

מענא

מהתנדבות לקריירה

למתנדבי השירות האזרחי בחברה הערבית והדרוזית

• עיצוב ועריכה לשונית
גילאור הפקות למידה

• הפקת תדריך
אפרת כהנא בקלר

• כתיבת התדריך
שרון רפופרט

תכנית מענא לא הייתה קיימת אלמלא החלום עליה וסיועם של אנשים רבים להוציאו אל הפועל. מעורבותם של אנשי מקצוע, צוות התכנית ושותפים רבים תרמו בהקמה, פיתוח והובלה של תוכנית מענא ואנחנו מזדים לכולם!

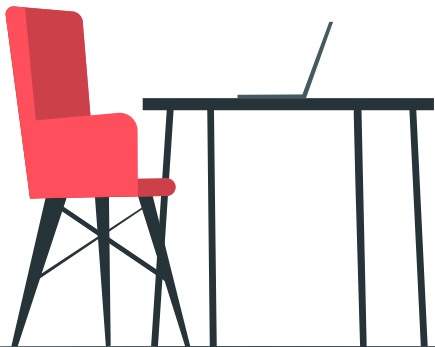
צוות הרשות לשירות אזרחי בראשות ראובן פינסקי שפועלים להטמעת התכנית כחלק בלתי נפרד מהכשרות לחברה הערבית והדרוזית, במטרה להמשיך ולשפר את השירות האזרחי במדינת ישראל לצד רצון לתת כלים ומענים מותאמים למתנדבים, תודה והערכה גדולה לצוות המקצועי שהוביל את הפיתוח המקצועי ומלווה ברמה יומיומית כדי להבטיח את איכות התוכנית ובקרוב את הטמעתה: יעקב עמר, אמיר אבו עיסא, משה הומינר ונועם עמרן.

ד"ר סיגל שלח וסוזן חסן שהאמינו ברעיון מאחורי התוכנית, זיהו את אוכלוסיית הצעירים בחברה הערבית כאוכלוסייה מרכזית שיש להשקיע בה ואיפשרו לתוכנית לצאת לדרך ובהמשך אישרו את הרחבתה וגדילתה כתוכנית מובילה בתחום.

אפרת שפרוט והילה מרמוס מנכ"ליות קרן הזדמנות שהניעו שדה חברתי להפוך תכניות פיילוט בודדות, לתוכנית ממשלתית רחבת היקף ועל השידוך בין הג'וינט לממשלה תוך שהן ממשיכות לקחת חלק פעיל בפיתוח המקצועי ותיכלול השותפויות.

צוות מטה התוכנית:

- יוסור שקור מנהלת התוכנית הארצית שהפכה רעיון על הנייר לתוכנית ארצית ומובילה את הצוות לעשייה מקצועית רחבת היקף בעבודה איכותית עם כל הלב.
- שרון רפפורט מנהלת ההדרכה הארצית של התוכנית שמובילה את התמקצעות הצוות, כתיבת המערכים וכתיבת התדריך.
- יעל שלזינגר שמשלב הקמת התוכנית לקחה על עצמה את המשימה של בניית המודל ופיתוח מקצועי של הכלים.
- אפרת כהנא בקלר שהחליפה את יוסור כמנהלת התוכנית בחופשת לידה והובילה את התוכנית בראשית ימי הקורונה תוך התאמת מודל העבודה ושימור עבודת הצוות.



לחמשת מנהלי גופי המעטפת: מרוות חדאד (מרכז מעשה), שי שמעון (הזנק לעתיד), זהבה אלהרר (החברה למתנ"סים), יערה שפירא (האגודה להתנדבות) ושמרית חננאל (הנוער העובד והלומד). המחויבות האישית שלהם לתוכנית ולכלל היועצים, מתוך עבודה משותפת והתגייסות הארגונים שלהם הביאה לפיתוח המודל ולביסוסה היציב של התוכנית בכל ישוב קטן כגדול בארץ.

לצוות המנחים האזוריים שהיו חלק מפיתוח המודל, ליוו והנחו את יועצי התוכנית באופן פרטני וקבוצתי, תודה לנסרין שאמי, נור פח'ראלדין ואיברהים אבו ג'פר. ליועצי התוכנית שעושים עבודה נהדרת תוך עבודה בסביבה משתנה ושינויים תמידיים ובזכותם התוכנית הפכה לתוכנית דגל בשירות האזרחי. היועצים הינם המנוע של התוכנית ועבודתם האיכותית מתוך להט, אכפתיות ואחריות חברתית משנה חיים עבור אלפי צעירים בתחומי השכלה ותעסוקה. למנהלי התחומים בגופים המוכרים שהצטרפו אלינו בהכנסה ופיתוח של התוכנית ולוקחים חלק, מעורבים מקצועית ומלווים את הרכזים שלהם בעבודתם היומיומית כדי שתוכנית מענא תגיע לכל מתנדב.ת.

לשותפי התוכנית מראשיתה שמלווים אותנו ופועלים יחד ליצירת ממשקי עבודה במרכזי ריאן ובתוכנית רואד.

ליובל פיורקי ממכון צפנת שליווה את התוכנית במקצועיות רבה תוך שאילת שאלות לצד אכפתיות ומעורבות אישית בהתפתחות והתקדמות התוכנית.

תוכנית מענא בצורתה הנוכחית מסתיימת אחרי שלוש שנים ועוברת להמשך הפעלה ישירות על ידי הרשות לשירות אזרחי, אני בטוחה שהשותפים ימשיכו לפתח ולעדכן את התוכנית כך שתתן מענה איכותי ומקדם לאוכלוסיית המתנדבים בשירות האזרחי ואני בטוחה שהתכנים המקצועיים שפותחו במסגרת התוכנית יכולים לשמש תוכניות ושירותים נוספים.

זו הייתה זכות גדולה עבורי להוביל מטעם הג'וינט את התוכנית, העבודה עם שותפים רבים שמחויבים לעשייה מקצועית ולעשיית טוב לימדה אותי הרבה.

עינת מסטרמן
מנהלת תוכניות בכירה
ג'וינט ישראל תבת

תוכן עניינים

לחצו על כל אחד מהפרקים כדי לעבור אליהם

מבנה התדריך וכיצד להשתמש בו

שלום רב,

חוברת זו נועדה לאגד את מודל תוכנית מענא על כל היבטיה וההתאמות שעברה מאז תחילתה, ביוני 2018. החוברת מיועדת לכלל בעלי העניין בתוכנית מענא, ובכללם צוות התוכנית, משרדי ממשלה, אנשי מקצוע, שותפים מקומיים, שותפים ארציים ועוד. לאורך השנים שמרה התוכנית על עיקרון פיתוח, שימור ושיתוף הידע שהתפתח בה - באמצעות תיעוד, כתיבה, הפקת הידע והפצתו - ומתוך עיקרון זה החוברת נכתבה. כל החומרים יחד מהווים עוגנים לתפעול התוכנית באופן יעיל ומקצועי, והם מגובשים לכדי מודל אחיד של התוכנית.

מטרת התדריך היא לאפשר לכלל העוסקים בהפעלת התוכנית לפעול על-פי ההנחיות המקצועיות והארגוניות העדכניות ביותר. התדריך הוא למעשה סיכום של כל שנות העבודה בתוכנית; ההנחיות והתכנים המקצועיים בו הם תוצאה של עבודת היישום והפיתוח שנעשתה במסגרת התוכנית.

מבנה התדריך: כדי להביא לפניכם באופן הבהיר והמקיף ביותר את ההנחיות הארגוניות והמקצועיות העדכניות, התדריך כולל חמישה פרקים, כמפורט להלן:

• **בפרק הראשון** - הקדמה הכוללת רקע על השירות הלאומי-אזרחי, שוק העבודה בישראל, נתוני תעסוקה והשכלה בקרב החברה

הערבית והחברה הדרוזית, צעירים ובניית תמונת העתיד והתנדבות כפלטפורמה לבניית תמונת העתיד.

• **בפרק השני** - רקע על תוכנית מענא, כולל ייחודיותה, מטרותיה, עקרונות עבודה, ממדי הצלחה, מפת שותפים,

מרכיבי התוכנית, בעלי התפקידים בה ושלבי הפעלתה.

• **בפרק השלישי** - מרכיבי התוכנית: שלביה בשנה א' ובשנה ב' ובעלי התפקידים בתוכנית.

• **בפרק הרביעי** - שלבי הפעלת תוכנית מענא: היערכות לפתיחת שנה, הפעלת התוכנית בשוטף, סגירת שנה,

מעטפת מקצועית ומנגנוני בקרה.

• **הפרק החמישי** - כולל נספחים, ובו מגוון נספחים הקשורים ברקע להפעלת התוכנית.

לתדריך מצורפים המאזנים הבאים:

• מארז מתווים של מערכים קבוצתיים ופרטניים.

• מארז כלי ניהול ובקרה של התוכנית.

• מארז מעטפת מקצועית ליועצים.

תקציר מנהלים

חזון תוכנית מענא

קידום המוביליות החברתית והרחבת אפשרויות התעסוקה, באמצעות הגברת תחושת המסוגלות האישית והתעסוקתית, לצד פיתוח מיומנויות וכישורים אישיים בקרב מתנדבי השירות האזרחי בחברה הערבית.

מטרת התוכנית

התוכנית שואפת להקנות ידע ומיומנויות, שיאפשרו למתנדבים לבחור, לתכנן וליישם את דרכם בהשכלה ובקריירה בסיום שירותם - מתוך מודעות ליכולות ולאתגרים האישיים, לצד היכרות מעמיקה עם עולם העבודה המשתנה ועם ההזדמנויות הגלומות בו. **המשתתפים בתוכנית יוצאים למסע**, שבמהלכו ילמדו להכיר את יכולותיהם, ירחיבו את הידע שברשותם, יתחברו לחלומות שלהם וייחשפו לתחומי תעסוקה והשכלה חדשים. ההשתתפות בתוכנית טומנת בחובה הזדמנות לפריצת דרך משמעותית עבור צעירים וצעירות מהחברה הערבית ומהחברה הדרוזית, לשם השתלבות מוצלחת ומגוונת יותר בשוק התעסוקה - ובכך נעוצה גם תרומתה הכלכלית החשובה למדינה כולה.



התוכנית פותחה על-ידי ג'וינט תבת ומובלת על-ידיה, בשיתוף הרשות לשירות אזרחי, קרן הזדמנות ושותפים נוספים, ובהם: גופי מעטפת שנבחרו במכרז של הג'וינט ונציגי גופים מוכרים שהוכרו על-ידי השר האחראי על השירות האזרחי.

במרץ 2020, עם פרוץ משבר הקורונה, התוכנית הותאמה במלואה למציאות החדשה, כך שניתן יהיה להמשיך לקיים אותה גם בפלטפורמות דיגיטליות. עיקר המאמצים הושקעו ב-

- הכשרת יועצי פיתוח אישי וקריירה - הן טכנולוגית והן בהקניית מיומנויות הנחיה, לצורך הנחיה קבוצתית וליווי פרטני בתוכנת ה-Zoom.
- התאמת תוכני המערכים והשיחות הפרטניות, כך שיעוררו עניין בקרב המשתתפים ואפשר יהיה להעבירם ב-Zoom.
- הוספת וובינרים, הכוללים מגוון הרצאות המועברות בשידור חי בערוץ יוטיוב פרטי.

אנו מקווים כי תדריך זה יסייע לכם בהפעלת התוכנית ובהתמודדות עם האתגרים הנלווים אליה.

* המסמך נכתב בלשון זכר אך מיועד לשני המינים.

* בכל מקום שבו יש סתירה עם סעיפי המכרז - הרי שהמכרז הוא הקובע.

דבר מנכ"ל רשות השירות הלאומי-אזרחי

רשות השירות הלאומי-אזרחי רואה ערך עליון בשיפור ובהרחבת השירות האזרחי וההתנדבות הקהילתית בחברה הערבית ובחברה הדרוזית, ועושה כל מאמץ להתאמתו בקרב בני האוכלוסיות הללו.

מובן כי השירות הלאומי-אזרחי משפיע רבות על המתנדבים במהלך חייהם הבוגרים, ובשל כך אנו עמלים רבות בפיתוח מודלים לשירות ולהכשרה, אשר יסייעו לצעירים להשלים שירות משמעותי וחיוני, תוך הקניית ידע וכלים להמשך דרכם.

לנגד עינינו מוצב משולש הערכים של השירות הלאומי: שירות משמעותי למדינה ולחברה; שירות שנותן מענה אופטימלי למתנדבים; סיוע בהשתלבות עתידית בתעסוקה ותוך פריזון גבוה.

תוכנית מענא - אשר נוסדה בשותפות עם ג'וינט תבת, הגופים המוכרים, משרדי הממשלה הרלוונטיים, גופי המעטפת וגורמים רבים נוספים - חוללה מהפכה בתחום ההכשרה במהלך השירות, כך שהיא מכינה את הצעירים להמשך חייהם - הן לקראת רכישת השכלה גבוהה והן לקראת השתלבותם בעולם התעסוקה האזרחי.

אנו מודים לכל שותפינו ומאחלים לכולנו שנת שירות מוצלחת ושנת הכשרות משמעותית - עבור הצעירים, עבור הקהילות שאליהן הם משתייכים ועבור מדינת ישראל בכללותה.

ראובן פינסקי

מנכ"ל רשות השירות הלאומי-אזרחי

דבר מנכ"ל גוינט ישראל תבת

תכנית 'מענא- אתנו מהתנדבות לקריירה', היא תוכנית לקידום המוביליות החברתית והגדלת תעסוקה מיטבית לבוגרי השירות הלאומי-אזרחי בחברה הערבית והדרוזית.

התוכנית שואפת לפתח מסוגלות אישית ותעסוקתית. וזאת, תוך הקניית ידע ומיומנויות שיאפשרו לבוגרים לבחור, לתכנן וליישם את דרכם בהשכלה ובקריירה, מתוך מודעות ליכולות והאתגרים האישיים, הכרות מעמיקה עם עולם העבודה המשתנה וההזדמנויות הגלומות בו.

התכנית שפותחה על ידי הג'וינט בשותפות עם הרשות לשירות האזרחי- לאומי, מופעלת על ידי 5 גופי מעטפת: הזנק, החברה למתנסים, מרכז מעשה, הנוער העובד והלומד והאגודה להתנדבות. גופים אלו מעסיקים 35 יועצי קריירה, שמקבלים את הכשרה והדרכה מצוות התוכנית בג'וינט.

לאחר שנתיים של הפעלת התוכנית, ולקראת הוצאת מכרז לתפעול התוכנית על ידי גוף אחר, אני שמח להביא בפניכם את התדריך המקיף של התוכנית שמטרתו לתת כלים פרקטיים לגוף שיזכה במכרז לצד רקע תאורטי ורציונל לתוכנית. תדריך זה, הינו תוצר עבודתם של הצוות המקצועי בג'וינט בהובלתה של גב' עינת מסטרמן, השותפים בקרן הזדמנות והשותפים מהגופים המפעילים.

התוצאות של המחקר מצביעות על תרומה חיובית ומרגשת למתנדבי השירות האזרחי. התובנה המתגבשת היא שתוכנית מעטפת שכזו, משפרת ומקדמת את המתנדבים לגבש את הקריירה שלהם ונותנת להם את הכלים לממש את הפוטנציאל שלהם. התוכנית שפועלת ברמה הקבוצתית והפרטנית מאפשרת את התלבטויות האופייניות לגיל 18, את הניסוי והתהייה במסגרת התנדבות ואת התהליך המותאם לגיל על מנת לצאת עם תכנית עבודה סדורה לעתיד.

הצלחת התוכנית היא תוצאה של מחוייבות ועבודה מקצועית של כל הצוותים המעורבים בתוכנית. ועל כך תודתי הכנה.

תוכנית כל כך גדולה ומשמעותית אי אפשר לעשות לבד. אני רוצה להודות לכל השותפים שלנו: הרשות לשירות הלאומי-אזרחי, קרן הזדמנות, גופי המעטפת והגופים המוכרים ובעיקר לצוות היועצים שלווה את משתתפי התכנית בשנים האחרונות.

רני דודאי

מנכ"ל ג'וינט ישראל תבת

דבר יושב ראש צוות היגוי תכנית מענא

אחד המטרות המרכזיות של השירות הלאומי היא לקדם את השילוב של המתנדבים בחברה הערבית והדרוזית בתוך החברה הישראלית כאינטרס לאומי. תכנית "מענא" שפותחה על ידי הג'וינט והרשות לשירות לאומי אזרחי מקנה למתנדבי השירות הלאומי בחברה הערבית והדרוזית ארגז כלים שמעצים את היכולות והמסוגלות של המתנדבים להשתלב בתעסוקה והשכלה תוך הנגשת המידע וההיכרות עם מוסדות ההשכלה, הכשרה ומעסיקים. מתן לזווית קבוצתי ואישי במהלך ההתנדבות של יועצי קריירה.

הצלחת התכנית היא פרי עבודה מאומצת, מושקעת ומקצועית של כלל הגופים השותפים: הרשות לשירות לאומי אזרחי, הג'וינט, קרן הזדמנות, הגופים המוכרים וגופי המעטפת שבצעו את התכנית במקצועיות רבה.

כיו"ר צוות ההיגוי של התכנית ברצוני להודות, להוקיר ולהעריך את כלל הגופים על שיתוף פעולה פורה ומוצלח על פיתוח מודל הכשרה שיהווה בסיס ודוגמא להכשרות המשך.

אנו ברשות נמשיך לפתח ולקדם את הפרויקטים וההכשרות בחברה הערבית והדרוזית מתוך רצון לחזק את החיבור והשילוב בחברה הישראלית.

יעקב עמר

סמנכ"ל הרשות לשירות לאומי אזרחי

ויו"ר צוות ההיגוי

דבר מנכ"לית קרן הזדמנות

שדה ההתנדבות בקרב המגזרים הלא יהודיים לשירות אזרחי (הנקרא כיום גם "התנדבות קהילתית", בהתאם לחוק השירות הלאומי-אזרחי החדש), התפתח בשנים האחרונות באופן דרמטי. כיום מתנדבים במסגרת השירות האזרחי כ-4,500 צעירים ערבים, דרוזים ובדואים, ובכך מקדמים גם את הקהילות שלהן הם משתייכים, ואף זוכים במסגרת שירותם להתפתחות אישית, לזכויות ולהטבות כלכליות.

קרן הזדמנות, אשר הוקמה בשנת 2012, זיהתה את הפוטנציאל הגלום בהתנדבות במסגרת המקצועית והמוכרת של השירות הלאומי-אזרחי - לשילוב ולקידום מערכתי ואסטרטגי של אוכלוסיות מודרות. מטרת פעילותינו היא לאפשר לצעירים מקבוצות אוכלוסייה אלה - שפטורים מגיוס חובה לצה"ל - לתרום לחברה ולהתנדב לשירות אזרחי איכותי, שיסייע להם להשתלב בחברה הישראלית ולהוביל בה.

לאור העובדה שכ-95% מהמתנדבים במגזרי המיעוטים הם נשים צעירות, וכן בשל נתוני התעסוקה הנמוכים בקרב נשים ערביות בישראל - פיתחנו יחד עם השותפים/שותפינו את תוכנית מענא. אנו, רשות השירות הלאומי-אזרחי, משרד האוצר, משרד הכלכלה, ארגון ג'וינט תבת, הארגונים בשטח וקרנות פילנתרופיות - **רואים חשיבות לאומית בהכנת המתנדבות לשילובן בתעסוקה ובהכשרה מקצועית ואקדמית**, לקראת סיום התנדבותן ויציאתן לשוק העבודה.

המודל המוצג בתוכנית מענא נועד לספק מענה לצורך בהכנה לתעסוקה המתואר מעלה, אך לא רק - שכן, הוא משלב בין התנדבות משמעותית למען הקהילה ובין תוכנית מעטפת, המציידת את המתנדבים בכלים להמשך דרכם בעולם התעסוקה. התוכנית מתמקדת בפיתוח אישי ותעסוקתי, בהכנה להשכלה גבוהה, בזהות, בשייכות ובמנהיגות - תוך מקסום חוויית השירות.

אנו רואים חשיבות רבה בתוכנית דגל זו, ושמחים על תרומתנו ועל מעורבותנו בה.

הילה מרמוס

מנכ"לית קרן הזדמנות

הקדמה

” התוכנית איפשרה לי היכרות מעמיקה עם דרכים
להתמודד עם עולם התעסוקה העכשווי “

מתנדב מכפר מנדא

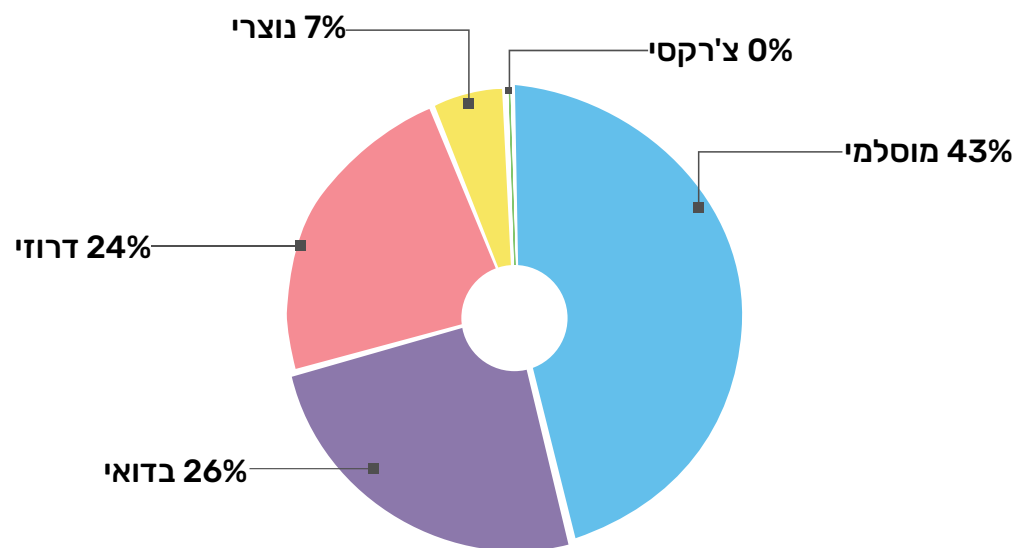
השירות האזרחי בחברה הערבית והדרוזית

במסגרת הרשות לשירות אזרחי בישראל תורמים צעירים וצעירות מזמנם לתועלת הקהילה והחברה בישראל. מעמדו של השירות הלאומי-אזרחי ודרכי פעולתו מוסדרים בחוקים, בתקנות ובהחלטות ממשלה. על המערך הכולל אחראית הרשות לשירות אזרחי, שסמכויותיה הוסדרו בחוק שירות אזרחי התשע"ז - 2017 (להלן: "החוק"), אשר נכנס לתוקף באפריל 2018.

מערך השירות הלאומי-אזרחי מופעל באמצעות עמותות שהוכרו על-ידי השר האחראי (כיום שר ההתיישבות) המכונות "גוף מוכר", ומתקיים דרך התנדבות במגוון מוסדות וארגונים ללא מטרת רווח. המדינה מפעילה סמכויות פיקוח ותכנון אסטרטגי מקיף לכל נושא השירות, באמצעות הרשות לשירות אזרחי.

מערך השירות הלאומי-אזרחי הוסדר בחוק שנים רבות לאחר היווסדו. על-פי החוק, כל אזרח שפטור מחובת שירות סדיר בצה"ל או אשר לא נקרא לגיוס, רשאי להתנדב לשירות אזרחי. השירות הוא וולונטרי, היינו - צעירים וצעירות יכולים לבחור אם לשרת במסגרתו שנה או שנתיים או להימנע. המתנדבים זכאים לדמי כיס חודשיים ולזכויות נוספות, כמו ביטוח לאומי, תחבורה ועוד. כמו כן, המשלימים את שירותם האזרחי זכאים להטבות בהתאם למשך זמן השירות - שנה או שנתיים.

בקרוב החברה הערבית ובחברה הדרוזית קיימת בעשור האחרון מגמת עלייה עקבית במספר המשרתים, כך שבשנה האחרונה יש כ-4,800 משרתים בקרב אוכלוסיות אלו - רובן המוחלט בנות, בחלוקה הבאה:



סה"כ: 4,800 מתנדבים
(פברואר 2020)

השירות האזרחי בחברה הערבית והדרוזית

לאוכלוסייה הערבית והדרוזית יש צרכים חברתיים רבים; אלימות היא תופעה נפוצה למדי בקרבה, והיא נעדרת מוסדות חינוך א-פורמאלי (כגון מתנ"סים ותנועות נוער), חינוך מיוחד, טיפול בקשישים ועוד. לאור זאת, מסגרת התנדבותית מוסדרת עשויה לקדמה ולהקנות לה את החוסן החברתי והכלכלי הדרוש לה. כך למשל, הירתמות הצעירים הערבים והדרוזים לשיטור קהילתי ולעמותות הצלה תוכל לסייע בשיפור איכות החיים שלהם ושל החברה כולה.

נוסף על כך, רבים מהצעירים הערבים והדרוזים אינם יכולים לממש את רצונם לרכוש מקצוע משמעותי במסגרת אקדמית, בשל חסמים רבים - והמרכזי שבהם הוא קושי השפה. על כן, על שנת התנדבות משמעותית להיות מלווה בתהליך הכשרה ובהקניית כלים בסיסיים להצלחה עתידית.

[לקריאה נוספת ולהעמקה בנושא זה - אפשר לעיין בנספח א' - "שירות לאומי ואזרחי".](#)

נתוני תעסוקה והשכלה בקרב החברה הערבית והחברה הדרוזית

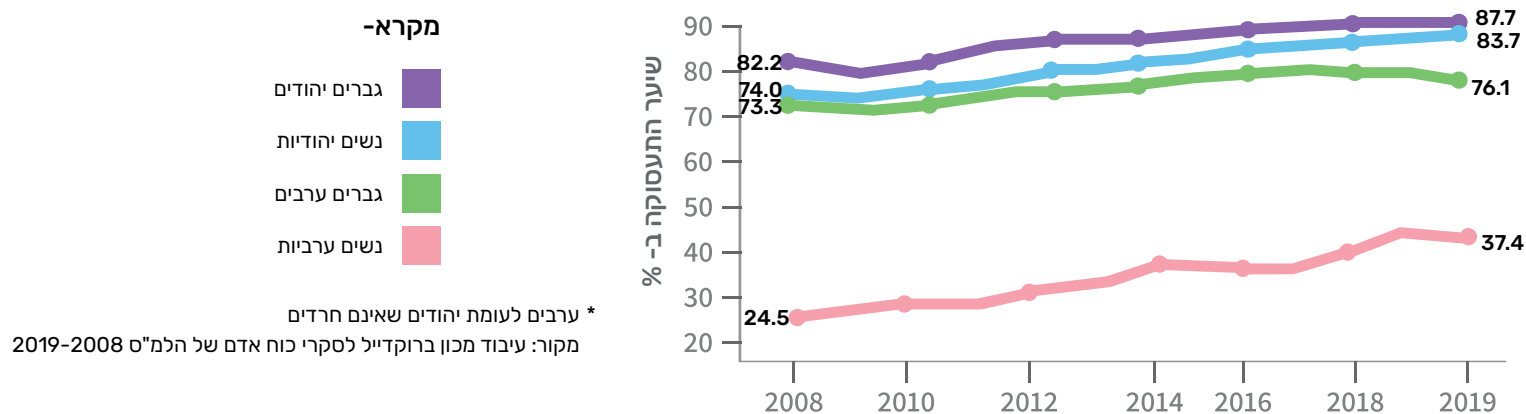
נתוני תעסוקה

נתוני תעסוקה והשכלה בקרב החברה הערבית והדרוזית

שוק העבודה בישראל מתאפיין עלייה דרמטית בשיעור התעסוקה ובשיעור השתתפות בכוח העבודה. עם זאת, חרף השגת היעד לשנת 2020, שיעור התעסוקה בקרב נשים ערביות ודרוזיות ידורג במקום האחד לפני האחרון, ביחס לנשים אחרות במדינות ה-OECD.

בעשור האחרון עלה שיעור התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית ובייחוד בקרב נשים ערביות מ- 25% בשנת 2008 ל- 37.4% בשנת 2019. ואולם, שיעור זה עדיין נמוך משמעותית לעומת שיעור התעסוקה בקרב הנשים היהודיות, העומד על 83.7%. באשר לגברים הערבים והדרוזים, לצד העלייה ההדרגתית בשיעור התעסוקה בשנים האחרונות, וחרף קרבתו ליעד שקבעה הממשלה לשנת 2020 עדיין קיים פער בשיעור התעסוקה בינם ובין הגברים היהודים שאינם חרדים. עיקר הפער בין קבוצות אלו מקורו בגילי 45 ומעלה, ככל הנראה כתוצאה מירידה בהיקף התעסוקה מצד גברים ערבים מבוגרים.

שיעור התעסוקה בגילי 25 - 64 בשנים 2008-2019, לפי קבוצת אוכלוסייה* ומגדר (באחוזים)



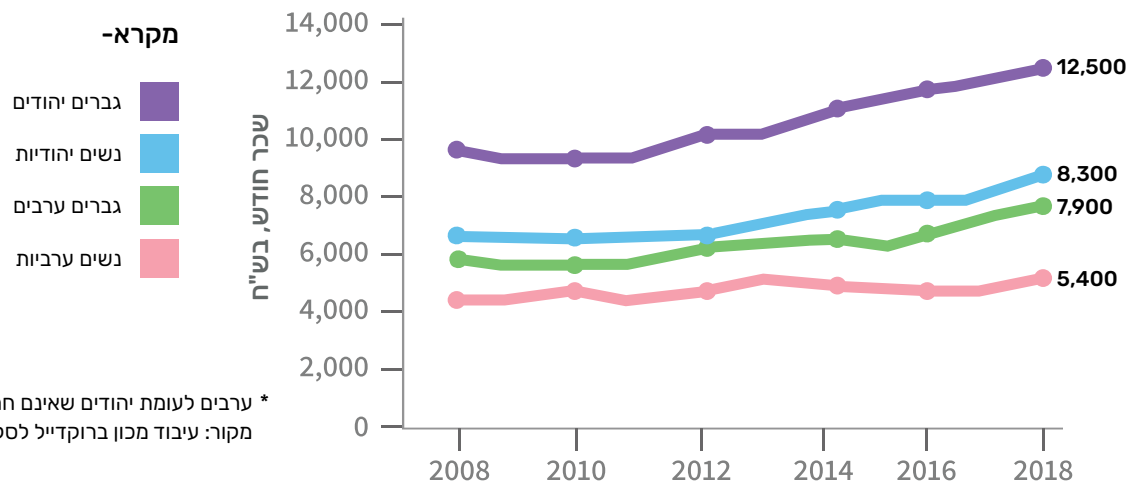
נוסף על כך, ניכרת בעיה באיכות התעסוקה, הבאה לידי ביטוי בפער בשכר החודשי שבין גברים ערבים ודרוזים ובין גברים יהודים לא-חרדים, כך ששכרם של הערבים והדרוזים עומד על כ- 69% משכר היהודים שאינם חרדים. ניתוח מאפייני התעסוקה של גברים ערבים ודרוזים מעלה כי מרבית הפער בשכר החודשי מקורו בפער בשכר השעתי, ופער זה הולך וגדל עם הגיל.

נתוני תעסוקה והשכלה בקרב החברה הערבית והחברה הדרוזית

בשנת 2018 היה שכרו החודשי החציוני של עובד ערבי כ- 7,900 שקלים הנמוך ב- 37% משכרו החציוני של עובד יהודי, ושכרה החציוני של עובדת ערבייה היה כ-5,400 שקלים הנמוך ב-35% משכרה של עובדת יהודייה.

נתוני תעסוקה והשכלה בקרב החברה הערבית והדרוזית

שכר חודשי חציוני של שכירים בגילאי 25-64 בשנים 2008-2018, לפי קבוצות אוכלוסייה* ומגדר



* ערבים לעומת יהודים שאינם חרדים
מקור: עיבוד מכון ברוקדייל לסקרי הוצאות משק הבית של הלמ"ס 2008-2018

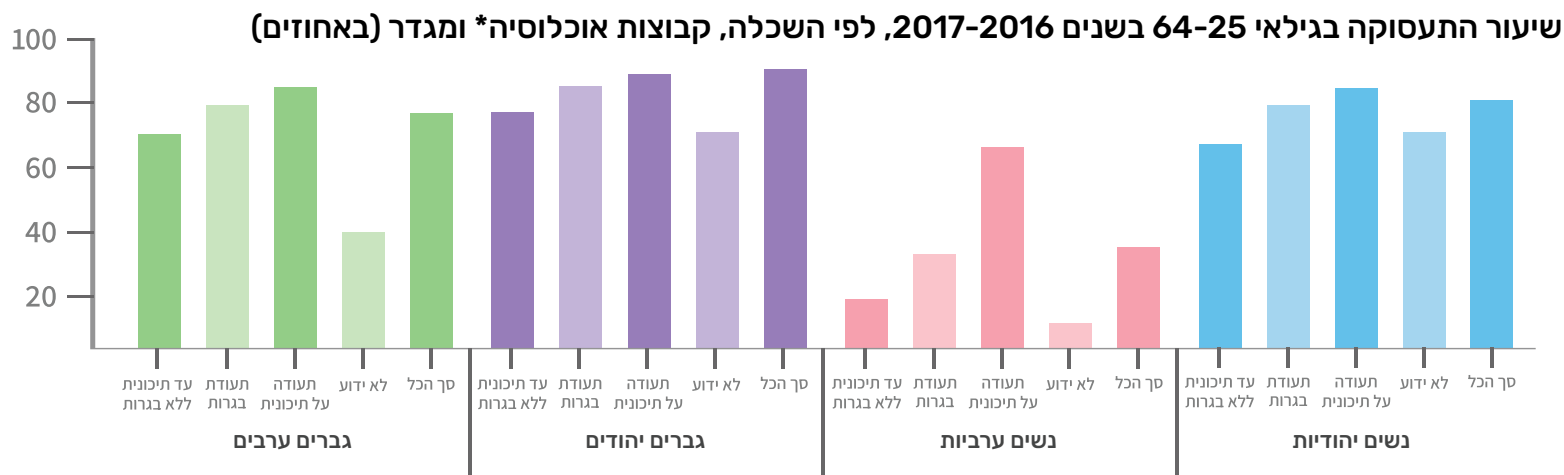
נוסף על כך, התפלגות משלחי היד של הגברים הערבים והדרוזים שונה מזו של הגברים היהודים שאינם חרדים, ובפרט באוכלוסייה הערבית והדרוזית בולט השיעור הגבוה של בעלי מלאכה בתעשייה ובבינוי, מפעילי מתקנים ומכונות ומרכיבי מוצרים ושים כושר פיזי גבוה אך לא כישורים והשכלה ברמה גבוהה, ולכן אינם מתאימים לגילים מבוגרים.

נתוני תעסוקה והשכלה בקרב החברה הערבית והחברה הדרוזית

נתוני תעסוקה והשכלה בקרב החברה הערבית והדרוזית

- החסמים העיקריים העומדים בפני תעסוקה איכותית של האוכלוסייה הערבית והדרוזית הם:
 - קושי בנגישות לתעסוקה - הנובע בין השאר מהפיזור הגיאוגרפי של האוכלוסייה והמרחק היחסי ממוקדי תעסוקה, המועצמים בשל תשתיות תחבורה מעטות המחברות בין היישובים למוקדי תעסוקה.
 - חוסר במסגרות תומכות-הורות כמו מעונות - המקשה את השילוב שבין הורות לעבודה, ואף מהווה תמריץ כלכלי שלילי ליציאה לעבודה עבור עובדות בשכר נמוך.
 - הון אנושי נמוך - ובפרט פערי שפה וידע בקרב הנשים. חסם זה משמעותי בעיקר בקרב האוכלוסייה המבוגרת והלא עירונית. היעדר בקיאות בשפה העברית מהווה חסם עיקרי בפני כניסה למשרות איכותיות.
 - חסמים תרבותיים - הקיימים במידה משתנה בין תת-קבוצות אתניות, מסבירים אף הם את שיעור התעסוקה הנמוך בקרב הנשים הערביות.

שיעור התעסוקה ואיכותה מושפעים במידה רבה מרמת ההשכלה באוכלוסייה, כך ששיעור התעסוקה בקרב כל קבוצות האוכלוסייה עולה ככל שרמת ההשכלה גבוהה יותר. הקשר בין רמת ההשכלה לשיעור התעסוקה בולט בקרב נשים ערביות ששיעור התעסוקה שלהן הוא 16% מסך הנשים בעלות השכלה נמוכה (עד תיכונית, ללא תעודת בגרות) 31% בקרב בעלות תעודת בגרות ו- 67% בקרב בעלות תעודה על-תיכונית.



* ערבים לעומת יהודים שאינם חרדים
מקור: עיבוד מכון ברוקדייל לסקרי כוח אדם של הלמ"ס, 2016-2017

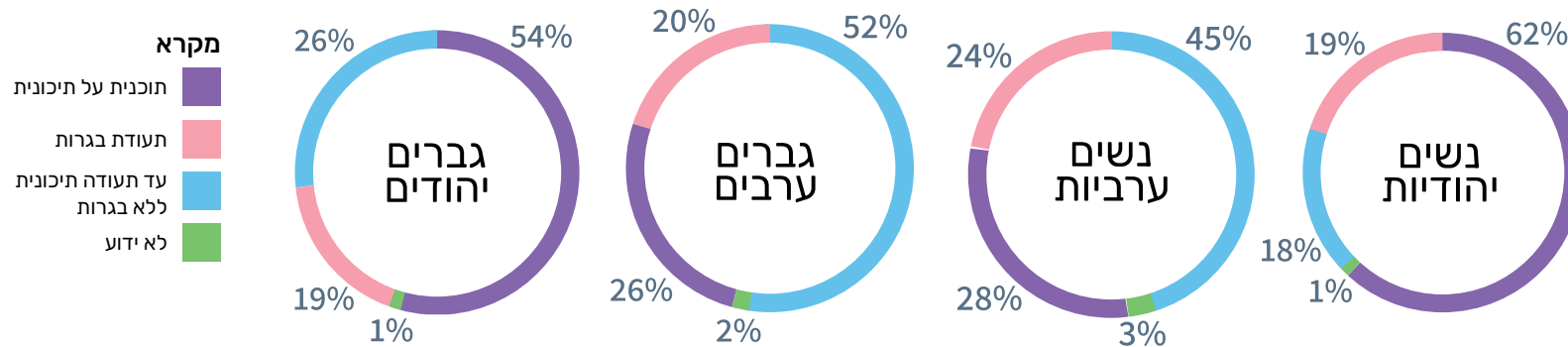
נתוני תעסוקה והשכלה בקרב החברה הערבית והחברה הדרוזית

נתוני השכלה

נתוני תעסוקה והשכלה בקרב החברה הערבית והדרוזית

בישראל יש פער ניכר בהשכלה בין יהודים לערבים - הן בקרב נשים והן בקרב גברים. מהתרשים עולה כי כ-27% מבני האוכלוסייה הערבית (גברים ונשים) מחזיקים בתעודה על-תיכונית, לעומת 54% בקרב יהודים ו-62% בקרב יהודיות.

התפלגות האוכלוסייה בגילי 25-64 בשנים 2016-2017, לפי התעודה הגבוהה ביותר קבוצת אוכלוסייה* ומגדר (באחוזים)



* ערבים לעומת יהודים שאינם חרדים
מקור: עיבוד מכון ברוקדייל לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס, 2016-2017

שיעורי הזכאות לבגרות, שיעור התלמידים במוסדות להשכלה גבוהה ושיעור בעלי תארים אקדמיים עלו במגזר הערבי והדרוזי, במיוחד בקרב נשים ערביות ודרוזיות. עם זאת, הפער בין יהודיות לערביות ודרוזיות צומצם רק בחלקו.

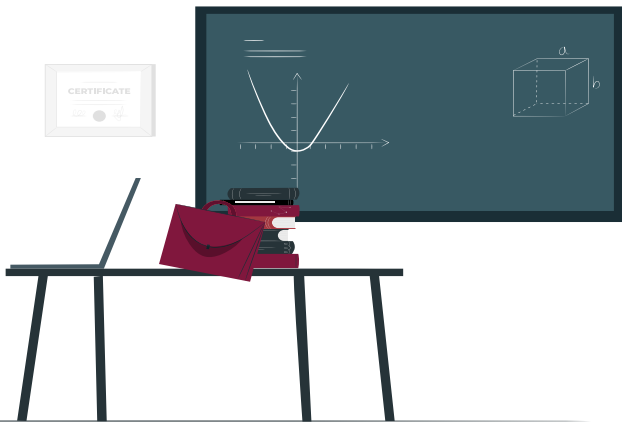
שיעור ההצלחה של האוכלוסייה הערבית והדרוזית בבחינה הפסיכומטרית נותר נמוך בהשוואה ליהודיות, ואילו שיעורי הנשירה גבוהים יותר. גם כאן, פערים ברקע חברתי-כלכלי והפערים המבניים במערכת החינוך בישראל תורמים לפערים באוריינות אקדמית.

גם לשפה תפקיד חשוב. מרבית המוסדות האקדמיים בישראל מתנהלים בשפה העברית, ואילו רבים מהסטודנטים הערבים אינם בקיאים דיו בקריאה ובכתיבה של טקסטים אקדמיים בעברית. לכך יש השלכה מהותית על השתלבותם העתידית של סטודנטים אלו בשוק העבודה, שכן תחומי הלימוד במוסדות להשכלה גבוהה נועדו להכניס לכך.

נתוני תעסוקה והשכלה בקרב החברה הערבית והחברה הדרוזית

הסטודנטיות הערביות והדרוזיות מתרכזות בעיקר בלימודי חינוך או במדעי החברה - זאת על אף שבתיכון שיעוריהן במגמות מדעיות-הנדסיות גבוהים משל יהודיות מרקע דומה. ייתכן שהדבר נובע מכך שלימודי חינוך ומדעי החברה בעלי דרישות קבלה נמוכות יחסית. ואכן, ככל שהישגיהן הלימודיים גבוהים יותר, כך גדל הסיכוי שצעירות תלמדנה תחומים שבהם תנאי הקבלה (ופוטנציאל השכר העתידי) גבוהים יותר.

- מערכת החינוך היא מעסיק מרכזי של נשים ערביות ודרוזיות. מעל 50% מועסקות בה, לעומת 20% מהיהודיות שאינן חרדיות.
- רפואה, פרה-רפואה ורווחה הם מקורות תעסוקה נוספים, ומסחר הוא תחום העיסוק העיקרי בשוק הפרטי.
- שיעור הנשים הערביות והדרוזיות במקצועות ההנדסה והמחשבים הוא נמוך בהרבה משיעור היהודיות העוסקות במקצועות אלו.
- הפער נשמר גם בכל הנוגע לשכר הממוצע.
- שכרן של נשים ערביות ודרוזיות נמוך יותר באופן מובהק מזה של היהודיות, כמעט בכל התחומים למעט סיעוד ומקצועות עזר רפואיים ורפואה.
- אפילו בתחום החינוך יש פער קטן אך מובהק.



[לקריאה נוספת והעמקה בנושא זה, ניתן לעיין בנספח ב' - "שוק העבודה בישראל".](#)

צעירים ועיצוב תמונת עתיד

תקופת הבגרות הצעירה מאופיינת בבלבול, בחיפוש עצמי ובחוסר ודאות. למרות זאת, זהו השלב הראשון שבו הצעירים מצויים מחוץ למסגרת תמיכה פורמלית וללא כתובת ברורה לעזרה. **תקופת הבגרות הצעירה היא שלב קריטי בחיים**, שבו מתקבלות החלטות חשובות בתחומי חיים מרכזיים (כמו זוגיות והשכלה), המעצבות את תבנית חייהם של הצעירים ואת פניה של החברה. אחת המשימות העיקריות בתקופה זו היא חיפוש אחר עבודה ותעסוקה משמעותיים.

צעירים רבים **בישראל מתקשים להחליט לגבי מקצועם העתידי**, והם נעדרי ידע כיצד לקבל החלטה שכזו. מתברר שלצעירים בישראל יש מעט מידע על העולם שמעבר לבית הספר, הצבא או השירות האזרחי.

בוגרות ובוגרי השירות האזרחי נמצאים **בתחילת דרכם בעולם הגדול שמחוץ למסגרות המוכרות להן**. הם ניצבים בפני מערכת כלכלית, שוק עבודה ומסלול קריירה תובעניים הרבה יותר מזה של הוריהם.

פחות ופחות עיסוקים מבטיחים עבודה רציפה בארגון גדול ובעל אפיקי קידום והתפתחות. אפילו עובדים בליבת שוק העבודה ובעבודות שנחשבות "טובות" מוצאים עצמם מחליפים עבודה או משנים כיוון קריירה - ועל אחת כמה וכמה עבור מי שנמצא מחוץ לליבת שוק העבודה, שהוא מפוצל במיוחד בישראל.

הכשרה לשוק התעסוקה צריכה להכשיר את הצעירים, כך שבתהליך חיפוש העבודה הם תלויים בעיקר בעצמם ולא במערכות ממסדיות שמשמשות להם הגנה - כמו בתקופת התיכון ובהמשך באיגודים ובאגודות.

צעירים ובניית תמונת עתיד

ההתנדבות בשירות האזרחי כפלטפורמה לעיצוב תמונת העתיד

בחברה הישראלית, השירות האזרחי הוא אחד מאבני הדרך המשמעותיות בתהליך המעבר וההתפתחות של צעירים - מחייהם כתלמידים בבית ספר לחייהם כבוגרים - עובדים, לומדים ומתפקדים בחברה. השירות האזרחי - נוסף על המשמעות האזרחית שלו - הוא הזדמנות חשובה ולעיתים ראשונה מסוגה - להתנסות לאורך זמן בתפקיד בוגר עובד ועם איכויות ומאפיינים ההולמים את עולם העבודה העתידי.

השירות האזרחי אומנם כרוך בשנת התנדבות, אולם יש לו מעלות רבות; הוא מעניק מרווח נשימה והתנסות מאתגרת בין סיום התיכון לשאר המשימות במסלול החיים הצפוי; הוא פתרון לפוטנציאל חוסר מעש אפשרי - אם בשל היעדר אפשרויות תעסוקה באזור המגורים, או בשל זמן ההמתנה הנדרש לכניסה ללימודים גבוהים או להכנה להם. המתנדבים יכולים להתנסות לראשונה בחייהם בעבודה במסגרת פורמלית, בחוויות חדשות, להתפתח ואף להרוויח מעט דמי כיס - כל זאת בתמיכת המשפחה ובלי להסתכן בהפרת נורמות המגדר המקובלות.

ההתייחסות לשירות הלאומי-אזרחי כשלב, ברצף המעבר לחיים בוגרים, ממקדת את החשיבות של תקופה זו לרכישה ולפיתוח של מיומנויות, תפיסות וידע, שיהיו רלוונטיים לחיי הצעירים בעתיד.

[לקריאה נוספת ולהעמקה בנושא זה - ניתן לעיין בנספח ג' - "צעירים ובניית תמונת עתיד".](#)

ההתנדבות כפלטפורמה
לבחינה וגיבוש תמונת העתיד

תוכנית מענא

”אני מרגיש דמות משמעותית עבור המשתתפים בתוכנית, נבנה בנינו אמון שמאפשר למתנדבים לעבור תהליך משמעותי של צמיחה והתמקדות בבחירות התעסוקתיות שלהם“

יועץ פיתוח אישי וקריירה

התוכנית שואפת להקנות ידע ומיומנויות שיאפשרו למתנדבים לבחור, לתכנן וליישם את דרכם בהשכלה ובקריירה בסיום שירותם - מתוך מודעות ליכולות ולאתגרים האישיים, לצד היכרות מעמיקה עם עולם העבודה המשתנה ועם ההזדמנויות הגלומות בו.

התוכנית נועדה לתת מענה לאתגרים שאיתם מתמודדים המתנדבים הצעירים בתעסוקה ולסייע להם בקבלת החלטות מושכלות באשר לעתידם המקצועי. העיסוק הפעיל מאפשר להם להבין את תחומי העניין ואת היכולות שלהם, לזהות את ההזדמנויות המתאימות בתוך הסביבה המקומית ולרכוש ידע וכלים בבחירת מסלול הקריירה המתאים להם. כמו כן, תהליך ההכוון התעסוקתי נועד לעזור למתנדבים לשאול ולקבל תשובות לשאלות כמו "מי אני?", "מהן האפשרויות שלי?", "לאן אני רוצה ללכת?" ו"איך אני מגיע לשם?".

ייחודיות התוכנית היא במאפיינים הבאים:



מפגשים קבוצתיים

המרכיב העיקרי והייחודי בתהליך ההכוון התעסוקתי הוא המפגשים הקבוצתיים. מפגשים אלה הם הליבה והשלד של תוכנית המעטפת ושל תהליך ההכוון. לצד למידה, תרגול והתנסות אישית, המפגש הקבוצתי ממנף ומעצים את תהליכי הלמידה - הודות ליכולת הקבוצה לשמש גורם מדרבן ומניע לפעולה, וכן בזכות מגוון הקולות שהיא מכילה.

העבודה בקבוצה, להבדיל מעבודה פרטנית, מסייעת למשתתפים בתוכנית לתרגל ולשפר את הכישורים שלהם, בתוך סביבתו הטבעית של האדם - הקבוצה. קבוצות הן מעבדה ללמידה חברתית, לעבודה משותפת, לחינוך לערכים ולנורמות ולתרגול מיומנויות וכישורים שונים, הנחוצים בעולם העבודה המשתנה - כגון תקשורת, מיומנויות בין-אישיות, יכולת קבלת משוב, יכולת למידה קבוצתית ועצמאית ועוד. הקבוצה משמשת מסגרת תומכת ומאתגרת בו-בזמן. זאת לצד היותה מרחב בטוח, המשמש מיקרוקוסמוס לעולם האמיתי, וכך היא מסייעת בהסתגלות למסגרות שונות.

יועצי פיתוח אישי וקריירה

על התהליך יהיו אמונים יועצי פיתוח אישי וקריירה. יועץ אחראי לניהול הקבוצה ולליוויה לאורך השנה, והוא המפתח להצלחה בתהליך הקבוצתי והאישי של המתנדב. היועצים הוכשרו לתפקיד עם כניסתם לתוכנית, והם ממשיכים להתפתח ולהתמקצע בתפקידם לאורך עבודתם. עליהם לשמש אוטוריטה מקצועית בתחומם - כזו שצמחה מתוך החברה הערבית ומשמשת מודל לחיקוי ולהשראה עבור המתנדבים.

ליועץ הפיתוח האישי והקריירה יש תפקיד כפול, בהיותו אמן על הקניית ידע פורמלי מחד גיסא - באמצעות הצגה והסברים של מושגים, תפיסות, רעיונות וכלים. מאידך גיסא, הוא גם המנחה והמלווה, המאפשר תהליך רגשי קבוצתי-אישי של המתנדבים, כך שיכירו את עצמם ביחס לתוכן הנלמד ויזהו את תהליכי הלמידה שהם עוברים בהתנסויות הקבוצתיות. בסוג תהליך שכזה קיימת הזמנה תמידית לבירור עמדות, מניעים, התנהגויות ומיומנויות, תוך ניסיון להגיע להבנות ולתובנות של הפרט, לתת להן ביטוי ולאפשר לתרגל אותן בסביבה הקבוצתית, באופן מובנה או ספונטני.

ייחודיות התוכנית

שילוב בין תוכן לתהליך

הנחיית תוכן-תהליך היא מתודולוגיה מתבקשת להובלת תהליכי למידה של מיומנויות מעשיות, מאחר שהיא מתייחסת הן להשפעת התהליך בקבוצה והן להשפעת תוכני הלמידה על התהליך הקבוצתי.

תוכן

כל מה שמתרחש ברמה הגלויה של הקבוצה וניתן לתפוס אותו באופן מוחשי - כולל החומר הלימודי העיוני (מידע) והחומר המעשי (התנסויות) הנלמדים בקבוצה, השיח המילולי וכל התרחשות גלויה לעין המתקיימת בקבוצה.

תהליך

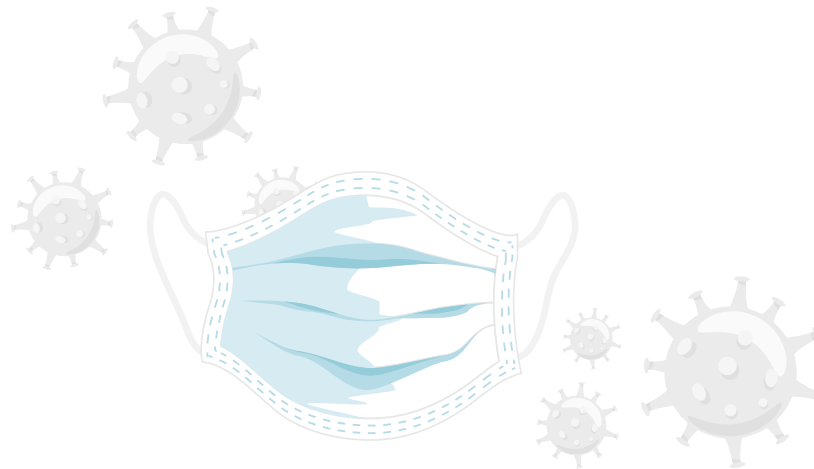
כל מה שמתרחש ברמה הסמויה של הקבוצה באופן בלתי מוחשי ולרוב בלתי מודע. התהליך כולל הן את המרכיב האוניברסלי (תהליכים קבוצתיים המתרחשים בכל קבוצה, ללא קשר לנושא שסביבו היא התכנסה, הנובעים מתוך תהליכים טבעיים של מנגנוני העברה, השלכה והזדהות של חברי קבוצה - ביניהם ובינם ובין המנחה), והן את המרכיב תלוי המשימה, האופייני לקבוצה בעלת מטרה ספציפית (הכוון תעסוקתי, במקרה שלנו).

שני הצירים - התוכן והתהליך הקבוצתי - שזורים זה בזה ומשרתים זה את זה.

תהליך ההכוון התעסוקתי עוסק בשאלות, כגון זיהוי החוזקות שלי, זיהוי כישורים במגוון רחב של תחומים, ובהם כישורים בינאישיים, מיתוג עצמי, פיתוח תחושת מסוגלות ואמונה ביכולת ועוד. כל אלו מתאפשרים ומועצמים בזכות התהליך הקבוצתי; הקבוצה משמשת "חדר מראות" למשתתפים בה - כל משתתף בקבוצה והקבוצה בכללותה משקפים לפרט דברים על עצמו ועל התנהגותו בקבוצה.

יועץ הקבוצה, המשלב הנחיית תוכן-תהליך, יבחין בשני התהליכים המתרחשים במקביל, ישאף ליצור ביניהם הלימה ויוביל את הקבוצה בהתאם למטרותיה, להתבוננות משולבת במינוחים משתנים ובהקשר לתוכן הנלמד.

- במרץ 2020, עם פרוץ משבר הקורונה, התוכנית הותאמה במלואה למציאות החדשה, כך שניתן יהיה להמשיך לקיים אותה גם בפלטפורמות דיגיטליות. עיקר המאמצים הושקעו ב-
- הכשרת יועצי פיתוח אישי וקריירה - הן טכנולוגית והן בהקניית מיומנויות הנחיה, לצורך הנחיה קבוצתית וליווי פרטני בתוכנת ה-Zoom.
 - התאמת תוכני המערכים והשיחות הפרטניות, כך שיעוררו עניין בקרב המשתתפים ואפשר יהיה להעבירם ב-Zoom.
 - הוספת וובינרים, הכוללים מגוון הרצאות המועברות בשידור חי בערוץ יוטיוב פרטי.



מטרות התוכנית

מטרות התוכנית

הקניית ידע ומיומנויות שיאפשרו למתנדבים לבחור, לתכנן וליישם את דרכם בהשכלה ובקריירה, מתוך מודעות ליכולות ולאתגרים האישיים, היכרות מעמיקה עם עולם העבודה המשתנה ועם ההזדמנויות הגלומות בו.

1. פיתוח אישי:

- א. בוגר התוכנית יאמין בכישוריו וביכולתו להגשים את עצמו.
- ב. הבוגר יקבל אחריות ויבצע פעילויות לקידום מקצועי ולמימוש אישי של חיו וירכוש מיומנויות הנדרשות בעולם העבודה החדש.
- ג. הבוגר יהיה מודע לשירותים נוספים בתחום התוכנית (פיתוח אישי וקריירה) וידע כיצד לצרוך אותם.

2. השכלה והכשרה מקצועית:

בוגר התוכנית יכיר את האפשרויות לרכישת השכלה גבוהה או הכשרה מקצועית, כאמצעי למימוש בחירתו התעסוקתית, יבין את חשיבותה ככלי למוביליות חברתית, יזהה את החסמים העומדים בפני רכישת השכלה גבוהה וידע כיצד להתמודד איתם.

3. תעסוקה:

בוגר התוכנית ייחשף ויכיר מגמות ושינויים בעולם העבודה, ויהיו לו הכלים להיערך, ללמוד ולהתכונן לקראתו - בהלימה לשאיפותיו, לנטיותיו ולכישוריו. כמו כן, הבוגר יהיה מודע לשירותים הקיימים בקהילה העוסקים בתחום התעסוקה וידע כיצד לצרוך אותם.

4. מעורבות ושייכות:

בוגר התוכנית יהיה מודע לפנים השונות בזהותו, יראה בתרבות המקור שלו משאב למימוש מקצועי ואישי, יכיר בחשיבותן של מעורבות קהילתית, מנהיגות וביכולת להשפיע על הקהילה שאליה הוא שייך.



ארבעת מעגלי התערבות התוכנית



ארבעת מעגלי התערבות התוכנית

1. פיתוח אישי - המתנדבים יצאו למסע היכרות אישי עם עולמם הפנימי, שבמהלכו הם יחזקו את החוללות העצמית, ילמדו ויתרגלו שיח פנימי לביורר החלומות האישיים, זיהוי המניעים הפנימיים, החוזקות, הכישורים והנטייות, וזיהוי הכוחות העומדים לרשותם - לצורך בחירת מסלול התפתחות בהשכלה ובתעסוקה.

2. הקניית ידע ומידע והגדלת החשיפה לשוק התעסוקה וההשכלה - שוק העבודה מתאפיין בדינמיות, בשפע ובמורכבות - בשל הביקוש המשתנה, האפשרויות הרבות והמגוונות ומסלולי הקריירה השונים. היכולת לבחור ולקבל החלטה מושכלת הקשורה בהשכלה ובתעסוקה מתבססת על חשיפה למאפיינים אלה והרחבת הידע וההיכרות עם האפשרויות הקיימות.

3. פיתוח מסוגלות תעסוקתית - בעולם העבודה המשתנה, תהליך הלמידה ופיתוח הכישורים מתמשך לאורך החיים. למידה מתמדת כוללת רכישת ידע במסגרות פורמליות, לצד למידה עצמאית ממקורות מידע מגוונים ועדכניים, כמו גם למידה ורכישה של כישורים תעסוקתיים. תהליך הלמידה יספק למתנדבים כלים לפיתוח אישי וישפר את יכולתם להשתלב ולהתפתח בשוק התעסוקה ולעבור בין תחומי עניין ועיסוק.

4. מעורבות ושייכות - האתגרים שאיתם מתמודדים המתנדבים וחוסר היציבות המאפיין את שנות הבגרות הצעירה מחזקים את הצורך בתחושת שייכות. מעורבות ושייכות הן משאב אישי אך גם מקצועי. תחושת היציבות חשובה, אך לרוב אינה מתקיימת בעולם העבודה המשתנה, ולכן חשוב ללוות את המתנדבים בחיזוק המסגרות החברתיות ובהגברת החיבור לקהילה ולמשפחה.

עקרונות עבודה מנחים בתוכנית

יועץ פיתוח אישי וקריירה הוא לב ליבה של תוכנית מענא. הוא זה שמייצר ובונה את הקשר האישי עם המתנדב, מלווה ומסייע בהכוונתו. היועץ הוא זה שמגבש את הפרטים לכדי קבוצה, כזו המספקת להם מרחב בטוח ללמידה, לשיתוף ולהתפתחות. היועץ הוא גם זה שאמון על תיווך ועל חשיפת המתנדבים למגוון הידע והמידע הרלוונטי, בכל הקשור לעולמות ההשכלה והתעסוקה.

בשל כך, תפיסת הליווי של היועץ, הנשענת על עקרונות העבודה המנחים שמופ, היא כה חשובה ומהותית. זו גם הסיבה לכך שכל המעטפת המקצועית הניתנת ליועץ, ובכלל זה תוכנית ההכשרה לתפקיד ובהמשך גם תוכנית ההדרכה האזורית והארצית - היא אינטנסיבית וממוקדת מאוד בבניית דמות היועץ, כפי שתוארה לעיל.

עקרונות עבודה מנחים בתוכנית

1. קשר אישי והנעה לפעולה - ההתבוננות על המתנדבים היא הוליסטית, כמקובל כיום בעולם העבודה, והיא כוללת התייחסות לכלל המרכיבים הרלוונטיים כגון פנאי ותחביבים, התנדבות, לימודים וכו'. יכולת היועץ ללוות את המתנדבים ולהניע אותם לתהליכי למידה והתפתחות מבוססת על יצירת אמון, מתן דוגמה אישית ומודל לחיקוי.

2. בניית קבוצת השווים - הקבוצה נתפסת כפלטפורמה וכאמצעי לבניית הקשר האישי בין היועץ למתנדבים ובינם ובין עצמם. כוחה של הקבוצה טמון ביכולתה לעודד למידת עמיתים, לשמש מקום בטוח לחשיפה, לשאילת שאלות, להעלאת דילמות ולשיתוף בקשיים ובהישגים.

3. חיבור לעולם התעסוקה - ההתנדבות בגופים המפעילים משמשת פלטפורמה להתנסות בעולם העבודה, שאותה ניתן לעבד וממנה אפשר ללמוד. כך גם מרכיבי התוכנית השונים - מפגשים קבוצתיים, פגישות אישיות, סדנאות טכנולוגיות ואירוע שיא קהילתי - כולם מתורגמים ורתומים למען תהליכי רפלקציה ולמידה עצמית של המתנדבים בהקשרים תעסוקתיים ומקצועיים. היועץ הוא בעל הידע ומחזיק במידע עדכני וחדשני, בכל הקשור לעולם העבודה. החלק הייעוצי בתפקידו בא לידי ביטוי בעיקר ביכולתו לחבר בין התיאוריה לפרקטיקה של עולם העבודה.

עקרונות עבודה מנחים בתוכנית

6. התאמה לצרכים הייחודיים של הקבוצה - תוכנית מענא פועלת בפריסה ארצית - בצפון הארץ ובדרומה - בקרב מגוון העדות שבחברה הערבית ובחברה הדרוזית.

לצד העובדה שמטרות התוכנית זהות וקיימת ציפייה לסטנדרטיזציה ואחידות בתכנים בכלל הקבוצות - בהחלט יש מקום לגמישות ולהפעלת שיקול דעת מקצועי מצד היועץ, בכל הקשור לביצוע התאמות בתכנים, וזאת בשיתוף מנהל המעטפת ובהתאם לזיהוי צרכים ייחודיים על-פי מאפייני כל קבוצה וקבוצה.

5. Life Long Learning (LLL) - מתייחסת ליכולת למידה מגוונת, גמישה וזמינה, במועדים שונים ובמקומות שונים. למידה לאורך זמן חוצה מגזרים, מקדמת למידה מעבר ללימודים מסורתיים ולכל אורך חייו הבוגרים של האדם. למידה מתמדת כוללת מסגרות פורמליות לצד למידה עצמאית והתעדכנות ממקורות מידע מגוונים וזמינים און-ליין. תהליך הלמידה מספק לאדם כלים לפיתוח אישי ומשפר את יכולתו להשתלב ולהתפתח בשוק התעסוקה ולעבור בין תחומי עניין ועיסוק. בכוחו של היועץ לפתח ולקדם תהליכי למידה, באמצעות עידוד יכולת הלמידה של המתנדבים והגברת הסקרנות שלהם לצורך חקירה מתמדת.

4. רפלקציה - רפלקציה היא היכולת של היחיד לחשוב על פעולותיו ועל הגורמים המניעים אותו, ולקבל החלטות חדשות בעקבות החשיבה. יכולת רפלקטיבית נרכשת דרך תרגול נקודת המבט החיצונית של האדם על עצמו. כמו כן, רפלקציה היא יכולת מטה-קוגניטיבית - כזו הנבנית ומתפתחת אצל הפרט ומאפשרת לו לחשוב על תהליכי החשיבה שלו ולנווטם. עקרון מנחה זה מביא לידי ביטוי את אותם החלקים האימוניים וההנחייתיים הכרוכים בתפקיד היועץ: שאילת שאלות, התבוננות פנימה, הנעה מתוך ניסיון וכדומה.

עקרונות עבודה מנחים בתוכנית

מדדי הצלחת התוכנית

פיתוח אישי

בסיום התוכנית:

- 50% מהמתנדבים ידווחו על עלייה בתחושת המסוגלות ובשליטה בחייהם.
- המתנדבים יוכלו לזהות 2-3 מיומנויות אישיות שנרכשו או השתפרו במהלך השתתפותם בתוכנית, מתוך רשימת מיומנויות שהתוכנית מקדמת בצורה ישירה או עקיפה - כגון למידה עצמית, רפלקציה, פיתוח תחושת ביטחון בקבוצה ופיתוח מיומנויות דיגטליות. בנוסף, המתנדב ידווח על מיומנות נוספת שהוא הבחין בעצמו.
- המתנדבים יחזקו את יכולת ההתבוננות הפנימית שלהם, בהתאם לשאלון ייעודי שימלאו בסיוע היועצים.
- בסיום התוכנית תהיה לכל מתנדב תוכנית אישית לשנים הקרובות, המותאמת לצרכיו, ליכולותיו ולכישוריו האישיים.

מדדי הצלחת התוכנית

השכלה והכשרה מקצועית

בסיום התוכנית:

- המתנדבים יכירו לפחות שלושה מסלולי לימוד, הכשרות ומוסדות הרלוונטיים עבורם - לרבות תוכן הלימודים, תנאי הקבלה ואפשרויות התעסוקה בהמשך.
- המתנדבים יבקרו במוסד אקדמי אחד לפחות.
- המתנדבים ידעו לאן לפנות לקבלת ייעוץ או הכוונה ללימודים אקדמיים או מקצועיים.

מדדי תוצאה לטווח הארוך:

הבוגרים יממשו לפחות תכנון אחד מתוך התוכנית האישית שנבנתה בליווי היועץ.

מדדי תוצאה לטווח הארוך:

50% מבוגרי התוכנית ירגישו שבחרו את המסלול הנכון בהתאם לתוכנית האישית שנבנתה ובהתאם ליכולותיהם ולשביעות רצונם. בוגרי התוכנית יהיו בתוך או בסיום מסלול אקדמי או מקצועי.

מדדי הצלחת התוכנית

מדדי תוצאה לטווח הארוך:

- 80% מהבוגרים ינסו להתקבל למקומות עבודה הרלוונטים לכישוריהם - באמצעות שליחת קו"ח והתנסות בראיונות עבודה.
- 70% מהבוגרים שיפנו לתעסוקה ישולבו במקומות עבודה הוגנים, ההולמים את כישוריהם ואת השכלתם.

בסיום התוכנית:

- המתנדבים יכירו את הגופים בקהילה שמספקים הכוון תעסוקתי והשמה.
- המתנדבים ייחשפו ללפחות שלושה מקצועות חדשים ומגוונים.
- המתנדבים יכירו את צורות ההעסקה המגוונות בעולם העבודה החדש.

תעסוקה

מדדי הצלחת התוכנית

מדדי תוצאה לטווח הארוך:

בוגרי התוכנית ירחיבו את הרשת החברתית שלהם ויעזרו בה לצורכי תעסוקה ופיתוח אישי.

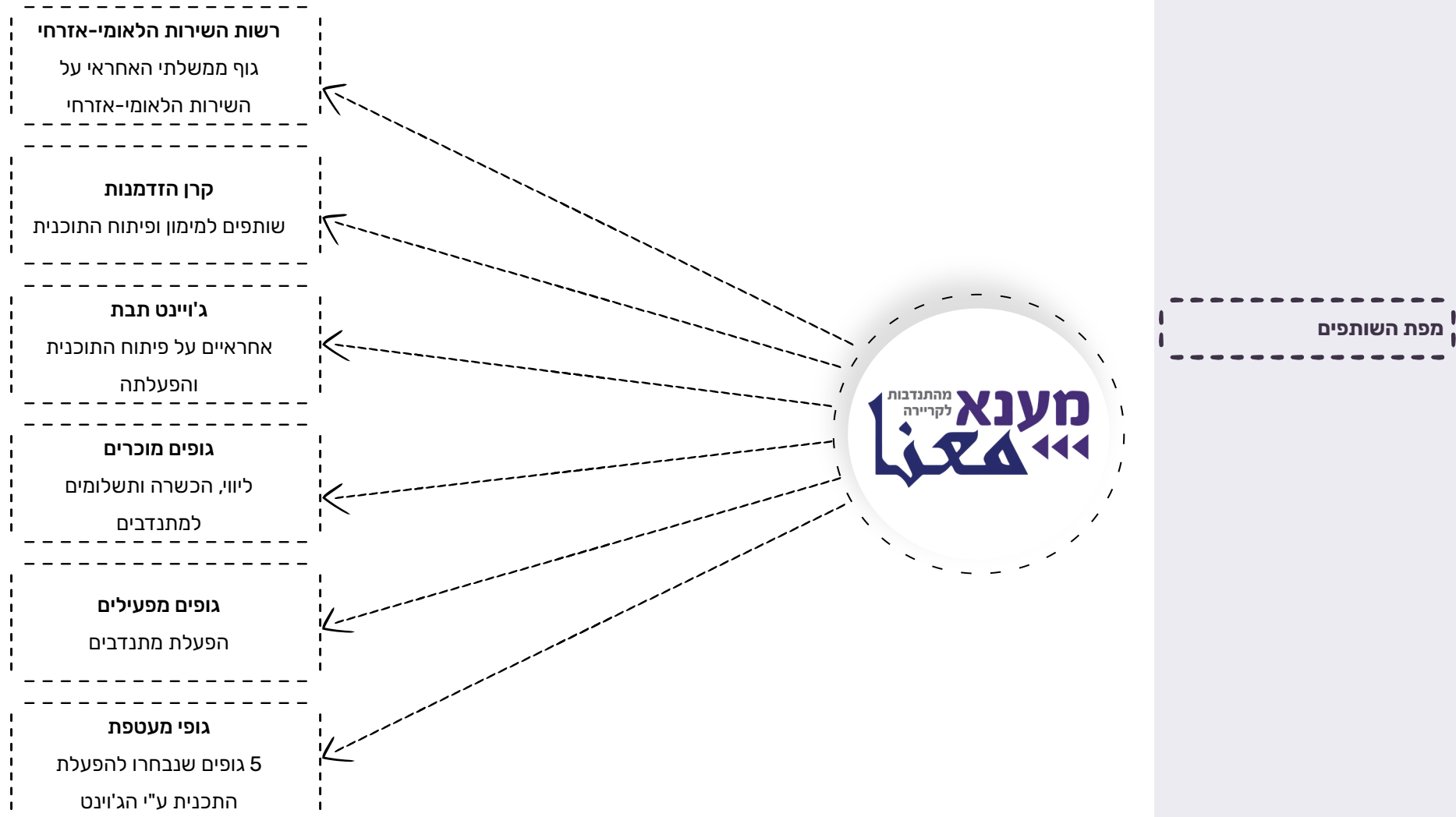
בסיום התוכנית:

- המתנדבים יכירו את הקהילה שאליה הם משתייכים.
- המתנדבים יראו בקהילה מקור תמיכה למימוש מקצועי ואישי.
- המתנדבים ירגישו כי ניתן לשנות ולהשפיע על הקהילה שלהם.

מעורבות ושייכות

מפת השותפים

לתוכנית כמה שותפים, המאפשרים לה להתקיים ולהשיג את מטרותיה. השותפים כוללים את הרגולטור והפיקוח וכן את הגורמים המוציאים את התוכנית לפועל.



מפת השותפים

רשות השירות הלאומי-אזרחי - הגוף הממשלתי המרכז תחתיו את הטיפול בנושא השירות הלאומי-אזרחי. החל מיום 1 באפריל 2018 נכנס לתוקף חוק שירות אזרחי, התשע"ז-2017, וכל האמור לעניין הרשות יהיה בהתאם להוראותיו.

קרן הזדמנות - היא קרן פילנתרופית שנוסדה בשנת 2012, כשותפות בין שבע קרנות מארצות הברית ומישראל: קרן רבסון, קרן גנדיה, הקרן המשפחתית ע"ש תד אריסון, הפדרציה היהודית ניו יורק - UJA, הקרן לילדים ולנוער בסיכון - הביטוח הלאומי, קרן ליטאאור וקרן רודרמן. השם "קרן הזדמנות" מבטא את שאיפתה להעניק הזדמנות שווה לכל צעירה ולכל צעיר בישראל להתנדב ולשרת במסגרת אזרחית, ולסייע למתנדבים הללו לפתח יכולות ומיומנויות לקראת השתלבותם בחברה ובתעסוקה, כאזרחים עצמאיים התורמים לחברה בישראל.

הג'וינט - הוא הארגון היהודי ההומניטארי הגדול בעולם. בישראל, פועל הג'וינט כמרכז הפיתוח החברתי של ישראל, בשיתוף פעולה אסטרטגי עם הממשלה, הרשויות, המגזר השלישי והעסקי ושותפים נוספים, אשר יחד מעצבים את העתיד החברתי של ישראל. כל זאת במסגרת מספר שותפויות אסטרטגיות עם ממשלת ישראל:

ג'וינט-תבת: שילוב ופריון בשוק העבודה העלאת פריון העבודה בשוק עבודה דינמי בדגש על פיתוח ההון האנושי של עובדים ושל אלה בדרך לשוק העבודה וכן פיתוח עסקים בענפים שהפריון בהם נמוך.

גוף מוכר - גוף שקיבל הכרה לצורכי איתור, הפניה וליווי של מתנדבים, לפי סעיף 48 לחוק - כל עוד ההכרה בגוף לא בוטלה, הותלתה או לא הוארכה לפי סעיף 52 לחוק. הגוף המוכר מלווה את המתנדבים לאורך תקופת ההתנדבות, דואג להכשרתם ולביטוחים השונים ואחראי להעברת התשלומים וההטבות המגיעות להם על-פי החוק. הגוף המוכר אחראי גם על הדיווח לרשות השירות הלאומי-אזרחי בנוגע לשירות המתנדבים. דיווח זה כולל התחלת שירות או הפסקתו, היעדרות בגין מחלה, מעבר לגוף מוכר אחר וכן סיום שירות.

המתנדב או המתנדבת בשירות הלאומי-אזרחי במסגרת אחד הגופים המוכרים מתחייבים להישמע להוראות הממונים ולקבל על עצמם את התקבול ואת הנהלים של הגוף. כמו כן, המתנדבים חייבים למלא את תפקידיהם במסגרת המשימות של הגוף המפעיל ובאישור הגוף המוכר. היעדרות משירות ללא אישור הממונים בגוף המוכר ובגוף המפעיל עלולה לגרום לאי-הכרה בשירותם ולפגיעה בהטבות המגיעות להם, המוענקות באמצעות המוסד לביטוח לאומי והקרן והיחידה להכוונת חיילים משוחררים במשרד הביטחון.

רשימת הגופים המוכרים בשנים תש"ף-תשפ"א (2018-2021): אופק, בת עמי, האגודה להתנדבות, העמותה לשוויון חברתי, חיבור חדש, עמינדב, ש"ל ושלומית.

רכז שירות לאומי-אזרחי - הוא נציג הגוף המוכר, אחראי מטעמו לטיפול במתנדבים. כל רכז או רכזת בחברה הערבית ובחברה הדרוזית אחראיים לכ-58 צעירים וצעירות.

מפת השותפים

גוף מפעיל - משרד ממשלתי, יחידת סמך, גוף נלווה או עמותה שקיבלו אישור להפעלת מתנדבים לסעיף 63 לחוק ומשרד ממשלתי או יחידת סמך מממנים - באופן מלא או חלקי - תקן להפעלת מתנדב אצלו, לפי סעיף 71 לחוק.

גוף מעטפת - במסגרת ההתקשרות של הרשות עם הג'וינט ולפי התוכנית שאושרה, בחר הג'וינט בחמישה גופים להפעלת תוכנית המעטפת. גופים אלו יפעילו את תוכנית המעטפת עבור המתנדבים לפי חלוקה גיאוגרפית. כל גוף מעטפת מעמיד מנהל להובלת התוכנית, ותחתיו עובדים 7 יועצי פיתוח אישי וקריירה, אשר ילוו פרטנית וקבוצתית עד 100 מתנדבים בשנה - רובם מתנדבים בשנת השירות הראשונה שלהם (מתנדבי שנה א') ומקצתם מתנדבים בשנת השירות השנייה (מתנדבי שנה ב').

רשימת גופי המעטפת שפעלו בתוכנית בשנים תש"ף ותשפ"א (2021-2018): האגודה להתנדבות, הזנק לעתיד, החברה למתנ"סים, הנוער העובד והלומד ומרכז מעשה.

מנהל התוכנית מטעם גוף המעטפת - אחראי על יועצי הפיתוח האישי והקריירה, המועסקים על-ידו במסגרת התוכנית. תפקידו כולל ניהול מקצועי וארגוני של יועצי הפיתוח האישי והקריירה - לשם עמידה בתוכנית העבודה ומעקב אחר יישומה, לפתרון בעיות ולקידום יוזמות וספרוויז'ן אישי וקבוצתי אחת לחודש לפחות.

מפת השותפים

תוכניות שותפות

תוכנית מענא פועלת בשיתוף פעולה פורה והדוק עם כמה תוכניות ושירותים בקהילה, והעיקריים שבהם: ריאן, רואד ומה"ט. בתוכנית משולבות פעילויות ויחידות תוכן שנועדו לחשוף את המתנדבים לתוכניות הללו ולמענים השונים המוצעים על-ידן. יתרה מכך, בסיום התוכנית ולקראת סיום השירות של המתנדבים, יועצי התוכנית אף מעבירים את שמות המתנדבים הפוטנציאליים לקבלת שירות ממרכזי ריאן או רואד, תוך שמירה על פרטיותם.

ריאן

מרכזי ריאן הוקמו על-ידי משרד העבודה והשירותים החברתיים, ומופעלים על ידי 'אלפנאר' וארגון 'בעצמי' ופזורים בעשרות יישובים ברחבי הארץ, לרווחת התושבים. ריאן הושק בשנת 2013 כמיזם ממשלתי לקידום תעסוקתי של החברה הערבית (ובכללה בדואים, דרוזים וצ'רקסים).

מרכזי ריאן פועלים לצמצום הפערים הכלכליים והחברתיים, תוך הענקת הזדמנות, כלים ומיומנויות - לכל אדם, ללא עלות וללא הגבלת גיל או רקע השכלתי ותעסוקתי.

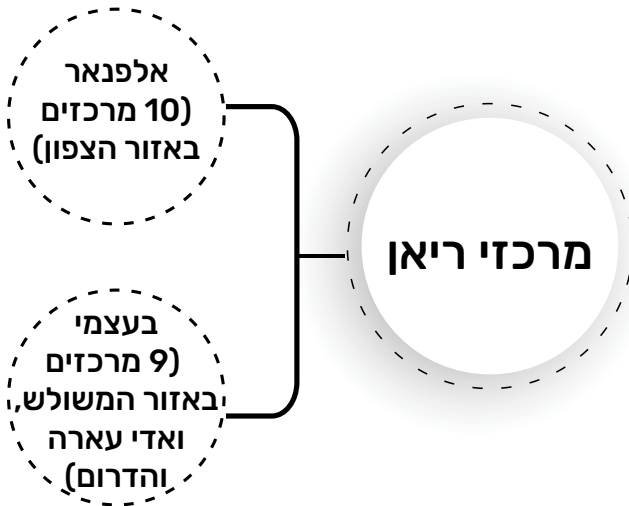
השירותים המוצעים במסגרת מרכזי ריאן הם ליווי אישי, ייעוץ, הכוונה, הכשרות, סדנאות וחיבור למשרות ולמעסיקים. השירות ניתן באמצעות רכזים, המתאימים ובונים לכל פונה את השירות, בהתאם לשלב התעסוקתי שבו הוא מצוי.

רואד

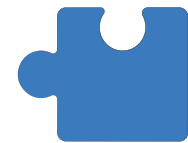
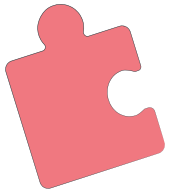
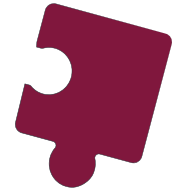
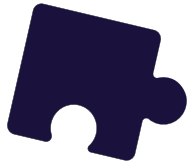
תוכנית רואד נוסדה ביוזמת המועצה להשכלה גבוהה, במטרה לתת מענה לצעירים בחברה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית - באמצעות סל שירותים נרחב, שיסייע להם לקבל החלטה מושכלת בבחירת מסלול לימודים אקדמיים. רכזי רואד, המצויים ב-65 יישובים, עובדים עם תלמידי התיכון בכיתות י' וי"א במגוון סדנאות המכינות אותם לאקדמיה. התוכנית אף מציעה לתלמידי י"ב סיורים באקדמיה, קורסי הכנה למבחני המיון, הרצאות מטעם סגל אקדמי בכיר וייעוץ פרטני הכולל אבחון ממוחשב לבחינת נטיות והעדפות אישיות. כמו כן, רכזי התוכנית מלווים את הצעירים עד לקליטתם באקדמיה.

המכון הממשלתי להכשרה בטכנולוגיה ובמדע - מה"ט

זהו גוף ממשלתי המופקד על הסדרת אופן הכשרתם של הנדסאים וטכנאים מוסמכים בתחומי הטכנולוגיה ובהתמחויות ייחודיות ועדכניות - בהלימה לצורכי המשק ולדרישותיו. הלימודים לקבלת תעודת הנדסאי או תעודת טכנאי מוסמך מתקיימים במגוון רחב של מגמות לימוד (לרבות מגמות משנה והתמחויות), במוסדות לימוד ברחבי הארץ שקיבלו הכרה ממה"ט. הלימודים מתקיימים במסלולי בוקר או במסלול משולב (בוקר וערב).



מרכיבי התוכנית



”הכרתי את נקודות החוזק שלי, את הנקודות בהם אני צריכה להשתפר
וגיבשתי בזכות התוכנית מטרה בהירה וברורה יותר“

מתנדבת מטמרה

מפגשים קבוצתיים*

ליבת התוכנית ומרכיב מרכזי המייחד אותה הם המפגשים הקבוצתיים, המשמשים ערוץ הקשר העיקרי של היועץ-המלווה עם המתנדבים.

תוכנית המפגשים הקבוצתיים היא קבועה ומוגדרת מראש. לכל מפגש הוגדר לו"ז, סילבוס ומערך מפורט. היועץ אינו מורשה לחרוג מהתוכנית, למעט במקרים מיוחדים – כגון בקבוצה שמאפייני רוב המשתתפים בה מחייבים ברירה והתאמת התכנים. ובכל מקרה, שינוי בתכנים מחייב התייעצות ותיאום מראש עם מנהל המעטפת, ועל-פי הצורך גם עם מנהל ההדרכה של התוכנית.

בין המפגשים ישולבו מטלות ומשימות בהמשכים, אשר יתבססו על אפליקציית מענא וכלים דיגיטליים נוספים, המכינים לקראת המפגש הקבוצתי העוקב או המפגש הפרטני.

הקבוצה היא קבועה ואינה פתוחה להצטרפות מתנדבים חדשים לאורך השנה (להבדיל מקבוצת רכבת, למשל). רק במקרים מעטים מתאפשרת תנועה של משתתפים בקבוצה – למשל במקרה של גיוס מתנדבים לתוכנית לאחר פתיחת הקבוצה או סיום שנת השירות לפני מועד סיום התוכנית.

יועץ פיתוח אישי וקריירה הוא הגורם המוביל בגיבוש, בהנחיה ובהובלת הקבוצה. לצידו, תוך חתירה מתמדת לשיתוף פעולה ולשותפות, פועל רכז הגוף המוכר, שמסייע ליועץ בכל ההיבטים המנהלתיים של החזקת הקבוצה – נוכחות פעילה שהמתנדבים במפגשים, בירור חיסורים ואיחורים, העברת מידע הרלוונטי למימוש התוכנית לגופים המפעילים וכו'.



* הותאמו גם להעברה בדיגיטל.

מפגשים פרטניים*

מפגשים פרטניים

תהליך הליווי האישי הוא בעל מאפיינים מגוונים, והוא כולל יסודות בין-אישיים בוני אמון, אימון וייעוץ: **בניית אמון** - סיוע למתנדבים באמצעות קשר מילולי ושיחה, תוך יצירת מרחב בטוח המאפשר עבודה על חסמים פנימיים ומתן תמיכה רגשית.

אימון - סיוע במיקוד, בהצבת מטרות ובהבניית תוכנית עבודה ברורה - להשגת מטרות בהווה ובעתיד.
ייעוץ - העברת מידע ומתן עצות מקצועיות בתחום הקריירה.

מתוך רצון ליצור במתנדב תחושת המשכיות ורצף, וכן מתוך הנחה שכבר נרקמו ונבנו יחסי אמון והיכרות מוקדמת במהלך שנה א' - ככל שהדבר יתאפשר, היועץ שליווה את המתנדב בשנתו הראשונה בשירות ימשיך ללוותו גם בשנתו השנייה.

ייתכן שתתקיימנה פגישות אישיות נוספות בין היועץ למתנדב, וזאת בהתאם לרצון המתנדב ויוזמתו. פגישות נוספות שכאלה תתקיימנה תוך יידוע מראש של רכז הגוף המוכר, ובמידת הצורך אף יש לעדכן את הרכז בנושאים משמעותיים הדורשים התערבות מצידו.

* הותאמו גם להעברה בדיגיטל.

”כמה כיף לדעת שיש אנשים (יועצים) שדואגים ואכפת להם

מהעתידי שלי אפילו יותר ממני”

מתנדבת מדלית אל-כרמל

אירוע שיא קהילתי

אירוע שיא קהילתי הוא זירת מפגש בהובלת המתנדבים, שבו נוצרים ומתחזקים הקשרים בין חברי הקהילה והמתנדבים ובין המתנדבים, וכן בינם ובין עצמם. כל קבוצה תבחר, תתכנן ותוציא לפועל אירוע שיא קהילתי ביישוב שבו היא פועלת. תהליך התכנון, הבנייה וההובלה של אירוע שיא קהילתי הוא בעל חשיבות רבה - לפחות כמו האירוע עצמו, אם לא יותר מכך.

אירוע שיא קהילתי מספק הזדמנות עבור המתנדבים לזיהוי, לאבחון ולמימוש היכולות, החוזקות והכישורים שלהם, תוך התנסות בעבודת צוות, בבניית קשרים, בגיוס משאבים ובניהול וביצוע משימות שונות.

על מנת שהאירוע הקהילתי ייחווה כאירוע שיא, הוא מתוכנן להתקיים בסוף השנה - כשיאו של תהליך חשיבה, תכנון, ניהול ומימוש מתמשך. הפרויקט מגובש בצורה הדרגתית לאורך השנה, ובחלק מהמפגשים הקבוצתיים מוקדשות יחידות זמן ייעודיות לעבודה על האירוע הקהילתי, בהנחיית היועץ ובהכוונתו. כמו כן, לאורך הדרך יתועדו שלבי התכנון וההוצאה לפועל של האירוע.

יועץ פיתוח אישי וקריירה הוא המתכלל והמסייע לקבוצה לקדם את האירוע; היועץ אחראי להובלה, להנחיה ולעיבוד החוויה. עם זאת, היועץ אינו אחראי לתוצאות האירוע (דהיינו, אם האירוע התממש או לא), ואף אינו אחראי להצלחת האירוע או לכישלונו.

כאמור, אם הקבוצה אינה מצליחה למצוא את הכוחות, את הפרואקטיביות ואת הרצון לקבל אחריות לקידום ולהוצאה לפועל של האירוע - אפשר שלא יקום כלל באותו היישוב.

אירוע שיא קהילתי



היבטים טכנולוגיים

תוכנית מענא מייחסת משמעויות רבות לשילוב היבטים טכנולוגיים בתוכנית - הן במובן המתודי - כחלק מההליך הלמידה - והן במובן ההתנסותי - כחלק מהליך פיתוח כישורים בקרב המתנדבים המשתתפים בתוכנית.

עולם העבודה הוא כאמור מתפתח ומשתנה, ובו היבטים דיגיטליים וטכנולוגיים תופסים נפח הולך וגדל, ובשל כך גובר הצורך לדעת כיצד להשתמש בערוצים דיגיטליים.

לצד השימוש בטכנולוגיה בצד המתודי, באופן שמשלב שימוש בכלים טכנולוגיים במערכים שנכתבו למפגשים הקבוצתיים - בתוכנית קיימים גם שלושה מרכיבים טכנולוגיים בולטים:

1. סדנאות טכנולוגיות.

2. וובינרים.

3. אפליקציה המלווה לתוכנית.

היבטים טכנולוגיים

”הסדנאות והשימוש המרובה בכלים דיגיטליים בתוכנית חשובים ותרמו לי להמשך החיים ולהתפתחות התעסוקתית שלי”

מתנדבת מרהט

סדנאות טכנולוגיות

הסדנאות הטכנולוגיות משולבות בסוף שנת התוכנית, והן נועדו **לפתח ולשכלל כישורים דיגיטליים בקרב המתנדבים ולהגדיל את שליטתם בכלים ובמדיה הדיגיטלית**. בין התכנים הנלמדים בהן: שימוש במערכות מחשב בסיסיות, אפליקציות ויישומים ברשת ובמובייל, היכרות עם מגוון מנועי חיפוש, וכן היכרות והתנסות בעבודה שיתופית ב"ענן".

הסדנאות מונחות על-ידי ספק, שזו התמחותו העיקרית. בשנים 2019-2020 הונחו הסדנאות על-ידי מדריכים מטעם עמותת "הזנק לעתיד", שהיא גם אחת מגופי המעטפת המשולבים בתוכנית.

על מנת שמתנדבים יפיקו את המרב מהסדנאות, ובניסיון להתאים לכל קבוצה סדנה שתאים לצורכי המתנדבים, בוצעו המהלכים הבאים:

מיפוי מקדים - במסגרת תהליך המיפוי נשלחו למתנדבים שאלונים לבדיקת נגישותם למחשב ולאיינטרנט, וכן על מנת לבחון מהי מידת ההיכרות והשליטה שלהם בכלים דיגיטליים שונים. תשובות המתנדבים נותחו בשלוש רמות: פרטנית, קבוצתית וכללית (ביחס לכל המתנדבים).

גיוון תכנים - נבנו שלושה מערכי סדנאות בנושאים שונים. עם תום תהליך המיפוי ועל בסיס תוצאות המיפוי הקבוצתי, מדריך מטעם הספק ויועץ הקבוצה בחרו והתאימו את נושא הסדנה לקבוצה.

היבטים טכנולוגיים

נושאי הסדנאות שהוצעו: חיפוש מקצועי באינטרנט, שימוש חכם בדיגיטל, תקשורת עסקית-אקדמית ועבודה שיתופית. **התאמת רמת הסדנה** - כל אחת מהסדנאות הטכנולוגיות נבנתה כך שניתן יהיה להנחותה ברמה בסיסית או מתקדמת, בהתאם לידיעותיהם של מרבית המתנדבים בקבוצה. המדריכים שהגיעו לקבוצות הונחו לגלות גמישות בהדרכה, הן בהיבט התוכן והן ברמת הלימוד. **תשתיות** - ככל האפשר, הסדנאות מתקיימות בחדרי מחשבים. אם לא ניתן לאתר ביישוב חדר מחשבים מתאים, הספק אחראי לאספקת מחשבים ניידים לביצוע הסדנאות.

לצורך שיפור והפקת לקחים, התקיימו תהליכי משוב בכמה מישורים:

- נשלח משוב דיגיטלי למתנדבים בתום כל סדנה.
- תשאול פנימי של מנחי הסדנאות, על-ידי מנהלי האזורים מטעם הספק.
- שיחת משוב וסיכום עם יועץ פיתוח אישי וקריירה בתום כל סדנה.
- ישיבת סיכום שבועית בין הספק למנהלת תוכנית מענא.

וובינרים

וובינר הוא סמינר רשת (Web Seminar) - מפגש אינטראקטיבי המתקיים באחד ממיני הפלטפורמות הדיגיטליות באינטרנט, המאפשר לקבוצת לומדים ממיקומים גיאוגרפיים שונים להיחשף לתוכן זהה. הוובינר אורך כשעה, והוא נועד לקרב את המתנדבים למתודולוגיות הלמידה מרחוק, ההולכות וצוברות תאוצה בעולם ההשכלה והתעסוקה העכשווי.

כדי ליצור חוויית למידה משמעותית עבור המתנדבים, התוכנית אימצה כמה **עקרונות מנחים בשילוב הוובינרים:**

• מועדי הוובינר ושעותיו, וכן הקישור המתאים להתחברות לוובינר נשלחים למתנדבים מבעוד מועד, בצירוף תדריך עם הנחיות טכניות לחיבור מיטבי.

• בכל וובינר משתתף גם היועץ של אותה הקבוצה. רכזי הגופים המוכרים מוזמנים אף הם להשתתף בוובינר.

• נעשתה הכנה למתנדבים לגבי התחברות והתנהלות בזמן הוובינר, במסגרת הסדנאות הטכנולוגיות הפרונטליות, תוך התייחסות להיבטים הבאים:

- התחברות לוובינר באמצעות קישור.

- תקלות נפוצות ודרכי התמודדות איתן (וידיאו/סאונד).

- תנאים מיטביים להשתתפות בוובינר - דרישות רשת, אמצעי עזר לשמע וכו'.

• הוובינר מתקיים בשעות אחר הצהריים, לאחר תום יום ההתנדבות.

היבטים טכנולוגיים

אפליקציה

אפליקציית מענא היא פיתוח מקורי וייחודי של התוכנית, והיא תוצר של שיתוף פעולה בין הנהלת התוכנית ובין עמותת "הזנק לעתיד". האפליקציה משמשת כלי עבודה עבור כל הגורמים השותפים לתוכנית - מתנדבים, יועצים, מנהלי מעטפת והנהלת התוכנית, והיא מאפשרת לאגד בפלטפורמה אחת את כל ההיבטים הדרושים - תוכן, ארגון, ניהול ובקרה של התוכנית.

מאפייני המערכת:

- המערכת זמינה לשימוש ולהתחברות ממחשב נייד ומטלפון נייד (אנדרואיד ו-iOS).
- במערכת מנויים כל משתמשי התוכנית - מתנדבים, יועצים ומנהלים - לכל אחת מהאוכלוסיות תוגדר נגישות ספציפית ומותאמת (סה"כ כמה אלפי משתמשים).
- המערכת היא עצמאית, שלא מקושרת ולא מעבירה או מוסרת נתונים למערכת אחרת.
- שער הכניסה למערכת יהיה פורטל אינטרנט פתוח לכל, שיכול חומרים כלליים, כגון אנשי קשר, פרסומים שונים על תוכנית מענא וקישור לאתר הג'וינט. משער הכניסה יהיה חיבור למנויים עם שם משתמש וסיסמה.
- המערכת בנויה בצורה גנרית, כך שניתן יהיה לבצע בה שינויים ולהוסיף משתמשים ופונקציות בצורה פשוטה וזולה יחסית.
- המערכת מכילה חומרים שונים ומאגרי מידע לרשות משתמשיה, ככלי לניהול התוכנית.
- נוסף על המעקב הניהולי אחר הקבוצות ה"רגילות" של תוכנית מענא - תוגדר במערכת אפשרות לפתוח קבוצות, מידע ורישום לפרויקטים מיוחדים, הנוספים על התוכנית הבסיסית.
- המערכת תתחזק טכנית, תוטמע ותנוהל על-ידי עמותת "הזנק לעתיד".
- בהנהלת תוכנית מענא ובכל גוף מעטפת יוגדר איש צוות "נאמן מערכת", שיהיה אחראי לעדכן את הנתונים (קבוצות, תאריכים וחומרים רלוונטיים) ויהיה אחראי להטמיע את השימוש במערכת בקרב היועצים והמנהלים באותו הגוף.



היבטים טכנולוגיים

כנסים אזוריים*

המשתתפים בתוכנית, יוזמנו להשתתף בכנסים אזוריים הפזורים בשלוש נקודות זמן לאורך התוכנית. שלושת הכנסים האזוריים יתקיימו ב-5 מוקדים גיאוגרפיים שונים, בהתאם לפריסה הגיאוגרפית של הקבוצות. בשנת תשפ"א, התקיימו הכנסים האזוריים במוקדים הבאים: באר שבע, נצרת, פקיעין, עפולה וכרמיאל.

מטרות הכנסים האזוריים הינם:

- פיתוח כישורי חיים רלבנטיים לעולם התעסוקה
 - ל"עלות" את המתנדבים לקומה ב' מבחינת ההעשרה והשתלמויות
 - חשיפה נרחבת אל תכנים פרקטיים
 - יצירת תחושת שייכות לתכנית 'מענא' וחשיפה לאוכלוסיות שונות
- הכנסים האזוריים נועדו להקנות למתנדבים חוויה של כנס מקצועי,

ולכן יוקפדו העקרונות הבאים:

- הגעה עצמאית של המתנדבים למקום הכנס, אלא אם יש בעיה נקודתית מבחינת תחבורה
- ציבורית מיישוב כזה או אחר.
- הטרוגניות בזימון המתנדבים לכנס - לכל כנס יוזמנו כ-100 מתנדבים מיישובים שונים, המלווים על-ידי כמה יועצים.
- שליחת הזמנה לכנס - כשבועיים לפני מועד הכנס, תישלח למתנדבים הזמנה. ההשתתפות בו כרוכה ברישום מראש.
- מבנה הכנס - הרצאה באודיטוריום, ולאחריה חלוקה לקבוצות - לפעילות במתכונת סדנה, הרלוונטית לנושא ההרצאה.

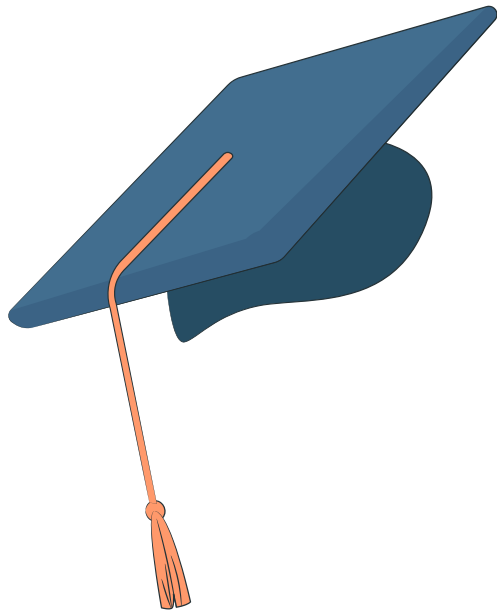
כנסים אזוריים

* הותאמו גם להעברה בדיגיטל.

סיור במוסד אקדמי*

סמוך למועד קיום הימים הפתוחים במוסדות האקדמיים, יעברו מתנדבי התוכנית **סיור מודרך במוסד אקדמי, בליווי יועצי הפיתוח האישי והקריירה**. הסיור נועד לחשוף לפני המתנדבים בדרך חווייתית ומשמעותית את האפשרות להמשיך לימודים במוסד אקדמי, ובכלל זאת יעלו הנושאים הבאים: מהי אקדמיה? מה המשמעות של להיות סטודנט? מה ההבדל בין אוניברסיטה למכללה? מהו תהליך הרישום והקבלה ללימודים? איך נראה המוסד מבחינה מרחבית – שטחים ציבוריים, מעבדות וחדרי לימוד, כיצד מתנהל סדר היום במוסד? וכו'.

הביקור במוסד אינו רכיב העומד בפני עצמו, אלא שזור בתוכנית המפגשים השנתית. קודמת לו יחידת הכנה על חשיבות ההשכלה הגבוהה, חסמים אפשריים המאפיינים בעיקר מועמדים ללימודים מהחברה הערבית, וכן מגוון המענים והשירותים המוצעים על-ידי תוכנית רואד להתמודדות עם חסמים אלו. יחידה זו תונחה במשותף על-ידי יועץ פיתוח אישי וקריירה ורכז רואד ביישוב.



נוסף על כך, לכל סיור במוסד אקדמי יוזמן גם רכז רואד מאחד היישובים, שקבוצתו משתתפת בסיור. במסגרת הסיור במוסד, הוגדרה יחידת זמן למתן הסבר לגבי מלגות - כלליות וייעודיות - והדרכים להגשת הבקשה להן. יחידה זו גם היא תונחה על-ידי רכז רואד.

הסיורים במוסדות האקדמיים מיועדים למשתתפי התוכנית המצויים בשנת ההתנדבות הראשונה בשירות, אך מוזמנים להשתתף בהם גם מתנדבי שנה ב' המשתתפים בתוכנית, ובכך נפתחת לפניהם האפשרות להכיר עוד מוסד אקדמי (נוסף על זה שכבר הכירו בשנתם הראשונה).

סיור במוסד אקדמי

* הותאמו גם להעברה בדיגיטל.

שנה א'

”בזכותך היום אני בן אדם אחר, מכיר את עצמי
טוב ויודע לקבל החלטות שנכונות לי”

מתנדב אבו סנאן

מרכיבי שנה א' בתוכנית

<p>רגע עוצרים: מיקוד בבחירה התעסוקתית</p>	<p>הכי טוב בעיניים: ביקור באקדמיה/ מעסיק</p>		<p>2 בגודל חלומר היקום מתרחב: כוחות וחלומות ומה שביניהם</p>		<p>על קו הזינוק: הכרות הדדית ותיאום ציפיות</p>	<p>1 יוצאים לדרך: הכרות ואוריינטציה לתוכנית</p>
		<p>5 עולם חדש נגלה: עתיד עולם העבודה וההשכלה</p>	<p>4 אם אין אני לי מי לי: נטיות וערכים כמנחים קבלת החלטות</p>		<p>3 כדי להגשים חלום כדאי להתעורר: כשהמציאות טופחת על הפנים</p>	
	<p>7 למידה, לעולם אינה נגמרת: למידה לאורך החיים ומיתוג אישי</p>					<p>6 חשיבה טכנולוגית: עתיד עולם העבודה וההשכלה</p>
<p>9 "זה שיר פרידה": סיכום התהליך הקבוצתי ופרידה</p>			<p>אירוע שיא קהילה</p>		<p>תנסה מקסימום זה יצליח: בניית תוכנית אישית וסיכום התהליך</p>	<p>8 אין חוכמת הלימוד כחוכמת המעשה: בניית תוכנית אישית</p>

פעילות
איוולדת

פרטני

קבוצתי

מפגשים קבוצתיים

מפגשים קבוצתיים

לאורך התוכנית מתקיימים 9 מפגשים קבוצתיים וסיור במוסד אקדמי. ככל האפשר, יש לקבוע את המפגשים לימים קבועים בחודש, ובמרווח של 4 שבועות זה מזה. אורך כל מפגש הוא כ-6 שעות, והוא מתקיים במהלך שעות הבוקר, על חשבון יום התנדבות של המתנדבים.

כל אחד מהמפגשים הקבוצתיים הוא בעל נושא מארגן, ומורכב משלוש יחידות תוכן, הקשורות זו בזו ומוסיפות נדבך במסע המתנדבים לחקר העצמי בהקשר הקריירה והתעסוקה בעולם העבודה המשתנה.

לקריאה נוספת ולהעמקה בנושא זה - ניתן לעיין במארגז מתווים של מערכים קבוצתיים ופרטניים.

מפגשים 1-4:

נועדו לאפשר למתנדבים להכיר את עצמם טוב יותר, בהיבטים הקשורים לזהותם ולבחירותיהם התעסוקתיות: חלום תעסוקתי, חוזקות, נטיות, כישורים, ערכים מנחים וחסמים.

מפגש 5:

מכניס את ה"חוץ" לשיח: היכרות עם עולם העבודה העתידי ומאפייניו, השפעת המשפחה ושיקולים משפחתיים על הבחירה התעסוקתית, וכן עיבוד חוויית ההתנדבות כבסיס לעיבוד העדפות תעסוקתיות.

מפגשים 6-7:

מתמקדים בהקניית שני כישורים שהוחלט לקדםם בתוכנית - אוריינות דיגיטלית ולמידה מתמדת לאורך החיים (LLL), הכוללים: סדנה בנושא טכנולוגי (בחירת סדנה אחת מתוך שלוש סדנאות מוצעות, בהתאם למיפוי טכנולוגי שנעשה בראשית השנה לכל קבוצה וקבוצה), סדנה בנושא למידה עצמית של כלים דיגיטליים, מיתוג עצמי ברשתות החברתיות והגדלת המודעות לחשיבות הרישות החברתית.

ומפגשים 8-9:

נועדו לכוון את המתנדבים לפעילויות ולצעדים הבאים שעליהם לנקוט כדי לקדם את בחירתם התעסוקתית ולהעביר את שרביט המשך ליוויים לגורמים המתאימים בקהילה - כל מתנדב בהתאם למסלול העתידי ולבחירה התעסוקתית שלו: הכוונה למסלולי ההעמקה השונים, הכנה לבניית תוכנית עבודה אישית, מפגש עם רכז ריאן היישובי, סיכום ופרידה.

מפגשים פרטניים

מטרות המפגשים הפרטניים בשנה א' הן:

- היכרות מעמיקה עם המתנדב ועם סביבת חייו המשפחתית והחברתית.
- מיקוד הבחירה התעסוקתית, תוך זיהוי כוחות, נטיות, כישורים וחסמים.
- סיוע בזיהוי המשימות הנדרשות להשגת המטרה התעסוקתית שלו.

מפגשים פרטניים

במסגרת שנה א' של התוכנית יתקיימו שלושה מפגשים פרטניים בין היועץ למתנדב:



מפגש 3:

כתיבת תוכנית עבודה אישית
לכל מתנדב בסיום התוכנית



מפגש 2:

שרטוט מפת פיתוח קריירה
ומיקוד בבחירה התעסוקתית



מפגש 1:

אינטייק, הכרות ותיאום ציפיות

שלושת המפגשים הפרטניים הללו יתקיימו בהתאם למתווה ידוע ומוגדר וילוו בתיעוד מתאים על-גבי טופס מסכם. כל מפגש אורך כשעה.

[לקריאה נוספת ולהעמקה בנושא זה - ניתן לעיין במארז מתווים של מערכים קבוצתיים ופרטניים.](#)

סיור במוסד אקדמי

הסיורים יתקיימו במוסדות הסמוכים למקומות המגורים של מרבית משתתפי התוכנית, ושבהם מסלולי הלימוד מגוונים. בשנים 2019-2020 התקיימו סיורים במוסדות הבאים:

- אוניברסיטת חיפה.
- מכללת גליל מערבי.
- מכללת כנרת.
- מכללת תל-חי של אקדמאים והנדסאים.
- אוניברסיטת אריאל.
- מכללת יזרעאלי שבירושלים.
- מכללת ספיר.
- מכללת אשקלון.
- עמק יזרעאל.

סיור במוסד אקדמי

”הסיור במכללה חשף בפניי מידע חדש
על זכויות ומלגות שלא הכרתי”

מתנדב מטובא זנגרייה

שנה ב'

“אני יותר מודעת לזכויות שלי ויודעת איך לממש אותן”

מתנדבת מג'וליס

מרכיבי שנה ב' בתוכנית

	סיורים במוסדות אקדמאיים			כלים ומיומנויות לקידום עצמי		1 תיאום ציפיות ותיקוף המטרה התעסוקתית
3 חסמים, אמונות מעכבות ודרכי התמודדות			פרואקטיביות ומסוגלות תעסוקתית		2 מיתוג אישי	
	חיבור לשירותים קיימים ומיצוי זכויות		פרויקטים מיוחדים: הכשרות מקצועיות ייעודיות		4 מיצוי זכויות	
6 ריאליטי צ'ק וסיכום שנה		5 רגע, מתייעצים פה			סיור - מפגש עם מעסיקים	

פעילות
מיוחדת

כנסים

פרטני

מפגשים פרטניים

מפגשים פרטניים

מתוך רצון ליצור למתנדב תחושת המשכיות ורצף, ומתוך הנחה שכבר נרקמה היכרות מוקדמת במהלך שנה א' ובבנו יחסי אמון - היועץ שליווה את המתנדב בשנה א' ימשיך ללוותו גם בשנה ב', ככל שהדבר יתאפשר.

מטרות המפגשים הפרטניים בשנה ב' הן:

- תמיכה וליווי אישי מצד היועץ בסוגיות הרלוונטיות לפיתוח התעסוקה.
- העלאת תחושת המסוגלות של המתנדב להתמודד עם חסמים שונים.
- סיוע למתנדב בקידום תוכנית העבודה האישית שנכתבה בסיום שנה א', לשם השגת מטרתו התעסוקתית.

במסגרת שנה ב' של התוכנית יתקיימו 5-6 מפגשים פרטניים בין היועץ למתנדב:

מפגשים 1:

תיאום ציפיות ותיקוף המטרה התעסוקתית של המתנדב.

מפגש 2:

חסמים, אמונות מעכבות ודרכי התמודדות.

מפגשים 3:

מיצוי זכויות.

מפגשים 4:

סוגיה עצמית שמעלה המתנדב.

מפגשים 5:

מיתוג אישי והצגה עצמית של המתנדב.

מפגשים 6:

ריאליטי-צ'ק וסיכום שנה.

המפגשים הפרטניים יתקיימו בהתאם למתווה ידוע ומוגדר, וילוו בתיעוד מתאים על-גבי טופס מסכם. כל מפגש אורך כשעה.

[לקריאה נוספת ולהעמקה בנושא זה - ניתן לעיין במארז מתווים של מערכים קבוצתיים ופרטניים.](#)

כנסים אזוריים

מתנדבי שנה ב' המשתתפים בתוכנית מענא יוזמנו להשתתף בכנסים אזוריים, בשלוש נקודות זמן לאורך התוכנית. שלושת הכנסים יתקיימו ב-5 מוקדים גיאוגרפיים שונים, בהתאם לפריסה הגיאוגרפית של הקבוצות. בשנת 2019-2020 התקיימו הכנסים האזוריים במוקדים הבאים: באר שבע, נצרת, פקיעין, עפולה וכרמיאל.

כנסים אזוריים

תוכנית מענא למתנדבי שנה ב' - כנסים אזוריים



כנס אזורי שלישי

הרצאה: זכויות עובדים
סדנה 1: שילוב בין משפחה לקריירה
סדנה 2: התנהלות פיננסית מקדמת השגת מטרות



כנס אזורי שני - מרץ

הרצאה: פרואקטיביות ועידוד מסוגלות בתעסוקה
סדנה 1: פרואקטיביות
סדנה 2: תקשורת בינאישית ושיח מכבד בעבודה



כנס אזורי ראשון - ינואר

הרצאה: קבלת החלטות בחיים ובהשכלה
סדנה 1: ניהול זמן
סדנה 2: עמידה מול קהל

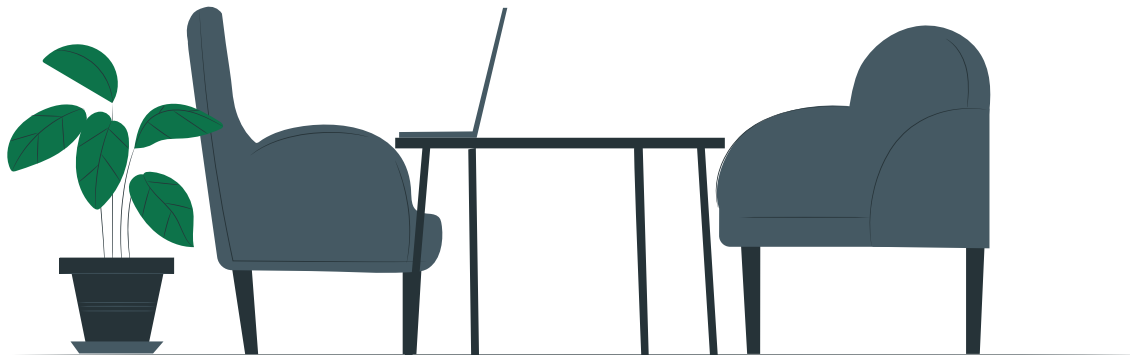
סיור אצל המעסיקים או מפגש עם המעסיקים

בחלקה השני של השנה יתקיימו סיורים ו/או מפגשים עם מעסיקים. מטרת הסיורים היא לחשוף את המתנדבים, בין היתר, למגוון תחומי העיסוק והתפקידים הקיימים בארגון שבו נערך הביקור, לערכי הארגון, לדרישות מהעובדים, למבנה הארגוני, לטכנולוגיות המתקדמות הקיימות בו, וכן לשמש עבורם מודל לחיקוי דרך סיפורי ההצלחה - בעדיפות למפגש עם עובדים ערבים ודרוזים.

”היועצת הייתה עבורי אוזן קשבת לכל שאלה
ועזרה לי להבין מה מתאים לי בחיים ומה לא”

מתנדבת משגב שלום

סיור אצל מעסיקים



פרויקטים מיוחדים: ההשתתפות בהכשרות מקצועיות ייעודית

לצד תוכנית המעטפת, הופעלו בשנים 2019-2020 פרויקטים מיוחדים שנועדו לתת מענה לנושא הפיתוח האישי והקריירה של מתנדבים בשירות האזרחי מהחברה הערבית ומהחברה הדרוזית, בשנתם השנייה בהתנדבות או לקראת סיומה. הפרויקטים המיוחדים נועדו לשלב את המתנדבים בהכשרות ייחודיות, המקדמות אותם בעולם התעסוקה, כך שיוכלו למצות באופן מיטבי את הפוטנציאל הגלום בהם. על ההכשרות להיות מכוונות להקניית ידע שיאפשר למתנדב להתפתח מקצועית ולהשתלב בעבודה. ההכשרות הנכללות במסגרת הפרויקטים המיוחדים סופקו על-ידי גוף המעטפת עצמו או בשיתוף עם גוף חיצוני נוסף.

גופי המעטפת יוזמנו להציע תוכנית הכשרה לפי המאפיינים הבאים:

- תוכניות שבמהותן הן חדשניות ופורצות דרך.
- בתוכנית ישתתפו 20 מתנדבים לכל הפחות.
- ההכשרה מיועדת למתנדבים שנמצאים בשנה ב' בתוכנית או לקראת סיומה.
- עדיפות לתוכניות הנותנות מענה לאוכלוסיות פחות מיוצגות ולשילוב טכנולוגיה בהכשרה.
- "גוף מוכר" בשירות האזרחי יהיה שותף בהפעלת התוכנית, אשר יבטיח את נוכחות המתנדבים.
- עדיפות או יתרון לשיתוף פעולה עם מעסיקים 'ידידים' כגורם מכשיר, שותף לאיגום משאבים, השמה או התמחות.
- ההכשרה תיתן עדיפות משמעותית לבוגריה במסלול הפיתוח האישי והקריירה (עדיפות למתן תעודת הכשרה).

גופי המעטפת יגישו הצעה מפורטת לשם בחינת התאמה לתוכנית וקבלת אישור על ביצוע הפרויקט, תוך התייחסות להיבטים הבאים:

- מה רציונל התוכנית?
- האם יש בעיה שאותה מנסים לפתור?
- כיצד השתתפות בהכשרה צפויה לסייע בהשתלבות בעבודה?
- מה הערך המוסף הייחודי של התוכנית?
- האם תינתן למתנדבים שישתתפו בהכשרה תעודה כלשהי, שאמורה להגדיל את סיכוייהם להשתלב בעבודה?
- מהו היעד המתוכנן?
- מהם ממדי ההצלחה?
- איך תתבצע המדידה?
- לו"ז בצורה של לוח גאנט.
- מה מיוחד בתוכנית ומגדיל את סיכויי האפקטיביות שלה?

פרויקטים מיוחדים: ההשתתפות
בהכשרות מקצועיות ייעודית

בעלי תפקידים בתוכנית

מנהל/ת הדרכה בתוכנית

אחראי לבנייה, לפיתוח ולתפעול מערך ההדרכה של התוכנית, בכפוף למדיניות, למודל העבודה ולצרכי התוכנית, וכן בהתאם לתפיסות המקצועיות של הגוף שייבחר ובהתאם לכתוב במכרז.

התפקיד כולל פיתוח ומיסוד תשתיות ידע והדרכה לעבודה בתוכנית (הבניה, פיתוח והטמעת חומרים, כלים ומודלים לעבודה בתוכנית), תכנון ותפעול מערך הכשרות כ"א - צוות מנחים אזוריים ויועצי פיתוח אישי וקריירה.

מנהל/ת התוכנית מטעם גוף המעטפת

מנהל התוכנית יהיה אחראי על יועצי הפיתוח האישי והקריירה המועסקים על ידו במסגרת התוכנית ועל הרפנט האדמיניסטרטיבי והוא יעבוד מול מנהל התכנית.

ניהול מקצועי וארגוני ליועצי הפיתוח האישי והקריירה לעמידה בתכנית העבודה, לפתרון בעיות וקידום יוזמות, ליווי אישי וקבוצתי, מעקב אחר יישום תכנית העבודה והעברת הכשרות המעטפת לקבוצות השונות בצורה מקצועית וכפי שהוגדר

מנהל/ת תוכנית מענא

מנהל תוכנית מענא אחראי להקמה, לפיתוח, לתפעול ולבקרה של יישום מודל התוכנית בשטח, בכפוף למדיניות ועדת ההיגוי ובהתאם למאפייני האזורים שבהם פועלת התוכנית ולצרכיהם.

התפקיד כולל תכנון ובקרה, ניהול כ"א, ניהול שותפויות וממשקים, ניהול משאבים ותקציב.

בעלי תפקידים בתוכנית

מנחה אזורי

מנחה אזורי הוא חלק מצוות ההדרכה והפיתוח של התוכנית, והוא מופקד על ליווי, ייעוץ והנחיה של קבוצת יועצים, במסגרת החלוקה האזורית שתיעשה בכפוף לשיקולים מקצועיים של התוכנית.

יועץ/ת קריירה ופיתוח אישי

יועץ קריירה ופיתוח אישי הוא המלווה העיקרי בתוכנית את המתנדב בשירות האזרחי, כחלק מתהליך פיתוח מסוגלות אישית ותעסוקתית - באמצעות הקניית ידע ומיומנויות שיאפשרו לו לבחור, לתכנן וליישם את דרכו בהשכלה ובקריירה, מתוך מודעות ליכולות ולאתגרים האישיים, לצד היכרות מעמיקה עם ההזדמנויות הקיימות. יועץ קריירה ופיתוח אישי הוא הממשק הישיר בין המתנדב לתוכנית, והוא פועל בכפוף למודל העבודה של התוכנית ובהתאמה למאפייניה ולצרכיה. על היועץ לשמש דוגמה אישית, מודל להערכה ולחיקוי לפני המתנדבים.

פרנט אדמיניסטרטיבי

- טיפול בסוגיות הקשורות להעסקת צוות העובדים (קליטת עובדים, דיווחי שעות, דיווחי הוצאות ונסיעות, קבלת דיווח על ימי מחלה וחופשה וכיו"ב).
- התקשרות עם ספקים משתנים על פי צרכי התוכנית - לרבות פתיחת הזמנות ספקים, קבלת הצעות מחיר ודרישות תשלום, טיפול בתשלומים ואיסוף אסמכתאות רלוונטיות, כגון קבלות, רשימות משתתפים בפעילויות, העתקי פרסומים וכו'.
- הגשת דרישות תשלום בצורה מסודרת.

שלב הפעלת תוכנית מענא

“לא רק התוכן היה סופר חשוב, גם כל התנאים
מסביב: החדר, החברות, הכיבוד”
מתנדב מכפר יאסיף

שלב 1 - היערכות לפתיחת שנה

גיוס יועצים לתוכנית והכשרתם

תוכנית מענא מגייסת יועצים בהתאם לצפי המתנדבים שישולבו בה ובהתאם לפריסתה הגיאוגרפית. בשנים תש"ף-תשפ"א

התוכנית פעלה באזורים הבאים:

- גליל, ובעיקר גליל מערבי.
- נצרת.
- יישובי המשולש.
- דרום הארץ ויישובי הפזורה הבדואית.
- ירושלים.

תהליך איתור היועצים וגיוסם ינוהל לצד תהליך בניית הקבוצות, כך שכל העת ננקט מאמץ לזהות היכן וכמה קבוצות ייפתחו - ובהתאם לכך לגייס יועצים, לפי מקום מגורים וזהות עדתית.

תהליך גיוס היועצים מובל על-ידי מנהלי המעטפת, בתיאום עם מנהל התוכנית, והוא כולל את השלבים הבאים:

- פרסום מודעת דרושים על-ידי כל גוף מעטפת, בציון פרטי הקשר שלו.
- סינון ראשוני של קורות חיים על-פי תנאי המשרה וזימון לריאיון אישי.
- קיום ריאיון אישי למועמד, בהשתתפות מנהל המעטפת או המנחה האזורי.
- הפניית המועמדים למרכז הערכה.

מרכזי ההערכה נערכים בצפון הארץ ובמרכזה. המיונים במרכזי ההערכה יתקיימו במהלך חודש ספטמבר, ובכל מרכז צריכים להשתתף מנהלי המעטפת שהיועצים שלהם זומנו + מנחה אזורי או נציג המטה שמנחה את מרכז ההערכה. על אף שגיוס היועצים נעשה על-ידי גופי המעטפת השונים במטרה לקלוט את היועצים לשירותיהם, בשלבים המתקדמים של תהליך הגיוס - הנערכים במרכזי ההערכה - יש הסתכלות משותפת על מכלול היועצים וניודם בין גופי המעטפת. **מרכז הערכה מתקיים בהתאם למתווה קבוע וידוע מראש**, ותהליך הערכת היועצים נעשה אף הוא על-פי קריטריונים שנקבעו מראש בטופס ייעודי: הצגה עצמית, השתתפות בפעילות, היותו מודל לחיקוי ועוד. ההחלטה במרכז ההערכה תתקבל על-פי דעת הרוב.

[לקריאה נוספת ולהעמקה בנושא זה - ניתן לעיין במאמר מעטפת מקצועית ליועצים.](#)

שלב 1 - היערכות לפתיחת שנה

תהליך הכשרת היועצים כולל שני ממדים:



תוכנית ההכשרה לתפקיד פרוסה על פני 8 ימים שלמים ומרוכזים, והיא תתקיים במרכז הארץ - ככל הניתן סמוך לתחנת רכבת, כך שתתאפשר הגעה קלה יחסית של היועצים מכל הארץ.

תוכנית ההכשרה לתפקיד מפורטת וכוללת את התכנים הבאים:

- היכרות ואוריינטציה לתוכנית ולתפקיד יועץ פיתוח אישי וקריירה.
- היכרות עם שדה השירות הלאומי-אזרחי ובעלי תפקידים מרכזיים.
- היכרות עם עולם העבודה המשתנה.
- חשיפה לגישות העבודה המנחות בתוכנית.
- הכוון תעסוקתי.
- מיומנויות של הנחיית קבוצות.
- מיומנויות של ליווי פרטני.
- הכרת השותפים המרכזיים לתוכנית: גופים מוכרים, תוכניות קיימות בקהילה והשחקנים המרכזיים ביישוב.
- התנסויות וקבלת משוב.
- מערכת הספוט לדיווח ולתיעוד.

לקריאה נוספת ולהעמקה בנושא זה - ניתן לעיין במארז מעטפת מקצועית ליועצים.

שלב 1 - היערכות לפתיחת שנה

הרכבת קבוצות המתנדבים

מדי שנה, רשות השירות הלאומי-אזרחי מקצה כמות תקנים לכל אחד מהגופים המוכרים.

- **תהליך הרכבת הקבוצות** במסגרת תוכנית מענא יתנהל במקביל לתהליך גיוס המתנדבים ואיוש התקנים בגופים המפעילים השונים, על-ידי מנהלי התחומים בגופים המוכרים.
- לתוכנית ולשותפיה אין דרך לחייב את המתנדבים להשתתף בה, אך ננקט מאמץ מרוכז מצד מנהלי התחומים ורכזי הגופים המוכרים לעודד מתנדבים להשתתף בתוכנית.
- **מנהל תוכנית מענא** יפנה למנהלי התחומים אחת לכמה ימים, כדי לקבל נתונים על איוש התקנים בפועל. מלאכת הרכבת הקבוצות ביישובים השונים תיעשה בשיתוף עם מנהלי התחומים בגופים המוכרים.
- על-פי רוב, בכל יישוב פועל יותר מגוף מוכר אחד, ולכן נדרש תיאום וסנכרון בין נתוני איוש התקנים מהגופים השונים. כמו כן, יש חשיבות לקבלת נתונים על מספר המתנדבים שממשיכים לשנת שירות נוספת (מתנדבי שנה ב').

עקרונות מנחים

לקראת סוף חודש נובמבר בכל שנה, מתחילה להיווצר תמונת מצב עדכנית דיה, המאפשרת להתחיל בתהליך הרכבת הקבוצות, על-פי התיעודף הבא:

עדיפות רביעית -

ביישובים מרוחקים, שקיים בהם קושי לגייס עשרים וחמישה מתנדבים לקבוצה - פתיחת קבוצה קטנה, המונה פחות מעשרים וחמישה מתנדבים. הדבר מצריך קבלת אישור מראש של הרשות לשירות הלאומי-אזרחי.

עדיפות שלישית -

הקמת קבוצה המורכבת ממתנדבים המתגוררים בכמה יישובים סמוכים.

עדיפות שנייה -

הקמת קבוצה המורכבת ממתנדבים המשתייכים לכמה גופים מוכרים הפועלים באותו היישוב.

עדיפות ראשונה -

הקמת קבוצה ביישוב, המורכבת ממתנדבים המשתייכים לאותו הגוף המוכר. אם ניתן להרכיב קבוצת מתנדבים המשתייכת לאותו הגוף המפעיל, והגוף המפעיל יכול לאפשר את קיום ההכשרה באופן רציף, בלי לפגוע בשירות ובלי לפגוע בהכשרה - תינתן לכך עדיפות (למשל בבתי חולים, בתנועות נוער וכו').

שלב 1 - היערכות לפתיחת שנה

בד בבד, עם התקדמות מלאכת הרכבת הקבוצות, מנהל תוכנית מענא יפעל לשיבוץ היועצים לקבוצות. בעת שיבוץ היועץ לקבוצה, יובאו בחשבון השיקולים הבאים:

שיקולים הקשורים ביועץ:

יועץ פיתוח אישי וקריירה בתוכנית אינו משמש רק מנחה מקצועי, אלא גם מלווה אישי ומודל לחיקוי ולהשראה - ולכן חשוב לחתור ליצירת דמיון וקרבה בין היועצים ובין קבוצות המתנדבים שאותן הם ינחו:

- עדיפות לשיבוץ יועץ המתגורר באותו היישוב שבו מתקיימת הקבוצה.
- עדיפות לשיבוץ יועץ בהתאם להשתייכותו המגזרית או העדתית - דרוזים, בדואים, ערבים מוסלמים וערבים נוצרים.
- קרבה גיאוגרפית - במקרים שבהם לא ניתן להקצות ליועץ 4 קבוצות באותו היישוב, חשוב לשבצו בקבוצה המתקיימת ביישוב הסמוך למקום מגוריו, ועם אוכלוסיית מתנדבים מאותה השתייכות מגזרית או עדתית.

שיקולים הקשורים בגופים המוכרים:

שיתוף פעולה בין רכז הגוף המוכר ובין היועץ הוא גורם קריטי וראשון במעלה להצלחת פעילות מענא בקבוצות, ולכן בעת שיבוץ היועץ לקבוצות יובאו בחשבון גם:

- בקשות מיוחדות של מנהלי התחומים.
- ניסיון קודם בעבודה משותפת בין היועץ לרכז גוף מוכר שמתנדביו משתתפים בקבוצה.

שיקולים אחרים:

תוכנית מענא מופעלת בכיתות ובמבנים ההולמים את צורכי התוכנית ומטרותיה, ולכן יש להביא בחשבון גם את השיקולים הבאים:

- בקשות מיוחדות של מנהלי מעטפת, הקשורות למיקום אפשרי של כיתות המספקות תשתית למידה מתאימה.
- העסקת יועצים בפריסה גיאוגרפית מסוימת.

לקראת סוף חודש נובמבר, בסיום תהליך הרכבת הקבוצות, מנהל התוכנית ישלח לכל מנהלי התחומים בגופים המוכרים ולכל מנהלי המעטפת את רשימת היישובים והיועצים המלווים אותם:

- למנהלי התחומים בגופים המוכרים - טבלת קבוצות לפי יישובים/גוף המעטפת ופרטי היועץ - למילוי שמות רכזי הגופים המוכרים בכל יישוב.
- למנהלי המעטפת - טבלת קבוצות לפי גופים מוכרים/יישובים/מס' מתנדבים מכל גוף מוכר ופרטי הרכז.

[לדוגמאות של טבלאות - ניתן לעיין במארגז כלי ניהול ובקרה של התוכנית.](#)

שלב 1 - היערכות לפתיחת שנה

תהליך הרכבת הקבוצות יושלם רק כאשר:

1. כל הקבוצות מתייצבות ויש בכולן איזון במספרי המתנדבים (למעט אישורים שניתנו להפעלת קבוצות קטנות).
2. יש יותר מ-15 מתנדבים, שמגיעים בקביעות בכל חודש.
3. אין נשירה של מתנדבים או תזוזה של מתנדבים בין קבוצות.

היועץ אחראי ל:

- פתיחת קבוצת ווטסאפ, הכוללת את כל המתנדבים + רכזי הגופים המוכרים.
- הכנת טבלה מרכזת, הכוללת את מועדי המפגשים הקבוצתיים ואת מיקומם עבור כל קבוצה שהוא מלווה והעברתה למנהל המעטפת.

מנהל המעטפת אחראי ל:

- העברת מועדי המפגשים של כל היועצים וכל הקבוצות למנהל התוכנית.

מנהל התוכנית אחראי ל:

- בניית גאנט שנתי של המפגשים הקבוצתיים והעברתו למנהלי המעטפת ולמנהלי התחומים בגופים המוכרים.
- בניית גאנט שנתי של כלל מרכיבי התוכנית - מפגשים קבוצתיים, ימי הדרכה ארציים, מפגשים אזוריים עם המנחים, מפגשי מנהלי מעטפת, ועדות היגוי, ימים מיוחדים וחגים - והעברתו ל:
 - סמנכ"ל רשות השירות הלאומי-אזרחי.
 - מנהל תחום החברה הערבית והחברה הדרוזית ברשות השירות הלאומי-אזרחי.
 - אחראי תקציבים ברשות השירות הלאומי-אזרחי.
 - מפקחת ברשות השירות הלאומי-אזרחי.
 - מנהלי מעטפת.

לדוגמה של גאנט שנתי - ניתן לעיין במארז כלי ניהול ובקרה של התוכנית.

שלב 1 - היערכות לפתיחת שנה

איתור חדרים למפגשים הקבוצתיים

תוכנית מענא שואפת להיעזר במשאבים של הקהילה והגופים השונים הפועלים בה. האחריות למציאת חדרים ההולמים את צרכי הלמידה ומטרות התוכנית היא של מנהלי המעטפת, תוך סיוע מצד רכזי הגופים המוכרים, במידת הצורך. אם לא יימצא חדר הולם במסגרת משאבי הקהילה הקיימים, ניתן יהיה לשכור חדר.

• תנאי למידה מכבדים:

- חדר מרווח ומואר.

- חימום ומיזוג אוויר.

- שולחנות להגשת כיבוד קל.

• קיום אמצעי למידה מתאימים:

- לוח כתיבה או פליפ צ'ארט.

- מקרן. אם אין - מנהלי המעטפת מחויבים לדאוג להימצאות מקרן.

- חיבור לרשת האינטרנט. אם אין - מנהלי המעטפת מחויבים לדאוג לראוטר.



שלב 1 - היערכות לפתיחת שנה

פגישות התנעה לפתיחת שנה

תוכנית מעבא מקדמת שיתוף פעולה הדוק ושוטף בין צוות התוכנית ובין הגופים המוכרים המפעילים את המתנדבים ובין התוכניות השותפות, המספקות לבוגרי התוכנית מענים משלימים. שיתוף הפעולה הוא חוצה תוכנית, ומתקיים באחריות כל בעלי התפקיד בה: מנהל התוכנית, מנהלי המעטפת והיועצים. פגישות ההתנעה המתקיימות לקראת פתיחת התוכנית הן חלק משמעותי בבניית שיתוף הפעולה.

פגישות התנעה עם הגופים המוכרים: מנהלי תחומים ורכזים



מנהל התוכנית

בתחילת השנה, לקראת חודש ספטמבר מנהל התוכנית ייפגש עם כל אחד ממנהלי התחומים בגופים המוכרים. **מטרת המפגש:**

- היכרות ותיאום ציפיות.

- תיווך הקשר בין מנהלי התחומים בגופים המוכרים למנהלי המעטפת בתוכנית.
- קביעת תאריך למפגש עם צוות הרכזים של הגוף המוכר.

נוסף על מפגש ההתנעה עם מנהל התחום, יפגוש מנהל התוכנית את צוות הרכזים בכל גוף מוכר.

מטרת המפגש:

- סיכום פעילות התוכנית בסיום השנה החולפת.
- לעדכן על שינויים ועל חידושים לקראת פתיחת הפעילות בשנה הנוכחית.
- להודות, לפרגן ולעורר מוטיבציה.

שלב 1 - היערכות לפתיחת שנה

מנהל מעטפת

- מנהל המעטפת יפגוש את מנהלי התחומים בגופים המוכרים לפחות פעמיים בשנה:
- בתחילת השנה - לצורך תיאום ציפיות, סגירת מספרי מתנדבים בקבוצה, איתור מקומות לקיום המפגשים הקבוצתיים וכו'.
 - בסוף השנה - לסיכום הפעילות של היועצים והרכזים בקבוצות של הגוף המוכר.

יועץ פיתוח אישי וקריירה

כחלק מתהליך הרכבת הקבוצות, יקבל כל יועץ רשימה שמית של כל הרכזים ביישובים שבהם הוא עתיד להנחות קבוצה. עם קבלת שמות הרכזים בכל קבוצה, ייזום היועץ פגישה - בתחילה עם כל רכז בנפרד, ואח"כ עם כל הרכזים של אותה הקבוצה יחדיו.

מטרת הפגישות:

- היכרות הדדית.
- תיאום ציפיות והגדרת עקרונות עבודה לשיתוף פעולה בין היועץ לרכז.
- קביעת לו"ז למועדי המפגשים הקבוצתיים לאורך כל שנת הפעילות.
- קבלת הצעות ורעיונות למקומות אפשריים לקיום המפגשים הקבוצתיים.

שלב 1 - היערכות לפתיחת שנה

פגישות התנעה עם תוכניות שותפות בקהילה - רואד/ריאן: מנהלים ורכזים



מנהל התוכנית

מנהל התוכנית ייפגש עם מנהלי התוכניות ומנהלי האזורים/תחומים של התוכניות השותפות בקהילה - ריאן ורואד.

מטרת המפגש:

- היכרות ותיאום ציפיות.
- הצגת תוכנית מענא - עדכונים וחידושים בתוכנית.
- תיאום השתתפות מנהל התוכנית או מי מטעמו בהכשרת יועצים חדשים.
- קביעת פגישות לאורך השנה.

על-פי הצורך, יוזמן מנהל תוכנית מענא למפגש עם כל צוות רכזי השטח של תוכנית רואד.

יועץ פיתוח אישי וקריירה

- לקראת נובמבר - פגישה או יצירת קשר עם הרכזים ביישובים - היכרות ותיאום ציפיות.
- תיאום הגעת הרכזים לקבוצות ביחידות המובנות בסילבוס התוכנית השנתי.
- השתתפות רכזי רואד בסיורים באקדמיה.

שלב 1 - היערכות לפתיחת שנה

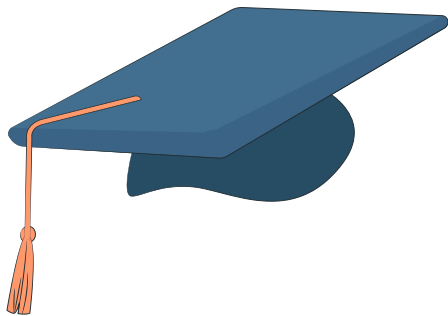
תיאום סיורים במוסדות אקדמיים

היערכות לסיורים: הסיורים יתקיימו במהלך חודשים ינואר-מרץ. תיאום הסיורים יחל כבר בחודש אוקטובר, עם פתיחת שנת הלימודים באוניברסיטאות ובמכללות, באמצעות פנייה של מנהל התוכנית למחלקות השיווק וקשרי החוץ של המוסדות, בבקשה לקיים סיור במוסד.

בעת יצירת הקשר הראשוני עם המוסד האקדמי תוצג תוכנית מענא, יוסבר הרציונל של שילוב סיור במוסד אקדמי במסגרת התוכנית, יוצע סדר יום ולו"ז גנרי לסיור, בקשה לקבלת מועדים אפשריים לקיום הסיור, תוך התייחסות לכמות המתנדבים שהמוסד יוכל לקלוט ביום הסיור, בהתאם לגודל האודיטוריום שהוא יעמיד לטובת ההתכנסות.

לאחר שמנהל התוכנית יסכם עם המוסדות האקדמיים את מספר הסיורים המתאפשרים במוסד ואת המועדים, יחל תהליך שיבוץ קבוצות המתנדבים לימי הסיורים. **מנהל התוכנית יביא בחשבון את השיקולים הבאים בשיבוץ הקבוצות:**

1. כמות המתנדבים שהמוסד יוכל לקלוט בסיור (גודל האודיטוריום).
2. מרחק גיאוגרפי של המוסד האקדמי מיישוב המגורים של המתנדבים.
3. הפוטנציאל הלימודי של מתנדבים בקבוצות ויכולת השתלבותם במוסד האקדמי המסוים.



בד בבד, יפנה מנהל התוכנית למנהלת ההדרכה של רואד, יעביר לה את מועדי הסיור ואת שמות המוסדות האקדמיים, ויבקש ממנה לשבץ לכל סיור רכז מטעם תוכנית רואד, שיהיה אחראי להנחות יחידה בנושא זכאות למלגות.

שלב 1 - היערכות לפתיחת שנה

לאחר סיום מלאכת שיבוץ הקבוצות למועדי הסיורים השונים, ימנה מנהל התוכנית יועץ שיהיה אחראי לנהל מקצועית את הסיור, וכן ימנה מנהל מעטפת שיהיה אחראי לניהול התפעולי של הסיור.

• תפקיד היועצים, לקראת הסיור:

- זימון רכז רואד היישובי למפגש הקבוצתי המקדים לסיור במוסד האקדמי.
- הנחיה משותפת - רכז רואד ויועץ פיתוח אישי וקריירה - של יחידה בנושא הכנה לסיור במוסד אקדמי.
- הנעת המתנדבים ורתימתם להשתתפות בסיורים.
- להציע גם למתנדבי שנה ב' בשירות להשתתף בסיורים.

• תפקיד היועץ שאחראי לניהול הסיור:

- מיקוד בתכנים - הפעלת כל המשחקים והפעילויות במהלך היום.
- שמירה על המשמעת, בסיוע כל היועצים המשתתפים בסיור.
- הצגת רכז רואד להנחיית חלקו בסיור.
- עיבוד הסיור וסיכומו לפני ההתפזרות לאוטובוסים.

• תפקיד מנהל המעטפת שאחראי לסיור:

- לוודא שהיועצים מתקשרים למתנדבים ובודקים איתם הגעתם לסיור.
- תיאום והזמנת הסעות למוסדות האקדמיים, בהתאם לצפי השתתפות המתנדבים.
- לוודא את מוכנות היועצים ונוכחותם בסיור עם קבוצותיהם.
- לוודא את הגעתו של רכז רואד המשובץ לסיור.
- לוודא שהסעות המתנדבים הגיעו בזמן.
- לאסוף דפי נוכחות של המתנדבים.
- עם ההגעה למוסד האקדמי ביום הסיור - יצירת קשר עם נציג המוסד.
- כתובת לכל דבר ועניין או קשיים שיתעוררו במהלך הסיור.

שלב 1 - היערכות לפתיחת שנה

ביום הסיור - חלוקת התפקידים בין הגורמים השונים כדלקמן:



בסיום כל סיור:

- היועצים - ישלחו טופסי משוב להערכת הסיור, למילוי על-ידי המתנדבים.
- מנהל התוכנית - ישלח מכתב תודה למוסד המארח.

שלב 1 - היערכות לפתיחת שנה

התקשרות עם ספקים והצטיידות

בראשית כל שנת פעילות של התוכנית, יפרסם הגוף האחראי להפעלת התוכנית רשימת צרכים - שירותים, ציוד ומבנים - הנדרשים להפעלה תקינה ושוטפת של התוכנית:

- ציוד משרדי וחומרי עזר עבור היועצים - בהתאם לרשימה שתפורסם בראשית השנה.
- מחשבים ניידים עבור היועצים.
- שי סמלי למתנדבים לפתיחת שנה - למשל, מחברת ממותגת.
- תעודות סיום למתנדבי התוכנית.

• חומרי שיווק והסברה של התוכנית לחלוקה לגופים המפעילים, גופים מוכרים ושאר בעלי העניין בתוכנית.

• המשך הפעלת אפליקציית מענא ודף הפייסבוק באופן שוטף.

• כיבוד קל למפגשים הקבוצתיים של מתנדבי שנה א' והכנסים האזוריים של מתנדבי שנה ב'.

• חדרים/כיתות למפגשים הקבוצתיים של מתנדבי שנה א' ואולמות התכנסות עבור הכנסים האזוריים של מתנדבי שנה ב'.

• אוטובוסים/הסעות עבור חלק מהמקומות שבהם קיים קושי למתנדבים להשתמש בתחבורה ציבורית.

• אוטובוסים/הסעות עבור הסיורים במוסדות האקדמיים.

• ספקי שירות ותוכן עבור הסדנאות הטכנולוגיות (מדריכים ותכנים), הוובינרים (פלטפורמה דיגיטלית/מנחים) וההרצאות המשולבות בכנסים האזוריים (מרצים).

בחלק מהמקרים, השירותים והציוד לעיל יירכשו במרוכז על-ידי הגוף המפעיל, בשיתוף ובהתייעצות עם גופי המעטפת. במקרים אחרים, ההצטיידות וההתקשרות תיעשה על-ידי כל גוף מעטפת בנפרד, ובאישור הגוף המפעיל.



שלב 2 - הפעלת התוכנית בשוטף

מיפוי השותפים ביישוב

עם תום שיבוץ היועצים לקבוצות ביישובים השונים, יתבקשו היועצים לערוך מיפוי של התוכניות ושל הגורמים השונים בקהילה המספקים מענים משלימים בנושאי השכלה ותעסוקה הרלוונטיים למתנדבים. בהתאם לממצאי המיפוי שיערוך היועץ, יתואמו פגישות היכרות עם אנשי הקשר הרלוונטיים.

לדוגמה לדף מיפוי שותפים - ניתן לעיין במארגז כלי ניהול ובקרה של התוכנית.

הפעלה שוטפת של התוכנית

- הפעלת התוכנית באופן שוטף היא באחריות מנהלי התוכניות מטעם גופי המעטפת ויועצי פיתוח אישי וקריירה, בשיתוף ובתיאום עם הגופים המוכרים. ההפעלה השוטפת של התוכנית כוללת:
- קיום המפגשים הקבוצתיים החודשיים בהתאם למועדים שנקבעו בראשית השנה.
 - קיום מפגשים פרטניים עם המתנדבים בהתאם לתוכנית.
 - התלוות לימי סיור המשובצים בתוכנית - סיורים במוסדות אקדמיים או סיורים אצל מעסיקים.
 - שמירה על קשר שוטף עם רכזי הגופים המוכרים ורכזי התוכניות השותפות ביישוב.
 - עדכון ודיווח מתמיד למנהלי גופי המעטפת על הפעילות השוטפת, על קשיים או על בעיות שמתעוררות.
 - השתתפות יועצים בישיבות צוות ובהדרכות מטעם גוף המעטפת.
 - איסוף נתונים - כמותיים ואיכותניים - והעברתם, ככל שיידרש לצורך קבלת החלטות ותכנון (למשל, לצורך מיפוי ידע דיגיטלי של מתנדבים, מספר המתעניינים בלימודים אקדמיים וכו').
 - העברה שוטפת של עדכונים ומידעים למתנדבים - כתבות רלוונטיות, נתונים עדכניים, פרסומים על ימי עיון או סדנאות במוסדות אקדמיים, מרכזי תעסוקה ותוכניות שותפות, מידע על אפשרויות להגשת מלגות לימודים ועוד.
 - השתתפות יועצים בימי הדרכה ארציים.
 - השתתפות יועצים במפגשים קבוצתיים וקיום פגישות פרטניות עם המנחים האזוריים.
 - לפי הצורך, השתתפות יועצים שיוזמנו להשתתף בוועדות היגוי או בכל פעילות הסברתית של התוכנית מטעם הגוף המפעיל.
 - השתתפות בפעילויות נדרשות מטעם מחקר "הערכה מעצבת", המלווה את התוכנית.

שלב 2 - הפעלת התוכנית בשוטף

תחזוקה שוטפת של הממשקים

הפעלת התוכנית בשוטף

כשם שהאחריות ליצירת שיתופי הפעולה עם הגופים המוכרים והתוכניות נחלקת בין מנהל/ת התוכנית, מנהלי המעטפת והיועצים, כך גם האחריות לתחזוקה ולשמירה על קשר רציף איתם לאורך התוכנית.

תחזוקה שוטפת של שיתוף הפעולה עם הגופים המוכרים: מנהלי תחומים ורכזים



מנהל תוכנית - מנהלי תחומים בגופים המוכרים

- מנהלי תחומים בגופים המוכרים יוזמנו לכל ישיבות ועדות ההיגוי המורחבות, לקבלת דיווחים תקופתיים, עדכונים והיוועצות.
- העברת עדכונים שוטפים לקראת פעילויות ייחודיות בתוכנית, תוך הזמנת מנהלי התחומים להשתתף בפעילות: פתיחת שנת הפעילות, סיורים באקדמיה, סדנאות טכנולוגיות, וובינרים ואירועי שיא קהילתיים.
- העברת דיווחים מסכמים על הפעילויות, תוך התייחסות לתהליכי הלמידה והפקת הלקחים שבוצעו בעקבותיהם.

שלב 2 - הפעלת התוכנית בשוטף

הפעלת התוכנית בשוטף

מנהלי תוכניות בגופי המעטפת - מנהלי תחומים בגופים המוכרים
• קשר טלפוני או פגישות שוטפות, בהתאם לצרכים המתעוררים בקבוצות השונות.

יועצים - רכזי גופים מוכרים

- פגישות עבודה שוטפות - מטרת הפגישות השוטפות היא לבסס ערוץ קשר קבוע שיאפשר העלאת סוגיות מהשטח, היועצות וחשיבה משותפת בנוגע לקשיים המתעוררים בנושא הנוכחות או השתתפות המתנדבים, הכנת הרכזים לתכני המערכים ורתימתם לקחת חלק פעיל במפגשים.
- לפחות אחת לשנה - יתקיים יום למידה משותף עם רכזי הגופים המוכרים, ביוזמת תוכנית מענא.
- בנוסף, אחת לשנה - יוזמנו יועצי הפיתוח האישי והקריירה לכנס רכזים מטעם הגופים המוכרים, כחלק מבניית השותפות וההיכרות ההדדית עם התפקיד שכל אחד ממלא.
- רכז הגוף המוכר יוזמן לכל אחד מהמפגשים הקבוצתיים - יסייע ליועץ בכל הקשור לנוכחות המתנדבים במפגשים ובשמירת משמעת, ואם ירצה בכך - ייקח חלק בהנחיית התכנים.

באחריות: יועץ פיתוח אישי
וקריירה

שוטף ולפי הצורך: עדכון
והתייעצות שוטפים

באחריות: יועץ פיתוח אישי
וקריירה

אחת לחודש: פגישות
עבודה שוטפות עם רכזי
התוכנית

באחריות: מנהל התוכנית
מטעם גוף המעטפת

לפי הצורך: היועצות, פתרון
בעיות וקשיים המתעוררים
בקבוצות

באחריות: מנהל התוכנית

אחת לרבעון: זימון מנהלי
התחומים לוועדת היגוי
מורחבת

שלב 2 - הפעלת התוכנית בשוטף

תחזוקה שוטפת של שיתוף הפעולה עם התוכניות הפעילות ביישוב - רואד וריאן

מנהל תוכנית - מנהלי תוכניות פעילות ביישוב

הפעלת התוכנית בשוטף

- אחת לרבעון תתקיים פגישה אישית של מנהל התוכנית עם כל אחד ממנהלי התוכניות.
- מנהלי התוכניות - רואד וריאן - יוזמנו לכל ישיבות ועדות ההיגוי המורחבות, לקבלת דיווחים תקופתיים, עדכונים והיוועצות.
- גיבוש, תיאום והוצאה לפועל של פעילויות ותוכן המשולבים בתוכנית, בשיתוף רכזי התוכניות השותפות:
- **רואד** - תיאום, בנייה והוצאה לפועל של הסיורים באקדמיה; זימון הרכזים למפגשים הקבוצתיים לחשיפת מידע רלוונטי למתנדבים, בהתאם לשלבי התוכנית.
- **ריאן** - סיוע בבניית קשר עם מעסיקים פוטנציאליים לקיום סיורים אצלם, או בניית כנסי חשיפה של מעסיקים; זימון הרכזים למפגשים הקבוצתיים לחשיפת מידע הרלוונטי למתנדבים, בהתאם לשלבי התוכנית.
- היוועצות וגיבוש מענה מוסכם לבעיות ולקשיים המתעוררים, תוך התקדמות התוכנית. בכל קושי שיתעורר בזימון רכזי רואד וריאן למפגשים הקבוצתיים - מנהל התוכנית יטפל מול מנהל/ת ההדרכה של רואד או מול מנהלי התחומים בריאן.
- העברת דיווחים מסמכים על פעילויות משותפות שנעשו עם מנהלי התוכניות או עם רכזים מטעמם, תוך התייחסות לתהליכי הלמידה והפקת הלקחים שבוצעו בעקבותיהם.
- העברת עדכונים שוטפים ורלוונטיים על החלטות ועל שינויים בתוכנית, הרלוונטיים לתחום הפעילות של השותף.

מנהלי תוכניות בגופי המעטפת - מנהלי תוכניות בפעילות ביישוב

- בשיתוף מנהל התוכנית - היוועצות, פתרון בעיות וקשיים המתעוררים בזימון רכזי התוכניות להנחיה בקבוצות.

יועצים - רכזי רואד וריאן

- תיאום, זימון והכנת רכזי התוכניות לקראת השתתפותם במפגשים הקבוצתיים.

שלב 3 - סגירת שנה

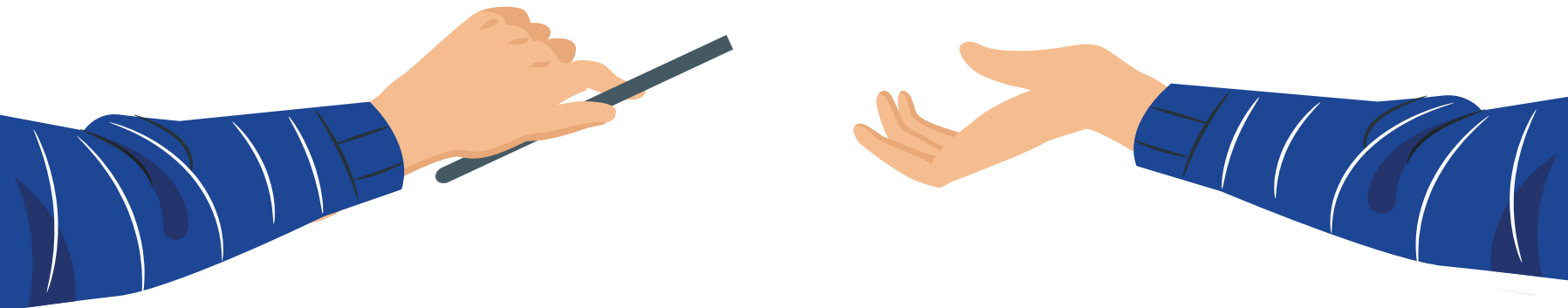
העברת השרביט לתוכניות השותפות ביישוב

בסוף כל שנה יקיים היועץ פגישה עם רכזי ריאן ורואד ביישובים שבהם הוא עבד, ותקיים "העברת שרביט" באופן מסודר וביחס לאותם המתנדבים שרצוי כי ימשיכו לקבל ליווי והנחיה מהתוכנית המתאימה.

במסגרת הפגישה יעביר היועץ לרכז רשימה שמית + מספרי טלפון של המתנדבים הרלוונטיים, וכן הוא ייתן חוות דעת קצרות על אותם המתנדבים. חוות הדעת יכללו התייחסות לנושאים הבאים: חוזקות, נטיות, כישורים, חסמים והמלצות לתהליך העבודה.

הנושאים הנדרשים למתן חוות הדעת נכללים ומתועדים ממילא גם במערכת הממוחשבת המלווה את התוכנית (בשנים תש"ף-תשפ"א הייתה זו מערכת הספוט). במסגרת סיכום ותיעוד הפגישה השלישית והאחרונה עם מתנדבי שנה א', יסוכמו גם עיקרי התהליך שעבר המתנדב במהלך השנה.

סגירת שנה



שלב 3 - סגירת שנה

סיכום השנה והפקת לקחים

הפעלת צוותי משימה

צוותי המשימה פעלו בשלושת החודשים מאז סיום התוכנית עד לפתיחתה בשנה העוקבת, בחודשים ספטמבר-נובמבר. צוות המשימה ממוקד סביב נושא או תחום פעילות מסוים, שהוא חלק מתוכנית מענא. על הצוות לבחון את הנושא או את התחום הנבחר ולהתייחס להיבטים הבאים: איך התנהל הנושא או התחום במהלך השנה החולפת? מה היו הקשיים או האתגרים? וכן להעלות הצעות ורעיונות לשיפור ולשדרוג הנושא או התחום.

צוותי המשימה מהווים הזדמנות לא רק לשדרוג התכנים ואופני הפעלת התוכנית, אלא גם מספקים תשתית, שבמסגרתה מתאפשר ליועצים לחוות תהליך של פיתוח כישורים. במובן הזה, התקיים תהליך מקביל - שהוא תנאי כמעט הכרחי בבואנו לפתח כישורים אצל האחר, קרי - בין תהליך פיתוח הכישורים אצל היועצים לזה שהתאפשר אצל המתנדבים.

בשנת תש"ף 2019-2020, הנושאים שעמדו במוקד עבודת צוותי המשימה היו:

1. אירועי שיא קהילתיים - פיתוח תהליך אירוע שיא כחלק אינטגרלי ממערכי תוכנית מענא.
2. הרחבה והעשרה של חומרי ההדרכה סביב הנושא של דמות מעוררת השראה.
3. הידוק הקשר עם השותפים לתוכנית - ריאן ורואד.
4. פיתוח מתווה עבודה עם מתנדבי שנה ב'.
5. שדרוג מערכי מפגשי מעטפת למתנדבי שנה א'.
6. כלים טכנולוגיים ליועצים.

בשנת תשפ"א 2020-2021, הנושאים שעמדו במוקד עבודת צוותי המשימה היו:

1. מעטפת הדרכה ליועצים.
2. ליווי אישי ופרטני למתנדבים, שנה א' ושנה ב'.
3. כלים טכנולוגיים ליועצים ולמתנדבים.
4. סיורי מעסיקים ומפגשים עם מעסיקים.
5. שדרוג מערכי מפגשי מעטפת שנה א' וובינרים.

שלב 3 - סגירת שנה

צוותי המשימה נפגשו בתדירות של אחת לשלושה שבועות וללפחות שלושה מפגשים פרונטליים. בין הפגישות, ניתנו משימות לעבודה עצמית לצורך התקדמות.

כמה עקרונות הנחו אותנו בבניית הצוותים ובתהליך עבודתם:

- לכל צוות מונה מנהל המעטפת כראש הצוות. מנהל המעטפת אחראי לבקר ולחלק משימות (נוכחות, הגעה, אחריות למקום המפגש וכו').
- בצוותי המשימה משולבים יועצים מכל גופי המעטפת, כדי לאפשר למידת עמיתים רחבה.
- כל צוות משימה מלווה על-ידי מנהל מהמטה.
- סיכומי הפגישות תועדו, מתוך הבנת חשיבות תיעוד תהליך העבודה של הצוות, ולא רק תוצרי הצוות.

בסיום פעילות הצוותים, התקיים יום הצגת התוצרים של כל הצוותים, ובהמשך לו - ישיבה לדיון בהמלצות הצוותים וקבלת החלטות לגבי הטמעתן בתוכנית.

פגישת סוף השנה עם רכזי הגופים המוכרים

ערוץ נוסף לשדרוג התכנים ואופני ההפעלה של התוכנית היה מפגש בין רכזי הגופים המוכרים ובין מנהל התוכנית ומנהל/ת ההדרכה. למפגש הוזמנו רכזים מכל הגופים המוכרים, בצפון ובדרום.

מטרת המפגש הייתה לאפשר לרכזי הגופים המוכרים לתת משוב והצעות לשיפור, תוך התייחסות לחמישה תחומים מרכזיים:

1. ידע על התוכנית.
2. קשר עם היועץ.
3. קשר עם המתנדבים.
4. קשר עם הגופים המפעילים.
5. המלצות כלליות.

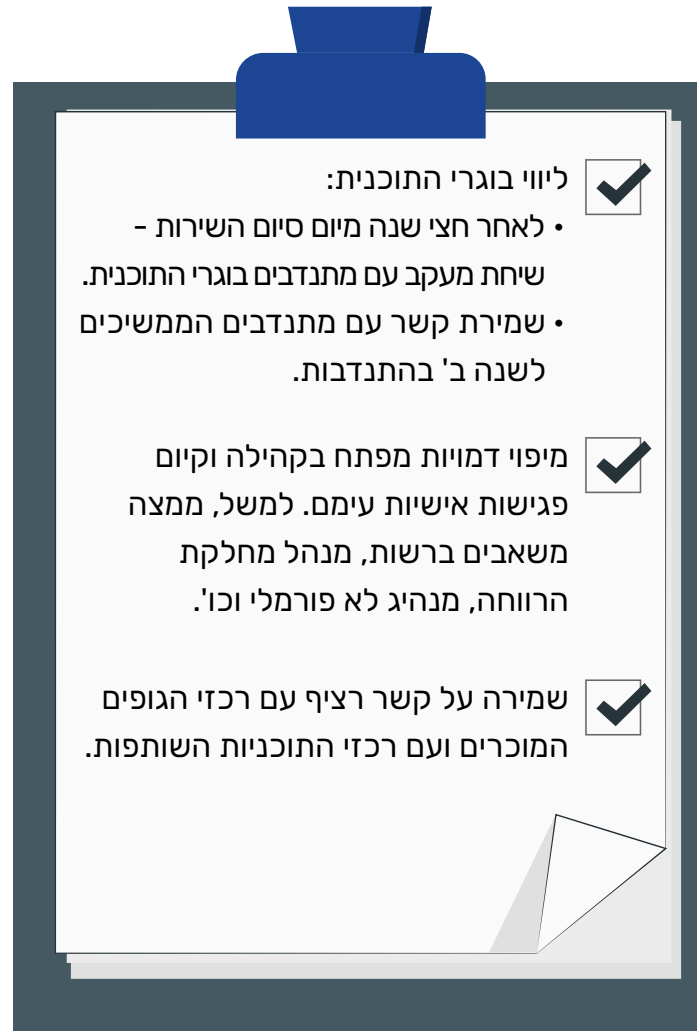
הדיון במפגש התקיים סביב שאלות שונות ביחס לכל אחד מהתחומים, כמפורט בנספח. בסיום המפגש נשלח סיכום הדיון לכל מנהלי התחומים בגופים המוכרים.

שלב 3 - סגירת שנה

פעילות יועצים לבנייה ולתחזוקת שיתופי הפעולה ביישוב

בתקופה שבין סיום התוכנית לפתיחתה בשנה הבאה, היועצים מצופים למלא כמה משימות שנועדו לחזק ולבנות שיתופי פעולה בתוך היישוב:

סגירת שנה



מעטפת מקצועית ליועצים

לצד תוכנית ההכשרה בעת הכניסה לתפקיד הניתנת ליועצים החדשים עם הצטרפותם לתוכנית, ניתנים להם גם הדרכה, הכנה וליווי לאורך כל תקופת פעילות התוכנית - בשלושה ערוצים:

1. תוכנית הדרכה ארצית לכלל היועצים - באחריות מנהל/ת ההדרכה של התוכנית.

2. ליווי והדרכה - אישיים וקבוצתיים - לקבוצת יועצים בחלוקה אזורית - באחריות המנחים האזוריים.

3. הדרכה וליווי שוטפים בגופי המעטפת - באחריות מנהל התוכנית מכל גוף מעטפת.

על שני ערוצי ההדרכה הראשונים אחראי הגוף המפעיל את התוכנית, ואילו על ערוץ ההדרכה השלישי אחראים גופי המעטפת - הן מבחינת התכנים, התקציבים והתיאומים הלוגיסטיים הנדרשים.

מעטפת מקצועית

מעטפת מקצועית ליועצים

תוכנית הדרכה ארצית

תוכנית ההדרכה הארצית תתקיים לאורך כל תקופת פעילות התוכנית, בתדירות של יום הדרכה מלא אחת לחודש, והיא נועדה להשיג את המטרות הבאות:

1. הקניית ידע וכלים הנדרשים ליועצים לצורך פיתוחם המקצועי, בהתאם לאיתור צורכי ההדרכה, המבוצע באופן שוטף על-ידי מנהל/ת ההדרכה ומנהלי גופי המעטפת.
2. הזדמנות ללמידת עמיתים והעשרה הדדית.
3. יישור קו ויצירת אחידות בין כלל היועצים העובדים בפריסה ארצית רחבה ומועסקים על-ידי גופי מעטפת שונים.
4. הכנת היועצים לקראת פעילויות או מערכים הדורשים היערכות מוקדמת:
 - היערכות לסיורים במוסדות האקדמיים.
 - זימון רכזי התוכניות השותפות – ריאן ורואד – להנחיית יחידות בקבוצה.
 - זימון דמות מעוררת השראה לשיחה עם המתנדבים.
 - היערכות לקיום סדנאות טכנולוגיות.
 - הכנה לקראת המפגשים הפרטניים עם המתנדבים בחלוקה לשנה א' ולשנה ב'.
 - היערכות והכנה לכנסים האזוריים של מתנדבי שנה ב'.
5. גיבוש קבוצת היועצים ופיתוח תחושת השתייכות וגאווה.

תוכנית ההדרכה הארצית תיבנה באחריות מנהל/ת ההדרכה של התוכנית. לקראת בניית התוכנית תיעשה פנייה לכל מנהלי גופי המעטפת, בבקשה לקבל מהם צורכי הדרכה ודגשים, כפי שהם מזהים מתוך תהליכי הניהול השוטף של היועצים.

מעטפת מקצועית

מעטפת מקצועית ליועצים

בהינתן שמספר היועצים המועסקים בתוכנית משתנה (הן בשל קליטתם של יועצים חדשים נוכח התרחבות מספר המתנדבים המשולבים בתוכנית וכניסה ליישובים חדשים והן בעקבות תחלופת יועצים מסיבות שונות), **יש לתת את הדעת לכמה דגשים ועקרונות מנחים בבניית תוכנית ההדרכה הארצית:**

- על מנת לתת מענה לצורכי הדרכה שונים וכדי לצמצם פערי ידע בין היועצים, בכל יום הדרכה משולבות יחידות משותפות ליועצים ותיקים וחדשים, אך יש גם יחידות נפרדות לכל קבוצה.
- יש חשיבות לשילוב המנחים האזוריים בהנחיית תכנים ויחידות במסגרת תוכנית ההדרכה. שילובם בתוכנית ההדרכה יוצר יתרונות הן עבור המנחים והן עבור היועצים; למנחים ניתנת ההזדמנות להכיר את כל היועצים ואת כל מנהלי גופי המעטפת, ואילו היועצים זוכים להיחשף לעוד סגנונות הנחיה, ובכך למעשה המנחים משמשים עבורם מודל לחיקוי.
- ההכנה להנחיית המפגשים האזוריים של מתנדבי שנה ב' נעשית במסגרת תוכנית ההדרכה השנתית, והיא תהיה משותפת לכלל היועצים, גם אם היועצים החדשים לא מתוכננים להנחות בפועל את הסדנאות המשולבות במפגשים האזוריים. יש חשיבות גדולה שכל היועצים ייחשפו וילמדו את התכנים.
- הכנה למפגשים הפרטניים של מתנדבי שנה ב' - גם נכללת בתוכנית. מיועדת ליועצים המלווים את מתנדבי שנה ב' בלבד.
- כל אחד מגופי המעטפת אחראי להנחיית יחידה אחת בתוכנית, בעולמות תוכן הקרובים לליבת העשייה של גוף המעטפת. כל יחידה כזו תיפתח בהצגה קצרה של גוף המעטפת - תפיסת עבודה, מבנה, תוכני עשייה מרכזיים וכו', על מנת לאפשר ליועצים מגופי המעטפת השונים להכיר את מכלול גופי המעטפת.

מעטפת מקצועית

[לדוגמאות של תוכנית ההדרכה הארצית - ניתן לעיין במארז מעטפת מקצועית ליועצים.](#)

מעטפת מקצועית ליועצים

ליווי והדרכה על-ידי המנחים האזוריים

במקביל להדרכה הארצית, פעלו שלושה צוותי יועצים, על-פי חלוקה לאזורים גיאוגרפיים. כל קבוצה מנתה עד 14 יועצים, ושולבו בה יועצים מכמה גופי מעטפת. תהליכי הליווי וההדרכה על-ידי המנחים האזוריים נועדו לקדם מקצועית ולהצמיח את היועצים, במתכונת שתאפשר לכל יועץ מקום ראוי והזדמנות להביא את עצמו ואת השאלות שמעסיקות אותו בהנחיית המתנדבים ובליוויים. כדי להשיג מטרות אלו,

ליווי המנחים האזוריים כלל שלושה מרכיבים מרכזיים:

- מפגשים קבוצתיים.
- פגישות הדרכה פרטניות.
- תצפית ומשוב על הנחיית היועץ בעת קיום מפגש קבוצתי עם המתנדבים.

1. מפגשים קבוצתיים

המפגשים הקבוצתיים יתקיימו בתדירות של אחת לחודש, החל מחודש נובמבר ועד לחודש אוגוסט. במפגשים ישתתפו יועצים מגופי המעטפת השונים ובעלי ותק שונה בתוכנית.

המפגשים הקבוצתיים נועדו להשיג את המטרות הבאות:

- הכנה לקראת מפגשי המעטפת, בהתאם לתוכנית – מעבר על המערכים, מתן דגשים לעיבוד ודיון והעלאת הצעות לחלופות להפעלות, בהתאמה לקבוצות השונות.
- למידה וקבלת משוב מהיועצים על מידת ההתאמה של תוכני המעטפת לצורכי המתנדבים ומידת העניין שהם עוררו בקרב המתנדבים.
- הזדמנות ללמידת עמיתים, התייעצות והחלפת רעיונות והצעות לפעילות.

דגשים ועקרונות לקיום המפגשים הקבוצתיים

- כל מפגש קבוצתי אורך 4 שעות. למפגש הראשון הוקצו 6 שעות, והוא כולל גם היכרות, גיבוש ותיאום ציפיות.
- האחריות לתיאום מועדי המפגשים ומיקומם היא של המנחים, בסיוע מנהלי המעטפת או היועצים. חשוב להתחשב בפריסה הגיאוגרפית ולקבוע מיקום שיהיה נוח לכל היועצים בקבוצה האזורית.
- כל מנחה אזורי התבקש להעביר למנהל/ת ההדרכה טבלה מרכזת של כל מועדי המפגשים הקבוצתיים, החל מנובמבר ועד לאוגוסט. מועדי המפגשים הקבוצתיים עודכנו בגאנט השנתי של התוכנית.

מעטפת מקצועית ליועצים

2. פגישות הדרכה פרטניות

- פגישות ההדרכה הפרטניות יתקיימו בתדירות משתנה, בהתאם לוותק של היועצים בתוכנית, והן נועדו להשיג את **המטרות הבאות**:
- יצירת מקום בטוח ואישי עבור היועץ להעלאת קשיים, התלבטויות ושאלות הקשורות למכלול תפקידים - החל משאלות מקצועיות על המערכים, שאלות על תפקידים כמנחי קבוצה, סגנון הנחיה והתמודדות עם סוגיות הקשורות להנחיית הקבוצה, ועד לשאלות הקשורות לניהול ולהתנהלות בממשקי העבודה השונים של היועץ עם מנהל התוכנית מטעם גוף המעטפת, רכזי הגופים המוכרים, מנהל התוכנית ובכלל.
 - הזדמנות לרפלקציה עצמית של היועצים על תפקידם כמובילי הקבוצה, מנחים ומלוויים אישיים של המתנדבים.
 - עבודה על נושאים טעוני שיפור, כפי שעלו מהתצפיות שנערכו (ראו להלן).

דגשים ועקרונות לקיום המפגשים הפרטניים:

- תדירות קיום המפגשים הפרטניים עם כל אחד מהיועצים:
- עם יועץ ותיק - אחת לשישה שבועות (4 פגישות לאורך התוכנית) + שתי תצפיות ומשוב.
- יועץ חדש (המצוי בשנתו הראשונה בתוכנית) - אחת לחודש (5 פגישות לאורך התוכנית) + שתי תצפיות ומשוב.
- כל מפגש פרטני אורך כשעה.
- פגישות פרטניות ראשונות עם כל היועצים, ותיקים וחדשים, יש לתאם לחודש דצמבר. את יתרת הפגישות יש לתאם בהתאם לתדירות שהוגדרה לעיל.

3. תצפיות ומשוב

- התצפיות ייערכו באמצעות הצטרפותו של המנחה האזורי להנחיית יחידה אחת, מתוך יום הנחיה מלא.
- התצפיות והמשוב שלאחריהן נועדו:
- לסייע בפיתוח המקצועי של היועצים ובמיקוד בצורכי הליווי הפרטני והקבוצתי.
 - לאפשר למטה התוכנית לקבל משוב על תפקוד היועצים מזווית מקצועית נוספת, וזאת מלבד התרשמותו של מנהל גוף המעטפת.
 - לאתר מבעוד מועד יועצים שיש להם קושי בהנחיה או שאינם מתאימים לתפקיד היועץ.

[לדוגמה לטופס המשוב על תצפית - ניתן לעיין במארג מעטפת מקצועית ליועצים.](#)

מעטפת מקצועית ליועצים

דגשים ועקרונות לתצפיות ומתן משוב:

1. תצפיות ומשוב על היועצים בקבוצות ייערכו פעמיים לאורך התוכנית. מועדי התצפיות:
 - ליועץ חדש - ינואר ומאי.
 - ליועץ ותיק - פברואר ויוני.
2. את שיחת המשוב על התצפית יש לקיים לא יאוחר משבוע ממועד התצפית.
3. יש לתאם מראש עם היועץ את מועד ושעת הגעת המנחה, ואף לאפשר ליועץ לבחור את הקבוצה שבה היה רוצה שהמנחה יצפה בו.
4. שיחות המשוב שיתקיימו בחודשים מאי ויוני יתקיימו בשיתוף עם מנהלי המעטפת.
5. גם התצפית וגם שיחת המשוב שלאחריה יארכו כשעה, כל אחת.

מעטפת מקצועית



מנגנוני בקרה

ישיבות ועדת היגוי

תדירות: אחת לרבעון.

משתתפים:

- יו"ר הוועדה - נציג רשות השירות הלאומי-אזרחי.
- נציגי רשות השירות הלאומי-אזרחי.
- נציגי קרן הזדמנות.
- מנהלי התוכניות השותפות - רואד, ריאן ומה"ט.
- נציגי המשרד לשוויון חברתי.
- מנהלי התחומים בגופים המוכרים.
- מנהלי התוכנית בגופי המעטפת.
- מטה התוכנית מטעם הגוף המפעיל.
- כל שותף רלוונטי שיתווסף לתוכנית.

מטרות:

- לאפשר הצגת התקדמות התוכנית והישגיה בשלבים שונים.
- לעדכן על קשיים ואתגרים ולהסתייע בשותפים השונים למציאת מענים ופתרונות מתאימים.
- לאפשר לגופים המוכרים להעלות סוגיות חשובות הקשורות בהפעלת התוכנית בקרב המתנדבים.
- לדווח על פעילויות מיוחדות הצפויות בתוכנית בכל רבעון.

דגשים נוספים:

- זימון לישיבה באחריות הגוף המפעיל את התוכנית, והנושאים לדיון יישלחו מראש.
- מי שמעוניין יוכל להציג בישיבה נושאים נוספים.
- לקראת הישיבה, גופי המעטפת יתבקשו להכין חומרים מראש, לפי הנחיות שיקבלו.
- בסיום כל ועדה יישלח פרוטוקול בצירוף חומרים רלוונטיים.

מנגנוני בקרה

מנגנוני בקרה

מפגש מנהלי המעטפת

תדירות: אחת לחודש.

משתתפים: מנהלי המעטפת, בהשתתפות מנהל התוכנית ומנהל/ת ההדרכה של התוכנית.

מטרות:

- לקבל משוב על הפעילות שהתקיימה בחודש הקודם.
- להיערך מראש לפעילויות המתוכננות הבאות.
- לתת מענה לבעיות או לקשיים משותפים שמתעוררים במהלך הפעלת התוכנית.
- דיון על סוגיות טכניות או תפעוליות או כאלה הקשורות לתוכן.
- עיקרי הדברים יועברו באופן שוטף לנציגי רשות השירות הלאומי-אזרחי.

דגשים נוספים:

- רשימת הנושאים לקראת הישיבה יועברו מראש, וכל אחד יוכל להעלות במהלכה נושאים נוספים לדיון.
- סיכום הישיבה יישלח לכל המשתתפים.

מפגש מנחים אזוריים

תדירות: אחת לחודש.

משתתפים: המנחים האזוריים עם מנהל התוכנית ומנהלת ההדרכה.

מטרות:

- לאפשר חשיבה משותפת וסיעור מוחות אודות תוכני המערכים.
- לקבל משוב על תהליכי הליווי וההנחיה השוטפים של המנחים האזוריים, תוך זיהוי הצרכים המשותפים לכל היועצים.
- לעדכן ולהיערך מראש לקראת פעילויות ומערכים עתידיים, ולאפשר הזדמנות ללמידת עמיתים והיוועצות לגבי דילמות ושאלות המתעוררות בקרב המנחים במהלך ליווי היועצים.

מנגנוני בקרה

שני מפגשים עם המנחים - הראשון לקראת פתיחת התוכנית, והאחרון - עם סיום התוכנית, בקיץ. מפגשים אלה יתקיימו במתכונת מעט שונה:

מפגש לקראת פתיחת התוכנית יעסוק בנושאים הבאים:

- תיאום ציפיות לקראת שנת הפעילות.
- הצגת פועלם של צוותי המשימה בחופשת הקיץ (ראו בפרק שלבי התוכנית - סגירת שנה), תוצרים עיקריים והשלכות על מערכי המעטפת.
- הצגת תוכנית המעטפת השנתית המעודכנת - דגשים ושינויים.
- חשיבה משותפת על דגשים לליווי קבוצת היועצים האזורית ההטרוגנית (ותיקים/חדשים; שנה א'/שנה ב').
- היערכות להפעלת התוכנית בקרב מתנדבי שנה ב' וציפיות מהמנחים האזוריים:
 - הזמנה להשתתף כמרצים בכנסים האזוריים.
 - בקשה להשתבץ ליום הדרכה בתוכנית ההדרכה הארצית ליועצים (ראו בפרק שלבי התוכנית - מעטפת מקצועית).
 - עזרה בפיתוח מערכי הסדנאות לכנסים האזוריים.

מפגש סיום התוכנית יעסוק בנושאים הבאים:

- סיכום שנה והפקת לקחים.
- רעיונות או מחשבות לפעילות נדרשת לשדרוג התוכנית במסגרת פעילות צוותי המשימה.
- בדיקת נכונות המנחים להמשיך ללוות את היועצים גם בשנת הפעילות הבאה.

מחקר "הערכה מעצבת"

לצד הפעלת התוכנית בשנים תש"ף-תשפ"א, התקיים מחקר "הערכה מעצבת". המחקר התבסס על שאלונים, על קבוצות מיקוד ועל ראיונות אישיים עם בעלי התפקידים בתוכנית, היועצים והמתנדבים המשתתפים. המלצתנו היא לקיים מחקר הערכה נוסף בהמשך. אנו סבורים כי נדרש מחקר איכותני אחרי תקופה, לחזור אל המתנדבים הבוגרים על מנת לבדוק את השפעת התוכנית לטווח הארוך ולבחון את השתלבותם בתחום התעסוקה. ניתן להשתמש גם בחברת הבקרה של רשות השירות הלאומי-אזרחי לצורך איסוף הנתונים ועיבודם.

רשימת מקורות

- גתי, א' ומאירס א', (2003). גולשים בים המידע: צרכים ומאפיינים של מתלבטים בבחירת מסלול לימודים ומקצוע באינטרנט. אדם ועבודה, 12, 6-25.
- גתי, אסולי-פרץ, ורצברגר וגדסי (2012), סיוע לצעירים בישראל לקראת השתלבות תעסוקתית: מיפוי מאפיינים וצרכים.
- הישראלי, א' וילמה, ש' (2005). צעירים – תקצירי מאמרים, מחקרים ותוכניות בנושאי צעירים בגילי 18-30 בישראל ובעולם. ג'וינט ישראל ואגף שילוב עולים, משרד הרווחה, משרד החינוך, משרד הבינוי והשיכון והמשרד לקליטת עלייה. ירושלים.
- קטן, י' (2009). צעירים בישראל – בעיות, צרכים ושירותים – תמונת מצב ומבט לעתיד. משרד הרווחה, אגף בכיר למחקר, לתכנון ולהכשרה. ירושלים.
- סמוחה, ס' ולכטמן, ז' (2010). שירות אזרחי לערכים בישראל: ממצאי מחקר 2010. המרכז היהודי-ערבי, אוניברסיטת חיפה.
- עברי, ד' (2005). ועדה לכינון שירות לאומי-אזרחי.
- אתר רשות השירות הלאומי-אזרחי,
<https://www.gov.il/he/Departments/General/mitnadvimsherutleumialharashut>
- Arnett JJ. (2005). The developmental context of substance use in emerging adulthood. J Drug Issues. 2005.
- Gati, I. & Asher, I. (2001). The PIC model for career decision making: Pre-screening, In-depth exploration, and Choice. In F.T. Leong & A. Barak (Eds.) Contemporary models in vocational psychology (pp/ 7-54) Mahwah, NJ: Erlbaum
- Savicaks, M(2011). Constructing careers: actor, agent, and author

רקע כללי

השירות הלאומי-אזרחי בישראל הוא ארגון ממשלתי, שבמסגרתו תורמים צעירים וצעירות מזמנם ומרצם לתועלת החברה. מעמדו של השירות הלאומי-אזרחי ודרכי פעולתו מוסדרים בחוקים, בתקנות ובהחלטות ממשלה. על המערך הכולל אחראית רשות השירות הלאומי-אזרחי, שסמכויותיה הוסדרו בחוק שירות לאומי-אזרחי, התשע"ז-2017 (להלן: "החוק"), אשר נכנס לתוקף ב-2018.

מערך השירות הלאומי-אזרחי מופעל על-ידי עמותות שהוסמכו לכך על-ידי השר הממונה על הרשות (המכונות "גוף מוכר"), ומתקיים על-ידי התנדבות במגוון מוסדות וארגונים ללא מטרת רווח. המדינה מפעילה סמכויות פיקוח ותכנון אסטרטגי מקיף לכל נושא השירות, באמצעות רשות השירות הלאומי-אזרחי, שנכון לכתיבת שורות אלה מצוי באחריות משרד ההתיישבות.

מערך השירות הלאומי-אזרחי הוסדר בחוק שנים רבות לאחר מיסודו. על-פי חוק השירות הלאומי-אזרחי, כל אזרח שפטור מחובת שירות סדיר בצה"ל או שצה"ל אישר בכתב לרשות השירות כי הוא לא נקרא לשירות סדיר ואינו צפוי להיקרא לשירות כאמור - רשאי להתנדב לשירות הלאומי-אזרחי. משך השירות יכול להיות שנה או שנתיים, לפי בחירת המשרת. כמו כן, השירות הוא וולונטרי - כלומר, צעירים הפטורים מגיוס לצבא יכולים להתנדב לשרת בו ויכולים להימנע מכך. המתנדבים זכאים לדמי כיס חודשיים, ומי שהשלימו שירותם - זכאים להטבות שלהן זכאים חיילים משוחררים בתפקידים עורפיים, בהתאם למשך זמן השירות - שנה או שנתיים.

תוכניות שירות אזרחי לצעירים בעבר ובהווה ברחבי העולם הן ייחודיות בהיקפן הרחב. בדרך כלל המדינה יוזמת, מסדירה ומממנת אותן, הפעילות בהן תורמת לכלל הציבור והן מלוות בתגמול סמלי למתנדבים. ההיגיון בבסיסן הוא שההתנדבות, נוסף על תרומתה לשירותי רווחה שונים, מייצרת חוללות עצמית בקרב המתנדבים ותורמת להתפתחותם האישית, מחזקת את הזיקה בינם לקהילה ולמדינה ומגדילה את ההון החברתי.

לרוב תוכניות השירות האזרחי יש מטרת אוניברסליות, הכוללות תרומה להתפתחות המתנדבים והשתלבותם בחברה ובמדינה, הרחבת שירותי הרווחה ועידוד להתנדבות. למדינות שונות גם מטרת מקומיות. בישראל, השירות האזרחי הוא אלטרנטיבה לשירות הצבאי, על כל המשמעויות הנגזרות ממנו. למעשה, השירות הוקם בראשית שנות ה-70 עבור צעירות מהמחנה הדתי-לאומי, כמקביל לשירות הצבאי של בני הקהילה.

בתחילת דרכו, היה השירות הלאומי מסגרת שנוצרה לטובת בנות המגזר הדתי-לאומי. בעקבות פסק הרבנות הראשית, האוסר גיוס בנות לצה"ל והרצון העז של הבנות ושל הוריהן להשתלב במסגרות התורמות למדינה - נוצר מסלול שירות לאומי, המאפשר לבנות להתנדב ולתרום במגוון תחומים. רוב הבנות הדתיות-לאומיות משרתות במשך שנה אחת, וחלקן משרתות שנתיים.

נספח א' - שירות לאומי-אזרחי

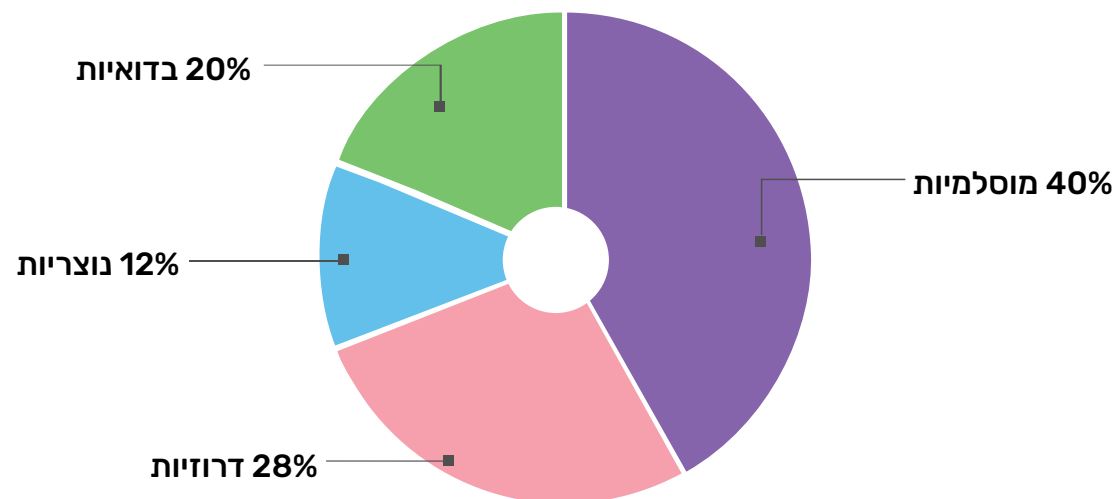
עפ"י נתוני הרשות לשירות לאומי - אזרחי יש כ-18,000 משרתים (נכון ל-2020), מתוכם 8,000 בנות שירות לאומי מקרב הציונות הדתית. בחלק מהמקרים משרתות בנות השירות הלאומי "כתף אל כתף" עם בנות המשרתות במדים.

לאורך השנים הורחבו מסגרות השירות הלאומי לאוכלוסיות נוספות שלא מצאו עצמן בצבא, בשל רצונן לתרום למדינה ולהרגיש שייכות להוויה הישראלית ותוך העמקת תחושת השוויון. כך הצטרפו לכוחות המשרתים בעלי מוגבלויות, נוער בסיכון שנפסל משירות צבאי, בנות העדה הדרוזית ובנות מקרב האוכלוסייה הערבית בישראל.

בסוף שנת 2005, במסגרת המלצות "ועדת עברי" לכינון שירות לאומי-אזרחי, ולאחר חקיקת "חוק טל" - החלה יוזמה לשילוב צעירים חרדים וערבים בשירות הלאומי-אזרחי, כחלק מהמאמץ לשלבם בחברה ובעולם התעסוקה. הוועדה המליצה לממשלה, בין היתר, לאפשר שירות לאומי-אזרחי לכל אזרחי ישראל שאינם נקראים לשירות ביטחון. לשם כך, הוצע להקים מסגרת ממשלתית לטיפול בשירות הלאומי-אזרחי בישראל, על מנת להסדיר ולהרחיב את מסגרות השירות שתוכלנה להכיל צעירים מהקהילות שונות.

בקרר הציבורי החרדי התקבלה הקריאה לשירות בתחושות מעורבות. בתחילה, מספר החרדים שהתנדבו לשירות לאומי-אזרחי עלה מעל למצופה והגיע לכ-1,500 משרתים. אך ככל שחלפו השנים, ובייחוד לאחר החלת הסנקציות הפליליות, ירדה כמות המשרתים בקרב בני הקהילה החרדית לכדי 500 משרתים בלבד המשרתים שנתיים או שלוש שנים.

בקרר החברה הערבית והחברה הדרוזית קיימת בעשור האחרון מגמת עלייה עקבית במספר המשרתים, אשר הגיעה בשנה האחרונה לכ-4,800 משרתים. עם זאת, יש לציין שהרוב המוחלט בשנתון המשרתים הוא בנות, הנחלקות לפי התמהיל הבא:



הרחבת השירות הלאומי-אזרחי גם לצעירים ולצעירות מהחברה הערבית ומהחברה הדרוזית וכן לגברים חרדים נועדה להסדיר ולייצר מצב שבו לכל אזרח במדינה יש אפשרות לתרום ולקבל זכויות מתרומתו למדינה. בנוסף, יועד לשירות גם תפקיד במימוש יעדי המדינה לקידום מגזרים אלה, באמצעות השתלבותם בשוק העבודה, הרחבת שירותי הרווחה בהם והשקעה בהון האנושי.¹ כך נדרשים הארגונים העוסקים בתחום זה לספק למתנדבים מעטפת הכשרות לקראת חייהם הבוגרים - כמו תוכניות הכשרה לתעסוקה, הכנה להרשמה ללימודים אקדמיים או לימודי שפה. תפקידם בחיזוק ההון האנושי של המתנדבים מתבטא גם בעקרונות הפעולה המוצהרים של רשות השירות הלאומי-אזרחי: "אנו ברשות השירות הלאומי-אזרחי מאמינים כי השירות מתבסס על שלושה עקרונות מרכזיים:"

- 1. שירות לקהילה** - מטרתה המרכזית של ההתנדבות היא מתן שירות לקהילה ולציבור הרחב במקומות הנזקקים לשירות כזה, והוא אינו מסופק מסיבות שונות.
- 2. הכנה והכשרה לתעסוקה** - במהלך תקופת ההתנדבות, רוכשים המתנדבים כלים וניסיון מקצועי שיוכלו לשמש אותם בתעסוקה עתידית. רשות השירות הלאומי-אזרחי פועלת על מנת להרחיב ולפתח את ההכשרות המקצועיות הניתנות למתנדבים.
- 3. פיתוח אישיות והמנהיגות** - במהלך שנת ההתנדבות, רוכשים המתנדבים כלים התורמים לפיתוח האישיות, לכישורי המנהיגות ולהעצמה אישית. כישורים אלה יוכלו לשמש אותם רבות בעתיד.²

שירות לאומי-אזרחי בחברה הערבית ובחברה הדרוזית

הקמת מסגרת התנדבות כוללת לקהילה הערבית היא משימה מורכבת ומאתגרת. התייחסות לכלל אזרחי המדינה הערבים כקהילה אחת היא החמצה גדולה בהקשר זה. הבחנה בין ערבים בני דתות ועדות שונות ומאזורים גיאוגרפיים שונים מלמדת על המאפיינים השונים של כל קבוצה, על הערכים החשובים להן ועל האופן שבו חבריהן רואים את מדינת ישראל ואת השירות - הצבאי והאזרחי. ראיית המציאות ותפיסת השירות של ערבים נוצרים או מוסלמים, של בני המיעוט הצ'רקסי או הדרוזי, של הבדואים

¹סמוחה ולכטמן, 2010

²אתר רשות השירות הלאומי-אזרחי,

<https://www.gov.il/he/Departments/General/mitnadvimsherutleumialharashut>

נספח א' - שירות לאומי-אזרחי

בדרום או הבדואים תושבי הכפרים בצפון, שונות זו מזו.

רקע היסטורי

סיפורם של ערביי ישראל הוא ביטוי למערכת היחסים המורכבת בין הקהילות השונות. מעולם לא נעשה ניסיון רציני לבחון את הסכמתם של צעירים ערבים להשתלב בשירות צבאי. בשנת 1954 הוציאה הממשלה צו רישום לשירות בכוחות הביטחון, אשר כלל גם את האוכלוסייה הערבית. הצו התקבל ב"התלהבות מסוימת" על-ידי צעירים ערבים רבים, שהתייצבו בלשכות הגיוס. אלא שלאחר הרישום דבר לא קרה והצעירים הערבים לא גויסו. יש הטוענים שמדינת ישראל אינה מזמינה את הערבים לקבל פטור משירות בלשכות הגיוס, מחשש שמא ימאנו לשרת. הווי אומר, חוק שירות ביטחון אינו פוטר את ערביי ישראל משירות, ואף על פי כן ובהסכמה שבשתיקה, הפוקד לא זימן את ערביי ישראל לשירות. בשונה מהקהילה החרדית, העובדה שהרוב המוחלט של ערביי ישראל, גברים ונשים כאחד, אינם שותפים במסגרת שירות כלשהי, לא היוותה עילה לעתירות לבג"ץ, לוועדות פרלמנטריות, לדיונים ולהצעות חוק.

המציאות הביטחונית לא הקלה את מערכת היחסים שבין יהודים לערבים. השתתפות יחידים מקרב ערביי ישראל בפעולות נגד אזרחי המדינה, כמו גם התבטאויות קיצוניות של המנהיגות הפוליטית הערבית במדינה, העמיקו את הקרע. פערי תקציב עצומים, היעדר תוכניות מתאר וחקיקת חוק הלאום חידדו את התחושה של ערביי ישראל, ולפיה מדינת ישראל אינה רוצה בהם.

גם כשהוצע להם לשרת במסגרת השירות אזרחי, ערביי ישראל התנגדו לכך. זאת מפני שההמלצות להעמקת מסגרות השירות האזרחי עוצבו בתוך דו"ח לפיד, שהיה פועל יוצא של מהומות אוקטובר 2000. הטענה היא שלא הרצון לשפר את איכות החיים של הקהילה תוך שילובם המלא באוכלוסייה הוביל להעמקת השירות, כי אם הרצון

נספח א' - שירות לאומי-אזרחי

להילחם באלימות - ובעיקר בהתפרצות האידיאולוגית של ערביי ישראל.

תמצית המלצות הוועדה הייתה:

"הממשלה תקדם את רעיון כינונו של שירות לאומי-ממלכתי-אזרחי, שאותו ימלאו אזרחי ישראל שאינם נקראים לשירות צבאי. שירות זה אפשר שייעשה בהתנדבות ובמסגרת קהילתם, כשלב מוקדם. הממשלה תעודד את האפשרויות להרחיב את מעגל המתנדבים מקרב בני המגזר הערבי לצבא, למשטרה ולמסגרות נוספות, ותבחן את הדרכים לקידום פעולות התנדבות אלה".

בעקבות המלצת ועדת לפיד, הוקמה ועדת עברי (2005), שמקור סמכותה היה המועצה לביטחון לאומי. הזיהוי הביטחוני הוביל לדחייה מוחלטת של מסקנות הוועדה. זאת ועוד, ערביי ישראל חשים שהמנהיגות הפוליטית, הציבורית והרוחנית לא שולבה מעולם בגיבוש פתרונות ראויים התואמים את תפיסת העולם האידיאולוגית ואת הצרכים החברתיים והתרבותיים של הערבים בישראל.

לאוכלוסייה הערבית צרכים חברתיים רבים. מסגרת התנדבותית מוסדרת יכולה לקדם את הקהילה ולהקנות לה חוסן חברתי וכלכלי. הקהילה הערבית חסרה מוסדות חינוך א-פורמלי (כגון מתנ"סים ותנועות נוער), חינוך מיוחד, טיפול בקשישים ועוד. כמו כן, הקהילה הערבית מתמודדת עם אלימות. על כן, הירתמות צעירים לשיטור קהילתי ולעמותות הצלה תסייע בשיפור איכות החיים. בנוסף, צעירים ערבים רבים אינם יכולים לממש את רצונם לרכוש מקצוע משמעותי במסגרת אקדמית, עקב חסמים

נספח ב' - שוק העבודה בישראל

רבים, והמרכזי שבהם הוא מחסום השפה. בשל כך, על שנת התנדבות משמעותית להיות מלווה בתהליך הכשרה ובהקניית כלים בסיסיים להצלחה עתידית.

רקע אידיאולוגי

מאז ראשית הקמת המדינה ועד היום, חלו תהליכים עמוקים בחברה הערבית: מחד גיסא - רצון לאיכות חיים ולשילוב מלא במדינת ישראל על כל מוסדותיה, ומאידך גיסא - התחדד הרצון להכרה בזהות ובשייכות לאומית נפרדת.

המורכבות הלאומית של ערביי ישראל מהווה בסיס אידיאולוגי להתנגדותם לשרת. ערביי ישראל מגדירים את עצמם כבעלי שלוש זהויות: פלסטינית, מוסלמית וערבית. חלק מהם אינם מגדירים עצמם כערבים-ישראלים, אלא ערבים החיים בישראל. עם זאת, גם מדינת ישראל ראתה בהם "אזרחים-לא אזרחים", ולכן עד סוף שנות ה-50 לא זומנו לשירות גם בני הקהילה הדרוזית והצ'רקסית. אזרחי ישראל היהודים לא ראו באזרחי ישראל הערבים כאזרחים נאמנים למדינה, אלא כסוג של 'גיס חמישי'. נוסף על כך, התגברות האלימות, העוני והפערים ההולכים וגדלים בין יישובים יהודיים לערביים, פערים בהשכלה, פערים בהכנסה ועוד - כל אלו העמיקו את הניכור והכבידו את השתתפותם של ערביי ישראל בהבניה חברתית מחודשת.

אומנם בשנים האחרונות התגברו מגמות של לאומנות והקצנה דתית, בד בבד עם מגמות אחרות המבקשות להגדיל את מידת ההשתלבות של הציבור הערבי בחברה הישראלית. שני התהליכים השפיעו ביחס הפוך על יחסם של ערביי ישראל למדינה. מדינת ישראל משקיעה, באופן פרגמטי, משאבים רבים לצמצום הפערים בין האוכלוסייה הערבית ליהודית: תוכניות לאומיות, מעורבות הולכת וגוברת מצד עמותות המגזר השלישי, תוכניות ייחודיות להכשרה מקצועית ולשילוב בתעסוקה, מלגות לעידוד

נספח ב' - שוק העבודה בישראל

ההשתלבות באקדמיה וצמיחה מרשימה של מספר הלומדים במוסדות ההשכלה הגבוהה. אולם בה בעת, במישור הדקלרטיבי התרחבו הפערים בין ערביי ישראל למדינה. חקיקת חוק הלאום הייתה שיאו תהליך שהקצין את שאלות הזהות והשייכות של ערביי ישראל.

רקע

להלן סקירה קצרה של שוק העבודה בישראל, בדגש על שיעור ועל איכות התעסוקה של האוכלוסייה הערבית והחסמים העיקריים העומדים לפני תעסוקה איכותית בקרב קבוצה זו. הרעיון המרכזי העומד בבסיס הניתוח הוא שקיים גם פוטנציאל כלכלי בשירות ובבניית חלופות ראויות לשירות צבאי עבור בני החברה הערבית, וזאת משום שהשירות יכול לשמש אמצעי לפיתוח ההון האנושי ולהקניית מיומנויות וכישורים, וכן יכול לשמש אמצעי להגברת האמון והחיבור שלהם לחברה הכללית.

שוק העבודה בישראל מתאפיין בעלייה דרמטית בשיעור התעסוקה ובשיעור ההשתתפות בכוח העבודה, מ-2003 ועד היום. נכון לשנת 2020, התעסוקה בגילי 25-64 נמצאת בשיא של כ-78%, ואילו שיעור האבטלה מצוי בשפל היסטורי של כ-5.3%. הגידול בתעסוקה התרחש בכל המגזרים, בכל רמות ההשכלה ובכל הגילים, אולם שיעור העלייה היה גבוה יותר בקרב קבוצות בעלות יכולת השתכרות נמוכה - האוכלוסיות החרדית והערבית, בעלי השכלה נמוכה, בני 55-64 ומשקי בית שבהם שלושה ילדים ומעלה. המחקר הכלכלי מראה כי הגורם המרכזי לגידול בתעסוקה הוא מדיניות ממשלתית להגדלת התמריצים לעבודה לכלל העובדים, וכן תוכניות תעסוקה בשטח, המכוונות בפרט לבעלי הכנסות נמוכות.

העלייה בשיעור התעסוקה לוותה בעלייה בהכנסה מעבודה ובהכנסה הפנויה של משקי הבית כולם, ובפרט של אלו בחציון התחתון, ובשנים האחרונות ניכרת אף ירידה בשיעור העוני. על אף המגמה החיובית שתוארה לעיל, יש כמה קבוצות המצויות עדיין ברמת תעסוקה נמוכה, ובראשן נשים ערביות, שרק 38% מהן מועסקות.

לצד השגת שיעורי התעסוקה הגבוהים ולצד האתגר הקיים בקבוצות שתוארו לעיל, פריון העבודה (התוצר לשעה) בישראל בכלל ענפי המשק נמוך בהשוואה בין-לאומית, ופער הפריון בין ישראל ובין המדינות המובילות לא הצטמצם. בהינתן העלייה בשיעור התעסוקה, הפריון כיום הוא המקור המרכזי לפער ברמת התוצר לנפש בין ישראל ובין ארצות הברית והמדינות המובילות. בעיית הפריון מתבטאת גם בכך שהשכר של עובדים ללא מיומנויות, ובפרט של עובדים ערבים וחרדים, הוא נמוך. לכך מתווספת העובדה שעל אף ההתקדמות בתחום האכיפה, בין היתר באמצעות יישום החוק להגברת האכיפה, עדיין קיימת תופעה ניכרת של תעסוקה מתחת לשכר מינימום. תופעה

נספח ב' - שוק העבודה בישראל

זו מאפיינת כמובן עובדים בעלי מיומנויות נמוכות, והיא רחבה יותר בקרב החברה הערבית (כ-18% לעומת כ-8% בקרב האוכלוסייה היהודית החרדית והלא-חרדית). רמות השכר והיקפי התעסוקה מובילים לכך שהכנסות משקי הבית החרדיים והערביים עדיין נמוכות, ואינן ממצות את הפוטנציאל הכלכלי של אוכלוסיות אלו.

נתוני תעסוקה והשכלה בקרב החברה הערבית והחברה הדרוזית

נתוני תעסוקה

שיעור התעסוקה בקרב נשים ערביות ודרוזיות עלה בהדרגה בשנים האחרונות (גילי 25-64), כך שהוא מתקרב ליעד שקבעה הממשלה לשנת 2020, וכיום הוא עומד על 38.2% (נכון ל-2018). יתרה מכך, בשנתיים האחרונות נראה כי קצב העלייה הוא משמעותי יותר מבעבר. עם זאת, חשוב לציין כי גם השגת היעד לשנת 2020 תציב את שיעור התעסוקה של הנשים הערביות והדרוזיות במקום האחד לפני אחרון בהשוואה לנשים ממדינות ה-OECD.

תחומי הלימוד במוסדות להשכלה גבוהה מקבלים ביטויים בשוק העבודה. מערכת החינוך היא מעסיק מרכזי של נשים ערביות ודרוזיות, כך שיותר ממחציתן מועסקות בה, לעומת כחמישית מהיהודיות הלא-חרדיות. רפואה, פרה-רפואה ורווחה הם מקורות תעסוקה נוספים, ואילו מסחר הוא תחום העיסוק העיקרי בשוק הפרטי. לעומת זאת, שיעור הנשים הערביות והדרוזיות במקצועות ההנדסה והמחשבים הוא נמוך בהרבה משיעור היהודיות העוסקות במקצועות אלו.

הפער נשמר גם בכל הנוגע לשכר הממוצע. שכרן של נשים ערביות ודרוזיות נמוך יותר באופן מובהק מזה של היהודיות - כמעט בכל התחומים, למעט סיעוד ומקצועות עזר רפואיים ורפואה. אפילו בתחום החינוך יש פער קטן אך מובהק ברמת השכר. חלק מהפער אפשר להסביר בהיקף המשרות המוצעות, בתוכן העיסוק המוצע ובתחום העיסוק. כך נשים ערביות ודרוזיות אומנם רוכשות השכלה במספרים רחבים, אלא שזו לא תמיד מיתרגמת להזדמנויות מובילות, הדומות לאלה של מקבילותיהן היהודיות.

קיימת שונות גדולה בשיעורי התעסוקה של נשים ערביות ודרוזיות בעלות רמת השכלה שונה, ובפרט שיעור התעסוקה נמוך במיוחד בקרב בעלות השכלה תיכונית לכל היותר וללא בגרות (15%) ובקרב בעלות תעודת בגרות (30%). לעומת 53% בקרב בעלות השכלה על-תיכונית שאינה אקדמית ו-71% בקרב אקדמאיות. תופעה זו בעייתית במיוחד, משום שרמת ההשכלה של נשים ערביות ודרוזיות בגילי העבודה עדיין נמוכה מאוד בהשוואה לאוכלוסייה הכללית, וכ-73% מהן הן בעלות תעודת בגרות. מאידך גיסא, קיימת מגמת גידול משמעותי ומהיר בהשכלת הנשים הערביות והדרוזיות, ומגמה זו צפויה להימשך ואולי אף להתעצם לאור היעדים בתחום זה שהציבה המל"ג.

נספח ב' - שוק העבודה בישראל

אין ספק כי גידול זה לבדו צפוי להביא לעלייה בתעסוקה של הנשים הערביות והדרוזיות. נוסף על כך, ממשלת ישראל שמה בשנים האחרונות דגש מיוחד על השקעה בחברה הערבית ובחברה הדרוזית, מתוך הכרה בחשיבות שילובה המיטבי במשק הישראלי, בין היתר באמצעות החלטה 922.

במסגרת כך, מתבצעת פעילות מואצת במכלול ההיבטים הקשורים בהסרת חסמים העומדים לפני החברה הערבית והחברה הדרוזית, לצורך שילובן בתעסוקה - ובכלל זה פיתוח כבישים, תחבורה ציבורית, פיתוח כלכלי אזורי, חינוך והשכלה גבוהה. כל זאת לצד פעילויות זרוע העבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, ובהן הפעלה של יותר מ-20 מרכזי הכוון תעסוקתי במגזר הערבי והדרוזי. ניתן להניח כי מדיניות זו עתידה לקבל ביטוי בהשפעה חיובית מהותית על שיעור התעסוקה העתידי של החברה הערבית והחברה הדרוזית בכלל, ושל הנשים הערביות והדרוזיות בפרט.

באשר לגברים הערבים והדרוזים, לצד העלייה ההדרגתית בשיעור התעסוקה שלהם בשנים האחרונות ועל אף שהוא קרוב ליעד שקבעה הממשלה ל-2020, עדיין קיים פער בשיעור התעסוקה בינם ובין גברים יהודים לא-חרדים. עיקר הפער בין קבוצות אלו מקורו בגילי 45 ומעלה, כנראה כתוצאה מירידה בהיקף התעסוקה בקרב גברים ערבים מבוגרים.

נוסף על כך, ניכרת בעיה באיכות התעסוקה, הבאה לידי ביטוי בפער השכר החודשי בין גברים ערבים ודרוזים ובין גברים יהודים לא-חרדים, שהוא כ-69% (ממוצע ל-2014-2016, גילי 25-39). ניתן מאפייני התעסוקה של גברים ערבים ודרוזים מעלה כי מרבית הפער בשכר החודשי מקורו בפער בשכר לשעה, ופער זה הולך וגדל עם הגיל.

בנוסף, התפלגות משלחי היד של הגברים הערבים והדרוזים שונה מזו של הגברים היהודים הלא-חרדים, ובפרט בולט השיעור הגבוה של בעלי מלאכה בתעשייה ובבינוי, מפעילי מתקנים ומכונות ומרכיבי מוצרים וציוד - מקצועות הדורשים רמת כישורים והשכלה נמוכה יותר, אך מצריכים כושר פיזי - ולכן אינם מתאימים לגילים מבוגרים. התפלגות העוסקים במקצועות אלה היא 45% בקרב הגברים הערבים והדרוזים, לעומת 16% בקרב הגברים היהודים הלא-חרדים. כמו כן, בולט השיעור הגבוה של מועסקים בתחומי ההוראה והבריאות מבין בעלי משלח יד אקדמי - 25% ו-26% בקרב הערבים, לעומת 12% ו-5% בקרב הגברים היהודים הלא-חרדים.

חסמי התעסוקה העיקריים של האוכלוסייה הערבית והדרוזית:

- קושי בנגישות לתעסוקה, הנובע בין השאר מהפיזור הגיאוגרפי של האוכלוסייה והמרחק היחסי ממוקדי תעסוקה, המועצמים בשל תשתיות תחבורה רעועות, המחברות בין היישובים למוקדי התעסוקה.
- חוסר במסגרות תומכות הורות כמו מעונות, המקשה את השילוב שבין הורות לעבודה, ואף יוצר תמריץ כלכלי שלילי ליציאה לעבודה עבור עבודות בשכר נמוך.

נספח ב' - שוק העבודה בישראל

- הון אנושי נמוך, ובפרט פערי שפה וידע בקרב הנשים. חסם זה משמעותי בעיקר בקרב האוכלוסייה המבוגרת והלא עירונית, והיעדר מיומנות גבוהה בעברית מהווה חסם עיקרי בפני כניסה למשרות איכותיות.
- חסמים תרבותיים, אשר קיימים במידה משתנה בין תת-קבוצות אתניות, מהווים גם הם גורם מסביר לשיעור התעסוקה הנמוך של הנשים הערביות.

נתוני השכלה

שיעורי הזכאות לבגרות, שיעור התלמידים במוסדות להשכלה גבוהה ושיעור בעלי תארים אקדמיים עלו במגזר הערבי והדרוזי, בייחוד בקרב נשים ערביות ודרוזיות. עם זאת, הפער בין יהודיות לערביות ודרוזיות צומצם רק בחלקו. למשל, שיעור הזכאות לבגרות בשנתון 2013 עמד על 76% בקרב יהודיות לא-חרדיות, 73% בקרב נוצריות, 70% בקרב דרוזיות, 59% בקרב מוסלמיות לא-בדואיות ו-48% בקרב בדואיות. שיעור הסטודנטיות בנות 18-27 עמד על 20.7% בקרב יהודיות לא-חרדיות ו-21.9% בקרב נוצריות, אך על 14.3%, 14.2% ו-8.6% בקרב דרוזיות, מוסלמיות לא-בדואיות ובדואיות, בהתאמה.

שיעור ההצלחה במבחן הפסיכומטרי נותר נמוך בהשוואה ליהודיות, ואילו שיעורי הנשירה גבוהים יותר. גם כאן, פערים ברקע החברתי-כלכלי והפערים המבניים במערכת החינוך הישראלית תורמים לפערים באוריינות אקדמית. גם לשפה תפקיד חשוב; מרבית המוסדות האקדמיים בישראל מתנהלים בעברית, וסטודנטים ערבים רבים מתחילים את לימודיהם לאחר חשיפה מועטה לכתיבה ולטקסטים אקדמיים בעברית.

הסטודנטיות הערביות והדרוזיות מתרכזות במיוחד בלימודי חינוך, ולאחר מכן במדעי החברה - זאת אף שבתיכון שיעוריהן במגמות מדעיות-הנדסיות גבוהים משל יהודיות מרקע דומה. עובדה נוספת היא שלימודי חינוך ומדעי החברה מציגים דרישות קבלה נמוכות יחסית. ואכן, ככל שהישגיהן הלימודיים גבוהים יותר, כך גדל הסיכוי

נספח ב' - שוק העבודה בישראל

שצעירות תלמדנה בתחומים שבהם תנאי קבלה (ופוטנציאל השכר) גבוהים. ייתכן שהדבר נובע מהרכב החוגים במכללות האזוריות ובסמינרים; המכללות מציעות מענה גם לסוגיית הנגשת האקדמיה לפריפריה, גם קרבה יחסית לבית ההורים וגם תנאי קבלה גמישים, ואף מוותרות על הבחינה הפסיכומטרית כתנאי קבלה, אולם מגוון תחומי הלימוד בהן מוגבל יחסית.

האתגרים העומדים לפני בוגרי השירות הלאומי-אזרחי עם סיומו

רוב בוגרי השירות האזרחי הם נשים צעירות, רובן עוסקות בחינוך על היבטיו השונים. שיעור מסיימות התיכון גבוה יחסית, ורובן מתנדבות בתוך הקהילה הערבית והדרוזית, ביישוב מגוריהן או בקרבתו. המתנדבות מתגוררות בבית ההורים. למעשה תהליך ההתנדבות כולו, כבר מהמפגשים הראשונים לקראת ההתנדבות, מתנהל בחסות המשפחה.

הן יוצאות אל שוק עבודה דינמי בהרבה מזה שפגשו הוריהן והאנשים שסביבן. זהו שוק עבודה שבו השכלה אקדמית היא מפתח לתעסוקה טובה ולקידום מקצועי, והוא מבודל על-פי מגדר ולאום ובין מרכז לפריפריה. הצעירות הללו הן חלק מדור שהראה עלייה מרשימה בשיעור בעלות ההשכלה האקדמית במגזר הערבי, לצד עלייה איטית בשיעור הנשים הערביות המועסקות בשכר. מדובר בנשים (ובגברים) צעירות במיוחד, הן בעלות ידע מועט על העולם שמחוץ לבית הספר או הקהילה. בכך אין הן שונות מצעירות ומצעירים בני גילם שהם בוגרי שירות צבאי, ואפילו מכאלה שכבר נרשמו ללימודים אקדמיים.

לכך נוסף מרכיב נוסף: כצעירות ערביות בישראל, הן חיות בחברה שמאופיינת באי-שוויון ובסגרגציה גיאוגרפית, חברתית, כלכלית ומוסדית על בסיס לאום. הרקע הכלכלי-חברתי שלהן נמוך בממוצע מזה של יהודיות בנות גילן. רובן מגיעות מהפריפריה הגיאוגרפית של ישראל, ויישובי מגוריהן סבלו מתשתיות לקויות עד השנים האחרונות. סגרגציה משמעותה גם רשתות חברתיות וכלכליות מבודלות בין יהודים לערבים ובמוסדות חינוך נפרדים. הפטריארכיה - על אף הכרסום בה, במיוחד בכל הנוגע לנכונות לאפשר לימודים גבוהים ועבודה בשכר - עדיין מארגנת את ההסדרים החברתיים בקהילותיהן, באופן שמייצר מגוון רחב של תמרונים.

נספח ג' - צעירים ובניית תמונת העתיד

מאפייני הצעירים

מיהו צעיר? באופן מסורתי, 18 הוא הגיל הנתפס כמעבר בין שלב ההתבגרות לשלב הבגרות. עם ההגעה לגיל 18, אמור הפרט לסיים את משימות ההתבגרות ולהיהפך לבוגר החושב ומתכנן את עתידו, עצמאי רגשית וכלכלית ומוכן להקים יחידה משפחתית עצמאית. עם זאת, בעשורים האחרונים החלה להתחדד בעולם ההכרה בשלב ה"בגרות בהתהוות" כשלב מובחן במעבר בין ההתבגרות לבגרות. בתקופה זו הפרט אינו מאופיין כמתבגר; הוא בעל זכויות פוליטיות וחברתיות של בגיר, לעיתים מצוי במערכת זוגית וביכולתו לקבל החלטות משמעותיות הקשורות בחייו. מנגד, הוא עודנו אינו בוגר - לרוב אינו עצמאי כלכלית, ללא יחידה משפחתית משלו, בתהליך לימודים וללא מקצוע קבוע. תקופת הבגרות בהתהוות, או "הבגרות הצעירה", אינה תחומה בגבולות גילים ברורים, ומדינות וגופים שונים הכריעו על חתכי גיל בהתאם לתפיסותיהם. לרוב, נהוג לייחס לשלב זה את טווח הגילים שבין 18 ל-25.

תקופת הבגרות הצעירה מאופיינת בבלבול, בחיפוש עצמי ובחוסר ודאות. למרות זאת, זהו השלב הראשון שבו הצעיר מצוי מחוץ למסגרת תמיכה פורמלית וללא כתובת ברורה לעזרה. בדידותו של הפרט אל מול צמתים אלו יכולה להיתפס כבעיה אישית, אולם הסתכלות מאקרו מאירה את העובדה כי הבעיה היא חברתית, שכן השלכותיהן של ההכרעות שיקבל הפרט בשלב חיים זה יעצבו את חייו הבוגרים, ומתוך כך גם את מידת הסתמכותו והישענותו על מערכות המדינה בטווח הארוך. פרופ' יוסף קטן, במאמרו על צעירים בישראל, מציין כי התפתחות אישית תקינה של צעירים אלו, חיזוק ומיצוי הפוטנציאל שלהם והשתלבותם בחברה מחייבים השגת כמה יעדים עיקריים: השתלבות במסגרות שתאפשרנה לימודים גבוהים או רכישת מקצוע, השתלבות בתעסוקה שתבטיח הכנסה הולמת וסיפוק אישי, דיור הולם והשתלבות במסגרות חברתיות נורמטיביות, שתספקנה תחושות שייכות וזהות ותאפשרנה מעורבות חברתית. בנוסף, מציין קטן כי היכולת של הצעירים לממש בהצלחה יעדים אלה מותנית בקיומם של כמה תנאים:

- קיומו של עורף משפחתי או חברתי, שמשמעותו השתייכות למסגרת משפחתית או חברתית המסוגלת להעניק לצעירים תמיכה מסוגים שונים, כגון תמיכה כלכלית ומורלית, וכן מתן מידע וסיוע ביצירת קשרים.
- השכלה תיכונית מלאה, המאפשרת המשך לימודים גבוהים או לפחות השכלה תיכונית חלקית, המאפשרת קבלה לקורסים מתקדמים להכשרה מקצועית.
- הכשרה מקצועית המאפשרת השתלבות בתעסוקה הולמת.
- שליטה בשפה העברית, ורצוי גם בשפות נוספות כמו אנגלית.
- סיום שירות צבאי או שירות לאומי, שהם גורם מסייע לקבלת הטבות כלכליות שונות בחברה הישראלית, וכן מקדמים בהשתלבות במסגרות תעסוקה ולימוד ולהתקדמות בהן.
- רקע של התנהגות נורמטיבית ומעורבות ברשתות חברתיות נורמטיביות.
- תכונות, כישורים ומיומנויות אישיות, כמו דימוי עצמי גבוה, תחושת חוללות עצמית, בוחן מציאות ריאלי ומוטיבציה להתקדמות, המחזקים את יכולת ההתמודדות עם אתגרים שונים.
- מצב בריאותי הולם (פיזית ונפשית).

נספח ג' - צעירים ובניית תמונת העתיד

נתונים ממקורות שונים מצביעים על כך שמרבית הצעירים בישראל מצוידים בכל או במרב המאפיינים והמשאבים האלו, ועל כן הם זקוקים לכל היותר לסיוע חלקי, כמו מתן מידע על אפשרויות לימודים, הכשרה מקצועית, תעסוקה ומלגות למימון שכר הלימוד. מנגד, לצעירים אחרים חסרים רבים ממשאבים אלה והם מתמודדים עם קשיים רבים בכמה מישורי חיים.

תקופת הבגרות הצעירה היא שלב קריטי בחיים, שבו מתקבלות החלטות חשובות בתחומי חיים מרכזיים (למשל זוגיות והשכלה), המעצבות את תבנית חייהם של הצעירים ואת פניה של החברה, ואחת המשימות העיקריות בו היא חיפוש אחר עבודה ותעסוקה משמעותיות.

תשעה תחומי חקירה המעסיקים צעירים ישראלים: שילוב בין עבודה, משפחה ופנאי, עבודה, לימודים, דת, פוליטיקה, זוגיות, משפחה, כלכלה ופנאי. שניים מתוכם הם תחומי חקירה חדשים יחסית - סוגיית השילוב בין תפקידים ותחום הפנאי. לנוכח ההשלכות שיש לשילוב מעשיר בין עבודה, משפחה ופנאי על תפקוד ורווחה נפשית - הרי יש חשיבות רבה לעידוד ולהדרכה של צעירים לעסוק בסוגיות אלה.

יש חשיבות בעידוד הצעירים להתנסות במגוון עבודות ותחומי לימוד טרם יקבלו החלטות. גם לאחר קבלת ההחלטות הם זקוקים לייעוץ ולהדרכה לצורך הערכה מחודשת של בחירותיהם ושימורן. האמצעי הרווח בקרב הצעירים לחקירה הוא "דיבור עצמי", מה שמעלה את הצורך להרחיב את האמצעים שבעזרתם יוכלו ללמוד עוד על עצמם ועל סביבתם. ייעוץ פרטני לצד השתתפות בקבוצות היוועצות בין חברים ועמיתים יכולים לתמוך.

המעבר לשלב הבגרות דורש בין השאר שינוי במערכות התמיכה והייעוץ שאליהן פונים הצעירים. יש נושאים כגון בחירת השכלה, שבהם לסביבה הקרובה, שבה נעזרו הצעירים עד עתה, אין את הידע או את הניסיון הרלוונטיים, ורצוי לפנות לגורמים מקצועיים ומוסמכים יותר. צעירים מתלבטים בבחירת מסלול לימודים ומקצוע ומדווחים על קושי בקבלת החלטה זו.

אחד מתחומי הקושי הבולטים הוא היעדר ידע לגבי האופן שבו רצוי לקבל החלטות בבחירת מסלול לימודים ומקצוע, ובכלל. גורם נוסף לקושי הוא מורכבות הבחירה; יש חלופות רבות, שיקולים רבים שצריך להביא בחשבון וקבלת ההחלטה הנעשית בתנאים של אי-ודאות.

השאלה "מה תרצה להיות כשתגדל?" נעשתה מורכבת יותר עבור הצעירים בני ימינו, וזאת בשונה מהוריהם, שנטו להתחייב בגיל מוקדם למסלול קריירה ארוך טווח. לעיתים קרובות ההורים מפרשים את חוסר הוודאות של הצעירים כהתלבטות, אך דווקא התגובה של המתבגרים הצעירים לביקורת - "זה מה שאני מנסה להבין!" - משקפת יותר מכל את האופי החקרני של התפתחות הקריירה באלף החדש. ההתבגרות המתפתחת, בין גיל ההתבגרות לבגרות הצעירה, אינה שלב של התפתחות ליניארית - שכן המתבגרים הצעירים נעים קדימה ואחורה ובוחנים אפשרויות קריירה שונות.

נספח ג' - צעירים ובניית תמונת העתיד

עיצוב תמונת העתיד

צעירים רבים בישראל מתקשים בהחלטה לגבי מקצועם העתידי והם נעדרי ידע באשר לאופן שעליהם לקבל החלטה זו. מתברר שלצעירים בישראל יש מעט מידע על העולם שמעבר לבית הספר, הצבא או השירות האזרחי. בסקר שנערך בקרב צעירים ישראלים, שרובם היו בתחילת לימודיהם או שרק נרשמו אליהם - התברר כי הם מוטרדים מאוד מהשאלה מה יעשו בעתיד. בד בבד, נמצא שהם אוחזים במידע מועט יחסית וסובייקטיבי על אלטרנטיבות תעסוקתיות או על גורמי הסיוע בתחום זה. הם נטו להתייעץ עם גורמים זמינים, כמו בני משפחה או אנשים המועסקים בתחום מסוים, והרבה פחות עם גורמי ייעוץ מקצועיים, בשל נגישותם המצומצמת ועלותם הכספית.

להבדיל מהצעירים במחקר הנ"ל, שרובם נמצאים במסגרת לימודית או לקראתה, בוגרות ובוגרי השירות הלאומי-אזרחי נמצאים בתחילת דרכם בעולם הגדול שמחוץ למסגרות המוכרות להם. הם עומדים גם לפני חסמים שונים הנובעים מהיותם מיעוט לאומי, בדרך-כלל מהפריפריה הישראלית, בחברה שמאופיינת בסגרגציה גבוהה. כך שבניגוד, או על אף חוסר הידיעה הכללי - וייתכנו גם החששות מהעתיד, יש מקום להניח כי יש פוטנציאל לעניין שמגלים המתנדבים בהתקדמות בכלל ובלמודים גבוהים בפרט.

צעירות וצעירים עומדים כיום לפני מערכת כלכלית ושוק עבודה תובעניים הרבה יותר מזה של הוריהם, שכן מסלולי הקריירה כיום הם דינמיים יותר מבעבר. פחות ופחות עיסוקים מבטיחים עבודה רציפה בארגון גדול ובעל אפיקי קידום והתפתחות בתוכו. אפילו עובדים המצויים בליבת שוק העבודה ובעבודות שנחשבות "טובות" - מוצאים עצמם מחליפים עבודה או משנים כיוון קריירה, ועל אחת כמה וכמה עבור מי שנמצא מחוץ לליבת שוק העבודה, שהוא מפוצל במיוחד בישראל.

אם כן, על הכשרה תעסוקתית להכין את הצעירים לחיפוש עבודה, למציאתה ולהשתלבות מיטבית בה. בתחום זה הם תלויים בעיקר בעצמם, ואינם מוגנים עוד במערכות ממסדיות כמו בשנות התיכון שלהם, או באיגודים ובאגודות, שייתכן שיהיו שייכים להם בהמשך חייהם.

על-פי סביקס, יש לעבור מתכנון קריירה או מבחירת מקצוע ל"עיצוב חיים". מנקודת מבט זו, החיים הפוסט-מודרניים מצריכים מגוון כישורים שמאפשרים גמישות ודינמיות, בשל הצורך החוזר לקבל החלטות הקשורות בקריירה. סביקס טוען כי על יועצי התעסוקה לעבור לייעוץ העוסק בשאלות עקרוניות יותר, כמו "כיצד יתנהלו חיי?".

נספח ג' - צעירים ובניית תמונת העתיד

ההתנדבות בשירות הלאומי-אזרחי כפלטפורמה לעיצוב תמונת העתיד

בחברה הישראלית, השירות הלאומי-אזרחי הוא אחד מאבני הדרך המשמעותיות בתהליך המעבר וההתפתחות של צעירים - מחייהם כתלמידים בבית הספר לחייהם כבוגרים עובדים, לומדים ומתפקדים בחברה. השירות הלאומי, נוסף על המשמעות האזרחית שלו, הוא הזדמנות חשובה ולעיתים קרובות ראשונה מסוגה, עבור התלמידים להתנסות לאורך זמן בתפקיד של בוגר עובד עם איכויות ומאפיינים הדומים לעולם העבודה העתידי.

השירות האזרחי אומנם "עולה" לצעירים בשנת התנדבות, אבל יש לו מעלות רבות. הוא מעניק מרווח נשימה והתנסות מאתגרת בין סיום התיכון לשאר המשימות במסלול החיים הצפוי להם. כמו כן, הוא פתרון לפוטנציאל חוסר מעש אפשרי, אם בשל היעדר עיסוקים חלופיים באזור או בשל זמן ההמתנה הנדרש לכניסה ללימודים גבוהים או להכנה לקראתם. מתנדבי השירות הלאומי-אזרחי יכולים להתנסות לראשונה בחייהם בעבודה במסגרת פורמלית, בחוויות חדשות, להתפתח ואף להרוויח מעט דמי כיס, בלי להסתכן בהפרת נורמות המגדר המקובלות ותוך קבלת תמיכה ממשפחתם.

ההתייחסות לשירות הלאומי-אזרחי כשלב ברצף המעבר לחיים בוגרים ממקדת את החשיבות של תקופה זו לרכישה ולפיתוח של ידע, מיומנויות ותפיסות שיהיו רלוונטיות לחייהם של הצעירים בעתיד.

חזון תוכנית מענא הוא לאפשר פיתוח מסוגלות אישית ותעסוקתית של בוגרי השירות הלאומי-אזרחי, באמצעות הקניית ידע ומיומנויות, שיאפשרו לבוגרים לבחור, לתכנן וליישם את דרכם בהשכלה ובקריירה - מתוך מודעות ליכולות ולאתגרים האישיים, לצד היכרות מעמיקה עם ההזדמנויות הקיימות.

המשתתפים בתוכנית יוצאים למסע לגילוי עצמי, שבמהלכו יתחברו לחלומות שלהם, ילמדו להכיר את יכולותיהם, יפתחו כישורים, ירחיבו את הידע שברשותם וייחשפו לתחומי תעסוקה והשכלה חדשים. יתרה מכך, ההשתתפות בתוכנית טומנת בחובה הזדמנות לפריצת דרך משמעותית עבור צעירים וצעירות מהחברה הערבית ומהחברה הדרוזית, להשתלבות טובה ומגוונת יותר בשוק התעסוקה, ובכך נעוץ הפוטנציאל הכלכלי שבה למדינה כולה.

נספח ד' - בעלי תפקידים בתוכנית

מנהל תוכנית מענא

כללי

מנהל תוכנית מענא אחראי להקמה, לפיתוח, לתפעול ולבקרה של יישום מודל התוכנית בשטח, בכפוף למדיניות ועדת ההיגוי ובהתאם למאפייני ולצורכי האזורים שבהם פועלת התוכנית. התפקיד כולל תכנון ובקרה, ניהול כ"א, ניהול שותפויות וממשקים, ניהול משאבים ותקציב.

ייעוד התפקיד

להבטיח מימוש מרבי ומיטבי של מודל העבודה - שעניינו פיתוח תמונת העתיד, חיזוק המסוגלות התעסוקתית ומיומנויות אישיות אצל המתנדבים מקרב החברה הערבית. זאת כהכנה לעולם הקריירה ולחיים האזרחיים והגעה לתוצאות המצופות בתחום, כפי שמוגדרות מעת לעת על-ידי הוועדה המקצועית של התוכנית.

מערך שותפי תפקיד

כפיפות - מנהל/ת תוכניות בגוף המתכלל או מנהל/ת תוכניות בגוף הזוכה.

כפיפים - מנהל/ת הדרכה, מנחים אזרחיים.

עמיתים - מנהלי תוכניות בגוף הזוכה או מנהלי מרכזי ריאן ורואד, רפרנטים בגופים המוכרים.

שותפים/ממשקים - מנהלי התוכנית בגופים המעטפת, רפרנטים מטעם רשות השירות הלאומי-אזרחי ומשרדי הממשלה הרלוונטיים.

תחומי פעילות ומשימות בתפקיד:

1. אחריות וניהול כולל של התוכנית - החל משלב התכנון ועד לסיומה.
2. אם יוחלט שגופי המעטפת יפעילו את היועצים - מנהל התוכנית יהיה שותף לניהול תהליך בחירת גופי המעטפת, כולל:
 - 2.1. מיון וריכוז ההצעות.
 - 2.2. הכנתן לבדיקת ועדת ההיגוי.
 - 2.3. ניהול ההתקשרות המשפטית עם גוף המעטפת הנבחר.
3. **תכנון ובקרה**
 - 3.1. הגדרת יעדים, מדדי הצלחה וגיבוש תוכנית עבודה שנתית (כולל לו"ז ותקציב).

נספח ד' - בעלי תפקידים בתוכנית

- 3.2. מעקב, פיקוח ובקרה על ביצוע תוכנית העבודה והתקציב.
 - 3.3. הערכת ביצועי התוכנית, הפקת לקחים וביצוע שינויים בהתאם.
 - 3.4. ליווי הארגונים הנבחרים להפעלת התוכנית - ייעוץ שוטף, מתן מענים וכד'.
 - 3.5. איתור וזיהוי חסמים והזדמנויות וטיפול בהם.
 - 3.6. הכנה והגשת דו"חות וסקירות תקופתיות (עבר-עתיד) על התוכנית.
 - 3.7. העלאת סוגיות אסטרטגיות ודילמות מרכזיות לדין וקבלת החלטות כלפי מעלה.
- 4. ניהול ופיתוח צוות - מש"א (בסיוע מנהל/ת ההדרכה)**
- 4.1. גיוס, מיון, קליטת עובדים ופיטורי עובדים (מנהל/ת הדרכה ומנחים אזוריים המועסקים במתכונת פרילנס).
 - 4.2. תפעול שוטף של העובדים - הגדרת יעדים, ישיבות, פגישות אישיות, פגישות עבודה, משמעת (נוכחות, דו"ח שעות).
 - 4.3. הכשרה, פיתוח וקידום עובדים - הגדרת צרכי הדרכה.
 - 4.4. בניית הצוות ופיתוחו, עבודת הצוות והממשקים.
 - 4.5. טיפול בנושאי פרט ורווחה של מנהל/ת ההדרכה והמנחים האזוריים (בהתאם להסדר העבודה איתם).
- 5. קשרי חוץ - תפעול וניהול שותפויות וממשקים**
- 5.1. פיתוח, עיצוב והטמעת תהליכי עבודה אפקטיביים - פנימה והחוצה.
 - 5.2. קשר ועבודה מול מנהלים בגופים המוכרים - לרתימה לתוכנית ולניהול יועצי פיתוח אישי וקריירה בשטח.
 - 5.3. מיפוי, איתור ורתימה של שותפים ומשאבים אפשריים בקהילה לצורך קידום התוכנית.
 - 5.4. ייזום ויצירת שיתופי פעולה בצורות שונות לקידום התוכנית.
 - 5.5. יצירת דיאלוג יחסי עבודה על בסיס קשר ישיר ושוטף עם הרפרנטים של השותפים.
- 6. ניהול משאבים ותקציב**
- 6.1. גיוס ואיגום משאבים, לתמיכה ולקידום העשייה בתוכנית.

נספח ד' - בעלי תפקידים בתוכנית

- 6.2. תפעול התקציב של התוכנית - הזמנות עבודה, הזמנת ספקים וסגירת חוזים.
- 6.3. גיוס ויצירת שיתופי פעולה וחיבורים עם גורמים שונים הרלוונטיים בשטח - הן בשנת ההתנדבות והן לקראת סיומה - וחיבור המתנדבים למסגרות המשך.
- 6.4. פיתוח מודעות ומיתוג התוכנית.

7. שונות

- 7.1. חבר בצוות מנהלי תוכניות בתחום החברה הערבית והחברה הדרוזית, וכן בתחום השירות הלאומי-אזרחי.
- 7.2. כפוף ומדווח לוועדת ההיגוי של התוכנית ומשתתף בישיבותיה.
- 7.3. דיווח למנהל/ת האחראי/ת בגוף הנבחר על הנעשה בשטח, כולל ליבון דילמות וסוגיות שעולות.

שגרות מרכזיות בתפקיד מנהל/ת התוכנית:

- 1. מעקב ופיקוח מטעם השותפים אחר ביצוע תוכנית העבודה של גופי המעטפת.
- 2. ניהול מערך ההערכה ודיווח על התקדמות התוכנית בפועל לבעלי העניין הפילנתרופים והממשלתיים.
- 3. ניהול קשר רציף עם גורמי הממשלה הרלוונטיים והכנת ועדות ההיגוי הארציות אחת לרבעון.
- 4. תכנון, ארגון, ביצוע הכשרות ומתן כלים מקצועיים לצוות התוכנית (מנהל/ת ההדרכה, מנחים אזוריים ויועצי פיתוח אישי וקריירה) ומפגש שנתי לרכזי הגופים המוכרים וליועצים.
- 5. זיהוי ופתרון בעיות ברמת המאקרו וברמת הביצוע השוטף.
- 6. זיהוי הזדמנויות ויצירת שיתופי פעולה רלוונטיים.
- 7. סיוע בגיבוש מדדי הצלחה לתוכנית, וכן עבודה שוטפת וליווי גוף ההערכה שייבחר.

נספח ד' - בעלי תפקידים בתוכנית

מנהל/ת הדרכה בתוכנית

כללי

אחראי/ת לבנייה, לפיתוח ולתפעול מערך ההדרכה של התוכנית - בכפוף למדיניות, למודל העבודה ולצורכי התוכנית, ובהתאם לתפיסות המקצועיות של הגוף שייבחר ולכתוב במכרז. התפקיד כולל פיתוח ומיסוד תשתיות ידע והדרכה לעבודה בתוכנית (הבניה, פיתוח והטמעת חומרים, כלים ומודלים), תכנון ותפעול מערך הכשרות כ"א - צוות מנחים אזוריים ויועצי פיתוח אישי וקריירה.

ייעוד התפקיד

להבטיח ידע, כלים ומיומנויות מיטביים לצוות התוכנית בביצוע תפקידו בהצלחה.

מערך שותפי התפקיד

כפיפות - ניהולית, למנהל תוכנית מענא.

מונחית על-ידי - מנהל/ת ההדרכה בגוף המתכלל את התוכנית.

כפיפים - מנחים אזוריים.

לקוחות - סמכות מקצועית בתחום ההדרכה עבור המנחים האזוריים ויועצי הפיתוח האישי והקריירה.

עמיתים - מנהלי הדרכה בתוכניות דומות אחרות, בגוף המתכלל ומחוצה לו.

שותפים וממשקים - מנהלי הדרכה בתוכניות אחרות (מרכזי ריאן, אימטיאז, רואד וכו').

תחומי פעילות ומשימות בתפקיד

1. פיתוח ומיסוד תשתיות ידע והדרכה

1.1. פיתוח ידע - איסוף, ריכוז, עיבוד, פיתוח ותיעוד חומרים כתובים ומובנים באופן שוטף.

1.2. כתיבת מדריך הפעלה, ליווי ואימון תעסוקתי מותאם למתנדבי השירות הלאומי-אזרחי - ריכוז כל מערכי ההנחיה והכלים, הגדרות התפקיד, מודל העבודה והממשקים במסמך מקצועי מרכז, המבוסס על ניסיון השטח המשמש בתהליך הטמעת התוכנית.

1.3. פיתוח ועיצוב תוכנית הדרכה והכשרה לבעלי התפקיד השונים, כולל מערכי הדרכה ותכנים רלוונטיים.

נספח ד' - בעלי תפקידים בתוכנית

2. תפעול מערך ההכשרה וההדרכה (פרטני וקבוצתי) לפיתוח מקצועי של צוות התוכנית

2.1 פיתוח תוכניות ותוכני ההדרכה - תוכן מקצועי ומערכי שיעור למפגשים הפרטניים והקבוצתיים של המתנדבים.

2.2 ביצוע הדרכה אישית ופרטנית - חניכה והובלה של המנחים האזוריים, ובמידת הצורך גם של יועצי פיתוח אישי וקריירה (למשל, בהכשרת עובדים חדשים בתפקיד).
הדרכה פרטנית והנחיה אישית, העמקת החיבור לתוכן ולמיומנויות.

2.3 ריכוז והנחיית קורסים, סדנאות, ימי למידה ומפגשי הדרכה לצוות התוכנית הארצי.

2.4 בנייה והנחיית סדנאות או הרצאות בנושא לבעלי תפקיד בממשקים או שותפים.

2.5 פיקוח מקצועי על ספקי שירותי ההדרכה החיצוניים, במידת הצורך.

שגרות מרכזיות בתפקיד מנהל השותפות:

1. גיבוש תוכנית הדרכה ארצית ליועצים, בהתאם לצורכי התוכנית ולצורכי היועצים.

2. פיתוח, ריכוז והנחיה של יום הדרכה ארצי - אחת לחודש לפחות.

3. קיום מפגש עמיתים לצוות המנחים האזוריים לצורכי עדכון, למידה הדדית ופתרון סוגיות של תוכן - אחת לחודש.

4. ניהול קשר רציף עם המנחים האזוריים, לקבלת עדכונים שוטפים על הליווי האזורי וסיוע בפתרון בעיות שמתעוררות.

5. פיתוח התוכן והשתתפות בימי ההערכה במועד גיוס יועצים חדשים לתוכנית.

נספח ד' - בעלי תפקידים בתוכנית

מנהל/ת התוכנית מטעם גוף המעטפת

כללי

מנהל התוכנית יהיה אחראי על הרפרנט האדמיניסטרטיבי ועל יועצי הפיתוח האישי והקריירה, המועסקים על-ידו במסגרת התוכנית, והוא יעבוד מול מנהל השותפויות מטעם המזמין.

ייעוד התפקיד

ניהול מקצועי וארגוני ליועצי הפיתוח האישי והקריירה, לשם עמידה בתוכנית העבודה, פתרון בעיות וקידום יוזמות, ליווי אישי וקבוצתי, מעקב אחר יישום תוכנית העבודה והעברת הכשרות המעטפת לקבוצות השונות בצורה מקצועית וכפי שהוגדר.

מערך שותפי התפקיד

כפיפות - מנהל תחום/אגף בגוף המעטפת.

כפיפים - יועצי קריירה ופיתוח אישי.

עמיתים - מנהלי תוכנית מטעם גופי המעטפת האחרים.

שותפים וממשקים - מנהל התוכנית, מנהלי תחומים בגופים המוכרים, ועל-פי הצורך גם - רכזי מתנדבים, הרשות לשירות לאומי-אזרחי, מנחים אזוריים וגופים מוכרים.

תחומי פעילות ומשימות בתפקיד

1. אחראי על יועצי הפיתוח האישי והקריירה המועסקים על-ידו במסגרת התוכנית. תפקידו כולל:

1.1. גיוס יועצים חדשים לתוכנית.

1.2. ניהול מקצועי וארגוני של יועצי הפיתוח האישי והקריירה, לשם עמידה בתוכנית העבודה, לפתרון בעיות ולקידום יוזמות.

1.3. סופרוויזן אישי וקבוצתי, לפחות אחת לחודש.

1.4. מעקב ובקרה אחר יישום תוכנית העבודה.

1.5. מעקב אחר נוכחות המתנדבים במפגשים הקבוצתיים, עדכון מנהל התוכנית בקבוצות שהנוכחות בהן מתחת למספר המתנדבים הרשום, תוך שלושה ימים מקיום המפגש.

1.6. מעקב אחר מספר הנרשמים בספוט ומילוי הולם של האינטייקים.

נספח ד' - בעלי תפקידים בתוכנית

2. שותף בצוות הניהולי של התוכנית

- 2.1. קשר ישיר עם מנהל התוכנית לכל התייעצות.
- 2.2. השתתפות בימי ההכשרה הארציים - השתתפות ביום מלא אחת לחודש.
- 2.3. השתתפות פעילה בפגישות המורחבות אחת לשישה שבועות עם המטה, לצורך העלאת רעיונות יצירתיים וחדשניים לתוכנית.
- 2.4. קשר שוטף עם מנהלי התחומים בגופים המוכרים.
- 2.5. קשר שוטף עם המנחים האזוריים: שיחת משוב עם כל יועץ פעמיים בשנה בשליש הראשון ובשליש האחרון, נוסף על שיחות טלפוניות שוטפות.
- 2.6. שותף פעיל במרכזי הערכה לבחירת יועצי קריירה חדשים.
- 2.7. שותף בקביעת התכנים ובהעברתם במהלך השנה, כגון ימי הכשרה, סילבוסים, בחירת מוסדות אקדמיים, ועדות היגוי ועוד.
- 2.8. חלק מצוות החשיבה הכללי לבניית התוכנית ב"יום שאחריו".

3. אחריות על פעילות הקבוצות של גוף המעטפת:

- 3.1. סיורים: ניהול וליווי ברמה המקצועית והלוגיסטית של סיורים אקדמיים, אצל מעסיקים או במוסדות טכנולוגיים (תיאום מול המוסדות ייעשה על-ידי מנהלת התוכנית).
- 3.2. אחראי על סגירת מקומות וחדרים למפגשים הקבוצתיים ולמפגשים הפרטניים.
- 3.3. אחריות מלאה לכיבוד במפגשים הקבוצתיים - מינימום כריכים ושתיה לשעות הצהריים.
- 3.4. הובלה וניהול אירוע השיא עם היועצים - תהליך בחירת הנושאים, הפקה וביצוע.
- 3.5. אחריות להפקת הנספחים והנלווים לימי ההכשרה.

שגרות מרכזיות בתפקיד מנהל המעטפת:

1. ניהול ישיר של יועצי הקריירה בכלל ההיבטים (מקצועי, ארגוני ולוגיסטי).
2. ניהול ישיבות צוות של היועצים פעם בחודש, קיום פגישות פרטניות עם היועצים לפי צורך.
3. ניהול שוטף של הקשר בין הגוף המתכלל ובין היועצים והשטח (גופים מוכרים וכו').
4. מעקב ופיקוח אחר ביצוע תוכנית העבודה על-ידי יועצי הקריירה והפיתוח האישי.
5. ניהול מערך ההערכה ודיווח על התקדמות התוכנית של היועצים.
6. זיהוי ופתרון בעיות ברמת המאקרו וברמת הביצוע השוטף.
7. זיהוי הזדמנויות ויצירת שיתופי פעולה רלוונטיים.

נספח ד' - בעלי תפקידים בתוכנית

8. השתתפות פעילה בוועדות ההיגוי של התוכנית ולקיחת חלק משמעותי בחשיבה על הפעלת התוכנית.

רפרנט אדמיניסטרטיבי

1. טיפול בסוגיות הקשורות להעסקת צוות העובדים (קליטת עובדים, דיווחי שעות, דיווחי הוצאות ונסיעות, קבלת דיווח על ימי מחלה וחופשה וכיו"ב).
2. התקשרות עם ספקים משתנים על-פי צרכי התוכנית - לרבות פתיחת הזמנות ספקים, קבלת הצעות מחיר ודרישות תשלום, טיפול בתשלומים ואיסוף אסמכתאות רלוונטיות, כגון קבלות, רשימות משתתפים בפעילויות, העתקי פרסומים וכו', כמפורט בנספח ה' להסכם ההתקשרות.
3. הגשת דרישות תשלום בצורה מסודרת.

יועץ קריירה ופיתוח אישי

כללי

יועץ קריירה ופיתוח אישי הוא המלווה העיקרי בתוכנית את המתנדב בשירותו האזרחי בתהליך פיתוח המסוגלות האישית והתעסוקתית - וזאת באמצעות הקניית ידע ומיומנויות שיאפשרו לו לבחור, לתכנן וליישם את דרכו בהשכלה וקריירה, מתוך מודעות ליכולות ולאתגרים האישיים, לצד היכרות מעמיקה עם ההזדמנויות הקיימות. יועץ הקריירה והפיתוח האישי הוא הממשק הישיר של המתנדב עם התוכנית, והוא פועל בכפוף למודל העבודה של התוכנית ובהתאמה למאפייניה ולצרכיה. על היועץ לשמש דוגמה אישית ומודל להערכה ולחיקוי בעיני המתנדבים.

ייעוד התפקיד

ללוות את המתנדבים של השירות הלאומי-אזרחי בתהליך הפיתוח האישי, תוך חשיבה והכנתם ל"יום שאחרי" ההתנדבות, ובכלל זאת - בניית תוכנית עתיד אישית שמכוונת למיצוי יכולות בהשכלה, בהכשרה ובתעסוקה.

מערך שותפי התפקיד

כפיפות - ניהולית-מקצועית למנהל המקצועי מטעם גוף המעטפת. ליווי מקצועי על-ידי המנחים האזוריים.
כפיפים - אין.

עמיתים - יועצי קריירה ופיתוח אישי מקבילים בגוף המעטפת שבו הם עובדים, וכן בגופי מעטפת אחרים, רכזי התנדבות בגופים המוכרים.
שותפים וממשקים - גופים מוכרים הפועלים באותו היישוב או האזור, גופי מעטפת אחרים הפועלים במקביל, צוות גוף מתכלל, משפחות המתנדבים (במקרה הצורך), שותפים ברמה המקומית (מרכזי תעסוקה, מרכזי השכלה ועוד).

נספח ד' - בעלי תפקידים בתוכנית

תחומי פעילות ומשימות בתפקיד

1. ליווי פרטני של המתנדבים - בניית תוכנית פיתוח אישית למתנדב, לשילוב במסלול השכלה וקריירה המותאם לכישוריו ולצרכיו.
2. הנחיית תוכן מקצועי בתחום המסוגלות התעסוקתית, הכנה להשכלה גבוהה, השכלה מקצועית ופיתוח קריירה לקבוצה.
3. קידום והובלה של פרויקט קהילתי תעסוקתי, הנחיה וליווי של הקבוצה לפרויקט קהילתי-מנהיגותי.
4. אחריות תפעולית ואדמיניסטרטיבית כוללת לניהול השוטף של הקבוצה - למשל חדר, כיבוד, נוכחות ועוד.
5. קיום קשר מקצועי שוטף עם רכזות הגופים המוכרים באותו האזור הגיאוגרפי.
6. פיתוח וניהול שותפויות ברמה המקומית עם שותפים שונים, כגון מרכזי תעסוקה, מרכזי השכלה ועוד.
7. ארגון ימי עיון וסדנאות קבוצתיות.
8. עבודה מול אנשי מקצוע, מנחים ופריילנסרים, לצורך תכנון וארגון המפגשים הקבוצתיים.
9. עמידה בתוכנית העבודה - ניהול מעקב אחר נוכחות המתנדבים בהכשרות, סטטוס השתתפות בתוכנית.
10. השתתפות בהכשרות ובהדרכות קבוצתיות ופרטניות של גוף המעטפת והמזמין.

ליווי פרטני - למתנדבי שנה א' ולמתנדבי שנה ב'

1. יועץ קריירה ופיתוח אישי ילווה באופן אישי עד 100 מתנדבים, באמצעות קיום מפגשים פרטניים בתדירות שונה - בשנה א' ובשנה ב'.
 - 1.1. התאמת מסגרת פגישות פרטניות למאפייני המתנדב ולצרכיו אל מול משאבי המערכת.
 - 1.2. עבודה על בסיס מטרות אישיות ותוכנית ליווי שנבנתה עם המשתתף.
 - 1.3. חיזוק ופיתוח מיומנויות הנעה עצמית (פרואקטיביות), מתן כלים יישומיים והעלאת המוטיבציה לרכישת השכלה ולהשתלבות בעבודה.
2. ניהול ממשקי עבודה עם כלל הגורמים הסובבים את משתתפי התוכנית.
3. שימוש מותאם במגוון השירותים והכלים הקיימים בתוכנית, על-פי צורכי הקבוצה והפרטים שבה.

נספח ד' - בעלי תפקידים בתוכנית

ליווי קבוצתי - מתנדבי שנה א'

1. יועץ קריירה ופיתוח אישי יוביל תהליך קבוצתי - 4 קבוצות של עד 25 מתנדבים בקבוצה.
 - 1.1. ליווי קבוצתי ברמת התהליך וברמת התוכן.
 - 1.2. שילוב התהליך הקבוצתי בתוכנית הכוללת (תהליך ההתנדבות והליווי הפרטני).
 - 1.3. שימוש בקבוצה כשדה לעיבוד ההתנדבות כהתנסות בעולם העבודה.
2. השתתפות והובלת סיורים במוסדות אקדמיים במסגרת התוכנית.
3. הנעה וליווי המתנדבים להוצאה לפועל של אירוע שיא קהילתי.

ליווי קבוצתי - מתנדבי שנה ב'

1. יועץ קריירה ופיתוח אישי ישתתף וינחה במסגרת הכנסים האזוריים למתנדבי שנה ב'.
 - 1.1. הנחיית סדנאות המשולבות בכנסים האזוריים.
 - 1.2. סיוע למנהל המעטפת בזימון וברישום המתנדבים לכנסים.
2. השתתפות והובלת סיורים אצל מעסיקים או במפגשי מעסיקים ביישוב.

שגרות מרכזיות בתפקיד יועץ קריירה ופיתוח אישי:

1. קיום מפגש קבוצתי עם כל קבוצה של מתנדבי שנה א', אחת לחודש.
2. קיום מפגשים פרטניים בעלי אופי מעמיק ומקדם עם המתנדבים:
 - 2.1. קיום כ-3 מפגשים פרטניים באורך של שעה-שעה וחצי כ"א למתנדבי שנה א'.
 - 2.2. קיום כ-6 מפגשים פרטניים באורך של שעה-שעה וחצי כ"א למתנדבי שנה ב'.
3. השתתפות בסיורים במוסדות אקדמיים, סיורי מעסיקים או מפגשי מעסיקים במועדם.
4. השתתפות, הנחיה וסיוע בארגון הכנסים האזוריים למתנדבי שנה ב' - אחת לרבעון, וסה"כ שלוש פעמים בשנה.
5. השתתפות בימי ההדרכה הארציים לצוות התוכנית, אחת לחודש.
6. השתתפות במפגש יועצים אזורי, המונחה על-ידי המנחה האזורי של התוכנית, אחת לחודש.
7. קיום קשר שוטף עם רכזי הגופים המוכרים הרלוונטיים.
8. קיום מפגשים עם רכזי התוכניות השותפות - רואד וריאן - על-פי צורכי התוכנית ולפחות פעמיים בשנה - בתחילת שנת הפעילות ובסיומה.

נספח ד' - בעלי תפקידים בתוכנית

מנחה אזורי

כללי

מנחה אזורי הוא חלק מצוות ההדרכה והפיתוח של התוכנית, והוא מופקד על הליווי, הייעוץ וההנחיה של קבוצת היועצים, במסגרת החלוקה האזורית שתיעשה בכפוף לשיקולים מקצועיים של התוכנית.

ייעוד התפקיד

המנחה האזורי יהיה אחראי על הפיתוח המקצועי, על הליווי ועל ההדרכה של צוות יועצי פיתוח אישי וקריירה.

מערך שותפי התפקיד

כפיפות - מנהל/ת ההדרכה ומנהל/ת תוכנית מענא.

כפיפים - אין.

עמיתים - מנחים אזוריים מקבילים.

שותפים וממשקים - מנהלי המעטפת בגופים, צוות גוף מתכלל.

תחומי פעילות ומשימות בתפקיד

1. מפגש ליווי קבוצתי עם צוות היועצים, אחת לחודש. בחלקו יוקדש להכנת היועצים למערכים הקבוצתיים והפרטניים, ואילו חלקו העיקרי יוקדש להקניית מיומנויות הנחיה ולמידת עמיתים סביב סוגיות הקשורות בהנחיה.
2. עריכת תצפיות - פעמיים לאורך התוכנית, לצד עריכת שיחת משוב בסיום התצפית.
3. שיחות המשוב לאחר התצפיות של חודשים מאי ויוני יתקיימו יחד עם מנהל המעטפת ויספקו הערכה על מכלול היבטי תפקוד היועץ.
4. מפגשים פרטניים אחת לחודש עם כל אחד מהיועצים.
5. קשר שוטף עם מנהל/ת ההדרכה, לפחות אחת לחודש, לאחר כל מפגש עם היועצים האזוריים.
6. השתתפות במפגשים קבועים של צוות המנחים האזוריים עם מנהל/ת ההדרכה ומנהל/ת התוכנית.
7. העברת הכשרות בסיס ליועצים חדשים ופיתוח תכנים, לפי הצורך.
8. השתתפות בהדרכות ובהכשרות בתחומים שונים, לפי הצורך.

נספח ד' - בעלי תפקידים בתוכנית

שגרות מרכזיות בתפקיד מנחה אזורי:

1. מפגש ליווי קבוצתי ליועצים - אחת לחודש.
2. מפגש פרטני לליווי ולהנחיית היועצים:
 - 2.1. עם יועץ חדש - אחת לחודש (5 פגישות לאורך התוכנית).
 - 2.2. עם יועץ ותיק - אחת לשישה שבועות (4 פגישות לאורך התוכנית).
3. עריכת תצפיות - פעמיים לאורך התוכנית, ועריכת שיחת משוב מייד אחריה.
 - 3.1. יועץ חדש - ינואר ומאי.
 - 3.2. יועץ ותיק - פברואר ויוני.
4. השתתפות במפגש המנחים הארצי, אחת לחודש.
5. פגישה פרונטלית עם מנהל/ת ההדרכה, אחת לחודשיים.

מטרות ההכשרה

1. היכרות עם שדה השירות הלאומי-אזרחי במישורים שונים - ארגוני, ערכי ומבני.
2. היכרות וחיבור עם הגדרת תפקיד יועץ פיתוח אישי וקריירה.
3. היכרות וביסוס שיטות עבודה וכלים מרכזיים בתהליך הליווי.
4. תרגול מיומנויות הליבה בתפקיד יועץ קריירה ופיתוח אישי.
5. היכרות ותרגול מיומנויות הנחיה.
6. העלאת סוגיות מרכזיות בתהליך הליווי ודרכים להתמודדות עימן.

נספח ד' - בעלי תפקידים בתוכנית

שיטת ההדרכה ודגשים לתוכנית ההכשרה

1. למידת עמיתים - שיתוף ידע בין היועצים מהגופים השונים.
2. למידה עצמית ותרגול בית - תוכנית ההכשרה לתפקיד מקיפה חומר רב בזמן קצר, ולכן יינתן חומר ללמידה עצמית ואקטיבית.
3. התנסות אישית - לכל משתתף תתאפשר התנסות אישית ומשוב ביישום המיומנויות.
4. תהליכים מקבילים - לאורך תוכנית ההכשרה לתפקיד תיעשה הקבלה בין הנעשה בהכשרה ובין תהליך הליווי. תהליכים מקבילים מתקיימים בקשר שבין היועץ למנחה בכניסתו לתפקיד, ובקשר שבין היועץ למשתתפי התוכנית בתפקידו בשטח. התהליכים מקבילים הן ברמת היחסים - בנייתם, התפתחותם ותחושות העולות מהם, והן ברמת התהליך - ההתפתחות המקצועית והאישית המגיעה מתוך התבוננות מקצועית על מעשיו ועל תפיסותיו של היועץ (ובהמשך אף אלה של הצעיר), מתוך הדיאלוג והשיקופים שמתרחשים במפגשים הקבוצתיים. בהתאם לכך, יוקדש זמן עבודה עם היועצים, לזיהוי תהליכים מקבילים, כשהם מתקיימים.
5. הקבוצה כמרחב הליווי - הקבוצה תדמה את תהליך הליווי ותשמש קרקע לתרגול ולאיוון של כלים ומיומנויות. הקבוצה היא כלי מרכזי בעבודת היועץ, וככזו, היא גם כלי מרכזי בתהליך הכשרת היועצים, מתוך הכרה בכוחה של הקבוצה כמפתח להעצמת חבריה.

נספח ד' - בעלי תפקידים בתוכנית

מתנדבים

חומרים:

- חומרים וטופסי עבודה שהיועץ מחלק במפגשים
- קישורים לאתרים רלוונטיים לתוכנית
- יומן המכיל אירועים קבוצתיים
- דף קשר של בעלי תפקידים + הקבוצה שלהם

ניהול:

- אפשרויות הרשמה לסיורים ולפעילויות של התוכנית
- הכנסת שדות חובה למילוי פרטים אישיים בעת ההרשמה
- יכולת לקבל הודעות ספציפיות - דחייה/שינוי מפגשים כדוגמה - כולל יכולת להעביר הודעות חיצונית למערכת (התראות/SMS)
- טופסי דיווח על פעילות, כתחליף לדפים המחולקים בפעילות
- קישור ויכולת התחברות לובינרים
- משובים מקוונים לפעילויות

יועצים

חומרים:

- מאגר חומרים ומערכים
- יצירת פורומים ומקום לשיתוף ידע בין היועצים
- יכולת חיפוש חומרים ומערכים בתוך כלל ספריות האפליקציה

נספח ד' - בעלי תפקידים בתוכנית

ניהול:

- יכולת צפייה וניתוח סטטיסטי בנתוני המשוברים והנוכחות של הקבוצות
- יומן שנתי
- יומן קבוצתי להזנת תאריכים, שינויים ויכולת עדכון
- מערכת לסיכום מפגש - נוכחות (לא שמית), סיכום קצר ונקודות למפגש הבא
- יכולת צפייה בנתונים האישיים של מתנדבי הקבוצות שלו

מנהלים (רמת גופי המעטפת ומנהלי תוכנית מענא)

חומרים:

- גישה לכל החומרים המפורטים לעיל

ניהול:

- גישה לחומרים של כל היועצים ויכולת חיתוך בכמה רמות: קבוצה, יועץ, גוף מעטפת וכלל התוכנית
- יכולת קבלת סטטיסטיקות על חיבור ושימוש במערכת