



מדריך תכנית

בדורכה

ינואר 2026





בדרכה, תוכנית לקידום תעסוקת נשים נפגעות אלימות בתעשיית ההייטק, הוקמה בשנת 2021 ביוזמתם של קרן רש"י, חברת גוגל ומשרד הרווחה והבטחון החברתי. עם התפתחות המודל וביסוסו, הורחבה השותפות וכללה גם את קרן שוסטרמן והאפוסטרופוס הכללי במשרד המשפטים. התוכנית פעלה במסגרת ניסיונית, מאפריל 2021 ועד סוף ינואר 2026. מסמך זה מאגד את עיקרי הרציונל העומד מאחורי התוכנית ותיאור מפורט של אופן פעולתה. מטרת התדריך היא לאפשר היכרות מעמיקה עם המודל ולהוות בסיס ליישום ולהפעלה שלו על ידי צוותים מקצועיים וגופים שותפים.

אנו מודים לכל שותפי התוכנית על התמיכה וההליכה המשותפת בדרך להיטיב עם חיי הנשים בישראל. תודה מיוחדת למשתתפות תוכנית 'בדרכה', לצוות התוכנית ולמנטוריות בה.

צוות תכנית 'בדרכה':

- אבישג פינטוב גרנד**, מנהלת התוכנית
- מעין כהן**, יועצת תעסוקה וקריירה בתוכנית
- הדר זילברשטיין**, מובילת הקהילה
- סתיו אור**, רכזת תוכנית מטעם W2W
- אלכס קודרי**, רכזת תוכנית מטעם IITC
- נעמה עמיאל**, רכזת תוכנית מטעם חב' אליביישן
- מעין קאופמן**, רכזת תוכנית מטעם חב' אליביישן

ועדת ההיגוי:

- מלי אורגד**, משרד הרווחה והבטחון החברתי
- יעל בלה-אבני**, קרן רש"י
- שמוליק חלק**, משרד הרווחה והבטחון החברתי
- ענבל חן** (קארה), משרד הרווחה והבטחון החברתי
- אורטל כהן**, האפוסטרופוס הכללי, משרד המשפטים
- נועה לפלר**, חב' Google
- כרמית מוזס-כהן**, האפוסטרופוס הכללי, משרד המשפטים
- רקפת עצמון**, משרד הרווחה והבטחון החברתי
- יעל צור**, קרן שוסטרמן
- טלי רוזנפלדר**, משרד הרווחה והבטחון החברתי
- מירי רוסמן**, קרן רש"י

שותפים ושותפות נוספים:

- עמותת בוגרי 8200
- חברת אליביישן
- מכללת IITC
- דתיה ברששת
- אדם מילוא
- צוות קרן רש"י: עדי אופיר, רבקה בלעדי, לירון בן דור, רונית הרגס,
- דורון מטמוני, שרית מלר, טלי סופרין, שלמה פריימן, יערה שוורץ

מחקר והערכה: חלי פרץ, קרן רש"י

כתיבת תדריך: אודיה לוין סוסנה

סייעו בכתיבה: יעל בלה אבני, אבישג פינטוב גרנד ומירי רוסמן, קרן רש"י

עריכת לשון: מיה מוקדי

עריכה גרפית: אוריאל גוך ואן דר לוכט



תודות

בשם השותפים להקמת ולניהול תכנית 'בדרכה', תודה מיוחדת לאבישג פינטוב גרנד, מנהלת התכנית, על הובלת תהליך פורץ דרך ומשנה חיים עבור נשים נפגעות אלימות בישראל.

תודה על מקצועיות בלתי מתפשרת, אמונה ביכולתה של כל אשה לעצב מחדש את חייה ומחוייבות לשינוי המציאות על מנת שזה יקרה, התייצבות לצידן של נשים אלו ויצירת תפיסה מקצועית חדשה ופרקטיקה חדשנית בזירה זו.



משרד הרווחה והביטחון חברתי

אנו שמחים ונרגשים לברך על פרסומו של המדריך החלוצי והמיוחד של תוכנית 'בדרכה'. המדריך הוא עדות למחויבותו העמוקה של משרד הרווחה והביטחון חברתי לקידום ביטחון, יציבותן ושיקומן של נשים נפגעות אלימות.

תוכנית 'בדרכה' התגבשה במסגרת מיזם משותף של משרד הרווחה והביטחון חברתי, קרן רש"י ושותפיהם, במטרה לאפשר לנשים נפגעות אלימות במשפחה להשיג עצמאות כלכלית באמצעות השתלבות בתעשיית ההיי־טק.

במהלך התוכנית שולבו המשתתפות במכינה ייעודית, בהכשרה מקצועית ובהמשך בליווי אישי עד להשמה מוצלחת במקומות עבודה בענף ההיי־טק.

לצד זאת זכו הנשים להמשך תמיכה טיפולית שיקומית בקהילה באופן שיאפשר להן לבסס יציבות מחודשת ולפתוח דלת להזדמנויות חדשות. מרבית המשתתפות דיווחו כי שילוב בין אופק תעסוקתי משמעותי לבין תהליך שיקום מלווה סייע להן לעשות צעד אמיתי ומשמעותי ביציאה ממעגל האלימות.

בימים אלה משרד הרווחה והביטחון חברתי שוקד על גיבוש מכרז לתוכנית מקיפה שתציע ליווי ושיקום תעסוקתי לצד הכשרות מקצועיות המותאמות לצרכיהן ולכישוריהן של הנשים, מתוך מחויבות להמשך הרחבת המענים השיקומיים בתחום כה חשוב זה.

המדריך החדש ישמש מצפן מקצועי ואבן עבור כל העוסקים בליווי ושיקום תעסוקתי של נשים נפגעות אלימות ויתרום רבות להמשך בנייתה של מערכת מיטיבה, מקצועית ומקדמת.

תודתנו לקרן רש"י, חברת גוגל, קרן שוסטרמן והאפוטרופוס הכללי על השותפות, המחויבות והתמיכה המדויקת שאפשרו לנו לפתח מענים משמעותיים עבור הנשים.

בברכה,

מלי אורגד

מנהלת השירות לטיפול והגנה במצבי טראומה ומשבר



קרן רש"י

קרן רש"י פועלת לאור חזון של קידום מוביליות חברתית לפרט ולקהילה בפריפריה. מחקרים מוכיחים כי אלימות במשפחה היא גורם מרכזי בפגיעה בהזדמנות של נשים וילדים לממש את היכולות שלהם ולהגיע למוביליות חברתית. ואכן, בכל רגע נתון מאות אלפי נשים במדינת ישראל מתמודדות עם מערכת יחסים אלימה ופוגענית שבין היתר מבודדת אותן, חוסמת את האפשרות שלהן להתפתח ולמצות את היכולות שלהן, ופוגעת עמוקות בתחושת המסוגלות שלהן.

אחת הזירות המשמעותיות ביותר למוביליות חברתית ולהגשמה עצמית היא עולם העבודה והתעסוקה. השתלבות מיטבית בזירה זו מאפשרת יכולת השתכרות ועצמאות כלכלית, תחושת ערך עצמי, השתייכות לקבוצת שווים ועוד. נשים שנלקחת מהן האפשרות הזו מוצאות את עצמן ללא אופק מעשי שיאפשר להן לצאת לדרך חדשה, וכך הן נותרות לכודות במציאות בלתי אפשרית.

יחד עם השותפים שלנו בממשלה ובחברה האזרחית הובלנו פעולה שהאמנו כי תחולל שינוי ותביא בשורה לזירת המאבק באלימות במשפחה, ובכך תסייע לשנות את מציאות הבלתי אפשרית של נשים נפגעות אלימות במשפחה. עשינו זאת מתוך אמונה כי המאבק הזה מצריך מכולנו לחשוב אחרת, לייצר מענים ולפתח שירותים חדשים שמייצרים דרכים ממשיות ונקודת פתיחה טובה יותר עבור אותן נשים.

תוכנית 'בדרכה' הוכיחה לכולנו שצריך ואפשר אחרת. יחד למדנו שברגע שניתנה הפלטפורמה הנכונה והתאפשרה ההזדמנות – הנשים גילו יכולת עמידות, נחישות והתמדה שהיו שיעור לכולנו.

בשם קרן רש"י אני רוצה להודות מכל ליבי לצוות התוכנית, לשותפים ולחברות שהאמינו בדרך הזו והשתתפו בה. מעל לכל – תודתנו העמוקה לכל הנשים שנתנו בנו אמן, שחייזקו זו את זו ויצרו יחד איתנו את בדרכה.

מיכל כהן

מנכ"לית קרן רש"י



חברת Google

ב-Google אנחנו מאמינים שטכנולוגיה היא כוח מניע לשיפור איכות החיים וליצירת שינוי חברתי בעל ערך. אנו מאמינים כי הנגשה של כלים דיגיטליים ושל כישורי הייטק היא מפתח לצמיחה ולעתיד כלכלי בטוח ועצמאי. על כך בדיוק נבנתה תוכנית 'בדרכה'.

זו הייתה זכות גדולה עבורנו, ועבורי באופן אישי, להיות שותפים ליצירת התוכנית ולחיבור שלה לעולם ההייטק. התוכנית מעניקה לנשים את הכלים לבנות מחדש את עתידן המקצועי ולנווט את מסע חייהן למקום טוב יותר. הצלחת התוכנית היא עדות לחשיבות שיתוף הפעולה בין הממשלה, המגזר הפרטי והמגזר השלישי. יחד ניתן להוביל שינוי חברתי עמוק.

איחולי הצלחה מכל הלב, והמשך עשייה פורייה ובונה לכל השותפים, המשתתפות ובוגרות התוכנית.

נועה לפלר

דירקטור מדיניות ציבורית וקשרי ממשל Google





בזכות

קרן שוסטרמן

קרן שוסטרמן - ישראל שמחה לתמוך בתוכנית 'בדרכה' הפועלת להרחבת הזדמנויות עבור נשים נפגעות אלימות במשפחה דרך סיוע בהשתלבותן בתעסוקה איכותית. הקרן מברכת על ההשפעה המשמעותית של התוכנית ועל השותפות עם הארגונים והמוסדות הפועלים לקידום יעדים אלו.



יעל צור

מנהלת תחום קרן שוסטרמן - ישראל

קרן פהר

קרן פהר הפועלת באמצעות האפוסטרופוס הכללי, רואה בזכותן של נשים לחיים של בחירה, ביטחון ויציבות כלכלית, ערך עליון.

סיומה של תוכנית 'בדרכה' מסמן לא רק השלמת פרויקט מקצועי, אלא פתיחתה של דרך חדשה עבור אותן נשים שבחרו לייצר שינוי עמוק בחייהן. הפרויקט מדגים כיצד התמדה והשקעה ארוכת טווח, יכולה לייצר תשתית ממשית לעצמאות כלכלית ולחיזוק תחושת המסוגלות ולהשבת האמון הפנימי בעתיד טוב יותר. קרן פהר גאה להיות שותפה למהלך שמתרגם ערכים של אחריות חברתית והגנה על זכויות לכדי הזדמנות מוחשית.

אנו מברכים את המשתתפות על האומץ וההתמדה, ואת כלל השותפים על שיתוף פעולה משמעותי שמוכיח כי ניתן וצריך לבנות מסלולים חדשים של תקווה ושיקום.

בהצלחה,

קרן פהר

האפוסטרופוס הכללי, משרד המשפטים





תוכן עניינים

08	_____ </> הקדמה
09	_____ </> מבוא
10	_____ רקע מן המחקר
12	_____ ייחודיות תוכנית 'בדרכה'
14	_____ מטרת התדריך
16	_____ </> עקרונות מנחים לעבודה עם נא"ב
26	_____ </> מודל הפעלת התוכנית
27	_____ שלב ראשון: איתור וגיוס משתתפות
30	_____ שלב שני: המכינה
31	_____ שלב שלישי: ההכשרה
32	_____ שלב רביעי: מבחן הסמכה
32	_____ שלב חמישי: ליווי להשמה
33	_____ 5.1 ליווי אישי באמצעות מנטורית
34	_____ 5.2 קשרי מעסיקים
36	_____ שלב שישי: קהילת בדרכה
37	_____ </> תשתית הפעלת תוכנית 'בדרכה'
38	_____ שותפות בין מגזרית
41	_____ שותפות תוכן במהלך התוכנית
43	_____ </> מבנה התוכנית
44	_____ צוות התוכנית
46	_____ גורמים מקצועיים נוספים
48	_____ </> מדידה והערכה
59	_____ </> סיפורי משתתפות
71	_____ </> נספחים
105	_____ </> ביבליוגרפיה



תוכנית 'בדרכה' משמשת מודל תעסוקתי-שיקומי ייחודי לנשים נפגעות אלימות

מטרתה המרכזית של התוכנית היא לאפשר לנשים נפגעות אלימות להגיע לעצמאות אישית וכלכלית באמצעות השתלבות בתעסוקה איכותית. התפיסה המקצועית אשר מנחה את התוכנית היא כי יש ביכולתן של תהליך תעסוקתי המותאם לצורכי הנשים להביא לכדי שינוי ברווחתן של הנשים ויש בידי תוצאה תעסוקתית איכותית להביא לכדי שיקום עמוק בחייהן. מתוך המפגש המקצועי שלי עם תוכנית 'בדרכה' אני מבקשת להאיר מספר מאפיינים ייחודיים לתוכנית – כאלה הראויים ללמידה ובמידה רבה להעתקה וליישום.

01 תוכנית 'בדרכה' מושתתת על מודל אינטגרטיבי המשלב הכשרה מקצועית והשתלבות בתעסוקה עם מעטפת רגשית וטיפולית רבת ערך, מתוך הבנה שלא ניתן לנתק את תהליכי הקידום התעסוקתי והכלכלי מההיבטים הרגשיים הנלווים. הדבר נכון ורלוונטי בתהליכי שיקום תעסוקתיים בכלל, אך ביתר שאת כאשר היעד הוא שילוב בתפקידים בעלי מיוצב תעסוקתי-חברתי גבוה. במסגרת התוכנית האמצעים המרכזיים לאינטגרציה זו כוללים שילוב של ליווי אישי מודע טראומה, תמיכה חברתית וקהילתית ושותפות עם גורמי סיוע נוספים המלווים את הנשים המשתתפות בתוכנית **תוך כדי** תהליכי ההכשרה המקצועית, מבחני ההסמכה ותהליכי ההשתלבות התעסוקתיים.

02 התוכנית מהווה "גשר" בין מרחבים שפעמים רבות נתפסים מרוחקים ומנותקים: המרחב האישי היום יומי ההירדודות של המשתתפות ומרחב העבודה האיכותית הנשאף והמרוחק; המרחב הפרטי והמבודד של המשתתפות והמרחב החברתי שבו מתקיימות אינטראקציות ושבם מתאפשרת תמיכה וחווית שייכות; מרחב התהליך האישי, הטיפול והשיקום ומרחב התפקוד, היישום והשגשוג. הנפרדות בין המרחבים הללו מיוצגת פעמים רבות כמראה באופן שבו בנויות תוכניות לשיקום תעסוקתי – הן בתכנים ובשפה, הן בזהות אנשי הצוות והן בהפרדה הדיכוטומית בין שלבי תהליך וטיפול לשלבי יישום ותפקוד. תוכנית 'בדרכה' מכוונת לגשר בין המרחבים. השפה המקצועית בתוכנית היא שפה משלבת בין מרחבי הטיפול למרחב ההשמה והתעסוקה. הצוות משולב ומכוון לתהליך טיפולי ושיקומי ולהיכרות, מגע ושיח מתמיד עם המרחב העסקי ואף הטכנולוגי. התהליך בתוכנית מכוון לתוצאות והישגים אישיים בתחום התעסוקה כבר בשלבים הראשונים, לצד התהליך הטיפולי והרגשי.

03 תוכנית 'בדרכה' פועלת מתוך אחריות חברתית וציבורית ותוך שימוש במשאבים וכלים חברתיים כדי להביא לתוצאות המקוות. לצד תהליך אישי-פרטני עמוק התוכנית כוללת התערבויות קהילתיות מגוונות, ובתוך כך מאפשרת חיבור בין המשתתפות למנטוריות-מתנדבות, שואפת ופועלת לחיבור עמוק של המעסיקים כשותפים בתוכנית, מפעילה קבוצות ומייצרת קהילה שאליה משתייכים כלל הגורמים המעורבים בתוכנית. נראה כי הסיבה לפעולות חברתיות וקהילתיות אלה היא כפולה. ראשית, אלימות בתוך המשפחה היא תופעה חברתית ולכן יש להתמודד איתה באמצעות משאבים ושיתופי פעולה בין גורמים המרכיבים את החברה הישראלית. שנית, התוצאות של אלימות במשפחה כרוכות לא פעם בהעמקת הניתוק של נשים נפגעות אלימות מהחברה, דבר הפוגע ברווחתן וביכולת השיקום שלהן במכלול היבטים. התערבויות במסגרת הקהילה והחברה מעבירות מסר לנשים כי ההתמודדות אינה רק בידיהן ובאחריותן. למסר זה גם נגזרות פעולות: החברה מקצה משאבים, מפתחת כלים ופועלת לחיבורים חברתיים ותעסוקתיים לצורך שיקומן הכולל של הנשים המשתתפות בתוכנית.

כולי תקווה כי עם סיום שלב הניסוי של תוכנית 'בדרכה' יילמדו כלל מרכיבי התוכנית ויושמו אלו אשר נמצאו אפקטיביים לשיקומן של נשים נפגעות אלימות ושל אוכלוסיות נוספות במצבי קושי ומשבר עמוק.

בברכה,

עו"ס דתיה ברששת

יו"ר המרכז האקדמי לעבודה סוציאלית ותעסוקה באוניברסיטה העברית

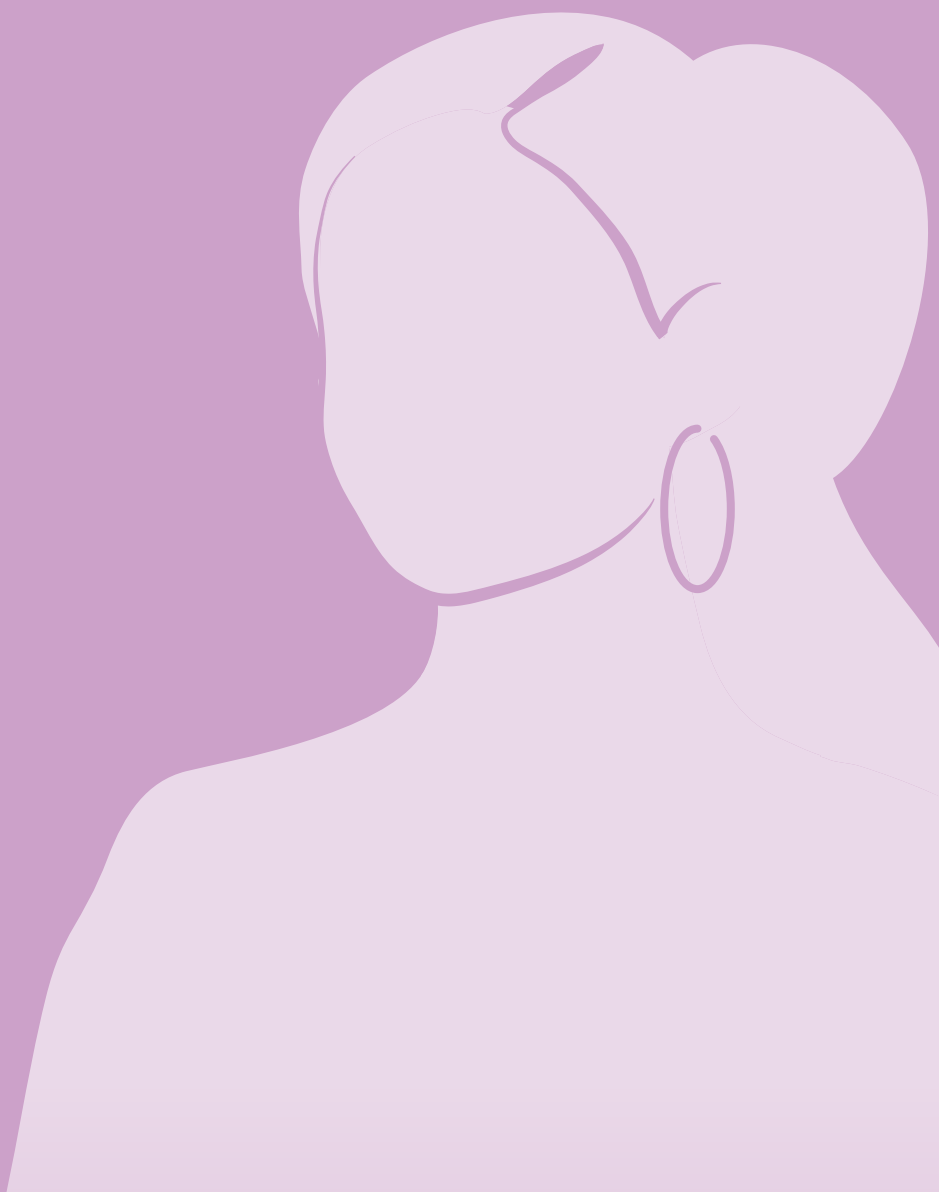


מבוא

< [רקע מן המחקר](#) />

< [ייחודיות תוכנית 'בדרכה'](#) />

< [מטרת התדריך](#) />





< / רקע מן המחקר >

אזכור

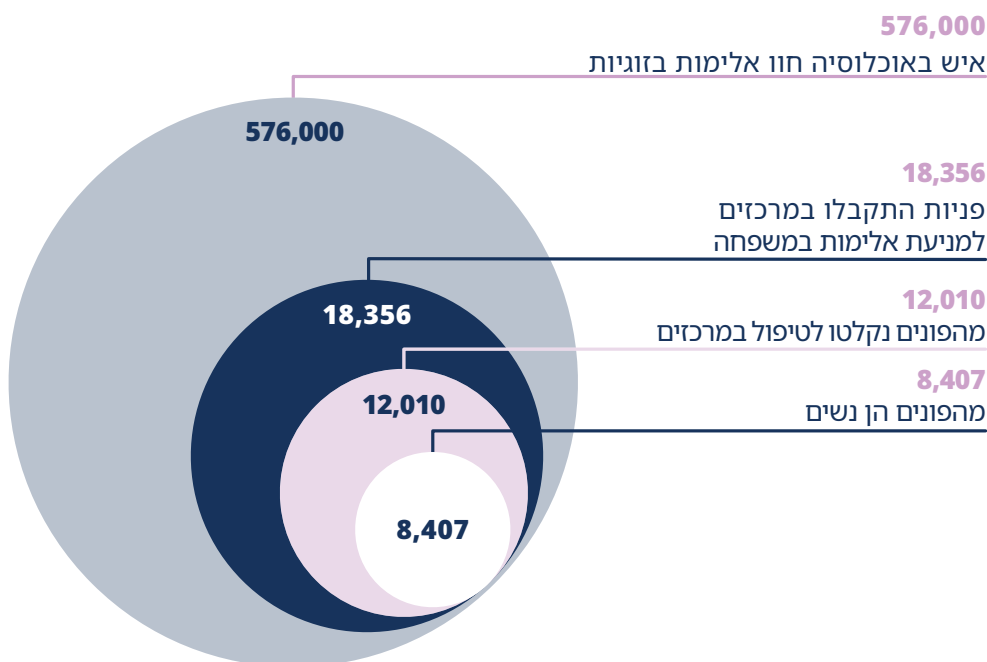
אלימות במשפחה בכלל ואלימות כלפי נשים בפרט היא תופעה מדאיגה, מסוכנת ורחבת היקף בישראל ובעולם.

ההגדרה העדכנית והרווחת במחקרים רבים בשדה לאלימות בזוגיות היא: "דפוס התנהגות כפייתי שבו אדם אחד מנסה לשלוט על אחר דרך איום, או שימוש ממשי, באלימות פיזית, מינית, רגשית ומילולית, מעקבים ואלימות כלכלית" (Hahn & Postmus, 2014). לצד ההשלכות ההרסניות של התופעה, קיים קושי רב בכימות ומדידת התופעה והשלכותיה.

קריגל והופנונג אסולין (2022) מתארות במחקרן את הקושי בכימות ובמדידת בעיית האלימות במשפחה בכלל ובעיית האלימות הבן זוגית בפרט. מניתוח הנתונים הנאספים אודותיה נראה כי ממדיה רחבים הרבה יותר וכי הדיווחים אודותיה הם חלקיים. דוח האיחוד האירופאי (European Union Agency for Fundamental Rights [FRA], 2014) מאשש זאת ומוצא כי **67% מהנשים שחוות אלימות אינן מדווחות עליה או מבקשות עזרה מכל סוג שהוא**. ברוב המדינות שבהן יש נתונים זמינים בנושא זה עולה כי רוב הנשים שאכן פונות לעזרה פונות לבני משפחה ולחברים, מעטות מאוד פונות למוסדות רשמיים כמו משטרה ושירותי בריאות, ואילו **פחות מ-10% מהמבקשות סיוע פנו למשטרה**.

גם בישראל ההערכות מצביעות על פער משמעותי בין היקף התופעה לבין פנייה לסיוע. לצד הערכות מוקדמות יותר שלפיהן כ-200,000 נשים חיות תחת אלימות וכ-600,000 ילדים עדים לאלימות (רוזנבאום ומנגן-אלמליח, 2016), מדידה לאומית עדכנית שנערכה בישראל (איסוף נתונים: מרץ 2024) מצאה כי 10.8% מהבגירים/ות עד גיל 65 (שהיו בזוגיות בחמש השנים האחרונות) חוו ב-12 החודשים האחרונים אלימות כלשהי מצד בן או בת הזוג - **הערכה של כ-576,000 איש/ה באוכלוסייה** (ERI, 2024).

היקף אלימות בזוגיות לעומת היקף הפניות והטיפול במרכזים (שנת 2024)





בעוד שהנתונים אודות אנשים השרויים בתוך מעגל האלימות מדברים על היקפים גדולים ורבים, ובפרט נשים נפגעות אלימות, ניכר פער בין היקף התופעה המשוער לבין שיעורי הפנייה לשירותי סיוע וטיפול. על פי נתוני דו"ח מרכז המחקר והמידע של הכנסת (אלמו-קפיטל, 2025) שפורסם בנובמבר 2025: קיימת ירידה בשיעור של 25% בפניות בנושא אלימות במשפחה למוקדי 118 בשנים 2024-2025, זאת ביחס לתקופות שקדמו למלחמה שהחלה באוקטובר 2023.

אלימות בזוגיות ועצמאות כלכלית: חסמים תעסוקתיים והשלכות רגשיות

לפי מחקרים רבים (Brush, 2003; Moe & Bell, 2004; Staggs & Riger, 2005; Tolman & Wang, 2005) נשים נפגעות אלימות במשפחה (ננא"ב מכאן ואילך) רבות שהשתלבו בשוק העבודה סובלות ממצוקה כלכלית, הנובעת בין השאר מעבודה בשכר נמוך או במשרה חלקית שלא מרצונן. בני זוג פועלים באלימות מכוונת כדי למנוע מבנות זוגם התפתחות אישית ותעסוקתית וכדי להגדיל את תלותן הכלכלית בהם. הם עושים זאת במספר דרכים: חבלה מכוונת, שליטה כלכלית ובידוד משפחתי, חברתי וקהילתי (קריגל ופלד, 2016).

נוסף לכך יש עדויות רבות במחקר (Bornstein, 2006; Scott et al., 2002) לכך שתלות כלכלית בגבר מפרנס או בתשלומי רווחה היא שכיחה יחסית בקרב ננא"ב. לצד זאת, מחקרים עדכניים מלמדים ששילוב של חוללות עצמית כלכלית עם השכלה כלכלית עשוי להוביל ננא"ב להעצמה כלכלית, העשויה אף להוביל לאורך זמן לעצמאות כלכלית (Hahn Postmus, 2014; Postmus et al., 2013). ועדיין, בשל מערכת היחסים האלימה שהן נתונות בה, נראה שננא"ב נאלצות להתמודד עם חסמים ייחודיים ומורכבים בדרכן להשגת עצמאות כלכלית.

לא ניתן לנתק את התהליכים לקידום עצמאות כלכלית מההיבטים הרגשיים הנלווים להתמודדות עם האלימות ועם השלכותיה, ויש להבטיח מתן מענה מיטבי רציף לצרכים הרגשיים של נפגעות האלימות (קריגל ופלד, 2016). ממדים של איכות משרה כמו עצמאות, גמישות, שכר והטבות עשויים לתרום באופן חיובי לתחושת העצמי של ננא"ב (Moe & Bell, 2004). קריגל והפוננג אסולין (2022) חוזרות ומדגישות במחקרן כי איכות משרה ומקום עבודה משמשים משאב זהותי ומקור לתחושת עצמי של ננא"ב בהקשר של אלימות בני זוג במרחב הביתי.

חוקרות מובילות בתחום רווחת המשפחה רואות ברכישת השכלה מקצועית ובתעסוקה ראוייה, שפעמים רבות הוגבלו ושובשו בידי בן הזוג האלים, אחת מהדרכים האפשריות והיעילות ביותר לקידום ננא"ב להתנהלות שונה: מתלות כלכלית לעצמאות כלכלית (Thomas & Hall, 2008).

בין השנים 2014-2016 הוביל המשרד לביטחון לאומי ועדה בין-משרדית רחבה בשיתוף 12 משרדי ממשלה, שהעבירה המלצות בנוגע לפערים הקיימים בטיפול באלימות במשפחה (רוזנבאום ומנגן אלמליח, 2016). אחת מהמלצות הוועדה התייחסה לסוגיית עצמאותה הכלכלית של האישה בתור חסם המונע ממנה להתחיל חיים בטוחים ויציבים עבורה ועבור ילדיה, בשל העובדה כי בהיעדר עצמאות כלכלית פעמים רבות היא עתידה לחזור למעגל האלימות או להימנע מלצאת ממנו.

פעמים רבות ננא"ב מתמודדות עם קשיים הנוגעים להשתלבות בתעסוקה: פגיעה בתחושת המסוגלות ובדימוי העצמי החיוניים כל כך למי שמעוניינת להתפתח לתחומי תעסוקה חדשים; מגבלות שחלו על חלקן במובנים של חופש תנועה או תעסוקה ויצרו פערים של שנים בעולם העבודה; חיוב לקבל אישור שפעמים רבות לא ניתן להן ביחס לצעדים משמעותיים הקשורים לעבודה, ועוד. בה בעת מתמודדות ננא"ב עם נטל כלכלי משמעותי שנוצר עקב חייהן עם בן הזוג הפוגע (חובות שנרשמו על שמן, ויתור על נכסים משותפים לטובת הסכמה לפרידה ועוד) ובעקבות הפיכתן לאימהות יחידניות, הלכה למעשה, בחלק מן המקרים.



ההבנה כי היעדר עצמאות כלכלית מהווה חסם מרכזי עבור ננא"ב גם ביציאה ממעגל האלימות וגם בשיקום אישי ומשפחתי לאחר היציאה מהמעגל הובילה למסקנה כי **תעסוקה מיטבית ומותאמת במונחים של תחום עיסוק ותנאים, אשר מבטיחה עצמאות כלכלית לאורך זמן, היא מפתח מרכזי בסיכוי להצלחת תהליכי השיקום של ננא"ב וילדיהן.**

בפתיחת תוכנית 'בדרכה', בשנת 2021 חווה תחום ההייטק הישראלי שגשוג גדול והתרחבות מתמדת שאפשרה לעובדיו אפיקי צמיחה והתפתחות אישית ומקצועית (אורפז וקובו, 2025). יעדים להרחבת כוח האדם וגיוונו בהייטק הוגדרו אז על ידי המדינה, במטרה לאפשר את צמיחת התחום ולהבטיח כי ההתרחבות תכלול כמה שיותר עובדים ישראלים וכמה שפחות מיקור חוץ של עובדים ממדינות אחרות. לטובת העניין השקיעה המדינה משאבים מגוונים וכך גם רבים מהמעסיקים הרלוונטיים במשק (שם).

בעוד שנשים הן כ-50% מהאוכלוסייה, רק כשליש מהמועסקים בהייטק הן נשים (אורפז, 2025).

אומנם בשנים האחרונות נרשמת מגמת עלייה בגיוס נשים לתעשיית ההייטק, מתוך הבנה של החברות כי גיוון מגדרי של עובדים הוא מפתח להצלחה ארגונית וכלכלית. עם זאת שיעור הנשים העובדות בהייטק, ובייחוד בתפקידי ליבה טכנולוגיים ובתפקידי ניהול, נותר נמוך ואינו משקף את חלקן באוכלוסייה (שם). תנאי העבודה בתעשייה זו יכולים להתאים לצרכים הייחודיים של אימהות חד הוריות בהיותם תובעניים מחד אך גמישים ומאפשרים יצירתיות מאידך.

< ייחודיות תוכנית 'בדרכה' >

כמו בכל העולם, גם בישראל עולם התעסוקה עובר שינויים גדולים. כדי להיכנס לעולם התעסוקה החדש נדרשים כישורים ייחודיים ולא רק ידע מקצועי. כישורי המאה ה-21 מתאפיינים בתפיסה של למידה לאורך החיים, אפיקי העסקה מגוונים ותהליכי למידה עצמית וקבוצתית לטובת אימוץ יכולות של עבודה בצוות, יזמות, יצירתיות ותנועה לאורך הקריירה.

תוכנית 'בדרכה' הוקמה בשנת 2021 כתוכנית פיילוט בין-מגזרית שענתה על שני צרכים לאומיים בעת הקמתה:

- 01** מחסור חמור בכוח אדם זוטר בענף ההייטק הישראלי והיעדר גיוון מגדרי בענף.
- 02** יצירת אפשרות לעצמאות כלכלית באמצעות תעסוקה מכובדת עבור ננא"ב כדי שיצליחו לייצר שינוי בר-קיימה בחייהן ובחיי ילדיהן.

התוכנית אכן נתנה מענה לצרכים אלו במהלך שנות הפיילוט. אך בעוד שהצורך השני נותר כפי שהוא, בשנתיים האחרונות תעשיית ההייטק העולמית והישראלית חווה האטה בקצב גדילתה (אורפז וקובו, 2025) ולכן הביקוש לעובדים זוטרים בתפקיד ראשון הצטמצם, בעוד שהדרישה לתפקידים טכנולוגיים איכותיים התרחבה. ייחודיותה של תוכנית 'בדרכה' היא הן בהיותה תוכנית הלומדת תדיר את צורכי השוק ואת צורכי ננא"ב ויודעת להתאים את עצמה לצרכים השונים, והן בהיותה פורצת דרך בכך ששמה לה למטרה לקדם ננא"ב לתעסוקה מיטבית בעולם התעסוקה הטכנולוגי בישראל.



ייחודיות זו באה לידי ביטוי במספר אופנים:

- </> זיהוי תחום התעסוקה הטכנולוגי בתור זירה תעסוקתית פוטנציאלית עבור ננא"ב.
- </> זיהוי סוג המענה הנדרש לננא"ב במטרה להתגבר על חסמים חיצוניים ופנימיים העומדים בדרכן ומונעים מהן לצאת ממעגל האלימות. לצד המענים הקיימים בחירום וכן הטיפולים הרגשיים השוטפים הניתנים לננא"ב, התוכנית נותנת מענה לחסמים המונעים מהן להשתחרר ממעגל האלימות.
- </> מהלך המיון וההכשרה שבו נעשה זיהוי ושימת דגש על היבטים מעשיים ותפקודיים לצד אלו הטיפוליים. התוכנית מתמקדת בהיבטי חיים נרחבים של המשתתפות ברמה המשפחתית והרגשית ובמקביל עוסקת בנושאים פרקטיים כגון: פרנסה ויכולת קיום בכבוד. העיסוק בנושאים אלו בקרב ננא"ב מקבל משנה תוקף, מפני שללא התייחסות מותאמת ובהיעדר האפשרות לקיים את עצמן ואת ילדיהן הן נותרות ללא יכולת לפתוח דף חדש במובן הבסיסי ביותר.
- </> התוכנית מחברת בין גופי הידע ובעלי המומחיות הקשורים לעבודה עם ננא"ב ובין אלו הקשורים לעולם העבודה והתעסוקה בכלל ובעולם הטכנולוגי בפרט, תוך כדי יצירת מודל עבודה מיטבי.

בעוד שבשלבים הראשונים של תוכנית 'בדרכה' הופנו כלל המאמצים לתעשיית ההיי־טק בלבד, עם הזמן התרחבה ההבנה כי תפקידים טכנולוגיים הולכים ותופסים נוכחות גם בתחומים נוספים במשק. תפיסה זו מאפשרת גמישות בתכנון ההכשרות ומרחיבה את היריעה התעסוקתית עבור ננא"ב, באופן המגדיל את סיכוייהן להשתלבות בתעסוקה מיטבית, רלוונטית ומותאמת אישית.

< 13 >

עקב מצב השוק והצורך בפתיחת אפשרויות תעסוקה מגוונות ונרחבות, גובשה גישה הממקדת את ההכשרות בתפקידים טכנולוגיים, אך לא דווקא בתעשיית ההיי־טק. התוכנית מאתרת תפקידים טכנולוגיים נדרשים כמעט בכל תחום: מחברות סטארט־אפ ועד למשרדי ממשלה, מגופים פיננסיים ועד לתעשייה הקלאסית. זאת במטרה ליצור מנוע תעסוקתי רחב ומגוון עבור משתתפות התוכנית.

יתרונם של תפקידים טכנולוגיים אלו טמון לא רק בפריסה הרחבה שלהם, אלא גם בכך שהם מאפשרים עקומת שכר עולה בזמן קצר יחסית, ובמקרים רבים גם מסלולי קידום ברי השגה גם במצבים אישיים מורכבים. תפקידים אלו תואמים את השינויים המתרחשים בשוק העבודה בשנים האחרונות, ביניהם המעבר למודלים של עבודה היברידית המשלבת עבודה מהבית לצד נוכחות פיזית במשרד – יתרון משמעותי עבור ננא"ב אשר במקרים רבים הן המטפלות העיקריות בילדיהן. טרם פתיחת כל מחזור הכשרה חדש צוות התוכנית נדרש לבצע פילוח שוק מעמיק הכולל מיפוי צרכים של מעסיקים פוטנציאליים, זיהוי גופי הכשרה המומחים בהפעלת הכשרה רלוונטית לצורכי השוק, גיוס מנטוריות רלוונטיות ועוד. כל זאת במטרה לדייק את מהלך ההכשרה לצורכי השוק העדכניים ביותר עבור משתתפות התוכנית, ולהבטיח את רלוונטיות התוכנית לשוק התעסוקה המשתנה תדיר.

מעבר לפוטנציאל התעסוקתי עברו ננא"ב, כניסתן לתוך עולם העבודה הטכנולוגי הוא פעולה מעצימה עבורן. הכניסה למרחב הנתפס בעיניהן מרוחק ולעיתים אף "לא שייך להן" מייצרת חוויה מתקנת של מסוגלות, שייכות והתחדשות; חוויה זאת היא רכיב מרכזי בהליך השיקום האישי והזהותי שלהן.



< מטרת התדריך >

תדריך זה מציג את עיקרי הידע הנדרש להפעלת מודל 'בדרכה'. הוא כולל התייחסות לתשתית ההקמה, למבנה ארגוני מיטיבי, לעקרונות מנחים לעבודה עם ננא"ב, ליעדים ומדידים להצלחה, ולשלבי העבודה לאורך התהליך.

תוכנית 'בדרכה' פונה לננא"ב הנמצאות במגוון שלבים: חלקן מטופלות במרכזים לטיפול ולמניעת אלימות במשפחה, חלקן לקראת סיום שהייה במקלט, חלקן נמצאות בדירות מעבר, וחלקן בתוכניות טיפול וליווי ייעודיות עבורן. כולן ננא"ב המבקשות לרכוש ידע וכלים לבניית עצמאות כלכלית במטרה ליצור ביטחון לעצמן ולילדיהן. 'בדרכה' היא תוכנית ליווי המתחילה בתהליך מיון ובירור התאמה מעמיק, במרצה הכשרה טכנולוגית מקצועית ייחודית לתפקיד הנדרש במשק, ובסופה ליווי להשמה בתפקיד טכנולוגי.

הכניסה לעולם הטכנולוגי ולתעסוקה איכותית נתפסת מבחץ כחלום: משכורות ותנאים טובים, סביבת עבודה צעירה ודינאמית בתעשייה הנתפסת כחוד החנית של שוק התעסוקה הישראלי. אולם היא גם נתפסת כמרחב מרוחק שאינו בר השגה, ושאינו נגיש בעבור ננא"ב המתעניינות בו. חוסר נגישות זה נובע מהיעדר הון סימבולי, ומחוייית חיים הכוללת בידוד עמוק, אובדן תחושת הערך העצמי ועוד.

כאשר חוסר הנגישות פוגש ננא"ב, הוא מקבל תיקוף מתוך חוויית החיים האלימה והמדכאת שאותה חוו ננא"ב ושבה נפגעו, בין השאר, תחושת המסוגלות והדימוי העצמי שלהן. בשל כך מודל תוכנית 'בדרכה' כולל גם מעטפת רבת ערך של ליווי רגשי וקהילה משמעותית. מעטפת זו תומכת בננא"ב בתהליך ההכשרה ובעת הליווי להשמה בתעסוקה, הכולל ליווי של מנטוריות מקצועיות מעולם התעסוקה הטכנולוגי. עם סיום שלב הליווי לתעסוקה. הבוגרות הופכות לחלק מקהילת 'בדרכה', המהווה רשת ביטחון מקצועית וחברתית.

כדי להגיע לתוצאות הרצויות כך שתהיינה יציבות לאורך זמן על התוכנית לכלול את כלל מרכיביה. כל אחד מן המרכיבים הוא נדבך משמעותי שתרומתו לתהליך פותחה, נבחנה ותוקפה בשנות הפיילוט ויש לו ערך בשילוב עם המרכיבים האחרים. התהליך שאותו עוברות ננא"ב מאפשר להן לחוות את עצמן מחדש, לשקם את האופן שבו הן ראו את עצמן, לגלות כוחות חדשים הטמונים בהן, לתת ולקבל חיזוקים הבונים את תחושת המסוגלות שלהן מחדש ועוד. לכן, חיזוק תחושת הערך והמסוגלות העצמי של המשתתפות הוא רכיב מרכזי במודל העבודה של תוכנית 'בדרכה' בשל היותו אחד הגורמים המשפיעים ביותר על יכולתן להצליח בשינוי שאותו הן מנסות לחולל בחייהן.

פרט לערך האישי הרב הטמון בתוכנית זו, יש משמעות עצומה ליכולת של ננא"ב להשתלב בשוק התעסוקה ולהתפתח בו באופן התואם את היכולות ואת השאיפות שלהן. השתלבות בתעשייה מאפשרת לננא"ב מחיה בכבוד ואופק תעסוקתי משמעותי המהווים מענה לחסם הכלכלי כבד המשקל הניצב בפניהן.

אחד ממאפייני התוכנית הינו למידה תוך כדי תנועה ועדכון הידע המקצועי הנצבר בה לכדי מדריך הפעלה מתוך תהליך של עשייה תמידית. מדריך זה נכתב במטרה להפוך את הידע הנצבר למודל עבודה מסודר העשוי בין היתר לסייע לארגונים נוספים בארץ ובעולם להפעיל תוכניות דומות.



מבוא

מבנה התדריך

- </ [פרק 1:](#) עקרונות מנחים לעבודה עם ננא"ב
- </ [פרק 2:](#) מודל העבודה ושלבי הפעלה
- </ [פרק 3:](#) התשתית הנדרשת להפעלת התוכנית
- </ [פרק 4:](#) המבנה הארגוני של התוכנית
- </ [פרק 5:](#) מדידה והערכה
- </ [פרק 6:](#) סיפורי משתתפות התוכנית
- </ [פרק 7:](#) נספחים הכוללים עזרים שונים העשויים לשמש את המעוניינים להפעיל מודל זה



עקרונות מנחים לעבודה עם ננא"ב

< מתן הזדמנות />

< מענה רחב מותאם />

< חיזוק וטיפול תחושת המסוגלות העצמית />

< איזונים />

< למידה איכותית />

< מרחב קבוצתי כבסיס לקהילה תומכת />

< זיהוי והסרת חסמים />

< נגישות />

< שותפות מלאה והחזרת שליטה />

< שקיפות />

< פרטיות />



עקרונות מנחים לעבודה עם ננא"ב

עקרונות הפעולה המרכזיים המנחים את התוכנית נולדו מתוך ההבנה שהחיבור בין מציאות החיים של ננא"ב לבין ההיבטים המעשיים של התעסוקה במקצועות הטכנולוגיים יוצר שוב ושוב מתחים בין מרכיבי החיים והצרכים של המשתתפות לבין הציפיות, הנורמות והסטנדרטים של עולם העבודה ושל המערכות המקצועיות הסובבות אותן.

העקרונות משלבים בין תפיסה ערכית של מה נכון ומיטיב עבור המשתתפות לבין תפיסות הדרישה המקצועית בעולם העבודה. עקרונות אלו אינם עומדים בפני עצמם, אלא קשורים זה בזה בקשר הדוק ומשלימים זה את זה.

מתן הזדמנות

'בדרכה' מעניקה הזדמנות לכל מועמדת הרואה עצמה מתאימה ועונה לדרישות הסף הבסיסיות לקבלה לתוכנית ההכשרה. הרצון להעניק הזדמנות לכל המבקשות להשתתף מוביל את צוות התוכנית לנקוט עמדה אקטיבית בתהליך המיון ובתהליך ההכשרה והליווי בהמשך, ולהתאמץ לסייע למועמדות ולמשתתפות להישאר בתהליך ולצלוח אותו למרות האתגרים והקשיים.

מתן ההזדמנות הוא עקרון המשותף אף למעסיקים הקולטים את מסיימות תוכנית ההכשרה. בחירתם להיות שותפים למהלך שאותו תוכנית 'בדרכה' מובילה מעניקה הזדמנות תעסוקתית עבור ננא"ב.

שיטת איתור המועמדות מתבססת על מספר שלבים שבכל אחד מהם ניתן למועמדת עוד ועוד מידע אודות התוכנית, באופן המסייע לה להבין אם זהו המקום הנכון עבורה בשלב זה של חייה. כאשר עובדת סוציאלית מעודדת ננא"ב לפנות לתוכנית, עצם ההצעה מייצרת אצל המועמדת תחושת ערך רבה – דמות טיפולית משמעותית רואה את המועמדת בתור בעלת מסוגלות. תהליך המיון וההשתתפות בתוכנית מאפשרים למועמדות ולמשתתפות להתחיל לראות את עצמן כפי שהדמות הטיפולית ראתה אותן מלכתחילה – בעלות פוטנציאל ממשי להשתלבות ולהצלחה בתעשייה זו, ולכך יש ערך טיפולי כשלעצמו.

ננא"ב הפונות לתוכנית בוחרות להעניק לעצמן הזדמנות ולפעול למען עתיד כלכלי טוב יותר עבור ילידיהן ועבור עצמן, באמצעות סיגול מיומנויות עצמיות חדשות כגון: היעזרות הדדית, למידה מחדש, התנסות במרחב לא ידוע ולא מוכר ועוד.



מענה רחב מותאם

כדי שננא"ב יוכלו להתחיל מהלך של יציאה מהסביבה האלימה ולשקם את חייהן ואת חיי ילדיהן, נדרש תהליך ארוך ומעמיק. מתוך הניסיון הרב בפיתוח מענים תעסוקתיים עבור ננא"ב זוהו והוגדרו במחקר (קריגל ופלד, 2016) התנאים ההכרחיים להצלחתן במסלול לקראת עצמאות כלכלית. תוכנית 'בדרכה' פועלת לממש תנאים אלו באמצעות הפעלת מסגרת אחת מקיפה שבה ננא"ב יקבלו לימודי הכשרה, ליווי סוציאלי מותאם, וליווי תעסוקתי מתמשך ומתואם. כדי לאפשר לננא"ב תהליך בנייה אישית ותעסוקתית אפקטיבי -

התוכנית פועלת במגוון מישורים בעת ובעונה אחת:

- </ איתור מקצועות נדרשים ומעסיקים פוטנציאליים המאפשרים פרנסה ראויה
 - </ עיצוב תהליך הכשרה מותאם בשעות ובדרישות לאם חד הורית המטפלת לבד בילדיה
 - </ חיזוק תחושת המסוגלות העצמית של המשתתפות
 - </ עיצוב תהליך ליווי פרטני וקבוצתי לאורך תקופת התוכנית
 - </ החזקת קשר רציף עם גורמי טיפול בקהילה
- המענה הרחב והמותאם הניתן לננא"ב בתוכנית כולל גם מתן מענה לצוות המלווה את המשתתפות. חברות הצוות זקוקות לליווי מקצועי המדריך אותן כיצד להתמודד עם הסיטואציות המורכבות שאותן מביאות המשתתפות לתוכנית.



חיזוק וטיפול תחושת המסוגלות העצמית

אחד הדברים שעלו באופן מובהק מננא"ב שהגיעו להתמייין 'לבדרכה' היה תחושת מסוגלות עצמית נמוכה. המחקר (קריגל ופלד, 2016) מחזק זאת ומוכיח כי אחד הדברים הבולטים שנפגעים בקרב ננא"ב הוא תחושת המסוגלות והביטחון העצמי שלהן. מתחילת הדרך היה ברור כי יש פער בין יכולותיהן של הננא"ב לבין תפיסת יכולותיהן. בשל כך החל משלב המיון ולכל אורך מסעה של האישה בתוכנית נעשות פעולות רבות ערך לחיזוק תחושת המסוגלות העצמית של המשתתפות:

- </> בכל שלב מעודדים את המשתתפות לשאול שאלות ולקבל מענה עבורן
- </> במפגשי ההכשרה נעשה מאמץ לקיים שיח מכבד בין המשתתפות ולעודד שיח עצמי חיובי
- </> קבלת ההחלטות בתוכנית נעשית בשיתוף מלא עם המשתתפות במסגרת תהליך שבו הן משמיעות את קולן באופן שווה לצוות התוכנית
- </> יצירת חוויות הצלחה מדורגות וגלויות
- </> עידוד יוזמות של המשתתפות בתוך המרחב הקבוצתי-קהילתי
- </> הצגת נושא אישי של כל משתתפת מול כל הקבוצה וקבלת משוב על הצגתן ועוד.

צוות התוכנית מבצע פעולות אלו ואחרות כדי לחזק את המסוגלות העצמית של המשתתפות ולאפשר להן להגיע לשלב הליווי להשמה כשהן מכירות בערך עצמן ויכולות להתמודד עם משרות טכנולוגיות מול שווים להן.

מספרת ג', בוגרת 'בדרכה':

כל הקורס הזה היה בנוי בצורה שגרמה לי להאמין בעצמי. היום אפילו שאני בבית משפט כבר כמה חודשים מייצגת את עצמי, ולא מפחדת אפילו מזה! זה גרם לי להיות מישהי שלא ידעתי שאני יכולה להיות. אני לא אישה מוכה יותר! כבר לא מאמינה לצמד המילים: פוסט טראומה מורכבת. החיים בידיים שלי, ולוקחת אחריות מלאה על כל התחומים בחיי.

איזונים

אחד מעקרונות העבודה המרכזיים בתוכנית הוא עקרון האיזונים. עיקרון זה נסמך על ההכרה בכך שהמשתתפות חיות בתוך מציאות חיים מורכבת, רוויית חסמים, שלעיתים מתנגשת ישירות עם דרישות עולם התעסוקה. ליווי המשתתפות לאורך התוכנית דורש החזקת מתח מתמיד בין שני עולמות: מצד אחד צורכי החיים, המצב הרגשי, המשפחה וההישרדות היומיומית של המשתתפות; ומצד שני כללים, סטנדרטים ודרישות מקצועיות הנדרשים להצלחה בלימודים ולהשתלבות מיטבית בשוק העבודה. עקרון האיזונים יוצא מנקודת הנחה שאין לוותר על סטנדרטים מקצועיים, וגם אין להתעלם מהמציאות הקשה של המשתתפות; **בחירה מודעת לעבוד כל הזמן בתוך המתח המצוי ביניהם.**



צוות התוכנית על כל גווניו – מנהלת, מרצות, רכזות, מנטוריות – נדרש לראות בכל דילמה העולה בשל התנגשות הדרישות האישיות והמקצועיות חלק מובנה מעבודת התוכנית ולא 'בעיה'. חברות הצוות נדרשות לשאול: איפה אנחנו מרחיבות את החמלה והגמישות, ואיפה אנחנו דווקא מחזקות את המסגרת, לטובת היכולת של המשתתפות להחזיק בעתיד מקום עבודה מיטיב, יציב ובטוח יותר עבורן?

עקרון האיזונים הוא ביטוי מעשי של ליווי תעסוקתי מודע טראומה כיוון שהוא מתבסס על ההבנה שלרקע הטראומתי של המשתתפות יש השפעה על הקצב שבו הן מתקדמות, על הביטחון העצמי שלהן, ועל יכולתן להיות פרואקטיביות ולהתמודד עם דרישות השוק.

השמירה על האיזון בתוכנית היא מימוש מעשי של מודעות זו, והיא נובעת בראש ובראשונה מהכלה ומקשב להשלכות הטראומה: כאשר המשתתפות חוות מרחב בטוח, יחס מכבד ותחושת שוויון – נוצרים יציבות וכוחות שמאפשרים להן לעמוד בדרישות ההכשרה. מתוך הבנה זו התוכנית משלבת התאמה של קצב ההכשרה, ליווי פרטני ותמיכה קבוצתית, וכן הכנה מקצועית פרקטית המקדמת השתלבות בשוק העבודה. ליבת החיבור בין מרכיבי התוכנית היא היכולת להחזיק יחד הכלה וגמישות לצד שמירה על סטנדרטים מקצועיים שדורש שוק העבודה. עם זאת מדובר באיזון מאתגר: לעיתים מתקיימת התנגשות בין הצורך במרחב מכיל לבין דרישות מסגרת, קצב וסטנדרטים. ולכן נדרש קשב מתמיד וניהול עדין לאורך הדרך.

כפי שכתבה ר', בוגרת התוכנית: **תודה שהצבתן לי רף גבוה, והענקתן לי את היכולת לעמוד בו.**

למידה איכותית

שלב ההכשרה המקצועית מתקיים תוך עמידה בסטנדרט מקצועי בלתי מתפשר לטובת השתלבות מיטבית בתעסוקה. איכות הלמידה, התוכן, וההכנה המקצועית הם חסרי פשרות. על כן יש חשיבות רבה לשותפות עם גופי הכשרה עבור הצלחת התהליך.

גופי ההכשרה נבחרים בקפידה, והם גופים שלבוגריהם יש דרישה בתעשייה הטכנולוגית. למרות ייחודיות קהל היעד שבגינה מתווספת להכשרה המקצועית גם מעטפת רגשית-חברתית, הרי שכלל ההכשרות הן סטנדרטיות ולא נעשות שום הקלות או הפחתות בתכנים הנלמדים. הדרישה לסטנדרט המקצועי הגבוה והעמידה במבחני ההכשרה הם חיוניים לטובת הליווי להשמה, אך מביאים עימם ערך רגשי מוסף – שיפור הבטחון העצמי של המשתתפת וחזוק ההכרה האישית ביכולותיה מתוך עמידה בסטנדרט שלו נדרשים כלל המעוניינים ללמוד ולעסוק בתחומים האלה.

המרצה היא דמות מפתח משמעותית מאוד במהלך ההכשרה. המרצה פוגשת את המשתתפות בתדירות הגבוהה ביותר ויש לה תפקיד כפול:

מקצועיות ודיוק בהוראת הקורס </>
העברת ידע בצורה מקצועית, החזקת קבוצה לומדת תוך ראיית ההתקדמות של כל משתתפת, גמישות לשונות קבוצתית בלמידה, הכנתן לבחינה מסכמת ועוד.

אמפתיה ורגישות לסיטואציית החיים שבה נתונות המשתתפות </>
התייחסות אישית לכל משתתפת, שימת דגש לפנייתה ללמידה, פנייה להתערבות נוספת בעת זיהוי קושי אצל משתתפות ועוד.



לפני התחלת ההכשרה המרצה מקבלת הדרכה הנוגעת לעבודה עם משתתפות התוכנית. כמו כן המרצה עובדת בקשר ישיר עם צוות התוכנית ומקבלת תמיכה ומענה בעת צורך.

במהלך ההכשרה מועברים למשתתפות תכנים וסדנאות הכוללים מיומנויות נדרשות לתעסוקה טכנולוגית. כמו כן נערכים סיורים בחברות טכנולוגיות, שבהם נחשפות המשתתפות למציאות שבה מרבית העובדים בתעשייה הם גברים, לעומת הקורס הבנוי מסביבה מקצועית נשית ברובה. סיורים אלו מאפשרים שיח עם המשתתפות על סביבת העבודה הצפויה להן והרגשות העולים בהן למול זה.

מרחב קבוצתי כבסיס לקהילה תומכת

נוסף לאתגרים שפורטו עד כה, רכיב הבדידות עולה בבירור מהקולות בשטח – נשים נפגעות אלימות רבות מתמודדות עם בידוד חברתי ומשפחתי. שילוב של בדידות זו עם היעדר רשתות תמיכה מקשה עוד יותר על שמירה על יציבות תעסוקתית ועל מהלך שיקום מתמשך, ומחזק את הצורך במענה קבוצתי-קהילתי כחלק אינטגרלי בתוכנית.

התוכנית מאפשרת למידה בקבוצת השתייכות המשמשת מרחב בטוח לשיתוף בקשיים האישיים – הדומים והשונים – המאפיינים ננא"ב. צוות התוכנית משקיע בביסוס הקבוצה בהתבסס על ארבע הנחות יסוד:

א.

המשתתפות באות מרקע הדורש התייחסות ייחודית, הן רגשית והן פרקטית.

ג.

הקבוצה שנוצרת ממשיכה לתת מענה רב ערך גם בהמשך הדרך ולאחר תום הליווי מטעם התוכנית.

ב.

תהליך קבוצתי מאפשר תמיכה, הבנה וחיבור אשר מעצימים ומחזקים יכולות אישיות.

ד.

ננא"ב הן פעמים רבות מבודדות וחסרות רשת תמיכה חברתית, לאחר שנים של בידוד כפוי והסתרה של מצב חייהן.

כבר בהתחלה מתבססת הקבוצה במסגרת שלב המכינה. זאת מתוך הבנה כי היא כלי מרכזי להתמודדות עם תהליכי הלמידה האינטנסיביים, מייצרת מחויבות ללמידה ומאפשרת רשת תמיכה חשובה לאורך תקופה זו שבה נדרשות ננא"ב למאמץ רב להשתתפות בתהליך וליצירת שינוי משמעותי בחייהן.

לאורך התוכנית המרחב הקבוצתי הופך למרכיב משמעותי עבור המשתתפות. פעמים רבות משתתפות מעידות כי לאורך תקופת הזוגיות בחייהן הן בודדו מהחברה ומהסביבה התומכת וכי ההימצאות והשתייכות לקהילה אשר מבינה אותן לעיתים ללא מילים היא רבת ערך ותורמת להצלחתה. מעבר לרשת התמיכה הן בפן לימודי והן מעבר לשעות הלימודים בהיבטים שונים בחייהן, יש למרחב הקבוצתי חשיבות רבה בהכנה בהיבט התעסוקתי: לקבוצה יש כוח לתמוך במשתתפות בעיתות משבר. כך למשל הקבוצה עוזרת במניעת נשירה מהלימודים שדורשים מאמץ רב ואינטנסיביות, היא מאפשרת התנסות משמעותית בהובלה משותפת של משימות וביכולת לעבוד בצוות – יכולת נדרשת בעולם התעסוקה.



עקרונות מנחים לעבודה עם ננא"ב



מ' בוגרת התוכנית משתפת:

ממקום מאוד בודד, מוסתר, שבו את לא נותנת לאף אחד לדעת מה קורה אצלך, פתאום לפגוש קבוצת נשים שנותנת לך תוקף ולוקחת את תחושת הבדידות. ברגע שזה לא פורמט של קבוצת תמיכה, אלא כל אחת נפתחת בזמן שלה ובקצב שלה זה מחזק מאוד.

זיהוי והסרת חסמים

לא מעט חסמים עומדים בדרכן של ננא"ב לצליחת התהליך בדרכן לעצמאות כלכלית. בהתאמה צוות התוכנית מתמודד עם האתגר בזיהוי ובהסרת חסמים אלה. ננא"ב היא אוכלוסייה מגוונת וכך גם החסמים משתנים מאישה לאישה.

בשלב הראשוני, כאשר עדיין אין היכרות מעמיקה עם ננא"ב, הצוות מסתמך על העובדת הסוציאלית המלווה בקהילה ועל המשתתפת באיתור החסמים הדורשים התייחסות. בראיונות עם המועמדות הנושא עולה, והצוות מנסה לברר אילו חסמים עלולים לעלות כדי לתת להם מענה כבר בשלבים מוקדמים של התהליך. עם זאת, רק היכרות מעמיקה עם המשתתפות תוכל לדייק את צורכיהן ואת ההתייחסות הספציפית לכל אחת כדי להבטיח מתן מענה ייחודי ומותאם. לכן תהליך זיהוי והסרת חסמים הוא תהליך מתמשך לאורך כל שלבי התוכנית.

כדי לתת מענה לכלל החסמים פועל צוות התוכנית לאיגום משאבים ולמיצוי זכויות. נוסף לכך קיים רכיב תקציבי ייעודי וגמיש למטרה זו המשמש את המשתתפות על פי שיקול דעת צוות התוכנית.

יש חסמים שהפתרון להם אינו טמון בעבודה עם המשתתפת אלא בעבודה מערכתית, וגם לכך מתייחס צוות התוכנית. להלן דוגמאות לסוגי חסמים ואתגרים שאיתם מתמודדות ננא"ב בהגיען לתוכנית:

א. מיצוי זכויות וזיהוי הטבות

- </ הכרת הקורס והתוכנית על ידי הממסד על מנת לקבל זכויות סוציאליות נלוות
- </ מיצוי שירותים ומענים שיסייעו לתקופת הלמידה - [הנחות בצ'הרונים](#), [מלגות של משרד העבודה לנשים חד הוריות](#), הבטחת הכנסה ועוד
- </ זיהוי והנגשת הטבות - כלים מקצועיים (כגון LinkedIn Premium), מועדוני הטבות (כגון הייטקזון) ועוד
- </ סיוע נקודתי בהוצאות נלוות כגון סבסוד חנייה
- </ חיבורים לסיוע בריאותי או דנטלי באמצעות שותפויות עם גורמים רלוונטיים, בהתאם לזכויות הזמינות למשתתפות, אשר משתנות מעת לעת. צוות התוכנית מאתר הטבות וזכויות שאותן המשתתפות יכולות לקבל כדי לסייע להן להסיר חסמים ולהתפנות ללמידה ככל האפשר.



עקרונות מנחים לעבודה עם ננא"ב

ב. צרכים אישיים

</ [שמרטפות לזמן הלימודים](#)

</ סיוע בסבסוד נסיעות להגעה למפגשים הפרונטליים

</ מציאת מרחב שקט ללמידה בקרבת מקום מגוריה

</ סיוע חומרי

ג. צרכים לימודיים

</ שיעורי עזר ותגבורים

</ [מחשב נייד מותאם ללמידה](#)

נגישות

במקצועות טכנולוגיים קיים תת ייצוג לנשים והדבר מקבל משנה תוקף עבור ננא"ב. התעשייה נתפסת כמקום שאינו בר השגה עבורן, לכן מרבית הננא"ב לא אפשרו לעצמן לחשוב על עתיד מקצועי בתפקידים המאופיינים בדרישות סף מקצועיות גבוהות ובעלויות הכשרה גבוהות. על החסמים האובייקטיביים מתווספת פעמים רבות פגיעה ארוכת שנים בתפיסת היכולות האישיות והמקצועיות. עקב כך חלק נכבד בשלב גיוס ננא"ב היא להנגיש להן אפשרות שנתפסת כלא רלוונטית עבורן.

עבודת ההנגשה נעשית עם נשות המקצוע בקהילה המלוות את הננא"ב בשירותים החברתיים - מפקחות ועובדות סוציאליות, כמו גם נשות מקצוע בארגוני מגזר שלישי המלווים ננא"ב. הבנת התוכנית ודרישותיה לעומק מאפשרת לנשות המקצוע לייצר שיח משותף עם צוות התוכנית לטובת פניות מותאמות ותיאום הציפיות המדויק עם הננא"ב. הדבר עולה בכל אחד משלבי המיון לתוכנית, תוך ניסיון להבין יחד עם המועמדת מהם האתגרים הרגשיים והאובייקטיביים העומדים לפניה ולקיים שיח אודות האופן שבו ניתן להתמודד עימם.

כמו כן נעשה מאמץ להנגיש מבחינה פיסית את התוכנית לכמה שיותר ננא"ב. איתור המועמדות נעשה בין היתר באמצעות מפגשי חשיפה לאנשי מקצוע ולמועמדות עצמן ברחבי הארץ, בשעות מגוונות, תוך מתן מידע זמין ומפורט אודות התוכנית לטובת הפניה, בירור התאמה והרשמה.

היבט נוסף של נגישות מתייחס למתכונת ההיברידית של הקורס, אשר מקלה על הננא"ב להשתתף בלמידה. גמישות זו נשמרת לאורך התהליך ולפי הצורך נעשות התאמות בלוח הזמנים ובמתכונת העבודה, כדי לאפשר למשתתפות להשתתף בתוכנית. כך למשל במהלך חופשות משרד החינוך ימי הלימוד מתקצרים או מצטמצמים במהלך השבוע כדי להתאימם לצורכי המשתתפות.



שותפות מלאה והחזרת שליטה

אחד העקרונות המנחים בעבודה עם ננא"ב הוא עקרון החזרת השליטה. לאחר חיים ממושכים בשגרה של היעדר שליטה, חוסר ודאות ודיכוי, ננא"ב רבות מתקשות להחזיר לעצמן תחושת שליטה בחייהן ובו בזמן חוששות מאובדן שליטה שיערער את היציבות שהצליחו להשיג עד כה בתהליך השיקום. לכן התערבות מבוססת החזרת שליטה, מקסום מידע וליווי בעת קבלת החלטות עצמאיות היא ההתערבות הנכונה עבור ננא"ב והיא זו המיושמת בתוכנית. עיקרון זה מאתגר במיוחד שכן, כמו בכל הכשרה, גם פה מתקיימים יחסי כוח ואי שוויון במידת ההשפעה של כל צד (צוות ומשתתפות) על קבלת ההחלטות ועל יישומן.

עם זאת, קיומו של עיקרון זה מנחה את צוות התוכנית להיות ער בכל עת ליחסי הכוחות הללו, ולפעול ליצירת שותפות עם המשתתפות. שותפות זו מאפשרת להן בין השאר לקבל החלטות ביחס לחייהן ולכוון את מהלך הדברים באופן המותאם להן, בכל נדבך שבו הדבר אפשרי. כך למשל: בהחלטה אם להיחשף בפנים גלויות במפגשים הראשונים המתקיימים מרחוק, כאשר האמון בקבוצה עדיין חלקי; בהחלטה מתי לקבוע את הריאיון לתוכנית; בהחלטה איזה קורס ללמוד, ועוד.

מראשית הדרך המועמדות מקבלות את מלוא המידע על התוכנית ועל מהלכה והן שותפות בקבלת ההחלטות לאורך כל התהליך, ואף מוזמנות לשתף את דעתן על הנעשה ולהשפיע. התוכנית נבנית בשותפות עם המשתתפות – לאורך הדרך במספר צמתים צוות התוכנית מבקש מהמשתתפות להשמיע את קולן ולחוות דעה, הן במרחב הקבוצתי והן בפרטני. בעקבות חוות דעתן נעשות התאמות שונות בתוכנית על מנת שתענה לצורכיהן.

שקיפות

עיקרון זה נובע מהתפיסה כי המשתתפות הן שותפות שוות לתהליך שאותו הן עוברות במסגרת התוכנית, וכי עליהן להיות מעודכנות ומיודעות בנוגע לכל שלב ואתגר.

הצוות מקפיד על תיאור התהליך באופן מלא ופתוח גם ביחס לאתגרים, באופן המסייע למשתתפות להבין לקראת מה הן הולכות ומהן דרישות התהליך. גם במצבים שבהם יש התלבטויות או אילוצים הנוגעים למשתתפת ברמה הפרטנית, הדבר משוקף לה באופן מלא וברור. כך גם ברמה הקבוצתית: כאשר הביקוש לקורס גבוה מאוד המצב משוקף למשתתפות באופן המאפשר סיוע בהתמודדות עם התסכול ובחינה משותפת שלו ושל הצורך בהמתנה לקורס הבא.

כאשר קיים קושי לאתר מנטורית מתאימה או נדרש פרק זמן ארוך עד לקבלת זימון לראיון, הצוות עורך שיח עם המשתתפת על ההתמודדות עם ההמתנה והתסכול העולה ממנה. לא מעט פעמים לאורך התהליך יש שינויים או עיכובים הדורשים מהמשתתפות הכלה וסבלנות. מעבר לכך שתסכול הוא רכיב הקיים בתוך עולם התעסוקה ובתוך הניסיון להשתלב בו, ההתמודדות עימו במסגרת התוכנית מסייעת למשתתפות לחוות אותו בתנאי 'חממה' ובעזרת הצוות לסגל לעצמן אסטרטגיות התמודדות לעתיד.

עקרון השקיפות מבטא תפיסה לא רק של שותפות, אלא אף של הערכה לכוחות של המשתתפות להכיל גם בשורות ורגעים של קושי או אכזבה ולהתמודד עימם.



עקרונות מנחים לעבודה עם ננא"ב

פרטיות

שמירה על פרטיות המתמיינות והמשתתפות היא קריטית. המתמיינות מגיעות בשלבים שונים של עצמאות – חלקן נמצאות עדיין בתוך הזוגיות האלימה, חלקן נמצאות בסיטואציות מורכבות מאוד ואינן מעוניינות שפרטיהן ייחשפו. עבור לא מעט מהמשתתפות תיוגן כננא"ב עלול לעורר בהן חשש וריחוק. כבר בשלבים הראשונים של הפנייה והמיון לתוכנית נעשית הבטחה לשמירה על פרטיותן:

</ טופס ההרשמה למפגש החשיפה וטופס השיבוץ לראיון כוללים אך ורק פרטים כלליים: כתובת מייל, שם ומספר טלפון.

</ המועמדת יכולה לבחור אם הפנייה תעשה על ידי אשת מקצוע מלווה או על ידה.

</ תקשורת עם המועמדת מתבצעת במייל שנכתב באופן כללי ביותר וללא התייחסות מסוימת לננא"ב מחשש שיש מי שקורא את המיילים שלה.

</ בסיום תוכנית ההכשרה לוגו 'בדרכה' לא מופיע על תעודות הסיום כדי לאפשר לבוגרות להיות אלו שיחליטו מה לחשוף על עצמן ומה לא.

כמו בעקרונות אחרים, סוגיית הפרטיות נדונה עם המשתתפות הן כקהילה והן עם כל משתתפת באופן פרטני, כדי לבדוק מהו הרצון שלהן כקבוצה וכיחידות ביחס לחשיפת השתתפותן בתוכנית ייחודית לננא"ב בפני מעסיקים. לחשיפה זו יתרונות וחסרונות: מחד אי ידיעתן של המעסיק מאפשרת התחלה חדשה ללא תיוג וכשווה בין שוות מול המעסיק; מאידך ידיעה של מחלקת משאבי אנוש על מצב משפחתי ואישי ייחודי מאפשרת רגישות מצד המעסיק, הגמשת תנאים, הצמדה למלווה מקצועית מתאימה בתחילת הדרך וסיוע ברגעי משבר כך שההשמה העתידית תצליח לאורך זמן.

עיקרון זה מביא עימו אתגרים לאורך התוכנית, אשר במהלכה מתקיימת חשיבה תמידית כיצד נכון לנהל אותו לטובת המשתתפות.



מודל הפעלת התוכנית

< שלב ראשון: איתור וגיוס משתתפות />

< שלב שני: המכינה />

< שלב שלישי: ההכשרה />

< שלב רביעי: מבחן הסמכה />

< שלב חמישי: ליווי להשמה />

5.1 ליווי אישי באמצעות מנטורית

5.2 קשרי מעסיקים

< שלב שישי: קהילת 'בדרכה' />

< סיכום שלב הפיילוט />



> שלב ראשון </ איתור וגיוס משתתפות </

א. הצגת התוכנית לגורמי המקצוע:

לשותפות עם המדינה ועם הרשויות המקומיות יש תפקיד מכריע בסיוע לצוות התוכנית באיתור הנשים ובגיוסן. מבנה התוכנית מבטיח כי נשים יופנו על ידי עובדת סוציאלית המלווה אותן אישית, מכירה אותן ויודעת לזהות התאמה ועיתוי הפנייה מדויקים. מדיניות משרד הרווחה והביטחון החברתי מול הרשויות המקומיות תואמת תפיסה זו. צוות התוכנית נפגש עם מפקחים ומפקחות במחוזות השונים במשרד הרווחה והביטחון החברתי ומספר להם על תוכנית 'בדרכה'. המפקחים מעבירים את המידע לעובדים ברשויות המקומיות וכן לנשות מקצוע בעמותות העוסקות בנושא. בחודשי הגיוס הראשונים צוות התוכנית זמין להיוועצות טלפונית הן מנשות המקצוע והן מננא"ב המתעניינות בתוכנית.

לאחר הצגת התוכנית נשות המקצוע בקהילה יפנו למועמדות פוטנציאליות המטופלות אצלן ויציעו להן להגיע למפגש חשיפה. כך שלמעשה תהליך המיון כולו מתחיל בפנייה של העובדת הסוציאלית המלווה בקהילה אל המועמדת ביחס לרצונה להשתתף בתוכנית. במהלך השנים צוות התוכנית זיהה שכבר בשלב הזה שבו רק נשאלת השאלה, מתקיים תהליך מעצים ביותר שבו ננא"ב נשאלת על רצונותיה על ידי אדם חיצוני לה, לעיתים לראשונה מזה זמן רב. משתתפת התכנית תיארה את ההעצמה בשלב זה כך:

כפי שכתבה י' בוגרת התוכנית:

מישהי חיצונית לי חושבת שאני מתאימה לעולם מקצועי גבוה, שלא חשבתי מעולם שיוכל להיפתח בפניי.

ניתנה לי הזדמנות לברר מהי הזהות התעסוקתית המתאימה לי. שאלות הזהות התעסוקתיות נוגעות לא רק במקצוע שאותו אני יכולה לבחור אלא אף בשאלות הנוגעות ליכולותיי ולזהותי האישית.

הגופים המפנים מועמדות להשתתפות בתוכנית הם:

</ מרכזים למניעה ולטיפול באלימות במשפחה

</ מקלטים ודירות מעבר

</ עמותות המפעילות תוכניות בשותפות עם משרד הרווחה: רוח נשית, בעצמי ועוד.

ההחלטה לאפשר הגשת מועמדות רק באמצעות גופים אלה נעשתה מתוך מחשבה שהדבר יסייע לגייס לתוכנית נשים הנמצאות בשלב שבו זה המענה הנכון להן, מתוך זיהוי גורמי המקצוע כי זהו השלב הטיפולי, השיקומי או האישי המדויק עבורן. מאחר שמדובר בנשים שחוו אלימות שעלולה לגרום לפגיעה קשה בתחושת המסוגלות ובתפיסת היכולת האישית שלהן, יש חשיבות להפניה באמצעות גופים אשר ינגישו את התוכנית ויסייעו בקבלת החלטה מושכלת לגבי התאמת התוכנית לאישה ולשלב שבו היא נמצאת בחייה.



ב. מפגש חשיפה למתעניינות:

חודשיים לאחר תחילת שיווק והצגת התוכנית מתקיימים מפגשי חשיפה מקוונים שאליהם נרשמות כלל הנשים אשר הביעו עניין בתוכנית. ההזמנה למפגש החשיפה נשלחת לגורמי המקצוע שתוארו לעיל וכן ישירות למתעניינות שפנו וביקשו להשתתף. המועמדת בוחרת את תאריך וזמן המפגש שבו תרצה להשתתף.

כל משתתפת במפגש חשיפה מתבקשת למלא טופס הרשמה הכולל פרטים מזהים מינימליים בלבד, מחשש שעצם בקשה זו עלולה להוביל לחסם ולרתיעה מהגשת מועמדות. נוסף לכך צוות התוכנית מוודא את דיסקרטיות תהליך הרישום כדי שלא ייווצר חסם עבור ננא"ב המצויות בסיטואציות שבהן הן מוכרחות לשמור על חסיוןן. במקביל גורמי ההפניה לתוכנית מתבקשים למלא [שאלון עו"ס](#).

במפגש החשיפה מתקיימת שיחה עם המועמדות על הנושאים הבאים:

- </ חשיפה לעולם הטכנולוגי והפחתת חששות
- </ מידע על שלביה השונים של התוכנית
- </ מידע אודות ההכשרה המוצעת והתפקיד העתידי
- </ דרישות ואתגרי התוכנית בכלל וההכשרה הספציפית בפרט
- </ מענה לשאלות

ג. מבדק התאמה:

לאחר מפגש החשיפה מתבקשות המועמדות שמעוניינות להשתתף בתוכנית למלא שאלון הרשמה מפורט, ולאחריו נשלח אליהן מבדק התאמה.

במסגרת תהליך המיון נבדקת התאמתן של ננא"ב שהופנו לתוכנית בהיבטים רגשיים, אישיותיים ומקצועיים. ההתאמה נבחנת הן ביחס להשתתפות בתוכנית והן ביחס למסלול או למקצוע המסוים.

בתהליך המיון נדרשת שמירה על איזון בין צורכי המשתתפות לצורכי התעשייה; המשתתפות נדרשות לעמוד במיומנויות גבוהות הנדרשות בתעשייה הטכנולוגית והן גם עוברות תהליך משמעותי בתוכנית. תהליך המיון מאפשר למועמדות לקבל מידע על מה שיתרחש במהלך תוכנית ההכשרה, ומאפשר לצוות התוכנית לקבל הבנה מסוימת ביחס למקומן של המגיעות לתוכנית.

יחד עם שמירה על הסטנדרטים הגבוהים ביותר בתהליך המיון, מצוות 'בדרכה' נדרשת יכולת קריאה נכונה של ממצאי המיון כדי לדעת להתאים את תוכני ההכשרות לצורכי המשתתפות: לדוגמה, בתהליכי המיון נמצא שננא"ב דירגו את עצמן בציון נמוך ביכולת עבודת צוות וכן ביכולת לעמידות רגשית. בשל כך ההכשרה התמקדה בפיתוח כלים לעבודת צוות לכל אורכה, ובפיתוח קבוצתי ופרטני של חיזוק חוסן אישי.



עבור 'בדרכה' נערכו שתי התאמות ייחודיות במבדקי ההתאמה:

01 מבדק ההתאמה מתקיים עם מצלמה סגורה – ננא"ב הניגשות למבדקים כלליים מתויגות כמועמדות לתוכנית אך חלקן לא רוצות שיכירו אותן כך. חלק מהמועמדות ניגשות למבדקים מתוך מקלטים לנשים והן לא יכולות להדליק מצלמות, וחלקן מגיעות מחברות שמרניות יותר והן חוששות שאחרים ידעו על השתתפותן בתוכנית ויזיקו להן.

לכן, בניגוד לדרישות מבדקי ההתאמה, ורק עבור תוכנית 'בדרכה', המבדקים מתקיימים עם מצלמות סגורות.

02 התאמת משקל הממצאים בהתאם לתהליך ההכשרה – משתתפות 'בדרכה' עומדות בפני תהליך הכשרה של 6-10 חודשים שבו יינתנו מענים לצורכי המשתתפות העתידיות, כפי שהם עולים במבדקי ההתאמה. לדוגמה: קושי בעמידות רגשית וקושי בעבודת צוות יקבלו מענה בהכשרה, ולכן המשקל של מרכיבים אלו בתוצאות המבדק שונה, ומוגדר בתור תחום לפיתוח.

צוות התוכנית מתווך אישית את תוצאות המבחן לכל מועמדת, והעובדת הסוציאלית המלווה מעודכנת במידע מעצם היותה גורם המפנה לתוכנית. זאת כמובן בידיעת המועמדת.

ד. ראיון אישי:

לאחר מבדקי ההתאמה צוות התוכנית עורך ראיונות פרטניים עם מי שעברו את השלב הקודם, במטרה לבחון יחד עם המועמדות את מוכנותן להשתתפות בתוכנית. בראיון המועמדות נשאלות על:

</ ציפיותיהן ביחס לאופי הלמידה והליווי בתוכנית

</ רמת המוכנות והמוטיבציה שאיתן הן מגיעות

</ הפניות הרגשית והפיזית של המועמדות

</ הבנתן את הדרישות וההזדמנויות שבתוכנית

</ איתור חסמים העלולים לעכב את המועמדות

</ בירור אודות קיומו של ליווי רגשי אישי על ידי עובדת סוציאלית בקהילה, ומתן רשות המועמדת לקיום קשר בין צוות התוכנית לעובדת הסוציאלית המלווה

מטרת הריאיון היא לבדוק את ההתאמה לתעשייה הטכנולוגית בשתי רמות:

01 התאמה כללית לתפקידים מגוונים ולאופי העבודה

02 התאמה ממוקדת למקצוע הנלמד בקורס שאליו היא מיועדת לעיתים תמצא המועמדת מתאימה לקורס אחר שבו תוכל להשתלב במחזורים הבאים



ה. מיון סופי וקבלת החלטות:

תהליך המיון הוא בעצם תהליך חקר הדדי שבו המועמדות בודקות האם זהו כיוון למידה והתפתחות המתאים להן וצוות התוכנית מזהה אם מתקיימת התאמה לתהליך הצפוי בתוכנית.

לאחר עיבוד המידע אודות המועמדות הכולל התרשמות מהריאיון ותוצאות מבדק ההתאמה, מתקבלות ההחלטות ביחס לכל אחת מהן. כמות המשתתפות בתוכנית היא מוגבלת וכן לא לכולן נמצאת התאמה לתוכנית. ולכן צוות התוכנית מקפיד לקיים שיחת טלפון אישית לכל אחת מן המועמדות כדי לבשר ולהסביר את ההחלטה שנתקבלה לגבי התאמתה לתוכנית. השיחה הטלפונית מאפשרת שיח גם במקרים של אכזבה, תוך כדי חיזוק המועמדת על עצם השתתפותה בתהליך. נוסף לכך מתאפשר לצוות להעביר למועמדת רשמים מהריאיון ומהמבדק ולעיתים אף ניתנת הכוונה למקומות נוספים שיוכלו לסייע לה בעולם התעסוקה.

< שלב שני המכינה >

בפתח שלב המכינה מתקיים שלב גיבוש הקבוצה הכולל:

א.

מפגש מקוון, המקדים לפתיחת הקורס ושמטרתו היכרות עם גוף ההכשרה והצגת הסילבוס ופרטי הלימודים. מטרת המפגש היא לסייע למשתתפות להבין מה צפוי להן וכיצד עליהן להתארגן ברמה האישית והמשפחתית, וכן להבין אם היא זקוקה לסיוע מהצוות לקראת תחילת הלימודים.

ב.

מפגש פתיחה פרונטלי שמטרתו היכרות של כלל המשתתפות זו עם זו ועם הצוות. קיום מפגש זה הוא חשוב כדי שיוכלו להרגיש בנוח טרם תחילת הלימודים במרחב הווירטואלי.

פעולות אלו מסייעות לתחילת הבניית הקהילה הנשית הלומדת בקורס, יצירת תחושת שייכות למשתתפות שהיא גורם כבד משקל בהצלחת התהליך האישי של כל אחת מהמשתתפות.

המכינה נמשכת עד שישה שבועות ומשמשת הכנה רגשית ומעשית לקראת ההכשרה המקצועית, בחינת צרכים אישיים וכן עבודה על אוריינות דיגיטלית, אנגלית מקצועית-טכנולוגית, וכלים להתארגנות ללמידה.

לשלב זה יש שלושה יעדים עיקריים:

< הכנה ללמידה מבחינת התארגנות וכישורים

< השלמת פערים לימודיים שתאפשר כניסה "חלקה" לשלב ההכשרה

< גיבוש קהילה לומדת המשמשת מרחב בטוח ללמידה ולתמיכה הדדית



תהליך המכינה מאפשר למשתתפות לטעום מהתכנים ומאופי הלמידה המתקיים בתוכנית, לצד רכישת מיומנויות נדרשות לעבודה בעולם הטכנולוגי. כמו כן שלב זה נועד כדי לאפשר הקמת קבוצת משמעות, המאפשרת חיזוק הדדי לאורך המסע המשותף בזמן התוכנית ולאחריה.

שלב המכינה במהלך ההכשרה מאפשר למשתתפות נחיתה רכה ללמידה בשלב ההכשרה והזדמנות לרכישת כלים פרקטיים וידע מקצועי מכין ללמידה, החשוב מאין כמוהו עבורן בשל העובדה כי עבור מרביתן הלמידה בתוכנית 'בדרכה' נעשית אחרי שנים רבות שבהן לא למדו.

< / שלב שלישי הכשרה / >

בכל קבוצה במסגרת ההכשרה נלמד מקצוע אחד. המקצוע הנלמד נבחר בשילוב שני שיקולים: היותו מקצוע נדרש במשק שהעיסוק בו מתאים לנשים חד הוריות; והתאמתו ל-20 משתתפות לפחות, מתוך הפונות שרואיינו ונמצאו מתאימות. שלב ההכשרה מתמקד בקורס המקצועי המועבר, אך במידה רבה מתנקזים אליו כלל עקרונות העבודה עם ננא"ב:

< / ההכשרה מועברת במתכונת היברידיית מתוך הבנה כי מפגשים מקוונים מעלים דרמטית את האפשרות של המשתתפות להשתתף בקורס. לצד זאת יש חשיבות רבה לשילוב מפגשים פיזיים במסגרת התוכנית, הן בשל הצורך לבסס קבוצת משמעות והן על פי חוויית המשתתפות המעידות כי למפגשים הפיזיים יש תרומה משמעותית ללכידות הקבוצתית ולתחושת השייכות.

< / עבודת הצוות שעלתה כיכולת נמוכה במבחני המיון של המשתתפות מקבלת מענה באמצעות מתודולוגיה של עבודה בקבוצות בזמן ההכשרה כדי לאפשר למשתתפות התנסות מיטיבה בעבודת צוות, גם אם עולים קשיים. צוות התוכנית נמצא איתן ומתווך להן את חשיבות עבודת הצוות לתפקידים שאליהם הן שואפות להגיע ונותן להן כלים להתמודדות עם הקשיים שעולים.

< / כדי לחזק את תחושת המסוגלות העצמית של המשתתפות, ההכשרה כוללת שלב שבו המשתתפות מציגות נושא לבחירתן לפני הקבוצה, ומקבלות **משוב** עליו מחברות הקבוצה ומהצוות. היכולת לעמוד מול קבוצה ולדבר בציבור דורשת מאמץ רב מהמשתתפות ותמיכה והחזקה מצד הצוות. לצד זאת בעת הצורך נעשות התאמות פרטניות למשתתפות שאינן יכולות לשאת דרישה זאת. היכולת לדבר מול קהל ולהציג תוצר עבודה היא מיומנות משמעותית בעולם העבודה הטכנולוגי, ולכן היא משולבת בהכשרה. בסיום כל הצגה מקבלת המציגה משוב מחזק מהקבוצה ומהצוות. המשתתפות מדווחות כי מדובר בחוויה מעצימה במיוחד, המאפשרת להן לראות כיצד הן נתפסות על ידי האחרות, ולהכיר בערך וביכולת שלהן. הלמידה במהלך תוכנית ההכשרה, הפורמלית והבלתי פורמלית, נועדה לאפשר למשתתפות להיכנס לעולם התעסוקה חזקות יותר – בידע, בכלים ובכישורים אישיים – כדי שיוכלו להתחרות על משרות כשוות בין שווים.



< / שלב רביעי מבחן הסמכה >

המשתתפות מסיימות את קורס ההכשרה ומחויבות להגיש פרויקט גמר או לעבור מבחן הסמכה שמקנה תעודה מוכרת בעולם התעסוקה. התוכנית מממנת את עלות המבחן וגוף ההכשרה מכין לקראתו את המשתתפות. החשיבות של מבחן הסמכה מוכר רבה, כי לגופים מכשירים רבים אין תעודה מוכרת ואין מבחן הסמכה המעידים על רצינות הקורס ועל הרמה המקצועית הגבוהה של הבוגרות. התעודה מגדילה את סיכויי הקבלה של הבוגרות לתעסוקה מיטבית בתום הקורס.

עצם קיום מבחן הוא גורם מלחיץ. מבחני ההסמכה מסכמים את כל החומר הנלמד במהלך הקורס, וטומנים בחובם את כל תקוות המשתתפות לייצר שינוי בחייהן. הלחץ הפסיכולוגי מקשה מאוד על המשתתפות להתמודד עם ההכנה לבחינה ועל ההתמודדות עם הבחינה עצמה. רבות מהמשתתפות מבקשות לדחות את המבחן, להוסיף עוד תרגולים ועוד שעות הכנה.

צוות התוכנית נדרש לאזן בין החזקת הלמידה והדרישה הנכונה לקיום המבחן במועדו, לבין הכלת הקושי ומתן סיוע בהכנות למבחן, הן הרגשיות והן המקצועיות.

< / שלב חמישי ליווי להשמה >

עם סיום שלב ההכשרה וקבלת התעודה, צוות התוכנית עובר לשלב הליווי להשתלבות בתעסוקה. שלב זה מהווה מרכיב מרכזי במודל התוכנית, שכן הוא מאפשר לתרגם את ההכשרה המקצועית להשתלבות בפועל בשוק העבודה. מדובר בתהליך מלווה שמטרתו לסייע למשתתפת לזהות הזדמנויות תעסוקה רלוונטיות, להתכונן לתהליכי מיון, ולהשתלב במקום עבודה המתאים לכישוריה ולמציאות חייה. במסגרת זו עוברות המשתתפות הכנה לעולם העבודה כבר במהלך הקורס, וביתר שאת עם סיומו. חשוב לציין כי במעבר בין סיום ההכשרה לתחילת שלב הליווי להשתלבות עשויה להופיע רגרסיה אצל חלק מהמשתתפות, ולכן נדרשים רצף, קשב וליווי מותאם בתקופה זו.

תהליך הליווי הוא משולב וכולל:

- < / ליווי אישי להשמה שבו כל משתתפת מתקדמת על פי הקצב האישי המותאם לה
- < / ליווי קבוצתי המשמר את העוצמה הקבוצתית שנוצרה בזמן ההכשרה כדי לתת למשתתפות את מירב התמיכה שהתוכנית יכולה לאפשר להן
- שלב הליווי להשמה אורך כחצי שנה והוא מאתגר במיוחד - הן בשל הצורך להחזיק את הקשר עם המשתתפות מרחוק, והן בשל המאמץ הרב הנדרש מהן עצמן: גיוס כוחות רגשיים ומעשיים, התמדה בתהליך חיפוש העבודה והתמודדות עם דחיות וחוסר ודאות. צוות התוכנית כולו מחזיק את התהליך בשלב זה בתוכנית והוא כולל:

< / הצמדת מנטורית

< / איתור הזדמנויות תעסוקתיות רלוונטיות

< / ליווי פרטני וליווי קבוצתי



מפגשי הליווי הקבוצתי מתקיימים במקוון אחת לשבועיים. כדי לאפשר למשתתפות לשתף בתהליך שבו הן נמצאות ולקבל תמיכה אחת מהשנייה להמשך חיפוש העבודה. כך ניתן לשמר את הקהילה שנוצרה במהלך ההכשרה, כמו גם להעשיר את המשתתפות בתכנים רלוונטיים לשלב זה.

בשלב זה עולים באופן מובהק השונות והצרכים הייחודיים של כל משתתפת. בהתאם לכך נדרש צוות התוכנית לגלות גמישות ויצירתיות בבניית המענים ולפעול דיפרנציאלית: יש משתתפות שיקבלו מענה מספק במסגרת הליווי הקבוצתי והקהילה, בעוד שאחרות יזדקקו לליווי פרטני אינטנסיבי ומותאם יותר בתקופה זו.

> 5.1 ליווי אישי באמצעות מנטורית <

במסגרת שלב הליווי להשתלבות בתעסוקה, לכל משתתפת מוצמדת מנטורית מהתעשייה. תהליך הליווי שמתבצע על ידי המנטורית משמש מרחב אישי ומקצועי ייחודי עבור המשתתפות. המנטורית היא אישה הבאה מתוך התעשייה הטכנולוגית, ובכך היא משמשת בתור דמות מקצועית חיצונית שאינה שיפוטית, מחזיקה אמון ביכולותיה של הבוגרת ומסייעת לה לגשר בין עולמות ההכשרה לבין הדרישות של עולם העבודה. הקשר האישי שנוצר ביניהן מאפשר לבוגרת לתרגל מיומנויות, לחזק תחושת מסוגלות, להתמודד עם חסמים המלווים את תהליך ההשמה, ולחוות קשר עם דמות מקצועית המאמינה ביכולתה ומתקדמת איתה צעד אחר צעד.

מפגשי הליווי האישי מתקיימים עם מנטוריות - נשים בכירות בתעשייה הטכנולוגית בישראל המתנדבות בתוכנית. אחת לשבוע, במשך כחצי שנה או עד להשמה מוצלחת, המנטורית והמנטית (משתתפת התוכנית) נפגשות ועובדות יחד על תכנים שונים, בהתאם לשלב שבו נמצאת המשתתפת בתהליך חיפוש העבודה, כגון: כתיבת קורות חיים, בניית פרופיל לינקדאין, גיבוש סיפור אישי אמין ואותנטי לראיונות, עריכת סימולציות לראיונות, הדרכה על איתור ודיוק משרות, חיבורים אישיים, סיוע בהרחבת הנטוורקינג של המנטית וחיבורים למעסיקים פוטנציאליים.

בשל חשיבותו של תפקיד המנטורית נעשים מאמצים לאתר מנטוריות מתאימות, לבצע התאמות מדויקות וללוות אותן לאורך ההתנדבות. נשים בכירות בתעשייה המעוניינות ללוות את משתתפות 'בדרכה' לקראת השתלבות בתעסוקה ממלאות טופס מועמדות ובהמשך גם [הצהרת מתנדבת](#). לאחר מיון ראשוני על בסיס ניסיון וידע מקצועי מתקיים ראיון עם מנהלת או רכזת התוכנית, שבו נבחנים הרקע התעסוקתי, סגנון הליווי וההתאמה לעבודה עם ננא"ב. מנטוריות שנמצאו מתאימות מצורפות למאגר המנטוריות של 'בדרכה', ואז מתבצע צימוד למנטית.

בשלב הצימודים יושב צוות התוכנית לחשיבה על כל משתתפת ועל הצרכים הייחודיים לה, במטרה לייצר התאמה מיטבית ולבנות חיבור תומך ומקדם.

טרם תחילת תהליך הליווי האישי מתקיים מפגש הכנה שבו צוות התוכנית משתף את המנטוריות העתידיות בתוכני הלימוד שעברו משתתפות התוכנית במהלך ההכשרה, כדי שיכלו להכווין אותן טוב יותר לאיתור משרות מותאמות. כמו כן הצוות משתף אותן במאפיינים ייחודיים לליווי אישי של ננא"ב, כגון קושי בהצגה עצמית בעל פה, קושי בכתיבת קורות חיים, צורך בחיזוק תחושת המסוגלות העצמית ועוד. לאחר גיבוש קבוצת מנטוריות למחזור מסוים ולפני ביצוע הצימודים, הן נפגשות למפגש פרונטלי של הדרכה מרוכזת בנוגע לליווי תעסוקתי מודע־טראומה, ובפרט אודות השלכות האלימות על התפקוד התעסוקתי.



מודל הפעלת התוכנית

המנטוריות מקבלות מצוות התוכנית [דוח ליווי תהליך מנטורינג](#), שבו מוצגת תוכנית הליווי האישי, מאפייניה הייחודיים, המענים הנדרשים מהמנטוריות והגבולות בליווי שאותם הן נדרשות להחזיק. כמו כן מפורט כיצד מתנהל מפגש ליווי, כמה זמן מוקדש לשיח אישי וכמה לשיח מקצועי, לאילו צרכים המנטוריות יכולה לתת מענה, ומה עליה להעביר לצוות התוכנית.

תהליך המנטורינג בתוכנית 'בדרכה' הוא תהליך ליווי ייחודי. המפגש עם ננא"ב מעורר אצל המנטוריות תחושות, מחשבות ולעיתים אתגרים. לאורך תקופת הליווי צוות התוכנית מקיים מפגשי ליווי קבוצתיים עם קבוצת המנטוריות אחת לשלושה שבועות. מנהלת התוכנית מנחה מפגשים אלו ובהם משתפות המנטוריות בנעשה בתהליך הליווי ובהתלבטויות שלהן. מפגשים אלו, וכן קבוצת הוואטסאפ של המנטוריות, משמשים עבורן במה לשיתוף, לתמיכה הדדית ולהרחבת חיבורים למעסיקים פוטנציאליים.

כל אלו מתקיימים לצד המשך ליווי אישי המתמקד בפרגשי והמעשי לטובת הסרת חסמים של המשתתפת לקידום התהליך. מנהלת התוכנית והרכזת מקיימות שיחות אישיות יזומות ומובנות, פעמיים במהלך החצי שנה, וכן מעקב שוטף עם המשתתפות על פי הצורך שעולה מהן. המשתתפות משתפות את המנהלת ואת הרכזת באתגרים שאיתן הן מתמודדות. נוסף לכך צוות התוכנית נמצא בקשר עם המנטוריות המלוות ונותן מענה גם לצרכים העולים במפגשים עם המנטוריות. אם למשתתפת יש קושי אישי המעכב אותה להתקדם לקראת השמה, צוות התוכנית בונה עבורה תוכנית אישית המתאימה לשלב שבו היא נמצאת, ובמידת צורך הצוות מערב את הגורם המטפל בקהילה.

< 5.2 קשרי מעסיקים >

קשרי המעסיקים בתוכנית 'בדרכה' הם אחד הרכיבים המרכזיים בהצלחת התוכנית - החל מאיתור תפקידים נדרשים בתעשייה וכלה בתהליך ההשמה. קשרים אלו מבוססים על עבודה יזומה ומתמשכת של צוות התוכנית מול חברות וארגונים במשק כדי לייצר עבור המשתתפות הזדמנויות תעסוקה איכותיות, בטוחות ומותאמות למציאות חייהן. כל זאת תוך חשיבה קפדנית על תפקידים רלוונטיים, דרישות השוק והתאמות אפשריות למאפייני קהל היעד.

העבודה מול המעסיקים מתחילה בזיהוי מגמות בשוק, בניתוח תפקידים נדרשים ובהבנה מי הם המעסיקים שיכולים להיות שותפים לתהליך. מתוך כך צוות התוכנית פועל לאתר חברות וארגונים הרואים ערך בגיוון תעסוקתי ובקידום סדר יום חברתי, ומעוניינים לשלב נשים נפגעות אלימות בתפקידים התחלתיים או בתפקידים מקצועיים בתחום הטכנולוגי. כך נבנית רשת של מעסיקים ידידים אשר מתאפיינים ברצון אמיתי להשתתף במהלך חברתי משמעותי, במוכנות לבצע התאמות בעת הצורך ובפתיחות לתת הזדמנות לעובדות חדשות בראשית דרכן.

בתוכנית הושקעו משאבים רבים ביצירת הזדמנויות מותאמות, ולא רק במענה למשרות קיימות. הכשרות מקצועיות נבנו בשיתוף פעולה עם חברות מעסיקות - תהליך המיון של המשתתפות הותאם לתהליכי המיון הארגוניים של אותן חברות, והסילבוס עוצב כך שישקף במדויק את הכישורים הנדרשים לתפקידים הפתוחים בהן. שיתופי פעולה אלה הובילו לכך שבגרות התוכנית השתלבו בתפקידים ייעודיים שנפתחו במיוחד עבורן, תוך חיבור מעמיק בין התוכנית לבין הארגון המעסיק.



מודל הפעלת התוכנית

נוסף לכך בתקופה האחרונה נעשו צעדים ראשוניים להפעלת רכיב של התמחויות כגשר אפשרי בין ההכשרה לבין עולם העבודה. עד כה התקיימו מספר מצומצם של התנסויות מעשיות בחברות שותפות, שבהן ניתנה למשתתפות הזדמנות ראשונית להתנסות בסביבת עבודה טכנולוגית אמיתית, לעבוד במסגרת צוות ולבצע משימות מקצועיות. עבור אותן משתתפות, ההתנסות סיפקה טעימה מבוקרת ומלווה מעולם העבודה, ואפשרה גם למעסיקים להכיר מקרוב את יכולותיהן ולבחון אפשרויות לגיוס עתידי.

העבודה השוטפת מול המעסיקים כוללת תיווך רגיש בין עולמן של המשתתפות לבין דרישות הארגון. הצוות מסייע למעסיקים להבין את מאפייני הרקע של ננא"ב ואת הצרכים שעשויים להתעורר בשלבי הכניסה לעבודה, ומוודא שהמעסיק מבצע התאמות הנדרשות לכניסה הדרגתית ובטוחה לתפקיד. רק לאחר שנוצרת התאמה הדדית ובהירות סביב תפקיד ותרבות ארגונית, נבנית מסגרת [onboarding](#) מותאמת, המאפשרת קליטה מלווה ובהירה למשתתפת, המוצעת לארגון הקולט לצורך באופן הנכון עבורו ועבור צורכי הארגון.

לצד העבודה היזומה של צוות התוכנית מתפתחות הזדמנויות תעסוקתיות גם דרך רשתות הקשרים של המנטוריות, אשר מרבות לשתף משרות רלוונטיות, לחבר לאנשי קשר מתאימים ולהציע גישה לרשתות מקצועיות שהיו סגורות בפני המשתתפות עד כה. נוסף לכך קהילת התוכנית משמשת פלטפורמה להצעות עבודה שמגיעות באופן יזום מצד בוגרות התוכנית.

בשלב הליווי להשמה כל משתתפת בוחרת אם להגיש מועמדות דרך התוכנית, דבר המאפשר לעיתים חיבור ישיר למעסיקים ידידים הרואים ערך בהעסקה חברתית, או להגיש מועמדות באופן עצמאי. התוכנית מכבדת את בחירת המשתתפת ומלווה אותה בכל אחת מן הדרכים.

גם לאחר השמה מוצלחת צוות 'בדרכה' ממשיך ללוות את המשתתפת בתהליך הקליטה, ובמידת הצורך נשאר בקשר עם המעסיק כדי להסיר חסמים, לבצע התאמות ולתמוך בהמשך השתלבותה של העובדת. בכך קשרי המעסיקים בתוכנית אינם מסתיימים ברגע ההשמה, אלא מהווים תהליך רחב ומתמשך שמטרתו לאפשר לנשים נפגעות אלימות כניסה בטוחה, הדרגתית ומעצימה לעולם העבודה, תוך הגדלת הסיכוי לשילוב ושימור ארוך טווח.

תוכנית 'בדרכה' שואפת לסייע לננא"ב להגיע לעצמאות כלכלית על ידי העלאת הערך העצמי שלהן. הכשרה למקצועות טכנולוגיים היא האמצעי עבור מטרה זו. לעיתים מטרה זו מתגשמת בהשמה במקצועות שאינם טכנולוגיים. כאשר בוגרת התוכנית מצליחה לקדם את עצמה תעסוקתית: בתפקיד, בשכר, ברכישת מקצוע, בלימודים אקדמיים או במעבר לארגון מסודר, גם זו הצלחה של תוכנית 'בדרכה' משום שכל אלו התאפשרו גם בעזרת הכלים המקצועיים שרכשה הבוגרת בתוכנית.

לאחר שלב הליווי להשמה, הקשר עם הבוגרות נשמר במסגרת קהילת בדרכה.



< שלב שישי קהילת 'בדרכה' >

תוכנית 'בדרכה' פועלת מתוך תפיסה רחבה הרואה בשינוי תעסוקתי תהליך מתמשך, הדורש מעטפת מקצועית וחברתית לאורך זמן. קהילת בדרכה הוקמה כמרחב המשלים את תקופת ההכשרה, במטרה לשמר את החיבורים הייחודיים שנוצרו בין הבוגרות למנטוריות ולהפכם לרשת תמיכה פעילה וקבועה.

הצורך בפיתוח הקהילה עלה מתוך הניסיון בתוכנית. במהלך ההכשרה נוצרת בין המשתתפות תחושת שייכות משמעותית וקבוצת עמיתות התומכת בתהליך הלמידה וההתפתחות המקצועית. עבור נשים שחוו אלימות בזוגיות, האפשרות להיות חלק מקבוצה מקצועית תומכת עשויה להיות מרכיב חשוב בתהליך חיזוק המסוגלות והזהות המקצועית. מתוך הבנה זו הושקעה עבודה בבניית קהילת "בדרכה" ובהמשך פיתוחה כמרחב מתמשך עבור הבוגרות.

הקהילה משמשת גם זירה לנטוורקינג מקצועי. החיבור בין בוגרות ממחזורים שונים לבין המנטוריות הפועלות בתעשייה מאפשר הרחבת רשת הקשרים המקצועית, שיתוף מידע על הזדמנויות תעסוקה והיכרות עם תרבות העבודה בעולם ההייטק.

בנוסף, הקהילה מאפשרת לבוגרות לשתף בהתקדמות מקצועית ובהצלחות, וכן בהתמודדות עם אתגרים בתקופת חיפוש העבודה. תקופה זו עשויה להיות ממושכת ולעיתים גם מתסכלת, והאפשרות לחלוק חוויות עם בוגרות אחרות, לראות דוגמאות להשתלבות מוצלחת ולקבל עידוד הדדי מסייעת לחיזוק ההתמדה ולמניעת נשירה בשלב זה.

< 36 >

פעילות הקהילה כוללת וובינרים מקצועיים להעשרה לצד מפגשים פרונטליים המתקיימים אחת לרבעון. מפגשים אלו מאפשרים המשך למידה, חיזוק הקשרים בין הבוגרות והמנטוריות והעמקת תחושת השייכות לקהילה המקצועית שנוצרה במסגרת התוכנית.

לצד יתרונותיה, קהילה מסוג זה עשויה לעיתים לעורר גם מורכבות. שיתוף חוויות אישיות או מקצועיות עלול להציף תכנים רגישים עבור חלק מהבוגרות. במקרים כאלה חשוב לשמור על מודעות למאפייני האוכלוסייה ועל קשר עם גורמי הליווי והטיפול בקהילה במידת הצורך.

שיתפה א' בוגרת התוכנית: //

אנחנו עדיין בלב אחת של השנייה, אנחנו עדיין מעודדות אחת את השנייה. לראות את המחויבות של המנטוריות - כמה הן תורמות מזמן ומהיכולות שלהן, לא רק למנטיות שלהן אלא לכולן - ולהרגיש את השיתופים והשיקופים המחבקים, חסרי הביקורת והשיפוטיים. זו קהילה עוצמתית שמייצרת מקום בטוח וכוח אמיתי להמשיך //



תשתית הפעלת תוכנית 'בדרכה'

› שותפות בין מגזרית /‹

› שותפות תוכן במהלך התוכנית /‹





כל השותפים בהפעלת תוכנית 'בדרכה' הם ארגונים המבקשים ליצור ולפתח מודלים חדשניים וברי-קיימה לשיפור ולטיוב המענים לטיפול ושיקום כלכלי של ננא"ב. מטרות אלה באות לידי ביטוי בעקרונות המוסכמים הבאים:

- </ שיפור המענים לטיפול ולמניעת אלימות במשפחה
- </ פיתוח מענים ייחודיים לטובת שיקום כלכלי עבור ננא"ב שהם בסיס לשיקום אישי ולהתמודדות עם תופעת האלימות
- </ עיצוב מדיניות לאומית בנושא, כולל השקעת משאבים ושירותים יעילים ברי-קיימה
- </ שילוב עולמות הטיפול ועולמות התעסוקה לטובת חיבור נכון בין תהליכי שיקום וצרכי המשק
- </ גיוון כוח האדם בתעשייה הטכנולוגית תוך מתן הכשרות מקצועיות לקבוצות אוכלוסייה הנמצאות בייצוג חסר בתעשייה זו

</ שותפות בין מגזרית >

תוכנית 'בדרכה' הוקמה על ידי שלושה שותפים מרכזיים: **משרד הרווחה והביטחון החברתי, קרן רש"י וחברת Google**. מייסדי התוכנית הקימו ועדת היגוי משותפת לטובת הובלת התוכנית שקיבלה על עצמה:

- </ אחריות תקציבית משותפת להפעלת התוכנית
- </ אחריות לשיתוף ידע מקצועי של כל שותף לטובת טיוב המהלך
- </ אחריות משותפת לפעילות התוכנית הסדורה על ידי יצירת שגרות ותהליכי עבודה מובנים לכל שותף על פי חלקו

משרד הרווחה והביטחון החברתי

שותף בתוכנית 'בדרכה' באמצעות השירות המקצועי במשרד האמון על ננא"ב וכן באמצעות התוכנית הלאומית למאבק באלימות במשפחה (משרד הרווחה והביטחון החברתי, ל"ת). המשרד מוביל בשותפות הרשויות המקומיות את תחומי הידע העוסקים במדיניות הלאומית המתפתחת בתחום הטיפול והמניעה של אלימות במשפחה וכן בהבניית אופן הטיפול המיטבי בננא"ב.

כמו כן המשרד מוביל בשותפות הרשויות המקומיות את הקשר הישיר לשירותים בקהילה הפועלים במסגרת מערך השירותים החברתיים ברשויות המקומיות. בתוכם קיים סל השירותים המאפשרים למשתתפות ליווי טיפולי בקהילה לאורך ההשתתפות בתוכנית.



תשתית הפעלת תוכנית 'בדרכה'

קרן רש"י

היא קרן פילנתרופית המביאה לתוכנית את ניסיונה הרב בפיתוח שירותים בשדה חברתי מתוך תהליכי למידה, מדידה והערכה ועבודה מבוססת נתונים. הקרן מביאה לתוכנית גמישות ארגונית ותקציבית המאפשרת תהליכי שיפור ושינוי מבוססי למידת שטח. נוסף לכל זאת קרן רש"י מביאה עימה קשרי עבודה משמעותיים עם המחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות ועם גופים וארגוני מגזר שלישי נוספים המפעילים שירותים למען ננא"ב.

חברת Google

מביאה לתוכנית את היכרותה המעמיקה עם העולם הטכנולוגי, הכוללת:

- </> חיבור לידע ולתובנות מצד גורמי מפתח בתחום
- </> היכרות עם גופי הכשרה מרכזיים
- </> חיבור לתהליכי השקעה רחבי היקף למען ננא"ב בישראל

מתוקף היותה שותפה מרכזית בתוכנית 'בדרכה', חברת Google אף משמשת מודל לעשייה חברתית ברת-קיימה לטובת ננא"ב עבור גופים עסקיים נוספים.

עמותת בוגרי 8200 ליוותה את תוכנית 'בדרכה' בשנתיים הראשונות. העמותה הביאה איתה ידע מקצועי עבור הבניית התוכנית ככלל ועבור תהליך ההכשרה וליווי המנטוריות בפרט. משתתפות תוכנית 'בדרכה' קיבלו ליווי מקצועי הנוגע לעולם הידע הטכנולוגי וכן אמצעים ראשוניים ליצירת קשרים בתוך עולמות ההכשרה. לאורך השנים פיתחה העמותה מומחיות בבנייה ובהפעלה של תוכניות מנטורינג לנשים, החל משלב איתור הצרכים, הגדרת קהל היעד והתאמת התכנים, ועד לביצוע התאמות פרסונליות ומקצועיות, קידום חיבורים והזדמנויות תעסוקה ועוד. כל זאת תוך מינוף מערכות היחסים, החיבורים ומנעד הידע המקצועי הנרחב שבידה.

לאחר שתי שנות פעילות נמצא שיש צרכים של המשתתפות שלא עלו בשלב היגוי התוכנית, ויש צורך לתת להם מענה בהמשך הדרך. כדי לאפשר מענים נוספים אלו צורפו לשותפי התוכנית שני שותפים נוספים:



תשתית הפעלת תוכנית 'בדרכה'

קרן שוסטרמן

השותפות עם קרן שוסטרמן נשענת על מחויבות משותפת לחיזוק החוסן החברתי בישראל ולקידום מהלכים מערכתיים רחבי היקף בתחומי הרווחה. הקרן תומכת בארגונים ובמיזמים המסייעים לאוכלוסיות פגיעות, ומקדמת שוויון מגדרי בשלושה ערוצים - ביטחון, זכויות ומנהיגות. בתוך כך, הקרן תומכת בין היתר במניעה, איתור וטיפול באלימות נגד נשים ובסיוע לנשים נפגעות אלימות במשפחה ותקיפה מינית, מתוך תפיסה ששוויון מגדרי הוא תנאי לצמצום אלימות ולהבטחת השתתפות מלאה של נשים בקבלת החלטות.

קרן פהר

קרן פהר, הפועלת באמצעות האפטרופוס הכללי במשרד המשפטים, מצאה בתכנית 'בדרכה' ביטוי למחויבותה לקידום חברה שוויונית וצודקת יותר בישראל ולסיוע לנשים נפגעות אלימות בפרט. הקרן רואה בקידום עצמאות כלכלית לנשים ערך מרכזי, ותמיכתה בתכנית אפשרה את הרחבת המענה לנשים בדרכן לחיים עצמאיים ובטוחים יותר.



< שותפות תוכן במהלך התוכנית >

'בדרכה' פועלת בשלושה צירי תוכן שלזבים כדי להבטיח תוצאות משמעותיות: **חברתי-רגשי, טכנולוגי-מקצועי, ותעסוקתי.**

שילוב זה בא לידי ביטוי בחלקו באופן אינהרנטי בתוכנית עצמה, ובחלקו במפגש בין המתרחש בתוכנית למתרחש בתהליכי הטיפול בקהילה מתוך הקשר המתקיים בין צוות התוכנית למטפלים בשירותים השונים:

חברתי-רגשי

ציר תוכן זה נועד לתת מענה מותאם למשתתפות מתוך הבנה עמוקה של מצבן התוכנית ממוקדת בתעסוקה, ותוך הישענות על החזקה שיקומית ועל מודעות לטראומה, המאפשרות התמדה ועמידה בדרישות ההכשרה ושוק העבודה. לשם כך ברמה הרוחבית וברמה הפרטנית מתקיימת שותפות רציפה עם הגופים האמונים על ליווי ננא"ב בקהילה ובמשרדי הממשלה (המחלקות לשירותים חברתיים, הביטוח הלאומי, לשכת התעסוקה ועוד). במסגרת ציר זה מתקיימים תהליכי ליווי אישי וקבוצתי ותהליכים שיטתיים של הסרת חסמים אישיים וחברתיים לאורך ההכשרה ובשלב הליווי להשמה. כך ההכלה, הקשב והמרחב הבטוח אינם מתקיימים לצד הדרישות המקצועיות, אלא מייצרים את התנאים שמאפשרים למשתתפות לצבור כוחות, להתמיד ולעמוד בסטנדרטים הנדרשים בשוק העבודה.

טכנולוגי-מקצועי

כדי שההכשרה תוביל להשתלבות בתפקידים טכנולוגיים בפועל, הציר הטכנולוגי-מקצועי בתוכנית מבטיח התאמה מתמדת בין תוכני הלמידה לבין הידע והמיומנויות הנדרשים בשוק העבודה בזמן נתון. עיקרון זה נשען על עבודה שיטתית עם התעשייה ועל בחירה בגופי הכשרה איכותיים, כך שהמשתתפות ירכשו כלים רלוונטיים ותעודת הסמכה בעלת ערך למעסיקים.

מבחינה יישומית, צוות התוכנית מבצע מיפוי שוטף של צורכי השוק (כולל מקצועות נדרשים), מאתר הכשרות מתאימות ובוחר חברות הכשרה מוכרות. חברות ההכשרה המובילות את הקורסים הן שותפות לחזון התוכנית, ונבחרות הן בשל רמתן המקצועית הגבוהה והן על בסיס המלצות לגבי איכות הידע והמיומנויות שאיתן מגיעים בוגריהן לעולם התעסוקה. נוסף לכך מתקיים קשר דו-כיווני בין צוות התוכנית לבין צוות ההדרכה מטעם הגוף המכשיר לצורך התאמת אופן הלמידה ליכולת המשתתפות: גוף ההכשרה מרכז ומעביר לצוות התוכנית צורכי למידה מיידיים של המשתתפות - טכניים ושאינם טכניים - כדי לאפשר מענה מדויק בזמן אמת.

תשתית הפעלת תוכנית 'בדרכה'



תשתית הפעלת תוכנית 'בדרכה'

תעסוקתי

כדי להגשים את מטרת התוכנית המרכזית – השתלבות בתעסוקה המובילה לעצמאות כלכלית – הציר התעסוקתי בתוכנית מבטיח חיבור ישיר ומתמשך בין המשתתפות לבין שוק העבודה, לצד התאמות שמאפשרות קליטה והשתלבות בפועל. עיקרון זה נשען על פיתוח שותפויות עם מעסיקים ועל ליווי אישי, שמתרגם את ההכשרה להזדמנויות תעסוקה ממשיות.

מבחינה יישומית צוות התוכנית משקיע מאמצים בפיתוח קשרי מעסיקים ובבניית שותפות עם המגזר העסקי לצורך איתור מקומות עבודה, זיהוי הזדמנויות ומגמות בשוק, וביצוע התאמות בתוכני הלימודים ובתהליכי הליווי להשמה בהתאם לצורך. הליווי להשמה בתוכנית מתקיים באמצעות תהליך אישי של מנטורית מהתעשייה, ובה בעת באמצעות איתור מעסיקים הרואים ערך בשילוב נשים נפגעות אלימות במשפחה בתפקידי מפתח ומעוניינים לפתח יחד עם צוות התוכנית מודלים מותאמים לקליטה ולהשתלבות. בחלק מהמקרים שותפות המעסיקים מתחילה כבר בשלב המיון, באמצעות התאמת מבחני המיון לתהליך התוכנית, או בשלב ההכשרה שבו המעסיקים מכוונים את ההכשרה כך שתתאים לתפקידים הנדרשים אצלם.



מבנה התוכנית

</ צוות התוכנית />

</ גורמים מקצועיים נוספים />





ועדת ההיגוי

נציגי משרד הרווחה והבטחון החברתי, נציגת חברת גוגל, נציגות קרן רש"י, נציגת קרן שוסטרמן, נציגת קרן ההקדשים - משרד המשפטים, נציגת 'בדרכה'.

הוועדה אמונה על עיצוב התוכנית ומודל העבודה המתהווה, על הבניית המדיניות שלפיה תפעל התוכנית, על יצירת חיבורים לגורמים חיצוניים רלוונטיים ועל להקצאת התקציב והרחבתו לפי צורך. בוועדה משתתפים מנהלת התוכנית ונציגי כלל השותפים.

צוות 'בדרכה': מנהלת התוכנית, 100% משרה. רכזת הכשרה וליווי להשמה, 50% משרה. יועצת תעסוקה, קריירה וקשרי מעסיקים, 50% משרה. מובילת קהילה, 25% משרה*.

מתנדבות בעלי תפקיד: מנטוריות.

להפעלת התוכנית שותפים גם גופי ההכשרה, המובילים את רכיב ההכשרות המקצועיות.

< צוות התוכנית >

מנהלת התוכנית

הבחירה בהגדרת עבודה סוציאלית בתור ההשכלה הנדרשת לתפקיד המנהלת מגלמת את הבנת הוגי התוכנית כי יש לזהות בתבונה וברגישות את הפוטנציאל האישי של המשתתפות מתחת לשכבות רבות של היעדר הזדמנות, של פגיעה בדימוי העצמי ובתפיסת העתיד, ולתת מענה הולם לכל אחד מהחסמים העומדים בדרכן כדי לאפשר את הצלחת המהלך שאותו מובילה תוכנית 'בדרכה': עצמאות כלכלית עבור ננא"ב וילדיהן.

מנהלת התוכנית מובילה את כלל מרכיבי התוכנית הבאים:

א.

הובלת כלל השותפויות בבסיס הפעילות. מנהלת התוכנית מובילה את הקשרים האנושיים והמקצועיים עם שותפי התוכנית המגוונים: כלכליים, טיפוליים, קובעי מדיניות, מרכזי הכשרה, מרצים ועוד. כמו כן מודל העבודה מבוסס על תפישת שותפות של המשתתפות עצמן כדי שהתוכנית תהיה עבורן לא רק מרכז הכשרה תעסוקתי אלא אף מרכז להתפתחות אישית וקהילתית.

ב.

אחריות על ביצוע תכנית העבודה ועל עמידה ביעדי התוכנית. יישום המדיניות ועמידה במסגרות התקציב שאותם קובעת ועדת ההיגוי.

* היקפי המשרה והתפקידים המפורטים לעיל משקפים את המבנה הארגוני המומלץ שגזר מתהליכי הלמידה וההערכה שנערכו במהלך תקופת הפיילוט. בתקופת הפיילוט עצמה פעלה התוכנית במבנה מצומצם יותר.



ג.

ליווי המשתתפות באופן אישי. כדי לעמוד ביעדי התוכנית מנהלת התוכנית מובילה את תהליכי הליווי האישי, הלמידה והליווי להשמה, תוך שימוש במודל של ליווי תעסוקתי מודע טראומה, הרואה את התקדמות המשתתפות באופן רגיש ומעצים כאחד, המצליח להשיג מטרות וללכת בדרך שאותה מתווה התוכנית למשתתפות ולמלוויהן מתוך הקשבה והחזקת תחושת מסוגלות תמידית.

ד.

זיהוי צרכים, הסרת חסמים ופיתוח מענים עבור המשתתפות - בשיתוף כלל הגורמים המעורבים בליווי המשתתפות בתוכנית, כולל שיתוף פעולה עם העובדת הסוציאלית המטפלת בקהילה ועם שירותים ייעודיים נוספים.

ה.

ניהול והנחיית צוות רב־מקצועי הפועל בתוכנית, הכולל בעלי תפקידים מעולמות התעסוקה, הרווחה, הטיפול והתעשייה. המנהלת אחראית על יצירת מרחבי עבודה ולמידה משותפים, על הדרכה וליווי שוטפים של הצוות, ועל החזקת הצוות במפגש המתמשך עם סיפורי חיים מורכבים ועם עבודה מודעת טראומה. במסגרת זו היא מתכללת את התיאום בין כלל בעלי התפקידים, מבטיחה שפה מקצועית משותפת ויישום עקבי של עקרונות המודל.

רכזת הכשרה וליווי להשמה

רכזת ההכשרה והליווי להשמה היא חלק מארגון ההכשרה הטכנולוגית וחלק מתוכנית 'בדרכה' כאחד. תפקידה לנהל את תהליכי הלמידה הן בשלב המכינה והן בשלב ההכשרה, וכן להוביל את תהליכי הליווי להשמה עם סיום ההכשרה. הרכזת מלווה את המשתתפות לאורך התוכנית באופן קבוצתי ופרטני בנוגע למשימות הלימודיות שלהן, לתחושותיהן ביחס לנלמד, למצבן האישי, להתרחשות הקבוצתית כפי שהיא רואה אותה ועוד. הרכזת אף אחראית על כל ההיבטים המנהליים של הלמידה - בנייה ואישור תוכנית הלמידה, דיווח נוכחות משתתפות, ניהול כיתה, זיהוי אתגרים וחסמים והתראה עליהם למנהלת התוכנית כדי שיקבלו מענה, בניית סיורים בחברות טכנולוגיות והובלתם ועוד.

בסיום שלב ההכשרה הרכזת שותפה לתהליך איתור וצימוד מנטוריות למשתתפות וממשיכה במעקב הלמידה האישי עם המשתתפות. כמו כן הרכזת מלווה את הקבוצה בשלב הליווי להשמה ובונה עבורן תוכנית מפגשים קבוצתיים המאפשרים המשך למידה ורכישת כלים ומיומנויות לצד שיח פתוח על אתגרים ומורכבויות ומתן תמיכה הדדית.

יועצת תעסוקה, קריירה וקשרי מעסיקים

היועצת בתוכנית מרכזת את תחום התעסוקה והקריירה, ואחראית על בנייה וניהול של שיתופי פעולה עם חברות מעסיקות, לצד ליווי המשתתפות והבוגרות במעברים תעסוקתיים משמעותיים לתפקידים חדשים ולמקורות תעסוקה יציבים ומתאימים - במהלך ההכשרה ולאחר סיומה.



הליווי הפרטני כולל מיקוד תפקידים רלוונטיים והיכרות עם הזדמנויות בשוק העבודה, זיהוי מסגרות וארגונים אפשריים להשתלבות, הכנה לראיונות עבודה, וליווי בשלבי הקליטה הראשונים ועד להתבססות בתפקיד ובצוות. הליווי מתקיים בתיאום עם הארגון הקולט, במטרה לתמוך בתהליך קליטה רגיש ומותאם.

לצד הליווי הפרטני, היועצת אמונה על הקשר השוטף עם החברות המעסיקות: איתור והרחבת הזדמנויות תעסוקתיות עבור המשתתפות והבוגרות, הנגשת משרות, תיאום ציפיות, ותמיכה בבניית מסגרות קליטה רגישות ומותאמות. כמו כן היועצת מובילה את תוכנית המנטורינג המחברת בין המשתתפות לנשות מקצוע בכירות בתעשייה, ומשמשת מסגרת למתן תמיכה וכלים פרקטיים לאורך תהליך ההשתלבות.

מובילת קהילה

תפקיד מובילת הקהילה נבנה לאחר זיהוי הצורך של המשתתפות בקשר מתמשך, הן עם קבוצת השוות הראשונית שלהן והן עם המנטוריות. התפקיד מתמקד ביצירת חיבור בעל ערך בין המשתתפות לבין עצמן, ובין המשתתפות לבין קהילת המנטוריות. מובילת הקהילה בונה ומובילה את תוכנית מפגשי הקהילה: מפגשים מקוונים חודשיים, לצד שני אירועי שיא בשנה. נוסף לכל זאת היא שומרת על קשר רציף עם המשתתפות ועם המנטוריות במטרה לעודד השתתפות פעילה, לחזק תחושת שייכות, ולזהות צרכים משתנים שלהם הקהילה יכולה לתת מענה. כך נשמר רצף תמיכה וחיזוק מקצועי-חברתי גם לאחר שלב ההכשרה וההשמה הראשונית.

< גורמים מקצועיים נוספים >

עובדים סוציאליים בשירותים השונים

לגורם הטיפולי בקהילה תפקיד חשוב בתהליך הפניית ננא"ב לתוכנית ובתהליך הליווי - החל משלב ההפניה, דרך ליווי ההשתתפות בתוכנית ועד לתהליך חיפוש העבודה וליווי להשמה מוצלחת.

החיבור בין צוות התוכנית לבין העובדת הסוציאלית (עו"ס) המלווה מתקיים באופן תדיר. חיבור זה הוא משמעותי במיוחד ברגעי משבר וקושי, אז באמצעות קשר טריאדי - משתתפת, עו"ס מלווה פרטנית ועו"ס התוכנית - ניתן להציף את הקושי ולטפל בו במשותף כדי שהמשתתפת תוכל להתקדם הן בתהליך הטיפולי שבו היא מצויה והן במסע שלה בעולם התעסוקתי.

לעו"ס המלווה יש תפקיד מרכזי בעבודה בחדר הטיפול על תכנים פנימיים רגשיים העלולים לחסום את המשתתפת מלהגיע מוכנה רגשית ומעשית לשלב חיפוש העבודה. במהלך שנות קיומה של התוכנית העו"סים המלווים והמשתתפות ציינו כי הקשר בין צוות התוכנית לבין העו"ס המלווה סייע לא רק לקידום התהליך התעסוקתי אלא גם להאצה והעמקה של תהליכי הטיפול של המשתתפות.



גופי ההכשרה

חברות ההכשרה שנבחרו עברו תהליך בדיקה מעמיקה שבו נעשתה בחינה הדדית של התאמת מטרות החברה למטרות התוכנית ואת יכולתם להתאים את אופן הלמידה לקהל היעד הייחודי של התוכנית. בחינת התאמה זו חשובה מאוד כדי לקיים תיאום ציפיות מובנה שבו ברור מה תהיה מתכונת הקורס, אילו תגבורים יידרשו, אילו דגשים צריכים להינתן בבחירת מרצה ועוד. הארגונים שנבחרו הם מהמובילים בהכשרה למקצועות טכנולוגיים ויש להם קשרים ענפים עם תעשייה הטכנולוגית בישראל.

המרצה בתוכנית 'בדרכה' אינה רק 'מעבירת ידע', אלא היא דמות מרכזית במודל הלמידה וההתקדמות של המשתתפות. תפקיד המרצה דורש שילוב של מומחיות מקצועית עם הנחיה רגישה המותאמת לאוכלוסייה המתמודדת עם חסמים מורכבים, וזיהוי מוקדם של קשיים - בתיאום עם מעטפת הליווי. ארבעת עמודי התווך של המרצה בתוכנית הם:

- </> **פדגוגיה מותאמת ומחזקת מסוגלות** - הנגשה מדורגת של חומר, גמישות בקצב ובמתודות, תרגול וחזרתיות, ויצירת חוויות של הצלחה לאורך הדרך
- </> **עירנות וזיהוי מוקדם** - תשומת לב לסימנים כגון היעדרויות, ירידה במוטיבציה, הצפה רגשית או קושי לימודי או קבוצתי, ומתן מענה ראשוני בתוך הכיתה.
- </> **הובלת קבוצה ויצירת מרחב למידה בטוח** - הצבת גבולות ברורים ומכילים, ניהול דינמיקה ותחושת שייכות, והנעה עקבית להתמדה ולסיום הקורס
- </> **עבודה בממשק פתוח עם צוות התוכנית** - שמירה על קשר רציף ומתן עדכונים תמציתיים, תיווך צרכים שעולים מהשטח והפניה לגורמי תמיכה תוך שמירה על רצף מקצועי.

מנטוריות

בשלב מוצמדות מנטוריות מתנדבות למשתתפות. המנטוריות הן נשים העובדות לפחות חמש שנים בתעשייה הטכנולוגית בישראל ומעוניינות ללוות באופן פרטני ובהתנדבות אחת ממשתתפות התוכנית בשלבים הראשונים שבהם היא מחפשת עבודה ולמשך תקופת זמן משמעותית שאורכה כחצי שנה. המנטוריות מסייעות למשתתפות בשני היבטים מרכזיים:

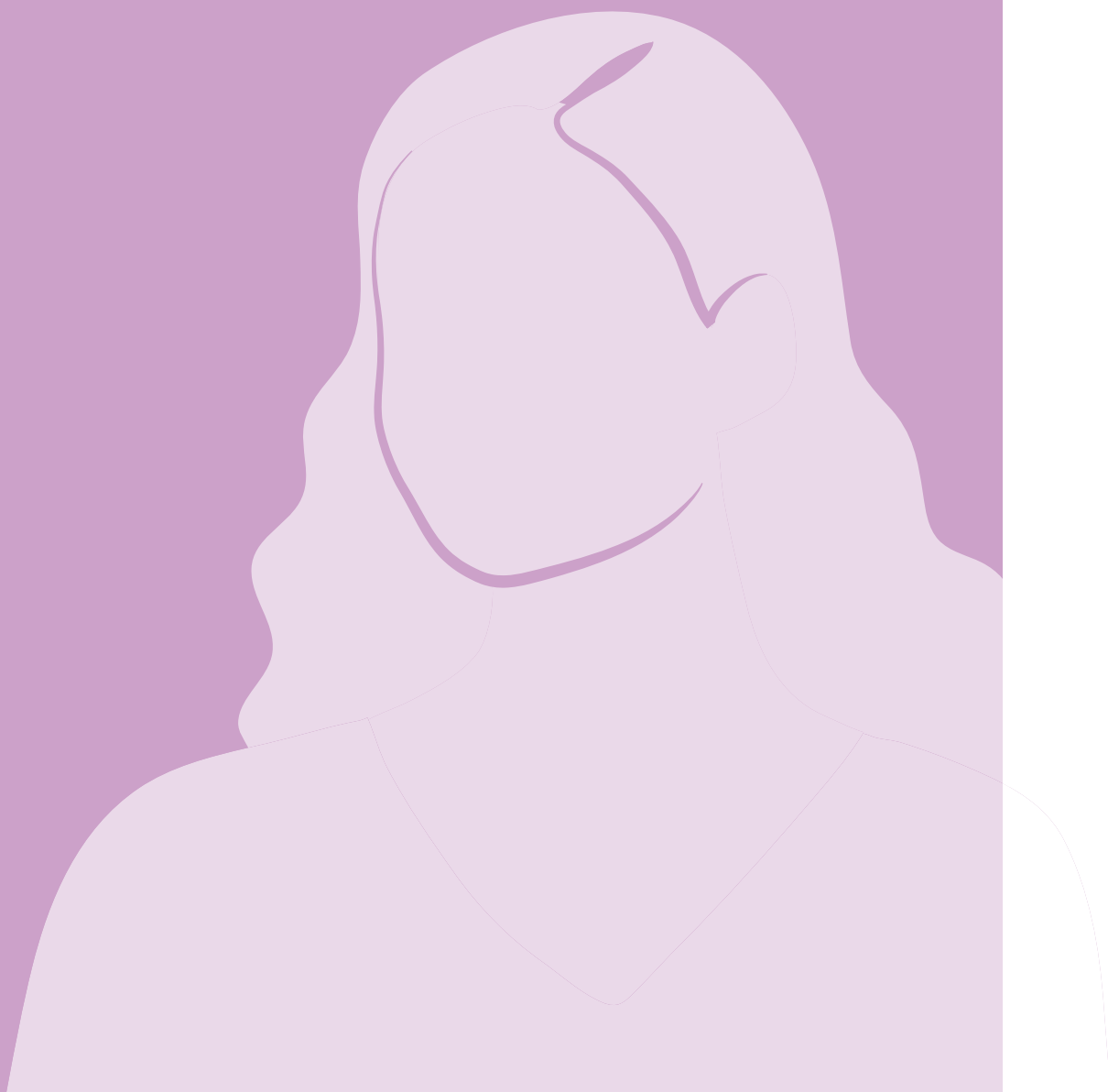
01 חיבור לאנשי קשר ולמקומות עבודה פוטנציאליים

02 תרגול משימות מתוך שלב הליווי להשמה: ליווי בחיפוש מודעות עבודה תוך הכוונה לאילו דברים יש לשים לב; ליווי בעת כתיבת קורות חיים - מה לציין וחשוב מכך מה לא חייבים לציין, כיצד לציין זאת, ועוד; הכנת המשתתפת לראיונות עבודה ועוד.

מלבד הליווי הפרטני המנטוריות הן חלק מקהילת 'בדרכה' כפי יכולתן ובכך נותנות ערך נוסף לבוגרות 'בדרכה'.



מדידה והערכה





תכנית בדרכה לוותה בהערכה על ידי מחלקת המו"פ של קרן רש"י. מטרת ההערכה הייתה לבחון באיזה מידה התכנית מצליחה להשיג את יעדיה בהתאם למדדי הצלחה שהוגדרו על ידי השותפים להקמת התכנית.

לתכנית הוגדרו שני סוגי מדדים- מדדי תוצאה כמותיים ומדדי תוצאה המבטאים שינוי בעמדות ובתפיסות:

מדדי תוצאה כמותיים:

</ **יציאה ממעגל האבטלה:** 70% לפחות מבוגרות התכנית שהיו מחוסרות עבודה לפני התכנית, יצאו ממעגל האבטלה עד שנה מסיום התכנית.

</ **עלייה בשכר חודשי:** 60% לפחות מבוגרות התכנית ידווחו על עלייה בשכר של לפחות 1000 עד 2000 ₪ (מדרגת שכר) שנה מסיום ההכשרה.

</ **השמה לתפקיד בתחום שנלמד:** 50% לפחות מבוגרות התכנית יכנסו לתפקיד חדש בתחום שנלמד.

</ **שינוי מקצועי:** מבין הבוגרות שלא נכנסו להשמה בתחום לפחות 80% יקבלו קידום במקום עבודה נוכחי (עליה בדרגה ו/או עלייה בשכר)/ יעשו הסבה מקצועית- כניסה ללימודים בתחום אחר, פתיחת עסק וכד' /יכנסו לתפקיד חדש בתחום אחר.

מדדי תוצאה המבטאים שינוי בעמדות ותפיסות:

</ **שינוי בתפיסת מסוגלות העצמית:** לפחות 75% מהבוגרות ידווחו על שינוי לטובה בתפיסת המסוגלות העצמית.

</ **שינוי בתפיסת עתיד מקצועי:** לפחות 65% ידווחו על שינוי לטובה בתפיסת העתיד המקצועי.

</ **שינוי בתפיסת רווחה אישית:** לפחות 70% מהבוגרות ידווחו על שינוי לטובה בתפיסת הרווחה האישית.

</ **שינוי בתפיסת שייכות חברתית:** לפחות 50% ידווחו על שינוי לטובה בתפיסת השייכות החברתית.

</ **תפיסת עצמאות כלכלית:** לפחות 50% מהמשתתפות ידווחו על עלייה בתחושת העצמאות הכלכלית.

בנוסף, ההערכה התייחסה לתרומה של התכנית עצמה למשתתפות, כפי שהן חוות אותה גם בסיום התכנית וגם שנה אחרי.



מדידת התוכנית בחנה את תהליך ההכשרה והליווי להשמה דרך רכיבי העצמאות הכלכלית כפי שהגדירו אותם קריגל ופולד במאמון (2016):

- </ אוטונומיה והגדרה עצמית נמדדת לפי קידום מקצועי
- </ השגת ידע וכישורים נמדדים לפי היכולת להשלים את תוכנית ההכשרה
- </ תעסוקה מיטבית נמדדת לפי עלייה בשכר הבוגרת
- </ חוללות עצמית כלכלית (Pustmus, et al., 2013) נמדדת לפי דיווח על עלייה במסוגלות עצמית

במהלך השתתפות ננא"ב בתוכנית, הן התבקשו לענות על ארבעה שאלונים:

- </ [שאלון פתיחת הכשרה](#)
- </ [שאלון סיום הכשרה](#)
- </ [שאלון שנה מסיום ההכשרה](#), שאלון זהה הועבר גם שנתיים מסיום ההכשרה.

תהליך ההערכה

המדדים הקשיחים נמדדו שנה ושנתיים אחרי סיום כל קורס באמצעות שאלון שנשלח לכל הבוגרות וכן באמצעות מידע שנאסף על ידי מנהלת התכנית בתהליכי הליווי של הבוגרות.

המדדים הרכים נמדדו בשלוש נקודות זמן: בתחילת כל קורס, בסיום כל קורס ושנה לאחר סיום כל קורס. בנוסף, נערכו ראיונות עומק עם 8 נשים שנה מסיום התכנית, על מנת להעמיק ולהשלים את התמונה על תרומת התכנית למשתתפות בה.



עיקרי הממצאים מתהליך הערכה

הנתונים מצביעים כי התכנית הצליחה להשיג את כל היעדים שהגדירה כמדדי הצלחה ואף **עלתה עליהם** ברוב המקרים. המדד היחיד שבו הייתה הצלחה חלקית הוא המדד של השמה בתחום שנלמד בקורס, מדד שתלוי במידה רבה במצב השוק המשתנה.

הטבלה מטה מסכמת את מדדי ההצלחה המקוריים ואת הנתונים שעולים מכלל תהליך ההערכה.

מדדי ההצלחה של התכנית- תכנון מול ביצוע

נושא	יעד	בפועל
שיעור השלמת הכשרה	85% לפחות ממשתתפות התכנית ישלימו את ההכשרה במלואה.	86% מהמשתתפות עמדו בדרישות המקצועיות של ההכשרה והשלימו אותה בהצלחה.
יציאה ממעגל האבטלה	70% לפחות מבוגרות התכנית שהיו מחוסרות עבודה לפני התכנית, יצאו ממעגל האבטלה עד שנה מסיום התכנית.	89% מהמשתתפות שלא השתלבו בעבודה מצאו עבודה ויצאו ממעגל האבטלה.
* עלייה בשכר חודשי	60% לפחות מבוגרות התכנית ידווחו על עלייה בשכר של לפחות 1000 עד 2000 ₪ (מדרגת שכר) שנה מסיום ההכשרה.	67% מהמשתתפות דיווחו על עלייה בשכר. מתוך המשתתפות שדיווחו על עלייה בשכר 100% ציינו עלייה של 5000 ₪ ומעלה.
השמה לתפקיד בתחום שנלמד	50% לפחות מבוגרות התכנית יכנסו לתפקיד חדש בתחום שנלמד.	28% מכלל בוגרות הקורסים נכנסו לתפקיד בתחום שלמדו.
שינוי מקצועי	מבין הבוגרות שלא נכנסו להשמה בתחום לפחות 80% יקבלו קידום במקום עבודה נוכחי (עליה בדרגה ו/או עלייה בשכר)/ יעשו הסבה מקצועית- כניסה ללימודים בתחום אחר, פתיחת עסק וכד' / יכנסו לתפקיד חדש בתחום אחר.	56% מהמשתתפות שלא עברו השמה בתחום קיבלו קידום משמעותי במקום העבודה, 15% עשו הסבה מקצועית משמעותית ו- 10% נכנסו ללימודים בתחום אחר או פתחו עסק. סה"כ 81%.

* הנתונים בדבר העלייה בשכר מתייחסים ל-50% מבוגרות התוכנית שהשיב על שאלה זו בשאלוני ההערכה שנה מסיום ההכשרה



מדידה והערכה

נושא	יעד	בפועל
שינוי בתפיסת מסוגלות העצמית	לפחות 75% מהבוגרות ידווחו על שינוי לטובה בתפיסת המסוגלות העצמית.	90% מהמשתתפות דיווחו על תחושת מסוגלות עצמית גבוהה בסיום התכנית ו-86% דיווחו על כך שנה אחרי הסיום.
שינוי בתפיסת עתיד מקצועי	לפחות 65% ידווחו על העתיד המקצועי.	בראשית התכנית 54% מהמשתתפות דיווחו על תפיסה חיובית של העתיד המקצועי, בסיום התכנית 70% ושנה מסיום התכנית 73%.
שינוי בתפיסת שייכות חברתית	לפחות 50% מהמשתתפות ידווחו על עלייה בתחושת העצמאות הכלכלית.	20% מכלל בוגרות התכנית מרגישות עצמאיות מבחינה כלכלית כבר שנה אחרי סיום התכנית, 75% מעריכות שיגיעו לעצמאות כלכלית בטווח הקרוב או הרחוק

תהליך ההערכה כולו ובעיקר הראיונות העלו באופן מובהק את הייחודיות והחשיבות של תכנית בדרכה עבור המשתתפות בה. רבות מהמשתתפות ציינו כי ההשתתפות בתכנית הייתה אירוע משנה חיים עבורן שנתן להן כוח, כלים ותנופה לצאת לדרך חדשה מתוך אמונה עמוקה בעצמן ביכולותיהן:

שיתפה ל' בוגרת התכנית:

בדרכה שינתה את חיי מקצה לקצה המון תודה לכל מי שהיתה שותפה. בדרך !!! גדלתי בזכותכם ממקום כל כך ירוד למקום בהחלט ראוי!, התהליך האישי שעברתי בקורס הבהיר לי איך אני לא מביאה את עצמי למצב שבו אחיה תחת אלימות.

שיתפה ר' בוגרת התכנית:

התוכנית הפכה אותי! מאישה מוכה, שלא רואה עתיד, שרק בוכה, ולא מאמינה שיש משהו לעשות כדי לשפר את המציאות, מיואשת, חסרת אונים, לאישה שלוקחת את מלוא האחריות על חייה, וזה לא רק במישור הכלכלי. אף פעם לא האמנתי שאצליח לעבור כאלה קורסים מסובכים ולהרוויח כאלה סכומים.



מצ"ב ניתוח כלל הנתונים העולים מתהליך ההערכה.

מדדי תוצאה כמותיים

המדד: 70% לפחות מבוגרות התכנית שהיו מחוסרות עבודה לפני התכנית, יצאו ממעגל האבטלה עד שנה מסיום התכנית.

מניתוח הנתונים עולה כי 89% מהמשתתפות שלא השתלבו בעבודה מצאו עבודה ויצאו ממעגל האבטלה.

המדד: 60% לפחות מבוגרות התכנית ידווחו על עלייה בשכר של לפחות 1000 עד 2000 ₪ (מדרגת שכר) שנה מסיום ההכשרה.

מניתוח הנתונים עולים כי מבין כלל בוגרות הקורסים שיש עליהן מידע 67% דיווחו על עלייה בשכר. מבחינת גובה העלייה בשכר, מתוך המשתתפות שדיווחו על עלייה בשכר 100% ציינו עלייה של 5000 ₪ ומעלה.

המדד: 50% לפחות מבוגרות התכנית יכנסו לתפקיד חדש בתחום שנלמד.
מן הנתונים עולה כי 28% מכלל בוגרות הקורסים נכנסו לתפקיד בתחום שלמדו.

המדד: מבין הבוגרות שלא נכנסו להשמה בתחום לפחות 80% יקבלו קידום במקום עבודה נוכחי (עליה בדרגה ו/או עלייה בשכר) / יעשו הסבה מקצועית- כניסה ללימודים בתחום אחר, פתיחת עסק וכד' / יכנסו לתפקיד חדש בתחום אחר.

מן הנתונים עולה כי 56% מהמשתתפות שלא עברו השמה בתחום קיבלו קידום משמעותי במקום העבודה, 15% עשו הסבה מקצועית משמעותית ו- 10% נכנסו ללימודים בתחום אחר או פתחו עסק. סה"כ 81%.

מן הנתונים ניתן לראות כי כמעט כל מדדי ההצלחה שהוגדרו על ידי מקימי התכנית הושגו במלואם ואף עלו על הציפיות. המדד היחיד שהיה נמוך מהמצופה הוא אחוז המשתתפות שהושמו לתחום שנלמד בקורס. בנושא ההשמה יש תלות משמעותית במצב השוק ובהשפעות חיצוניות כמו מצב ביטחוני וכד' שמשפיעים על היצע המשרות הקיים בתחום. עם זאת, גם אחוז גבוה של משתתפות שלא הושמו לתפקיד בתחום חוו שינוי משמעותי בתחום התעסוקתי שבא לידי ביטוי בקידום, במעבר לתפקיד אחר, בהתחלת לימודים או פתיחת עסק.

מדדי תוצאה המבטאים שינוי בעמדות ותפיסות

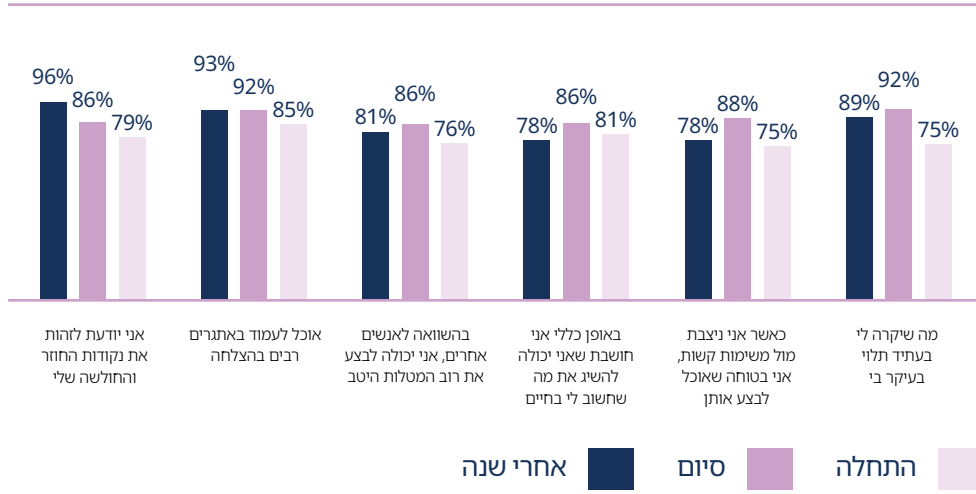
כאמור, הועברו למשתתפות שאלונים לבחינת עמדות ותפיסות בשלוש נקודות זמן- בתחילת התכנית, בסיום התכנית ושנה אחרי התכנית בנוסף נערכו ראיונות עם בוגרות התכנית כדי ללמוד לעומק את השינוי. להלן הממצאים העולים מניתוח השאלונים והראיונות.

המדד: שינוי בתפיסת מסוגלות העצמית

על מנת לבחון את נושא המסוגלות העצמית המשתתפות התבקשו להתייחס למספר היגדים ולדרג את מידת הסכמתן איתם בסולם של 1-5, 1= כלל לא מסכימה ו- 5= מסכימה במידה רבה מאוד. תרשים מס' 1 מסכם את הנתונים העולים מן השאלונים. התרשים מציג את אחוז המשתתפות שהשיבו במידה רבה/רבה מאוד על כל היגד.



תרשים מס' 1: תפיסת מסוגלות עצמית- השוואה בין תחילת התכנית, סיום התכנית ושנה לאחר סיום התכנית.



בראיונות עלה באופן משמעותי הנושא של השינוי שחל בתחושת המסוגלות העצמית בעקבות התכנית, כפי שבא לידי ביטוי בציטוטים הבאים:

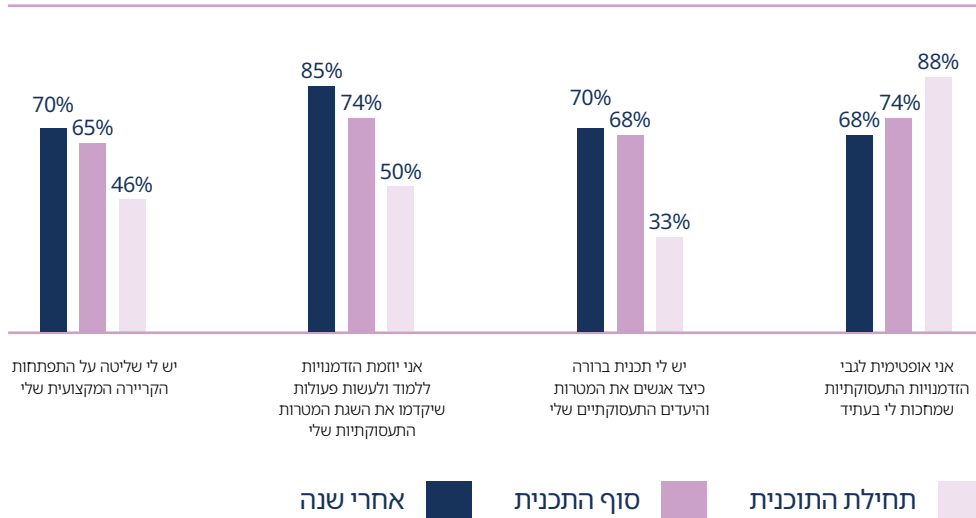
// הערך העצמי שלי עלה פלאים. רק מעצם הקבלה לתכנית. זה מילא לי את הלב. חשבתי שאני לא יודעת לעשות שום דבר. באתי בלי אמונה בעצמי. התכנית הזו העלתה לי את הערך העצמי והיום אני מרגישה שאני טובה, שאני מסוגלת.

< 54 >

המדד: שינוי בתפיסת עתיד מקצועי

על מנת לבחון את נושא השינוי בתפיסת העתיד המקצועי המשתתפות התבקשו להתייחס למספר היגדים ולדרג את מידת הסכמתן איתם בסולם של 1-5, כלל לא מסכימה ו-5 מסכימה במידה רבה מאוד. תרשים מס' 2 מסכם את הנתונים העולים מן השאלונים. התרשים מציג את אחוז המשתתפות שהשיבו במידה רבה/רבה מאוד על כל היגד.

תרשים מס' 2: תפיסת עתיד מקצועי- השוואה בין תחילת התכנית, סיום התכנית ושנה לאחר סיום התכנית.





מהנתונים עולה כי הייתה עלייה משמעותית מאוד מתחילת התכנית לסיומה בגיבוש תכנית להגשמת מטרות ויעדים, בנקיטת יוזמה לקידום המטרות התעסוקתיות ובתחושת השליטה על הקריירה המקצועית. עלייה זו נותרה יציבה גם שנה אחרי התכנית ואפילו הייתה עלייה בנקיטת יוזמות ופעולות שמקדמות את המשתתפות. עם זאת, האופטימיות לגבי ההזדמנויות המקצועיות ירדה גם בין תחילת התכנית לסיומה וגם הייתה ירידה נוספת לאחר שנה. ניכר, כי נקודת הפתיחה הייתה אולי גבוהה באופן לא ריאלי והתקווה שלאחר התכנית יכנסו מייד לעבודה נפגשה עם המציאות וגרמה לתפיסה יותר מותאמת בכל הנוגע להזדמנויות שיש בשוק.

השינוי בתפיסת העתיד המקצועי באה לידי ביטוי גם בראיונות:

// **הלימודים היו קצה המזלג. לקחתי אחר כך קורס מתקדם כדי להיות יותר מוכנה. היום אני מרגישה חזקה, היום אני יודעת שאני יכולה לעשות דברים מותאמים לשוק.**

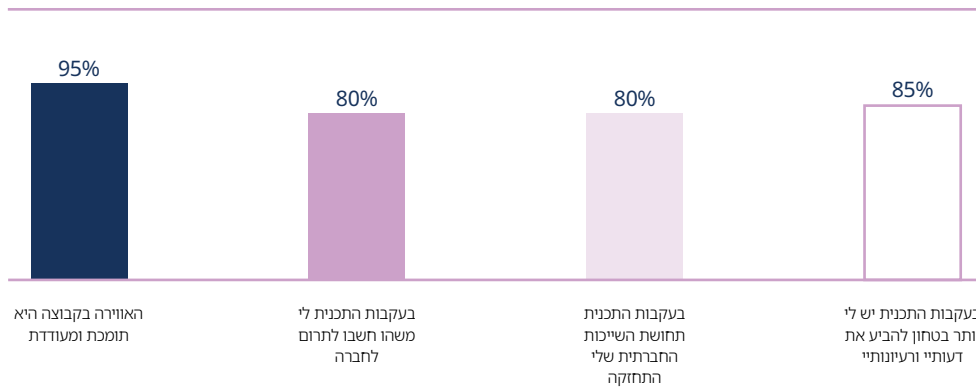
// **מהתיאוריה לפרקטיקה יש עולם גדול אבל לאט לאט קיבלתי ביטחון, בעבודה אני הולכת ונעשית יותר מומחית.**

המדד: שינוי בתפיסת שייכות חברתית

מדד זה נבדק בצורה מעט שונה מהמדדים הקודמים. תחושת השייכות נמדדה בשאלונים בסיום התכנית בלבד ובהתייחס למספר שאלות הקשורות לנושא החברתי. עיקר ההערכה של תפיסת השייכות החברתית בא לידי ביטוי בראיונות ובהשתתפות בקהילת "בדרכה" של כל בוגרות התכנית.

תרשים מס' 3 מציג את הנתונים העולים מניתוח הפריטים המתייחסים לתחושת השייכות החברתית בעקבות התכנית. התרשים מציג את אחוז המשתתפות שהשיבו במידה רבה/רבה מאוד על כל היגד.

תרשים מס' 3: שינוי בתחושת השייכות החברתית



כפי שניתן לראות 95% מהמשתתפות הרגישו שהאווירה בקבוצה הייתה תומכת ומעודדת. 85% דיווחו על בטחון רב יותר להתבטא בחברה, 80% דיווחו שתחושת השייכות שלהם התחזקה ושהן מרגישות שיש להן מה לתרום לחברה.



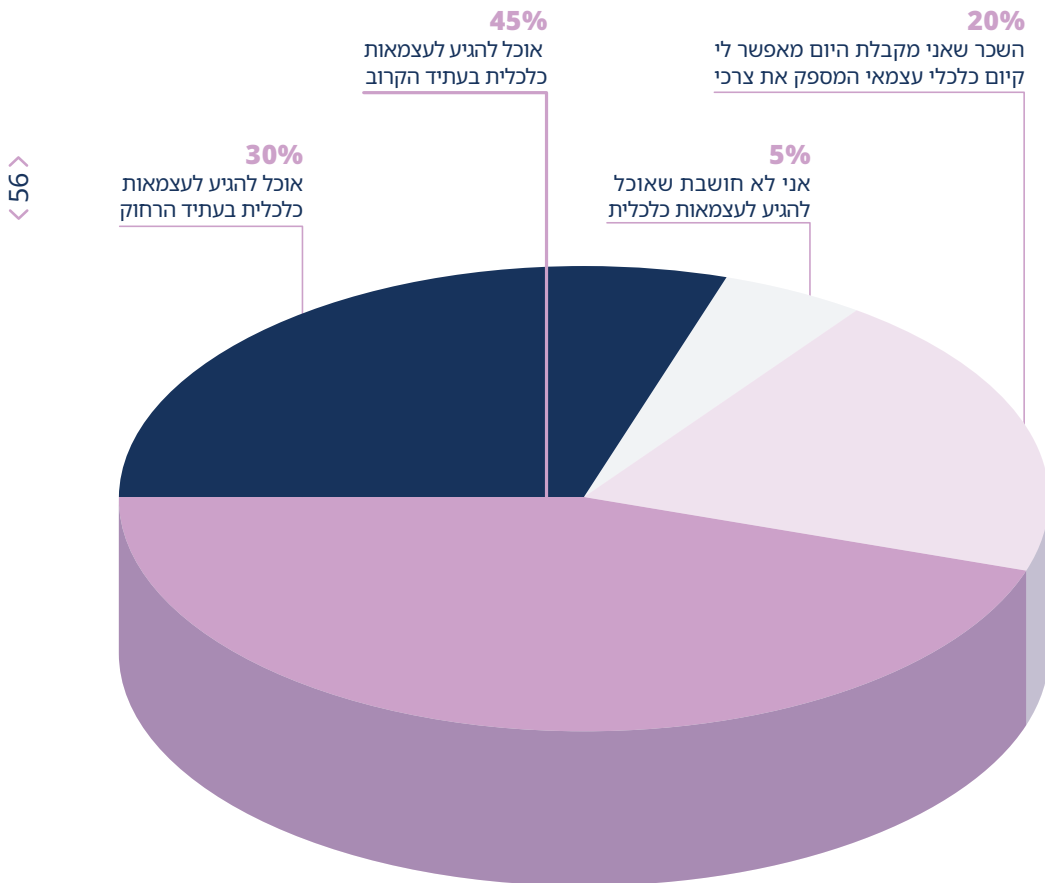
בנוסף, 84% מהבוגרות התכנית בחרו לקחת חלק ברשת הבוגרות, מה שמעיד על רצון להמשיך ולהשתייך לקהילה ועל כך שהקהילה הזו מעניקה להן משמעות. הדבר עולה גם באופן מובהק מהראיונות:

// להיות בקבוצה כזו זה היה מדהים. פעם ראשונה באמת הרגשתי שייכת לקבוצה של אנשים שעברו אותו דבר. לא הייתי לבד. קשה לשמור על קשר, אבל אם אצטרך עזרה אני יודעת שאני יכולה לפנות אליהן. //

המדד: שינוי בתפיסת העצמאות הכלכלית

השינוי בתפיסת העצמאות הכלכלית נמדדה רק אחרי שנה הן בשאלון והן בראיונות. לאחר שנה נשאלו איזה משפט המתייחס לעצמאותן הכלכלית מייצג אותן בצורה הטובה ביותר. תרשים מס' 4 מציג את הנתונים העולים מניתוח השאלה:

תרשים מס' 4: תפיסת עצמאות כלכלית שנה אחרי סיום התכנית



מניתוח הנתונים עולה כי 20% מכלל בוגרות התכנית מרגישות עצמאיות מבחינה כלכלית כבר שנה אחרי סיום התכנית, 75% מעריכות שיגיעו לעצמאות כלכלית בטווח הקרוב או הרחוק. רק 5% אינן מעריכות ששיגו עצמאות כלכלית

השינוי בתחושת העצמאות הכלכלית באה לידי ביטוי גם בראיונות:

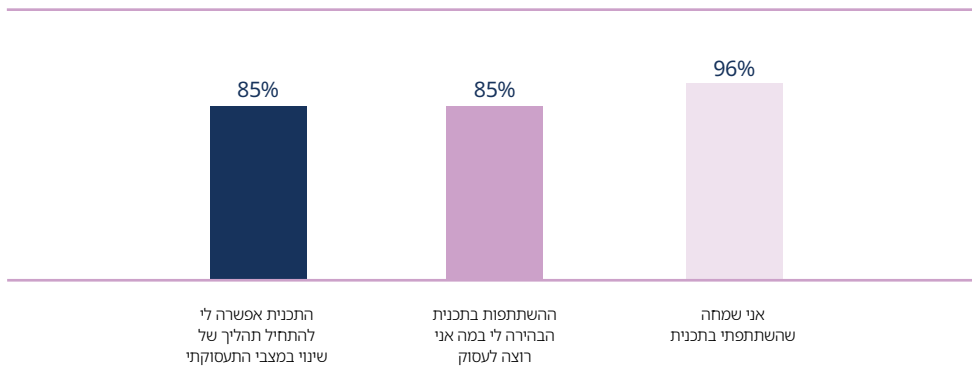


אני מסתכלת על השכר שלי ואומרת "וואו". אני עצמאית כלכלית. לקחתי אחריות על החיים שלי, על הילדים שלי, השכר שלי היום יותר גבוה, עדיין לא עצמאות מלאה אבל זה נותן לי תקווה ויודעת שיש לי לאן להתקדם.

עמדות לגבי התכנית

בשאלונים ובראיונות נשאלו המשתתפות על עמדותיהן לגבי תכנית בדרכה והתרומה הכוללת של התכנית לחייהן. תרשים מס' 6 מציג את הנתונים העולים מהשאלונים שהועברו שנה מסיום התכנית.

תרשים מס' 5: עמדות כלפי ההשתתפות בתכנית- שנה לאחר סיום



< 57 >

ניתן לראות כי כמעט כל המשתתפות שמחות שהשתתפו 85% מרגישות שההשתתפות בתכנית הניעה תהליך של שינוי תעסוקתי והבהירה להן במה הן רוצות לעסוק.

בנוסף, בראיונות ובשאלות הפתוחות היתה התייחסות רבה למעטפת שניתנה בתכנית ולליווי של הצוות באופן כללי. מצ"ב מס' ציטוטים נבחרים:

קיבלתי ליווי שהוא מעל ומעבר. מסגרת מדהימה עם המון תמיכה. מקום שאפשר להיעזר בו ולהישען. אני יודעת שתמיד יהיו שם בשבילי.

בתכנית הזו יש יותר רצון לעזור מכל הארגונים שהכרתי. היה לי מאוד קשה במהלך הקורס, הלמידה בערב. אם לא היה הצוות להאמין בי, לעודד אותי, לא הייתי מצליחה לסיים את הקורס. כל כך הרבה גמישות, כל כך הרבה הערכה ותמיכה. הכל ניתן לנו. מענה בכל קושי של היום יום. זה מה שנתן כוחות ללמוד.



מדידה והערכה

// המקור של הכח שלי זה התכנית הזו. שהאמינו בי. לא הייתי מאמינה שזה יכול לקרות לי. זה בשבילי כמו נס.

כמו כן רובן המכריע של המשתתפות דיווחו על התרומה של מעטפת התוכנית להצלחת התהליך.

// המעטפת בקורס תרמה לי בכל רובד בחיים שלי. היא מאוד תרמה לחיזוק בטחון העצמי. המעטפת אספה אותי ברגעי המשבר, הייתה שם בשבילי והחזירה אותי למסלול במהרה. המעטפת גם חיזקה את הרגשת השייכות שלי. ובנוסף להימצא בסביבת הבנות שעברו דברים דומים לשלך נותן תמיכה רגשית ומהווה את התרפיה הכי טובה ומחזקת.

// המעטפת לה זכינו בקורס היא מדהימה וסופר חשובה לרקע שממנו הגעתי, ועזרה רבות להתמודדות שלי עם הלימודים והחיים האישיים הלא פשוטים שלי במקביל. אני פשוט מרגישה ברת מזל שזכיתי להיכנס לתוכנית. אני לא אדע בן אדם שנכנס לתוכנית.

ממצאי המדידה המתוארים לעיל משמשים בסיס להמשך פיתוח התוכנית ולהטמעת המודל בשנים הבאות.



סיפורי משתתפות

< / הסיפור של טל >

< / הסיפור של לאה >

< / הסיפור של אורית >

< / הסיפור של רות >





בפרק זה מוצגים ארבעה סיפורי משתתפות בתוכנית, כפי שהן בחרו להשמיע את קולן ואת רחשי ליבן מהתהליך שעברו בתוכנית. הסיפורים מתארים וממחישים ממקור ראשון את הדרך שעוברות המשתתפות מנקודות מבטן השונות והאישיות.

</> הסיפור של טל </>

אני טל, אמא לארבעה ילדים, שאותם אני מגדלת במשמורת משותפת. עבדתי בעמותה בתפקיד אשת פרויקטים. עבדתי מהבית, בחצי משרה ובשכר מינימום, סביב 5,000 ש"ח בחודש. לא עבדתי במסגרת קבועה, אלא רק בפרויקטים מזדמנים. נקודת הפתיחה שלי הייתה הישרדותית - עבדתי כי צריך. לא מתוך תחושת בחירה או מרצון להתפתח, אלא כדי להחזיק את הראש מעל המים ולדאוג לילדים.

שמעתי על 'בדרכה' דרך משרד הרווחה. בדיוק יצאתי מהמקלט. לפני התוכנית חיי היום יום שלי היו מלאי חוסר יציבות: עבדתי, אבל בלי אופק. לא באמת האמנתי שאני יכולה לגדול או להתקדם. היו ימים שבהם פשוט לא הצלחתי לקום מהמיטה. לא היה לי תואר אקדמי, ואומנם עברתי קורס קצר בניהול פרויקטים, אבל הוא כמעט לא תרם לי בפועל. במשך תקופה הייתי במקלט, והזהות שלי הייתה בעיקר "אישה שמתמודדת עם אלימות במשפחה". לא חשבתי לטווח רחוק, לא העזתי לחלום.

המפגש עם 'בדרכה' והכניסה לתהליך

אחרי שיצאתי מהמקלט, העו"ס מהרווחה הציעה לי ללמוד. שמחתי, אבל לא הייתי באמת יציבה. ניסיתי, לא התכוננתי, ונכשלתי. שנה אחר כך התקשרו שוב. הפעם הייתי במקום קצת יותר חזק, והחלטתי לקחת את עצמי בשתי ידיים. ניגשתי למבחן ועברתי, בלי לדעת עדיין לאן זה יוביל. המפגש הראשון שלי היה בראיון בזום עם מנהלת התוכנית. היא סיפרה שהלימודים יתמקדו בניהול רשתות. זה היה קשור למה שכבר עשיתי בעבודה, הייתי זו שפנו אליה בכל עניין בנושא הזה, ממחשוב ועד תפעול. פתאום הבנתי שזה יכול לתת לי "בוסט" אמיתי, אולי אפילו כניסה לעולם ההיי־טק. ידעתי שאם אשקיע אוכל להבטיח עתיד אחר לי ולילדיי.

ההכשרה, הקבוצה והקהילה

בהתחלה נלחצתי - לימודים, קורס רציני, מקום חדש. גם מבחינה לוגיסטית זה היה מורכב: ימי הלימודים היו בימים שהילדים אצלי, ולא רציתי להיעזר בבייביסיטר. המשפחה התגייסה, הילדים היו איתי, והלימודים היו גם בזום וגם פרונטליים - הצלחתי.

במפגש הראשון של 'בדרכה' הרגשתי לא שייכת. לא רציתי להיות מתויגת בתור "נפגעת אלימות במשפחה". אבל אז **פגשתי נשים חזקות, עוצמתיות, מכל הסוגים: יהודיות, דתיות, ערביות.** מחוץ לתוכנית לא היה לנו שום מכנה משותף, אבל בתוך הקבוצה נוצר מקום בטוח - להסתכל אחת לשנייה בעיניים ולהבין זו את זו בלי להסביר יותר מדי. הרגשתי שאני לא לבד.

בתוכנית פגשתי אישה מהעיר שלי שלא הכרתי קודם. נוצר ביננו חיבור מיוחד, עזרנו אחת לשנייה. **הרגשתי שאני כבר לא רק מקבלת, אני גם יכולה לתת.** עזרתי לה, ובהמשך לעוד אישה, להתקבל למקום העבודה שלי. מתוך שלוש מזכירות - שתיים הגיעו דרכנו.



הלימודים עצמם היו חוויה משנה חיים. למדתי לימודים אקדמיים, בקורס רציני, חוויתי הצלחות קטנות וגדולות. למדתי בזום מהבית, הגשתי תרגילים והצלחתי בהם. כשעשינו פרזנטציה החלטתי להעביר שיעור על עצמאות כלכלית. שמחתי שאני בדרך לשם. בתור אישה נשואה לא ידעתי כלום בתחום הכלכלי, ופתאום אני צריכה לרשום צ'קים לשכר דירה. אלימות כלכלית היא חלק מהחיים שהיו לי, כולנו היינו שם ועכשיו אנחנו בעלייה. פתאום הבנתי ששום דבר לא באמת עוצר אותי. 'בדרכה' נתנה לי כלים, לא רק מקצועיים, אלא כלים לחיים. סיימתי את הלימודים בזמן המלחמה באיראן והחופש הגדול, כך שהכול התארך. אבל בסוף קיבלתי תעודה וזו הצלחה גדולה.

ברגעי משבר, כשהיה קשה ורציתי לוותר, שוחחתי עם מנהלת התוכנית. אהבתי שהיא לא לקחה ממני את הבחירה, אלא עזרה לי לבחור מחדש. הייתה שם אוזן קשבת, היא ליוותה אותי בכל רגע.

הכוח של 'בדרכה' הוא השילוב של שלושה דברים: לימודים, תמיכה אישית, וקבוצת נשים שמבינות אחת את השנייה - כל זה יצר אפקט שאף אחד מהם לבד לא היה יוצר.

השינוי שעברתי

במהלך הלימודים קיבלתי העלאת שכר ותפקיד נוסף. העמותה שבה עבדתי גדלה ואני גדלתי איתה. קיבלתי אומץ לדבר, לבקש העלאה, ולמדתי מה הערך שלי. אכן ביקשתי וקיבלתי שתי העלאות שכר בשנה. למדתי להגיד: השכר לא משקף את היכולות שלי ואני מביאה תוצאות לשטח. לפני 'בדרכה' הרגשתי שהעבודה שלי "עושה לי טובה", אבל כשאני לומדת, יודעת, מתפתחת, אין דבר שיכול לעצור אותי. הלימודים נתנו לי תחושת מסוגלות, יכולת ללכת בגב זקוף, יכולת לקבל על עצמי אחריות ולפתח אופקים.

התוכנית חיברה אותי למנטורית בשם הילה שהתאימה לי כמו כפפה ליד. נפגשנו אחת לשבוע בזום ובתחילה הרגשתי מבולבלת מאוד, לא ידעתי מה אני רוצה - אם להישאר במקום שבו אני נמצאת או לחפש משהו אחר. הילה הקשיבה לי, תמכה בי, כיוונה אותי, עזרה לי להתכונן לראיונות, לחשוב קדימה. התלבטתי אם לנסות להיכנס להייטק, להתחיל לעבוד בשכר נמוך יותר, שעות קשות יותר, וביותר מאמץ; ומצד שני, לבחור במשרה בהייטק בידיעה שהשכר יעלה משמעותית בהמשך. ידעתי גם שאני מסוגלת, שיש לי את היכולות לעשות זאת. לבסוף בחרתי להישאר במקום העבודה הנוכחי. העמותה גדלה והתפקיד שלי גדל יחד איתה:

תפקיד ניהולי עם אחריות, שעות גמישות, קרבה לבית ולילדים. והפעם, זו הייתה בחירה שלי. ידעתי שאם ארצה, אני יכולה לקום וללכת.



סיפורי משתתפות

הערך של 'בדרכה'

תוכנית 'בדרכה' הפגישה אותי עם אנשים טובים, עזרה לי להגיע למצב שבו אני מצליחה לתת לאחרים בחזרה, עזרה לי להצליח ללכת עם גב זקוף, אני כבר לא בהשרדות. אני במקום טוב מאוד, בעבודה שבה אני בחרתי, וכשאראה שלא טוב לי אני אקום ואלך, כי אני יכולה.

כיום אני אדם אחר: טל של לפני 'בדרכה' הייתה כפופה, לא חושבת שהיא יכולה להצליח, והרגישה "קטנה". ועכשיו אין דבר שיכול לעמוד מולי, אני אשיג את מה שאני רוצה. אף אחד לא קושר אותי יותר, התוכנית חיזקה אותי - מול עצמי ומול הסביבה, ועבורי זו כמו זכייה בלוטו. סיימתי את התוכנית עם תחושת מסוגלות, אני שמחה על מי שהפכתי להיות.

המסר שלי לנשים במציאות דומה: אפשר. גם אחרי שעברתן אלימות, גם בלי תואר אקדמי, גם כשנדמה שאין כוחות - אפשר לבנות דרך. הכול פתוח לפנינו.



< הסיפור של לאה >

אני לאה, אם לחמישה ילדים. היום שבו קיבלתי את ההצעה להצטרף לתוכנית 'בדרכה' היה עוד יום לא שגרתי בתוך תקופה שבה החיים שלי התהפכו מקצה לקצה. זו הייתה תקופה של שינוי חד.

המציאות סביבי עוד לא התייצבה, והזהות שלי, זו שהכרתי עד אז, כבר לא הייתה מובנת מאליה. המשכתי לתפקד ולשאת באחריות, אך בלי תחושת יציבות, בלי תמונה ברורה של המשך הדרך, ועם שאלות פתוחות על איך החיים אמורים להיראות מכאן והלאה.

שנים ארוכות חיי התנהלו סביב המשפחה והבית, עם הפסקה ממושכת מעולם העבודה והקריירה, גם אם בעבר רכשתי השכלה אקדמית. התקופה שקדמה לכניסה לתוכנית הייתה תקופה של התמודדות אישית מורכבת, שדרשה ממני התארגנות מחדש - רגשית ומעשית - ולצידה רצון עמוק לבנות עתיד יציב, עצמאי ומשמעותי.

בתוך המצב הזה הגיעה ההצעה: להצטרף לתוכנית לימודים, ולהתחיל משהו חדש בזמן שהקרקע עוד לא הייתה יציבה תחתי.

נקודת הפתיחה והמציאות שבה חייתי

תהליך הקבלה כולו התרחש ממש יום יומיים לפני פתיחת הקורס. צורפתי בדקה ה-90, המשתתפת האחרונה שצורפה לקבוצה. בדיעבד זה הרגיש כמו דלת שנפתחה ברגע האחרון. ימים ספורים קודם לכן התחלתי לעבוד בעבודה חלקית מחוץ לבית, אחרי כמעט עשרים שנה שבהן תפקדתי בתור אמא במשרה מלאה.

לא היה לי מחשב,
לא היה לי טלפון חכם,
קראתי אימיילים בעמדת מחשבים ציבורית, כדי להתחיל לתקשר עם העולם שבחוץ.
כשנדרשתי לעבור מבחן התאמה, אמרתי כן.

הגעתי לעמדת מחשבים ציבורית ושם נבחנתי, בתנאים שלא היו טבעיים עבורי. חלק מהגרפים לא עלו בגלל חסימות אינטרנט, המערכת לא שיתפה פעולה והזמן של הבחינה המשיך לרוץ. ניסיתי להיבחן בתנאים שלא היו באמת תנאים מאפשרים.

זה היה מבחן של ידע, ורציתי להוכיח לעצמי שיש לי אותו. לא כדי להרשים, ולא כדי לקבל אישור, אלא כדי **לדעת, ביני לבין עצמי, שלא איבדתי את היכולת שהייתה בי פעם.** עשיתי את מה שיכולתי עם הכלים שהיו לי באותו רגע.



המפגש עם 'בדרכה' והכניסה לתהליך

בהמשך הוזמנתי לראיון בזום. לא היה לי מחשב אישי להתחבר ממנו, וסידרו לי פינה שקטה כדי שאוכל להשתתף.

בראיון ישבו מולי שתי נשים מצוות התוכנית, שתי דמויות טובות שמלוות אותי מההתחלה ועד היום. ניסיתי לדבר, להסביר מי אני, מאיפה באתי ולמה אני כאן. הדמעות עלו. המשפטים יצאו לאט, לפעמים נקטעו. השתיקות לא הבהילו אותן, הן חיכו. בין דמעה לדמעה ניסיתי לומר את מה שהיה לי חשוב באמת: שאני יכולה ללמוד, שאני רוצה לעבוד, ושיש בי יכולת, גם אם כרגע הדרך אליה אינה חלקה.

והן ראו.

לא את הדמעות, אלא את מי שנמצאת מאחוריהן. כשקיבלתי את ההודעה שהתקבלתי לקורס, הבנתי שלא צריך לדבר חזק כדי להישמע. מספיק שמישהו אחד יסכים לראות אותך כפי שאת באמת.

ההכשרה, הקבוצה והקהילה

ככל שהתהליך התקדם הליווי של הצוות התברר כחלק מהותי מההצלחה. זו לא הייתה רק הוראה מקצועית, אלא נוכחות אנושית מתמשכת, סבלנית וקשובה. ההעמקה בפרטים הייתה דרך עבודה בפועל, לא סיסמה.

לוח הזמנים היה תובעני והחומר הנלמד היה רב, אך כשעלה קושי הייתה הקשבה. נוספו שעות לימוד, התקיימו שיעורי עזר, ולעיתים נעשתה התאמה של עומק החומר כדי לאפשר הבנה אמיתית ולא רק ריצה קדימה. גם ברמת ההוראה עצמה הייתה גמישות – כשעלה קושי מול מרצה נעשתה בדיקה אמיתית, ובמידת הצורך גם שינוי. הלמידה לזוהתה במעטפת רחבה: הקלטות, מצגות, סיכומים וחומרי עזר. כל זה אפשר חזרה, השלמה והעמקה בקצב אישי. הזמינות האנושית הייתה מרכיב מרכזי – צוות התכנית היו כתובת פתוחה, חמה ומזמינה, והמרצים עצמם עודדו פניות ושאלות.

ברמה הרגשית נוצרה אווירה מחזקת: מילים מעצימות, שמאפשרות להיות בתהליך גם אם לא הכול מושלם. גם בהתאמות הטכניות ניתנה תשומת לב אישית: בתחילת הדרך קיבלתי סיוע בסיסי בעבודה עם מחשב, ובהמשך נעזרתי גם בכלי בינה מלאכותית במסגרת תהליך הלמידה. המפגש הראשון של הקורס, שנערך באחת החברות בתל אביב, היה עבורי רגע של התחלה. ישבתי עם נשים שנבחרו למסלול מחייב, והתרגשתי מעצם הבחירה. באותו מפגש קיבלתי מחשב נייד וביקשתי שיסבירו לי איך להשתמש בו. כשהלימודים התחילו משהו בי נפתח.



הלמידה והמעבר לעולם העבודה

מצאתי את עצמי יושבת ולומדת ברצינות, חושבת, מתאמצת, מתקדמת. יש לי תואר ראשון במדעי המחשב בהצטיינות יתרה, אך עברו שנים מאז מימשתי את היכולות שלי. בתוך הקורס הבנתי ששום דבר ממה שהיה בי אז לא נעלם. למדתי קשה, השקעתי, והופתעתי לגלות שנהייתי. התוכנית לא הסתיימה בסיום הלימודים. לכל אחת הותאמה מנטורית, שליוותה את המעבר מלמידה לעולם התעסוקה.

הליווי כלל פגישות שבועיות, אך בפועל היה רחב וגמיש הרבה יותר: הכנה לראיונות, עבודה על קורות חיים, מבחני בית, התלבטות בין הזדמנויות, וליווי בכניסה לתפקיד עצמו. לקראת ראיונות עבודה המנטורית הייתה מתקשרת, מחזקת, נותנת טיפים ומסייעת להתכונן. אחרי הראיונות הייתה שולחת הודעה או מתקשרת כדי לשמוע איך היה, לעבד יחד את החוויה ולהסיק מסקנות להמשך. הידיעה שיש מישהי שמכירה את התהליך מבפנים, שמכירה את הפער בין הלמידה למציאות בשטח ועוזרת לתרגם את המעורפל למציאות ברורה ומובנת - הפכה את המעבר לעולם התעסוקה לבטוח, ממוקד ומנוהל יותר.

הקשר הזה נמשך מעבר לשלב הקבלה לעבודה ואל הימים הראשונים בעבודה והבנת הציפיות מהשטח, ובעצם ממשיך עד היום. המנטורית נשארה זמינה, מתעניינת ונוכחת, וכשיש צורך - הפגישות מתחדשות.

לתהליך חיפוש העבודה נכנסתי מתוך חוסר ודאות ועם תקווה גדולה. עברתי ראיונות, מבחנים ושלבים, ולבסוף התקבלתי לתפקיד מקצועי בעולם הביטוח, בעל אופי אנליטי-יישומי.

המקום שבו אני היום והמסר שלי

אני עובדת בתפקידי כבר מספר שבועות. נדרשתי להכיר מערכות, להבין נתונים ולעבוד באופן מסודר ומדויק. הכלים שרכשתי בקורס מלווים אותי כבר מהשלבים הראשונים: שליטה באקסל, עבודה עם נתונים, SQL, ויכולת למידה עצמאית. כל אלה מאפשרים לי להבין את החומר, להסתדר בתוך המערכות, ולהתקדם בהדרגה בתוך עולם מקצועי חדש.

האתגרים בשלב הזה רבים: יש פער טבעי בין הלמידה התיאורטית למציאות בשטח, עומס של מידע ומושגים חדשים, וקצב עבודה שדורש הסתגלות מהירה.

הקורס לא רק סיפק ידע, אלא העניק כלים להתמודד עם האתגרים בפועל: דרך חשיבה אנליטית, סדר וארגון בעבודה עם נתונים, ובעיקר ביטחון ללמוד חומר חדש, לשאול שאלות ולהמשיך ללמוד גם אם לא הכול ברור מיד.

השילוב בין הבסיס המקצועי, הליווי וההכוונה ממנף את היכולת להתקדם בתוך התפקיד, ולהפוך את האתגרים היומיומיים לחלק מתהליך של למידה, הסתגלות והתפתחות מקצועית. זה לא סיום - זו התחלה.

עם ניסיון ועם ידיעה פנימית שקטה שאני לא לבד, שיש מי שמלווה אותי, שומע, ושולח את האנשים המדויקים בזמן המדויק. כשרוצים ומאמינים - הדלתות נפתחות.



< הסיפור של אורית >

שמי אורית, אני בת 50 ואמא לשלושה ילדים מאזור הצפון. את תכנית 'בדרכה' הכרתי לראשונה דרך העובדת הסוציאלית שליוותה אותי מטעם הרווחה.

באותה תקופה הייתי בשפל עמוק. לא ראיתי אור בקצה המנהרה. החיים שלי היו תוהו ובוהו, חושך על פני תהום. במשך שנים חייתי בצל בן זוג שפגע בי ובילדים באלימות מילולית ונפשית, ובהמשך התמודדתי גם עם אלימות כלכלית. אומנם כלפי חוץ הכול נראה בסדר, אבל בתוך הבית חווינו אלימות נרקיסיסטית, האשמות חוזרות ש"הכול באשמתי" ו"אם לא הייתי מתערבת הוא לא היה מתפרץ על הילדים". הילדים היו אז קטנים. עם תחילת תהליך הגירושין המצב החמיר, והאב השתמש בילדים לצורכי נקמה.

החיים לפני 'בדרכה'

לפני התוכנית הייתי לקראת סיום העסקה בחברה שבה עבדתי במשך כמעט 20 שנה. שימשתי מזכירת מנכ"ל והייתי אחראית על כל תחום האדמיניסטרציה והעבודה מול לקוחות, הנהלה וממשקים שונים. החברה נסגרה וכל העובדים פוטרו.

בתקופה ההיא המצב בבית היה קשה מאוד. אחרי שנים של אלימות וגירושין מורכבים, הילדים היו במצב רגשי לא טוב, והייתי צריכה להחזיק גם אותם וגם את עצמי. הרגשתי אבודה, חסרת אונים, ושכוחותיי הולכים ואוזלים. הפער בין מה ששידרתי כלפי חוץ לבין מה שהתרחש בתוכי ובבית היה עצום. במשך שנים חשבתי שאצליח להסתדר לבד. לא פניתי לרווחה ולא לשום גוף חיצוני, כי לא סמכתי על אף אחד.

תהליך הגירושין נמשך כשנתיים ורוקן אותי כמעט לגמרי. לאחר מכן חליתי בסרטן השד, ונאלצתי להתמודד עם חזית נוספת. הילדים, שהיו אז במשמורת משותפת, חוו גם אלימות בבית אביהם. הרגשתי שאין לי יכולת להגן עליהם. זה שבר אותי. הרגשתי כבולה, בלי יכולת לפעול.

אובדן מקום העבודה היה משבר נוסף בתוך כאוס שכבר היה קיים. לא סמכתי על מערכת בתי המשפט, שלא הגנה על הילדים. לא סמכתי על רשויות הרווחה, לאחר שתסקיר לא שיקף את מצוקתם. הרגשתי בודדה בעולם וכלי יכולת לסמוך על אף אחד. גם לא על עצמי. הכול סגר עלי.

המפגש עם 'בדרכה' והכניסה לתהליך

פניתי לרווחה בפעם הראשונה אחרי שנים של התמודדות לבד, כקרב הצלה אחרון. בשלב מוקדם של הקשר עם העובדת הסוציאלית היא הציעה לי להירשם לתוכנית 'בדרכה'. הסכמתי, לא מתוך תקווה גדולה, אלא כי הרגשתי שאין לי מה להפסיד.

כשהזמנתי לראיון היו בי תחושות מעורבות. מצד אחד אמרתי לעצמי שוב שאין לי מה להפסיד, ומצד שני הייתי נרגשת וחששתי שלא אתקבל. הביטחון שלי היה נמוך מאוד, דיברתי בקול חלש והרגשתי שאני רק רוצה להיעלם. הריאיון עצמו היה מקצועי, לבבי ועוטף. שמחתי מאוד לקבל תשובה חיובית. במפגש החשיפה הרגשתי לראשונה שאני בקבוצת "השוות" לי. הליזוי של הצוות היה מקצועי וגרם לי להרגיש ביטחון. לא ידעתי עדיין לאן יוביל התהליך, אבל הרגשתי שהגעתי למקום נכון – תחושה שלא הרגשתי הרבה זמן.



ההכשרה, הקבוצה והקהילה

ההכשרה הייתה נקודת ציון משמעותית עבורי. לראשונה מזה שנים הרגשתי שאני משקיעה בעצמי. קיבלתי מחשב נייד מהתוכנית, דבר שנתן לי עצמאות. דאגו לוודא שיש לי מקום שקט ללמוד בו. ואכן בזמן הלימודים הייתי כל כולי בלמידה, שאר המחויבויות חינוך.

לא למדתי מזה שנים, גם בגלל מצבי הכלכלי וגם בגלל עומס החיים והטיפול בילדים. תוכנית 'בדרכה' נתנה לי הזדמנות פז להיזכר עד כמה אני אוהבת ללמוד, וזה חיבר אותי מחדש למסוגלות שבי. הליווי של צוות התוכנית היה משמעותי מאוד, מקצועי, רגיש, ללא שיפוטיות, ובהתאמה אישית לצרכים של כל אחת. חברי הצוות דאגו לכל אחת לאורך כל התוכנית, ווידאו שאנחנו פנויות ריגשית ללמידה ולהשקעה הנדרשת. קיבלנו ליווי מקצועי, בלי שיפוטיות ומתוך הבנה שכל אחת זקוקה למענה אחר מותאם אישית. כל פנייה לעזרה, בכל נושא הייתה צעד משמעותי. מנהלת התכנית הקשיבה, נתנה מענה מותאם, ואפשרה לי להמשיך בתהליך בלי לזוותר על עצמי. היא שמה לב מתי אני מתרחקת, יזמה שיחות ולא חיכתה שאפנה אליה, שמרה על הגבולות שלי ונתנה תמיכה מדויקת. בזכותה נשארתי בתוכנית ולא פרשתי. הרגשתי שהיא רואה אותי באמת. זו הייתה הפעם הראשונה שפניתי לעזרה.

נכון, היו רגעים של ספק. לעיתים הרגשתי עייפות נפשית וחששתי שההכשרה לא באמת תקדם אותי. פחד מכישלון וחוסר ביטחון הציפו אותי. גם ברמה החברתית – היה לי קשה להיפתח, והרגשתי שהמצב שלי הוא הקשה מכולן. הקושי לא היה בלימודים עצמם, אלא בפן הרגשי והחברתי.

נקודת מפנה נוספת הייתה התאמת המנטורית. המנטורית ליוותה אותי צעד צעד, ברגישות גדולה לצד דרישה לעשייה ולהתקדמות. היא בנתה לוח זמנים ביחד איתי, עזרה לי לכתוב קורות חיים, תרגלה איתי סימולציות, עשינו שיחות שבועיות והגדרנו יעדים. היא ראתה בי יכולות שאני לא ראייתי בעצמי, ובנתה עבורי מסגרת שעזרה לי לדחוף את עצמי קדימה.

המעבר לדרך תעסוקתית חדשה

במהלך הליווי עלתה אפשרות ללמוד במסלול של הסבה להוראה טכנולוגית. חששתי, גם מהפן הכלכלי וגם מהאפשרות להיכשל. סמדר לא ויתרה לי ולא עליי. היא האמינה שהתפקיד מתאים לי וליוותה אותי עד ההרשמה ללימודים וגם בהמשך הדרך. בזכותה נרשמתי ללימודים ובזכותה גם סיימתי אותם, על אף האתגרים. כיום אני מורה למדעי המחשב במשרד החינוך, מלמדת בחטיבה כיתות ז'-ט', עם כ-200 תלמידים. נוסף לכך אני לומדת לתואר ראשון בחינוך כדי לקבל רישיון הוראה.

מאז שהתחלתי ללמד, בכל פעם שאני עומדת מול כיתה ומדברת בקול רם אני מתרגשת. אני זוכרת להוקיר תודה על כך שהקול שלי נשמע טוב.



סיפורי משתתפות

מה השתנה בי ומה המסר שלי

תוכנית 'בדרכה' והמעטפת המקצועית של כלל נשות הצוות - החל משלב ההיכרות שנתן לי תחושת ביטחון ותוך כדי ההכשרה המקצועית שהזכירה לי את יכולות הלמידה שלי, נוסף לתמיכה ולליווי הריגשי שהיה הכרחי כל כך, ובהמשך התאמת המנטורית מטעם התוכנית שעבורי הייתה כמו מלאך שנשלח אליי והציל אותי - כל אלה החזירו לי את הביטחון העצמי ואת העצמאות התעסוקתית. אני כבר לא חסרת אונים. אני מרגישה חיונית, יש לי קול והקול שלי יציב, ברור וצלול. אני מסוגלת לעבוד וללמוד בו זמנית על אף העומס והאתגר. המצב משפיע לטובה גם על הילדים ועל כלל האוירה בבית.

לפני שנתיים הרגשתי חוסר תקווה מוחלט. היום אני מנהלת את הבית ואת עצמי, מרגישה שרואים אותי, **רואה את האור ויודעת שאני יכולה גם להאיר אותו לאחרים.**



< הסיפור של רות >

אני רות, בת 43, אמא לשני ילדים מתבגרים. כיום אני נמצאת בזוגיות טובה ובריאה, במגורים משותפים בפרק ב'. אנחנו מאורסים, ואני חווה היום זוגיות מתקנת, יציבה ומיטיבה.

אבל לא תמיד חיי נראו ככה, פרק א' נראה שונה לחלוטין. כששמעתי לראשונה על תוכנית 'בדרכה', הייתי מטופלת אצל עובדת סוציאלית בתחנה למניעת אלימות במשפחה. זו הייתה תקופה של שבר גדול בחיי בתחילתו של הליך גירושין מורכב, שכלל אלימות מילולית וכלכלית מצד בן זוגי לשעבר.

החיים לפני 'בדרכה'

באותה תקופה עבדתי מעט מאוד והתקיימתי מקצבת נכות רפואית. נאלצתי להתמודד עם אלימות כלכלית, חסימת חשבון הבנק, תשלומי משכנתא שנעצרו, וחובות שהלכו והצטברו. העברתי את קצבת הביטוח הלאומי לחשבון נפרד כדי להצליח לכלכל את עצמי ואת ילדיי, וניהלתי תביעות בבתי משפט כדי לקבל את המגיע לי.

שגרת היום-יום הייתה מאבק מתמשך על יציבות בסיסית. לצד הכעס על הסיטואציה שאליה נקלעתי, התחילו להופיע גם חלומות, על עתיד אחר, טוב יותר. הרגשתי שלמרות הכול, יש בי אמונה שאפשר אחרת.

המפגש עם 'בדרכה' והכניסה לתהליך

את ההצעה להשתתף בתוכנית קיבלתי ממנהלת המרכז בעיר מגוריי, וזו הייתה נקודת אור עבורי, רגע של תחילת שינוי. ההצעה עוררה בי סקרנות ותחושה חיובית כבר מהשלב הראשון. עברתי שיחת היכרות, מבחנים פסיכוטכניים וראיונות. היה לי חשוב מאוד להצליח בתהליך. אני זוכרת היטב את הרגע שבו קיבלתי את שיחת הטלפון עם התשובה החיובית - זה היה רגע מכונן עבורי, כזה שנחרט בזיכרון.

במהלך תקופה זו חיי האישיים המשיכו להתייבב. הכרתי את בן זוגי הנוכחי, והקמנו חיים טובים וראויים אחד לשני. תמיד האמנתי שמגיע לי משהו טוב יותר ואני מאמינה שגם המסר שאני מעבירה לילדיי הוא מסר של כוח ועוצמה - שאפשר לתקן גם את שלא צלח, והיום הם רואים דוגמה לזוגיות בריאה בבית.

ההכשרה, הקבוצה והקהילה

בתחילת הדרך חששתי מהלמידה. לא הבנתי מה המשמעות של Data Analysis ולא ידעתי אם אצליח להתמודד עם התחום. הצנעתי את ההצלחות שלי, והבקשה היחידה שלי הייתה ללמוד ולהצליח לסיים את הקורס. לפני כן למדתי תקשורת אבל לא היה לי ידע וניסיון בתחום ההייטק.

החלום שלי היה פשוט: להתלבש כל בוקר ולצאת לעבודה. לכן אמרתי 'כן' כמעט מיד, גם אם לצד זה היו בי עוד פחדים. ההתמודדות עם החומר הייתה מאתגרת, אבל למדתי להתקדם בצעדים קטנים. כל התקדמות חיזקה אותי ועזרה לי להתמודד גם עם אתגרי היום יום.



נהייתי לאורך כל תהליך הלמידה. מצאתי הנאה גדולה ב'לשבור את הראש' עד לפיצוח של התשובה. גיליתי על עצמי, שאני לא מוותרת בקלות, שיש בי אורך רוח, ובעיקר רצון להגיע למטרה. **הקבוצה הייתה מרחב משמעותי מאוד עבורי** - נשים עם סיפורים שונים אך עם חוויות דומות, פירגון הדדי, תמיכה רגשית ותחושת שותפות. זה היה מקום שבו גם קיבלתי וגם נתתי, והתחושה שאני לא לבד הייתה מעטפת בפני עצמה.

מורי הדרך שליוו את התוכנית והמורים היו מקצועיים מאוד, והיה ניכר שהם פועלים מתוך תחושת שליחות ומעבר לנדרש. הקשר שלי עם המנחות והמרצות היה טוב ומשמעותי; הרגשתי שהן רואות אותי ואת היכולות שלי, וזה נתן לי רוח גבית חזקה להמשך הדרך. ידעתי לקחת מכל אחת את מה שהיה לה לתת - בין אם במפגש עם המנטורית ובין אם בשיחת התייעצות עם המנחה.

המעבר לעבודה ולדרך חדשה

לאחר סיום ההכשרה כתבתי קורות חיים ופתחתי פרופיל לינקדאין בעזרת המנטורית ואנשים שליוו אותי בדרך. יזמתי שיחות עם אנשי דאטה, התייעצתי, ולמדתי להבין איזה סוג של אנליסטית אני רוצה להיות.

כעבור כארבעה חודשים מצאתי עבודה בחברת תקשורת בתפקיד Business Analyst בחטיבת השיווק. לאחר שלוש שנים משמעותיות שם, עברתי לתפקיד יועצת בכירה בחברה גלובלית. היום אני ממשיכה להתקדם, לבנות את הקריירה שלי ולכוון לצעדים הבאים. **אני דורשת בביטחון שכר ותנאים שמתאימים ליכולות שלי, מתוך ידיעה ברורה של הערך שאני מביאה.**

מה השתנה בי ומה המסר שלי

אחד הרגעים המכוננים עבורי היה כשהצטרפתי בעצמי בתור מנטורית לתוכנית 'בדרכה', וליוויתי אישה שסיימה קורס דאטה ומצאה עבודה במהירות. הרגשתי שזה **מעגל שנסגר**: אני מעבירה הלאה את כל מה שקיבלתי.

הדבר המשמעותי ביותר שקיבלתי מהתוכנית הוא **אמונה בעצמי ותחושת מסוגלות**. היום אני מסתכלת קדימה, שואפת להתפתח, ויודעת שאני יכולה לבחור את הדרך שלי. אני מוקירה תודה על המקום שבו אני נמצאת היום, ועל כל הנשים שליוו, תמכו והשקיעו מזמנן ומליבן. ההצלחה שלי היא תוצאה של דרך משותפת ושל ההזדמנות שקיבלתי, ושהעזתי לקחת.



נספחים

- 1. שאלון מועמדת />
- 2. שאלון עו"ס - שממלא גורם ההפניה לתכנית />
- 3. טופס הצהרת בייביסיטר />
- 4. אישור קבלת מחשב />
- 5. משוב של חברות הקבוצה על מצגת />
- 6. הצהרת מתנדבת />
- 7. תכנית ליווי תהליך מנטורינג />
- 8. דו"ח ליווי תהליך מנטורינג />
- 9. תהליך קליטה - onboarding />
- 10. שאלון פתיחת הכשרה />
- 11. שאלון סיום הכשרה />
- 12. שאלון לאחר שנה מסיום ההכשרה />



< שאלון מועמדת >

שלום לך,

ההרשמה לתכנית החלה, הצעד הראשון מתחיל ממש כאן!

אם את מעוניינת לקחת חלק בתכנית, נבקש ממך לענות על שאלון זה הכולל מידע רלוונטי.

זמן מילוי השאלון הוא כ- 5 דקות בלבד (:

נודה על מילוי השאלון עד יום חמישי, 22.7.21.

לתשומת ליבך- השלב הבא, הוא ראיון אישי בוא נרצה להכיר אותך טוב יותר. לאחר סיום המילוי, תועברי לעמוד ובו קישור לתיאום מועד לראיון זה.

בהצלחה,

צוות תוכנית בדרכה

שם פרטי:

שם משפחה:

כתובת מייל:



מספר ת.ז.

תאריך לידה:

מספר טלפון נייד:

מצב משפחתי:

כתובת מגורים:

האם יש לך מחשב בבית?

כן

לא



במידה והלימודים ייעשו באופן מקוון, האם יש לך פינה שקטה בבית המאפשרת לך ללמוד בנחת?

כן

לא

אחר

כיצד היית מגדירה את רמת המיומנות שלך בשימוש ביישומי מחשב (דואר אלקטרוני, Excel, Word, Power Poit וכו')?

מועטה

בינונית

גבוהה

גבוהה מאוד

שנות השכלה:

10 שנות לימוד

12 שנות לימוד

12 שנות לימוד+ בגרות מלאה

בעלת הכשרה בקורס מקצועי

תואר ראשון

תואר שני

ידיעת השפה העברית:

מועטה



בינונית

גבוהה

שפת אם

ידיעת השפה האנגלית:

מועטה

בינונית

גבוהה

שפת אם

במידה והנך יודעת שפות נוספות נשמח לדעת אילו ובאיזו רמה:

< 75 >

האם את עובדת בימים אלה?

כן

לא

בין אם את עובדת כרגע ובין אם לא, נשמח שתפרטי על מקום העבודה האחרון שלך וכן על שנות הנסיון הכלליות שלך בשוק העבודה

שנות ניסיון בתחום העיסוק:



0-1

2-5

+6

מטרת התוכנית הינה לשלב בתפקידי כניסה לחברות היי-טק. אנא תארי במספר מילים מדוע את מעוניינת לקחת חלק בתכנית ומדוע את מוצאת את עצמך כמתאימה?

כיצד סביבתך מגיבה לשינוי שאת רוצה לעשות?

לא תומכת

תומכת חלקית

תומכת מאוד

לא ידוע לי/עדיין לא שיתפתי את הסביבה הקרובה

במידה ותזדקקי במהלך התכנית, האם יש לך מקורות תמיכה מהסביבה הקרובה? (הורים, משפחה מורחבת, שכנים, חברים וכו' שיוכלו לסייע במידת הצורך)

אין לי כלל מקורות תמיכה

מקורות תמיכה מעטים

מקורות תמיכה רבים



מרבית חברות ההיי-טק מאפשרות עבודה חלקית מהבית, לצד דרישה להגעה פיזית למקום העבודה. במידה ולא תוכלי להשתלב בעבודה בחברת הייטק קרובה למקום מגוריך, האם תוכלי להגיע לעבודה במשרד מספר פעמים בשבוע (גם אם הוא מרוחק מרחק של שעה ואף יותר מביתך)?

כן

לא

במידה ותשתתפי בתכנית, באילו שעות יהיה לך נוח לקיים את המפגשים (אנו עושים ככל הניתן להיענות לבקשת המשתתפות)

פעמיים בשבוע בשעות אחר הצהריים

יום בשבוע אחר הצהריים+ שישי בוקר

בבוקרים בלבד

אחר

אנא צייני את שם הגורם המפנה לתכנית ופרטי ההתקשרות עמו (מס' טלפון/אימייל). נהייה בקשר גם עמו לגביי המשך התהליך

תודה מראש על מילוי השאלון. בלחיצה על כפתור "שליחה" תועברי לקישור לקביעת ראיון.

תודה!



< שאלון עו"ס />

שאלון הפניית עו"ס תכנית בדרכה

שלום רב,

כחלק מתהליך גיוס משתתפות לתכנית אנו מבקשים ממך כגורם המפנה, למלא שאלון קצר זה.

הדבר יסייע לנו למקד את צרכי האישה ולבחון יחד עמך את התאמתה לתכנית.

תודה רבה מראש,

צוות התכנית

שם ממלא/ת הטופס, טלפון ומייל :

שם האישה המופנית לתכנית:

מספר טלפון נייד של האישה המופנית לתכנית:

מס' תז:

כמה זמן המועמדת מטופלת במסגרת שלכם?

עד חודשיים

2-6 חודשים

מעל חצי שנה

מהי המסגרת בה את/ה פוגש/ת את האישה?

מרכז אלימות במשפחה

עו"ס אלמ"ב, מחלקה לשירותים חברתיים

עמותת "רוח נשית"

עמותת "בעצמי"

עו"ס מקלט

עו"ס דירת מעבר

האם למיטב ידיעתך האישה חשופה לאלימות גם כיום?

כן



לא

לא יודעת/ת

מדוע את/ה חושב/ת שהאישה מתאימה לתכנית? מה החוזקות המרכזיות של האישה שיכולות לסייע לאישה להצליח בתכנית?

מהו הנושא/הנושאים המרכזיים שמומלץ להתמקד בהם בליווי האישה על מנת לסייע לה להצליח בתכנית זו לדוג' סוגי התמיכה הנדרשים, חיזוק (מיומנויות, תמיכה חומרית וכד')?

מה מבחינתך ייחשב להצלחה?

לבסוף, פנייה אישית אליך- כגורם מפנה לתכנית אנו רואים כי הצלחת התכנית כרוכה בחיבור לתהליך הטיפולי המתקיים במקביל להשתתפות בתכנית והקשר ההדדי ביננו . חשוב לנו שנהייה בקשר הדוק לאורך כל הדרך (גם בתהליך ליווי להשמה) לטובת סיוע המשתתפת בה.



< **טופס הצהרת בייביסיטר** >

תאריך: _____

לכבוד:

הנדון: טופס הצהרת משתתפת תכנית 'בדרכה' בגין תשלום עבור שירותי בייביסיטר

אני הח"מ _____ (שם מלא) ת.ז. _____ מצהירה בזאת כי על מנת שאוכל להשתתף בקורס ההכשרה, שכרתי את שירותיה של גב' _____ ת.ז. _____ מס טלפון _____ לטובת השגחה על ילדיי בהתאם לרשום בטבלה המצורפת.

הובהר לי כי אסמכתא זו מועברת ל _____ לשם העברת תשלום בהתאם לתאריכים ולתעריף שנקבעו מראש תעריף שעתי _____

אבקש כי הכסף יועבר לחשבוני (יש לצרף אסמכתא)

מספר חשבון _____

מס ושם הבנק _____

מס ושם הסניף _____

חתימת הבייביסיטר

חתימת משתתפת תכנית 'בדרכה'

חתימת צוות תכנית 'בדרכה'



</בדונה>

טבלת רישום שעות בייביסיטר

תאריך	יום	סה"כ שעות ליום נוכחי	חתימת בייביסיטר	חתימת משתתפת תכנית 'בדרכה'	חתימת צוות תכנית 'בדרכה'

סה"כ שעות לתשלום _____



< אישור קבלת מחשב >



אישור קבלת מחשב

אני הח"מ מאשרת בזאת כי קיבלתי לידיי מחשב נייד לצורך השתתפותי בתכנית "בדרכה".
במידה ומסיבה כלשהיא אפסיק את השתתפותי בתכנית אני מתחייבת להחזיר את המחשב וזאת
בכדיי שיוכל לסייע לאישה אחרת הזקוקה לו.

תאריך

שם מלא+ חתימה



< משוב של חברות הקבוצה על מצגת />

< /> בדונה < />

1. שם מעבירת ההרצאה

2. מה למדתי עלייך

3. מה למדתי ממך

4. מה חשוב לי להגיד לך



< הצהרת מתנדבת >

< ברוכה >

מתנדבת יקרה,

אנו שמחים על נכונותך להתנדב במסגרת מיזם "בדרכה" ומברכים אותך בברכת "ברוכה הבאה".
למען הסדר הטוב, ברצוננו להביא לידיעתך מספר הנחיות ודגשים ביחס להתנדבותך.
בבקשך, בטרם תתחילי בהתנדבות, להשיב אלינו את המסמך המצורף כשהוא חתום על ידך.
בהזדמנות זו, ברצוננו להביע הערכתנו על נכונותך להעניק מזמנך, ממרצך וממקצועיותך ולהודות לך
מקרב לב על כך.

בברכה ובתודה,
צוות תכנית 'בדרכה'.



הצהרת מתנדבת

1. אני, _____, הח"מ, מאשרת בזאת כי בחרתי להתנדב במיזם "בדרכה".
2. מועד תחילת התנדבותי, תקופת התנדבותי, מסגרת הימים והשעות של ההתנדבות, מקום ההתנדבות, אופן ההתנדבות (פיזי או מקוון) וכיו"ב יוסכמו ויתואמו בינך ובין צוות המיזם, בהתאם לצרכי המיזם ולפניות שלי.
3. ידוע לי ומוסכם עלי כי לא יתקיימו ביני ובין _____ יחסי עובד-מעביד, כי אני לא אחשב עובדת של מי מהם וכי לא אהיה זכאית לזכויות ממי מהם כמקובל לגבי עובד. כמו כן ידוע לי ומוסכם עלי שההתנדבות תבוצע ללא כל תמורה או תשלום כלפי _____.
4. ידוע לי כי _____ לא יהיו אחראים לחפצים האישיים שאביא עמי להתנדבות ועל כן, האחריות לשמירתם ותקינותם תחול עלי בלבד.
5. אני מודעת לכך כי במהלך התנדבותי במיזם ייחשף בפניי מידע הנוגע למשתתפות בו. אני מתחייבת לא לעשות במידע כל שימוש שאינו למטרה לשמה הובא לידיעתי, הן במהלך תקופת ההתנדבות והן לאחריה, אלא אם אהיה מחויבת למסור אותו על פי חוק או אם קיבלתי בכתב את הסכמת _____, ככל שיהיו.
6. אני מסכימה ומצהירה כי התנדבותי או כל הנובע ממנה אינם מקנים לי כל זכויות יוצרים או זכויות קניין רוחני בחומרים שאכין במסגרת ההתנדבות.
7. אני מתחייבת כי במהלך ההתנדבות ולאחריה לא אצלם ולא אפיץ תמונות או סרטונים בהם מופיעות המשתתפות, אלא אם קיבלתי את הסכמת _____ לכך ובכפוף לתנאי ההסכמה, ככל שיהיו.
8. ידוע לי כי במסגרת המיזם, ייאספו אודותי מידע לצורך תפעול המיזם, הכולל מידע אישי מזהה כגון שם מלא, פרטים ליצירת קשר, מקום עבודה ותפקיד וכיו"ב. ידוע לי שאין לי חובה חוקית למסור את המידע, אך שאם לא אסכים למסור אותו, לא אוכל להתנדב במסגרת המיזם. ידוע לי ומוסכם עלי ש _____ תהיה רשאית להעביר את המידע לאחרים וכי במידה והמידע יועבר, כאמור, הוא יהיה עשוי לשמש גורמים נוספים לצורך המשך הפעלת המיזם. כל גורם אליו יועבר המידע יהיה אחראי באופן נפרד לפעולותיו במידע ו _____ לא תהיה אחראית לפעילות אותם גופים במידע מרגע קבלתו ואילך.
9. ידוע לי כי ייתכן ובמסגרת התנדבותי אצולם (בווידאו או בסטילס) או אתראיין, לבד או עם אחרים. אני נותנת את הסכמתי הבלתי חוזרת ל _____, ולכל ארגון אחר שקשור לפעילות המיזם, לעשות שימוש ללא הגבלה בזמן ובמקום בצילומים אלו כולל בדמותי או בקולי, לרבות לצרכי קידום ושיווק. אני מתחייבת כי לא תהיה לי כל טענה כלפיהם בגין השימוש, לרבות לא תהיה לי כל טענה בדבר זכויות יוצרים וכי לא אהיה זכאית לתמורה כלשהי בגין התנדבותי כולל בגין הסכמתי לאמור בסעיף זה.

שם פרטי: _____ שם משפחה: _____ ת.ז.: _____
 תאריך: _____ חתימה: _____



< תכנית ליווי תהליך מנטורינג >

תוכנית ליווי מנטוריות < > משתתפת תוכנית "בדרכה"

תוכנית זו נועדה לספק למשתתפת את הכלים והביטחון הנדרשים לכניסה מוצלחת לעולם התעסוקה, ולהכין אותה להתמודד עם האתגרים שבדרך.

היכרות והגדרת מטרות

- פגישה 1: היכרות בין המנטורית למשתתפת, הבנת הרקע המקצועי והאישי, והגדרת מטרות ויעדים לתוכנית הליווי.
- פגישה 2: זיהוי תחומי עניין וחוזקות, והתאמתם לשוק העבודה הנוכחי.

הכנת קורות חיים ומכתב מקדים

- פגישה 3: הדרכה על כתיבת קורות חיים מקצועיים, כולל מבנה, תוכן והתאמה למשרות ספציפיות.
- פגישה 4: כתיבת מכתב מקדים אפקטיבי, המדגיש את כישורי המשתתפת והתאמתה למשרה.

הכנה לראיונות עבודה

- פגישה 5: הבנת סוגי ראיונות עבודה נפוצים, ושאלות שכיחות.
- פגישה 6: סימולציות ראיונות עבודה, עם משוב לשיפור התשובות ושפת הגוף.

חיפוש עבודה ורשתות חברתיות

- פגישה 7: הדרכה על אסטרטגיות חיפוש עבודה, כולל שימוש בבלטפורמות מקוונות ורשתות חברתיות מקצועיות.
- פגישה 8: בניית פרופיל לינקדאין מקצועי, והרחבת הרשת המקצועית.

הכנה לכניסה לתפקיד

- פגישה 9: הבנת תרבות ארגונית, והתאמה לסביבת עבודה חדשה.
- פגישה 10: ניהול זמן ומשימות, והתמודדות עם אתגרים בתחילת הדרך.

העמקת ידע ונטוורקינג

- פגישה 13: השתתפות בסדנאות מקצועיות או כנסים בתחום העיסוק, לצורך העשרת הידע והכרת מגמות עדכניות בתעשייה.
- פגישה 14: הדרכה על נטוורקינג אפקטיבי, בניית קשרים עם עמיתים ומובילי דעה בתחום.

במהלך התוכנית, המנטורית תהיה זמינה לשאלות ותמיכה שוטפת, ותספק משימות ותרגולים בין הפגישות לחיזוק המיומנויות הנלמדות.



< דו"ח ליווי תהליך מנטורינג />

< בזוכה />

דו"ח תיעוד ליווי

היכרות והגדרת מטרות

פגישה 1

היכרות בין המנטורית למשתתפת, הבנת הרקע המקצועי והאישי, והגדרת מטרות ויעדים לתוכנית הליווי.

מה עשינו בפגישה

.....
.....
.....

משימות למנטית:

.....
.....

משימות למנטורית:

.....
.....

הכנת קורות חיים ומכתב מקדים

עד פגישה 3

הדרכה על כתיבת קורות חיים מקצועיים, כולל מבנה, תוכן והתאמה למשרות ספציפיות.

מה עשינו בפגישה:

.....
.....
.....



משימות למנטית:

.....
.....

משימות למנטורית:

.....
.....

הכנה לראיונות עבודה

עד פגישה 5

הבנת סוגי ראיונות עבודה נפוצים, ושאלות שכיחות.

מה עשינו בפגישה:

.....
.....
.....

משימות למנטית:

.....
.....

משימות למנטורית:

.....
.....

חיפוש עבודה ורשתות חברתיות



עד פגישה 7

הדרכה על אסטרטגיות חיפוש עבודה, כולל שימוש בפלטפורמות מקוונות ורשתות חברתיות מקצועיות.

מה עשינו בפגישה:

.....
.....
.....

משימות למנטית:

.....
.....

משימות למנטורית:

.....
.....

הכנה לכניסה לתפקיד

עד פגישה 9

הבנת תרבות ארגונית, והתאמה לסביבת עבודה חדשה.

מה עשינו בפגישה:

.....
.....
.....

משימות למנטית:

.....
.....

משימות למנטורית:



.....
.....

העמקת ידע ונטוורקינג

עד פגישה 13

השתתפות בסדנאות מקצועיות או כנסים בתחום העיסוק, לצורך העשרת הידע והכרת מגמות עדכניות בתעשייה.

מה עשינו בפגישה:

.....
.....
.....

משימות למנטית:

.....
.....

משימות למנטורית:

.....
.....



< תהליך קליטה - onboarding >

מטרת התהליך

לספק לעובדות החדשות חוויית קליטה תומכת, מקצועית ומעצימה שתאפשר להן השתלבות מיטבית במקום העבודה. התהליך כולל תמיכה רגשית, ליווי מקצועי, הכשרה, והכנת המנהלים הישירים לתפקידם בהנחלת סביבת עבודה בטוחה ומכילה.

שלבי הקליטה והמרכיבים המרכזיים

1. שלב ההכנה - טרם תחילת העבודה

למנהלות התוכנית והמעסיקים

• תיאום ציפיות והכשרת מנהלים

- מפגש עם המנהלים הישירים להסברת צרכים ייחודיים של העובדות והכשרתן ליצירת סביבה בטוחה ותומכת.
- מתן הסבר אודות הצוות, ההתמקמות של העובדת.
- בניית תוכנית עבודה 90|60|30 ליצירת הצלחות והתקדמות מקצועית ואישית.
- מתן כלים לתקשורת רגישה-טראומה, זיהוי טריגרים והתמודדות עם מצבי לחץ.
- הבהרת חשיבות מתן משוב בונה ותקשורת פתוחה.

• הכנת העובדת

- שיחה מקדימה עם נציגה מטעם התוכנית להסברת התהליך, הציפיות, זיהוי אתגרים פוטנציאליים.
- הצגת המידע על מקום העבודה, התרבות הארגונית, והאנשים שתפגוש.
- היכרות עם התמיכה הזמינה בתוכנית במקרה של אתגרים רגשיים או מקצועיים.

2. שבוע ראשון – נחיתה רכה והיכרות

למנהלים הישירים

- קיום שיחה אישית עם העובדת ביום הראשון – הצגת החברה, הצוות והתפקיד בצורה נגישה.
- תכנון לוי"ז מובנה וברור עם מרווחים להתאקלמות.



- הקצאת "חונכת" (Buddy) לתמיכה שוטפת מהצוות.
- יצירת מרחב בטוח לשאלות והתייעצויות.
- סיור במשרדים והיכרות עם הצוות.
- חוברת קליטה עם מידע רלוונטי (נהלים, אנשי קשר, כלים שימושיים).
- הצגת מפתחות להצלחה בתפקיד, עם דגש על חיזוק תחושת מסוגלות.

3. חודש ראשון – בניית ביטחון ומסוגלות

- מפגש אישי שבועי עם המנהל הישיר לבדיקה והסתגלות.
- התאמה גמישה של המשימות בהתאם לקצב וליכולת.
- תכנון "ניצחונות קטנים" – משימות פשוטות לבניית תחושת הצלחה.
- עידוד שיתוף ברגשות ואתגרים.
- חיבור העובדת לרשתות תמיכה בארגון.

4. חודשיים-שלושה ראשונים – התקדמות ויציבות

- קיום פגישות תקופתיות עם המנהל לבדיקה ושיפור תהליכי העבודה.
- מתן משוב בונה בצורה רגישה ומותאמת.
- בניית תוכנית התפתחות אישית ומקצועית.
- עבודה על פיתוח תחושת שייכות וחיבור לצוות.
- אפשרות להשתלב בהדרכות פנימיות וימי עיון.

5. סיום תקופת הקליטה והמשך תמיכה

- מפגש מסכם עם העובדת להערכת תהליך הקליטה.
- התאמה של המשך הליווי לפי הצורך (למשל, חונכות ארוכת טווח).
- סיכום חוויית המנהלים ולקחים לשיפור בתהליכים עתידיים.

דגשים מיוחדים

- **גישה גמישה ומכילה** – הבנה כי ההתאקלמות עשויה להיות הדרגתית.
- **עבודה על חיזוק הביטחון העצמי** – העצמה דרך הצלחות קטנות.
- **קהילה תומכת** – יצירת תחושת שייכות גם מחוץ לעבודה.
- **רגישות** - התייחסות לתגובות טבעיות ומתן תמיכה מתאימה.



< שאלון פתיחת הכשרה >

שלום רב,
 ברוכה הבאה לתכנית "בדרכה!"
 התכנית מלווה בתהליך הערכה, שמטרתו ללמוד ולשפר את התכנית.
 כחלק מתהליך זה, נודה לך מאוד אם תמלא את השאלון הקצר הבא. שאלון דומה ישלח אליך גם בסיום התכנית.
 השאלון הוא אנונימי ולא יעשה כל שימוש בנתונים, מלבד לצרכי למידה והערכה.

תודה רבה על שיתוף הפעולה!

לפניך מספר משפטים המתייחסים לידע והיכרות עם נושאים שנעסוק בהם במהלך הקורס. עבור כל משפט אנא ציין/י באיזו מידה את/ה מסכים/ה. 1 = כלל לא מסכים/ה 5 = מסכים/ה במידה רבה מאוד.

במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מעטה	כלל לא		
5	4	3	2	1	1. אני יודעת לכתוב קורות חיים המותאמים לשוק העבודה הטכנולוגי	
5	4	3	2	1	2. אני יכולה לעבור ראיון עבודה בהצלחה	
5	4	3	2	1	3. אני יודעת כיצד לחפש מקומות עבודה פוטנציאליים המתאימים לכישורי	
5	4	3	2	1	4. אני מכירה את הדרישות דאטא אנליסטית /ניהול רשתות/HR/CS בארגונים	
5	4	3	2	1	5. אני מכירה את מסלולי ההתפתחות והקידום המקצועית של דאטא אנליסטית /ניהול רשתות/HR/CS בארגונים	
5	4	3	2	1	6. ידוע לי מהם מסלולי ההכשרה/השכלה הנדרשים כדי לקדם את הקריירה שלי בתחום דאטא אנליסטית /ניהול רשתות/HR/CS בארגונים	



לפניך מספר מיומנויות שנעסוק בהן במהלך הקורס. אנא צייני באיזה מידה את מרגישה שאת שולטת בכל אחת מהן.

במידה רבה מאוד	במידה רבה	בינונית	במעטה	כלל לא		
5	4	3	2	1	עבודת צוות	.7
5	4	3	2	1	למידה עצמית	.8
5	4	3	2	1	יחמה	.9
5	4	3	2	1	שירותיות	.10
5	4	3	2	1	פתרון בעיות	.11
5	4	3	2	1	עמידה בלחצים	.12
5	4	3	2	1	גמישות ויכולת הסתגלות	.13
5	4	3	2	1	ניהול זמן	.14

לפניך מספר משפטים המתייחסים לתחושות שלך לגבי עתידך המקצועי. עבור כל משפט אנא צייני/י באיזו מידה את/ה מסכים/ה. 1 = כלל לא מסכים/ה 5 = מסכים/ה במידה רבה מאוד.

< 94 >

במידה רבה מאוד	במידה רבה	בינונית	במעטה	כלל לא		
5	4	3	2	1	אני אופטימית לגבי ההזדמנויות התעסוקתיות שמחכות לי בעתיד	.15
5	4	3	2	1	יש לי תכנית ברורה כיצד אגשים את המטרות והיעדים התעסוקתיים שלי	.16
5	4	3	2	1	אני יוזמת הזדמנויות ללמוד ולעשות פעולות שיקדמו את השגת המטרות התעסוקתיות שלי	.17
5	4	3	2	1	יש לי שליטה על התפתחות הקריירה המקצועית שלי	.18

לפניך מספר משפטים המתייחסים לתחושות כלליות שלך לגבי העתיד. עבור כל משפט אנא צייני/י באיזו מידה את/ה מסכים/ה. 1 = כלל לא מסכים/ה 5 = מסכים/ה במידה רבה מאוד.

במידה רבה מאוד	במידה רבה	בינונית	במעטה	כלל לא		
5	4	3	2	1	מה שיקרה לי בעתיד תלוי בעיקר בי	.19
5	4	3	2	1	כאשר אני ניצבת מול משימות קשות, אני בטוחה שאוכל לבצע אותן	.20
5	4	3	2	1	באופן כללי אני חושבת שאני יכולה להשיג את מה שחשוב לי בחיים	.21
5	4	3	2	1	בהשוואה לאנשים אחרים, אני יכולה לבצע את רוב המטלות היטב	.22



5	4	3	2	1	אוכל לעמוד באתגרים רבים בהצלחה	23.
5	4	3	2	1	אני יודעת לזהות את נקודות החוזק והחולשה שלי	24.

האם יש דברים שיכולים לעזור לך להתרכז בלימודים במהלך התכנית?

האם יש תחום מסוים בו את/ה זקוק לסיוע או תמיכה על מנת לסיים את הקורס בהצלחה?

מה הציפיות שלך מהקורס? אנה ציין/י ציפיות לימודיות וחברתיות וציפיות מצוות תכנית "בדרכה"?

מטרת התכנית היא לאפשר לך להגיע לעצמאות כלכלית (הכנסה המספקת את צרכיך). מהי הכנסתך החודשית כיום מעבודה בלבד (לא כולל קצבאות ודמי מזונות):

אין לי הכנסות מעבודה

פחות מאלפיים ₪ בחודש

2000-4000 ₪ בחודש

4000-6000 ₪ בחודש

6000-8000 ₪ בחודש

מעל 8000 ₪ בחודש

מהי הכנסתך החודשית כיום מקצבאות ודמי מזונות בלבד?

אין לי הכנסות מקצבאות ודמי מזונות

פחות מאלפיים ₪ בחודש

2000-4000 ₪ בחודש

4000-6000 ₪ בחודש

6000-8000 ₪ בחודש

מעל 8000 ₪ בחודש

נשמח לכל הערה או מחשבה נוספת:

תודה מראש על שיתוף הפעולה! צוות התכנית



< שאלון סיום הכשרה >

< בדונה >

שלום רב,

ברכות על סיום הקורס בתכנית "בדרכה"!

כפי שאת יודעת, התכנית מלווה בתהליך הערכה, שמטרתו ללמוד ולשפר את התכנית.

כחלק מתהליך זה, נודה לך מאוד אם תמלאי את השאלון הקצר הבא. שאלון זה דומה לשאלון

שמילאת בתחילת התכנית

השאלון הוא אנונימי ולא יעשה כל שימוש בנתונים, מלבד לצרכי למידה והערכה.

תודה רבה על שיתוף הפעולה!

לפניך מספר משפטים המתייחסים לידע והיכרות עם נושאים שעסקתן בהם במהלך הקורס. עבור

כל משפט אנא ציין/י באיזו מידה את/ה מסכים/ה. 1= כלל לא מסכים/ה 5= מסכים/ה במידה

רבה מאוד.

במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מעטה	כלל לא		
5	4	3	2	1	25. אני יודעת לכתוב קורות חיים המותאמים לשוק העבודה הטכנולוגי	
5	4	3	2	1	26. אני יכולה לעבור ראיון עבודה בהצלחה	
5	4	3	2	1	27. אני יודעת כיצד לחפש מקומות עבודה פוטנציאליים המתאימים לכישורי	
5	4	3	2	1	28. אני מכירה את הדרישות דאטא אנליסטית /ניהול רשתות/HR/CS בארגונים	
5	4	3	2	1	29. אני מכירה את מסלולי ההתפתחות והקידום המקצועית של דאטא אנליסטית /ניהול רשתות/HR/CS בארגונים	
5	4	3	2	1	30. ידוע לי מהם מסלולי ההכשרה/השכלה הנדרשים כדי לקדם את הקריירה שלי בתחום דאטא אנליסטית /ניהול רשתות/HR/CS בארגונים	



לפניך מספר משפטים המתייחסים לתחושות שלך לגבי עתידך המקצועי. עבור כל משפט אנא ציין/י באיזו מידה את/ה מסכים/ה. 1= כלל לא מסכים/ה 5= מסכים/ה במידה רבה מאוד.

במידה רבה מאוד	במידה רבה	בינונית	במידה מעטה	כלל לא		
5	4	3	2	1	אני אופטימית לגבי ההזדמנויות התעסוקתיות שמחכות לי בעתיד	.31
5	4	3	2	1	יש לי תכנית ברורה כיצד אגשים את המטרות והיעדים התעסוקתיים שלי	.32
5	4	3	2	1	אני יחמת הזדמנויות ללמוד ולעשות פעולות שיקדמו את השגת המטרות התעסוקתיות שלי	.33
5	4	3	2	1	יש לי שליטה על התפתחות הקריירה המקצועית שלי	.34

לפניך מספר משפטים המתייחסים לתחושות כלליות שלך לגבי העתיד. עבור כל משפט אנא ציין/י באיזו מידה את/ה מסכים/ה. 1= כלל לא מסכים/ה 5= מסכים/ה במידה רבה מאוד.

במידה רבה מאוד	במידה רבה	בינונית	במידה מעטה	כלל לא		
5	4	3	2	1	מה שיקרה לי בעתיד תלוי בעיקר בי	.35
5	4	3	2	1	כאשר אני ניצבת מול משימות קשות, אני בטוחה שאוכל לבצע אותן	.36
5	4	3	2	1	באופן כללי אני חושבת שאני יכולה להשיג את מה שחשוב לי בחיים	.37
5	4	3	2	1	בהשוואה לאנשים אחרים, אני יכולה לבצע את רוב המטלות היטב	.38
5	4	3	2	1	אוכל לעמוד באתגרים רבים בהצלחה	.39
5	4	3	2	1	אני יודעת לזהות את נקודות החוזק והחולשה שלי	.40

כאן נכנסים שאלות הקשורות בקורס עצמו- בתכנים, במרצים וכד'

לפניך מספר משפטים המתייחסים לתרומה האפשרית של הקורס בו השתתפת. עבור כל משפט אנא ציין/י באיזו מידה את/ה מסכים/ה. 1= כלל לא מסכים/ה 5= מסכים/ה במידה רבה מאוד.

במידה רבה מאוד	במידה רבה	בינונית	במידה מעטה	כלל לא	בעקבות הקורס...	
5	4	3	2	1	הרגשתי יותר מסופקת מחיי	.41
5	4	3	2	1	הרגשתי יותר שמחה	.42
5	4	3	2	1	הרגשתי יותר עניין בחיים	.43
5	4	3	2	1	הרגשתי שיש לי משהו חשוב לתרום לחברה	.44



< שאלון לאחר שנה מסיום ההכשרה >

בוגרת יקרה,
עברה תקופה מאז מסיום ההכשרה המקצועית שעברת במסגרת תכנית 'בדרכה'. מטרת שאלון קצר זה היא לשמוע מה שלומך ומהו מצבך התעסוקתי והכלכלי היום. באמצעות התשובות שלך נוכל ללמוד יותר על השגת מטרות התכנית והצרכים האישיים של כל משתתפת בה, וכך גם להשתפר ולדייק את המענה שאנחנו נותנות. חשוב לציין שהנתונים שעולים מהשאלון הינם לצרכי למידה בלבד ולא ייעשה בהם כל שימוש אחר.

תודה רבה על שיתוף הפעולה:

שם:

כתובת מייל:

כאשר הצטרפת לתכנית מה היה השכר החודשי שלך מעבודה?

עד 2000 ₪

2000-4000 ₪

4000-6000 ₪

6000-8000 ₪

8000-10000 ₪

מעל 10000 ₪

לא הייתה לי הכנסה מעבודה



האם במהלך החודשים מאז שסיימת את הקורס חיפשת עבודה בתחום?

כן

לא

האם שלחת קורות חיים למשרות שונות?

לא

כן, פעמים אחדות

כן, פעמים רבות

האם הוזמנת לראיונות עבודה?

לא

כן, פעמים אחדות

כן, פעמים רבות

**נשמח אם תוכלי לספר לנו בכמה מילים על החוויה שלך בראיונות
העבודה:**

האם את עובדת בתחום שבו הוכשרת במסגרת בדרכה?



כן

חלקית

לא

נשמח לשמוע באיזה תפקיד ובאיזו חברה את מועסקת:

האם את ממשיכה לחפש עבודה בתחום אותו למדת בממסגרת התכנית?

כן

לא

< 100 >

מבין הסיבות המופיעות מטה, אנא סמני מה היו שתי הסיבות העיקריות שבגללן לא חיפשת עבודה בתחום?

לא מצאתי משרות מתאימות לשלוח אליהן את קורות החיים

הבנתי שהתחום פחות מתאים לי

לא הרגשתי שאני מוכנה מבחינה מקצועית

חששתי שעבודה בתחום תהיה תובענית מדי

עשיתי שינוי מקצועי אך לא בתחום שלמדתי

אחר

מבין הסיבות המופיעות מטה, אנא סמני מה היו שתי הסיבות העיקריות שבגללן החלטת להפסיק לחפש עבודה בתחום?

לא מצאתי משרות מתאימות לשלוח אליהן את קורות החיים



לא זומנתי לראיונות

לא הצלחתי לעבור את ראיונות העבודה

הבנתי שהתחום פחות מתאים לי

לא הרגשתי שאני מוכנה מבחינה מקצועית

חששתי שעבודה בתחום תהיה תובענית מדי

עשיתי שינוי מקצועי אך לא בתחום שלמדתי

אחר

האם יש דברים שחסרו/חסרים לך והיו יכולים לסייע לך בתהליך חיפוש העבודה? נשמח לכל מחשבה, הארה והצעה

האם היית בקשר עם מנטורית שניתנה לך מהתכנית?

כן

לא

נשמח שתספרי בכמה מילים על הקשר עם המנטורית והאם ובמה תרם לך

האם את עובדת במשרה אחרת שאינה קשורה בתחום שלמדת בתכנית בדרכה?

כן



לא, כרגע אני לא עובדת

האם למרות שאינך עובדת בתחום בו הוכשרת, עשית שינוי תעסוקתי כלשהו בעקבות התכנית?

כן

לא

נשמח שתפרטי בכמה מילים על השינוי שעשית:

< 102 >

האם בעקבות ההשתתפות בתכנית עשית שינוי אחר בחייך, שאינו קשור לתחום התעסוקה?

כמה השכר החודשי שלך מעבודה כיום?

עד 2000 ₪

2000-4000 ₪

4000-6000 ₪

6000-8000 ₪

8000-10000 ₪

מעל 10000 ₪



אין לי הכנסה מעבודה

מה מהמשפטים הבאים נכון לגבייך:

השכר שאני מקבלת היום מאפשר לי קיום כלכלי עצמאי המספק את צרכי

אני מעריכה שאוכל להגיע לעצמאות כלכלית בעתיד הקרוב

אני מעריכה שאוכל להגיע לעצמאות כלכלית בעתיד הרחוק

אני לא חושבת שאוכל להגיע לעצמאות כלכלית

לפניך מספר משפטים המתייחסים לתחושות כלליות שלך לגבי העתיד .
עבור כל משפט אנא ציין/י באיזו מידה את/ה מסכים/ה.

< 103 >

במידה רבה מאוד

במידה רבה

במידה בינונית

במידה מועטה

כלל לא

מה שיקרה לי בעתיד תלוי בעיקר בי

כאשר אני ניצבת מול משימות קשות, אני בטוחה שאוכל לבצע אותן

באופן כללי אני חושבת שאני יכולה להשיג את מה שחשוב לי בחיים

בהשוואה לאנשים אחרים, אני יכולה לבצע את רוב המטלות היטב

אוכל לעמוד באתגרים רבים בהצלחה

אני יודעת לזהות את נקודות החוזק והחולשה שלי



**לפניך משפטים המתייחסים לתרומה אפשרית של התכנית. על כל משפט
אנא סמני באיזו מידה הוא נכון לגבייך:**

במידה רבה מאוד

במידה רבה

במידה בינונית

במידה מועטה

כלל לא

אני שמחה שהשתתפתי בתכנית

ההשתתפות בתכנית הבהירה לי במה אני רוצה לעסוק

בעקבות ההשתתפות בתכנית אני מכירה יותר את היכולות והחוזקות שלי

התכנית אפשרה לי להתחיל תהליך של שינוי ושיפור במצבי התעסוקתי

אני מרגישה שהרווחה הכלכלית שלי השתפרה

נשמח לכל הערה או מחשבה נוספת על התכנית:



ביבליוגרפיה





- [אורפז, ע' \(2025\). נשים בהיטק – תמונת מצב 2025: דוח שנתי. רשות החדשנות.](#)
- [אורפז, ע', וקובו, א' \(2025\). דוח שנתי – מצב ההיטק 2025. רשות החדשנות.](#)
- [אלמו-קפיטל, ג' \(2025\). נתונים על מקבלי שירותי רווחה על רקע אלימות במשפחה: מסמך נתונים. מרכז המחקר והמידע של הכנסת](#)
- [יכימוביץ-כהן, נ', ואלמגור-לוטן, א' \(2022\). נתונים על אלימות כלפי נשים: סקירה. מרכז המחקר והמידע של הכנסת.](#)
- [משרד העבודה. \(ל"ת\). מענק חודשי לסטודנטים הלומדים בתוכנית "בוסט" \(Boost\).](#)
- [משרד העבודה. \(ל"ת\). סל גמיש.](#)
- [משרד הרווחה והביטחון החברתי. \(ל"ת\). התוכנית הלאומית למניעה וטיפול באלימות במשפחה.](#)
- [קריגל, ק', והופנונג אסולין, ע' \(2022\). ילדים בצל אלימות בני זוג: כיצד אימהות מתארות את הפגיעות של ילדיהן? חברה ורווחה מ"ב\(2\), 195-2016.](#)
- [קריגל, ק', ופלד, ע' \(2016\). הנתיב המוביל מתלות לעצמאות כלכלית בקרב נשים נפגעות אלימות בן זוג: רקע תיאורטי, חסמים ועקרונות פעולה. ביטחון סוציאלי 99: 63-93.](#)
- [רוזנבאום, א', ומנגן אלמליח, כ' \(2016\). דוח הוועדה לטיפול בתופעת האלימות במשפחה: דוח מסכם תהליך בין משרדי. המשרד לביטחון לאומי.](#)
- [Bornstein, R. F. \(2006\). The complex relationship between dependency and domestic violence: Converging psychological factors and social forces. American Psychologist 61\(6\): 595-606.](#)
- [Brush, L. D. \(2003\). Effects of work on hitting and hurting. Violence Against Women 9\(10\): 1213-1230.](#)
- [European Union Agency for Fundamental Rights. \(2014\). Violence against Women: An EU Wide Survey. Publications Office.](#)
- [Hahn, S., A., & Postmus, J. L. \(2014\). Economic empowerment of impoverished IPV survivors: A review of best practice literature and implications for policy. Trauma, Violence, & Abuse 15\(2\): 79-93.](#)
- [Moe, A. M., & Bell, M. P. \(2004\). Abject economics: The effects of battering and violence on women's work and employability. Violence Against Women 10\(1\): 29-55.](#)
- [Postmus, J. L., Plummer, S.-B., McMahon, M., & Zurlo, K. A. \(2013\). Financial literacy: Building economic empowerment with survivors of violence. Journal of Family and Economic Issues 34\(3\): 275-284.](#)



[Scott, E. K., London, A. S., & Myers, N. M. \(2002\). Dangerous dependencies: The intersection of welfare reform and domestic violence. Gender & Society 16\(6\): 878-897.](#)

[Staggs, S. L., & Riger, S. \(2005\). Effects of intimate partner violence on low-income women's health and employment. American Journal of Community Psychology 36\(1-2\): 133-145.](#)

[Thomas, S. P., & Hall, J. M. \(2008\). Life trajectories of female child abuse survivors thriving in adulthood. Qualitative Health Research 18\(2\): 149-166.](#)

[Tolman, R. M., & Wang, H. C. \(2005\). Domestic violence and women's employment: Fixed effects models of three waves of women's employment study data. American Journal of Community Psychology 36\(1-2\): 147-158.](#)