



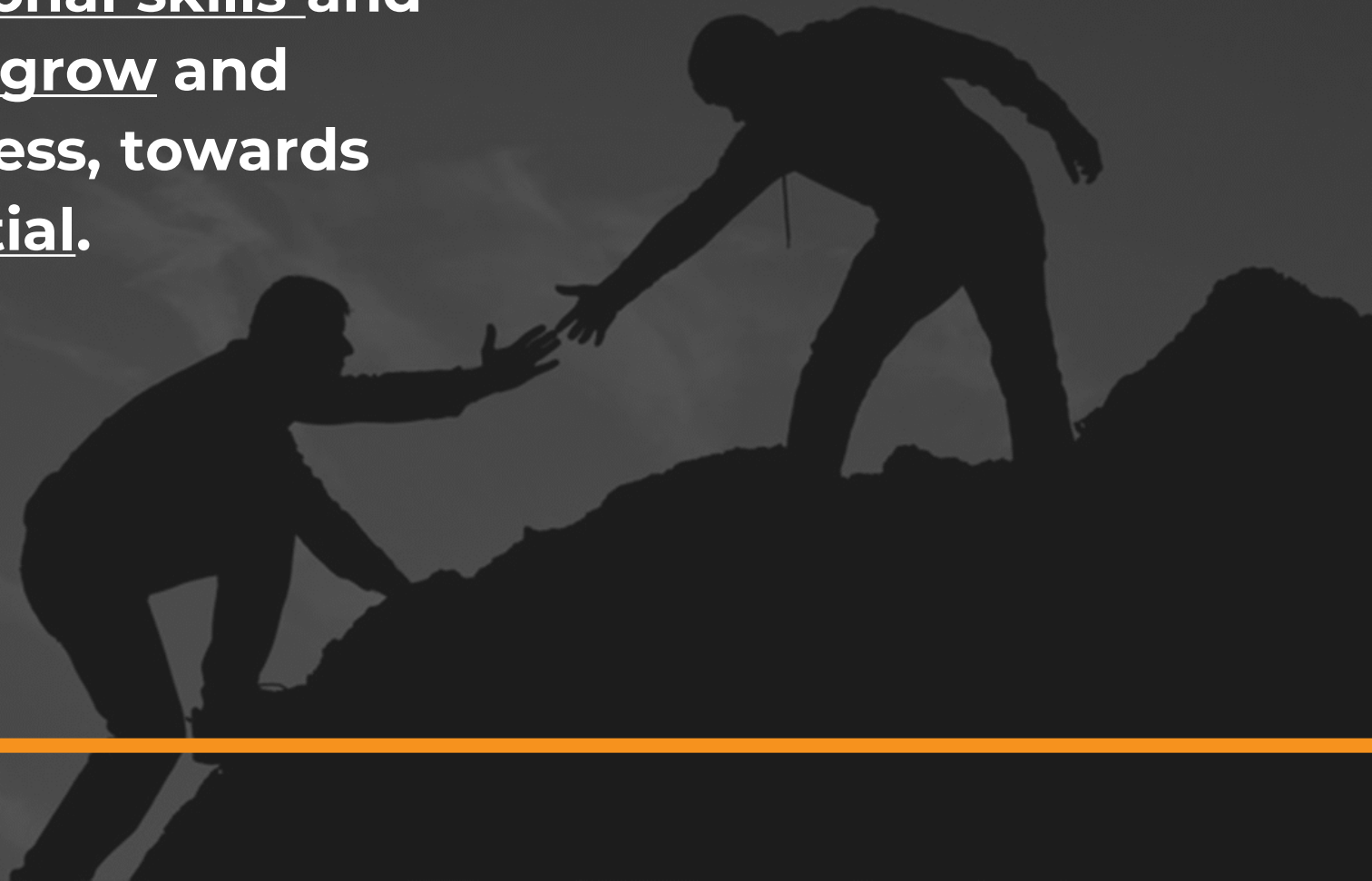
# The new Mentoring Program “Aiming for the STARS”

September 2021



**Kickoff session**

**Mentoring is a relationship which gives people the opportunity to share their professional skills and experiences and to grow and develop in the process, towards reaching full potential.**



Lirix.



**Of all the things I've learned from Warren (Warren Buffett), the most important thing might be what friendship is all about.**

Bill gates



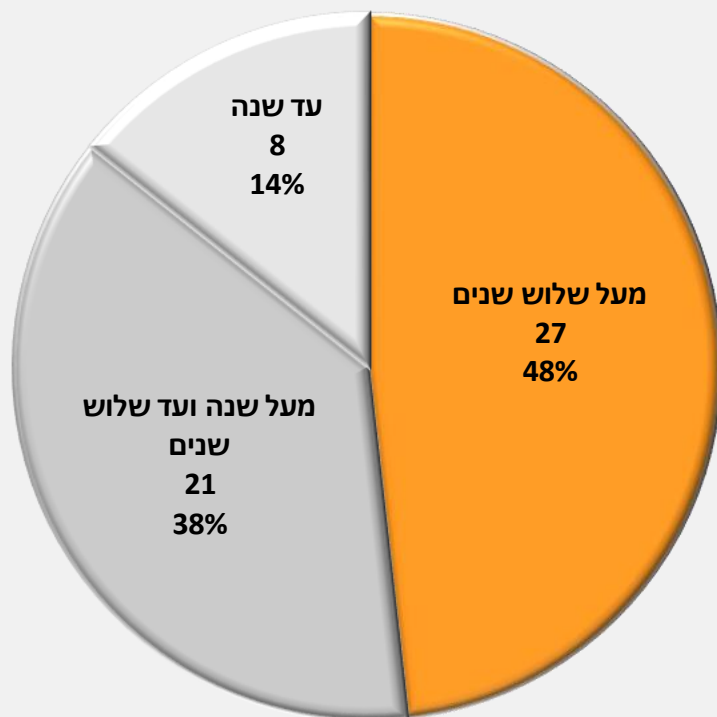
# Why are we here?

---

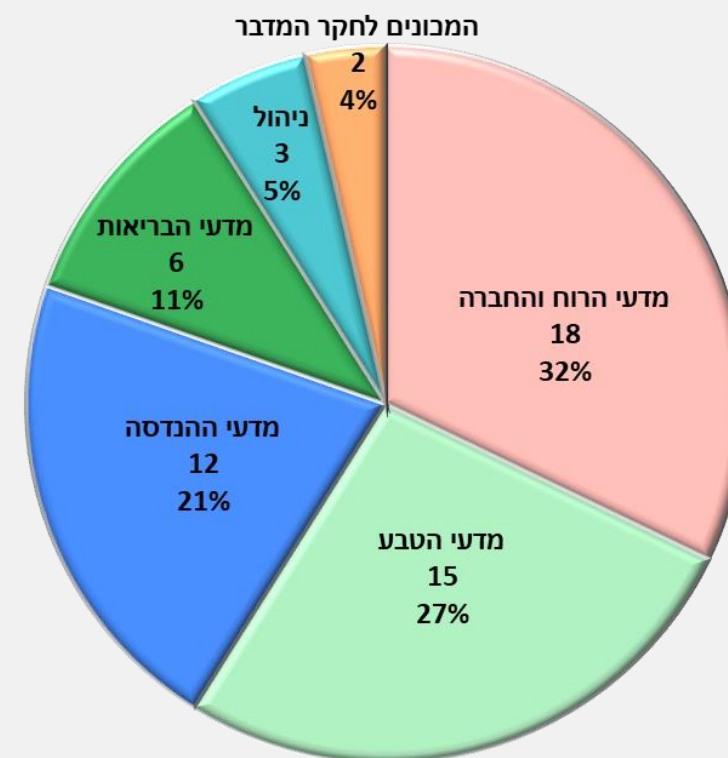
# צוותי צמצום בירוקרטיה בקליטת חברי סגל | ספטמבר 2020

מספר המשיבים וסיווגם

## מספר המשיבים לפי ותק

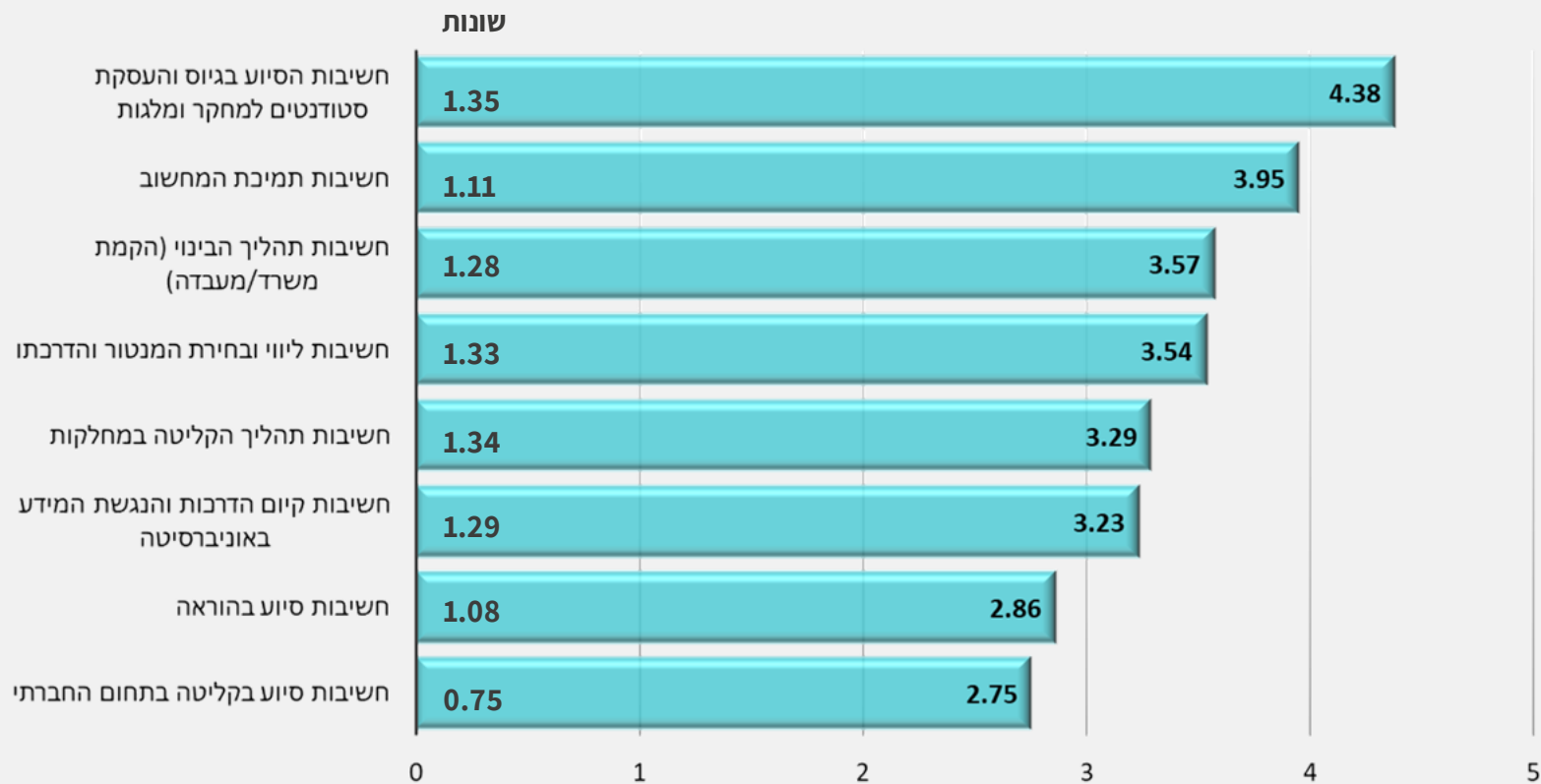


## מספר המשיבים לפי פקולטות



## דירוג הנושאים לפי חשיבות

רמת החשיבות הכללית שהמשיבים נתנו לכל נושא בשאלון  
1מ (הכי פחות חשוב) ועד 5 (הכי חשוב)



## דירוג הנושאים לפי חשיבות



רמת החשיבות הכללית שהמשיבים נתנו לכל נושא בשאלון  
מ 1 (הכי פחות חשוב) ועד 5 (הכי חשוב)



**המידע היחידי וההכוונה שקיבלתי הגיעו מהמנטור המצוין שלי, בלעדיו לא היה לי מושג מאיפה להתחיל ואיך להתכונן. זה חור שחור בקליטה.**

**כל החוויה בהעסקת עוזרי מחקר קשה ומתסכלת. שולחים אותי מאחד לשני. צריך לדאוג למענה אחד לחוקר בנושא עוזרי מחקר. גוף אחד שמרכז את זה ולא עשרה אנשים שונים.**

## דירוג הנושאים לפי חשיבות



**אולי אני טועה אבל מרגיש לי שהצלחת המנטורים תלויה ברצון הטוב של המנטור ושאין הדרכה או הכוונה עבורם כיצד ללוות חבר סגל חדש.**

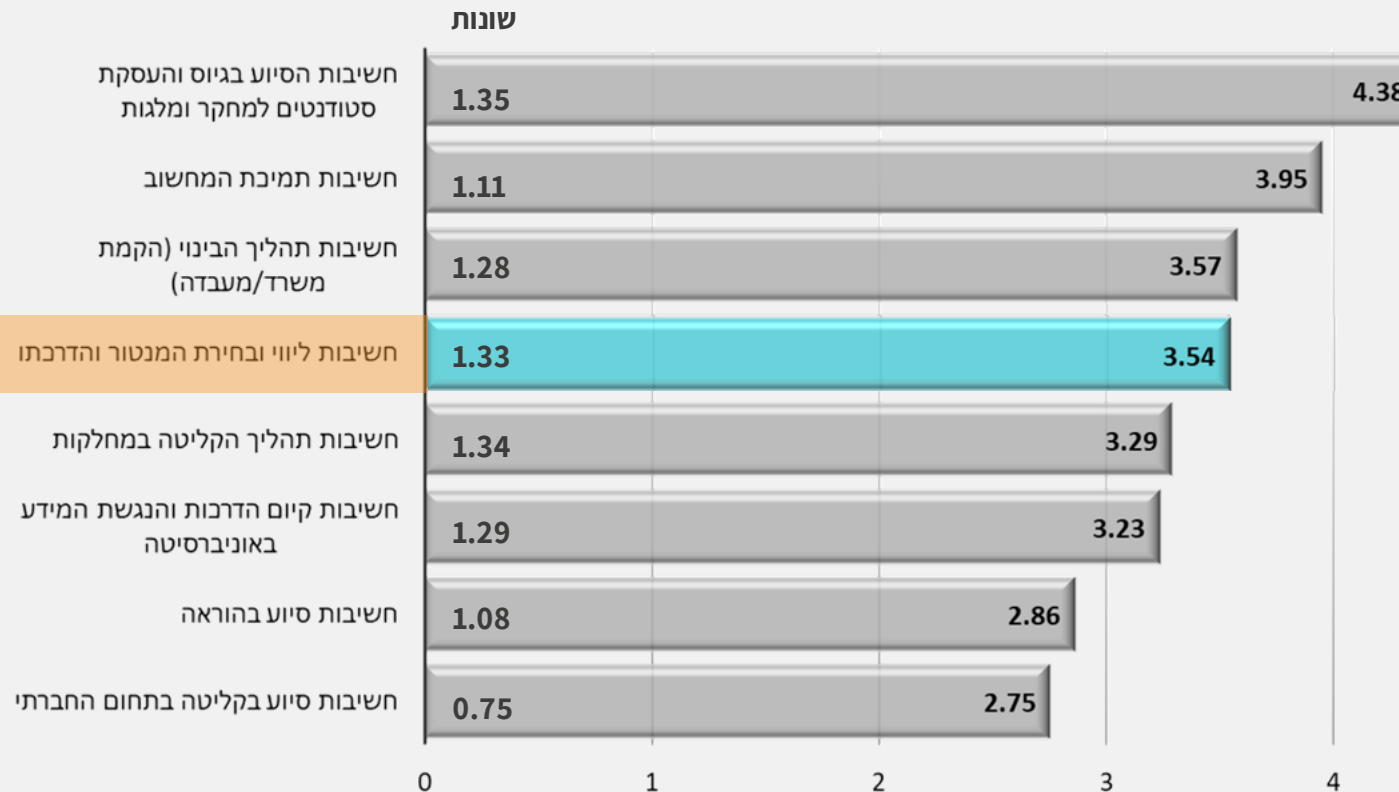
**למרות שהכוונה טובה, העשייה של מנטור היא דיפוזיט. בסופו של דבר, ישנם קולגות שלא הוגדרו כמנטורים שעזרו בשעת הצורך.**

**המנטור שלי לא היה זמין, אבל אנשים אחרים במחלקה היו מוכנים לעזור ולייעץ בכל נושא.**

**המנטור שלי עוזר לי בדיוק במידה הנכונה, להרגשתי. אולי היה יכול לעזור מעט יותר בשבועות הראשונים.**

**המנטור שלי שווה היה את ערכו בזהב**

### רמת החשיבות הכללית שהמשיבים נתנו לכל נושא בשאלון מ 1 (הכי פחות חשוב) ועד 5 (הכי חשוב)





## תוכנית חדשה להכשרת חונכים אקדמיים לסגל בכיר חדש

צוות של חברי סגל, בהובלתה דיליה סיגלר מהיחידה לסגל חדש, בתמיכתו של פרופ' גל דבוטון, המשנה לרקטור ובליווי המחלקה לארגון ושיטות, קיים חשיבה מעמיקה והעלה יוזמות לשיפור תהליך החונכות לסגל בכיר חדש, אחד מתהליכי הליבה החשובים בבסיס קליטה מוצלחת של חבר סגל חדש. אחת ממטרות ההכשרה הנוספות של תוכנית זו היא להקנות כלים ניהוליים ולגבש את קבוצת החונכים כפורום עמיתים לצורך התייעצות ולמידה הדדית.

### בחירת החונכים ואופן ההכשרה:

#### עתודה

בסיום תהליך ההכשרה החונכים יהיו את עתודת המנטורינג לסגל אקדמי חדש למשך 3 שנים.

#### תגמול

החונכים האקדמיים יתוגמלו במשאבי מחקר על ידי האוניברסיטה.

#### הכשרה

החונכים שיבחרו יעברו במשך שנה תהליך הכשרה מקצועי, בתחומים שונים החל מהקניית כלים בסיסיים של הצבת יעדים ומימושם, הנחיית סטודנטים יעילה, והתנהלות טובה במחלקה ובפקולטה וכלה בכלים מורכבים יותר של ניהול תקציב, ניהול קבוצת מחקר ותוכנית רב שנתיים למחקר והוראה. ההכשרה תעשה על ידי יועצים חיצוניים וגורמי פנים רלוונטיים באוניברסיטה.

#### בחירת החונכים

תיעשה על ידי הדיקנים בשיתוף ראשי המחלקות, בהסתמך על מדדים אובייקטיביים של מצוינות אקדמית וקהלית (דרגה, פוריות מחקרית, סקרי הוראה, חניכת סטודנטים, סטטוס במחלקה).

התכנית החדשה מתחילה את דרכה בימים אלה והיא נקבעה לאחר סקירה מעמיקה של תוכניות חונכות אקדמית בארץ ובעולם. תודה מיוחדת לפרופ' מיכל בר-אשר סיגל ולפרופ' משה אלקבץ, אשר סייעו רבות לפתח וליישם את התוכנית שעלו במסגרת התהליך לכדי תוכנית עבודה סדורה.

אתם מוזמנים להמשיך ולשלוח אלינו יוזמות ורעיונות

בברכה,

מאיה בנימין-נגר ופרופ' משה אלקבץ

reducing.bureaucracy@bgu.ac.il

להרחבה על פרויקט צמצום הבירוקרטיה



Laura Nasrallah

junior faculty are always mentoring me out of my limited understandings. . . this is just great.

Love · Reply · 1d



1



## Think of a mentor you once had

---

**What characteristics & behaviors made them the mentor they were for you?**

# Being a great mentor

**“eye level”  
communication**

**Trust &  
openness**

**Role  
modeling**

**Commitment to  
process**

**Belief in  
abilities**

**Genuine  
intentions**

**Empathy  
and respect**

**Discretion**





## Objectives

### Mentor

- Enhance mentoring skills
- Increase job satisfaction
- Organizational recognition
- Career development

### Mentee

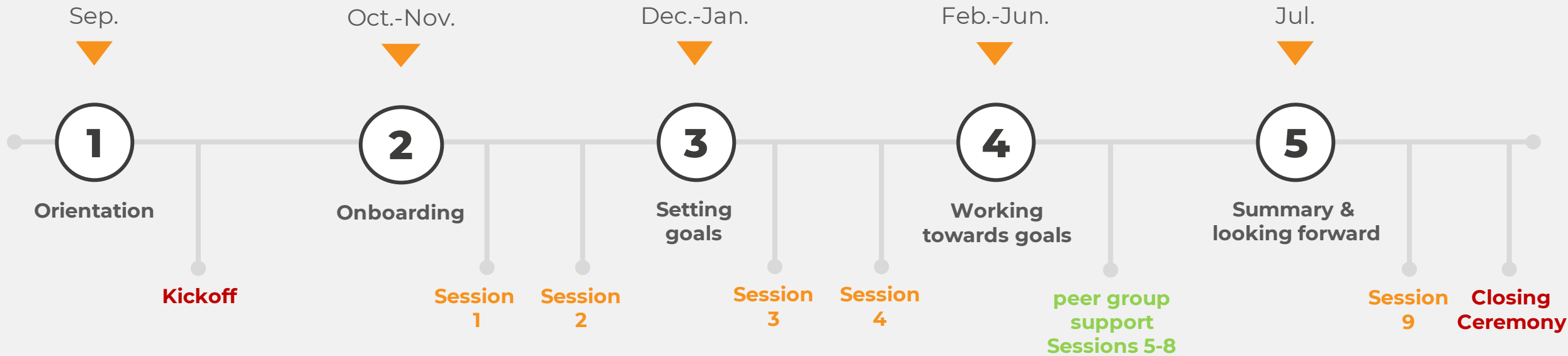
- Positive view on their work environment
- Manage their research more actively
- Perform better in terms of acquired grants
- Establishing independency faster

### BGU

- Increase excellent recruitments
- Increase employee satisfaction
- Building a legacy of excellent mentoring



# The mentoring process in 5 phases



- Introduction
- Supporting with BGU way of doing things
- Point of contact for questions

- Building the relationship
- Mentoring “contract”
- Setting expectation
- Joint commitment to the process

- Identifying mentee needs & mentoring focus
- Choosing a main goal
- *Example- Working lab'+ active research*

- Support in achieving goal through Various mentoring methods

- Summary of formal process
- Future planning
- Setting PDP (personal development plan)

Lirix.



## Being a great mentor – how?

**Having faith in the mentee**

**Active listening**

**Empathy** (not solidarity)

**Reflecting & giving feedback**

**Thinking partner**





## Being a great mentor – Tools

**Simulations**

**Sharing  
dilemmas and  
challenges**

**Methods  
and tools**

**Theories**

**Peer  
discussion**



**Think of the mentoring process you  
are about to start**

---

**How do you feel towards it?**





---

**Thank you.**