

ג'וינט ישראל תבת | JDC |  
יחד בעשייה חברתית בתעסוקה

תכנית חן

מערך רב תחומי בסטנדרטים של בית יעקב
להכשרה ולווי בעולם התעסוקה



תכנית חן

מדריך הפעלה

כל הזכויות שמורות
לג'וינט ישראל - תבת
ומרכז בית יעקב ©
ירושלים תשע"ח 2018

כתיבה

הדסה קליין
רינה פלדהיים
אתי מלר
שרה הלר

ביקורת מקצועית

ראובן גורבט
חביבה אייזלר

עריכה לשונית

רחל שטדלר

עיצוב

רונית ש
חיה זידבנד

תאום הפקה

רבקי הרצנברג
לאה יגר

6 מבוא

12 קהל היעד: תלמידות ובוגרות

15 שדה הפעולה: הסמינרים

23 תמות מרכזיות

31 עקרונות מנחים

36 תחומי פעילות

47 מבנה ארגוני

50 אנשי הצוות ותפקידיהם

73 הייעוץ התעסוקתי:

הכוון לימודים לפרט או תהליך מיון עבור המוסד?

111 ההנחיה התעסוקתית:

תפיסה הוליסטית של העובדת והעבודה

פתיח דבר

ג'וינט - תבת

הקמת ג'וינט ישראל-תבת בשנת 2005 התרחשה על רקע תופעה של תחולת עוני גבוהה במספר אוכלוסיות והדרתן משוק העבודה. אחת מהן הייתה החברה החרדית. בבואנו לבחון כיצד להתמודד עם סוגייה זו בחברה החרדית, היה עלינו לפתח מענים מותאמים לקבוצות שונות באוכלוסייה ומסגרות שונות בה.

תוכנית ח"ן פותחה בשנת 2009 על ידי ממשלת ישראל וג'וינט ישראל כדי לחזק את המגמה של ההכשרה החלופית למקצועות בעלי אופק תעסוקתי בסמינרים החרדיים לנשים. מטרת התוכנית הייתה למקצע את הסמינרים והתלמידות בהכוון לימודי ותעסוקתי כדי לאפשר תעסוקה איכותית, התמדה וקידום בעולם העבודה. במקביל עבדה התוכנית עם מעסיקים כדי לייצר הכשרות מותאמות לשוק העבודה, למקצועות הנדרשים בו ולמאפיינים התרבותיים הייחודיים של בנות הסמינרים.

מודל התוכנית מציע למשתתפות מעטפת ליווי מקצועית החל משלב בחירת המקצוע ועד להשתלבות איכותית בעבודה - תהליך הכולל ייעוץ מקצוע בשלב בחירת תחום הלימודים; הכשרה לקראת ההשתלבות בעבודה; ליווי במהלך חיפוש העבודה וכן גם לאחר ההשתלבות בתפקיד החדש.

התוכנית פעלה לאורך השנים כפיילוט בפריסה ארצית במסגרת הסמינרים של "בית יעקב". עם סיום הפיילוט והטמעתו במשרד העבודה והרווחה, נכתב מדריך זה על מנת לסכם את הידע המקצועי שנצבר לאורך שנות פעילות התוכנית עד כה. זאת במטרה להעביר את הידע לשותפינו לדרך בממשלה, לכלל הסמינרים, לרשויות המקומיות, לחברה האזרחית, לשדה המקצועי ועוד.

ברצוני להודות לכל העוסקים במלאכה. לצוות התוכנית בהווה ובעבר, לצוות תבת בראשות ראובן גורבט ואתי מלר, לשירה ברלינר פולג ממשרד העבודה והרווחה השירותים החברתיים, אשר היו חלק משמעותי בפיתוח המודל, הטמעתו והרחבתו ולנח גרינפלד ממשרד החינוך שבלעדיהם לא היה קם פרויקט זה.

עולם העבודה העתידי מחייב אותנו - את כולנו - במגוון כישורים רב יותר, יכולת הסתגלות לסביבה משתנה, אוריינות דיגיטלית וטכנולוגית, גמישות מחשבתית ועוד. הנני סבורה ובטוחה כי המודל של תוכנית ח"ן קידם משמעותית שיח מקצועי דינאמי ומתעדכן כל העת בכל הנוגע לתפקיד הסמינרים ולמסוגלות התעסוקתית של האישה החרדית ומידת התאמתם לעולם העבודה המשתנה. אלפי התלמידות המצטרפות לסמינרים מדי שנה יזכו למודל שיסייע לקדם את יכולותיהן הגבוהות ולהתפרנס בכבוד.

ד"ר סיגל שלח

מנכ"לית ג'וינט-תבת

ומשנה למנכ"ל ג'וינט ישראל

פתיח דבר

חרכז בית יעקב

בס"ד

תמוז תשע"ח

אנו מלאי התרגשות באחזנו בדפי מדריך ההפעלה של תוכנית חן ובו דו"ח על מה שנעשה עד כה והראות ההפעלה לעתיד.

זכורים לנו הימים, שלבת החרדית, שעמדה לקראת סיום הלימודים ולקראת בחירת מסלול או התמחות מקצועית לא היה מושג וידע במה לבחור ולאיזה מקצוע היא מוכשרת, וגם לאחר מכן בעת לימודי ההכשרה לא היה מי שיתמוך בה בהתלבטויותיה ובאתגריה.

תוכנית חן, שקמה כפיילוט על ידי ג'וינט ישראל תבת והופעלה בסמינרים על ידי מרכז בית יעקב בא"י, בניהולה של גב' הדסה קליין, עושה מלאכת קודש. החל מהכוננת התלמידה לבחירת מקצוע מתאים לתכונותיה ולכישוריה ועד מתן ליווי במקום העבודה וליציאה לעצמאות כלכלית.

דפי הפעולה המוגשים בזה יועילו להגדיר ולהסדיר את ההפעלה האיכותית של התוכנית, שהושקעו בה מחשבה, אחריות ושיקול דעת, ומתוך כך יועילו לתלמידות להכין דרכן בחיים ולהצליח בעז"ה.

על כך תודתנו וברכותינו לצוות תוכנית חן אשר הקדישו רבות להצלחת הפרויקט לטובת מערכת ההכשרה לציבור החרדי.

כאן המקום גם להודות לצוות משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים ולהנהלת ג'וינט ישראל תבת ובפרט לתחום חרדים לגב' אתי מלר היוזמת המנהלת והמפתחת על התמיכה והליווי המתמיד, הנאמן והמוצלח.

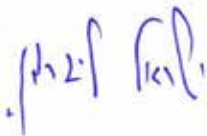
בכבוד רב,

הרב ישראל ליברמן

הרב ישעיהו ליברמן

מנהל

מנהל כללי



NIER 1

תכנית חן, "חכמת נשים", היא מערך רב תחומי להכשרה תעסוקתית ולליווי תעסוקתי המופעל ע"י עמותת "מרכז בית יעקב" ופועל בסמינרים של בית יעקב. התכנית, מיסודם של ממשלת ישראל וג'וינט ישראל תבת, כפופה למנהיגות הרוחנית בארץ, והיא זוכה להכרה ולאישור של הרבנים.

תכנית חן הוקמה על מנת לסייע לסמינרים של בית יעקב בהכשרת הבנות ליציאתן לעבודה ובליווי שלהן בשוק העבודה באופן העולה בקנה אחד עם החזון החינוכי ועם חיי תורה.

התכנית מתייחסת בגישה מערכתית אל בוגרת בית יעקב העובדת ואל דרישות השוק, והיא מעניקה כלים להעמקת המטען הערכי והחינוכי כמו גם לשיפור תנאי התעסוקה והשכר.

לתכנית מעגלי השפעה נרחבים במישור הפרט ובמישור הכלל. היא מהווה מוקד סיוע והכוונה לסמינרים; היא מספקת מענה מקצועי ומקיף לאתגרים התעסוקתיים של בוגרות הסמינרים החרדים, היא מסייעת למעסיקים בגיוס כח אדם מתאים מתוך הסמינרים, היא משפיעה על הקפי העסקה וענפי התעסוקה כך נוצרת השפעה משמעותית גם על המשק בכללותו.

1.1

סעיף

תכנית חן?

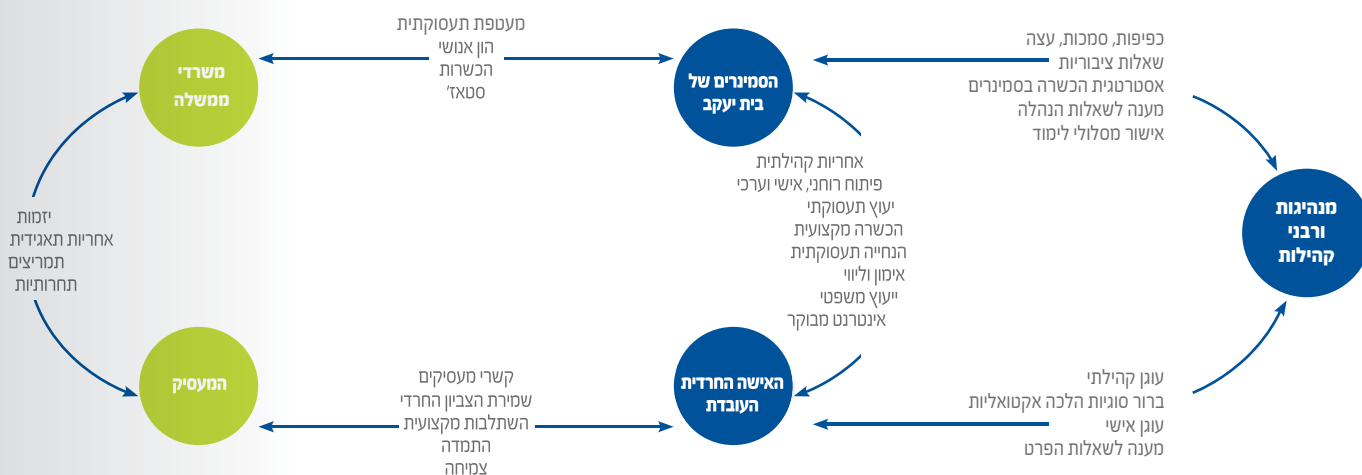
תחומי הפעילות של תכנית חן מגוונים ומקיפים, החל מייעוץ תעסוקתי לתלמידה וסיוע בהכשרה מיטבית התואמת לדרישות המשק, דרך הנחייה וליווי לבוגרת, הפעלת מרכז ידע רב תחומי: מקצועי, משפטי, הלכתי ופיננסי, וכלה בייצוג מוסדות בית יעקב מול הממשלה ומול גורמים תעסוקתיים רלוונטיים נוספים, ייעוד ענפי תעסוקה חדשים עם לגיטימציה קהילתית, גיוס משאבים ופיתוח קשרי מעסיקים.

תכנית חן היא כיום הגוף המקצועי הדומיננטי העוסק בהשתלבות בוגרות הסמינרים של בית יעקב בשוק העבודה. כוחה של התוכנית הוא ביכולתה לשמר את הצביון הרוחני של הקהילה, להעמיק את האמון של הקהילה החרדית בתהליכים תומכי תעסוקה ולשפר את התוצרים הכלכליים.

1.1

מהי תכנית חן?

להלן תרשים המתאר את יחסי הגומלין בין כלל הגורמים השותפים בתעסוקת האישה החרדית ואת פעולות התכנית על קו הרצף של מעגלי ההשפעה:



ספר זה הוא "מדריך ההפעלה" של תכנית חן לקראת הטמעתה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. המדריך מציג את התכנית ואת יעדיה ממכלול היבטים. הוא מתאר את הזירה שבה פועלת התכנית, ואת האתגר שמייצרת זירה זו. הוא מגדיר את התמות המרכזיות ואת עקרונות ההפעלה החיוניים להצלחת התכנית, והוא מפרט את תחומי הפעילות. כמו"כ המדריך משרטט את הקווים המנחים בנוגע למבנה הארגוני ולצוות. הוא מתייחס לעבודה של הנהלת התכנית-"המטה", ולעבודה המתבצעת בשטח, בכל סמינר. הוא מרחיב אודות מודולות מרכזיות שפותחו במטה ומוטמעות בשטח.

1.2

מהו מדריך ההפעלה?

תכנית חן פותחה, כאמור, ביזמת ארגון ג'וינט ישראל תבת. ג'וינט ישראל תבת הוא מיזם משותף של משרד העבודה והרווחה ושל ג'וינט ישראל, שתכליתו פיתוח ידע ומודלים לשילוב בתעסוקה.

מודל פיתוח התכניות של תבת כולל שלושה שלבים: תכנון (Design), ניסוי בשטח (Nurture) והפצה רחבה והטמעה (Accelerate).

בין השנים 2009-2017 הופעלה תכנית חן בפורמט ניסויי על ידי עמותת "מרכז בית יעקב בא"י". בשנת 2018 התכנית מועמדת להטמעה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. מטה התכנית וג'וינט ישראל תבת ימשיכו לעדכן ולפתח פתרונות ומודלים המתאימים לייעול התכנית ולקידומה.

1.3

אודות ג'וינט ישראל תבת

קהל היעד:
תלמידות
ובוגרות

2

קהל היעד של תכנית חן הוא תלמידות הסמינרים של בית יעקב בשכבות הלימוד העל-תיכוניות ובצעדיהן הראשונים בהשתלבות בעבודה.

בסמינרים של בית יעקב כששת אלפים תלמידות בשנתון (נכון לשנת תשע"ו). הן חרדיות, בגילאי שמונה עשרה עד עשרים, מרביתן נישאות במקביל לסיום הלימודים ולתחילת ההשתלבות בעבודה.

רוב התלמידות ממשיכות בלימודים העל-תיכוניים במוסד שבו למדו לימודים תיכוניים. הן רואות בסמינר לא רק מקום לימודים אלא מקור למגוון צרכים אישיים וחברתיים, ביניהם: דמויות חינוכיות כמודל זהות וחברות לסמינר כקבוצת שייכות.

בד"כ קיים קשר חם ולוואלי בין הסמינרים לבוגרות, גם לאורך שנים.

הבנות משתייכות לשכבת גיל צעירה, ללא כל ניסיון תעסוקתי. עבורן, יציאה לעבודה איננה רק התחלה חדשה אלא גם חשיפה ראשונה לעולם שמחוץ לחממה הקהילתית. חשיפה ראשונה זו מציבה אתגרים הקשורים בשמירה על הרמה הרוחנית והדתית,

בהתנהגות חברתית ובשימוש ברשת האינטרנט (שמרביתן לא השתמשו בה עד לשלב זה).

מבחינה ארגונית, קהל היעד הוא רחב מאוד, כאמור. האתגר הוא להנגיש תכנים וכלים לכל ציבור המשתתפות תוך ביצוע התאמות נדרשות בהתאם לצרכים של תתי קהילות ושל הכשרות מקצועיות שונות.

שדה הפעולה:
הסמיונדים

3

הסמינרים בכללותם הם בית היוצר למה שמכונה "רוח בית יעקב", ומגמתם המשותפת היא המשכת המסורת והעמקת ערכי היהדות.

הרוב המוחלט של בנות החברה החרדית מתחנך בסמינרים של בית יעקב, ועל כן הם נמצאים בליבת הקונצנזוס של הקהילה, נושאים תפקיד מפתח בחינוך ונדרשים לסוגיות ציבוריות וערכיות מתחדשות. לאור זאת, מתנהלים הסמינרים מתוך אחריות ציבורית, ונוקטים זהירות מרובה ביחס לשינויים.

הסמינרים נועצים בגדולי התורה ומקבלים את מרותם הן במישור הקהילתי-מקומי והן במישור ההנהגה הציבורית.

מעבר למסגרת המאחדת, שייכים חלק מהסמינרים לתתי קהילות במגזר ומבטאים ערכים ודפוסי חיים האופייניים לתתי קהילות אלו.

הסמינרים הם ביסודם מוסדות חינוך והכשרה להוראה, ובמקביל הם מספקים הכשרה למגוון מקצועות נוספים. בד בבד עם הפיתוח החינוכי-תורני מטפחים הסמינרים מצוינות לימודית ומעורבות חברתית.

הסמינרים נבחרו כשדה הפעולה המתאים לפיתוח ויישום של התשתית המקצועית והחינוכית לקראת היציאה לעבודה מסיבות שונות:

ראשית, הסמינרים מהווים מרכז השפעה וחינוך בחברה החרדית, לפיכך בקהילה רואים בהם גוף האמור לספק אפשרויות תעסוקה ולתמוך בנשים המשתלבות בעבודה והם יזכו לאמון ולהכרה גם כאשר יחולו בהם שינויים או חידושים.

שנית, הסמינרים נגישים לרוב המוחלט של הבנות החרדיות, הן מבחינת הפריסה הארצית והן מבחינת תתי-הקהילות.

בנוסף, התלמידות, קהל היעד של התוכנית, פנויות בתקופת לימודיהן בסמינר ללמידה ולהתבוננות הן מבחינת גילן הצעיר והן מבחינת מצבן האישי ללא עול משפחה, והן במלוא הפוטנציאל להכשרה חינוכית ומקצועית.

3.1

יתרונות הכניסה לחברת הסמינרים

3.2.1 מוסדות חינוך או מוסדות להכשרה מקצועית?

לסמינרים בבסיסם יעדים חינוכיים: עליהם לשמש מוסדות חינוך ללומדות ובד בבד להכשיר אותן להוראה, להבטחת החינוך של הדורות הבאים.

ההכשרה להוראה לא נתפסה בסמינרים כהכשרה לעבודה אלא כהכשרה לחינוך. אמנם כבר למעלה מעשרים וחמש שנה הסמינרים מציעים הכשרה למקצועות נוספים, אולם אלו נוספו כמטרה משנית, מתוך מחויבות ערכית לסייע לתלמידות למצוא את פרנסתן.

כיום, עם השינויים שחלו בשוק התעסוקה ועם הדרישה הציבורית הגוברת והולכת להכשרות המותאמות לשוק, הסמינרים נדרשים לליבון והגדרה מחדש של תפקידם, הן במישור החינוכי והן במישור המקצועי.

במישור החינוכי, עליהם לקבוע מהי משנתם החינוכית בעניין "פרנסה", הם נדרשים לבדוק אם אין הרחבת ההיצע המקצועי

3.2

סוגיות חינוכיות ומקצועיות בהכשרה שחטעם הסמינרים

והדגשת הצורך בהתמקצעות סתירה למשנה החינוכית, אם אין כאן חינוך עקיף לקריירה בנוסח מערבי, אם הרחבת המגוון של תחומי עיסוק ומקומות תעסוקה גם בעולם שמחוץ לקהילה איננה מסכנת את עולמן הערכי של אימהות דור העתיד ועוד.

במישור המקצועי, הסמינרים נדרשים להגדיר את גבולות האחריות של הסמינר בהקשר התעסוקתי: האם עליו "רק" להציע מגוון תכניות לימודים המתאימים למקצועות שונים או שעליו להבין את עולם העבודה ולהכין את בוגרותיו להשתלבות איכותית עם כל המשתמע מכך? האם עליו למצוא מקומות עבודה ולפתח קשרי מעסיקים? האם עליו להוות פלטפורמה ערכית ומקצועית לבוגרות גם לאחר שסיימו את לימודיהן בסמינר?

מסוגיות אלו ודומותיהן ניתן להבין את החששות ואת הדילמות שבכל הדרגים. מחד גיסא מופעל לחץ ציבורי לפתיחת הכשרות ולגיוון תעסוקתי, ומאידך גיסא אי אפשר להתעלם מעמדתם של המתנגדים לכך ובראשם הצוות החינוכי.

3.2

סוגיות חינוכיות ומקצועיות בהכשרה שחטעם הסמינרים

3.2.2 אינטגרציה של חסרים חינוכיים

עם ההתפתחות וההתרחבות של היצע ההכשרות המקצועיות בסמינרים, הולך ומתפתח מסר חינוכי כפול. מצד אחד, מנתב הסמינר את הטובות שבתלמידותיו למסלולים הטכנולוגיים, באמצעות תנאי קבלה ומבחני מיון. מצד שני, נוהגות מרבית המחנכות להציג את העבודה במקצועות אלו כגורם סיכון מספר אחד להידרדרות מוסרית ורוחנית.

הולך ומעמיק הצורך לאחד את המסרים המועברים בסמינרים לתמונה אחת שלמה. נדרשת אינטגרציה של התכנים החינוכיים עם המערכת התעסוקתית, כך שהמטען הערכי, ההשקפתי והמקצועי גם יחד יאפשרו לבוגרות לבצע את הבחירות הנכונות ולהצליח בכל המובנים.

3.2

סוגיות חינוכיות וחקצועיות בהכשרה שחטעם הסמינרים

3.2.3 מחסור בידע ובניסיון בשוק התעסוקה

צוותי ההוראה בסמינרים אינם חשופים לעולם העבודה, ולפיכך חסרים להם הידע וההיכרות עם האתגרים השונים ועם הכלים הנדרשים. הדבר נכון לא רק בנוגע לנושאי תפקידים חינוכיים, אלא גם בנוגע למרבית הצוות בהכשרות המקצועיות. לדוגמא, רוב המורות למחשבים מעולם לא עסקו בפועל במקצוע זה ולא נחשפו לנורמות ולדפוסי עבודה בעולם הטכנולוגי. בנוסף בתכנית הלימודים בסמינרים חסרה התייחסות לניהול תעסוקתי נכון לאורך השנים, ויש לתת את הדעת גם לכך.

בחתירה להרחבת התפקיד של הסמינרים כאחראים להצלחה של הבוגרות בעבודה, נדרשת הטמעה של תחום הידע התעסוקתי בתוך הסמינרים.

3.2

סוגיות חינוכיות ומקצועיות בהכשרה שחטעם הסמינרים

תקנות קדנציות 4

התמות ועקרונות ההפעלה הם ה"אני מאמין" של התכנית וערכיה. הם ה"מגשרים" בין צרכי המשק והמעסיקים לבין התפקידים והיעדים של הסמינרים של בית יעקב. עם יישומם, הסמינרים יצמיחו בוגרות מחוזקות רוחנית ועם אפיק פרנסה הולם, והמשק ירוויח עובדות איכותיות ותשואה גבוהה.

עקרון היסוד של התוכנית הוא כניעה להוראותיהם ועצותיהם של גדולי הדור והרבנים וכפיפות לדעתם, ואכן, המנהיגות התורנית מכירה בתוכנית ומגבה את פעילותה.

במסגרת התוכנית פועלים ליידוע רבנים בקהילות ורבני שכונות בצרכי התעסוקה המ'תחדשים ולשיתופם באתגרים הנובעים מהם, ואף מחנכים את המשתתפות להפנות שאלות לרבנים באופן נכון ומדויק. דבר זה חשוב במיוחד משום שבחינת קריטריונים הלכתיים והשקפתיים והתייעצות עם רב הם חלק אינטגרלי בבחירת מקומות עבודה ובפתרון דילמות מעולם העבודה.

4.1

כפיפות לדעת תורה

חיים על פי דרך התורה אינם קשורים רק ללימוד תורה ולקיום מצוות. חיי תורה משקפים תפיסת חיים כוללת המשפיעה על כל חיי האדם. התנהלות ומערכת ההחלטות מכוונים לעשות הטוב והישר בעיני ה', ע"פ התורה וכדרך בני תורה.

התוכנית כפופה למבנה הקהילתי וחותרת לשמר ולכבד את המערכת התורנית והחינוכית של הקהילות השונות: ציות להוראותיהם של מנהיגי הדור, קבלת מרות הרבנים, כפיפות למנהגי הקהילות, העצמת הסמכות ההורית, והאדרת מקומה של המערכת החינוכית ובכלל זה הסמינר.

מעורבות הסמינרים בבחירת צוות ההכוון התעסוקתי ומעורבותם של ההורים בתהליכים השונים הם דוגמה לעיקרון זה.

4.2 אחונה כתורת חיים

המיזוג השלם בין מרכיבי הזהות השונים של האדם בכלל, ושל האישה העובדת בפרט, הוא קיומי. חלקי הזהות המקצועית של העובדת חייבים להיות מותאמים באופן מלא לחלקי הנפש הערכיים והתורניים שלה. התוכנית מגדירה ומנגישה מודלים לאינטגרציה של עולם הערכים ועולם העבודה על פי דעת תורה, מפעיליה אמורים להוות דוגמה אישית לאנשים בעלי "זהות אחת" עפ"י דרך התורה, ומטרתה להצמיח בוגרות שתהיינה בעלות זהות אחת שלמה, המורכבת מתפיסה חרדית של דמות האישה העובדת.

4.3 איחוד הזהות

התוכנית מעודדת פיתוח אחריות אישית בגישה פרואקטיבית. היא מעוררת את הפרט להבחין בשינויים ובהתפתחויות, להקשיב לקולות פנימיים שונים ולפעול מתוך שקול דעת.

פיתוח האחריות בא לידי ביטוי גם בעידוד מחויבות כלפי מעגלי שייכות רחבים יותר, לכן בנוסף להתייחסות היחידנית התכנית מעודדת שיח תעסוקתי רחב בסמינר, בקהילה ובמשפחה, מפתחת שיתוף פעולה במגזר העסקי והחברתי ותורמת מהידע והכלים שלה לכלל.

התוכנית פועלת להטמעה של תחושת האחריות האישית בכל הדרגים, ממפעילי התכנית, הנהלת הסמינר, אנשי צוות ואנשי חינוך ועד לתלמידות המשתתפות. אחריות זו מאפשרת הרחבה וצמיחה של עולם הידע ופיתוח מענה מותאם לכל צורך במישור התת-קהילתי, המוסדי, המשפחתי והאישי.

4.4

פיתוח אחריות, פרואקטיביות

מפעילי התכנית מקבלים החלטות ונוקטים פעולות מתוך תפיסה הוליסטית המציפה במודע את הרב ממדיות של הנושא, כשהשאיפה היא להקרין גישה זו מהמטה לשטח.

התפיסה ההוליסטית באה לידי ביטוי בשלבים שונים בתכנית, לדוגמה:

- ◀ הבנת המורכבות של נושאים בהתייחס לכלל הגורמים הרלוונטיים, עמדותיהם והיקף האינטרסים שהם מייצגים. (ממשלה עד סמינרים)
- ◀ פיתוח התכנים התעסוקתיים מתוך התייחסות לצרכים שעל פני כל הרצף התעסוקתי בד בבד עם התייחסות לגישת החיים, הידע והצרכים של האישה החרדית העובדת
- ◀ התווית דרכי פעולה עבור הפרט: פיתוח ראייה רב ממדית באמצעות מודל ביחס לכל משימה או אתגר, הגשת שאלה לרב בהתבסס על הצגה רב ממדיות ומקיפה של הצדדים וכד'
- ◀ כחלק מהטמעת התוכנית בסמינרים, עתידים אף הם לפעול מתוך התפיסה ההוליסטית בהבנת צרכי התלמידות המשתלבות במשק.

4.5

תפיסה הוליסטית, רב ממדית

התוכנית חותרת לעבודה מקצועית בכל הדרגים. ברמת המטה, היא מפתחת פרופסיה ותוכן, מייבאת ומתאימה כלים מקצועיים ונועצת עם אנשי מקצוע מהשורה הראשונה. הפיתוח המקצועי מחלחל באמצעות הצוות אל הסמינרים ואל התלמידות, ומכוון אותם להתנהלות מקצועית ולהמשך התפתחות והתנהלות תעסוקתית נכונה.

4.6 חקצוענות

עקרונות
קנח"ם

5

על מנת להשיג את התמות המרכזיות של התכנית כפי שהובאו בפרק הקודם וכדי ולהגשים את מטרותיה חרטו מפעילי התכנית על דיגלם קווים מנחים מוקפדים:

פעילות התוכנית נוגעת לנושאים ערכיים שהם בבת עינה של היהדות, והיא עוסקת בהם בזהירות וברגישות, לפיכך ניתן דגש על העקרונות הבאים:

- ◀ אנשי המטה והשטח הם אנשים מתוך הקהילה החרדית הכפופים לדעת תורה, והם נכונים לייצג מסר שלם-אינטגרטיבי ביחס ליציאת נשים לעבודה.
- ◀ התוכנית מבקשת לבסס את מעמד הסמינרים בקהילה ולשמרם כגורם מרכזי גם בהקשר התעסוקתי, לצורך כך היא מפתחת תשתיות וכלים עבור הסמינרים ולשימושם.
- ◀ נשות צוותי התעסוקה שבסמינר נבחרות ע"י הסמינר, כדי שתתאמנה באישיותן להווי הקהילתי הספציפי.
- ◀ התוכנית מתייחסת להיבטים הערכיים בכל שיח ומול כל גורם.

5.1 עקרונות ערכיים

השינויים התמידיים המתרחשים בתחום התעסוקה מחייבים חדשנות ולמידה. לצורך כך התכנית פועלת עפ"י העקרונות הבאים:

- ◀ התוכנית לומדת, מעבדת ומלבנת את האתגרים הקשורים ביציאת בנות בית יעקב לעבודה הן ברמת הפרט והן ברמת הכלל. היא ממשיגה סוגיות, ויוצרת "שפה" וכלים המאפשרים שיח מקצועי בעולם תוכן זה.
- ◀ התוכנית מפתחת תוכן וחומרי הדרכה ובונה מרכזי ידע וסיוע לצרכים תעסוקתיים גנריים. היא שואבת ידע וכלים מאנשי מקצוע מהשורה הראשונה, מתאימה אותם לקהל היעד ומפיצה אותם באמצעות הסמינרים בקרב המשתתפות.

5.2

עקרונות חקצועיים

5.3 עקרונות תפעוליים

- ◀ התוכנית מקימה ומזינה מעגלי פיתוח והפצה של ידע.
- ◀ מטת התוכנית, כמרכז ידע ויעוץ, מפתח ומגדיר את התוכן והתפיסה ומפיץ אותם באמצעות הסמינרים בקרב המשתתפות. המטה פועל להרחיב ולהניע תשתיות בסמינרים על מנת לאפשר להם להעניק כלים תעסוקתיים מתאימים לקהל התלמידות.
- ◀ התוכנית מכשירה אנשי צוות מתאימים, ומעניקה להם ליווי מקצועי ופלטפורמות ללמידת עמיתים ולהתפתחות מתמדת.
- ◀ התוכנית מכשירה גם כוח אדם מתוך הסמינרים לביצוע הייעוץ התעסוקתי וההנחיה התעסוקתית בסמינר, דבר המבטיח את השפעת התוכנית לאורך זמן ובאופן בלתי תלוי.
- ◀ התוכנית מנהלת מגוון ממשקים הקשורים בהשתלבות בנות בית יעקב בשוק העבודה, ביניהם: משרדי הממשלה, המעסיקים, הנהלות הסמינרים והמנהיגות הקהילתית. ניהול הממשקים מאפשר למידה מתמדת והשגת שיתוף פעולה נרחב.

תחוקי
פעילות

6

פעילות התכנית מתפרשת על פני שטחים שונים המשפיעים על הפרט ועל הכלל.

מעטפת התמיכה שמעניקה תכנית חן פעילה לאורך כל קו הרצף של ההכשרה המקצועית בתחנות השונות:

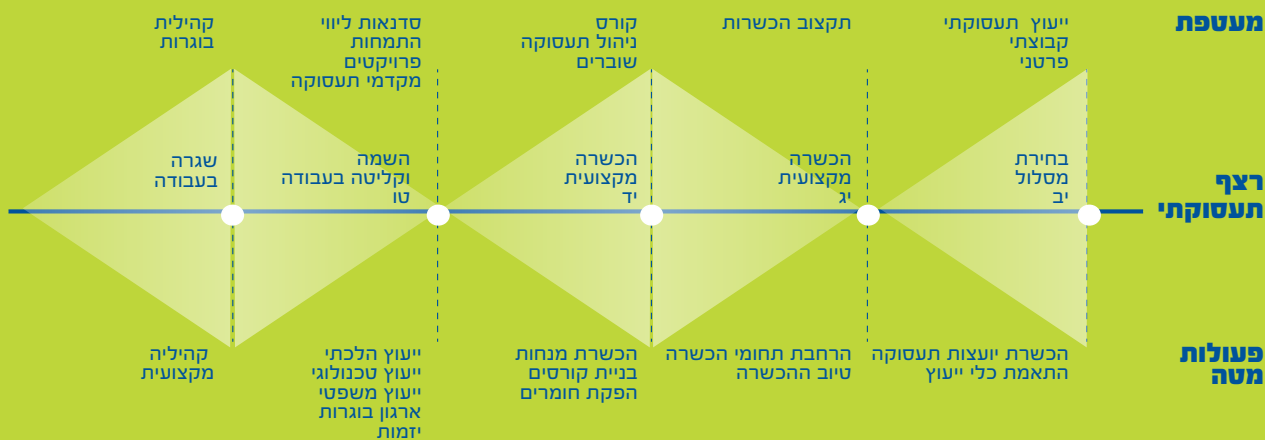
- ◀ לתלמידות י"ב המצויות בשלב בחירת מסלול הכשרה, התכנית מציעה שירותים של ייעוץ תעסוקתי במסגרת קבוצתית ו/או במסגרת פרטנית.
- ◀ לתלמידות י"ד המצויות עדיין בשלב ההכשרה המקצועית, אך פניהן כבר לעולם התעסוקה, מוצע קורס לניהול תעסוקה.
- ◀ בשלב הבא, בשנה השלישית של ההכשרה כאשר התלמידות אמורות להשתלב בשוק העבודה, התכנית מציעה שירותי השמה וקליטה בעבודה, סדנאות ליווי, התמחות אצל מעסיקים ופרויקטים מקדמי תעסוקה.
- ◀ מאוחר יותר, בשלב שלאחר ההשמה, כאשר הבוגרות כבר משובצות בעולם התעסוקה, תכנית חן ממשיכה להציע שירות בהקמת קהיליית בוגרות ומעקב לאחר ההשמה.
- ◀ להלן תרשים המסכם את מהלכי התוכנית על ציר הרצף התעסוקתי במעטפת התמיכה לתלמידה בהקבלה לפעולות המטה המתבצעות כדי לאפשר אותם.

6.1

הפעילות ברמת הפרט- העובדת

בנוסף למודולות שפורטו לעיל, התכנית מציעה אמצעי תמיכה וסיוע נוספים לעובדת:

תכנית חן על ציר הרצף התעסוקתי



6.1

הפעילות ברמת הפרט- העובדת

- ◀ הפקה והפצה של מידע מקצועי, משפטי והלכתי רלוונטי, כגון: ספר **"זכותך לדעת"** - תדריך משפטי ופיננסי לאשה העובדת. מידע על אפשרויות סינון וחסימה לאינטרנט, הלכות ייחוד ועוד. בנוסף קיים במטה מאגר מומחים בתחומי תעסוקה שונים הזמינים למתן שירות.
- ◀ בניית מודלים, עיבוד ופיתוח חומרים וכלים שיסייעו לבוגרת לחיות את חייה המקצועיים בהלימה מוחלטת להווייתה הרחנית.
- ◀ פרויקט **"רווח נקי"**, הדרכה בנושא זכויות משפטיות ופיננסיות, **יצירת רשימת תפוצה מקוונת לעדכוני חקיקה.**



6.2 הפעילות ברמת הכלל- הארגון

- ◀ פיתוח פרופסיה חדשה - "מנחת תעסוקה". הפרופסיה כוללת ידע מקצועי עדכני, מיומנויות שיטתיות, עקרונות יסוד מודלים לפתרון בעיות, אתיקה והשתכללות מתמדת.
- ◀ הכשרת מנחות תעסוקה ויועצות תעסוקה (הרחבה בהמשך), שתוכלנה ללוות את התלמידות בתהליכי הבחירה של מסלול הלימוד, בהכנה לעולם העבודה ובליווי בשנה הראשונה.
- ◀ פיתוח קהילייה מקצועית של יועצות ומנחות תעסוקה
- ◀ ניהול ממשקים הקשורים בהשתלבות בנות בית יעקב בשוק העבודה, ביניהם: משרדי הממשלה, המעסיקים, הנהלות הסמינרים והמנהיגות הקהילתית
- ◀ פיתוח שיח תעסוקתי בסמינרים מתוך אחריות ומקצועיות
- ◀ מינוף קשרי תעשייה-הכשרה לצורך עדכון, משוב, בניית הכשרה רלוונטית מותאמת תעסוקה ויזום שיתופי פעולה לרכישת ניסיון מקצועי.
- ◀ הדרכת הסמינרים לבניית מערכת של הכשרה מקצועית מגוונת.

- ◀ סיוע והדרכה בביצוע מעקב, הערכה ומדידה.
- ◀ יצירת מודל כללי (גנרי) להקמת קהילות בוגרות עבור סמינרים של בית יעקב ובכלל.
- ◀ ליווי של רכזות השמה בסמינרים, הכולל ייעוץ, הדרכה להקמת תשתיות למטרת השמה ולתוכניות מנטורינג.
- ◀ הפעלת קו תוכן מקצועי - **"קול-חן"** - כפלטפורמה שיתופית לקהילייה המקצועית של התוכנית, למנחות וליועצות.

6.2

הפעילות ברמת הכלל- הארגון

6.3

תחנות חצב לשנת 2017

6.3.1 חשתתפות

- 40 סמינרים שותפים בתוכנית
- 2730 תלמידות י"ב קיבלו ייעוץ תעסוקתי קבוצתי, מתוכן כ-700 תלמידות קיבלו גם ייעוץ פרטני.
- כ-1300 תלמידות י"ד השתתפו בקורס ניהול תעסוקה.
- כ-700 בוגרות השתתפו בקבוצות ליווי בשלב ההשמה והקליטה
- 70% מהמשתתפות מעוניינות לעסוק במקצוע שרכשו.
- 60% מהמשתתפות השתלבו בעבודה בתוך שנה.

6.3.2 צוות חקצועי

- 33 יועצות תעסוקה פעילות
- 53 מנחות תעסוקה פעילות.

| אלול (ספטי) ⁶ | אב (אוג) ⁵ | תמוז (יולי) | סיוון (יוני) | אייר (מאי) | ניסן (אפרי) ⁴ | אדר (מרץ) | שבט (פבר) ³ | טבת (ינוי) ² | כסלו (דצמ) | חשוון (נוב) | תשרי (אוק) ¹ | |
|--------------------------|-----------------------|-------------|--------------|------------|--------------------------|-----------|------------------------|-------------------------|------------|-------------|-------------------------|---|
| | | | | | | | | | | | | עבודה המטה עם הסמינרים |
| | | | | | | | | | | | | לכלל המנהלות ⁷ |
| | | | | | | | | | | | | פגישות עם צוותים בכל סמינר בנפרד ⁸ |
| | | | | | | | | | | | | הודעה על הכשרות מקצועיות חדשות ⁹ |
| | | | | | | | | | | | | העברת תקציבים |
| | | | | | | | | | | | | פיתוח צוות |
| | | | | | | | | | | | | הכשרות מרכזות ¹⁰ |
| | | | | | | | | | | | | ימי עיון לצוותים שונים ¹¹ |
| | | | | | | | | | | | | פעילות בסמינרים: |
| | | | | | | | | | | | | תהליך היעוץ בבחירת מסלול הלימודים |
| | | | | | | | | | | | | קורס ניהול תעסוקה |
| | | | | | | | | | | | | מרחבי שיח |
| | | | | | | | | | | | | סדנאות ליווי בעולם העבודה |
| | | | | | | | | | | | | ההכשרה המקצועית |

6.4

לוח השנה של חן חול הסמינרים והצוותים החקצועיים

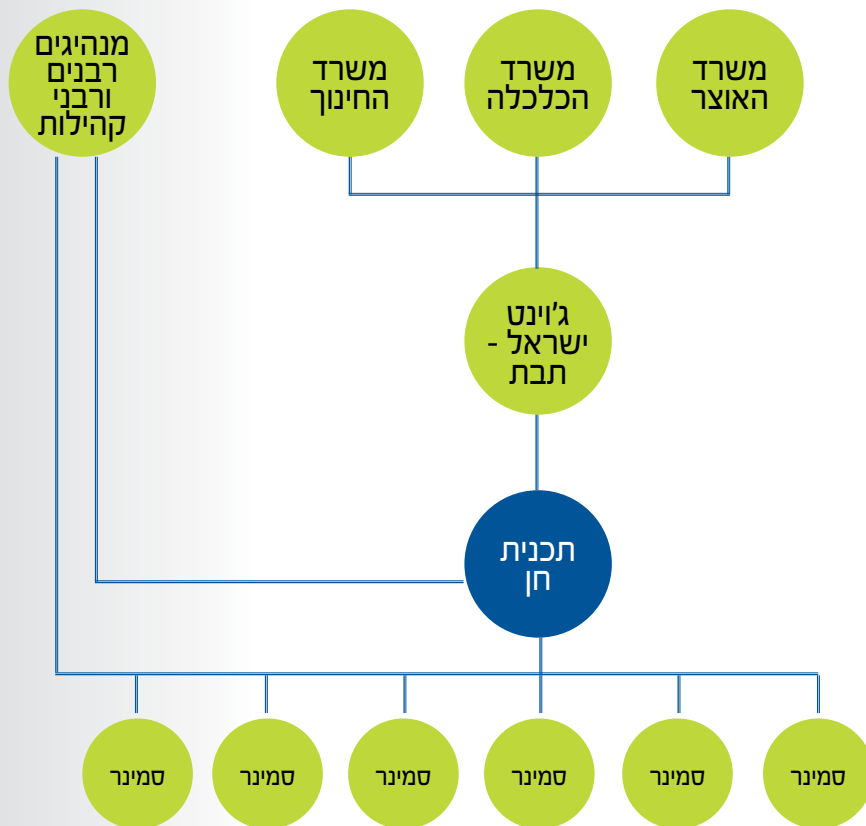
- 8 סיכום שנתי. הערכות לקראת שנה"ל הבאה.
- 9 הזמן האופטימלי הוא עד נוב'. כדי לאפשר זמן הערכות, קבלת אישור והודעה לנרשמות לשנה"ל הבאה.
- 10 קיום מספר ימי הכשרה ברצף בכל פעם כ7 ש' אפשרי רק בחודשי החופש. במהלך השנה אפשר לקיים הכשרות ופורומים בערב (17:00-22:00)
- 11 בקביעת מועד מדויק לימי העיון יש לתת את הדעת לתקופות עומס של הצוות.

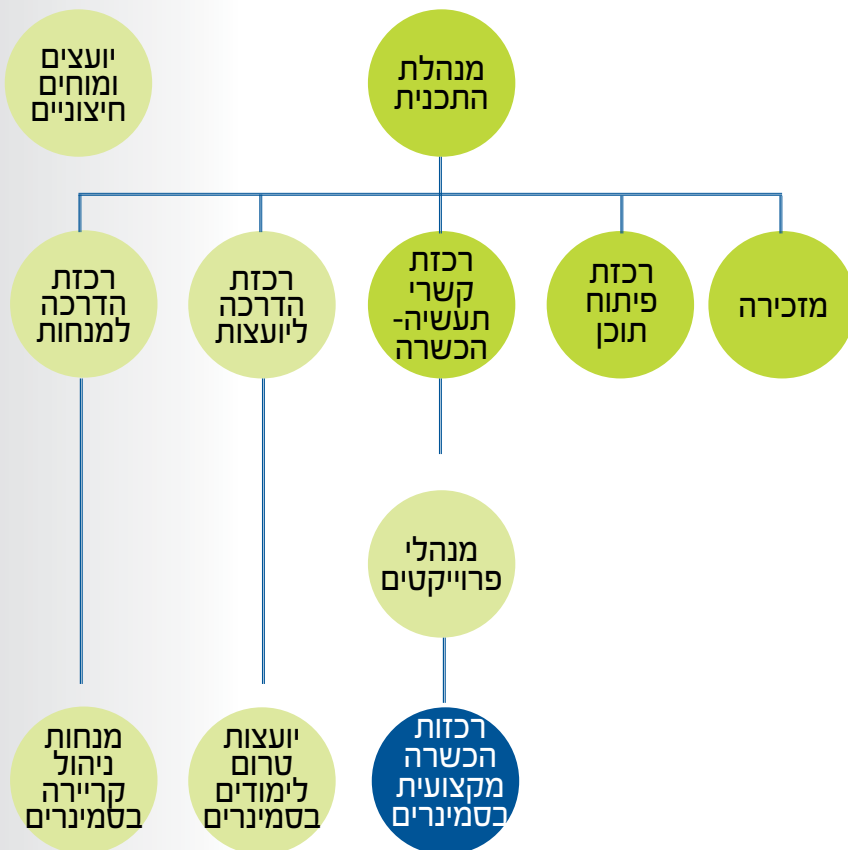
- 1 בגלל החגים שבחודש זה אין פניות בסמינרים.
- 2 סיום מחצית. בד"כ קיים עומס לימודי.
- 3 סיום מחצית. בד"כ קיים עומס לימודי.
- 4 בתקופת פסח אין פניות בסמינרים.
- 5 בגלל ההערכות לשנה"ל הבאה ובגלל בין הזמנים אין פניות בסמינרים.
- 6 בגלל פתיחת השנה אין פניות בסמינרים.
- 7 בחדשים האחרים יש עומס בעבודה פנים סמינרית.

קבוצה אדג'ונג' 7

7.1

חבנה
ארגוני
כללי





7.2

חבנה פנים ארגוני

אנשי הצוות
ותפקידיהם

8

אנשי המטה (ההנהלה והצוות) ופעולותיהם - ראויים, מקובלים ומאושרים ע"י הרבנים וע"י הסמינרים.

מטה התכנית, בהתאמה לצרכים המשתנים במשק, פועל להרחבת השרות מבחינת תוכן, היקפים והבטחת איכות ומנהל קשרי גומלין עם כל השותפים ובעלי העניין.

תפקידיו כוללים:

- ◀ ביסוס התשתית התעסוקתית בסמינרים.
- ◀ הכשרת צוות - המשך קידום הצוותים שהוכשרו והכשרת רכזות לתכנית בסמינרים לצורך העמקת האחריות והמקצוענות והרחבת השיח התעסוקתי. צוותים אלו משמשים גם אנשי קשר לארגון הבוגרות, למעקב, הערכה ומדידה.
- ◀ עדכון תוכניות הלימודים של מסלולים והתנסויות מקצועיות בהתאם לעדכונים בעולם העבודה.
- ◀ הוספת סמינרים ולומדות למעגל השרות
- ◀ פתיחת מסלולי הכשרה בעלי פוטנציאל שכר גבוה
- ◀ ארגון בוגרות ויצירת רשת חברתית מקדמת תעסוקה

8.1

חנהלת התכנית

מנהלת התוכנית, בכפיפות להוראותיהם של גדולי ישראל, פועלת בסביבה דינאמית למימוש החזון של התוכנית וייעודה תוך הפעלת תהליכי תכנון, מעקב, בקרה ומדידה, הובלת צוות, ביסוס שותפויות, ניהול משאבים וממשקים.

מהות התפקיד:

- ◀ ייזום, פיתוח והובלה של פתרונות תעסוקתיים רלוונטיים תוך שמירה מוקפדת על הערכים והזהות של בית יעקב והטמעתם בסמינרים של בית יעקב .
- ◀ ייזום, פיתוח והובלה של פתרונות ערכיים וזהותיים לאתגרים העולים בעולם התעסוקה והנגשתם לבוגרות בית יעקב.

פירוט תחומי האחריות של התפקיד:

- ◀ עמידה ביעדי התכנית וקידומה תוך שמירה על העקרונות המונחים ביסודה
- ◀ קבלת הכוונה מהמנהיגות הרוחנית ואישור תכנים ופעילויות
- ◀ מתן מענה לאתגרים המשתנים של השוק ושל החברה
- ◀ החרדיתפיתוח מסלולי הכשרה מתקדמים ברוח בית יעקב
- ◀ הרחבת משאבים

8.1

חנהלת התכנית

- ◀ תיווך בין כל הגופים הרלוונטיים: הסמינרים, משרדי הממשלה והמשק
- ◀ פיתוח ויישום מערך תומך לכניסה איכותית של בוגרת בית יעקב לשוק העבודה מבחינה הלכתית, מקצועית, טכנולוגית וחברתית
- ◀ תחזוקה והרחבה של הקשר ושל השותפות עם גורמים חיצוניים: ממשלה, ארגונים הפועלים בזירת התעסוקה, גופים עסקיים ופילנתרופים
- ◀ גיוס כוח אדם מיטבי לתוכנית: הגדרת דרישות התפקידים, הובלת תהליך גיוס מקצועי וכו'
- ◀ הבניית תכנית עבודה לצוות, התמקצעות, ניהול ישיבות צוות
- ◀ הרחבת השיח התעסוקתי הפצתו והעמקתו
- ◀ גיוס מומחים נוספים מתחומי תעסוקה שונים להנגשת מענה מקיף ומקצועי לשאלות העובדת.
- ◀ גיוס מעגלי השפעה נוספים (משפחה, אנשי חינוך, חברה, קהילה וכד') לתמיכה בבוגרות בית יעקב עובדות.
- ◀ הרחבת מערך הרבנים המגויסים למתן הכוונה ומענה הלכתי והשקפתי בענייני תעסוקה בהתאם לצורכי הקהילות השונות.

8.1

חנהלת התכנית

אפיון:

- ◀ בוגרת בית יעקב בעלת רגישות מקסימלית לערכים ולשמירתם
- ◀ ניסיון בניהול פרויקטים
- ◀ ראייה מערכתית וכוללת
- ◀ יכולת הנעה
- ◀ הבניית תהליכים, תכניות עבודה, יעדים
- ◀ בקרה, ירידה לפרטים, יכולות תכנון
- ◀ יחסי אנוש טובים
- ◀ סדר וארגון
- ◀ יכולת התמודדות עם משברים
- ◀ יכולת רפרזנטטיבית ויכולת העברת מסר
- ◀ ניסיון בניהול צוות
- ◀ ידע בתחום התעסוקה בכלל ובזיקה לבוגרות בית יעקב בפרט

מהות התפקיד:

- ◀ ייזום וניהול של שיתופי פעולה בין ארגונים עסקיים לבין הסמינרים לצורך הכנת תכניות לימודים, פרויקטים וגיוסים
- ◀ הרחבת מערך קשרי תעשייה לצורך הכשרה, השמה והתמחות
- ◀ ריכוז התקשורת עם רשויות מקומיות וממשלתיות לצורך הכשרה, השמה והתמחות
- ◀ תאום וליווי חברות בתהליכי הגיוס של בנות הסמינרים
- ◀ ניהול פרויקטים להשתלבות מיטבית בתעסוקה
- ◀ ניהול פרויקט מתמחים
- ◀ מידענות

8.2

רכזת אדצית לקשרי תעשייה- הכשרה

אפיון:

- ◀ יכולת לאתר את האתגרים העולים מהשטח ולמצוא להם פתרונות עדכניים ורלוונטיים מהשדה ומחומרים מקצועיים
- ◀ יכולת קנייה וניהול של ידע מבחוץ
- ◀ יצירתיות, חשיבה רחבה ומקורית
- ◀ יכולת ניתוח והמשגה של ידע ותובנות
- ◀ רשת קשרים ענפה ועשירה, יכולת רישות גבוהה
- ◀ יכולת ניהול משא ומתן
- ◀ יכולת ניהול פרויקטים רבי שותפים
- ◀ ידע באנגלית - יתרון

8.2

רכזת ארצית לקשרי תעשייה- הכשרה

מהות התפקיד:

- ◀ פיתוח רכיבי התוכן של התוכנית
- ◀ פיתוח תכניות הכשרה לצוותים מקצועיים
- ◀ בניית עולם המושגים המותאם ועיבוד חומרים לצוותים ולקהל היעד של התוכנית
- ◀ מתן הכשרה מקצועית לצוותים (יועצות, מנחות וסגל התוכנית), ריכוז קורסים והשתלמויות
- ◀ פיתוח והעשרה של השיח בתוך הסמינרים וגיזור בין עולמות התוכן החינוכיים והתעסוקתיים.
- ◀ הצגה של ליבת התוכנית וערכיה לגופים חיצוניים
- ◀ כתיבת מסמכי עמדה לרשויות, לרבנים ולגופים בתוך הקהילה ומחוצה לה
- ◀ עיבוד מודלים למעקב, הערכה ומדידה
- ◀ ייעוץ והדרכה פרטנית ליועצות ומנחות חן

8.3

רכזת

פיתוח תוכן ופיתוח חקצועי

אפיון:

- ◀ בוגרת ההכשרה של מנחות חן ומנחת קבוצות בפועל בעלת הכרות מעמיקה עם שוק העבודה (שלוש שנים לפחות)
- ◀ כושר ביטוי בכתב ובעל פה ברמה גבוהה מאוד
- ◀ דוברת אנגלית-יתרון

8.3

רכזת
פיתוח
תוכן
ופיתוח
חקצועי

8.4

רכזת הכשרה חקצועית

מהות התפקיד:

- ◀ זיהוי ענפי תעסוקה ומקצועות נדרשים המתאימים לבנות בית יעקב
- ◀ פתיחת מסלולי הכשרה חדשים
- ◀ עדכון תכניות לימודים קיימות בדיקה לצרכי השוק
- ◀ עריכת תחקיר מקיף בנוגע לכל מקצוע על פי הפרמטרים הבאים:
 - ◀ תכנית לימודים: תכנים, סגל, הקף השעות, עבודה מעשית, שכר לימוד ומלגות
 - ◀ בדיקת התשתיות הנדרשות וחישוב עלות מול תועלת
 - ◀ בדיקה של אפשרויות תעסוקה ומקומות עבודה בתחום, והתאמתם לבנות בית יעקב
 - ◀ עיצוב פרופיל לעובדים בתחום, הכולל אפיון, מיומנויות נדרשות, ודרישות מיוחדות
 - ◀ בדיקה של טווח השכר במקצוע
 - ◀ איתור נקודות תורפה או רגישויות שיפריעו להשתלבות מיטבית של בנות בית יעקב בתחום ומתן מענה אופטימלי במידת האפשר

8.4

רכזת הכשרה חקצועית

- ◀ אחריות להתאמת התכנים לבנות בית יעקב בשיתוף צוות מהסמינרים ומומחים מקצועיים
- ◀ קבלת אישורים וחוות דעת על מקצועות חדשים ועל תכניות לימודים מהמנהיגות הרוחנית (דרך מנהלת התוכנית), ממומחים בתחום וממשרדי ממשלה רלוונטיים
- ◀ הבטחת איכות ההכשרה באמצעות הגדרת הפרמטרים המשפיעים על טיב ההכשרה מעבר לתכני הלימוד

אפיון:

- ◀ הכרות מעמיקה עם שוק העבודה
- ◀ ניסיון של שנתיים לפחות בעבודה עם משרדי ממשלה ומעסיקים
- ◀ יכולת לאתר את האתגרים העולים מהשטח ולמצוא להם פתרונות עדכניים ורלוונטיים מהשדה ומחומרים מקצועיים
- ◀ יכולת קנייה וניהול של ידע מבחוץ
- ◀ יצירתיות, חשיבה רחבה ומקורית
- ◀ יכולת ניתוח והמשגה של ידע ותובנות
- ◀ רשת קשרים ענפה ועשירה, יכולת רישות גבוהה
- ◀ יכולת ניהול משא ומתן שליטה באנגלית - יתרון

8.5

רצות שירותי התכנית

מהות התפקיד:

ריכוז שירות התוכנית מסתעף לשני מישורים: מול הסמינרים ומול תלמידות ובוגרות באופן פרטי.

◀ הטמעת שירותי התוכנית, כולל ייעוץ תעסוקתי, הנחייה תעסוקתית, פיתוח שיח ממוקד בנושא, ליווי בעולם העבודה, ארגון בוגרות ועוד

◀ ריכוז של צוותי חן בסמינרים

◀ סיוע בבניית ימי עיון והפצת פרסומי התכנית באמצעות חוברות הלכתיות, תדריך משפטי ופיננסי, וחוברת הנחייה לשימוש מושכל באינטרנט

הפעלת שירותי התוכנית עבור כלל התלמידות, הבוגרות והנשים החרדיות העובדות בתחום ההלכתי, המשפטי, הפיננסי והשימוש באינטרנט.

אפיון:

◀ בוגרת הכשרת מנחות תעסוקה של "חן"

◀ ניסיון של שנתיים לפחות בהנחיה ובייעוץ

8.6

רנזת רישות

מהות התפקיד:

- יצירת רשת חברתית תומכת תעסוקה ברוח בית יעקב
- יצירת מרחבי שיח
- ניהול של ארגון הבוגרות
- ניהול ההון האנושי

אפיון:

- בוגרת בית יעקב בשנות העשרים המאוחרות לחייה
- בעלת רגישות גבוהה לערכים של בית יעקב
- בעלת תקשורת בינאישית מעולה
- בעלת ידע טכנולוגי
- בעלת יכולת ניסוח טובה בכתב ובע"פ
- בעלת רשת קשרים מסועפת

8.7

ניהול

אדמיניסטרטיבי

מהות התפקיד:

תפקיד זה כולל תחומי אחריות שונים:

ניהול משרד:

- ◀ מענה לפניות שוטפות
- ◀ תיאומי יומן מרובי משתתפים או תיאום מול מנהלת התכנית
- ◀ ניהול תכתובות ושמירתם
- ◀ ייזום פגישות צוות תקופתיות
- ◀ משימות לוגיסטיקה ואדמיניסטרציה שוטפות

ניהול לוגיסטי של הכשרות וימי עיון:

- ◀ רכש והדפסות להכשרות וימי עיון
- ◀ הזמנת ספקי אירוח ומזון, כולל בדיקת עלויות והשוואות מחירים

ניהול ההתקשרות מול שותפים:

- ◀ תיאום פגישות, עריכה של סיכומי פגישות, מעקב אחר ביצוע ההתקשרות לפי יעדים, דיווח שוטף לשותפים ועוד.

8.7

ניהול

אדמיניסטרטיבי

ניהול תקשורת חוץ:

- ◀ הנגשת שאלות התכנית וקבלת כיוון ואישור המתווה מגדולי ישראל.
- ◀ צירוף רבנים, פוסקים ורבני קהילות לתכנית.
- ◀ תקשור ותיווך ענייני התכנית מול המנהלים והצוות בסמינרים.
- ◀ ניהול של מאגר המשתתפות בתוכנית ומעקב אחריו

ניהול פיננסי:

- ◀ דיווחי שכר ומשכורת.
- ◀ הנהלת חשבונות וניהול דוחות כספיים הפקת דוחות רבעוניים ושנתיים.
- ◀ התנהלות כספית מול הסמינרים: קבלת הדוחות הכספיים ואישורם, העברת כספים
- ◀ התנהלות כספית מול תבת ומול גופים ממשלתיים
- ◀ תשלום לספקים

מהות התפקיד:

- ◀ ריכוז כל ההתקשרויות שבין הסמינר לבין מטה התכנית: קבלת הודעות (לוגיסטיות, כספיות, ארגוניות ואחרות) ממטה התכנית והעברתן לגורמים הרלוונטיים בסמינר, מעקב אחר ביצוע ההודעות או קבלת מענה והעברתו למטה
- ◀ ריכוז הפעלת שירותי חן בסמינר בתיאום עם הגורמים המתאימים ובכפוף להנהלת הסמינר
- ◀ ניהול ההון האנושי של הסמינר
- ◀ ניהול ההתקשרויות של הסמינר מול מעסיקים
- ◀ ביצוע מעקב, הערכה ומדידה לפי צרכי התכנית ויעדיה

8.8

רכזת "חן" בסמינר

הכנה ועיצוב של חומרים דיגיטליים ומודפסים, מיתוג אירועים וכנסים, הפקות, מודעות, מצגות ועוד. כפופה למנהלת התוכנית.

8.9 גרפיקאית

תכנון אסטרטגי ובניית תוכנית שיווק. ניהול והפקת אירועים וכנסים, גיוס משאבים וחסויות, כתיבת תכנים שיווקיים. כפופה למנהלת התוכנית.

8.10 אחדאית פרסום ושיווק

יעוץ, ליווי והדרכה בתחום יזמות עסקית והעסקה עצמית. כתיבת תכנים מקצועיים לקידום מטרות התוכנית והמשתתפות. העסקה לפי הצורך.

8.11 רכזת יזמות בהתאם לצורך

8.12

חנהל/ת

סחקר

המודל של הפעלת התכנית מלווה ומגובה במחקרים תקופתיים
חיצוניים ופנימיים. המחקרים הם משני סוגים עיקריים:

◀ **מחקרי הערכה שמטרתם לבחון את האפקטיביות של
התכנית או של חלקיה לצורך שיפור והתאמה.**

בשנת 2014 לדוגמה, נערך מחקר על ידי יעל גולדפרב (מנהלת מחקר תכנון וכלכלה)
להערכת טיב התכנית ואיכותה בהקשר של היעוץ התעסוקתי, ובשנת 2016, נערך מחקר
על ידי ד"ר מרסלה ליפרמן-אטר (מטעם קרן רוטשילד קיסריה בשיתוף עם ג'וינט ישראל
תבת) לבחינת האפקטיביות של ההנחיה בקבוצות.

◀ **מחקרי תכנון שמטרתם לנתח את הצרכים ולפתח פתרונות
חדשים והצעות שירות.**

בשנת 2017, לדוגמה, נערך מחקר בשיתוף פעולה עם חברת "נובה" לניתוח צרכים של
קהיליית בוגרות. בעקבות המחקר נבנה מודל עבודה גנרי להקמת קהיליית בוגרות.
באותה שנה נערך מחקר נוסף בשיתוף פעולה עם המגמה לעיצוב שרות ב"בצלאל"
לניתוח צרכים והצעת שרות לקהילייה המקצועית של תכנית חן, יועצות ומנחות, ובשיתוף
פעולה עם חברת "וייט בורד", נערך מחקר לניתוח צרכים והצעת שרות לבוגרות התוכנית.

9

הייעוץ
התעסוקתי:
הכונן לימודים לפרט
או תהליך סיון
עבוד המוסד?

הייעוץ התעסוקתי הוא ה"מודולה" הראשונה שתכנית חן פיתחה והטמיעה בסמינרים. הוא, למעשה, התחנה הראשונה ברצף התעסוקתי. הייעוץ התעסוקתי מעניק לתלמידות בית יעקב כלים וגישות שיסייעו להן להגיע להחלטה בנוגע למסלול ההכשרה המקצועית שתבחרנה בו. הייעוץ מתמקד בבחינת היכולות - כישורים ויכולות אינדיבידואליים, במודעות לרצונות - נטיות אישיות, צרכים וערכים ולאבחון סגנון התקשורת כדי שהמקצוע שבו תבחרנה יהיה זה אשר בו תוכלנה בעז"ה להצליח בעבודה בצורה מיטבית.

הייעוץ התעסוקתי משרת, אם כן, את התלמידה במתן ייעוץ מקצועי בתהליך קבלת החלטה על כוון לימודי הכשרה מקצועית, ובהגדלת הסיכוי שלה להשתלב, להצליח ולהתמיד בעבודה במקצוע שאותו בחרה. והוא ממלא תפקיד מועיל גם ביחס לסמינר בגיבוש קבוצות הכשרה מקצועית בעלות כישורים מתאימים, ביציבות הרישום להכשרה ובהעלאת השיעור של הבוגרות המשתלבות בעבודה במקצוע שאליו הוכשרו.

9.1

מהו ייעוץ תעסוקתי בסמינרים של בית יעקב?

מהו חלקה של תכנית "חן"?

תכנית חן פיתחה את הפרופסיה, הכשירה צוות יועצות תעסוקה, פיתחה את יחידות התוכן והתרגילים לסדנאות ואת מבנה הייעוץ הפרטני ותוכנו. התכנית בנתה את תהליך הבחירה במסלולי הלימוד תוך שילוב תהליכי רישום פנים סמינריים עם תהליך ההכוון, והיא מלווה את הסמינר בהתאמת התהליך עבורו. תכנית חן יזמה שיתוף פעולה עם חברה המבצעת בסמינרים מבחני התאמה ללימודים בנוגע להתאמת השאלונים ולהפקת דוח לנבחנת, והיא ממשיכה כל העת לפתח את צוות היועצות בידע, בחומר ובכלים עדכניים, בהצפת תובנות והעמקת השיח הייעוצי.

9.1

מהו ייעוץ תעסוקתי בסמינרים של בית יעקב?

9.2.1 ריבוי נחותי

נכון לשנת תשע"א, כששת אלפים בנות מסיימות את כיתה י"ב בסמינרים של בית יעקב. מספרים גדולים אלו מעמידים בפני מערך ההכוון התעסוקתי של תכנית חן אתגר עצום: התכנית רואה לנכון לחשוף את כל ציבור התלמידות ואת הוריהן למודל של קבלת החלטה בבחירת מסלול הלימודים, בנוסף, אחוז משמעותי מהבנות זקוק גם לייעוץ התעסוקתי, שהוא ביסודו ייעוץ אישי. השאלה הראשונה שעלתה, אפוא, הייתה: באיזו מסגרת נקנה את הכלים לקבלת ההחלטה ולמי נעניק ייעוץ פרטני.

על בסיס למידה וניתוח של הנתונים ושל המציאות בשטח, נבנה מודל הכוון המשלב סדנאות קבוצתיות לכלל התלמידות, והכוון פרטני רק לתלמידות הזקוקות לו. מודל זה הוכיח את עצמו כמותאם לצרכי השטח וככזה המספק מענה לכל התלמידות: בשלב הראשון נמסרות על ידי היועצות הסדנאות הקבוצתיות המספקות מידע כללי על שוק התעסוקה ומעניקות כלים כלליים להכוונה בבחירת מקצוע לימודים. בסדנאות אלו מועברים גם שאלוני התאמה לתחומי התעסוקה השונים. מרבית התלמידות

9.2

סוגיות מרכזיות בשילוב הייעוץ התעסוקתי בסמינרים

מצליחות להגיע לבחירת מסלול לימודים על בסיס הכלים שנמסרו בסדנא. בהמשך, תופנינה כחמישה עשר אחוז מתוך התלמידות גם ליעוץ פרטני. יוצא, אפוא, שסדנאות היעוץ התעסוקתי מצמצמות את היקף היעוץ הפרטני באופן משמעותי ביותר ומאפשרות לכל תלמידה שאכן זקוקה ליעוץ אישי יותר לקבל אותו באופן מיטבי.

9.2.2 ריבוי בעלי עניין

בעולם הכללי נועדו הכלים המקצועיים של ייעוץ תעסוקתי לשרת אחת משתי מטרות:

- ◀ מיון: מוסד הלימודים מבקש למיין את המועמדים מבחינת התאמתם למוסד ולמסלול ההכשרה.
 - ◀ ייעוץ: המועמד מבקש לדעת את מסלול ההכשרה המתאים ליכולותיו ולנטיותיו.
- היעוץ התעסוקתי בסמינרים נעשה מול גורמים נוספים בעלי עניין, ולפיכך הוא אמור לשרת מספר מטרות בו זמנית:
- ◀ התלמידה זקוקה ליעוץ תעסוקתי. היא מבקשת לבחור לעצמה מקצוע וללמוד אותו במסגרת הסמינר.

9.2

סוגיות

מרכזיות

בשילוב

היעוץ

התעסוקתי

בסמינרים

9.2

סוגיות מרכזיות בשילוב היעוץ התעסוקתי בסמינרים

◀ הנהלת הסמינר זקוקה למיון. היא מעוניינת באיזון בין מסלולי הלימוד השונים ובהתאמה מקסימלית של התלמידות למסלול, כמו"כ היא מחויבת לפרמטרים מערכתיים נוספים.

◀ רכזת ההתמחות מעוניינת בגיוס תלמידות מתאימות. היא מתמקדת בשיקולים הנוגעים לטובתה ולהצלחתה של ההכשרה הספציפית שבתחום אחריותה.

◀ הורי התלמידה מעוניינים לשבץ את בתם במסלול מקצועי מסוים ממגוון שיקולים. לרוב, התלמידה והוריה מייצגים אינטרס אחד, אך לעתים תהליך בחירת המקצוע הוא רגיש ומורכב גם מבחינה זאת. חשוב לציין, כי בשל גילן הצעיר יחסית של התלמידות ובגלל אורח החיים וסולם הערכים המקובלים בציבור החרדי, מקומם של ההורים בקבלת ההחלטה הוא משמעותי ביותר.

על רקע זה נשאלת השאלה: מי הוא, אם כן, הלקוח של היעוץ התעסוקתי, האם היעוץ הוא בעיקרו תהליך מיון מזווית הראייה של ההנהלה והרכזת, או שהוא בעיקרו תהליך ייעוץ המתמקד בצרכים של התלמידה וההורים?

השאלה מתחדדת כאשר מתגלים ניגודי אינטרסים בין בעלי העניין השונים, למשל במקרים, שבהם תלמידה אינה מתקבלת למסלול שבו היא מעוניינת.

הנחת היסוד בתהליך הייעוץ התעסוקתי היא כי התלמידה היא הלקוח, וכי תפקידה של היועצת הוא ללבן את הנתונים ולשקף את האפשרות הטובה ביותר עבור התלמידה הנועצת מבחינת ההתאמה של הנטיות והיכולות של התלמידה למסלול הלימודים.

עם זאת, היועצת מחויבת גם כלפי בעלי העניין האחרים ועליה לכבד את מטרותיהם, להצדיק את האמון שהם נותנים בה ולנהוג בהגינות, במקצועיות ובשקיפות כלפי כל הנוגעים בדבר. למעשה, קיים סיכוי גבוה, שתלמידה שתבחר במסלול לימודים התואם את יכולותיה, נטיותיה וטבעה, תצליח בעבודה, וזהו, בסופו של דבר, גם אינטרס מובהק של ההנהלה. ההדרכה ליועצות היא להגיע עם הנועצת לסיכום ברור לגבי חוות הדעת שהן עומדות להעביר להנהלה, באופן שישקף באמינות את הנתונים, ועם זאת לא יתעלם מהאינטרסים של הנועצת.

9.2

סוגיות מרכזיות בשילוב הייעוץ התעסוקתי בסמינרים

9.2.3 התאמה לקהילה ולסמינר

עבודת היועצות בתהליך הייעוץ התעסוקתי נעשית בהתאמה לאופי הסמינר, לאוכלוסיית התלמידות שלו ולקהילה הספציפית שאליה הוא משתייך.

בנוסף למערך ההתמחויות והמסלולים המשתנה מסמינר לסמינר ומשנה לשנה, על היועצות להכיר היטב את הלך הרוח ואת העקרונות המקובלים בחתך האוכלוסייה הספציפי, כמו גם את הדירוג הפנימי והבלתי רשמי שבין המסלולים בכל סמינר.

היכרות זו הכרחית על מנת להבין את הרקע לבחירה או לנטייה של הנועצות, את ניגוד האינטרסים הקיים לעתים בין בעלי העניין השונים ואת השיקולים העניינים, הרגשיים והערכיים המעורבים בתהליך.

9.2

סוגיות

מרכזיות

בשילוב

הייעוץ

התעסוקתי

בסמינרים

9.2.4 התאמה לחודלים שונים של חוסדות

מרבית הסמינרים הם מוסד המשך טבעי לכיתות התיכון. במוסדות אלו, אוכלוסיית התלמידות בסמינר מבוססת על מסיימות התיכון. בסמינרים כאלו תלמידות י"ב זוכות ליעוץ תעסוקתי, ובו הן ממשיכות בהכשרה המקצועית על בסיס ההכוון.

עם זאת, יש גם מודלים נוספים: סמינרים שיש בהם אך ורק כיתות על-תיכוניות, סמינרים הקולטים בוגרות של תיכונים אחרים לכיתות העל-תיכוניות, ולעומתם סמינרים שיש להם רק כיתות תיכוניות, ועליהם לכוון את בוגרותיהם לסמינרים אחרים להשלמת ההכשרה העל-תיכונית.

יש צורך להגדיר, אם כן, מיהו הנושא באחריות ליעוץ התעסוקתי. האם התיכון הוא זה שאמור להעניק שרותי יעוץ תעסוקתי לתלמידותיו, או הסמינר הקולט?

9.2

סוגיות מרכזיות בשילוב היעוץ התעסוקתי בסמינרים

9.3.1 סדנאות ייעוץ תעסוקתי

כאמור, הסדנאות הקבוצתיות של הייעוץ התעסוקתי נועדו להעניק מענה בסיסי מספק לכלל התלמידות, כדי לכוון את משאבי הייעוץ הפרטני לאחוזים המעטים יחסית הזקוקים לו. אכן, לסדנאות הקבוצתיות יש יתרונות משמעותיים העומדים בפני עצמם: השיח הקבוצתי מאפשר לזהות את הביטוי המגוון של מאפייני האישיות השונים, ואת הכישורים הייחודיים הנדרשים במקצועות השונים. הדבר מחדד את המודעות העצמית של התלמידה ומקנה לה את האפשרות לבחור מתוך חיבור פנימי לכוחותיה. זהו תהליך חשוב כשלעצמו, והוא מהווה גם נקודת פתיחה נכונה לכניסה לנושאי התעסוקה מתוך קבלת אחריות, הבנת השונות ויכולת להחליט באופן מושכל.

מספר המפגשים שבכל סדנה, אורכם, התקופה שבהם מתקיימים, השעות (בזמן הלימודים או בזמן הפנוי של התלמידות) והיות ההשתתפות חובה או מתוך בחירה - כל אלו משתנים מסמינר לסמינר בהתאם לפרמטרים שונים, לדוגמה: אם היועצת החינוכית הקבועה בסמינר היא גם זו שמעבירה את הסדנאות, עשוי מספר

9.3 חודולות הייעוץ התעסוקתי

המפגשים להגיע לשישה או שבעה, והם יתפרסו על פני תקופה ממושכת. אם היועצת היא דמות חיצונית, ייתכן שיהיו שני מפגשים בלבד במועדים המותאמים לתהליך הרישום.

המלצת תכנית חן היא לקיים ששה מפגשים של שתי ש"א בשעות הבוקר - בזמן הלימודים.

בעקבות השינויים החלים בסמינרים השונים במערך הסדנאות הקבוצתיות של הייעוץ התעסוקתי, גיבשה תכנית חן רשימת תכנים חיוניים שיימסרו כבסיס בכל סמינר שבו מתקיימות סדנאות. הרחבת התכנים והעשרתם תלויות בהיקף הסדנאות ונמסרות לשיקול דעתה של היועצת.

9.3

חודולות הייעוץ התעסוקתי

חומרי הליבה:

- ◀ הקדמה: בחירת מקצוע ברוח בית יעקב, משמעות ההחלטה והכלים לקבל אותה.
- ◀ עולם העבודה. מידע בסיסי על המקצועות.
- ◀ "יכול, רוצה, מתאים" - מודל לבחינת התאמה בעולם העבודה. זיהוי אישי באמצעות תרגילים ושאלונים אישיים וקבוצתיים.
- ◀ רקע והבנה בנוגע למבחני הבידוק החיצוניים, כולל הכנה למבחן או התמקדות בפיענוח תוצאות (בהתאם למועד הסדנה על רצף תהליך הרישום). חלק זה יושמט בסדנאות לקבוצות שאינן עוברות את המבחנים.

9.3

חודולות הייעוץ התעסוקתי

9.3

חודולות הייעוץ התעסוקתי

תכנים רלוונטיים נוספים:

- ◀ חזון תעסוקתי
- ◀ מניעים תעסוקתיים
- ◀ כלים לקבלת החלטות

במקביל לתהליך הקבוצתי, מקבלת כל משתתפת בסדנאות הייעוץ התעסוקתי חוברת לתלמידה. החוברת כוללת גם היא הקדמה קצרה על תהליך בחירת מקצוע ואפיק תעסוקתי, הסבר על המודל לבחינת ההתאמה - "יכול, רוצה, מתאים", ותרגילים אישיים. כמו כן החוברת מכילה מידע בסיסי על המקצועות השונים ודרכים שבהן ניתן להשיג מידע נוסף על אודותיהם יש בה הדרכה לריאיון יעיל של עובד בתחום, הסבר כללי על מבחני בידוק חיצוניים, ובסופה מופיע סיכום כללי של השיקולים לקראת בחירת מקצוע. החוברת כתובה בבהירות, תוך מתן דגש על התאמה לרמת תלמידה שעדיין לא נחשפה באופן ישיר לעולם התעסוקה. כל התהליך מלווה בשיח וחיבור לערכים וליסודות ההשקפתיים.

עבור רוב התלמידות, מספקת הסדנה הקבוצתית אישור להחלטה העצמית. גם אלו מתוכן שפונות לייעוץ הפרטני - מגיעות אליו מוכנות ובשלות יותר; הן מכירות את המונחים, יודעות להגדיר את הספקות באופן ממוקד ומדויק יותר ובאופן כללי פתוחות יותר לתהליך.

9.3.2 מבחני בידוק חיצוניים

במקור היה השימוש במבחני בידוק חיצוניים בסמינרים למטרות מיון בלבד. כיום, לאחר שינויים שנעשו במבחנים עצמם, בפיענוח התוצאות ובאופן ההתייחסות אליהם, משמשים המבחנים גם ככלי לייעוץ תעסוקתי. השאלה מי עוברת מבחן בידוק חיצוני (כל התלמידות או רק המבקשות להתקבל למסלולים מסוימים) ומתי, נתונה להחלטתם של הסמינרים. עם זאת, יעוץ פרטני ניתן רק לתלמידה שעברה מבחן בידוק חיצוני.

מן ההכרח לציין כי מבחני הבידוק הם כלי תומך החלטה, אך אין להתייחס אליהם כאל גורם בלעדי בהכרעה.

9.3

חודולות היעוץ התעסוקתי

פיתוח דו"ח לתלמידה הנועצת

היות שבעבר שימש מבחן הבידוק, כאמור, כלי מיון בלבד, התלמידות לא קיבלו את תוצאות המבחן או הערכה לכישורי התלמידה על פיו. במקרים שבהם תוצאות המבחן גרמו לפער בין הבחירה של התלמידה לבין החלטת הסמינר, לא הייתה לה אפשרות להתרשם בעצמה מן הנתונים.

תכנית חן בשיתוף עם המכון הדומיננטי למבחני בידוק בסמינרים, פיתחה דו"ח שאותו מקבלת כל תלמידה העוברת מבחן בידוק, הדו"ח אינו כולל ציונים מפורטים, אך הוא מספק את ההערכה הכללית העולה ממבחני הכישורים והאישיות. הדו"ח מסייע לתלמידות להבין ולקבל את השיקולים העומדים מאחורי החלטות הסמינר, והוא עשוי גם להשפיע על עמדתה האישית של התלמידה ביחס לבחירת המקצוע.

התוצאות המלאות של מבחן הבידוק נמסרות לדמות אחת בסמינר, לרוב מנהלת או בעלת סמכות בכירה אחרת. היועצת התעסוקתית מקבלת רק את תוצאות המבחנים של התלמידות המבקשות לקבל יעוץ תעסוקתי פרטני, תוך שמירה מוקפדת על סודיות כמובן.

9.3

חודולות היעוץ התעסוקתי

לעתים, תעמוד היועצת על גורמים מסוימים שגרמו לתוצאות מטעות. לדוגמה: ציון נמוך בעקבות קצב איטי יחסית. הדו"ח המלא מצביע על כך שרמת הכישורים הולמת מקצוע מסוים, ורק הקצב גרם לממוצע נמוך. אם הקצב אינו גורם מכריע בשאלת ההתאמה למסלול המסוים, תסב היועצת את תשומת לבם של מקבלי ההחלטות לנתונים וייתכן מאוד שהחלטתם תשתנה.

9.3

חודולות הייעוץ התעסוקתי

התאמות

ביזמת תכנית חן ולאחר עבודת פיתוח מאומצת, התבצעו התאמות של המבחנים לתלמידות הסמינרים. ההתאמות מתחלקות לשלוש קבוצות עיקריות:

התאמות סטטיסטיות - שינוי ערכי הייחוס בהתאם לנתוני הציבור החרדי, לדוגמה: הנתונים העלו שבנות חרדיות המחונכות לענוה וצניעות נוטות להמעיט בערך עצמן במבחני האישיות, ועל כן עודכן הציון הממוצע בהתאמה.

התאמות תרבותיות - שינויי תוכן וסגנון של שאלות או של מושגים. חלק מהמבחנים הכיל מושגים שבנות חרדיות אינן מכירות, או כאלה שהסמינרים לא מעוניינים לשבח במבחנים מטעמם. שאלות כאלה תורגמו לשאלות הבוחנות את אותם הכישורים הספציפיים באופן ההולם את עולם המושגים והערכים של הנבחנות החרדיות.

התאמות פנים סמינריות: שינויים שנעשו באופן אינדיבידואלי עבור מערכי ההכשרות והמסלולים שבכל סמינר. התאמות אלו באו לידי ביטוי בעיקר בפענוח התוצאות ותרמו ליעילות רבה יותר של קריאת התוצאות.

9.3

חודולות הייעוץ התעסוקתי

9.3

חודולות היעוץ התעסוקתי

9.3.3 היעוץ התעסוקתי הפרטני

כחמישה עשר אחוזים מכלל התלמידות ייפנו ליעוץ תעסוקתי פרטני ביוזמתן או בהכוונת הסמינר. תלמידות אלו מתאפיינות בד"כ בנתונים מסוימים המקשים עליהן את ההחלטה התעסוקתית: ייתכן שקיים פער בין רצון התלמידה לרצון הוריה ייתכן שקיים פער בין רצון התלמידה לעמדת הסמינר וייתכן שקיים פער מודגש בין נטיות התלמידה לכישוריה.

לרוב, יכלול ההכוון הפרטני מפגש אחד בן שעה וחצי בממוצע. המפגש ייערך בין היועצת לבין התלמידה. אם הורי התלמידה מעוניינים ליטול חלק ביעוץ הם יוכלו להשתתף בחלקה האחרון של הפגישה. בכל מקרה של עירוב ההורים בתהליך יש לעשות זאת בתיאום עם הנועצת.

היעוץ התעסוקתי הפרטני כולל:

◀ **ריאיון תעסוקתי** לצורך היכרות אישית עם התלמידה בזיקה לתעסוקה.

◀ **שאלון נטיות** המאפשר הגדרה מדויקת יותר של הנטיות.

9.3

חודולות הייעוץ התעסוקתי

- ◀ **הסבר על תוצאות מבחן הבידוק** של הנועצת. כזכור, התלמידה מקבלת לידיה דו"ח הכולל הערכה כללית. בידיה של הנועצת נמצאות התוצאות המדויקות והמלאות, ולרוב, בפגישת הייעוץ התעסוקתי הפרטני היא תשתף בהן את הנועצת ותסביר לה את משמעותן. על פי חוק¹, אין להוציא את מסמך תוצאות המבחן מרשות הנועצת, והנועצת יכולה להתרשם ממנו אך ורק במסגרת פגישת הייעוץ התעסוקתי.
- ◀ חשוב להזכיר שוב, כי ייעוץ פרטני יינתן רק לאחר שהתלמידה עברה מבחן בידוק חיצוני ותוצאותיו התקבלו.
- ◀ **שיח ההחלטה:** הנועצת אינה מקבלת החלטה במקום התלמידה או בשבילה. תפקידה הוא ללוות אותה בתהליך קבלת ההחלטה על סמך הידע, הכלים וההתרשמות המקצועיים שלה, מטרתו של שיח ההחלטה אינה להכריע באופן סופי אלא לחדד את האפשרויות הרלוונטיות ולהביא למסוגלות לקראת החלטה. בנוסף, יכלול שיח זה גם תיאום עם התלמידה לגבי חוות הדעת שהנועצת תעביר להנהלת הסמינר תוך שמירה על מקצועיות ואמינות כלפי כל בעלי העניין.

9.3.4 מבחני התאמה וראיונות

כל סמינר מנהל מערך של מבחני התאמה פנימיים וראיונות אישיים המתבצעים למטרות סינון ובחינת התאמה. בדרך כלל, קבלה להכשרות מקצועיות שנחשבות 'ריאליות' כמו הנדסאות מחשב או אדריכלות דורשת עמידה במבחן, ולקראת קבלה למסלולים בתחומים הבינאישיים כמו חינוך וייעוץ, גננות או חינוך מיוחד נערכים ראיונות אישיים. קיום המבחן או הריאיון, ציון הסף ומידת השפעתו על ההחלטה הסופית, משתנים מסמינר לסמינר ולעתים אף משנה לשנה.

לרוב, מרכזת המסלול או מי מטעמה מחברת את המבחנים או עורכת את הראיונות, והיא זו שמרכזת את הציונים וההתרשמות. המבחנים והראיונות אינם חלק מתהליך הייעוץ התעסוקתי שמספקת תכנית חן, אך יש להם משמעות בקביעת עמדת הסמינר לגבי שיבוץ תלמידה ספציפית במסלול מסוים. במקרים של התלבטות, יכולה היועצת לבקש את חוות הדעת של הבוחנת או המראיינת ולצרף את הנתונים שהתקבלו למערכת השיקולים.

9.3

חודולות הייעוץ התעסוקתי

שני תהליכים נפרדים, לכאורה, קשורים ברישום הסופי של התלמידה למסלול ההכשרה: תהליך היעוץ התעסוקתי ותהליך הרישום. למעשה, הם כרוכים זה בזה.

תהליך היעוץ התעסוקתי, הכולל, כאמור, סדנאות קבוצתיות ויעוץ פרטני, הוא תהליך שעיקרו לסייע בבחירת מסלול הלימודים, ולפיכך הוא מתחיל לפני תהליך הרישום.

תהליך הרישום כולל, מלבד רישום פורמלי, מבחני בידוק חיצוניים ומבחני התאמה. אם מבחני ההתאמה עולים בקנה אחד עם החלטת התלמידה, התהליך מסתיים. אם לא, עולה הצורך ביעוץ פרטני נוסף.

שני התהליכים משתלבים, אם כן, מבחינת הרצף הכרונולוגי. התזמון והפריסה שלהם על לוח השנה משתנים מסמינר לסמינר בהתאם למאפיינים ונתונים שונים, ובלתי אפשרי ואף בלתי רצוי לקבוע מודל אחיד בעניין זה. עם זאת, יש לקחת בחשבון את התלות ההדדית של שני התהליכים זה בזה, כפי שהוצג לעיל.

9.4

לוח השנה של היעוץ התעסוקתי

9.5.1 זהות מקצועית ומאפיינים

בשנת 2010 נפתחה ההכשרה יועצות התעסוקה של תכנית חן. היועצות שהשתתפו בהכשרה הן יועצות שעבדו בתוך הסמינרים כיועצות חינוכיות, ונשלחו מטעמם. מאפיינים אלו היו תנאי הסף שהציבה תכנית חן בפני המבקשות להשתתף בקורס ההכשרה.

בחירת היועצות באמצעות הסמינרים נעשתה על מנת להגדיל את סיכויי ההצלחה של תהליך היעוץ התעסוקתי העתידי, מתוך הנחה שיועצת שכבר עובדת בסמינר וזוכה לאמונו והערכתו תשתלב בו ביתר קלות מאשר דמות חיצונית, ותהליך היעוץ התעסוקתי כולו יזכה לאמון רב יותר וביקוש גדול יותר אם הגיבוש שלו יעשה בשיתוף פעולה עם הסמינרים.

אף שתהליך היעוץ התעסוקתי מכוון לקבל החלטה תעסוקתית ומתמקד בה, הוא בהחלט משיק לתחומים טיפוליים, ומטבע הדברים גם מזמן שיח הנוטה למקומות אישיים רגישים. לכן חיוני שיועצת התעסוקה תהיה בעלת רקע יעוצי, שיאפשר לה להגיב נכון לנושאים שונים העולים בתהליך היעוץ התעסוקתי ואף לזהות קשיים ולכוון, במקרה הצורך, לטיפול ממוקד בהם.

9.5

הזהות המקצועית של יועצות התעסוקה בסמינרים

הרקע הייעוצי הקיים הזניק את נקודת הפתיחה של ההכשרה ואפשר להתבסס על הידע ואף הניסיון של המשתתפות בתחום הייעוץ. עובדה זו אפשרה הכשרה אינטנסיבית ומרוכזת והפעלה מהירה יחסית של שירותי הייעוץ התעסוקתי של תכנית חן.

9.5

הזרות
החקצועית
של
יועצות
התעסוקה
בסמינרים

9.5.2 ההכשרה המקצועית של היעצות

יועצות התעסוקה עברו הכשרה מרוכזת שנמשכה כשלושה חודשים. ההכשרה התבססה על הרקע הקיים ביעוץ והתמקדה בהגדרת תפקיד היעוץ התעסוקתי, בהטמעתו ובמתן כלים לביצוע היעוץ הקבוצתי והפרטני.

תכנים עיקריים בקורס הכשרת היעצות:

- ◀ היכרות מעמיקה עם עולם העבודה: אפיונים, מגמות, ענפים, מקצועות ואפיקי השתכרות.
- ◀ מודל "יכול, רוצה, מתאים" - מודל למיקוד הלימה בעולם העבודה; תאוריות וכלים להעברת תהליך ייעוץ, כלים פורמליים ובלתי פורמליים לאבחון פרופיל תעסוקתי ולניהול השיח הייעוצי.
- ◀ הדרכה לעבודה עם אוכלוסיות מיוחדות, כמו: תלמידות לקויות למידה או בעלות הפרעות קשב וריכוז.
- ◀ היכרות עם מבחני בידוק והתאמה חיצוניים, סוגי שאלונים וקריאה נכונה של תוצאות והערכות.

9.5

הזהות

המקצועית

של

יועצות

התעסוקה

בסמינרים

- ◀ דילמות שונות במערך הייחודי של ההכוון התעסוקתי בתוך הסמינרים.
- ◀ הצורך בהשתלבות בקהיליית יועצות תעסוקה לשיתוף, התייעצות, למידה והתעדכנות.
- ◀ דרכים לאיסוף מידע על מקצועות שונים.

ההכשרה כללה מסירה פרונטלית של אנשי מקצוע, תרגולים, סימולציות, דיונים והתנסויות מגוונות. במהלך ההכשרה ניתן דגש על הביטוי המעשי של עקרונות תכנית חן בתהליך הייעוץ התעסוקתי, על ההתאמה הנדרשת בין מודל הייעוץ התעסוקתי שייבחר לסמינר ולתלמידות, על המחויבות הרחבה של היועצת כלפי כל בעלי העניין ועל הרגישות המיוחדת הנדרשת במיקומה של היועצת בשיח שבין התלמידה לבין הסמינר.

9.5

הזהות

החקצועית

של

יועצות

התעסוקה

בסמינרים

9.5.3 פורומים

מטרתם של הפורומים כהמשך לתהליך הכשרת היועצות היא המשך התמקצעות וקבלת עדכונים מעולם התעסוקה והייעוץ התעסוקתי. ההשתתפות בפורמים היא חובה החלה על היועצות, והם חלק בלתי נפרד מההכשרה ומההתמקצעות שלהן. בתקופה הראשונה שלאחר ההכשרה המרוכזת הפורומים סמוכים יחסית זה לזה ומתקיימים אחת לחודשיים. עם הזמן הולכת תדירותם ופוחתת עד לפעמיים בשנה.

מפגשי הפורומים כוללים למידת עמיתים מודרכת, עדכונים ומידע על מגמות חדשות בעולם התעסוקה ולימודי מקצוע בכלל, ובתחום ההכשרות בסמינרים בפרט.

9.5

הזהות

החקצועית של

יועצות

התעסוקה

בסמינרים

9.5.4 רכזת היועצות

רכזת היועצות היא בעלת האחריות לכל תחום הייעוץ התעסוקתי בתכנית חן. כיום, לאחר שלב היוזמה הראשונית, בניית התשתית ופיתוח המודל, באה אחריות זו לידי ביטוי במספר תחומי פעילות:

ההכשרה: רכזת היועצות אחראית על הכשרת היועצות, כולל ריכוז הפורומים והדרכתם. היא מקבלת את ההחלטות לגבי תכנים ותכניות לימוד, מרצים ודרישות הקורס.

קשר עם הנהלת הסמינרים: הרכזת עומדת מול הסמינרים בכל נושא תהליך הייעוץ התעסוקתי והטמעתו, כולל ייעוץ לגבי תהליך הרישום בזיקה ליעוץ התעסוקתי. היא גם זו שמשבצת את היועצות בסמינרים השונים והיא עושה זאת על סמך היכרותה עם היועצות ועם הסמינרים, או, אם הדבר מתאפשר, בהתאם לבקשה ספציפית של אחד הצדדים.

מעקב אחרי עבודת היועצות: רכזת היועצות מקבלת דיווחים מהיועצות ומהסמינרים, מתפקידה לוודא כי תהליכי הייעוץ התעסוקתי מתבצעים כראוי, שהסמינר מעמיד לרשות היועצות את המשאבים הדרושים לעבודתה, ושהיועצת מצדה ממלאת

9.5

הזהות החקצועית של יועצות התעסוקה בסמינרים

את תפקידה כראוי. המידע הרחבי שרוכשת הרכזת על אופן ההתנהלות של תהליך ההכוון בסמינרים השונים משמש אותה להסקת מסקנות, כמפורט בהמשך.

הדרכה מקצועית ליועצות: רכזת היועצות היא הדמות המקצועית העומדת מאחורי הכשרתן ועבודתן של היועצות. כאשר יועצת חשה כי עליה לקבל ייעוץ מקצועי או חוות דעת נוספת היא פונה לרכזת היועצות ומקבלת הכוונה נקודתית. לעתים תקבל הרכזת פרטי מקרה של תלמידה, ואפילו את תוצאות מבחן הבידוק החיצוני שלה כדי לסייע לה באופן מיטבי.

הסקת מסקנות והצבת יעדים: רכזת היועצות מרכזת את הנתונים, ההערכות, ההתרשמות ותיאורי מקרה מיוחדים מכל הסמינרים. הקשר שלה עם הנהלות הסמינרים מצד אחד ועם היועצות מצד שני ומעורבותה בתהליכי השונים של הייעוץ התעסוקתי, מסייעים לה בתהליך הסקת מסקנות וגיבוש תובנות מערכתיות וספציפיות. הרכזת היא זו שמציבה את היעדים בתחום ההכוון התעסוקתי של תכנית חן וכן את מטרות המשנה ודרכי הפעולה שיובילו ליעדים אלו.

9.5

הזהות

החקצועית

של

יועצות

התעסוקה

בסמינרים

9.6.1 תחונת חצב מעודכנת

כיום פועלות שלושים ושלוש יועצות בשלושים ואחד סמינרים ברחבי הארץ.

מתחילת התכנית השתתפו כאחד עשר אלף תלמידות בסדנאות ההכוון התעסוקתי, וכחמישה עשר אחוז נעזרו, כאמור, בייעוץ תעסוקתי פרטני.

9.6
תובנות
ואתגרים
של הייעוץ
התעסוקתי

9.6.2 תוצאות הטמעת הייעוץ התעסוקתי בסמינרים

הטמעת הייעוץ התעסוקתי בסמינרים שבו הוא פועל תרמה באופן משמעותי ליעילות תהליך הרישום למסלולים, לביסוס האמון של התלמידות בתהליך הרישום ובעמדת הסמינר ולהרגעה כללית של המערכת המורכבת והרגישה.

מן הנתונים בשטח עולה גם כי מאז החלת תהליך הייעוץ התעסוקתי תועדו פחות מעברים בין המסלולים לאחר תחילת שנת הלימודים, כלומר: השיבוץ נעשה באופן מותאם ומדויק יותר.

מחקר מלווה של תכנית חן שהתבצע על ידי ד"ר מרסלה ליפרמן העלה, כי משתתפות תכנית חן מועסקות יותר בתחום הכשרתן בהשוואה לקבוצת ביקורת, וכי משתתפות תכנית חן מרוצות יותר מתחום עיסוקן בהשוואה לקבוצת ביקורת. שני הממצאים קשורים להלימה הנבחנת בתהליך הייעוץ התעסוקתי.

9.6

תובנות ואתגרים של הייעוץ התעסוקתי

9.6.3 השפעה מערכתית

עמותות וארגונים גדולים הפועלים בתחום התעסוקה, מהם: קרן "קמח", "ידידות טורונטו", מכירים ברמה המקצועית והחדשנית של הייעוץ התעסוקתי של תכנית חן, ומעסיקים כיום יועצות תעסוקה בוגרות ההכשרה של התכנית.

יועצות, בוגרות התוכנית, מעניקות שרותי ייעוץ תעסוקתי פרטני לבוגרות סמינרים ואף לנשים המצויות בתהליכי שינוי, כגון לקראת הסבה מקצועית.

9.6

תובנות

ואתגרים

של הייעוץ

התעסוקתי

10

ההנחיה
התעסוקתית:
תפיסה הוליסטית
של העובדת והעבודה

הנחיה תעסוקתית מעניקה לתלמידות בית יעקב תפיסות וכלים אשר יאפשרו להן בעז"ה להשתלב בעבודה בצורה מיטבית. קבוצת ההנחיה מהווה עבור התלמידות פלטפורמת למידה, ייעוץ ושיתוף. במסגרתה הן קונות ידע, משאבים וכלים הקשורים לעולם העבודה על היבטיו השונים ומוכשרות לקבלת החלטות תעסוקתיות ברוח בית יעקב.

ההנחיה התעסוקתית היא נדבך מרכזי בהרחבת התפקיד של הסמינרים ובהעמקת האחריות שלהם כלפי הבוגרות. לפיכך, ההשפעה שלה חורגת אף מעבר לקבוצת ההנחיה כפי שיפורט להלן.

10.1

מהי הנחיה תעסוקתית בסמינרים של בית יעקב?

10.2

חודולות ההנחיה התעסוקתית

ההנחיה התעסוקתית מורכבת משני שלבים עיקריים: הראשון - בשנה האחרונה ללימודים, והשני - בשנה הראשונה ליציאה לעבודה.

השלב הראשון הוא קורס לניהול תעסוקה ברוח בית יעקב, המתקיים בשנה האחרונה ללימודים. בקורס זה ניתן דגש על יצירת המרחב הקבוצתי, העברת התמות המרכזיות של התכנית ופיתוח תפיסות, כלים ומיומנויות.

המלצת תכנית חן היא לקיים חמישה עשר מפגשים של שתי ש"א במהלך שנה י"ד.

השלב השני הוא סדנאות הליווי, המתקיימות בסמינר במהלך השנה הראשונה לעבודה. בסדנאות אלו ניתן דגש על הקבוצה כפלטפורמת שיתוף וכמקור כוח. בסדנאות מעלים ומנתחים מקרים וסוגיות משותפות, ומרחיבים את סל הכלים המקצועי והערכי של המשתתפות.

במקביל לשלב השני, נחשפות המשתתפות באמצעות המנחה לשירותים נוספים שמעניקה תכנית חן, כגון: ייעוץ הלכתי, ייעוץ משפטי, שירותי מידע וסינון אינטרנט ועוד.

הקביעות של הקבוצה עם המנחה מעצימה את אפקט הקבוצה ואת תרומתה למשתתפות.

המלצת תכנית חן היא לקיים עשרה מפגשים של שתי ש"א בהפרש של שבועיים עד ארבעה שבועות.

המודל האינטגרטיבי

בנוסף להעברת החומר הלימודי של ההנחיה ובנוסף לתמיכה ולליווי שהיא מספקת, התכנית מבקשת להנחיל באמצעות ההנחיה התעסוקתית צורת חשיבה ויכולת קבלת החלטות המבוססות על אינטגרציה מיטבית בין כל מערכות האישיות של האישה העובדת.

לצורך כך פותח בתוכנית המודל האינטגרטיבי, המציג את הזווית ואת ההיבטים השונים של מכלול החיים של האישה החרדית. המודל מכוון את האישה החרדית לאסוף את הידע ואת המשאבים שברשותה, הן בתחום התורני והן בתחום התעסוקה, לעבור תהליך של התבוננות פנימית, לזהות את התחומים שבהם היא זקוקה לתוספת ידע או למשאבים חיצוניים ולנקוט פעולות הצומחות מתוך כל אלה ומצמיחות את אישיותה הרב ממדית.

המודל מושתת על יסוד הבחירה החופשית, מייצג את היכולת לבחור בין טוב לרע ואת השאיפה לעשות רצון ה' מתוך בחירה. משמעות הביטוי כוללת את מכלול הערכים והשיקולים בצעד הבחירה, כמו גם את האחריות לתוצאות הבחירה הן בטווח הקצר והן בטווח הארוך.

10.2

חודולות ההנחיה התעסוקתית

הייצוג הגרפי של המודל הוא משולש, אשר שלשת קדקודיו מבטאים שלשה היבטים מרכזיים בחיי האישה החרדית העובדת: **הקדקוד התורני, הקדקוד האישי והקדקוד המקצועי**. שלשה היבטים אלה באים לידי ביטוי גם באשכולות התוכן של ההנחיה התעסוקתית.

10.2

חודולות ההנחיה התעסוקתית



כל אחד משלשת הקדקודים מהווה משולש בפני עצמו, אשר שלשת קדקודיו מבטאים תחומים בתוך אשכול התוכן.

באמצעות המודל מסגלת תכנית ההנחיה התעסוקתית את המשתתפות לחשיבה רב ממדית. לדוגמא, בשלב ההכנה לראיון עבודה נוגעות יחידות הלימוד בקורס בכל אחד מהקדקודים: יחידות תורניות (לדוגמא: ענווה מול אסרטיביות, דיני ממונות) יחידות אישיות (לדוגמא: מודעות אישית, מניעים וצרכים תעסוקתיים, ניהול משא ומתן) ויחידות מקצועיות (לדוגמא: "יכול-רוצה-מתאים" בזיקה לראיון, שפת המעסיק).

השאיפה היא כי לאורך הרצף התעסוקתי, וגם בתחנות החיים בכלל, תסתגל המשתתפת לבחינה של שדה הפעולה שלה במרחב שלשת הקדקודים, ולהתבוננות רב תחומית לקראת נקיטת תגובות והחלטות.

10.2

חודולות ההנחיה התעסוקתית

ההנחיה התעסוקתית מכוונת אל התמות המרכזיות של תכנית חן, ומיישמת אותן הלכה למעשה. להלן נסקור את התמות המרכזיות כפי שהן משתקפות בתהליך ההנחיה.

10.3.1 עוגני זהות

ההנחיה התעסוקתית מכוונת לתודעה וחיבור לזהות התורנית, אשר מכוחה מתנהלים ומקבלים החלטות. נקודת הכובד של זהות זו היא הכוונה לעשות הטוב והישר בעיני ה', ע"פ התורה וכדרך בני תורה. ההנחיה מעניקה כלים לאיתור ולהעמקה של עוגני זהות במשפחה ובקהילה.

10.3.2 חתירה לאיחוד הזהות

ההנחיה התעסוקתית מנגישה מודלים, אשר יוצרים אינטגרציה בין עולם הערכים לבין עולם העבודה. המטרה היא לבנות אצל התלמידות את התפיסה כי תוכלנה להיות עובדות מצליחות בד בבד עם היותן נשים חרדיות יראות שמים וללמדן ליצור את האיזון הנכון בין תפקידן המרכזי כנשים וכאימהות ובין מחויבותן לעבודה. ההנחיה מציגה גם את האתגר הכרוך בשינוי מול שימור ומעניקה כלים לאיזון מורכב זה.

10.3

תנחות מרכזיות בתכני ההנחיה התעסוקתית

10.3.3 שאלת רב

ההנחיה התעסוקתית מחנכת ומעודדת את המשתתפות להפנות שאלות לרבנים, ומלמדת כיצד מעבדים דילמה תעסוקתית לכדי שאלה הלכתית.

ההנחיה מגישה מודל לשיקול דעת הכולל בחינת קריטריונים הלכתיים והשקפתיים והתייעצות עם רב.

10.3.4 אחריות, פרואקטיביות

ההנחיה מטילה על הבוגרת את האחריות לניהול התעסוקתי שלה, הן בהיבטים המקצועיים והן בהיבטים הערכיים והאישיים. היא מעניקה לבוגרת כלים לאיסוף מידע, ניתוח ודיון, ונקיטת פעולות במרחבים רב ממדיים.

10.3.5 חקצועיות

ההנחיה מכוונת ומעודדת את התלמידות לגישה מקצועית ומנגישה להם ידע, מיומנויות וכלים להתנהלות מקצועית בתחנות הרצף התעסוקתי: חיפוש עבודה, השתלבות בארגון, שגרת העבודה וצמתי שינוי.

10.3

תמות מרכזיות בתכני ההנחיה התעסוקתית

הייחודיות שבהנחיה התעסוקתית בסמינרים של בית יעקב כרוכה בשיח חינוכי-תעסוקתי. הרחבת התפקיד של הסמינרים ממוסדות חינוך והכשרה להוראה למוסדות המעניקים גם הכשרה מקצועית וכלים תעסוקתיים עדכניים, מעלה סוגיות חינוכיות, מקצועיות ותפעוליות. להלן נמנה את העיקריות שבהן.

10.4

סוגיות מרכזיות בשילוב ההנחיה התעסוקתית בסמינר

10.4.1 האם ניהול תעסוקתי- משמעותו עידוד לפיתוח קריירה?

ביסודם מעניקים הסמינרים הכשרה מקצועית ככורח השעה, על מנת לאפשר לבוגרות להתפרנס ולכלכל בית של תורה. המושגים "קריירה" ו"קידום" נתפסים כמונחים המאיימים על סולם הערכים של בוגרת בית יעקב. ההנחיה התעסוקתית מבקשת ללבן מחדש מושגים אלו: הבית ימשיך להיות מרכז החיים של האישה, העבודה תמשיך להיות אמצעי ולא מטרה בפני עצמה, ובה בעת ניתן יהיה לתרגם את היכולות והמשאבים האישיים לכדי פרנסה מרווחת יותר.

בכל דיון בנושאים אלו נדרש מגע עדין וזהיר, שכן הם ליבת הזהות של האישה החרדית וציפור הנפש של היהדות.

10.4

סוגיות מרכזיות בשילוב ההנחיה התעסוקתית בסמינר

10.4.2 האם קורס הכנה מעניק לגיטימציה לחשיפה לסיכונים?

חסמים וחששות שונים, חלקם אמיתיים ומהותיים, גרמו למערכת החינוכית לדאוג מפני ההידרדרות הרוחנית והמוסרית הצפויה ביציאה לעבודה בסביבה שונה או בתחומי עיסוק חדשים. ההנחיה התעסוקתית יוצרת מרחב דיון מכיל, שבו יכולות הבוגרות לזכות לשיתוף, לאמון ולעצה.

קולות במערכת החינוכית מביעים דאגה לנוכח הלגיטימציה לכאורה שמעניק דיון זה למצבים שונים בעבודה.

יש צורך בבניית מסר שלם המבהיר לבוגרת את האסור והמותר, ומשדר את חובת הזהירות עם החובה לטפח ולהעצים את הכוחות הפנימיים. כמו כן חשוב להנגיש מסר זה גם לצוות החינוכי.

10.4

סוגיות
מרכזיות
בשילוב
ההנחיה
התעסוקתית
בסחינר

10.4.3 "התערבות" בתהליך החינוכי

ההנחיה התעסוקתית יוצרת כביכול מסגרת חינוכית אלטרנטיבית, ומרחב שיח שהצוות החינוכי של הסמינר אינו לוקח בו חלק. עלולה להיווצר תחושה שיש כאן חתירה תחת אושיות החינוך.

יש צורך בחשיפת התכנים והעקרונות בפני הצוות החינוכי וברתימתו לשיתוף פעולה פורה. כאשר הצוות החינוכי מעורה בשיתוף תעסוקתי ומוביל את התהליך החינוכי בהתאמה, מתפנית מנחת התעסוקה לעסוק במיומנויות וכלים הקשורים בעולם העבודה. שיתוף פעולה זה מהווה עבור הבוגרות מודל ראשוני לתפיסה ההוליסטית שאליה חותרת התכנית, הממזגת את ההיבט התורני-חינוכי עם ההיבט המקצועי.

10.4

סוגיות מרכזיות בשילוב ההנחיה התעסוקתית בסמינר

10.4.4 איך חודדים הצלחה של ההנחיה התעסוקתית

כגוף המבצע בקרה ושיפור מתמידים, מבקשת תכנית חן להגדיר את מדדי הצלחה של ההנחיה התעסוקתית בסמינרים. הצלחה של קורס ההנחיה היא מיזוג של מספר מישורים שבהם הוא פועל:

- ◀ התנהלות הקורס: האם המפגשים מתנהלים כסדרם? מה שיעור ההשתתפות?
- ◀ משוב מהתלמידות: האם הן חשות שנתרמו מהקורס? האם הן מרגישות מחוזקות מבחינה תורנית? האם הן מרוצות ממסמך קורות החיים שלהן ומתפקודן בראיון? האם הן יודעות לנהל נטוורקינג ולחפש עבודה?
- ◀ ההתמזגות בסמינר: מה מידת הגיבוי והשיתוף מצד ההנהלה? מהי מידת החיבור לצוות החינוכי ולצוות ההכשרה המקצועית? האם הקורס מניע יוזמות נוספות?
- ◀ התייחסות הרבנים והקהילה: האם הם מגבים באופן מלא את הפעילות? האם הם מעודדים הרחבה של ההנחיה?
- ◀ תגובות המעסיקים: האם בוגרות ההנחיה התעסוקתית הן מועמדות טובות יותר? עובדות טובות יותר?

10.4

סוגיות מרכזיות בשילוב ההנחיה התעסוקתית בסמינר

יש להגדיר את מדדי ההצלחה והביצוע בהלימה לערכים ולעקרונות הפעלה של התוכנית.

המחקר המלווה של התוכנית, בביצוע ד"ר מרסלה ליפרמן, העלה כי משתתפות התכנית הן בעלות יכולת הסתגלות טובה יותר לעבוד בסביבה לא חרדית ולהתמודד עם ההתנגשויות שבין העולם התורני שלהן לעולם העבודה בהשוואה לקבוצת ביקורת. כמו כן נמצאו פערים משמעותיים בין משתתפות התכנית לקבוצת הביקורת גם בנושאים תעסוקתיים, כגון מיומנויות חיפוש עבודה ותפישות בנוגע לשכר עתידי. גם השייכות לקבוצת ההנחיה עצמה, כמרחב לשיתוף ולהתייעצות, נמצאה במחקר כגורם מעצים ומשמעותי.

10.4

סוגיות

מרכזיות

בשילוב

ההנחיה

התעסוקתית

בסחינר

10.5.1 שלב א': קורס ניהול תעסוקתי ברוח בית יעקב

קורס הניהול התעסוקתי מתקיים בשנה האחרונה ללימודים. הוא משולב במערכת השעות בסמינר כחלק מתהליך ההכשרה. בקורס זה ניתן דגש על יצירת המרחב הקבוצתי, העברת התמות המרכזיות ופיתוח תפיסות, כלים ומיומנויות.

לרוב מחולקות הקבוצות לפי מסלולי ההכשרה, על מנת לאפשר התאמה של התכנים למקצוע הייעודי. בכל קבוצה חמש עשרה עד עשרים וחמש משתתפות.

לאורך השנה מתקיימים כחמישה עשר מפגשים בני שעה וחצי.

10.5

קבוצות ההנחיה התעסוקתית

מן התכנים המקצועיים:

- ◀ מודל לבחינת ההלימה למקצוע ולמיקוד תעסוקתי: "יכול, רוצה, מתאים"
- ◀ הגדרת פרופיל תעסוקתי בזיקה למודל: "יכול, רוצה, מתאים"
- ◀ הצגה עצמית של הפרופיל באופנים שונים: שישים שניות, מסמך קורות חיים, ראיון
- ◀ עולם העבודה, מגמות ואפיונים
- ◀ זווית המעסיק
- ◀ נטוורקינג
- ◀ כלים ושיטות לחיפוש עבודה
- ◀ בחינת חלופות, מודל קבלת החלטות
- ◀ ניהול מו"מ מול מעסיק

10.5

קבוצות ההנחיה התעסוקתית

מתכני הזהות והערכים:

- שינוי ושימור- מבוא
- בית-קהילה-עבודה: זהות אחת
- מבוא לשאלות הלכתיות בסביבת העבודה
- ביטחון והשתדלות בהקשר תעסוקתי
- עוגני זהות

10.5

**קבוצות
ההנחיה
התעסוקתית**

10.5.2 שלב ב: סדנאות ליווי

סדנאות הליווי מתקיימות בשנה הראשונה להשתלבות בעבודה. בסדנאות אלו ניתן דגש על הקבוצה כפלטפורמת שיתוף וכמקור כוח. בסדנאות מעלים ומנתחים מקרים וסוגיות משותפות, ומרחיבים את סל הכלים המקצועי, האישי והערכי של המשתתפות.

הרכב הקבוצות זהה להרכבן בקורס הניהול התעסוקתי, כך שהן עוברות כקבוצה משלב ה"בכוח" לשלב ה"בפועל". תשתית הקשר והאמון אשר נוצרו בסדנאות הליווי בין המנחה לקבוצה ובין חברות הקבוצה לבין עצמן מאפשרת דיון כן ופורה במעבר מהשלב התאורטי של הכנה ליציאה לעבודה אל השלב המעשי של חיפוש עבודה והשתלבות בה על אתגריו השונים. לאורך השנה מתקיימות כעשר סדנאות בנות שעה וחצי כל אחת.

10.5

קבוצות ההנחיה התעסוקתית

מן התכנים מקצועיים:

- ◀ כניסה לתפקיד חדש: אוריינטציה אישית וארגונית
- ◀ תהליך הערכת עובדים: רקע, הבנה, סימולציה
- ◀ ניהול משא ומתן
- ◀ ניהול קונפליקטים

מתכני הזהות והערכים:

- ◀ התנהגות חברתית במקום העבודה
- ◀ הדרכה לשימוש נכון באינטרנט
- ◀ עבודה בסביבה לא חרדית: אתגרים וכלים
- ◀ ניתוח והבשלה של שאלת רב

10.5

קבוצות ההנחיה התעסוקתית

10.5.3 שירותים רוחביים

במהלך קורס ההנחיה המנחה מנגישה לקבוצה שירותים נוספים הניתנים על ידי תכנית חן, ביניהם: ייעוץ הלכתי, "רווח נקי" - ייעוץ משפטי ופיננסי ושירותי מידע וסינון אינטרנט.

10.5.4 שיקולים בקביעת מערך התכנים

מערכת השיקולים בבניית מערך התכנים של הניהול התעסוקתי היא מורכבת למדי.

יחידות לימוד המהוות כניסה לעולם המושגים של ניהול תעסוקה, כגון: היכרות עם עולם העבודה ושפת המעסיק ישובצו במפגשים הראשונים של הקורס.

יחידות המציגות את התמות המרכזיות של הקורס, כגון: שינוי מול שימור ואיחוד הזהות. ישובצו גם כן בתחילת הקורס, על מנת שהתמות יופנמו ויוכלו לבוא לידי ביטוי לאורך כל הקורס.

יחידות המתאימות לנקודות זמן מסוימות על הרצף התעסוקתי,

10.5

קבוצות ההנחיה התעסוקתית

כגון: חיפוש עבודה, הצגה עצמית וכתיבת קורות חיים יימסרו בתזמון המתאים. יחידות המחייבות התנסות מעשית וחשיפה לסביבת העבודה ישובצו בסדנאות הליווי בשנה הראשונה לעבודה. לדוגמה: השיח על התנהגות חברתית במקום העבודה יהיה הרבה יותר אפקטיבי עם תלמידות שכבר התנסו בסביבה שמחוץ לחממה הקהילתית.

מעבר לשיקולים אלו, יש בקורס יחידות מקצועיות וערכיות הרלוונטיות לכל הרצף התעסוקתי, כגון: הדרכה לשימוש נכון באינטרנט. בנוגע לחלק מיחידות לימוד אלו מתעוררות דילמות העוסקות בשאלה מתי הזמן הנכון להגישן. מצד אחד, היחידות מעניקות כלים להתמודדות עם אתגרים העומדים לפתחן של הבנות כבר בשלב מוקדם. אם נתייחס להדרכה לגבי השימוש הנכון באינטרנט כדוגמא, הרי שכבר בשלב חיפוש העבודה, תוך כדי הלימודים בסמינר, רבות מהבנות משתמשות באינטרנט ככלי יעיל לחיפוש. מצד שני, לא מומלץ להקדים ולחשוף את התלמידות לפרטי הסיכונים בעודן תלמידות בין כותלי הסמינר. הפתרונות לדילמות מסוג זה משתנים: לעתים נעדיף לדחות את ההוראה של יחידת הלימוד לשלב מאוחר יותר ובשל יותר, ולעתים נחלק

10.5

קבוצות ההנחיה התעסוקתית

את היחידה לשני חלקים. הרובד התיאורטי, המקצועי והאידיאולוגי יימסר בקורס ניהול תעסוקה, והרובד היישומי הכולל ליבון דילמות וניתוח מקרים יתבצע בסדנאות הליווי.

מערכת השיקולים נעשית מורכבת יותר בסדנאות הליווי ביציאה לעבודה. המשתתפות מצויות בשלבים שונים מבחינת השתלבותן בעבודה: חלקן עדיין מסיימות לימודים, אחרות מחפשות עבודה ומתראיינות, ואחרות כבר נכנסו לתפקיד ומתמודדות עם אתגרי ההשתלבות. יש צורך בהקמת מרחבי שיח ממוקדי נושא על מנת שכל היחידות תהינה רלוונטיות למשתתפות. קביעת רצף התכנים היא, אם כן, סוגיה מהותית בהחלט.

10.5

קבוצות ההנחיה התעסוקתית

10.6.1 מדוע יש צורך בתפקיד חדש?

המערכת הסמינרית מושתתת על שתי קבוצות הוראה: מחנכות וצוות הכשרה מקצועית. קידומו של מודל התוכנית דורש כוח אדם ייחודי, מנחת תעסוקה. המנחה היא החוליה החסרה במערכת החינוכית: אדם שיכיר את עולם העבודה על שלל האתגרים שהוא מזמן, ובה בעת יהיה נציג נאמן של המערכת החינוכית והרוחנית.

לא נדרש מהמנחה רק להגיש את התכנים ההלכתיים וההשקפתיים, ואת התכנים הלימודיים המקצועיים. תפקידה העיקרי הוא ליצור את החיבור שבין שתי מערכות אלו ולהעשיר בתפיסות וכלים לניהול תעסוקתי נכון.

10.6

מנחת התעסוקה

10.6.2 מחשקי העבודה

מעבר להיותה מנחה של קבוצות ניהול וליווי, המנחה היא מובילת השיח התעסוקתי-חינוכי בסמינר. לפיכך, עליה ליצור ולקיים ממשקי עבודה פוריים עם הנהלת הסמינר: להובלה של שיח אחראי ורב-ממדי בהקשר תעסוקתי, עם הצוות החינוכי לצורך שיתוף, בנית אמון בתהליך ההנחיה והעשרת תכנית הלימודים, עם רכזת ההכשרה המקצועית לצורך הפריה הדדית של תכנים וצרכים, עם הורים לצורך שיתופם בדילמות ובהחלטות, והפיכתם לעוגן ולגורם משמעותי גם בהקשרים תעסוקתיים ועם רבנים לצורך התייעצות ולצורך הכוונת התלמידות לשאלת רב.

בניה נכונה של ממשקים אלו ויציקת תוכן לחיבורים השונים יוצרים את המערך השלם, החותר ליישם את תפקידו של הסמינר ביחס לעתיד בוגרותיו.

10.6

חנחת התעסוקה

10.6.3 מנחת תעסוקה - אפיון:

- ◀ בעלת הזדהות מוחלטת עם מערכת החינוך של בית יעקב ועם המאפיינים הקהילתיים הספציפיים
- ◀ בעלת רקע מקצועי בתחום הייעוץ או הטיפול
- ◀ בעלת פתיחות לנושאים חדשים ולבחינה מחדש של תפיסות קיימות, עמדות והנחות יסוד
- ◀ יכולת בין אישית גבוהה

10.6

מנחת התעסוקה

10.6.4 חבנה בסיסי של ההכשרה

תכנית חן מכשירה מנחות תעסוקה אשר נבחרות על ידי הסמינרים. תכנית ההכשרה המקיפה כוללת היכרות מעמיקה עם עולם העבודה על שלל האתגרים שהוא מציב. התוכנית מלווה את המנחות באמצעות מפגשים קבועים, ומעשירה את תכני הלמידה ואת כלי ההנחיה.

ההכשרה היא בהיקף של כמאתיים שעות. היא עוסקת בעולמות התוכן השונים, כמו גם בתהליך ההנחיה הקבוצתית.

פירוט אשכולות ההכשרה:

היכרות עם עולם העבודה ומתן כלים להתמודדות עם אתגרו:

- ◀ המאפיינים של שוק העבודה העכשווי והעתיד
- ◀ שפת המעסיק
- ◀ היכרות עם ארגונים שונים ומודלים של השמה
- ◀ כלים ליצירת פרופיל תעסוקתי
- ◀ קורות חיים, הצגה עצמית, ראיון עבודה
- ◀ מודל התכנית: תורני-אישי-מקצועי
- ◀ המודל לבחינת ההלימה בעולם העבודה: "יכול, רוצה, מתאים"

10.6

חנחת התעסוקה

10.6

חנחת התעסוקה

- ◀ השימוש במודלים בצמתים על פני הרצף התעסוקתי - מהות, צרכים, כלים, מיומנויות
- ◀ מעגל החיים התעסוקתי
- היכרות עם אתגרים ערכיים ומתן כלים להתמודדות מולם:

 - ◀ אתגרים הלכתיים
 - ◀ אתגרים חברתיים
 - ◀ שימוש באינטרנט
 - ◀ עוגני זהות

- הובלת תהליך קבוצתי והתמודדות עם אתגרים העולים בקבוצה:

 - ◀ תאוריות בהנחית קבוצות
 - ◀ דינמיקה קבוצתית
 - ◀ פרקטיקום

- הפורומים להמשך התמקצעות כוללים:

 - ◀ למידת עמיתים
 - ◀ ניתוח מקרים
 - ◀ עדכונים מהשטח
 - ◀ כלים חדשים
 - ◀ השתתפות בקהילייה המקצועית

10.6.5 התאמה לסמינר

תכנית חן דואגת להכשיר קבוצת מנחות המייצגת את כל תתי הקהילות ואת הפריסה הגיאוגרפית של מוסדות בית יעקב. הסמינר בוחר מנחת תעסוקה מתוך מאגר המנחות שהוכשרו בתוכנית חן. כך מתאפשרת התאמה של המנחה לאופי הסמינר ולתפיסות האופייניות של תת-הקהילה.

10.6

מנחת התעסוקה

רכזת ההנחיה התעסוקתית מנהלת את הפעילות השוטפת של מנחות התעסוקה בשלשה רבדים: הרובד הפורמלי, הרובד הייעוצי והרובד הפיתוחי.

ברובד הפורמלי היא מקיימת קשר רצוף עם הסמינרים בנוגע לקיומם של קורס ההנחיה והליווי, ומייעצת להם בנוגע להקמת קבוצות חדשות ולשילוב מנחות מתאימות. היא מוודאת את קיומם של תנאים נאותים לניהול הקורס ואת שיבוצו במערכת הלימודים. כמו כן אוספת הרכזת משובים מההנהלה, מהצוות החינוכי וממשתתפות הקורס ואחראית לדווח עליהם למנהלת התוכנית.

ברובד הייעוצי הרכזת מעניקה למנחות גיבוי ותמיכה באמצעות ייעוץ וליבון אתגרים שעלו בקבוצה. היא מסייעת למנחות בהקמה של ממשקי העבודה שלהן ובהעשרתם. הרכזת גם מתאמת את הפורומים להמשך התמקצעות ואוספת עדכונים וצרכים מהשטח לצורך תכנון התכנים של המפגשים הבאים.

ברובד הפיתוחי הרכזת היא הגורם המתווך בין יוזמות החדשנות והפיתוח המתנהלות במטה התוכנית לבין מנחות התעסוקה שבסמינרים.

10.7

רכזת ההנחיה התעסוקתית- מהות התפקיד

ההנחיה התעסוקתית ההולכת ומתבססת בתוככי הסמינרים של בית יעקב מניעה תהליכים רבי משמעות בקרב כל השותפים לה:

10.8.1 בוגרות בית יעקב

בוגרת בית יעקב שקיבלה הנחיה תעסוקתית נושאת עמה ארגז כלים מקצועי הנוטע בה ביטחון ביכולתה להצליח בעז"ה בשוק העבודה. תוך כדי חיפוש העבודה והשתלבות בה היא ממשיכה את התהליך של התבוננות פנימית והעמקה של עוגני זהות. הבוגרת הולכת ומסגלת דפוס התנהגות על בסיס המודל האינטגרטיבי של תכנית חן, הבא לידי ביטוי בהתנהלות פרואקטיבית ובלקיחת אחריות.

10.8.2 צוות חינוכי

ההנחיה התעסוקתית מניעה בצוותים החינוכיים תהליכים של ברור מחדש, ליבון סוגיות עכשוויות והרחבת מעגל האחריות. הביטויים הראשונים של תהליך זה הם שיתוף פעולה הולך וגובר עם מנחות התעסוקה ובנייה של יחידות הוראה חדשות המותאמות לאתגרי האישה החרדית העובדת.

10.8

תהליכים המתרחשים כתוצאה מן ההנחיה התעסוקתית

10.8.3 מעסיקים

מעסיקים ומחלקות משאבי אנוש מציינים כי בוגרות שקיבלו הנחיה תעסוקתית מגיעות בגישה מלומדת יותר, וטפסי קורות החיים שלהן והמוכנות לראיון העבודה הם ברמה גבוהה יותר באופן מובהק. כמו כן מסוגלות בוגרות אלה לנהל שיח בשל יותר עם המעסיקים ולהגיע להישגים גבוהים יותר במשא ומתן, הן מבחינת תנאי ההעסקה והן מבחינת הצרכים שלהן כבוגרות בית יעקב.

10.8.4 רבנים

רבני קהילות מציינים את התודעה ההולכת ומתפתחת בקרב זוגות צעירים בקשר למקומה של שאלת רב בשגרת החיים ובצמתי החלטה. בוגרות ההנחיה התעסוקתית ניכרות ביכולת שלהן להביא את השאלות לידי הבשלה ולהגיש את מכלול ההיבטים הקשורים בסיטואציה.

בנוסף, יותר ויותר רבנים נכנסים בעובי הקורה ונדרשים לסוגיות הקשורות בעולם העבודה.

10.8

תהליכים החותרחים כתוצאה מן ההנחיה התעסוקתית

10.8.5 מחשל

גופים ממשלתיים חשים את ההתעוררות של שיח תעסוקתי בסמינרים של בית יעקב, ואת תחילתו של תהליך המרחיב את המעורבות של הסמינרים ביחס לעתיד תלמידותיהם. הממשל הולך ומכיר בצורך להעניק, בנוסף להכשרה המקצועית, גם מעטפת תעסוקתית הכוללת, בין השאר, את ההנחיה התעסוקתית.

10.8.6 קהילייה מקצועית

יועצות ומנחות התעסוקה, כמי שעברו מסלול הכשרה מקצועי, מקיף ומגוון, מהוות ראש חץ בקהילה לניהול שיח תעסוקתי מתוך גישה תורנית.

התכנית מזהה צורך למסד קהילייה מקצועית שתרשת את כל המנחות והיועצות ותהווה פלטפורמה להמשך התמקצעות, שתוף ידע ועדכונים ביניהן.

10.8

תהליכים החותרים כתוצאה מן ההנחיה התעסוקתית

מעגלי ההשפעה של ההנחיה התעסוקתית חורגים מעל ומעבר לקבוצת ההנחיה בתוך הסמינר. בפרק זה סקרנו השפעות במעגל הראשון והשני. השפעות רחבות תתרשנה ככל שילך השיח התעסוקתי ויתפתח בתוך הקהילה החרדית, וככל שהסמינרים ימשיכו וירתמו לעשייה מתוך אחריות ומעורבות.

בין התוצאות אנו עשויים לראות הרחבת ההיצע המקצועי של הסמינרים, שיפור בשכר ובתנאי ההעסקה של בוגרות בית יעקב והעמקת החוסן הערכי והכלכלי של הקהילה החרדית.

10.9

בחבט קדיחה

