקה השונים - שכירים, עצמאיים, פרילנסרים) ואיך ניתן לנצל את המצב הנוכחי לטובת הדור הצעיר (בעל היכולות הדיגיטליות)
- ניהול משימתי בקבוצות באזורים שונים – תרגול של שיטת עבודה קבוצתית בלימוד מרוחק (שימוש בכלים דיגיטליים לעבודת אונליין בקבוצה שאינה נמצאת במרחב משותף אחד) כפונקציה של עבודה בארגונים שלהם מספר סניפים ברחבי הארץ או ביבשות שונות והעבודה בצורה זו יכולה לייעל משמעותית את הפעילות שכן ניתן לחסוך טיסות וימי עבודה מבזבזים על הגעה למפגשים פיזיים.
- הכנה לראיונות עבודה והדגשת היכולות הנדרשות בעולם הדיגיטלי – השוואה (יתרונות חסרונות) של ראיון עבודה סינכרוני (מרחוק) מול ראיון עבודה פיזי
- שימת דגש על יצירתיות וחשיבה מחוץ לקופסא



תוצרי הלמידה של הקורס

תוצאות ותוצרי הלמידה מנוסחים על פי היכולות אשר צפוי שהסטודנטים.ות יפתחו בתהליך הלמידה התאורטי ובמהלך שעות העבודה המעשית במסגרת ההתמחות:

- חיזוק הכלים הקיימים הנוגעים לתחום הלימוד של הסטודנט, בהם התנסה במהלך תקופת ההתמחות.
- עבודה היברידית המשלבת אופטימיזציה של זמן העבודה להגברת התפוקה ע"י מעבר בין עבודה פיזית במשרדי החברה לעבודה אונליין וה-"משחק" ביניהם לאור רגולציה שיכולה להשתנות על בסיס יומי (נדרשת גמישות ויכולת התאמה למצבים משתנים במשק)
- הבנה מעמיקה בנושא מבנה ואופרציה של חברות ומיקום המתמחה בתוכן הן במסגרת ההתנסות והן במסגרת שאיפותיו העתידיות.
- חיזוק יכולות יצירת קשרים וה-Networking בקרב הסטודנטים.ות המשתתפים מהמחלקות השונות במכללה.
- גיבוש דעתו של הסטודנט.ית לגבי התחום בו התמחה במסגרת הקורס, כהכנה לכניסה לשוק העבודה (מה ירצה ולא ירצה לעשות בעתיד).
- ניסיון בעבודה בתקופת קיצור (משבר, אי וודאות, התאוששות, קריסה)
- יכולת עבודה עצמאית וקבוצתית מרחוק
- תכנון זמנים, עמידה ביעדים וקבלת ביקורת תוך כדי תנועה



מפגשי הקורס

מפגש	נושא לימוד	פירוט
1	הבנת שוק העבודה ההיברידי	נדון בתקופת המשבר במשק, איך עבדו לפני ומה קורה כיום, בזמן ההתאוששות לאחר המשבר. נשווה בין ראיון עבודה פיזי לראיון ב-ווידאו, וניתן דגשים לבניית קו"ח ופרופיל לינקדאין במטרה להיחשף לחיפושים ברשת.
2	יצירתיות וחדשנות בתעשייה	נערוך דיון על מקצועות העבר, ההווה והעתיד, אלו מקצועות סביר שישרדו תקופות משבריות ולכן צועד העולם. בחינה בדיעבד של עסקים ששרדו יותר טוב את תקופת החודשים המשבריים וכאלו שפחות ומה הסיבות לכך. נבחן את מונח השיבוש (disruption) בעולם התעסוקה ונמפה תחומים חדשים ומה ניתן לעשות כיום בכדי להשתלב בהם בעתיד. נעסוק בנקודות לפיתוח חשיבה יצירתית בבסיס לחדשנות והתנהלות בתקופות של אי-וודאות ושל שיבוש קיצוני (מה שהיה הוא לא מה שיהיה)
3	חשיבה מחוץ לקופסא ושיטות לחיזוק הנטוורקינג	גמישות מחשבתית וחשיבה מחוץ לקופסא. סודות ה-Networking היעיל (גם כאשר אי אפשר להיפגש פיזית), כישורי העברת מסרים ועמידה מול קהל וחשיבות כישורי ה-story telling במטרה לבלוט כאשר יש מספר מועמדים רב לכל תפקיד.
4	מפגש סיום להצגת תוצרי ההתמחות וכישוריי המתמחים בנאום מעלית	מפגש סיום בו הסטודנטיות והסטודנטים מסכמים במצגת את עבודתם במסגרת ההתמחות, תוך ציון הכלים שהתחזקו והתחדדו במהלך התהליך ומה התרומה שלהם לארגון במהלך תקופה זו. כל מתמחה יציג את קורות חייו ופעילותו הייחודית בנאום מעלית.

בכל מפגש נשלב הרצאות אורח של מעסיקים מקשת העולמות של תחומי ההתמחות של המתמחים בקורס.



חובות הסטודנט

- נוכחות: נהלי נוכחות על פי תקנון שנקר
- מילוי מטלות הקורס:
 - 120 שעות התמחות מעשית בארגון.
 - מילוי מטלות הבית שתקבלנה במהלך הסמסטר.
 - הגשת דו"ח אמצע לגבי ההתמחות ומצב ההתקדמות.
 - הגשת דו"ח מסכם והשתתפות במצגת הסיום.

קריטריונים להערכה

דרכי ההערכה והרכב הציון:

- 20% - נוכחות במפגשים, ביצוע תרגילי הכיתה והשתתפות פעילה במפגשים.
- 30% - כתיבת דו"ח אמצע ודו"ח מסכם על תהליך ההתמחות בארגון הנבחר והצגת מצגת סיום ההתמחות בארגון.
- 50% - הערכת הארגון החונך על הפעילות במהלך 120 שעות ההתמחות.

ביבליוגרפיה:

- Joanna N. P., Jason A. S. (2016). **Making Hybrids Work: An Institutional Framework for Blending Online and Face-to-Face Instruction in Higher Education**
- **COVID-19: Potential Economic Effects. Library of Congress Congressional Research Service (2020)**
- DiStasio L. (2020). COVID-19: Managing Your Workforce Through the Disruption of a Pandemic
- Kovoov M. S. (2020). Crisis Management: Resilience and Change
- Michael M. J. (2020). Working from Home: A COVID-19 Guide
- Phelps R. (2018). Crisis Management: How to develop a powerful program
- Clarke R. (2016). Business Continuity and the Pandemic Threat
- Preparing for a Pandemic: Harvard Business Review Special Report (2016)
- Boccia, Maddalena, et al. "Where do bright ideas occur in our brain? Meta-analytic - evidence from neuroimaging studies of domain-specific creativity." *Frontiers in psychology* 6 (2015).
- Kaufman, J. C. (2015). Why Creativity Isn't in IQ Tests, Why it Matters, and Why it Won't - Change Anytime Soon Probably. *Journal of Intelligence*, 3(3), 59-72.
- Isaacson, W.I. (2014). *The Innovators: How a Group of Hackers, Geniuses and Geeks - Created the Digital Revolution*. New York, NY: Simon and Schuster.
- Runco, M. A. (2014). *Creativity: Theories and themes: Research, development, and - practice*. Elsevier.





- Olafsson G. (2013). The Crisis Leader: The Art of Leadership in Times of Crisis
- Seelig, T. (2012) inGenius: A Crash Course on Creativity. HarperOne.
- Harari, Y.N. (2011) Sapiens: A Brief History of Humankind. London, UK: Vintage Books.
- Harari, Y.N. (2011) Homo Deus: A Brief History of Tomorrow. London, UK: Harvill Secker.
- Fink S. (2000). Crisis Management: Planning for the Inevitable
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five -
- personality domains. Journal of Research in personality, 37(6), 504-528.
- Runco, M. A., Millar, G., Acar, S., & Cramond, B. (2010). Torrance tests of creative thinking -
- as predictors of personal and public achievement: A fifty-year follow-up. Creativity Research Journal, 22(4), 361-368.
- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihaly, M. (1991). Flow: The psychology of optimal - experience (Vol. 41). New York: HarperPerennial
- <https://www.weforum.org/agenda/2017/09/skills-children-need-work-future>
- <https://hbswk.hbs.edu/item/working-from-home-during-a-crisis-online-social-contributions-by-workers-during-the-coronavirus-shock>
- <https://fashionista.com/2020/03/coronavirus-fashion-design-education>
- <https://www.counterpunch.org/2020/04/03/work-crisis-and-pandemic/>
- <https://www.fastcompany.com/90477071/how-to-lead-in-times-of-crisis>
- <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/lang--en/index.htm>
- <https://www.hysolate.com/resources/secure-remote-access/>
- <https://www.forbes.com/sites/nextavenue/2018/07/10/4-ways-to-handle-a-crisis-at-work/#78a80dd9761d>
- <https://www.thebalancecareers.com/dealing-with-a-crisis-at-work-526251>
- <https://www.managementstudyguide.com/role-of-employees-in-crisis-management.htm>
- <https://www.jpost.com/international/coronavirus-will-change-the-world-of-work-621326>

