



המכללה האקדמית בית ברל
היחידה למחקר והערכה

תודעה היא כלי עבודה?

הערכת תכנית "רשתות"

הכשרת בני נוער במצבי סיכון לעולם העבודה במאה ה-21

דו"ח הערכה לשנת תשע"ב

מיכל היישריק

שחר גינדי

אילנה פאול

סלוא עלינאת

פברואר 2013

תוכן עניינים

4	רשימת לוחות
5	תקציר
5	מטרות ההערכה ושאלותיה :
6	אוכלוסיית המחקר
9	פרק א: שילוב נוער בסיכון בשוק התעסוקה
9	נוער בסיכון: הגדרות ומאפיינים
9	נוער בסיכון- היקף התופעה
10	נשירה
10	היעדר השכלה
10	עוני
10	תכניות התערבות לנוער בסיכון
11	תכניות התערבות לנוער בסיכון בישראל
11	התערבויות בחברה הערבית בישראל
12	התעסוקה ומשמעותה החברתית והאישית
12	גישות ביקורתיות למודלים של רווחה ותעסוקה
14	מבנה שוק העבודה הישראלי והחסמים בו
15	בני נוער מקבוצות סיכון בשוק העבודה
16	בני נוער ערביים בשוק העבודה
16	תכניות התערבות בתחום התעסוקה
18	תכנית "רשתות"
20	פרק ב: מתודולוגיה
20	פרדיגמת המחקר
20	מטרות ההערכה ושאלותיה
20	אוכלוסיית המחקר
21	כלי המחקר ומהלך איסוף הנתונים
21	ניתוח מסמכים
21	תצפיות וקבוצות מיקוד
21	ראיונות עומק חצי מובנים
22	שאלונים
22	שאלון תחילת שנה (pre-test) לבני נוער בתכנית (נספח 1)
23	שאלון סוף שנה (post-test ; נספח 2)
23	שאלון ביקורת (נספח 4)
24	הנתונים שנאספו - סיכום
27	קשיים באיסוף הנתונים והשלכותיהם על עיבוד הנתונים והסקת המסקנות
28	פרק ג: ממצאים
28	ג.1. מטרות התכנית
35	ג.2. ביצוע התכנית – גיוס המנחים והכשרתם
36	הכשרת מנחים – תהליכי מיון וקבלה
37	תפיסת המנחים את מטרות ההכשרה
38	חוויית ההכשרה של המנחים
38	תרומת ההכשרה של המנחים להרחבת התשתית התיאורטית ולהעמקתה
39	מבנה ההכשרה
40	מורכבות התכנית
41	חומרי הדרכה
43	ג.3. ידע ועמדות בני הנוער בטרם כניסה לתכנית "רשתות"
43	חיפוש באמצעות שיטוט במקומות עבודה או חיפוש דרך אמצעי התקשורת
44	חיפוש באמצעות הפעלת קשרים
44	חיפוש עבודה באמצעות שילוב מספר פעילויות
48	ג.4. הפעלת התכנית והעבודה עם בני הנוער

48	בעיות ארגוניות והשפעתן על ביצוע התכנית
48	הטרוגניות בין הקבוצות ובתוכן
48	מחויבות המסגרת בתוכה מתקיימת פעילות "רשתות"
48	מדריכים ולא מנחים מקצועיים
49	מיקום המשפחה בתהליך
49	קשר רופף בין המנחים הערבים ובינם לבין המנחים היהודים
50	השתתפות לא יציבה ולא רציפה של בני נוער בתכנית
50	הקושי לגייס נערוֹת לתכנית בחברה הערבית
50	התנהלות המפגשים
51	תכנים במפגשים
52	אירוע התרשתות
53	התאמת התכנית לצורכי החברה הערבית
53	שימור השוליות של בני המגזרים החלשים
55	ג.5. השפעות התכנית – תרומות ותוצרים
55	תרומות התכנית
60	הנאה מהשתתפות בתכנית
61	חלקים מיותרים בתכנית
61	הצעות לשיפור
62	שינוי עמדות כלפי בני הנוער
63	תרומות ייחודיות לבני הנוער מן החברה הערבית
63	שביעות רצון מהתכנית- משוב של בני הנוער
64	תרומות התכנית לשינוי בתחושת החוללות העצמית ומוכנותם להשתלב בשוק העבודה
65	חוללות עצמית
66	חוללות תעסוקתית
74	סיכום ודיון
76	הפעלת התכנית
76	השלכות התכנית
78	מערכת קשרים רופפת
79	המלצות אופרטיביות
82	מקורות
88	נספחים
88	נספח 1 : שאלון בני הנוער תחילת שנה
90	נספח 2 : שאלון בני נוער סוף שנה
92	נספח 3 : שאלון למנחים סוף שנה
93	נספח 4 : שאלון ביקורת
95	נספח 5 : ממוצעים (סטיות תקן) בין סוג שאלון (תחילת שנה/סוף שנה) ומגזר (ערבי/יהודי)...

רשימת לוחות

עמוד

21	 התפלגות הקבוצות לפי מסגרות	לוח 1 :
24	 סיכום הנתונים שנאספו	לוח 2 :
25	 שאלות המחקר בזיקה לכלי המחקר	לוח 3 :
26	 מבחן חי בריבוע לבחינת ההבדלים במשתני רקע בין תחילת שנה וסוף שנה	לוח 4 :
42	 התפלגות תשובות הנבדקים לשאלה "מה אתה עושה כדי לחפש עבודה?"	לוח 5 :
44	 התפלגות תשובות הנבדקים לשאלה "למה הצטרפת ל"רשתות?"	לוח 6 :
46	 התפלגות תשובות הנבדקים לשאלה "מה אתה יודע על התכנית?"	לוח 7 :
46	 התפלגות תשובות הנבדקים לשאלה "מה אתה חושב שתרוויח מההשתתפות בתכנית?"	לוח 8 :
46	 ממוצעים וסטיות תקן שהתקבלו מתשובות הנבדקים לגבי שביעות רצונם מהתכנית בסופה	לוח 9 :
63	 ניתוח שונות לבחינת ההבדלים בין 3 סוגי השאלונים	לוח 10 :
65	 ממוצעים וסטיות תקן שהתקבלו מתשובות הנבדקים לפי מגדר בתחילת התכנית ובסופה	לוח 11 :
68	 אינטראקציות בין סוג שאלון (תחילת שנה/סוף שנה) ומגדר (נער/נערה)	לוח 12 :
69	 ממוצעים וסטיות תקן שהתקבלו מתשובות בני הנוער לפי ניסיון תעסוקתי	לוח 13 :
71	 אינטראקציות בין סוג שאלון (תחילת שנה/סוף שנה) וניסיון תעסוקתי (לא עבד/ה ולא עובדת כיום - עובד/ת כיום)	לוח 14 :
72		

תקציר

רקע לתכנית ומטרותיה

תכנית "רשתות" היא אחת מהתכניות של עמותת ג'וינט ישראל-אשלים, הפועלת לצמצום היקף אוכלוסיית הילדים ובני הנוער הנמצאים במצבי סיכון. התכנית פועלת החל משנת 2009 ושמה דגש על פיתוח וחיזוק רשתות קשרים, על תכנון לטווח ארוך והקניית כלים שבני הנוער יכולים להעריך בעזרתם את שאיפותיהם. התכנית הינה חלוצית בשדה הטיפול בנוער בהעבירה את מוקד האחריות מהפרט לחברה. מבחינה זו התכנית מהווה ריאקציה לתפיסה הניאו-ליברלית הרווחת בישראל כמו גם בחברות מערביות אחרות. התכנית מעבירה את מוקד השיח הנוגע לאוכלוסיות בסיכון, משיח תרפויטי לשיח חברתי ומפצה מסרים אלה במעגלים החברתיים השונים.

מספר חסמים עומדים בפני נוער בסיכון: אפליה ודעות קדומות של המעסיקים כלפי העובדים מקבוצות סיכון (Bartik, 2001); היעדר עידוד או תמיכה קהילתית ומשפחתית המקדמות השתלבות בעולם התעסוקה; היעדר טיפול הוליסטי של הארגונים והמוסדות השונים בצעירים מקבוצות סיכון (Kenworthy, 2008); והיעדר רשת קשרים חברתית, שעשויה לקדם בעולם התעסוקתי. בני נוער בסיכון משולבים לרוב ברשתות חברתיות שאינן מסייעות לניעות חברתית ומשמרות את מיקומם הנמוך במערכת הריבודית. הסתמכות בלעדית על רשתות אופקיות, כאלו שמתבססות על יחסים רגשיים-פרטיקולאריים, משעתקת את המבנה המעמדי (Montgomery, 1991; Jackson, 2008).

מטרות התכנית הן: להכין את בני הנוער לקראת השתלבותם בשוק התעסוקה בעתיד; לספק כלים לתכנון עתידי; ליצור תחושת מסוגלות גבוהה וחוללות עצמית תעסוקתית (Occupational self efficacy) בקרב בני נוער; לאפשר לאנשי המקצוע להתמקד ביצירת רשתות קשרים עבור בני הנוער.

מטרות ההערכה ושאלותיה:

1. לבחון את ההלימה בין היעדים המוצהרים לבין תהליך ההכשרה של המנחים (ההלימה בין מטרות התכנית לבין הביצוע בפועל).
2. לבחון את השיפור במידת המוכנות של בני הנוער לעולם העבודה.
3. לבחון האם חל שינוי בתחושת החוללות האישית והתעסוקתית של בני הנוער.
4. לבחון את הגורמים המקדמים והבולמים בהפעלת התכנית.
5. לבחון האם חל שינוי בשיח של המנחים ושל בני הנוער על פי תפיסת רשתות.
6. לבדוק את מידת שביעות הרצון מהתכנית ותרומתה בחוויית המשתתפים.

אוכלוסיית המחקר

תכנית "רשתות" מתקיימת מזה ארבע שנים. בתשע"ב השתתפו בה 31 קבוצות של בני נוער ברחבי הארץ. קהל המשתתפים בקבוצות כולל בני נוער ערבים, חרדים, עולים וותיקים המשולבים במסגרות חינוכיות לא עיוניות. בהערכה הנוכחית נבדקו 19 קבוצות. כלי המחקר כללו ניתוח מסמכים, 25 תצפיות מובנות למחצה, 12 קבוצות מיקוד, 43 ראיונות מובנים למחצה ו-314 שאלונים (בתחילת התכנית, בסופה ושאלון ביקורת).

ממצאי ההערכה העיקריים

בביצוע התכנית נעשה מעבר ממערכת קשרים הדוקה ובעלת פיקוח הדוק שהייתה בעבר, למערכת שמתאפיינת בקשרים רופפים והגדלת האוטונומיה בשטח. מהלך זה הינו חלק מתהליך ההטמעה של התכנית אשר הייתה בפיקוח הדוק של הגיוינט אל אחריות המטות השותפים (חברת המתנ"סים, הנוער העובד, קידום נוער). מטרת הסרת הפיקוח הינה לאפשר אינטרפרטציה מקומית בכל אחת מהקבוצות, אולם בפועל ישנם מיקרים רבים בהם היעדר פיקוח מוביל לפגיעה בתכנית.

מהממצאים למדנו על עבודה מקיפה, יסודית ושיטתית של אנשי "רשתות" בכל הנוגע להפעלת התכנית. מקורות המידע השונים העידו על הכנת ימי הדרכה מוקפדים ומסבירי פנים למנחים ולרפרנטים. מרבית המנחים חשו מחויבות גבוהה לתפקידם כמנחים האחראים לקידום של בני הנוער. עם זאת, חשיבותו של הנושא, מורכבותו וחדשנותו מחייבות תהליך ממושך ומעמיק של הדרכת מנחים, מזה שניתן. ואכן, ממצאי המחקר מלמדים שלצד מנחים שהפנימו את מסרי רשתות היו כאלה שנדרשת להם הדרכה נוספת.

העברת התכנית לאוכלוסייה מורכבת היא תהליך הדורש בקיאות בתכנית ובעקרונותיה, מיומנויות הוראה, הנחיה וניהול קבוצה. למרות הניסיונות והמאמצים של המנחים, צפינו לא פעם בקשיים בהתמודדות עם בעיות משמעת, נוכחות לא עקבית ובאופן כללי עם השונות בקרב בני הנוער, בעיקר באוכלוסייה החילונית היהודית.

הממצאים מלמדים על שביעות רצון גבוהה בקרב בני הנוער שהשתתפו בתכנית. בני הנוער עברו תהליך משמעותי במספר מישורים: מודעות לזכויותיהם כעובדים, למידת מושגים רלבנטיים, הבנת מגבלותיו של שוק התעסוקה ורכישת מיומנויות. ניכרת גם עליה בתחושת החוללות העצמית. תרומה נוספת של התכנית נגעה למשאבים הרגשיים בהם היא ציידה את בני הנוער. בני הנוער דיווחו על הרגשה בטוחה יותר בשעת פניה למקומות עבודה ואף על הרגשת ביטחון כללית טובה יותר לגבי העתיד.

בני הנוער דיווחו על הנאה מההיבטים החברתיים של התכנית. הם ציינו את התמיכה, החום והאהבה שהרגישו בתכנית ואת האווירה הלא פורמאלית שלעיתים הייתה שונה משאר הפעילויות היומיומיות שלהם. בקבוצות בהן נערכו סיורים במקומות עבודה הייתה שביעות רצון גבוהה

במיוחד ובני הנוער ביקשו להרבות בסיוורים מסוג זה. אירוע התרשנות זכה להערכה רבה מצד בני הנוער שגם נהנו ממנו. כמו כן, רבים מהם דיברו על פריצת מחסום בהבנת המשמעות של מושגים שנלמדו בתכנית, בעקבות אירוע ההתרשנות.

המנחים ובני הנוער בחברה הערבית מראים רמה גבוהה יותר של מחויבות לתכנית מאשר המנחים ובני הנוער בחברה היהודית. המנחים הערבים מדווחים כי התכנית עוזרת להם לקדם את הטיפול הפרטני בבני הנוער ובני הנוער משתתפים בתכנית ברצינות, מכירים בערכה ומראים שינוי בידע ובעמדות. עם זאת, בחברה הערבית, ישנו מספר נמוך של נערות לעומת נערים, במיוחד באזור המשולש.

בקרב כלל המשתתפים עולה שהבנים נטו להעריך את עצמם בציונים גבוהים יותר והעידו על חוללות תעסוקתיות גבוהה יותר. לעומת זאת, בנושאים של רכישת ידע, התכנית תרמה באופן דומה למשתתפים ולמשתתפות. השוואה בין בני נוער שעובדים לבין בני נוער שאינם עובדים במהלך השתתפותם בתכנית מלמדת על כך, שבני הנוער המשולבים בשוק העבודה העידו על תרומה רבה יותר מהשתתפותם בתכנית. על אף שההערכה הנוכחית אינה יכולה להסיק מסקנות חד משמעיות בנושא יחסה של הקהילה לבני הנוער שעברו תכנית זו, היו מספר תיאורים בדבר שינוי ביחס זה, בעיקר בחברה הערבית.

אם נשוב ונעיין במדדי ההצלחה שנקבעו על ידי מובילי התכנית ניתן לומר שתכנית "רשתות" מיקמה את פעילותה בתוך מסגרות (כמו בתי ספר ומתנסים) שבהן אמורה להיות מחויבות כלפי הרעיון של "רשתות". בפועל, מידת המחויבות השתנתה בין המסגרות השונות, החל ממחויבות מאוד גבוהה ועד למחויבות מוגבלת. כך היה במקרים של ביטול הופעת המנחים בהכשרה ללא התראה, החלטת בית הספר להפעיל במסגרתו תכנית אחרת לאחר שהמנחים עברו את הכשרת "רשתות" וביטול מפגשי "רשתות" לעיתים כאופציה ראשונה. חשוב למצוא דרכים לרתום את מנהלי בתי הספר והיחידות לקידום נוער לתכנית כדי שיבינו את חשיבותה ויאפשרו למנחים העובדים במסגרת מוסדם תנאים מיטביים. מהלך זה יש לקדם באמצעות הנהגת "רשתות" ולא להשאירה בידי השגרירים שבשטח.

המלצות

1. אנו ממליצים לקבוע קריטריונים ברורים לגיוס מנחים.
2. יש לשקול מחדש את היקפה של ההדרכה ומשכה על מנת לאפשר למנחים הבנה והפנמה מיטבית ועל מנת לאפשר לאנשי התכנית לוודא כי "שטח" נלקחים רק מנחים שהטמיעו בתפיסת עולמם את מסרי התכנית.
3. יש לקיים דיון מחודש לגבי אורכה של התכנית ולשקול את פריסת התכנית לאורך מספר שיעורים גדול יותר על מנת לתת לבני הנוער אפשרות להפנים את המושגים והשפה הכרוכה בתכנית "רשתות".
4. בשנה האחרונה נכתבה מחדש חוברת ההפעלה של התכנית למנחים לאור המלצות צוות ההערכה. החוברת עודכנה בתכנים מותאמים יותר תרבותית ונעשה קישור רב יותר בין ההפעלות לבין התכנים. מהלך דומה מומלץ שייעשה בחוברת ההפעלה בערבית.

5. אנו ממליצים לצרף לצוות ההיגוי רפרנט מהמגזר החרדי והמגזר הערבי.
6. תיעוד הפעילות – מפגשים קבועים בין מנחים לרפרנטים בו יימסר דווח בכתב. הדיווח יהיה על מסמך אחיד לכלל המנחים.
7. מומלץ לקבוע מפגש בין המנחים בתדירות קבועה, בהם יועלו הקשיים עמם הם מתמודדים (אוכלוסייה מורכבת, מסגרת שלא תמיד מעודדת, מורכבות התכנים וכדו'), על מנת ללמוד על דרכי הפתרון האפשריות. מפגשים אלה יספקו קבוצת למידה מעמיתים, כמו גם תמיכה הדדית.
8. שיתוף של מנהלי המטות, מנהלי בתי הספר ומנהלי יחידות לקידום נוער ויצירת מחויבות מצדם לפרויקט. כדי לעודד מחויבות מומלץ לזמן מפגש של מנהלי בתי ספר ומנהלי יחידות לקידום נוער יחד עם המפקחים המחוזיים מהמטות הרלבנטים ולחשוף בפניהם את תכנית "רשתות" ועקרונותיה.
9. הגברת מעורבות המטות (קידום נוער, חברה למתנ"סים, הנוער העבוד וכדומה) בתהליך. למטה מעורב יכולת ליצור שינוי בהתנהלות בשטח. המוטיבציה של המטה היא בעלת חשיבות מכרעת בבניית המחויבות של המנהלים ומידת אחריותם להפעלה מיטבית שלה.
10. חשוב שעקרונותיה ומסריה של התכנית, כמו גם מושגיה ושפתה יחלחלו אל אנשי החינוך והטיפול. לפיכך, חשוב לחשוף מעגלים רחבים יותר לתכנית זו. הדבר אפשרי באמצעות חשיפת התכנית בפורומים של אנשי מקצוע, בהשתלמויות מקצועיות של מנהלים, מורים וכדו'.
11. כדאי לשקול את העמקת הקשר עם הוריהם של בני הנוער והרחבתו, על מנת ליצור מערכת קשרים יציבה יותר ולתרום, בעקיפין, ליציבות בני הנוער בתכנית.
12. בתכנית אשר חורגת על דגלה את המלחמה בעבודות פוגעניות ראוי להקפיד על תנאי העסקה נאותים למנחים, תגמול מתאים וליווי מקצועי הולם. גוף חינוכי אשר לוקח על עצמו הטמעת תכנית זו, חשוב שיישם את עקרונותיה גם ביחס לעובדיו.
13. יש חשיבות לסינון של המתנדבים אשר מגיעים לדבר בפני בני הנוער או הכנה מוקפדת והבנה של השפה אשר תקדם את השיח אליו הם שותפים בשלב זה של התכנית.
14. אנו ממליצים על קביעת קריטריונים ברורים לבחירת בני הנוער המשתתפים בתכנית בזהירות הנדרשת שלא ליצור הדרה או הסללה לבני נוער אשר הודרו לא מעט פעמים.
15. בחברה הערבית, חשוב לגייס נערות לתכנית, במיוחד באזור המשולש.
16. התרומה הניכרת של התכנית לנוער שיש לו ניסיון בשוק העבודה מלמדת שהידע החשוב שניתן על ידי רשתות "נופל על קרקע פורייה" ומהווה עבורם כלי עבודה שימושי. נתון זה ראוי שיבחן בעת הפנייה לקהל היעד.
17. יש חשיבות למעקב אחרי בוגרי "רשתות" על מנת לראות את ההשלכות לטווח הארוך יותר של השתתפות בתכנית. אנו רואים חשיבות במחקר עתידי אשר יבחן את השפעת התכנית על אנשי חינוך וטיפול בסביבת בני הנוער.

פרק א: שילוב נוער בסיכון בשוק התעסוקה

נוער בסיכון: הגדרות ומאפיינים

ועדה ציבורית אשר הוקמה ב-2006 בראשות פרופ' הלל שמיד לבדיקת מצבם של ילדים ובני נוער בסיכון ובמצוקה קבעה הגדרה מוסכמת לילדים ובני נוער בסיכון ולפיה:

ילדים ובני נוער החיים במצבים המסכנים אותם במשפחתם ובסביבתם, וכתוצאה ממצבים אלה נפגעה יכולתם לממש את זכויותיהם על-פי האמנה הבין-לאומית לזכויות הילד בתחומים האלה: קיום פיזי והתפתחות, השתייכות למשפחה, למידה ורכישת מיומנויות, רווחה ובריאות רגשית, השתייכות והשתתפות חברתית, הגנה מפני אחרים ומפני התנהגויות מסכנות שלהם את עצמם. (שמיד, 2006; עמ' 67)

נוער בסיכון מאופיין, אם כן, בחוסר משאבים אישיים, סביבתיים ומשפחתיים אשר מגדיל את החשש לתוצאות חברתיות כגון הריון מוקדם, אימהות/אבהות בגיל צעיר, מעורבות בזנות, שימוש בסמים ואלכוהול, מעורבות בפעילות פלילית ועבריינית ונשירה וניתוק ממערכות חינוך וחברה בקהילה (להב, 1999). הקשיים האפשריים כוללים תפקוד במסגרות חברתיות שונות המכילות את בני הנוער לחיים בוגרים תקינים, כולל דרישות שוק העבודה. הדעה הרווחת בקרב מקבלי החלטות היא שנוער זה נזקק לסיוע מיוחד, מוקדם ככל האפשר, על מנת לנתב למסלול חיים תקין ולהעניק לו את הכישורים, היכולות והמיומנויות על מנת לנהל חיים נורמטיביים בבגרותו (שמיד, 2006; רוזמן וויסמן, 2005).

נוער בסיכון- היקף התופעה

מתוך כ-2.5 מיליון ילדים ובני נוער בישראל, כ-16% מוגדרים כילדים ובני נוער בסיכון, מתוכם כ-344,000 מוכרים לרשויות הרווחה (וייסבלאי, 2012). כשליש מתוך מספר זה הינם בני נוער בסיכון, כלומר כ-133,000 בני נוער בישראל ב-2012. כחלק מיישום המלצות ועדת שמיד, נערך מיפוי מקיף של ילדים ובני נוער במצבי סיכון ב-56 רשויות מקומיות שבהן פועלת "התכנית הלאומית לילדים ולבני נוער בסיכון". במיפוי זה נמצא ש-43% מן הילדים ובני הנוער בסיכון הינם ערבים, ו-57% יהודים (מתוכם 17% חרדים ו-10% עולים).

מכיוון שחלק ניכר מהמשתתפים במחקר זה היו ערבים, בחרנו לתאר ביתר פירוט את אוכלוסיית בני הנוער הערבים בסיכון. נזכיר כי שיעור הערבים במדינת ישראל הוא כחמישית מכלל האוכלוסייה ואילו בקרב בני נוער בסיכון שיעור הערבים יותר מכפול. מדובר באוכלוסייה בעלת מאפיינים כלכליים (רמת הכנסה נמוכה), חברתיים (רמת השכלה פחותה) ותרבותיים שונים מזו של החברה היהודית. יחד עם זאת החברה הערבית בישראל עוברת תהליכים מתמשכים של מודרניזציה בהשפעת המגע עם החברה היהודית (כורזים, דולב ואבו עסבה, 2002). נכון לשנת 2011, האוכלוסייה הערבית מרוכזת בשלושה ריכוזים עיקריים: הגליל, הנגב והמשולש הדרומי והצפוני במרכז הארץ (שנתון סטטיסטי לישראל, 2012).

שינויים נוספים בחיי המשפחה ובדפוסי ההורות נובעים מכך שנשים ערביות רבות יותר מבעבר עובדות מחוץ למשק הבית. לפי הנתונים הסטטיסטיים, אחוזן של הנשים הערביות העובדות נמצא בעלייה עם הזמן, בשנת 2009 עמד על 22.7% לעומת 19% בשנת 1999 (גרא, 2012; למ"ס 1999). שינוי זה מביא לשינוי במעמד האישה הערבית ובחברה.

נשירה

הנשירה של בני נוער (יהודים ולא יהודים) ממערכת החינוך הפורמלי מתרכזת כיום ברובה בשכבת הגיל 15-17. על פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 1998, כ-10% מבני הנוער היהודים לא עובדים ולא לומדים לעומת כ-19% מבני הנוער הערבים (השנתון הסטטיסטי לישראל, 1998). האגודה הישראלית ללימודים פמיניסטיים ולחקר המגדר מצינת ששיעור הנשירה של בני נוער ערבים נשאר כפול משיעור הנשירה בקרב יהודים גם ב-2012 (www.gendersite.org.il). בנוסף, לכך, ראוי לציין, שישנה מגמה בקרב בתי ספר ערביים שלא לדווח על נשירה בקרב תלמידיהם על מנת להוסיף ולקבל עבורם תקציב משרד החינוך (אבו בקר, 2008).

היעדר השכלה

בישראל יש כיום כ-250,000 אנאלפביתיים וכ-800,000 מעוטי השכלה. שיעור האנאלפביתיים בקרב בני נוער ערביים גבוה מאוד. בעיות אלה חמורות בעיקר בקרב הנערים: שיעור הנעירות הזכאיות לתעודת בגרות מלאה הוא 51.9% לעומת 37.5% בקרב הנערים. מנתונים אלו, אבו בקר מסיקה כי כך נבנית מחדש שכבת העניים חסרי ההשכלה בקרב הערבים בישראל ובכך גם מתחזקת השוליות שלהם (אבו בקר, 2001; 2008).

עוני

שיעור העוני בישראל הוא מהגבוהים במערב והנתונים מעידים על כך שכל ילד שלישי רעב (שמיד, 2006). מאז 1985 עולה בהתמדה שכיחות העוני בקרב משפחות עם ילדים. שכיחות העוני בקרב יהודים עומדת על 17% בעוד באוכלוסיה הערבית, מדובר על יותר ממחצית מהילדים (שמיד, 2006).

תכניות התערבות לנוער בסיכון

כיום ישנו שפע של תכניות המוצעות לנוער בסיכון בארץ ובעולם. ישנן תכניות חונכות בהן יחידים או זוגות חונכים בני נוער על מנת לקדם את התפתחותם החיובית ולמנוע מעורבות בהתנהגויות בסיכון גבוה (לדוגמה, Aseeltine, Dupre, & Lamlein, 2000). בנוסף, קיימות תכניות על בסיס קוגניטיבי-התנהגותי המסייעות למתבגרים לשפר כישורים חברתיים, כישורי חיים ופתרון בעיות (לדוגמה, Macaulay, 2003). התערבויות נוספות כוללות טיפול פסיכולוגי פרטני, טיפול משפחתי, הדרכות הורים, קבוצות טיפוליות, טיפולים מערכתיים ורב-מערכתיים (לסקירה, ראה Vreeman et al., 2007).

תכניות התערבות לנוער בסיכון בישראל

לאורך השנים היו גופים רבים אחראים לשלומם ולרווחתם של בני נוער בכלל ובני נוער בסיכון בפרט. בין הגופים ניתן למנות את משרד החינוך, משרד הרווחה, המשרד לקליטת עליה, משרד הבריאות, ועמותות שונות. ב-1998 קרמה עור וגידים יוזמה לאחד גופים אלה תחת מטריה אחת במסגרת עמותת "אשלים" – עמותה לתכנון ופיתוח שירותים לילדים ובני נוער בסיכון ומשפחותיהם, בשיתוף הגוינט. מאז הקמתה פעלה "אשלים" לפיתוח מעל 300 תכניות שמתוכנן מעל 72% הוטמעו בשירותים הממשלתיים והעירוניים וכן בעמותות מקצועיות שונות ("בטרם", "על"מ", "קשר" ועוד). לאור המלצות דו"ח שמיד (2006) החלה לפעול ב-2007 התכנית הלאומית לילדים ובני נוער בסיכון והיא פועלת כיום ב-72 יישובים ואגדי יישובים אשר מתאפיינים במעמד חברתי-כלכלי נמוך ביותר (4-1 לפי סיווג הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה), תוך מתן עדיפות ליישובים ערביים וליישובים עם ריכוזי עולים וחרדים.

ועדה בין משרדית מנהלת את התכנית ברמה הארצית בהובלת משרד הרווחה והשירותים החברתיים. בראש ועדות מחוזיות בין משרדיות עומד מנהל מהמשרד אשר נבחר להוביל את התוכנית במחוז (שלושה מן המחוזות בתכנית מנוהלים על ידי משרד הרווחה ושלושה על ידי משרד החינוך). הוועדה כוללת נציג עד שלושה מכל אחד ממשרדי הרווחה, החינוך, הבריאות, הקליטה ובטחון פנים.

התערבויות בחברה הערבית בישראל

בחברה הערבית בולטים השיעורים הנמוכים יחסית של מקבלי השירותים החברתיים. בחינת אחוז הילדים ובני הנוער המוכרים לשירותי הרווחה במספר רשויות ערביות מצביעה על מענה נמוך יותר מאשר באוכלוסייה היהודית (כורזים ואחרים 2002). מבין כ-10,000 בני נוער השוהים בפנימיות של השירות לילד ולנוער, רק 766 ערבים (כרזים, 1996); מבין כ-13,000 בני נוער בטיפול השירות לקידום הנוער רק 678 ערבים (כהאן-סטרבציינסקי, דולב ושמש, 2001). הסיבות לכך מגוונות ותלויות הן במצבן הכלכלי הירוד של הרשויות הערביות המקומיות ומקומם הנמוך של השירותים לילדים ולנוער בסדרי עדיפויות, והן מדיניות לא שוויונית בהקצאת משאבים על ידי המדינה. כמו כן ידוע על מחסור באנשי מקצוע וטיפול בנוער בסיכון, ורתיעה משימוש בשירותים בקרב קבוצת המיעוט הערבית על מנת לשמר את ערכיה המסורתיות. בנוסף, השירותים עצמם לא תמיד מתאימים לצרכיה החברתיים והתרבותיים של החברה הערבית (כורזים ואחרים, 2002).

פפרמן (2008)בחן את מצב השירותים הניתנים לילדים ובני נוער באוכלוסייה הערבית בצפון הארץ ומצא כי אמנם ניתנים שירותים במסגרות יומיומיות (מעונות יום או משפחתונים) או במסגרות אחרי צהריים. יחד עם זאת, מעטים חשופים לתכניות ייחודיות וחדשניות המדגישות את היותו של הילד והנער חלק ממשפחה ומקהילה ואת שיתוף ההורים וילדיהם בתכנון ויישום התכניות.

התעסוקה ומשמעותה החברתית והאישית

עניינה של עבודת הערכה זו הוא בפרויקט שמטפל בנוער בסיכון דרך שדה התעסוקה. תחילה נסקור את משמעות התעסוקה לפרט ולחברה, נתייחס למודלים אינדיבידואליסטים וחברתיים ולבסוף נתמקד במקומם של בני נוער בסיכון בעולם זה.

מחקרים מלמדים כי תעסוקה איכותית משפיעה על בריאות טובה יותר, תוחלת חיים ארוכה יותר, תחושת שליטה על החיים ורווחה נפשית (כאהן-סטרבצ'ינסקי ויורביץ, 2009). בעשורים האחרונים, עקב התחרות הרבה בשוק העבודה, ישנה דרישה גוברת לכוח אדם מיומן ומשכיל, ואילו אנשים בעלי כישורים ורמות השכלה נמוכות יותר, חווים שחיקה בשכרם ובהזדמנויות העבודה הפתוחות בפניהם. לצעירים שנשרו לפני סיום לימודיהם העל-יסודיים קשה יותר להיכנס לעולם העבודה (OECD, 2005) ולשרוד בו והם צפויים לגדל את ילדיהם בעוני. התסכול, ההערכה העצמית הנמוכה ותחושת הניכור עלולים לגרום לבעיות חברתיות קשות נוספות כגון: התמכרויות, פעילות עבריינית וחוסר יציבות משפחתית (Miller, Bos, Porter, Tseng et al., 2003).

ברוב החברות המודרניות אנשים מבלי כשליש משעות הערות שלהם בעבודה. בנוסף לכך, זמן רב מושקע בחיפוש עבודה, בהכשרה לקראת עבודה ובתכנון שיפור מקום העבודה. עבודה בשכר היא מקור עיקרי לפרנסה עבור מרבית האנשים והיא אמצעי לקביעת סטאטוס חברתי. דרך מקום העבודה והעיסוק מסווג הפרט במערכת החברתית (Harpaz, 1990). לפיכך, העבודה נתפסת כגורם מרכזי בניעות חברתית-כלכלית. העבודה מעניקה משמעות לחיי היומיום והיא המקום בו מתקיימות מרבית האינטראקציות החברתיות של האדם ועל כן היא מהווה מוקד של זהות עצמית. הרווחים המתקבלים מהתעסוקה תלויים כמובן באופייה של התעסוקה ובמיקומה בסולם העיסוקים. כדי להשתלב במקצוע שניב את כל הרווחים הללו (שכר, סיפוק, זהות, מעמד) נדרשת השכלה רלבנטית, היכרות עם רשתות חברתיות רלבנטיות, היכרות עם עולם התעסוקה ומיומנות כיצד להתנהל בו.

חלק הארי של המחקר בתחום התעסוקה עוסק, אם כך, בקשר בין איכות התעסוקה לבין מדדים שונים של איכות חיים ושם את הדגש על המיומנויות הנדרשות מהאינדיבידואל על מנת להתקדם לעבודות איכותיות יותר. אל מול גישה דומיננטית זו, צמחו גישות אלטרנטיביות אשר מניחות את האחריות אצל החברה ולא אצל האינדיבידואל ובוחנות את התנאים החברתיים אשר יאפשרו ניעות חברתית ותעסוקתית. בשורות הבאות נסקור גישות אלטרנטיביות מסוג זה אשר נמצאות בבסיס תכנית רשתות.

גישות ביקורתיות למודלים של רווחה ותעסוקה

מעיון במטרותיה של התכנית ניתן לראות שעקרונותיה עולים בקנה אחד עם תפיסתם של פילוסופים וכלכלנים כמו אמרטיה סן ומרתה נוסבאום (Sen, 2009; Nussbaum, 2004). אמרטיה סן, זוכה פרס נובל לכלכלה בשנת 1998 ופילוסוף של צדק חברתי, מציע גישה כלכלית שונה מהגישה הכלכלית התועלתנית הרווחת, אשר שואלת שאלות במונחים כספיים ומתעקש על שאלות ערכיות שהודרו מהניתוח הכלכלי.

התיאוריות הכלכליות הקלאסית (למשל, אדם סמית') טענו כי אנשים פועלים על מנת לקדם את מטרותיהם ולשם כך הם משתמשים במידע העומד לרשותם. מידע זה בהכרח הוא מוגבל וחלקי וכולל בעיקר את מחיריהם של המוצרים והשירותים בהם הפרט מעוניין. לפי סן, אנשים הם 'שוטים רציונאליים', כלומר, פעולתו של הפרט בזירה הכלכלית שונה מאוד מזו של "האדם הכלכלי" (הומו אקונומיקוס) ומונחת על ידי חשיבה לא רציונאלית, אינטואיטיבית ומוגבלת. מעבר לכך, סן מערב בסולם ההעדפות גם שיקולים מוסריים ובהתאם לכך הוא תופס את שיקוליו של האדם, כאיזון בין אגואיזם ומוסריות. במערכת השיקולים שהאדם מפעיל יש מקום לקוגניציות הטהורות בסגנון התיאוריות הכלכליות המסורתיות, אך גם לשיקולים של יחסים בין בני אדם, ערכים כמו צדק, חירות ושוויון. כך, לדוגמה, לעיתים אדם יעדיף לספוג הפסד אישי בשל שיקול ערכי ובכך יפר את הנחת הרציונאליות של הכלכלה הקלאסית.

תרומתו החשובה ביותר של סן, בגינה נמצא ראוי לקבל את פרס הנובל לכלכלה, קשורה למושג ה"יכולת". על פי סן, חירות אינה רשימת הזכויות שיש לאדם אלא קיום התנאים המאפשרים לו לממש זכויות אלו – כאשר תנאים אלו מתקיימים, גורס סן, יש לאדם את ה"יכולת"¹. סן מדגיש את יכולותיו של האדם לתפקד בחברה ורואה את הקשר בין רשת של יכולות ותפקודים. כך, לדוגמה, בעוד בתיאוריה הכלכלית הסטנדרטית ההתייחסות לעוני היא על פי היקף המשאבים שעומדים לרשות האדם, סן מתמקד באיכות חייו של האדם. הוא גם מגדיר עוני על פי ההשלכות שיש לו על "יכולותיו" של האדם בתחומי הבריאות, החינוך והתרבות, חיי הקהילה, השתתפות בחיים הדמוקרטיים ועוד. סן מתייחס לפוטנציאל של האדם בתחומים אלה ולא רק לתפקודו בפועל. איכות החיים, אם כן, נמדדת בהשגת תפקודים בעלי ערך מעבר לקיום הבסיסי. ללא פיתוח של פוטנציאל זה, לשיטתו של סן, אנשים אינם יכולים להיות חופשיים.

סן מטיל על המדינה את האחריות לאפשר לאזרחיה לפתח את הפוטנציאל המינימאלי, משמע, לספק מערך מינימאלי של "יכולות". אם ניקח לדוגמה את בעיית העוני, הרי שמתן קצבה או דמי אבטלה לא יעזרו בהכרח לאזרח לתפקד בתחומי הדיור, המשפחה והבריאות וחשוב מכך הם לא יעזרו למערך הבחירות שלו (Sen 2009). בעוד התפיסה הניאו ליברלית מייחסת לפרט את האחריות למצבו ("אנשים חלשים"), על פי גישתו של סן, המדינה שלא סיפקה לאדם את ההזדמנויות לתפקודים הבסיסיים היא האחראית הראשית ("אוכלוסייה מוחלשת").

מרתה נוסבאום (Nussbaum, 2004) ואחרים הפכו את תורתו של סן לחלק מהדיון במדיניות ציבורית. נוסבאום (Nussbaum, 2000) פירטה עשר יכולות מרכזיות אשר כוללות חיים, בריאות גופנית, שלמות גופנית, רגשות ועוד. עקרונותיה ותורתו של סן השפיעו על בניית סולם ההתפתחות האנושית של האומות המאוחדות אשר בו מוערכות מדי שנה כ-200 מדינות. פעילויות מסוג זה הפכו את תורתו של סן לרלבנטית ביותר בדיון הציבורי ובמדיניות רווחה של מדינות.

¹ "יכולת" - (באנגלית capability), במשנתו של סן, שונה באופן מהותי מהשימוש היומיומי במושג זה בעברית בכך שאינה שוכנת בתוך האדם אלא בתנאים החברתיים המאפשרים, או לא מאפשרים, מימוש של זכות.

מבנה שוק העבודה הישראלי והחסמים בו

בשנים האחרונות התרחשו שינויים בהסדרי העבודה במשק הישראלי, בדומה למתרחש במדינות מערביות רבות. קיים מעבר מתעסוקה מסורתית, המאופיינת ביציבות תעסוקתית בהיקף משרה מלא ובחווה עבודה לטווח ארוך בין עובד למעביד, ליחסים חוזיים גמישים יותר. עובדה מדאיגה יותר, היא העלייה בשיעור העובדים אשר מועסקים בתעריף נמוך, מפוטרים ומוחלפים לפי צורך (הרפז, 2005). יישום של תיאוריות אשר צמחו בארה"ב בשנות ה-70 וה-80 מתארות את שוק העבודה הישראלי כשוק עבודה דואלי, עם הבחנה בין סקטורים שונים של השוק המציעים סוגי משרות שונים – סקטור עיקרי מציע משרות טובות (good jobs) וסקטור משני מציע משרות גרועות (bad jobs; פרמינגר, 2010).

במקביל, חל שינוי ביחסי ההעסקה עם צמיחתם של הסדרי העסקה לא סטנדרטיים. ברוב המדינות המתועשות חל גידול משמעותי בהעסקה על בסיס זמני, בהעסקה במשרה חלקית או על בסיס חוזה מיוחד. יתר על כן, עלה שיעור המועסקים העובדים בעבודות זמניות ובהסדרי תעסוקה מגוונים ולא שגרתיים, כגון: תעסוקה באמצעות חברות כוח אדם, קבלני משנה או חוזים אישיים. בישראל מועסקים כ-120,000 עובדי קבלן בתחומי השמירה, האבטחה, הניקיון ומטפלות בית, שהם כ-5% מכוח העבודה בישראל ושכרם הממוצע נמוך פי שניים מהשכר הממוצע במשק (פנסירר, 2011). קבוצה זו כוללת עובדים בעלי רמה גבוהה של פגיעות כלכלית, המועסקים בעבודות חסרות יציבות, עם הגנה מוגבלת ביותר על העובד ותנאי עבודה קשים (Kalleberg, Reskin & Hudson, 2000).

השינויים שעברו על שוק העבודה בישראל הביאו עמם צמיחה, אולם גם העמקת אי השוויון בין קבוצות חברתיות. השינויים בהסדרי העבודה גרמו ליצירת פערים משמעותיים בהכנסות בין קבוצות עובדים חזקות וחלשות והפער ביניהם הולך ומעמיק. נשים עדיין מקבלות בממוצע שכר נמוך משל גברים, מיעוטים נתקלים בקשיים משמעותיים בקבלה לעבודה, וכן הלאה (משרד התמ"ת, הודעה לעיתונות, 11 מרץ, 2011). כישוריו של העובד חשובים מכל, אך להשתייכות העובד לקבוצות מסוימות עדיין יש השפעה רבה על שיקולי המעסיקים (מונדלק, 2006). למשתנים חברתיים כגון לאום, גיל, מגדר, וותק ואזור מגורים יש משמעות רבה בהזדמנות להשתלבות תעסוקתית לצד כישורים אישיים כגון השכלה והכשרה.

בני נוער מקבוצות סיכון בשוק העבודה

אחת מהמשימות העיקריות העומדות בפני המתבגר היא השתלבות בעולם העבודה. להשתלבות בעולם דינאמי מבחינה תעסוקתית וכלכלית נדרש ידע על עולם העבודה ועל החסמים בו, מיומנויות חברתיות, כישורים ספציפיים למקצוע ורשתות חברתיות רלבנטיות. הבוגר נדרש להתמודד עם סוגיות כגון: באילו סוגי עבודה ירצה לעסוק כמבוגר, כיצד יוכל להשתלב בתחומים שמעניינים אותו, כיצד יוכל לעשות שימוש ברשתות חברתיות, מהן האפשרויות התואמות את יכולותיו וכישוריו וכיצד יוכל לשפר את תנאי תעסוקתו העתידיים. מתבגרים משתלבים על פי רוב בתחתית סולם התעסוקה, בעבודה אשר מציעה הזדמנות מועטה לפתח מיומנויות, או להתפתח לקראת מקומות תעסוקה משופרים (Levine & Hoffner, 2006). הדבר נכון ביתר שאת כאשר מדובר בנוער בסיכון. נוער בסיכון מוצא את עצמו ללא מיומנויות וללא הזדמנויות מתאימות.

מספר חסמים עומדים בפני נוער בסיכון: אפליה ודעות קדומות של המעסיקים כלפי העובדים מקבוצות סיכון (Bartik, 2001); היעדר עידוד או תמיכה קהילתית ומשפחתית המקדמות השתלבות בעולם התעסוקה; היעדר טיפול הוליסטי של הארגונים והמוסדות השונים בצעירים מקבוצות סיכון (Kenworthy, 2008); והיעדר רשת קשרים חברתית, שעשויה לקדם בעולם התעסוקתי.

הספרות שמבוססת על גישות תיאורטיות מגוונות מלמדת שמיקומו של הפרט ברשת חברתית עשוי להסביר את סיכויי השתלבותו והצלחתו במערכות יחסים, ובכלל זה בעולם העבודה. באמצעות מיקום הפרט ברשת ניתן לבחון את המעמד היחסי והבלתי שוויוני של השחקנים בה. כך, לדוגמה, מידת המרכזיות ברשת החברתית, היכולת לחבר אשכולות חברתיים שאין ביניהם קשר, היכולת לתווך בין עולמות חברתיים שונים והיכולת לתקשר עם טווח גדול יותר של שחקנים הם נכסים קוגניטיביים וחברתיים חשובים בעולם התעסוקה. כל רווח הנובע ממיקומו של שחקן במבנה החברתי מכונה "הון חברתי". מיקומו של השחקן קובע את יכולתו לצבור משאבים נדרשים (יעיש ותלמוד, 2006).

בני נוער בסיכון משולבים לרוב ברשתות חברתיות שאינן מסייעות לניעות חברתית ומשמרות את מיקומם הנמוך במערכת הריבודית. הסתמכות בלעדית על רשתות אופקיות, כאלו שמתבססות על יחסים רגשיים-פרטיקולאריים, משעתקת את המבנה המעמדי (Montgomery, 1991; Jackson, 2008). חוסר המודעות של בני נוער בסיכון לחשיבות הרשתות האנכיות, הכוללות קשרים אוניברסאליים, בטווח רחב, המגשרים בין מעגלים חברתיים מובחנים, מהווה גורם סיכון נוסף.

בני נוער ערביים בשוק העבודה²

מבחינת החוק בני נוער ערביים עובדים אמורים לקבל אותן משכורות כמו בני הנוער היהודיים ולפיכך לא אמורים להיות פערים ביניהם. בפועל, הפער גדל ככל שעולים בגיל: בני הנוער היהודיים מרוויחים יותר מאשר בני הנוער הערביים (פפרמן, 2008). הסיבות לכך טמונות במערכות הכלכליות הנפרדות לשתי החברות, היהודית והערבית. החברה הערבית מאופיינת בחוסר הזדמנויות תעסוקתיות ובפערי שכר בהשוואה לאוכלוסייה היהודית. עוד נמצא במחקר כי בישראל קיימת "חלוקת עבודה תרבותית", מערכת ריבוד חברתי, שבה קבוצות בעלות מאפיינים תרבותיים שונים מבודלות בשוק העבודה. מכאן, שההשתייכות לקבוצה תרבותית מסוימת קובעת את האפשרויות הפתוחות בפניהם בהקשר החברתי-פוליטי-כלכלי הקונקרטי. כך, בישראל התפתח שוק עבודה בעל ארבעה רבדים (עם יוצאים מן הכלל רבים, כמובן): אשכנזים הממוקמים בראש הפירמידה; מזרחים המהווים קבוצה סמי-פריפריאלית, בגלל השתייכותם, מחד גיסא לקבוצת הרוב היהודית, ומאידך גיסא לתפקידים ולמקצועות הנמוכים בשוק העבודה; הערבים אזרחי ישראל, ולבסוף, הפלסטינים אזרחי השטחים ומהגרי העבודה (פלד, 1997; Peled, 1998).

תכניות התערבות בתחום התעסוקה

מדינות שונות המתמודדות עם אתגרים דומים לישראל גיבשו תכניות לבני נוער להכשרתם לקראת מעבר לעולם התעסוקה. התכניות שונות באופיין זו מזה, אך לכולן יעדים משותפים: להגדיל את מספרם של בעלי השכלה תיכונית מלאה, עם תעודה משמעותית בעולם התעסוקתי, בעולם האקדמי או בשניהם; לשפר את רמת הידע והכישורים של צעירים לקראת היותם בוגרים; לצמצם את מספר בני הנוער המצויים ללא מסגרת כלשהי, לימודית או תעסוקתית; להעלות את אחוז המועסקים בקרב בני 18 ומעלה שלא סיימו בית ספר; לצמצם את שיעור הצעירים המובטלים למשך תקופות ארוכות לאחר סיום לימודיהם; ולהביא לשוויון בתוצאות בין קבוצות אוכלוסייה על פי מגדר, רקע חברתי ואזור מגורים (OECD, 2005).

רובן המכריע של תכניות ההתערבות לבני נוער גורסות שעקב חשיבותה של העבודה עבור הפרט כאמצעי מרכזי לניעות חברתית ובשל המיומנויות המורכבות הנדרשות בעולם תעסוקה דינאמי, יש לצייד את בני הנוער בסיכון במיומנויות התמצאות בעולם העבודה לצד הכשרה מקצועית נאותה (BIAC, 1999). קוקרן ופרארי (Cochran & Ferrari, 2009) מציגים שתי מטרות מרכזיות בהכנת נוער לעולם התעסוקה של המאה ה-21: הקניית המיומנויות הנדרשות מעובד מודרני כגון יכולות חשיבה, תקשורת, עבודת צוות, טכנולוגיה ואתיקה והזדמנויות להתאמן על המיומנויות הללו. לא ניתן להתעלם מכך שתכניות התערבות אלה נעשות במסגרתה של מדיניות ציבורית שמתנערת מאחריות ליצירת הזדמנויות ואף מתנערת מהגנה על איכות המשרות הזמינות לצעירים. הסטטיסטיקה מראה עלייה במספר התכניות וירידה באחוז האבטלה וזאת לצד שיעורי עוני גדלים (דו"ח העוני, 2012).

² מכיוון שחלק ניכר מהמשתתפים במחקר זה היו ערבים, בחרנו לתאר ביתר פירוט את אוכלוסיית בני הנוער הערבים בסיכון.

הגישה השלטת בהתערבויות בתחום התעסוקה הינה הגישה הניאו-ליבראלית. גישה זו מטילה אחריות על הפרט לדאוג לפיתוחו העצמי ולקידומו תוך הסרת האחריות מהמדינה וממוסדותיה. הגישה הניאו ליברלית, שדוגלת ב"הענקת חכה לפרט ולא דגים" מבטאת התעלמות מהשאלות, האם "מחזיק החכה" אכן מסוגל להחזיק בה ואם הוא אכן יודע לדוג. על פי הגישה הניאו ליברלית, האחריות על היכולת להחזיק חכה מוטלת על הפרט.

תכנית "רשתות"

עמותת ג'וינט ישראל-אשלים פועלת לצמצום היקף אוכלוסיית הילדים ובני הנוער הנמצאים במצבי סיכון ולקידום איכות חייהם והשתלבותם בחברה. העמותה מובילה את תכניות "נקודת מפנה" בשיתוף הבנק הבינלאומי, ארגון "מתן – משקיעים בקהילה", NFTE - העולמי, משרד החינוך, משרד התמ"ת ומשרד הרווחה. "נקודת מפנה" כוללת מספר תכניות תעסוקה וזימות ייחודיות המתקיימות בבתי ספר ובקהילה ומיועדות לבני נוער במצבי סיכון. תכנית "רשתות" היא אחת מהן ופועלת כתכנית חינוכית בפריסה ארצית המכשירה בני נוער בסיכון ובמצוקה לעולם העבודה של המאה ה-21. התכנית פותחה בשיתוף עם ד"ר אורלי בנימין באוניברסיטת בר-אילן וגב' שרה פנחסי, מנהלת תכנית היל"ה בחברת המתנ"סים באותן השנים. התכנית פועלת החל משנת 2009 ושמה דגש על פיתוח וחיזוק רשתות קשרים, על תכנון לטווח ארוך, והקניית כלים שבני הנוער יכולים להעריך בעזרתם את מציאותיות שאיפותיהם תוך בחינת המשאבים הנגישים והנחוצים להם. התכנית מועברת לבני הנוער, על ידי מנחים מהיחידות לקידום נוער, על ידי מורים בבתי ספר ועל ידי מדריכים מתנועת הנוער העובד. בנוסף, ישנן קבוצות אשר עובדות בהנחיה אישית אשר לא היו חלק ממחקר זה.

פיתוח התכנית נמצא כרגע בשלב של מיסוד והטמעה. בשלוש השנים הראשונות, התכנית פותחה והופצה במסה קריטית. התכנית הוצעה לרשתות חינוך גדולות כמו "אורט" או "עמל" והייתה כרוכה בהעמדת רפרנט מטעם הרשת לליווי והנחיה רציפים של המנחים. במהלך שנים אלו התבצע זיקוק של התכנים וההכשרות ובמהלך שנת ההערכה הופחתה מידת הפיקוח והליווי של צוות הפיתוח מג'וינט-אשלים. המנחים עברו הכשרה בת שישה ימים מלאים, על ידי מנחים של התכנית מג'וינט אשלים ובמהלך שנת הפעילות, הם בקשר רציף עם רפרנטים של "רשתות". הרפרנטים הם מנחים בעלי ניסיון ב"רשתות" וחלקם אף שימשו חלק ממערך ההכשרה של המנחים.

כאמור לעיל, בני נוער מקהילות מוחלשות חשופים לצורות שונות של העסקה פוגענית, קרי, העסקה הפוגעת באופן שיטתי בזכויותיהם, משעתקת את מצבם הסוציו-אקונומי ומונעת ניעות חברתית. נתיב תעסוקתי זה מאופיין במשרות שאינן דורשות מיומנות, בעלות יוקרה תעסוקתית נמוכה, שכר נמוך, עבודות זמניות שמלוות בתחושת אי ודאות, חוסר יציבות והיעדר יכולת להתארגנות להגנה על מעמדם וזכויותיהם. בעקבות הממצאים המעידים על התחזקות תופעות אלה, פותחה תכנית "רשתות".

מטרות התכנית המופיעות במסמכי התכנית הן: להכין את בני הנוער לקראת השתלבותם בשוק התעסוקה בעתיד על ידי הכרה והבנה של עולם זה; לספק כלים לתכנון עתידי לביסוס מיומנויות וליצירת הזדמנויות; ליצור תחושת מסוגלות גבוהה וחוללות עצמית תעסוקתית (Occupational self efficacy) בקרב בני נוער; לאפשר לאנשי המקצוע להתמקד ביצירת רשתות קשרים עבור בני הנוער והרחבת מעגלי ההזדמנויות הרלבנטיות, בהם יוכלו לבטא את יכולותיהם. על פי מסמכי התכנית, לתכנית שלושה רכיבים עיקריים: 1) התנסות מעשית בפיתוח רשתות קשרים מסוגים

שונים; 2) הכרת מבנה שוק התעסוקה הישראלי; 3) פיתוח שאיפות והרחבת קשת ההזדמנויות העסקיות.

לסיכום, בשוק העבודה בישראל קיימים חסמים שונים כלכליים וחברתיים המקשים על כניסתם של בני נוער בסיכון למשרות איכותיות בשוק העבודה. בנוסף, קיימים הבדלים בקבלת השירותים ובתפיסת איכות החיים אצל בני הנוער היהודים והערבים כתוצאה משיוכם הלאומי. בהיותם קבוצה שולית בחברה, בני נוער בסיכון זקוקים לתכניות התערבות על מנת לסייע להם לצאת ממעגלי העוני והאלימות. תכנית "רשתות" היא אחת התכניות המובילות בהקשר הזה. תפיסת העולם של התכנית מושתתת על יצירת מודעות בקרב בני הנוער לגבי מקומם בתוך החברה, נקודות החולשה והחוזק הקיימות אצלם והיכרותם עם שוק העבודה, והאפשרויות והמגבלות הקיימות בתוכו.

פרק ב: מתודולוגיה

בפרק זה נציג את מערך ההערכה שיכלול את מטרות ההערכה, שאלות ההערכה המרכזיות, אוכלוסיית המחקר, כלי ההערכה, שיטת איסוף הנתונים ודרכי עיבודם. מטרות פעולת ההערכה שיוצגו לעיל נוסחו בהתאמה עם המטרות והיעדים המופיעים בקול קורא. על פי תפיסתנו המקצועית הערכה מעצבת מתבססת על בחינת תהליך ואינה מסתפקת בבחינת התוצר הסופי.

פריגמט המחקר

ההערכה משלבת בין המתודולוגיה הכמותית לאיכותית בהתאם לשאלות המחקר. שיטת המחקר שנבחרה על ידינו היא מחקר משלב (mixed methods) הנהנית מהיתרונות של כל שיטה. המתודולוגיה האיכותית מסייעת לנו להכיר באופן בלתי אמצעי את אופן ביצוע התכנית, התרשמותם וחוויותיהם של מפעילי התכנית ומשתתפיה. בנוסף, ההיכרות המעמיקה מאפשרת לגבש את כלי המחקר הכמותיים בצורה מושכלת שמשקפת באופן אותנטי את הנעשה בפרויקט. לבסוף, הכלים הכמותיים (המאפשרים עיבודים סטטיסטיים של נתוני השאלונים, בעיקר ממוצעים, סטיית תקן ושכיחויות) מאפשרים לבחון ממדים רלבנטיים בהיקף נרחב שמאפשר מסקנות מכלילות. שילוב הנתונים הכמותיים והאיכותיים יאפשר לגבש ממצאים תקפים ומהימנים.

מטרות ההערכה ושאלותיה

7. לבחון את ההלימה בין היעדים המוצהרים לבין תהליך ההכשרה של המנחים (ההלימה בין מטרות התכנית לבין הביצוע בפועל).
8. לבחון את השיפור במידת המוכנות של בני הנוער לעולם העבודה: הכרת מושגים רלבנטיים לעולם העבודה העתידי, מודעות לזכויות עובדים, יכולת לתכנן צעדים עתידיים להשתלבות בעולם העבודה.
9. לבחון האם חל שינוי בתחושת החוללות האישית והתעסוקתית של בני הנוער.
10. בחינת הגורמים המקדמים והבולמים בהפעלת התכנית.
11. לבחון האם חל שינוי בשיח של המנחים ושל בני הנוער על פי תפיסת רשתות.
12. שביעות רצון מהתכנית ותרומתה בחוויית המשתתפים.

אוכלוסיית המחקר

תכנית "רשתות" מתקיימת מזה ארבע שנים. בתשע"ב השתתפו בה 31 קבוצות של בני נוער ברחבי הארץ. קהל המשתתפים בקבוצות כולל בני נוער ערבים, חרדים, עולים וותיקים המשולבים במסגרות חינוכיות לא עיוניות. בהערכה הנוכחית נבדקו 19 קבוצות. הלוח הבא מתאר את התפלגות הקבוצות לפי מסגרת.

לוח 1: התפלגות הקבוצות לפי מסגרות

שם המסגרת	מספר קבוצות	הערות
אורט	2	
מפתנים	2	
קידום נוער	15	
דרור	3	
רשת*	2	תכנית תלת שנתית הנחיה אישית
דרך המלך*	3	תכנית תלת שנתית הנחיה אישית
שח"ף*	4	
סך הכל	31	

*קבוצות שלא נכללו במחקר הנוכחי

כלי המחקר ומהלך איסוף הנתונים

כלי המחקר כללו ניתוח מסמכים, תצפיות מובנות למחצה, ראיונות מובנים למחצה ושאלונים בתחילת התכנית ובסופה. להלן פירוט כלי המחקר:

ניתוח מסמכים

מסמכי תכנון ופיתוח מתחילת הפרויקט.

תצפיות וקבוצות מיקוד

תצפיות במגוון פעילויות

- **הכשרת מנחים** - בכל ימי ההכשרה: במסגרת הכללית, של קידום נוער, ושל הרפרנטיות - בסה"כ 15 תצפיות
- **אירועי התרשתות** – שלוש תצפיות.
- **קבוצות מיקוד**: בשבע קבוצות ערביות ובחמש קבוצות יהודיות – בסה"כ שתיים עשר (ב-12 קבוצות)

ראיונות עומק חצי מובנים

מטרתו של ריאיון מסוג זה להבין את תהליך ההתערבות דרך עיניהם ותפיסתם של כל המעורבים. כלי מחקר זה עונה על שני צרכים במקביל. "עומקו" של הריאיון מספק אינפורמציה רחבה ועשירה על סמך ניסיונו ופרשנותו של הנחקר, ו"המובנה למחצה" עונה על הצורך שבהשוואת דברי הנבדקים לצורך בניית בסיס ידע מערכתי. במילים אחרות, ריאיון עומק בעל מאפיינים מובנים מאפשר לחוקר לנתח את ממצאיו בשני ערוצים, זה הייחודי וזה המשותף לקבוצה הנחקרת.

ראיונות חצי מובנים עם מפעילי התכנית ומוביליה - הראיונות עסקו בתפיסת מטרות התכנית ויישומה בפועל. נבחנו המטרות בהפעלת התכנית, קשיים ביישומה, תרומות צפויות ובלתי צפויות, שביעות רצון, גורמים מקדמים בתהליך וגורמים מעכבים.

ראיונות חצי מובנים עם בני נוער - בני הנוער נשאלו על ציפיותיהם מהתכנית ועמדותיהם כלפיה, כיצד הם תופסים את מטרות התכנית, חוויותיהם בתכנית, שביעות רצונם, נקודות חוזק וחולשה של התכנית והשפעת התכנית עליהם הן מבחינה מעשית והן מבחינת חוללות אישית. במסגרת הערכת התכנית רואיינו חמישה ממובילי התכנית, 21 מנחות ו-2 מנחים בתכנית וחמישה בני נוער (מתוכם 3 נערים) - **בסה"כ 33 ראיונות**. בנוסף, במסגרת אירוע ההתרשטות התקיימו ראיונות מזדמנים, בלתי פורמאליים עם עשרה בני נוער.

שאלונים

במחקר זה נעשה שימוש בשני שאלונים לבני נוער המשתתפים בתכנית. שאלון בתחילת שנת הפעילות ושאלון בסופה של שנת הפעילות. מטרת השאלונים לנסות להעריך את השפעת ההשתתפות בתכנית על בני הנוער המשתתפים בתכנית בשני היבטים עיקריים: ההיבט הראשון, רמת הידע וההיבט השני תחושת החוללות העצמית. לצורך הכנת השאלון נעזרנו בשני שאלוני חוללות תעסוקתית. הראשון, שאלון חוללות עצמית לבני נוער שחובר ע"י פישמן (1986) והותאם לבני נוער ע"י ברנשטיין (1989). בשאלון עשרים פריטים שתשובותיהם הן בסולם ליקרט על סקאלה של 1 (אינו משקף כלל) עד 6 (משקף במידה רבה). ציון גבוה מעיד על חוללות עצמית גבוהה יותר.

השאלון השני, שאלון מסוגלות עצמית של שרר, מדוקס ועמיתיהם (Scherer, Maddux, Mercandante, Prentice-Dunn, Jacobs & Rogers, 1982). בשאלון עשרים ושלושה פריטים שתשובותיהם הן בסולם ליקרט על סקאלה של 1 (אינו משקף כלל) עד 5. היגדים מתוכם נבחרו על פי הרלבנטיות שלהם למחקר הנוכחי, פריטים אחרים שונו במיוחד על מנת להתייחס למטרות הספציפיות של תכנית "רשתות".

שאלון תחילת שנה (pre-test) לבני נוער בתכנית (נספח 1)

החלק הראשון של השאלון כולל נתוני רקע אישי כגון: מגדר, גיל, כיתה, גודל המשפחה ותעסוקת בני המשפחה הבוגרים. בנוסף, הנחקרים התבקשו להשיב על ארבע שאלות פתוחות. שאלה אחת עוסקת בדרכים בהן הם נוקטים כדי לחפש עבודה. ושתי שאלות נוספות עוסקות בידע על תכנית "רשתות" ובמניעים שלהם להצטרף לתכנית. שאלה פתוחה נוספת עסקה בציפיות שלהם מהתכנית. החלק השני של השאלון מורכב ממקבץ של שישה עשר היגדים. המשיבים התבקשו לדרג את מידת הסכמתם עם כל אחד מההיגדים בסולם בן חמש דרגות (הערך 1 - כלל לא מסכים; והערך 5 - מסכים במידה רבה מאד). ההיגדים עוסקים בשני תחומים עיקריים: בתחושת חוללות אישית ובפרקטיקות הקשורות להתנהלות בעולם העבודה.

מספר היגדים התבססו, כאמור לעיל, על היגדים שנוסחו בשאלוני מחקר אשר פורסמו בספרות המקצועית ונעשו להם התאמות למחקר הנוכחי.

השאלון הועבר למשתתפים בתחילת התכנית בחן את המשתתפים והמאפיינים הייחודיים של המשתתפים וכן את עמדותיהם ביחס לעולם העבודה והשתלבותם בו. השאלון תורגם לשפה הערבית כדי להתאימו למשתתפים מהחברה הערבית.

בני הנוער נדרשו להשיב על השאלון בעילום שם, במפגש הראשון או השני כמתוכנן על ידי צוות ההערכה. בפועל, השאלון הועבר, במרבית הקבוצות, לאחר מספר גדול יותר של מפגשים בעקבות

דרישתם של מנחי הקבוצות. לדוגמה, קבוצה שעדיין לא גובשה, מספר בני נוער שלא התייצב ובעיקר ביטולים או דרישות המנחים לדחות את מועד ההעברה. השאלון הועבר על ידי חוקר מצוות ההערכה (בעיקר בחברה הערבית), או נמסר למנחים והם העבירו לבני הנוער את השאלונים ואחר כך העבירו אותם לצוות ההערכה. בסך הכול התקבלו 143 שאלונים מלאים מ-14 קבוצות, מתוכם 67 של יהודים (משש קבוצות) ו-76 של ערבים (משמונה קבוצות).

שאלון סוף שנה (post-test ; נספח 2)

לקראת סיום שנת הפעילות תשע"ב של "רשתות" התבקשו בני הנוער להשיב על שאלון נוסף. מטרת השאלון הייתה לקבל משוב ממספר רב של נבדקים על התכנית על פי המטרות המוצהרות, התהליך, תוצאות, תרומות ושביעות רצון. השאלות גובשו במהלכו של המחקר לאחר ניתוח הממצאים מהראיונות הראשוניים, התצפיות וניתוח המסמכים. כלומר, לבחון את התהליך שעברו בני הנוער בשנה זו: באיזו מידה בני הנוער הפנימו את "שפת רשתות" וההשלכות של שפה זו על תפיסתם את שוק העבודה. במילים אחרות, היכרותם עם מאפייני שוק העבודה והגורמים המעודדים והחוסמים הכלולים בו לצד הדרכים והכלים העומדים לרשותם.

חלקו הראשון של השאלון כולל שאלות רקע בדומה לשאלון תחילת שנה וחמש שאלות פתוחות שעוסקות בתרומת התכנית באופן כללי ותרומת התכנית במציאת עבודה. לצד שאלות אלה נשאלו שאלות על רכיבי התכנית ואופן התנהלותה: "ממה נהנית במיוחד?" "מה היה מיותר בתכנית" ו"מה אפשר לשפר ולהוסיף".

חלקו השני של השאלון כולל 20 היגדים. 16 מתוכם זהים ל-16 היגדים שהופיעו בשאלון תחילת שנה וארבעה נוספים שעוסקים במשוב על התכנית. שניים מתוכם עוסקים בבחינת הפנמת מושגי התרשתות ויצירת קשרים והשניים האחרים בהתנהגות על פיהם (שני היגדים). בסך הכול התקבלו 124 שאלונים מ-15 קבוצות (מתוכם 57 של יהודים (משבע קבוצות) ו-67 של ערבים (משמונה קבוצות)).

שאלון קצר נוסף הועבר בדוא"ל למנחים בתכנית בסופה (ראו נספח 3) ועסק בתפיסתם את התכנית ואת תרומתה, הקשיים ביישומה וכיו"ב. רק שישה מנחים השיבו לשאלון זה.

שאלון ביקורת (נספח 4)

כדי לעמוד על תרומתה של תכנית "רשתות" לבני הנוער, תוכנן כאמור, להעביר שאלון לפני ההשתתפות בתכנית ושאלון עם סיום ההשתתפות. ההנחה הייתה שתכנית משמעותית תרחיב את ידיעותיהם על שוק העבודה ותשפיע על עמדותיהם בכל הקשור לציפיות ריאליות משוק העבודה, וכן על השימוש בקשרים למציאת מקום עבודה וכיו"ב. עקב הקשיים שעלו, במספר קבוצות, בהעברת שאלוני התחלת שנה וסופה במועד מסויבות שונות (בעיקר סירוב של מספר מנחים לשלב את העברת השאלון במפגשי ההנחה הראשוניים) וכדי להימנע מהטיה של התשובות בעקבות מענה על שאלות לאחר שבני הנוער עברו כברת דרך בפעילות רשתות, הוחלט לשלב שאלון לקבוצת ביקורת. שאלון זה מאפשר לבחון מה יודע משתתף בתכנית "רשתות" לעומת נער או נערה שלא השתתפו בתכנית זו.

שיעור ההיענות להעביר השאלונים במדגם הביקורת (לבני הנוער בעלי מאפיינים דומים שאינם במסגרת "רשתות") היה נמוך מאד, הן מצד מנחים והן מצד בני הנוער. בסך הכול התקבלו 47 שאלונים, עשרה יהודים מכיתה אחת ו- 37 ערבים מחמישה אזורים שונים.

הנתונים שנאספו - סיכום

לוח 2: סיכום הנתונים שנאספו

מקורות מידע רכיבי הפעלת התכנית				
מסמכים	ראיונות	שאלונים	תצפיות	
רכיבי התכנית				
X	X			1. מטרות התכנית
X	X			2. תכנית ההתערבות המתוכננת
הפעלת התכנית				
X	X	X	X	1. תכנים
	X	X	X	2. אופן הפעלת התכנית (המנחים)
	X	X	X	3. אופן השתתפות בני הנוער
	X	X	X	4. גורמים מקדמים ומעכבים
תוצרים				
	X	X		1. חשיפה לעולם התעסוקה
	X	X	X	2. היכרות עם מושגים רלבנטיים
	X	X		3. יכולת להשתלב בעולם התעסוקה
	X	X	X	4. שינוי בתחושת החוללות העצמית והתעסוקתית של בני הנוער
	X	X		5. שביעות רצון מהתכנית ותרומתה

לוח 3 : שאלות המחקר בזיקה לכלי המחקר

שאלונים			קבוצות מיקוד	ראיונות	תצפיות	תיעוד	כלי המחקר
משוב	שאלון סוף	שאלון ראשית השנה					שאלות הערכה
	כלל המשתתפים	כלל המשתתפים		- יוזמי התכנית ומקבלי ההחלטות - מדגם של מנחים	- סדנאות להכשרת מנחים - סדנא להכשרת רפרנטים - פעילות בהעברת תכנית "רשתות"	מסמכי הקמה, מסמכי מעקב	באיזו מידה קיימת הלימה בין יעדיה המוצהרים של התכנית לבין תהליך ההכשרה (ההלימה בין מטרות התכנית לבין הביצוע בפועל)?
	כלל המשתתפים	כלל המשתתפים	מפגשי "רשתות"	- מפעילי התכנית - מדגם של מנחים - ראיונות עם מדגם של בני נוער	- פעילות "רשתות" בקבוצות - אירועי התרשתות		באיזו מידה חל שיפור במוכנות של בני הנוער לעולם העבודה; יכולת לתכנן צעדים עתידיים להשתלבות בעולם העבודה והכרת מושגים רלבנטיים לשוק העבודה ואימוץ חשיבה ביקורתית כלפי שוק העבודה תוך כדי השתחררות מהשפה המתייגת
מנחים	כלל המשתתפים		פעילות "רשתות"	- מפעילי התכנית - מדגם של מנחים - ראיונות עם מדגם של בני נוער	פעילות "רשתות" בקבוצות		מהם הגורמים המקדמים והגורמים הבולמים בהפעלת התכנית?
	כלל המשתתפים	כלל המשתתפים					האם חל שינוי בתחושת החוללות האישית והתעסוקתית של בני הנוער?
מנחים	כלל המשתתפים			מפעילי התכנית			מהי מידת שביעות רצון ותחושת התרומה של התכנית?

הלוח הבא מציג את משתני הרקע של המשתתפים בתכנית שנחקרו.

לוח 4: מבחן חי בריבוע לבחינת הבדלים במשתני רקע בין תחילת וסוף שנה

χ^2 (P)	סוף שנה		תחילת שנה			משתנה
	שכיחות באחוזים	שכיחות	שכיחות באחוזים	שכיחות		
.75 (.385)	68.0	84	62.9	90	נער	מגדר
	32.0	40	37.1	53	נערה	
0.2 (.885)	46.0	57	46.9	67	יהודי	מגזר
	54.0	67	53.1	76	ערבי	
0.2 (.904)	26.6	33	27.3	39	בית ספרית	סוג מסגרת
	73.4	91	72.7	104	קידום נוער	
.26 (.967)	6.5	8	7.0	10	ט	כיתה
	36.6	45	33.8	48	י	
	31.7	39	33.8	48	יא	
	25.2	31	25.4	36	יב	
.46 (.497)	86.0	104	88.7	126	עובדים	מבוגרים עובדים במשפחה הנער/ה
	14.0	17	11.3	16	לא עובדים	
41.1 (.043)	42.4	50	55.1	76	לא עבדתי / עבדתי בעבר	ניסיון תעסוקתי
	57.6	68	44.9	62	עובד כיום	

כפי שניתן לראות מהלוח מספרן של הנערות נמוך ממספר הנערים בקרב האוכלוסייה היהודית והערבית. רובם משתייכים למסגרת של קידום נוער והם מרוכזים בשכבת גיל של י-יא, מיעוטם בכיתות ט ו-יב. רק למיעוט מבין המשתתפים, יש במשפחה מבוגרים שאינם עובדים. כשליש מבני הנוער לא עבדו בעבר ומספרם של העובדים בסוף התכנית, גדול יותר והוא עומד על כשני שליש.

נמצא שוני בדיווחי בני הנוער בתחילת שנה ובסופה באשר לניסיון תעסוקתי קודם (הבדל מובהק מבחינה סטטיסטית). בעת מילוי השאלון הראשון (בתחילת התכנית) דיווחו 55.1% כי לא עבדו כלל או עבדו בעבר, אך כיום אינם עובדים. לעומת זאת, רק 42.4% מאלה שהשיבו על שאלון סוף שנה דיווחו על ניסיון תעסוקתי קודם. סביר להניח שמקורו של הפער נעוץ בעובדה שהמשיבים על שאלון סוף שנה, אינם בהכרח אותה קבוצה שהשיבה בתחילת שנה.

מעניין לראות שבתחילת השנה רק 44.9% מהמשיבים דיווחו כי הם עובדים, לעומת 57.6% בסוף השנה. נראה שבמהלך ההשתתפות בתכנית בני הנוער שהשתתפו בה רכשו כלים להשתלבות בעולם התעסוקה, ויישמו אותם בהצלחה.

קשיים באיסוף הנתונים והשלכותיהם על עיבוד הנתונים והסקת המסקנות

בתהליך איסוף הנתונים עלו קשיים רבים:

קשיים בדיווח ואיסוף נתונים שיטתי- ראשית, התמונה שהצטיירה עם תחילת ההערכה כמובנית ושיטתית נתגלתה בהמשך כדינאמית שמחייבת אותנו לשנות תדיר את היערכותנו לקראת איסוף הנתונים: מפגשים שתוכננו להתקיים בוטלו והיו לא מעט ביטולים של הרגע האחרון של תצפיות שתוכננו. לא היה ברור אם קבוצות נפתחות עד לשלב מתקדם של השנה וכן לא דווח על קבוצות שפעילותן הופסקה. בעיות אלה הקשו על איסוף נתונים שיטתי.

קשיים הקשורים לתיעוד- אחד מהקשיים שעלו במהלך איסוף הנתונים היה דיווח שאינו רציף ושיטתי של עבודת הקבוצות מהמנחים לרפרנטים ומהרפרנטים לצוות "רשתות". היעדר הדיווח הקשה על צוות החוקרים להיות נוכח בפעילויות המגוונות כמו גם ללמוד עליהם בדיעבד מכיוון שלא תועדו.

קשיים בתקשורת ובתיאום- התקשורת עם המנחים לא התנהלה באופן רציף וחלקם לא השיבו לטלפון ולא להודעות בדוא"ל. כמו כן, היו קשיים רבים בתיאום ביקורים עם המנחים לצורך העברת שאלונים או עריכת תצפיות. לעיתים היה נדמה שנעשים מאמצים להתחמק מצוות המחקר או לא למסור מידע.

שיתוף פעולה חלקי ומוגבל - קושי נוסף עלה בעת העברת שאלוני תחילת שנה שהלך והחמיר בהעברת שאלוני סוף שנה (ירידה בהתמדה "אוירת סוף קורס", ביטולים רבים וכד'). לעיתים מנחים ביקשו שצוות החוקרים לא יכנס לכיתה מסיבות שונות והעדיפו להעביר באופן עצמאי, שיטה שנתגלתה כבעייתית משום שחלק מהמנחים לא גילו מחויבות למהלך המחקר.

חשוב לציין בעניין זה, ששאלוני סוף שנה, היו אמורים להיות מועברים על ידי צוות ההערכה במהלך אירוע הסיכום של תכנית "רשתות" (אחד משני ימי השיא של התכנית, בו מתקיים אירוע מיוחד בו משתתפות כל הקבוצות ומוצגים הפרויקטים שלהן). אולם, אירועי הסיכום בוטלו ונמנעה מאתנו ההזדמנות להעביר באופן מרוכז את השאלונים לבני הנוער ולמנחים. על ביטול האירוע נודע לנו סמוך למועד סיום השנה.

הטיה בקריאת ההיגדים בשאלון - הטיה הקשורה בקריאת ההיגדים השליליים, שיתכן שלא הובנו כהלכה. לפיכך, היגדים שקיים לגביהם חשש סביר שלא הובנו כהלכה הושמטו בדו"ח זה.

לקשיים הללו יש השלכות על ביצוע התכנית ואופני הטמעתה. התייחסות לכך תופיע בפרק הממצאים ובפרק הסיכום.

פרק ג: ממצאים

פרק הממצאים בנוי מחמישה תת פרקים: תת פרק ראשון יעסוק במטרות התכנית כפי שנוסחו על ידי מפתחי התכנית והאופן שבו מטרות אלה נתפסו והובנו על ידי כל אחד מהגורמים המעורב בתכנית; תת פרק שני יעסוק בביצוע התכנית, גיוס המנחים והכשרתם; תת פרק שלישי יעסוק בתוצרים: ידע ועמדות של בני הנוער בטרם כניסתם לתכנית רשתות; תת פרק רביעי יעסוק בהפעלת התכנית והעבודה עם בני הנוער, תת פרק חמישי ואחרון יעסוק בהשפעת התכנית על משתתפיה: שביעות הרצון מהתכנית ותחושת התרומה דרך מספר נקודות מבט.

ג.1. מטרות התכנית

את פרק הממצאים נפתח בהצגת מטרות תכנית "רשתות" כפי שהן מבוטאות על ידי המעורבים בתכנית על דרגיהם השונים, החל מהוגי התכנית, דרך מנהליה וכלה במנחים העובדים עם בני הנוער. מטרת סקירה זו לבחון באיזו מידה קיימת תמימות דעים בין מובילי התכנית ופעיליה והאם מטרות התכנית כפי שנוסחו על ידי מקימיה חלחלו ונטמעו בקרב הפעילים בתכנית. בהמשך פרק הממצאים נבחן האם וכיצד מטרות אלה מתממשות בפעילות בשטח.

מטרות התכנית כפי שנוסחו במסמכי התכנית הן:

- להכין את בני הנוער לקראת השתלבותם בשוק התעסוקה בעתיד על ידי הכרה והבנה של עולם זה.
- מתן כלים לתכנון עתידי לביסוס מיומנויות ויצירת הזדמנויות.
- יצירת תחושת חוללות עצמית תעסוקתית (occupational self efficacy) אצל בני הנוער.
- התמקדות ביצירת רשתות קשרים עבור בני הנוער והרחבת מעגל ההזדמנויות הרלבנטיות בהן יוכלו לבטא את יכולותיהם.

מטרות נוספות אשר עלו בראיונות עם הוגות התכנית ומפעילותיה:

- לסייע לבני הנוער לזהות את החסמים ואת המשאבים הנגישים להם.
- עיסוק בתכנון עתידי כמיומנות חשובה במקום העיסוק ב"כאן ועכשיו".
- שינוי חשיבה ושפה של בני הנוער אודות עצמם, תוך כדי שחרור מהשפה המתאיגת.
- הפחתת השפה המתאיגת של בעלי תפקידים בסביבת בני הנוער תוך שימת דגש על מעבר משיח אינדיבידואלי ניאו ליברלי לשיח חברתי שלא מטיל את כל כובד האחריות על הפרט.

מטרת התכנית על פי ד"ר אורלי בנימין, היועצת האקדמית של התכנית, מנוסחת בהקשר רחב הנובע מביקורת על הגישה הניאו ליברלית (ראה פרק המבוא). תכנית "רשתות" צמחה מתוך ביקורת על גישה זו, משום שלדעת מפתחי התכנית, הקניית היכולת היא אחריות מדינתית. מרואיינת מוועדת ההיגוי בתכנית מדגישה אף היא את המעבר משיח אינדיבידואלי ניאו-ליברלי לשיח קיבוצי שלא מטיל את כל כובד האחריות על הפרט. "לא להתייחס לעצמנו

כאינדיבידואלים... חיזוק הרשת האופקית גם בסביבה המאוד דלה במשאבים, שתאפשר להם להתקדם ברשת האנכית".

בנימין, מדגישה שהחירות היא האפשרות לממש את הפוטנציאל האנושי לפי היכולות של כל אחד ואחת. אולם, חירות זו ניתנת למימוש רק לאחר שמולאו הצרכים הבסיסיים של הפרט. חובת המדינה לדאוג לתנאי קיום הוגנים לאזרחים וזו לא תיעשה בשם הומאניות או צדקה, אלא בשם עקרון החירות. הבדלים ביכולות בסיסיות להשיג הישגים בכלל ובתחום התעסוקה בפרט, יכולים לנבוע מבריאות לקויה, מהעדר דיור, מחינוך ירוד, מהבדלים מגדריים ומתנאי פתיחה נחותים בגישה לשוק. מדיניות רווחה המתחשבת במשתנים אלה אינה עולה בקנה אחד עם המדיניות הניאו ליברלית המתקיימת בישראל בעשורים האחרונים. אם כן, מטרת התכנית לבסס צורת עבודה שמהווה חלופה לגישה שדוגלת בהעברת האחריות לבני הנוער. המטרה, להוות חלופה למוסדות הרבים שבני הנוער פגשו עד כה ושהטיחו בהם מסרים פוגעים, שהעצימו את תחושת הכישלון שלהם ואת אחריותם האישית לכישלון זה.

"המושגים של "רשתות" שהיו זרים ומוזרים בהתחלה, הם מושגים שמדברים איתם כיום.... לכן קהל היעד של התכנית אינו ילדים ובני נוער בלבד אלא המבוגרים בתכנית" מנסחת אחת מיוזמות התכנית וחברת ועדת ההיגוי ומוסיפה

ילד לא תמיד יצא וידבר בשפה של התכנית בעקבות השתתפות בארבעים שעות. קשה להאמין שיעשה שינוי מהפכני. קורה שינוי איטי שמשנה את נקודת המבט. מבחינתי, המדריכים יסתכלו על הילדים אחרת, ולא בשפה של "הכול תלוי בך" או "העיקר שתעבוד ותמצא מקום שתהיה בו" או "בא מבית קשה".

בנוסף, שינוי השפה יוביל לדעת אנשי "רשתות", לצמצום התפישה והראיה הפתולוגית של הנערים. משום שהסתכלות על הנער תהיה כעל מכלול בהקשר של החסמים בשוק העבודה ולא דרך פריזמה של בעיותיו האישיות.

"רשתות" מציעה חלופה בכך שהיא מנסה לסייע לבני הנוער להבין שלא מדובר בעוד מרחב שמייצר כישלונות אלא במרחב שבו קיימים חסמים שמונעים הצלחות. מטרת התכנית לסייע לבני הנוער לזהות את החסמים ולנסות לייצר קיצורי דרך ונגישות למשאבים למרות חסמים אלה. לדעת ד"ר בנימין, כשהצעירים מוקפים בתיוגים ופרקטיקות של הדרה קשה להם לראות את היכולות שיש להם, לכן הדגש בגישה זו מושם על חינוך ולא על טיפול. מטרת "רשתות" אינה רק לנסח יעדים אלא גם לנסח את הדרך להגיע ליעדים אלה. "רשתות" מציעה לנטוש את דרך העבודה שמדגישה פתולוגיות של יחיד ולאמץ לדרך פעולה המדגישה את המשאבים הנגישים לפרטים.

אם כן, מטרות התכנית מלמדות על היותה תכנית שונה בנוף התכניות הקיימות ועל היותה חלופה לגישות הרווחות. "רצינו לבסס צורת עבודה שמהווה אלטרנטיבה לגישות האחרות שנקטות ביחס לבני הנוער", ניסחה זו אחת מיוזמות התכנית וחברה בצוות ההיגוי.

ממטרה כללית זו נגזרו מטרות אופרטיביות לטווח הקצר ולטווח הארוך: "השלמת השכלה של 12 שנות לימוד; לתת לבני הנוער כישורי חיים שהם לא מקבלים במסגרת הרגילה; לתת לבני הנוער חוויה מתקנת וחויית הצלחה של השתתפות בתכנית לימודים; לחשוף את בני הנוער ש"הכאן והעכשיו" מנחה אותם, לחשיבה על תכנון כמיומנות בחיים".

מטרות ארוכות טווח עוסקות בשינוי חשיבה ושפה של בני הנוער אודות עצמם ואודות שוק העבודה ומעורבותם בו. "בגיוינט לימדו אותנו להיות צנועים. לא אנחנו אלה שנוריד את אחוזה הפשיעה, האלימות, האבטלה.... אנחנו חושבים שבעקבות התכנית בני הנוער יחשבו אחרת".

לצד השינוי בבני הנוער עולה מטרה נוספת לטווח הארוך שעניינה שינוי בקרב אנשי המקצוע: "לתת אפשרות לאנשי מקצוע מקומיים שפוגשים את בני הנוער יום יום לראות אותם במשקפים אחרים". היא מדגישה שאנשי מקצוע אלה הם בעצמם אוכלוסייה בסיכון ולכן הכשרתם חשובה לתהליך:

מי שמעביר את זה הם מורים שהחוויה שלהם מאד קשה, המורים הם בעצמם אוכלוסייה בסיכון. מפטרים אותם כל שנה. המורים שמלמדים אותם על תעסוקה פוגענית והם בעצמם נפגעים... זה תהליך לא פשוט עבורם ועד שהגיעו למודל הנוכחי של הכשרה הם עשו הרבה ויתורים. ההכשרה נראתה אחרת לגמרי, אז אם הם לא עוברים את התהליך הפנימי הם יעבירו את התכנית כמו טכנוקרטים. ההשקעה באוכלוסיית המורים היא סופר חשובה והיא זכות גדולה עבור המורים הללו כמורים לשנים – קורה להם משהו בתהליך, הם קצת יותר סובלניים לבני הנוער, פתוחים לטכניקות העברת ידע "מחוץ לקופסה".

במילים אחרות, לצד המטרה העיקרית שממוקדת בבני הנוער, ברמת ידיעותיהם ובשינוי תפיסתם העצמית, עולה גם מטרה ביחס למנחים של בני הנוער, שגם הם עוברים תהליך למידה עצמי היות והם משתייכים לאוכלוסייה המועסקת בתנאים לא הוגנים. בתהליך למידה זה, לפיכך, קיים רווח כפול, הן ביחס למנחים והן ביחס לבני הנוער.

מטרה מרכזית שנוגעת הן במטרות לטווח הקצר והן במטרות לטווח הארוך, הן בקהל היעד של בני הנוער והן בקהל היעד של מנחים ואף לחברה הכללית, עניינה בשינוי שפה. השפה כמבנה מציאות וכמשמשת ככלי לשינוי חברתי תופסת מקום חשוב בקרב מובילי התכנית.

לצד שינוי השפה מושם דגש על רכישת ידע והבנה של מבנה עולם התעסוקה. לדברי חברה בוועדת ההיגוי "להתחיל מהמבנה ורשת ההזדמנויות הפתוחות והסגורות, שינוי תודעה של המנחים וממילא של הנערים לגבי הסיבות שהובילו למקום שהם נמצאים בו ולגבי האופן בו הם יכולים להתקדם למקום שהם רוצים להיות בו". לתפישתה, שינוי תודעתי מוביל לשאלה, למה אני נמצא פה, במקום לומר 'ככה זה'. היא מוסיפה:

לצד פיתוח אופק עתידי בעולם העבודה, התכנית שמה לה למטרה להוביל את בני הנוער להבנה מעשית ולבנייה מפוכחת של העתיד המקצועי. האופק הזה, שהוא מאד מצומצם ופטאלי הוא אופק לא מעשי, תלמידה שנשרה בגיל מוקדם בקושי מגיעה ללמוד ורוצה

להיות רופאה. לנסות לגרום להם לשנות את השפה – מ"רוצה" ל"איך אני מגיעה", "מה אני צריך בשביל זה ומי יכול לעזור לי".

משינוי תפיסתי זה נגזרות דרכי פעולה. רכזת "רשתות" מתארת את דרכי הפעולה המרכזיות: רכישת כלים ליצירת רשת קשרים ותכנון עתידי לבני הנוער, התנסות בכלים של רשת קשרים, מתן כלים למנחים להיות רשת קשרים משמעותית ומהותית לבני הנוער בשוק העבודה.

בראיונות עם מובילי התכנית הודגש שמטרות אלה יושגו במסגרת שבה מנחי הקבוצות יהוו דמות משמעותית עבור בני הנוער כמו גם קבוצת החברים שתהווה רשת ביטחון, כפי שמנסחת מרואיינת ממובילות התכנית "קבוצה זו תאפשר להם לפרוס את הקשרים הלא טובים שלהם ולבנות להם קשרים מיטביים ולהעניק להם הרגשת שייכות לתוך קבוצה". מטרות אלה, שנוסחו על ידי מובילות התכנית: להוסיף ידע, לפתח קשרים ולשנות שיח של הצעירים עצמם אך גם שינוי שיח של המבוגרים המקיפים אותם, מהוות יעדים שיש להשיגם בצעדים קטנים ובטוחים.

הקשר בין מטרות ומדדי ההצלחה לבין ההתנהלות בשדה

ניתן להעריך את מימוש מטרות התכנית על פי מדדי הצלחה שנוסחו על ידי מובילות התכנית:

1. גיוס מנהלי יחידות שיהיו מחויבים לרעיון של רשתות ויסייעו בקידומו.
2. הפחתת השפה המתייגת של המנחים ומנהלי יחידות בסביבת בני הנוער, במילים אחרות, להימנע מלקחת חלק בשיח המתייג של האדם המוחלש ובמיוחד של הנערה המוחלשת.
3. שינוי השפה של בני הנוער כך שתכלול שפה ביקורתית על שוק העבודה, על מבנים מגדריים, על מרכז ופריפריה ועל הזדמנויות תעסוקתיות שיאפשרו להם להשתלב בשוק העבודה.

מסיכום הדברים של מובילות התכנית עולה, שהמטרות העיקריות הן: שינוי שפה ותודעה בהקשר של הפרט בשוק העבודה, מעבר משיח אינדיבידואלי לשיח קבוצתי ומתן כלים רלבנטיים ברוח מטרות-על זו. מושם דגש על הבנת חשיבותה של רשת קשרים, תוך הקפדה על איזון בין שאיפות בני הנוער לבין האפשרויות העומדות בפניהם, בהתייחס ליכולותיהם ולכישוריהם.

נשאלת השאלה, האם רוח הדברים כפי שהיא מתבטאת בדברי מובילי התכנית אכן חלחלה לתפיסותיהם של המנחים?

יש לציין שמספר קטן של מנחים בעיקר בחברה הערבית, לא זנחו את השיח הפסיכולוגיסטי-טיפולי והוא נוכח בשיח שלהם. במילים אחרות, נעשה שימוש בשיח של "רשתות" מבלי לזנוח את השיח הישן שמדגיש את הפתולוגיות האישיות והמשפחתיות של הנערים והנערות. מנחה מתארת: "הציפייה שלי מ'רשתות' היא לתת כלים כדי לשנות את הילדים, להפוך אותם ליותר מוצלחים. לתת להם תקווה בחיים הקשים שלהם. שיאמינו שהם יכולים להתפתח ולהתקדם. לשמוע דברים ולהיחשף לחוויות חדשות". בהמשך דבריה נראה שמטרות "רשתות" אכן עמדו

לנגד עיניה והתהליכים בקבוצה מעידים על כך: "אני חושבת שהתכנית כן ענתה על הצפייה הזו אמנם ברמות קטנות, אבל כן ניתן לראות את השינויים, איך הילדים מנתחים את עצמם לפי מודל SWOT. ניתן לראות את הבנות שעובדות חוסכות כסף כדי ללמוד תיאוריה ולחלום לקבל רישיון נהיגה. הם יותר מבינים את משמעות החיסכון".

לדברי אחת הרפרנטיות: "אני שואפת שהתכנית כן תועבר בשתי רמות: חינוכית וטיפולית ביחד. כך שהתלמידים יכירו את המושגים ויקבלו כלים שניתן להשתמש בהם בעולם העבודה. המטרה היא לשנות את תפיסת עולמם כלפי שוק העבודה. הם אמורים לעבור תהליך מסוים, סוג של בגרות".

כאמור, מרבית המנחים מדברים על "רשתות" באמצעות מטרות אופרטיביות קונקרטיות: ידע על שוק העבודה, ידע בנושא זכויות עובדים, פיתוח קשרים, כלים רלבנטיים להשתלבות ולבניית צעדים מציאותיים לקידום מטרותיהם, מודעות עצמית שתסיע להם לחבר בין שאיפותיהם לבין האפשרויות העומדות בפניהם.

ידע על שוק העבודה. מפעילי התכנית עמדו על החשיבות המרכזית בחשיפה של בני הנוער לידע על כללי שוק העבודה ועל האופן שבו רצוי להתנהל בו: "לתת כלים לבני נוער להשתלב בעולם העבודה בצורה מכבדת ושמטאימה לבני אדם שהם, דרך החשיפה של שוק העבודה והבנת המציאות". אחד המנחים מפתח רעיון זה:

... הם לא מכירים מספיק, העולם שלהם צר וקטן - מה שרואים בשכונה ובבית הספר. צריך לחשוף אותם לדברים אחרים ולפתח חשיבה עצמאית וביקורתית עם יכולת לעצב לעצמך את מה שאתה שואף ולהתרחב הלאה. איך אתה עושה את זה, את מי אתה פוגש כדי לקדם את זה.

בציטוט זה ניתן לראות את הדגש שמושם על תפקידם של המנחים בדרך העברת הידע לבני הנוער.

ידע בנושא זכויות. חלק מהמנחים הדגישו את מטרות העיקריות של רשתות כעיסוק בנושא חידוד המודעות לזכויות עובדים. מטרה זו הלכה והתבססה כחשובה ומשמעותית גם בעקבות תגובות בני הנוער במפגשים.

לדברי מנחה בתכנית "זה מאד עניין אותם, הם קשרו את זה למחאה החברתית ולשביתת הרופאים, זה עורר דיון "אש". אחד הנערים אמר "מי שרוצה לזרוק אותי מתחנת הדלק אני אאיים עליו בנשק". מנחה זו מדווחת ש"התעורר דיון מאד מסקרן עבורי, הרגשתי שגם בוחנים אותי (איך להגיב על המשפט הזה) מכאן התפתח דיון על זכויות, גם של עובדים בתחנות דלק ושל עובדות הניקיון באוניברסיטה, היה מאד מעניין. דברו על חופשות מחלה, על ימי אבל". מנחה נוספת מדגישה: "שיהיו ערים למה זה העסקה איכותית העסקה הוגנת, זכויות וחובות".

פיתוח קשרים ומודעות לקיומם. המנחים הדגישו את חשיבותם ותפקידם של הקשרים בהשתלבות בעולם העבודה: "שיבינו מה החשיבות של קשרים בעולם העבודה, שילמדו להציג את עצמם". המנחים דיברו על חשיבות הקשרים הן ברמה התיאורטית והן ברמה הפרקטית. היה

ניסיון לפתח את מודעותם של בני הנוער למערכת הקשרים בה הם נמצאים ולאפשרויות הפרקטיות לרתום קשרים אלו ולמנף אותם. ברמה התיאורטית, המנחים דיווחו על ניסיונם להעביר לבני הנוער את חשיבות הרחבת המעגלים החברתיים בהם ניתן להיעזר במציאת מקום עבודה. ברמה המעשית, הושם דגש על מיומנויות בינאישיות, כישורי הצגת העצמי ובניית קשרים. יתרה מכך, הם אף קישרו בין בני הנוער לבין גורמי מפתח מהיכרותם האישית של המנחים שעשויים לסייע להם.

חיבור בין שאיפותיהם לבין האפשרויות העומדות בפניהם. אחד הקשיים שעולים בהדרכה הוא היכולת לאזן בין עידוד בני הנוער לשאוף להתקדם לבין הרצון להסביר להם כיצד יש לחבר בין שאיפות תעסוקתיות לבין האפשרויות הריאליות העומדות בפניהם. מנחה מפרטת: "לדבר איתם על השאיפות שלהם לעומק. לפעמים ששואלים אותם מה הם רוצים הם אומרים: "להיות עשירים" אבל הם לא יודעים מה לעשות בפועל...לסלול דרך, לבנות תכנית". מנחה נוספת: "שיהיו להם כלים שישתלבו בשוק העבודה, שיהיה להם הרבה שאיפות, שהם יבינו מה צריך לעשות בשביל להגשים את השאיפות שלהם". במילים אחרות, מסביר המנחה, לפרק את השאיפה למיומנויות. מנחה נוסף מדגיש את החשיבות של "לתת כלים לנוער לאופק תעסוקתי ולחשיבה ערכית לתוך עולם העבודה וחשיבה מכוונת. החלק הכי חשוב – איך להצליח לפעול מתוך היכולת שלהם ולתת להם כלים חדשים".

הרחבת הידע וההתנסות בהצגת העצמי. משימה נוספת שעומדת בפני המנחים הינה, לסייע לבני הנוער להיות מודעים למשאביהם וליכולותיהם ולדעת להשתמש בהם בשוק בעבודה. מנחה מתאר:

קודם כל, לתת להם את ההבנה איך משתמשים במה שיש להם להיכנס לעולם העבודה. יש להם, אך הם לא יודעים איך לגשת איך לנסח ומה ההשלכות של מה שהם עושים. צריך לכוון אותם למקום היעיל ומכוון מטרות. היכולת להשתמש במה שיש לך כדי להתקדם. בצורה חיובית. לא לזלזל במה שיש להם להציע. הקטע הכי בסיסי בסיפור הזה הוא חוסר היכולת לחשיבה ממוקדת במקום הכי בסיסי של לעשות ריאיון עבודה, ולמלא טופס, איך להציג את עצמך והביטחון במה שיש לך לתת ושלא ידרכו עליך כי יש לך מה לתת. ללמד איך להשתמש במה שיש לך לא בקטע דורסני אלא למקד חשיבה למשהו שצריך בסיטואציות תעסוקתיות.

לסיכום, מובילי התכנית מנסחים תמונת עולם כוללת ומדגישים שינוי תפיסתי, שינוי תודעתי ושינוי שפה. השינויים הללו כוללים את המעורבים בעבודה עם בני נוער, החל מהסביבה המוסדית, המנחים/מדריכים וכלה בשינוי תפיסה ושינוי שיח של בני הנוער עצמם. מבחינת מובילי התכנית מדובר בשיח חדשני שאינו רווח כיום בתכניות הקיימות בישראל, משום שפרויקט זה נסמך על תפיסות חברתיות ולא על תפיסות פסיכולוגיות-טיפוליות העוסקות בפרט ובבעיותיו הפתולוגיות.

מניתוח דברי המנחים עולה שתפיסתם את מטרות רשתות עולה בקנה אחד עם תפיסת מובילות התכנית. אולם, בעוד מובילות התכנית מדברות בשפה אידיאולוגית המתייחסות למדיניות שיש

לה השלכות רחבות על מוסדות וארגונים כמו גם על המנחים ועל בני הנוער עצמם, הרי שהמנחים מתרגמים את תפיסת רשתות לפרקטיקות בעולם העבודה כגון: ידע על חובות וזכויות העובד, מודעות למאפייני משרה פוגענית, כתיבת קורות חיים ודרכים בהצגת עצמי בראיון קבלה וכדומה.

מטרותיה של גישה חדשנית זו מועברות למנחים בתהליך הכשרה מוקפד, יסודי ומושקע, אולם לא ניתן להתעלם ממשכו הקצר שמאפשר למידה אך לא בהכרח תהליך של הפנמה. ואכן מרבית המנחים אינם מבטאים תפיסת עולם מקיפה וביקורתית ברוח רשתות אלא מתרגמים את תפיסת העולם של רשתות לפרקטיקות יומיומיות. במילים אחרות, נראה שיש תהליך של פחת שעובר ממובילי התכנית למנחים ולבני הנוער. בכל שלב מאבדים משהו מהשיח הכללי והביקורתי שעומד בבסיס רשתות. מהלך זה מונע לעיתים מבני הנוער לקבל את תפיסת העולם הרחבה של רשתות ומותיר אותם עם הפרקטיקות בלבד. אין בקביעה זו משום הפחתת חשיבותן של הפרקטיקות הננקטות אלא הסבת תשומת הלב למציאת דרכים להעברת המסרים החשובים של הוגי תכנית רשתות. לעיתים, היעדר הפנמה של מסרי רשתות מוביל חלק מהמנחים, במיוחד אלה הבאים מרקע טיפולי, לראות את מטרות התכנית ותרומתה העתידית בתחום ההעצמה האישית ובתחום הטיפולי-פרטני:

אנחנו לא פסיכולוגים, אלינו הגיעו תלמידים עם רקע שונה. הם באים ללא ידע, ביישנים, לא יודעים לבטא את עצמם. מה שאנחנו עושים זה לפתח את האישיות שלהם. והצלחנו בזה עם הזמן. השאיפה שלנו היא לבנות אישיות מפותחת שיכולה לקבל החלטות, ויכולה לתכנן. בארבעת המפגשים הראשונים אנחנו עובדים על פיתוח אישיות זו והילדים מתחילים לדבר.

לצד גישה זו, ניתן לזהות בקרב מנחים אחרים את הפנמת התפיסה שעומדת בבסיס התכנית "רשתות". כפי שמבטא זאת מנחה: "לפתח בנוער שאיפות מפוכחות, שיגלו את הכוחות שיש בהם לפעול בתוך שוק העבודה, ושבמסגרת החסמים והמגבלות יישמו את המיומנויות הנלמדות בתכנית בצורה שעשויה לקדם אותם".

2.ג. ביצוע התכנית – גיוס המנחים והכשרתם

תת פרק זה יעסוק בבחינת ההלימה הקיימת בין מטרות התכנית לבין תהליך ההכשרה. נתייחס לתהליך גיוס המנחים ולמחויבותם לפרויקט, תפישתם את מטרות התכנית, את תהליך ההכשרה, את תחושת התרומה של ההכשרה, המבנה וחומרי ההדרכה.

ההכשרה ניתנה במהלך ארבעה ימים רצופים, כל יום בין שמונה לתשע שעות. היומיים הראשונים, עסקו בעיקרם בהעברת ידע על תכנית "רשתות", תפיסת העולם והרציונל שבבסיסה, חשיפה לשפה, למושגים ולעקרונות היסוד בתכנית. ההכשרה הועברה על ידי שתי רכזות בתכנית, ושולבה בה פעילויות בעלות אופי של סדנה והתנסויות של המנחים בהכשרה. בנוסף, ניתנה הרצאה אקדמית בנושא השינויים בשוק העבודה והחסמים המרכזיים שבו. הימים השלישי והרביעי, כללו למידת מושגים והתנסויות כולל העברת מערך שיעור. לאחר ארבעה ימי הכשרה, המנחים יכלו להשתלב בהדרכת קבוצות ב"רשתות", בבתי ספר או ביחידות לקידום נוער. לאחר שלושה חודשי פעילות המנחים עברו שני ימי הכשרה נוספים, בהם בין היתר, אירועי השיא של התכנית. ההכשרה למנחים מהיחידות לקידום נוער הועברה בנפרד מההכשרה למנחים שיועדו להדריך בבתי ספר (רשת עמל, מפתן וכו'), אולם תכני ההדרכה היו זהים.

היום השישי להכשרת מנחים התקיים במהלך דצמבר 2011 וכלל את כלל המנחים, ללא הבדל בין המסגרות. במהלך יום זה, התנסו המנחים בעצמם במשחק ההתרחקות, כדי לחוות אותו בעצמם. לאחר המשחק התקיימה פעילות הכוללת הרצאה, תוך שיתוף המנחים בתכנית, שנושאה "למידה מהצלחות". לאחר ההרצאה המנחים חולקו לשתי קבוצות ונערך משחק ודיון המשלב את המושגים מרשתות ודילמות שעולות במהלך הפעלת התכנית. המנחים דיברו על עקרונות התכנית, אולם שליטתם במושגים ושיוכם לנושא ולפעילות אפשריות מתוך מערך הפעילויות הייתה חלקית בלבד.

הכשרה נפרדת, בת יומיים, ניתנה לרפרנטים בתכנית. הרפרנטים הם מנחים בעלי ניסיון, חלקם מנחי קבוצות בהכשרתם. עיקר ההכשרה היה בהכרת עקרונות התכנית ומושגיה ובניית קשר עם המנחים מולם הם עובדים. הגדרת תפקיד הרפרנטים גובשה במהלך השנה הראשונה להפעלת התכנית וחודדה לקראת השנה השנייה להפעלתה. תפקידי הרפרנטים, כפי שמוצגים במסמכי אשלים הנם:

- שימור המסגרות מהשנה הראשונה להפעלת התכניות בשנה השנייה
- איתור מסגרות חדשות להפעלת התכניות
- קיום שיחות היכרות ותיאום ציפיות עם המסגרות הנבחרות להפעלת התכניות
- בניית ההכשרות לתכניות והעברתן למנחים
- ליווי שנתי מלא של המסגרות (פגישות ליווי בתדירות של אחת לחודש, שעתיים כל פגישה)
- גיבוש והפעלת אירועים עירוניים

במהלך השנה האחרונה נעשה מהלך להגדרה מחודשת של תפקיד הרפרנט. הגדרה אשר מדגישה את הצורך לפעול להטמעת תכנית התעסוקה לנוער בסיכון ונוער מנותק והרחבתה עם הזמן. בהרצאה שניתנה לרפרנטים בתשע"ב הוצג מודל עבודה של רפרנט הכולל: רתימת בעלי עניין, גיוס מנחים, בנייה והעברת ההכשרות לתכנית, ליווי והדרכת מנחים ובקרה והערכה מסכמת. בתכנית רשתות מייחסים חשיבות לתפקידם של הרפרנטים המהווים מעין שליחים ומתווכים בין צוות רשתות למנחים בשטח. לכן, מיוחסת חשיבות רבה להכשרת הרפרנטים ולטיב הליווי של המנחים, להצלחת התכנית והטמעתה. עם זאת, כפי שיתואר בהמשך, עבודת הרפרנטים לא תמיד התנהלה על פי המתוכנן.

הכשרת מנחים – תהליכי מיון וקבלה

הכשרת מנחים חשובה בכל תכנית משום שטיב ההכשרה משפיע ישירות על איכות הדרכת בני הנוער ובאופן עקיף על יכולתם של בני הנוער להפנים ולהטמיע את עקרונות התכנית. בתכנית רשתות ההכשרה חשובה במיוחד, משום שסדר היום של התכנית אינה חלק מהזרם המרכזי ואינה נחלת רוב הציבור ואף לא נחלת מרבית אנשי המקצוע בתחומי החינוך, הטיפול והעבודה הסוציאלית. מובילי התכנית הצהירו פעמים רבות עד כמה ההכשרה של המנחים חשובה להטמעת התכנית אולם לא נעלמו מעיניהם הקשיים בהובלת שינוי רדיקאלי שתחילתו בהכשרת מנחים. אחת ממפתחות התכנית עמדה על הבעייתיות בשינוי רדיקאלי בעקבות הכשרת המנחים: "הכשרת מנחים זה תהליך. אי אפשר לעשות מהפכה בתודעה ואחר כך גם ללמוד את המתודות בזמן כל כך קצר... ההכשרה צריכה להיות ארוכה, רציפה, יסודית ולאורך זמן. כפי שהיא נעשית היום, היא לא מממשת את המטרות של "רשתות".

מסמכי תכנית "רשתות" כמו גם ראיונות עם מובילי התכנית מעידים על כך שתהליך מיון המועמדים לתפקידי הנחיה והדרכה הוא חלק חשוב מהתכנית. כך לדוגמה, אמרה אחת ממנהלות גיוס הסגל והכשרתו:

"היום, הרבה יותר סלקטיביים בהכשרה, לא באופן אוטומטי מקבלים כל אחד ויש אנשים שלא מתאימים לנו". באופן דומה, אמרה אחת ממפתחות התכנית: "היום כל מי שהולך להנחות בתכנית, רכזת התכנית או הרפרנטית פוגשת לראיון, לא נכנסים להכשרה לפני תהליך של תאום צפיות – סוג של מיני הנחיה... נותנת טעימות של מה שצריך לעבור – תחילה של שפה". מנהלת אחרת אמרה דברים דומים, אך גם עמדה על הפשרות שלעיתים נעשות: "המנחים עושים שיחות מקדימות עם המועמדים. יש דף קריטריונים לתכנית: מי הקבוצה, איזה תקציב... גילאים, מספר משתתפים, מנחים שעושים עבודה לפחות שנתיים, ניסיון בהנחיית קבוצה, אבל זה לא תמיד מסתדר ולפעמים מתפשרים".

בניגוד לרוח העולה מתוך דברי בעלי העניין הבכירים, כל המנחים שרואיינו על ההכשרה שקיבלו, ללא יוצא מן הכלל, ציינו שלא היה תהליך מיון כלשהו וכולם זכו לאותה הכשרה. חלקם עמדו על הצורך בתהליך מקדים להכשרה: צריך לבדוק את ההכשרה של המדריך, וותק בהנחיית קבוצות

ומחויבות לרעיון של "רשתות". כלומר, משתתפים רבים בהכשרות עמדו אף הם על הצורך במיון מוקדם של משתתפי ההכשרה.

תפיסת המנחים את מטרות ההכשרה

ניתוח הראיונות העלה ארבע מטרות עיקריות לתכנית "רשתות". המטרה הראשונה היא הכרת התכנית ורכישת מיומנות להנחיית בני הנוער על פי עקרונותיה. המטרה השנייה היא התנסות אישית ועמוקה בחוויה של "רשתות" כדי להפנים את העקרונות שעל בסיסם ינחו. מטרה שלישית שעלתה הינה בניית קבוצת שייכות ותמיכה למנחים והרביעית שהופיעה בשכיחות הנמוכה ביותר עסקה בהכשרת המנחים על מנת שישמשו שגרירים של התכנית.

נושא הכרת התכנית ורכישת מיומנות להנחיית בני הנוער על פי עקרונותיה עלה אצל מנחים רבים. לדברי מנחה מיחידה לקידום נוער מטרה מרכזית היא: "שיכירו את התכנית וידעו להעביר אותה". מנחה נוספת מקידום נוער שמה דגש על נושא ההתנסות החברתית ושימוש ברשתות חברתיות קיימות לצורך הנושא התעסוקתי: "אני לא בן אדם כל כך פשוט, מכירה המון אנשים ולפעמים מתביישת לבקש משהו וההכשרה חיזקה אותי – מוכנה לעזור ונוטה ללכת לחלשים, למדתי להבין שאם אתה רוצה עזרה זה בסדר לבקש".

מנחים שצינו את המטרה של התנסות אישית עמוקה הדגישו את חשיבות החוויה האישית להנחיה מיטבית. כך, לדוגמה, אמרה מנחה: "בהשתלמות עברנו בעצמנו את הפעילויות שתלמידים אמורים לעבור. זה היה טוב, זה נתן לנו כלים, התנסונו בזה, אני בעצמי התחלתי לחשוב מה אני רוצה להיות בעתיד". מנחה מהנוער העובד אמרה:

יצא לי הרבה לחשוב על איך שההורים שלי גידלו אותי וחינכו אותי לשאוף לעומת מה שאני שואפת אליו. שלמדנו על ריבוי שאיפות שאדם מעניין אותו דברים שונים והסביבה מכוונת אותנו לכיוון אחד מסוים. אני בחורה צעירה בת 22 ומוקפת בשאלות של מה אני הולכת ללמוד והרבה פעמים ההורים שלי ואני לא רואים עין בעין.

מנחה נוספת ראתה בתכנית מענה לצורך שלה בהעצמה אישית:

התחלתי בפרויקט בשנת 2008. עברתי הכשרה אינטנסיבית בתל אביב. השנה הראשונה הייתה הכי יפה. באופן אישי למדתי הרבה. הייתי צמאה לסוג כזה של ידע, ועם הזמן למדתי להעביר אותו באופן פשוט לתלמידים. עם הזמן, נהייתי יותר חזקה מבחינה מקצועית כי הפנמתי יותר את העומק.

גם הרפרנטיות הדגישו את חשיבותה של ההתנסות האישית: "שהם בעצמם בתוך ההכשרה יעברו תהליך פנימי שחושף אותם ומפגיש אותם עם השאלות שעולות לגבי רשתות". חשוב לציין שהוגות הרעיון של "רשתות" מדגישות את התהליך האישי של המנחים עצמם: "חייבים לעשות את התהליך הקשה על המנחים כדי שיבינו שהם והנערים נמצאים באותו עולם, רק שהעולם שלהם יותר מוגבל ומצומצם".

מתוך הראיונות עם מובילי התכנית ועם מנחים שהשתתפו בהכשרה עלה נושא **בניית קבוצת שייכות** כמטרה חשובה נוספת של ההכשרה. כך, לדוגמה, מנחה מחוזית ביחידות לקידום נוער אמרה:

לבנות אותם כקבוצת שייכות של "רשתות" שאחר כך, אם אנחנו עושים אירועים ארציים שיוכלו להתארגן לאירוע. פלטפורמה של עבודה משותפת. מקור לפתרון בעיות משותף, שיתופי פעולה בין מקומות קרובים וכדומה. שיצרו קשרים בינם ובין עצמם.

המטרה הרביעית, שהופיעה בשכיחות נמוכה יותר, רואה במנחים שאימצו את "שפת רשתות" ועקרונותיה שגרירים של התכנית והפצתה לצורך שינוי חברתי.

חוויית ההכשרה של המנחים

ההכשרה ל"רשתות" מתוארת על ידי מרבית המנחים כחווייה חיובית ומעשירה ולה שלוש תרומות עיקריות: **הרחבת הידע התיאורטי שעומד בבסיס "רשתות"**, **רכישת מיומנויות הנחיה וקבלת חומרי הדרכה לעבודה עם בני הנוער**. חשוב לציין שמיעוט מן המנחים מתח ביקורת על רכיב זה או אחר בהכשרה, ביקורת זו תובא בסעיפים הרלבנטיים.

באופן כללי המנחים מדווחים על שביעות רצון מתהליך ההכשרה ומתרומתה לפיתוח יכולתם להנחות את בני הנוער ברוח התכנית. "ההשתלמות הכי טובה שעברתי, ממש נהנית, אהבתי ללכת"; "מאד מרוצה מההכשרה, מהצוות המפעיל שהיה נעים ואפשר לכל אחד לבטא את עצמו. היה מאד תורם בפן המקצועי ובפן האישי"; "ההכשרה בפרויקט 'רשתות' עזרה לי מאוד, באופן אישי למדתי הרבה, נתנה לי גם ידע שאני אמורה להעביר לתלמידים בדרכים שיש לי מתוך הניסיון עם נוער במצוקה". עם זאת, רפרנטית מציעה להרחיב את התכנית יחד עם ההשקעה בצוות המנחים: "יש לעשות את שני הדברים ביחד. יש להשקיע יותר בגיוס משאבים לתכנית, המנחים הערבים מתמסרים לערכיה של התכנית, משקיעים הרבה מעבר לשעות. לתכנית יש שם יוקרתי במחלקות לקידום נוער וצריך לשמר את ההצלחה הזו".

תרומת ההכשרה של המנחים להרחבת התשתית התיאורטית ולהעמקתה

תכנית "רשתות" היא תכנית אשר מסתמכת על הידע האקדמי לגבי העסקה פוגענית, מגובה בסטטיסטיקות לגבי האופן שבני נוער מאוכלוסיות מוחלשות חשופים לפרקטיקות החלשה והדירה. בפרסומי תכנית "רשתות" מצוין ש"תכנית רשתות שמה לעצמה למטרה לפתח את מודעותם של בני הנוער לנתיב תלות זה ולחשיפת היתר למשרות פוגעניות כדי לעודד פעולה מצד בני הנוער".

לאור זאת, החלק התיאורטי בהכשרת המנחים נרחב ונתפס כחשוב ביותר על מנת להפוך את המנחים לסוכני שינוי. ידע נרחב זה התקבל באופנים שונים: חלק מהמנחים קידמו תשתית ידע זו בברכה וראו בידע זה בסיס חשוב ורלבנטי לעשייה העתידית שלהם וכן ידע שהיווה נקודת מפנה בתפיסת עולמם ולעומתם, יש מי שתפס הרצאות אלה כאקדמיות מידי שאינן מחלחלות היטב בגלל היעדר ידע קודם.

להלן ציטוט מדברי מדריכה מהנוער העובד שרואה את חשיבותו של ידע זה: "ההכשרה הייתה מעניינת ומעמיקה, לא שטחית. עסקה מזוויות שלי עוד לא יצא לעסוק בהן. הזווית של המגדר הייתה מעניינת. זה הצליח לעשות סדר במבנה של שוק העבודה כיום, מה מביא אנשים לשאיפות כאלו ואחרות" מנחה אחרת מוסיפה: "ההרצאה של אורלי – המידע היה חדש לגמרי ומאד מעניין... אחר כך דברתי על זה במעגלים הפרטיים, מצד אחד – הרצאה מעניינת ומלמדת. מצד שני – הרצאה אקדמית שלא אפשרה מקום למשתתפים להגיב זה קצת הפריע".

לעומתם, יש מי שמתח ביקורת על ההרצאות התיאורטיות בגלל היעדר ידע קודם. המנחים יצאו בתחושה שהרצאות סוציולוגיות "דחוסות" בידע שניתן בזמן קצר לאוכלוסייה חסרת ידע סוציולוגי קודם, מחטיאה את מטרותה. בנוסף, הניסיון של אנשי "רשתות" לקעקע את השיח הפסיכולוגי תרפויטי שרווח בקרב המנחים ועובדים במגזר הציבורי, ולהציב את השיח הסוציולוגי ביקורתי כחלופה, נתקל בהתנגדות ישירה ועקיפה מצד המנחים. יתכן שהזמן המועט המוקדש לכך בהכשרה ושאינו מאפשר דיון מעמיק, אין בו די כדי לחולל שינוי.

ההרצאות התיאורטיות היוו נושא לביקורת מחד ולתשבחות מאידך. מבחינת הדרישה האינטלקטואלית ממשתתפי ההכשרה, הרצאות אלה היו התובעניות ביותר והיו לא מעט משתתפים שהרגישו אבודים מול המושגים המופשטים. מנחה בקידום נוער אמרה:

זה מאד מבלבל, במיוחד ההרצאה האקדמית "עד עכשיו תקועה שם". לא הבנתי מה רוצה ממני כמי שעובדת עם נוער במצוקה... אם הייתי מעבירה חצי ממה שהיא אומרת בהרצאה, אחרי 10 דקות לא היה נשאר לי נער אחד. מנחה חדשה צריכה יותר כלים בתוך הקבוצה. מה הולכים לעשות איתם?

מדבריה של המנחה ברור שהיא לא הבינה שההרצאה אינה מיועדת להיות הרצאה שתושמע אופן זהה בפני בני הנוער, אלא חומר רקע להבנת תפיסת העולם שעומדת בבסיס התכנית. מנחה בקידום נוער הצביעה על הקושי ליישם את החומרים התיאורטיים ללא התנסות מספקת: "צריך הכשרה יותר ארוכה – לא הספיק כדי להטמיע את החומרים, היה צורך ביותר התנסויות." הערה זו מתחברת לביקורת נוספת שהופנתה כלפי ההכשרה והיא שההכשרה **תיאורטית מדי**.

מבנה ההכשרה

מרויאיינים רבים ציינו את **העומס** כחיסרון של ההכשרה. מנחה הציעה לחלק את שני הימים הראשונים של ההכשרה לשלושה: "דוחסים הרבה מאד חומר, שני המפגשים הראשונים מאד מרוכזים, אולי אפשר היה לחלק ל-3 ימים."

בנוסף להערות על עומס התכנית נמתחה ביקורת על כך שההפעלות לא קשורות בהכרח לתכנים. רבים שיבחו את ההפעלות שהועברו בהכשרות על מנת ללמד את המנחים להעביר אותן לבני הנוער. מנחים בודדים טענו כי ההפעלות נראות יותר כמו הפוגות שנועדו להקל על יצירת הקשר בין בני הנוער למנחים ואין קשר של ממש בין הפעלות אלה למהותה ועקרונותיה של תכנית "רשתות".

תכנים ומיומנויות

המסרים המורכבים של "רשתות" משקפים תפיסת עולם רדיקאלית שמבטאת ביקורת כלפי השיח התרפויטי וכלפי השיח הניאו-ליברלי. השיח התראפויטי רווח ביחידות העוסקות בחינוך בכלל ובמסגרות לנוער במצבי סיכון בפרט ולכן הביקורת של תכנית "רשתות" כלפי שיח זה נתקלת לעיתים בהתנגדות. לדוגמה, בהרצאה על השיח התראפויטי מול השיח הסוציולוגי, מנחים טענו כנגד המרצה שאי אפשר לדבר רק על שיח חברתי כי לנערים הללו התפתחו בעיות שהן כבר חלק מהמאפיינים ההתנהגותיים והאישיותיים של הנערים. באופן דומה, השיח הניאו ליברלי הוא השיח הפופולארי בחברה הישראלית וניסיון לערער עליו מעורר התנגדות בקרב המנחים והמשתתפים כאחד. כך, לדוגמה, במהלך הכשרת המנחים, בהרצאה אקדמית בנושא זה כאשר הוצג השינוי הניאו ליברלי שחל במדינת ישראל החל משנות ה-80, הזדעקה אחת המנחות ואמרה שהשיטה הקודמת, הסוציאליסטית, לא עבדה- "קשרו אותך לעץ וקיבלת משכורת". על המתח בין השיח הטיפולי והחינוכי נרחיב בהמשך.

המרוויינים, ובעיקר המנחים שרואיינו, הזכירו את הכלים הפרקטיים שקיבלו בתור אחת ממעלות התכנית. כך, לדוגמה, מדריכה מטעם הנוער העובד אמרה: "זה נתן כלים מאד מעשיים לדבר עם החניכים זה לא משהו "היפי" כזה, של "אם תרצה תוכל", אלה כלים מסודרים". לעומת זאת, יש מי שחושב שאין מספיק כלים. אחת המנחות מדווחת ש"התכנית לרוב תיאורטית. לא נתנו לנו את הכלים והפעילויות כדי להעביר את התכנית." מנחה נוספת הוסיפה ברוח דומה: "החומר התיאורטי יבש, אנחנו צריכים יותר הפעלות שיעניינו את התלמידים". מנחה אחרת מחדדת סוגיה זו ואמרה דברים דומים לגבי התכנים:

הם מעניינים וזה תלוי בדרך בה הם מועברים. כשהם בקלסר הם מאוד יבשים, ולכן צריכים פעילויות כדי להפעיל את הקבוצה סביב התכנים האלו, וזה חסר. ולכן אנחנו משתמשות בניסיון שלנו, מביאות דוגמאות מהחיים האישיים שלנו כדי להמחיש. יש לכמה תלמידים קשיים בלימודים, הם מבינים את התכנים מהניסיון שלהם אבל לא את הרקע התיאורטי.

גם כאן, נראה כי המנחה לא הבינה לגמרי שההרצאה התיאורטית נועדה בעיקר לה.

מורכבות התכנית

המנחים התייחסו למורכבות ניהול התכנית וארגונה, הוראה בשיתוף ("הנחיה ב-co") והקושי שבהפנמת שפת "רשתות" ותרומה למושגים ברורים לבני הנוער. רפרנטית מסבירה:

זוהי תכנית מורכבת. ממי שמנחה אותה נדרשות הרבה מיומנויות. בתכניות אחרות יש את איש הפרופסיה (איפור, מכונאות רכב וכו') ואיש קידום נוער שמסתכל על המערכת. ב"רשתות" יש שני מנחים שצריכים לעבוד ב-co, הם אמונים גם על התוכן וגם על התהליך וזו תכנית שנדרשת לה הרבה לוגיסטיקה, החזקה (זו לא תכנית פשוטה בכלל) עם מתנדבים, תיאומים, ועוד.

תכנית "רשתות" חרתה על דגלה את הצורך לעבור משיח אינדיבידואלי נאיו ליברלי לשיח קבוצתי ביקורתי שלא מטיל את כל כובד האחריות על הפרט. תפיסה זו היא מקור למתח בין גישה טיפולית לבין גישה חברתית. מתח אשר בא לידי ביטוי גם בתחום הטיפול הפסיכולוגי ואף זכה לאחרונה לתהודה בעיתונות (אילוז, 2012). מתח זה קיים לאורך שנים ונדון שנים רבות בתחום קידום הנוער אשר מוגדר על ידי חלק כתחום טיפולי ועל ידי אחרים כחינוכי. יש המגדירים אותו חינוכי-טיפולי כפשרה. לפיכך, לא מפתיעה העובדה שאנשי קידום נוער העלו נושא זה באופן מיוחד:

יש מתח נוסף, בין תכנית "רשתות" שהיא לא טיפולית, לבין סביבת קידום נוער שהיא טיפולית. הצד הטיפולי אמור להגיד שאנחנו עובדים עם הנער על חולשותיו וחוזקותיו ואם נעבוד על קשייו הוא יתפתח. אני אפגוש אותו עם החלקים הרגשיים שלי... "רשתות" מתנגדת לזה כי משהו שהחליט שזה ככה: אם את נערה מירוחם, ככה זה יהיה. "רשתות" אומרת שבעצם הגישה לא צריכה להיות טיפולית אלא להיות מעשית, לכוון לעשייה, לשאיפה, לתכנון עתידי.

מצד שני, מנחה אחרת לא ראתה במתח חיסרון כלל, היא רצתה כלים מסודרים ולא גישה טיפולית, לה קראה "היפית" או "אם תרצה תוכל". אחת הרפרנטיות התייחסה לזרם החינוכי מול הזרם הטיפולי בעבודת המנחים:

אני שואפת שהתכנית כן תועבר בשתי רמות: חינוכית וטיפולית ביחד. כך שהתלמידים יכירו את המושגים ויקבלו כלים שניתן להשתמש בהם בעולם העבודה. המטרה היא לשנות את תפיסת עולמם כלפי שוק העבודה. הם אמורים לעבור תהליך מסוים, סוג של בגרות.

ביקורת נוספת, שהייתה מפתיעה למדי והושמעה מפי מרואיינת אחת בלבד הייתה, שהתכנית לא מספיק אקטיביסטית. לדבריה:

הייתי רוצה לראות תכנית "רשתות" ב' שהיא אקטיביסטית יותר: שהנערים והנערות שלנו יבואו ויפגינו לפני ראש העיר שלהם ויגידו "גם לנו מגיע". אם אתה נשרת מבית הספר יש שם משהו מובנה שגרם להדרה שלך מבית הספר ואנחנו לא עושים עם זה מספיק. שיגידו שמגיע להם תקציבים של בית ספר ומבנה של בית ספר כמו שצריך, מורים שמקבלים משכורות כמו שצריך, ולא עובדי קבלן שמפטרים כל שנה. עסקנו בהכשרה שמדברת על סביבה פוגענית והמנחים מבינים את זה לגבי עצמם.

חומרי הדרכה

ספר הקורס צוין על ידי רבים מהמרואיינים כאחת ממעלותיה של ההכשרה. לדברי מנחה: "(אני) קוראת כל הזמן בחוברת שקבלנו. ריכוז החומר והרעיונות הופכים את זה לפשוט ויש, זה מקסים, כל הזמן קוראת את זה ולומדת לדבר ב'רשתות', הספר נותן בטחון לקראת אירוע הפתיחה."

לצד התשבחות, תכני החוברת זכו להתייחסות ביקורתית בעיקר ממנחים מהחברה הערבית. הביקורת המרכזית עסקה במידת התאמתה של החוברת לחברה הערבית. למרות המאמצים הרבים שהושקעו בתרגום החוברת והתאמתה לחברה הערבית ולתרבותה, היו רבים שדיווחו שהחוברת מתורגמת מילולית לערבית אולם מדובר בתרגום טכני בלבד המנותק מההקשר התרבותי. כך, למשל, אמר מדריך: " באופן כללי, אין תכנית בשפה הערבית. גם התרגום של החוברת אינו מדויק ואינו נגיש למנחים". מנחה נוספת אמרה:

החומר התיאורטי מיועד יותר לחברה היהודית מאשר לערבית. הדוגמאות של עובדים שעובדים בבתי קפה, חברות, מסעדות ועוד. פה, שוק העבודה הוא אחר. למשל שיש בני נוער שעובדים בארומה או עובדים שיש להם כוח להתאגד ולהקים ועד עובדים, או שיש מרכזים שמטפלים בתאונות עבודה של בני הנוער. זה לא קיים בחברה הערבית, רוב בני הנוער עובדים בבניין או בתוך הכפר. הם מפחדים ללכת ליישובים יהודיים ולעבוד שם. בהכשרה למשל נאמר, שאין הבדל בין בנות לבנים בעבודה, זה כמעט ולא קיים אצלנו בעיר, כי בנות לא עובדות.

דיון תרבותי מרתק התרחש בנוגע לדוגמה של כוכבת הטלוויזיה האמריקאית אופרה ווינפרי אשר מופיעה בחוברת. מנחה בכפר עראבה אמרה בנושא זה:

יש כמה נושאים שלא מתאימים לתלמידים כמו הסיפור של אופרה, למה להציג בפניהם דוגמא כזו? זה לא מהתרבות שלנו. היא אישה שנולדה מחוץ למסגרת הנישואין, הילדים יכולים להבין את הסיפור שלה בצורה מוטעית, כאילו יש לגיטימציה להביא ילדים מחוץ למסגרת הנישואין. זה מראה שאנחנו תומכים בהתנהגויות שלה, שלפעמים אינן הולמות את התרבות שלנו.

לעומתה, מנחה ערבית אחרת סבורה שהדוגמה מצוינת:

הדוגמה של אופרה למשל: כדי להגיע לאופרה, הסיפור שלה ואיך הגיעה לאן שהיא הגיעה, למרות שהיא לא מהתרבות שלנו, אבל היו תלמידים שהכירו אותה, חיפשו אותה, ודיברו עליה. מבחינת הרקע שלה, היא קרובה אליהם ולכן הם הזדהו איתה. אופרה נאנסה, חלק מהם עברו אלימות במשפחה, אם מוכה ואב אלים, קל להם יותר להזדהות עם מקרים כאלו קשים, ואיך מהקושי הזה צמחו אנשים מוצלחים... בקשר לדוגמאות אני מנסה להביא דוגמאות מהחברה הערבית, אני מעודדת את התלמידים להביא דוגמאות מחייהם. הביאנו דוגמאות של אנשים מהעיר שהצליחו למרות תנאי חייהם הקשים. התלמידים מתחברים לדוגמאות מהסוג הזה.

ג.3. ידע ועמדות בני הנוער בטרם כניסה לתכנית "רשתות"

בפרק זה נסקור את הממצאים לגבי בני הנוער לפני כניסתם לתכנית. לנתונים אלה חשיבות בהערכת אפקטיביות התכנית אשר תפורט בפרק השפעות התכנית-תרומות ותוצרים. הניסיון לבחון את תרומת התכנית לבני הנוער המשתתפים בה את המידה שבה מומשו מטרות התכנית חייבה שימוש בכלי מחקר מגוונים.

על שאלות אלה ננסה לענות באמצעות מספר נתונים שאלונים (נספחים 1-2) שהועברו לבני הנוער שהשתתפו בתכנית. כמפורט בפרק המתודולוגי, השאלונים מורכבים משאלות פתוחות וסגורות. תחילה נדווח על תשובותיהם לשאלות הפתוחות בשאלון שהועבר עם תחילת שנת הפעילות. הלוח הבא מפרט את תשובות בני הנוער לשאלה "מה אתה עושה כדי לחפש עבודה"? להלן שכיחויות במספרים ובהמשך ציטוטים מדבריהם הממחישים מגמות שונות.

לוח 5: התפלגות תשובות הנבדקים לשאלה "מה אתה עושה כדי לחפש עבודה?" (N=130)

	מחפש באמצעות הפעלת קשרים		מחפש באמצעות יצירת קשר עם מקומות עבודה		
	אחרים	משפחתיים	מחפש דרך אמצעי התקשורת	מסתובב במקומות עבודה	
כלל המשתתפים	29	14	9	31	16
יהודים	9	3	1	24	6
ערבים	20	11	8	9	10
סה"כ	42		40		16

על בסיס התשובות לשאלה זו ניתן לראות שמרבית בני הנוער כ-75% פעילים בחיפוש עבודה בדרך זו או אחרת. כ-23% מדווחים שאינם פעילים בחיפוש עבודה ובודדים מעידים על מעורבותם בעולם העבודה. ניתן למיין את מחפשי העבודה לשלוש קבוצות: האחת, חיפוש אקטיבי באמצעות יצירת קשר עם מקומות עבודה, בין אם מדובר בשיטוט בין עסקים שיכולים להציע עבודה ובין אם בשיטוט וירטואלי באמצעי התקשורת; השנייה, חיפוש עבודה באמצעות הפעלת קשרים במעגלי היכרות שונים והקבוצה השלישית מתאפיינת בשילוב שיטות חיפוש שונות. להלן הפירוט.

חיפוש באמצעות שיטוט במקומות עבודה או חיפוש דרך אמצעי התקשורת

31 בני נוער (כ-24%) מעידים על עצמם כמחפשים עבודה באמצעות שיטוט במקומות עבודה ופנייה למעסיקים: "הולכת למקום העבודה, מדברת עם בעל הבית ומתעניינת במקום ובתנאי העבודה"; "הולך לעבודות לשאול אם הם צריכים עובדים"; "שואלים על עבודה, הולכים לחנויות מסחריות"; ו"חיפשתי עבודה ומצא אותי מורה מהבית ספר ושכר אותי למוסך".

בני הנוער מצויים בנבכי האינטרנט ונעזרים בו לחיפוש מקומות עבודה אם כי חיפוש זה אינו שכח, כפי שניתן לראות בלוח 5. שבעה אחוזים (תשעה בני נוער) מסתפקים בחיפוש באמצעי התקשורת, בעיקר באינטרנט. "מתפנה ויושבת מול המחשב ומחפשת תחומי עבודה שמתאימים לי" ו"אני קוראת בעיתון, פונה למרכזים שמתאימים לי ושואלת על עבודה".

חיפוש באמצעות הפעלת קשרים

42 בני נוער המהווים כ-32% מחפשים עבודה באמצעות הפעלת קשרים אישיים. 13 מתוכם מתבססים על קשרים משפחתיים והיתר נעזרים בקשרים אחרים כגון: חברים, שכנים וקרובי משפחה ממעגל רחוק יותר. מתוך 42 בני נוער שצינו שהם מחפשים עבודה באמצעות פניה למכרים, 31 הם ערבים. כלומר שימוש ברשת קשרים אישית משפחתית וחברית רווחת יותר בקרב המשתתפים הערבים. להלן מספר ציטוטים המבטאים הסתייגות בקשרים משפחתיים: "פניתי לאבא שלי ואמרתי לו שאני רוצה לעבוד אז הוא אמר לי לך תעבוד עם קרובי משפחה שלך"; "אם מישו מקרובי המשפחה שלי עובד אני הולך אליו ואומר לו שאני רוצה לעבוד איתו"; "אני את האמת אוהב לעבוד בבניין ואני גר בכפר קטן... וקבלני הבניין ידועים אני הולך ושואל אותם אם הם רוצים עובדים אבל דבר זה רק כשאבא שלי (שאלוהים ישמור) מתפטר מהעבודה אבל בינתיים אני עובד עם אבא שלי". ודוגמאות להפעלת קשרים במעגלים רחבים יותר: "הייתי שואל את האנשים שהייתי מכיר כדי למצוא דרכם עבודה"; "מתקשר לחברים ואנשים שאני מכיר כדי שיעזרו לי למצוא עבודה אם יש להם עבודה או כל דבר אחר".

כאמור, הפעלת קשרים משפחתיים וחבריים רווחת במגזר הערבי אך לא נעדרת לחלוטין מהמגזר היהודי: "אני משווק את עצמי, פונה לאנשים שאני מכיר"; "דרך חברים אני יעבוד במקדונלדס"; "שואל חברים אם יש איפשהו מקומות פנויים".

חיפוש עבודה באמצעות שילוב מספר פעילויות

כ-12% מהמשיבים על השאלון מעידים על עצמם כמי שמחפשים עבודה במספר דרכים: "...הכל, שואל אנשים, עובר במסעדות וחנויות ושואל אם צריכים עובדים, מפעיל קשרים"; "הולכת למקומות ושואלת אם צריך עובדים, הולכת לכוח אדם, שואלת את החברים אם הם עובדים איפשהו ואם כן אז אם צריך עובדים"; "מספרת לאנשים שאני מחפשת והם מפנים אותי לעבודה או מחפשת דרך האינטרנט".

לוח 6: התפלגות תשובות הנבדקים לשאלה "מדוע הצטרפת ל"רשתות"? (N=123)

סך הכול	שיח של אוריינטציה עתידית לגבי שילוב בעולם עבודה	מניע וולונטרי – הרחבת ידע וקשרים	ההשתתפות חובה במערכת הלימודים	
50	12	4	34	יהודים
73	40	24	9	ערבים
123	52	28	43	סך הכול

הנתונים בלוח מלמדים שכ-80 משתתפים המהווים 65% מהמשיבים על שאלה זו, מדווחים על השתתפות בתכנית ממניעים וולונטריים שונים, החל מהרחבת קשרים חברתיים ולמידה רחבה וכלה במניעים הממוקדים בעולם העבודה. 35% מהמשיבים על שאלה זו (43 משתתפים) ציינו שהשתתפותם בתכנית אינה וולונטרית אלא נכפתה עליהם כחלק מתכנית הלימודים. עם זאת, אין להבין מכך על חוסר שביעות רצון. בהמשך נדווח על מאפייני קבוצה זו.

להלן מספר ציטוטים של המשתתפים המעידים כי השתתפותם בתכנית נובעת מרצון להרחיב ידע וקשרים: "כדי להעשיר את הידע שלי"; "כדי לדעת במה עוסקת התכנית"; "כדי להכיר את כל תחומי הלימוד"; "כדי לרכוש ידע וחברים ללימודים" ו"שעשוע, להכיר חברים חדשים ומורים טובים"; "כי אני אוהבת להשתתף בחוגים והרגשתי שזה יהיה יעיל לי".

המשתתפים שצינו מניעים הקשורים לאוריינטציה עתידית לעולם העבודה נימקו זאת באופן הבא: "כדי להבין את עולם התעסוקה"; "כדי לדעת מה הן הזכויות שלי בעולם העבודה ואיך למצוא עבודה"; "כדי לדעת את הזכויות על שירות תעסוקתי"; "בגלל שחשוב לי לדעת מה הזכויות שלי וחובות בתור עובדת. ובגלל שאמרו לי שזה יעזור לי בחיים וזה באמת עוזר לי המון במציאת עבודה, בשאיפה תעסוקתית לעתיד. וגם בגלל שזה בתכנית הלימודים שלי"; "כי רציתי לדעת מה האופציות שלי לעבודה. או כמה צריך לקבל בכל עבודה. וכדי שזה יעזור לי בחיים".

תשובות המשתתפים הערבים לא היו שונות באופן מהותי מתשובות המשתתפים היהודים: "כי אני רוצה לפתח את האישיות שלי ולהתמזג בחברה ושתהיה לי אישיות חזקה ושאדע את הזכויות שלי בחברה ולהגיע לפסגה ולממש את המטרות שלי"; "כדי שאלמד איך להתנהג מול אנשים ולהכיר את הזכויות שלי"; "כי אני מצאתי את מה שאני צריכה ומצאתי הנאה וגם הרגשתי שתכנית זו תעזור לי בחיים"; "כדי להעשיר את הידע שיש לי ולא יותר. וגם שמעתי שתכנית זו תעזור לי בחיים שלי בעתיד ובקריירה ואני מעוניין בזה"; "כדי להסתכל על העתיד"; "כדי לקדם את האישיות שלי, שתהיה חזקה וכדי שתעזור לי (התכנית) בלהתייחס לאחרים (איך להתנהג עם אחרים)"; "כדי ללמוד ולהפיק מהידע שיעזור לי להתקדם בעבודה".

המשתתפים שצינו כי השתתפותם נובעת מהיות מפגש זה חובה במערכת הלימודים נימקו זאת במילים הבאות: "כי הוא נחשב ליחידת לימוד בעתיד"; "כי אני נמצא בבית ספר"; "כי המורה אמרה לנו"; "כי אני חייב, היא נותנת לי נקודה"; "זה עובר לכל הכיתה שלי"; "חייבו אותי" ו"זה חלק מהתנאים בפרויקט בו אני שותפה".

כאן המקום לציין כי תכנית רשתות מוכרת כיחידת לימוד ב-10 וב-12 יחידות לימוד במסגרת תכנית להשלמת השכלה "הילה". בנוסף לחוברת התכנית המשתתפים נדרשים לבצע מטלות ובחינות עליהם הם מקבלים ציון.

מעניין לציין שסיבת ההשתתפות מתוך חובה צוינה בעיקר על ידי המשתתפים היהודים (מתוך 43 בני הנוער שצינו שבאו מתוך חובה, 34 מהם יהודים). על אף שסיבה זו רלבנטית גם לקבוצות בחברה הערבית. יתכן שהמשתתפים הערבים, התעלמו מעובדה זו - השתתפות חובה, ו"תרגמו" את השתתפותם כתועלת עתידית לעולם העבודה. במילים אחרות, למרות שהם מודעים לכך שזו חובה, הם אינם תופסים חובה זו כ"עול" אלא כרווח אישי.

לוח 7: התפלגות תשובות הנבדקים לשאלה "מה אתה יודע על התכנית?" (N= 130)

סך הכול	לא יודע	כלים מיומנויות וקשרים	ידע כללי: הכנה לעולם העבודה	
59	12	17	30	יהודים
71	31	15	25	ערבים
130	43	32	55	כלל בני הנוער

בני הנוער נשאלו מה הם יודעים על התכנית עם תחילת פעילותם ב"רשתות". לכשני שליש מהם היה מידע כלשהו על "רשתות" ואילו שליש העידו שאינם יודעים דבר, מרביתם מהחברה הערבית. התגובות: "שהיא עוזרת לאנשים בקריירה לעתיד"; "התכנית מכינה אותי לעולם העבודה. איך להתנהג, לכתוב קורות חיים"; "הייתי שומעת מהחברות שלי שהשתתפו בתכנית בשנה שעברה שזו תכנית שמדברת על עולם העבודה" ו"הוא מכין את הצעירים לעולם העבודה".

כרבע מבני הנוער ציינו את תרומתה העתידית של התכנית בהענקת כלים ומיומנויות. "זו תכנית שמלמדת אותי איך לתקשר עם אחרים כדי להגיע למקום שאני רוצה להגיע אליו"; "שמעתי שהיא מדברת על הקשיים בחיים שלי בעתיד ובקריירה ושמדברת על אנשי עסקים ומה הם הקשיים ומהי הדרך להגיע לפסגה בתחום העבודה"; "שלא יעבדו עליי"; "להיעזר באנשים שיש להם קשרים עם אנשים אחרים ולהיעזר בהם"; "להכין אותי לעולם העבודה ללמוד את זכויות וחובות העובד"; "מעבירים לנו ידע על העתיד, לימדו אותי איך להסתדר בחיים"; "אין לי תעודת בגרות וזה יעזור לי בעתיד"; "אני יודע שהיא תכנית טובה ושהיא עוזרת"; "אני יודע שתכנית זו מעשירה אותנו במידע ועוזרת לנו בהרבה דברים כמו התעודה ושמו לנו קצת ומוציאה אותנו מאווירת העבודה וכל הדברים הדומים"

לוח 8: התפלגות תשובות הנבדקים לשאלה "מה אתה חושב שתרוויח מההשתתפות בתכנית?"

(N= 121)

סך הכול	לא יודע	תרומה ממוקדת במיומנויות	תרומה כללית – ידע על עולם העבודה	
52	9	25	18	יהודים
69	6	30	33	ערבים
121	15	55	51	סך הכול

המשתתפים נשאלו מה הם חושבים שירוויחו מההשתתפות בתכנית. קרוב ל-90% הצביעו על תרומה כלשהי שהם מצפים או חושבים שיקבלו בעקבות השתתפותם בתכנית. ניתוח תשובותיהם מעלה שתי קטגוריות, שכל אחת מהן כוללת כ-40% מהמשיבים על השאלה: האחת, תשובות המנוסחות באופן כללי, המעידות על ציפיות לקבלת מידע כללי שיסייע להם בעולם העבודה.

קטגוריה שנייה כוללת תשובות הממוקדות בתרומה ספציפית כגון מיומנויות חיפוש עבודה. לא נמצאו הבדלים משמעותיים בין הערבים ליהודים ביחס לציפיותיהם מהתכנית.

להלן ציטוטים המבטאים ציפיות כלליות:

"ידע על עולם העבודה"; "שיהיה לי קל יותר להתקבל לעבודה, אני אקבל מידע על שוק העבודה"; "ידע בתחומי העבודה בחיים"; "למצוא עבודה בעתיד". חלק מבני הנוער הערבים ציינו "ניסיון בעבודה"; "למדו אותי איך להסתדר בחיים" ו"אני יודע שהיא תכנית טובה ושהיא עוזרת".

הקטגוריה השנייה כוללת ניסוחים המעידים על תרומה קונקרטית: "שאני אדע אם עובדים עלי", "ידע לעתיד, ידע בתעסוקה, איך לפתור בעיות"; "אבין את הזכויות שלי בתור עובד ואני אדע אם זה חוקי או לא חוקי"; "ידע, כישרון, טיפים לחיים, הצעות שמראות לנו איך לקום מחדש גם אם נפלנו"; "אני חושבת שאני ארוויח בהשתתפות בתכנית כיצד לגשת לראיונות עבודה ולשכנע להשתתף בעבודה"; "מידע על העבודה ורכישת בטחון עצמי ולא להתבייש מהעובדים בעבודה"; "קודם כל להכיר זכויות וחובות העובדים ואיך לבחור מקצוע ועבודתי ומה הן היכולות שלי והמיומנות שלי והאם אני שייכת לעבודה שלי וחיזוק האישיות ותעזור לי לדעת איך להתנהג בראיונות עבודה" ו"זו תכנית שמלמדת אותי איך לתקשר עם אחרים כדי להגיע למקום שאני רוצה להגיע אליו".

ג.4. הפעלת התכנית והעבודה עם בני הנוער

לאחר שהתוודענו למטרות התכנית ולאופן שבו חוו המנחים את ימי ההכשרה, נעבור לסקור את האופן שבו התגבשו קבוצות בני הנוער במסגרות השונות, נציג את הקשיים הארגוניים שעלו במהלך השנה, ונתוודע לאופן שבו התנהלו המפגשים עם בני הנוער, מנקודת מבטם של המנחים ושל בני הנוער שהשתתפו בתכנית.

בעיות ארגוניות והשפעתן על ביצוע התכנית

הטרוגניות בין הקבוצות ובתוכן

אוכלוסיית רשתות כוללת קבוצות מאוכלוסיות מגוונות: יהודים וערבים, חרדים וחילוניים, נערים ונערות. מרבית הקבוצות הומוגניות אולם חלקן מעורבות. ישנן קבוצות של נוער בכלא ומצד שני קבוצות שנמצאות בסיכון "רוחני" לעזוב את הדת. גם בתוך הקבוצות ניתן לראות שונות רבה ברמה הקוגניטיבית, הרגשית ובחריגות ההתנהגותיות. בתצפית שנערכה באחת הקבוצות נראו בני נוער שיכולות הקשב, הריכוז ואפילו קריאה וכתבייה היו נמוכות ביותר לצד אחרים שתפקדו ברמה סבירה או עם לקויות למידה ספציפיות. ניתן היה לראות שבני נוער מסוימים לא יכלו, מסיבות שונות, להפיק תועלת מהחומרים המועברים להם. יתר על כן, השתתפותם בקבוצה פגעה ברצף השיעור וביכולתם של בני הנוער האחרים ללמוד ולהתנסות. קושי זה מציף את הצורך להתמודד ביעילות עם סוגיית המיון הראשוני.

מחויבות המסגרת בתוכה מתקיימת פעילות "רשתות"

קבוצות "רשתות" התארגנו במסגרות שונות כגון: בתי ספר, מתנסי"ם ויחידות לקידום נוער. על אף שפעילות "רשתות" נעשתה בהסכמתם המלאה של "המארחים", לא תמיד ניתנה תמיכה ראויה לפעילות "רשתות" ולעיתים אף להיפך. לדוגמה: מנחים שלא הגיעו למפגש הנחיה, עקב סירובה של המנהלת לאפשר השתתפות זו. דוגמה נוספת, מנחים שעברו תהליך הכשרה ועבודתם בקבוצה נדחתה שוב ושוב ולעיתים אף בוטלה עקב החלטה של מנהל בית הספר להפעיל תכנית אחרת על פני רשתות (לדוגמה, תכנית למניעת שימוש בסמים). ניכר היה שביטול פעילות רשתות הייתה בעדיפות ראשונה. במילים אחרות, לעיתים קרובות, פעילות רשתות מוקמה אחרונה בסדר העדיפות של המסגרות השונות.

מדריכים ולא מנחים מקצועיים

לחלק ניכר מהמנחים אין ניסיון בהנחיית קבוצות, ובכלל זה המדריכים המועסקים שנים ארוכות ביחידות לקידום נוער. הדבר בולט בעיקר בכל הקשור להנחיה זוגית משותפת. להנחיה משותפת נדרשות מיומנויות מגוונות ונדרש "זיווג" נאות בין מנחים כדי לאפשר הנחייה מיטבית. על אף חשיבותה של הכנה זו, הנתונים בשטח מלמדים על ציוות אקראי בין המנחים (אלו שהופנו מאותה מסגרת/בית ספר, ברור היה שידריכו יחד, מבלי שגורם כלשהו נתן את הדעת על ציוות זה). לדברי פרנטי: "יש מאבקים בהנחיה, מישהו תמיד מוביל על חשבון האחר וזה מביא להתמרמרות מסוימת שלא תמיד קל להם לבטא אותה".

עם זאת מהתצפיות במפגשים עם בני הנוער ומהראיונות עם המנחים ניכר שהיה תכנון משותף של המנחים והנחיית הקבוצה נעשתה תוך שיתוף פעולה וכבוד הדדי בין המנחים. חלוקת העבודה בין השניים נעשתה על פי מודלים שונים: בחלק מהמפגשים נעשתה חלוקה על פי נושאים כאשר כל מנחה לקח על עצמו להוביל דיון או הפעלה, בקבוצות אחרות היה מנחה מוביל ומנחה שמשתלב בפעילות. לא היה מודל קבוע כי אם החלטה של זוג המנחים על דרכי העבודה.

מיקום המשפחה בתהליך

להצלחתה של כל תכנית חינוכית נדרש שיתוף פעולה של המשפחה. תמיכה זו מסייעת לנער במעגלי חייו השונים. במקרים בהם המשפחה מודעת למעורבות הנער או הנערה בפעילות זו ונותנת את ברכת הדרך, הנערים חשים שלא קיימת סתירה בין הגורמים השונים אלא, גורם אחד תומך בשני למען התפתחותו. במקרים בהם אין שיתוף פעולה של המשפחה, בני הנוער חשים בקונפליקט ובמתח שמשבשים את התפתחותה של תחושת שייכות. מנחה מתאר ש"למשפחות התלמידים אין כל ידע על הפרויקט. אין לנו מספיק זמן לפתח דיאלוג איתם. יש לנו הרבה מה להגיד להם, יכולה להיות להם תרומה רבה, אבל הם לא חלק מהפרויקט. השנה, הזמנו את ההורים למפגש היכרות בתחילת התכנית, כדי להתחיל איתם את תהליך ההיכרות עם התכנית, אבל זה לא מספיק. אנחנו נמצאים בכפר קטן, יש בו סוג של גיבוש, כולם מכירים אותנו, יש להורים אמון מוחלט בנו. כשאנחנו מזמינים אותם למפגשי "רשתות", הם עוד בוטחים בנו". נער המשתתף בתכנית מספר "אם אבא שלי היה יודע שאני כאן, הוא לא היה מאמין".

קשר רופף בין המנחים הערבים ובינם לבין המנחים היהודים

פיצול התכנית לפי אזורים ומגזרים נחשב לחולשה כי הוא מקשה על הקשר הרצוף בין המנחים ועל זרימת הידע ביניהם אולם יש לציין, שבחלק מהמקומות המנחים הערבים מתקשרים ומתייעצים אחד עם השני ורואים בעמיתיהם כמקור תמיכה. לעומת הקשרים שהתפתחו בין המנחים הערבים, הרי שהקשר עם המנחים היהודים אינו קיים כלל. יש לציין שהדרישה לשיתוף פעולה בין המנחים הערבים לבין עמיתיהם היהודים, הועלתה על ידי המנחים הערבים בלבד. ממצא זה תואם ממצאי מחקרים אחרים, שמלמדים על מגמה דומה לפיה קבוצות המיעוט מעוניינות להעמיק את הקשר עם קבוצת הרוב (למשל, ראו Shamay & Paul, 2004; היישריק וורטהיים, 2010).

במהלך הראיונות המנחים הצביעו על תחושה של חוסר הכוונה מצד הרפרנטים שלהם בתכנית. במיוחד בתחום ההערכה. אחת המנחות אמרה:

השנה אינני מרוצה מהתכנית. הרפרנט הקודם היה מתקשר כל הזמן, והיה מלווה אותנו. היום אני לא בקשר עם הרפרנטית החדשה, היא לא מכירה אותי וגם אני לא מכירה אותה. באירוע התרשתות בקושי הכרתי אחרים. היום אני מרגישה לבד, אין מדריך. מצד שני, אני בקשר עם המדריכים ב... הם עוזרים לנו הרבה. מתייעצים אחד עם השני לגבי הפרויקט הסופי.

השתתפות לא יציבה ולא רציפה של בני נוער בתכנית

בחלק ניכר מהקבוצות הייתה נשירה של בני נוער לאורך השנה. לעיתים מדובר בבני נוער שהתחילו ולא סיימו את פעילותם ב"רשתות", ולעיתים מדובר בבני נוער שהגיעו לסירוגין. היו בני נוער שהגיעו באיחור או שיצאו לפני סיום הפעילות מבלי שזכו להתייחסות כלשהי, ככל שניתן היה להתרשם בתצפיות. כלומר, ישנם משתתפים שלא עברו את התהליך באופן רציף ורמת המחויבות שלהם לפעילות הייתה נמוכה. אל מול רמת המחויבות הנמוכה של בני הנוער לא הופגנה התגייסות של ממש למעקב אחר המשתתפים, כדי לשמר גרעין קבוצה יציב לאורך זמן. אין בביקורת זו כדי להפחית מחשיבות פעילותם של המנחים במהלך המפגשים. אחד המנחים מנסה להציע הסבר לחוסר השתתפותם העקבית של בני הנוער: "אנחנו עובדים עם אוכלוסיית קידום הנוער שיש להם רמת מחויבות נמוכה. עובדה שהיום לא הגיעו כי קר להם בחוץ. לכן הציפיות שלנו מהם בהתאם לכך, אנחנו מנסים להצביע להם על כל הצלחה אפילו אם היא מזערית, אם הם משתתפים אותנו ומביעים את רגשותיהם אז זה מבחינתנו הישג. מבחינתי, ההצלחה של הפרויקט תלויה בכמה הם מביאים מעצמם לקבוצה". המנחה שמנסה להוביל את ההערכה לפן האיכותי, במשמעות טיב הקשר בינו לבין בני הנוער, מנסה להפחית מחשיבות מספר המשתתפים ואופן התמדתם בתכנית.

הקושי לגייס נערות לתכנית בחברה הערבית

בעיה נוספת קשורה לקושי בגיוס נערות לתכנית בחברה הערבית. לפי אחת המנחות: "כל הקבוצה היא בנים, קשה לגייס בנות להגיע למתנ"ס בשעות הערב. אנחנו מעבירות מפגש לבנות בשעות הבוקר במתנ"ס. הקושי אצל הבנות שאין להן מודעות לגבי השאיפות שלהן לעתיד". נראה שהנערות עצמן מתקשות לראות עצמן כחלק משוק העבודה, ומדברי מנחה עולה שגם כאשר מצליחים לגייס נערות וליצור קבוצה מעורבת, הנערים אינם מאפשרים שיח שוויוני משום שהם מתקשים לקבל את העובדה שנשים הן חלק משוק העבודה (פרט לתפקידים מסורתיים מסוימים).

התנהלות המפגשים

כאמור, המנחים מדווחים על חוסר רציפות של המפגשים. חלקם מדווחים על ביטולים רבים "השיעור הראשון שמתבטל הוא 'רשתות' כי אין בו בגרות". השיעורים מתקיימים בשעה האחרונה של היום, הנוכחות דלילה ויכולת ריכוז של בני הנוער נמוכה. מנחים התמודדו לעיתים קרובות עם בעיות משמעת, תנועה פנימה והחוצה של בני הנוער במהלך המפגש ושימוש במכשירי טלפון ניידים. לא הייתה הקפדה על נוכחות. קרה שתוך כדי מפגש, מנחה שמה לב להיעדרות של נער שהיה אמור להיות נוכח במפגש. הקפדה על בדיקת נוכחות בתחילת מפגש ורישום נוכחות, עשויה לסייע לניהול ולמעקב אחר הפעילות ואחר משתתפיה. מעקב שיטתי ומלא עשוי לאפשר בחינה טובה יותר של התהליך אותו עברו בני הנוער וכן למעקב עתידי אחר השפעות התכנית על משתתפיה.

תכנית הלימודים לא הייתה רציפה בחלק מבתי הספר, תכניות החלו מאוחר מאוד, חלקן נסגרו לאחר קיום מספר מפגשים מועט ותכניות שהיו אמורות להיפתח, לא נפתחו עקב החלטת בית הספר לפתוח תכנית אחרת. הרושם מהתצפיות היה שבחברה הערבית, יותר מאשר בחברה

היהודית, המפגשים התנהלו כמתוכנן, המשתתפים היו קשובים וכמעט ולא היו בעיות משמעות. המנחים הפגינו יכולת שליטה במפגשים. בחברה היהודית המנחים נאלצו פעמים רבות להתמודד עם בעיות משמעות, דבר שהקשה על העברת התכנית.

תכנים במפגשים

הקושי עם מורכבות התכנים מתבטא בשלבים שונים של העברת הידע: החל מהמנחים שמתקשים להפנימו בתהליך ההכשרה, דרך הקושי להעבירו לבני הנוער וכלה בבני הנוער עצמם שמתקשים להבין המשגה זו ולתרגמה לפרקטיקות.

"ישנה תופעה של פחת בהכשרה - כלומר, מכיוון שהמסרים המופשטים מורכבים יותר, הם מתמסמסים אצל חלק מהמשתתפים ומה שנוותר הוא החלקים הטכניים יותר, וכפי שתיארה מנחה: "נשארים עם ריאיון העבודה וכתביבת קורות חיים ומפספסים את האידיאולוגיה החברתית."

מנחה נוספת דיברה על מורכבות התכנית מבחינה **המשגה** ועל הקושי של בני הנוער להבין את השפה המורכבת:

כשהתחלתי לעבוד עם התכנית – החלקים של הדיון בה הם ארוכים יותר ממה שהנערים מצליחים לדבר. אנחנו מעבירים את זה בשיעורים בבית הספר ב-45 דקות כאשר זה צריך להיות שעה וחצי. 45 דקות שמוקצות מלמדות על איזושהי בעיה בתכנית...יש הרבה מאוד מושגים שאותי מאוד מעניינים בתור מדריכה אבל אני לא מצליחה להעביר את זה למודרכים. הרבה פעמים המסר עובר אבל לא בהכרח באופן שהוא כתוב... "משרה איכותית", "העסקה פוגענית", קשה להם עם המילים - אוצר המילים שלהם מוגבל והמושג לא אומר להם מספיק אני יכולה להסביר להם אבל לפעמים בלי המושג.

מספר מנחים הצביעו על הקושי להעביר מסרים מורכבים ומופשטים לבני הנוער, בשל ההטרונגיות של המשתתפים שחלקם מתאפיינים בקשיי למידה משמעותיים (אוצר מילים מצומצם, קשיים בהבנת מושגים מופשטים, קושי להתרכז לאורך שיעור שלם).

אחד העקרונות של תכנית "רשתות" הוא פיתוח היכולת של המשתתפים להיעזר ברשת קשרים, כאחד האמצעים החשובים למציאת דרכם בעולם העבודה. התכנית עוסקת במושג רשתות ומנסה באמצעות פעילויות מגוונות להמחיש לבני הנוער את חשיבותם של רשת הקשרים, יצירתה והשימוש בה. על אף מרכזיותו של המושג והאמצעים להסבירו ולהדגישו יש מי שמעניק פרשנות שונה ולעיתים אף שלילית, למושג זה, בעיקר בחברה הערבית.

בקרב בני הנוער הערבים המושג רשת קשרים הובן על פי רוב כ"פרוטקציה", הנחשבת בחברה הערבית כשלילית. מהראיונות עם המנחים ובני הנוער נראה כי הם תופסים את "רשתות" כמעניקה לגיטימציה לפרוטקציה. בקבוצת מיקוד עלתה השאלה לגבי משמעות הפרוטקציה החיובית לעומת השלילית. בני הנוער אימצו את החלוקה הזו וידעו להסביר אותה. לדברי אחת

הנערות: "למדתי שיש פרוטקציה חיובית. אנשים שיש להם תעודות והם טובים אם יש להם פרוטקציה זה טוב....כאשר שני אנשים שאחד עם תעודה ולאחר אין תעודה ולו יש פרוטקציה, זה לא טוב, זה שלילי". בשיחה עם אחת המנחות הובע על ידה ספק באשר לשימוש במושג: "לא כל מה שאנחנו לומדים זה דבר נכון. אני חושבת לעצמי וזה גם לעתיד, אני צריכה לברר עם בני הנוער מה משמעות המושגים עבורם מבחינה אישית, אולי בשיחות אישיות. בני הנוער מפנימים את המושגים, אבל אני לא יודעת מה זה עושה להם".

קול דומה אם כי בשכיחות נמוכה, עלה גם בחברה החרדית: "זה קשה לי, זה בניגוד לערכים שאני מאמינה בהם ועל פיהם אני מלמדת את הילדים שלי. זו בעיני צביעות להתחבר לאנשים רק בשביל האינטרס שלנו ולא בגלל מה שהם או מי שהם". טענה זו חזרה על ידי אותה מנחה בפעילות שהועברה באירוע התרשתות. כלומר, גם לאחר מספר חודשים בתכנית היא עדיין התקשתה לקבל בגלוי ובמפורש את אחד מעקרונות היסוד של התכנית.

אירוע התרשתות

אירוע התרשתות נפרד לבני הנוער היהודים ולבני הנוער הערבים התקיים במהלך חודש פברואר. מטרת האירוע היא להתנסות בהתערות באירועים חברתיים ובפיתוח רשת קשרים. בחלקו הראשון של היום המשתתפים נפגשו עם אנשי עסקים מתנדבים, שוחחו עמם, הציגו את עצמם, את שאיפותיהם ומדוע "כדאי" לאיש העסקים לקבל אותם. על מנת לדרבן את בני הנוער להשתתף בחלק זה, הסבירו הרכזים והמנחים שמדובר בכלי בסיסי, יעיל ומשמעותי כדי להתקדם, להכיר ולהרחיב את רשת הקשרים ולקדם את עצמם: "לכולם יש תחושה מביכה בהתחלה, אך שווה להיכנס ולקדם את עצמכם"; ככל שנתאמן זה יהיה קל יותר". בחלק השני של היום בני הנוער התחלקו לשתי קבוצות. כל קבוצה הופנתה לאולם ובו היו ארבעה מתנדבים, כל אחד מתחום שונה, שתיארו את המסלול שעברו בחייהם, הקשיים, האתגרים ויעדי הביניים שקבעו לקראת המטרה שאליה הגיעו בסופו של דבר. מטרת סיפורי החיים הייתה להציב סוג של מודל ולחדד בבני הנוער את ההכרה שיש חסמים במבנה שוק העבודה, שחשוב ללמוד את כללי המשחק ובהתאם לכך, לפעול ולהציב מטרות ושאיופות מפורטות. עם זאת, לא כל המתנדבים שהציגו את סיפורם האישי, עשו זאת תוך שימוש בעקרונות התכנית ולעיתים תיאורם היה בניגוד לרוח "רשתות". מספר מתנדבים שהגיעו לאירוע התרשתות בו צפינו, דיברו על הצלחתם כפועל יוצא של כישרונם ושאפתנותם. הם לא ייחסו חשיבות ללמידה אקדמית, תכנון לקראת מטרות או יצירת רשת קשרים על מנת להגיע למטרותם. לא ניתן לבוא בטענות למרצים שעשו עבודתם זו בהתנדבות, אולם עולה השאלה באשר לאופן בחירת המרצים שעשויים לייצג נאמנה את רוח רשתות.

מראיונות עם מנחים ועם בני נוער לאחר אירוע התרשתות, נראה שפעילות זו הייתה משמעותית במיוחד. היו שתיארו כיצד בעקבות האירוע הם ניגשו לריאיון עבודה והתנהגו "כמו באירוע התרשתות, זכרתי איך לדבר ולעשות רושם רציני".

התאמת התכנית לצורכי החברה הערבית

מבחינת המנחים הערבים, התכנית היא כלי לקידום והעצמתם האישית כמנחים וגם כלי לפיתוח בני הנוער עצמם. מהראיונות עם המנחים עולה כי התכנית נתפסת כמסגרת המחברת את בני הנוער לעולם העבודה ודרכה ניתן, לתפיסתם, לעזור להם לפתח את האישיות שלהם. יחד עם זאת ישנם תכנים שאינם מקובלים על בני הנוער, כמו השוויין בין המינים בעבודה, שחלק מבני הנוער התקשו לקבל.

לדברי אחד המנחים: "בדרך כלל התלמידים לא מתנגדים למסרים המועברים בתכנית, אבל יש נקודות רגישות, כמו השוויין בין המינים, הילדים מתקשים עם זה. הם חושבים שבנות צריכות להיות בבית והבנים צריכים לעבוד. אנחנו מדברים על כך שנשים עוזרות בפרנסת המשפחה וזה חשוב שהן יצאו לעבודה, אבל זה עדיין לא מחלחל".

רפרנטית של התכנית מסבירה: "המדריכים לא מרגישים שהם תמיד יכולים לעשות את ההתאמה בין התכנים לבין המציאות, ולכן יש להשקיע בלמידה ובהערכת התכנית. בתכנית חסרים מדדי הערכה. אמנם בסוף כל שנה אמורים להביא תוצר סופי, אבל זה עדיין לא מספיק לתת משוב לתהליך העברת התכנית, ולכן יש לתכנן מערך הערכה שממנו ניתן ללמוד איך התכנית מועברת". יחד עם הביקורת, המנחים מתאימים בעצמם את התכנית לבני הנוער כך שהיא לא תשעמם אותם ומביאים דוגמאות מעולמם של בני הנוער על מנת להפוך את התכנית לרלוונטית. המנחים מדווחים על גמישות בבחירת התכנים.

שימור השוליות של בני המגזרים החלשים

בתכנית נעשה מאמץ לחבר את בני הנוער לשאיפות ריאליות ולא לחלומות שאינם ניתנים למימוש. חלק מהמנחים באוכלוסייה הערבית מפרשים כוונה זו כקיבוע של בני הנוער במיקומם החברתי הנוכחי ללא אפשרות למוביליות חברתית-תעסוקתית. בין המנחים הערבים התקיים דיון בסוגיה זו. אחת המנחות, מייצגת בדבריה גישה שפותחת אופקים בפני בני הנוער ומתנגדת לכזאת אשר מקבעת אותם. לדבריה:

אנחנו כמנחים צריכים לפתוח את שאלת הקריירה האקדמית לדיון בפני התלמידים ולראות איך הם יגיבו עליה. לפחות יש להציג בפני הנוער את האופק האקדמי, הם יכולים להגיע למכללות למשל או לקבל הכשרות או קורסים שונים, ולאחר מכן להתפתח לכיוון האקדמי. אבל לשלול את זה מההתחלה, זה בעייתי... בינתיים התכנית לא מאפשרת אופציה כזו.

מנחים אחרים התרעמו על כך שמפנים בני נוער "לבנייה, ניקיון, תדלוק, תפירה, מלצרות, קוסמטיקה ועוד מקצועות נמוכים במקום לעודד אותם לפנות להשכלה". ניתן לראות שחלק מהמנחים הערבים מתנגדים לשעתוק המבנה הריבוני הקיים בתכנית "רשתות" עצמה, על ידי מתן דוגמאות מתוך המקצועות הנמוכים שבני הנוער אמורים לעבוד בהם. לטענת המנחים, מדובר בגישה שמחזקת את השוליות של הנוער. לחילופין, הם מציעים לפתח את אופקי בני הנוער על ידי עידודם לפנות למוסדות להשכלה גבוהה או לקורסים שניתן בהם לרכוש השכלה בסיסית.

חשוב לציין שאין זו גישת רשתות ואין בתכנית כל כוונה להפנותם לתעסוקה שולית או לתעסוקה ספציפית, אלא לפתוח שאיפה תעסוקתית. עם זאת, ניסוח זה של המנחים מעיד על פער בין מטרות רשתות לבין הפרשנות של המנחים.

לסיכום, הפעלת התכנית בקבוצות השונות ברחבי הארץ העלתה קשיים הקשורים לגורמים שונים: הגורמים החיצוניים למפגש שכוללים את המסגרות המארחות, את משפחות המשתתפים ואת הרפרנטים, לצד גורמים הקשורים למסגרת הקבוצתית: המנחים וקשרי הגומלין ביניהם, המשתתפים ומחויבותם למפגשים ותכני המפגשים והתאמתם למשתתפים.

בשני הגורמים הללו, החיצוניים למפגש ואלה שהם חלק מהמפגש עלו קשיים שפגעו במהלך התקין של המפגשים. הגורמים השונים המקיפים את המפגשים לא סיפקו מסגרת בטוחה ומחויבת. המסגרות המארחות לא ייחסו לרשתות את מלוא החשיבות ולעיתים מיקמו פעילות זו בסדר עדיפות נמוך. הרפרנטים שעשו כמיטב יכולתם לא תמיד היו זמינים למנחים והמשפחות שלהן תפקיד חשוב בחיזוק מחויבותם של בני הנוער, לא תמיד היו מחוברות לעשייה של רשתות.

הקשיים שעלו בפעילות הקבוצה נבעו מקשרי גומלין מורכבים בין המנחים שיש להקפיד על תמיכה ועל הנחיה כדי לתחזק מערכת יחסים זוגית של מנחים, בני הנוער שלא תמיד גילו מחויבות לפעילות. היעדר מחויבות שהתבטאה בהיעדרויות תכופות מהמפגשים ובחוסר רצינות במפגשים עצמם. תכני המפגשים ששופרו ועודכנו שוב ושוב, אתגרו את המנחים בבואם "לתרגם" את שפת החוברת לשפת המשתתפים בכלל ולשפת המשתתפים הערבים בפרט.

5.ג. השפעות התכנית – תרומות ותוצרים

תרומת התכנית נחקרה מנקודת המבט של מפעיליה ושל לקוחותיה. בתת פרק זה נדון בהשפעת התכנית במעגלים השונים ומנקודות המבט השונות. תחילה נעסוק בתרומת התכנית על פי תמות מרכזיות: שינוי עמדות כלפי בני נוער, תרומה הייחודית של התכנית לבני נוער בחברה הערבית, שביעות הרצון מהתכנית ותרומתה לתחושת החוללות העצמית והידע על שוק העבודה.

על מנת ללמוד על השפעות התכנית ועל תרומתה נאסף מידע בדרכים שונות כמו תיוג ואיכותניות, בשאלונים, בקבוצות מיקוד, בראיונות ובתצפיות. חלק מהמידע שהיה צריך להיאסף בטרם תתחיל התכנית או מיד בתחילתה, נאסף במהלך ביצוע התכנית, לדוגמה, חלק מקבוצות המיקוד נערכו לאחר מספר שבועות בתכנית. במצבים מעין אלה היה עלינו להיות זהירים בפירוש הממצאים. במידה ונראה שינוי בעמדותיהם של הנערים לאחר שבועות ספורים בתכנית, יש בכך משום אישוש להשפעה מהירה, אך במידה ושינוי כזה לא מתרחש יש לתת לתכנית הזדמנות למצות את עצמה לפני הסקת מסקנות. המשתתפים בתכנית נשאלו מספר שאלות פתוחות בשאלונים על מנת ללמוד על האופן בו חוו את תכנית "רשתות". תשובותיהם של 117 משתתפים נותחו יחד עם נתונים מ-33 ראיונות, 12 קבוצות מיקוד, ו-18 תצפיות. ניתוח הנתונים העלה ארבע תמות מרכזיות:

התמה הראשונה היא **תרומת התכנית** - התחומים בהם בני ובנות הנוער הרגישו שהתכנית הועילה להם והייתה בעלת ערך עבורם. התמה השנייה שעלתה מן הנתונים הייתה של **הנאה מההשתתפות בתכנית** - היבטי התכנית שהסבו לבני ובנות הנוער הנאה וגרמו להם לרצות להגיע למפגשים. התמה השלישית התייחסה **לחלקים המיותרים** בתכנית לדעת המשתתפים. התמה האחרונה עסקה **בהצעות לשיפור** אותם העלו בני ובנות הנוער. להלן פירוט של כל תמה.

תרומת התכנית

תרומת התכנית למשתתפיה נבחנה דרך נקודת המבט של המנחים ושל הנערים. מרבית המנחים מצביעים על תרומה כלשהי לבני הנוער: בהכרת זכויות עובדים, בפיתוח שאיפות ואופק תעסוקתי, ביכולתם להציג את עצמם בשוק העבודה ולכתוב קורות חיים. לדברי אחת המנחות: "אני חושבת שהתכנית תרמה, בעיקר כשנתנו לחניכים פרספקטיבה יותר רחבה על עולם העבודה. הם כנראה לא יזכרו את כל המושגים והכלים שלמדנו, אבל אני חושבת שיש אופן חשיבה שהוטמע אצלם בנוגע לעבודה שזה לא רק כורח, שהם יכולים לעצב את זה, לעצב מטרות ולעמוד בהן".

לצד מרבית המנחים שצינו מגוון תרומות, מיעוט מהמנחים הציג קשיים בניהול מפגשי ההנחיה עם בני הנוער, קושי אשר העיב על הצלחת התכנית והפנמת עקרונותיה ומסריה. הקשיים עליהם הצביעו המנחים עיקרם התנהגות לא קשובה של בני הנוער: רבים שיחקו בטלפון ודיברו ביניהם במקום להקשיב, הגיעו באיחור ויצאו מוקדם ובאופן כללי, רמת ההקשבה ושיתוף הפעולה הייתה

נמוכה. כפי שאומרת אחת המנחות: "השיעורים עברו בקושי ולא נוצר קשר בתודעה של החניכים בין השיעורים לבין חיי היומיום. לדעתי, החניכים לא הפיקו הרבה מהתכנית ולא לקחו איתם הרבה".

בחברה הערבית המנחים מדווחים כי התכנית עוזרת להם לקדם את הטיפול הפרטני בבני הנוער במסגרת קידום נוער. בני הנוער מתוארים כרציניים לגבי התכנית ומתחברים במיוחד לסיפורי הצלחה, מודל SWOT וזכויות עובדים. המנחים מעלים את העניין המגדרי ומנסים לחולל שינוי אצל בני הנוער לגבי זכויות נשים העובדות במקצועות לא שגרתיים. המנחים מציינים כי השימוש של בני נוער במושגי רשתות תרם לביטחונם העצמי: "כאן את משפיעה על האישיות של בני הנוער. היה משהו שמאוד הפתיע אותי והוא שילדים שלא מדברים, ביישנים, נפתחים ומדברים כאשר זה נוגע לעבודה שלהם".

בני נוער המשתתפים בתכנית התייחסו בעיקר לחמישה היבטים של התכנית אשר הועילו להם. הראשון התייחס **לידע** אשר רכשו בתכנית באופן כללי **ולמיומנויות לעבודה**. ההיבט השני של תרומת התכנית התייחס ללמידה על **זכויותיהם כעובדים**. הקטגוריה השלישית עסקה **במשאבים רגשיים** כולל מידת הביטחון שבני ובנות הנוער מרגישים כעת כאשר הם יוצאים לחפש עבודה או בבואם לעמוד על זכויותיהם כעובדים. הקטגוריה הרביעית התייחסה **לפיתוח קשרים ומיומנויות חברתיות** ולבסוף הקטגוריה החמישית התייחסה **לרווח קונקרטי** של הנערים והנערות - השגת עבודה דרך התכנית או דרך הקשרים של המנחים.

ההיבט שעלה בשכיחות הגבוהה ביותר נגע **לידע ולמיומנויות העבודה**. בשאלוני סיום השנה, 36 בני נוער (מתוך 117) ציינו את נושא הידע באופן כללי במגוון רחב של ניסוחים שעסקו באותו נושא: "ידע חדש על עבודה", דרכים ושיטות לחפש עבודה", "מושגים חדשים שלא ידעתי עליהם" ולעיתים קרובות פשוט ציינו "ידע". בני ובנות הנוער התבטאו לגבי העדכניות של הידע, כמו המשתתף שכתב על חשיבותם של: "דברים שאי אפשר לדעת דרך ההורים כי לא היה להם עבודה בגיל שלנו". חשוב לציין שנושא הידע עלה פעמים רבות כהיבט של התכנית אשר הסב לבני ובנות הנוער הנאה. בריאיון עם נער בן ה-18, הוא דיווח שלמד ב"רשתות" על הפרוטקציה, בניית הקשרים, מודל 'SWOT', איך לתכנן את התקציב, "לדעת איך להתנהג בריאיון עבודה", "איך לסדר את העניינים הכספיים שלנו".

באשר לתחומי ידע ספציפיים, המיומנות שהנערים והנערות העלו יותר מכל הייתה זו של כתיבת **קורות חיים**, אשר עלתה בדבריהם של 13 בני ובנות נוער. **תכנון וקבלת החלטות** היו מיומנויות ספציפיות שעלו אצל כעשרה מהמשתתפים והמשתתפות. כך, לדוגמה, נערה סיפרה כי היא מעוניינת להיות רופאה. לדבריה:

למדתי פה להתחיל ולא להוציא את הכול בפעם אחת, כלומר ללכת לפי שלבים. הביטחון בעצמי רק גובר... אני רוצה להיות רופאה. זה מתחיל בדבר קטן. קורס לעזרה ראשונה, 60 שעות לימוד. "רשתות" עזר לי לדבר עם האחראי על הקורס ולהרשים אותו. הוא התרשם שאני מתלהבת מהקורס והוא רצה לעזור לי בזה. יש

לי ביטחון עצמי וחוזק, אני מדברת לעניין. לא יוצאת מנושא הרפואה. כל הזמן אני מדברת על זה. אני צריכה קודם להיות עם בגרות. אני מדברת עם סטודנטים לרפואה. אני בודקת באוניברסיטאות. זאת אומרת יש לי מטרה ואני צועדת לקראתה.

אמירה זו מעלה שאלות לגבי פיתוח שאיפות ריאליות. מצד אחד, אין אמירה נואה ליברלית יותר מ"השמיים הם הגבול" מצד שני, האם יש ביכולת הצוות להעריך באופן מוחלט את סיכוייה של הנערה להיות רופאה? האם לא יכול להיות שקריירה ברפואה נמצאת בטווח יכולותיה ותכנון מדויק יעזור לה להגשים מטרה זו? אופן התגובה של המדריכים אשר נותן מקום לשיח על שאיפות אלו ועל הדרכים להשגתן משקף את רוח התכנית.

נער אחר דיבר גם הוא על האופן בו למד לתכנן: "השאיפה שלי להיות רואה חשבון. לכן אני רוצה קודם לגמור את התיכון עם בגרות מלאה. יש לי שאיפה שנייה והיא להיות מורה למתמטיקה במידה ואני לא מצליח עם השאיפה הראשונה. אני לא יכול להתרכז בשתי שאיפות ביחד, קודם כל מנסה את השאיפה הראשונה ולאחר מכן עובר לשנייה". נערה נוספת: "יש לי הרבה שאיפות שאני רוצה להשיג. התכנית העצימה אותי. הייתי ביישנית, אבל עכשיו אני בונה קשרים עם אנשים שלא ציפיתי בעבר שאדבר איתם. התכנית עזרה לי לחשוב על העתיד, מה נכון לעשות ומה לא נכון. למדתי הרבה מושגים ודברים חדשים. היום אני יודעת מה זה מתחת לגיל ושכר מינימום. היום אני עובדת בבית אריזה ומקבלת שכר מינימום, אבל לא מקבלת עבור שעות נוספות. למדתי איך לעבור ראיון עבודה".

המשיבים על השאלון דיווחו על מגוון רחב של מיומנויות אותן למדו במהלך התכנית. מיומנויות אלו כוללות: איך להניע תהליך של חיפוש עבודה, איך ואיפה לחפש, איך להגיש מועמדות לעבודה, דרכים להצגה עצמית, כתיבת קורות חיים, התנהגות במהלך ראיון עבודה ותקשורת עם הבוס ועובדים אחרים.

ביטוי לרכישת מיומנויות אלה עולה בדבריו המרגשים של נער בתכנית שסיפר כי אירוע התרשות היה חוויה משמעותית עבורו. בעקבות התנסותו בשיחות עם מתנדבים הוא מתאר: "ניסיתי להתקבל למקדונלד ארבע פעמים ותמיד אמרו לא, לא צריך עובדים. אחרי אירוע התרשות הורדתי את השרשראות והטבעת, הסתרקתי לצד, התלבשתי אחרת והלכתי עוד פעם למקדונלד. דיברתי עם האיש שראיין אותי, כמו שדיברנו ב"רשתות", והתקבלתי... הוא שאל אותי, לא היית פה בעבר? אמרתי "לא". בהמשך אמר הנער "אם הייתי נולד בצפון תל אביב, הכל היה אחר. היו לי מותגים... לא הייתי קונה בשוק... וגם הדיבור שלי היה אחר לא רק המילים". בדבריו האחרונים נראה שהתכוון לומר שאפילו חיתוך הדיבור שלו משפיע לרעה על סיכוי לקבל עבודה. דבריו ממחישים הבנה של כללי המשחק החברתיים ושינוי בעמדות שאכן הוביל לשינוי בהתנהגותו ובמציאות התעסוקתית שלו.

נער אחר מספר: "למדתי לכתוב קורות חיים אפילו עזרתי לבן דוד שלי לכתוב קורות חיים והסברתי לו איך ללכת לריאיון ולעשות רושם רציני". הטקסט הבא, שכתבה נערה בתשובתה לשאלה מה הרוויחה מהתכנית, מראה את התרומה המגוונת של תכנית "רשתות" עבורה: "שצריך לחשוב על העתיד כבר עכשיו, למדתי מה החולשות והחוזקות שלי ואיך זה יכול להשפיע על השאיפות שלי, למדתי גם מה הזכויות והחובות שלי כנערה עובדת. ועוד! (סימן הקריאה במקור)". הנערה מזכירה את חשיבות התכנון, את הלמידה העצמית של חולשות וחוזקות, את ההבנה שקיבלה לגבי זכויות וחובות והאפקט המצטבר של הטקסט הוא תחושה כללית של תרומה משמעותית. הטקסט הבא, אשר נכתב על ידי נער שהשתתף בתכנית מדגים גם הוא את מגוון המיומנויות שמשתתפים דיווחו שהפיקו מהתכנית יחד עם נושא הזכויות והקשרים בהם נדון בהמשך: "לדעת את זכויות העבודה, איך להתמודד עם מנהל העבודה, איך לכתוב קורות חיים, איך לבנות קשרים עם אחרים ולהתמודד איתם, לדעת את הזכויות שלי כעובד ואיך לפנות לחברות לעבודה, והזכויות שלי מהחברה."

בתחום התפיסות החברתיות, ממצאי ההערכה מעידים על תרומה ייחודית מעניינת של התכנית באשר לאוכלוסייה הערבית. בני ובנות נוער רבים, כמו גם מנחים ציינו את השינוי בעמדותיהם בסוגיות כמו שוויון מגדרי. כך, לדוגמה, בתצפית נראתה המנחה פונה לבני ובנות הנוער ושואלת אותם: "אני רוצה לשאול אתכם את השאלה הבאה: לפני כמה שבועות למדנו שאין הבדל בין גברים לנשים במקום העבודה, מה זה עשה לכם? האם אתם מקבלים את זה? למשל אם יש אישה שהיא מתדלקת, עומדת בתחנה, או שאישה שהיא נהגת אוטובוס. האם זה משכנע אתכם? אנחנו למדנו את זה ב"רשתות", האם זה בסדר מבחינתכם? מה עם החברה שלנו האם היא מקבלת את זה?"

הייתה מחלוקת בין הנערים לנערות. הנערות, יותר מהנערים, אמצו את הצורך בשוויון מגדרי. אחת הנערות אמרה כי זו לא בושה לאישה לעבוד באותה עבודה של גבר ושהיא שווה לו. נערה אחרת אמרה כי אישה שבטוחה בעצמה יכולה לעבוד גם בשעות לא שגרתיות בלילה. אחת הנערות העבירה ביקורת על החברה שלא מרחמת על הנשים ולא נותנת להן זכות לעבוד במה שהן חפצות. בו זמנית, אמר נער כי זה לא מקובל עליו שנשים יעסקו במקצועות גבריים ושהוא מעדיף שנשים יעסקו במקצועות נשיים כמו הוראה.

הטקסטים של בני ובנות הנוער היו משופעים בהתייחסויות ל**זכויותיהם כעובדים**. המשתתפים ראו ערך רב בכך שהתכנית לימדה אותם על זכויותיהם, על "חוקי העבודה" וסייעה, כפי שהתבטא אחד הנערים "שלא יעבדו עלינו". מעטים הזכירו שבפרויקט "רשתות" למדו גם על חובותיהם כעובדים ("אני יודע את הזכויות שלי והחובות שלי"). משתתפים רבים הזכירו את נושא לימוד הזכויות כנושא המרכזי של תכנית "רשתות" וציינו אותו כתועלת המרכזית שהפיקו מן התכנית. נער מבאקה אל-גרבייה התייחס לשינוי בתנאי העסקתו לאחר שנכנס לתכנית: "למדנו על שכר מינימום. לא ידעתי שמגיע לי הפסקה. ביקשתי ממנהל העבודה שיתן לי הפסקה כי זה לפי החוק. אני גם ביקשתי העלאה בשכר. היום אני מרוויח 22 ש"ח לשעה. התכנית עזרה לי, הלכתי למנהל ואמרתי לו שאני לא צריך לקבל 16 ש"ח אלא שכר מינימום לפי החוק. המנהל לא ידע את זה. בעבר עבדתי ללא הפסקה. היום הוא נותן לי חצי שעה".

נושא נוסף שעלה מתוך תשובותיהם של בני ובנות הנוער בראיונות ובשאלונים נגע **למשאבים הרגשיים** שהם צברו במהלך התכנית ובעיקר העלאת ביטחונם ביכולתם להציע מועמדות לעבודה, לגשת לראיונות עבודה, לדבר עם מעסיקים ולעמוד על זכויותיהם. חלק מבני הנוער התבטאו בצורה כללית, כמו, לדוגמה שתכנית "רשתות" סייעה להם להרגיש "הרגשה בטוחה יותר לקראת העתיד." שניים מהמשתתפים אף כתבו בצורה נוגעת ללב על "אומץ לב" ואחד מהם הוסיף שתי תכונות נוספות שניתן להבין באותו הקשר "פתיחות וחוזק". מכיוון שתכנית "רשתות" עוסקת בתחום התעסוקה, הקניית ביטחון בכניסה לעולם העבודה היא מטרה ראויה וחשובה.

היו גם בני נוער שדיווחו על משאבים רגשיים בלתי צפויים שעלו כתוצאה מהשתתפות ב"רשתות", כמו נער שהחל לעבוד בתל אביב וחוזר בכל יום הביתה. הוא נוסע ברכבת ונחשף לעולם הגדול. הוא דיווח כי התכנית עזרה לו לפתח את השאיפה והביטחון העצמי שלו בזכות החשיפה לחיים התוססים בעיר. נער אחר אמר: "רשתות נתנה לי אומץ לב. לפני שהגעתי ל"רשתות", אבא שלי תמיד צעק עליי ולא הייתי מדבר אתו. בתכנית למדתי לשלוט בכעס שלי מול אבא, עכשיו אני עובד אתו ומקבל פחות נזיפות וצעקות".

בחלק מהקבוצות הערביות, בני הנוער הערבים מתייחסים לחוויה עמוקה שהם עוברים במסגרת "רשתות". הם מדברים על ביטחון עצמי בזכות הידע שצברו במהלך המפגשים. נערה סיפרה: לפני כמה ימים, בת הדודה שלי, רוצה לעבוד כגננת, היא אמרה לי שהיא הוזמנה לריאיון עבודה. ואז התחלתי להגיד לה איך להתנהג, איך להתלבש, מה להגיד.. שהיא צריכה לשכנע את המראיין שהיא הכי טובה בעבודה ושהיא רוצה את העבודה... זו הפעם הראשונה שאני אומרת דברים כאלו לאנשים אחרים. זה נתן לי ביטחון, הרגשתי שאני חזקה. בת הדודה אמרה לי שהיא למדה ממני. שמחתי מאוד לעזור... הרגשתי שאני יודעת מה זה ריאיון עבודה, איך להתלבש ומה להגיד... לפני "רשתות" לא ידעתי את זה.

בתוך קטגוריית "תועלת בתכנית", תת הקטגוריה של **קשרים** הוזכרה על ידי 15 בני ובנות נוער בלבד. מספר נמוך בהתחשב בכך ששמה של התכנית "רשתות" והאירוע המרכזי נקרא "התרשתות". לצד היעדר אזכור חשיבותם של הקשרים עלו עדויות המלמדות על הפנמת חשיבות יצירת קשרים. לאירוע התרשתות היה ללא ספק השפעה חשובה בעניין זה כמו שמבוטא בטקסט זה שכתב נער שהשתתף בתכנית בתשובה לשאלה מה הרוויח מהתכנית: "שצריך לעבוד, לצאת לעולם, קשרים, כמו שהיינו בתל אביב (אירוע התרשתות). אני יודע איך להתחיל לדבר".

נער אחר נתן דוגמה קונקרטית יותר של האופן בו יצירת קשרים עוזרת לו בעולם העבודה: "אני רוצה להיות טבח. בתכנית למדתי הרבה ונהיו לי הרבה חברים. התכנית עזרה לי כיצד לבנות קשרים. היום אני עובד במסעדה בעיר. הקליינטים שלי מתקשרים אלי באופן אישי, הם מכירים אותי, וזה יעזור לי." נער נוסף מתאר:

למדתי מ"רשתות", איך אתה מגיע אל אחד שאתה רוצה להכיר דרך אדם אחר, זאת רשת שמקשרת בין אחד לאחר. אם אני מחפש עבודה, אני שואל אחד: האם אתה מכיר אחד שמחפש עובד? מאחד לאחד, זה כמו רשת... למדתי את זה מפה.

בעבר, כאשר חיפשתי עבודה, הייתי שואל רק בן אדם אחד, הוא היה אומר לי שאין לו עבודה. הייתי מתייאש, לא הייתי שואל כל אחד... לא הייתי שואל קרובי משפחה למשל.

רווח קונקרטי - לבסוף, היו בני נוער שדיברו באופן קונקרטי על קשר ישיר בין תכנית "רשתות" לבין השגת עבודה. אם נשתמש בקלישאה של הדגים והחכות, בני נוער אלו דיווחו שקיבלו גם דג וגם חכה. באחת הקבוצות, נראה היה שהמנחים עזרו לכמה מהמשתתפים להשיג עבודה זמנית בקייטנה ונושא ה"עבודה בגנים" הופיע פעמיים באותה קבוצה כמו, לדוגמה: "היא נתנה לנו כל חופש גדול את העבודה בגנים". נערים ונערות אחרים דיברו אף הם על השגת עבודה דרך הקשרים של המנחים. רווחים קונקרטיים מסוג זה נראים בהלימה עם מטרות התכנית שאינה מטילה את מלוא כובד האחריות למצבם של בני הנוער על כתפיהם, אלא רואה בחברה אחראית באופן משמעותי למצבם. בכך שהמנחים עוזרים לבני הנוער דרך קשריהם, הם מראים שהם לוקחים בחשבון את ההקשר הסוציו אקונומי. זהו מעשה שעומד בניגוד לרוח הטיפולית בהתאם לרוח החינוכית של "רשתות".

הנאה מהשתתפות בתכנית

הקטגוריה השנייה שעלתה בניתוח הטקסט נגעה להיבטי התכנית מהם הנערים והנערות נהנו. רובן המכריע של התשובות בנושא זה עסקו **בפעילויות** השונות בעיקר אלה שנעשו בסדורים ואירועים מחוץ לכיתה. הקטגוריה השנייה של הנאה נגעה **לתחום החברתי** והשלישית עסקה **בתימה, חום ואהבה** שהנערים והנערות קיבלו בתכנית.

בקטגוריית **הפעילויות** רוב ההתייחסויות בשאלון סיום השנה (24) היו לפעילויות שכללו יציאה מחוץ לכותלי המוסד החינוכי. לדוגמה, באחת הקבוצות היו מפגשים עם בני ובנות נוער משובים סמוכים וכל המשתתפים הזכירו את המפגש כאחת מנקודות השיא של תכנית "רשתות". אחד הנערים הביע את שביעות רצונו בדרך הבאה: "להוסיף עוד ביקורים לשובים האחרים, להוסיף עוד מפגשים משותפים עם הישובים האחרים". אירוע ההתרשתות הופיע בתשובותיהם של הנערים והנערות שהתמקדו בעיקר ב"מפגשים עם אנשי עסקים". במפגשים עם אנשי עסקים, כמו גם במפגשים עם ישובים אחרים, הייתה התלהבות רבה והובע רצון להמשכיות: "תכנית מעניינת, פגישות עם אנשי עסקים וביקור במפעלים... (צריך) להוסיף עוד מפגשים, שעות, לפתוח עוד אפשרות להרחיב את הידע".

רווחים חברתיים - חשיבות ההיבט החברתי לנוער ידועה לכל ולכן לא מפתיע שבני ובנות הנוער שענו על השאלון שאבו הנאה מהקבוצה החברתית איתה למדו במפגשי "רשתות". ללא העברת מבחן סטטיסטי קפדני נראה שנושא זה הוזכר לרוב על ידי בנות נוער ופחות על ידי בני נוער. התשובות לשאלה ממה הם נהנו בתכנית שנגעו לנושא זה היו קצרות ולא מפתיעות: "לפגוש את החברות, יציאות למקומות שונים"; "הכרתי חברות חדשות והרחבתי אופקים ביחס למצוא הזדמנויות עבודה"; "הקשרים החברתיים שלי התפתחו וגם הידע שלי למצוא עבודה"; "הבנות, נהניתי, הכרתי חברה".

רבים מבני ובנות הנוער שענו על השאלונים ציינו את **התמיכה**, **החום** ו**האהבה** שהרגישו בתכנית. חלקם, במיוחד תלמידי בית ספר, דיברו על אוירה לא פורמאלית שהייתה שונה מהאוירה בשיעורים ועל מנחות שרואות אותם בגובה העיניים. המשתתפת הבאה שילבה בתשובתה את הפן חברתי, הידע שצברה ואת החום והאהבה שהרגישה: "חברה שהייתה פה נתנה הרבה כוח לבוא מיום ליום מחדש. הצוות שהיה פה נתן הרבה חום ואהבה. משתתף דיבר על הקבלה החמה כהקדמה לפעילות משמעותית: "לפגוש את הצוות מידי שבוע בשמחה ובחיבוק גדול. הפעילות של כל פגישה בפני עצמה, והפעילות החברתית של היציאות הגדולות יותר" ומשתתפת אחרת הצליחה להעביר את ההרגשה החמה והביתית בארבע מילים קצרות: " הפינוק של אם הבית". משתתפים אחרים הדגישו גם איכות ההדרכה שקיבלו, כמו, לדוגמה: "המדריכה הייתה טובה מאוד, ובקבוצה היה שיתוף פעולה בינינו".

חלקים מיותרים בתכנית

הנערים והנערות שמילאו את השאלון נשאלו מה לדעתם היה מיותר בתכנית. 56 מהמשתתפים ענו שדבר לא היה מיותר בתכנית. אחד אמר שכל התכנית הייתה מיותרת ורק שישה משיבים העלו דוגמאות ספציפיות לחלקים מיותרים. חשוב לציין שהיו מספר נשאלים שבתשובה לשאלה מה היה מיותר ענו מה היה חסר בתכנית ודיון בתשובות אלו יהיה תחת הקטגוריה הבאה של "הצעות לשיפור". מספר משתתפים חשבו ששיעורים ספציפיים היו מיותרים, אך קשה להסיק מסקנות מפני שכל אחד מהם דיבר על חלקים אחרים בתכנית. אחד המשתתפים סבר שהעיסוק ב"פרוטקציה והתקשרויות" היה מיותר ואחר שהחלק שבו "דיברנו על מה חשוב להוציא את הכסף שלי" היה מיותר. משתתף נוסף כתב שהסרטים היו מיותרים ואחר שהדיבור על סיפורי הצלחה מיותר. שני משתתפים רמזו שהתכנית הייתה טרחנית מדי, אחד אמר ש"היו פעמים שחפרנו יותר מידי בנושא של השיעור" והשני ש"יש יותר מידי הרצאות ופחות כף" ושלישי אמר "להוריד מההרצאות".

הצעות לשיפור

גם בתשובות לשאלה "מה ניתן לשפר בתכנית" באה לידי ביטוי שביעות רצון כללית מהתכנית, אם כי הנשאלים הפיקו טקסט רב יותר מאשר בתשובה לשאלה מה היה מיותר בתכנית. שביעות הרצון באה לידי ביטוי בכך ש-16 מהנשאלים ענו שהם רוצים עוד מהדברים הטובים שהיה ל"רשתות" להציע, בעיקר עוד סיורים במקומות עבודה ומפגשים עם ישובים אחרים ו-23 ענו שהתכנית טובה ואין בה מקום לשיפור.

אם כך, רוב התשובות הביעו שביעות רצון ולא היו תמות נוספות בקטגוריה זו בעלות נפח משמעותי. לפיכך, לתשובות האחרות לנושא "הצעות לשיפור" יש בעיקר ערך אנקדוטי. ברוח זאת, ראוי לציין שאחד הנערים הציע שיש לערוך סיורים ב"מקומות עבודה הוגנים". כמו כן, מבין העונים על השאלון, שלושה הזכירו את בעיות ההתנהגות של חבריהם כהיבט של התכנית שראוי

לשיפור. מכיוון שהביקורת מגיעה מבני נוער יהיה חשוב לשקול את נושא ההתמודדות עם בעיות התנהגות בנושא רחב יותר בתוך התכנית. לבסוף, המיומנויות שחסרו למשתתפים היו מעניינות- אחד הציע שצריך ללמד אותם "איך לעזור להורים למצוא עבודה" אחר ראה חשיבות בלמידת מציאת עבודה בחו"ל ושלישי רצה ללמוד כיצד משיגים עבודה בבית הספר.

שינוי עמדות כלפי בני הנוער

אחת ממטרות התכנית היא לשנות את יחסה של החברה ושל הארגונים העובדים עם בני הנוער - להפחית שפה מתייגת וראייה סטריאוטיפית ולהיות מודעים לפוטנציאל הגלום בהם ללמידה ולהתפתחות אישית ומקצועית. לפי דברי אחת המנחות:

ניתן לראות את השינויים, איך הילדים מנתחים את עצמם לפי מודל SWOT. ניתן לראות את הבנות שעובדות חוסכות כסף כדי ללמוד תיאוריה ולחלום לקבל רישיון נהיגה. הם יותר מבינים את משמעות החיסכון. מה שהפתיע אותי, הוא לראות את התלמידים עומדים ומדברים בכנסים של "רשתות" בביטחון עצמי. זה נותן לי מוטיבציה להמשיך, זה מאוד משמח אותי... במהלך שלוש השנים עברתי תהליך מבחינת הנחייה: בשנה הראשונה עבדתי לפי הספר, עם הזמן ראיתי שיש להתייחס גם ליכולתם של התלמידים בפועל ולא רק למסריה של התכנית. עם הזמן התחלתי להתאים את התכנית לתלמידים, תוך כדי דגש על הדברים שמעודדים אותם. הדגש על תכנים מתוך עולמם האישי והמקצועי.

היו מנחות שראו שינוי עמוק יותר ביחס אל בני הנוער בעקבות התכנית:

אנחנו מרגישות שאנחנו עושות שינוי של עמדות החברה ביחס לאוכלוסיית הנוער. כאשר אנחנו מזמינים אנשי עסקים למפגשים שלנו. אנחנו מסבירים על הפרויקט בכל מקום, והאנשים מתחילים לשים לב שיש לעזור לנוער. למשל בבנק בעיר, שמעו ממנו על התכנית והם מוכנים לארח את בני הנוער ולהסביר להם אודות הבנק. זה צעד ראשון, כי התלמידים לא מכירים את כל הרשויות בעיר ולא יודעים איך להשתמש בהן. הצלחנו לגייס אנשי עסקים מהעיר שמלווים את בני הנוער מבחינה מקצועית. למשל: גייסנו מתנדב באחד מאירועי "רשתות" שופט בינלאומי לכדורגל. התלמידים רואים מתנדבים מסוג זה ומרגישים שיש אור בקצה המנהרה.

מנחה אחרת מתארת כיצד גייסה את העירייה ומומן קורס לנערות בתכנית לבניית ציפורניים, בסופו הן העניקו טיפול לעובדות העירייה. היה כתוב על כך בעיתון המקומי והנערות התמלאו בגאווה. עוד היא מדווחת כי סגן ראש העיר נפגש עם כמה בני נוער ושיתף אותם בתהליך שעבר בילדותו, על הקשיים שחווה ועד למיקומו הנוכחי כסגן ראש עיר.

מנחה נוספת מסכמת :

זה מעצים אוכלוסייה חלשה, שבית הספר כבר לא מעוניין בהם, כי לבית הספר יש בעיה עם תלמידים עובדים, וגם עם ההורים שלא סומכים על ילדיהם. אני רואה את השינוי שהתכנית מצליחה לעשות בכל המישורים: התלמידים בטוחים יותר כי יודעים יותר, ההורים לא מצפים שהילדים שלהם ישתנו והם רואים אותם משתנים. באירועים אליהם אנחנו מזמינים את ההורים, הם כל כך שמחים ולא רוצים לעזוב, הם רוצים לשמוע על התכנית.

תרומות ייחודיות לבני הנוער מן החברה הערבית

נוסף לתרומת התכנית לכלל בני הנוער בכל הפרמטרים שהוזכרו עד כה, ניתן לזהות תרומה ייחודית לבני הנוער מהחברה הערבית, שחשים בשיפור מעמדם במשפחותיהם ובתוך החברה בכלל בעקבות ההשתתפות בתכנית. תרומת התכנית להרחבת הידע ואימוץ גישה פתוחה וביקורתית כלפי המציאות הקיימת בתחומים שונים, רוחה בקרב כלל בני הנוער, אולם בחברה הערבית היא בלטה באופן מיוחד. כך למשל, נערכו דיונים מרתקים בהם ניכרה פתיחות לדיון מחודש וסוער בנושאים של שוויון בין המינים ובמושג "פרוטקציה". נושא התכנון הכלכלי התיישב עם תנאי חייהם של המשתתפים העובדים שחלקם מפרנסים את עצמם ואת בני משפחותיהם. יחד עם זאת, הרעיון היה חדש לרבים מהם והם הביעו רצון לאמץ אותו.

תכנית "רשתות" נחשבת לתכנית יוקרתית בקרב מנחי התכנית הערבים. על רקע המחסור במסגרות טיפוליות וחינוכיות, התכנית ממלאת חלל בתחום העסקתם של בני הנוער הערבים. השינויים החברתיים מובילים גם לשינויים בצורכיהם של בני הנוער בחברה הערבית והם זקוקים, יותר מבעבר למקורות סיוע, הכוון ותמיכה.

שביעות רצון מהתכנית- משוב של בני הנוער

לוח 9: ממוצעים וסטיות תקן שהתקבלו מתשובות הנבדקים לגבי שביעות רצונם מהתכנית בסופה (מ=1 שביעות רצון נמוכה עד 5= שביעות רצון גבוהה) (N=122)

היגד	ממוצע	סטיות תקן
1. אני מרוצה מהתכנית	4.23	.86
2. אני מברר/ת מי מכיר אנשים בתחומים שמעניינים אותי	3.70	1.04
3. אני מתבייש לפנות לאנשים סביבי בנושאים של עבודה	2.56	1.29
4. אמליץ לחברים שלי להשתתף בתכנית "רשתות"	4.31	.92

מהלוח ניתן ללמוד כי מרבית המשתתפים מרוצים במידה רבה ורבה מאד מהשתתפותם בתכנית רשתות (היגדים 1 ו-4). סטיית התקן הנמוכה יחסית מבטאת הסכמה בעניין זה. הם גם מדווחים על נכונות גבוהה להמליץ לחברים להשתתף בתכנית זו. אולם, ייתכן שהתלהבותם נובעת מהחווייה ושביעות הרצון עדיין אינה מתורגמת מספיק לעשייה ולהתנהלות בשוק העבודה. במילים אחרות, יתכן שבתחושה הכללית בני הנוער "מרגישים טוב" בתכנית אך נדרשת עבודה נוספת במפגשים שתוביל אותם לפעילות ענפה יותר בתחומי התרשתות, היכרות עם אנשים ויצירת מערכת קשרים, כפי שניתן להתרשם מהיגדים 2 ו-3. למרות שניכרת שביעות רצון רבה מהתכנית ולמרות שניכר כי בני הנוער רכשו כלים ומיומנויות נראה כי יש מקום להמשכיות תהליך חשוב זה.

תרומת התכנית לשינוי בתחושת החוללות העצמית ומוכנותם להשתלב בשוק העבודה

כדי ללמוד באיזו מידה חל שיפור במידת המוכנות של בני הנוער לעולם העבודה: הכרת מושגים, יכולת תכנון עתידי ושיפור בתחושת החוללות העצמית, בני הנוער התבקשו, כאמור, להשיב גם על שאלונים ובהם מקבץ היגדים ולדרגם מ-1 (= כלל לא מסכים) ועד 5 (= מסכים במידה רבה מאד). השאלונים הועברו לבני הנוער בתחילת התכנית ובסופה ולקבוצת ביקורת של נוער בסיכון שלא עבר את תכנית "רשתות". מאחר ולא כל הקבוצות השיבו לשאלון באחד משני המפגשים הראשונים, ייתכן שבתשובותיהם על השאלון ראשון, ניכרת כבר השפעת התכנית או ידע מסוים עליה, מה שיצר הטיה אפשרית בתשובות המשיבים. כדי לנסות להעריך את השפעת ההשתתפות בתכנית על בני הנוער נבדקו, כאמור, שני היבטים עיקריים: רמת הידע ותחושת החוללות העצמית. גם קבוצת הביקורת נתבקשה להתייחס לאותם ההיגדים, במטרה לבחון מה יודע נער שהשתתף בתכנית "רשתות" לעומת נער שלא השתתף בתכנית זו. הלוחות הבאים מציגים את תשובות בני הנוער.

לוח 10: ניתוח שונות לבחינת ההבדלים בין 3 סוגי השאלונים (N=308)

p	F	בקורת	סוף שנה	תחילת שנה		
.00	7.15	3.39	3.99	4.08	ממוצע	1. הכישרונות שלי יעזרו לי בעולם העבודה
		1.49	.93	1.05	סטיית תקן	
.13	2.04	3.30	3.74	3.59	ממוצע	3. אני לא נרתע/ת ממשכמות קשות
		1.41	1.17	1.24	סטיית תקן	
.00	7.22	3.09	3.84	3.50	ממוצע	4. אני יודע/ת מה לעשות כדי למצוא עבודה
		1.48	.93	1.25	סטיית תקן	
.00	5.04	3.30	3.85	3.73	ממוצע	5. אני מרגיש/ה שאני טוב/ה ברוב הדברים שאני עושה
		1.31	.85	1.00	סטיית תקן	
.00	10.18	3.24	4.11	3.75	ממוצע	7. אני יודע/ת מה מגיע לי בתור עובד
		1.38	.88	1.25	סטיית תקן	
.00	5.00	3.33	3.94	3.91	ממוצע	10. אני יודע/ת מה צריך לעשות כדי לשמור על מקום עבודה
		1.50	1.00	1.16	סטיית תקן	
.00	5.93	3.22	3.86	3.80	ממוצע	13. אני מרגיש/ה שיש לי את מה שצריך כדי להצליח בחיים
		1.34	1.00	1.08	סטיית תקן	
.61	.48	2.49	2.38	2.55	ממוצע	15. אני עושה מה שבא לי ולא אכפת לי כמה זה עולה
		1.44	1.31	1.44	סטיית תקן	
.01	4.14	3.20	3.78	3.56	ממוצע	16. אני יודע/ת לשכנע שאני מתאים/ה לעבודה
		1.35	.97	1.24	סטיית תקן	

מכיוון שהשאלון הורכב משאלות הנוגעות לידע ומשאלות הנוגעות לתחושת החוללות העצמית, גם ניתוח התוצאות ייעשה בנפרד.

חוללות עצמית

מעיון בלוח 10 ניתן לראות שהציון הממוצע בהיגד **הכישרונות שלי יעזרו לי בעולם העבודה** (1) בסוף השנה, לא השתנה באופן משמעותי מהציון בתחילת השנה. עם זאת, נמצא הבדל מובהק בין קבוצת הביקורת (ממוצע 3.39) לבין שאלוני תחילת שנה וסופה. בהיגד **אני לא נרתע/ת ממשכמות קשות** (3) חלה עליה בין תחילת השנה לסופה, אולם, כפי שעולה מנספח 5 (שמצוי בסוף הדו"ח): שיפור זה חל בקרב המשתתפים הערבים ולא בקרב היהודים. הציון הממוצע של ההיגד **אני מרגיש טוב ברוב הדברים שאני עושה** (5) לא עלה בין תחילת השנה לסופה אך ציונם הממוצע של בני נוער שהשיבו בסוף שנה היה גבוה משמעותית מציונה של קבוצת הביקורת בהיגד זה. בהיגד **אני מרגיש/ה שיש לי את מה שצריך כדי להצליח בחיים** (13) היה הבדל מובהק בין ציונם הממוצע הגבוה של בני נוער המשתתפים בתכנית "רשתות" הן בתחילת השנה והן בסופה לבין ציונם הממוצע של בני נוער בקבוצת ביקורת, אך לא היה הבדל משמעותי בין תחילת התכנית לבין סופה. חמישה פריטים נוספים היגדים (2, 6, 9, 11 ו-12 בשאלון) אשר התייחסו לחוללות עצמית הוצאו מהניתוח מכיוון שלא הייתה אחידות בפרשנות הנבדקים את ההיגדים.

הסתכלות כוללת על ההיגדים הקשורים לחוללות עצמית מראה שקיים הבדל בין בני הנוער שהשתתפו בתכנית "רשתות" לבין בני הנוער שהשתתפו בקבוצת הביקורת. לא ניתן לקבוע באופן

חד משמעו מהו המקור להבדלים. הסבר אפשרי אחד הוא שבעקבות ההשתתפות בתכנית "רשתות", תחושת החוללות העצמית של בני הנוער השתפרה. מסקנה זו מסתמכת על כך ששאלוני תחילת השנה הועברו בקבוצות רבות לאחר מספר שיעורים ובני הנוער כבר נחשפו למסריה. הסבר אלטרנטיבי הוא שההבדל נובע מהבדלים אפריוריים בין הקבוצות ללא קשר לתכנית "רשתות". אולם הסבר זה אינו עומד במבחן המציאות משום שבדיקת מאפייני קבוצת הביקורת ביחס למשתתפי רשתות, מלמדת על נתוני רקע דומים (השכלה, מגדר, לאום). אם כך, אנו נותרים בהסבר הראשוני כי לתכנית רשתות הייתה השפעה על משתתפיה בממדים רבים.

חוללות תעסוקתית

הציון הממוצע של ההיגד **אני יודע/ת מה מגיע לי בתור עובד** (7) היה גבוה יותר בסוף שנה מאשר בתחילתה וכמו כן הציון הממוצע הן בתחילת שנה והן בסופה היה גבוה באופן מובהק מציונה הממוצע של קבוצת הביקורת בהיגד זה. חלה עליה הן בקרב היהודים והן בקרב הערבים (נספח 5), אולם היהודים מדרגים עצמם גבוה יותר מראש. כלומר, בני הנוער היהודים חושבים שהם מכירים טוב יותר את זכויותיהם כעובדים עוד בתחילת השנה. הערבים דירגו עצמם נמוך יותר מהיהודים אולם גם הם מדווחים על עליה. ניתן לראות שבשתי הקבוצות חלה עלייה באותו היחס, כך שהפער בין היהודים לערבים נשמר. נמצא הבדל מובהק בין תחילת שנה לסוף שנה ובין קבוצת הביקורת לבין בני הנוער שהשיבו בסוף השנה ובתחילתה, שתי ההשוואות, לראשית השנה ולקבוצת הביקורת, מלמדות על תרומת התכנית.

הציון הממוצע של ההיגד **אני יודע/ת מה לעשות כדי למצוא עבודה** (4) לא השתנה מתחילת השנה לסופה אך שני הציונים היו גבוהים באופן מובהק מציונה של קבוצת הביקורת. כמו כן נמצא הבדל בין יהודים לערבים בהיגד זה, כאשר ציוניהם של המשתתפים הערבים היו גבוהים יותר הן בתחילת התכנית והן בסופה.

בציוניהם הממוצעים של ההיגדים **אני יודע/ת מה צריך לעשות כדי לשמור על מקום עבודה** (10) ו-**אני יודע לשכנע שאני מתאים לעבודה** (16) לא חל שינוי משמעותי בין תחילת השנה לסופה אולם, יש הבדל משמעותי בין בני הנוער שהשתתפו בתכנית "רשתות" לבין קבוצת הביקורת בשני מועדי ההעברה. מעניין לראות שציוני היהודים בהיגד לגבי היכולת לשמור על מקום העבודה עלו בעוד הערבים דיווחו על ירידה. הסבר אפשרי לנתון זה הוא שבני הנוער הערבים איבדו את מקום עבודתם במהלך השתתפותם ב"רשתות". ייתכן שמודעותם לזכויותיהם והעמידה עליהם לא התקבלו בעין יפה על ידי המעסיקים. כאשר דרישותיהם למימוש זכויותיהם לא נענו הם נטו לפרוש ובלבד שלא יקופחו. מודעות לזכויות חשובה, אולם יש לתת את הדעת למתן כלים לניהול מאבק להגנה על זכויות אלה. אין ספק שנדרש שינוי חברתי גם באמצעות אכיפת חוקים המגנים על זכויות עובדים.

ציוניהם של המשתתפים בהיגד **אני עושה מה שבא לי ולא אכפת לי כמה זה עולה** (15) השתנה לטובה בקרב האוכלוסייה היהודית אך לא בקרב האוכלוסייה הערבית. לא היו הבדלים בין תכנית "רשתות" לבין קבוצת הביקורת בהיגד זה.

סיכום הממצאים הכמותיים הנוגע לחוללות תעסוקתית מצביע על תרומתה של תכנית "רשתות" לידע של המשתתפים בהיבטים שונים של עולם התעסוקה. המשתתפים בתכנית הפיקו תועלת מהשתתפותם באותם נושאים שהתכנית ביקשה לקדם, הן בהשוואה למצבם בתחילת התכנית והן בהשוואה לבני נוער שלא השתתפו בתכנית. באופן דומה לממצאים האיכותניים, גם השאלונים הכמותיים מצביעים על כך שההיבט אותו אימצו בני הנוער יותר מכל נושא אחר הוא נושא הזכויות. בקרב האוכלוסייה הערבית ניכר שידע לגבי מציאת עבודה היה בעל חשיבות מיוחדת וציוניהם בהיגד זה ובהיגד זה בלבד היו גבוהים משל המשתתפים היהודים.

נערכה גם השוואה בין נערים לנערות בסוגיות הללו ונבחנו הבדלים על פי מגדר. הלוח הבא מציג את התפלגות תשובותיהם- השוואה על פי מגדר.

לוח 11: ממוצעים וסטיות תקן שהתקבלו מתשובות הנבדקים לפי מגדר בתחילת התכנית ובסופה

היגד	תחילת שנה (N=143)			סוף שנה (N=124)			סה"כ נערות	סה"כ נערים
	נערים ממוצע (ס"ת)	נערות ממוצע (ס"ת)	סך הכול ממוצע (ס"ת)	נערים	נערות	סך הכול ממוצע (ס"ת)		
1. הכישרונות שלי יעזרו לי בעולם העבודה *	4.25 (1.02)	3.79 (1.05)	4.06 (1.05)	4.07 (.88)	3.82 (1.02)	3.99 (.93)	4.16 (.95)	3.80 (1.03)
3. אני לא נרתע/ת ממשימות קשות *	3.70 (1.23)	3.40 (1.26)	3.59 (1.25)	3.86 (1.19)	3.54 (1.12)	3.76 (1.17)	3.78 (1.21)	3.46 (1.20)
4. אני יודע/ת מה לעשות כדי למצוא עבודה**	3.52 (1.33)	3.47 (1.14)	3.50 (1.26)	3.91 (.94)	3.69 (.92)	3.84 (.94)	3.71 (1.17)	3.57 (1.05)
5. אני מרגיש/ה שאני טוב/ה ברוב הדברים שאני עושה	3.83 (.96)	3.57 (1.05)	3.73 (1.00)	3.89 (.85)	3.76 (.85)	3.85 (.85)	3.86 (.91)	3.65 (.97)
7. אני יודע/ת מה מגיע לי בתור עובד **	3.78 (1.22)	3.71 (1.33)	3.75 (1.26)	4.19 (.85)	3.95 (.97)	4.11 (.89)	3.89 (1.07)	3.81 (1.19)
13. אני מרגיש/ה שיש לי את מה שצריך כדי להצליח בחיים	3.84 (1.09)	3.74 (1.09)	3.80 (1.09)	3.90 (.97)	3.76 (1.09)	3.86 (1.00)	3.87 (1.03)	3.74 (1.09)
15. אני עושה מה שבא לי ולא אכפת לי כמה זה עולה	2.54 (1.44)	2.57 (1.48)	2.55 (1.45)	2.59 (1.35)	1.94 (1.12)	2.39 (1.31)	2.57 (1.39)	2.31 (1.37)
16. אני יודע/ת לשכנע שאני מתאים/ה לעבודה *	3.72 (1.16)	3.27 (1.33)	3.56 (1.24)	3.83 (.88)	3.65 (1.18)	3.77 (.98)	3.77 (1.03)	3.43 (1.28)

= אפקט עיקרי של מגדר ** אפקט עיקרי של מועד העברה

לוח 12: אינטראקציות בין סוג שאלון (תחילת שנה/סוף שנה) ומגדר (נער/נערה)

היגד	F אפקט עיקרי - מועד העברה	F אפקט עיקרי -מגדר	אינטראקציה
הכישרונות שלי יעזרו לי בעולם העבודה	.32 (p= .572)	7.67 (p= .006) ($\eta^2=.03$)	.66 (p= .416)
אני לא נרתע/ת ממשימות קשות	.84 (p= .359)	3.68 (p= .056)	.00 (p= .966)
אני יודע/ת מה לעשות כדי למצוא עבודה	4.33 (p= .038) ($\eta^2=.02$)	.86 (p= .353)	.33 (p= .564)
אני מרגיש/ה שאני טוב/ה ברוב הדברים שאני עושה	1.13 (p= .287)	2.53 (p= .113)	.29 (p= .587)
אני יודע/ת מה מגיע לי בתור עובד	5.21 (p= .023) ($\eta^2=.02$)	1.17 (p= .279)	.36 (p= .546)
חשוב לי לתכנן איך להתקדם בחיים	1.63 (p= .202)	.13 (p= .714)	.39 (p= .531)
אני מרגיש/ה שיש לי את מה שצריך כדי להצליח בחיים	.09 (p= .758)	.81 (p= .368)	.02 (p= .875)
אני יודע/ת לשכנע שאני מתאים/ה לעבודה	2.83 (p= .099)	4.63 (p= .032) ($\eta^2=.02$)	.83 (p= .361)

מלוח 11 עולה כי קיים הבדל בין נערים ונערות בהיגד **הכישרונות שלי יעזרו לי בעולם העבודה**. הנערים מעריכים את עצמם גבוה יותר מהנערות. בחינת האינטראקציה בין מועד העברה לבין מגדר נמצא אפקט עיקרי של מגדר בהיגד זה. כלומר, קיימים הבדלים מובהקים בין התשובות שהתקבלו על ידי נערים ועל ידי נערות. מהתבוננות בנתונים המוצגים בלוח 12 עולה כי כמעט ולא חל שינוי בהשקפתן בעניין זה בסוף השנה, בעוד שבקרב הנערים חלה ירידה משמעותית באמונה שכישרונותיהם יעזרו להם בעולם העבודה. לא נמצא אפקט עיקרי של מועד העברה.

בהיגד **אני לא נרתע/ת ממשימות קשות** נמצא אפקט עיקרי של מגדר. כלומר: קיימים הבדלים מובהקים בין תשובות הנערות לבין תשובות הנערים ($p=.027$). מהתבוננות בנתונים בלוח 11 נראה כי הנערים מדרגים היגד זה גבוה מהאופן שבו הנערות מדרגות. גם לאחר העלייה בדירוג הנערות, בסוף השנה, עדיין הוא נמוך מהדירוג של הנערים בתחילת התכנית. לא נמצא אפקט עיקרי של מועד ההעברה, כלומר, ההבדלים בין לפני ההשתתפות בתכנית ולאחריה, אינם מובהקים ולא נמצאה אינטראקציה בין מועד ההעברה לבין מגדר.

בהיגד **אני יודע/ת מה לעשות כדי למצוא עבודה** נראה כי חלה עליה בקרב נערים ונערות (מ-3.52 ל-3.91 ומ-3.47 ל-3.69 בהתאמה). מדיווחי הנערים עולה כי הם יודעים טוב יותר מה לעשות כדי למצוא עבודה. לא נמצא אפקט עיקרי של מגדר אולם כן נמצא אפקט עיקרי של מועד העברת

השאלון. הנערים מדווחים על עוצמה גדולה אחרי התכנית ($\eta^2=.02$). כלומר: הנערים מדווחים עלייה גדולה יותר, מאשר מדווחות הנערות, בידע כיצד למצוא עבודה.

הציון הממוצע בהיגד **אני מרגיש טוב ברוב הדברים שאני עושה** עלה מעט בקרב כלל המשתתפים, נערים ונערות (מ-3.83 ל-3.89 ומ-3.57 ל-3.76 בהתאמה). הנערים יותר מהנערות מדווחים שהם טובים יותר במה שהם עושים, ולמרות השיפור שחל בדיווחי הנערות בסוף התכנית, הפער נשמר (בסוף התכנית הציון הממוצע של הנערות נמוך מהציון של הנערים בתחילת התכנית). עם זאת, יש לציין שפער זה בין נערים לנערות אינו מובהק.

בהיגד **אני יודע מה מגיע לי בתור עובד** חל שינוי בקרב כלל המשתתפים בתכנית. גם כאן נערים יותר מנערות, מדווחים על מודעותם לזכויותיהם וחובותיהם כעובדים. בנוסף חל שיפור גדול יותר בקרב הנערים בעקבות ההשתתפות בתכנית. קיימים הבדלים מובהקים ($p=.023$) בין תחילת השנה לסופה. ולא נמצאה אינטראקציה בין מועד ההעברה לבין מגדר.

בהיגדים **חשוב לי לתכנן איך להתקדם בחיים** חלה ירידה קלה בין תחילת השנה לסופה (מ-4.34 ל-4.20). עיון בלוח מלמד כי עיקר הירידה היא בקרב הנערות (מ-4.34 ל-4.11).

הציון הממוצע של ההיגד **אני יודע/ת מה צריך לעשות כדי לשמור על מקום עבודה**, נותר כמעט ללא שינוי. אולם, עיון בהבדלים בין נערים לנערות מלמד שבקרב הנערים חלה ירידה קלה מאד, בדירוג הממוצע בסוף השנה, בעוד שבקרב הנערות חל שיפור קל (מ-4.00 ל-3.94 ומ-3.77 ל-3.92 בהתאמה). עם זאת, ההבדלים קטנים ואינם מובהקים סטטיסטית.

בהיגד **אני מרגיש/ה שיש לי את מה שצריך כדי להצליח בחיים** חל שינוי קל בין הציון הממוצע בתחילת התכנית לבין סופה (3.80 ל-3.86). מהלוח עולה שנערים יותר מנערות חשים שיש להם את מה שצריך על מנת להצליח בחיים, אולם ההבדל ביניהם אינו מובהק סטטיסטית.

בהיגד **אני יודע/ת לשכנע שאני מתאים/ה לעבודה**, חל שינוי בין תחילת התכנית לבין סופה. בהשוואה בין נערים לבין נערות בתחילת שנה נמצא אפקט עיקרי של מגדר. כלומר: קיימים הבדלים מובהקים בין תשובות הנערות לבין תשובות הנערים ($P=.032$). התבוננות בנתונים בלוח 12 מלמדת כי הנערים מדרגים היגד זה גבוה מהאופן שבו הנערות מדרגות את אותו היגד. גם לאחר העלייה בדירוג הנערות, בסוף השנה, עדיין הוא נמוך מהדירוג של הנערים בתחילת התכנית. לא נמצא אפקט עיקרי של מועד ההעברה ולא נמצאה אינטראקציה בין מועד ההעברה לבין מגדר. המשתתפים מדווחים על עוצמה גבוהה יותר של יכולת לשכנע ($\eta^2=.02$).

לסיכום ניתוח לוחות 11 ו-12 עלו שלושה היגדים בהם היו הבדלים מובהקים בין נערים לנערות כאשר ציוניהם של הנערים גבוהים יותר: **הכישרונות שלי יעזרו לי בעולם העבודה (1)**, **אני לא נרתע/ת ממשימות קשות (3)** ו-**אני יודע/ת לשכנע שאני מתאים/ה לעבודה (16)**. בשני היגדים נוספים נמצאו הבדלים משמעותיים של מועד ההעברה וללא אפקט עיקרי של מגדר או

אינטראקציה בין מגדר לבין מועד ההעברה. **אני יודע/ת מה לעשות כדי למצוא עבודה** (4) ו- **אני יודע מה מגיע לי בתור עובד** (7). כלומר, ההבדל העיקרי הוא בעמדתם לפני התכנית ולאחריה. עמדה אשר מביעה עליה בתחושתם כי הם יודעים מה לעשות כדי למצוא עבודה. בשאר הפריטים לא נמצאו אפקטים מובהקים של מגדר או של מועד ההעברה ובשום מקרה אין אפקט מובהק של אינטראקציה (ראו נספח 6).

דפוס הממצאים מעניין ביותר. שלושת ההיגדים שבהם נמצא אפקט עיקרי של מגדר שונים משני הפריטים שבהם נמצא אפקט עיקרי של מועד ההעברה. פריטים 1 ו-3 מתייחסים לחוללות עצמית ופריט 16, למרות שמשתייך לתחום הידע כולל בתוכו מיומנות בינאישית שבה לביטחון עצמי יש תפקיד מרכזי. לעומתם, פריטים 4 ו-7 מתייחסים לידע קונקרטי הרבה יותר. כלומר, הנערים מדרגים עצמם בציונים גבוהים יותר בהיגדים שעוסקים בביטחון עצמי ובתחושת מסוגלותם. בתחומים שהנערים והנערות מעידים על שיפור הם תחומים שמבוססים על רכישת ידע: אני יודעת מה לעשות כדי למצוא עבודה ואני יודע מה מגיע לי בתור עובד.

לוח 13: ממוצעים וסטיות תקן שהתקבלו מתשובות בני הנוער לפי ניסיון תעסוקתי

היגד	תחילת שנה (N=138)			סוף שנה (N=118)		
	לא עבד/ה בעבר/לא עובד/ת	עובד/ת	סך הכול ממוצע (ס"ת)	לא עבד/ה בעבר/לא עובד/ת	עובד/ת (כיום)	סך הכול ממוצע (ס"ת)
1. הכישרונות שלי יעזרו לי בעולם העבודה	3.92 (1.08)	4.35 (.92)	4.11 (1.03)	3.84 (1.03)	4.12 (.82)	4.00 (.92)
3. אני לא נרתע/ת ממשימות קשות	3.49 (1.24)	3.67 (1.27)	3.58 (1.25)	3.45 (1.10)	3.99 (1.19)	3.76 (1.17)
4. אני יודע/ת מה לעשות כדי למצוא עבודה	3.36 (1.21)	3.72 (1.28)	3.52 (1.25)	3.56 (.99)	4.03 (.87)	3.83 (.95)
5. אני מרגיש/ה שאני טוב/ה ברוב הדברים שאני עושה	3.65 (1.10)	3.89 (.85)	3.76 (1.00)	3.76 (.85)	3.93 (.85)	3.85 (.85)
7. אני יודע/ת מה מגיע לי בתור עובד	3.76 (1.25)	3.79 (1.25)	3.77 (1.24)	4.06 (1.08)	4.19 (.78)	4.14 (.89)
10. אני יודע/ת מה צריך לעשות כדי לשמור על מקום עבודה	3.78 (1.21)	4.10 (1.11)	3.93 (1.18)	3.83 (1.11)	4.01 (.93)	3.94 (1.01)
12. אין תחום שאני טוב/ה בו במיוחד	2.34 (1.31)	2.31 (1.21)	2.33 (1.27)	2.58 (1.36)	2.79 (1.31)	2.70 (1.33)
13. אני מרגיש/ה שיש לי את מה שצריך כדי להצליח בחיים	3.83 (1.12)	3.80 (1.02)	3.81 (1.07)	3.84 (1.05)	3.84 (.99)	3.84 (1.01)
15. אני עושה מה שבא לי ולא אכפת לי כמה זה עולה	2.22 (1.25)	2.98 (1.56)	2.57 (1.44)	2.08 (1.14)	2.55 (1.36)	2.35 (1.29)
16. אני יודע/ת לשכנע שאני מתאים/ה לעבודה	3.41 (1.29)	3.74 (1.17)	3.56 (1.29)	3.55 (1.08)	3.91 (.88)	3.76 (.98)

לוח 13 מלמד כי המשתתפים בתכנית אשר יש להם ניסיון תעסוקתי, חשים יותר מהמשתתפים ללא ניסיון תעסוקתי, שכישרונותיהם יעזרו להם בעולם העבודה, שהם יודעים טוב יותר מה

עליהם לעשות כדי למצוא עבודה, הם חשים שהם טובים יותר במה שהם עושים, מודעים לזכויותיהם כעובדים ויודעים כיצד לשכנע שהם מתאימים לעבודה. בסיומה של התכנית נראה שבני הנוער העובדים, מיישמים טוב יותר את עקרונות תכנית "רשתות" ואף חשים כמי שנתרמים מהתכנית בהיבטיה השונים.

נמצא אפקט עיקרי של מועד העברה או של ניסיון תעסוקתי בחלק מההיגדים. בבחינת אינטראקציה בין מועד העברת השאלון לבין ניסיון תעסוקתי, לא נמצאה אינטראקציה בין מועד העברה לבין ניסיון תעסוקתי באף אחד מההיגדים. הלוח הבא מציג את ההיגדים בהם נמצא אפקט עיקרי של מועד העברה או של ניסיון תעסוקתי.

לוח 14: אינטראקציות בין סוג שאלון (תחילת שנה/סוף שנה) וניסיון תעסוקתי (לא עבד/ה ולא עובד/ת כיום או עובד/ת כיום)

היגד	F אפקט עיקרי - מועד העברה	F אפקט עיקרי - ניסיון תעסוקתי	אינטראקציה
3. אני לא נרתע/ת ממשימות קשות	.755 (p=.386)	5.33 (p=.022) ($\eta^2=.02$)	1.33 (p=.250)
4. אני יודע/ת מה לעשות כדי למצוא עבודה	3.25 (p=.073)	.849 (p=.004) ($\eta^2=.02$)	.175 (p=.676)
7. אני יודע/ת מה מגיע לי בתור עובד	7.61 (p=.000) ($\eta^2=.02$)	1.77 (p=.674)	1.14 (p=.286)
16. אני יודע/ת לשכנע שאני מתאים/ה לעבודה	1.14 (p=.286)	5.76 (p=.017) ($\eta^2=.02$)	.012 (p=.914)

בהיגדים **אני לא נרתע/ת ממשימות קשות ואני יודע/ת מה לעשות כדי למצוא עבודה** נמצא אפקט עיקרי של ניסיון תעסוקתי. כלומר, קיימים הבדלים מובהקים בין תשובות המשתתפים בעלי ניסיון תעסוקתי לבין משתתפים ללא ניסיון תעסוקתי ($p=.022$ ו- $p=.004$ בהתאמה). התבוננות בנתונים בלוח 14 מלמדת כי הנערים בעלי ניסיון תעסוקתי מדרגים היגדים אלה גבוה יותר מהאופן שבו חסרי הניסיון מדרגים אותם. גם לאחר העלייה בדירוג הנערים ללא הניסיון, בסוף השנה, עדיין הוא נמוך מהדירוג הנערים העובדים בתחילת התכנית. לא נמצא אפקט עיקרי של מועד ההעברה ולא נמצאה אינטראקציה בין מועד ההעברה לבין מגדר. המשתתפים בעלי ניסיון תעסוקתי מדווחים על עוצמה גבוהה יותר של יכולת להתמודד עם משימות קשות ועל ידע מה לעשות כדי למצוא עבודה ($\eta^2=.02$).

בהיגד **אני יודע לשכנע שאני מתאים לעבודה** נמצא אפקט עיקרי של ניסיון תעסוקתי. כלומר, קיימים הבדלים מובהקים בין תשובות המשתתפים בעלי ניסיון תעסוקתי לבין משתתפים ללא ניסיון תעסוקתי ($P=.017$). הנערים בעלי ניסיון תעסוקתי מדרגים היגד זה גבוה מהאופן שבו

חסרי הניסיון מדרגים אותו. לא נמצא אפקט עיקרי של מועד ההעברה ולא נמצאה אינטראקציה בין מועד ההעברה לבין מגדר. המשתתפים בעלי ניסיון תעסוקתי מדווחים על עוצמה גבוהה יותר של יכולת לשכנע בדבר התאמתם עבודה ($\eta^2 = .02$).

בהיגד העוסק בזכויות העובד, אני יודע מה מגיע לי בתור עובד, נמצא אפקט עיקרי של מועד ההעברה. כלומר, קיים הבדל מובהק בתשובות כלל המשיבים בסוגיה זו בין תחילת התכנית לבין תשובותיהם בסופה. חל שיפור בידע זה בקרב כלל משתתפי התכנית. לא נמצא אפקט עיקרי של ניסיון תעסוקתי ולא נמצאה אינטראקציה מובהקת בין מועד ההעברה לבין ניסיון תעסוקתי. כלומר, קיים הבדל מובהק בתשובות כלל המשיבים בסוגיה זו בין תשובותיהם בתחילת התכנית לבין תשובותיהם בסופה. חל שיפור בידע זה בקרב כלל משתתפי התכנית.

הנתונים מצביעים, אם כך, שלניסיון תעסוקתי יש משמעות למשתתפי תכנית "רשתות" ונראה שנערים בעלי ניסיון תעסוקתי כנראה מפיקים יותר מהשתתפות בתכנית. ככל הנראה, כאשר הלמידה מתרחשת על רקע ניסיון תעסוקתי היא משמעותית יותר. עם זאת, ההיגד העוסק בזכויות העובדים, שניתן לו משקל גדול גם בקרב מנחי התכנית, מקבל ציון גבוה גם בשאלון זה. לתכנית יש תרומה משמעותית בהרחבת ידיעות המשתתפים באשר לזכויותיהם כעובדים.

סיכום ודיון

תכנית "רשתות" היא תכנית חלוצית בשדה המטפל בבני נוער מקבוצות מוחלשות. חדשנותה מתבטאת בהעברת המוקד מהטלת אחריות על הפרט להטלת אחריות על החברה בכל הקשור להשתלבות בעולם העבודה באופן הוגן המכבד את העובדים. מבחינה זו תכנית זו היא ריאקציה לתפיסה הניאו-ליברלית הרווחת בישראל כמו גם בחברות מערביות אחרות. על פי תפיסה זו, כל אדם אחראי לגורלו ובעזרת מוטיבציה ושאפתנות יוכל להגשים את כל יעדיו. כלומר - מיקומו של הפרט תלוי בו ובו בלבד.

תכנית "רשתות" מעבירה את מוקד השיח הנוגע לאוכלוסיות בסיכון, משיח תרפויטי לשיח חברתי ובהפצתם של מסרים אלה במעגלים החברתיים השונים, החל מהמעגל הפנימי ביותר (בני הנוער עצמם) דרך מעגלים רחבים של מוסדות המטפלים בבני נוער, מערכת החינוך ומועצות מקומיות וכלה בבעלי העסקים שאמורים לקלוט אותם כעובדים. המטרה לשנות את השיח ואת אופן ראיית הדברים של בני הנוער עצמם, אך גם לקדם שינוי חברתי שיאפשר לבני הנוער לקבל יחס הוגן ושוויוני.

מטרותיה העיקריות של "רשתות" להכין את בני הנוער לקראת השתלבותם בשוק התעסוקה על ידי הכרה והבנה של עולם זה, לספק להם כלים ומיומנויות לתכנון עתידי וליצירת הזדמנויות, ליצור אצלם תחושת חוללות עצמית גבוהה ולשנות את יחסם של המעסיקים לגביהם.

ניתן להתבונן במטרות התכנית דרך מדדי הצלחה שנוסחו על ידי מובילות התכנית:

1. מיקום "רשתות" בתוך מסגרות שבהן מובעת מחויבות כלפי הרעיון של "רשתות". מחויבות על היבטיה השונים. לרתום את המנהלים לפרויקט ולהבנת חשיבותו.
2. הפחתת השפה המתייגת בסביבת הילדים של מנחים, מנהלי יחידות להימנע מלקחת חלק בשיח המתייג של האדם המוחלש ובמיוחד של הנערה המוחלשת.
3. שינוי השפה של בני הנוער כך שתכלול שפה ביקורתית על שוק העבודה, על מבנים מגדריים, על מרכז ופריפריה ועל הזדמנויות תעסוקתיות שיאפשרו להם להשתלב בשוק העבודה.

כדי לקדם מטרות אלה נבנה מערך הדרכה מורכב שנועד לתת מענה הוליסטי לקידומן של המטרות: צוות שמגייס מנחים ומכשיר אותם, מגייס רפרנטים ומכשיר אותם לצורך ליווי המנחים בשטח ומספק חומרי הדרכה שיהוו כלי עבודה למנחים. נוסף על מבנה ארגוני זה גויס גם מחקר ההערכה הנוכחי כדי לספק משוב לאנשי "רשתות". משוב זה נועד להוות כלי שיסייע לעצב את המשך פעילות "רשתות" באמצעות איתור נקודות החוזקה שיש להמשיך לשמרן ולטפחן לצד איתור נקודות התורפה שיש למצוא דרכים להתמודד איתן.

רכיב חשוב בהצלחתה של כל תכנית חינוכית הוא המורים/מנחים שאמורים "לתרגם" את מטרות התכנית לידע ופרקטיקות שיועברו לבני הנוער. על כתפיהם של המנחים מונחת משימה מורכבת.

נשאלת השאלה האם אכן גויסו האנשים המתאימים? האם הם מבינים את משמעות המשימה והאם הם יודעים כיצד "לתרגמה" לשפה שתובן לבני הנוער ושתאפשר להם להתפתח על פי עקרונותיה?

מהממצאים למדנו שלא נערך מיון קפדני דיו בגיוס המנחים. כל המנחים העידו על קבלתם לתכנית ללא מיון מסודר או הצבת קריטריונים ברורים. כמו כן, ציוות המנחים נעשה על פי רוב משיקולים פרקטיים ולעיתים על חשבון התאמה בינאישית ומקצועית.

תהליך הכשרה קפדני חשוב בכל תכנית, קל וחומר בתכנית שעקרונותיה אינם שגרתיים ואף ניתן לראות אותם כגישה חתרנית למקובל. במקרה הנדון, מדובר באוכלוסייה שלא מוינה באופן קפדני, לא ברור עד כמה היא מחויבת לעקרונות של "רשתות" או עד כמה היא מבינה את דרכה הייחודית של "רשתות". במקרה זה נדרשת הדרכה מקיפה, ממושכת, שתאפשר למנחים הבנה והפנמה ותאפשר לאנשי התכנית לוודא כי "שטח" נלקחים רק מנחים שהטמיעו בתפיסת עולמם את מסרי התכנית.

מהממצאים למדנו על עבודה מקיפה, יסודית ושיטתית של אנשי "רשתות" בכל הנוגע להוצאה לפועל של התכנית לאחר ארגון מבצעה. מקורות המידע השונים העידו על הכנת ימי הדרכה מוקפדים ומסבירי פנים למנחים ולרפרנטים מהם הייתה שביעות רצון רבה מצד המשתתפים. אלא, שבהתחשב בחסרונם של המיון הקפדני והווידוא הראשוני בדבר תפיסת עולמם של המנחים, נדרש תהליך הדרכה ממושך ומעמיק מזה שניתן, שמאפשר הפנמה. המנחים נהנו מימי ההדרכה ולמדו רבות אולם גם מתחו ביקורת על הדחיסות ועל חוסר היכולת להבין לעומק את השינוי הנדרש. חלק מהמנחים דיווחו על תהליך אישי שעברו שסייע להם גם בחייהם האישיים וגם בהעברת התכנית לבני הנוער. ממצאי המחקר מלמדים שלא כל המנחים הפנימו את מטרות "רשתות". מתוך התצפיות למדנו שלעיתים נעשה שימוש במושגי "רשתות" יחד עם מושגים המנוגדים להשקפת עולמם של אנשי "רשתות". יחד עם זאת, מרבית המנחים חשו מחויבות גבוהה לתפקידם כמנחים האחראים לקידום של בני הנוער.

על מורכבות זו של ההנחיה ב"רשתות" מתווספת מורכבות הנובעת מהקושי להנחות בשיתוף (co-teaching). כל הנחיה בשיתוף טומנת בחובה מתחים, צורך בתיאום, הכנה מוקדמת רבה והפקת לקחים וחשיבה משותפת לאחר כל פעילות. למבנה הנחיה מסוג זה נדרשת הכשרה רלבנטית שלא הייתה חלק מתהליך ההכשרה.

העדר קריטריונים ברורים לבחירת המנחים מוביל אותנו לסוגיה דומה באשר לבחירת בני הנוער המועמדים לתכנית. הטרוגניות הקבוצות יצרה קשיים רבים איתם נדרשו להתמודד מנחי הקבוצות: לחלק מבני הנוער היו מגבלות פיזיות, הפרעות רגשיות או נוירולוגיות אשר הקשו עליהם להתרכז בלמידה.

הפעלת התכנית

תכנית "רשתות" אינה תכנית גמישה ולמעט תרגום התכנית לערבית היא מועברת באותו אופן ליהודים ולערבים, לבני ולבנות נוער, לחרדים ולחילונים ולבני נוער מרמות השכלה ואינטליגנציה שונות.

משתתפי התכנית ומנחיה מהאוכלוסייה הערבית הביעו חוסר שביעות רצון מחוסר רגישותה של התכנית לתרבות הערבית, ערכיה והנורמות הרווחות בה. כך, לדוגמה, יש צורך בהתייחסות לשוק עבודה מקומי ושוק עבודה ארצי, שכן בחברה הערבית דוגמאות שנוגעות לתעסוקת נשים, לעבודה בבתי קפה, ובחברות גדולות עשויות להיות לא רלבנטיות. לפיכך יש צורך בהתאמה תרבותית לכל אורך התכנית: בכתיבת התכנית ("הקלסר"), בהדרכה, באירועי התרשתות לערבים ליהודים מומלץ לצרף לוועדת ההיגוי של התכנית מומחים מהחברה הערבית ומהמגזר החרדי על מנת להעריך את מסריה של התכנית ומידת התאמתה לקהלים השונים.

באוכלוסיות מוחלשות במיוחד, התכנית נתפסה לא פעם כמופשטת וכמורכבת יותר על המידה והיה קושי גדול להנחיל לבני הנוער (ולעיתים גם למנחים) את המושגים התיאורטיים העומדים בבסיסה. לפיכך, כדאי לשקול להרחיב את התכנית באופן משמעותי, על מנת לאפשר לבני הנוער להפנים את החומר הנלמד ולהתנסות בשוק העבודה בו זמנית ובכך להתאים את התכנית לצרכים של קהל יעד זה.

העברת התכנית לאוכלוסייה מורכבת היא תהליך הדורש בקיאות בתכנית ובעקרונותיה, מיומנויות הוראה, הנחיה וניהול קבוצה. למרות הניסיונות והמאמצים של המנחים, צפינו לא פעם בקשיים בהתמודדות עם בעיות משמעת, נוכחות לא עקבית ובאופן כללי עם השונות בקרב בני הנוער, בעיקר באוכלוסייה החילונית היהודית. יש צורך במנגנונים נוספים שיסייעו למנחים להעביר את תכני "רשתות". כך, לדוגמה, אנו רואים חשיבות בפיקוח הדוק יותר של נוכחות ועל האיסור להשתמש במכשירי טלפון ניידים במהלך המפגשים.

על אף שאנשי רשתות אינם אחראים על התגמול הכספי למנחים, ראוי להסב את תשומת ליבם של הגופים המעסיקים לתנאי ההעסקה של המנחים והרפרנטים. ולוודא שתנאי העסקה יהיו נאותים, התגמול מתאים, שעות העבודה סבירות וליווי מקצועי הולם. אחת הדרישות המרכזיות של המנחים הערבים, שעלו במהלך הראיונות איתם, היא לתגמל אותם כספית בהתאם להשקעתם בתכנית.

השלכות התכנית

ממצאי ההערכה מלמדים על שביעות רצון גבוהה בקרב בני הנוער שהשתתפו בתכנית. בני הנוער עברו תהליך משמעותי במספר מישורים: מודעות לזכויותיהם כעובדים, למידת מושגים רלבנטיים, הבנת מגבלותיו של שוק התעסוקה, רכישת מיומנויות כגון הכנת מסמך קורות חיים,

עמידה בריאיון קבלה, הצגת עצמי, פיתוח קשרים, תכנון ואיתור קשרים רלבנטיים לקידום. לבסוף ניכרת גם עליה בתחושת החוללות העצמית.

ישנו הבדל משמעותי בין האוכלוסייה הערבית לבין האוכלוסייה היהודית. המנחים ובני הנוער בחברה הערבית מראים רמה גבוהה יותר של מחויבות לתכנית. בחברה היהודית, לעומת זאת, המחויבות נמוכה יותר בעיקר בקרב בני הנוער. המנחים הערבים מדווחים כי התכנית עוזרת להם לקדם את הטיפול הפרטני בבני הנוער ובני הנוער משתתפים בתכנית ברצינות, מכירים בערכה ומראים שינוי בידע ובעמדות. עם זאת, בחברה הערבית, יש לעבוד יותר כדי למשוך נערוֹת ולא רק נערים לתכנית, במיוחד באזור המשולש.

כאמור, ממצאי ההערכה מלמדים על שינויים משמעותיים בקרב בני הנוער ככלל כאשר הבולט מכולם הוא ידע לגבי זכויותיהם כעובדים. בני הנוער העלו את נושא הזכויות בכל אחד ממקורות המידע של הערכה זאת: בשאלונים, בתצפיות, בראיונות ובקבוצות המיקוד, ורבים מהם ראו בלימוד הזכויות את התרומה המרכזית של התכנית. נושא נוסף שעלה בשכיחות גבוהה כתרומה של תכנית "רשתות" הוא רכישת מיומנויות לעבודה. בני הנוער התייחסו לכתיבת קורות חיים, עמידה בראיונות קבלה לעבודה, הצגה עצמית והתמודדות עם מעסיקים ועובדים אחרים, כנושאים שלמידתם הייתה משמעותית עבורם.

בניתוח מגדרי עולה שהנערים נטו להעריך את עצמם בציונים גבוהים יותר והעידו על חוללות תעסוקתית גבוהה יותר. לעומת זאת, בנושאים של רכישת ידע התכנית תרמה באופן דומה למשתתפים ולמשתתפות. על הבדלים מגדריים אלה, יש לתת את הדעת בעת בניית התכנית. מידע זה חשוב שיהיה חלק מתכנית ההכשרה של המנחים.

תרומה נוספת של התכנית נגעה למשאבים הרגשיים בהם היא ציידה את בני הנוער. בני הנוער דיווחו על הרגשה בטוחה יותר בשעת פניה למקומות עבודה ואף על הרגשת ביטחון כללית טובה יותר לגבי העתיד. היו שאף דיברו על חווית העצמה שהקרינה תכנית "רשתות" אל תחומים אחרים בחיים.

בני הנוער דיווחו על הנאה מההיבטים החברתיים של התכנית. התכנית הצטיינה בפעילויות והפעלות מהנות ובעזרה לבני הנוער לפתח את קשריהם החברתיים בנוסף להרחבת אופקים. בני הנוער ציינו את התמיכה, החום והאהבה שהרגישו בתכנית ואת האווירה הלא פורמאלית שלעיתים הייתה שונה משאר הפעילויות היומיומיות שלהם. בקבוצות בהן נערכו סיורים במקומות עבודה הייתה שביעות רצון גבוהה במיוחד ובני הנוער ביקשו להרבות בסיורים מסוג זה. אירוע התרשתות זכה להערכה רבה מצד בני הנוער שגם נהנו ממנו. כמו כן, רבים מהם דיברו על פריצת מחסום בהבנת המשמעות של מושגים שנלמדו בתכנית, בעקבות אירוע ההתרשתות.

השוואה בין בני נוער שעובדים לבין בני נוער שאינם עובדים במהלך השתתפותם בתכנית רשתות מלמדת על כך, שבני הנוער המשולבים בשוק העבודה העידו על תרומה רבה יותר מהשתתפותם

בתכנית. מידע זה חשוב הן בעת בניית התכנית והן בעת הכשרת המנחים. בנוסף, ניתן להרחיב את שאלת קהל היעד של התכנית גם לבני נוער שאינם מצויים במערכת החינוך.

על אף שההערכה הנוכחית אינה יכולה להסיק מסקנות חד משמעיות בנושא יחסה של הקהילה לבני הנוער שעברו תכנית זו, היו מספר תיאורים בדבר שינוי ביחס זה, בעיקר בחברה הערבית. ישנו צורך במחקר נוסף אשר יתמקד בהשפעת התכנית על יחסה של הסביבה לבני הנוער.

מערכת קשרים רופפת

בביצוע התכנית נעשה מעבר ממערכת קשרים הדוקה ובעלת פיקוח הדוק שהייתה בעבר, למערכת שמתאפיינת בקשרים רופפים והגדלת האוטונומיה בשטח. מהלך זה הינו חלק מתהליך ההטמעה של התכנית אשר הייתה בפיקוח הדוק של הגיוינט אל אחריות המטות השותפים (חברת המתנ"סים, הנוער העובד, קידום נוער). מטרת הסרת הפיקוח הינה לאפשר אינטרפרטציה מקומית בכל אחת מהקבוצות, אולם בפועל ישנם מיקרים רבים בהם היעדר פיקוח מוביל לפגיעה בתכנית. קיימות צורות שונות של מערכת קשרים רופפת בין המנחים היהודים והערבים, בין המנהלים בבתי הספר לבין המנחים (וביחידות לקידום נוער בין מנהלי היחידות למנחים) ובין המנחים לרפרנטים. במהלך ההערכה נתקלנו לא פעם בקבוצות בני נוער שאמורות היו להתחיל לפעול ולא נפתחו, יום השתלמות שבוטל מכיוון שהמנחים לא הגיעו, ביטול תכנון של שיעורים שלעיתים הוביל להתפרקות הקבוצה ועוד דוגמאות מדוגמאות שונות לחוסר מחויבות ולקשרים רופפים. מנחים רבים הביעו צורך בקשר הדוק יותר עם הרפרנטים ועם צוות "רשתות", על מנת לקבל עוגן מקצועי ולפתרון בעיות בקשיים ייחודיים שעלו בפעילות.

חשוב שכל הגורמים המעורבים ינהלו את הפרויקט בצורה שתאפשר זרימת מידע בין מנחים, רפרנטים וצוות "רשתות", החל מדיווח על קיום או ביטול מפגשים והנוכחות בהם וכלה בשיתוף בחוויות, בעיות והתלבטויות במהלך ביצוע התכנית. ניתן לעשות זאת דרך פורום באינטרנט, אך גם באמצעות פגישות על בסיס חודשי בין המנחים ובין המנחים והרפרנטים.

ראוי לייחס חשיבות לחיזוק הקשר בין האוכלוסיות השונות, במיוחד הקשר לאוכלוסייה הערבית. ההערכה הנוכחית מראה כי בני הנוער הערבים מעוניינים לפרוץ את הגדר ביו שתי הכלכלות ולעבוד בשוק היהודי, על מנת להרוויח שכר גבוה יותר ולשפר את מעמדם. הם הדגישו את רצונם ללמוד את השפה העברית ולאמץ את התכנית שמקנה להם כלים לקבלתם לעבודה במפעלים ישראלים מחוץ למגזר הערבי. מצד שני, חלקם הביעו חשש מאפליה וגזענות בפנייתם לשוק הישראלי הכללי.

אם נשוב ונעיין במדדי ההצלחה שנקבעו על ידי מובילי התכנית ניתן לומר שתכנית "רשתות" מיקמה את פעילותה בתוך מסגרות (כמו בתי ספר ומתנסים) שבהן אמורה להיות מחויבות כלפי

הרעיון של "רשתות". בפועל, מידת המחויבות השתנתה בין המסגרות השונות, החל ממחויבות מאוד גבוהה ועד למחויבות מוגבלת. כך היה במקרים של ביטול הופעת המנחים בהכשרה ללא התראה, החלטת בית הספר להפעיל במסגרתו תכנית אחרת לאחר שהמנחים עברו את הכשרת "רשתות" וביטול מפגשי "רשתות" לעיתים כאופציה ראשונה מכיוון ש"זהו לא מקצוע לבגרות". חשוב למצוא דרכים לרתום את מנהלי בתי הספר והיחידות לקידום נוער לתכנית כדי שיבינו את חשיבותה ויאפשרו למנחים העובדים במסגרת מוסדם תנאים מיטביים הן מבחינת הכשרתם והן מבחינת יחסם לפעילות "רשתות" (לא לבטל מפגשים, לאפשר תנאים פיזיים נוחים ועוד). קידום פעולות אל יש לעשות באמצעות הנהגת "רשתות" ולא להשאיר בידי השגרירים שבשטח.

ישנה חשיבות רבה לניהול הפרויקט בצורה שתאפשר זרימת המידע בין כל המנחים, שיתוף בחוויות, בעיות והתלבטויות במהלך ביצוע התכנית. ניתן לעשות זאת דרך פורום באינטרנט, אבל גם דרך פגישות על בסיס חודשי בין המנחים. אנו רואים חשיבות בהידוק הקשר בין המגזרים במיוחד לאוכלוסייה הערבית.

ההערכה הנוכחית מראה כי בני הנוער הערביים מעוניינים לפרוץ את הגדר בין שתי הכלכלות ולעבוד בשוק היהודי על מנת להרוויח יותר ולשפר את מעמדם. הם הדגישו את רצונם ללמוד את השפה העברית ולאמץ את התכנית שמקנה להם כלים לקבלתם במפעלים ישראלים. מצד שני, חלקם הביעו חשש מאפליה וגזענות בפנייתם לשוק הישראלי.

המלצות אופרטיביות

התכנים

1. יש לקיים דיון מחודש לגבי אורכה של התכנית ולשקול את פריסת התכנית לאורך מספר שיעורים גדול יותר על מנת לתת לבני הנוער אפשרות להפנים את המושגים והשפה הכרוכה בתכנית "רשתות".
2. יש לשקול מחדש את היקפה של ההדרכה ומשכה על מנת לאפשר למנחים הבנה והפנמה מיטבית ועל מנת לאפשר לאנשי התכנית לוודא כי "לשטח" נלקחים רק מנחים שהטמיעו בתפיסת עולמם את מסרי התכנית.
3. בשנה האחרונה נכתבה מחדש חוברת ההפעלה של התכנית למנחים לאור המלצות צוות ההערכה. החוברת עודכנה בבתכנים מותאמים יותר תרבותית ונעשה קישור רב יותר בין ההפעלות לבין התכנים. מהלך דומה מומלץ שייעשה בחוברת ההפעלה בערבית.

מנגנון ההפעלה

1. אנו ממליצים לקבוע קריטריונים ברורים לגיוס מנחים.
2. אנו ממליצים לצרף לצוות ההיגוי רפרנט מהמגזר החרדי והמגזר הערבי.

3. תיעוד הפעילות – מפגשים קבועים בין מנחים לרפרנטים בו יימסר דווח בכתב. הדיווח יהיה על מסמך אחיד לכלל המנחים.
4. מומלץ לקבוע מפגש בין המנחים עם הרפרנטים בתדירות קבועה, בהם יועלו הקשיים עמם הם מתמודדים (אוכלוסייה מורכבת, מסגרת שלא תמיד מעודדת, מורכבות התכנים וכדו'), על מנת ללמוד על דרכי הפתרון האפשריות. מפגשים אלה יספקו קבוצת למידה מעמיתים, כמו גם תמיכה הדדית.
5. הגברת מעורבות המטות (קידום נוער, חברה למתנ"סים, הנוער העובד וכדומה) בתהליך באמצעות הרפרנטים והמפקחים הארציים - למטה מעורב יכולת ליצור שינוי בהתנהלות בשטח. המוטיבציה של המטה היא בעלת חשיבות מכרעת בבניית המחויבות של המנהלים ומידת אחריותם להפעלה מיטבית שלה.
5. שיתוף של מנהלי המטות, רפרנטים ומנהלי בתי הספר ומנהלי יחידות לקידום נוער ויצירת מחויבות מצדם לפרויקט. מאחר ש"רשתות" אינה חלק מתכנית הלימודים, קיימת נטייה לגלות מחויבות מוגבלת לפרויקט (למנע ממנחים להגיע להכשרה לקראת התכנית, לבטל בקלות את השעות המיועדות ל"רשתות", או לשבץ את השעות המיועדות לכך, במועדים הכי פחות נוחים במערכת). כדי לעודד מחויבות מומלץ לזמן מפגש של מנהלי בתי ספר ומנהלי יחידות לקידום נוער יחד עם המפקחים המחוזיים מהמטות הרלבנטיים ולחשוף בפניהם את תכנית "רשתות" ועקרונותיה. הכרת התכנית תקדם שיתוף פעולה ומחויבות. בנוסף, השפה של "רשתות" עשויה אולי להתחיל לחלחל במסגרת החינוכית.
6. על מנת שניתן יהיה לדבר על הצלחת התכנית, חשוב שעקרונותיה ומסריה, כמו גם מושגיה ושפתה יחלחלו אל אנשי החינוך והטיפול. לפיכך, חשוב לחשוף מעגלים רחבים יותר לתכנית זו. הדבר אפשרי באמצעות חשיפת התכנית בפורומים של אנשי מקצוע, בהשתלמויות מקצועיות של מנהלים, מורים וכדו'.
7. כדאי לשקול את העמקת הקשר עם הוריהם של בני הנוער והרחבתו, על מנת ליצור מערכת קשרים יציבה יותר ולתרום, בעקיפין, ליציבות בני הנוער בתכנית.
8. בתכנית אשר חוררת על דגלה את המלחמה בעבודות פוגעניות ראוי להקפיד על תנאי העסקה נאותים למנחים, תגמול מתאים וליווי מקצועי הולם. למרות שאין זה באחריותה של התכנית, חשוב שגוף חינוכי אשר לוקח על עצמו הטמעת תכנית זו, יישם את עקרונותיה גם ביחס לעובדיו.
9. יש חשיבות לסינון של המתנדבים אשר מגיעים לדבר בפני בני הנוער או הכנה מוקפדת והבנה של השפה אשר תקדם את השיח אליו הם שותפים בשלב זה של התכנית. בהקשר זה יש לזכור שהשיח האינדיבידואליסטי - קפיטליסטי, בו האדם המצליח מספר על מתת האל שקיבל והובילה אותו להצלחה, הוא השיח הרווח ונהנה ממידה רבה של פופולאריות בקרב השומעים. לפיכך, מתנדבים אשר מגיעים לדבר בפני בני הנוער צריכים להציג תמהיל אישיותי של הצלחה מחד וצניעות מאידך והבנה של המסר של תכנית "רשתות".

בני נוער משתתפים בתכנית

1. אנו ממליצים על קביעת קריטריונים ברורים למיון בני הנוער המשתתפים בתכנית בזהירות הנדרשת שלא ליצור הדרה או הסללה לבני נוער אשר הודרו לא מעט פעמים.
2. בחברה הערבית, יש לעבוד יותר כדי למשוך נערות ולא רק נערים לתכנית, במיוחד באזור המשולש.
3. התרומה הניכרת של התכנית לנוער שיש לו ניסיון בשוק העבודה מלמדת שהידע החשוב שניתן על ידי רשתות "נופל על קרקע פורייה" ומהווה עבורם כלי עבודה שימושי. נתון זה ראוי שיבחן בעת הפנייה לקהל היעד.

המלצות למחקר עתידי

1. יש חשיבות למעקב אחרי בוגרי "רשתות" על מנת לראות את ההשלכות לטווח הארוך יותר של השתתפות בתכנית.
2. אנו רואים חשיבות במחקר אשר יבחן את השפעת התכנית על אנשי חינוך וטיפול בסביבת בני הנוער.

מקורות

אבו בקר, ח' (2008). צעירים כפופים בדור הזקוף: המפגש החברתי נפשי עם החברה הישראלית. בתוך: א' רכס וא' רודניצקי (עורכים), **נוער ערבי בישראל בין סיכוי לסיכון** (31-38). אוניברסיטת תל אביב וקרן קונרד אדנאואר.

אבו בקר, ח' (2001). **מדיניות הרווחה החברתית והחינוכית בקרב האוכלוסייה הערבית בישראל**. ירושלים: מכון ון ליר.

אבו עסבה, ח' (2008). בני הנוער הערבים בישראל במערבולת השינוי החברתי-תרבותי. בתוך: א' רכס וא' רודניצקי (עורכים), **נוער ערבי בישראל בין סיכוי לסיכון** (19-22). אוניברסיטת תל אביב וקרן קונרד אדנאואר.

אבו ריא, ע' וגבזון, ר' (1999). **השסע היהודי ערבי בישראל: מאפיינים ואתגרים**. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.

אילוז, א. (2012). **כך הפסיכולוגיה יכולה להרוס מחאה חברתית**. הארץ, 15.6.2012, <http://www.haaretz.co.il/magazine/the-edge/1.1731183>

אנדבלד, מ', ברקלי, נ', גוטליב, ד' ופרומן, א' (2012). **דוח ממדי העוני והפערים החברתיים - ממדי העוני והפערים החברתיים - דוח שנתי, 2011**. המוסד לביטוח לאומי.

ברנשטיין, ע' (1989). **תושייה נלמדת של בנים ובנות בגיל ההתבגרות וזיקתה למסוגלות עצמית ולכשירות חברתית**. עבודת גמר לקבלת התואר "מוסמך" בית הספר לעבודה סוציאלית. אמת גן: אוניברסיטת בר אילן.

גרא, ר' (עורך) (2012). **ספר החברה הערבית בישראל (5): אוכלוסייה, חברה, כלכלה**. ירושלים: מכון ון ליר.

דולב, ט' (2008). מצוקות ואתגרים בחיי בני הנוער הערביים. בתוך: א' רכס וא' רודניצקי (עורכים), **נוער ערבי בישראל בין סיכוי לסיכון** (91-96). אוניברסיטת תל אביב וקרן קונרד אדנאואר.

היישריק, מ', ורטהיים, ח' וחיימוב-אילי, ר' (2010). **חדר מורים משלב: שילוב מורים ערבים בבתי ספר יהודים (תש"ע)**. בית ברל: היחידה למחקר והערכה, המכללה האקדמית בית ברל.

הרפז, י' (2005). העסקה פוגענית: המאה ה-19 כבר כאן. **משאבי אנוש**, 210, 10-13.

וונזר, י' ורהב, ג' (2005). איכות החיים של הנוער בישראל 2005. בתוך: ג' רהב ואחרים (עורכים), **נוער בישראל 2005** (20-7). אוניברסיטת תל אביב, המרכז הבינתחומי לחקר מדיניות וטיפול בילדים ונוער והמרכז היהודי ערבי באוניברסיטת חיפה.

וייסבלאי, א' (2012). **תפקידה של מערכת החינוך בזיהוי ואיתור ילדים בסיכון**. הכנסת - מרכז המחקר והמידע, ירושלים.

יעיש, מ' ותלמוד, א' (2006). ריבוד. בתוך: א' רם ונ' ברקוביץ (עורכים), **אי/שוויון** (370-377). ירושלים: ביאליק.

כהאן-סטרבצ'ינסקי, פ', דולב, ט' ושמשי, א' (2001). **סקר בני נוער בטיפול היחידות לקידום נוער שבפיקוח מינהל חברה ונוער במשרד החינוך, התרבות והספורט: מאפיינים, צרכים ומענים**. ירושלים: ג'ונייט-מכון ברוקדייל ומשרד החינוך והתרבות הספורט.

כהאן-סטרבצ'ינסקי, פ' ויורוביץ, ל' (2009). **מעבר לעולם העבודה וקידום תעסוקתי: תכניות בעבור בני נוער וצעירים בסיכון בארצות-הברית ובמדינות נוספות ב-OECD: סקירת ספרות**. ירושלים: מאיירס-ג'ונייט-מכון ברוקדייל ולנוער ומרכז אנגלברג לילדים ונוער.

כרוזים, י', דולב, ט' ואבו עסבה ח' (2002). **ילדים ובני נוער בסיכון באוכלוסייה הערבית במחוז חיפה והצפון – דוח מחקר**. ירושלים: ג'ונייט-מכון ברוקדייל ולנוער ומשרד העבודה והרווחה.

כרוזים, י' (עורך) (1996). **השרות לילד ולנוער - 1994-5**. משרד העבודה והרווחה, האגף לשירותים אישיים וחברתיים.

להב, ח' (1999). **נוער בשולי החברה – התופעה ודרכי ההתמודדות**, משרד החינוך והתרבות, מינהל חברה ונוער – תחום קידום נוער, ירושלים.

מולכו, ש', גוטמן, א"ל, לוי, ש' ורביב, מ' (1984). **מודרניזציה ועיסוק בקרב כפריים ערביים בישראל**, נייר עמדה מס' 10. המרכז לחקר התיישבות כפרית ועירונית.

מונדלק, ג' (2006). אפליה בתעסוקה- היבטים משפטיים. בתוך: א' רם ונ' ברקוביץ (עורכים), **אי/שוויון** (47-54). ירושלים: ביאליק.

משרד התמ"ת (2011). הודעה לעיתונות. הוצא מ- <http://www.moit.gov.il/NR/exeres/9845A804-A66B-4A3B-9438-BA1413AD31E8.htm> ב- 25.12.2012.

סעדי, א' (1997). העוני בקרב ילדים ערביים בישראל: שאלה של אזרחות. בתוך: ג' גל (עורך), **ילדים עניים בישראל- סקירה רב תחומית** (29-38). ירושלים: המועצה לשלום הילד והתנועה למלחמה בעוני בישראל.

פלד, י' (1997). **אוטונומיה תרבותית ומאבק מעמדי**. תל אביב: הקיבוץ המאוחד.

פנסירר, א' (2011). **העסקת עולים עובדי קבלן ונותני שירותים**. הכנסת, מרכז המחקר והמידע, הוצא מ- <http://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02784.pdf> ב-10.9.2011.

פרמן, ב' (2008). עיסוקיהם של בני נוער ערביים. בתוך: א' רכס וא' רודניצקי (עורכים), **נוער ערבי בישראל בין סיכוי לסיכון** (39-44). אוניברסיטת תל אביב וקרן קונרד אדנאואר.

פרמינגר, י' (2010). קבלני כוח אדם בישראל: האינטרסים של הממשלה בהתפתחותו של שוק עבודה דואלי. **המרחב הציבורי**, 131-155.

קראקרה-אברהם, א' (2008). נשירה גלויה וסמויה במערכת החינוך הערבית. בתוך: א' רכס וא' רודניצקי (עורכים), **נוער ערבי בישראל בין סיכוי לסיכון** (55-60). אוניברסיטת תל אביב וקרן קונרד אדנאואר.

רוזמן, מ' וויסמן, צ' (2007). **מסיכון גבוה לסיכוי גבוה: תכנית למניעת השימוש לרעה בסמים בקרב בני נוער בסיכון גבוה** (מהדורה שניה). הרשות הלאומית למלחמה הסמים.

שמיד, ה' (2006). **דין וחשבון הועדה הציבורית לבדיקת מצבם של ילדים ובני נוער בסיכון ובמצוקה**. מדינת ישראל: משרד הרווחה.

Aseeltine, R., Dupre, M. & Lamlein, P. (2000). Mentoring as a drug prevention strategy: An evaluation of Across Ages. **Adolescent and Family Health**, 1, 11-20.

Bartik, T. (2001). **Jobs for the Poor**. New York: Russell Sage Foundation.

BIAC - Business and Industry Advisory Committee to the OECD (1999). **BIAC Statement to the OECD Conference "Preparing Youth for the 21st Century"**. Washington, D.C: Author.

- Cochran, G. R. & Ferrari, T. M. (2009). Preparing youth for the 21st century knowledge economy: Youth programs and workforce preparation. **Afterschool Matters**, 8, 11-25.
- Dwairy, M. (2006). **Counseling and Psychotherapy with Arabs and Muslims: A Culturally Sensitive Approach**. New York: Teachers College Press, Columbia University.
- Harpaz, I. (1990). The importance of work goals: An international perspective. **Journal of International Business Studies**, 21, 75-93.
- Jackson, M. O.(2008). **Social and Economic Networks**. Princeton NJ: Princeton University Press.
- Kalleberg, A.L., Reskin, B.F. & Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the united states. **American Sociological Review**, 65, 256-278.
- Kazis, R. & Kopp, H. (1997). **Both Sides Now: New directions in promoting work and learning for disadvantaged youth**. A report to the Annie E. Casey Foundation. Boston: Jobs for the Future.
- Kenworthy, L. (2008). **Jobs with Equality**. Oxford: Oxford University Press.
- Levine, K. J. & Hoffner, C. A. (2006). Adolescents' conceptions of work: What is learned from different sources during anticipatory socialization? **Journal of Adolescent Research**, 21(6), 647–669.
- Macaulay, A. P. (2003). Preventing tobacco and alcohol use among elementary school students through Life Skills Training. **Journal of Child & Adolescent Substance Abuse**, 12, 1–18.
- Miller, C., Bos, J. M., Porter, K. E., Tseng, F. M., Doolittle, F. C., Tanguay, D. N. & Vencill, M. P. (2003). **Working With Disadvantaged Youth - Thirty-**

Month Findings from the Evaluation of the Center for Employment Training Replication Sites. New York: Manpower Demonstration Research Corporation (MDRC).

Montgomery, J.D. (1991). Social networks and labor-market outcomes: Toward an economic analysis. **The American Economic Review**, 81(5), 1408-18

Nussbaum, M. (2000). **Women and Human Development: The Capabilities Approach.** Cambridge University Press.

Nussbaum, M. (2004). Beyond the Social Contract: Capabilities and Global Justice. **Oxford Development Studies**, 32:1, 3-18.

OECD (Organization for Economic Co-Operation and Development) (2005). **From Education to Work - A Difficult Transition for Young Adults with Low Levels of Education.** OECD Publishing.

Peled, Y. (1998). Mizrahi Jews and Palestinian Arabs: Exclusionist Attitudes in Development Towns. In: O. Yiftachel & A. Meir (eds.), **Ethnic Frontiers and Peripheries: Landscapes of Development and Inequality in Israel.** Boulder, CO.: West view Press.

Sen, A. K. (2009). **The Idea of justice.** London: Allen Lane.

Shamai, S. & Paul-Binyamin, I. (2004). A model of intensity of multicultural relations: The case of teacher training colleges in Israel. **Race Ethnicity and Education**, 7 (4), 419-434.

Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B. & Rogers, R. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and validation. **Psychological Reports**, 51, 663-671.

Vreeman RC, Carroll AE (2007). A systematic review of school-based interventions to prevent bullying. **Archives of Pediatrics & Adolescent Medicine**, 161(1), 78-88.

נספחים

נספח 1: שאלון בני הנוער תחילת שנה

רשתות - שאלון לתלמידים

תלמיד/ה יקר/ה,

השאלון עוסק בתכנית רשתות. אנחנו מעוניינים לדעת מה את/ה יודע על התכנית ומהן ציפיותיך מהשתתפות בה. אין תשובות נכונות או לא נכונות, תשובותיך הכנות יעזרו לנו בשיפור התכנית בהמשך. מילוי השאלון נעשה בעילום שם, אנחנו לא מבקשים שתרשמו את שמכם. השאלון מנוסח בלשון זכר מטעמי נוחות אך הוא מיועד לתלמידים ולתלמידות.

הטופס שלפניך מיועד לקריאה אופטית. יש למלאו בעט כחול או שחור בלבד (לא בעיפרון).
יש לסמן ☒ במשבצת המתאימה.

חלק א' - פרטים אישיים - נא סמן ב ☒ את בחירתך:

1. מין: ☐ תלמיד ☐ תלמידה
2. כיתה: ☐ ט' ☐ י' ☐ יא' ☐ יב'
3. האם המבוגרים במשפחה שלך עובדים? ☐ לא ☐ כן, במה? _____
4. מספר ילדים במשפחה כולל אותך: _____
5. מהו הניסיון תעסוקתי שלך? ☐ לא עבדתי ☐ עבדתי בעבר ☐ אני עובד
6. מה את/ה עושה כדי לחפש עבודה? _____

7. למה הצטרפת לתכנית רשתות? _____

8. מה את/ה יודע/ת על התכנית? _____

9. מה את/ה חושב/ת שתרוויח/י מהשתתפות בתכנית? _____

חלק ב'

קרא/י את המשפטים הבאים וסמן/י באיזו מידה את/ה מסכימ/ה או לא מסכימ/ה עם המשפט.

מסכים במידה רבה מאוד	מסכים במידה רבה	מסכים במידה בינונית	מסכים במידה מועטה	בכלל לא מסכים	
☐	☐	☐	☐	☐	5. הכישרונות שלי יעזרו לי בעולם העבודה
☐	☐	☐	☐	☐	6. אני לא יודע/ת איך להתמודד מול בוס שצועק עליי
☐	☐	☐	☐	☐	7. אני לא נרתע/ת ממשימות קשות
☐	☐	☐	☐	☐	8. אני יודע/ת מה לעשות כדי למצוא עבודה
☐	☐	☐	☐	☐	9. אני מרגיש/ה שאני טוב/ה ברוב הדברים שאני עושה
☐	☐	☐	☐	☐	10. כאשר אני נתקל/ת בבעיות קשות קורה שאני מוותר/ת בקלות
☐	☐	☐	☐	☐	11. אני יודע/ת מה מגיע לי בתור עובד
☐	☐	☐	☐	☐	12. חשוב לי לתכנן איך להתקדם בחיים
☐	☐	☐	☐	☐	13. כשאני פוגש/ת אדם חדש אני לחוץ/ה ושוכח/ת דברים
☐	☐	☐	☐	☐	14. אני יודע/ת מה צריך לעשות כדי לשמור על מקום עבודה
☐	☐	☐	☐	☐	15. יש לי כוח רצון
☐	☐	☐	☐	☐	16. אין תחום שאני טוב/ה בו במיוחד
☐	☐	☐	☐	☐	17. אני מרגיש/ה שיש לי את מה שצריך כדי להצליח בחיים
☐	☐	☐	☐	☐	18. אין טעם לתכנן דברים, כי זה ממילא לא יעזור
☐	☐	☐	☐	☐	19. אני עושה מה שבא לי ולא אכפת לי כמה זה עולה
☐	☐	☐	☐	☐	20. אני יודע/ת לשכנע שאני מתאים/ה לעבודה

תוצה 8 סימול הפעולה

נספח 2: שאלון בני נוער סוף שנה

רשתות - שאלון לתלמידים

תלמיד/ה יקר/ה,

לאחר השתתפותך בתכנית רשתות אנחנו מעוניינים לדעת מה דעתך על התכנית ומה קיבלת מהשתתפות בה. דעתך חשובה לנו ותשובתיך יסייעו לנו לשפר את התכנית. מילוי השאלון נעשה בעילום שם, אין צורך לכתוב את שמך על השאלון.

הטופס שלפניך מיועד לקריאה אופטית. יש למלאו בעט בחול או שחור בלבד (לא בעיפרון).
יש לסמן ☒ במשבצת המתאימה.

חלק א' - פרטים אישיים - נא סמן ב ☒ את בחירתך:

10. מין: ☐ תלמיד ☐ תלמידה

11. כיתה: ☐ ט' ☐ י' ☐ יא' ☐ יב'

12. האם המבוגרים במשפחה שלך עובדים? ☐ לא ☐ כן, במה? _____

13. מספר ילדים במשפחה כולל אותך: _____

14. מהו הניסיון תעסוקתי שלך? ☐ לא עבדתי ☐ עבדתי בעבר ☐ אני עובד, במה? _____

15. האם ההשתתפות בתוכנית רשתות עזרה לך למצוא עבודה? ☐ לא ☐ כן

הסבירי את תשובתך _____

16. מה הרווחת מההשתתפות בתכנית? _____

8. מה הדברים שהכי נהנית מהם בתכנית? (אפשר לרשום כמה דברים) _____

9. מה היה הדבר שאתה חושב שהיה מיותר בתכנית? _____

נא להפוך את הדף...

10. מה, לדעתך, אפשר לשפר ולהוסיף לתכנית?

חלק ב'

קרא/י את המשפטים הבאים וסמן/י באיזו מידה את/ה מסכימ/ה או לא מסכימ/ה עם המשפט.

מסכים במידה רבה מאוד	מסכים במידה רבה	מסכים במידה בינונית	מסכים במידה מועטה	בכלל לא מסכים	
☐	☐	☐	☐	☐	21. הכישרונות שלי יעזרו לי בעולם העבודה
☐	☐	☐	☐	☐	22. אני לא יודע/ת איך להתמודד מול בוס שצועק עליי
☐	☐	☐	☐	☐	23. אני לא נרתע/ת ממשימות קשות
☐	☐	☐	☐	☐	24. אני יודע/ת מה לעשות כדי למצוא עבודה
☐	☐	☐	☐	☐	25. אני מרגיש/ה שאני טוב/ה ברוב הדברים שאני עושה
☐	☐	☐	☐	☐	26. כאשר אני נתקל/ת בבעיות קשות קורה שאני מוותר/ת בקלות
☐	☐	☐	☐	☐	27. אני יודע/ת מה מגיע לי בתור עובד
☐	☐	☐	☐	☐	28. חשוב לי לתכנן איך להתקדם בחיים
☐	☐	☐	☐	☐	29. כשאני פוגש/ת אדם חדש אני לחוץ/ה ושוכח/ת דברים
☐	☐	☐	☐	☐	30. אני יודע/ת מה צריך לעשות כדי לשמור על מקום עבודה
☐	☐	☐	☐	☐	31. יש לי כוח רצון
☐	☐	☐	☐	☐	32. אין תחום שאני טוב/ה בו במיוחד
☐	☐	☐	☐	☐	33. אני מרגיש/ה שיש לי את מה שצריך כדי להצליח בחיים
☐	☐	☐	☐	☐	34. אין טעם לתכנן דברים, כי זה ממילא לא יעזור
☐	☐	☐	☐	☐	35. אני עושה מה שבא לי ולא אכפת לי כמה זה עולה
☐	☐	☐	☐	☐	36. אני יודע/ת לשכנע שאני מתאים/ה לעבודה
☐	☐	☐	☐	☐	37. אני מרוצה מהתכנית
☐	☐	☐	☐	☐	38. אני מברר/ת מי מכיר אנשים בתחומים שמעניינים אותי
☐	☐	☐	☐	☐	39. אני מתבייש לפנות לאנשים סביבי בנושאים של עבודה
☐	☐	☐	☐	☐	40. אמליץ לחברים שלי להשתתף בתכנית רשתות

תוצה אל שיתוף הפעולה

נספח 3: שאלון למנחים סוף שנה

מדריכים/ות יקרים/ות,

אנו עומדים בפני סיום איסוף הנתונים למחקר על תכנית רשתות. בשלב זה, אנו רוצים להודות לכם על שיתוף הפעולה לאורך השנה. על מנת להשלים את תמונת המצב נשמח אם תוכלו למלא מספר נתונים על הקבוצה עימה עבדתם/ן במהלך השנה האחרונה.

שמות המדריכים: _____, _____

מסגרת הפעילות (בחר אחד): קידום נוער/ דרור/ אחר (פרט/י) _____

מספר התלמידים בתחילת השנה: _____ מספר התלמידים בסיום השנה: _____

תדירות המפגשים: אחת לשבוע, אחת לשבועיים.

מספר הביטולים: 0-3 מפגשים, 3-6 מפגשים, מעל 6 מפגשים.

בתחילת השנה, עם תחילת עבודתכם בהנחיית הקבוצה, הצבתם לעצמכם יעדים. אנא, שתפו אותנו ביעדים הללו, בהצלחות ובקשיים במימושם (התייחסו גם לקשיים שאינם קשורים ישירות לתכני התכנית. לדוגמא, שיתוף פעולה של בית הספר, שעות פעילות וכו').

מהי, לדעתכם, ההצלחה המשמעותית ביותר של התכנית?

האם לדעתכם, התכנית השיגה את מטרותיה? נמקו

מה הייתם משנים בתכנית?

הערות נוספות

תודה על שיתוף הפעולה

נספח 4: שאלון ביקורת

רשתות - שאלון לתלמידים

תלמיד/ה יקר/ה,

השאלון עוסק בהיכרותך עם עולם העבודה ובדעותיך בנושא. אין תשובות נכונות או לא נכונות. מילוי השאלון נעשה בעילום שם, אנחנו לא מבקשים שתרשמו את שמכם.

הטופס שלפניך מיועד לקריאה אופטית. יש למלאו בעט כחול או שחור בלבד (לא בעיפרון).
יש לסמן ☒ במשבצת המתאימה.

חלק א' - פרטים אישיים - נא סמן ב ☒ את בחירתך:

17. מין: ☐ תלמיד ☐ תלמידה

18. כיתה: ☐ ט' ☐ י' ☐ יא' ☐ יב'

19. האם המבוגרים במשפחה שלך עובדים? ☐ לא ☐ כן, במה? _____

20. מספר ילדים במשפחה כולל אותך: _____

21. מהו הניסיון תעסוקתי שלך? ☐ לא עבדתי ☐ עבדתי בעבר ☐ אני עובד

22. מה את/ה עושה כדי לחפש עבודה? _____

נא להפוך את הדף...

חלק ב'

קרא/י את המשפטים הבאים וסמן/י באיזו מידה את/ה מסכימ/ה או לא מסכימ/ה עם המשפט.

מסכים במידה רבה מאוד	מסכים במידה רבה	מסכים במידה בינונית	מסכים במידה מועטה	בכלל לא מסכים	
☐	☐	☐	☐	☐	41. הכישרונות שלי יעזרו לי בעולם העבודה
☐	☐	☐	☐	☐	42. אני לא יודע/ת איך להתמודד מול בוס שצועק עליי
☐	☐	☐	☐	☐	43. אני לא נרתע/ת ממשימות קשות
☐	☐	☐	☐	☐	44. אני יודע/ת מה לעשות כדי למצוא עבודה
☐	☐	☐	☐	☐	45. אני מרגיש/ה שאני טוב/ה ברוב הדברים שאני עושה
☐	☐	☐	☐	☐	46. כאשר אני נתקל/ת בבעיות קשות קורה שאני מוותר/ת בקלות
☐	☐	☐	☐	☐	47. אני יודע/ת מה מגיע לי בתור עובד
☐	☐	☐	☐	☐	48. חשוב לי לתכנן איך להתקדם בחיים
☐	☐	☐	☐	☐	49. כשאני פוגש/ת אדם חדש אני לחוץ/ה ושוכח/ת דברים
☐	☐	☐	☐	☐	50. אני יודע/ת מה צריך לעשות כדי לשמור על מקום עבודה
☐	☐	☐	☐	☐	51. יש לי כוח רצון
☐	☐	☐	☐	☐	52. אין תחום שאני טוב/ה בו במיוחד
☐	☐	☐	☐	☐	53. אני מרגיש/ה שיש לי את מה שצריך כדי להצליח בחיים
☐	☐	☐	☐	☐	54. אין טעם לתכנן דברים, כי זה ממילא לא יעזור
☐	☐	☐	☐	☐	55. אני עושה מה שבא לי ולא אכפת לי כמה זה עולה
☐	☐	☐	☐	☐	56. אני יודע/ת לשכנע שאני מתאים/ה לעבודה
☐	☐	☐	☐	☐	57. אני מברר/ת מי מכיר אנשים בתחומים שמעניינים אותי
☐	☐	☐	☐	☐	58. אני מתבייש/ת לפנות לאנשים סביבי בנושאים של עבודה

תוצה ל סימן השאלה

**נספח 5: ממוצעים (סטיות תקן) בין סוג שאלון (תחילת שנה/סוף שנה)
ומגזר (ערבי/יהודי)**

היגד	תחילת שנה			סוף שנה			סה"כ יהודים	סה"כ ערבים
	יהודים ממוצע (ס"ת)	ערבים ממוצע (ס"ת)	סך הכל ממוצע (ס"ת)	יהודים	ערבים	סך הכל		
1. הכישרונות שלי יעזרו לי בעולם העבודה	4.20	3.97	4.08	3.98	4.00	3.99	4.10 (1.00)	3.99 (.99)
3. אני לא נרתע/ת ממשימות קשות	3.67	3.52	3.59	3.51	3.94	3.74	3.60 (1.21)	3.72 (1.21)
4. אני יודע/ת מה לעשות כדי למצוא עבודה	3.40	3.59	3.50	3.63	4.02	3.84	3.51 (1.17)	3.79 (1.08)
5.* אני מרגיש/ה שאני טוב/ה ברוב הדברים שאני עושה	3.64	3.81	3.73	3.78	3.91	3.85	3.70 (.97)	3.86 (.89)
7.* אני יודע/ת מה מגיע לי בתור עובד	3.86	3.65	3.75	4.20	4.04	4.11	4.02 (1.02)	3.84 (1.18)
8. חשוב לי לתכנן איך להתקדם בחיים	4.23	4.44	4.34	4.23	4.19	4.21	4.23 (1.05)	4.32 (.90)
10. אני יודע/ת מה צריך לעשות כדי לשמור על מקום עבודה	3.89	3.93	3.91	4.05	3.85	3.94	3.97 (1.08)	3.89 (1.10)
13.* אני מרגיש/ה שיש לי את מה שצריך כדי להצליח בחיים	3.58	4.00	3.80	3.69	4.00	3.86	3.63 (1.11)	4.00 (.96)
15. אני עושה מה שבא לי ולא אכפת לי כמה זה עולה	2.46	2.63	2.55	2.11	2.61	2.38	2.31 (1.30)	2.62 (1.45)
16. אני יודע/ת לשכנע שאני מתאים/ה לעבודה	3.37	3.72	3.56	3.60	3.92	3.78	3.48 (1.15)	3.82 (1.09)