

תוכנית למתמחים  
מצטיינים  
מרכז רפואי הלל יפה



קרן אדמונד דה רוטשילד

## מטרה

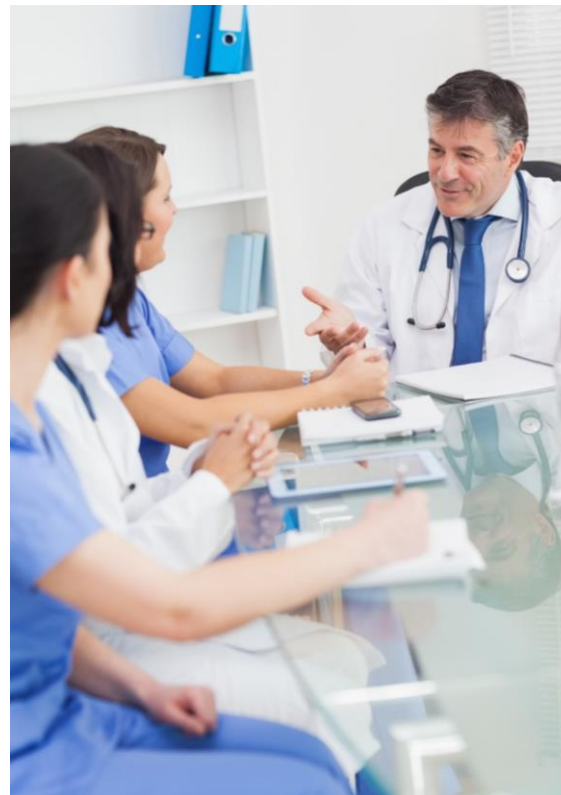
התכנית תעניק הכשרה ופיתוח אישי ומקצועי לרופאים מתמחים מצטיינים ותבנה את דור העתיד של הרופאים הבכירים במרכז הרפואי הלל יפה.



## התוכנית מיועדת

מתמחים.ות, סטאז'רים.ות או רופאים.ות,  
לקראת התמחות מצטיינים.ות, בעלי.ות יכולות  
גבוהות במיוחד מכלל ההתמחויות, כולל תת  
התמחויות.

בכל שנתיים, מחזור של 6 רופאים.ות.



## מרכיבי התוכנית

### קבוצתי

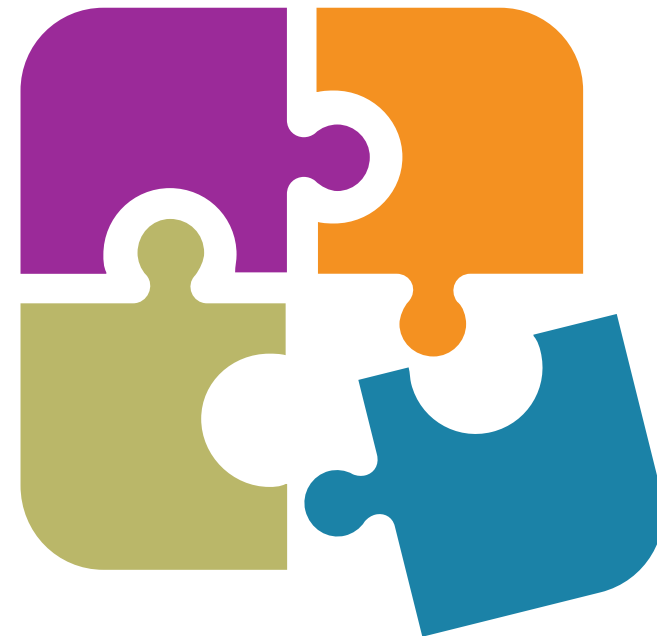
- מפגשים קבוצתיים לקידום מקצועי, העשרה וחשיפה במגוון תחומים משיקים לרפואה, בדגש על מצויינות
- הכשרה להובלה ולניהול כולל מיומנויות בסיסיות בהתאם לשלב בו נמצאים המשתתפים
  - פיתוח ראייה רחבה של המרכז הרפואי על ידי חשיפה לגורמים שבקשר עם המרכז הרפואי (אקדמיים, רפואיים עסקיים, קהילתיים..)
  - חשיפה ויצירת קשר עם גורמים בתעשייה (כולל חיבורים אישיים)
  - פעילות חברתית



## מרכיבי התוכנית

### אישי

- מפגשים אישיים עיתיים למעקב ופיתוח קריירה – ד"ר דיקלה דהן ופרופ' מוטי חלק
- מלגה משמעותית לפיתוח אישי (השימוש יותנה באישור מנהלי התוכנית)
- חניכה בהתאמה אישית על ידי דמויות משמעותיות במרכז הרפואי ומחוצה לו (בהצמדה של מנהלי התוכנית)
- השתלמויות חוץ מוסדיות בהתאם לתוכנית פיתוח אישית
- השתתפות בפרויקטים רחביים בהלל יפה, ביוזמת המשתתפים/ בתאום עם מנהלי התוכנית
- ביצוע מחקרים וכתובת מאמר/ים (ליווי במידת הצורך)
- אחריות על פרויקט מחלקתי
- השתלמויות בחו"ל

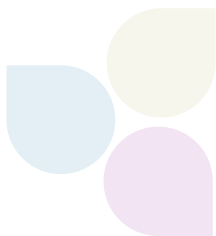


## צוות התוכנית

- מנהלת תוכנית – ד"ר דיקלה דהן
- מנהל תוכן לתוכנית – פרופ' מוטי חלק
- מרכזת תוכנית – אילנה רוזנטל, אחראית על כלל הפעילות ומעקב משתתפים, תפעול התוכנית בשוטף, הפקת האירועים וכד'.
- חונכים - דמויות מנוסות ומעוררת השראה מהלל יפה ומהקהילה.
- צוות מקצועי מלווה בהיבטי התוכן, בניית הקבוצה ולווי פרטני – חברת SIT - גוזו ונורית.
- ועדת היגוי שתלווה את התוכנית, תוסיף תכנים עדכניים וחיבור לנושאים אקטואליים. ועדת ההיגוי תכלול נציגי הנהלת הלל יפה, נציג אגודת הידידים, אנשי עסקים ואנשי קהילה.
- מלווים אד הוק, לליווי זמני על פי צורך אישי ממוקד.



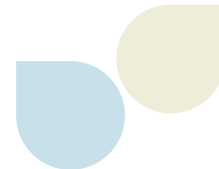
# מדדי הצלחה



## ברמת המרכז הרפואי

- סיום של 100% מהמשתתפים את התוכנית
- עבודה כבכירים בהלל יפה בהתאם לתקני הלל יפה
- השתלבות בתפקידים נושאי אחריות בהלל יפה
- הגדלת מספר הרופאים בעלי המינוי האקדמי
- לאורך השנים עליה במספר מגישי המעומדות לתוכנית ואיכות הפניות
- עליה במספר המועמדים להתמחות בהלל יפה
- קידום שת"פ בין הלל יפה ומוסדות מחקר בארץ ובעולם
- עליה של 60% בכמות המאמרים השנתית שמפרסמות המחלקות של רופאים המשתתפים בתוכנית.
- עליה של 30% בכמות המאמרים השנתית שמפרסמים רופאים מהלל יפה ב"כ.
- עליה של 60% בסכומי הגרנטים המתקבלים בבית החולים.
- עליה של 60% במספר המועמדים שמבקשים לעשות סטאז' בהלל-יפה בעדיפות ראשונה.
- עליה של 60% במועמדים להתמחויות שהם בוגרי פקולטות לרפואה בארץ.

\* מבקשים לעמוד במינימום 3 מתוך אלו



## ברמת המשתתף – בטווח של עד 3 שנים לאחר ההתמחות

- לקיחת אחריות על פרויקט חוצה אירגון
- פיתוח תשתיות מחקריות במרכז הרפואי
- פיתוח תשתיות טכנולוגיות במרכז הרפואי
- פרסום 2 מאמרים לפחות בכתב עת מדעי מוכר.
- קבלת גרנט אחד לפחות למחקר ופיתוח.
- או הקמת מעבדת מחקר
- הצגת מחקר אחד לפחות בכנס בינלאומי (הצגה בע"פ, לא פוסטר).
- הגשת תכנית עסקית ליזמות חדשה.
- הנעת יוזמה חברתית קהילתית שתוצאותיה מדידות.
- השתלבות בתפקיד בעל השפעה רוחבית בבית החולים
- מינוי לתפקידים נושאי אחריות ניהולית ובעלי השפעה במסגרת המרכז הרפואי
- משתתפי התוכנית ובוגריה מעורבים ומובילים קבוצות עבודה ויוזמות ברמת כלל בית החולים.



## ברמת המשתתף – בטווח של שנתיים ראשונות

- השתלבות במחקר ופרסום (כנסים, מאמרים..)
- השתלבות בכתיבת גרנטים
- לקיחת אחריות על החינוך הרפואי במחלקה ומחוץ לה
- אחריות על הוראת סטודנטים וסטאז'רים והצטיינות במשובים על תפקידים אלה
- השתלבות בפרויקטים של מסחור ומחקרים ממומנים במסגרת הלל יפה
- השתלבות בפרויקטים שמקדמים את הלל יפה ומשפיעים ברמת המרכז הרפואי ובקהילה
- קבלת הוקרה והערכה על הישגים מגופים רפואיים מייצגים בארץ ובחו"ל (לאורך כל התכנית)
- קבלת אחריות תחומית במחלקה
- הצטיינות בבחינות ההתמחות

\* כל משתתף יידרש לעמוד לפחות ב-6 מדדים מכלל המדדים האישיים

# מדדי הצלחה



## ברמת המרכז הרפואי

- סיום של 100% מהמשתתפים את התוכנית
- עבודה כבכירים בהלל יפה בהתאם לתקני הלל יפה
- השתלבות בתפקידים נושאי אחריות בהלל יפה
- הגדלת מספר הרופאים בעלי המינוי האקדמי
- לאורך השנים עליה במספר מגישי המעומדות לתוכנית ואיכות הפניות
- עליה במספר המועמדים להתמחות בהלל יפה
- קידום שת"פ בין הלל יפה ומוסדות מחקר בארץ ובעולם
- עליה של 60% בכמות המאמרים השנתית שמפרסמות המחלקות של רופאים המשתתפים בתוכנית.
- עליה של 30% בכמות המאמרים השנתית שמפרסמים רופאים מהלל יפה ב"כ.
- עליה של 60% בסכומי הגרנטים המתקבלים בבית החולים.
- עליה של 60% במספר המועמדים שמבקשים לעשות סטאז' בהלל-יפה בעדיפות ראשונה.
- עליה של 60% במועמדים להתמחויות שהם בוגרי פקולטות לרפואה בארץ.

\* מבקשים לעמוד במינימום 3 מתוך אלו



## ברמת המשתתף – בטווח של עד 3 שנים לאחר ההתמחות

- לקיחת אחריות על פרויקט חוצה אירגון
- פיתוח תשתיות מחקריות במרכז הרפואי
- פיתוח תשתיות טכנולוגיות במרכז הרפואי
- פרסום 2 מאמרים לפחות בכתב עת מדעי מוכר
- קבלת גרנט אחד לפחות למחקר ופיתוח או הקמת מעבדת מחקר
- הצגת מחקר אחד לפחות בכנס בינלאומי (הצגה בע"פ, לא פוסטר)
- הגשת תכנית עסקית ליזמות חדשה
- הנעת יוזמה חברתית קהילתית שתוצאותיה מדידות
- השתלבות בתפקיד בעל השפעה רוחבית בבית החולים
- מינוי לתפקידים נושאי אחריות ניהולית ובעלי השפעה במסגרת המרכז הרפואי
- משתתפי התוכנית ובוגריה מעורבים ומובילים קבוצות עבודה ויוזמות ברמת כלל בית החולים



## ברמת המשתתף – בטווח של שנתיים ראשונות

- השתלבות במחקר ופרסום (כנסים, מאמרים..)
- השתלבות בכתיבת גרנטים
- לקיחת אחריות על החינוך הרפואי במחלקה ומחוץ לה
- אחריות על הוראת סטודנטים וסטאז'רים והצטיינות במשובים על תפקידים אלה
- השתלבות בפרויקטים של מסחור ומחקרים ממומנים במסגרת הלל יפה
- השתלבות בפרויקטים שמקדמים את הלל יפה ומשפיעים ברמת המרכז הרפואי ובקהילה
- קבלת הוקרה והערכה על הישגים מגופים רפואיים מייצגים בארץ ובחו"ל (לאורך כל התכנית)
- קבלת אחריות תחומית במחלקה
- הצטיינות בבחינות ההתמחות

\* כל משתתף יידרש לעמוד לפחות ב-6 מדדים מכלל המדדים האישיים



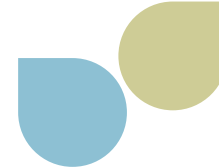
# מדדי הצלחה



## ברמת המרכז הרפואי

- סיום של 100% מהמשתתפים את התוכנית
- עבודה כבכירים בהלל יפה בהתאם לתקני הלל יפה
- השתלבות בתפקידים נושאי אחריות בהלל יפה
- הגדלת מספר הרופאים בעלי המינוי האקדמי
- לאורך השנים עליה במספר מגישי המעומדות לתוכנית ואיכות הפניות
- עליה במספר המועמדים להתמחות בהלל יפה
- קידום שת"פ בין הלל יפה ומוסדות מחקר בארץ ובעולם
- עליה של 60% במספר המאמרים השנתי שמפרסמות המחלקות של רופאים המשתתפים בתוכנית
- עליה של 30% במספר המאמרים השנתי שמפרסמים רופאים מהלל יפה בכה"כ
- עליה של 60% בסכומי הגרנטים המתקבלים בבית החולים
- עליה של 60% במספר המועמדים שמבקשים לעשות סטאז' בהלל-יפה בעדיפות ראשונה

\* מבקשים לעמוד במינימום 3 מתוך אלו



## ברמת המשתתף – בטווח של עד 3 שנים לאחר ההתמחות

- לקיחת אחריות על פרויקט חוצה אירגון
- פיתוח תשתיות מחקריות במרכז הרפואי
- פיתוח תשתיות טכנולוגיות במרכז הרפואי
- פרסום 2 מאמרים לפחות בכתב עת מדעי מוכר.
- קבלת גראנט אחד לפחות למחקר ופיתוח.
- או הקמת מעבדת מחקר
- הצגת מחקר אחד לפחות בכנס בינלאומי (הצגה בע"פ, לא פוסטר).
- הגשת תכנית עסקית ליזמות חדשה.
- הנעת יוזמה חברתית קהילתית שתוצאותיה מדידות.
- השתלבות בתפקיד בעל השפעה רוחבית בבית החולים
- מינוי לתפקידים נושאי אחריות ניהולית ובעלי השפעה במסגרת המרכז הרפואי
- משתתפי התוכנית ובוגריה מעורבים ומובילים קבוצות עבודה ויוזמות ברמת כלל בית החולים.



## ברמת המשתתף – בטווח של שנתיים ראשונות

- השתלבות במחקר ופרסום (כנסים, מאמרים..)
  - השתלבות בכתיבת גרנטים
  - לקיחת אחריות על החינוך הרפואי במחלקה ומחוץ לה
  - השתלבות בפרויקטים של מסחור ומחקרים ממומנים במסגרת הלל יפה
  - השתלבות בפרויקטים שמקדמים את הלל יפה ומשפיעים ברמת המרכז הרפואי ובקהילה
  - קבלת הוקרה והערכה על הישגים מגופים רפואיים מייצגים בארץ ובחו"ל (לאורך כל התכנית)
  - קבלת אחריות תחומית במחלקה
  - אחריות על הוראת סטודנטים וסטאז'רים והצטיינות במשובים על תפקידים אלה.
  - הצטיינות בבחינות ההתמחות.
- \* כל משתתף יידרש לעמוד לפחות ב-6 מדדים מכלל המדדים האישיים

# שאלות על התוכנית לפני שנמשוך?





















# לוח זמנים לשנה הראשונה



קרן אדמונד דה רוטשילד



## תוכנית עבודה 2021-2023

פברואר 2022	ינואר 2022	דצמבר 2021	נובמבר 2021	אוקטובר 2021	ספטמבר 2021	אוגוסט 2021
1-3		1-2	1-4		1-2	1-5  מיזמי צוות ניהול (מרכז תובנית)
6-10  ועדות קבלה	2-6  קביעת ועדת היגוי ופניה לחברי הועדה	5-9  פרסום קול קורא וסיום הקמת מערכת רישום	7-11  בחירת שם סופי, שיווק, ניסוח קול קורא	3-7	5-9	8-12  מפגש עם צוות שיווק, בחירת שם ושיח ראשוני על תהליכי השיווק
13-17  ועדות קבלה	9-13  מפגש עם צוות שיווק, ביטוי תוכנית לצרכים תוצאות הבחירה סגירת רישום	12-16  אישור סופי של תהליך המיון כולל קריטריונים לבחירה צוות ניהול ומנהל המרכז הרפואי	14-18  עבודה עם צוות השיווק על נסח והפצת הקול-קורא	10-14	12-16	15-19
20-24  ועדות קבלה	16-20  ניוון וארגון פניות מועמדים, ארגון סופי של ועדות הקבלה	19-23  הצגת התוכנית בכנס מתמחים מיזמי חברי ועדת על	21-25  סגירת נסח והפצת הקול-קורא	17-21	19-23	22-26
27-28  בחירת המועמדים דיווח לקרן שעוברים לועדת רטשילד על	23-27  צוות ניהול, דיון על מפגשים קבוצתיים 1-3	26-30  הבנת חוזים	28-30  עבודה עם צוות השיווק על סגירת נסח והפצת הקול-קורא	24-31	26-30	29-31

-  צוות ניהול
  -  מתמשך לאורך זמן
  -  ועדת קבלה
  -  מפגשים אישיים
  -  מפגשים קבוצתיים
  -  ועדת היגוי
  -  חפיכה
  -  דיווח לקרן רטשילד
- xx-xx-xx התאריכים:



תוכנית עבודה 2021-2023

מרץ 2022	אפריל 2022	מאי 2022	יוני 2022	יולי 2022	אוגוסט 2022
1-3	3-7	8-12	1-2	3-7	1-4
ועדות על	בחירות חובכים השקת המפגשים הקבוצתיים	צוות ניהול מפגש קבוצתי	צוות ניהול תכנון ערב חברתי	צוות ניהול סיום - תכנון	מפגש קבוצתי
13-17	10-14	15-19	12-16	10-14	14-18
פורים	מפגש ראשון של ועדת היגוי - הצגת התוכנית	מפגש אישי ראשון	מפגש קבוצתי	מפגש קבוצתי	מפגש קבוצתי
20-24	17-21	22-26	19-23	17-21	21-25
פרסום המחזור הראשון	פסח	ימי חג	ימי חג	ימי חג	ימי חג
27-31	24-28	29-31	26-30	24-31	28-31
יצירת פורמט ותבני מפגשים	מפגש הדרכה לחובכים	ימי חג	ימי חג	ימי חג	דיווח לקרן חטיילד

-  צוות ניהול
-  מתמשך לאורך זמן
-  ועדת קבלה
-  מפגשים אישיים
-  מפגשים קבוצתיים
-  ועדת היגוי
-  חניכה
-  דיווח לקרן חטיילד
- בין התאריכים: xx-xx



תוכנית עבודה 2021-2023

פברואר 2023	ינואר 2023	דצמבר 2022	נובמבר 2022	אוקטובר 2022	ספטמבר 2022
1-2 מפגש קבוצתי	1-5	1	1-3	2-6 יום הביפורים	1
5-9	8-12 מפגש קבוצתי	4-8 סיור	6-10 ועדת היגוי – מפגש שני	9-13 סוכות	4-8 צוות כיהול תכנון ועדת היגוי
12-16 למשטת טכסט גאטט	15-19 למשטת טכסט גאטט	11-15 למשטת טכסט גאטט	13-17 למשטת טכסט גאטט	16-20 למשטת טכסט גאטט	11-15 למשטת טכסט גאטט
19-23 למשטת טכסט גאטט	22-26 למשטת טכסט גאטט	18-22 למשטת טכסט גאטט	20-24 למשטת טכסט גאטט	23-27 למשטת טכסט גאטט	18-22 למשטת טכסט גאטט
26-28 דיווח לקרן רוטשילד	29-31	25-29	27-30	30-31	25-29 ראש השנה

-  צוות כיהול
  -  מתמשך לאורך זמן
  -  ועדת קבלה
  -  מפגשים אישיים
  -  מפגשים קבוצתיים
  -  ועדת היגוי
  -  חניכה
  -  דיווח לקרן רוטשילד
- בין התאריכים: xx-xx



קול קורא  
הזמנה להגשת  
מועמדות לתוכנית הילה



למחזור הראשון יבחרו 6 רופאים. ות בשלבים שונים: מתמחים במגוון תחומי התמחות, סטאז'רים או רופאים לקראת התמחות, בעלי יכולות גבוהות במיוחד:

**יכולת מנהיגות** - הרואים את עצמם בעתיד מובילים ומנהלים צוותים רפואיים ומחלקות, יזמים באופיים ומעורבים בפרויקטים ובמיזמים.

**חדשניים** – מתעניינים בתחומי מחקר חדשניים, משלבים טכנולוגיות ודאטה בעולם התוכן הרפואי, ממציאים שירותים או מוצרים ייחודיים בנושאים המעסיקים את עולם הבריאות, מוצאים פתרונות לניהול אפקטיבי יותר של השירות הרפואי.

**קלינאים מקצועיים** - בעלי יכולות קליניות בולטות.

**חוקרים** - רופאים סקרנים המשלבים מחקר ופיתוח, לצד המקצועיות הקלינית.





# קול קורא למתמחים מצטיינים

## פתיחת המחזור הראשון של תכנית הילה למנהיגות רפואית

### המרכז הרפואי הלי יפה

המרכז הרפואי הלי יפה בשיתוף קרן אדמונד דה רוטשילד מוביל תכנית מנהיגות ומציאות רפואית המיועדת למתמחים מצטיינים. לצד הפיתוח האישי וחיון המציאות המחקרית והקלינית, התכנית חקנה למתמחים יכולות להתמודדות עם התמורות בעולם הרפואה המודרני והשינויים באופי ותמחיל הקהילה אותה משרת המרכז הרפואי. התכנית הוקמה מתוך אמונה כי פיתוח ההון האנושי במרכז הרפואי משפיע באופן משמעותי על הרפואה ועל איכות הטיפול שיינתן לבאים בשערי. קידום הרופאים ופיתוחם כמובילים בתחומי האקדמיה, המחקר, החדשנות, הניהול והמציאות הרפואית, יצמיח את מנהיגות העתיד של המרכז הרפואי הלי יפה. המרכז הרפואי מביים את המחזור הראשון של תכנית הילה ומומין מתמחים וסטאז'רים מצטיינים להוביל ולהשפיע על איכות ועמית הרפואה במערכת הבריאות.

#### מטרת התכנית

להכשיר רופאים מתמחים מצטיינים, תוך הענקת כלים לפיתוח אישי ומקצועי, אשר יהוו את דור העמית של הרופאים, החוקרים והמנהיגים במרכז הרפואי הלי יפה.

#### פרטי התכנית

התכנית מתפרסת על פני 5 שנים ובמסגרתה הינתן למתמחה מעטפת אישית ומקצועית הכוללת:

- השנתיים הראשונות תכלולנה תכנית פיתוח ממוקדת למידה, סדנאות, הרצאות, הובלת פרויקטים בגיבוש חזון אישי ומקצועי וביצירת מסלולי מיקוד מקצועי ומנהיגותי.
- בשלושת השנים הבאות הפעילות תתמקד בהוצאה לפועל של פרויקטים ייחודיים ע"י המתמחה, הן בתוך המרכז הרפואי והן בשילוב הקהילה הסובבת אותה, לצד המשך הלמידה וההתפתחות האישית.

במהלך התכנית משתתפי תכנית הילה:

- ישתייכו לקבוצת למידה של עמיתים בתכנית.
- ילכו באופן אישי על ידי שלוש מערכות תמיכה: הנהלת המרכז הרפואי, יועץ מקצועי ומנטור.
- שיוגבר בהתאם לצרכים של המתמחה.
- לרשות המתמחים תעמוד קרן מחקרים אישית שתטייע בקידום החזון האישי לתחומי המחקר הייעודיים, לפרויקטים ולקידום חדשנות במסגרת המרכז הרפואי. הקרן תמומש על בסיס אישור תכנית עבודה ובהתאם להתקדמות המתמחה.

#### קרן מלגות (גראנט)

לרשות כל מתמחה, החל מהשנה השלישית לתכנית, תעמוד קרן מלגות בגובה של עד 250,000 ש"ח. הקרן תשמש לצורכי הכשרה, פיתוח והוצאה לפועל של מיזמים, מחקר ופיתוח אישי של המתמחה ומימושה יעשה בכפוף לאישור הוועדה המלווה והנהלת התכנית ובכפוף להשתתפות המתמחה בקבוצת הלמידה. השתתפות בכל פעילויות התכנית לאורך כל שנות התכנית, הינה תנאי הכרחי למימוש קרן המלגות.

משתתפי תכנית הילה מחויבים:

- 5 שנות השתתפות אקטיבית בתכנית, במקביל לביצוע מיטבי של המחויבות השוטפת של המתמחה והרופאה הבכירה/ בתחילת הדרך ( שנתיים למידה + שלוש שנים צמיחה ולמידה בליווי אישי)
- שנתיים נוספת, המשך מחקר ושייכות לקבוצת למידה ועבודה.
- 3 שנים נוספות כרופאה בכירה/ במרכז הרפואי הלי יפה במעמד בוגר.

#### התנאים להגשת מועמדות:

למחזור הראשון יבחרו 6 רופאים בשלבים שונים: מתמחים במגוון תחומי התמחות, סטאז'רים או רופאים לקראת התמחות בעלי יכולות גבוהות במיוחד.

**יכולת מנהיגות** - הרואים את עצמם בעתיד מובילים ומנהלים צוותים רפואיים ומחלקות, יזמים באופיים ומעורבים בפרויקטים ובמיזמים.

**חדשניים** - מתעניינים בתחומי מחקר חדשניים, משלבים טכנולוגיות ודאטה בעולם התוכן הרפואי, ממציינים שירותים או מוצרים ייחודיים בנושאים המעסיקים את עולם הבריאות, מוצאים פתרונות לניהול אפקטיבי יותר של השירות הרפואי.

**קלינאים מקצועיים** - בעלי יכולות קליניות בולטות.

**חוקרים** - רופאים סקרנים המשלבים מחקר ופיתוח, לצד המקצועיות הקלינית.

#### הגשת מועמדות:

יתן להגיש מועמדות לתכנית הילה עד לתאריך 13.1.2022.

המועמדות תוגש באמצעות טופס רישום מקוון בלבד, בקישור כאן, יש להקפיד ולצרף את כל המסמכים הנדרשים ומילוי הנתונים כמפורט בטופס הרישום.

המועמדים שיעברו את סבב המיונים הראשון יזמנו למפגשים במסגרת מספר ועדות קבלה אשר תבחרנה את ששת משתתפי המחזור הראשון בתכנית הילה.

ועדות הקבלה בראשות בכירים מהנהלת המרכז הרפואי תתכנסנה במהלך חודשים ינואר ופברואר 2022.

הודעות למתקבלים תימסרנה עד סוף חודש מרץ 2022.

#### לקראת מילוי הטופס אנא הצטיידו ב:

- תמונת פספורט עדכנית (בקובץ JPEG)
- קורות חיים מעודכנים (בקובץ PDF עמוד אחד בלבד)
- מסמך המפרט את הסיבות להתאמה לתכנית, תחומי המחקר וכן פירוט הפרויקטים בתחום הבריאות בהלל יפה או בשילוב הקהילה אותם תרצה/י להוביל, וכיצד אלו יתרמו למרכז הרפואי הלי יפה (בקובץ PDF עד עמוד אחד)
- המלצת מנהל/ת המחלקה הישיר (בקובץ PDF עד עמוד אחד). סטאז'רים יוכלו לצרף המלצת מנהל מאחת המחלקות בהן ביצעו את הסטאז'
- 1-2 המלצות נוספות רלוונטיות לתכנית (בקובץ PDF עד עמוד אחד כל המלצה).
- רשימת פרסומים (בקובץ PDF עד שני עמודים).

בלרורים ופרטים ניתן לפנות לרכזת התכנית, אילנה רוזנטל [ilanan@hymc.gov.il](mailto:ilanan@hymc.gov.il) עד לתאריך 30.12.21. בשורת נושא הודעת הדוא"ל אנא ציינו את שמכם וכן "מועמדות לתכנית הילה".

פרופ' מוטי חלק  
המנהל המקצועי של התכנית

ד"ר דקלה דהן שריקי  
סגנית מנהל המרכז הרפואי

\* הטקסט מנוסח לעיתים בלשון זכר אך מתייחס לנשים וגברים כאחד.

## מועמדות לתכנית הילה מחזור ראשון 2022

שם פרטי בעברית:	<input type="text"/>	שם פרטי באנגלית:	<input type="text"/>
שם משפחה בעברית:	<input type="text"/>	שם משפחה באנגלית:	<input type="text"/>
תאריך לידה:	<input type="text"/>		
שלב מקצועי:	<input type="text"/>	מקום עבודה:	<input type="text"/>
מחלקה:	<input type="text"/>	מנהל המחלקה:	<input type="text"/>
ותק במרכז הרפואי הללי יפה (בחודשים):			
<input type="text"/>			
ממליצים:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
1.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

## קול קורא למתמחים מצטיינים

המרכז הרפואי הללי יפה



### פתיחת המחזור הראשון של תכנית הילה למנהיגות רפואית

המרכז הרפואי הללי יפה מודע להישגיהם של המנהיגים הרפואיים המצטיינים, ולרצונם להמשיך ולתרום לרפואת המחר. לכן, מודים להזדמנות זו להצטרף למחזור הראשון של תכנית הילה למנהיגות רפואית. תכנית זו היא תוכנית מנהיגות רפואית, המיועדת למנהיגים רפואיים מצטיינים, המעוניינים להמשיך ולתרום לרפואת המחר. תכנית זו היא תוכנית מנהיגות רפואית, המיועדת למנהיגים רפואיים מצטיינים, המעוניינים להמשיך ולתרום לרפואת המחר.

#### מטרת התכנית

המטרה של התכנית היא להכשיר מנהיגים רפואיים מצטיינים, המעוניינים להמשיך ולתרום לרפואת המחר. התכנית מיועדת למנהיגים רפואיים מצטיינים, המעוניינים להמשיך ולתרום לרפואת המחר.

#### מטרי התכנית

- התכנית מיועדת למנהיגים רפואיים מצטיינים, המעוניינים להמשיך ולתרום לרפואת המחר.
- התכנית מיועדת למנהיגים רפואיים מצטיינים, המעוניינים להמשיך ולתרום לרפואת המחר.
- התכנית מיועדת למנהיגים רפואיים מצטיינים, המעוניינים להמשיך ולתרום לרפואת המחר.

#### התנאים להגשת מועמדות

התנאים להגשת מועמדות הם:

- המועמד חייב להיות מנהיג רפואי מצטיין.
- המועמד חייב להיות מנהיג רפואי מצטיין.
- המועמד חייב להיות מנהיג רפואי מצטיין.

# דף נחיתה ואתר רישום

<https://www.sitsite.com/kol-kore-hila/>

## תהליך המיון

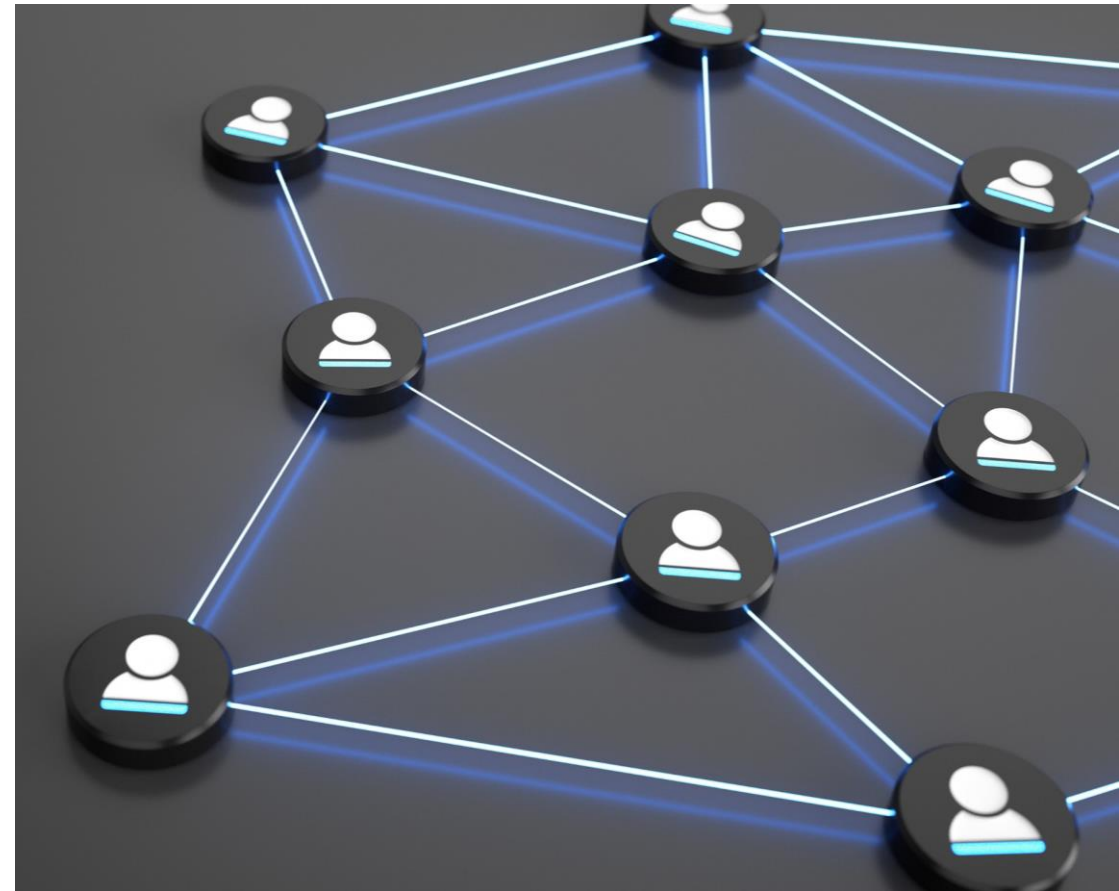
שלבי המיון המרכזיים:

- א. מיון ראשוני של כלל המועמדים על פי הגשת המועמדות הכתובה.
- ב. ועדות בחירה.
- ג. ועדת על.



## ועדות בחירה

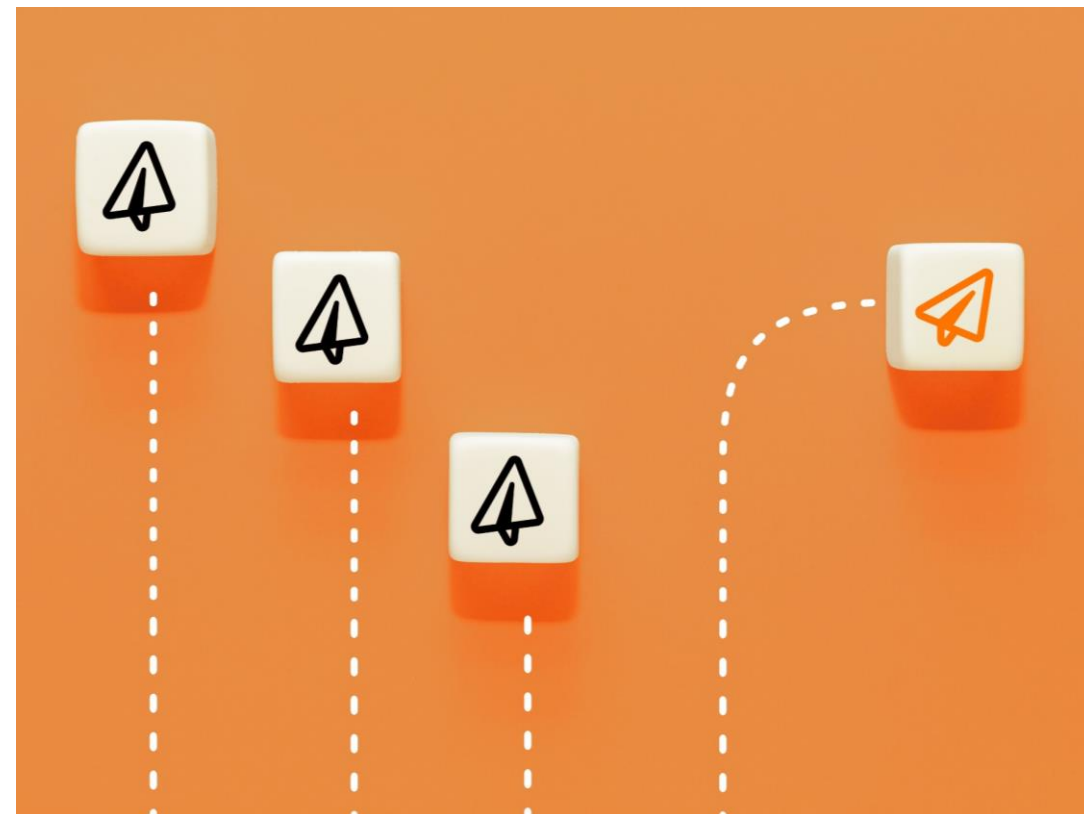
- יתכנסו לבחירת המועמדים שעוברים לשלב הבא, הוקמו 3 ועדות בחירה בהרכב הועדות: רופאים בכירים, נציגי הנהלת בית החולים ו-SIT
- כל מועמד יתראיין פעמיים בוועדות בחירה.
  - כל מועמד יבחן על פי קריטריונים אחידים.
  - כל ראיון ימשך עד 20 דקות.
  - מועמד לא ידורג על ידי מנהלו או מנהל המחלקה שלו.
  - בתום שלב זה יועברו עד 12 מועמדים לוועדת על.



## ועדת על

מתכנסת פעם אחת ומראיינת את כל המועמדים שעברו לשלב הסופי.  
בועדה משתתפים:

- חברי הנהלת בית החולים ורופאים בכירים
- נציג עמותת הידידים, קרן אדמונד דה רוטשילד ו SIT.
- כל ראיון ימשך כ-20 דקות
- יוגדרו קרטיונים לבחירת המועמדים לאור השלבים הקודמים.
- לקראת תחילת מרץ יפורסמו החברים במחזור הראשון של הילה





Don't do  
Innovation,  
Innovate  
in what  
you DO.

הצצה לחברת **SIT**  
ועל השיטה שלנו  
לחדשנות פורצת דרך



**SIT**  
Systematic  
Inventive  
Thinking



# SIT - חשיבה המצאתית שיטתית

**26** שנים של חדשנות

בהן צברנו מעל **12,000,000** מיילים אוויריים (שווי ערך ל 2,500 טיסות הלוך ושוב בין ניו יורק ללוס אנג'לס)

כדי לעבוד עם מעל **1,400** חברות וארגונים במעל ל **75** ארצות, בכל היבשות

ב **13** שפות

בהם היו מעורבים מעל **65,000** אנשים

הובלנו לצמיחה שנתית של **\$20B**

ולחיסכון של **\$2B** באמצעות התייעלות

וכן לרישום של **400** פטנטים

**1** חברת ייעוץ בינלאומית לחדשנות, שבסיסה בתל-אביב, עם משרדים וסניפים בחמש יבשות.

**2** החזון שלנו הוא לעזור לחברות לייצר צמיחה עסקית באמצעות חדשנות.

**3** אנו קבוצה של כ 65 יועצים המגיעים מרקעים מקצועיים ותרבותיים מגוונים אבל חולקים את אותה תשוקה לחדשנות, ולשימוש בה על מנת לעזור לארגונים ולאנשים בתוכם לחשוב ולפעול בגמישות ויעילות רבה יותר.

# SIT - חשיבה המצאתית שיטתית

## ההבטחה שלנו

אנחנו עוזרים לחברות וארגונים להשיג את מטרותיהם באמצעות שימוש בחדשנות, והטמעתה בתרבות הארגונית לאורך זמן.

לשם כך, אנחנו משתמשים בשיטה שפיתחנו, SIT - Systematic Inventive Thinking® כדי לעורר חשיבה חדשה ולנהל את השינוי הארגוני הנדרש.

## מה מייחד אותנו?

- 1 השיטה הייחודית שפיתחנו SIT - Systematic Inventive Thinking® , באמצעותה אנחנו מעוררים חשיבה חדשה ומנהלים את השינוי הארגוני הנדרש להטמעת חדשנות.
- 2 חדשנות היא לא עוד שירות שאנחנו מציעים, חדשנות היא כל מה שאנחנו עושים.
- 3 הניסיון הבינלאומי שלנו מתורגם לעשייה מקומית.



# בין לקוחותינו בארץ ובעולם:



# מהו הייחוד של SIT

## מהי השיטה

SIT חשיבה המצאתית שיטתית הינה שיטה ייחודית שפותחה באקדמיה על ידי מקימי החברה ובאה לעורר חשיבה מקורית, כיצד לנהל תהליכי שינוי ארגוני או תהליך לפיתוח חדשנות בארגון.

השיטה מבוססת מחקר, היוותה הבסיס להקמת החברה, עברה התפתחות וממשיכה גם היום להוות נדבך מרכזי לתהליכי יעוץ וחשיבה חדשנית המתבצעים בארגונים רבים בארץ ובעולם.

## מיקוד בחדשנות

חדשנות הינה עיקר השירות המוצא ללקוחותינו המבקשים להוביל תהליך בארגון, הן במקרה של המצאת מוצר חדש מוצר קיים שדורש חידוש או שינוי, תהליך ארגוני בנימי הקשור לאסטרטגית הארגון, או כל אתגר אחר. ??? הנחת היסוד בבסיס עבודתנו היא שרעיונות חדשניים חולקים תבניות חשיבה משותפות.

בהתבסס על תבניות אלו, עיצבנו שיטה ייחודית הידועה ברחבי העולם כשיטה הדוגלת ב"חשיבה בתוך הקופסא". חשיבה זו דוחפת את לקוחותינו לאתגר את הנחות היסוד שלהם בדבר פעילותם ואילווציהם ולהפיק תועלת רבה יותר מהמשאבים שבסביבתם, גם אם מדובר במשאבים לא שגרתיים שניראים כלא קשורים.

## לחשוב כמו סטארטאפ

כאחת החברות הוותיקות באומת הסטארטאפ, אנו מביאים יזמות ומנטליות יזמית לתהליך החשיבה המונע מכל אתגר המגיע לפתחו של הארגון.

## נסיון ללא תחרות

כאשר מסתכלים על הנסיון שמביאה SIT, כמות הזמן, ההשקעה, מספר הלקוחות עימם עבדנו ברחבי העולם, שווקים קטגוריות שונות ואתגרים שעמדו מולנו, הנסיון שצברנו הוא ללא ספק אינו בר תחרות.

# תודה רבה!

ד"ר דקלה דהן שריקי  
סגנית מנהל המרכז הרפואי

פרופ' מוטי חלק  
המנהל המקצועי של התכנית

גוזו שלו

מנחה בכיר

SIT

נורית שלו

מנחה וסמנכ"ל העצמה  
ופיתוח

SIT



קרן אדמונד דה רוטשילד