

תוכנית סיפתח

שילוב תעסוקתי איכותי של סטודנטים ואקדמאים עם מוגבלות

דוח הערכה מסכם

מוגש לג'וינט ישראל-תבת ולמטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה
במשרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים

כתבו:

יובל פיורקו, מרב בוכבלטר וסיון אזולאי

תמצית מנהלים

תוכנית סיפתח נוסדה כיוזמה משותפת של ג'וינט- ישראל תבת והמטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, במטרה להגדיל את מספר האקדמאים עם מוגבלות המשולבים בשוק התעסוקה בתפקידים שהולמים את כישוריהם והשכלתם. התוכנית מעניקה לסטודנטים ולבוגרים עד שנה מסיום התואר של מוסדות האקדמיה, ליווי אישי פרונטלי ו/ או ליווי מקוון אשר מכין אותם לעולם התעסוקה, מפתח אצלם מסוגלות תעסוקתית, ומסייע להם במציאת משרה מתאימה. הליווי הפרטני מוצע לאקדמאיים עם מגוון סוגי המוגבלות הקיימים, אשר להם נקבעו לפחות 20% נכות.

במקביל, פועלת התוכנית ברמה המערכתית אל מול מוסדות ההשכלה הגבוהה הן על מנת לבצע יישוג (reaching out) של סטודנטים, והן על מנת להתאים טוב יותר את המענים האקדמיים והתעסוקתיים המוצעים לסטודנטים עם מוגבלות (למשל, השתתפות בימי נגישות, יריד תעסוקה ופעילות משותפת עם פקולטות וגופים שונים במוסדות. בנוסף, קיימה התוכנית ערוץ פעולה ייעודי עם מעסיקים שאפשר למשתתפים התנסות קצרה (שאינה השמה) בעולם התעסוקה (לדוגמה, סדנאות הכנה למרכזי הערכה). התוכנית מופעלת באמצעות רכזות הפועלות מתוך עשרה מוסדות להשכלה גבוהה ברחבי הארץ, כחלק מן הצוות של מרכז הנגישות או מרכז הקריירה במוסד הלימודים וכחלק ממערך שירותים לסטודנט של דיקנאט הסטודנטים וכן מלוות באופן וירטואלי משתתפים מכל המוסדות בארץ בהתאם למודל 'קרוב-רחוק' אשר פותח בתוכנית. עד כה (דצמבר 2019) השתתפו בה 478 סטודנטים.

לבקשת צוות התוכנית, קיים מכון צפנת הערכה מלווה לתוכנית זו החל ממארכ 2018 ולכל אורך שנת 2019. דוח זה מסכם את ההערכה. ההערכה הסתמכה על איסוף נתונים שונים מקהלי יעד שונים תוך שימוש בכלים כמותניים ואיכותניים, וכן שימוש בנתונים קיימים. כמו התוכנית עצמה, ההערכה התמודדה עם שונות רבה בין הסטודנטים בהיבטים רבים ושונים, כמו גם שונות באופן בו התמקמה ופעלה במוסדות השונים. ההערכה עסקה בשלושת הנושאים הבאים:

השפעת התוכנית על הפרט

התוכנית תרמה באופן ניכר לרוב הסטודנטים בהיבטים של רכישת ידע ומיומנויות רלוונטיות לשוק העבודה, לרבות כאלה הרלוונטיים לעובד עם מוגבלות. התוכנית אף תרמה לעלייה בתחושת המסוגלות העצמית של מרבית הסטודנטים, וזו תורגמה לעלייה בהתנהגויות של חיפוש עבודה בפועל. מרבית הסטודנטים מדווחים כי השיגו את המטרות שהציבו לעצמם עם הצטרפותם. עם זאת, הסטודנטים ציפו מן התוכנית לסיוע פעיל יותר בקשרי מעסיקים ובהשמה, חרף תיאום הציפיות שנעשה בעניין.

הפעולה במוסד האקדמי

מוסדות הלימודים רואים בתוכנית הרחבה חשובה של המענה הניתן לסטודנטים, ותופסים מענה זה כמקצועי וכייחודי. עצם פעולתה של התוכנית בתוך המוסד האקדמי, באמצעות הרכזת היושבת במוסד, משפרת באופן משמעותי את נגישות השירות לסטודנטים, הן בשל הקרבה הפיזית, והן בשל שיתוף פעולה עם צוות המוסד ביישוג סטודנטים - במידה ובאופן שזה מתקיים, וכתלות במאפייני המוסד. בנוסף, מתקיימות פעולות נוספות שנועדו להתאים את המענים המוצעים לסטודנטים. עם זאת, התרשמנו כי פוטנציאל התוכנית להשפיע באופן מערכתי על המוסד, החל בשינוי עמדות יסוד וכלה בשינוי פרקטיקה, מומש באופן מוגבל. יכולת ההשפעה של התוכנית ברמת המוסד מושפעת מגורמים שונים, ביניהם תפיסות יסוד של המוסד ביחס לשירות לסטודנט בכלל והיחס בין 'נגישות' לבין 'קריירה', פרופיל הסטודנטים, היקפי

משרה חלקיים של הרכזות ומיקוד העשייה בעמידה ביעדי המשתתפים, וכן גורמים אישיים אחרים אשר השפיעו אף הם על הממשק בין התוכנית לבין המוסד.

מודל הפעולה

מבין מרכיבי התוכנית, מרכיב הליווי הפרטני הוא זה שפותח ויושם בצורה השיטתית ביותר. הליווי הפרטני המוענק בתוכנית הוא מקור כוח השפעתה: הוא מאפשר מענה אישי נגיש ומותאם למשתתפים, אשר חלקם לא היו מקבלים מענה בשום דרך אחרת.

התוכנית אף פיתחה מודל של ליווי פרטני הנעשה באמצעות האינטרנט - מודל 'קרוב-רחוק'. ליווי זה מאפשר פריסה רחבה יותר של השירות, והמדיום בו הוא נעשה הולם את השימוש הגובר בעולם העבודה הטכנולוגי. נכון למועד כתיבת שורות אלו, תורת עבודה שלמה אשר מתאימה את תוכן הליווי הפרטני למדיום הווירטואלי נמצאת בשלבי פיתוח מתקדמים. על המודל ניתן לקרוא בקישור הבא:

<http://employment.jdc.org.il/he/article/1821>

בתחום העבודה במוסדות הוצבו מספר עוגני פעולה, כגון ימי למידה, סדנאות, ירידים, השתתפות בימי נגישות, וכן שיתופי פעולה מובנים עם תוכניות מקבילות. עם זאת, עד כה לא פותחה תפיסת עבודה שיטתית וכוללת.

בתחום קשרי המעסיקים, פיתח צוות התוכנית במהלך פעולתה כמה מענים יצירתיים, ביניהם (סדנאות וסיורים בארגונים בדגש על חברות היי-טק, סימולציות עם מראיינים מקצועיים) אף שיעד זה לא הוגדר מלכתחילה. הציפיה כי השמה של סטודנטים תיעשה באופן משלים באמצעות תוכניות אחרות לא התממשה.

במודל הפעולה של התוכנית, תפקיד הרכזות הוא תפקיד קריטי ליכולת השפעתה של התוכנית על סטודנטים ועל המוסד האקדמי.

המלצות:

- יש לשמר את מודל הליווי הפרטני שפותח ויושם בתוכנית כרכיב ליבה, לרבות מהלך הפגישות ותכני העבודה.
- יש להמשיך בפיתוח מודל הליווי 'קרוב-רחוק' והתאמתו למדיום הווירטואלי תוך ניצול יתרונותיו והתמודדות עם חסרונותיו. לצד זאת, יש לשלב במודל מרכיב של פגישות פנים אל פנים בתחנות קבועות. כמו כן, יש להתייחס בפיתוח המודל לסוגיית העבודה עם המוסדות.
- יש לפתח את תפיסת העבודה למול מוסדות הלימודים ולקבוע מדדים לפעולה מיטבית שלה, על מנת להגדיל את ההשפעה המערכתית של התוכנית.
- בנוסף, יש להמשיך לפתח את המענה שמספקת התוכנית בתחום קשרי מעסיקים, כמענה הכשרתי משלים לליווי הפרטני. מענה זה יכול להיות קבוצתי או פרטני, ועליו להיות ממוקד התנסויות או הזדמנויות בעולם התעסוקה (ללא השמה). לשם הפיתוח ניתן להתבסס על הנסיון הנצבר בתוכנית ועל ממשקים ושיתופי פעולה עם ארגונים אחרים, ובאמצעות גורם מתכלל ייעודי בתוכנית לנושא.
- מומלץ כי משרת רכזת התוכנית תוקדש ברובה (70%) לליווי פרטני, פנים אל פנים או וירטואלי, כך שכל רכזת תעסוק בשני סוגי הליווי במקביל. יתרת המשרה (30%) תוקדש לפיתוח של תחום רחב לדוגמה, פיתוח של תוכנית או מענה תעסוקתי, מומחיות בתחום לימודים מסוים ועוד.

להלן עיקרי ההמלצות:

- ליווי פרטני


אימוץ ושימור המודל הפרטני שפותח על ידי התכנית כרכיב ליבה בהטמעת התכנית.
- ליווי 'קרוב רחוק'


שילוב פגישת 'פנים אל פנים' באינטייק/ בפגישת אמצע כחלק מהליווי תוך התחשבות במיקום הגיאוגרפי של הרכזת.

 - המשך פיתוח כלים אשר מתאימים את המודל למדיום הווירטואלי.
 - הבניית מודל 'קרוב-רחוק' העוסק בתפיסת העבודה אל מול המוסדות.
- עבודה קבוצתית


קיום הערוץ הקבוצתי כמרכיב משלים או תומך בתכנית.

 - קיום עבודה קבוצתית ממוקדת הזדמנויות בעולם העבודה.
- עבודה מול מוסדות הלימוד


שימור מיקום התכנית בתוך המוסדות והבניית מודל עבודה מולם.

 - יישוג (reaching out) של סטודנטים והנגשה של השירות.
 - העלאת מודעות בתחום סטודנטים עם מוגבלות ותעסוקה.
- קשרי מעסיקים


ליווי לצד התנסות מקצועית בשדה התעסוקה כמענה משלים.

 - תקצוב וחיזוק פעילות התכנית במישור המקצועי של קשרי מעסיקים (שאינו מבוסס השמה).
 - מינוי גורם מתכלל לקשרי מעסיקים ברמת מטה התכנית.
 - שימור המקצועיות של הרכזים ושל התכנית בכללה בשדה הקריירה והתעסוקה.
- רכזת


שילוב ליווי פרונטלי וליווי 'קרוב-רחוק' ביחס זהה.

 - אוריינטציה חיובית לתקשורת מקוונת.
 - התמקצעות במקצועות הלימוד הרלוונטיים.
- הפעלה עתידית


שימור פעולות התכנית בשלושת הערוצים: ליווי סטודנטים, עבודה במוסד האקדמי וקשרי מעסיקים.

 - הרחבת סל המענים במרכיב הליבה (המענה הפרטני) ובתחום קשרי המעסיקים.

תוכן עניינים

1	תמצית מנהלים
5	מבוא
5	שאלות ההערכה
7	סקירת ספרות
7	השכלה אקדמאית בקרב אנשים עם מוגבלות
11	תעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות
13	הקשר בין תעסוקה להשכלה בקרב אנשים עם מוגבלות
15	אפיון מודלים שמקדמים השתלבות של סטודנטים עם מוגבלות בשוק התעסוקה
21	שיטה
23	השפעת תוכנית 'סיפתח' על הסטודנטים המשתתפים
28	השפעת תוכנית 'סיפתח' על המוסדות האקדמיים
31	מודל העבודה של 'סיפתח'
34	הערכת מודל ליווי מקוון - 'קרוב רחוק'
38	סיכום והמלצות
38	ליווי פרטני
38	ליווי פרטני מקוון - "קרוב רחוק"
39	עבודה קבוצתית
40	עבודה למול מוסדות הלימוד
41	קשרי מעסיקים
42	השלכות אופרטיביות להפעלת התוכנית בעתיד
45	נספחים
45	נספח א': שאלון למשתתפי התוכנית
55	נספח ב': שאלות לקבוצות המיקוד עם משתתפים
56	נספח ג': ראיון חצי מובנה – משתתפים ובוגרי הליווי הפרונטלי
58	נספח ד': תרשימים
60	נספח ה': אירועי התוכנית

מבוא

תוכנית סיפתח פועלת במטרה להגדיל את מספר האקדמאים עם מוגבלות המשולבים בשוק התעסוקה בתפקידים שהולמים את כישוריהם וההשכלה שרכשו. התוכנית נוסדה כיוזמה משותפת של ג'וינט- ישראל תבת והמטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.

ברמה הפרטנית, התוכנית מציעה לסטודנטים ולבוגרים של מוסדות האקדמיה (במשך כשנה מתום הלימודים) ליווי אישי, שמכין אותם לעולם התעסוקה, מפתח אצלם מסוגלות תעסוקתית ומסייע להם במציאת משרה מתאימה. הליווי הפרטני מוצע לסטודנטים/אקדמאים עם מגוון סוגי המוגבלות הקיימים, שלהם נקבעו לפחות 20% נכות. במקרים חריגים, סטודנטים אשר להם נקבע שיעור נכות נמוך יותר, זכו בכל זאת להשתתף בתוכנית לאחר בירור עם צוות המוסד.

במקביל, פועלת התוכנית ברמה המערכתית אל מול מוסדות ההשכלה, הן במטרה לשפר את נגישות השירות לסטודנט, והן במטרה לשפר ולהתאים המענה האקדמי והמענה התעסוקתי המוצעים לסטודנטים.

צוות התוכנית כולל מנהלת תוכנית, מנהלת הדרכה החל ממאי 2018 וצוות של 7 רכזות, בהיקף של חצי משרה למוסד אקדמי. התוכנית מופעלת באמצעות רכזות הפועלות מתוך המוסדות, כחלק מן הצוות של מרכז הנגישות או מרכז קריירה במוסד הלימודים וכחלק ממערך שירותים לסטודנט של דיקנאט הסטודנטים, וחלקן מהרכזות עובדות במוסד אחד וחלקן משלבות שני מוסדות. התוכנית החלה לפעול בשבעה מוסדות אקדמיים בשנת הלימודים תשע"ז (2016-17). כיום, היא פועלת בעשרה מוסדות: אוניברסיטת חיפה, המכללה האקדמית עמק יזרעאל, האוניברסיטה העברית, המכללה למינהל, אוניברסיטת אריאל, מכללת אונו, המכון הטכנולוגי חולון, מכללת ספיר, מכללת אחווה ואוניברסיטת בן גוריון, ורשומים בה כ-478 סטודנטים ברמות שונות של פעילות. בחירת המוסדות נעשתה בהליך השוואתי לאחר פרסום קול קורא, איסוף הצעות ובחינתן. בכדי למקסם את הלמידה בשלב הפיילוט, נבחרו מוסדות מגוונים: אוניברסיטאות, מכללה לחינוך, מכון טכנולוגי וכן מכללות מתוקצבות ולא מתוקצבות. במקביל, פיתחה התוכנית מודל של ליווי מקוון המשמש סטודנטים ממוסדות לימוד נוספים. מודל זה, המכונה 'קרוב-רחוק' הוא אחד ממאמצי הפיתוח של התוכנית, שהוסיפה לשכלל את מודל הפעולה שלה תוך כדי תנועה.

לבקשת וועדת ההיגוי של התוכנית, התחלנו בסוף חודש מארס 2018 לקיים הערכה מלווה לתוכנית. הדוח הנוכחי הינו דוח מסכם לפעולת ההערכה שבוצעה והוא מוגש לקראת סיום התוכנית במתכונתה הנוכחית ולקראת הטמעתה במערכת הציבורית.

שאלות ההערכה

שלוש שאלות עיקריות הנחו את ההערכה:

1. הסטודנטים והבוגרים המשתתפים: באילו אופנים ובאיזו מידה משפיעה התוכנית על הסטודנטים המשתתפים בה בהיבטים הבאים:
 1. רכישת ידע ומיומנות (לרבות מיומנות כתיבת קו"ח, הכנה לראיון עבודה, וידע על זכויות).
 2. עמדות ותפיסות (לרבות בטחון עצמי, ועמדה פרו-אקטיבית)
 3. התנהגות (לרבות חיפוש אקטיבי של עבודה, השמה והתמדה)
2. המוסדות המשתתפים: כיצד משפיעה התוכנית על מוסדות ההשכלה בהן היא פועלת, ובכלל זה השפעה על אופן הפעולה של מרכזי התמיכה והקריירה וצוותיהם, והמוסד ככלל?

3. מודל הפעולה : מהם המרכיבים המרכזיים במודל הפעולה של התוכנית? אילו מרכיבים מאפשרים השפעה על המשתתפים ועל המוסדות? אילו מרכיבים חסרים בו?

הדוח בנוי בהתאם לשאלות אלו : כל שאלה נדונה בסעיף נפרד. בנוסף, ייחדנו התייחסות למודל הליווי המקוון שפיתחה התוכנית, מודל 'קרוב רחוק'. לסיום, תובאנה המלצות וכיווני יישום לעתיד.

ידוע לנו כי הנהלת התוכנית מקיימת שיתופי פעולה וכן מקדמת שינויים מערכתיים מול גופים שונים, כגון משרדי ממשלה, מקומות עבודה ואיגודים מקצועיים (לשכת רואי חשבון, משרד המשפטים ועוד). מאמצים אלו הם מחוץ לתחום ההערכה הנוכחית.

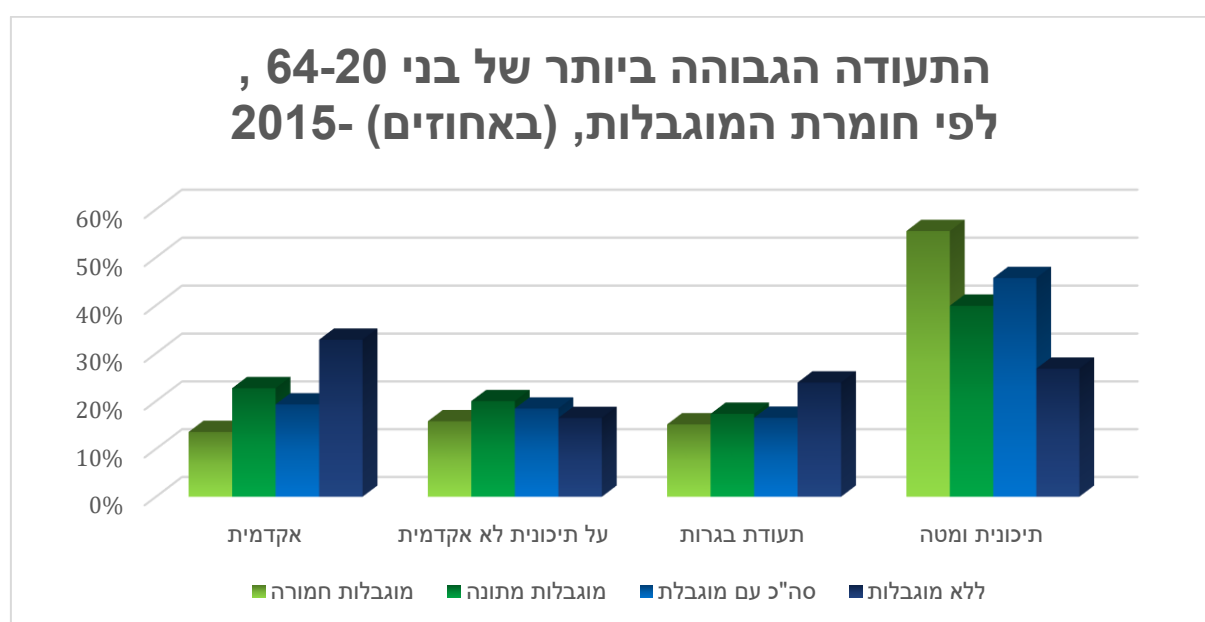
סקירת ספרות

הסקירה שלהלן תנסה להעניק מבט רחב על סוגיות של השכלה, תעסוקה והקשר ביניהן באוכלוסייה בכלל ובקרב אנשים עם מוגבלות בפרט. הסקירה תתמקד ביחס שבין השכלה גבוהה להשתלבות בתעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות תוך התעכבות על חסמים וקשיים במימוש. בהמשך, תביא סקירה זו מספר מודלים ותוכניות אשר ניסו להתמודד עם המעבר מלימודים לתעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות בעולם ותוך כך תספק מבט השוואתי למודל של סיפחת. נציין כי סקירת הספרות נעשתה בשלב הראשוני של ההערכה, ועל כן כמה מן הנתונים המופיעים בה מעודכנים בהתאם למידע שהיה קיים בשלב זה (2018).

השכלה אקדמאית בקרב אנשים עם מוגבלות

בדו"ח "אנשים עם מוגבלות בישראל 2017" שפורסם ע"י נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, מכון מאיירס-גיוינט-ברוקדייל ומשרד המשפטים, נמצא שקיימים פערים גדולים בהשכלה בין אנשים עם מוגבלות ואנשים ללא מוגבלות. הפערים גדולים אף יותר כאשר מדובר באנשים עם מוגבלות חמורה.¹

נתונים סטטיסטיים



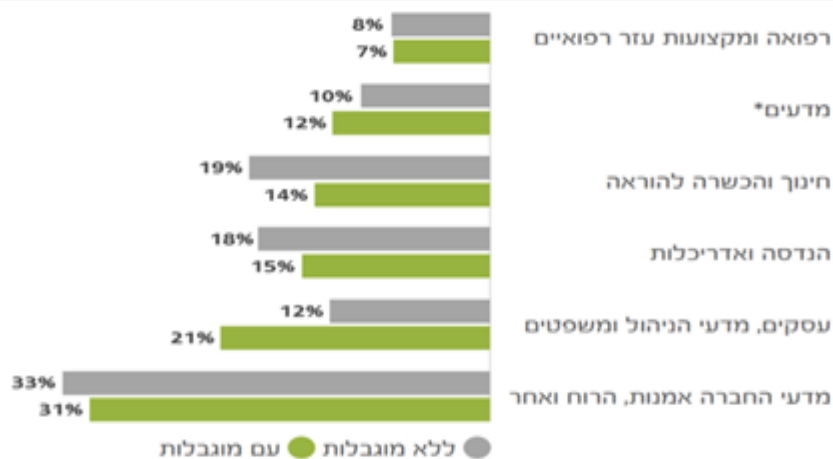
ככלל, הנתונים מורים על כך שרמות ההשכלה בקרב אנשים עם מוגבלות נמוכות יותר מאשר בקרב אנשים ללא מוגבלות. שיעור גבוה יותר של אנשים עם מוגבלות הם בעלי השכלה תיכונית ומטה (ללא בגרות) לעומת אנשים ללא מוגבלות: בגיל העבודה – 55% לעומת 27%, בהתאמה; בקרב בני 65+ – 52% לעומת 38% בהתאמה. בחברה הערבית הנתונים אף דרמטיים יותר – 68% מן האנשים בגיל העבודה עם מוגבלות הם בעלי השכלה תיכונית ומטה (ללא תעודת בגרות) לעומת 44% מן האנשים בגיל העבודה ללא מוגבלות. בהלימה לכך, שיעור נמוך יותר של אנשים עם מוגבלות הם בעלי השכלה אקדמית לעומת אנשים ללא מוגבלות: בגיל העבודה – 19% לעומת 33%, בהתאמה; בקרב בני 65+ – 21% לעומת 33%, בהתאמה. בקרב

¹ בר לב, ל., אדמון-ריק ג., קרן אברהם, י., הבר, י., (2017), "אנשים עם מוגבלות בישראל 2017", עמ' 43

נשים עם מוגבלות שיעור בעלות השכלה אקדמית הוא 22% לעומת 16% בקרב גברים עם מוגבלות.² לפי מקבץ נתונים שפרסם מינהל מחקר וכלכלה ב-2013, נראה כי בעוד ששיעור בעלי תואר ראשון נמוך יותר בקרב אקדמאים עם מוגבלות מאשר בקרב אקדמאים ללא מוגבלות: 57.2% לעומת 67.8% בהתאמה, נתון מעניין הוא ששיעור האקדמאים אשר המשיכו במסלול האקדמאי והינם בעלי תואר שני הינו גבוה יותר בקרב אקדמאים עם מוגבלות מאשר בקרב אקדמאים ללא מוגבלות: 38.9% לעומת 29.6% בהתאמה, כמו גם בשיעור בעלי תואר שלישי: 3.9% לעומת 2.6% בהתאמה.³ ניתן לשער כי מגמה זו בה שיעור האקדמאים בעלי מוגבלות הממשיכים לתואר שני ושלישי יכולה לנבוע מתוך יכולות גבוהות של האקדמאים בעלי המוגבלות ומתחושת הצלחה חזקה בהתגברות על החסמים בכניסה לעולם האקדמי. גיל סיום הלימודים שונה גם הוא בהשוואה בין אקדמאים עם מוגבלות לאקדמאים ללא מוגבלות. אקדמאים עם מוגבלות, מסיימים את לימודיהם בגיל מאוחר יותר מאשר אקדמאים ללא מוגבלות וזאת מאחר שממוצע גיל האקדמאים בעלי מוגבלות עומד על 48.4 שנים והוא גבוה בכ-8 שנים מהממוצע בקרב אקדמאים ללא מוגבלות, כך ששיעור האקדמאים עם מוגבלות בגיל 20-29 עומד על כ-4.9% ביחס ל-15.2% אקדמאים ללא מוגבלות.⁴

נתון נוסף הוא שבין 2002-2015 חלה עלייה בשיעור האנשים בגיל העבודה שיש להם תעודת בגרות או תעודה גבוהה יותר, בקרב אנשים עם מוגבלות ובקרב אנשים ללא מוגבלות, ויחד עם זאת לא חל צמצום בפער בין שתי אוכלוסיות אלה.⁵

תרשים 18 | תחום ההשכלה האקדמית של אקדמאים בני 20-64, עם מוגבלות וללא מוגבלות



* מדעים - מתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב, מדעי הדייקה, מדעי הביולוגיה ואקולוגיה

בהיבט תחומי ההשכלה, ניתן לראות כי ברוב תחומי ההשכלה אין הבדלים ניכרים בפילוח בין אנשים עם מוגבלות לבין אנשים ללא מוגבלות, למעט מנהל עסקים ומשפטים: 21% מן האקדמאים עם מוגבלות למדו תחומים אלה לעומת 12% מן האקדמאים ללא מוגבלות. 14% מן האקדמאים עם מוגבלות למדו חינוך והכשרה להוראה, לעומת 19% מן האקדמאים ללא מוגבלות.⁶

² שם, עמ' 15

³ מינהל מחקר וכלכלה, "אקדמאים עם מוגבלות- מקבץ נתונים", 2013

⁴ מינהל מחקר וכלכלה, "אקדמאים עם מוגבלות- מקבץ נתונים", 2013

⁵ שם, ע"מ 15

⁶ בר לב, ל., אדמון-ריק ג., קרן אברהם, י., הבר, י., (2017), "אנשים עם מוגבלות בישראל 2017", עמ' 49

חסמים של אנשים עם מוגבלות בכניסה לעולם האקדמי

אנשים עם מוגבלות המגיעים לאקדמיה מתמודדים עם מגוון חסמים, חלקם אישיים וחלקם מוסדיים. במחקר שפורסם ע"י משרד המשפטים ונציבות זכויות לאנשים עם מוגבלויות ב-2011 מוזכר מחקר (ames, J) Borland) שקובע שעבור אנשים עם מוגבלות, בעיקר מוגבלות חמורה, הכניסה לאוניברסיטה מהווה מעבר בעל משמעות רבה בחייהם, בהיותה נקודת זמן בה הם לעתים, בפעם הראשונה, עוזבים את הבית וחיים באופן עצמאי. חיים שכוללים צורך לנהל את חייהם באופן אוטונומי, דרך צריכת שירותים מהקהילה, מגורים מחוץ לבית, ניהול תקציב וכיוצ"ב. על רקע זה ניתן להבין חלק מהקשיים שנתקלים בהם אנשים עם מוגבלות בצעדיהם הראשונים בכניסה לעולם האקדמי.⁷ לצד זאת, במחקרה של נצן אלמוג⁸ נטען כי **בכל הנוגע לקבוצות מודרות במערכת ההשכלה הגבוהה, הקבוצה של אנשים עם מוגבלויות היא המודרת ביותר, שקופה בעיני המערכת ובלתי נראית**. כפי שמבטאים החסמים המוסדיים הבאים:

1. פער בין מדיניות מוצהרת למימוש בפועל – הזכות להשכלה גבוהה מוגדרת באמנה הבינלאומית לזכויות אנשים עם מוגבלות שישראל אישרה בשנת 2012 ובה סעיף 24 (5), מבקש להבטיח לאנשים עם מוגבלויות "אפשרות הגישה להשכלה גבוהה כללית, להכשרה מקצועית כללית, לחינוך כללי למבוגרים וללמידה לאורך החיים, ללא אפליה ובשוויון עם אחרים". בעשור האחרון המל"ג בנתה מדיניות מפורטת ומתקצבת בנושא הרחבת הנגישות להשכלה גבוהה ולקבוצות מיעוט בהן המגזר הערבי והחרדי, עולים חדשים ותושבי הפריפריה. עם זאת, בתוכניות העבודה לא מוזכרים אנשים עם מוגבלויות כקבוצה שיש ליצור בעבורה הנגשה, התאמה או העדפה. התעלמות זאת באה לידי ביטוי גם בתקציב הות"ת בו לא קיימת התייחסות לסטודנטים עם מוגבלויות, מלבד לסטודנטים עם לקויות למידה. יתרה מכך, לא רק שאוכלוסייה זו אינה מוגדרת, אלא גם שהיא אינה נספרת. **בישראל לא קיים רישום מוסדר או מדיניות סדורה העוסקת ברישום אנשים עם מוגבלות. מכאן, שבמערכות ההשכלה בפרט, לא קיים מסד נתונים המשקף את מידת שילובם של אנשים עם מוגבלות בהשכלה גבוהה**. מרבית הנתונים הקיימים מתייחסים לסטודנטים עם לקויות למידה ואינם מבחינים בין הקבוצות. המידע לגבי קבוצות נוספות חלקי, כולל בדרך כלל רק מי שמוכר למרכזי התמיכה ולא מקיף את כל המוסדות להשכלה גבוהה בישראל. רק מיעוט ממקבלי שרותי שיקום מקצועי דרך ביטוח לאומי או משרד הביטחון מקבלים תוכניות של שיקום דרך השכלה גבוהה ומדובר בקבוצות קטנות יחסית שניתן לאמוד⁹. דגור (2011) מציעה אומדן מסויג של 14%-15%. היא מצטטת מחקר משווה מארה"ב, בו מצוין כי כבר באמצע שנות ה-90 דווח שכ-10% מכלל הלומדים בהשכלה גבוהה הם סטודנטים עם מוגבלות.¹⁰

2. סטריאוטיפים וסטיגמות כלפי אנשים עם מוגבלות – סטודנטים עם מוגבלות נתקלים לא פעם ביחס מפלה הן מצד הסגל האקדמאי והן מצד הסטודנטים בקמפוס. זאת מאחר שקיימים סטריאוטיפים וסטיגמות היוצרים תפיסות מוטעות באשר ליכולותיהם של הסטודנטים עם המגבלות. מעבר

⁷ דגור, נ., (2011), "שילוב אנשים עם מוגבלות במוסדות להשכלה גבוהה", משרד המשפטים והנציבות לזכויות אנשים עם מוגבלות.

⁸ אלמוג, נ. (2018), "משהו כאן עוצר אותי" סטודנטים עם מוגבלויות בישראל – מדיניות, שיח ופרקטיקה

⁹ דגור, נ., (2011), "שילוב אנשים עם מוגבלות במוסדות להשכלה גבוהה", משרד המשפטים והנציבות לזכויות אנשים עם מוגבלות.

¹⁰ שם

להפנמה של סטיגמה עצמית, סטודנטים רבים מעדיפים להסתיר את מגבלתם ומכאן שאינם מקבלים את הסיוע, התמיכה וההתאמות להם הם נדרשים.

3. סביבה מותאמת חלקית – על מנת ליצור שוויון הזדמנויות אקדמאי, על מוסדות הלימוד לדאוג לסביבת למידה נגישה עבור סטודנטים עם מגבלות. סביבה נגישה זו באה לידי ביטוי הן בממדים פיזיים לרבות מבנים, מדשאות, שבילי גישה, חניות, מעליות, שילוט, דלפקי שירות או עמדות מחשב, והן בממדים הווירטואליים הכוללים אתרי אינטרנט, מאגרי מידע דיגיטליים, אתרי קורסים, פורומים, מערכות מחשוב ועוד. כאשר ישנו פער והסביבה אינה מותאמת לסטודנטים, נוצרת הדרה שבתורה גורמת לתפיסה עצמית ירודה בקרב סטודנטים עם מוגבלות. תפיסה זו מתבטאת במחשבות על חוסר שיוך וחוסר התאמה למערכת אשר יוצרות קשיים בביצוע המטלות האקדמאיות.

4. חשש מבחינות – האחריות להנגשה והתאמה של בחינות מוטלת על המוסד להשכלה גבוהה וזאת בעזרת שימוש בהקלות או התאמות ושירותים נוספים כגון: שיעורי עזר, חונכות אקדמאית ושעות הקראה. יתרה מכך, הגדרת תנאי הבחינה צריכה לקחת בחשבון את סך החלקים המרכיבים את מטלת ההערכה לרבות מהן יכולות הסטודנט לעומת מגבלתו, לאילו צורכי נגישות טכנולוגיים ופותרונות טכנולוגיים נדרש, מהו תחום הלימודים, מהו האופן בו מתבצעת מטלת ההערכה ומהו סגנון הלמידה האישי של הסטודנט. מכאן, שעל המוסדות להשכלה גבוהה, להתאים את הבחינה לכל סטודנט באופן אישי. פעולה זו הינה מורכבת ומעלה את החששות בקרב סטודנטים עם מוגבלות שכן, לא רק שמתקיימת אצלם חרדת בחינות כפי שמתקיים אצל כלל הסטודנטים, אלא גם נוצרת חרדה בנוגע להתאמת הבחינה המציבה אותם מלכתחילה בנקודת פתיחה נחותה לעומת סטודנט ללא מוגבלות.

חסמים אלו אשר תוארו במחקרה של נצן אלמוג, אף באו לידי ביטוי בסקר שנערך במשותף על ידי בית איזי שפירא, 'מעבר למגבלות' - ג'וינט ישראל והתאחדות הסטודנטים אשר ביקש לבחון עמדות של סטודנטים עם מוגבלות ביחס לשילובם בקמפוסים. הסקר שנערך בשנת 2017 כלל 202 משיבים, מרביתם מאוניברסיטאות ומיעוטם (בערך רבע מהמשיבים) במכללות.¹¹ להלן ממצאים עיקריים מתוכו:

- 68% מהסטודנטים עם מוגבלות דיווחו כי הם מרגישים שקיימת בורות וחוסר ידע של המרצים בנוגע אליהם. בנוסף, 55% ציינו כי המרצים אינם עושים מאמץ להנגיש עבורם את חומרי הלימוד.
- 37% מהסטודנטים עם מוגבלות, העידו שהם חשים כי סטודנטים ללא מוגבלות נרתעים מיצירת קשרים חברתיים עם סטודנטים עם מוגבלות.
- קרוב לשליש (28.2%) מהנשאלים דיווחו כי אירועים חברתיים בקמפוסים אינם נגישים עבורם והם מתקשים לקחת בהם חלק.
- 56% טוענים כי אינם זוכים לקבל את ההתאמות הלימודיות להם זקוקים במהלך הלימודים האקדמיים. 33% נוספים דיווחו כי שקלו לעזוב את החוג או את מוסד הלימודים בשל היעדר ההתאמות להם זקוקים.

¹¹ רביב-כרמי, ד., רוט, ד. (2017). ממצאי סקר "נגישות במוסדות להשכלה גבוהה בישראל בקרב סטודנטים עם מוגבלות בישראל". בית איזי שפירא, מסד נכויות ג'וינט ישראל, התאחדות הסטודנטים בישראל- סמ"ן.

- 35% מהמשיבים ציינו כי אינם זוכים לקבל את כלל ההתאמות הפיזיות להן זקוקים במוסד הלימודים. כמו כן, 32% מהסטודנטים בסקר הביעו עמדה לפיה האולמות וכיתות הלימוד בקמפוסים אינם נגישים עבורם, 26% ציינו שהספרייה במקום הלימודים אינה נגישה, 25% טענו זאת כלפי מזכירות הפקולטה בה לומדים.

תעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות

עבודה היא בעלת משמעות רבה בחיי הפרט והיא ממלאת תפקיד מרכזי בחיי האדם בחברה. הרפז ובן ברוך (2004) טוענים כי ישנן שתי גישות שבאמצעותן ניתן להבין את מרכזיותה של העבודה בחיי הפרט; הראשונה כלכלית והשנייה חברתית-פסיכולוגית. על פי הגישה הכלכלית אנשים עובדים בכדי למלא צרכים קיומיים בסיסיים, לספק צרכים חומריים ולהבטיח פרנסה. הגישה השנייה גורסת שעבודה תורמת לתחושת הזהות העצמית של האדם. לצד זאת, היא תומכת ביכולת של אנשים להשיג ולהחזיק בערכם העצמי ומאפשרת פעילות גומלין חברתית.¹² בשני ההיבטים שמציעים השניים מנויה וברורה תרומתה של עבודה עבור אנשים עם מוגבלויות, בין היתר כאמצעי לשילוב חברתי, יצירת אפיקים לעצמאות תפקודית וכלכלית וכאפיק להתפתחות זהותית, חברתית ורגשית.

עבור אנשים עם מוגבלות תעסוקה ממלאת תפקיד מרכזי לא רק בצמצום פערים כלכליים, אלא גם בהפחתת פערים חברתיים. על כן, השתלבות בעבודה תורמת לשילובם של אנשים עם מוגבלות בחברה, מקדמת את עצמאותם, מעלה את הערך העצמי ומשפרת את איכות חייהם.¹³

ההגדרה המקובלת למוגבלות מנסחת אותה כתופעה מורכבת הכרוכה באינטראקציה בין תפקוד הגוף לבין תכונות של החברה. הכוונה בהקשר זה לשילוב בין קשיים פיזיים, שכליים, חושיים, קוגניטיביים, של האדם, לצד מגבלות שהחברה מטילה על אפשרויות השילוב של אנשים עם מוגבלות.¹⁴ בישראל, אדם עם מוגבלות מוגדר כאדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית, לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בגינה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים.¹⁵ בישראל נכון ל-2015 – 17% מהאוכלוסייה מורכבת מאנשים עם מגבלות ו-15% מהאנשים בגיל העבודה הם אנשים עם מוגבלות.¹⁶ השתלבות בשוק העבודה נחשבת לאחד הגורמים המשמעותיים בעיצוב מדיניות ביחס לאנשים עם מוגבלות. העדר השתלבות של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה פוגעת גם בהם, אך בנוסף לכך יש לה השפעה מכרעת על החברה כולה, המפסידה כוח אדם רב בשוק העבודה ומייצרת נטל על שירותי הרווחה.¹⁷

בשנים האחרונות הכניס המחוקק מספר תיקונים לחוק על מנת להבטיח את שילובם של אנשים עם מוגבלויות בשוק התעסוקה. ב-2014 נחתם צו הרחבה לעידוד ולהגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות, שמצטרף לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (התשנ"ח 1998), שקובע ששילובם של אנשים עם

¹² הרפז, יצחק ובן ברוך דורית (2004), עבודה ומשפחה בחברה הישראלית 20: שנות מחקר, משאבי אנוש, 6-195, מרץ-אפריל
¹³ אברהם, י., (2010), "חקר הגורמים המשפיעים על מסוגלות תעסוקתית של אנשים עם מוגבלות", עבודת גמר לצורך קבלת תואר מוסמך, האוניברסיטה העברית.

¹⁴ אברהם, יוסי (2010), חקר הגורמים המשפיעים על מסוגלות תעסוקתית של אנשים עם מוגבלות, עבודת גמר לתואר מוסמך במדיניות ציבורית, האוניברסיטה העברית

¹⁵ חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח 1998.

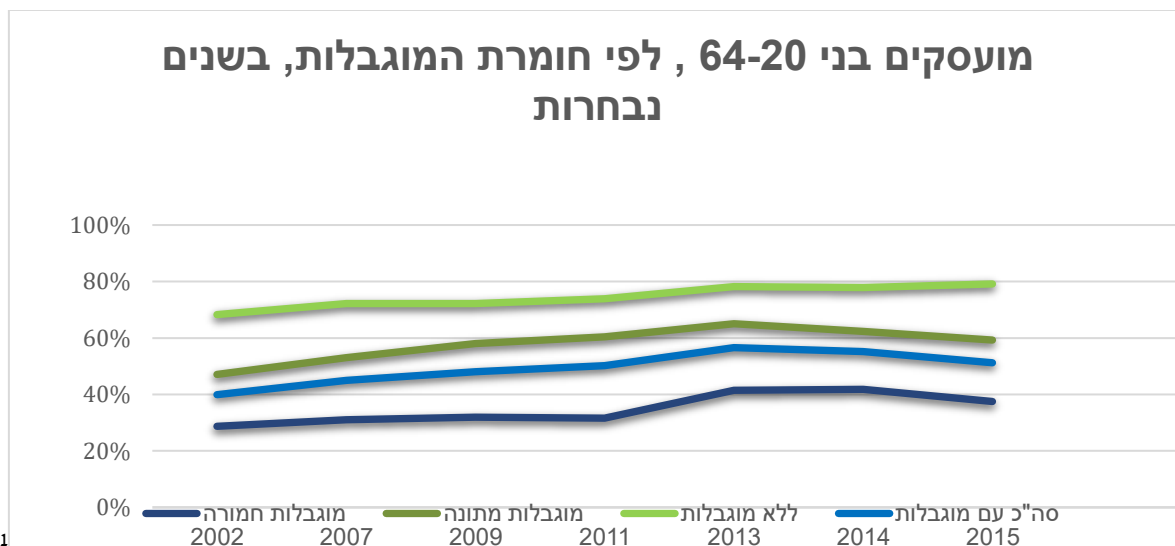
¹⁶ בר לב, ל., אדמון-ריק ג., קרן אברהם, י., הבר, י., (2017), "אנשים עם מוגבלות בישראל 2017", בעריכת נציבות שוויון

זכויות לאנשים עם מוגבלות ומכון מאירס-גיוינט-ברוקדייל, משרד המשפטים.

¹⁷ זהר, גל (2013), אנשים עם מוגבלות: תכניות מעבר מהאקדמיה לשוק העבודה, תבת

מוגבלות מחייב מקומות עבודה המעסיקים למעלה ממאה עובדים מחויבים להעסיק אנשים עם מוגבלות בשיעור של 2% מכלל העובדים בשנה הראשונה ובשנה שלאחר מכן יש להעסיק 3%.¹⁸ בהמשך לצו ההרחבה נקבע גם כי על המגזר הציבורי להעסיק עובדים עם מוגבלות בשיעור של 5%.

למרות תיקונים חשובים אלה, לפי נתוני תעסוקה ושכר מלאים שהתקבלו בביטוח לאומי ונכונים לשנת 2015, שיעור התעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות עומד על 40%.¹⁹ הפער גדול אף יותר בקרב אנשים עם מוגבלות חמורה, מהם רק 38% מועסקים. רמות התעסוקה הנמוכות מעידות על הקושי של אנשים עם מוגבלות להשתלב בתעסוקה, עובדה המשפיעה גם על מצבם הכלכלי. 31% מן העובדים עם מוגבלות חמורה ו-26% מן העובדים עם מוגבלות מתונה עבדו במשרה חלקית לעומת 16% בלבד מן האנשים ללא מוגבלות.²⁰



פערי שכר ניכרים גם בין אנשים עם מוגבלות לאנשים ללא מוגבלות: כ-21% מן העובדים עם מוגבלות חמורה ו-18% מן העובדים עם מוגבלות מתונה מרוויחים שכר הנמוך מ-3,000 ש"ח נטו, לעומת 13% מן העובדים ללא מוגבלות. רק 14% מן העובדים עם מוגבלות מרוויחים שכר הגבוה מ-10,000 ש"ח נטו לעומת 23% מן העובדים ללא מוגבלות. פערי השכר נובעים חלקית מהבדלים בשכר, וחלקית מהבדלים בהיקף שעות העבודה, שכן בקרב אנשים עם מוגבלות ישנו כאמור שיעור גבוה של עובדים במשרה חלקית. הדבר נכון במיוחד בנוגע לאנשים עם מוגבלות חמורה.²²

ביחס לנתונים לגבי משלח היד ניתן ללמוד מתוך הגרף להלן הלקוח מתוך השנתון הסטטיסטי של הנציבות לשוויון אנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים:

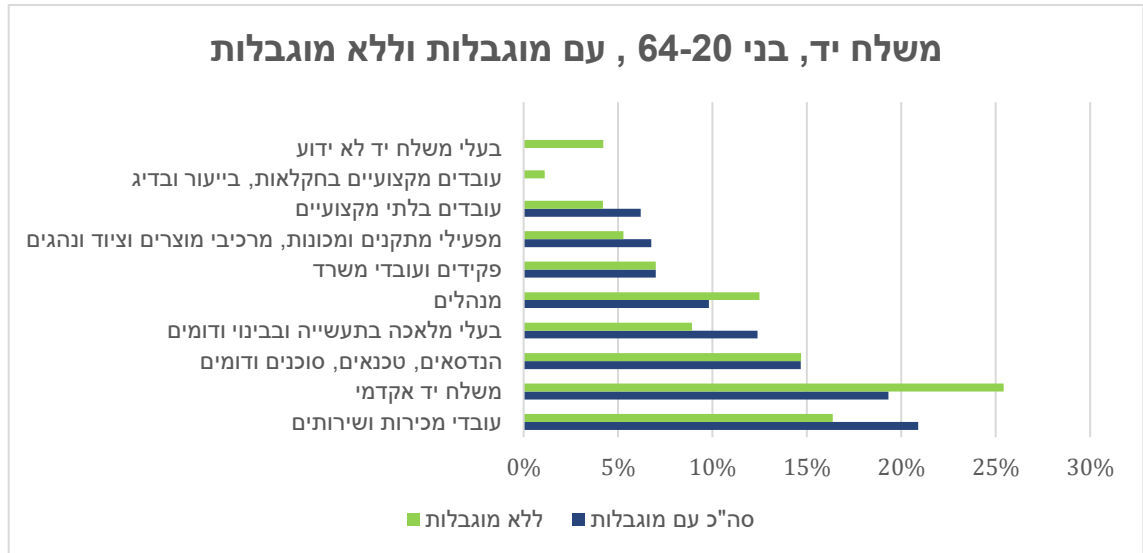
¹⁸ משרד העבודה והרווחה (2015)

¹⁹ פינטו, א., גיטלסון, נ., הלר, א., אנדבלד, מ., פריאור, ר. וגוטליב, ד., (2018), אנשים עם מוגבלות בישראל: אוכלוסייה, תעסוקה ועוני – נתונים מנהלתיים. בעריכת המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון. במחקר שביצע ביטוח לאומי, הוצג שיעור תעסוקה משנת 2016 של 41.5% בקרב אנשים עם מוגבלות. מתוך "אנשים עם מוגבלות בישראל: תמונת מצב תעסוקתית, נתונים מנהלתיים של ביטוח לאומי (פברואר 2020).

²⁰ בר לב, ל., אדמון-ריק ג., קרן אברהם, י., הבר, י., (2017), "אנשים עם מוגבלות בישראל 2017"

²¹ בר לב, ל., אדמון-ריק ג., קרן אברהם, י., הבר, י., (2017), "אנשים עם מוגבלות בישראל 2017", עמ' 50

²² בר לב, ל., אדמון-ריק ג., קרן אברהם, י., הבר, י., (2017), "אנשים עם מוגבלות בישראל 2017"



נתון נוסף החשוב לצורך הדיון הוא כי ב- 2015 55% מהאנשים עם מוגבלות חמורה ו- 59% מן האנשים עם מוגבלות מתונה דיווחו כי עבודתם קשורה לתחום לימודיהם במידה רבה ובמידה מסוימת, לעומת 67% מן האנשים ללא מוגבלות.²⁴

הקשר בין תעסוקה להשכלה בקרב אנשים עם מוגבלות

קיימת הסכמה רחבה במחקר ביחס לקשר ההדוק בין השכלה גבוהה לבין השתלבות בתעסוקה איכותית. דוח מחקר משנת 2012 של מחלקת המדיניות בהתאחדות הסטודנטים מבצע השוואה בין ישראל לבין מדינות ה-OECD. הדוח מציין כי בכל מדינות ה-OECD שנבדקו קיים קשר חיובי בין רמת ההשכלה ורמת ההכנסה.²⁵ במדינות רבות, ההשקעה הכספית הנדרשת לרמות ההשכלה הגבוהות ביותר מובילה לרווחים המצדיקים אותה. בנוסף ליתרונות הכלכליים, להשכלה המתקדמת גם יתרונות חברתיים רבים. בין היתר, אנשים בעלי השכלה גבוהה דיווחו על רמות גבוהות של אמון חברתי ועניין בפוליטיקה (המבוטא בשיעורי הצבעה גבוהים יותר) בהשוואה לבעלי השכלה נמוכה יותר. גם בישראל חל בעשור האחרון גידול בשיעור הנכנסים למערכת ההשכלה הגבוהה. בקרב כל מדינות ה-OECD נמצא כי לבעלי תואר אקדמי יכולת השתלבות גבוהה בשוק התעסוקה ביחס לחסרי תואר שכזה. השכלה גבוהה משפרת הן את סיכויי ההשתלבות בשוק העבודה והן את הסיכוי לשמור על משרה בתקופות של משבר כלכלי ואבטלה ניכרת. כתוצאה, אדם משכיל יותר הוא בעל סיכויים פחותים להימצא במעגל האבטלה. במדינות ה-OECD ממוצע המועסקים בקרב בעלי תואר אקדמי עומד על 84%. שיעור המועסקים "האקדמאיים" בישראל דומה למדי למדינות OECD אחרות (81%), אולם סיכוייהם של אלו שלא השלימו השכלה אקדמית להשתלב בשוק העבודה נמוכים באופן משמעותי מאלו שכן עשו זאת, ונמוכים ממוצע ה-OECD. כך למשל סיכוי

²³ שם, עמ' 52

²⁴ שם

²⁵ קורטיוקוב, ד., גרין ע. (2012) "השכלה גבוהה בישראל ובמדינות ה-OECD: מבט השוואתי. עיבוד דוח ה-OECD, education at a glance" הוצאת מחלקת המחקר והמדיניות של התאחדות הסטודנטים, תל אביב.

להשתלבות בתעסוקה למי שלא השלימו מניין 12 שנות לימוד עומד על 44% בלבד בישראל.²⁶ מכאן, **שבישראל במיוחד 'דרך המלך' להשתלבות בתעסוקה עוברת ברכישת השכלה גבוהה.**

מנתונים שפורסמו בדו"ח של משרד העבודה והרווחה (2015) עולה שהפערים בהעסקה של אנשים עם מוגבלויות ביחס לאנשים ללא מוגבלות טרם צומצמו. הדו"ח מציין ש- 18% (750,000 איש/ה) בגיל העבודה (בין גילאי 20-64) הם עם מוגבלות. קבוצה זו צומחת בקצב שנתי של 2.7%. 57% מכלל אנשים עם מוגבלות מועסקים בשוק העבודה, כאשר שיעור התעסוקה של אנשים ללא מוגבלות עומד על 27.78%. נתון מקביל שהובא מוקדם יותר בסקירה זו מציג פער משמעותי אף יותר: 51% מועסקים בקרב אנשים עם מוגבלויות לעומת 79% באוכלוסייה הכללית.²⁸ הנתונים מורים על כך שלמרות שמרבית בעלי המוגבלות מעוניינים ומסוגלים לעבוד, הפוטנציאל שלהם לא בא לידי ביטוי ראוי בשוק התעסוקה. יתרה מכך, **גם כאשר אנשים עם מוגבלות משולבים בשוק התעסוקה, רבים מהם עובדים בעבודות בלתי מקצועיות או מקצועיות למחצה, שאינן הולמות את כישוריהם או את השכלתם.**²⁹ נתון זה מדאיג במיוחד לאור השינויים הרבים שהתחוללו בשוק העבודה בכלל ושינויי הדיגיטציה בפרט, והשינויים העתידים לבוא. הנחת היסוד שהובילה מעצבי מדיניות לאורך זמן הייתה שעובדים בעלי כישורים נמוכים יאבדו את מקומות עבודתם. עם זאת, כיום מסתמן שדווקא עובדים "בעבודות האמצע" הם אלה שיפגעו ביותר ועלתה הדרישה לעבודות הדורשות כישורים גבוהים ובעיקר יצירתיים.³⁰ **נוכח זאת, חשיבותה של ההכשרה האקדמית ומיצוי הפוטנציאל התעסוקתי (כלומר, עבודה המותאמת לכישורים ולהשכלה של האדם) בקרב אנשים עם מוגבלות עולה עוד יותר.**

דוח של תבת משנת 2013 קובע שבארץ ובעולם שהשלמת לימודים במסגרת של השכלה הגבוהה היא גורם משפיע על שיעור התעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות.³¹ **אולם, חוקרים טוענים כי גם כאשר אקדמאים עם מוגבלויות משתלבים בתעסוקה, פעמים רבות היא אינה בתחום אותו למדו.**³² **כפי שצוין קודם לכן, ישנו קושי של ממש להעריך את אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות שפנו להשכלה וגבוהה ומתוך כך חסרה גם אינפורמציה מערכתית הנוגעת להשתלבות בתעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות בעלי השכלה גבוהה.**

למרות הקושי להעריך את גודל אוכלוסיית הסטודנטים עם מוגבלות ומידת השתלבותה של אוכלוסייה זו בשוק התעסוקה, ניתן לסכם עד כה שלוש הנחות יסוד: האחת, היא הפער המשמעותי ברכישת השכלה גבוהה בהשוואה בין אנשים עם מוגבלות לעומת אנשים ללא מוגבלות. השנייה, שישנם פערים דרמטיים בתעסוקת אנשים עם מוגבלות לעומת אנשים ללא מוגבלות. השלישית, שגם במקרים בהם אנשים עם מוגבלות פונים לרכישת השכלה גבוהה, התעסוקה עם תום הלימודים אינה בהלימה מספקת לכישוריהם והשכלתם.

²⁶ שם

²⁷ משרד העבודה והרווחה (2015)

²⁸ ר לב, ל, אדמון-ריק ג, קרן אברהם, י, הבר, י, (2017), "אנשים עם מוגבלות בישראל 2017",

²⁹ משרד העבודה והרווחה (2015)

³⁰ משה, נטע (2016), *תכנון כוח אדם לשוק העבודה העתידי*, מרכז המידע והמחקר של הכנסת.

³¹ זהר, גל (2013), *אנשים עם מוגבלות: תכניות מעבר מהאקדמיה לשוק העבודה*, תבת

³² Gillies, J., (2012), 'University graduates with a disability: The transition to the workforce', *Disability Studies Quarterly*, 32 (3), pp. 1-15. [retrieved 7/6/2018- <http://dsq-sds.org/article/view/3281/3115>]

על מנת להבין בצורה טובה יותר מקורם של פערים אלה, ובהנחה כי רכישת השכלה גבוהה היא נתיב מרכזי לתעסוקה איכותית יש ערך בבחינת החסמים של אנשים עם מוגבלות בהשתלבות בתעסוקה. גורמים רבים משפיעים על שיעור התעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות, ביניהם קשיים שנובעים מהמגבלה עצמה, סטיגמה ואפליה, גורמים שקשורים לשוק העבודה, סוגי התמיכה הקיימים ונגישותם ועוד. לצד גורמים אלה, ישנם היבטים חברתיים-מערכתיים המעיבים על אפשרויות השילוב של אנשים עם מוגבלות בשוק התעסוקה; ביניהם, הדרה ע"י החברה ועמדות שליליות³³. בדו"ח של משרד הרווחה (2015) מתואר שאנשים עם מוגבלויות נתקלים בחסמים רבים יותר ובמיעוט הזדמנויות תעסוקתיות, וזאת בשל העדר ניסיון או ניסיון מועט בעבודה וכן בפערים ניכרים בין יכולותיו של המועמד והשכלתו לבין ניסיונו התעסוקתי בפועל.³⁴

דו"ח מבקר המדינה (2014) העוסק בשילובם של אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה קובע שהשיעור הנמוך של מעסיקים במגזר הפרטי המעסיקים אנשים עם מוגבלויות מוסבר בחסמים שונים, ביניהם דעות קדומות ודימויים שליליים, אי היכרות עם היתרונות שקיימים בהעסקת אנשים עם מוגבלויות, חוסר וודאות באשר לתנאי ההעסקה ואפשרות סיום ההעסקה, וחוסר מודעות לאפשרויות השילוב ולאפשרויות הסיוע הקיימות כיום.³⁵ לצד זאת, המבקר מתייחס להעדר תכלול של שירותים עבור אנשים עם מוגבלויות שמקשים על השתלבותם בשוק התעסוקה.

היבט נוסף מצוי באפליה שקיימת במקומות עבודה ביחס לאנשים עם מוגבלויות, בין היתר היעדר התאמות, יצירת תפקידים עם אחריות פחותה עבור אנשים עם מוגבלויות, אי קידום או בכך שלא מזמינים כלל לראיונות עבודה. התהליך של ראיונות העבודה מציבים גם הם מכשולים עבור אנשים עם מוגבלויות – מתערורות סוגיות בדבר חשיפת המוגבלות לפני הריאיון או במהלכו, או האם להסתיר לגמרי את המוגבלות. יש המבקשים להסתיר את המוגבלות משום הדעות הקדומות שקיימות ביחס לאנשים עם מוגבלויות. לאור העידוד של מעסיקים להעסיק אנשים עם מוגבלויות, חלק מהאנשים לא חושפים את המגבלה כדי שלא יזכו בעבודה בשל העדפה מתקנת ולא בגלל כישוריהם.³⁶

אפיון מודלים שמקדמים השתלבות של סטודנטים עם מוגבלות בשוק התעסוקה

בדומה לתוכנית סיפתח קיימים ניסיונות נוספים בעולם לשיפור המעבר מאקדמיה לעולם התעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות. חלק זה סוקר שלושה מודלים שמתמקדים בשילוב סטודנטים עם מוגבלות בשוק התעסוקה.

1. Career pathways - אירלנד

Career pathways הינה תוכנית שפותחה בטריניטי קולג' דבלין, ומהווה שירות של מעבר לתעסוקה לסטודנטים ובוגרים עם מוגבלויות. התוכנית מהווה שיתוף פעולה בין מרכז הנגישות ומרכז הקריירה של הקולג', בתמיכת של קרן ג'ניו. השירות ניתן לסטודנטים שרשומים במרכז הנגישות ותוצע בעתיד גם למוסדות השכלה גבוהה נוספים. מטרת התוכנית היא לאפשר לסטודנטים עם מוגבלות לחקור אפשרויות תעסוקה, להגביר את המודעות שלהם אודות צרכיהם ולתמוך בהם בתהליכי הניהול של המגבלה שלהם

³³ זהר, גל (2013), אנשים עם מוגבלות: תכניות מעבר מהאקדמיה לשוק העבודה, תבת

³⁴ משרד העבודה והרווחה (2015)

³⁵ דו"ח מבקר המדינה (2014), פעולות הממשלה לשילובם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה. עמ' 38

³⁶ Gillies, J., (2012),

במקום העבודה. התוכנית מבוססת על גישה שיקומית וקידום תעסוקה, בכדי לאפשר לסטודנטים עם מוגבלות לעשות את המעבר מהקולג' לשוק התעסוקה.³⁷

ההנחה של המודל היא שהשתתפות בהתנסויות של למידה מבוססת עבודה (work based learning experience), כגון התמחות עשויות להיות בעלות השפעה מרכזית בתום הלימודים. סטודנטים שלוקחים חלק בהתנסויות מסוג זה מחזקים את הרשתות התעסוקתיות שלהם באמצעות הרחבת מעגל המעסיקים הפוטנציאליים, בחינת קריירות עתידיות ותוך יישום של כלים מהעולם האקדמי בשוק התעסוקה. ההתנסות התעסוקתית במהלך הלימודים מאפשרת לסטודנטים לזהות את ההתאמות הייחודיות שהם זקוקים להם במצבים שונים ולהתמודד עם סוגיית החשיפה של המגבלה. הפוקוס על תעסוקה או יצירת בסיס תעסוקתי, בהתבסס על גישתו של פישר (Fisher 2013), קובעים מעצבי המודל מסייעת לסטודנט להיות מעורב בתחום התעסוקתי שבחר ב"כאן ועכשיו", ולצד זאת מסייעת לו לפתח יכולות שניתנות ליישום לאחר סיום הלימודים והמעבר לשוק התעסוקה.³⁸

העקרונות המרכזיים עליהם מתבסס המודל:³⁹

- גישה גמישה ואינדיבידואלית עבור כל סטודנט, תוך בחירת המוקד והמשאבים שיש ליישם.
- דגש על בניית יכולות אישיות ותעסוקתיות ותוך התנסות, לאורך שנות הלימודים ולא רק לקראת סיומם.
- תמיכה ביצירת חוויות תעסוקתיות חיוביות במהלך הלימודים.
- ליווי הסטודנט בהבניית הנרטיב האישי שלו/ה, לעתים באמצעות ניסוח מחדש של התנסויות.
- תמיכה של התוכנית גם שנה לאחר סיום הלימודים.
- ליצור הזדמנויות לחקור את הדרכים לנהל את המגבלה במקום העבודה, ולאפשר יישום של כלים שנלמדו בקולג'.
- גישה לרשתות של מעסיקים וקבוצת שווים.

מרכיבי התוכנית:⁴⁰

- מודל המבוסס על תהליך אינדיבידואלי.
- פיתוח מערכת אלקטרונית של e-portfolio בה הסטודנטים יכולים לעקוב ולהזין את הניסיונות התעסוקתיים שלהם ולהשתמש במשאבים.
- פיתוח של סדנאות ואירועים משותפים המונחים על ידי בוגרים עם מוגבלויות, שיהוו מנטורים לסטודנטים.

³⁷ <https://www.tcd.ie/disability/assets/doc/pdf/Career%20Pathways%20publication.pdf>

<http://www.cssireland.ie/wp-content/uploads/2015/07/Supporting-the-Transition.pdf>

https://www.tcd.ie/news_events/articles/trinity-launches-career-pathways-transition-to-employment-service/4903

³⁸ Ibid

³⁹ Ibid

⁴⁰ Ibid

- חיבור סטודנטים למעסיקים באמצעות אירועים מכווני תעסוקה.
- סדנאות המיועדות לצוותים של מרכזי הנגישות והקרירה.
- תוכנית שגרירים של סטודנטים.

תוצאות התוכנית (שנה לאחר תחילת הפעלת התוכנית -2015):⁴¹

- התוכנית תמכה ב-120 סטודנטים.
- התקיימו למעלה מ-400 פגישות אישיות עם סטודנטים.
- 61 סטודנטים נרשמו למערכת האלקטרונית באינטרנט של התוכנית – בה סטודנטים יכולים להירשם ולעקוב אחר ההתנסויות התעסוקתיות שלהם.
- 45 סטודנטים השתתפו בסדנאות וסמינרים.
- 14 סטודנטים גיוסו כשגרירי התוכנית.
- 26 אנשי צוות ממרכזי הנגישות והקרירה השתתפו בשתי סדנאות.
- 16 מעסיקים חוברו לתוכנית.

2. Do It Careers – ארה"ב (2001)

Do It Careers היא תוכנית שהופעלה באוניברסיטת וושינגטון במשך שלוש שנים במטרה לסייע לסטודנטים עם מוגבלויות לפתח קריירה, באמצעות מודל הוליסטי ומשתף. מלבד הסטודנטים הצוות כלל אנשי צוות ממוסדות תיכונים ועל תיכונים, הורים, מנטורים, מעסיקים ונותני שירותים קהילתיים.⁴²

התוכנית התבססה על מודל של למידה מבוססת תעסוקה, בו הסטודנטים יישמו כלים מקצועיים ואקדמיים שברשותם למצבי עבודה אמיתיים, ותוך כדי כך פיתחו את עמדות, ערכים, כישורי פתרון בעיות והתנהגויות שיתמכו ביכולת שלהם להפוך לעובדים יעילים. באמצעות התלוות לעובד ומנטורינג, סטודנטים למדו על אפשרויות תעסוקה ועל תנאי העבודה. באמצעות פעילויות התנדבות, התמחויות, ותפקידי שוליות במקומות עבודה – סטודנטים צברו ידע והניסיון בסביבת עבודה.⁴³

התוכנית כללה 60 תלמידי תיכון וסטודנטים שהתנסו ב-104 מקומות עבודה במהלך שלוש השנים בהן פעלה התוכנית. ההערכה היא כי למעלה מ-1000 סטודנטים נהנו מהשירותים שהציעה התוכנית באמצעות סדנאות, טקסטים, קלטות ווידאו ותכתובת מייל. התוכנית גם סיפקה מידע ללמעלה מאלף מעסיקים, מחנכים ונותני שירות אודות זכויותיהם, יכולותיהם וצרכיהם של סטודנטים עם מוגבלויות. הורים ומנטורים נכללו גם בתוכנית בכדי לעודד את הסטודנטים להשתלב בלימודים אקדמיים ובשוק התעסוקה.⁴⁴

⁴¹ Ibid

⁴² Burgstahler S., (2001), "A collaborative model to promote career success for students with disabilities", *Journal of Vocational Rehabilitation*. 16:209–215.

⁴³ Ibid

⁴⁴ Ibid

התוכנית השתמשה ברשת הקשרים שניהלה, ובה מעסיקים, שותפים בקהילה, מרכזי קריירה באוניברסיטה וכיוצ"ב, במטרה שגורמים מתוכה ילוו סטודנטים, יציעו התמחויות, יאתרו הזדמנויות לעבודה, יתמכו במשתתפים במקומות העבודה, יסייעו במעבר על קורות החיים של המשתתפים, ישתתפו בסימולציות של ראיונות עבודה, מצגות ודיוני פאנל.⁴⁵

לצד זאת, התוכנית שמה דגש על יצירת חומרים כתובים ומצולמים שהופצו בדפוס ודרך האינטרנט. החומרים כללו מידע אודות סוגי מגבלות, פתרונות הנגשה, סוגיות שנוגעות לקריירה, אסטרטגיות למידה ועוד. כמו כן, התוכנית קידמה הכשרות לאנשי חינוך, צוותי פרויקטים שמקדמים את המעבר מלימודים לעבודה, תכניות התמחות, מעסיקים ועוד.⁴⁶

התקשורת עם הסטודנטים התקיימה פנים אל פנים, באמצעות הטלפון ודרך האינטרנט. באמצעות כנסים, ביקורים בב"ס, תקשורת אינטרנטית, הפניות, סיורים, פרזנטציות בקמפוסים – מאות סטודנטים רכשו ידע וכלים ביחס לכתובת קורות חיים, ראיונות, טכנולוגיה, אפיקי תעסוקה, זכויות והתאמות. כמו כן, התוכנית אפשרה לסטודנטים עם מוגבלויות שונות לבוא במגע עם סטודנטים עם מוגבלות שונה משלהם, באמצעות התקשורת האינטרנטית ובאמצעות פגישות פנים אל פנים.⁴⁷

סקר שנערך לאחר ההתנסות המקצועית בחן את השאלה "מה ההשפעה שהייתה לחוויה של למידה תעסוקתית על עמדותיך ביחס לסוגיות שונות שנוגעות לקריירה, ידע וכלים לסטודנטים עם מוגבלות?", המשתתפים דיווחו על שיפור שנבע מההתנסות שלהם בחוויות למידה תעסוקתיות. הם דיווחו על שיפור במוטיבציה לחפש עבודה, למדו על אפשרויות תעסוקה, רכשו כלים, למדו לעבוד עם מפקחים וקולגות ופיתחו אסטרטגיות ליצירת התאמות.⁴⁸

3. CIP (College internship program) – ארה"ב⁴⁹

CIP הוא ארגון המכוון לסטודנטים עם קשיים ולקויות למידה, תסמונת אספרגר והפרעות קשב וריכוז במטרה לעודד הצלחה בלימודים, תעסוקה וחיים עצמאיים. התוכנית מציעה לסטודנטים ליווי של שנה הכולל פיתוח מיומנויות אקדמיות, חברתיות, תעסוקתיות וכישורי חיים. התוכנית פועלת בארבע מדינות בארצות הברית. לתוכנית ישנו גם רכיב של הכנה לקריירה אותו נציג בסעיף זה. למיטב הבנתנו בכל אחד ממוקדי הפעלת התוכנית ישנן אפשרויות מעט שונות.

רכיב ההכנה לקריירה של התוכנית מספק לסטודנטים הזדמנות להתנסות בהתמחויות ובעבודה, תוך קבלת ליווי והכוונה. הסטודנטים מפתחים יכולות תעסוקתיות באמצעות הכשרה, הדרכה, עבודה קהילתית, פיתוח קורות החיים, התמחויות והתנסות תעסוקתית.

כמו כן, הצוות מסייע למשתתפים לאתר מקומות להתמחות בהתאם לתחום הלימוד והכישורים שלהם. התמחות נתפשת כערוץ מרכזי ללמידה. בנוסף ישנה אפשרות לשירות קהילתי: התנדבות מאפשרת הכשרה בעלת ערך הן במישור החברתי והן במישור המקצועי. באופן זה סטודנטים בוחנים את תחומי

⁴⁵ Ibid

⁴⁶ Ibid

⁴⁷ Ibid

⁴⁸ Ibid

⁴⁹ <https://cipworldwide.org/>

העניין שלהם במרחב בטוח, על פי רוב עם קבוצת השווים שלהם. לדברי הכתוב באתר התוכנית שירות קהילתי גם מחזק את הביטחון העצמי ותחושת המסוגלות של הסטודנטים. הפרויקט מציע מספר תכניות שמשפקות הנחיה ותמיכה בכדי לפתח מיומנויות תקשורת, הדרכה אישית מקצועית, אימון תעסוקתי, הערכות ופיתוח תיק אישי. הסטודנטים מקבלים הנחייה אישית שמסייעת להם להכין את עצמם לשוק התעסוקה. התמיכה כוללת כתיבת קו"ח, חיפוש קריירה והתנסות בראיונות דמה.

פיתוח כישורי קריירה והכשרה תעסוקתית [C-STEP]

סטודנטים אשר נכנסים לתוכנית השנתית המלאה זכאים לבחור בערוץ פיתוח הקריירה כערוץ המרכזי בו ירצו להתפתח. התוכנית הספציפית המכוונת לתעסוקה [Career Skills Training & – C-STEP – Employment Program] מבוססת על סדנאות של קבוצות קטנות על יסוד "למידה מבוססת מקום", המשתפת סטודנטים בקהילה הרחבה ותוך כדי כך מציעה להם התנסויות ממשיות. מרכיב מרכזי בפילוסופיה של התוכנית היא לאפשר לסטודנטים להתנסות בפרקטיקות של חיפוש עבודה. ההנחה היא כי אם סטודנטים ייחשפו לאופנים שבהם עובד תהליך האיתור של עובדים וכיצד פועלת הקהילה העסקית, הם יבינו היבטים מרכזיים בתהליכי העסקת עובדים. המטרה לדבריהם, היא לגרום לסטודנטים להרגיש בנוח, במישור החברתי והקוגניטיבי, על מנת שהם יהיו מוכנים לשוק התעסוקה. התוכנית מציעה לסטודנטים להשתלב בסדנאות ולקבל שירותים בהם ניתנת אינפורמציה בדגש על הצלחה אישית ומקצועית. הסטודנטים מקבלים הכשרה ותמיכה במהלך השילוב במקום עבודה. תמיכה שכזו כוללת אימון (קואצ'ינג) תעסוקתי, משימות ביצועיות או חשיבה חברתית ביחס למקום ההתמחות או העבודה.

דוגמאות ליוזמות של "למידה מבוססת מקום":

- סיורים בעסקים: ביקור בעסקים מקומיים כאשר לסטודנטים ניתנת ההזדמנות לשוחח עם העובדים על אופי עבודתם, תחומי האחריות שלהם, הכישורים והדרישות של העבודה, בעיות בטיחות פוטנציאליות וההנאה והסיפוק שלהם מעבודתם.
- התלוות לבעל מקצוע (Job Shadowing): המנחים מאתרים מקומות עבודה שבהם הסטודנטים יכולים להתלוות לאנשים עובדים, בכדי שהסטודנטים יוכלו להבין את דרישות המקצוע.
- הרצאות אורח והתנסויות בראיונות דמה: חברים מהקהילה העסקית נפגשים עם הסטודנטים ומספרים על השוק שבו הם עובדים וההתנסויות המקצועיות שלהם. חברי הקהילה מציעים גם להתנסות בראיונות דמה, בכדי לעזור לסטודנטים להכין את עצמם לראיונות עתידיים.
- ביקורים בירידי תעסוקה ובסוכנויות השמה/העסקה: הסטודנטים מוזמנים להשתתף בירידי תעסוקה במטרה להגדיל את הכלים שלהם ליצור קשרים תעסוקתיים, ובכדי להרחיב את ההיכרות שלהם עם משאבים תעסוקתיים, הם מבקרים בסוכנויות השמה.
- סיורים במוסדות הכשרה מקצועיים: במטרה להרחיב את הידע של הסטודנטים אודות תכניות הכשרה והשמה.

סדנאות ושירותים שהתוכנית מציעה:

בכל מחצית צוות התוכנית מעריך את הצרכים התעסוקתיים של כל סטודנט, ומעצב עבורו תוכנית שתסייע לו להתקדם לכדי מימוש היעדים התעסוקתיים שלו. התוכנית כוללת 4-6 שעות של שירותים אישיים/קבוצתיים שמוצעים כל שבוע.

עבודה קבוצתית	שירות אישי 1X1	סדנאות (רכיב קבוצתי עם תוכן מובנה)
<ul style="list-style-type: none"> אימון תעסוקתי בקבוצה הדרכה תעסוקתית בקבוצה חשיבה חברתית בקבוצה קבוצת הדרכה קבוצת משימות ביצועיות 	<ul style="list-style-type: none"> אימון (קואצינג תעסוקתי) הדרכה לפיתוח קריירה חשיבה חברתית הדרכה משימות ביצועיות. 	<ul style="list-style-type: none"> ניהול כלכלי בסיסי מעבדה לפיתוח כישורי תעסוקה חשיבה ביקורתית ופתרון בעיות ניהול כספי לאורך החיים מעבדה כללית תהליך חיפוש עבודה ניהול חיים וקריירה נטוורקינג/רישות פוליטיקת משרד פיתוח כישורים חברתיים ובין-אישיים טכנולוגיה במקום העבודה מעבר לעצמאות איזון של חיים אישיים ועבודה עבודה עם אנשים : יחסי אנוש במקום העבודה

לסיכום, שלוש התוכניות שהוצגו שונות זו מזו בהיקפן ובהנחות הפעולה שלהן. יש לזכור גם כי איננו חשופים להצלחת התוכניות ולשינויים אם נערכו במודל ההפעלה שלהם. עם זאת נבקש לסמן מספר מכנים משותפים בין התוכניות שיכולים לסייע במבט השוואתי לתוכנית סיפתח. מוקדי דמיון בין התוכניות:

- בכלל התוכניות ישנו **יסוד התנסותי מרכזי מאוד**. התנסות מתונה היא דרך סימולציות ותרחישים, אך כלל התוכניות שנסקרו הציעו גם התנסות פעילה יותר- ביקורים, מפגש עם מעסיקים, התנדבות וכמובן התמחות.
- **שילוב רכיבים של עבודה קבוצתית לצד רכיבים של עבודה אינדיבידואלית**.
- שימוש באמצעים מקוונים, כולל פיתוח כלים מקוונים ייעודיים.
- מיומנויות: הדגשת נושא **מיומנויות חיפוש עבודה**
- ידע: **תכנים הקשורים להיכרות עם עולם העבודה**
- **קשר למול מעסיקים ברמות שונות** (מהשמה וקשרי מעסיקים אך גם דרך קשר רופף יותר של רישות ומעורבות קהילתית).

שיטה

לצורך ההערכה שילבנו בין שיטות מחקר כמותניות (שאלונים ייעודיים ושימוש בנתונים קיימים) ושיטות איכותניות – קבוצות מיקוד וראיונות עם סטודנטים ובעלי עניין.

להלן פירוט ביחס לכל אחת מן השיטות:

1. **שאלוני 'אחרי' למשתתפים.** שאלונים אלה פותחו יחד עם צוות התוכנית, תוך הסתייעות בשאלונים קיימים בתחום ובגיוינט ישראל תבת בפרט, לרבות שאלון מוכנות תעסוקתית. השאלון כלל שאלות פתוחות, שאלות מרובות ברירה, ושאלות של מידת הסכמה עם היגדים על סולם שנע בין 5 דרגות. התוצאות על השאלות ביחס למידת ההסכמה עם היגדים על סולם בן 5 דרגות ידווחו להלן כך: השכיחות של המשיבים על דרגות 4+5 במקובץ, שכיחות המשיבים על דרגה 3, ושכיחות המשיבים על דרגות 1+2 במקובץ (ר' תרשים). השאלונים הועברו באופן אנונימי באמצעות ממשק באינטרנט.

1	2	3	4	5
כלל לא	במידה מעטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד

בתקופה שבין ספטמבר 2018 לנובמבר 2019 מילאו את השאלון בסך הכל 218 משתתפי התוכנית שסיימו את החלק שכולל ליווי אינטנסיבי של סדרת מפגשים עם הרכזות. זאת מתוך 401 משתתפים הרשומים במערכת המידע של התוכנית כמשתתפים 'פעילים' נכון לתחילת דצמבר 2019. נוסח השאלון מופיע בנספח א'.

2. **קבוצות מיקוד למשתתפים.** קבוצות מיקוד עם סטודנטים בתוכנית התקיימו בחמישה מוסדות אקדמיים. המשתתפים נבחרו וזומנו לדיון הקבוצתי על-ידי הרכזות. עקב קושי בגיוס סטודנטים, מספר המשתתפים בקבוצות היה קטן יחסית (2-5 משתתפים). בקבוצות שאלנו את המשתתפים על אופן הצטרפותם לתוכניות והמוטיבציות שלהם, על אופי הליווי בתוכנית ועל תרומתה והשפעתה, וכן על ציפיותיהם מן התוכנית וחוסרים שהם מזהים בה. הדיון הקבוצתי איפשר לנו ללמוד גם מן האינטראקציה וההתייחסויות ההדדיות בין המשתתפים בעת שדנו בסוגיות השונות. השאלות שהנחו את הדיון מופיעות בנספח ב'.

3. **ראיונות טלפוניים עם משתתפים ובוגרים.** קיימנו ראיונות טלפוניים עם 27 משתתפים ובוגרים של התוכנית באופן הבא: 15 משתתפים ובוגרים של הליווי הפרטני, מהם 9 נדגמו על-ידי הרכזות ו-6 נדגמו אקראית על-ידינו וראיונות עם 12 משתתפים המקבלים ליווי מרחוק ('קרוב-רחוק'). הראיונות התקיימו בהתאם לשאלון חצי מובנה. נוסח השאלון מופיע בנספח ג'.

4. **ראיונות עם רכזות התוכנית ובעלי תפקיד במוסדות האקדמיים.** קיימנו ראיונות עם מנהלת התוכנית ורכזות ההדרכה (לצד קשר שוטף עימן), עם 10 רכזות של תוכנית סיפתח, ועם 18 בעלי תפקיד במוסדות האקדמיים (לרוב בתחום הנגישות או הקריירה וכן דיקנים). הראיונות התקיימו בהתאם לשאלון חצי מובנה. בהמשך קיימנו גם דיון קבוצתי עם רכזות התוכנית. נוסף לאלה ראינו את מנהלת המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרד העבודה והרווחה, ונציגים משתי תוכניות משיקות (סמ"ן וילהיות סטודנט').

לסיכום, טבלה מס' 1 מציגה את קהלי היעד השונים ששימשו מקורות מידע, ואת השיטות בהן עשינו שימוש ביחס אליהם.

טבלה 1. שיטות המחקר ביחס לקהלי יעד שונים

שיטת מחקר	מקורות מידע	מספר	עיתוי
שאלוני "אחרי"	בוגרים	218	הועברו "אונליין" מספט' 18 באופן רטרואקטיבי, ומאז לכל מי שסיים
קבוצות מיקוד	משתתפים ובוגרים	5 קבוצות מיקוד 2-5 משתתפים בכל אחד	אוגי- דצמ' 18
ראיונות	רכוזות סיפתח, בעלות תפקיד במוסדות	10 רכוזות 18 בעיית במוסדות 3 בעלי עניין נוספים	מארס 18- יוני 19
ראיונות טלפוניים	משתתפים ובוגרים	15 ליווי פרטני 12 קרוב רחוק	ינוי – פבר' 19 יולי 19

איסוף הנתונים והניתוח שלהם נתקל באתגרים הבאים:

- היענות ראשונית נמוכה יחסית** של הסטודנטים למילוי השאלונים ולהשתתפות בקבוצות מיקוד. כך למשל, לשתי קבוצות מיקוד הגיעו שני משתתפים בלבד. עד לחודש נובמבר עמד מספר המשיבים לשאלון הסיכום באינטרנט על 70. בעקבות מעורבות ישירה ואינטנסיבית של רכוזות התוכנית למול המשתתפים, שולש מספר המשיבים.
- שוניות רבה בין הסטודנטים** בהיבטים של סוג המגבלה, מקצוע הלימודים, ומוסד הלימודים. התוכנית גאה בכך שהיא עובדת עם סטודנטים שלהם סוגי מוגבלות שונים, בתחומי לימוד שונים, ובמוסדות שונים. יחד עם זאת, השוניות מקשה על קיום השוואות כמותניות משמעותיות בחתכים אלה, ועל יצירת הכללות.
- מספר נמוך יחסית של סטודנטים משיבים שעברו ליווי מרחוק.** מספר נמוך זה מגביל יכולת הסקת מסקנות שהן מובהקות מבחינה סטטיסטית ביחס למודל קרוב-רחוק.

נוסף לאתגרים אלה חשוב לציין כי לאורך שנות פעילותה חלו התפתחויות ושינויים במודל ההפעלה של התוכנית, לרבות שימוש בשיטות עבודה שלא היו קיימות בתחילת הדרך. שינויים אלה, שהם מבורכים כשלעצמם, חייבו שינוי גם במהלך ההערכה.

השפעת תוכנית 'סיפתח' על הסטודנטים המשתתפים

בפרק זה נתייחס לשאלת ההערכה הראשונה. אולם ראשית כל, בסעיף מס' 1 נציג כמה נתונים על הסטודנטים הלקוחים מתוך מערכת המידע של התוכנית. בסעיפים הבאים מס' 2-6 נציג נתונים אותם אספנו באמצעות שאלוני 'אחרי' אותם מילאו 218 סטודנטים. ממצאים אלה הוצגו עם ממצאים משיטות מחקר אחרות, והמסקנות המילוליות שלהן משקפות אינטגרציה זו.

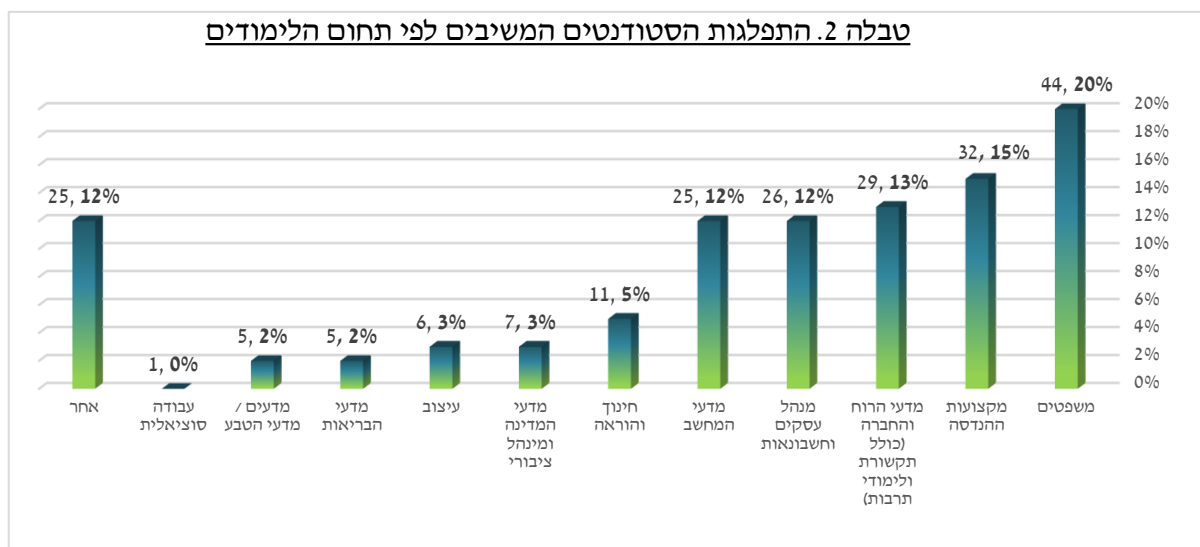
1. נתוני רקע מתוך מערכת המידע של התוכנית

מערכת הנתונים של התוכנית ('ספוט') כללה עת הגשת דוח זה (דצמבר 2019) רשימה של 478 סטודנטים פעילים, כלומר סטודנטים שעדיין מקבלים שירות מן התוכנית וסטודנטים שהשלימו את השתתפותם. הסטודנטים הפעילים נחלקים בין שני שלישים שהם גברים, ושליש שהם נשים - התפלגות זהה לזו של המשיבים לשאלוני הסיום (ר' להלן). מתוך 478 הסטודנטים, 227 סטודנטים (שהם 47%) הושמו במהלך התוכנית. נתון ההשמות במערכת אינו כולל את ההשמות העתידיות של המתמחים, שמוצאים את ההתמחות כשנה עד שנתיים טרום התחלה. ניתן לאמוד את התוספת בעוד כ-5%. בהתבסס על אותם סטודנטים שצוין עבורם תחום הלימודים, ניתן לדרג את התחומים לפי אחוזי השמה. אחוז ההשמה הגבוה ביותר הוא במשפטים - 59% השמה (מבוסס על 64 סטודנטים). לאחריו בולט תחום ההנדסה, שבו אחוז ההשמה הוא 54% (מבוסס על 69 סטודנטים). במדעי המחשב אחוז ההשמה היה 40% (בהתבסס על 60 סטודנטים), ובמדעי החברה אחוז ההשמה הוא 38% (בהתבסס על 78 סטודנטים).

2. מאפיינים מרכזיים של הסטודנטים המשיבים

מין: גברים מהווים כשני שלישים מן הסטודנטים המשיבים, לעומת כשליש שהן נשים.

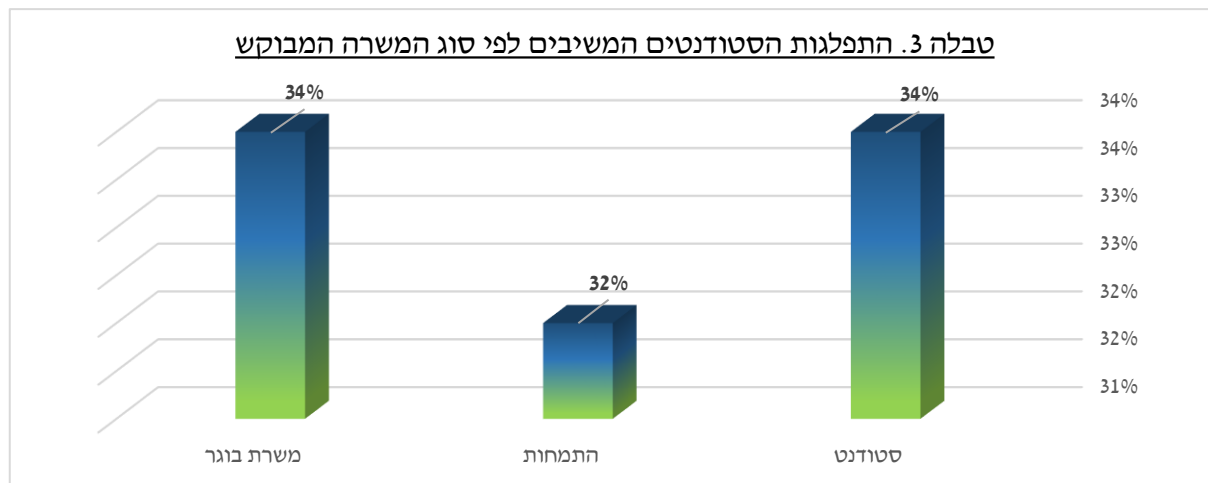
תחום לימודים: תחום הלימודים השכיח ביותר הוא משפטים – כחמישית מן המשתתפים בתוכנית לומדים תחום זה. תחומים שכיחים נוספים הם מקצועות ההנדסה, מדעי הרוח והחברה, מדעי המחשב, מנהל עסקים ו/או חשבונאות ומדעי הרוח והחברה (ר' טבלה מס' 2).



מוסד אקדמי: הסטודנטים לומדים ב-14 מוסדות שונים ברחבי הארץ, 73% לומדים בחמשת המוסדות הבאים: המכללה למינהל, אוניברסיטת אריאל, הקריה האקדמית אונו, מכללת ספיר והמכון הטכנולוגי חולון HIT - שהם המוסדות הוותיקים בתוכנית.

שלב בלימודים: 36% מן המשיבים נכנסו לתוכנית בשנת הלימודים האחרונה שלהם. 31% קיבלו ליווי בשנה שלפני השנה האחרונה (שנה שניה או שלישית ללימודים, בהתאם למשך התואר). 18% נכנסו לתוכנית לאחר השלמת התואר הראשון.

סוג המשרה המבוקש: 34% מן המשיבים חיפשו משרת בוגר כאשר הם פנו לתוכנית. 32% מהם חיפשו מקום התמחות, רובם המכריע במשפטים ומקצתם בראיית חשבון ובהוראה. 34% חיפשו משרת סטודנט (ר' טבלה מס' 3).



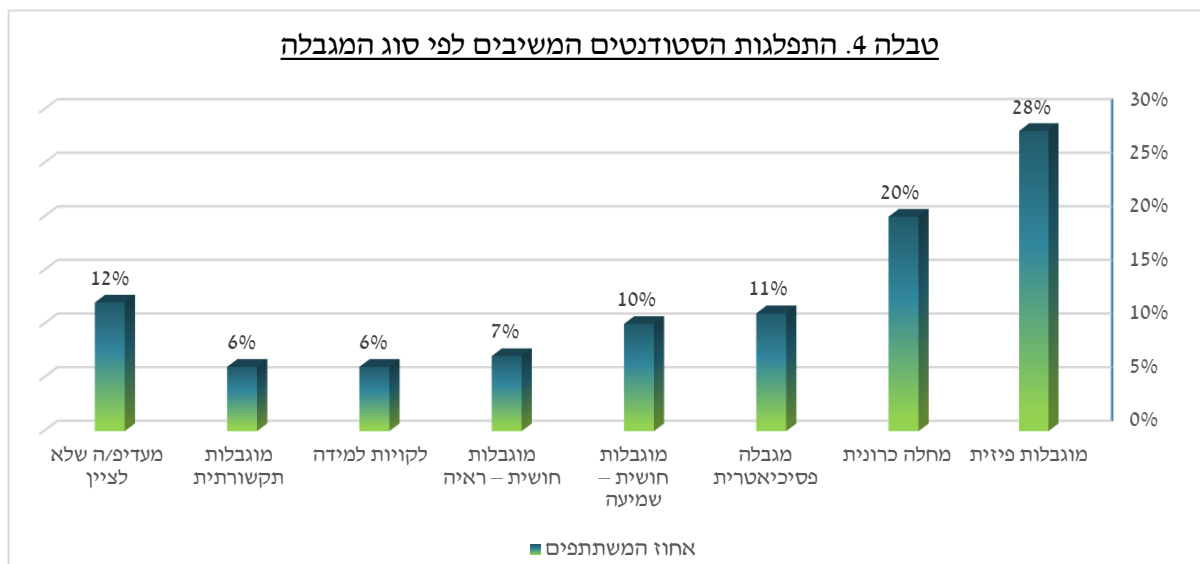
סיוע קודם: 73% מן המשיבים (138 משיבים מתוך 188) ציינו כי לא קיבלו בעבר ליווי תעסוקתי מגורם אחר כלשהו, לרבות ביטוח לאומי. עבורם, ההשתתפות בתוכנית מציעה ליווי בתחום זה בפעם הראשונה.

3. סוגי מוגבלות והתייחסות למוגבלות

הסטודנטים המשיבים מתמודדים עם סוגים שונים של מוגבלות. שתי המוגבלויות השכיחות ביותר הן מוגבלות פיסית ומחלה כרונית – כמחצית מן הסטודנטים המשיבים מתמודדים עם אחד משני סוגי מוגבלות אלה (ר' טבלה 4). שונות משמעותית קיימת גם במידת הנראות של המוגבלות, כלומר, במידה בה היא גלויה לסביבה. לצד סטודנטים שמתמודדים עם מוגבלויות הבולטות לעין כבר ברגע המפגש הראשון עימם, משתתפים בתוכנית סטודנטים שמתמודדים עם מוגבלויות שלא ניתן לראות אותן במבט חיצוני. בקרב המשיבים לשאלון - שהיה כאמור אנונימי - 25 משתתפים שהם כ-12% העדיפו שלא לציין מהו סוג המוגבלות שלהם. בכמה מקרים, אף פגשו סטודנטים שלא חשפו את מוגבלותם בפני כמה מחבריהם הקרובים ובני משפחתם.

שונות זו במידת הנראות של המגבלה מופיעה לצד שונות גדולה באופן ההתייחסות של הסטודנטים אל מוגבלותם. ישנם סטודנטים המנסים להתעלם עד כמה שניתן מן המוגבלות שלהם, ולנסות לנהל את חייהם האקדמאיים תוך ניסיון לצמצם עד כמה שניתן את השפעתה. בראיונות ובקבוצות המיקוד עלתה סוגיית ההימנעות מחשיפת המוגבלות בפני הרשויות (ביטוח לאומי) מחשש שהחשיפה עלולה לפגוע בעתיד בסיכויי ההעסקה שלהם וכן ליצור סטיגמה. לעומתם, ישנם סטודנטים אשר מקווים, בין באופן מוצהר או שפחות

מוצהר, כי המגבלה שלהם דווקא תסייע להם במציאת מקום תעסוקה, תוך הסתמכות על החקיקה הקיימת בנושא.



*מתייחס לדיווח עצמי

4. תרומת התוכנית לרכישת ידע ולשינוי עמדות

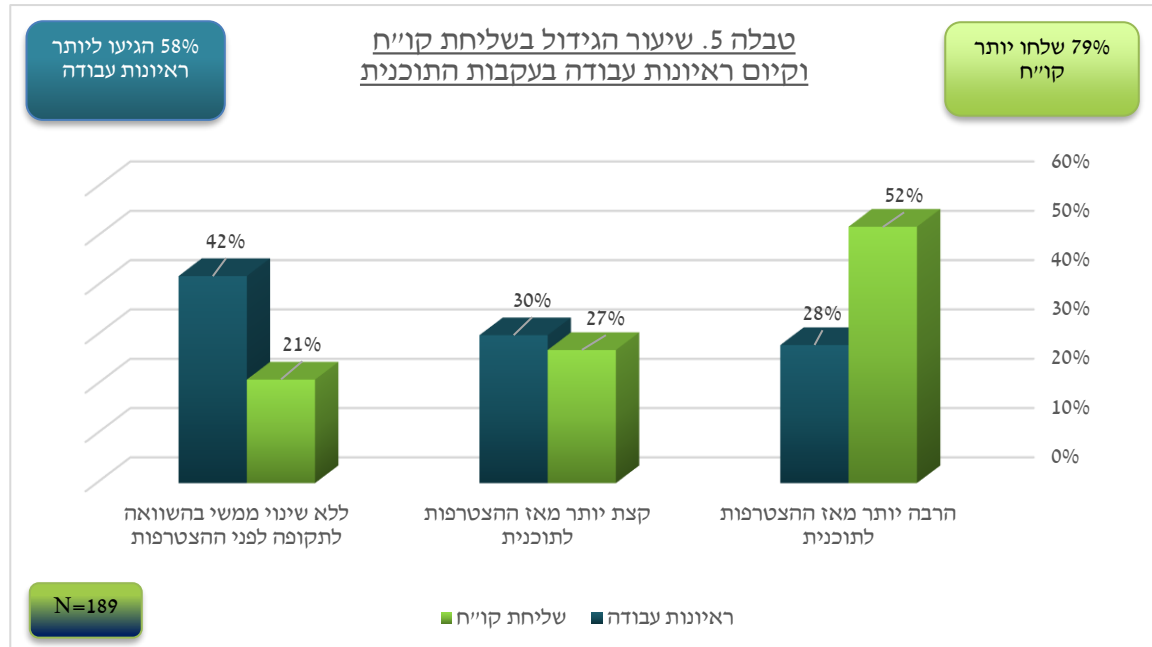
התוכנית תרמה באופן ניכר לחלק משמעותי מן הסטודנטים המשיבים בהיבטים של רכישת ידע, מיומנויות, ושינוי עמדות.

התרומה הבולטת ביותר בהיבט של ידע ומיומנויות נוגעת ליכולת לכתוב קורות חיים מותאמים, ולהתמודד עם תהליך המיון לעבודה, בדגש על ראיון העבודה. ההשפעה של התוכנית על היבטים אלו – כתיבת קו"ח, התמודדות עם תהליך המיון, ובטחון עצמי – שבו ועלו בשאלונים שהעברנו בסוף התוכנית (ר' תרשימים מס' 1 ו-2 בנספח ד' כמו גם בקבוצות המיקוד ובראיונות האישיים). גם בהשוואה 'לפני-אחרי', מעל 65% מן הסטודנטים המשיבים, דירגו את רמת ההכנה שלהם לראיון ויכולתם לכתוב קו"ח ברמה גבוהה יותר בסוף התוכנית בהשוואה לתחילת התוכנית. לצד זאת, חשיפה לחוקים רלוונטיים, רכישה של כלים לשיווק עצמי, ומיומנות כתיבה של מכתב נלווה זכו לדירוג נמוך יותר (ר' תרשים 1).

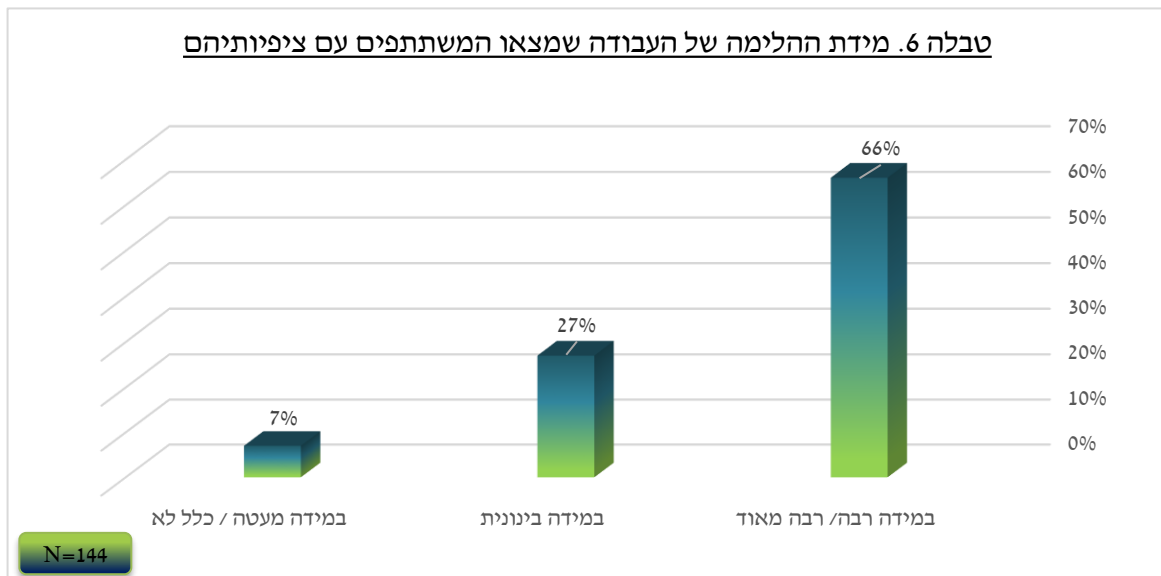
בהיבט של עמדות, הליווי בתוכנית תרם באופן בולט במיוחד להעלאת בטחון העצמי של המשתתפים, כולל (כמובן) בהתייחס להתמודדות עם המגבלה שלהם. כך למשל, 85% מן המשתתפים ציינו כי תהליך הליווי חיזק את הביטחון העצמי שלהם, מתוכם 67% דיווח כי הליווי חיזק את הביטחון העצמי שלהם במידה רבה או רבה מאוד (ר' תרשים 2). מתוך 77 משיבים שהשיבו לשאלה פתוחה כיצד השפיעה עליך התוכנית באופנים נוספים, 18 ציינו בתשובותיהם שהתוכנית העלתה את הביטחון העצמי שלהם – תשובה שכיחה יותר מכל תשובה אחרת. בהשוואה 'לפני-אחרי', 60% מתוך 54 הסטודנטים דירגו גבוה יותר את רמת הביטחון העצמי שלהם באופן הצגת המוגבלות בסוף התוכנית בהשוואה לתחילתה. בשאלונים, בקבוצות המיקוד, ובראיונות הטלפונים המשתתפים ציינו לחיוב את הליווי האישי, שמתקיים במסגרת תהליך ממושך יחסית כגורם קריטי בתוכנית, המאפשר את ההשפעה ומהווה ערך מוסף ייחודי (ור' גם סעיף 3 – מודל העבודה, להלן).

5. תרומת התוכנית לחיפוש עבודה ולמציאת עבודה

79% מן המשיבים לשאלונים שלחו יותר קורות חיים מאז הצטרפותם לתוכנית, מתוכם 52% דיווחו כי הם שלחו "הרבה יותר" קורות חיים. 58% מן המשיבים דיווחו כי זומנו ליותר ראיונות עבודה מאז הצטרפו לתוכנית, מתוכם 28% דיווחו כי זומנו "הרבה יותר" (ר' טבלה מס' 5). הפער בין שתי הפעולות ('יקל יותר לשלוח קו"ח' לעומת 'קשה יותר להתקבל לראיון') גורר לעיתים קרובות תחושות של תסכול, הקשורות לציפיות המשתתפים בתחום ההשמה.



66% מן המשיבים דיווחו שמצאו עבודה. אין הבדלים מובהקים ביחס לסוג המשרה המבוקש (בוגר/התמחות/סטודנט) בין אלה שמצאו עבודה לבין אלה שלא מצאו. כצפוי, בקרב אלה שמצאו עבודה 89% מן המשיבים דיווחו כי הליווי חיזק את הביטחון העצמי שלהם, מתוכם 72% דיווחו כי הליווי חיזק את הביטחון העצמי שלהם במידה רבה או רבה מאוד. מתוך אלה שמצאו עבודה, 66% מן המשיבים ציינו שהעבודה שמצאו הולמת במידה רבה או רבה מאוד את הציפיות שלהם (ר' טבלה מס' 6).



86% מן המשיבים לשאלון מדווחים כי השיגו את המטרות שהם הציבו בפני עצמם עם הצטרפותם לתוכנית, מתוכם, 62% מדווחים כי השיגו מטרות אלו במידה רבה או רבה מאד. 86% מציינים כי הם ניצלו את הליווי בתוכנית, ומתוכם, 61% מציינים כי ניצלו את התוכנית במידה רבה או רבה מאוד. 14% מציינים כי התרומה בשני היבטים אלו היא מעטה או כלל לא קיימת (ר' טבלה מס' 7).

התפלגות זו דומה למדי להתפלגות התשובות לכמה מן הפריטים המתייחסים להשפעת התוכנית המופיעים בתרשימים מס' 1 ו-2. אינטגרציה בין הממצאים מעלה את האפשרות כי קיימת קבוצה קטנה של סטודנטים, שניתן להעריך אותה באופן גס כ-15%, שהתוכנית לא מצליחה לסייע להם.

באופן ספציפי, ממצא זה מלמד כי ייתכן שכמה מן המשתתפים לא לקחו אחריות מלאה על מיצוי כל מה שהתוכנית יכלה להציע להם – תימה שעלתה גם באחת קבוצות המיקוד. אולם מעבר לכך, ייתכן כי ההסבר מאחורי שיעור המשיבים 'במידה בינונית' ו'במידה מעטה/כלל לא' קשור לפער ציפיות שיש לסטודנטים ביחס לתוכנית.

בתשובה לשאלה הפתוחה מה חסר לדעתם בתוכנית, התשובה השכיחה ביותר נגעה לקושי למציאת עבודה בפועל. לדוגמה:

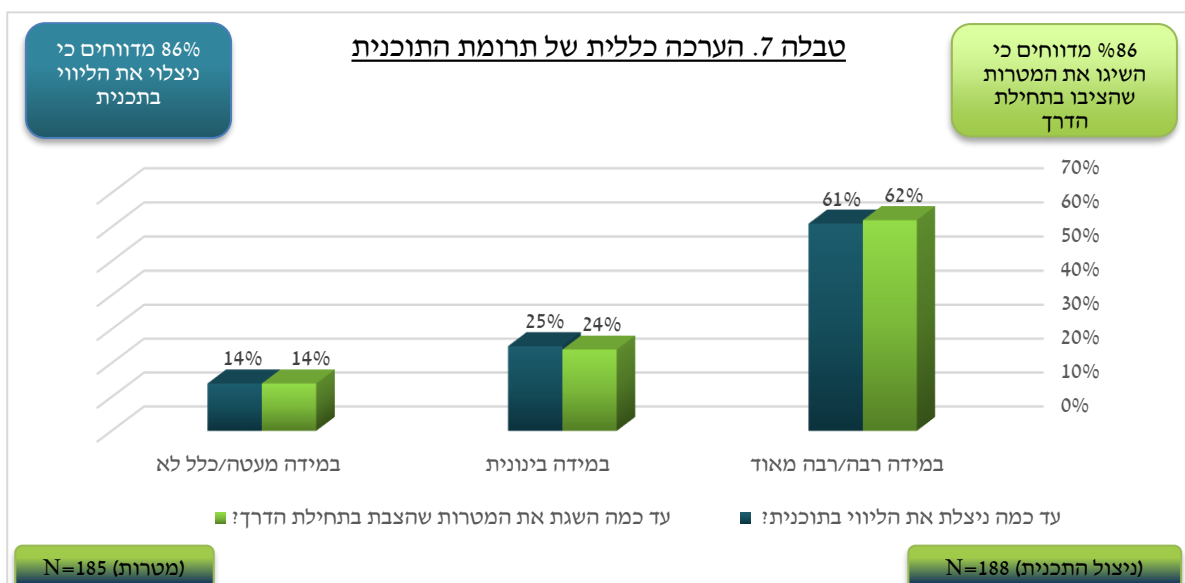
"הייתי מוסיף נדבך השמתי ולא רק חלק של הענקת כלים לכתיבת קורות חיים וביצוע ראיונות.

אחרי הכל הקושי האמיתי הוא במציאת העבודה עצמה שלשם זה מצטרפים לתוכנית."

"התוכנית מדהימה ועם כוונות מעולות, פשוט לא תמיד קל למצוא עבודה בכל תחום."

"התוכנית אומרת כבר בהתחלה שהיא לא משיגה בשבילך ראיונות עבודה אלא עוזרת לך

להשיג ולעבור את אותם ראיונות. הבעיה שאני לא מצליח להשיג ראיונות כלשהם."



השפעת תוכנית 'סיפתח' על המוסדות האקדמיים

ההערכה בהיבט זה התמקדה באופן השתלבות התוכנית במוסדות הלימוד: מאפייני המוסד, אופן הפעלת התוכנית במוסד, שירותים נוספים משיקים רלוונטיים בעבור סטודנטים עם מוגבלות, שותפי תפקיד מרכזיים ועוד. הממצאים לפרק זה נאספו על ידי ראיונות עם עשר רכזות התוכנית, 18 נציגים ממוסדות הלימוד, שלושה בעלי עניין נוספים וקבוצת מיקוד שנערכה עם רכזות התוכנית.

התרשמנו כי אופן הפעלת התוכנית משתנה ממוסד למוסד ומושפע מהתרבות הארגונית במוסד, תפיסת השירות לסטודנטים, מיצוב של מרכז הנגישות ושל מרכז הקריירה ופרופיל הסטודנטים במוסד (מבוגרים/צעירים, תחומי לימוד, רמת לימודים, אזור מגורים ועוד), וכן מגורמים פרסונליים. בפועל כל מוסד לימודים מספק פרשנות ייחודית לתוכנית אך ישנה שמירה על מכנה משותף נדרש במידה הראויה.

להלן פירוט ממצאים מרכזיים ביחס להשתלבות התוכנית במוסדות הלימוד:

1. **שביעות רצון** – העמדות של מוסדות הלימודים כלפי התוכנית חיוביות מאוד. התוכנית לתחושתם מספקת מענה ייחודי שלא היה ביכולתם לתת ומהווה הרחבה נדרשת של השירותים הניתנים במוסד. כלל המוסדות הביעו רצון להמשיך את קיום התוכנית במוסד בעתיד. עם זאת, כמה מהם הודו כי המוסד יתקשה בקיום עצמאי של הפעילות ללא תמיכה חיצונית.

התוכנית נתפסת במוסדות כמקצועית מאוד ובעלת ייחודיות. רוב בעלי התפקיד עימם שוחחנו רחשו הערכה מקצועית רבה לרכזות סיפתח ולצוות המנהל של התוכנית.

מוסדות רבים שיתפו כי עוד לפני שפורסם היקול הקורא של התוכנית הם ידעו לזהות כי ישנו צורך בקרב סטודנטים עם מוגבלות. בנוסף, נראה כי בשדה התחרותי של האקדמיה היום התוכנית מספקת רכיב שמעניק ערך מוסף למערך הטיפול בסטודנט. במקרים רבים אדם עם מוגבלות עורך השוואה בין מוסדות לימוד שונים גם בהיבטים של תמיכה, נגישות ומענים ייחודיים על מנת לבצע את הבחירה במוסד המתאים.

2. **"שפה" של נגישות למול "שפה" של תעסוקה** – במוסדות ההשכלה הגבוהה קיימים מרכזי תמיכה ונגישות אקדמית, מתוקף חוק. לצד זה, קיימת שונות בין המוסדות ביחס לעצם קיומו והיקף פעילותו של מרכז קריירה. למדנו כי על הרכזות במוסד לנווט בין שתי שפות: שפה של קריירה לעומת שפה של נגישות. באופן פשטני ניתן לומר כי השפה של מרכזי הנגישות היא שפה העוסקת בתמיכה, ליווי, העצמה ומסוגלות. היא שפה רגשית המכירה בחשיבותם של תהליכים ארוכי טווח. לעומת זאת, השפה של מרכזי הקריירה היא שפה תוצאתית, מחוברת לשדה התעסוקה ומתוך כך קונקרטי, משימתית וממוקדת מאוד, עם רצון להבין "שורות תחתונות". על הרכזות וצוות התוכנית להצליח ליצור שיתוף פעולה משמעותי ו"לדבר" את שתי השפות בצורה טובה. יתרה מכך הרכזות היא לעיתים "גשר" בין התחומים שלא בכל המוסדות מקיימים ביניהם שיתוף פעולה רציף.

3. **שינוי עמדות** – בעלות תפקיד רבות ציינו כי בזכות התוכנית הן הפכו מודעות יותר לחסמים של סטודנטים עם מוגבלות בתחום התעסוקה ובכלל. את השינוי הן מייחסות לעצם כניסת התוכנית למוסד הלימודים. ניכר כי ההיכרות עם המאפיינים הייחודיים של סטודנטים עם מוגבלות היא נמוכה יחסית. מרכזי הנגישות שלכאורה משמשים כתובת טבעית לקהל היעד, נוטים לראות סטודנטים עם מוגבלות בכפיפה אחת יחד עם לקויי הלמידה ובעלי הפרעות הקשב. על אף שישנם צרכים משיקים, קיימים גם הבדלים בולטים בין האוכלוסיות.

בחלק קטן מהמוסדות שיתפו כי מעבר לשינוי עמדות, כניסת התוכנית אף שינתה תהליכי עבודה קיימים: כך למשל במכון הטכנולוגי חולון קיימו כנס מעסיקים שנתי תחת הנושא של שוויון לאנשים עם מוגבלות. עוד באותו מוסד הוכנס למערכת מרכז הנגישות קריטריון של אחוזי נכות על מנת להקל על האיתור לתוכנית. במרכז הקריירה באריאל סיפרו כיצד הם החלו לקיים באופן שוטף מעקב אחר הסטודנטים הזקוקים להשמה ומלווים אותם באופן צמוד - כל רכזת השמה יודעת מיהם הסטודנטים של סיפתח עליהם היא אחראית וישנו מעקב בנושא. עד כניסת התוכנית, אוכלוסייה זו לא קיבלה שירותים ממרכז קריירה.

4. **איתור הסטודנטים לתוכנית** – כלל המוסדות שפגשנו דיווחו על קושי באיתור הסטודנטים לתוכנית וציינו כי נדרשת עבודה נמרצת על מנת "למלא את השורות". הקשיים הם מגוונים:

עיקר ההפניות לתוכנית נעשות על ידי מרכזי הנגישות. דווחו מקרים בודדים בהם ההפניה נעשתה על ידי מרכז הקריירה. מכאן שמרכזי הנגישות הם השותף המוביל בתהליכי האיתור.

יישוג על ידי פנייה ישירה לסטודנטים נמצא כערוץ היעיל ביותר לגיוס משתתפים - לרוב מדובר בפנייה ישירה בעקבות היכרות מוקדמת של מרכז הנגישות עם הסטודנט/ית. זוהי דרך גיוס תובענית יחסית מבחינת הזמן הנדרש, אך רכזות ובעלי תפקיד במוסדות דיווחו כי היא האפקטיבית ביותר.

הפצת פרסומים רחבים לכלל המוסד היא בעייתית (כדי לא לשחוק המדיום) וגם אינה מניבה פניות רבות. הפצת פרסומים לקבוצה של מרכז הנגישות אפקטיבית יותר, אך גם היא הניבה פניות בודדות אם בכלל.

נראה כי למוסדות השונים תפיסה שונה של אחריות ביחס לנושא איתור הסטודנטים לתוכנית. יש כאלו שגילו אחריות רבה לנושא ואחרים שהיו יותר אדישים ופסיביים.

5. חשוב לציין כי, בחלק גדול מן המוסדות אין מסד נתונים מוסדר המאפשר מעקב ויצירת קשר עם סטודנטים. בחלק מהמוסדות בהם כן יש נתונים רלוונטיים קיים לעיתים חשש לשתף המידע עם הרכזת. כאשר מוסד הלימודים אינו משתף במידע אודות סטודנטים או לחילופין אינו יוצר עימם קשר ישיר בעצמו הוא למעשה מקשה על הטמעה מיטבית של התוכנית. לאחרונה נודע לנו כי התוכנית פועלת לשכלל את אופן פעולתה מול המוסדות לרבות איסוף הנתונים באופן שיאפשר איתור ויצירת שיטתיים עם סטודנטים רלוונטיים. **קריטריון הקבלה לתוכנית** – כמעט כל המוסדות עימם שוחחנו הביעו הסתייגות מן הקריטריון הפורמלי לקבלה לתוכנית המחייב הכרה של 20% נכות לפחות בביטוח לאומי. שוב ושוב חזרה האמירה כי ישנם סטודנטים רבים שאינם מעוניינים לדווח על המגבלה שלהם למוסד לביטוח לאומי, ועל כן אינם זכאים לתוכנית. עלה רצון להגמשת קריטריון הקבלה לתוכנית באופן שמכיר בתת הדיווח הקיים לטענתם בשטח. אחת מבעלות התפקיד שפגשנו הסבירה ופירטה כי מאחר ורק בהכרה של 40% נכות ומעלה מוענק סיוע בשכר לימוד, סטודנטים רבים מעדיפים שלא להיכנס לקשר עם ביטוח לאומי אלא אם הם חייבים. בנוסף, מסתמן כי שינויים במימון ובתוכניות שיקום מצד ביטוח לאומי הפחיתו את מספרי הסטודנטים שניגשים להכרה בביטוח לאומי על אף זכאותם הפוטנציאלית.

6. **תפקיד הרכזת** – תפקיד רכזת סיפתח הוא תפקיד מפתח להצלחת התוכנית והשתלבותה המיטבית במוסד הלימודים. ברמת המוסד, היא נושאת את התוכנית על כתפיה. רכזות התוכנית זכו כאמור

לשבחים רבים מצד שותפי התפקיד במוסדות והן נתפסות כמקצועיות ומסורות. כלל מוסדות הלימוד ציינו כי חלק גדול מן הערך המוסף של התוכנית נובע מהיותה פועלת בתוך תחומי מוסד הלימודים והיות הרכזת חלק מצוותי המרכזים.

מעבר לליווי הסטודנטים, כל רכזת שותפה מידי שנה אקדמית בהבניה והנגשה של שני ימי שיא בנושא נגישות, יום שוויון זכויות בדצמבר ויום נגישות בחודשי מאי-יוני. בנוסף היא מובילה את יריד התעסוקה השנתי לצד צוות קריירה. במידה ומתקיימים ירידי התמחויות במוסד, הרכזת שותפה גם בהם. זאת על פי ההגדרה הפורמלית של הנהלת התוכנית. ההערכה לא העלתה ממצא חד-משמעי ביחס לחשיבות ימים אלה בעיני המוסדות. בשל חלקיות המשרה שלהן בכל מוסד הרכזות נוכחות חלקית בישיבות צוות (לרוב אחת לחודש) וזמןן לישיבות ופגישות בהיבט המערכתי מוגבל.

נראה כי מרבית הרכזות מקיימות קשר הדוק יותר עם מרכזי הנגישות מאשר מרכזי הקריירה ולעיתים קרובות הרכזת יושבת פיזית במרכז הנגישות.

באופן כללי, רמות שיתוף הפעולה שהשיגה התוכנית בזמן קצר הן טובות ולעיתים אף מצוינות (אם כי משתנות ממוסד למוסד). עם זאת, נראה כי תרומתן של הרכזות אינה מובנית וממוסדת לעומק תהליכי העבודה - למשל בקידום למידה פנים ארגונית (רעיון שעלה בהקשר זה הוא העברת תכנים על ידי רכזת סיפתח בישיבות צוות המוסד), יצירת תהליכי עומק בתוך המוסד (השתתפות בפורומים אקדמיים במוסד) ועוד. הדבר נובע מסדרי עדיפות ברורים שמציבה התוכנית נוכח מגבלות זמן ותקציב - העדיפות היא לליווי הסטודנטים עצמם.

7. **למידה מניסיון** – בעלי תפקיד רבים עימם שוחחנו, הן מתחומי הקריירה והן מתחומי הנגישות, הביעו רצון ללמידה מערכתית מן התוכנית ואפילו ליישום של כלי התוכנית בתהליכי ליווי מסוגים אחרים. לא אחת שיתפו בתחושה שאינם מכירים לעומק את סוג התהליך שמקיימות הרכזות עם הסטודנטים (מודל העבודה) והיו שמחות להיחשף יותר לצורת העבודה, הכלים המרכזיים בתוכה, דילמות אופייניות ועוד. ניתן לראות זאת כעדות לשינוי עמדות שיצרה התוכנית בקרב בעלי תפקיד אלה.

סיפתח מקיימת מידי שנה יום עיון אחד או שניים למוסדות. קשה לספק אמירה כוללת על עמדות בעלי תפקיד במוסדות לגבי ימים אלו. היו שציינו אותם לטובה והיו שציינו כי ההגעה והפניות לימים מורכבת ומוגבל, במיוחד עקב הפריסה הגיאוגרפית של המוסדות בכל הארץ. ימי העיון פתוחים לצוותי נגישות וקריירה מכל המוסדות האקדמאיים בארץ ומספר הנרשמים העולה לאורך חיי התוכנית, מעיד על שביעות רצון וחשיבותם של ימים אלה⁵⁰. הנגיעה בתכנים בנושא העסקת סטודנטים ואקדמאים עם מוגבלות ייחודיים וראשוניים בתחום האקדמיה בארץ.

⁵⁰ מספר הנרשמים ביום הלמידה שנערך בפברואר 2017 עמד על 47 נרשמים, לעומת 83 נרשמים ביום הלמידה שבוצע בפברואר 2019.

מודל העבודה של 'סיפתח'

במקביל לבחינת השפעת התוכנית על המשתתפים ועל מוסדות הלימוד עלו לאורך ההערכה ממצאים הנוגעים למודל ההפעלה של התוכנית. את אלה נבקש להביא בפרק זה. באופן ספציפי, נתייחס למודל הליווי מרחוק, אשר פותח תוך כדי פעולתה של התוכנית. להלן הממצאים העיקריים.

1. **ליווי אישי** – מקור מרכזי לייחודה של תוכנית סיפתח נעוץ בליווי האישי שניתן למשתתפים. הליווי במודל אישי נתפס כיתרון גדול בעבור קהל היעד וסטודנטים ציינו אותו לטובה. בנוסף, מקבוצות המיקוד והראיונות עלה כי הליווי האישי מאפשר לתוכנית לתת מענה לסטודנטים שלא היו מקבלים מענה בשום דרך אחרת בשל הנגישות של השירות במוסד הלימודים והדיסקרטיות שבתהליך.

בהקשר זה, ראוי לציין כי תהליכי היישוג שמבצעת התוכנית בשיתוף פעולה עם מוסדות הלימוד הם מקדם משמעותי באיתור אוכלוסיית היעד ונדבך חשוב בתוכנית.

למרות שמודל הליווי הינו אחיד יחסית, תוכן הליווי ומהלכו נקבעים במידה רבה על ידי צרכי הסטודנט. הגמישות והמקצועיות הנדרשים מן הרכזת הינם גבוהים. כך למשל, צוות התוכנית פיתח לאורך השנים התמצאות גבוהה בתחומי לימוד שונים כדי שתוכלנה להיטיב ולהתאים את תהליך הליווי לשדה התעסוקתי העתידי - תוך הנחה שמציאת התמחות במשפטים מצריכה בחלקה ליווי שונה ממצאת עבודה במדעי המחשב למשל. גמישות זו, כמו גם ההימצאות הפיסית בתוך המוסד, אפשרה לרכזות לפתח מומחיות מותאמת בתחומי הלימוד הנלמדים במוסד.

אחת השאלות אותה ניסינו לברר במסגרת ההערכה היא רמת הנכונות של סטודנטים למענים קבוצתיים לצד/במקום האישיים. הערוץ הקבוצתי אינו ערוץ מועדף על ידי הסטודנטים וגם מוסדות הלימוד מסויגים מעבודה במתכונת זו ומדווחים על קשיים בגיוס סטודנטים לעבודה בקבוצה. הקושי להיחשף נתפס כחסם רציני בפני עבודה קבוצתית. עם זאת, בקבוצות המיקוד שקיימנו, נוכחנו לראות כי הפורמט הקבוצתי עשוי לסייע לכמה מן הסטודנטים להתמודד בהצלחה עם סוגיות של חשיפה במרחב שהוא מוגן יחסית. לסקירה של מענים קבוצתיים ר' נספח ה'.

2. נראה כי מענה קבוצתי אינו יכול להחליף את המענה האישי אך יוכל להוות מענה משלים בתכנים מוגדרים וקונקרטיים ובמתכונת של קבוצת למידה/משימה. **מיקום התוכנית במוסדות הלימודים** – הנחה מרכזית נוספת במודל העבודה של תוכנית סיפתח הוא תפיסה אורגנית על פיה השירות ניתן בתוך מוסד הלימודים עצמו כחלק מרצף שירותים הקיים במוסד. רכזת סיפתח אמנם חיצונית, אך משולבת בצוות הקיים במוסד ועובדת עימו בממשק הדוק. מצאנו כי **פעילות התוכנית בתוך מוסדות הלימודים אכן מגבירה את נגישות השירות לסטודנטים**. במקביל שיתוף הפעולה עם צוות המוסד מסייע משמעותית בתהליכי איתור הסטודנטים.

למיקום התוכנית במוסדות יש חשיבות מעבר להגברת הנגישות לקהל היעד והוא מייצר בחלק מהמקרים גם אדוות של השפעה מערכתית בתוך מוסד הלימודים: למשל שיפור היכרות של צוותי המוסד עם קהל היעד של סטודנטים עם מוגבלות, הכרה וזיהוי של חסמים ייחודיים של סטודנטים עם מוגבלות, שינוי פרקטיקות עבודה לשילוב מיטבי של סטודנטים עם מוגבלות ועוד. דוגמא אחת לכך היא סימון אפשרויות הנגישות ביריד תעסוקה והתמחויות. נכון לכתיבת שורות אלה השפעה זו היא תוצר מבורך של התוכנית, אך עיקר המאמץ מוקדש לליווי הסטודנטים עצמם וקיום

פעילויות מערכתיות ממוקדות וקצרות-טווח (דוגמת ימי שיא). עד כה, לא פותחה תורת עבודה שיטתית מאורגנת לעבודה ברמה המוסדית כפי שפותחה בציר הליווי האישי. תורת עבודה כזו יכולה, למשל, להתייחס לסוגיות כגון אפיקי השפעה מערכתיים, עבודה עם סגל אקדמי וסגל מנהלי, שיתופי פעולה, וכו'.

מוסדות רבים הביעו רצון להגדלת אחוזי המשרה של הרכזות במוסד באופן שיאפשר לה פעולה רחבה יותר, שאולי חורגת מגבולות התוכנית כיום. חלקם הביעו רצון ללמידה מתוך צוות התוכנית ושיטות העבודה שלה.

3. **קשרי מעסיקים** – תוכנית סיפתח נועדה להוות פלטפורמה לעולם התעסוקה אך אינה כוללת רכיב ממוסד של קשרי מעסיקים. אחד ממדדי ההשפעה של התוכנית הוא שיעור השמות בפועל, אולם התרשמנו שהתוכנית עצמה אינה עורכת חיבור ישיר המאפשר זאת. אחת הסיבות לכך היתה הרצון לא לייצר מענה נוסף בתחום קשרי המעסיקים, אלא לשתף פעולה עם תכניות אחרות הפועלות בתחום זה, וכך להשלים רכיב קשרי המעסיקים בעבור התוכנית וליצר רצף מענים (למשל "עסק שווה" ומרכזי תמיכה למעסיקים – שתי תוכניות שפועלות היום במתכונת של מיזם "תעסוקה שווה").

סטודנטים מודעים לכך שהתוכנית אינה כוללת רכיב השמתי. אולם, התלונה השכיחה ביותר של סטודנטים ושל מוסדות הלימוד ביחס לתוכנית נגעה להיעדר סיוע פעיל בהשמה ובקשרי מעסיקים. התהליך שמקיימים הסטודנטים בליווי האישי מלווה בהעלאת תחושת המסוגלות של הסטודנטים, ומעורר בהם ציפיות, אך במקביל מפגיש אותם עם החסמים הרבים בשדה התעסוקה לאנשים עם מוגבלות. ישנו חסם ממשי בשוק התעסוקה שאינו רק פסיכולוגי או תודעתי מצד המשתתף.

התרשמנו כי אין שיתוף פעולה משמעותי עם תכניות אחרות בתחום התעסוקה באופן שמשלים את הצורך בקשרי מעסיקים. בחלק ממוסדות הלימוד ישנו מענה משלים מובנה בדמות מרכזי השמה וקריירה העוסקים בהשמה (למשל במכללה למנהל ובאריאל), עימם ביססו הרכזות שיתוף פעולה שמאפשר מענה יסודי שמצוין לטובה על ידי הסטודנטים. גם תוכנית המנטורינג המנוהלת תחת מטריית סיפתח צוינה כמענה משלים מתאים על ידי סטודנטים שהשתתפו בשתי התוכניות.

בשנות פעילות התוכנית, ובשנה האחרונה בפרט נוצרו פיתוחים ייחודיים בתוכנית שנותנים מענה הן להיבט של קשרי מעסיקים והן להעשרת הרכיב ההתנסותי בתוכנית. מדובר בשיתופי פעולה עם חברות הייטק שונות במשק, הכשרה לקראת מבחני מיון לתוכנית צוערים לשירות המדינה, תת פרויקט של מאגר מראיינים מקצועיים ועוד. **פיתוחים כדוגמת אלו, זכו להדים חיוביים ולהיענות מרשימה. הם דרשו השקעה ויצירתיות, ולא נתפסו כחלק מובנה בתוכנית אשר צפוי לו המשך ברור.** המשותף לפיתוחים אלה הוא היותם מאפשרים מרחב ביניים בין השמה לבין התהליך האישי - מרחב בו הסטודנט פוגש את שדה התעסוקה ומתנסה בו.

חשוב לציין כי בתקופה הראשונה לפעולת התוכנית נעשתה פעילות רוחבית מרשימה ונמרצת מול משרד המשפטים ולשכת עורכי הדין; מול משרד החינוך ומול מועצת רואי החשבון לזיהוי והתרה של חסמים בהתמחויות של סטודנטים עם מוגבלות. אולם מאמצים יפים אלה נכון להיום אינם חלק מתיאוריית השינוי של התוכנית אלא הינם בגדר יוזמה מקומית של מנהלת התוכנית.

4. **תפיסת עבודה מערכתית** – בעת כתיבת שורות אלה נראה כי התוכנית בהטמעתה תשנה מתכונתה ואופן העבודה מול מוסדות הלימוד צפוי להשתנות. אולם, לאורך שנות פעילותה עד כה, תוכנית סיפתח ראתה במוסדות הלימוד קהל יעד לצד שותף. נראה כי כניסת התוכנית למוסדות נשאה פוטנציאל להשפעת עומק החל משינוי עמדות ותפיסות בקרב מוסדות הלימוד לאוכלוסייה של סטודנטים עם מוגבלות והמשך בשינוי פרקטיקות עבודה ומענים. יחד עם זאת, אנו מתרשמים כי במרבית המוסדות שיתוף הפעולה שהושג ראוי לציון, אך נותר בסיסי בעיקרו. לא הוגדרו מדדי השפעה ברמה המערכתית ולא נוסחה תפיסת עבודה מערכתית מוסדרת. כפי שצוין מוקדם יותר, מצאנו כי במוסדות הלימוד עצמם מודעות נמוכה יחסית למאפיינים הייחודיים של סטודנטים עם מוגבלות בכלל והמפגש עם תעסוקה הוא רק אלמנט אחד בו יש פער בנושא זה.

הערכת מודל ליווי מקוון - 'קרוב-רחוק'

מודל קרוב-רחוק פותח על בסיס המענים הניתנים בליווי הפרטני עם התאמה לפלטפורמה בה משתמשים לליווי מרחוק. במודל זה, המשתתפים מקבלים מענה של ליווי פרטני באמצעות שימוש בטכנולוגיה אינטרנטית בפגישות שאינן פרונטליות. המשתתפים והרכזות מבצעים את המפגש באמצעות פלטפורמת "הזום" (Zoom), שמאפשרת לראות ולשמוע את המשתתף והרכזות, לתעד ולצלם את המפגש ולשתף תכנים במסך, כך שהמשתתף והרכזות בו זמנית יכולים לראות את המסמכים ולעבוד עליהם במהלך המפגש. כיום, הליווי במודל הינו ליווי דינאמי ומותאם למשתתף. הכוונה בכך היא שחלק מהמשתתפים יקבלו ליווי מרחוק בלבד וחלקם יקבלו ליווי משולב הכולל פגישות 'פנים אל פנים' ופגישות מקוונות, זאת בהתאם לשיקול הדעת של הרכזות בהתאם לצרכים של המשתתפים.

על פי מערכת הנתונים של התוכנית, נכון לראשית דצמבר 2019, 49 סטודנטים קיבלו מן התוכנית ליווי מרחוק באמצעות פלטפורמת "הזום" באינטרנט. כמה מן הסטודנטים לוו במודל המשלב בין פגישות מרחוק לפגישות פיזיות. על מנת לבחון את המודל, נותחו תשובותיהם על 'שאלוני אחרי' של 27 משתתפים אשר לוו ב"קרוב רחוק", בוצעו ראיונות עם 12 סטודנטים שלוו במודל קרוב-רחוק, ראיונות עם רכזות המעניקות שירות זה ומעורבות של צוות ההערכה בפגישות פיתוח התורה.

יש לציין כי בשנה האחרונה השקיע צוות התוכנית רבות בפיתוח מודל הפעולה של ליווי מרחוק ואף בוצעה כתיבה של תורת העבודה במסגרת המודל.

התרשמנו כי למודל היתרונות הבאים:

יתרונות ברמת הסטודנט:

- הנגשת השירותים** – מודל זה מאפשר לסטודנטים הלומדים במוסדות ללא רכזות או לסטודנטים שמוגבלים בנגישות שלהם, לקבל את הליווי. נוסף לכך, המודל מאפשר גמישות בשעות המפגשים ובמיקום ממנו המשתתפים יכולים לבצע את המפגש.
- מרחב אישי** – ביצוע הפגישות במרחב האישי של המשתתף, יכול לאפשר תחושת נינוחות של המשתתף במהלך הפגישה.
- טכנולוגיה** – המודל מותאם לדור צעיר בו הטכנולוגיה הינה חלק בלתי נפרד מחייו הן בתחום התעסוקה והן בחיים האישיים. השימוש בטכנולוגיה מאפשר התנסות של המשתתף בפלטפורמה המשתחזרת בעולם העבודה. התנסות זו מפתחת ממדי יצירתיות וזריזות של המשתתף, מלמדת התנהלות טכנולוגית ומקנה למשתתף כלים שיעזרו לו בהמשך דרכו בעולם זה.

יתרונות ברמת התוכנית:

- פריסה** – באמצעות המודל, התוכנית יכולה להגיע לקהלי יעד נוספים בפריסה ארצית.
- הכרת המשתתף** – הפגישות במודל 'קרוב-רחוק' לרוב מתבצעות במרחבו האישי של המשתתף. מרחב זה לעיתים יכול להקנות הבנה נרחבת יותר על המשתתף דרך ראיית מרחבו האישי.

3. **למידה** – הטכנולוגיה במודל 'קרוב-רחוק' מאפשרת הקלטת הפגישות עם המשתתפים. שימוש בהקלטות אלו, מאפשר למידה של הרכזת והתאמת הפעולות הבאות למשתתף ולמידה של המשתתף את עצמו.

בראיונות האישיים שבוצעו עם הסטודנטים המלווים ב'ליווי מרחוק', הם העידו באופן חוזר על חווית תרומה משלושה היבטים עיקריים: כתיבת קורות חיים, הכנה לראיונות עבודה ושיח על אופן הצגת המגבלה. בהתייחס להכנה לראיונות עבודה, עלה מן המשתתפים כי התהליך מאפשר למשתתפים הבנה כיצד הם מתנהלים בראיון עבודה ובירור מהן חוזקותיהם וכיצד יש לשקפן למראיין. יש לציין כי לא נמצאו הבדלים מובהקים בשאלון בין המשתתפים של ליווי 'פנים אל פנים' למשתתפי ה'ליווי מרחוק'.

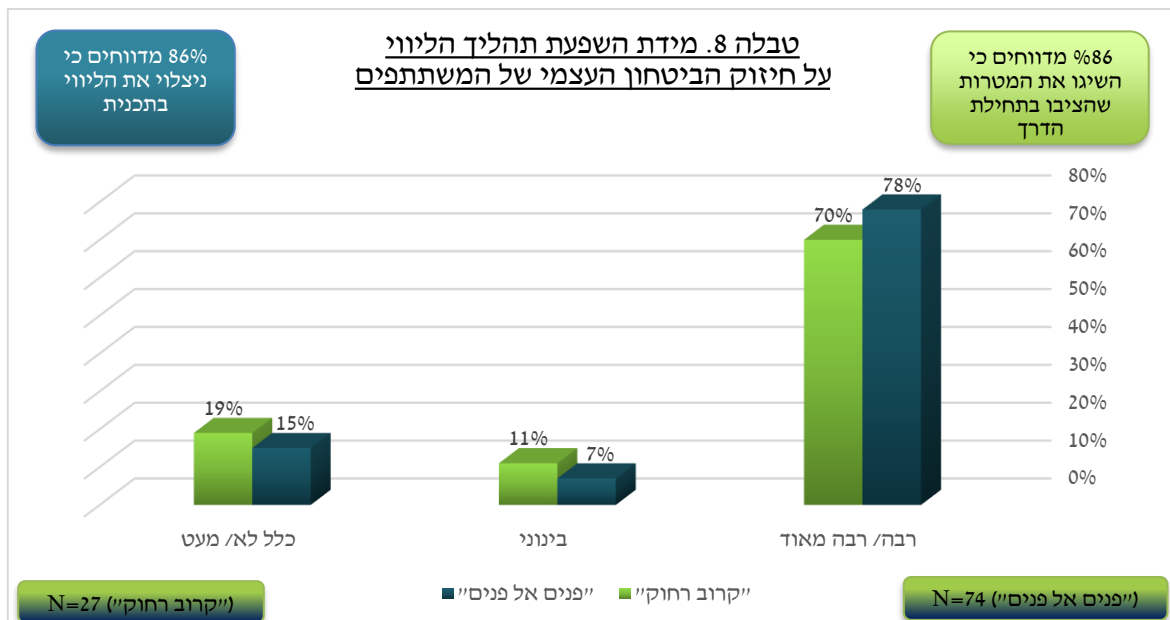
להלן כמה ממצאים נוספים, אליהם יש להתייחס בזיהירות נוכח המספרים הקטנים והשונויות הגדולה בין המשיבים בממדים רבים:

כתיבת מכתב מקדים - משתתפי 'קרוב רחוק' העידו כי תהליך הליווי חיזק אצלם במידה רבה או במידה רבה מאוד את מיומנות כתיבת מכתב מקדים מאשר ליווי 'פנים אל פנים' (פער של 12%).

כתיבת קורות חיים והכנה לראיונות עבודה - לא היו פערים משמעותיים בין שני אופני הליווי.

הצגת המגבלה - המשתתפים בליווי 'פנים אל פנים' עסקו יותר באופן הצגת המגבלה למעסיק לעומת משתתפי ה'קרוב-רחוק' (22% ממשתתפי קרוב רחוק דיווחו כי לא נגעו בתחום זה). יתרה מכך, משתתפי ליווי 'פנים אל פנים' העידו כי תהליך הליווי חיזק אצלם במידה רבה או במידה רבה מאוד את הידיעה מתי ואיך להציג את המגבלה שלהם בפני מעסיקים (פער של 9%).

נראה כי בקרב סטודנטים המלווים מרחוק, הליווי תרם באופן יחסי להשפעה אינסטרומנטלית של רכישת כלים ומיומנויות, אך פחות להשפעה פסיכולוגית של חיזוק ביטחון עצמי ותחושת מסוגלות, וזאת בהשוואה לסטודנטים שקיבלו ליווי 'פנים אל פנים' אשר העידו כי בהיבט של עמדות, הליווי בתוכנית תרם באופן בולט להעלאת הביטחון העצמי שלהם. פרשנות זו מקבלת חיזוק מסוים בנתוני השאלונים: לפי נתוני השאלונים 85% מהמשתתפים שקיבלו ליווי 'פנים אל פנים', העידו כי התהליך חיזק את הביטחון העצמי שלהם, מתוכם 78% דיווחו כי התהליך חיזק זאת במידה רבה או רבה מאוד, בהשוואה ל-81% מהמשתתפים שלוו באמצעות מודל קרוב רחוק אשר דיווחו כי התהליך חיזק את הביטחון העצמי שלהם, מתוכם 70% דיווחו כי התהליך חיזק זאת אצלם ברמה רבה או רבה מאוד (ר' טבלה מס' 8). אנו מדגישים שוב כי יש להתייחס לנתונים אלו בערבון מוגבל שכן, מספר המשיבים שקיבלו ליווי מרחוק מצומצם (27 משתתפים) והנתונים אינם מובהקים.



לצד היתרונות הקיימים בשימוש במודל הליווי מרחוק, ישנם אתגרים הבאים לידי ביטוי במספר אופנים:

1. **חדשנות המודל** – כפי שצוין לעיל, המודל פותח על בסיס המענים הניתנים בליווי הפרטני המתבצע 'פנים אל פנים' עם התאמות לפלטפורמה הנוכחית. המודל מופעל באמצעות מדיום ווירטואלי הפותח עולם חדש ומגוון של אפשרויות. עד כה פותחו מענים נקודתיים ברמת התוכנית המאפשרים את ביצועו של תהליך הליווי המרוחק כדוגמת מצגות, תוך הסתמכות על יכולות תכנון ויצירתיות של הרכזות. יש מקום להמשיך ולפתח אמצעים טכנולוגיים תומכי תהליך המותאמים לפלטפורמה כגון: בניית סרטונים, שאלונים מקוונים, ועוד.

2. **תהליך העבודה ב'קרוב-רחוק'** – המתווה הקיים כיום במודל ליווי מרחוק הינו מתווה דומה לליווי 'פנים אל פנים'. אף על פי כן, הליווי מרחוק אינו מחליף זהה לליווי 'פנים אל פנים' והמעבר לפלטפורמה וירטואלית עם מענים נקודתיים, מקשה לעיתים על יצירת חיבור ואמון עם המשתתפים. יתרה מכך, ישנה חשיבות רבה להתבוננות על המשתתף באופן פיזי על מנת לקבל מידע על אופן התנהלות המשתתף פנים אל פנים, סגנון הלבוש שלו והיבטים נוספים שמעסיקים בוחנים בעולם העבודה. זאת בכדי לתת למשתתף את הדגשים הרצויים להם יידרש במפגש עם מעסיקים. כלל הרכזות עימן שוחחנו בנושא ציינו את היתרונות של שילוב פגישה פרונטלית כחלק מהליווי מרחוק. ייתכן כי יש לבחון מחדש את מתווה התהליך ולכלול לפחות פגישת 'פנים אל פנים' אחת עם המשתתף כשזאת תוגדר כתחנה מומלצת לפגישה פיזית לדוגמה: פגישת האינטייק (Intake) או פגישת אמצע. באם האינטייק, שהוא משוכה משמעותית בליווי מרחוק ואופייה השיטתי והחודרני מקשה על יצירת אמון, אינה מוגדרת כתחנה לפגישה פיזית, ניתן לשקול להקדים אליה פגישת היכרות ורק לאחר מכן לבצע את האינטייק. אפשרות נוספת היא להעביר חלק ממרכיבי האינטייק למילוי מקדים של המשתתף וביצוע פגישה פרונטלית.

3. **קשיים טכניים** – לעיתים מתרחשים קשיים טכניים במהלך המפגשים ובכלל זה: זמן התחברות ממושך, אי הבנה של המשתתף את מסגרת המפגש, אשר גורם להתארגנות של המשתתף במהלכו,

קשיים הנוגעים לחומרה (מיקרופון, מצלמה) במהלך המפגש הגוררים חזרה על הסברים ועוד. קשיים אלו גורמים לכך שאורך המפגשים עלול להיות ארוך מן המפגשים בליווי 'פנים אל פנים'.

4. **מוסדות** – במקרים רבים בליווי קרוב רחוק הקשר עם מוסד הלימודים הוא כמתווך בלבד ואין קשר ברמה המערכתית. חסרה למודל 'קרוב-רחוק' תפיסת עבודה סדורה ושיטתית הנוגעת למוסדות ההשכלה הגבוהה - במונחים של הפצת התוכנית, יישוג משתתפים ועוד.

5. **תפקיד הרכזת במודל 'קרוב רחוק'** – אופן הפעלת הליווי מצד הרכזת, שונה בתכלית בהשוואה לליווי 'פנים אל פנים'. רכזות התוכנית העידו כי ליווי מרחוק, מצריך דריכות רבה, דיוק, ריכוז ומאמץ רב יותר, הן מפני שעליהן לדברר ולהמליל כל פעולה שהן עושות על מנת שהמשתתף יהיה מעורב והן בשל הסחות הדעת הרבות של המשתתף כגון: אתרים נוספים המופעלים בזמן המפגש, התייחסות לטלפון הסלולרי ולעיתים בני משפחה הנמצאים במרחב של המשתתף. נראה כי ליווי מרחוק הוא תהליך תובעני יותר בהשוואה לליווי פנים אל פנים. רכזות תיארו את תהליכי הליווי מסוג זה כדורשים ריכוז עצום ובשל כך דיווחו על קושי לקיים רק ליווי מרחוק ודיברו על חשיבות השילוב בין סוגי הליווי בתמהיל העבודה שלהן. בנוסף, הרכזות נדרשות ליכולות תכנון ויצירתיות במפגשים היות שסל הכלים בהם ניתן לעשות שימוש במרחב המקוון, מצומצם ביחס לסל הכלים הקיים למפגשים המבוצעים 'פנים אל פנים'.

עוד עלה כי ישנה חשיבות גדולה לאוריינטציה חיובית של רכזת לתקשורת מקוונת. גישה חיובית משפיעה על יכולתה של הרכזת לתווך את המדיום, להקל על מבוכה שיכולה להיגרם בשלבי התחלה ומקדמת חוויה חיובית של הרכזת עצמה.

ממצאים אלה עולה כי ליווי קרוב-רחוק אינו רק פתרון טכנולוגי לצורך הנגשת שירות, אלא שיש לו השלכות לאופי הליווי הניתן, לאפקט של הליווי על המשתתף ולפרופיל הרכזות המובילות את התהליך.

סיכום והמלצות

להלן נציג את ההמלצות ביחס לנושאים העיקריים העולים בדוח זו. טבלה 9 בסוף פרק זה מסכמת את עיקרי ההמלצות.

ליווי פרטני

478 סטודנטים קיבלו עד כה ליווי פרטני מן התוכנית. הליווי הפרטני הוא מושקע מאד, ומאפשר העמקה ומשימתיות במקביל. מודל הליווי הפרטני פותח ושוכלל לאורך פעולת התוכנית, אך הוא תמיד היה רכיב הליבה. הליווי צוין שוב ושוב כבעל הערך המוסף המרכזי של התוכנית, וכגורם המוטיבציוני השכיח ביותר להצטרפות, וכן כגורם המשמעותי ביותר שמאפשר השפעה. לעיתים תחושת המשמעות של תהליך הליווי קושרה למחויבות ולמסירות של הרכזות המלוות.

ראוי לציין כי למרות שרכיב הליבה לתוכנית הוא ליווי פרטני היא הגיעה למספר מכובד של משתתפים לאורך שנות פעילותה עד כה.

ממצאי המחקר מעידים כי **מודל העבודה של התוכנית בהקשר ליווי הפרטני הינו אפקטיבי והביא לתוצאות מרשימות בהיבט של מיומנויות (למשל כתיבת קו"ח, הכנה לראיון), עמדות וחוויות מסוגלות ומגע עם עולם הקריירה והתעסוקה (משליחת קו"ח חיים, זימון לראיונות ועד למציאת עבודה בפועל).**

המלצות:

1. מומלץ לשמר את הליווי הפרטני כרכיב ליבה בהטמעת התוכנית. מודל הפעולה שפותח איכותי ומעמיק. נראה כי יחס העבודה של אחד על אחד מאפשר הגעה לסטודנטים שאחרת לא היו פונים לקבלת סיוע.
2. מומלץ לאמץ את מודל הליווי הפרטני שפותח על ידי התוכנית כולל שימור מספר הפגישות, מהלך הפגישות ומוקדי העבודה.

ליווי פרטני מקוון - "קרוב-רחוק"

49 סטודנטים קיבלו מן התוכנית ליווי מרחוק עד לדצמבר 2019 באמצעות פלטפורמת ה"זום" באינטרנט. סטודנטים רבים נוספים לוו במודל משולב שחלקו פגישות 'פנים אל פנים' וחלקו פגישות מקוונות. ליווי מרחוק מציע יתרון ברור של הנגשת השירות גם לסטודנטים שלומדים במוסדות ללא רכזת, או שמוגבלים בנגישות שלהם. מצד שני, הקשר הבין-אישי, המשמעותי להשפעה, מאתגר יותר כאשר מתווך דרך הפלטפורמה באינטרנט. בנוסף, בעולם העבודה יש משמעות גם להגעה פיזית, ולאופן בו אדם נוכח, מתלבש, מתנהג. התרשמנו כי תהליך הליווי מרחוק דומה במבנהו ובתוכנו לתהליך הליווי הפרונטלי, ויש מקום להמשך פיתוח והתאמת התהליך למדיום הוירטואלי.

מן הראיונות התרשמנו שהשיח על השפעה בקרב סטודנטים המלווים מרחוק תרם באופן יחסי להשפעה אינסטרומנטלית של רכישת כלים ומיומנויות, אך פחות להשפעה פסיכולוגית של חיזוק בטחון עצמי ותחושת מסוגלות, וזאת בהשוואה לסטודנטים שקיבלו ליווי 'פנים אל פנים'. נתוני השאלונים מספקים אישוש מסוים לכך, אך מספר המשיבים בליווי מרחוק נמוך מאד והנתונים אינם מובהקים.

המלצות:

1. יש להמשיך בעבודה של פיתוח והתאמת מודל הליווי למדיום, מתוך הנחה שליווי וירטואלי אינו זהה לליווי פנים אל פנים, לרבות באמצעות שימוש במאפיינים של המדיום והפיכתם ליתרון. לדוגמה, פגישת האינטייק היא משוכה משמעותית בליווי מרחוק. אופיה השיטתי והחודרני מקשה על יצירת אמון. אולי ניתן להקדים אליה פגישת היכרות ורק לאחריה לערוך אינטייק. אפשרות נוספת היא להעביר חלק מרכיבי האינטייק למילוי מקדים של המשתתף.
2. באופן ספציפי, מומלץ להגדיר שכל תהליך ליווי מרחוק ייכלול פגישת 'פנים אל פנים' אחת לכל הפחות. פגישה זו חשובה משני טעמים:
 - 2.1. לחיזוק הקשר במסגרת תהליך הליווי.
 - 2.2. כמרחב לתרגול מפגש 'בעולם העבודה' - הפגישה מספקת לרכזת אינפורמציה חשובה ביחס למשתתף ומאפשרת מתן משוב רלוונטי (הופעה, התנהלות וכיו"ב).רצוי להגדיר תחנות מומלצות לפגישה פיסית, למשל פגישת האינטייק או פגישה אמצע. כמו כן, הטמעת עיקרון של פגישה פיזית כחלק מתהליך הליווי יחייב להביא בחשבון שיקול גיאוגרפי בהעסקת הרכזת.
3. פרופיל הרכזת:
 - 3.1. תפקיד רכזת נכון שישלב ליווי פרונטלי לצד ליווי 'קרוב-רחוק' ביחס זהה. לא מומלץ לאמץ מתכונת של ליווי מרחוק בלבד, בשל התובענות הרבה שיש בכך, וגם הבדידות.
 - 3.2. יש חשיבות גדולה לאוריינטציה חיובית של רכזת לתקשורת מקוונת.
4. יש להבנות למודל 'קרוב-רחוק' תפיסת עבודה הנוגעת לממשק עם מוסדות ההשכלה הגבוהה-לרבות במונחים של הפצת התוכנית ויישוג המשתתפים.

עבודה קבוצתית

לאורך שנות פעילות התוכנית עלה רצון לשלב ליווי קבוצתי לצד/במקום הליווי הפרטני. אולם, המחקר מעלה בבירור כי ליווי במתכונת קבוצתית אינו אפשרות מועדפת בעיני הסטודנטים. כלל מוסדות הלימודים דיווחו אף הם על קושי עצום בגיוס סטודנטים לפעילות קבוצתית. נראה כי לסטודנטים יש רצון בתהליך אישי ודיסקרטי.

יחד עם זאת, בקבוצות המיקוד שקיימנו נוכחנו לראות כי הפורמט הקבוצתי עשוי לסייע לכמה מן הסטודנטים להתמודד בהצלחה עם סוגיות של חשיפה במרחב שהוא מוגן יחסית.

לאורך פעולתה התקיימה בתוכנית **עבודה קבוצתית ממוקדת בהזדמנויות קונקרטיות בעולם העבודה** (ולא כזו שהוגדרה כליווי), שזכתה לשיעורי נוכחות יפים ונתפסה כאטרקטיבית על ידי הסטודנטים ומוסדות הלימודים. נראה כי יש היענות גבוהה יותר של סטודנטים לעבודה קבוצתית כשישנו ערך מוסף של קשרי מעסיקים.

המלצות:

1. יש לקיים בתוכנית ערוץ של ליווי קבוצתי, לא כמחליף לערוץ הפרטני אלא כמשלים או תומך בו. הערוץ הקבוצתי יכול להוות שירות אופציונלי של התוכנית כחלק מסל השירותים המוצע.

2. מומלץ לשמור על כיוון הפעולה הנוכחי בו עבודה קבוצתית היא ממוקדת הזדמנויות בעולם העבודה ומהווה ערוץ משמעותי להתנסות מול מעסיקים (ר' התייחסות בהמשך פרק זה).

עבודה למול מוסדות הלימוד

התוכנית פועלת כיום בעשרה מוסדות השכלה גבוהה, מתוכם שלושה הצטרפו לתוכנית באמצע שנת 2018. הפעולה בתוך המוסדות נועדה להשיג שתי מטרות:

1. יישוג של סטודנטים והנגשה של השירות.

2. העלאת מודעות וקידום שינוי בהתייחסות המוסד בתחום סטודנטים עם מוגבלות ותעסוקה.

חשוב לציין כי, ערך מוסף משמעותי נוסף נוגע להתמקצעות הרכזת במקצועות הלימוד הרלוונטיים, דבר המשפר את יכולתה לתת מענים מותאמים ולתווך בין רצונו ויכולותיו של הסטודנט לבין השדה התעסוקתי אליו הוא מכוון.

אחת השאלות המרכזיות בהן עסקנו היא האם ישנה נחיצות להמשך הישיבה בתוך מוסדות הלימודים? מרבית מוסדות הלימוד דיווחו על שביעות רצון גבוהה מהתוכנית, רצון להמשך והערכה רבה לצוות סיפתח. חלק גדול מהם שיתפו שחלה השפעה תודעתית בעקבות כניסת התוכנית. יחד עם זאת, התרשמנו כי **מודל העבודה עם המוסדות דורש הבנייה ושכלול נוספים וכי ניכרה שונות בין הרכזות בנטייתן וביכולתן לעסוק בהיבטים מערכתיים.**

עוד עלה כי **הישיבה בתוך המוסדות אכן מסייעת ליישוג הסטודנטים, אך דורשת מאמץ ותחזוקה מתמידים.** מודעות המוסדות לסטודנטים עם מוגבלות בכלל ובהקשר לתעסוקה בפרט אינה גבוהה במרבית המקרים.

ככל תהליך של שינוי מודעות נראה כי זהו תהליך איטי המצריך סבלנות והתמדה. מוסדות לימוד רבים דיווחו כאמור על שינוי בתודעה אך חלקם התקשו בהדגמת יישומים ושינויים שכניסת התוכנית חוללה במערכת (מעבר למתן שירות נוסף לסטודנט).

המלצות:

- מוצע לשמר את מיקום התוכנית בתוך מוסדות הלימוד ככלי להגברה משמעותית של נגישות השירות לסטודנטים וכערוץ השפעה מקביל בתוכנית לצד השפעה על המשתתפים עצמם.
- יש מקום להגדיר ולהבנות את תפיסת העבודה למול מוסדות הלימודים ולקבוע מדדים לפעולה מיטבית שלה. נוכל להציע את מדדי הפעולה הבאים:
 1. קיום יריד תעסוקה/התמחות (למשל, אחד בשנה)
 2. קיום אירועים שנועדו להשפיע על עמדות: יום שיוון זכויות/ יום נגישות (למשל, שניים בשנה)
 3. קיום שיתוף פעולה עם יחידה אקדמית אחת בתוך המוסד
 4. קיום פגישות עבודה שוטפות עם צוות קריירה ועם צוות הנגישות (למשל פעם בחודש חצי שעה עם כל בעל תפקיד)
 5. קיום פגישה תקופתית משותפת במתכונת של 'שולחן עגול' או ועדת היגוי מוסדית שתכלול בין השאר את נציגי מרכזי קריירה ונגישות

6. העברת תוכן מקצועי לצוות הקריירה ולצוות הנגישות (למשל, פעם בחצי שנה)
7. השתתפות בישיבות צוות של יחידות אקדמיות (למשל שלוש פעמים לאורך השנה)
8. הפקת סיכום רבעוני לצוות מוסד הלימודים

- מוצע לבחון מול מוסדות הלימוד הפעילים והמעורבים הצעות למודל פעולה בעתיד ואת מידת נכונותם לתמיכת פעולת התוכנית גם דרך מימון. זאת כדי להבין ערוצי פעולה אפשריים.
- בתוך כך, מוצע לקבוע קריטריונים ברורים להמשך פעולה בתוך מוסד לימודים בהם למשל הקצאת מקום ישיבה מתאים לרכזת סיפתח, מוכנות לשיתוף במידע ופרטי קשר עם סטודנטים פוטנציאלים ועוד.
- יש מקום לבחון אפשרות לקיום פונקציה של רכזת אזורית, אשר תעסוק בעבודה המערכתית במספר מוסדות במקביל תוך שימור רכזת מוסדית במוסדות גדולים או פעילים במיוחד.

קשרי מעסיקים

תוכנית סיפתח נועדה להוות פלטפורמה לעולם התעסוקה אך אינה כוללת רכיב של קשרי מעסיקים. אחד ממדדי ההשפעה של התוכנית הוא שיעור השמות בפועל, אולם התרשמנו שהתוכנית עצמה אינה עורכת חיבור ישיר המאפשר זאת. אחת הסיבות לכך הייתה תקווה כי תכניות ואחרות הפועלות בשדה תוכלנה לספק רצף ולהשלים רכיב קשרי המעסיקים בעבור התוכנית (למשל "מרכזי תמיכה למעסיקים", "עסק שווה"). תקווה זו לא התממשה בפועל.

כאמור, התלונה השכיחה ביותר של סטודנטים ושל מוסדות הלימוד ביחס לתוכנית נוגעת להיעדר סיוע פעיל בהשמה ובקשרי מעסיקים. אף שהתוכנית מצהירה מראש שהיא אינה עוסקת בהשמה באופן ישיר, דומה כי הציפיה לסיוע בתחום היא בלתי נמנעת, ואף יכולה להתחזק עם עליית תחושת המסוגלות של הסטודנטים. במקרים בודדים ציפיה זו מקבלת מענה מסוים מתוך המוסד.

אולם, בשנות פעילות התוכנית, ובשנה האחרונה במיוחד נוצרו כמה פיתוחים ייחודיים בתוכנית שנתונים מענה הן להיבט של קשרי מעסיקים והן כרכיב התנסות בתוך התוכנית. תורת הפעולה של סיפתח שהתגבשה לאורך שנות התוכנית חתרה ליצירת קשר מקצועי עם מעסיקים שאינו קשר השמתי: מאגר מראיינים מקצועיים, סדנאות, התנסות בסביבות מקצועיות שונות, מנטורינג ועוד(ר' נספח ה'). בכך קידמה התוכנית הזדמנויות ייחודיות להתנסות ולהשתלבות בעולם התעסוקה וסיפקה "מעבדה" לעולם הקריירה. פיתוחים אלה דרשו השקעה, יצירתיות ופיתוח, ודומה שטרם הוטמעו באופן שיטתי. המשותף לפיתוחים אלה הוא היותם מאפשרים מרחב ביניים בין השמה לבין התהליך האישי- מרחב בו הסטודנט פוגש את שדה התעסוקה ומתנסה בו. עוד נציין כי בכך פעלה סיפתח בדומה למודלים של תוכניות אחרות שנסקרו במסמך זה ובכולן רכיבי התנסות בעולם התעסוקה לצד ליווי אישי.

בנוסף, בוצעו על ידי מנהלת התוכנית מספר פעולות של הכשרת השדה ו"פתיחת דלתות" בעיקר בהקשר להתמחויות (ראיית חשבון, עריכת דין ועוד). לפעולות אלה ערך רב לשדה של סטודנטים עם מוגבלות בכלל.

המלצות:

1. יש להמשיך בהפעלה משולבת של ליווי לצד התנסות מקצועית בשדה התעסוקה כמענה משלים.
2. יש לחזק את הפעולה של סיפתח במישור המקצועי של קשרי מעסיקים (שאינו מבוסס השמה):

- 2.1. שימור היוזמות התעסוקתיות שהתקיימו בתוכנית לאורך שנותיה.
- 2.2. הרחבת סל התנסויות לסטודנטים כחלק מהתוכנית.
- 2.3. המשגה תורת העבודה בהיבט של קשרי מעסיקים.
3. יש לתקצב את פעולות קשרי המעסיקים ומינוי גורם מתכלל להיבט זה בתוכנית ברמת מטה התוכנית.
4. יש לשמר את הרלוונטיות והמקצועיות של הרכזים ושל התוכנית בכללה בשדה הקריירה והתעסוקה למשל על ידי יצירת התמחויות בתוך הצוות, הובלה של יוזמות בתחום קשרי המעסיקים על ידי הרכזות ועוד.

השלכות אופרטיביות להפעלת התוכנית בעתיד

שלושת המרכיבים של התוכנית – ליווי סטודנטים, עבודה במוסד האקדמי, וקשרי מעסיקים - תורמים כל אחד בדרכו למטרה הראשית של התוכנית – הגדלת השילוב של אקדמאים עם מוגבלות בתעסוקה הולמת.

הכישורים הנדרשים כדי לקדם את העבודה בכל אחד משלושת הערוצים אינם בהכרח חופפים. באופן ספציפי, העבודה במוסד אקדמי דורשת כישורי התמודדות עם אתגרים מערכתיים, לרבות פתיחת דלתות, גיוס שותפים ובניית קואליציות.

ערב ההטמעה של התוכנית, רמת הפיתוח של המרכיב הראשון היא הגבוהה ביותר. ייתכנו לכך מספר סיבות, שהעיקרית ביניהן היא שזהו הרכיב הפשוט ביותר ליישום מידי. עם זאת, התמקדות בו בלבד תביא בטווח הארוך להחמצה של אפיקי השפעה משמעותיים אחרים על שדות ההשכלה והתעסוקה של אנשים עם מוגבלות. העבודה מול המוסדות ושדה התעסוקה מאתגרת ומשקפת במידה רבה את המצב הבעייתי שישנו בשדה ביחס לאנשים עם מוגבלות (חוסר מודעות, סטיגמות, ריבוי חסמים). יחד עם זאת, פעולות הפיתוח בערוצי המוסדות והמעסיקים נעשו בנמרצות ובמיקוד וזכו להישגים למרות הקושי הכרוך בהן.

המלצות:

1. יש לשמר פעולה בכל שלושת הערוצים הקיימים, כאשר הליווי הפרטני הוא מענה ליבה ולצידו מענים נוספים בתחום קשרי המעסיקים שיוצעו לסטודנטים באופן מודולרי (כפי שכבר קורה לעיתים היום).
2. יש לפתח תפיסה אינטגרטיבית של שלושת הרכיבים:
 - 2.1. כלל הרכזות מוכשרות לליווי מקוון 'קרוב-רחוק' ויכולות לבצע ליווי כזה במידת הצורך.
 - 2.2. לכל רכזת אחריות למוסדות/ות לימודים וישנן רכזות שחלק מהמשרה שלהן מוקדש לליווי מקוון של מרחב.
 - 2.3. לכל רכזת אחריות על תחום רחב בתוכנית: פיתוח של תוכנית או מענה תעסוקתי, מומחיות בתחום לימודים מסוים ועוד.
 - 2.4. תמהיל משרת רכז/ת מוצע: 70% ליווי פרטני, 30% עבודה מערכתית ופרויקט רחב.
 - 2.5. מטה התוכנית יכול בעלת/ת תפקיד שיהיה אמון על תחום קשרי המעסיקים: פיתוח מענים משלימים וקידום יוזמות לצד שיתופי פעולה עם מעני השמה קיימים במוסדות הלימוד ובכלל.

כיוונים פוטנציאליים להרחבת המענים של התוכנית

במסגרת תהליך ההערכה שקיימנו עד כה עלו מיני שיקולים דעת ואפיקי פעולה אפשריים להרחבת פעילות התוכנית ולשכלול מודל הפעולה. להלן פירוט:

1. הרחבת התוכנית מתוכנית המעניקה שירות ללקוח קצה (סטודנט) לתוכנית המכשירה אנשי מקצוע אשר בעצמם מעניקים שירות. התוכנית נתפסת כמקצועית מאוד וכייחודית בנוף התכניות. עולה שאלה האם ניתן לרתום הידע הרב שנצבר בתוכנית ולרתום אותו ליצירת 'מוצרים' נוספים של ידע ותוכן. כך למשל, מוסדות הלימוד הביעו רצון ללמידה אודות מודל הפעולה של התוכנית באופן שיאפשר להם החלה של תפיסת הפעולה על עוד קהלי יעד (כמו סטודנטים עם פחות מ-20% נכות).

2. פיתוח קשת מענים גמישה אך מוגדרת: לדוגמה, הגדרת מעני ליבה לעומת מענים משלימים, או תפיסה של חליפה לפי מידה (tailor made) לעומת חליפה במידה אחידה (one size fits all). ניתן להגדיר אילו ממרכיבי התוכנית הם קבועים וקשיחים ואילו משתנים ביחס לסטודנטים בהיבטים של זמן/פרופילים/צרכים תוך קביעת שיקולי הדעת המכווינים את קבלת ההחלטה.

טבלה 9. סיכום ההמלצות

- אימוץ ושימור המודל הפרטני שפותח על ידי התוכנית כרכיב ליבה בהטמעת התוכנית.
- שילוב פגישת 'פנים אל פנים' באינטייק/ בפגישת אמצע כחלק מהליווי תוך התחשבות מיקום הגיאוגרפי של הרכזת.
- המשך פיתוח כלים אשר מתאימים את המודל למדיום הווירטואלי.
- הבניית מודל 'קרוב-רחוק' העוסק בתפיסת העבודה אל מול המוסדות.
- קיום הערוץ הקבוצתי כמרכיב משלים או תומך בתכנית.
- קיום עבודה קבוצתית ממוקדת הזדמנויות בעולם העבודה.
- שימור מיקום התכנית בתוך המוסדות והבניית מודל עבודה מולם, הפעלת מודל מרחבי מובנה למוסדות בליווי קרוב- רחוק
- יישוג (reaching out) של סטודנטים והנגשה של השירות.
- העלאת מודעות בתחום סטודנטים עם מוגבלות ותעסוקה.
- ליווי לצד התנסות מקצועית בשדה התעסוקה כמענה משלים.
- תקצוב וחיזוק פעילות התכנית במישור המקצועי של קשרי מעסיקים (שאינו מבוסס השמה).
- מינוי גורם מתכלל לקשרי מעסיקים ברמת מטה התכנית.
- שימור המקצועיות של הרכזים ושל התכנית בכללה בשדה הקריירה והתעסוקה.
- שילוב ליווי פרונטלי וליווי 'קרוב-רחוק' ביחס זהה.
- אוריינטציה חיובית לתקשורת מקוונת.
- התמקצעות במקצועות הלימוד הרלוונטיים.
- שימור פעולות התכנית בשלושת הערוצים: ליווי סטודנטים, עבודה במוסד האקדמי וקשרי מעסיקים.
- הרחבת סל המענים במרכיב הליבה (המענה הפרטני) ובתחום קשרי המעסיקים.

ליווי פרטני



ליווי 'קרוב-רחוק'



עבודה קבוצתית



עבודה מול מוסדות הלימוד



קשרי מעסיקים



רכזת



הפעלה עתידית



נספחים

נספח א': שאלון למשתתפי התוכנית

שאלון זה הוא חלק ממחקר ההערכה שמלווה את תוכנית סיפתח - שילוב בתעסוקה של סטודנטים ואקדמאים עם מוגבלות - שבה השתתפת.

מטרת ההערכה היא ללמוד כיצד משפיעה התוכנית על המשתתפים בה על מנת לשפר את התוכנית בעתיד. ההערכה נעשית ע"י מכון צפנת למחקר ולייעוץ ארגוני.

השאלון הוא אנונימי. אנו מבקשים כי תציינו את מספר תעודת הזהות שלכם לצרכי קידוד בלבד. קובץ התשובות לשאלונים ייחשף לשני החוקרים בלבד, והוא לא יכלול שמות בכל מקרה.

מילוי השאלון לוקח 7-8 דקות.

חשוב לנו לשמוע את דעתכם.

תודה רבה על שיתוף הפעולה ושנה טובה!

1. מין

- ז
 נ

2. מספר ת.ז.

3. מהו שם המוסד בו את/ה לומד/ת?

- מכללת ספיר
 אוניברסיטת בן גוריון
 מכללת אחווה
 המכללה למינהל
 המכון הטכנולוגי חולון HIT
 הקריה האקדמית אונו
 אוניברסיטת אריאל

4. מהו תחום הלימודים שלך? אם יש יותר מחוג אחד, צייני את החוג הראשי

- מדעי הרוח והחברה
 הוראה או חינוך
 ניהול/טכנולוגיה/לוגיסטיקה
 מדעי המחשב

- מדעי המדינה
- מדעים / מדעי הטבע
- משפטים
- מנהל עסקים
- מקצועות ההנדסה
- עבודה סוציאלית
- ב.א. כללי
- אחר

5. באיזה שלב בלימודים היית כאשר התחלת לקבל ליווי מן התוכנית?

- בשנה הראשונה של התואר הראשון
- בשנה השניה (אם התואר נמשך 3 שנים) או בשנה השלישית (אם התואר נמשך 4 שנים)
- בשנה האחרונה של התואר הראשון
- אחרי השלמת התואר הראשון
- במהלך תואר שני או שלישי
- אחרי סיום תואר שני או שלישי

6. כאשר שמעת על התוכנית לראשונה, מה גרם לך להחליט להצטרף אליה? להלן רשימה של סיבות אפשריות. אנא ציין ביחס לכל אחת באיזו מידה היא נכונה עבורך על סולם של 1-5.

שאלה	1- כלל לא	2- במידה מעטה	3 - במידה בינונית	4 - במידה רבה	5 - במידה רבה מאד
החלטתי להצטרף כי התוכנית מציעה ליווי אישי	<input type="radio"/> החלטתי להצטרף כי התוכנית מציעה ליווי אישי 1- כלל לא	<input type="radio"/> החלטתי להצטרף כי התוכנית מציעה ליווי אישי 2- במידה מעטה	<input type="radio"/> החלטתי להצטרף כי התוכנית מציעה ליווי אישי 3 - במידה בינונית	<input type="radio"/> החלטתי להצטרף כי התוכנית מציעה ליווי אישי 4 - במידה רבה	<input type="radio"/> החלטתי להצטרף כי התוכנית מציעה ליווי אישי 5 - במידה רבה מאד
החלטתי להצטרף כי נתקלתי בה בזמן שהיה לי מתאים מבחינה אישית	<input type="radio"/> החלטתי להצטרף כי נתקלתי בה בזמן שהיה לי מתאים מבחינה אישית 1- כלל לא	<input type="radio"/> החלטתי להצטרף כי נתקלתי בה בזמן שהיה לי מתאים מבחינה אישית 2- במידה מעטה	<input type="radio"/> החלטתי להצטרף כי נתקלתי בה בזמן שהיה לי מתאים מבחינה אישית 3 - במידה בינונית	<input type="radio"/> החלטתי להצטרף כי נתקלתי בה בזמן שהיה לי מתאים מבחינה אישית 4 - במידה רבה	<input type="radio"/> החלטתי להצטרף כי נתקלתי בה בזמן שהיה לי מתאים מבחינה אישית 5 - במידה רבה מאד

שאלה	1- כלל לא	2- במידה מעטה	3 - במידה בינונית	4 - במידה רבה	5 - במידה רבה מאד
החלטתי להצטרף כי התאכזבתי מתוכניות אחרות	<input type="radio"/> החלטתי להצטרף כי התאכזבתי מתוכניות אחרות 1- כלל לא	<input type="radio"/> החלטתי להצטרף כי התאכזבתי מתוכניות אחרות 2- במידה מעטה	<input type="radio"/> החלטתי להצטרף כי התאכזבתי מתוכניות אחרות 3 - במידה בינונית	<input type="radio"/> החלטתי להצטרף כי התאכזבתי מתוכניות אחרות 4 - במידה רבה	<input type="radio"/> החלטתי להצטרף כי התאכזבתי מתוכניות אחרות 5 - במידה רבה מאד

האם יש סיבה אחרת?

7. אשר פנית לקבל ליווי מן התוכנית, איזה סוג של משרה חיפשת?

- משרת סטודנט
- התמחות (למשל במשפטים או ראיית חשבון)
- משרת בוגר
- התמחות לא בשכר עבור נסיון תעסוקתי

8. מתי סיימת את הליווי של התוכנית (סיום הפגישות השוטפות)?

- בחודש האחרון
- לפני 1 – 3 חודשים
- לפני 4-6 חודשים
- לפני 6 חודשים או יותר

9. מה סוג המגבלה העיקרית שבגינה קיבלת הכרה של אחוזי נכות?

- מחלה כרונית
- מוגבלות חושית – ראייה
- מוגבלות חושית – שמיעה
- מגבלה פסכיאטרית
- מוגבלות פיזית
- מוגבלות תקשורתית
- לקויות למידה
- מעדיפה/ה שלא לציין

10. בהמשך מופיעה רשימה של משפטים שעוסקים בהשפעה של הליווי בתוכנית. אנא צייני/ באיזו מידה כל משפט נכון עבורך באופן אישי על סולם בן 5 דרגות.

שאלה	1 - כלל לא	2 - במידה מעטה	3- במידה בינונית	4- במידה רבה	5- במידה רבה מאד	לא רלוונטי / לא עסקנו בזה
אני יכול לכתוב קורות חיים איכותיים ומותאמים למשרה	אני יכול לכתוב קורות חיים איכותיים ומותאמים למשרה 1 - כלל לא	אני יכול לכתוב קורות חיים איכותיים ומותאמים למשרה 2 - במידה מעטה	אני יכול לכתוב קורות חיים איכותיים ומותאמים למשרה 3- במידה בינונית	אני יכול לכתוב קורות חיים איכותיים ומותאמים למשרה 4- במידה רבה	אני יכול לכתוב קורות חיים איכותיים ומותאמים למשרה 5- במידה רבה מאד	אני יכול לכתוב קורות חיים איכותיים ומותאמים למשרה / לא עסקנו בזה
אני מכיר/ה ומוכנה לשאלות שישאלו אותי בראיון עבודה	אני מכיר/ה ומוכנה לשאלות שישאלו אותי בראיון עבודה 1 - כלל לא	אני מכיר/ה ומוכנה לשאלות שישאלו אותי בראיון עבודה 2 - במידה מעטה	אני מכיר/ה ומוכנה לשאלות שישאלו אותי בראיון עבודה 3- במידה בינונית	אני מכיר/ה ומוכנה לשאלות שישאלו אותי בראיון עבודה 4- במידה רבה	אני מכיר/ה ומוכנה לשאלות שישאלו אותי בראיון עבודה 5- במידה רבה מאד	אני מכיר/ה ומוכנה לשאלות שישאלו אותי בראיון עבודה / לא עסקנו בזה
אני יכול לעבור מרכז הערכה בהצלחה	אני יכול לעבור מרכז הערכה בהצלחה 1 - כלל לא	אני יכול לעבור מרכז הערכה בהצלחה 2 - במידה מעטה	אני יכול לעבור מרכז הערכה בהצלחה 3- במידה בינונית	אני יכול לעבור מרכז הערכה בהצלחה 4- במידה רבה	אני יכול לעבור מרכז הערכה בהצלחה 5- במידה רבה מאד	אני יכול לעבור מרכז הערכה בהצלחה / לא עסקנו בזה
שיפירתי יכולות חיפוש העבודה שלי	שיפירתי יכולות חיפוש העבודה שלי 1 - כלל לא	שיפירתי יכולות חיפוש העבודה שלי 2 - במידה מעטה	שיפירתי יכולות חיפוש העבודה שלי 3- במידה בינונית	שיפירתי יכולות חיפוש העבודה שלי 4- במידה רבה	שיפירתי יכולות חיפוש העבודה שלי 5- במידה רבה מאד	שיפירתי יכולות חיפוש העבודה / לא עסקנו בזה
נחשפתי לחוקים שמקדמים שילוב אנשים עם מוגבלות ולאפשרויות שהחוקים האלה פותחים	נחשפתי לחוקים שמקדמים שילוב אנשים עם מוגבלות ולאפשרויות שהחוקים האלה פותחים	נחשפתי לחוקים שמקדמים שילוב אנשים עם מוגבלות ולאפשרויות שהחוקים האלה פותחים	נחשפתי לחוקים שמקדמים שילוב אנשים עם מוגבלות ולאפשרויות שהחוקים האלה פותחים	נחשפתי לחוקים שמקדמים שילוב אנשים עם מוגבלות ולאפשרויות שהחוקים האלה פותחים	נחשפתי לחוקים שמקדמים שילוב אנשים עם מוגבלות ולאפשרויות שהחוקים האלה פותחים	נחשפתי לחוקים שמקדמים שילוב אנשים עם מוגבלות ולאפשרויות שהחוקים האלה פותחים

שאלה	1 - כלל לא	2 - במידה מעטה	3- במידה בינונית	4- במידה רבה	5- במידה רבה מאד	לא רלוונטי / לא עסקנו בזה
האלה פותחים בפני	פותחים בפני 1 - כלל לא	פותחים בפני 2 - במידה מעטה	בפני 3- במידה בינונית	בפני 4- במידה רבה	בפני 5- במידה רבה מאד	בפני לא רלוונטי / לא עסקנו בזה
אני יודע/ת כיצד לכתוב מכתב מקדים או נלווה לקורות החיים שאני שולח	אני יודע/ת כיצד לכתוב מכתב מקדים או נלווה לקורות החיים שאני שולח 1 - כלל לא	אני יודע/ת כיצד לכתוב מכתב מקדים או נלווה לקורות החיים שאני שולח 2 - כלל לא	אני יודע/ת כיצד לכתוב מכתב מקדים או נלווה לקורות החיים שאני שולח 3- במידה בינונית	אני יודע/ת כיצד לכתוב מכתב מקדים או נלווה לקורות החיים שאני שולח 4- במידה רבה	אני יודע/ת כיצד לכתוב מכתב מקדים או נלווה לקורות החיים שאני שולח 5- במידה רבה מאד	אני יודע/ת כיצד לכתוב מכתב מקדים או נלווה לקורות החיים שאני שולח / לא עסקנו בזה
אני יודע/ת מתי ואיך כדאי להציג את המגבלה שלי בפני מעסיקים	אני יודע/ת מתי ואיך כדאי להציג את המגבלה שלי בפני מעסיקים 1 - כלל לא	אני יודע/ת מתי ואיך כדאי להציג את המגבלה שלי בפני מעסיקים 2 - במידה מעטה	אני יודע/ת מתי ואיך כדאי להציג את המגבלה שלי בפני מעסיקים 3- במידה בינונית	אני יודע/ת מתי ואיך כדאי להציג את המגבלה שלי בפני מעסיקים 4- במידה רבה	אני יודע/ת מתי ואיך כדאי להציג את המגבלה שלי בפני מעסיקים 5- במידה רבה מאד	אני יודע/ת מתי ואיך כדאי להציג את המגבלה שלי בפני מעסיקים / לא עסקנו בזה
אני יודע/ת לציין לאילו התאמות אני זקוק במקום העבודה בהתאם למצבי הבריאותי	אני יודע/ת לציין לאילו התאמות אני זקוק במקום העבודה בהתאם למצבי הבריאותי 1 - כלל לא	אני יודע/ת לציין לאילו התאמות אני זקוק במקום העבודה בהתאם למצבי הבריאותי 2 - במידה מעטה	אני יודע/ת לציין לאילו התאמות אני זקוק במקום העבודה בהתאם למצבי הבריאותי 3- במידה בינונית	אני יודע/ת לציין לאילו התאמות אני זקוק במקום העבודה בהתאם למצבי הבריאותי 4- במידה רבה	אני יודע/ת לציין לאילו התאמות אני זקוק במקום העבודה בהתאם למצבי הבריאותי 5- במידה רבה מאד	אני יודע/ת לציין לאילו התאמות אני זקוק במקום העבודה בהתאם למצבי הבריאותי / לא עסקנו בזה
אני יודע/ת טוב יותר כיצד להשתמש בכלים של שיווק עצמי ברשת	אני יודע/ת טוב יותר כיצד להשתמש בכלים של שיווק עצמי ברשת 1 - כלל לא	אני יודע/ת טוב יותר כיצד להשתמש בכלים של שיווק עצמי ברשת 2 - במידה מעטה	אני יודע/ת טוב יותר כיצד להשתמש בכלים של שיווק עצמי ברשת 3- במידה בינונית	אני יודע/ת טוב יותר כיצד להשתמש בכלים של שיווק עצמי ברשת 4- במידה רבה	אני יודע/ת טוב יותר כיצד להשתמש בכלים של שיווק עצמי ברשת 5- במידה רבה מאד	אני יודע/ת טוב יותר כיצד להשתמש בכלים של שיווק עצמי ברשת / לא עסקנו בזה

11. האם התוכנית השפיעה עליך באופן אחר כלשהו? אנא צייני/י

12. החל מן הרגע בו הצטרפת לתוכנית, לכמה משרות שלחת את קורות החיים שלך?

לא שלחתי.

שלחתי למשרה אחת או שתיים.

שלחתי ל-3-5 משרות

שלחתי ל-6 משרות או יותר

13. האם הליווי של התוכנית גרם לך לשלוח יותר קורות חיים בהשוואה לתקופה שלפני?

כן, בהחלט.

כן, קצת יותר.

לא ממש.

14. החל מן הרגע בו הצטרפת לתוכנית, בכמה ראיונות עבודה השתתפת?

לא השתתפתי באף ראיון עבודה.

השתתפתי בראיון עבודה אחד.

השתתפתי ב-2-3 ראיונות עבודה.

השתתפתי ב-4 או יותר.

15. האם בעקבות הליווי של התוכנית זומנת למספר רב יותר של ראיונות עבודה בהשוואה לתקופה שלפני?

כן, בהחלט.

כן, קצת יותר.

לא ממש.

16. האם מצאת עבודה או התמחות בפרק הזמן שחלף מאז התחלת התוכנית (גם אם טרם התחלת בעבודה/התמחות)?

עדיין לא.

כן.

17. באם מצאת עבודה, באיזו מידה עבודה זו הולמת את הציפיות שלך?

1 - כלל לא	2 - במידה מעטה	3- במידה בינונית	4- במידה רבה	5- במידה רבה מאוד
<input type="radio"/> 1 - כלל לא	<input type="radio"/> 2 - במידה מעטה	<input type="radio"/> 3- במידה בינונית	<input type="radio"/> 4- במידה רבה	<input type="radio"/> 5- במידה רבה מאוד

18. נסה/נסי להיזכר במטרות שהגדרת לעצמך בראשית הליווי. באיזו מידה להערכתך השגת אותן?

1 - כלל לא	2 - במידה מעטה	3- במידה בינונית	4- במידה רבה	5- במידה רבה מאד
<input type="radio"/> 1 - כלל לא	<input type="radio"/> 2 - במידה מעטה	<input type="radio"/> 3- במידה בינונית	<input type="radio"/> 4- במידה רבה	<input type="radio"/> 5- במידה רבה מאד

19. בהמשך מופיעה רשימה של משפטים שעוסקים בהשפעה של הליווי שקיבלת בתוכנית. אנא צייני/י באיזו מידה כל משפט נכון עבורך באופן אישי על סולם בן 5 דרגות.

	1 - כלל לא	2 - במידה מעטה	3- במידה בינונית	4- במידה רבה	5- במידה רבה מאד
הליווי בתוכנית גרם לי לחשוש פחות מן הפנייה למעסיקים	<input type="radio"/> הליווי בתוכנית גרם לי לחשוש פחות מן הפנייה למעסיקים 1 - כלל לא	<input type="radio"/> הליווי בתוכנית גרם לי לחשוש פחות מן הפנייה למעסיקים 2 - במידה מעטה	<input type="radio"/> הליווי בתוכנית גרם לי לחשוש פחות מן הפנייה למעסיקים 3- במידה בינונית	<input type="radio"/> הליווי בתוכנית גרם לי לחשוש פחות מן הפנייה למעסיקים 4- במידה רבה	<input type="radio"/> הליווי בתוכנית גרם לי לחשוש פחות מן הפנייה למעסיקים 5- במידה רבה מאד
הליווי בתוכנית עזר לי לזהות את הכוחות והחסמים שלי לתעסוקה	<input type="radio"/> הליווי בתוכנית עזר לי לזהות את הכוחות והחסמים שלי לתעסוקה 1 - כלל לא	<input type="radio"/> הליווי בתוכנית עזר לי לזהות את הכוחות והחסמים שלי לתעסוקה 2 - במידה מעטה	<input type="radio"/> הליווי בתוכנית עזר לי לזהות את הכוחות והחסמים שלי לתעסוקה 3- במידה בינונית	<input type="radio"/> הליווי בתוכנית עזר לי לזהות את הכוחות והחסמים שלי לתעסוקה 4- במידה רבה	<input type="radio"/> הליווי בתוכנית עזר לי לזהות את הכוחות והחסמים שלי לתעסוקה 5- במידה רבה מאד
הליווי בתוכנית הגדיל את הכלים שיש לי לחיפוש עבודה	<input type="radio"/> הליווי בתוכנית הגדיל את הכלים שיש לי לחיפוש עבודה 1 - כלל לא	<input type="radio"/> הליווי בתוכנית הגדיל את הכלים שיש לי לחיפוש עבודה 2 - במידה מעטה	<input type="radio"/> הליווי בתוכנית הגדיל את הכלים שיש לי לחיפוש עבודה 3- במידה בינונית	<input type="radio"/> הליווי בתוכנית הגדיל את הכלים שיש לי לחיפוש עבודה 4- במידה רבה	<input type="radio"/> הליווי בתוכנית הגדיל את הכלים שיש לי לחיפוש עבודה 5- במידה רבה מאד
אני מרגישה/ה שתהליך הליווי חיזק את הביטחון העצמי שלי	<input type="radio"/> אני מרגישה/ה שתהליך הליווי חיזק את הביטחון העצמי שלי 1 - כלל לא	<input type="radio"/> אני מרגישה/ה שתהליך הליווי חיזק את הביטחון העצמי שלי 2 - במידה מעטה	<input type="radio"/> אני מרגישה/ה שתהליך הליווי חיזק את הביטחון העצמי שלי 3- במידה בינונית	<input type="radio"/> אני מרגישה/ה שתהליך הליווי חיזק את הביטחון העצמי שלי 4- במידה רבה	<input type="radio"/> אני מרגישה/ה שתהליך הליווי חיזק את הביטחון העצמי שלי 5- במידה רבה מאד
הליווי סייע לי להגדיר בדיוק רב	<input type="radio"/> הליווי סייע לי להגדיר בדיוק	<input type="radio"/> הליווי סייע לי להגדיר בדיוק	<input type="radio"/> הליווי סייע לי להגדיר בדיוק	<input type="radio"/> הליווי סייע לי להגדיר בדיוק	<input type="radio"/> הליווי סייע לי להגדיר בדיוק

	1 - כלל לא	2 - במידה מעטה	3- במידה בינונית	4- במידה רבה	5- במידה רבה מאד
יותר איזו עבודה אני רוצה	רב יותר איזו עבודה אני רוצה 1 - כלל לא	רב יותר איזו עבודה אני רוצה 2 - במידה מעטה	רב יותר איזו עבודה אני רוצה 3- במידה בינונית	רב יותר איזו עבודה אני רוצה 4- במידה רבה	רב יותר איזו עבודה אני רוצה 5- במידה רבה מאד
הליווי עזר לי להרגיש בטוח/ה כיצד להציג את המוגבלות שלי בשלבי חיפוש העבודה השונים (קורות חיים, ראיון טלפוני, ראיון פרונטלי)	הליווי עזר לי להרגיש בטוח/ה כיצד להציג את המוגבלות שלי בשלבי חיפוש העבודה השונים (קורות חיים, ראיון טלפוני, ראיון פרונטלי) 1 - כלל לא	הליווי עזר לי להרגיש בטוח/ה כיצד להציג את המוגבלות שלי בשלבי חיפוש העבודה השונים (קורות חיים, ראיון טלפוני, ראיון פרונטלי) 2 - במידה מעטה	הליווי עזר לי להרגיש בטוח/ה כיצד להציג את המוגבלות שלי בשלבי חיפוש העבודה השונים (קורות חיים, ראיון טלפוני, ראיון פרונטלי) 3- במידה בינונית	הליווי עזר לי להרגיש בטוח/ה כיצד להציג את המוגבלות שלי בשלבי חיפוש העבודה השונים (קורות חיים, ראיון טלפוני, ראיון פרונטלי) 4- במידה רבה	הליווי עזר לי להרגיש בטוח/ה כיצד להציג את המוגבלות שלי בשלבי חיפוש העבודה השונים (קורות חיים, ראיון טלפוני, ראיון פרונטלי) 5- במידה רבה מאד
הליווי עזר לי להתאים טוב יותר בין הציפיות שלי בתחום התעסוקה לבין האפשרויות שלי בתחום זה.	הליווי עזר לי להתאים טוב יותר בין הציפיות שלי בתחום התעסוקה לבין האפשרויות שלי בתחום זה. 1 - כלל לא	הליווי עזר לי להתאים טוב יותר בין הציפיות שלי בתחום התעסוקה לבין האפשרויות שלי בתחום זה. 2 - במידה מעטה	הליווי עזר לי להתאים טוב יותר בין הציפיות שלי בתחום התעסוקה לבין האפשרויות שלי בתחום זה. 3- במידה בינונית	הליווי עזר לי להתאים טוב יותר בין הציפיות שלי בתחום התעסוקה לבין האפשרויות שלי בתחום זה. 4- במידה רבה	הליווי עזר לי להתאים טוב יותר בין הציפיות שלי בתחום התעסוקה לבין האפשרויות שלי בתחום זה. 5- במידה רבה מאד

20. כמה פגישות קיימת בפועל עם הרכזת במסגרת התוכנית?

עד 6 פגישות.

6-10 פגישות.

11 פגישות ויותר.

21. האם החדר בו התקיימו הפגישות היה נוח ומתאים לקיום הפגישות מבחינת התנאים הפיסיים שלו?

1 - כלל לא	2 - במידה מעטה	3- במידה בינונית	4- במידה רבה	5- במידה רבה מאד
<input type="radio"/> 1 - כלל לא	<input type="radio"/> 2 - במידה מעטה	<input type="radio"/> 3- במידה בינונית	<input type="radio"/> 4- במידה רבה	<input type="radio"/> 5- במידה רבה מאד

22. האם יש מרכיב חסר בתוכנית לדעתך? האם היית מוסיף משהו? אם כן, צייני מהו.

23. להערכתך, באיזו מידה ניצלת את הליווי שהתוכנית מציעה?

1 - כלל לא	2 - במידה מעטה	3- במידה בינונית	4- במידה רבה	5- במידה רבה מאד
<input type="radio"/> 1 - כלל לא	<input type="radio"/> 2 - במידה מעטה	<input type="radio"/> 3- במידה בינונית	<input type="radio"/> 4- במידה רבה	<input type="radio"/> 5- במידה רבה מאד

24. האם קיבלת בעבר ליווי תעסוקתי/השמתי מתוכניות אחרות או מביטוח לאומי?

- כן
 לא.

25. אם כן, איזו תוכנית קידמה אותך יותר בתחום התעסוקה?

תוכנית סיפתח קידמה אותי הרבה יותר.	תוכנית סיפתח קידמה אותי קצת יותר.	שתי התוכניות קידמו אותי במידה דומה.	התוכנית האחרת קידמה אותי קצת יותר.	התוכנית האחרת קידמה אותי הרבה יותר.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
תוכנית סיפתח קידמה אותי הרבה יותר.	תוכנית סיפתח קידמה אותי קצת יותר.	שתי התוכניות קידמו אותי במידה דומה.	התוכנית האחרת קידמה אותי קצת יותר.	התוכנית האחרת קידמה אותי הרבה יותר.

26. האם יש לך הערות או התייחסויות נוספות כלשהן? נשמע לשמוע

נספח ב': שאלות לקבוצות המיקוד עם משתתפים

פרטים אישיים

1. בירור לגבי תחומי הלימוד ומספר שנות הלימוד של הסטודנטים ואודות הבחירה ללמוד תחום מסוים .
2. בירור לגבי אופי המוגבלות עמם הם מתמודדים ;
3. בירור לגבי ניסיון תעסוקתי בעבר/הווה – מסגרות בהם עבדו, חסמים שעמדו בפניהם להשתלבות בתעסוקה .

השתלבות בתוכנית ליווי

4. מתי הצטרפו לתוכנית? איך שמעו עליה/כיצד הצטרפו ?
5. על אילו צרכים תוכנית מסוג זה צריכה לענות לדעתם?
6. אילו שירותים הם צורכים דרך התוכנית? האם הם צרכים שירותים אחרים באוניברסיטה? מה ההבדלים שהם מזהים בין השירותים השונים שמוצעים בקמפוסים ?
7. מהו אופי הליווי אותו הם מקבלים? מהי הערכתם לגבי הליווי – האם מרוצים? האם עונה על הצרכים שלהם? מה חסר? אם היו יכולים לעצב תוכנית בהתאם לצרכים שלהם – מה היא הייתה כוללת ?
8. מהו המועד הנכון ביותר מבחינת מהלך הלימודים, לדעתם להשתלב בתוכנית הליווי ? מיומנויות/כלים שרכשו?
9. אילו (האם) שינויים הם מזהים שחלו אצלם בעקבות ההצטרפות לתוכנית? אילו כלים הם קיבלו? אילו כלים חסרים להם ?
10. האם/באיזה מידה התוכנית תומכת בשילובם במסגרות להתמחות/עבודה? האם השתלבו בפועל? האם מרגישים שיכולים/מסוגלים להשתלב? מה חסר להם? כיצד השתלבותם במקומות עבודה משפיעה עליהם ?

נספח ג': ראיון חצי מובנה – משתתפים ובוגרי הליווי הפרונטלי

רקע אישי אישיים

1. תחום הלימוד, ומספר שנות הלימוד, סיבות לבחירה ללמוד תחום מסוים.
2. בירור לגבי ניסיון תעסוקתי בעבר/הווה.

השתלבות בתוכנית סיפתח

3. מתי הצטרפת לתוכנית? איך שמעת עליה/כיצד הצטרפת?
4. מהו כולל הליווי? אילו שירותים? כמה פגישות, לאורך כמה זמן?
5. איפה עושים את השיחות?
6. איך נערכים?
7. על מה עובדים בפגישה? אילו נושאים עולים? מה עושים? שרטט/י שיחה טיפוסית.
8. מהי ההערכה לגבי הליווי: שביעות רצון, מענה על צרכים? מה חסר? מה היית מוסיפה?
9. הבדל ביחס לתוכניות אחרות: אם מכירה / משולבת/ בתוכניות מקבילות (במוסד / דרך ביטוח לאומי)? אם כן, אילו? מה דומה ומה שונה? מה מיוחד בסיפתח?

השפעה / תרומה של התוכנית

10. מה תרמה לך התוכנית? האם מזהה אצלך שינויים?
 - 10.1. איזה כלים רכשת?
 - 10.2. האם/באיזו מידה התוכנית תומכת בשילוב במסגרות להתמחות/עבודה? האם השתלבת בפועל?
 - 10.3. עד כמה מרגישה/ שקיבלת כלים והכוון ספציפי בהתאם לתחום הלימוד? מה עוד חסר וניתן להרחיב?
 - 10.4. עד כמה הרגשת שקיבלת מידע אודות חוקים / זכויות הקשורים לתעסוקת אנשים עם מוגבלות?
 - 10.5. ציפיות? מה רצית ולא קיבלת?

אפשרויות להמשך

1. מתכונת קבוצתית: לדוגמא, סדנת קורות חיים האם היית מצטרפת/למתכונת קבוצתית? חד פעמית? תהליכית? באיזו תדירות ומשך?
2. ליווי מרחוק: האם היית מוכנה להצטרף לליווי פרטני בליווי מרחוק? בתוכנה במחשב?

ראיון חצי מובנה – משתתפים ובוגרי המקבלים ליווי מרחוק

רקע אישי אישיים

11. תחום הלימוד, ומספר שנות הלימוד, סיבות לבחירה ללמוד תחום מסוים.
12. בירור לגבי ניסיון תעסוקתי בעבר/הווה.

השתלבות בתוכנית סיפתח

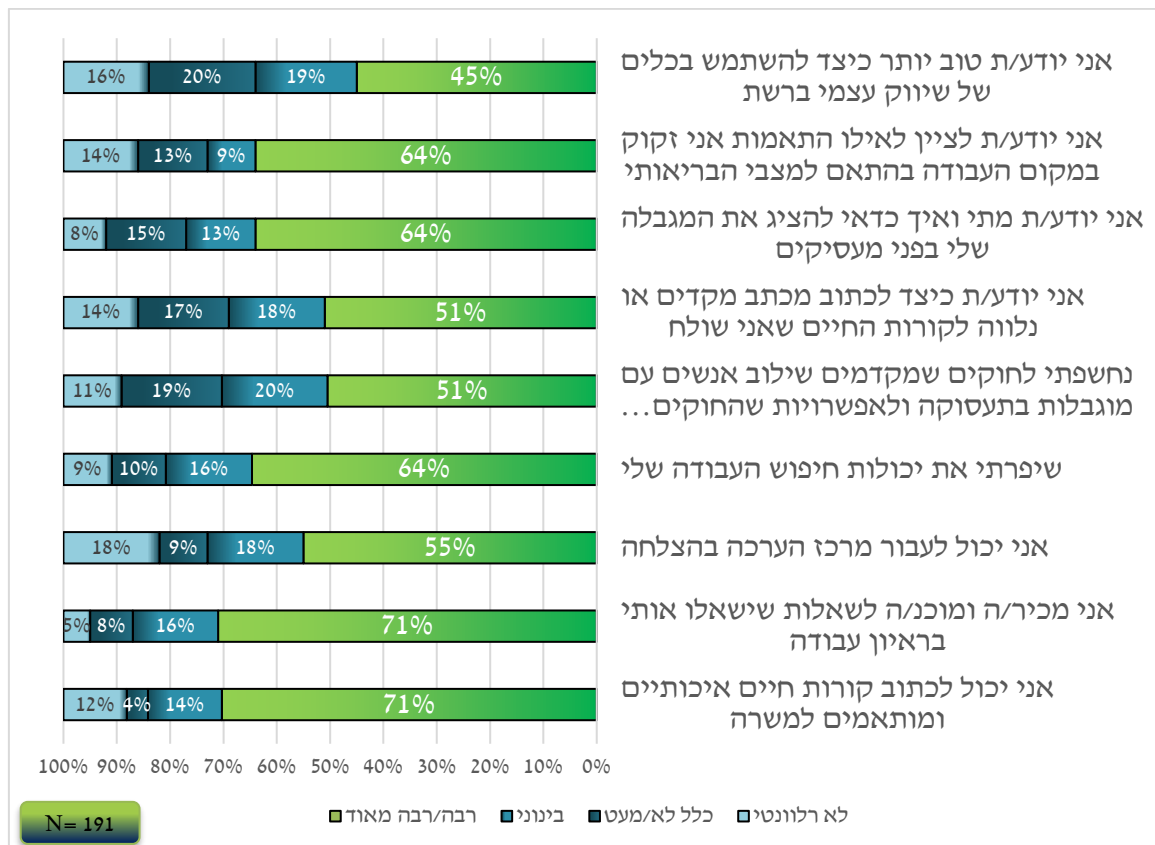
13. מתי הצטרפת לתוכנית? איך שמעת עליה/כיצד הצטרפת?
14. מהו כולל הליווי? אילו שירותים? כמה פגישות, לאורך כמה זמן?

15. האם יש פגישות פרונטליות (מה היחס בין כמות מפגשים פרונטליים לווירטואליים)?
16. איפה עושים את השיחות?
17. איך נערכים לפגישה ווירטואלית?
18. איך לדעתך עובד הממשק דרך תוכנת ה"זום"?
19. לאיזה סוג פגישה את/ה יותר מתחבר (פרונטלית/ וירטואלית)?
20. על מה עובדים בפגישה? אילו נושאים עולים? מה עושים? שרטט/י שיחה טיפוסית.
21. מהי ההערכה לגבי הליווי: שביעות רצון, מענה על צרכים? מה חסר? מה היית מוסיפה?
22. הבדל ביחס לתוכניות אחרות: אם מכיר/ה / משולב בתוכניות מקבילות (במוסד / דרך ביטוח לאומי)? אם כן, אילו? מה דומה ומה שונה? מה מיוחד בסיפתח?

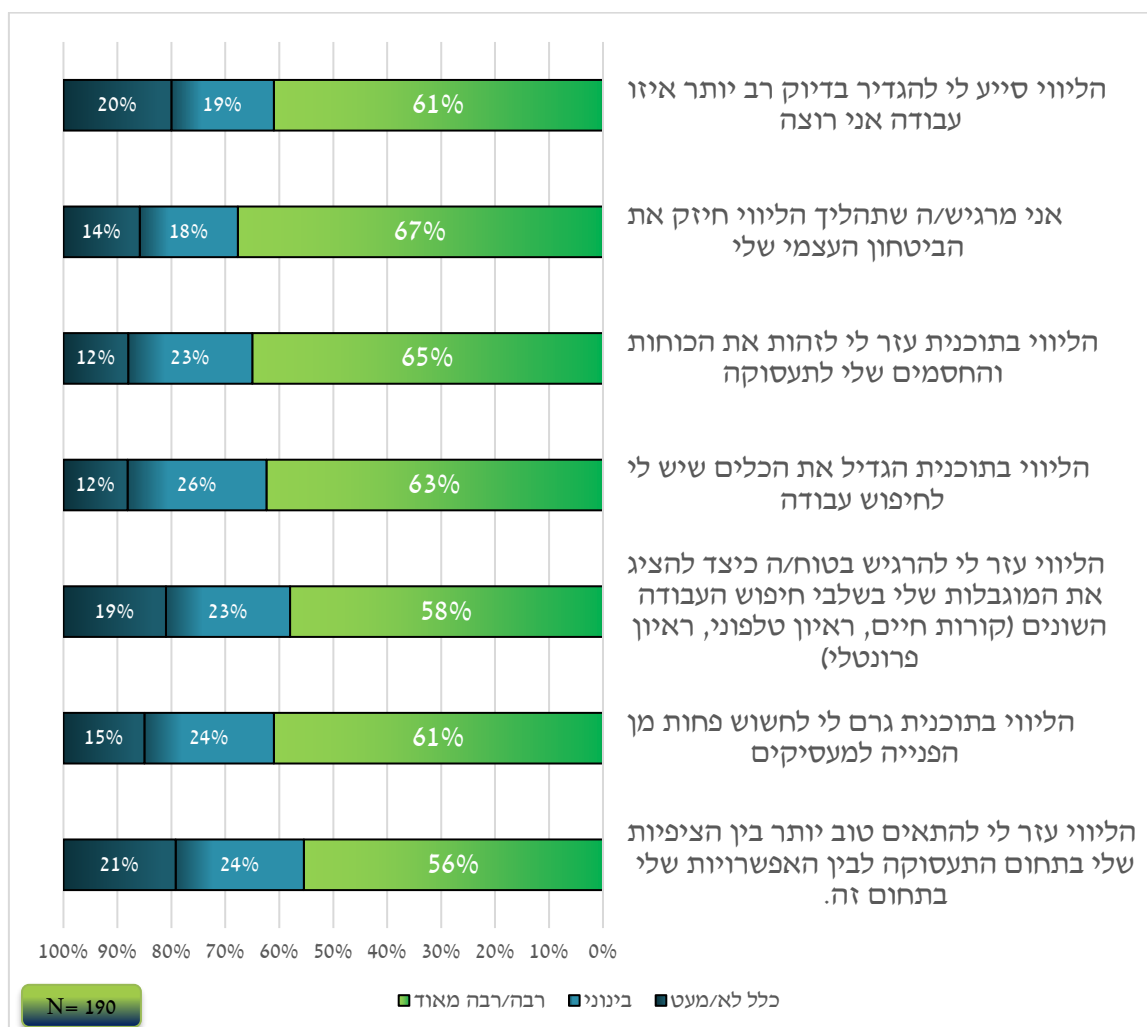
השפעה / תרומה של התוכנית

23. מה תרמה לך התוכנית? האם מזהה אצלך שינויים?
- 23.1. איזה כלים רכשת?
- 23.2. האם/באיזו מידה התוכנית תומכת בשילוב במסגרות להתמחות/עבודה? האם השתלבת בפועל?
- 23.3. עד כמה מרגישה שקיבלת כלים והכוון ספציפי בהתאם לתחום הלימוד? מה עוד חסר וניתן להרחיב?
- 23.4. עד כמה הרגשת שקיבלת מידע אודות חוקים/ זכויות הקשורים לתעסוקת אנשים עם מוגבלות?
- 23.5. ציפיות? מה רצית ולא קיבלת?

1. מידת הסכמת הסטודנטים עם היגדים הנוגעים להשפעת התוכנית



2. מידת הסכמת הסטודנטים עם משפטים הנוגעים להשפעת הליווי בתוכנית



טבלה 1. פעילות בתוך המוסדות

שנה	תאריך	פעילות	
2017	אפריל	ימי עיון והדרכות במוסדות : אחוה, בן גוריון והמכון הטכנולוגי.	
		ירידי תעסוקה המכללה למנהל והמכון הטכנולוגי	
	מאי	ייצוג התוכנית בפנל באוני' חיפה- יום עיון "נגישות ההשכלה הגבוהה כגשר לתעסוקה"	
		סדנאות לינקדין ומרכז הערכה בספיר	
		הובלת יום נגישות וספורט-המכללה למנהל	
		יריד תעסוקה – אריאל ובן גוריון	
	יוני	שותפות בארגון והצגת התוכנית בערב בוגרים של מרכז התמיכה במכון הטכנולוגי	
		הובלת יום בריאות הנפש אריאל	
	אוגוסט	ביקור קרן יובל בתוכנית ק.אונו	
	אוקטובר	השתתפות והצגת התוכנית בפתחת שנה	
		ימי אוריינטציה במוסדות	
		יריד תעסוקה ק. אונו	
דצמבר	אירועי שיא לציון היום הבינ"ל לשוויון זכויות : ק.אונו, המכללה למנהל, אריאל, בן גוריון ואחוה		
2018	פברואר	השתתפות והצגת התוכנית ביום למידה של המרכז ללימודי מוגבלות "מעבר למוגבלות" באוניברסיטה עברית	
	מרץ	מפגש חשיפת שירותים- אריאל סדנת ראיונות לפקולטות למשפטים ולהוראה - אחוה וספיר	
	אפריל	י-יד מעסיקים במכון הטכנולוגי	
		סדנת כתיבת קורות חיים בספיר	
		סדנת הכנה לראיון עבודה באחוה	
		השתתפות בפאנל פקולטה משאבי אנוש ק. אונו	
	מאי	שבוע נגישות בסימן עולם עבודה משתנה- בן גוריון	
		יום נגישות באריאל	
		שבוע נגישות בסימן עולם עבודה משתנה- ספיר	
		סדנת כתיבת קו"ח- ספיר	
		יריד מעסיקים- המכללה למנהל	
		יריד מעסיקים - בן גוריון	
		יריד-מעסיקים- אריאל	
		יום העיוור אוניברסיטת אריאל.	
		יוני	יום נגישות בסימן עולם עבודה משתנה, מכללת אחוה
			ערב בוגרים מרכז נגישות HIT
	יולי	הצגת תוכנית סיפתח והמנטורינג בכנס נציבות שיווין הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות בק. אונו	
	אוקטובר	סדנה בנושא התאמות והצגת המגבלה באריאל	
		מפגש למידה צוות קריירה באריאל	
		ימי אוריינטציה : ספיר, אחוה, חיפה, בן גוריון, אונו, עמק יזרעאל ובעברית.	
		יריד התמחויות משפטים - ספיר –	
	דצמבר	הצגת התוכנית והשתתפות במפגש חשיפה במרכז ללימודי מוגבלות באוני' העברית	
		הצגת התוכנית בכנס לכבוד יום שוויון זכויות באוני' חיפה	

אירועי שבוע שוויון זכויות : המכון הטכנולוגי, אונו, עברית)3 (קמפוסים), המכללה למנהל, בן גוריון ואחזה.		
הרצאה במסגרת קורס - הפקולטה לחינוך ק. אונו		
מפגש חשיפה אוני' חיפה	ינואר	2019
יום זכויות לאנשים עם מגבלה בספיר		
יום חשיפה למקצועות הייטק בעברית	מרץ	
סדנאות הכנה לתהליך מיון במשרד החינוך אחזה		
יום חשיפה לתוכנית מלגאות אוני' חיפה		
בניית מערך ליווי באריאל		
הטמעת מודל i pro לצוות קריירה במכללה למנהל	אפריל	
סדנה במכון הטכנולוגי your way to tech industry		
הפסקה פעילה יוצרים נגישות בחיפה		
סדנת הכנה לעולם העבודה והצגת פרויקטים		
יריד תעסוקה במכון הטכנולוגי	מאי	
סדנת הכנה לתהליכי מיון תוכנית צוערים לרשויות המקומיות אוני' חיפה		
יריד תעסוקה HIT		
יום נגישות בן גוריון		
יריד תעסוקה אריאל		
סדנת כתיבת קו"ח והכנה לראיון עבודה בספיר		
כנס "היום שאחרי" אריאל	יולי	
סדנת ראיונות המכללה למנהל	אוגוסט	
ימי אוריינטציה : ספיר ואונו	אוקטובר	

טבלה 2. פעילות מחוץ למוסדות

שנה	תאריך	פעילות
2017	אפריל	הצגת התוכנית בפנל סטודנטים בכנס נגישות, עמותת נגישות ישראל
	מאי	הצגת התוכנית בפורום מופת- מרכזי התמיכה של המוסדות האקדמאים
	יוני	הצגת התוכנית בפאנל בכנס לשכת עורכי דין – " זכויות אנשים עם מוגבלות"
	יולי	יום עיון של התוכנית - העלאת מודעות להעסקת מתמחים ועורכי דין עם מוגבלות במכללת ספיר
	ספטמבר	יום למידה לצוותים שותפים בנושא תעסוקת סטודנטים המתמודדים עם מגבלה נפשית באונו
	אוקטובר	השתתפות ביריד התמחויות משרד משפטים, אוני' ת"א
	נובמבר	הצגת התוכנית- כנס נציבות שוויון
		יום עיון לצוותי התוכנית - נגישות השירות והמתוו"ס
	2018	ינואר
פברואר		תכנון וקיום יום למידה לצוותים שותפים במוסדות האקדמאים בנושא: חשופים-דילמות בהצגת המגבלה
		ימי הכנה למראיינים לפרקליטויות, משרד המשפטים
מאי		עולם עבודה משתנה - ימי שיא עם גרעין סמ"ן
יולי		הצגת תוכנית סיפתח, מפגש ציונות 2000 בנביעות
אוגוסט		הצגת תוכנית סיפתח למעסיקים בצפון, אלביט
ספטמבר		הצגת התוכנית סיפתח סמ"ן- ישראל מעבר למוגבלות
נובמבר		השתתפות ביריד התמחויות במשפטים באוני' ת"א

השתתפות והצגת תוכנית ביריד תעסוקה- הסתדרות והמטה לשילוב אנשים עם מוגבלות, משרד העבודה		
מפגש חשיפה לתוכנית בשיתוף פורום מלגאיות	דצמבר	2019
פיילוט code review בשיתוף גוגל	ינואר	
סדנאות מראיינים -פרקליטות משרד המשפטים	פברואר	
פגישות עם דיקנים במסגרת הפורום האקדמי, ישראל מעבר למוגבלות		
פיתוח תוכנית מתמחים לסטרטאפים בהייטק	מרץ	
וובינר חשיפה לתוכנית הצוערים עתודות ישראל		
תכנון ופיתוח סדנא בפייסבוק	אפריל	
סדנה בפייסבוק crush your coding		
סדנאות הכנה לתהליך מיון תוכנית הצוערים לרשויות המקומיות	מאי	
סדנת הכנה לעולם העבודה במוביט		
ליווי משתתפים שלב ב' פיילוט open source development	יולי	
סדנת חיפוש עבודה בהיי טק סלקום		
סדנה לחיפוש עבודה בהייטק (31/10/19)	אוקטובר	