

מגלות עתידות

תדריך הפעלה
לתוכנית

משרד העבודה
מינהל תעסוקת אוכלוסיות



מגלות
עתידות

הג'וינט





'מגלות עתידות': תדריך הפעלה לתוכנית

פיתוח התוכנית וכתיבתה: אורלי קניג, אלה שלומקוביץ

מנהלת תוכניות: ענת סלייפר

מנהלת פיתוח ידע: יעל חרמץ

עריכה לשונית: אלישבע מאי

עיצוב: עדי רובין

איורים ואייקונים: freepik.com

© כל הזכויות שמורות לג'וינט ישראל, 2023

הפקה: ג'וינט ישראל-תבת

אב תשפ"ג | יולי 2023

התדריך נכתב בלשון אישה מטעמי נוחות בלבד והוא מיועד לגברים ולנשים במידה שווה.



תודות

תודתנו נתונה לנשות ולאנשי המקצוע הבאים על תרומתן ותרומתם לפיתוח התוכנית ולקידומה:
סוזן חסן, משנה למנכ"ל, ג'וינט-תבת.

אלה בר דוד, מנהלת תחום בכיר תעסוקה איכותית, מינהל תעסוקת אוכלוסיות, משרד העבודה.
מתן חמו, מנהל תחום בכיר תעסוקת אוכלוסיות ייחודיות, מינהל תעסוקת אוכלוסיות, משרד העבודה.

רועי לבנון, מנהל תחום בכיר חדשנות, מחקר והיי-טק, מינהל תעסוקת אוכלוסיות, משרד העבודה.
סמדר סומך, חוקרת מומחית בכירה וראש צוות תעסוקה, מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל.

רובן גורבט, ראש תחום אוכלוסיות ועבודה גמישה (לשעבר), ג'וינט-תבת.

נע'ם אבו-חרפה סמארה, ראש תחום חברה ערבית ושוויון מגדרי (לשעבר), ג'וינט-תבת.

נירית שישון, ראש תחום פיתוח מקצועי (לשעבר), ג'וינט-תבת.

תמי רייזר אבנד, ג'וינט-תבת.

שיר גור, מנהלת פורום ארגוני תעסוקת צעירים (לשעבר).

פרופ' רונית קרק, המחלקה לפסיכולוגיה, אוניברסיטת בר-אילן.

פרופ' איתמר גתי, בית הספר לחינוך והמחלקה לפסיכולוגיה, האוניברסיטה העברית בירושלים.
עמותת 'אחריי' ומירי ברדוגו.

ולבסוף, תודה מיוחדת לצוות התוכנית:

ענת סלייפר, מנהלת תוכניות (לשעבר), ג'וינט-תבת.

ענבר חורש שרוליחס, מנהלת הפרויקט (לשעבר), ג'וינט-תבת.

אלה שלומקוביץ, מפתחת ידע וכותבת התוכנית.

אורלי קניג, מפתחת ידע וכותבת התוכנית.

יעל חרמץ, מנהלת פיתוח ידע, ג'וינט-תבת.

תוכן העניינים

7.....	דברי פתיחה
10.....	פתח דבר
11.....	נתונים ורקע תאורטי
12.....	מה מוביל לפערים בשוק התעסוקה?
15.....	פרק ראשון: תוכנית 'מגלות עתידות'
16.....	רציונל ועקרונות פעולה
18.....	מודל הרחבת הבחירה
20.....	מהלך פיתוח התוכנית והמחקר האתנוגרפי
30.....	פרק שני: 'מגלות עתידות': מסע קטן – עתיד גדול
31.....	מבוא כללי על תוכנית המסעות
35.....	תדריך למנחות המסע
43.....	היום הראשון למסע
58.....	היום השני למסע
76.....	פרק שלישי: הפעלה לארגונים
77.....	מבוא
77.....	לפני המסע
83.....	בזמן המסע
84.....	אחרי המסע
86.....	פרק רביעי: מאגר כלים – ליווי תעסוקתי לצעירות
87.....	מבוא
118.....	מקורות
120.....	נספחים





שותפות ושותפים יקרים,

בעשור האחרון פועלת מדינת ישראל לגיוון מיטבי של שוק העבודה הישראלי. משמח לראות שההשקעה נושאת פרי ושבשנת 2023 ניתן לראות שיפור מהותי בכל הנוגע לשיעורי התעסוקה המתקדמים בקצב מבטיח לעבר היעדים שהצבנו לשנת 2030. מגמה זו מצביעה על תהליך התאוששות חיובי ממשבר התעסוקה הקשה שנוצר עקב מגפת COVID-19 אשר השפיעה עמוקות על אוכלוסיות הגיוון ועל תעסוקת נשים. ניתן לייחס זאת גם למאמצים הנרחבים של משרד העבודה ושותפיו לקדם שילוב תעסוקתי של נשים וגברים מאוכלוסיות מגוונות במקצועות איכותיים, עם דגש משמעותי לנשים ובייחוד נשים מהחברה הערבית ומהחברה החרדית.

אף על פי כן, שוק העבודה בישראל עדיין מתמודד עם אי-שוויון בין המינים במרכיבים רבים, שרובם באים לביטוי בקונפליקט הידוע כ"קריירה v. משפחה". קונפליקט זה מגולם היטב בפערי השכר המגדריים העומדים על הפרש של 31.9% וממקמים את ישראל במקום הלפני אחרון בין מדינות ה-OECD. כ-31% מהנשים המועסקות בישראל עובדות במשרה חלקית, פי שלושה מהשיעור בקרב גברים. בנוסף, בממוצע, נשים נוטות להשקיע 12 שעות בעבודות ללא תשלום, כגון טיפול במשק הבית ובילדים. וכמובן חוסר נוכחותן הבולט של נשים במשרות ניהול והשפעה. גורמים אלו ואחרים מהווים את הסיבה העיקרית לפערים הנוכחיים, הנוצרים בעיקר בשלב החיים שבו נשים הופכות לאימהות ונסוגות משוק העבודה, תופעה המכונה "קנס האימהות ופרמיית האבהות".

אנו, כמובן, מודעים ומודעות היטב גם לערך הכלכלי האדיר שיכול להיות בתרחיש של סגירת פערי השכר המגדריים. משרד הכלכלנית הראשית באוצר מצא ששוויון אידיאלי יוסיף יותר מ-7% לתמ"ג השנתי של מדינת ישראל, כ-91 מיליארד ש"ח. זהו סכום אדיר לכל הדעות, המלמד כי זו בעיה של נשים וגברים יחדיו ולא של נשים בלבד.

כל אלו מגבירים את המוטיבציה להשקעה בתוכניות ובפלטפורמות השוטפות ולפיתוח תוכניות חדשות ויצירתיות שיביאו לצמצום הפער.

כצעד ראשון, קבענו יעד ממשלתי לצמצום פערי השכר בין גברים לנשים בקצב שנתי של 2.6% בגילאי 25-39. זהו יעד מאתגר, בייחוד כשמדובר בתופעה בלתי רצויה המושתתת על הסדרים חברתיים ארוכי שנים, אשר אין לה "פתרון קסם" אחד ויחיד. הדרך להשגת יעד זה דורשת שילוב מאמצים בתחומים רבים על ידי כל הגופים הממשלתיים, החברתיים והעסקיים.

יצוין כי מינהל תעסוקת אוכלוסיות למד מהפרקטיקות הבינלאומיות הנהוגות בחלק ממדינות העולם והוא יוזם ומפעיל תוכניות משמעותיות שכבר מהוות כר לשינוי, כדוגמת: "she codes" – מיזם משותף המציע לאלפי נשים בשנה קורסי תוכנה, חונכות בקריירה טכנולוגית, רישות עסקי והשמה בתחומי ההייטק; "סל שעות גמיש" – המסייע לנשים העומדות בראש משפחות יחידניות (חד-הוריות) להתקדם לתעסוקה במשרה מלאה, על ידי סבסוד צהרונים, קייטנות ואף שמרטפות לילדים ולילדות; "אשת חיל" – המתמקדת בשילוב ובהקניית מיומנויות לנשים מרוחקות משוק העבודה המגיעות מקהילות ומרקע מסורתיים יותר ועוד תוכניות רבות אחרות.

אנו מחויבים ומחויבות לתיקון אי השוויון ולסגירת הפערים באמצעות שוק העבודה. הפיתוח המשותף עם ג'וינט ישראל של "מהלך תעסוקת נשים" ובתוכו תוכנית "מגלות עתידות" הוא אחד הביטויים המובהקים לכך. התוכנית, הנמצאת בתהליכי הטמעה מתקדמים, מתמקדת בחשיפה ובהתערבות קצרה עבור צעירות בגילאי 18-25 בשלבי הקריירה המוקדמים והמכריעים שלהן, כדי לקדם אותן לקראת מקצועות בעלי הכנסה גבוהה. בנוסף לכך, אנו מתכננים ומתכננות להגביר את המאמץ בקרב מעסיקים לבניית תוכנית לקידום נשים למשרות ניהול.

חשוב להדגיש, כי מפת הדרכים והכלים שאנו אמונים ואמונות עליהם במשרד העבודה אינם רק ברמת הפרט, אלא משלבים גם אמצעים רגולטוריים ואובליגטוריים. למשל, נבחנת כעת השפעת התיקון לחוק שכר שווה לעובד ולעובדת אשר, לראשונה, חייב מעסיקים לפרסם דוחות בנוגע לפערי שכר בקרב חברות וארגונים גדולים במשק. כמו כן, אנו מקדמים ומקדמות הסדרה של עולם הגמישות התעסוקתית ואף בוחנים ובוחנות את תועלות הסדרי "חופשת לידה/זמן הורות" לגברים.

לסיום, אני אסירת תודה על ההזדמנות והפלטפורמה הייחודית של משרד העבודה והג'וינט שמייצרת ידע, פעילות, מודל ושיטות עבודה מומלצות, המאפשרות לנו להתקדם. תודה מיוחדת לסוזן חסן, ענת סלייפר, יעל חרמץ, אורלי קניג ואלה שלומקוביץ וכן לעמיתיי במינהל – רועי לבנון ומתן חמו.

עבודה רבה עוד לפנינו עד שנצליח "להזיז את המחט" ולו בקצת למקומה הראוי, אבל אנחנו בדרך הנכונה!

אלה בר דוד

מנהלת תחום בכיר תעסוקה איכותית,
מינהל תעסוקת אוכלוסיות, משרד העבודה



דברי פתיחה

בשנת 2021 הוגדרו נשים בישראל, לראשונה בהיסטוריה, כאוכלוסיית יעד לתעסוקה, ללא תלות בהשתייכות, במצב סוציו-אקונומי או גיאוגרפי. בהמשך לכך, הוצבו יעדי תעסוקה לאוכלוסיית הנשים אשר מכוונים לתעסוקה איכותית, ביניהם יעד העוסק בצמצום פערי השכר המגדריים ביחס של 2.3% לשנה. במטרה לקדם את השוויון המגדרי בתעסוקה, הקמנו בג'וינט, בשותפות עם זרוע העבודה במשרד הכלכלה והתעשייה, את המהלך לקידום שוויון מגדרי בתעסוקה.

המהלך שם לעצמו מטרה לפעול באמצעות פעולות ברמת האקוסיסטם וברמת השטח לפיתוח תוכניות, כלים ושותפויות לקידום השוויון המגדרי.

בבואנו לבחון את סוגיית השוויון המגדרי בתעסוקה, עלינו להבין כי לא מדובר רק בסוגייה חברתית, אלא בסוגייה כלכלית ראשונה במעלה, הנושאת איתה תג מחיר יקר מאוד. על פי הערכות הכלכלנית הראשית באוצר משנת 2021, אם יתקיים שוויון מגדרי בשוק העבודה, פירון המשק יעלה ב-7%, שהם כ-91 מיליארד ש"ח מדי שנה.

אי השוויון המגדרי הוא בעיה נבזית (Wicked Problem) ומערכתית, המעוגנת, בין השאר, בתפיסות חברתיות, תרבויות וארגוניות עמוקות. בכל מדינות העולם מתמודדים עם אתגר זה, אך בישראל הוא חריף במיוחד. כדרכן של בעיות נבזיות, הפתרון גם הוא מורכב ונדרש להתבסס על שותפויות רחבות, קולות מגוונים וסל פתרונות רחב.

מתוך ההסתכלות הכוללנית הרחבה ובמטרה לפתח פעילות משותפת ורחבה הקמנו את "**הפורום הרב-מגזרי לשוויון מגדרי בתעסוקה**" עם שרת הכלכלה דאז, האלופה במיל. אורנה ברביבאי וד"ר סיגל שלח, מנכ"לית הג'וינט. הפורום הוקם במטרה לקדם מדיניות ופעולות אפקטיביות לשוויון מגדרי בתעסוקה בשותפות רב-מגזרית עם נציגות בכירה מהמשלה, עם ארגוני החברה האזרחית, מעסיקים והאקדמיה. בשלבי הפעילות הראשוניים הפורום שרטט במשותף את האסטרטגיה, סימן מהלכי אימפקט משמעותיים ובנה תשתית לקידום מהלכים אלה.

במקביל, הנענו מהלך אימפקט ראשון – '**מגלות עתידות**' להגדלת אחוז הנשים בתעסוקה איכותית.

סימנו את נקודת האימפקט המשמעותית כנמצאת בצומת קבלת ההחלטה על מסלול לימודים אקדמי/הכשרה מקצועית, המאפיינת את מרבית הצעירות בישראל בתחילת שנות ה-20 לחייהן, לאחר שנות השירות הצבאי/לאומי. זאת מתוך הבנה כי לבחירת מסלול הלימודים יש השפעה ישירה לטווח ארוך על השתלבות בשוק העבודה.

צומת הבחירה לצעירות ישראליות היא ייחודית, מכיוון שהיא מתרחשת לאחר שנות השירות, כאשר הצעירות כבר אינן חלק ממערכת מובנית, המלווה את הבחירה כפי שקיים בעולם. מסקירה בינ"ל עולה, כי לא קיימות בעולם תוכניות התערבויות דומות.

במהלך תהליך הפיתוח של '**מגלות עתידות**' הופתענו לגלות, כי גם בתקופתנו עתירת המידע, לצעירות מכל שכבות האוכלוסייה היכרות מועטה בלבד עם מגוון האפשרויות בשוק העבודה, עם המקצועות

והענפים, וכי המידע שיש להן מגיע בעיקרו מהסביבה הקרובה מאוד ומתחומי העיסוק של ההורים. זאת בהשוואה לצעירים גברים אשר מגיל צעיר משקיעים זמן ומאמץ להיכרות מבוססת נתונים עם שוק העבודה ועם האפשרויות המיטביות עבורם.

כמו כן, במחקר אתנוגרפי המתואר בגוף התדריך גילינו, כי שיקולי הבחירה של צעירות שונה באופן מהותי מזה של צעירים וכי הם מבוססים על התאמה לשילוב בית-עבודה, מימוש עצמי (מה שבוער בי) ונוחות (לימודים קרובים לבית, ללא צורך לשפר ציונים). זאת בניגוד למצב בקרב גברים צעירים, שהשיקולים המרכזיים שלהם הם כלכליים, אפשרויות קידום ויוקרה. ללא הכוונה מתאימה צעירות ממשיכות לבחור בעיקר במסלולי לימוד המובילים למקצועות "צווארון ורוד".

עוד גילינו, כי במרבית המסגרות של סוכני שינוי במרחב, כגון ארגוני תעסוקה, מרכזי הכוון באקדמיה, מרכזי צעירים, ועוד, המייצגים ומשפיעים על אופן הבחירה, משתמרות התפיסות המגדריות. רבים מצוותי הייעוץ וההכוון החזיקו בתפיסות מיושנות בנוגע למקצועות המתאימים לנשים, כמו גם בשיקולים אשר צריכים להנחות נשים בתהליך הבחירה והייתה להם היכרות חלקית בלבד עם מקצועות ההייטק ועם ההזדמנויות בשוק העבודה העכשווי. כך, באופן לא מודע ומתוך כוונות טובות, סוכני השינוי הכווינו נשים למסלולים "ורודים" ובכך שימרו את הייצוג הנמוך של נשים במקצועות איכותיים.

תהליכי הבחירה של צעירות, מערך השיקולים ואופן ההכוון בקרב סוכני השינוי מובילים לכך שעדיין אחוז נמוך של צעירות בוחרות במסלולי לימוד המאפשרים תעסוקה איכותית.

מתוך הבנה זו פיתחנו את אפיקי הפעולה בתוכנית 'מגלות עתידות', שעיקרם השפעה על תהליכי הבחירה של צעירות בגילאי 20-27 באמצעות הרחבת סל השיקולים וקידום בחירה מיטבית והכוונה למקצועות עם פוטנציאל השתכרות גבוה. בבסיס התוכנית עומדת ההבנה, כי מהלך הבחירה של צעירות שונה מהותית מזה של צעירים וכי ליווי מותאם לצרכיהן יקדם בחירה מיטבית המביאה לידי ביטוי את מלוא הפוטנציאל של הצעירה.

כחלק ממהלך האימפקט של 'מגלות עתידות' יצאנו לתהליך למידה משותף עם ארגונים מרכזיים של תעסוקת צעירים. במסגרת זו פותחו כלים ליצירת שינוי עומק מערכתיים בקרב ארגוני הכוון וייעוץ, ניתנה הכשרה לצוותי הארגונים להיכרות עם הנושא ולשינוי עמדות סביבו והוטמעו בארגונים תהליכי ייעוץ והכוון מעודכנים המתאימים לצורכי צעירות. כל אלו יצרו השפעת עומק על הארגונים והובילו לשינויי רוחב נוספים.

במקביל, פיתחנו התערבות מהירה ואינטנסיבית במה שנקרא 'מסעות מגלות עתידות'. אלה הם מסעות בני יומיים בעולמות התעסוקה, המתקיימים במשרדי חברות טכנולוגיה ופיננסים ובמהלכם הצעירות מכירות "דרך הרגליים" אפשרויות תעסוקה, ענפים ומקצועות, משתתפות בסדנאות לרכישת ידע וכלים לבחירה מיטבית של מסלול לימודים. ואולי החשוב מכל, המסעות מתקיימים בקבוצות והמשתתפות פוגשות בקבוצת השוות צעירות המתמודדות עם דילמות דומות.

במקביל למסעות, הקמנו את קהילת 'מגלות עתידות', הפועלת ברשתות החברתיות ופתוחה לכלל הצעירות הנמצאות בתוך תהליך הבחירה. הקהילה מהווה מרחב בטוח לצעירות, שבו מונגש ידע, מוצגות הזדמנויות, נוצרים חיבורים ומתגברת המוטיבציה.

אלו פעולות ראשונות וחלוציות מתוך מרחב מענים רחב, הנדרש לקידום שוויון מגדרי בשוק העבודה. יש לפעול בנחישות לקידום המטרה בשותפות אמיתית ורחבה עם המגזר העסקי ביצירת שינויים רגולטוריים ושינויי עומק במערכת החינוך החל משלביה הראשונים. אבל גם לפעולות "קטנות" ברמת הקהילה, המשפחה ומעגלים חברתיים חשיבות רבה.





רק תהליך עמוק ומשולב, הרואה לטווח ארוך, יכול לחולל את השינוי המיוחל. לא מדובר רק בערך השוויון, החשוב מאין כמוהו, אלא גם בתרומה משמעותית לכלכלת ישראל.

הדרך עוד ארוכה, אך השותפות והיסודות שהנחנו יכולים להיות אדני המסילה למהלכים הבאים.

ברצוני להודות לצוות ג'וינט-תבת: סוזן חסן, נירית זקוביץ שישון, תמי אבנד ויעל חייט; לשותפיי ממשרד העבודה: אלה בר-דוד, רועי לבנון ומתן חמו; לסמדר סומך ולצוות הנפלא שעסק בפיתוח התוכנית: אורלי קניג, אלה שלומקוביץ ויעל חרמץ.

בברכה,

ענת סלייפר

מנהלת תוכניות (לשעבר)

ג'וינט-תבת

פתח דבר

בעשורים האחרונים גובר העיסוק בפערי השכר המגדריים, הן בעולם המחקר והן במוקדי קבלת ההחלטות המדיניים והפוליטיים. בעולם בכלל וב-OECD בפרט, מתרחבת ההבנה, כי צמצום פערי השכר המגדריים תורם לפריון המשק ולהקצאה יעילה של כוח אדם.

הספרות המחקרית מצביעה על מגוון משתנים העומדים בבסיס פערי השכר המגדריים, כאשר שלושה מהם נחשבים כמרכזיים: אפליה מגדרית ישירה או עקיפה; הבדלים בהיקף שעות העבודה הנובעים מחלוקת תפקידים מגדרית, הרואה בנשים אחראיות עיקריות למטלות הטיפול בילדים ובמשק הבית; תופעת הבידול בעיסוקים, במסגרתה נשים מועסקות בשיעורים גבוהים בתחומים ובמקצועות שהשכר והמעמד בהם נמוכים במיוחד (למשל, וילנר ואח' 2020).

משתנים אלו משפיעים על המשק בכללותו, ולא רק על שכר נשים באופן ישיר. כשל השוק העיקרי הוא בהקצאה תעסוקתית (Matching): ייצוג חסר של נשים במקצועות מסוימים בכלל, ובמקצועות בעלי ביקוש גבוה לעובדים או למיומנות גבוהה, בפרט. מצב זה גורם להקצאה לא יעילה של כישרונות ולחוסר מיצוי של פוטנציאל נשים בתעסוקה ופוגע בפריון המשק.

בעשור האחרון התמקדה מדיניות התעסוקה בישראל בהעלאת שיעור התעסוקה, ובמיוחד זה של אוכלוסיות מיוחדות. לאור מדיניות זו ניכרת עלייה מתמדת בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה בישראל, ובמיוחד ניכרת עלייה בשיעור התעסוקה של נשים. עם זאת, שכן של נשים ממשיך להיות נמוך בהשוואה לשכרם של גברים. בשנים האחרונות חל אומנם צמצום בפערי השכר, אך הוא אינו משמעותי והפערים נותרים גבוהים (לנתונים ולפירוט ראו בהמשך "רקע ונתונים").

לאור האמור לעיל, הנושא עלה לסדר היום הממשלתי ונדון במסגרת דיוני הוועדה הציבורית של משרד העבודה לקידום תחום התעסוקה לשנת 2030. הוועדה החליטה, לראשונה, להציב יעדי תעסוקה לנשים, ובפרט יעדים לצמצום פערי השכר בין גברים לנשים בישראל, החלטה שעוגנה בהחלטת ממשלה 198 (משרד ראש הממשלה, 2021).

בעקבות החלטת הממשלה בנושא, ולאור המציאות החברתית-תרבותית המורכבת אשר תורמת (ואף מנציחה) את פערי השכר הקיימים, חברו ג'וינט-תבת ומינהל תעסוקת אוכלוסיות במשרד העבודה להקמה ולהובלה של מהלך לקידום שוויון מגדרי בתעסוקה. במסגרת מהלך זה פותחה התוכנית 'מגלות עתידות', אשר מטרתה העיקרית להעלות את אחוז הנשים במקצועות עתירי שכר (תעסוקה איכותית). זאת, באמצעות פיתוח תהליכי ייעוץ והכוון ייעודיים לצעירות, המכוונים לקדם בחירה במסלול לימודים אקדמי-מקצועי במקצועות שלהם פוטנציאל הכנסה גבוה.

התדריך המובא לפניכן כולל כלים מעשיים להובלת תהליכי ייעוץ והכוון אלו, תוך מיקוד בשתי זירות פעולה מרכזיות:





- מסעות 'מגלות עתידות', המיועדים לצעירות עצמן, נערכים בתוך ובשיתוף חברות הייטק ופיננסים, ומכוונים להיכרות של הנשים הצעירות עם החסמים וההטיות המגדריות לצד היכרות עם תחומי עיסוק עתירי שכר וההזדמנויות הטמונות בהם.
- פעולה במסגרות ובארגונים המספקים הכוון תעסוקתי לנשים צעירות, במטרה לייצר תהליכי הכוון ייחודיים המביאים לידי ביטוי את ההבדלים המגדריים ומאפשרים קבלת החלטה המבוססת על כלל השיקולים הרלוונטיים.

נתונים ורקע תאורטי

בעשור האחרון אנו עדים לעלייה מתמדת בשיעור התעסוקה של נשים בשוק העבודה בישראל (מ-63.4% בשנת 1999 ל-76.8% בשנת 2018); בשנת 2018 היה שיעור ההשתתפות בכוח העבודה של נשים בישראל גבוה מן השיעור הממוצע במדינות ה-OECD (76.2% לעומת 69.1%) (וילנר ואח', 2020).

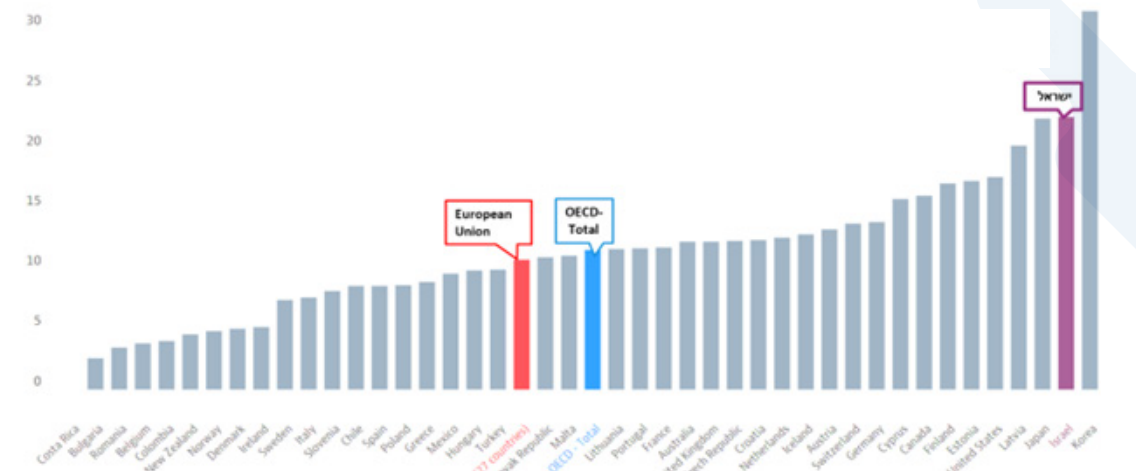
למרות זאת, שכר הממוצע של הנשים ממשיך להיות נמוך מזה של גברים. ב-2018, השכר החודשי הממוצע של אישה בישראל עמד על 68.4% משכרו של גבר (דגן-בוזגלו וחסון, 2020). בעשרים השנים האחרונות פערי השכר החודשיים אומנם הצטמצמו, אולם בשיעור של כ-7% בלבד (וילנר ואח', 2020), ובהסתכל על נתוני ה-OECD מצבה של ישראל רק מידרדר והולך ובשנת 2021 ישראל הגיעה למקום השני מהסוף בפערי השכר המגדריים (OECD, 2021).

פערי שכר מגדריים

הכנסה חודשית ממוצעת לשכירות ולשכירים בגילאי 25-64



פערי השכר המגדריים במדינות ה-OECD, 2021



מעבר לכך, מחקרים חדשים שהתפרסמו בשנים האחרונות, סביב הפגיעה בשוק התעסוקה בעקבות מגפת הקורונה, מצביעים על כך, שנשים נפגעו מהמגפה ביתר שאת הן באחוזי הפיטורין שלהן שהיו גבוהים לעומת אלה של הגברים, הן במונחי חשיפה לעוני בקרב משפחות שבראשן מפרנסת יחידה, והן בחלקן היחסי בעבודה ללא שכר במשק הבית ובטיפול בילדים. כל זאת יחסית לגברים ובמשקי בית שבהם שני בני הזוג מועסקים (הרצברג-דרוקר ואח', 2020).

המחקר הכלכלי מצביע על כך, שצמצום פערי השכר המגדריים תורם לפיריון המשק. בשני העשורים האחרונים נעשות פעולות לקידום שוויון מגדרי בתעסוקה כאמצעי להעלאת הפיריון במשק בכל מדינות ה-OECD מתוך הבנה, כי ללא התערבות פערי השכר המגדריים צפויים להצטמצם רק בעוד עשרות שנים, אם בכלל.

בישראל, סקירה שנערכה על ידי משרד האוצר העלתה, כי צמצום פערי השכר המגדריים עשוי להגדיל את התמ"ג בכ-7% בשנה (משרד האוצר, 2016). על פי הערכות מעודכנות משנת 2021 של הכלכלנית הראשית, צמצום הדרגתי של 40% מהפערים המגדריים צפוי ב-2030 להוביל לגידול של כ-34 מיליארד ש"ח בתוצר ושל כ-91 מיליארד ש"ח ב-2040 בהשוואה לתרחיש "עסקים כרגיל" (גידול של 0.2% ו-3.4% בהתאמה) (משרד האוצר, 2021).

בהתאם לנתונים אלו, הנושא עלה לסדר היום הממשלתי ונדון במסגרת דיוני הוועדה הציבורית של משרד העבודה לקידום תחום התעסוקה לשנת 2030 (אקשטיין, 2018). לאור הדיונים נקבעו יעדי תעסוקה לנשים, ובפרט יעדים המתמקדים בצמצום פערי השכר בין גברים לנשים. לאור החלטות ועדת 2030 התקבלה החלטת ממשלה 198, אשר הציבה את היעד: עלייה של 2.6% לשנה בשכר החודשי הנומינלי לנשים בגילאים 25 עד 39 שנים (משרד ראש הממשלה, 2021).

מה מוביל לפערים בשוק התעסוקה?

ספרות המחקר מתייחסת לנתונים חברתיים, תרבותיים והתנהגותיים, המשפיעים אלה על אלה ויוצרים תמונה מורכבת של גורמים התורמים לפערים המגדריים בשוק התעסוקה. העיקריים שבהם תוארו בהרחבה במחקרם של וילנר ואח' (2020):





- איזון בין זירות חיים שונות: בקרב נשים, הורות היא נתון בעל השפעה על איכות התעסוקה ועל היקף המשרה, על הנכונות להשתלב בתפקידים בשכר נמוך ואף על יציאה לעבודה בשכר נמוך. בחינת פערי השכר המגדריים לפי גיל מעלה, כי פערי השכר מתרחבים בגילאי העבודה העיקריים, שהם גם גילאי ההולדה וגידול הילדים. הפערים הגדולים ביותר קיימים בגילאי 35 ומעלה, שבהם מרבית הנשים העובדות מועסקות במשרות חלקיות ובעיסוקים בשכר נמוך. עובדה זו מצביעה על קונפליקט בין תפקידים מסורתיים של נשים והאחריות המוטלת עליהן בטיפול בבית ובמשפחה לבין השתלבותן המלאה בשוק העבודה. חיזוק לכך נראה בעובדה, שכמעט אין הבדל בדפוס התעסוקה של נשים וגברים צעירים ללא ילדים (למ"ס, 2017). השינוי מתחיל בעת שנולד הילד הראשון, אז נשים מצמצמות את היקף המשרה בשל האחריות שהתווספה להן, ואילו גברים מגדילים את מחויבותם לעבודה, תופעה המוכרת בספרות המחקרית כ"קנס האימהות" ו"פרמיית האבהות". חוסר האיזון בין גברים לנשים במחויבות לטיפול במשפחה ובבית נמצא כאחד הגורמים העיקריים לפערי השכר המגדריים והוא משפיע השפעה ניכרת על מספר השעות הנמוך שנשים עובדות בשכר לעומת גברים, על ענפי התעסוקה ומשלחי היד שיעדיפו ועל מיעוט האפשרויות שלהן לקידום. חשוב לזכור, שהמחיר התעסוקתי שנשים משלמות על אימהותן משמעותי יותר בקרב נשים בישראל, שכן פריון הילודה בישראל הוא הגבוה במדינות ה-OECD (ממוצע של 3 לידות לאישה לעומת 1.6 בכלל מדינות ה-OECD בשנת 2020) (OECD, 2020).

- הבדלי התנהלות במקום העבודה: פער השכר המגדרי מושפע גם מההבדלים באופן ההתנהלות של נשים וגברים במקום העבודה. ציפיות השכר של נשים נמוכות מאלה של גברים, ורק שיעור נמוך במיוחד של נשים מתמקחות על השכר בכניסה למקום עבודה לעומת גברים. נשים גם פחות נוטות לבקש הזדמנות לקידום מקצועי ולכן פחות מהן זוכות בכך. הן נוטות להגיש מועמדות למשרות או לקידום מקצועי רק אם הן עומדות בכל התנאים הנדרשים לתפקיד. להימנעות מניהול משא ומתן על שכר יש השפעה שלילית מצטברת על שכר הנשים לאורך השנים.

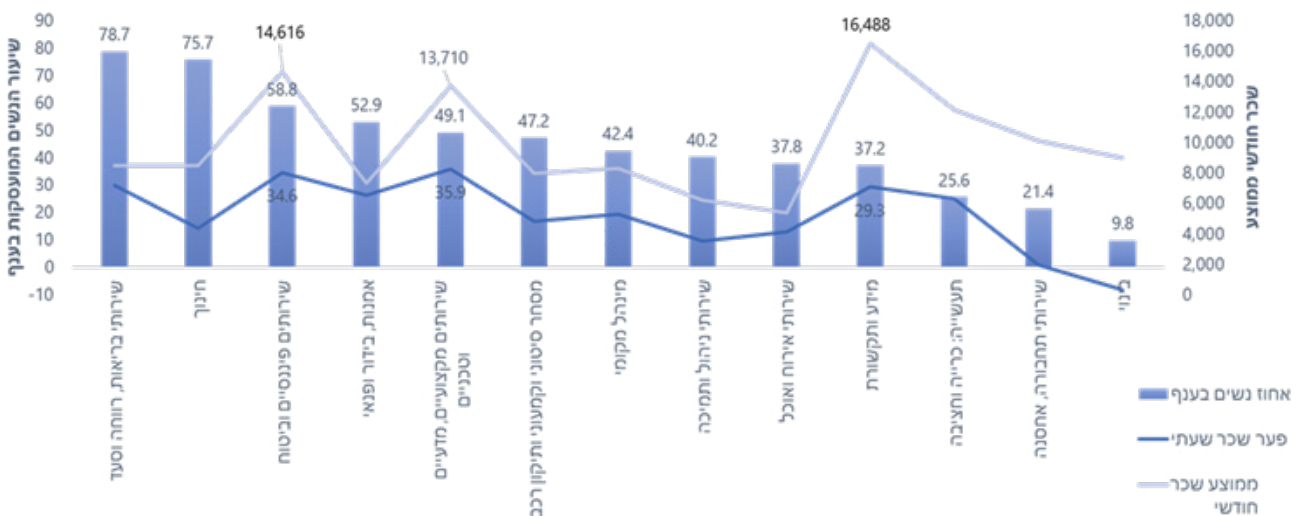
- נורמות, סטריאוטיפים והטיות מגדריות: לפי הספרות המחקרית, הסיבה לכך שההתנהלות של נשים שונה מזו של גברים נעוצה, בין השאר, בהטיות מגדריות פנימיות, לצד נורמות וסטריאוטיפים חיצוניים הנוגעים לכישוריהן, ליכולותיהן ולביצועיהן במגוון תפקידים, מקצועות ודרגים. השילוב ביניהם משפיע על האפשרויות של נשים בשוק התעסוקה. בהקשר לזה בולט מחקרן של קפלן ואח' (2020), הבוחן ביצוע של עבודות שקופות (עבודות ללא שכר הנעשות בתוך עולם התעסוקה) על ידי גברים ונשים, וטוען כי נשים נוטות לקחת על עצמן יותר עבודות שקופות גם בעולם התעסוקה (בנוסף לעבודות השקופות שהן נוטלות על עצמן במשק הבית) וכי הן מתוגמלות עליהן פחות במוניטין ובהזדמנויות מאשר גברים. הטיות אלה מייצרות סביבת עבודה ביקורתית כלפי נשים ומקלה כלפי גברים, ובכך הן משפיעות לרעה על אפשרויות הקידום של נשים ועל שכרן. ההזדמנויות המקצועיות של נשים וגברים מושפעות אף הן מהתפיסות הסטריאוטיפיות בנוגע למאפיינים של העובדים או המנהלים הרצויים במקצוע מסוים. תפיסות מוטות אלה בולטות עוד יותר במקצועות שבהם יש רוב של נשים או רוב של גברים. בהקשר זה, ראוי גם לציין את תופעת הפחתת הערך (devaluation) של עבודת נשים המוזכרת בספרות המחקרית, ומתבטאת בירידה בשכר הממוצע במקצוע ככל שיותר נשים נכנסות אליו (Levanon et al., 2009).

כתוצאה מהגורמים שלעיל, מתקיים בשוק התעסוקה בידול תעסוקתי בין נשים לגברים – הן בידול אופקי והן בידול אנכי.

הבידול האופקי מתאפיין בכך, שהעיסוקים הנפוצים ביותר בקרב נשים הם אלה שבהם רמות השכר נמוכות; על אף שגם בישראל וגם במדינות ה-OECD שיעור הנשים בעלות תעודה על-תיכונית גבוה משיעור הגברים, ונשים הן הרוב בקרב הסטודנטים בכל התארים, מרביתן לומדות בתחומים שבדרך כלל מובילים לתעסוקה בשכר נמוך (כ-80% מכלל הסטודנטים למקצועות העזר הרפואיים ולהוראה בשנה"ל תשע"ט). מנגד, שיעור הסטודנטיות במקצועות לימוד המובילים לתעסוקה בענפים שהפריץ בהם גבוה – תחומים עתירי ידע ותחומי ה-STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) הוא נמוך יחסית (רק כ-30% מכלל הסטודנטים בתחומי הנדסה ואדריכלות, מתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב) (מל"ג, 2018).

הנתונים מלמדים, כי הבידול נמשך (ובתחומים מסוימים אף מחריף) בהסתכל על שוק התעסוקה, כאשר לפי ה-OECD כ-91.7% מהנשים בישראל מועסקות במגזר השירותים, לעומת ממוצע של 84% בקרב יתר מדינות הארגון (OECD, 2021). לפי נתוני הלמ"ס, נשים בישראל מהוות כ-80% מכלל המועסקים בשירותי הבריאות, הרווחה והסעד וכן בתחומי החינוך, ורק כשליש מהן מועסקות בהייטק. לעומת זאת, משלחי היד הנפוצים בקרב גברים כוללים עיסוקים שבהם השכר גבוה (כגון ניהול ותכנות), לצד מקצועות בשכר נמוך (כגון נהיגה ואבטחה) (למ"ס, 2018).

שיעור הנשים המועסקות בענף, שכר חודשי ממוצע ופער השכר המגדרי השעתי הממוצע לפי ענפי תעסוקה



מקור: עיבוד מכון ברוקדייל לסקר הוצאות משק הבית, למ"ס, 2018. עדכון: ינואר, 2020.

הבידול האנכי מתאפיין בכך, שנשים מהוות מיעוט בתפקידי ניהול בכירים. ניהול הוא משלח יד משמעותי במיוחד לדיון על פערי שכר מגדריים, זאת לאור השכר הגבוה ויכולת קבלת ההחלטות וההשפעה המאפיינים דרג זה. בשנת 2018 נשים בישראל היוו 34% מן המנהלים במשק ו-12% מן המנכ"לים של החברות במשק (למ"ס, 2017). התמונה דומה גם במוקדי קבלת ההחלטות – 24.5% מחברי הדירקטוריון של חברות ציבוריות גדולות בישראל הן נשים בדומה ל-23.7% במדינות ה-OECD (OECD, 2018). ההנחה היא, כי נורמות תעסוקתיות, כמו ההכרח להישאר שעות עבודה ארוכות במקום העבודה, לצד סטריאוטיפים מגדריים, כמו תפיסת האישה כ"מפרנסת שנייה" או דמות המנהל ה"אידיאלי", מונעות מנשים להתקדם לתפקידי ניהול בעולם העבודה.





פרק ראשון

תוכנית 'מגלות' עמידות



- רציונל ועקרונות פעולה
- מודל הרחבת הבחירה
- מהלך פיתוח התוכנית והמחקר האתנוגרפי
- תובנות עיקריות במחקר

פרק ראשון: תוכנית 'מגלות עתידות'

רציונל ועקרונות פעולה

הנתונים והספרות המחקרית שהוצגו לעיל מעלים, כי בעיית השוויון המגדרי בתעסוקה היא "בעיה נבזית" (wicked problem), כלומר בעיה מורכבת אשר מחייבת מערך רחב של פתרונות ושותפויות כדי להתגבר עליה.

לאור החלטת הממשלה 198, המהלך לקידום שוויון מגדרי בתעסוקה של ג'וינט-תבת ומשרד העבודה החל לפעול במטרה להעלות את פיריון המשק: לקדם שוויון מגדרי בתעסוקה, אשר ישפיע על הקצאה יעילה יותר של כוח אדם במשק ויוביל לצמצום תופעת ה-Mismatch (חוסר ההתאמה). הפעילות בשטח התמקדה במספר זירות פעולה, כאשר המרכזית שבהן – תוכנית 'מגלות עתידות', נגזרה מתוך הגדרת היעד לעלייה של 2.6% לשנה בשכר החודשי הנומינלי לנשים בגילאים 25 עד 39 שנים (משרד ראש הממשלה, 2021).

מטרת העל של התוכנית: העלאת אחוז הנשים במקצועות עתירי שכר (תעסוקה איכותית) באמצעות פיתוח תהליכי ייעוץ והכוון ייעודיים לצעירות. זאת, כדי לקדם בחירה במסלול לימודים אקדמי/מקצועי במקצועות עם פוטנציאל הכנסה גבוה.

אוכלוסיית היעד לתוכנית: צעירות בגילאים 18-25 לפני תחילת לימודים אקדמיים.



עקרונות מנחים לתוכנית

- הפערים בשכר בין גברים לנשים מהווים את אחד הגורמים העיקריים המשפיעים על פיריון העבודה בישראל. לפיכך, יש לפעול לצמצום פערים אלו. על אף עליית שיעור המועסקות מקרב נשים בעשורים האחרונים, כשל השוק העיקרי הוא בהקצאה תעסוקתית – ייצוג חסר של נשים במקצועות מסוימים, ובפרט במקצועות בעלי ביקוש גבוה לעובדים או בכאלה שנדרשת להם מיומנות גבוהה. מצב זה גורם להקצאה לא יעילה של כישרונות, משפיע על פערי השכר ופוגע בפיריון (משרד האוצר, 2016).
- נשים נוטות לבחור בכיווני השכלה וקריירה לאורך של הטיות מגדריות ונורמות חברתיות המשפיעות על תפיסת המסוגלות שלהן ומסלילות אותן לבחירה שאינה לוקחת בחשבון את כלל השיקולים הרלוונטיים. זאת ועוד. נשים מדירות עצמן מהשדה הארגוני, מעמדות של כוח והשפעה, מהישגים ומתחושות של סיפוק ומשמעות. כדי להגדיל את השתלבותן של נשים בענפים ובתפקידים הנתפסים





כ"גבריים", יש לעשות שימוש בגישות של שינוי מערכתי, הנשענות על תפיסה פמיניסטית, וממוקדות בשינוי המגרשים הארגוניים עצמם, מחד גיסא, ובשינוי תפיסת המסוגלות שלהן והרחבת שיקולי הבחירה של נשים צעירות, מאידך גיסא.

3. המהלך לקידום שוויון מגדרי בתעסוקה פועל במגוון שדות, ביניהם קידום שינויים מערכתיים. תוכנית 'מגלות עתידות' מתמקדת בצעירות עצמן, הן באופן ישיר והן באמצעות סוכני שינוי. התוכנית פועלת לקידום נשים באמצעות מתן כלים להסרת חסמים אישיים, הנובעים מנורמות חברתיות, מאפשרת להן הסתגלות והתאמה לכללי המשחק הקיימים וחושפת אותן לחסמים מגדריים ייחודיים ולהשפעתם על השיקולים שלהן לבחירת קריירה.

4. קיימים מספר צומתי הכרעה קריטיים אשר מובילים לבחירה במסלול לימודים וקריירה (כגון בחירת מגמה בתיכון).

5. נקודת הכרעה משמעותית, שהיא ייחודית לישראל, מתקיימת לאחר סיום שנות הצבא או השירות הלאומי-אזרחי. נשים מגיעות לנקודת החלטה זו עם חסמים מגדריים, הטיות ותפיסות אישיות אשר מרביתם אינם מודעים ומושפעים ממגוון גורמים חברתיים, תרבותיים וסביבתיים. באמצעות כלים של תכנון לטווח רחוק, לצד הרחבת מערך השיקולים, ניתן להרחיב את יכולת הבחירה של צעירות לקראת בחירת לימודים ולסייע להן לקבל החלטה מושכלת יותר, שבין השאר עשויה לעודד השתלבות בתעסוקה בעלת פוטנציאל השתכרות גבוה.

השורה התחתונה היא, שעל אף הדעה הרווחת ש"נשים יכולות לעשות הכול" וכי הבחירות של נשים צעירות תלויות אך ורק בהן, במוטיבציה ובפרואקטיביות שלהן, הרי שבפועל אנו רואות, כי קיימים גורמים רבים המשפיעים על הבחירה, מכווינים, מסלילים ואף מגבילים את בחירתן.

בדימוי מטאפורי, אפשר לומר, שנשים שוחות ב"אקווריום" המכיל "מים שקופים" של אפליה מגדרית. לכאורה הן חושבות כי הכול גלוי וברור עבורן. אך המציאות של אותו אקווריום שקוף היא שישנם חסמים רבים שנשים צעירות כלל אינן מודעות להם. ההסללה, הנובעת ממבנים ומהתניות חברתיות, יוצרת סביבן "אקווריום שקוף", העשוי מהחסמים המרכזיים שבונים את הפער המגדרי בתוך עולם התעסוקה.

וכך, על אף שהחוויה האישית של כל אחת מהצעירות היא שהיא יכולה הכול, למעשה, היא חשופה למבנים ולהבניות חברתיות המובילים אותה לבחירה מצומצמת.

בין החסמים המרכזיים, שתוארו בספרות המחקרית ונסקרו, בין השאר, במסמך של המועצה הלאומית לכלכלה מ-2017 (בן טובים וקוסט, 2017), ניתן לציין:

- סטריאוטיפים סביבתיים של גורמי התיווך בילדות (הורים, אנשי חינוך, מדיות חברתיות), שיוצרים התנהגות מוטה מגדרית.
- חוסר היכרות של נשים צעירות וסטודנטיות עם עולם המחשבים וההנדסה. קיימות תפיסות שגויות ביחס למקצועות אלה ומחסור במודלים נשיים לחיקוי, היוצרים דימוי שגוי של עולמות ההייטק, הטכנולוגיה והפיננסיים ושל העוסקים בו.
- מחקרים מדברים על כך, שהאווירה בכיתה הריאלית מתוארת כ"קרירה" ולא מזמינה לנשים.
- היעדר קהילה נשית מקצועית ותומכת באקדמיה והחשש להיות היחידה או בין הבודדות בתוך רוב גברי ודימוי עצמי נמוך של נשים לגבי יכולותיהן המתמטיות.
- הצורך לאזן בין עבודה למשפחה (מחשבה שנפוצה אצל הצעירות כבר בשנות העשרה) וחשיבה שהדבר בלתי אפשרי במקצועות ההייטק, הטכנולוגיה והפיננסיים עקב שעות הלימודים והעבודה המרובות.

בעולם קיימות תוכניות רבות העוסקות בהתערבות בשלבים המוקדמים לאורך חיי הצעירה, וגם בישראל קיימות מגוון פעילויות ויוזמות, הממוקדות כבר בגילי בית הספר, שמות דגש על הכוון אקדמי ועל כניסה לתעשייה ולתעסוקה בפועל. מיפוי שנערך במסגרת התוכנית העלה, כי החלל נמצא בנקודת הבחירה טרום תעסוקה וכי ארגונים, המספקים מענה והכוון לצעירות בצומתי החלטה, אינם מביאים בחשבון את נקודת המבט המגדרית ואת ההבנה שבחירתן של נשים שונה מהותית מזו של גברים. זאת, בשילוב המוביליות המתאפשרת לאחר הצבא או השירות הלאומי ולאור העובדה שעדיין לא נוסו בעולם תוכניות המתערבות בשלב בחירת המקצוע, החלטנו, במסגרת 'מגלות עתידות', לייצר התערבות משמעותית בתחנה האחרונה המשפיעה על הרחבת אפשרויות הבחירה של אישה צעירה בגילאים 18-25 והיא הבחירה במסלול הכשרה מקצועית או מסלול אקדמי.

וכך, כדי להרחיב את האפשרויות בפני הצעירה, התוכנית מציעה חשיפה למקצועות ה-STEM (מדעים, טכנולוגיה, הנדסה ומתמטיקה) ולמודלים של נשים בהם וכן חשיפה לחסמים המגדריים הייחודיים, העומדים בפני נשים בשוק העבודה, המשפיעים על מערך השיקולים של נשים צעירות. כל זאת כדי לאפשר לאישה צעירה להרחיב את אפשרויות הבחירה גם למקצועות ה-STEM על בסיס הנתונים האישיים שלה או בעזרת מאמץ נוסף הנדרש כדי לשפר את נתונה האישיים ולהתקבל אליהם ובכך להשפיע על הכנסה גבוהה יותר בעתיד.

מודל הרחבת הבחירה

העבודה בתוכנית מתבצעת על פי "מודל הרחבת הבחירה", כאשר המטרה היא "לצבוע את המים" שבאקווריום השקוף; לחשוף את הצעירות להרחבת הבחירה, תוך היכרות עם החסמים שהן אינן מודעות אליהם, כתוצאה מהשפעות חברתיות-תרבותיות שהוטבעו בהן, ולייצר בחירה מחודשת מתוך סל אפשרויות רחב יותר.

מודל "הרחבת הבחירה" מאפשר לצעירה המשתתפת בתוכנית להכיר ולהבין את החסמים המצמצמים את הבחירה המקצועית שלה מחד גיסא, ולהרחיב את אפשרויות הבחירה העומדות בפניה, דרך התמודדות עם אותם חסמים, מאידך גיסא.

השאלה המרכזית המלווה אותנו בתהליכי ההתערבות בתוכנית היא: מה עוד אפשרי עבורי?

לכל תהליך בתוכנית שלושה שלבים, המשרתים את המטרה המרכזית של הרחבת הבחירה:

- 1. חשיפת החוזקות, הנטיות והיכולות האישיות, תוך התחשבות בחסמים המגדריים האישיים והחברתיים:** הנחת הבסיס של התוכנית היא, שכל צעירה צריכה לבחור מקצוע על פי נטיות ליבה ויכולותיה, בניכוי החסמים המגדריים החברתיים שהוטמעו בה לאורך השנים. מכאן, שהחלק הראשון של התוכנית יעסוק הן בחשיפת הנטיות והיכולות האישיות של הצעירות והן בחשיפת הנורמות, החסמים והסטריאוטיפים הפנימיים, הנשענים על תפיסות חברתיות רחבות. בחלק זה נציג נתונים מתוך העולם המחקרי כדי "לצבוע את המים" באקווריום המגדרי, שכולנו שוחות בו. בהתאם לכך נתייחס לנושאים, כמו: תפיסת המסוגלות האישית, אמונה ביכולת וחוללות העצמית; חסמים תרבותיים-חברתיים שילדות ונערות מחונכות לפיהם, דוגמת קונפליקט אימהות-קריירה; נבחן מהי הצלחה של נשים ומהי הצלחה של גברים בחברה הישראלית, ונערער על מערך השיקולים שעומד





בבסיס בחירת הקריירה אצל נשים צעירות מול מערך השיקולים שעומד בבסיס בחירת הקריירה של גברים צעירים. החשיפה והחקירה מתבצעות בתוך הקשר שמבהיר שכולנו שותפות למשחק וכולנו יכולות (וצריכות!) לפרק אותו.

2. **יצירת תמונת עתיד כלכלית ומהותית:** אחד הממצאים שלנו, לאורך תהליך בניית התוכנית, הוא כי נשים צעירות נוטות לא לתכנן מסלול קריירה ולא להציב מטרות עתידיות לקריירה שלהן. ראינו אף שהקשר בין סיבה לתוצאה אצל צעירות בגילאים 18-25 לא ברור לחלוטין ולכן, בשלב השני של התהליך נעסוק בתכנון ובבניית מסלול קריירה לצעירות. נתמקד בנושאים הבאים: היכולת לקבוע מטרות ולקבל החלטות בהתאם, זיהוי חוזקות ובנייה של מסלול גם בצד הערכי וגם בצד הכלכלי, הבנת הסיבות בגינן נשים פחות מגדירות מטרות, הרחבת השיקולים בהחלטת קריירה (שליטה, מעמד וכסף כאמצעי וכמטרה), נרמול של שיקולי שליטה, מעמד וכסף, וניהול ייעוץ לקריירה באוריינטציה המתייחסת לחסמים המגדריים הייחודיים לנשים.

3. **הרחבה של סל הבחירה במקצועות לנשים צעירות:** בשלב זה נערוך היכרות וחקירה של מקצועות שפחות חשופים לנשים צעירות, בעיקר בעולם ה-STEM. נכיר נשים מעוררות השראה, שהצליחו לממש יכולות ונטיות גם בעולמות תעסוקה הנחשבים "גבריים", ונתייחס להתאמה האישית למקצועות מגוונים בעלי פוטנציאל השתכרות גבוה. בנוסף לאלה, נערוך בדיקה לגבי מאמץ נוסף (+1) מעבר לנתונים האישיים הקיימים (בגרות ופסיכומטרי), שאם הצעירה תעשה אותו, תיפתחנה לפניה אפשרויות בחירה נוספות, שישפיעו על הכנסה גבוהה בעתיד, דוגמת שנת מכינה, פסיכומטרי נוסף, שיפור של בגרות ריאלית.

מודל "הרחבת הבחירה" מחבר, אם כן, את שלושת הפרמטרים הללו:

1. חשיפה של הנתונים והמציאות, כדי לחשוף את ההסללה השקופה ואת התפיסות החברתיות המגדריות המנהלות את מערך השיקולים של נשים צעירות בשלב בחירת המקצוע.
2. ההבנה של הצעירה שהיא אינה מעוניינת להיות חלק מסטטיסטיקה זו ואף רוצה להטות את הכף לצד השני ("רוצה לספר סיפור חדש").
3. עזרה בתכנון ובבנייה של קריירה והרחבת מערך האפשרויות לבחירה לצעירות (תוך פירוק של החסמים המגדריים הייחודיים).

בשטח, אנו פועלות בשתי זירות עיקריות המשלימות זו את זו: האחת, פעולה במסגרות ובארגונים המספקים הכוון תעסוקתי לנשים צעירות, במטרה לייצר תהליכי הכוון ייחודיים המביאים לידי ביטוי את ההבדלים המגדריים ומאפשרים "צביעה של המים". השנייה, מסעות 'מגלות עתידות', המיועדים לצעירות עצמן, הנערכים בתוך ובשיתוף חברות הייטק, טכנולוגיה ופיננסים, המאפשרות מעבר להיכרות עם החסמים המגדריים היכרות עם נשים צעירות בתחומי עיסוק עתירי שכר ועם שלל העיסוקים האפשריים עבורן בעולמות אלה.



מהלך פיתוח התוכנית והמחקר האתנוגרפי

בפיתוח תוכנית 'מגלות עתידות' יצאנו, במהלך 2021, למסע מחקר מעמיק להבנת אזורי האימפקט המשמעותיים שבהם נרצה להתערב, לצד האופן והכלים הנדרשים להתערבות משמעותית. מיפוי המצב העלה, כי בישראל מתקיימים תנאים אחדים, ייחודיים לעולם, אשר משפיעים על מהלך הבחירה והתעסוקה של נשים:

1. **אחוז ילודה גבוה ביחס למדינות בעולם המערבי** (ממוצע של שלוש לידות לאישה לעומת 1.6 בכלל מדינות ה-OECD בשנת 2020) (OECD, 2020).

2. **חברה יחסית מסורתית** הדוגלת בתפיסות מגדריות ביחס לחלוקת התפקידים בבית.

3. **מסלול בחירה ייחודי בעולם**, שבו המעבר מהתיכון לאוניברסיטה אינו ישיר אלא כולל (עבור מרבית הצעירות) תקופה של שירות בצה"ל או בגופי שירות לאומי-אזרחי. במרבית המדינות, ההכוון לבחירה במסלולי הלימוד באוניברסיטה או במוסדות להכשרות מקצועיות מתקיים בתיכון, שממנו יש מעבר ישיר למוסדות ההשכלה הגבוהה. בישראל, חלה "הפסקה" במסלול הלימודים אשר משפיעה על מהלך הבחירה של צעירים וצעירות לאחר השירות הצבאי/לאומי בשני היבטים עיקריים:

- מאפשרת התנסות מעשית ושונה בעולמות העבודה, לצד רכישת כישורים ומיומנויות, בעת השירות הצבאי/לאומי, אשר משפיעים על בחירת מסלול הלימודים והקריירה באופן מהותי.
- בשל ההפסקה, פוחתת ההשפעה של מסלול הלימוד והמגמות בתיכון על הבחירות בלימודים אקדמיים.

בסקירה שערכנו נמצא כי הרוב המכריע של התוכניות לקידום שוויון מגדרי בתעסוקה בארץ ובעולם מדגישות פעולות בשני מישורים מרכזיים:

- **התערבויות בגילאי הגן ובית הספר**, בעיקר סביב בחירת מגמה בשנות התיכון (עם דגש על קידום לימודים טכנולוגיים, בחלק מהמקרים).
- **התערבויות על ידי העצמה אישית** לקידום נשים עובדות לתפקידי ניהול.

מרבית ההתערבויות אשר נסקרו פעלו במודל של העצמה לפרט והטלת אחריות על האישה להתקדם באמצעות הכלים אשר קיבלה וללא ההתערבות אל מול המערכת.

להפתעתנו, מסקירת ספרות רחבה שערכנו, לא נמצאו כמעט תוכניות התערבות להכוון צעירות לבחירה בלימודים אקדמיים לאחר סיום הלימודים התיכוניים ולפני כניסה לתוך מוסדות ההשכלה הגבוהה. אנו משערות, כי תופעה זו ייחודית לישראל בשל שנות השירות הצבאי/לאומי.

מתוך המיפוי הראשוני עלתה תמונה ברורה, שכדי להעלות את השכר הממוצע של צעירות יש לפעול לשלבן במקצועות עם פוטנציאל הכנסה גבוה. לשם כך יש לפעול שיותר נשים יבחרו ויסיימו לימודים גבוהים במקצועות המובילים לעבודה בשכר גבוה. לפיכך, נבחרה נקודת ההתערבות לתהליכי ייעוץ והכוון של צעירות לבחירה במסלולי לימוד אשר יובילו לכך.

במסגרת פיתוח התוכנית ערכנו מחקר אתנוגרפי מקיף אשר בוצע על ידי חברת WhiteBoard, בהובלת החוקרת הראשית רני בר-און ביחד עם צוות 'מגלות עתידות', במטרה להכיר ולמפות את הצרכים וההזדמנויות בשלב בחירת המקצוע, כפי שחוות אותו צעירות בגילאי 18-25. בנוסף לכך, ביקשנו להגדיר עבור התוכנית פרסונות של צעירות בגילאי 20-25, שתהליך ההתערבות המוצע בתוכנית יסייע להן לבחור במקצועות ובתעשיות בעלי פוטנציאל השתכרות גבוה.



צעירות בגילאי 18-25, הנמצאות בשלב ההתלבטות ובחירה בלימודים או במקצוע, מנקודת ההתחלה של סיום תיכון ועד לקבלה להכשרה אקדמית או מקצועית.

שיטת המחקר

מחקר אתנוגרפי משולב, שכלל 36 ראיונות עומק חצי מובנים עם צעירות; ארבעה תהליכי ALC (התנהג כמו לקוח) במכללות ובאוניברסיטאות; ראיונות עומק עם שמונה נותני שירות בקו ראשון (מרכזי צעירים, מכוני הכוון); ארבעה ראיונות עומק עם נושאות תפקידים במסגרות ובתוכניות רלוונטיות (דוגמת codes, ארגון הבוגרות של 8200 וכיו"ב), וניתוח תוכן של מגוון מסמכים מתוכניות שונות, פרסומים ציבוריים, ועוד.

תובנות עיקריות במחקר

המחקר מיפה שלוש זירות עיקריות במסע החיים של צעירה לבחירת מקצוע:

1 זרעים של מסטיק

שלב הילדות והנערות, שבו נטמנים זרעי התפיסה התעסוקתית של הצעירה כלפי עצמה, כלפי הצלחה של נשים מול הצלחה של גברים וכלפי השילוב בין אימהות לקריירה.

2 חוויה מתגלגלת

החל משלב סיום התיכון ועד להתכנסות לקראת בחירת מקצוע, שבו עוברת הצעירה חוויות והתנסויות בצבא ובשוק העבודה. התנסויות אלה מעצבות את תפיסתה התעסוקתית, במהלכן היא פוגשת בדמויות המשפיעות על התפיסה התעסוקתית שלה.

3 חיבור הנקודות

השלב שבין ההבנה של הצעירה כי היא צריכה להחליט על כיוון תעסוקתי ועד להחלטה על מסלול לימודים/הכשרה מקצועית. בשלב זה הצעירה פוגשת את החסמים, התפיסות והאמונות שצברה בשלבים הקודמים, כמו גם את הזרזים המאפשרים לה לבחור מקצוע.



שלב 1: זרעים של מסטיק

שלב זה מתייחס לשנים הראשונות של מסלול החיים של הצעירה, החל בילדות ועד לסיום י"ב. בתקופת הילדות והבגרות, הצעירה חווה התנסויות שהופכות לנקודות מפנה בחייה ומייצרות הרחבה או צמצום של הדרך שבה היא רואה את עצמה בעתיד. בתקופה זו הצעירה בונה את החלומות הראשוניים של תחום העיסוק העתידי שלה. זרעים אלו מתקבעים ובאים לידי ביטוי בפיתוח תפיסות דיכוטומיות, כדוגמת התחומים שבהם היא טובה, מה פחות מתאים לה, האם היא ריאלית או הומנית, מה מצופה ממנה ומה נחשב יותר או פחות בסביבה שבה היא חיה.

בשלב הבחירה, הצעירה מתבוננת אל המציאות דרך אותם זרעים, שמניחים את היסודות לתהליך החיפוש והבחירה. זהו השלב שבו מתעצבות התפיסות של הצעירה הן ברמה הכללית והן ברמה האישית. ברמה הכללית – תפיסות על שוק העבודה, על הצלחה תעסוקתית ועל מקצועות שונים; ברמה האישית – על יכולותיה, המסוגלות שלה והנטיות שלה. התנאים החברתיים שבהם הצעירה גדלה, אורח החיים המשפחתי, הקהילתי-חברתי, הכלכלי והטכנולוגי שאליו נחשפה בילדותה, כמו גם מבנה המשפחה, גנטיקה תעסוקתית, ציפיות ומידת החשיפה לתחומי עניין – כל אלה מנביטים את המצע לנטיות, לשאיפות ולאמונה של הצעירה בעצמה.

ההזדמנויות בזירה זו נוצרות מהתבוננות ומפירוק ההשפעה של תנאים אלו על הצעירה, מהפחתת התנגדויות ומפיתוח פתיחות וגמישות מחשבתית לחלופות חדשות בשלבי הבחירה.

א' משפחה מנביטה

הגורמים המשפיעים על הצעירות בעת בחירת מסלול לימודים וקריירה הם:

אורח החיים המשפחתי

אורח החיים מייצר מערך של ערכים, אמונות ותפיסות, המשפיעים על הצעירות, בנוגע לעולם העבודה ומשמש אותן כמדד לבחינה בתהליך בחירת הלימודים, תוך השוואה עם הערכים המשפחתיים. לדוגמה:

בתחום הכלכלי: חשיבה על חיסכון, חיפוש אחר כסף, מכוונות לכסף בחיים.

בתחום הקהילתי: המשמעות של חיי קהילה (מושב, קיבוץ, עזרה הדדית).

בתחום החברתי: ערכים, פילוסופיה ופוליטיקה, נקיטת עמדה מול המציאות.

בתחום הטכנולוגי: היכרות ויכולת שימוש בטכנולוגיות, יחסי עניין/איום מטכנולוגיה.

בתחום המשפחתי: זמן איכות משפחתי (ארוחות, חופשות), יחסי תלות/עצמאות.

בתחום העבודה: הורים ממוקדי עבודה/בית (עובדים/מובטלים, כמה מושקעים בעבודה).

בתחום הזוגיות: שוויונית/אחד ההורים דומיננטי.

גנטיקה תעסוקתית – המקצועות שגדלתי עליהם

המודל התעסוקתי שצעירות גדלות לאורו מרחיב או מצמצם את מרחב האפשרויות העשוי להיות פתוח עבורן. ההיכרות המקדימה עם סוגי מקצועות, עם האפשרויות, עם ההשקעה הנדרשת ועם סביבות התעסוקה במשפחתן, כל אלה משפיעים על היכולת של הצעירות לדמיין איך ייראו חייהן כשיסיימו את הלימודים. בשלב מאוחר יותר, בעת חיפוש עבודה, תפיסות אלה משפיעות באופן מודע ולא מודע על בחירתן.





מידת החשיפה לתחביבים ולתחומי עניין

חשיפה לתחומי עניין מגוונים מגיל צעיר מאפשרת לצעירות להתנסות ולהתחיל לפתח את ההבנה שלהן לגבי עצמן ולגבי הנטיות שלהן והמסוגלות שלהן.

דרך התנסויות בתחומי עניין שונים הצעירות רוכשות מיומנויות, מעיזות ללמוד דברים חדשים ומקבלות משוב על כישוריהן. גם כאשר החשיפה היא לתחום אחד לאורך זמן, הצעירות נוטות לפתח יכולת התמדה בלמידה ובמאמץ, אולם היעדר חשיפה לתחומי עניין מוטי-מגדר, כגון מדעים וטכנולוגיה, בשל הבניה תרבותית, גורם להימנעות ממקצועות אלו בעתיד ומצמצם את מנעד הבחירה שלהן.

המבנה המשפחתי

המחקר מצא כי למבנה המשפחתי ישנה השפעה על היכולת של הצעירות להתמודד עם מצבים של אי-ודאות, לקבל החלטות ולפתור בעיות. ככל שהצעירה תהיה חשופה יותר להתמודדויות משפחתיות (צרכים מיוחדים של אחד מבני המשפחה, צורך בהגשת עזרה לבן משפחה וכיו"ב), כך נמצא אצלה יכולות גבוהות יותר בתחומים הנ"ל.

חשיפה למצבי תלות כלכלית

אצל צעירות הנחשפות לקושי, עקב מצבי תלות כלכלית של בנות משפחה בבן זוג, או במקום העבודה, מתגבשת השאיפה להגיע לעצמאות בקבלת החלטות ובהתנהלות כלכלית. רצון זה מהווה שיקול ואף זרז בבחירת דרכן המקצועית.

הפנמת ציפיות מהבית

מערך של ציפיות סמויות וגלויות מצד המשפחה הקרובה גורם לצעירות, כבר מגיל צעיר, לעשות בחירות בהתאם לאותן ציפיות. כך למשל, הן בוחרות חוגים ומגמה בתיכון, ובהמשך לכך גם שירות צבאי. ככל שההורים מהווים דוגמה אישית לשאיפה ולאמונה בעצמם וככל שהם דוחפים להישגיות – כך נוצרת יותר מוכנות אצל צעירות להשקיע ולדחוף את עצמן לתחומים שונים ולהתמדה בהם.

ב': חוויות לימודיות

תפיסת המסוגלות הלימודית של הצעירות

צעירות שסיימו תיכון עם חוויה של הערכה עצמית חסרה ותחושה שהן לא טובות בלימודים, חוששות ללכת למקצוע שדורש רמה לימודית גבוהה ולכן הן בוחרות במסלולי לימודים הדורשים פחות זמן ומאמץ לימודי, שבהם יש להן, לתפיסתן, סיכויים רבים יותר להצליח. כמו כן, צעירות בצומתי בחירה והתלבטות בשלב בחירת מסלול לימודים ריאלי או הומני, מבססות את ההחלטה שלהן ואת תפיסתן העצמית על חוויית ההצלחה או הכישלון בהתמודדות עם מקצועות אלה בבית הספר, ובעיקר על לימודי מתמטיקה בתיכון.

המשובים שהצעירות מקבלות מסביבתן בתקופת לימודיהן בבית הספר נטמעים בהן כחלק מאקסיומה של הגדרה עצמית ומשפיעות עליהן בשלב הבחירה למקצוע העתידי באופן של חשיבה דיכוטומית – "אני ריאלית" או "אני הומנית", והן לא רואות אפשרות לנוע על הרצף בתקופות חיים שונות.

להיות אחת מהחברה

חלק מהצעירות מתאימות את בחירתן לקבוצה החברתית שהן שייכות אליה או שהן רוצות להשתייך אליה. הן מוותרות על הרצון האישי, כדי להשתלב חברתית ולהיות מקובלות בקבוצת השוות בבית הספר, בפעילויות כמו תנועות נוער, חוגי תיאטרון ומחול וכדומה. כשדפוס זה מתקבע, הוא הופך להיות שיקול משמעותי גם בצומתי החלטה, כגון הליכה לשנת שירות, תפקידים בצבא ולאחר מכן בחירת תחום דעת ומסגרת לימודית.

ג': התנסויות ראשוניות וחוויות מעצבות ופוקחות עיניים

חשיפה למגוון התנסויות

נקודת הפתיחה של צעירות בבחירת מקצוע מתבססת על הידע וההתנסויות שהן צברו בתחומי דעת שונים בבית הספר במסגרת מגמות, חוגים, תוכניות והיכרויות. החשיפה למגוון תחומים עוזרת להן להרחיב את מגוון האפשרויות המוכרות ולהכיר סוגי עיסוקים שונים, ובכך להרחיב את היצע הבחירה בעתיד.

חויית מיעוט בסביבה גברית

צעירות הנמצאות במיעוט מגדרי בתוך מסלולים ריאליים בבית ספר מדווחות על תחושות של שיפוט יתר ודרישה להוכחת מסוגלות מתמשכת ומתישה. תחושות אלה מלוות אותן לאורך המסלול, מערערות אותן ומעלות אצלן שאלה של מסוגלות. חוויות אלו משפיעות על תחושת הביטחון שלהן ועל הרצון העתידי לבחור או להימנע ממסלולי לימודים או עבודה, שבהם הן עשויות להיות בסביבה של מיעוט מגדרי.

להיות עובדת

התנסויות תעסוקתיות מתקופת התיכון ובתקופת המעבר שלפני הגיוס מקנות לצעירה היכרות עם עולם העבודה ומסייעות לה לפתח כישורים הדרושים בעולם העבודה. ככל שצעירה חוותה התנסויות רבות בשלב זה, כך יהיה לה קל יותר להשתלב במקצועות בעלי פוטנציאל הכנסה גבוה.

לראות עולם

צעירות אשר חוות שהייה ממושכת בחו"ל במסגרת שליחות עם המשפחה או במסגרת אחרת מפתחות יכולת לקבל החלטות במצבי אי-ודאות והתמודדות עם סביבה עמומה. חויית העצמאות מסייעת לצעירות לבחור בלימודים או במקצוע עתידי המחייבים מרחק.

ד': הבועה חברתית-קהילתית שלי

נורמות חברתיות מוטבעות

תפיסות חברתיות ונורמות תרבותיות מוטבעות בשלב הראשון של החיים ומשפיעות על הצעירות בעת בחירת המקצוע. בין התפיסות והנורמות שנמצאו כמשפיעות על הצעירות בולטים היחס לכסף, מודעות חברתית, ציות למסגרת, שמירה על חוקים ותפיסות לגבי הצלחה וכישלון. נורמות אלו באות לידי ביטוי בהמשך חייהן של צעירות והופכות לזרזים או לחסמים בתהליך בחירת המקצוע, לדוגמה: עד כמה קיימת אצל הצעירה נכונות לקחת חלק ולהיעזר במסגרות ממסדיות; מהי המכוונות של הצעירה לעבוד תמורת תשלום גבוה לעומת הרצון לעבוד למען מטרה חברתית; מהי המוכנות של הצעירה לקחת סיכונים ולהיכשל ומהי מוכנותה להשקיע מאמץ להשגת מטרות החשובות לה.



2

שלב זה מוגדר החל מתקופת סיום התיכון ועד לשלב שבו הצעירה מתחילה להתכנס לקראת בחירת מקצוע. בשלב זה הצעירה יוצאת לדרך חדשה, שאינה מוגדרת מראש באופן מוחלט, שבה היא צוברת חוויות חדשות דרכן היא מגדירה את תחושת המסוגלות שלה, מרחיבה את הבנתה לגבי סל המיומנויות והכישורים שברשותה ונחשפת למגוון אפשרויות של עיסוקים עתידיים. שלב זה מכונה "החוויה המתגלגלת" בשל המעבר המהיר בין חוויה אחת לאחרת, הנעשה לרוב מתוך חשיבה על ה'כאן ועכשיו' ולא מתוך תכנון עתידי של מסלול הקריירה.

א: התנסות בתפקידים ובסביבות עבודה

יציאה מאזור הנוחות

צעירות שבחרו לצאת לשירות ממושך מחוץ לגבולות הסביבה המוכרת להן (שנת שירות, מכינה, שירות צבאי רחוק מהבית) מתמודדות עם מצבים של קבלת החלטות בסביבה של אי-ודאות. מתוך כך, הן מגלות יכולות ומיומנויות שלא היו מודעות אליהן קודם לכן. אצל חלקן החוויה מעוררת תחושת הצלחה ובניית מסוגלות עצמית, המאפשרות העזה ופריצת גבולות פנימיים; אצל אחרות החוויה מעוררת תחושת אי-הצלחה וכישלון, הגורמת להיאחזות במוכר ובידוע ולהישארות באזורי הנוחות.

ככל שנציע לצעירות הזדמנות ליציאה מאזורי הנוחות שלהן, כך יתרחב מנעד האפשרויות העומדות בפניהן.

מפגש עם המציאות

הכניסה לצבא או לשירות הלאומי בתפקידים חדשים, הדורשים רכישת מיומנויות חדשות ולקיחת אחריות, מעמתת את הצעירות, לעיתים בפעם הראשונה, עם הרצונות, היכולות ותחומי העניין שלהן. לתפקידים אלה השפעה, חיובית או שלילית, על בחירת המקצוע או מסלול החיים של הצעירות.

מסגרות בונות מסוגלות

בגיל הצעיר, חלק ניכר מהמסוגלות האישית של הצעירות נבנית כתוצאה מאמירות וממחוות של אנשים קרובים ורחוקים. כאשר הצעירות נמצאות במסגרת התואמת את היכולות ותחומי העניין שלהן, משובים חיוביים מאפשרים להן להרחיב את גבולות האחריות ולצאת מהמסגרת המוכרת.

התפתחות היכולת לפרוץ מחסומים

השתתפות בתהליכי מיון שונים ועמידה אל מול תנאי קבלה מפתחות אצל הצעירות חוסן (גריט) ומוטיבציה המתבטאים בחתירה להגעה לתפקידים שאותם הן רוצות. הצלחה בתהליכי מיון וקבלה לתפקידים שונים מאפשרות לצעירות להרחיב את תפיסת מרחב המסוגלות שלהן ולהעז לנסות ולהשיג את מבוקשן, גם בהמשך התפתחותן המקצועית.

בנוסף לכך, צעירות אשר מתמיינות לתפקידים שונים (פיקוד, יחידות טכנולוגיות, הדרכה, ועוד) צריכות להביא לידי ביטוי את יכולותיהן בזמן אמת ולאחר מכן להתמודד עם קבלתן או אי-קבלתן לתפקיד. עיבוד החוויות הללו מסייע לצעירות לחזק את תפיסת המסוגלות שלהן ומשפיע על הרצון לגשת ולהתמודד על תפקידים בהמשך הדרך. פיתוח יכולת רפלקטיבית סביב חוויות מיון לא מוצלחות, שבהן נחוה כישלון, מסייע לצעירות להבין מה ניתן לשפר ברמת יכולות, מיומנויות וניסיון כדי להתקדם ולקבל תפקידים, ומאפשר ליותר צעירות להעז ולהתמודד בסיטואציות ממינות בלימודים ובעבודה.



תוכנית 'מגלות עתידות'

התנסות בסביבות עבודה מגוונות

התנסויות רבות בסביבות עבודה מגוונות, כגון עבודה עם אנשים, עבודה פיזית, עבודה משרדית במהלך הצבא, השירות הלאומי או בתוך מסגרות עבודה לא מקצועיות (תפקידי כניסה/תפקידי שאינם דורשים הכשרה מקצועית), מפתחות אצל הצעירות הבנה לגבי מהות העיסוק, הדינמיקה של העבודה והמיומנויות הנדרשות בה. כך מתאפשר לצעירות דיוק רב יותר לגבי ההעדפות והנטיות התעסוקתיות שלהן והתמודדות עם חששות ופחדים מעיסוקים שונים וממסלולי הלימודים המובילים אליהם.

ב': דמויות משפיעות

דמויות לחיקוי – את לא יכולה להיות מה שאת לא יכולה לראות

במהלך שלב זה הצעירות מוצאות דמויות לחיקוי בנשים אשר מאפשרות להן להרחיב את גבולות הדמיון של עצמן לגבי כיווני פעולה או תעסוקה עתידיים. עבור חלקן, המפגש עם אותן נשים מעורר התפעלות מהדרך שבה דברים נעשו אל מול המציאות. צעירות אחרות מרגישות חיבור רגשי והערצה כלפי נשים שהגיעו לתעסוקה עם רמת הכנסה גבוהה ויש צעירות הרואות בדמויות אלה מודל לחיקוי.

כפועל יוצא מהיכרות וחשיפה לנשים מעוררות השראה, מתעורר אצל הצעירות רצון לעסוק באותו מקצוע שבו עוסקות נשים אלו או לסגל לעצמן את היכולות ומאפייני האישיות של אותן נשים.

מודלים נשיים לשילוב בין משפחה לקריירה

חשיפה של צעירות למודלים של נשים בשוק העבודה והבחירות שלהן בקיום חיי זוגיות ומשפחה מלאים לצד פיתוח קריירה והיחשפות למחירים הנובעים מהבחירות השונות, מאפשרות לצעירות להכיר מודלים שונים לשילוב חיי משפחה וקריירה.

אצל צעירות שנתקלות בנשים הבוחרות להיות מושקעות באופן מלא בקריירה ולא לקיים חיי זוגיות או משפחה מלאים (ללא ילדים/ ללא קשר רומנטי) מתעוררת תגובה נגדית לפיה הן אינן רוצות לוותר על הפן המשפחתי בחייהן עבור קריירה. כך מתפתחת אצל צעירות אלה תפיסה, לפיה המשך התפתחות מקצועית מוגבלת מלכתחילה.

מנגד, צעירות הנתקלות בנשים הבוחרות במשפחה ועקב כך עושות ויתורים מקצועיים, שמות סימן שאלה על הרצון שלהן להקים משפחה, בשל החשש לפגיעה אפשרית בהתקדמות ובפיתוח קריירה.

לפיכך, חשוב להכיר לצעירות נשים המצליחות לשלב חיי משפחה וקריירה במקביל, כמו גם להכיר להן את התפיסה הרחבה של איזון בין בית-משפחה-קריירה בתקופות חיים שונות.

יצירת רישות (נטוורקינג) מקצועי

אימון וחיזוק הצעירות לרכוש ולפתח קשרים והיכרויות עם גברים ונשים הנמצאים בשלבים מקצועיים מקבילים או בתפקידים מתקדמים כדי ליצור רשת קשרים מקצועית. קשרים אלה מהווים כלי משמעותי עבור הצעירות לרכישת ידע מקצועי פרקטי, לקבלת עצה בצמתים של החלטות, לחיבור ולפתיחת דלתות בהמשך ההתנהלות המקצועית שלהן.



3

בשלב זה הצעירות מתחילות לגלות צורך להתחיל ולבנות את עצמן לקראת המשך החיים. ההשפעות וההתנסויות שעברו בשלבים הקודמים ('זרעים של מסטיק' ו'חוויה מתגלגלת') מתורגמים עכשיו לרצונות, לצרכים, לשאיפות ולתחושת מסוגלות עצמית למימושם. כל אלו נטמעים במערך השיקולים של הצעירות בתהליך בחירתן בלימודים ובמקצוע בעתיד.

בנקודת הזמן הזאת הצעירה אוספת את שלל האמירות, הזיכרונות, ההתנסויות והחוויות ונותנת פרשנות לרצון ולהעדפות שלה באופן מודע ובלתי מודע ויוצאת למסע של חיפוש, בירור, בדיקה ומשוב. בשלב זה מתבצעת ההתערבות של 'מגלות עתידות', מתוך הבנה שהתערבות התוכנית בתקופה זו תסייע לצעירה לקבל החלטה מתוך מגוון אפשרויות רחב יותר.

א: זרעים ליציאה למסע החיפוש

השעון מתקתק

בתחילת שלב חיבור הנקודות, הצעירות מקבלות מסרים מהסביבה הקרובה, הדוחקים בהן להתחיל ולהניע את עצמן להחלטה ולפעולה בנושא. הרבה מהמסרים הללו מגיעים מהורי הצעירות, המפעילים עליהן לחצים ודוחקים בהן ללמוד לתואר, כמו גם מבני גילן ומאנשים בסביבתן המתחילים לשאול שאלות על התחנה הבאה בחייהן, מה הן רוצות ללמוד והיכן.

שאלות אלו מהדהדות ומטרידות אותן ולא פעם מייצרות לחץ פנימי, המניע אותן לבצע פעולות, כגון איסוף מידע, רישום לפסיכומטרי וכדומה. עם זאת, במקרים רבים, הבחירה נעשית מתוך לחץ ולא מתוך רצון וכוונה אמיתית. לעיתים הצעירות מתקשות לקבל החלטה, בוחרות בלימודים בלי לבדוק את כל האפשרויות ובהמשך ומביעות חרטה על בחירתן.

מכוונות לבחירת מקצוע המייצרת קשב וערנות פעילה

צעירות בשלב זה, מכוונינות עצמן לאיסוף מידע על הכיוון או על המקצוע. הן נמצאות במצב תודעתי של הקשבה פעילה ומחפשות סימנים ורמזים לגבי הנטיות שלהן ביחס לעיסוקים או למסלולים. בשלב זה, ככל שנאפשר לצעירות יותר הזדמנויות להיכרות אישית ומקרוב עם עיסוקים הקיימים בשוק, כך תתרחב יכולת הבחירה שלהן.

ב: שיקולים בבחירת מקצוע אצל הצעירות

עניין ותשוקה

אחד השיקולים המרכזיים בקבלת ההחלטות הוא חיפוש אחר עניין ותשוקה בלימודים ולאחר מכן בעיסוק המקצועי בשוק העבודה. תשוקה בהקשר לבחירת לימודים ומקצוע מתפצלת לשניים: תחום הדעת (לדוגמה: פילוסופיה, איכות הסביבה, חינוך, כימיה) ואופי העבודה (לדוגמה: עבודה עם ילדים, עבודה עם הידיים, עבודה עם אנשים, עבודת מעבדה).

צעירות היודעות לזהות ולסמן את התשוקה והעניין שלהן מצליחות לגבש החלטה על תחום הדעת ומסגרת הלימודים מהר יותר מצעירות שאינן יודעות לזהות את התשוקה שלהן.

זיהוי והבנה של רכיבי העניין מאפשרים לצעירות לנתח את הפערים האישיים שנוצרו בין תחום הדעת שמעניין אותן לאופי העבודה ולנתב עצמן למציאת איזון בין השניים.



משמעות והשפעה

מידת ההשפעה, התרומה לחברה והמשמעות הוא שיקול מנחה במהלך חייהן של צעירות רבות בצומתי בחירה, כגון בחירת מחויבות אישית בתיכון, הליכה לשנת שירות, תפקיד בצבא וכן בבחירת עבודה ומקצוע ללימודים.

המוטיבציה של צעירות בבחירת עיסוק מסוים עולה כאשר לתחום יש השפעה על אנשים והן מרגישות שעיסוק בו הוא בעל משמעות. לדוגמה: בחירה במסלולי לימוד טכנולוגיים המכוונים לרפואה. לעיתים, השיקול של משמעות והשפעה גובר על השיקול הכלכלי של רמת השתכרות.

איזון בין בית-קריירה-פנאי

צעירות רבות נמנעות או פוסלות מראש תעשיות ומקצועות בעלי דרישות רבות, על אף הרצון שלהן לעסוק בהם, מתוך תפיסה שהעיסוק יפריע להן לממש את רצונן בהקמת משפחה וגידול ילדים. אחרות בוחרות בנתיב של קריירה ומוותרות על הקמת משפחה כדי להתרכז בדבר אחד ולהצליח בו. בשלב זה במיוחד חשוב להציג בפני הצעירות מודלים של הצלחה במקצועות ה-STEM בהן נשים העוסקות בהם הצליחו לאזן בין בית-קריירה-פנאי.

רמת השכר

השיקול הכלכלי מבטא את רמת ההשתכרות של הצעירה בתחילת דרכה המקצועית ואת עליית השכר עם התפתחותה המקצועית לאורך השנים. לחשיבה הפיננסית ארוכת הטווח משקל רב ביצירת היתכנות כלכלית ליציאה למסלול לימודים. עם זאת, רוב הצעירות בשלב זה אינן עושות את הסימולציה העתידית של רמת ההשתכרות אל מול סגנון החיים שהן רוצות. צעירות שהמוטיבציה שלהן לשכר גבוה נובעת מחסך או מרצון לשמר לעצמן רמת חיים מסוימת, בוחרות בלימודים מקצועיים שיאפשרו להן עצמאות כלכלית.

יוקרה וסטטוס

בשלב זה צעירות מפעילות שיקולים של בחירת מסלולים אופנתיים יותר מאשר שיקולים של יוקרה וסטטוס. ההבדל בולט בעיקר בבחירת מוסד הלימודים. רמת המוכנות של צעירות להשקיע משאבים ומאמץ בקבלה ללימודים ולמקצועות בעלי יוקרה וסטטוס מושפעת לא רק מהתשוקה ומהרצון שלהן, אלא גם מיכולתן לממן או לקבל תמיכה כלכלית וסיוע לימודי לאורך השנים. צעירות רבות נבהלות מכמות ההשקעה, מהמאמץ ומהווייתורים הנדרשים מהן (בהיבטים של פנאי, הקמת משפחה, צמצום הוצאות) ולכן מרימות ידיים ואף נמנעות מראש ופונות למסלולי לימוד הדורשים פחות מאמץ והשקעה, אך גם מציעים פחות יוקרה וסטטוס.

מיקום גיאוגרפי – לבחור מה שמסביבי

הסביבה הגיאוגרפית שבה הצעירות גדלות משמשת להן כמרחב בטוח שממנו הן יונקות את הידע, צוברות ניסיון ומבנות את חשיבתן ופעולתן. חלק מהצעירות נוטות לחפש מסגרות לימוד ומקצועות מתוך היצע מוגבל הקיים בסביבתן הגיאוגרפית. אחרות נחשפות למסלולי לימוד ולמקצועות מחוץ לסביבתן הגיאוגרפית והן פתוחות יותר לאפשרויות ולהזדמנויות שהן מעבר להיצע הקיים בסביבת מגוריהן.



• לסיכום: מתוך תובנות המחקר ועל בסיס מחקרים של פרופסור איתמר גתי מהאוניברסיטה העברית בירושלים, המתמקד בשיקולים של צעירים בבחירת מקצוע¹, זיהינו הבדל משמעותי בשיקולים המובילים של צעירות מול אלה של צעירים. השיקולים המובילים בקרב צעירות הם בעיקר עניין, נוחות ואיזון בין זירות חיים שונות ובפרט איזון בין אימהות לקריירה (גם בגילאים שבהם הצעירות עדיין לא אימהות ואף לא נמצאות בזוגיות משמעותית). לעומת זאת, אצל גברים צעירים השיקולים המובילים הם סטטוס ויוקרה, שכר ועמדת שליטה.

כמו כן, זיהינו כי קיימים חסמים אופייניים חוצי אוכלוסיות, המופיעים אצל נשים צעירות ביתר שאת והם:

היכולת לדמיין את תמונת העתיד – אני בעוד כמה שנים

צעירות רבות מקבלות את החלטה על בחירת לימודים מתוך התמקדות בהווה ובלי התבוננות ותכנון לעתיד. צעירה שמצליחה לייצר את תמונת העתיד של עצמה והיא בעלת חוללות עצמית חיובית, מגיעה להישגים גבוהים יותר ומצליחה להגשים את מטרותיה. לאור זאת, אנחנו, ב'מגלות עתידות', משלבות אימון ותרגול של בניית תמונת עתיד, המייצרים מערך של שאלות והבנות הפותחות אפשרויות לצעירות ומאפשרות להן לקבל החלטות מבוססות נתונים.

תפיסת 'האישה המצליחה'

מתוך השלבים הקודמים מתגבשת אצל הצעירה תפיסת הצלחה של נשים. תפיסה זו מגלמת עבורן את הרכיבים של הצלחה ואיך היא באה לידי ביטוי ברמת ההתנהגות היום-יומית. ניתן לסייע לצעירות בזיהוי של תפיסת האישה המצליחה שלהן באמצעות הבנת הדרך להתגבר על הפערים הקיימים בין היכולות שלהן לבין תפיסת תמונת העתיד ובפיתוח יכולות שיסייעו להן להגשים את מודל הצלחה שלהן.

היכרות מצומצמת עם תעשיות ה-STEM

רוב הצעירות נשענות על מידע חלקי, מצומצם וחסר לגבי סוגי העיסוקים הקיימים היום בשוק בבואן לקבל החלטה. הן לא מכירות פלטפורמות לחשיפת מקצועות, כמו עבודאטה ו-Myrole ולכן מקבלות החלטה על סמך יכולותיהן האישיות ללקט מידע מהאינטרנט, משיחות אקראיות ולא באופן מובנה ומתוכנן. בנוסף לכך, אי-הבנת וידיעת כללי המשחק התעסוקתי בתעשיית ההייטק, חוסר היכרות עם דמויות מתוך התעשייה וחוסר הבנה כיצד הן יכולות להשתלב בעולם התעסוקתי של תעשיות ה-STEM, כל אלה מרפים את ידיהן מלנסות ולבחון את האפשרויות המתאימות להן.

פורום התייעצות מגוון או מצומצם

הרישות המקצועי של צעירות שבחורות במקצועות טכנולוגיים רחב יותר. אותן צעירות פיתחו יכולת לקבלת החלטות מתוך התנסות בעבר, שבה נדרשו להתמודד בעצמן עם צומתי החלטה והן פחות נסמכות על דעת הוריהן או סביבתן הקרובה לגבי קבלת החלטה על מסגרת לימודים, סוג המוסד וכדומה. בהשוואה אליהן, צעירות שבחורות במקצועות מתחום מדעי הרוח, החברה והאומנויות נוטות להתייעץ עם הוריהן ועם אנשים בסביבתן, דבר הגורם לכך שמקורות המידע שלהן מוגבלים.

על בסיס כל אלה, פיתחנו, ב'מגלות עתידות' מודל מקצועי המוביל את העשייה והוא נקרא 'מודל הרחבת הבחירה' (אשר פורט לעיל). מטרתנו העיקרית במודל זה היא להרחיב את הבחירה של הצעירות, להציב בפניהן את החסמים האפשריים (כגון: גנטיקה תעסוקתית; מסרים מודעים ולא מודעים שקיבלתי בבית) לחשוף אותם אליהן ולפרוץ את החסמים האלה.

1. <https://education.huji.ac.il/itamar-gati>



פרק שני

'מגלות עתידות' מסע קטן - עתיד גדול



- מבוא כללי על תוכנית המסעות
- תדריך למנחות המסע
- חוברת המערכים והעבודה איתה
- היום הראשון למסע
- היום השני למסע



פרק שני:

'מגלות עתידות': מסע קטן – עתיד גדול

מבוא כללי על תוכנית המסעות

בעשורים האחרונים אנו עדות לעיסוק רב בפערי השכר המגדריים הן בעולם המחקר והן במוקדי קבלת ההחלטות.

כאמור, במדינות ה-OECD מקובלת ההבנה, כי צמצום פערי השכר המגדריים תורם לפיריון המשק ולהקצאה יעילה של כוח אדם. המחקרים הרבים שעוסקים בנושא מתמקדים בשלושה גורמים עיקריים לפער זה: אפליה מגדרית ישירה או עקיפה; הבדלים בשעות העבודה, הנובעים מחלוקת תפקידים מגדרית הרואה בנשים אחראיות עיקריות למטלות הטיפול בילדים ובמשק הבית; תופעת הבידול בעיסוקים, שבמסגרתה נשים מועסקות בשיעורים גבוהים בתחומים ובמקצועות שבהם השכר והמעמד נמוכים במיוחד.

מחקר אתנוגרפי שערכנו ב'מגלות עתידות' (WhiteBoard, 2021) מצא, כי לאורך חיי הילדה והנערה קיימות נקודות זמן אחדות שבהן ניתן לערוך התערבות לשינוי מסלול הקריירה, החל בגיל הגן, דרך בחירת המגמות המורחבות בבית הספר התיכון ולעיתים גם בצבא ועד ולבחירת מסלול הלימודים וההכשרה המקצועית.

בעולם קיימות תוכניות רבות העוסקות בהתערבות בשלבים המוקדמים לאורך חיי הצעירה, אולם רק מעטות מכוונות לשינוי בשלב בחירת המקצוע.

בישראל, בשל המוביליות המתאפשרת לאחר הצבא והעובדה שעדיין לא נוסו בעולם תוכניות המתערבות בשלב בחירת המקצוע, אנו מבקשות לייצר התערבות משמעותית בתחנה האחרונה המשפיעה על הרחבת אפשרויות הבחירה של אישה צעירה בגילאים 18-25. הכוונה לשלב שבו הצעירה מחליטה על מסלול לימודים או על הכשרה מקצועית.

מחקרים מצביעים על גורמים אחדים לריכוזן של נשים במקצועות שהשכר בהם נמוך במיוחד, וביניהם נכונותן להתפשר על שכר עבור עבודה המאפשרת לשלב טיפול בבית ובמשפחה. תפקידן הכפול של נשים כמטפלות עיקריות וכעובדות בשכר דוחף אותן למשרות שהשעות בהן יותר נוחות, גם אם השכר בהן נמוך. ידיעה זו משפיעה לעיתים קרובות גם על המעסיקים, המציעים לנשים שכר נמוך במשרות המאפשרות לשלב בין זירות חיים שונות.

הספרות המחקרית מצביעה על תופעה נוספת – הפחתת הערך (devaluation) של עבודה נשית, המתבטאת בירידה בשכר הממוצע במקצוע ככל שיותר נשים עוסקות בו.

בישראל, בדומה למדינות מערביות רבות בעולם, בשנים האחרונות גדל באופן משמעותי שיעור הנשים הלומדות במוסדות להשכלה גבוהה וכיום, נשים מהוות רוב בקרב הסטודנטים בכל שלבי התארים: הראשון, השני, השלישי ואף במסלולי התעודה. תהליכי ההסללה והבידול המתרחשים במהלך שנות הילדות, הנעורים והשירות הצבאי, מוצאים את ביטויים בבחירת מסלולי הלימודים העל-תיכוניים. על

פי נתוני הלמ"ס, שיעור הנשים הלומדות מקצועות בתחום הטיפול וההוראה הוא גבוה במיוחד והן מהוות רוב גדול בקרב הסטודנטים הלומדים תחומים אלו. הנתונים מדברים על 80% של נשים העוסקות במקצועות העזר הרפואיים והחינוך, וכ-70% מהסטודנטים למדעי החברה וביולוגיה הן סטודנטיות. מהצד האחר נמצאים התחומים שבהם לגברים יש רוב מובהק – גברים מהווים כ-70% מהסטודנטים להנדסה ולאדריכלות, שיעור דומה של גברים לומדים מתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב וכ-60% מהם לומדים את המקצועות הפיזיקליים.

נתוני ה-OECD מצביעים על כך, כי נשים בישראל חשופות מאוד לבידול תעסוקתי, ומראים כי 91.7% מהן מועסקות במגזר השירותים, לעומת ממוצע של 84% בקרב יתר מדינות הארגון. מנתוני הלמ"ס ניתן ללמוד, כי נשים בישראל מהוות רק כ-35.2% מהמועסקות בהייטק, וכי גם אם שכר הגברים יישאר כפי שהוא היום ולא יעלה, עדיין יידרשו עוד 70 שנה לסגירת הפער בשכרן של נשים לעומת גברים.

כפועל יוצא מבחירת מסלול לימודי-מקצועי, השכר במקצועות הנבחרים על ידי גברים צעירים גבוה בהרבה מהשכר במקצועות הנבחרים על ידי נשים צעירות (שדולת הנשים בישראל, 2020).

על אף התפיסה המוצהרת עבור נשים צעירות היא כי "נשים יכולות לעשות הכול" וכי הבחירות של נשים צעירות תלויות אך ורק בהן, במוטיבציה ובפרואקטיביות שלהן, הנתונים העוסקים במגדר בשוק התעסוקה מוכיחים כי ההפך הוא הנכון.

למעשה, נשים שוחות באקווריום שבו המים המגדריים שקופים להן ועל אף שהחוויה האישית כמעט של כל צעירה היא שהיא יכולה לעשות הכול, הרי שבפועל היא אינה חשופה למבנים ולהבניות החברתיות שהובילו אותה לבחירה מצומצמת. לפיכך, המטאפורה המרכזית שבה נשתמש במסעות תהיה "לצבוע את המים": לצבוע את מה שאנחנו לא מודעות לו, את ההשפעות החברתיות-תרבותיות שהוטבעו בנו ואת נקודות העיוורון.

לפי המחקר האתנוגרפי שבוצע ב-2021, החסמים המרכזיים שבונים את אותו "אקווריום שקוף" הם: סטריאוטיפים סביבתיים של גורמי התיווך בילדות (הורים, אנשי חינוך, מדיות חברתיות), שיוצרים התנהגות מוטה מגדרית; חוסר היכרות של נשים צעירות וסטודנטיות עם עולם המחשבים וההנדסה, כאשר מתוך חוסר המודעות וההיכרות קיימות תפיסות שגויות ביחס למקצועות אלה וקיים מחסור בנשים שתהיינה מודל לחיקוי. כל אלה יוצרים דימוי שגוי על עולמות ההייטק, הטכנולוגיה והפיננסים ועל העוסקות בהם.

גורמים נוספים המשפיעים על תפיסת הצעירה את מסוגלותה להצליח במקצועות ה-STEM הם: האווירה בכיתה הריאלית המתוארת כ"קרירה" ולא מזמינה לנשים; היעדר קהילה נשית מקצועית ותומכת באקדמיה והחשש להיות היחידה או בין הבודדות בתוך רוב גברי; דימוי עצמי נמוך של נשים לגבי יכולותיהן המתמטיות; הצורך לאזן בין עבודה למשפחה (מחשבה שנפוצה כבר בשנות העשרה) והמסקנה, שהדבר בלתי אפשרי במקצועות ההייטק, הטכנולוגיה והפיננסים עקב השעות המרובות הנדרשות הן ללימודים והן לעבודה (המועצה הלאומית לכלכלה, 2017).

את המציאות החברתית-תרבותית הזו אנו מבקשות לשנות במהלך שמובילה התוכנית 'מגלות עתידות'. נקודת ההשפעה שבה בחרנו להתערב היא בשלב של בחירת מסלול הלימודים וההכשרה המקצועית. הדרך לעשות זאת היא באמצעות הגדלת האפשרויות והרחבה של משפך הבחירה המצומצם לאורך חיי הצעירה כתוצאה מהבניות וממבנים חברתיים מגדריים. כדי לפתוח בפני הצעירה מגוון אפשרויות, התוכנית מציעה חשיפה למקצועות ה-STEM ולנשים העובדות בהם, חשיפה לחסמים המגדריים הייחודיים העומדים בפני נשים בשוק העבודה ופירוקם, והשפעה על מערך השיקולים של נשים צעירות שיאפשרו





להן לפתוח את בחירתן למקצועות טכנולוגיים, מדעיים ופיננסיים, על בסיס הנתונים האישיים שלהן או בעזרת מאמץ נוסף הנדרש כדי לשפר את הנתונים האישיים ולאפשר לצעירה להתקבל למקצועות בעלי פוטנציאל הכנסה גבוה.

אנו, ב'מגלות עתידות', פועלות בשתי זירות עיקריות המשלימות זו את זו: האחת, פעולה במסגרות ובארגונים המספקים הכוון תעסוקתי לנשים צעירות במטרה לייצר תהליכי הכוון ייחודיים המביאים לידי ביטוי את ההבדלים המגדריים ומאפשרים צביעה של המים; השנייה, שאליה נתייחס בתדריך זה, הם המסעות. הכוונה למסעות בני יומיים, המיועדים להכוון תעסוקתי ייחודי והממוקדים בפתיחת חסמים מגדריים ובהעלאת המודעות להשתלבות במקצועות בעלי פוטנציאל השתכרות גבוה. מסעות אלה מייצרים חוויה משמעותית של היכרות עם מקצועות ה-STEM לצד עבודה אישית וקבוצתית בחשיפה של חסמים מגדריים ופירוקם.



אוכלוסיית היעד למסע

כ-25-18-18 צעירות בגילאים 20-25, המבקשות להשתלב במסע חווייתי במיקוד של הכוון תעסוקתי.



מטרות המסע

- היכרות עם מושגים, נתונים, מגמות וידע בנושא תעסוקת נשים.
- היכרות עם נשים בתפקידים שונים בתעשיית ההייטק, הטכנולוגיה והפיננסים.
- חקירה והתבוננות אישית על מסלול החיים האישי של הצעירה.
- הכרה בקיום חסמים מגדריים והעלאת תחושת המסוגלות האישית להשתלבות במקצועות בעלי פוטנציאל השתכרות גבוה.
- בירור של מסלול קריירה לשנים הקרובות.

אופי המסע, שיטות וכלים

המסע מתקיים במשך יומיים רצופים (10 שעות ביום מ-09:00 עד 19:00), ללא לינה, כאשר בכל יום מתארחים בחברה אחרת מעולמות ה-STEM. המסע בנוי כהליך של הרחבת אפשרויות הבחירה של המשתתפות ומתחיל בחשיפה של המציאות הכללית בנושא נשים ותעסוקה ומתכנס אל הבחירות האישיות של כל אחת מהמשתתפות (הדימוי הוא של משפך, מהכללי לפרטי). בסיום המסע כל משתתפת יוצאת עם צעדים ראשוניים לבחירת מקצוע, תוך שינוי עמדות, הרחבת מערך השיקולים והאפשרויות המתבצעות בתוך המסע. כל יחידה במסע מטפלת בזווית שונות של החסמים, מסייעת לשיפור הדימוי העצמי ולתחושת המסוגלות של המשתתפות ומקדמת בחירת מקצוע בעל פוטנציאל הכנסה גבוה.

ליחידות אופי משימתי וחווייתי כאשר לכל יחידה מסר מרכזי ומטרה ברורה.

המסע נשען על שלושה צירים:

- **הציר התעסוקתי:** מתן ידע תאורטי בנושא עולם התעסוקה המשתנה בכלל ומקומן של נשים בתוכו, בפרט; היכרות עם החסמים החברתיים והתרבותיים העומדים בפני נשים בעולם העבודה לצד היכרות עם מקצועות בעלי פוטנציאל הכנסה גבוה ועם נשים המועסקות בתפקידים כאלה.
- **הציר החברתי:** יצירת קבוצת תמיכה של שוות-עמיתות, המאפשרת לקבל החלטות מתוך חשיבה של נשים על חסמים מגדריים ופירוקן יחד.

'מגלות עתידות': מסע קטן - עתיד גדול

- **הציר האישי:** אימון אישי והכוון תעסוקתי הממוקד בפירוק חסמים אישיים ומגדריים והרחבת אפשרויות הבחירה עבור הנשים המשתתפות במסע. כל המתודות המשמשות אותנו במסע הן של למידה חווייתית: התנסות פעילה, רפלקציה, המשגה, השלכה, דיון, תובנות ותרגול הלמידה החדשה. השימוש במודל ללמידה חווייתית פעילה משלב את מגוון החושים ומייצר מעורבות ישירה מבוססת רגש, אשר הופכת את עומק הלמידה לאישי ולמשמעותי יותר ומדרבנת את תחושת הדחיפות לעשיית צעדים פרואקטיביים למציאת הכיוון התעסוקתי של הצעירה.





תדריך למנחות המסע

תפקיד המנחות

ליבת התפקיד: הנחיה וליווי של הצעירות במסע 'מגלות עתידות'.

מרכיבי התפקיד

- חשיפת החסמים האישיים והמגדריים ופירוקם.
- יצירת השפעה מניעה ומקדמת.
- הובלת הקבוצה לעבר היעד, תוך יצירת שיח מקדם ותומך בקבוצה.
- פתיחת קבוצת ווטסאפ לפני המסע וכתיבת הודעת פתיחה.
- מענה להודעות בקבוצת הווטסאפ, יצירת אווירה וקשב לקראת המסע.
- הנעת הקבוצה, פרסום של תכנים רלוונטיים, שאילת שאלות מכוונות ומקדמות.
- אחריות על שליחת שאלוני העמדות ומעקב אחרי המענה עליהם.
- הכנה של החומרים לפני המסע וקבלת ספרוויז'ן לפי צורך.
- אחריות על התיאומים הלוגיסטיים מול החברות שמגיעים אליהן.
- הכנה של משתתפות הפאנלים בארגונים – לפני המסע ובמהלכו.
- סיכום מסע גם מדי יום וגם בסיום.
- כתיבת הפקת לקחים מסודרת והעברתה לצוות התוכנית.
- ליווי המשתתפות דרך קבוצת הווטסאפ בחודש הראשון לאחר המסע כדי לוודא הנעה לפעולה.
- וכמובן, הנחיה בפועל של המסע.

דגשים חשובים למנחות

- הציפייה היא שהמנחות ישתפו מהחוויות האישיות שלהן כנשים כדי לבנות את האמון הקבוצתי ואת הלכידות הקבוצתית.
- ההנחיה מתבססת על הנחיית תוכן-תהליך, כאשר התהליך לא פחות חשוב מהתוכן.
- כדי לסייע בהחזקת התהליך הוספנו (ראו בהמשך) טכניקות נפוצות לשימוש בהנחיית תוכן-תהליך. מומלץ להעמיק בהן.
- בנוסף לכך, ההנחיה נעשית בקו (co). הנחיה מסוג זה מזמנת אתגרים והזדמנויות וכדי שתהיה מוצלחת, חשוב שכל אחת מהמנחות תבחר **בכנות** להביא עצמה ביחידות שיש לה בהן יתרון יחסי ותשאיר מרחב לאחרת להביא את עצמה ביחידות שבהן לה יש יתרון יחסי. היו קשובות זו לזו גם במהלך ההנחיה. כאשר מנחה אחת מובילה, השנייה תעסוק בהתבוננות מעמיקה על הקבוצה ועל המשתתפות.
- מאחר שהמסע מיועד לנשים צעירות, יש להקפיד ולדבר בלשון נקבה ושכל החומרים הנלווים, המצגות ודפי העבודה יפנו לנשים הצעירות בלשון נקבה.
- אין להשתמש בכינויים מקטינים, כגון: בנות, בנות, חמודות ודומיהם. יש להקפיד ולפנות לצעירות כ"צעירות", "נשים" או כינוי מכבד אחר.

מגלות עתידות: מסע קטן - עתיד גדול

- כשבוע לפני המסע, יש לפתוח את קבוצת הווטסאפ. הקבוצה היא כלי עבודה עבורכן, המנחות, ההעלאת המוטיבציה, לחיבור ולחיזוק של קבוצת העמיתות ולליווי המשתתפות גם לאחר המסע.
- **עם פתיחת הקבוצה יש לשלוח הודעת פתיחה, המזמינה את המשתתפות להציג עצמן. לדוגמה:**

הי לכן 🙌

ברוכות הבאות לכל הנשים האמיצות והחזקות שבחרו להצטרף אלינו למסע! מחכים לנו יומיים אינטנסיביים, משמעותיים, מלמדים וגם מהנים, שמחות שאתן כאן איתנו!!!

מתרגשות ממש ומחכות כבר שיגיע יום רביעי 😊😊

עד אז, בואו נתחיל בהיכרות קצרה. 🧑

כל אחת תציג את עצמה, המאכל האהוב עליה ותוסיף את האימוג'י שמבטא איך היא מרגישה לקראת המסע.

אני מתחילה: אני אלה שלומקוביץ, מלווה את המסע ומפתחת התוכן של 'מגלות עתידות', גרה ברמת הגולן, כמעט בת 48 והכי אוהבת שוקולד תות (ממולא בתות כמובן). 🍓

עכשיו אתן ❤️

- **יומיים לפני המסע יש לשלוח הוראות הגעה מדויקות גם בדוא"ל וגם בווטסאפ. לדוגמה:**

הי וברוכה הבאה למסע 'מגלות עתידות' 😊

המסע יתקיים בתאריכים 22.9.22-21 בחיפה. נשלח אליכן עכשיו דוא"ל ובו דגשים חשובים לקראת היציאה למסע.

מה מתוכנן לנו?

מסע מרגש, מלמד, מצמיח, מעצים ומעשי דרך היכרות מעמיקה עם עצמך ועם עולם תעסוקה קצת שונה.

מה צריך להביא?

תעודה מזהה - תעודת זהות או רישיון נהיגה שתדרשו להציג בכניסה לחברות השונות - חשוב מאד!!! ובנוסף, ראש פתוח לדעות שונות, סקרנות וחיוך. חוץ מזה הכול עלינו - אוכל, פינוקים, שתייה וכל מה שתרצו (אולי חוץ מטסלה 🚗).

איפה ומתי נפגשות?

ביום רביעי, 21/9, ניפגש בחברת החשמל, בכתובת: רח' נתיב האור 1, חיפה.

ביום חמישי, 22/9, ניפגש בחברת פילפיס, בכתובת: רח' נחום חת 16, חיפה.

בכל יום נתחיל בשעה 09:00 בול! (התכנסות מ-8:30, ואנחנו מתחילות בדיוק בזמן). נסיים באזור השעה 19:00. המיקומים נבחרו בקרבה נוחה לתחבורה ציבורית ואנחנו ממליצות בחום להגיע באופן זה.

מחכות להיפגש וזמינות לכל שאלה בקבוצת הווטסאפ או בפרטי, (המנחות שתכירו בקרוב!) 🌹





• **יומיים עד שלושה לפני המסע** יש לשלוח קובץ עם קלטת הדמיון המודרך המשמשת לבניית חזון (ראו בהמשך), לפי העקרונות הבאים:

משתתפות יקרות,
לקראת המסע מחר אבקש מכל אחת לקחת כמה דקות של שקט ולהאזין לדמיון המודרך שמצורף בהקלטה... הדמיון המודרך הוא פרטי שלך, לא תתבקשו לשתף בו, אך חשוב לנו מאוד שתרשמו על דף את מה שעלה בראשן בזמן ההקשבה ותביאו את הדף איתכן מחר, כדי שנוכל להשתמש בו במהלך המסע.
אשמח שתאשרו את קריאת ההודעה באימוג'י מגניב...
מתרגשת ומצפה לכן מחר 😊❤️😊

החזון הוא כלי עבודה עבורנו ביחידה בנושא כסף, המתקיימת ביום השני. עליכן להקליט את עצמכן ולשלוח את ההודעה בקבוצה. את החזון יש להקליט לפי המתווה הבא:

*קחי רגע להירגע, קחי נשימה עמוקה והרזישי את האף ותנאלא באוויר...
זחייני את עצמך בעוד 10 שנים. איפה את נמצאת? מה יש לך? מה השגת? איפה את מתגוררת? איפה את עובדת? מה הסטטוס המשפחתי שלך? מי עומד/ת לידך?
לאט לאט חזרי לכאן ועכשיו. הרזישי את התחושה חוזרת לקצות האצבעות. היי מודעת לנשימה.
כתבי את החזון שראית*

נקודות אפשריות להתייחסות (אפשר להוסיף/לשנות)

- האם אני עובדת? אם כן, איפה? כמה אני מרוויחה בחודש?
- איפה אני גרה?
- עם מי אני גרה?
- מה אני עושה בנוסף ללימודים?
- תחביבים? חוגים שיש לי?
- כמה פעמים בשנה אני נוסעת לחו"ל? לאן?
- לכמה מסעדות אני יוצאת בשבוע? בחודש?
- איפה עוד אני מבלה?
- מה אני לובשת? נועלת?
- איזה רכב יש לי?
- כמה ילדים יש לי?
- איפה הם לומדים?
- מה הבילוי האהוב עלינו?

מגלות עתידות: מסע קטן - עתיד גדול

בוקר טוב 😊
מחר זה קורה – מסע 'מגלות עתידות', חיפה.
יש לנו קבוצה נהדרת של כ-20 נשים צעירות,
אמיצות וסקרניות 🙌.
גם אנחנו, המנחות, מתרגשות לקראת המסע
והמפגש אתכן.
מזכירות לכן, שניפגש מחר בחברת החשמל (רח'
נתיב האור 1, חיפה).
לא לשכוח תעודה מזהה!
מזכירות גם שאנחנו מתחילות ב-09:00 בול. לוקח
קצת זמן למצוא את החדר, אז אנא תכננו זמנים כך
שתגיעו קצת לפני. מומלץ בחום להגיע בתחבורה
ציבורית. הקדימו לבדוק זמנים ואפשרויות הגעה.
להתראות מחר בבוקר,
(שמות המנחות) 🌸

הנחיית תוכן-תהליך

מנחת מסע 'מגלות עתידות' היא מדריכה-מנחה. יש לה תפקיד כפול בהיותה מעבירה ידע פורמלי ונתונים חשובים על עולם התעסוקה והמגדר ובמקביל היא גם מלווה של התהליך הרגשי, הקבוצתי והאישי. בדרך כלל, תפקיד מסוג זה מתקיים במבנה של ישיבה במעגל מול לוח/מצגת ומתבסס על למידה שיתופית, כאשר חברות הקבוצה עוברות תהליך אישי ובין-אישי תוך חשיפה מתבקשת, אך מותאמת. המנחה נעה, בהתאם לצורך, בין פעולות הנחיה, כשהיא יושבת במעגל, לבין פעולות הוראה, כשהיא עומדת ליד המחשב והלוח ומסבירה את החומר התאורטי.

בסוג תהליך כזה מתקיימת הזמנה תמידית וציפייה לבירור עמדות, מניעים, התנהגויות ומיומנויות, ומתוך כך, להגיע להבנות ולתובנות, לתת להן ביטוי ולאפשר תרגול שלהן בסביבה הקבוצתית באופן מובנה או ספונטני.

הנחיית תוכן-תהליך היא כלי מתבקש להובלת תהליכי למידה מהסוג המתרחש במסע, מאחר שהיא מתייחסת הן להשפעת התהליך בקבוצה על תכניה והן להשפעת תוכני הלמידה על התהליך הקבוצתי. על המנחה לחפש דרכים ליצירת הלימה בין שתי רמות ההתרחשות בקבוצה – הרמה הגלויה של התוכן והרמה הסמויה של התהליך.

המודל המוצע במסע מתייחס, כאמור, להנחיית תוכן-תהליך, כפי שהיא מתקיימת במבנה של קבוצות למידה תוך התנסות. לכן, ראשית, על המנחה להגדיר את המושגים "תוכן" ו"תהליך", כפי שהם באים לביטוי בקבוצות המסע.

תוכן: כל מה שמתרחש ברמה הגלויה של הקבוצה וניתן לתפוס אותו באופן מוחשי, כולל החומר הלימודי העיוני (נתונים, מידע על עולם העבודה, מידע מגדרי) והמעשי (כישורים, עולם התעסוקה, תוכניות עבודה), הנלמד בקבוצה, השיח המילולי וכל התרחשות אחרת שמתקיימת בקבוצה וגלויה לעין.





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 סביבו התכנסה, ונובעים מתהליכים טבעיים של מנגנוני העברה, השלכה והזדהות בין חברות הקבוצה לבין עצמן ובין חברות הקבוצה לבין המנחה) ואת המרכיב תלוי המשימה, האופייני לקבוצה בעלת מטרה ייחודית (במקרה שלנו המטרה היא הכוון מותאם מגדר).

לכל אחד מהמרכיבים האלה נדרשות מיומנויות הנחיה שונות. מנחת התהליך מציעה לקבוצה שאלות מנחות המכוונות להתבוננות על תהליך ההתפתחות הקבוצתי והאישי, בעוד שמנחת התוכן מציעה הבנה והיכרות עם הידע הנלמד.

מנחת קבוצת תוכן-תהליך מבחינה בשני התהליכים המתרחשים במקביל ושואפת ליצור הלימה ביניהם. המנחה מובילה את הקבוצה בהתאם למטרותיה, להתבוננות משולבת במינונים משתנים ובהקשר לתוכן הנלמד. לשם כך, על המנחה ליצור מרחב קבוצתי בטוח ומוגן להתנסות על ידי שמירה על גבולות ברורים ויציבים (setting). נוסף על כך, עליה להבין, להתעניין ולזכור מה עובר על כל אחת מהמשתתפות בקבוצה ברמה האישית, לתכנן את הפעילות תוך התייחסות למטרה הלימודית/תאורטית ולמטרה הרגשית במקביל, ליצור כלים נוחים להתמצאות במרחב המנטלי-רגשי של הקבוצה (כגון איסוף תמות, התייחסות לאמירות, שאלות המכוונות את התהליך), לייחס משמעות גם לנאמר 'בין השורות' ולאמירות שנראות חסרות משמעות בהקשבה רגילה, להדגיש את העוצמות והחוזקות של חברות הקבוצה, ליצור קשר אישי עם המשתתפות ולהוות עבורן אופן קשבת וכתף תומכת בתהליך ההתפתחות ובפירוק החסמים המגדריים.

טכניקות המסייעות בהנחיית תוכן-תהליך

כדי לסייע לכן, המנחות, אספנו מגוון טכניקות להנחיית תוכן-תהליך והמפורטות להלן:

- **הקשבה אקטיבית:** הפניית תשומת-לב ממוקדת, ללא דיבור ותגובה מיידיים, ללא הכנסת פרשנויות (גם לא ברמת החשיבה). הקשבה אקטיבית מתבצעת בכוונה אמיתית להבין את הנאמר וגם את מה שלא נאמר. מלבד ההקשבה עצמה חשוב גם לשדר אותה בשפת הגוף, לפנות לדוברת בשמה הפרטי, לשמור על קשר עין, להנהן, לשמור על הבעות פנים שהולמות את הנאמר (וגם לומר מידי פעם מילות חיזוק, כמו: "כן, אני מקשיבה"). הקשבה מלאה וממוקדת מגדילה את הסיכוי לקלוט ולהבין מה המשתתפת אומרת גם ברובד הסמוי, שהוא תנאי הכרחי לניהול דיון רגשי ולהבנת הצרכים והמניעים של המשתתפות.
- **פרפרזה:** חזרה על העיקר של מה שהמנחה שמעה במילים שלה: "אני שומעת שאמרת...", "את מתכוונת ש..."
- **תמצות:** המנחה יכולה לתמצת בפרפרזה את עיקרי הדברים ששמעה (ולא רק לחזור עליהם): "אז את בעצם אומרת שהיא מאוד הכעיסה אותך..."
- **הבנת הגלוי והסמוי:** ניסיון להבין מה האחרת אומרת לי דרך ההתנהגות הגלויה שלה, מה היא מאותתת לי שאינו נראה לעין. הבנת הסמוי מחייבת את המנחה לא להסתפק בפרשנות הראשונה והפשוטה שעולה, כי היא בדרך כלל סובייקטיבית. בהבנה עמוקה של הסמוי והתעמקות בו יש למנחה גישה טובה יותר אל העולם הרגשי של הדוברת – רגשותיה, חרדותיה, כעסיה. לדוגמה: כאשר משתתפת אומרת "זאת פעילות טיפשית", "זה לא קשור למה שבאתי לעשות פה" אולי היא גם מתכוונת לומר בסמוי: "זה קשה לי, זה מביך אותי". כשמשתתפת מפריעה או מתנגדת, ייתכן שהיא אומרת גם: "אני לא פנויה עכשיו להתעסק בנושא, אני עסוקה במה שהבנתי על עצמי ביחידה הקודמת".

- ההבנה העמוקה של הסמוי מרחיבה את הפרשנות ועוזרת למנחה להתארגן מול המסרים בתגובות שקולות ואמפתיות יותר.
- **שיקוף אמפתי:** לומר במילים של המנחה את מה שלדעתה המשתתפת חושבת ומרגישה ברמה הסמויה, כהצעה לדיון. למשל, לומר: "אני מרגישה שהנושא הזה ממש מציף אתכן. רוצות לשתף אותי מה כל כך מכעיס בו?" או "את אומרת שזה ממש לא נכון מה שכתוב פה, אולי הסיבה שזה לא נכון בעינייך היא, כי לא נוח לך לדבר על זה? או שאת מכירה מציאות אחרת?"
- שיקוף אמפתי נאמר תמיד בטון שואל, כי הוא מציע השערה בלבד למחשבה או לרגש של המשתתפת ולא קובע אותה בנחרצות. כך המשתתפת יכולה להגיב לשיקוף האמפתי ולומר אם הוא מתאים לה או לא. אם זה לא מתאים לה, נציע לה לדייק אותנו, למשל: "אז למה באמת זה מכעיס אותך?" או "למה בעינייך זה לא נכון?" חשוב להדגיש, ששיקוף אמפתי לא חייב להיות מדויק כדי לעורר דיון ולא צריך להיבהל כשהמשתתפת דוחה את השיקוף. יש להמשיך ולברר מה היא חושבת ומרגישה עד שאתן מגיעות להסכמה, כדי ליצור תובנות המביאות לרכישה ולשינוי של עמדות ומיומנויות.
- **דיבוב להעלאת תכנים ולהעמקת ההבנה:** שאלות לתחקור רגשי, המסייעות לקבלת מידע, להבנה טובה יותר את הבעיה ולעזור למשתתפת להעמיק בקושי שלה או בהבנתה את החסמים שלה. שאלות דיבוב הן שאלות פתוחות ולא סגורות (שאלות שהתשובה עליהן אינה כן/לא) לדוגמה:
 - מה: מה קרה? מה הרגשת/חשבת? מה אולי יכולת לעשות אחרת?
 - איך: איך הגבת? איך התפתחו הדברים? איך אפשר לדעתך לפתור את הבעיה?
 - מי: מי היה שם? מי עזר? מי הפריע? מי היית רוצה לצידך?
 - למה: למה לדעתך זה קרה דווקא עכשיו? למה כעסת?
 - מתי: מתי התחלת להרגיש כך? מתי הפסקת לכעוס?
- **משוב:** אחד הכלים המרכזיים ללימוד ולשינוי מיומנויות, תפיסות ועמדות. במשוב המשתתפת מקבלת מהמנחה או מהקבוצה היזון חוזר לגבי התנהגותה, עמדותיה ותפיסותיה וכיצד היא משפיעה על אנשים, אילו רגשות היא מעוררת ולא יזיה תגובות היא גורמת. המשוב מאפשר למנחה להרחיב את החלק החסוי ממנה והגלוי לאחרים. לדוגמה: "את אומרת שאי-אפשר לקיים חיי משפחה יחד עם קריירה מוצלחת, זה גורם לי להרגיש שזה מאוד חד-משמעי ולא ניתן לערער".
- **עימות-קונפונטציה:** שיקוף של פער, חידוד תשומת הלב של המשתתפת לפערים הקיימים אצלה, למשל, בין התנהגות למילים. המנחה מעמתת את המשתתפת או את הקבוצה עם משהו שהן מתקשות לראות. לדוגמה: "את אומרת שזה לא מפריע לך, אבל יש לך דמעות בעינייך. רוצה לשתף אותנו מדוע?"
- **שימוש עצמי (self disclosure):** המנחה משתמשת בחוויותיה כדי לקדם את הלמידה, מספרת על עצמה – לא לשם הנאתה אלא כדי לעזור למשתתפות כמודל אישי וכנותנת לגיטימציה לרגש מסוים להיות בקבוצה. לדוגמה: "כשאני פגשתי את הנתונים האלה בפעם הראשונה הרגשתי..." "כשהייתי צעירה ואמרו לי שאני לא מסוגלת... והרגשתי..."
- **עידוד לחיפוש פתרונות מבלי לספק פתרון מהיר וחיצוני:** המנחה מכוונת את המשתתפות לחפש בעצמן פתרונות לבעיה, לא מספקת להן פתרונות חיצוניים ואינה מאפשרת להן להסתפק בפתרונות הראשונים שעולים. המנחה מהווה את הגבול ודוחה פתרונות אוטומטיים, תוך עידוד לחשיבה יצירתית על פתרונות נוספים ואפשרויות היישום שלהם. לדוגמה: "מה אתן מציעות?" "איזה קשיים יכולים לעלות?" "מה יכול לעזור במצב כזה?" "מה עוד הייתן מציעות?" "איך, לדעתכן, אפשר ליישם את זה?"





- **פיזור:** פיזור והכללה על ידי המנחה של רגש שמשתתפת אחת מעלה לרגש שחשות משתתפות נוספות. טכניקה זו מפחיתה את העומס הרגשי ממשתתפת מסוימת ומאפשרת לאחרות לבדוק את הרגש בתוך עצמן ולהתחבר דרך האחרות בקבוצה לעצמן. הטכניקה הזאת עושה שימוש בעובדה, שקבוצות מייצרות תמות משותפות, המסייעות למשתתפות שאינן מבטאות את עצמן בקול לעבור תהליך של התפתחות באמצעות משתתפות דומיננטיות בקבוצה. לדוגמה: "דינה אמרה שהיא מבולבלת, אולי עוד מישהי מרגישה כך?" "רינה אמרה שהיא תמיד חשבה שהיא לא טובה במתמטיקה ולכן אין לה סיכוי בעולמות ההייטק, עוד מישהי מרגישה כך לאורך החיים?"
- **איסוף:** איסוף של מספר ביטויים שנאמרו בקבוצה וסיכומם למסר עם משמעות רגשית רלוונטית. האיסוף מבהיר את מה שנאמר תוך התייחסות למשתתפות שייצגו את המסרים השונים. לדוגמה: "רותי אמרה ש... רבקה אמרה ש... וחיה גם אמרה...אולי כולם קולות שמתייחסים להרגשה שיש בקבוצה כולה, שקשה לנו להתמודד עם הנתונים האלה ושהם ממש מעצבנים. מה אתן אומרות?"
- **שיתוף (sharing):** הזמנה למשתתפות לחלוק תחושות, עמדות ורגשות לגבי משהו שעלה בקבוצה. להגיב, ולומר איך הרגישו, איך הנושא שדובר בו פגש אותן ורלוונטי להן. תפקידה של המנחה לאפשר לשיתוף להיות רגשי וחוייתי, כך שיתן ביטוי לתחושות הפרט, בלי שתתאפשר שיפוטיות או דעה על מה שנאמר. לדוגמה: "דנה שיתפה אותנו בקושי שלה להגיד את מה שהיא חושבת כשהיא אישה יחידה בסביבה של גברים, אני מזמינה אתכן להגיד מה חשבתן והרגשתן כשהיא סיפרה את זה..."
- **עידוד הידברות ישירה בין משתתפות:** פנייה למשתתפות ועידודן להגיב על דברים שאמרו משתתפות אחרות. טכניקה זו מתאימה במיוחד כשהמנחה קולטת שלמישהי יש משהו להגיד והיא מתביישת או לא מעזה לומר זאת. לדוגמה: "נדמה לי שיש לך מה לומר לענת..."
- **העלאת קולות אלטרנטיביים בקבוצה:** המנחה מקשיבה לקולות השונים שעולים בקבוצה ולמסר הרגשי שעולה מכל אחד מהקולות. אם משתלטת על הקבוצה תמה מסוימת ואחרות לא נשמעות, חשוב מאוד שהמנחה תדבר בשם התפיסות האחרות, השותקות או הבלתי מודעות עדיין. למשל, אם כל הקבוצה חושבת שאי-אפשר לקיים קריירה בעולמות הטכנולוגיה לצד אימהות, על המנחה להעלות את הקול של הספק. תפקיד המנחה למנוע השתלטות של שיח דומיננטי אחד על העולם הרגשי של הקבוצה, לעודד דיאלוג בין קולות שונים, שיבטאו קונפליקטים בלתי נמנעים ויגרמו למשתתפות לדון ולא להסכים ביניהן. לדוגמה: "אני שומעת כאן איך כולן לא מאמינות שאנחנו יכולות לשנות, ואני שואלת את עצמי אם אין אצל אף אחת מכן גם תקווה שאולי בכל זאת אנחנו כן יכולות לשנות?"
- **שימוש בשתיקה:** השתיקה מאפשרת מרחב, חופש ועמימות, הנדרשים לבידיקה עצמית של המשתתפות את עצמן. השתיקה מאפשרת את ה-BEING, האווירה הנדרשת לעבודה רגשית. לעיתים שתיקה יוצרת רגרסיה, הנדרשת לתהליך, כל עוד היא בפיקוח ולא יוצאת משליטה. תפקיד המנחה לזהות את העיתוי הנכון להפסקת השתיקה, כדי שזו לא תהפוך למאבק כוחות. לדוגמה: "אני שומעת שאתן שותקות, אולי השתיקה שלכן מכוונת כדי להגיד לי משהו? אולי יש משהו שצריך להיאמר בחדר ולאף אחת מאיתנו אין אומץ להגיד זאת?"

חוברת המערכים והעבודה איתה

החוברת (המפורטת בהמשך) מיועדת למנחות המסעות ומספקת להן כלי עזר ללמידה של המסע ולהעברתו.

החוברת מכילה **12 מערכי הנחיה** עבור **12 יחידות ההנחיה** כאשר סדר המערכים מותאם לאבני הדרך של המסע.

כל מערך בחוברת מכיל את מטרות המפגש, העזרים הנדרשים, חלוקת זמנים מומלצת, מתודות, ידע והסברים למנחה. דפי העזר למנחה מאוגדים בנספחים, כולל דפים להדפסה לצורך שימוש בסדנה.

לנחות המנחה, המערכים מנוסחים בגוף ראשון נקבה, כפי שהמנחה מדברת, בצירוף הערות למנחה עם דגשים ורצינות. הציפיה ממנחת הסדנה היא להיצמד לתכנים ולמתודיקה שבמערכים, תוך התאמת המלל לסגנון האישי שלה ולמשתתפות.

שימוש נכון בקבצים הנלווים למערך



לכל מערך מוצמדת מצגת תומכת לשימוש המנחה במהלך המפגש וכן 'חוברת למשתתפת', שבה נמצאים דפי עבודה ותרגילים הנדרשים לעבודה במהלך המסע. יש להדפיס מראש חוברת לכל משתתפת ולחלקה בתחילת המסע. החוברת תישאר אצל המנחות בלילה שבין היום הראשון לשני, כדי שתשמש ככלי עבודה לאורך כל המסע.

ולבסוף, אנו מאחלות לכן הנאה ולמידה מהשימוש בחוברת והצלחה בהנחיית המסעות!

צוות הפיתוח של 'מגלות עתידות'

אורלי קניג

אלה שלומקוביץ

orlykenig1@gmail.com

ellashlomko@gmail.com







היום הראשון למסע

יחידות	תוכן	ציוד
יחידה ראשונה 10:30-09:00	פתיחה, תיאום ציפיות, צירי המסע	תגי שם שלט ברוכות הבאות לוח זמנים של היום - מודפס בגדול
	הצגה עצמית בשש מילים	מחברות ועטים
	מעגלי היכרות	דף עבודה
יחידה שנייה 10:45-10:30	מה עוד אני יכולה	טיימר
11:00-10:45	הפסקה	
חלק שלישי 12:30-11:00	"סליחה על השאלה" בתוספת נתונים	מצגת; כרטיסיות; שני כיסאות
יחידה רביעית 12:45-12:30	סיור בארגון	
13:00-12:45	הפסקת צוהריים	
יחידה חמישית 14:45-13:30	ציר הזמן	מצגת דפים חלקים טושים
15:00-14:45	הפסקה	
16:30-15:00	פאנל	כיסאות בר מול הקבוצה שאלות לפאנל
17:20-17:15	הפוגה	תרגיל הפוגתי
18:30-17:20	שדונים וכוחות	קלפים; דף עבודה; עטים
19:00-18:30	סיכום היום	פתקים עם שמות המשתתפות פתקים ריקים עטים מעטפות הודעת ווטסאפ

מגלות עתידות' : מסע קטן - עתיד גדול

התכנסות – תיאום ציפיות ומה עושים כאן?

למנחות  (אחת המנחות פותחת): "בוקר טוב לכולן! איזה כיף להיות פה וסוף סוף לפגוש אתכן. שמי X ואיתי נמצאת Y. אנחנו המנחות של המסע וביחד נלווה ונוביל אתכן ביומיים של מסע אינטנסיבי".

למנחות : זה הזמן שכל אחת מכן תציג את עצמה. שם מלא, רקע תעסוקתי ובעיקר מתן דגש להיבט המגדרי שלי כאישה. מדוע אני כמנחה בחרתי להיות פה. ההצגה העצמית של המנחות היא לא ספונטנית אלא מתוכננת. אנא הכינו "נאום מעלית" של שתי דקות, רהוט, ממוקד ומדויק. אתן אלה שקובעות את הטון. האופן שבו אתן מציגות את עצמכן יקבע איך כל אחת מהמשתתפות תציג את עצמה.

הצגת הרציונל של המסע – מדוע התכנסנו כאן?

"משרד הכלכלה וג'וינט ישראל חברו יחד לתוכנית תעסוקה ייחודית ופורצת דרך בהקמת תוכנית 'מגלות עתידות'. אין עוד תוכנית כזו בארץ וגם לא בעולם. מטרת התוכנית לייצר שוויון תעסוקתי לנשים במדינת ישראל. אנחנו נמצאות היום במצב שבו אישה מרוויחה 68 אגורות על כל שקל שגבר מרוויח. נתון זה מקומם ואי-אפשר להסכים לחיות אתו. אנחנו כאן כדי לשנות זאת. הנתונים מראים, שהמגזרים שמרוויחים הכי הרבה כסף בישראל הם ההייטק, המגזר הטכנולוגי, המגזר המדעי והמגזר הפיננסי. אלו גם המקומות שבהם אחוז הנשים הוא הנמוך ביותר. המטרה שלנו היא לראות איך אתן, כנשים צעירות (אתן!!!), יכולות וצריכות להשתלב במגזרים אלה כדי שבעתיד תהיה לכן הכנסה גבוהה.

ביומיים הקרובים נכיר את הנתונים המתייחסים לתעסוקת נשים בישראל ונבין מדוע קיימים כאלה פערי שכר בין גברים לנשים באותו מגזר; נראה מהם תחומי הלימוד והעיסוק שנשים נמצאות בהם ובעיקר נחקור לעומק את דרכי קבלת ההחלטות אצל נשים לעומת גברים, נראה ממה הן מושפעות ואיך כל זה מוביל לבחירות לימודיות ותעסוקתיות.

נעסוק רבות בהרחבת אפשרויות הבחירה עבורנו ונראה בעיקר איך אנחנו משלבות את תחומי העניין שלנו, את הסיפוק, ההנאה והרצון להשפיע עם בחירה של מסלול לימודים/הכשרה מקצועית וקריירה, שתוביל אותנו להכנסה גבוהה.

כן, נדבר פה הרבה על כסף. תחום שאנחנו, כנשים, הרבה פעמים חוששות ממנו. נבין למה היום אצל נשים רבות זה נושא שלא מדברים עליו, איך אנחנו הופכות אותו לשיקול משמעותי בבחירות שלנו ויודעות להעריך כמה אנחנו שוות".

ציפיות: "אנחנו מבטיחות לכן, שאתן עומדות לעבור מסע משנה-חיים. העוצמה וההשפעה של המסע על הבחירות שלכן תלויה בפתיחות שלכן לשמוע ולהשמיע. העבודה המשותפת שלנו כאן בנויה על 'תוכן-תהליך'. הכוונה היא, שיהיה ידע קשיח שנביא לכן (נתונים, תפיסות, מחקרים וכו'), אבל הדבר המשמעותי שיקרה הוא התהליך. העומק של התהליך תלוי בדינמיקה שתיווצר בקבוצה והיא תלויה בכן. ההשתתפות שלכן, שאילת שאלות, הטלת הספק, ההקשבה, התמיכה ההדדית, כל אלה ייצרו כאן קסם! קסם שקורה רק בקבוצות.





הקבוצה שתתגבש היא מקור של כוח ותמיכה. היא מאפשרת לי להשתקף באמצעות חברות אחרות למסע, ללמוד על עצמי, על הכוחות שלי ועל החסמים שלי. כולנו פה נמצאות באותה נקודה, באותו שלב בחיים – רגע לפני בחירת מסלול לימודים והכשרה מקצועית. כולנו מתלבטות וזה המקום להביא את כל הקולות שיש בנו ולשמוע את האחרות.

יהיו דברים שתשמעו שירגיזו ויכעיסו אתכן ואפילו יגרמו לכן להטיל ספק. זה בסדר גמור. ממקומות כאלה אנחנו לומדות, גדלות וצומחות. תנו לתחושות האלה מקום ושתפו את כולנו בהן. גם במקומות שדברים נראים בלתי הגיוניים, תזרמו איתנו. אנחנו מבטיחות לכן שכל מילה שתאמר, כל פעילות, כל מפגש שיתקיים – הכול תוכנן מראש על לרמת המילה ולכל דבר יש מטרה. יכול להיות שבהתחלה דברים לא יתחברו לכן וזה בסדר. מבטיחות לכן שעד סוף המסע כל חלקי הפאזל יתחברו. היום הראשון יעמת אתכן עם נושאים הקשורים לנשים ועבודה. היו פתוחות ונכונות להקשיב. שוב, יהיו דברים שיכעיסו אתכן, לפעמים תחשבו שאנחנו מגזימות. הבקשה שלנו היא, שגם במקום של ספק תאפשרו לנו ולכן להיות נוכחות ולהקשיב".

ברמה הטכנית: "טלפונים בתיק. אנחנו יודעות שיש את העולם שבחוץ ושם קורים דברים. הטלפון גורם לנו לא להיות כאן ולפספס דברים. יהיו הפסקות ואם יש משהו שאתן חייבות לעשות אז בבקשה לצאת ולחזור. תשתדלו להיות כאן עד כמה שאפשר. יש לנו זמן מאוד מוגבל ביחד ואנחנו רוצות שהזמן זה יהיה משמעותי".

נוהלי המקום:

למנחות: יש לברר מראש אם יש מקומות שהמקום המארח מבקש לא להסתובב בהם, מותר/ אסור לאכול בחדר וכו'. הסבירו למשתתפות מה הארגון המארח מבקש ובקשו מהן לכבד את הבקשה.

איפה אנחנו נמצאות:

למנחות: עליכן לבוא מוכנות מראש עם הסבר של איפה אנחנו נמצאות, מי הארגון המארח, מהי ליבת העיסוק שלו ומדוע הארגון בחר לארח אותנו. זו גם יכולה להיות הזדמנות להפנות את השאלה לצעירות.

למשל:

- מי יכולה לספר לנו איפה אנחנו נמצאות?
- מה עושים כאן?
- מה הדבר שהכי נראה לך מעניין ממה שאת יודעת על החברה הזאת?

דרך טובה להקביל את השאלה לריאיון עבודה והכנה אליו. אנחנו לא הולכות וזורמות וחושבות שיהיה בסדר, אלא מתכוננות, לומדות ובאות עם ידע.

אפשר גם לשאול: מה אני כמנחה יכולה ללמוד על X שבאה מוכנה למפגש?

תשובה: "זה מראה על מוטיבציה ורצון להיות פה. דבר מאוד חשוב בחיים!"

צירי המסע:

המסע שלנו סובב סביב שלושה צירים מרכזיים שבהם נעסוק: ציר תעסוקתי, ציר אישי וציר חברתי, תוך מענה על השאלות: למה, מה, איך.

אישי	תעסוקה	מגדר	
חסמים אישיים, חוזקות וכוחות	היכרות וחשיפה למקצועות חדשים בתחומי ההייטק, הטכנולוגיה והפיננסיים	חסמים נפוצים אצל נשים ונתוני תעסוקת נשים	למה? חשיפה
פרואקטיביות ובניית מטרות (מודל סמארט)	כישורים לעולם עבודה משתנה (מודל I Pro)	מערך השיקולים של גברים ונשים בבחירת מסלול לימודים/ הכשרה מקצועית/קריירה/ בניית חזון ומסלול	מה? לדעת לאן אני רוצה להגיע
בניית תוכנית עבודה ותמונת עתיד	תכנון קריירה	תכנון כלכלי	איך? אני מגיעה לשם



הציר התעסוקתי – לימודים וקריירה: "נביא לפניכן נתונים על נשים באקדמיה ועל עולם העבודה בישראל, היכרות, הבנה של שוק העבודה החדש, מה צריך לעשות כדי לשמור על רלוונטיות תעסוקתית".

הציר האישי: "מה אני רוצה שיקרה לי בתכנון הלימודים והקריירה שלי. הדגש כאן הוא על תכנון. פחות 'התגלגלתי; קרה לי; יצא ככה; אני זורמת; מה שיוצא זה טוב' ויותר חשיבה ותכנון של מסלול לימודים וקריירה. נעסוק בנטיות תעסוקתיות, בערכים שמובילים אותי וחשוב לי להישאר נאמנה אליהם. לאורך המסע כל אחת תסתכל לעומק על הנתונים האישיים שלה, על התשוקה, הערכים וכל הדברים שחשובים לה ואיך דרכם היא פותחת ומרחיבה את אפשרויות הבחירה שלה כדי למצוא את התחום המתאים ביותר עבורה, שיביא עימו גם הכנסה גבוהה בעתיד (כן, שוב כסף!)"

הציר החברתי: "ערכים ותפיסות הקשורים לתעסוקת נשים בעולם ובפרט בישראל, השפעות של הסביבה הקרובה והרחוקה בצורה מודעת ולא מודעת על התנהלות של נשים בעולם העבודה ועל השינוי שאנחנו רוצות לחולל בעולם העבודה".

הצגה עצמית בשש מילים: "טוב, דיברנו מספיק! בואו נתחיל. תגידו, כשנפגשים בפעם הראשונה, למשל בריאיון עבודה, מה השאלה הראשונה שתישאל?" (לרוב מבקשים "ספרי לי על עצמך").

"הזכר הראשון שנעשה הוא להכיר אחת את השנייה, אבל לא כדרך סטנדרטית. אנחנו רוצות לבקש מכל אחת להציג את עצמה כשש מילים בלבד. קחו רגע לחשוב, אפשר גם לכתוב כאחכרת."

למנחות: גם אתן מתבקשות להציג את עצמכן בשש מילים. אנא הכינו אותן מראש. זכרו שחלק מהעבודה שלכן במסע היא מידול (מודלינג) ולכן ישנה חשיבות רבה לבחירה שלכן. ודאו שבהצגה העצמית שלכן יש חיבור למגדר ולמסע. אתן הראשונות בהצגה העצמית.



כשהשתתפות מציגות את עצמן הקשיבו להן ורשמו לעצמכן מה כל אחת אומרת כדי אחר כך לייצר חיבורים. שימו-לב אם מישהי לא מצליחה למצוא שש מילים להגיד על עצמה או אם מישהי בוחרת מילים סתמיות. רשמו לעצמכן וראו אם אותם הדברים חוזרים על עצמם במהלך המסע.

סיכום התרגיל: "תודה רבה לכן על ההצגה העצמית. שמחנו להכיר! מה שעשינו עכשיו נקרא 'הצגה עצמית'. הצגה עצמית היא משהו שנידרש אליו כל הזמן והיא זו הקובעת מה יהיה הרושם הראשוני שאני מעבירה למי שנמצא ונמצאת מולי. מכירות את הביטוי 'אין הזדמנות שנייה לרושם ראשוני?' ובכן, זה בדיוק כך. הצגה עצמית צריכה להיות קצרה, מדויקת, ממוקדת ובעיקר מותאמת לסיטואציה. נסו עכשיו ובמהלך היום להיזכר מה כל אחת אמרה. יהיו משתתפות שאת דבריהן תזכרו יותר מאחרות. מדוע? מה הן אמרו? איך הן אמרו? מה הן השאירו בחדר אחרי שהתרגיל הסתיים? לא נענה עכשיו על השאלות האלה. זהו חומר למחשבה..."

"עכשיו נחשיק לתרגיל השני של ההיכרות."

מעגלי היכרות

• **חלק ראשון:** "נתחלק לקבוצות קטנות של שלוש משתתפות בכל קבוצה. כל משתתפת מקבלת דף עם עיגולים וצריכה למצוא כמה שיותר דברים שיש לה במשותף עם המשתתפות האחרות בקבוצה שלה."

למנחות: חלקו את הקבוצות כך שהמשתתפות לא נמצאות עם מי שהן יושבות לידה. בכל תרגיל נסו לערבב כמה שיותר את המשתתפות כדי שיכירו אחת את חברתה.

עליכן לעבור בין הקבוצות ולראות מה מעניין את המשתתפות, להתעקש להעמיק אל מעבר ל"יש לי אח"/"אני אוהבת מוזיקה" ולייצר עניין דרך תחרות "מי מצאה כבר יותר משני דברים משותפים? אלופות!"

• **חלק שני:** הצגה של הקבוצות.

• **חלק שלישי:** הוצאת תובנות מתוך מה שנאמר.

למנחות: שימו-לב בהצגה לדברים אישיים וקבוצתיים ולדברים שמתחילים לחזור על עצמם. דברו על דברים שמעסיקים אותנו כקבוצה. נניח, אם כולן התייחסו ל"יש/אין לי חבר" – זהו חומר לעבודה על איך אני בוחרת את בן הזוג שלי, ואפשר כאן לומר: "הנושא של בן/בת זוג מעסיק את כולנו. איך אני בוחרת את בן או בת הזוג שלי? מה חשוב לי בבחירה שלי? עד כמה אני חושבת על בן זוג שיהיה שותף ויאפשר לי את אפשרויות הבחירה שאני מעוניינת בהן?" (מומלץ כאן להתעמק במושג נקרא "זוגיות מושכלת").


אם כולן התייחסו לצבא אפשר לשאול: "איך זה להיות לוחמת בצבא?" "איך זה להיות אישה במקום שבאופן מסורתי שמור רק לגברים?"

אם ישנה התייחסות לכך, שבקבוצה כולן בנות בכורות ויש להן אחים בנים – אפשר לשאול: "אז איך זה להיות אחות בכורה?" "מה זה אומר על אפשרויות הבחירה שיש לי?" "איך זה משפיע על היחס של ההורים?"

הכוונה כאן היא להנכיח את הנושא המגדרי באמצעות ההיכרות וכבר עכשיו לדבר עליו. גם אם לא נותנים תשובות לשאלות, חשוב לשאול את השאלות כדי להכניס את כולן למסגרת המגדרית.


10:30-10:45 – הפסקה

"נצא עכשיו להפסקה של 15 דקות ולאחר מכן נחשיק בהיכרות".

11:00-10:45 

יחידה שנייה


תרגיל זריקה לסל/קפיצה על רגל אחת. להציב יעד/מטרה ואז לעשות בפועל – מה השתנה?
"אנחנו רוצות לבקש מכל אחת להעריך כמה פעמים היא יכולה לקפוץ על רגל אחת כ-30 שניות. רשמו בבקשה במחברת את המספר שיש לכן בראש".
"קומו בבקשה". המנחה שמה טיימר על 30 שניות וכולן מתחילות לקפוץ.
לאחר סיום ה-30 שניות, המנחה עושה סבב בין כל המשתתפות ורושמת על הלוח את שם המשתתפת, כמה העריכה שתצליח לקפוץ ב-30 שניות וכמה היא קפצה בפועל.

 **למנחות:** סביר להניח שרוב המשתתפות יעריכו את עצמן בחסר וזו צריכה להיות נקודת ההתייחסות שלכן בשיחה שלאחר מכן.

"כואו נסתכל על הלוח. כמה כל אחת חשבה שהיא תצליח לקפוץ וכמה היא קפצה בפועל. מה אתן יכולות להגיד על המספרים?"

שאלות אפשריות:

- ממה, לדעתכן, נובעים הפערים?
- האם קרה לכן בעוד תחומים בחיים שהצלחתן הרבה יותר ממה שחשבתן? איפה זה קרה?
- האם יש מישהי שהעריכה את עצמה קרוב או אפילו מעל למה שהצליחה בפועל?
- מה זה אומר עלינו כנשים אם כל הקבוצה העריכה את עצמה פחות מהיכולות שלה בפועל?
- איפה קרה שהיית צריכה להתאמץ בשביל משהו?
- האם קרה לכן שהערכתן את עצמכן בתחומים אחרים באופן נמוך מדי?
- איפה קרה שאחרים העריכו אתכן פחות מדי ומה קרה בחיים מול כל הדברים האלה?
- איפה אנחנו לא רואות את מה שאנחנו יכולות לעשות?
- אם גברים היו עושים עכשיו את התרגיל הזה, מה אתן חושבות היו התוצאות?

 **למנחות:** אם יש זמן אפשר לעשות את התרגיל פעם נוספת. כל אחת מעריכה שוב כמה תקפוץ על רגל אחת. המשתתפות ממשיכות לכתוב בטבלה את ההערכה שלהן בניסיון השני וכמה כל אחת קפצה בפועל. סביר להניח, כי הרוב יגיעו ליעד שחשבו שיגיעו אליו ויהיו גם כאלה שיעברו אותו.
גם כאן מתבקש לבדוק מה קרה. בפער של 10 דקות תוצאות שונות לחלוטין.
שאלו את המשתתפות: "איך אפשר לקחת את התרגיל הזה לחיים עצמם?"





סיכום התרגיל

(מעובד מתוך [בטיפולנט - האם את יותר מוכשרת ממה שאת חושבת?](#))

"אנחנו יודעות להגיד שבצורה עקבית נשים מצליחות ומסוגלות ליותר משהן חושבות. כנשים, יש סיכוי גדול שאנחנו מעריכות את עצמנו באופן שמפחית מערכנו.

מחקרים שונים מצביעים על כך, שנשים שופטות את עצמן בחומרה גבוהה הרבה יותר מאשר את סביבתן, ומעריכות את יכולותיהן וביצועיהן כפחות טובים ממה שהם באמת. למשל, במחקר שבחן סטודנטים וסטודנטיות באוניברסיטת הרווארד, הסטודנטים (הגברים והנשים) היו צריכים להעריך את כישוריהם והצלחתם לעומת חבריהם ללימודים. על אף שהישגיהן וכישוריהן של הסטודנטיות לא נפלו מאלו של הסטודנטים, ואף לעיתים עלו עליהם, הסטודנטיות דרגו עצמן בציונים נמוכים יותר מאלו שהסטודנטים הגברים נתנו לעצמם בכל תחום שהמחקר בחן, מלבד תחום האתיקה, שבו סטודנטיות דירגו עצמן בצורה הדומה לזו של הסטודנטים.

מצב זה מחרף כאשר מדובר במשימות או בתחומים הנחשבים לגבריים. בתחומים אלה נשים מעריכות את עצמן בצורה נמוכה בהרבה מאשר גברים.

בנוסף לכך, נשים מצליחות רבות סובלות מתסמונת הנקראת 'תסמונת המתחזה'. הכוונה לנשים בעלות הישגים, שמרגישות שהישגיהן אינם תוצר של היכולות, המיומנויות והחוכמה שלהן, אלא של גורמים חיצוניים, כגון מזל, תזמון או סיוע מאחרים. נשים עם תסמונת המתחזה הן אומנם מצליחות, אך הן לא מפנימות את ההצלחה שלהן ולעיתים קרובות חשות שהיא תוצר של מזל או טעות. לכן נשים עם תסמונת המתחזה חוששות שבכל עת עלולים האנשים שסביבן להבחין שהן למעשה מתחזות, המשלות את סביבתן כי הן מסוגלות ובעלות יכולת.

גם במצבים של כישלון, המגדר משחק תפקיד משמעותי לרעתן של נשים: כאשר גברים ונשים מקבלים משוב שלילי, ההערכה העצמית של נשים יורדת באופן משמעותי הרבה יותר מהערכתם העצמית של גברים. כאשר גברים נכשלים, הם נוטים יותר להצביע על כך, שגורמים מצביים או בחירותיהם הם שגרמו לכישלון ('לא היה לי זמן ללמוד' או 'לא התאמצתי בריאיון, כי לא רציתי את העבודה'). לעומת זאת, נשים נוטות להסביר את הכישלון בחוסר היכולת שלהן ('אני גרועה במתמטיקה' או 'אני פשוט לא טובה מספיק').

בתחום הקריירה, ההערכה העצמית הנמוכה של נשים משפיעה על הקריירה ואף מעכבת אותה ולא מאפשרת לה לצמוח. נשים נוטות שלא להציע עצמן לתפקידים באותה המידה שגברים מציעים עצמן. הן פחות מאמינות שמגיע להן קידום, במיוחד אם מדובר בקידום הכולל תחומי אחריות ועיסוקים שבהן הן טרם עסקו.

שריל סנדברג, סמנכ"לית התפעול של פייסבוק, מספרת, כי בכל פעם שנפתח פרויקט או סניף חדש בחברה, גברים מגיעים אליה ומספרים כמה הם מתאימים לעבור לתפקיד בכיר יותר. הם מנסים לנצל את ההזדמנות. נשים כמעט שלא עושות זאת. כאשר סנדברג החלה לנסות באופן פעיל לפנות לנשים מוכשרות ולשכנע אותן לקבל תפקידים בכירים יותר או להציע עצמן למשרה, היא מספרת, כי לעיתים קרובות הן הגיבו בתגובות כמו: 'אני לא בטוחה שאהיה טובה בתפקיד כזה' ו-'מעולם לא עשיתי דבר כזה - אני לא יכולה לעשות זאת'. היא מספרת, כי הערות כאלה כמעט אף פעם לא מגיעות מגברים.

אז בשורה התחתונה: האם את מצליחה יותר ממה שחשבת? כנראה שהתשובה לכך היא כן. המחקר מצביע על כך, שכנראה את מעריכה את עצמך פחות מיכולותייך האמיתיות, מפנימה יתר על המידה ביקורת מהסביבה ומבקרת את עצמך בצורה קשה יותר מדי. מנגנוני החיברות מלמדים, כי עלינו, כנשים,

מגלות עתידות: מסע קטן - עתיד גדול

לבחון עצמנו לחומרה ולהשתדל להיות מושלמות בכל דבר, לא לקחת סיכונים ולהיות קשובות מאוד לביקורת".

12:30-11:00 

יחידה שלישית: "סליחה על השאלה" בתוספת נתונים

למנחות: היחידה עוסקת בנתונים ובסטטיסטיקות. יש בה דברים מורכבים ולכן חשוב להגיע אליה מוכנות ולהבין את הנתונים לעומק, במיוחד אלה שמתייחסים להשכלה גבוהה, לבחירות במקצועות של נשים וגברים, להכנסה לפי תחומים ולפי מגדר, לקנס האימהות ול'פרמיית האבהות', לבידול אנכי ולבידול אופקי, להבדלים לא מוסברים שאינם נובעים משעות עבודה ומבידול אנכי. יש לשים על השולחן את החסמים הברורים – חשיבה על הורות בגילאים צעירים אצל נשים, כשאין עדיין זוגיות או ילדים, מול חוסר עניין אצל גברים צעירים, שיקולים בבחירת מקצוע אצל נשים מול גברים וגם התייחסות לחשיבה על הכנסה גבוהה כתוצר של הנתונים שתציגו. בבקשה, לא לשכוח לדבר על כסף!

למנחות: חלקו למשתתפות דפי A4 וטושים.

הציגו סרטון קצר – "חומה ומגדר" 00:02:38 - 00:00:52.

<https://www.youtube.com/watch?v=9pZY4ZJOkJ0>

לאחר הצפייה בסרטון שאלו את המשתתפות:

"מה המחשבה הראשונה שעולה לכן אחרי הצפייה בסרטון?" כל אחת מתבקשת לכתוב מילה אחת על הדף וכולן מראות את מה שכתבו ביחד, באותו זמן.

למנחות: התייחסו בקצרה למה שנכתב ברמה הקבוצתית ולא האישית. זה רק זרז ליחידה שבה נתעמק בנושא.

"אנחנו הולכות עכשיו לבלות לתוך עולם של נתונים. נתונים וסטטיסטיקות שמתייחסים לתעסוקת נשים בישראל, גם לאחר מגפת הקורונה. רוב הנתונים הם מהשנתיים האחרונות והגיעו אלינו ממשרד הכלכלה והאגודה המרכזית לסטטיסטיקה".

למנחות: סדרו שני כיסאות-בר מול הקבוצה ובכל פעם הזמינו זוג משתתפות לשלוף כרטיסייה ולהתייחס לשאלה המופיעה בה. לאחר כל שאלה התייחסו לשקף נתונים אחר. שימו-לב לסדר של הכרטיסיות מ-1-9. המספור מופיע על גבי הכרטיסיות במצגת ובמקביל גם בהערות שבמצגת הנתונים. הרעיון הוא לחבר אחרי כל כרטיסייה את הנתונים הרלוונטיים.

במצגת של הנתונים מופיע מספר הכרטיסייה שאליה צריך לחבר את הנתונים. במצגת של הנתונים מופיע גם על איזה שקפים **אסור** לוותר במקרה של אילוץ זמן.

לאחר שכל אחת עונה על הכרטיסייה אפשר לבקש התייחסות מעוד משתתפות. למשל, בכרטיסייה שכתוב 'מה הדבר הכי חשוב שלמדת על להיות אישה לאורך החיים?' אפשר להפנות את השאלה למשתתפות ולשאל: 'מה זה להיות אישה?' אם מישהי עונה: 'לפחד כל הזמן' או 'להיות מטופחת' או 'כל הזמן לחשוב מה חושבים עלייך' – כתבו את האמירות האלה על הלוח).



"אנחנו נמצאות בתקופה שבה התחושה שלנו היא, שהכול אפשרי, העולם פתוח ונמצא בכף ידינו. מה שהנתונים מראים לנו זה, שלמרות תחושת השוויון שנשים חוות היום במקומות רבים בעולם, אי השוויון נשמר בכוחות חברתיים מאוד חמקמקים. תפקידנו להיות שגרירות של שינוי. אתן נמצאות בדיוק במקום שמוגדר 'כדור המדבר', בין תקופה עם תפיסות מסורתיות לגבי תעסוקת נשים לבין תפיסות משתנות. הציפייה שלנו מכן היא להיות חלק מהשינוי ולא לקבל את הנתונים כפי שהם.

הביטוי שאנחנו משתמשות בו הוא '**לצבוע את המים**'. אנחנו נמצאות בתוך אקווריום, שבו הכול שקוף. אנחנו חושבות שהכול אפשרי, אבל בפועל, כפי שהנתונים מראים לנו, יש חסמים שאנחנו לא רואות, שהם שקופים לנו. מה שאנחנו עושות הוא 'לצבוע את המים', להגדיר, לראות ולדבר על המבנים החברתיים הקיימים ואיך הם באים לידי ביטוי בנתונים. הצעד הראשון בדרך לשינוי המציאות הוא להגדיר את מה שאנחנו לא רואות וזה מה שקורה כאן עכשיו. הצעד השני הוא הבחירות שכל אחת עושה ותעשה בדרך לשינוי.

אפשר לראות מה קרה השנה ביום השוויון המגדרי (יום האישה). באופן מסורתי, זה היה יום שדיבר על 'העצמת נשים' באמצעות סדנאות של לק ג'ל, בישול, טיפוח ויופי. השנה, בפעם הראשונה, ארגונים וחברות במשק התייחסו לנשים אחרת ביום הזה. הם התייחסו אליהן ממקום של כוח, של עוצמה וכבוד – כמנהלות, כפורצות דרך ונשים שצריכות להרוויח בדיוק כמו גברים.

חשוב לנו להדגיש, שאנחנו לא נגד גברים. להיפך, גברים הם השותפים שלנו במאבק השוויוני. בלי השותפות שלהם השינוי לא יקרה. אנחנו מבינות, שגם גברים משלמים מחירים כבדים על חוסר השוויון ועל הציפיות שיש מהם. אחת היוזמות שמחלחלת היום אל עולם העבודה היא 'אבא בארבע'. יוזמה זו מבטאת את ההבנה שגברים רוצים להיות שותפים מלאים בהורות ולבוא הביתה מהעבודה בשעה סבירה".

12:45-12:30 

יחידה רביעית: סיור בארגון

למנחות: יש לוודא מי מוביל/ה את הסיור מטעם הארגון. חשוב להראות למשתתפות איך נראה מקום העבודה, עבור רובן זו הפעם הראשונה בארגון טכנולוגי או פיננסי, להציע להן לדבר עם העובדים והעובדות שיפגשו (שריר הפרואקטיביות), לשאול שאלות, לנסות להרגיש את האווירה (ווייב) של המקום, להסתכל על העובדים במקום ולחשוב אם זה מקום שהן היו רוצות לעבוד בו.

13:30-12:45: הפסקת צוהריים

למנחות: בגלל שלוח הזמנים צפוף יש לוודא שארוחת הצוהריים מוכנה וממתינה לכולן עם סיום הסיור. ההמלצה היא, שמנחה אחת תלווה את הסיור והשנייה תישאר לארגן את הארוחה. אם יש מנות ללא גלוטן/טבעוניות/כשרות מהודרת, יש לשים אותן בצד כדי שיוגשו לנשים שהזמינו אותן ולא בטעות לאחרות.

לפני היציאה להפסקת צוהריים יש לבקש מהמשתתפות לשבת עם מישהי שעוד לא הספיקו לדבר איתה. אם אתן רואות שיש מישהי שיושבת לבד – שימו לב אם אפשר לצרף אותה לאחד השולחנות.

14:45-13:30 

יחידה חמישית: ציר הזמן

למנחות: המטרה של היחידה היא 'לצבוע את המים'. לראות מהן האמירות והמסרים השקופים שנאמרו לנו במהלך השנים באופן גלוי וסמוי ולשיים אותם. חלק מהמסרים הם מאוד גלויים, כמו:

"אצלנו בבית אימא קיבלה אותנו כל יום בצוהריים וזה משהו שחשוב לי מאוד לעשות עם הילדים שיהיו לי". יש מסרים סמויים, כמו: "לאבא הייתה חנות נעליים, אימא עבדה אתו בחנות והוא היה נותן לאימא 500 ש"ח לשבוע כדי שיהיה לה כסף". את הבדיקה הזאת יש לעשות על פני ציר זמן, שמתייחס לתחנות משמעותיות בחיים.

הפעילות ביחידה זו כוללת:

1. "תפיסת המסוגלות שלנו מורכבת מדברים שנאמרו לנו בצורה ישירה ועקיפה, מסרים שהועברו מאחרים אלינו בצורה מילולית וגלויה ובצורה בלתי מילולית וסמויה, והדרך שבה מסרים אלה השתרשו אצלנו.

המטרה של התרגיל שנעשה עכשיו היא להתחיל 'לצבוע את המים', לראות מהם הדברים השקופים לנו, שאנחנו לא רואות, אבל הם משפיעים על האופן שבו אנחנו תופסות את עצמנו כמסוגלות ולא מסוגלות ועל סמך אותה תפיסה של מסוגלות עצמית מקבלות החלטות".

למנחות: זאת ההזדמנות שלכן לשתף את המשתתפות בדברים שנאמרו לכן על פני ציר הזמן שלכן. הדבר יתרום ללכידות הקבוצתית ולתחושה שכולנו עברנו דברים דומים.

הראי את מצגת ציר הזמן המחולקת לפי תקופות בחיי המשתתפת: בית הספר היסודי; בית הספר התיכון; צבא/שירות לאומי/אזרחי/ אחרי הצבא; עבודה. הוסיפי אירועים מרכזיים שמתקשרים לנתונים שעליהם דיברת ב"סליחה על השאלה". לדוגמה:

- משפטים שמחנכים ומחנכות אמרו לי וקבעו את הדימוי שלי על עצמי.
- תפיסות משפחתיות שגדלתי עליהן לגבי גברים/נשים.
- תפיסות חברתיות כוללות הקיימות בחברה שאני חיה בה.
- מה מקובל ולא מקובל אצלי בבית ובסביבתי.
- אירועים שאני זוכרת שהשפיעו על התפיסה שלי את עצמי.
- דברים שאני חושבת על עצמי כיכולה או לא יכולה לעשות.

2. **15 דקות** של עבודה עצמית, שבה כל משתתפת רושמת משפטים שנאמרו לה; דמויות משמעותיות שפגשה בדרך; התנסויות שצברה במהלך החיים כאישה צעירה.

3. **30 דקות** של עבודה בזוגות או בשלוש.

4. בקבוצות הקטנות אפשר למצוא דברים החוזרים על עצמם במסלולי החיים המשותפים (אמירות משותפות או דומות, אירועים משמעותיים, תחושות).

5. **30 דקות של סיכום במליאה:** איסוף וסיכום שעוסק באי-שוויון הזדמנויות שקורה כאן ועכשיו ולא בעבר: "לנו יש את היכולת לחולל שינוי ולייצר שוויון תעסוקתי".

למנחות: חשוב לחבר את האמירות של המשתתפות לנושא המגדרי ולשאלות שאולות העוסקות בפער בין זה שאני חושבת שאני יכולה לעשות הכול לבין המסרים שמצמצמים לי את אפשרויות הבחירה. לדוגמה:





- מה למדת על נשים והיכולות שלהן לאורך השנים?
- כשאת מסתכלת על המסרים שרשמת, מה עובר לך בראש?
- מה נאמר לך שהשפיע על הבחירות שלך לאורך השנים וגם היום?
- האם יש דברים שרצית להשיג במהלך השנים וגם היום את רוצה, אבל נמנעת מהם בגלל מסרים כאלה ואחרים?
- אם באמת היית יכולה לקבל החלטות בעולם נקי מהטיות, במה היית בוחרת ומה היית מחליטה?

14:45-15:00: הפסקה

למנחות: לפני ההפסקה חשוב להכין את המשתתפות לפאנל. לבקש מהן לחשוב על שאלות שהיו רוצות לשאול בקשר לאפשרויות בחירה, למסלול קריירה, למסלול לימודים, איך זה להיות אישה בתפקיד שלך, מה גובה השכר שלך. נשות הפאנל משורינות עד 16:30 וזה כולל זמן של הפסקה לשיחות בלתי פורמליות. עליכן להזכיר למשתתפות שזה הזמן לתרגל פרואקטיביות ולבקש מכל אחת לשאול/לעשות משהו שבדרך כלל לא הייתה עושה.

פאנל

15:00-16:30 

למנחות: 

חשוב לנהל את הפאנל כך, שלא לתת לחברות הפאנל לדבר בלי הפסקה; יש לשים לב שכל נשות הפאנל מדברות, לכוון את השאלות למקומות שמעניינים את המשתתפות (איזון זירות חיים, טכנולוגיה ונשים, מסלולי בחירה ותכנון קריירה, כסף, השפעה של הסביבה והבית).

- לא לשכוח להכין מראש את נשות הפאנל. לשלוח להן את השאלות מראש ולומר להן שאנחנו הולכות לשאול אותן על כסף, על מסלולי קריירה, על אמירות שהולכות איתן מהעבר ועזרו להן/הקשו עליהן, איך זה לעבוד כאישה בסביבה גברית, איזה הבדלים הן רואות בין נשים לגברים בסביבת התעסוקה, להתייחס לשיקולים של נשים בבחירה וגם לשאול אם יש נושא שהן לא היו רוצות שנתייחס אליו.
- להציב כיסאות כמספר נשות הפאנל מול הקבוצה.
- במהלך הפאנל לרשום משפטים חשובים שנאמרים והתייחסויות כדי להשתמש בהם בזמן עיבוד הפאנל אחרי ההפסקה.

45 דקות מפגש עם משתתפות הפאנל לשאלת שאלות.

השאלות:

- ספרי לנו על התחנות שלך במסלול הקריירה? (לוודא שנשות הפאנל נותנות משקל ללימודים).
- עד כמה המקום שבו גדלת/הנשים סביבך/המסרים שקיבלת השפיעו על המקום שבו את נמצאת בקריירה שלך?
- האם תכננת במה את הולכת לעבוד אחרי התואר/הכשרה מקצועית?
- מה בתפקיד שלך מהווה הגשמה/נתינה לעולם? איך, לדעתך, החברה שלכם תורמת לעולם?



- אם מחר היית רוצה לבנות את התפקיד הבא שלך, מה היית עושה? (לוודא שאנחנו לא שמות את משתתפות הפאנל במקום שלא נוח להן).
 - איזה פעולות, לדעתך, צריכה לעשות צעירה כדי להגיע לתפקיד כמו שלך?
- 15 דקות** של שאלות ממשתתפות המסע.

30 דקות של שיחות לא פורמליות בין משתתפות המסע לנשות הפאנל. אפשר לתת לצעירות לשוחח עם מי שכל אחת בוחרת או לעשות סבבים/תחנות קצובות בזמן כדי שכולן יספיקו לדבר עם כל נשות הפאנל.

16:30-17:00: הפסקה

עיבוד הפאנל

17:00-17:15 

למנחות: המפגש של המשתתפות עם נשות הפאנל מאוד משמעותי ומהווה עבורן את אחד משיאי המסע שהן עוברות. הן רואות נשים צעירות, שנמצאות תחנה או שתיים לפנייהן, ומתמודדות עם כל השאלות וההתלבטויות שעוברות להן בראש.

עיבוד הפאנל צריך להיות קצר ואין חובה לדון בכל מה שעלה בו. הדברים יישארו עם המשתתפות כחומר למחשבה.

השאלות שאפשר לשאול בעיבוד הפאנל:

- איך היה לכן הפאנל?
- עם איזה תובנות יצאתן מהפאנל?
- משהו אחד ששמעתן עליו בפאנל ושאתן רוצות לקחת לעצמכן?
- שאלה שלא קיבלתן תשובה עליה בפאנל?

למנחות: אם במהלך הפאנל רשמתי ציטוטים שנאמרו – זה הזמן להציג אותם לקיים דיון.

"גם מחר נלכה להיפגש עם נשים צעירות שנמצאות בתפקידים בעולמות ההייטק והטכנולוגיה. יש בה אלמנט מסוים של אפגוש את עצמי בעוז חמש שנים. תחשבו מה הייתן רוצות לשאול את משתתפות הפאנל מחר."

הפוגה

17:15-17:20 

למנחות: מומלץ להכניס כאן הפוגה קצרה ומשחררת בסגנון של מעגל עיסוי, ריקוד, קפיצות במקום או כל הפסקה מתודית משחררת. שימו-לב ליכולת הריכוז של הצעירות. אנחנו לקראת סוף היום והיחידה הבאה על שדונים וכוחות היא יחידת מפתח לקראת מחר.

באופן כללי, מומלץ להכין שלוש עד ארבע הפוגות כאלה במהלך היום, שתוכלו להשתמש בהן בכל פעם שתרגישו ירידה בריכוז ועייפות אצל המשתתפות.





למנחות: המטרה של יחידה זו היא להעלות את החסמים והכוחות האישיים שיש בכל אחת מהשתתפות לרמת מודעות.



דגשים חשובים:



- בשלב הזה הצעירות זקוקות להתבוננות שלכן עליהן, להערות שלכן ולחשיבה שלכן כמנחות. אל תחששו להגיד להן מה אתן חושבות בצורה מכבדת, אך גם ברורה מאוד. מכיוון שאין לנו זמן לתהליך ממושך, חשוב לשתף את צעירות בתובנות שלכן. כדי שהתובנות יהיו משמעותיות הוסיפו דוגמה מהיום. זה יעזור לצעירות להבין אתכן.
- חשוב לעשות עם המשתתפות עבודה בתוך התהליך של בחירת השדון. זה גם יסייע לכן להכיר אותן טוב יותר וגם ליצור בכך אמון רב בכך לקראת העבודה מחר.
- **ממש חשוב!** לצלם/לכתוב/לתעד מה החסמים והכוחות שכל אחת מהמשתתפות בוחרת כדי שתשתמשו בהם למחרת.
- לא "להיתקע" על משתתפת מסוימת. לא מדובר כאן בטיפול (!) למרות הפיתוי העז.
- לשים לב שהמשתתפות בוחרות לכל היותר שני קלפים של שדונים. יש לנו כנשים נטייה להתמקד בשלילי ופחות בחיובי ולכן יש לנסות למקד את המשתתפות בחסם המרכזי שמשותף לקלפים שבחרה ומה ה"רעש" שנובע מהחסם הזה.
- בשלב הכוחות, מוצע להתעכב על כך, שלכל אחת כבר יש כוחות שטמונים בה ושיכולים לסייע לה להתגבר על החסם המרכזי שלה.
- אם המשתתפת לא מצליחה לראות איך היא מפרקת את החסם, חשוב שהמנחות יראו לה עם דוגמה כיצד היא כבר התחילה לפרק את אותו שדון/חסם.
- אם משתתפת אינה רוצה לקחת חלק בתרגיל, יש להתייחס לזה שאנחנו במסע אישי לצד הלמידה המקצועית וליחידה הזו יש ערך בתהליך האישי, שהוא חלק בלתי נפרד ממה שבאנו לעשות פה (לא לוותר!).
- לשאול שאלות פתוחות ולעזור למשתתפות לדייק גם את החסמים וגם את הכוחות באמצעות שאלות מכוונות ודוגמאות. למשל, אם מישהי בחרה את שדון הדחיינות, לבקש ממנה דוגמה: איפה זה בא לידי ביטוי ומה השדון מפריע לה לעשות.
- לחבר את מה שהמשתתפות העלו בציר הזמן, למשל אם מישהי סיפרה שבגיל חמש היא התחילה לרקוד בלט כי כולן רקדו, למרות שהיא רצתה לשחק כדורסל, ועכשיו בתרגיל היא בחרה שדון של ספק ואי-ודאות, להראות לה את הקשר שבין הפחד שלא להיות מקובלת על הסביבה לבין החשש שלי, שאני אף פעם לא בוחרת נכון.

התרגיל עצמו

1. לפרוס את כל **הקלפים של השדונים** של השולחן. לבקש מכל אחת לבחור לעצמה שדון שמנהל אותה בחיי היום-יום ומפריע לה.

למנחות: שימו לב שהמשתתפות בוחרות לכל היותר שני שדונים. פתחו בחוברת של דפי העבודה את תעודת הזהות של השדונים.




2. כל משתתפת מכינה תעודת זהות לשדון שבחרה. תעודת זהות לשדון שלי השם של השדון שלי:

- מה המשפט הקבוע שלו? משפט שאת שומעת בראש כאשר השדון מנהל אותך?
- מה הוא הכי אוהב לעשות? (לגרום לי להרגיש... לחשוב... להתנהג...).
- כאשר הוא משתלט עליי - הוא גורם לי להיות ...
- מאיפה הוא בא? (מי "ההורים שלו" מתוך מה הוא נוצר?)
- בן כמה הוא? (מתי הוא נולד? מתי נפגשת בו לראשונה?)
- מי החברים שלו? (עם איזו חברות שדונים הוא מסתובב?)
- על מה אני צריכה להגיד לו תודה?
- מה אני רוצה להגיד לו ומה הייתי רוצה שיקרה אתו עכשיו?

3. אם נותר זמן - אוספים את השדונים ופורסים את הקלפים של **הכוחות** על השולחן. כל אחת בוחרת לעצמה כוח קסם שיש בה ויכול לעזור לה להתמודד עם השדון.
4. חלוקה לזוגות (עם מישהי שלא עבדה איתה עד כה) ושיתוף בזוגות של השדונים והכוחות שכל אחת בחרה. חשוב להזכיר למשתתפות לתת דוגמה איך השדון מנהל אותן.
5. סיכום במליאה: "יש לנו עכשיו שדונים וכוחות שאנחנו יודעות איך קוראים להם. מתן השם מהווה את הצעד הראשון בדרך להבנה של הכוחות שיכולים להתמודד עם השדונים. מחר בבוקר נתחיל את היום עם השדונים והכוחות".


19:00-18:30 

סיכום היום

למנחות:  המטרה לסגור את היום הראשון למסע ולראות מה כל אחת לקחה עימה מהיום ועם איזה מחשבות היא הולכת הביתה לקראת היום השני. חשוב שהמשתתפות יצאו בטוב ובאופטימיות מהיום הראשון כדי להתחיל ממקום חיובי מחר בבוקר.

1. כל אחת מוציאה פתק עם שם של משתתפת וכותבת לה משהו טוב וחיובי שהיא ראתה בה במהלך היום ושהיא משמעותי בעיניה. את הפתקים מכניסים למעטפות וקוראים אותם בדרך הביתה (לא עכשיו!). מחר בבוקר תהיה התייחסות לפתקים.
2. **משימה הביתה: חלון ג'והרי -** הסבר קצר (מאוד) של מה זה חלון ג'והרי. לקריאה על חלון ג'והרי (למשל)

<https://nadyalobak.com/%D7%97%D7%9C%D7%95%D7%9F-%D7%92%D7%95-%D7%94%D7%90%D7%A8%D7%99-%D7%9B%D7%9C%D7%99-%D7%9C%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%93%D7%94-%D7%A2%D7%A6%D7%9E%D7%99%D7%AA/>

למנחות:  אם לא נותר זמן אפשר לוותר על ההסבר של חלון ג'והרי ולעבור ישר למשימה.

"המטרה של התרגיל היא להעלות לרמת מודעות את הכוחות שאני לא יודעת שיש לי ושאחרים רואים בי; אילו כוחות נוספים יש בי שאני לא רואה? מה אחרים רואים בי שאני לא מודעת אליו או שהספקתי לשכוח?"





חשבו על שני אנשים (גברים או נשים) שאוהבים אתכן ושאתן סומכות עליהם ושאלו אותם: 'איזה כוחות יש בי? בקשו דוגמה שמסבירה את הבחירה באותו כוח.

שימו-לב שאתן מקשיבות ולא מתנגדות למה שנאמר. המהות של השיחה הזו היא להקשיב, לא להסביר למה הצד השני טועה, רק להאזין ולקבל את הדברים גם אם אני לא מסכימה עם הנאמר.

תעדו את השיחה ואל תשכחו לבקש דוגמאות לכוחות.

בכוונה אנחנו מבקשות לדבר על הכוחות, כי אנחנו יודעות ממש טוב לדבר על השדונים שלנו, אבל קשה לנו להגיד מהם הכוחות שלי ובמה אני טובה.

אנחנו שולחות אתכן לשאול אנשים שאוהבים אתכן. חלק ממה שאנחנו נוהגות לעשות כנשים, זה להקטין את הטוב שאנשים שאוהבים אותנו רואים בנו. אנחנו מבקשות מכן לא לעשות זאת. לא להיכנס לאוטומט הזה שמקטין ומצר את הכוחות שיש לנו.

תיעוד השיחה חשוב, אפשר להקליט, אפשר לרשום, אבל אל תנסו לזכור בראש, כי במקרה כזה האוטומט נכנס לפעולה. כפי שכבר ציינו, אם מישהו מדבר על כוח שיש לי – בקשו דוגמה, ממש סיפור מאותו אדם שמסביר איפה הכוח הזה בא לידי ביטוי וכיצד הוא ראה אותו.

למנחות: לשלוח בקבוצה את המשימה למחר.



"אנחנו מבקשות מכל אחת לחשוב על חילה שתארת את התחושה שלה כסיוס היוס הראשון."

למנחות: כתבו את המילים על הלוח, סכמו במשפט ושלחו את המשתתפות לביתן בתחושה חיובית, אופטימית ועם ציפייה לקראת מחר.



היום השני למסע

יחידות	תוכן	ציוד
10:00-09:00	התכנסות - מה את רוצה שיקרה היום?	
11:15-10:15	עולם התעסוקה המשתנה - כישורים של גברים ונשים בבחירת מקצוע	לוח מחיק טושים
11:30-11:15	הפסקה קצרה	
12:15-11:30	בואו נדבר על כסף: מקום הכסף בחיים שלנו ואיך אנחנו מתכוננות לקראת זה. שיקולים של גברים ונשים בבחירת מקצוע	שטרות כסף משחק, כרטיסיות שיקולים, וושי טייפ בצבעים שונים כמספר המשתתפות
13:00-12:45	ארוחת צוהריים + סיור קצר בחברה	
15:00-13:30	פאנל - כמו ביום הראשון	
15:15-15:00	הפסקה משותפת עם נשות הפאנל	
16:30-15:15	צלילה לפרקטיקה -- בניית מסלול קריירה	
18:00-16:30	הכנה לתוכנית עבודה ולפעולות ראשונות	
19:00-18:00	מילות סיכום ופרידה - איך המשתתפות ממשיכות מכאן	



מטרות המפגש

- סבב צ'ק אין – הכרת התחושות של המשתתפות והתובנות שלהן מהיום הקודם.
- התייחסות להערכת חסר ולקושי לשמוע את החוזקות שלנו.
- סגירה של תהליך השדונים והכוחות שהתחיל אתמול.
- יצירת אינטימיות עמוקה בין חברות הקבוצה, כהכנה ליום השני.

זמן היחידה: כשעה.

מבנה היחידה

- 5 דקות – פתיחה של המנחות וסיכום יום האתמול.
- 50 דקות – סבב פתיחה.
- 5 דקות – צפייה בסרטון.

ציוד ועזרים נדרשים

- כיתת סדנה עם כיסאות לפי מספר המשתתפים, מסודרים במעגל.
- סרטון השראה: סרטון על קלסטרונים https://www.youtube.com/watch?v=ySr5BnR_CUY
- חוברת לכל משתתפת, עטים, מדבקות ותגי שם.

מהלך היחידה

1. פתיחה (5 דקות): דברי ברכה מהמנחות

למנחות: דברי ברכה למשתתפות על החזרה שלהן ליום השני, הזכירו להן מה עשינו אתמול וציינו, שהיום אנחנו צוללות פנימה, אל עצמנו ואל הבחירות המקצועיות שלנו. המטרה הסופית של היום היא שהן יצאו עם לפחות פעולה אחת שהן הולכות לבצע. הדגישו את החשיבות של התמסרות ליום הזה, למרות העייפות ולמרות העומס. ציינו בקצרה שאנחנו הולכות לפגוש היום את עולם התעסוקה המשתנה, להכיר עוד נשים ועוד מקצועות ולהעמיק את החשיבה על מקצועות שפחות חשופים לנשים.

"בוקר טוב וברוכות החזרות אלינו. כיל שבתן היום ואנחנו באווחות שיש לכן הרכה דברים לשלף אותנו בהם. אנחנו נרצה לשמוע את כולן בסבב הזה, כי חשוב לנו להכין עם מה לא אחת ואחת מכן מציעה היום לכאן. לפנינו יום עמוס וכדי שלא נחרוז בלחנות, אנחנו מבקשות מכל אחת לספר לנו במשך שלוש דקות על התוכנות שלה מיום האתמול".

2. סבב שיתוף (55 דקות)

למנחות: חשוב לוודא שכולן מדברות ויש להתייחס לדברים שעולים. למשל, אם מישהי לא פתחה את המעטפות מאתמול, אולי זה מצביע על הקושי שלה לשמוע דברים טובים על עצמה? אולי זה לא הרגיש לה משמעותי כי "לא מכירים אותה", ולכן כדאי לשאול איפה עוד היא פוגשת את ההקטנה הזו של מחמאות? כמו כן, חשוב לשים לב שאכן כל אחת מדברת במשך שלוש דקות. ממש לכוון לעצמכן טיימר שיצפצף כשנגמר הזמן, לתת לדוברת לסיים את המשפט ולעצור. הסיבה לכך היא, שעולם העבודה מחפש היום דיוק, מיקוד, קצב ומהירות ורצוי להסביר זאת למשתתפות.

במהלך סבב השיתוף מומלץ לעצור ולבקש הבהרות ודיוקים לאמירות של המשתתפות. למשל, אם משתתפת אומרת: "ההורים שלי ממש כעסו שדיברנו על ההבדל בין נשים לגברים בעולם העבודה", שאלו אותה: "מה את הרגשת מול זה?" "מה בנתונים הרגיז אותך?" "האם את מסכימה איתם?" סבב השיתוף חשוב מאוד לדיוק ולחיזוק של התחושות ושל ההכנה לקראת המשך היום.

בסופו של סבב השיתוף חשוב לאסוף תמות מרכזיות שעלו מתוך השיח. לדוגמה:

- שמענו כאן שרבות מכן לא הרגישו נוח לפגוש את הנתונים, אבל שזה מרגיש לכן חשוב.
- חלק מכן דיברו על ההבנה של המסרים הסמויים ששמעתן לאורך החיים ושזה עשה לכן רצון לדייק את המסרים שלכן מול עצמכן.
- חלק מכן דיברו על החשש להשתלב במקצועות טכנולוגיים ועל הקושי לעבור את החסם הזה.
- חלק דיברו על החשיבות שבמפגש עם צעירות שעוסקות במקצועות טכנולוגיים ועל זה שלפני כן הייתה לכן תפיסה אחרת של מקצועות טכנולוגיים.

למנחות: דיוק התובנות ואיסופן בסוף הסבב יסייע לכן לחזור אליהן לאורך היום, כאשר הן יעלו, גם בתוכנית העבודה וגם בעבודה עם החסמים.

3. סיכום היחידה (5 דקות)

המנחות מקרינות את הסרטון של הקלסטרונים:

https://www.youtube.com/watch?v=ySr5BnR_CUY

ומסכמות את הסבב: "הרבה פעמים אנחנו חושבות שאנחנו הרבה פחות ממה שאנחנו. הרבה פחות מסוגלות, הרבה פחות יפות, הרבה פחות מוכשרות. כמו שראינו אתמול, יש לכן סיבות רבות, וכמעט כולן תרבותיות וחברתיות. היום, נבקש מכן לזכור את זה לאורך המפגש, כשנתחיל בתכנון הקריירה שלכן, זה יעזור לכן לקדם את עצמכן גם במקומות שבהן אתן מרגישות לא בטוחות".

11:15-10:15 

יחידה שנייה: עולם העבודה המשתנה

מטרות המפגש

- היכרות עם עולם העבודה המשתנה.
- היכרות עם תפיסת הכישורים בעולם העבודה המשתנה והצורך בפיתוחם.
- היכרות עם כישורים שנשים פחות מיומנויות בהם בעולם העבודה.
- הכנה לקראת אימון ובניית תוכנית עבודה, באמצעות היכרות עם מפת הכישורים האישית.

זמן היחידה: כשעה.

מבנה היחידה

5 דקות – פתיחה של המנחות.

20 דקות – ריאיון מצולם.

15 דקות – עיבוד תרגיל הריאיון והעלאת תובנות.

5 דקות – צפייה בסרטון עולם התעסוקה המשתנה.

15 דקות – הוצאת הכישורים מתוך הסרטון ודיון על כישורים של נשים מול כישורים של גברים + סיכום.





ציוד ועזרים נדרשים

- מעטפות משני סוגים – 1, 2 בתוכן שאלות מראיונות עבודה של גוגל.
- סרטון השראה: <https://www.youtube.com/watch?v=e5LhQJPLNo8&list=PLQh0T5ewXSP72-EUvUMCX6-VBbluKfc-U&index=3>
- טלפון סלולרי ואוזניות לכל משתתפת.

מהלך היחידה

1. פתיחת היחידה (5 דקות)

למנחות: זהו השלב שבו אנחנו עושות את המעבר מעולמות של מגדר אל פרקטיקה של תעסוקה, אנחנו רוצות להדגיש שהיום נעמיק בתכנון מסלול הקריירה של המשתתפות, מתוך היכרות עם תכנים על עולם התעסוקה המשתנה ועל הנטיות, הכישורים והשיקולים שלהן.



בפתיחת היחידה, חלקו את הקבוצה לזוגות וקבעו מי מספר אחת ומי מספר שתיים. כל אחת מקבלת מעטפה לפי המספר שלה. בעת החלוקה לזוגות, מומלץ לצוות משתתפות שלא עבדו קודם אחת עם האחרת.

שאלות למעטפה מס' 1

1. איזה סכום תגבי על שטיפת כל החלונות שקיימים בתל-אביב?
2. אם היית פותחת את המקפיא ומוצאת שם פינגווינים, מה היית עושה?
3. תכנני מדף תבלינים לעיוורים.

שאלות למעטפה מס' 2

1. הסבירי את החשיבות של אחסון ענן ללארי פייג' ואז הסבירי שוב לסבתא שלך.
2. אם היית מקבלת 10 מיליון דולר, מה היית עושה?
3. אם היית צריכה להקים מיזם אופניים שיתופי בעיר שלך, מה היית עושה?

מתווה התרגיל: "כל אחת מכן עכשיו הולכת להתראיין לתפקיד ה-חלומות. אנחנו רוצות שתחשבו שהתפקיד שאתן מתראיינות אליו הוא תפקיד שאתן ממש אבל ממש רוצות לקבל. את הריאיון אנחנו נצלם. כל אחת מעבירה לחברה שלה את הטלפון שלה ומראה לה איך לצלם וידאו. בזמן שמשתתפת מספר אחת מראיינת את מספר שתיים, היא גם מצלמת אותה בווידאו, ולהפך.

איך אנחנו מראיינות? מתחילות לצלם בווידאו ואז פותחות את המעטפה שקיבלנו (כל אחת את שלה, בתורה) ושואלות את בת הזוג את השאלות שכתובות לנו על הכרטיסייה. מי שמתראיינת, עונה כאילו זה ריאיון עבודה לכל דבר. לאחר שמספר 1 סיימה לראיין, אותו הנוהל חל לגבי מספר 2. היא מתחילה לצלם את מספר 1 בווידאו, פותחת את המעטפה שלה ומראיינת".

למנחות: בשלב זה אנחנו מציעות למשתתפות לשבת במרחבי עבודה מרוחקים, כדי שתוכלנה לראיין ולהתראיין יחסית בלי הפרעה.



2. ריאיון מצולם (כ-20 דקות)

המנחות מסתובבות בין המשתתפות ומסייעות להן במקרה הצורך. חשוב לשים לב לתגובות של המשתתפות תוך כדי התרגיל (מבוכה, צחוק, הפתעה, חוסר שיתוף פעולה, גמישות) ולהשתמש בזה לאחר מכן במהלך העיבוד של התרגיל.

לאחר החזרה מהתרגיל אנחנו מציעות למשתתפות שסיימו לפני שכולן גם פה, לצפות בעצמן. מי שחוזרת אחרונה, תוכל לצפות במהלך ההפסקה.

לאחר התרגיל המנחות מקיימות דיון קבוצתי, של חשיבה על התרגיל.

- איך הרגשתן בזמן הריאיון? מה עבר לכן בראש מול השאלות האלה?
- למנחות: חשוב לשים דגש על תחושת הבלבול וההפתעה, איך אנחנו מגיבות לתחושה של חוסר ודאות, האם הצלחנו להתמודד עימה ולהתראיין?
- איפה, לדעתכן, מראיינים ככה? מדוע?
- למנחות: השאלות לקוחות מתוך ראיונות של גוגל והן מיועדות לבחון אופן חשיבה. להדגיש את ההבדל בין מי שענתה לשאלת הפינגווינים תשובה, כמו: "אני אחפש טלפון של וטרינר ואתקשר אליו שיבוא לקחת אותם", לבין מי שענתה: "סוגרת את המקרר ושימשיכו ליהנות". ההבדל בין התשובות הוא לא שיש תשובה נכונה או תשובה לא נכונה, אלא שהתשובה עצמה מצביעה על סגנון החשיבה.
- באילו כישורים הייתן צריכות להשתמש כדי לבצע את התרגיל?

למנחות: בשלב זה אנחנו כותבות על הלוח בצורה של רשימה את הכישורים שעולים מתוך הראיונות: אם מישהי אמרה: "זה מראה על חשיבה יצירתית", נכתוב על הלוח "חשיבה יצירתית". בדרך כלל עולים הכישורים הבאים: פתרון בעיות, חשיבה יצירתית, חשיבה ביקורתית, התמודדות עם אי-ודאות, גמישות מחשבתית, חשיבה אנליטית, יכולת חישובית, התאמה לקהלי יעד שונים, למידה עצמאית. מומלץ להוסיף לרשימת הכישורים שעל הלוח גם: מיתוג ושיווק עצמי, חוסן אישי ומקצועי (בעיקר במקומות שבהן משתתפות מספרות על הקושי להתמודד ומה הן עשו).

3. סרטון – עולם התעסוקה המשתנה

<https://www.youtube.com/watch?v=e5LhQJPLNo8&list=PLQh0T5ewXSP72-EUvUMCX6-VBbluKfc-U&index=3>

לאחר הדיון, נציין בפני המשתתפות, כי אנחנו עומדות להציג להן סרטון שמתאר את עולם העבודה המשתנה. נדגיש שהסרטון הזה הופק לפני הקורונה, אבל הוא מציג מגמות בעולם העבודה שמעניינות אותנו ואפילו הואצו לאחר הקורונה.

המנחות מבקשות מהמשתתפות לצפות בסרטון ולכתוב לעצמן במחברת אילו שינויים ומגמות עולים מתוך הסרטון ואילו כישורים נצטרך כדי להצליח בעולם התעסוקה המשתנה.

4. דיון (כ-20 דקות)

- מה היו המגמות המרכזיות שראינו בסרטון?

למנחות: נקודות שעולות בדרך כלל ויש כתוב על הלוח: עבודה מכל מקום, למידה עצמאית כדרך חיים, מקצועות שנעלמים לצד מקצועות חדשים שמומצאים, רב-דיסציפלינריות במקום מיקוד בהתמחות, מיקוד בתוצאות ולא בשעות, איזון בין זירות חיים שונות, תפיסת ערך עצמי ומיתוג עצמי אל מול המעסיקים, לעשות מה שמעניין אותי, מיקוד בסיפוק לצד פרנסה, רצון להביא תועלת לעולם



ולייצר משמעות, מקום עבודה שמתחבר לערכים שלי, מעברים מהירים ומרובים ממקום עבודה אחד לשני, צורות העסקה מגוונות.


- כדי להצליח בעולם עבודה שכל הזמן משתנה, מה אנחנו צריכות לעשות?

למנחות: להתייחס לעולמות הכישורים, לסגור את המעגל אל התרגיל של תחילת היחידה ולבוקר. כישורים הם שם הקוד של העולם החדש. אנחנו יודעות, שככל שהכישורים שלנו יהיו ברמה גבוהה יותר, כך נוכל להשתלב בשוק התעסוקה העתידי בקלות רבה יותר.

- מה ההבדל בכישורים בין נשים לגברים בשוק התעסוקה המשתנה?

למנחות: יש כישורים שאצל נשים יותר קשה להפעיל בעולם העבודה, שאפשר לראות אותם מתוך החסמים והנתונים שהצגנו אתמול. למשל, לנשים יש קושי יותר גדול לאזן בין זירות חיים שונות, בגלל התפיסה החברתית של נשים ואימהות והציפייה החברתית מהן לקחת אחריות על הבית. לנשים יש קושי במיתוג ובשיווק עצמי, בפרואקטיביות בעולם העבודה ובחוסן – יש להתייחס פה למאמץ+1 (תוספת על המאמץ), למשל: מה גבר היה עושה אם לא היו לו את כל הנתונים למקצוע מסוים שהוא רוצה? הוא כנראה היה לומד ומצליח לרכוש את המקצוע. מה אישה בדרך כלל עושה? הולכת למקצועות שהנתונים שלה מתאימים אליהם. במסע שלנו, זאת תפיסה שאנחנו רוצות לשבור. המטרה שלנו היא להרחיב את האפשרויות הניצבות בפני המשתתפות ככל הניתן.

לסיכום: "אנחנו יודעות היום שעולם התעסוקה מבקש מאיתנו מיקוד בכישורים והתפתחות מקצועית ואישית. מבחינתנו, ההגעה שלך למסע היא כבר צעד בתוך הדרך הזו. אנחנו נמשיך להעמיק הלאה לתוך המסלול של התפתחות אישית ומקצועית. אנחנו מציעות לכן לחשוב על כישור אחד שהייתן רוצות לשפר ושהוא יעזור לכן בעולם התעסוקה. אנחנו נחזור לכך בהמשך היום."

11:15-10:15 

יחידה שלישית: כמה עולים החיים שאני רוצה?

מטרות היחידה

- שיח פתוח וגלוי על כסף.
- שינוי במערך השיקולים של המשתתפות והכנסת כסף ומשכורת כחלק ממערך השיקולים בבחירת מקצוע.
- הבנה של ההשלכות בבחירת מקצוע שיש לו פוטנציאל הכנסה נמוך.
- היכרות עם ההבדלים שבין מערך השיקולים של גברים לשיקולים של נשים בבחירת מקצוע.

זמן היחידה: כשעה ורבע.

מבנה היחידה

- 5 דקות – פתיחה של המנחות.
- 25 דקות – עבודה אישית אל מול החזון לתמחור החיים שרציתי.
- 20 דקות – דיון בהשלכות של הפער בין התמחור לבין בחירת קריירה לא מכניסה.

15 דקות – תרגיל שיקולים.

5 דקות – היכרות עם ההבדל בין שיקולים של נשים לשיקולים של גברים בבחירת מקצוע.

5 דקות – סיכום.

ציוד ועזרים נדרשים

- וושיטייפ כמספר המשתתפות בצבעים שונים.
- מסקנטייפ מותאם לשימוש על הקירות.
- כרטיסיות עם שיקולים ([ראו נספח 1](#)).
- שטרות כסף משחק.

מהלך היחידה

1. פתיחת היחידה (5 דקות)

למנחות: היחידה על כסף מציפה בלבול, קושי וכאב אצל המשתתפות. ההכרה שכסף הוא שיקול חשוב מטלטלת את מרבית המשתתפות. לכן, חשוב לגלות רגישות לתהליך, אבל עם זאת לא לאפשר למשתתפות "לברוח" לפתרונות מסורתיים: "אני אתחתן עם גבר עשיר ואז יהיה בסדר". אנחנו רוצות שהן יהיו מחוברות לצורך להיות עצמאיות כלכלית ולא להישען על מישהו אחר. בנוסף לכך, השיחה הפתוחה על כסף מהווה מידול בעולם שבו נשים לא מצופות לעסוק בכסף. ההבנה שכסף חשוב ושכדאי לנשים צעירות לנהל את הכסף שלהן מגיל צעיר, כבר בשלב זה, כדי להרחיב לעצמן את אפשרויות הבחירה בשלבים אחרים של החיים, היא קריטית ביחידה זו.



לפני פתיחת היחידה, בזמן ההפסקה, המנחות מפזרות שטרות של כסף (משחק) על הרצפה כדי ליצור אווירה של עיסוק בכסף. עם פתיחת היחידה, המנחות מבקשות מכל אחת מהמשתתפות להוציא את החזון שלה ולכתוב לעצמה מתוך החזון, בנקודות:

- איפה היא גרה? באיזו עיר? באיזו דירה?
- איפה היא לומדת? מכללה? אוניברסיטה? אולי בכלל עובדת? איפה?
- לאיזה חוגים היא הולכת?
- כמה פעמים בשנה היא נוסעת לחו"ל? כמה פעמים בשנה היא יוצאת לחופשה בארץ? לאן? עם מי? לכמה זמן?
- כמה פעמים בשבוע היא אוכלת בחוץ? עם מי? איפה?
- מה היא לובשת? נועלת?
- איזה רכב יש לה?
- האם יש לה ילדים? כמה? בני כמה? האם הם הולכים לגן? לבית ספר? חוגים?

2. עבודה אישית לתמחור חזון (כ-25 דקות)


לאחר כתיבת הנקודות, כל אחת מתחילה לתמחר את החיים שהיא מבקשת לעצמה. בשלב זה המשתתפות עלולות לחוש בלבול ולבקש מהמנחות מענה לשאלות, כמו: "כמה עולה בית?" אל תתפתו לענות להן, משום שאנחנו רוצות לתרגל אותן גם לכישור של למידה עצמאית, ולכן, החזירו להן את השאלה ואמרו: "חפשו בגוגל, ואם אתן רוצות לדעת כמה משכנתא תצטרכו, היכנסו למחשבון משכנתא". בהמשך היום עוד נחזור לתרגול של חיפוש מידע ודיוקו.

המנחות מסתובבות בין המשתתפות ומסייעות להן. חשוב לשים לב לתגובות של המשתתפות תוך כדי התרגיל (תסכול, כעס, חוסר נוחות, משפטים, כמו: "איך נעשה את זה?" "רק אם מרוויחים בלוטו, זה אפשרי", "אני אתחתן עם מישהו עשיר") ולהשתמש בהן לאחר מכן במהלך עיבוד התרגיל.






לאחר תמחור החזון, המנחות מבקשות מהמשתתפות להיכנס לאתר "עבודאטה" ולחפש שם את המשכורת שהן יקבלו אם יבחרו במקצוע טיפולי/חינוכי כתפקיד ראשון.

למנחות: תוך כדי התרגיל יש לתלות על הקירות את כרטיסיות השיקולים. 

לאחר התרגיל המנחות מקיימות דיון קבוצתי של חשיבה על התרגיל (כ-20 דקות).


- איך הרגשתן בזמן התמחור? מה גיליתן על עצמכן? על החלומות שלכן?
- **למנחה:** חשוב לשים דגש על תחושת התסכול, על הפער שבין איך אנחנו מגיבות לתחושה של חוסר ודאות, האם הצלחנו להתמודד ולהתראיין או לא?
- מה גרם לכן להרגיש את הפער? מה היו הפתרונות שהלכתן אליהם?
- **למנחה:** זה הזמן לחזור לאמירות שנשמעו גם אתמול, בשדונים ובכוחות וגם היום. למשל, אמירה כמו "רק ליכות בלוטו יעזור לי", שמצביעה על חוסר אונים וחוסר בתחושת מסוגלות. זאת הזדמנות להתעכב עם המשתתפת על הבחירות שלה, על החשיבה העתידית ועל תכנון כסף וקריירה.
- מה אתן חושבות שהיה קורה לגברים מול תרגיל כזה?

למנחות: כאן יש להתעכב על המחירים שכל אחד מהמגדרים משלם על התפיסות החברתיות. כמו שנשים לא מכניסות לשיקולים שלהן כסף, יוקרה והשפעה, כך גברים פחות מכניסים לשיקולים שלהם סיפוק, עניין ונוחות. הדבר הנכון ביותר לכולנו הוא לקחת את כל השיקולים בחשבון. 

3. תרגיל שיקולים (כ-15 דקות)


לאחר הדיון, כל משתתפת מקבלת וושיטייפ בצבע אחר. המנחה מסבירה, כי כל אחת מהמשתתפות צריכה להשתמש בסרט הושיטייפ שלה בחוכמה. עליה לבחור את השיקולים שחשובים לה ביותר. לפי כמה השיקול חשוב לה, היא קובעת את אורך הושיטייפ שהיא תדביק עליו. ככל שהשיקול יותר חשוב לה, כך הסרט ארוך יותר.

המשתתפות מסתובבות פיזית במרחב הכיתה ומדביקות את הושיטייפ שלהן על כל אחת מהכרטיסיות של השיקולים לפי בחירתן.

למנחות: כדאי לשים לב מהם השיקולים שמקבלים את מירב הסרטים והאם יש שיקולים שנזנחים בצד ואף אחת אינה בוחרת בהם. כל אלה ישמשו אתכן לדיון מאוחר יותר. 

4. דיון (כ-20 דקות)

- אילו שיקולים בחרתן?
- **למנחות:** התייחסו לכך שמפת השיקולים שונה אצל כל אחת מאיתנו. כל אחת רוצה להביא לידי ביטוי באופן מלא את הכישורים, הנטיות והיכולות שלה, וזה חלק בלתי נפרד מבחירת מקצוע, אולם חשוב גם להתייחס לשיקולים שאנחנו פחות לוקחות בחשבון, כמו כסף.
- האם ההבנה של תמחור החיים שינתה את השיקולים שלכן? האם מצאתן את עצמכן עכשיו מתייחסות יותר לשיקול של כסף?

למנחות: התייחסו לחשיבות של העלאת המודעות ושל תכנון מראש. זאת הכנה לקראת היחידה הבאה שעוסקת הלכה למעשה בתכנון קריירה ולכן, אם אנחנו מתעכבות פה על שינוי בשיקולים, נוכל לחזור לזה כשהמשתתפות יבנו תוכניות עבודה. 

מה, לדעתכן, ההבדל בין נשים לגברים בשיקולים בעת בחירת מקצוע?

למנחות: זה הזמן להציג את השקף המציג את ההבדל בין גברים לנשים בבחירת מקצוע. לדבר איתן על הרחבת אפשרויות הבחירה והחשיבות של הכנסת שיקולים שגברים מכניסים לסל השיקולים שלהם אל סל השיקולים שלנו, כנשים.

לסיכום: "כסף הוא חשוב. הוא משפיע על העצמאות הכלכלית שלנו בעולם, הוא חשוב לביטחון האישי שלנו ושל הילדים והילדות שלנו. עיסוק בכסף והכנסה של כסף לסל השיקולים של נשים צעירות הם הסיבות העיקריות שבגללן אנחנו מקיימות את המסע הזה איתכן. אנחנו רוצות שתחשבו על כסף כשאתן בוחרות במה לעבוד, שתבינו שהשפעה ויוקרה הם שיקולים חשובים כדי לייצר משמעות בעולם. היום, בפאנל, אל תחששו לשאול על כסף, אל תחששו לדבר על השפעה. אלה שיקולים חשובים שבמידה רבה מרחיבים את אפשרויות הבחירה שלנו".

סיור בארגון

12:45-12:30

למנחות: גם כאן, יש לוודא מי מוביל/ה את הסיור מטעם הארגון. אנחנו רוצות שהפעם הצעירות "יעלו רמה" בפרואקטיביות. יש לחזק אותן ולהציע להן לדבר עם העובדים והעובדות שיפגשו, לשאול שאלות, לנסות להרגיש את האווירה (הווייב) של המקום, להסתכל על העובדים במקום, לחשוב אם זה מקום שהן היו רוצות לעבוד בו. רצוי גם להציע להן להסתכל על ההבדל שבאווירה בין החברה שבה ביקרו אתמול לחברה שבה הן מבקרות היום, איך התחושה בכל אחת מהחברות, מה המיקוד של כל אחת מהן וכו'.

13:30-12:45: הפסקת צוהריים

למנחות: גם היום, בגלל שלוח הזמנים צפוף, יש לוודא שארוחת הצוהריים מוכנה וממתנה לכולן עם סיום הסיור. כפי שציינו ביום הקודם, ההמלצה היא שמנחה אחת תלווה את הסיור ושנייה תישאר לארגן את ארוחת הצוהריים. אם יש מנות ללא גלוטן/טבעוניות/כשרות מהודרת יש להקפיד שיינתנו למשתתפות שהזמינו אותן. לפני היציאה להפסקת צוהריים בקשו מהמשתתפות לשבת לאכול עם מישהי שעוד לא יצא להן לדבר איתה. אם אתן רואות שיש מישהי שיושבת בצד לבד – השתדלו לצרפה לאחד השולחנות.

פאנל

15:00-13:30

למנחות:

1. חשוב לא לתת למשתתפות הפאנל לדבר בלי הפסקה ושימו-לב שכל הנשים משתתפות הפאנל מדברות. כווננו את השאלות לנושאים שמעניינים אותנו (איזון זירות חיים, טכנולוגיה ונשים, מסלולי בחירה ותכנון קריירה, כסף, השפעה של הסביבה והבית).
2. עשו הכנה לנשות הפאנל. שלחו להן מראש את השאלות וציינו שאנחנו הולכות לשאול אותן על כסף, על מסלולי קריירה, על אמירות שהולכות איתן מהעבר ועזרו להן/הקשו עליהן, איך



זה לעבוד כאישה בסביבה גברית, איזה הבדלים הן רואות בין נשים לגברים בסביבת התעסוקה, התייחסו לשיקולים של נשים בבחירת מקצוע ושאלו גם אם יש נושאים שהן לא רוצות שנשאל לגביהם.

3. סדרו כיסאות כמספר נשות הפאנל והציבו אותם מול הקבוצה.
4. במהלך הפאנל רשמו משפטים חשובים שנאמרים והתייחסויות כדי להשתמש בהם אחרי ההפסקה, בזמן עיבוד הפאנל.
5. אפשרו זמן למשתתפות לשאול שאלות – אנחנו רוצות שהפעם הן יובילו את הפאנל ולא אנחנו.

30 דקות מפגש עם משתתפות הפאנל לשאלות מונחות על ידכן.

השאלות לפאנל:


- ספרי לנו על התחנות שלך במסלול הקריירה? (לוודא שנותנות משקל ללימודים).
- עד כמה המקום שבו גדלת/הנשים סביבך/המסרים שקיבלת השפיעו על המקום שבו את נמצאת בקריירה שלך?
- האם תכננת במה את הולכת לעבוד אחרי התואר/ההכשרה המקצועית?
- איזה פעולות, לדעתך, צריכה אישה צעירה לעשות כדי להגיע לתפקיד כמו שלך?

15 דקות של שאלות ממשתתפות המסע.

30 דקות של שיחות לא פורמליות בין משתתפות המסע לנשות הפאנל.

אפשר לתת לצעירות לשוחח עם מי שהן רוצות או לעשות סבבים/תחנות קצובות בזמן כדי שכולן יספיקו לדבר עם כולן. מומלץ לסיים בזמן חופשי, שבו אנחנו מאפשרות למשתתפות לשוחח עם נשות הפאנל. עודדו אותן לקחת טלפונים, להתייעץ, לחשוב יחד.

15:00-15:15: הפסקה

15:15-15:30 

עיבוד קצר לפאנל

למנחות: ביום השני העיבוד מתמקד בשוני שבין הנשים ובהבדלים שבין העמדות של המשתתפות ביום הראשון לעומת היום השני. חשוב להתייחס לתפקידים שונים, לאמירות מסוימות שמתקשרות לתכנים שעלו במהלך היום.

העיבוד צריך להיות קצר ואין חובה לדון בכל נושא שעלה בפאנל. הדברים יישארו עם המשתתפות כחומר למחשבה.

שאלות מוצעות לעיבוד הפאנל:

- איך היה לכן הפאנל?
- עם איזה תובנות יצאתן מהפאנל?
- משהו אחד ששמעתן עליו בפאנל ושאתן רוצות לקחת לעצמכן?
- שאלה שעולה לכן עכשיו שלא קיבלתן עליה תשובה בפאנל?

למנחות: אם רשמתן ציטוטים שנאמרו במהלך הפאנל – זה הזמן לשאול עליהם. כמו כן, חשוב להתייחס לשינוי העמדות של המשתתפות, לדוגמה: איך הרגשתן היום בפאנל לעומת אתמול? האם היו דברים שנאמרו אתמול והיום שמעתן אותם באופן אחר?



16:30-15:30

יחידה רביעית: צלילה לפרקטיקה – תכנון מסלול קריירה

מטרות היחידה

- איסוף התכנים של היוםיים האחרונים לקראת בניית תוכנית עבודה.
- התייחסות לעקרונות חדר הכושר בתכנון קריירה.
- יצירת מיקוד אישי והעמקה בתהליך האישי של כל משתתפת.

זמן היחידה: כשעה.

מבנה היחידה

- 5 דקות – פתיחה של המנחות.
- 10 דקות – הסבר על עקרונות חדר הכושר וחיבור שלהם לכישורים.
- 10 דקות – עבודה אישית ותכנון קריירה אישי.
- 10 דקות – עבודה בזוגות.
- 20 דקות – דיון על תכנון קריירה וחשיבותו.
- 5 דקות – סיכום.

ציוד ועזרים נדרשים

דפי עבודה – תכנון קריירה לכל אחת מהמשתתפות.

מהלך היחידה

1. פתיחת היחידה (15 דקות)

למנחות: אנחנו לקראת סיום היום השני. היחידה הזו והיחידה הבאה הן הצלילה אל הפרקטיקה ואיסוף כל התכנים שנלמדו במהלך המסע. בשלב זה, חשוב לעורר בצעירות התלהבות ורצון לקראת תוכנית העבודה והעבודה האישית.



"אנחנו כאמצע היום השני למסע. אנחנו יודעות שעומס המידע והאינטנסיביות של המסע כאלו משפיעים עליכן, אבל שתי היחידות הבאות הן צלילה לתכל'ס, שבהן נלמד אתכן תכנון קריירה ותוכנית עבודה. אנחנו רוצות שלא אחת מכן תצא מפה עם משהו קונקרטי שהיא זריכה ויכולה לקדם בעולם האמיתי. כואו ניכר מה עברנו היום. בעצם לכל אחת מכן יש חזון ומוצא או כסף, יש מפת שיקולים משל עצמה ויש הבנה של כיוון ראשוני של כישורים שיעזרו לה לקדם את עצמה מבחינה מקצועית. מה שאנחנו הולכות לעשות עכשיו, זה להתבונן על מסלול הקריירה שלכן. אנחנו יודעות ממחקרים וגם שמענו את זה בפאנלים ביומייס האחרונים, שנישם יותר 'מתגלגלות' בקריירה שלהם וגברים יותר מתכננים. מאחר שאנחנו רוצות לפתוח בפניכן עוד אפשרויות, נלמד עכשיו לתכנן קריירה. אוכנות?"

לאחר הפתיחה, המנחות מציגות את השקף של עקרונות לפיתוח כישורים ומסבירות אותו לפי החלקים שלו:



עקרונות לפיתוח כישורים

"תמיד מתחילים בצורך אמיתי. אם אין לנו צורך, לא יהיה לנו עניין להתאמן ולהתקדם. הדבר הכי חשוב שכל אחת צריכה היום להבין הוא מהו הצורך המרכזי שלה בעולמות של קריירה. מה השינוי הקטן שהיא יכולה לעשות בתוך הכישורים שלה, שיצור את האימפקט הכי גדול.

פיתוח כישורים הוא תהליך מתמשך ולא עניין של פעם אחת, כמו גם תכנון קריירה או תכנון מקצועי מכל סוג. המחשבה שלנו היא לתת לכן כלי שיכול לשמש אתכן עכשיו, כשאתן מבינות מה יעזור לכן להתקדם מבחינה מקצועית לאן שאתן רוצות, אבל גם בכל שלב אחר לאורך הקריירה. הכלי הזה פותח בג'וינט ואנחנו נתאמן אתו על פיתוח שרירי הכישורים שלנו. כמו באימון כושר, כך גם באימון מנטלי".

במעגל פיתוח הכישורים המנחות מתעכבות על הסבר של כל אחד מהכישורים:

- **אתגר:** אני נותנת לעצמי משימות שהן אפשריות עבורי, אבל גם מאתגרות אותי. לא הולכת למוכן מאליו, כי אחרת אין התקדמות.
- **חזרתיות:** אין זבנג וגמרנו. כל פעם צריך להתאמן מחדש. בדיוק כמו בחדר כושר, אי-אפשר לבוא פעם אחת ולעשות אימון אחד, ארוך ככל שיהיה, ולצפות להיכנס לכושר. צריך לבוא במשך שנה, בכל פעם לחצי שעה.
- **עדיף בקבוצה:** המחויבות הקבוצתית עושה את ההבדל. ידוע שמי שתחייב בפני הקבוצה ותשתמש בכוח של הקבוצה – תצליח הרבה יותר ממי שלא תנהג כך.
- **רפלקציה:** אנחנו רוצות לבדוק לאחור את ההצלחות שלנו ואת מה שלא הצלחנו בו. רפלקציה היא הכלי הכי חשוב לנו בתהליכים של פיתוח אישי ותכנון מקצועי. אל תוותרו על לשאול את עצמכן את השאלות: במה הצלחתי? איך הצלחתי? מה אני יכולה ללמוד מזה להבא?
- **למידה מכישלונות ומהצלחות (בהמשך לרפלקציה):** פעמים רבות נשים מאוד טובות בהפקת לקחים על בסיס כישלונות. אנחנו יודעות להגיד ממש טוב במה אנחנו לא טובות. אנחנו מאתגרות אתכן להסתכל וללמוד גם מהצלחות.

- **התקדמות ב-1%:** בדרך כלל שינוי לא קורה בבום. אנחנו רוצות לצעוד בצעדים קטנים, האפשריים לנו, אבל כל הזמן להיות בתחושת התקדמות. תארו לעצמכן איפה תהיו עוד שנה אם בכל יום תשפרו את האנגלית שלכן רק ב-1%, אם בכל יום תשפרו את הכושר שלכן רק ב-1%, את החסכונות שלכן. המטרה היא שיפור מתמיד ותהליכי.
- **פשוט לעשות:** הדבר האחרון וגם הראשון הוא פשוט לעשות. הרבה פעמים, כנשים, אנחנו "תקועות" במחשבה על מה שיהיה אחרי שנעשה את הצעד, במקום פשוט לעשות את הצעד. אנחנו ממליצות לכן לבחור משהו שאתן רוצות להשתפר בו ולהתחיל לעבוד. לא לחכות ל'תנאים הנכונים' כי הם אף פעם לא מגיעים.

תכנון אישי (10 דקות)

כל אחת יושבת עם עצמה ומחליטה איזה כישור (בהמשך לכישורים שדיברנו עליהם בבוקר, בהקשר של עולם העבודה המשתנה) היא רוצה לשפר במהלך החודשים הקרובים. מה יעשה את ההבדל הרב ביותר בחיים שלה.

למנחות: חשוב להסתובב בין הצעירות ולעזור להן להסיק את הכישור גם מתוך הפעילויות שהתרחשו לאורך היומיים וגם על בסיס המפגשים עם נשות הפאנל. אם, למשל, נשות הפאנל אמרו שבועולם ההייטק חייבים קורות חיים באנגלית, רצוי להתייחס לזה גם בפיתוח הכישורים.

15 דקות לאחר התכנון האישי, מחלקים את הקבוצה לזוגות. המנחות מבקשות מהמשתתפות לנסות לבחור מישהי שהן עוד לא עבדו איתה ביומיים האלה והן בונות יחד תוכנית עבודה לשיפור הכישור. כשהמנחות נותנות את המשימה רצוי להציע דוגמה, למשל: "אם בחרתי לשפר את האנגלית שלי, תוכנית עבודה יכולה להיות ללמוד כל יום שלוש מילים חדשות, או לקחת קורס באנגלית באינטרנט וללמוד כל יומיים שיעור. זכרו, המטרה היא לעמוד בעקרונות חדר הכושר".

איסוף (20 דקות)

המשתתפות חוזרות למליאה ומבקשות לשתף. איפה הן מול הבחירה שלהן בכישור? מה היו רוצות לשפר? האם הצליחו לבנות תוכנית עבודה?

למנחות: במהלך הדיון שימו-לב להקפיד ולחזור לעקרונות של תכנון קריירה ולפער שבין גברים לנשים בעולם התעסוקה מבחינת תכנון. הדגישו, כי פעמים רבות, בשל הפחד מההתמודדות עם כישור שקשה לנו, אנחנו נמנעות מכך לאורך זמן, במקום לנצל את הזמן להתקדמות בתוכנית. תוכנית מחייבת אותנו להתקדם ומייצרת לנו התקדמות איטית אבל בטוחה.

הפסקה 16:30-16:45





מטרות היחידה

- חיבור הנקודות של המסע ויציאה לפעולה מעשית בחיים האמיתיים.
- תכנון הפעולות הראשונות שהמשתתפות עושות ומתחייבות אליהן לקידום הקריירה שלהן.
- יציאה עם תחושת תכל'ס ועשייה שתלווה אותן בשבועות הראשונים.
- קידום תהליכי המשך בקהילה ובקבוצת הווטסאפ.

זמן היחידה: כשעה ורבע.

מבנה היחידה

- 5 דקות – פתיחה של המנחות
- 10 דקות – תרגיל המספרים והסבר על מטרות SMART.
- 10 דקות – עבודה אישית על כתיבת מטרה סמארטית.
- 25 דקות – עבודה בזוגות/שלשות על קידום המטרה, בליווי המנחות.
- 20 דקות – דיון על חשיבות הפעולה הפרקטית ועל פריצת מחסום הפחד.
- 5 דקות – סיכום.

ציוד ועזרים נדרשים

לוח מחיק וטושים.

מהלך היחידה

1. פתיחת היחידה (15 דקות)



למנחות: אנחנו לקראת סיום היום השני. היחידה הזו היא שיא הצלילה אל הפרקטיקה ואיסוף כל התכנים שנלמדו במהלך המסע. בשלב הזה חשוב להקפיד על הגעה לתכל'ס. אף צעירה לא עוזבת את המסע בלי שביצעה פעולה אחת בחיים האמיתיים. המטרה של היחידה הזו היא להניע את הצעירות אל מעבר למחסום הפחד, אל העשייה של החיים.

"אם אנחנו רוצים לפני הסוף, היחידה הזו תיקח אתכם מכאן אל העולם האמיתי. כדי שזה יקרה, אנחנו רוצות שכבר היום, בשעה הקרובה, כל אחת מכן תזע מה הצעד הבא שהיא צריכה לעשות בעולם. עכשיו נלמד אתכן איך להציב מטרה ואיך לפעול לקידומה".

לאחר הפתיחה, המנחות מסבירות את הקושי בהתקדמות אל עבר המטרות שלנו: "כמו שראינו ביומיים האחרונים, כל אחת מאיתנו נתקעת בקיר כשהיא צריכה להתקדם אל מטרה. יש לזה סיבה, שדיברנו עליה כבר ביחידה הקודמת. זוהי סיבה ביולוגית, והיא נשענת על זה שאנחנו אוהבים ודאות.

רוב התאוריות של קביעת מטרות מדברות על מטרות גדולות – זה מה שעשינו כשכתבנו חזון. לאחר מכן – מטרות יותר קטנות ובסוף יעדים. זהו תהליך של פירוק. אנחנו רוצות להציע לכן היום, בגלל הפחד מאי-ודאות, לזוטר על תהליכי הפירוק. כי מה שקורה לנו בתהליכי הפירוק זה שנהיות לנו משימות בינוניות, שדי קשה להשיג אותן, אבל הן לא מספיק מתגמלות כדי שנתאמץ בשבילן. לכן אנחנו עושות למוח שלנו 'עיקוף' ומשחררות אותו מאי הוודאות. מה שאנחנו רוצות שתעשו היום זה שתלמדו להציב מטרות קטנטנות שיעזרו לכן לקדם את ה-1% במקום לחשוב על הסוף.

מודל SMART מלווה את התאוריה הניהולית כבר משנות ה-80 (של המאה הקודמת) והוא ממוקד בדיוק במה שדיברנו עליו עכשיו – הקושי שלנו לבצע פעולות שיחוללו שינוי. התאוריה של סמארט מדברת בדיוק על מה שלמדנו על תפיסת ה-1%, תמיד יותר קל לחולל שינויים קטנים מאשר בינוניים.

מגלות עתידות: מסע קטן - עתיד גדול



בואו עכשיו נברר מה זה בכלל סמארט" (למנחות: כתבו על הלוח את האותיות S.M.A.R.T ומתחת לכל אות את ההסבר שלה):

- S = Specific מפורט
- M = Measurable מדיד
- A = Attainable בר-השגה
- R = Relevant רלוונטי
- T = Time bound תחום בזמן

לאחר ההסבר ניקח דוגמה מאחת המשתתפות ונבדוק יחד האם המטרה הזו היא סמארטית. המנחות מסבירות, שהעיקרון בשימוש במודל הוא שאנחנו מאלצות את המוח שלנו לבצע פעולות קטנות, שלא מפחידות כל כך וכך מתקדמות.

2. עבודה אישית (10 דקות)

"עכשיו כל אחת לוקחת את המטרה שלה ומנסה להפוך אותה לסמארטית. ממטרה אחת בדרך כלל יהיו לכן שלושה עד ארבעה צעדים. להתחלה זה מספיק. זכרו שאנחנו רוצות צעדים קטנים, שייקחו אותנו צעד צעד לאן שאנחנו רוצות. למשל, אם מישהי מכן רצתה ללמוד משהו בתחום המדעים, שיש בו גם נגיעה לבעלי החיים, הצעד הראשון יכול להיות כניסה לפייסבוק לפורום של בעלי חיים וכתיבת שאלה: 'מישהי פה לומדת תחומים מדעיים הקשורים לעבודה עם בעלי חיים'?"

למנחות: חשוב שהדוגמאות יהיו אותנטיות וקשורות לקבוצה. זה הזמן להתייחס למידע שאספתן על המשתתפות ביומיים האחרונים ולהציף אותו לתוך המטרות. בנוסף לכך, בזמן שהמשתתפות עובדות על המטרות האישיות שלהן, אתן כל הזמן מסתובבות ביניהן ועוזרות להן לבחון שהמטרות סמארטיות מצד אחד, ומדויקות מצד אחר.

3. עבודה בזוגות/שלושות (25 דקות)

בשלב הזה יש לבקש מהמשתתפות להתחבר לזוגות או לשלושות ולשתף. ההוראה היא, שפעולה אחת מתוך כל הפעולות שכתבנו, אנחנו מבצעות **עכשיו**. אם אחת המשתתפות מתקשה במשימה – האחרות נותנות לה כוח וחיזוק.

למנחות: בשלב הזה אנחנו רוצות שכל המשתתפות יבצעו פעולה מסוימת. זה הזמן לעבור בין המשתתפות ולעודד אותן לעשות פעולה. לכתוב פוסט/להתקשר/לערוך רשימה, כל אחת לפי המטרה שלה. המנחות מסבירות: "אל תתנו לצעדים להיות רחוקים או גדולים מדי, כי אנחנו רוצות להניע אותן לפעולה מיידית. אם הצעד גדול מדי, פרקו אותו לצעדים נוספים, עד לפעולה הראשונה שיכולה להתרחש בתוך המרחב".

4. דיון (20 דקות)

• מה הפעולות שיצאו לפועל? איך זה הרגיש?



למנחות: פעמים רבות המשתתפות שלנו מגיעות למסע אחרי תקופה ארוכה של תקיעות ובלבול. הצעד הראשון מייצר חוויה מאוד משמעותית בתהליך וחשוב לאוורר את הרגשות סביבו. בררו עם המשתתפות האם העבודה בזוגות חידדה את התהליך? מה למדתן מבת הזוג שלכן? יש להתייחס לחשיבות של התייעצות, תמיד יותר קל ביחד, עם עוד מישהי, בקבוצה, מאשר לבד. הזכירו להן שוב את קבוצת הווטסאפ, שתמשיך ללוות אותנו ואת הקהילה ושהיא מרחב להתייעצות. התייחסו לעובדה שכבר גילינו היום שהתייעצות מדויקת אותנו ונותנת לנו רוח גבית. יש לעודד את המשתתפות להמשיך להשתמש בקבוצה.

• מי כבר קיבלה תגובה על הפעולה שלה?

למנחות: הראו למשתתפות שכל פעולה בעולם תייצר לנו את הפעולה הבאה וש"הזדמנויות ורקודות עם מי שנמצאת על רחבת הריקודים". אם ניתקע בתוך הראש שלנו, נהיה עסוקות בלחשוב, בלנתח, בלמה לא – דפוס התנהגות שאנחנו 'מצטיינות' בו כנשים – כלום לא יקרה, אבל אם נתחיל לזוז, כל צעד יביא את הצעד הבא, וכך נשיג התקדמות.

• מה הפעולה הבאה של כל אחת מכן?

למנחות: עשו סבב **וכתבו** על הלוח את הצעדים הבאים. החלק הזה חשוב למחויבות של המשתתפות לעשות את הצעד הבא. לאחר המסע, קבוצת הווטסאפ תסייע להן בכך. אם נותר זמן מומלץ לשמוע עוד רעיונות מהקבוצה – חוכמת ההמון.

5. סיכום (5 דקות)

למנחות: "עשינו כאן היום ביחד את הצעד הראשון. אנחנו לא רוצות שאף אחת מכן תהיה סגורה על עצמה וגם לא נוכל לעשות את זה בזמן כל כך קצר, אבל אנחנו כן רוצות שתנועו ותייצרו לכן הזדמנויות ואפשרויות חדשות וזה בדיוק מה שעשינו כאן עכשיו ביחד. התנועה הזו היא תנועה חשובה ומקדמת ואנחנו בטוחות שכל מי שעשתה פה פעולה כבר מרגישה את הרצון שלה להמשיך לפעול".

17:45-18:00: הפסקה קצרה.

למנחות: אם אתן רואות שאפשר, רצוי לקצר את ההפסקה ולהשאיר יותר זמן לסיכום.

19:00-18:00 

יחידת סיכום למסע

מטרות היחידה

- חזרה לתכנים שבהם עסק המסע ביומיים האחרונים.
- הבנה כי המסע הסתיים, אבל הדרך רק מתחילה.
- חיזוק של הקבוצה כקהילה לתמיכה הדדית בהמשך.
- משוב אישי של כל המשתתפות על הדרך שכל אחת עשתה ביומיים האחרונים.
- סיכום אישי וקבוצתי של המנחות.
- מילוי משוב בכתב.

ציוד ליחידה

- לוח גדול לכתיבה או פליפ צ'ארט.
- קלפים של points of you.
- טיימר מכוון על 2 דקות.
- 10 טושים ללוח.
- לינק לקבוצת פייסבוק.

מהלך היחידה

אם לא נותר זמן, אפשר לוותר על החלק הזה ולעבור ישר לקלפים.

1. (5 דקות): "וואו! הגענו לשעה האחרונה של המסע המשותף שלנו. זה הזמן לקחת נשימה עמוקה ולהיזכר בדרך האינטנסיבית שעשינו ביחד ביומיים האחרונים. בואו נחזור לאתמול ב-9:00 בבוקר וניזכר ביחד בתכנים שליוו אותנו".

למנחות: כל המשתתפות עושות רשימה במחברות שלהן של התכנים שהן זוכרות.

(10 דקות): "אני רוצה לבקש מכל אחת לקחת טוש מהשולחן ואיך כל יחידה לכתוב בשלוש מילים ערך/זיכרון/תובנה שקיבלה מהיחידה. בבקשה להתייחס לפחות לארבע יחידות מהיומיים האחרונים".

למנחות: עשו סבב שבו כל אחת אומרת משהו אחד שהיה בתוכנית. המנחה כותבת על הלוח את לוח הזמנים בצד ימין ומשאירה מקום בצד שמאל. אחרי שלוח הזמנים הטכני מופיע על הלוח חלקו למשתתפות טושים ובקשו מהן לקום ולכתוב על הלוח ליד כל יחידה תובנה/זיכרון אחד שהן לוקחות איתן מאותה יחידה.

בנוסף לכך, יש לשים לב שמילות המפתח של המסע כתובות על הלוח. אם המשתתפות לא כתבו אותן, כתבו אותן אתן: הרחבת אפשרויות הבחירה; גנטיקה תעסוקתית; לצבוע את המים; הכנסה גבוהה; סטטוס; מעמד; זוגיות מושכלת; פרואקטיביות; חוללות עצמית, ועוד.

2. (5 דקות): סיכום של המנחות: הקריאו ערכים ותובנות מרכזיים שנכתבו על הלוח והוסיפו: "עברנו דרך מאוד משמעותית. אנחנו מאמינות שאנחנו יוצאות מכאן אחרות ושוונות מאיך שנכנסנו לכאן אתמול ב-9:00 בבוקר. כדאי להסתכל רגע על מה שקרה לכל אחת ואחת מאיתנו ביומיים האחרונים".

3. (25 דקות): קלפי points of you: פורסים על השולחן את כל הקלפים ומבקשים מכל משתתפת לבחור שני קלפים. קלף אחד מייצג איך הגיעה אתמול בבוקר, וקלף שני מייצג איך היא יוצאת מכאן עכשיו. בקלפים אפשר להתייחס רק למילה, רק לתמונה או לשתייה יחד.

4. המנחות רושמות על הלוח בשתי עמודות "לפני" ו-"אחרי" את המילים שכל משתתפת אומרת. חשוב לשמוע את כולן. אם יש לכן, כמנחות, תובנה משמעותית להגיד זה הזמן, אבל ממש לא חובה.

5. שאלו את המשתתפות: "אם יש מילה אחת שיכולה להגדיר את מה שקרה כאן ביומיים האחרונים, ומהי?"

למנחות: אפשרו למשתתפות אחדות להגיב. שימו-לב, שבאמת כל אחת אומרת רק מילה אחת – דיוק ומיקוד.





"כשאני מסתכלת על הרשימה, החילה הראשונה שקופצת לי היא 'שינוי'. כולנו יוצאות אחרת מהמסע הזה, שבו התחלנו רק את הצעד הראשון בדרך לשינוי. לא אחת יוצאת מכאן עם לפחות משימה אחת שתהווה את הצעד הראשון שלה בדרך לשינוי. כדי שנוכל להשתמש בכוח של הקבוצה ובליווי שלנו כמנחות, עד אחר בבוקר בשעה 9:00 לא אחת מוודאת שרשמה בקבוצה את המשימות שלה בצורה סמארטית עם תאריך יעד מאוד ברור".

6. **למנחות:** אם נותר זמן עשו סבב שבה כל אחת אומרת בקול רם מה המשימה שהיא לקחה על עצמה, כדי ליצור מחויבות יותר גבוהה ולהנכיח אותה מול כולן.

"קבוצת הוואטסאפ שלנו היא מקום מותן להתלבט, לפתח, להתייעץ ולשאל בלי שיפוטיות. הציפייה שלנו היא, שבסבב הקרוב, עד ליום X, לא אחת מוודאת מה כבר עשתה, איפה משוב קיבלה ואיפה עצרה היא צריכה מאיתנו כקבוצה וכמנחות".

7. ל'מגלות עתידות' יש קהילת פייסבוק. אני שולחת לכן עכשיו קישור לקבוצה ומבקשת שתתחברו אליה. הקבוצה הזו כוללת את כל בוגרות המסעות ומהווה מקור של מידע לכל מה שיקרה בהמשך: וובינרים, זומים, הזדמנויות וכמובן, מקור להתייעצות.

סיכום של המנחות: הסיכום של כל אחת צריך להיות ממקום חיובי ואופטימי ועם נגיעה אישית. משהו שקרה לך כאישה בעקבות המסע והמפגש עם הצעירות. למשל: "היה לי הכבוד לפגוש קבוצה של 20 נשים צעירות, חזקות, חכמות ואמיצות. לקחתן פסק זמן של יומיים מהחיים כדי להשקיע בשנים הבאות שלכן. זה ממש לא מובן מאליו. זוהי חשיבה על תכנון קריירה ולא על 'לזרום ויהיה בסדר' ועל הכנסה גבוהה בעתיד כמשהו שכל אחת מאיתנו רואה בו הישג".





פרק שלישי

הפעלה לארגונים

- מבוא
- לפני המסע
- בזמן המסע
- אחרי המסע



פרק שלישי: הפעלה לארגונים

מבוא

פרק זה מיועד לארגון המפעיל את 'מסעות מגלות עתידות' והוא כולל את כל ההיבטים הארגוניים והמינהליים שעל הארגון להתייחס אליהם לאורך המסע ('בק אופיס'). התארגנות זו גדלה והולכת ככל שמתקרבים לימי המסע ולכן מומלץ למנות לכך אשת קשר ייחודית.

ההיערכות המתוארת בפרק זה נחלקת לשלושה חלקים: פעולות שיש לבצע לפני המסע, לאורך המסע ולאחריו. בנוסף לאלה, יש גם את הנספחים המלווים את שלבי המסע. מומלץ לקרוא את תדריך המנחות המפורט (ראו פרק שני), הכולל בתוכו את כל המערכים והעזרים הנדרשים כדי לקבל את התמונה המלאה של המסע.

לפני המסע

מול משתתפות המסע

כמתואר בפרקים הקודמים, התוכנית מיועדת לצעירות בגילאים 20-25, שעדיין לא התחילו ללמוד באקדמיה או בהכשרה מקצועית ומעוניינות להשתלב במקצועות ההייטק, הטכנולוגיה והפיננסים כדי שלאחר הלימודים וההכשרה תהיה להן הכנסה גבוהה.

הקריטריונים להשתלבות בתוכנית:

- גילאי 20-25.
- עדיין לא לומדות באקדמיה.
- פתיחות לתחומי ההייטק, הטכנולוגיה והפיננסים.
- בעלת מוטיבציה ללמידה.
- מוכנה להתחייב לנוכחות פעילה של יומיים מלאים במסע.
- ללא חסמים מורכבים או מצבים אקוטיים.

מעבר לקריטריונים ה"יבשים" חשובה גם המוטיבציה של הצעירה ורצונה לקחת חלק במסע המיוחד הזה. **חריגים:** בכל מסע ישנן משתתפות שלא עונות במדויק על הקריטריונים הנ"ל. למשל, משתתפות קצת יותר מבוגרות. הבדל של שנה עד שנתיים אינם נחשבים חסם, אלא המקום בחיים של אותה מועמדת. למשל אישה בת 25 שהיא אם לילד לא תמצא את מקומה בקבוצה שהמשתתפות בה נמצאות בשלב מוקדם יותר בחייהן ועדיין מתלבטות ביחס לאיזון בין זירות חיים שונות; או מישהי הנמצאת במצב סיכוני, ללא קורת גג קבועה, שעסוקה בקשיים יום-יומיים ובהישרדות, סביר להניח שלא תהיה פנויה לעיסוק במגדר ובשוויון, על אף שהיא עומדת בשאר הקריטריונים לקבלה למסע. גם צעירות שלמדו או לומדות בקורס הייטק ללימודי תעודה או להכשרה מקצועית פחות רלוונטיות למסע, היות והן כבר החליטו לבחור

כיוון של לימודים והכשרה. עם זאת, אם יש מקום במסע או שהקורס שהן לומדות הוא "הייטק רך" (כמו QA) והן מתלבטות לגבי הנדסת תוכנה (למשל), יש לשקול בחיוב את קבלתן למסע. באופן כללי, מומלץ שהאוכלוסייה שלא עונה במדויק לקריטריונים תהווה עד 20% מהמשתתפות במסע, כדי שעדיין תישמר האפשרות להישאר נאמנים לערכי המסע ולמטרותיו.

בעת התלבטות לגבי התאמה לתוכנית, מומלץ לזכור, שאחד הדברים המאפיינים את הצעירות, המתאימות לתוכנית, הוא תחושת הבלבול, התקיעות וחוסר האונים.

גיוס המשתתפות: גיוס המשתתפות הוא החלק המאתגר ביותר ויש להקדיש לו כחודש עד חודש וחצי לפני תחילת המסע.

כדי להגיע למסע עם 20-25 משתתפות, מתקבלים טפסים בערך מ-60 צעירות, מתקיימים כ-45 ראיונות ומהם נבנית קבוצת הצעירות. הצעדים המקדימים למסע הם:

1. כחודש וחצי לפני המסע: מפגש בזום או מפגש פנים-אל-פנים עם כל בעלות העניין שעובדות עם קהל היעד הרלוונטי כדי לחבר אותן לסדר היום של 'מגלות עתידות', לספר על המסע, ליידע מהם הקריטריונים הנדרשים ולתאר את תהליך הקבלה. כל זאת כדי לייצר תחושת מחויבות בקרב הצעירות. הדרך היעילה ביותר לגיוס משתתפות הוא באופן אישי על ידי רכזות המכירות את הצעירות ויכולות לספר להן על התוכנית.
2. הכנת חומר פרסומי שאפשר להעלות למדיות דיגיטליות. קודם ההפצה, מומלץ להעביר את הפרסום בין כל השותפים והשותפות ולקבל אישור לתוכן, ללוגואים ולנראות.
3. כחודש וחצי לפני המסע יש להעלות את חומרי הפרסום לדף הפייסבוק, לאינסטגרם ולטיקטוק של 'מגלות עתידות' ושל הארגון המוציא לפועל את המסע; פנייה למשתתפות במסעות קודמים, דרך קבוצות הווטסאפ השונות, עם בקשה להפיץ את התוכנית ברשתות החברתיות שבהן הן נמצאות.
4. מיד לאחר המפגש עם המתעניינות מומלץ לבקש מהארגונים ליזום פניות אליהן באופן אישי או באונליין ולעודד אותן להירשם לתוכנית.
5. מומלץ שהנושא של גיוס המשתתפות יופיע כיעד בתוכנית העבודה השנתית של הרכזות מטעם הארגון שמקיים את המסע, משום שזה ייצור אצלן מחויבות לגיוס.

שימו-לב: ניסיוננו מלמד שפרסום במדיות החברתיות לא מניב תוצאות מספקות וחייבת להיות גם פנייה ישירה לצעירות.

תיאום מועד לריאיון קבלה

צעירה המעוניינת להגיש מועמדות למסע ממלאת שאלון ושולחת אותו במייל ([ראו נספח 2](#)). הגורם הממייין בודק את עמידתה בקריטריונים 'היבשים'. אם הצעירה עומדת בהם – נשלח אליה מייל לתיאום מועד לריאיון. מומלץ להשתמש ב'קלנדלי' כדי שהמשתתפות ישבצו את עצמן (חוסך זמן רב).

לאחר השיבוץ נשלח מייל על ידי הגורם הממייין, המאשר את קיום הריאיון וזימון ליומן עם קישור לזום. יש לשים לב שבהגדרות של הזום יש 'חדר המתנה' כדי שאם נקבעו ראיונות אחד אחרי השני לא תהיה הפרעה לקיומם.

אם הצעירה לא עולה לזום בשעה שנקבעה, שולחים אליה הודעה בווטסאפ או שמתקיימת התקשרות טלפונית.



מי מראינת?

הריאיון עצמו מתקיים בזום ואורך כרבע שעה. הלך הרוח בריאיון הוא ידידותי ומסביר פנים עם דגש על אווירה נעימה, חיוך ומתן תחושה טובה.

בריאיון בודקים פרטים אישיים, מוטיבציה להשתתפות, חסמים והבנה שזו התחייבות של יומיים מלאים ([ראו נספח 2](#), שעליו הצעירה חותמת).

מילוי שאלונים

עד שבועיים (כמובן שעדיף יותר זמן מראש) לפני המסע יש לתת למשתתפות תשובה אם הן התקבלו לתוכנית. התשובה נשלחת במייל. לצעירות שהתקבלו למסע מצורף גם קישור לשאלון עמדות ראשון ([ראו נספח 3](#)), שמטרתו לבדוק את נקודת המבט של הצעירה ביחס לשוויון מגדרי לפני תחילת המסע כדי שתהיה נקודת התייחסות לשינוי שהמסע יחולל. לאחר היומיים של המסע יישלח שאלון עמדות שני ([ראו נספח 4](#)) כדי לבדוק את השפעת המסע על הצעירה.

בשאלון העמדות הראשון ישנה גם התייחסות לאלרגיות, להעדפות תזונתיות ולהנגשה. חשוב לשים לב לתשובות של המשתתפות עוד לפני תחילת המסע ולהתארגן בהתאם.

מנחות המסע

בחודש יוני 2022 התקיימה הכשרה מעמיקה בת 30 שעות למנחות בעלות ניסיון מוכח בהנחיית קבוצות וסדנאות לצעירים ולצעירות, המכירות היטב את עולם העבודה המשתנה. בהכשרה השתתפו 17 מנחות, המזדהות עם הרעיון של העסקה שוויונית לנשים, חדורות מוטיבציה לקחת חלק במסעות. כולן ענו על הדרישות להשתתפות בהכשרה (רקע עשיר בהנחיה, הבנה של עולם העבודה וניסיון בליווי צעירים וצעירות).

אחדות מהמנחות הנחו מסע בליווי של סופרוויז'ן מקצועי שניתן על ידי צוות 'מגלות עתידות' והנחו, בהנחיה משותפת (co), עם מנחה מצוות התוכנית.

יש חשיבות עליונה להזמין מנחות מתוך הרשימה שגובשה בתום ההכשרה הנ"ל. ההמלצה שלנו היא לבחור שתי מנחות שעברו הכשרה ומנחה מצוות התוכנית לליווי של סופרוויז'ן.

העסקת המנחות: כל המנחות שעברו הכשרה של 'מגלות עתידות' הן פרילאנסריות. לכן, יש לוודא מראש שנעשו כל הצעדים הנדרשים על פי חוק לתשלום שכרן: פתיחת ספק, מילוי טפסים והעברת אישורי המס.

שכר המנחות: לפני המסע יש להחליט האם השכר שישולם יהיה שעתי או גלובלי. הערכה של שעות עבודה במסע נטו הן בסביבות 40 שעות, הכוללות הכנה, שיחת הכנה עם חברות הפאנל, הנחיה ומעקב אחרי המשתתפות בסיום במסע. סכום זה **לא כולל** מיונים, ראיונות, בחירת קבוצה, לוגיסטיקה, אדמיניסטרציה, קניות, בחירת ארגונים, קשר מול הארגונים וכו'; הערכה היא שכל הלוגיסטיקה משלב הראיונות ועד לתחילת המסע לוקחת בסביבות 55 שעות (בנוסף לשעות המנחות).

הנחיה משותפת: כאמור, המנחות עברו הכשרה של כ-30 שעות ו'בילו' לא מעט זמן אחת עם האחרת במסגרת הקבוצה. חלק משמעותי מהנחיה משותפת איכותית הן כימיה, יצירת שותפות וחברות בין המנחות. מניסיוננו, כדי לאפשר היכרות אישית ומקצועית בין המנחות יש להקצות לכך בין חמש לשש שעות.

חלוקה של יחידות ההנחיה: כל מנחה מגיעה מעולם אחר. אחת יכולה להיות מומחית בעולם העבודה והאחרת בעלת ניסיון רב בעבודה עם צעירות. חשוב שבשיח משותף של המנחות המיועדות כל אחת תבחר את תחום המומחיות שלה ובהתאם תיעשה החלוקה מי מנחה כל יחידה. אם הדבר לא מסתדר – אל דאגה. התדריך למנחות (ראו פרק שני) נכתב בפירוט רב, וממנו ניתן להבין את הנדרש מכל מנחה בכל יחידה.

שימוש במדריך: המדריך מיועד לליווי ההנחיה המקצועית ומציג בצורה ברורה את רציונל התוכנית ומבנה שני ימי המסע. כמו כן, במדריך מערך מפורט לכל יחידה, כולל עזרים ונספחים.

אחריות המנחות: בסופו של יום למנחות יש את האחריות הכללית להצלחת המסע. גם אם הן לא מראיינות מועמדות, או לא מצלמות את חוברות העבודה, הן צריכות לוודא שהכול קורה ומוכן למסע. מניסיוננו, רצוי לקבוע שיחת סטטוס פעם בשבוע בין הגורם האחראי על הלוגיסטיקה והצד הטכני לבין נציג השותפות, כדי לוודא שהכול מתנהל בהתאם לתכנון.

הארגונים המארחים

בארגונים רבים ישנה פונקציה שאמונה על אחריות תאגידית או על שוויון תעסוקתי, שיכולה לסייע לגיוס הארגון לאירוח המסע. ארגונים רבים שמחים להראות את המחויבות הערכית שלהם לשוויון תעסוקתי לנשים ומוכנים להנחות מסעות, שכן קיום מסע הוא הזדמנות מצוינת עבורם להוכיח את מחויבותם זו.

מאחר שהתוכנית עוסקת במקצועות ההייטק, הטכנולוגיה והפיננסים, יש לבחור למסע ארגון מתחומים אלה. חשוב לזכור שחלק גדול מהמשתתפות מגיעות זו הפעם הראשונה לארגון מסוג זה ולכן השאיפה היא לחשוף אותן לכמה שיותר מקומות ולאנשים שיעוררו בהן סקרנות ועניין.

מה נדרש מהארגון המארח?

- לספק תשתית אירוח לשעות ארוכות של למידה לקבוצה של בין 20 ל-25 צעירות – חדר או אולם קטן, שאפשר לסדר בו כיסאות (עדיף כיסאות סטודנט המאפשרים כתיבה) בצורת מעגל. מקום נעים, מואר, מזמין ומרווח, רצוי עם חלונות.
- רצוי שלחברה המארחת יהיו עוד חדרים קרובים, עם פינות ישיבה קטנות ונעימות, שבהן אפשר יהיה לקיים את הפעילות לזוגות או לשלשות.
- החברה הנבחרת צריכה להעסיק נשים בעלות רקע מגוון, שעובדות במגוון תפקידים. חברה שבה כל הנשים הן מתכנתות מציגה נקודת מבט מסוימת והרחבת אפשרויות הבחירה, שהיא קריטית במסע, לא תבוא לידי ביטוי.
- כדאי שתהיה בחירה בין סוגים שונים של חברות. למשל חברה מבוססת כמו אמדוקס, דלוייט, בנק ישראל או IBM, לעומת חברת סייבר או סטארט-אפ בשלבים שונים של גדילה. כל אחת מהחברות מייצגת עולם שונה של תפקידים בעולמות ההייטק, הטכנולוגיה והפיננסים ופותחת אפשרויות עבור הצעירות המשתתפות במסע.
- אם ארגון אחד הוא מבוסס יותר והאחר הוא סטארט-אפ צעיר, מומלץ להתחיל עם הארגון המבוסס ביום הראשון וביום השני להתארח בחברת הסטארט-אפ. לרוב אלה האחרונות הן חברות מפנקות יותר, עם תשתיות חדשניות. כך הצעירות נחשפות לשני סוגים של ארגונים ומסיימות את המסע בתחושה טובה.





- איש או אשת קשר, בעלי מודעות לשוויון מגדרי, שיהיו זמינים לפני תחילת המסע וגם בימי המסע עצמו, ושיקדמו במהלך היום האלה גם את סדר היום של הארגון המארח.
- סיור של כ-15 דקות בחברה על ידי נציג או נציגה מהחברה המארחת. הכוונה להראות איך נראית סביבת העבודה, לחוש את האווירה במקום ולדבר עם העובדים. מובילי הסיור צריכים להתייחס גם לנושאים אלה: שעות העבודה, איזון בין זירות חיים שונות, גיל העובדים במקום, משרות כניסה, שכר, אחוז הנשים העובדות במקום, סדר יום חברתי-סביבתי, ועוד.
- איתור של נשים להשתתפות בפאנל (פירוט להלן) ושליחה של הטלפון או המייל שלהן למנחות כדי להכין את המפגש בפאנל. חשוב שיהיה ייצוג של נשים בתפקידים טכנולוגיים, מדעיים או פיננסיים שונים ומתחומים שונים (למשל אשת כספים, מתכנתת, UI/UX, אנליסטית).
- ברמה הטכנית נדרש מהארגון המארח:
 - חיבור למקרן.
 - אודיו.
 - לוח גדול לכתיבה.
 - חיבור טוב לאינטרנט ויציוב פתוח.
 - פינת קפה/תה וכיבוד לאורך כל היום.
 - ארוחת בוקר.
 - ארוחת צוהריים.
 - מחברות ועטים.
 - תגי שם.
 - פרסום האירוח בתקשורת פנים-ארגונית לארגון כולו.

הפאנל

הרציונל מאחורי קיום הפאנל הוא, שהמשתתפות במסע יפגשו 'את עצמן' בעוד שנים אחדות. עבור רבות מהמשתתפות זוהי הפעם הראשונה שהן נחשפות למפגש בלתי אמצעי עם נשים שעובדות בתחומי ההייטק, הטכנולוגיה והפיננסים, יכולות לראות את המסלול שכל אחת עשתה כדי להגיע לתפקיד הנוכחי ולשמוע גם על הקשיים והאתגרים שבדרך.

בחירת נשות הפאנל: שלוש עד ארבע נשים, קרובות בגיל אל קהל היעד כדי ליצור הזדהות, כך שהצערות יראו עצמן במקום הזה בעוד שנים אחדות. כדאי גם שמשתתפות הפאנל יגיעו מכל מיני כיוונים ורקעים כדי להראות לצעירות שיש מספר דרכים ומספר עבודות להגיע אליהן.

חובה להכין את משתתפות הפאנל למפגש. מומלץ שאחת המנחות (לרוב זאת שמנחה את הפאנל) תכין את נשות הפאנל למפגש. אם מסיבה כלשהי הדבר לא מתאפשר אזי מי שאמונה על הלוגיסטיקה תעשה זאת. השיחה ביניהן צריכה להתקיים כשבוע לפני תחילת המסע. להלן אפשרויות ההכנה:

- שיחת זום משותפת עם כל משתתפות הפאנל.
- שיחת ועידה טלפונית משותפת (פחות מומלץ).
- שיחה טלפונית/זום עם כל משתתפת בפאנל בנפרד.
- אם לא עלה בידי המנחה לקיים שיחה לפני תחילת המסע אזי הזמנה של משתתפות הפאנל כחצי שעה לפני קיום הפאנל עצמו לתיאום ציפיות.
- תהא ההכנה אשר תהא, את השאלות יש לשלוח מראש (השאלות נמצאות בחוברת למנחות) כדי שמשתתפות הפאנל יוכלו להתכונן כראוי.

השיחה המקדימה צריכה לכלול:

- הסבר על התוכנית 'מגלות עתידות': המסע והרציונל.
- הסבר על אוכלוסיית המשתתפות.
- הסבר על התנהלות הפאנל: ציפייה לשתף ולספר בצורה חופשית, אין דף מסרים ויש לקיים שיחה אותנטית.

לסיום, יש להביע הוקרה לארגון המארח ולמשתתפות הפאנל, שעושים זאת בהתנדבות מלאה. מומלץ להכין תעודה מכובדת ואולי אף לצרף שי צנוע (עציץ או ספר).

לוגיסטיקה נוספת

קבוצת ווטסאפ: כשבוע לפני המסע, ולאחר שליחת תשובות חיוביות למשתתפות, יש לפתוח קבוצת ווטסאפ. ההודעה הראשונה תהיה הצגה עצמית ([ראו עמוד 36](#)) ולאחריה בקשה מכל משתתפת להציג עצמה. מומלץ לעקוב שכולן הציגו עצמן ואם מישהי לא עשתה זאת יש לפנות אליה אישית (ייתכן שהדבר מסמן שיש לה קושי עם ההגעה וניתן לעזור לה, כמו כתיבת מכתב או שיחת טלפון למעסיק כדי שישחרר אותה מהעבודה ליומיים אלה).

לאחר מכן יש לשלוח את ההודעה על משימת החזון האישי ([ראו עמוד 37](#)). ככל שמתקרב מועד המסע יש לשלוח את התזכורת הנוספות ([ראו עמודים 36-38](#)). חשוב לתחזק את הקבוצה!

בבוקר של המסע מומלץ לשלוח תמונה של המנחות עם הרקע של הארגון ומשפט שיוצר ציפייה.

עזרי הנחיה וחוברות עבודה

כל משתתפת זקוקה לחוברת המערכים, המלווה את המסע (ראו פרק שני). יש לספק לכל אחת חוברת.

לאתר קנבה: https://www.canva.com/design/DAFSkd6aMno/WXY7dmsuar4fR7ipjrsjljQ/edit?utm_content=DAFSkd6aMno&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

עזרי הנחיה: בתדריך למנחות (ראו פרק שני) מפורטים כל עזרי הנחיה הנדרשים לכל יחידה. יש להתארגן על כך מראש.

סרטונים: ישנם סרטונים המלווים את היחידות השונות. כולם נמצאים ביוטיוב והקישורים אליהם נמצאים בחוברת למנחות בכל יחידה רלוונטית.

תקציב

לפני תחילת המסע יש לקחת בחשבון את העלויות הנדרשות ולבדוק מקורות מימון וחלוקת הוצאות.

התקציב נועד ל-

- תשלום למנחות.
- הסעות לארגונים המארחים (אם הם לא נגישים בתחבורה ציבורית).
- הדפסת חוברות, שלטים, תעודות הוקרה, מתנות קטנות.
- קניית עטים, תגי שם, מחברות וכל הציוד הנלווה להנחיה.
- ארוחות צוהריים וכלים חד-פעמיים (אם הארגון המארח לא מספק).
- קפה, תה, שוקו, חלב רגיל, חלב סויה ושיבולת שועל, כיבוד ונשנושים לאורך היום (אם הארגון המארח לא מספק).





בזמן המסע

פרסום ומיתוג

• רצוי לנצל את העשייה של המסע למיתוג ולשיווק בתוך הארגונים המארחים וכלפי חוץ לעולם כולו, באמצעות:

- הצטרפות של משתתפות המסע לדף הפייסבוק של 'מגלות עתידות'.
- לבקש מהמשתתפות בצורה יזומה לפרסם במדיות החברתיות שבהן הן נמצאות (אינסטגרם, טוויטר, פייסבוק, טיק טוק) על המסע: איפה הן נמצאות ומדוע, מה הן עושות, כולל תיוג של דפים רלוונטיים במדיות השונות. רצוי לפנות זמן יזום בלוח הזמנים, למשל 10 דקות שיוקדשו לכתיבת פוסט קצר, לתיוג סרטון, תמונה וכדומה. בכל פרסום יש להקפיד ולתייג את 'מגלות עתידות', הגוף המוציא את המסע לפועל והארגון המארח. כולם מרוויחים מהפרסום בזמן אמת!
- לבקש מהאורחים והאורחות המגיעים למסע להעלות תמונה וטקסט למדיות החברתיות שלהם/ן.
- לבקש מהמשתתפות לצלם את עצמן ואת הקבוצה בפעילות ולשלוח בקבוצה. התרגיל חשוב ביותר למשתתפות המסע, משום שנשים פחות עוסקות במיתוג ובתיוג עצמי.
- שימור משתתפות מהיום הראשון ליום השני: המטרה היא שכל המשתתפות יתחילו ויסיימו את המסע. יש חשיבות רבה ללקיחת אחריות על ההשתתפות ועמידה בה, אבל לעיתים יש משתתפות שמתקשות בכך. לכן, יש לקיים עימן שיחה אישית במהלך היום הראשון למסע, להבין מה הקושי ולנסות לסייע להן להתמודד עמו. כדי להבטיח שכל המשתתפות יגיעו גם ליום השני, חשוב שמנחה אחת לפחות תהיה זמינה בערב שבין היום הראשון לשני כדי לתחזק משתתפות המתלבטות בנושא.

לוגיסטיקה שוטפת

- בסוף היום הראשון יש לשלוח את המשימה בווטסאפ הקבוצתי (המשימה נמצאת בתדריך למנחות, [ראו עמוד 56](#)).
- בערב ובבוקר יש לתזכר את מיקום הארגון השני ודרכי ההגעה אליו.
- כשהמנחות מגיעות עליהן לצלם ולשלוח לקבוצה הודעת 'בוקר טוב, מחכות לכן!' – על רקע הלוגו של החברה המארכת.
- עם הגעת המנחות עליהן לוודא שהכיתה מסודרת, פינת הקפה פתוחה ומלאה, יש את כל הציוד, כל הטכנולוגיה עובדת ויש שילוט של 'מגלות עתידות' בכניסה/בתוך הבניין/ליד הכיתה.
- בסביבות 10:00 בבוקר לשלוח הודעה לחברות הפאנל ולהזמין אותן להגיע רבע שעה לפני תחילת הפאנל. אם לא נעשתה הכנה עם חברות הפאנל – זה הזמן.

עבודה שוטפת של המנחות

מעבר להנחיה 'היבשה' המפורטת במדריך למנחות, צריכה להיות תקשורת שוטפת בין המנחות והיערכות קצרה לפני היחידות כדי לדייק את לוח הזמנים ואת התכנים. מצופה מהמנחות בסוף היום הראשון, אחרי שהצעירות הולכות, לשבת ביחד כדי לראות איך עבר היום הראשון ואיזה שינויים והתאמות צריך לעשות לקראת היום השני כדי שכל המשתתפות יפיקו ממנו את המרב. העבודה הנדרשת כאן מהמנחות היא אגילית – הערכה, רפלקציה והיערכות תוך כדי הליכה.

סדר יום ארגוני

חשוב לחבר את הארגון לתפיסת המסע ולמסרים ש'מגלות עתידות' מבקשות להעביר למשתתפות הפאנל, לאשת גיוס המשתתפות ולמי שמעביר/ה את הסיור. המסרים הם:

- נשים מעזות פחות ולכן מגיעות פחות לתפקידים טכנולוגיים ולתפקידים בכירים.
- נשים חוששות לדבר על כסף ובדרך כלל דורשות פחות ממה שמגיע להן ופחות משווי המשרה בשוק.
- גברים מקדמים גברים אחרים בגלל הטיות לא מודעות, חשוב לשים לב לכך גם בקרב נשים בארגון.
- שיחה פתוחה על איך משלבים חיי משפחה וקריירה, עם דגש על הציפיות החברתיות מגברים ומנשים.
- החשיבות של כסף והחשש של נשים לדבר על כסף.

עבודת המנחות

כאמור, ההנחיה היא משותפת (co). בזמן המסע, בעת שמנחה אחת מובילה את השיח, על המנחה הנוספת להתבונן בקבוצה, להקשיב להערות 'בין השורות' ולהתייחס לדברים הנאמרים בשיח החופשי. עליה להתערב ברגישות כלפי המנחה המובילה ורק לאחר סיכום מוקדם ביניהן על האופן שמתאים למנחה המובילה.

העבודה במסע היא דינמית, כלומר בשינוי מתמיד, ויש לקחת זאת בחשבון. בשל הקצב הגבוה של המסע מחד גיסא, והתערבויות שאינן תלויות במנחות (בשל צורכי הארגון/החברה והשותפים) מאידך גיסא, המנחות צריכות להיות מוכנות לשינויים מתמידים ולהערכה מתמדת של התהליך. בכל הפסקה, עליהן להתכנס ולבחון את עמידתן בלוח הזמנים ולדייק, לפי הצורך, את היחידות הנותרות אל מול הזמן שנותר ובסוף היום לקיים הערכה משותפת לגבי היום הראשון של המסע. ההערכה כוללת התייחסות מיוחדת למשתתפות שעלו לנשור לאחר היום הראשון, להתקשר אליהן באופן אישי ולעודד אותן להמשיך בתוכנית.

בנוסף לכך, מאחר שהמסע אינו מסע להכוון תעסוקתי, אלא מסע לשינוי עמדות בנושא מגדר ותעסוקה, הרי שגם ביחידות העוסקות בהכוון תעסוקתי על המנחות לתת דגש להיבטים המגדריים, להדגיש את התפיסות של 'מגלות עתידות' ולעודד את המשתתפות לחולל שינוי בשיקולים, בעמדות ובתפיסות שלהן לגבי מקומן בשוק העבודה.

אחרי המסע

ניהול קבוצת הווטסאפ

לאחר המסע קבוצת הווטסאפ של המסע הופכת להיות הכלי המשמעותי והמרכזי עבור צוות התוכנית לשמירה על קשר עם הצעירות ולהמשך הליווי שלהן. תחזוקת קבוצת הווטסאפ היא באחריות המנחות. התכנים שיעלו בקבוצת הווטסאפ יתייחסו למסע ולחלקים השונים בו. בחודש הראשון לאחר המסע, נקפיד לעקוב אחרי המשימות האישיות של הצעירות וביצוען. על המנחות לבדוק את ההתחייבות של הצעירות ולהזכיר להן להעלות בקבוצה את העשייה שלהן ביום-יום. כמו כן, עליהן לעודד שיח של התלבטות וחשיבה משותפת, הצעת עצות, שאילת שאלות מכוונות והזמנה של הצעירות האחרות להביע את דעתן ולהשתתף בשיחות המתקיימות בקבוצה.

אם נראה שיש משתתפות שאינן מגיבות כלל בקבוצת הווטסאפ, חשוב כי המנחות יערכו שיחות טלפון אישיות לדרוש בשלומן, להציע להן לכתוב וליצור איתן תוכנית השתתפות בתוך הקבוצה. ככל שצעירות רבות יותר יכתבו וישתפו בקבוצה, כך הקבוצה תהיה יותר משמעותית עבורן. על המנחות לעודד צעירות שלא עומדות ביעד שהציבו לעצמן לשתף זאת בקבוצה ולקבל תמיכה מקבוצת השוות, מארגונים שותפים (דוגמת מרכזי צעירים) ומהמנחות עצמן.





בנוסף לכל אלה, קבוצת הווסטאפ משמשת פלטפורמה לפרסום אירועי הקהילה של 'מגלות עתידות' ומסייעת לפרסם את המסעות הבאים.

כדי לשמור את הקבוצה "חיה" על המנחות לשלוח תכנים רלוונטיים העוסקים בנשיות ובמגדר, פוסטים מתוך קהילת 'מגלות עתידות' בפייסבוק/אינסטגרם, כלים מקצועיים שהגיעו לידיהן, ועוד. לאחר העלאת תוכן כזה, מומלץ לשלוח שאלה פתוחה כדי לעורר דיון ער בקבוצה.

חיבור של המשתתפות לעשייה בארגוני השטח המלווים

המשתתפות במסע עוברות חוויה משמעותית ומלמדת, אך קצרה מאוד בזמן. כדי שהתהליך יהיה משמעותי יש צורך בתהליכי המשך. תהליכי המשך צריכים להיות בתוך הגוף שמוציא את המסע לפועל, אבל אם אין אפשרות כזאת, חשוב שיהיה חיבור עם ארגון אחר שמציע שירות של ליווי פרטני וסדנאות עבור משתתפות המסע.

ליצירת קשר בין הצעירות המשתתפות במסע לבין הארגונים הרלוונטיים, על המנחות/הארגון להציע לקבוצה כולה אפשרות לתהליכי המשך ואף לפנות באופן אישי למשתתפות שחשוב שיקבלו ליווי כזה. מיפוי הפניות ייעשה על ידי המנחות. בנוסף לכך, על המנחות לפנות באופן אישי למשתתפות שמתאימות לשמש כשגרירות הקהילה של 'מגלות עתידות' ויחברו אותן לעשייה זו.

משתתפות המעוניינות בהמשך תהליך הליווי יופנו לארגונים רלוונטיים של תעסוקת צעירים, והגוף המארגן של המסע ימשיך לעקוב אחרי התקדמותן, תוך הצעת סיוע בנקודות חשובות (חיפוש מלגות, רישום לימים פתוחים, רישום למוסדות אקדמיים, ועוד).

מכתבי תודה לארגונים המארחים ולשותפים

ימים אחדים לאחר סיום המסע, חשוב לשלוח מכתבי תודה מסודרים לחברות המארחות ולשותפים מרכזיים (ראו [נספח 5](#)).

רצוי להתאים את נוסח המכתב לחברה שקיימה את המסע ולשותפים, אולם בכל ניסוח יש להודות גם למי שפתחה את הדלת לארגון, שבתיווכה הכיר את התוכנית, לפרגן לחברה על תפיסתה החברתית-כלכלית ועל כך שהיא דוגלת בשוויון מגדרי; להודות לחברות הפאנל ולכל השותפים הנוספים בתהליך. חשוב שהמכתב יבטא את תחושת השותפות למהלך גדול ומשמעותי, שנותן ערך מוסף לנשים בשוק התעסוקה הישראלי בכלל ולנשים צעירות, בפרט.

שיחת סיכום

לא יותר משבוע לאחר סיום המסע יש לקיים שיחת סיכום עם המנחות, לתת משוב על התהליך הערכי, על היחידות השונות, על נקודות לשיפור, על אופן ההנחיה ולהתייחס גם לתחושות של המנחות לאורך המסע. ככל ששיחת המשוב תתבצע בשלב מוקדם יותר – כך עדיף, בשל הקרבה למסע והתובנות הטרויות ממנו.

שליחת שאלונים

כחודש לאחר סיום המסע נשלח אל הצעירות שאלון העמדות השני (ראו [נספח 4](#)). שליחתו בשלב זה מסייעת לנו, בצוות של 'מגלות עתידות' לבחון את שינוי העמדות ביחס לתעסוקת נשים, לבחירת מקצוע ולהרכב השיקולים של הצעירות. השאלון מסייע בהפקת לקחים מהמסע לקראת הכנת המסעות הבאים. יש להקפיד ולבקש מהצעירות לענות על השאלון.



פרק רביעי

מאגר כלים – ליווי תעסוקתי לצעירות



פרק רביעי:

מאגר כלים – ליווי תעסוקתי לצעירות

מבוא

היחידות המובאות כאן מיועדות לשימוש של מקדמי ומקדמות התעסוקה בתהליך הליווי הפרטני והקבוצתי. היחידות נכתבו מתוך הבנה שליווי תעסוקתי לצעירות צריך להיות שונה מליווי תעסוקתי לצעירים וכי ישנה השפעה מגדרית רבה על תהליכי בחירה וקבלת החלטות בקרב צעירות.

המחקר האתנוגרפי (WhiteBoard, 2021) שליווה את התוכנית והוצג לעיל הראה בבירור כי קיים הבדל בין נשים צעירות לגברים צעירים בכל הקשור לתהליכי בחירה וקבלת החלטות. גברים יבחרו מסלול לימודים או הכשרה מקצועית על סמך ידע ונתונים ואילו נשים המציאות, בעוד שנשים יקבלו החלטה של בחירת מסלול לימודים על סמך אופנות משתנות ומה "שבווער בעצמותיהן". כאשר הבחירה מגיעה לניהול קריירה ולבחירת תעסוקתיות, נשים בוחרות על פי שיקולים של עניין ומימוש עצמי, נוחות ויכולת לאזן בין קריירה לפנאי. במרכז ההחלטות של גברים צעירים נמצא שיקולים של סטטוס ויוקרה, הכנסה גבוהה והשפעה.

מתוך הבנה זו ישנה ציפייה מהעוסקים ומהעוסקות בקידום ובליווי תעסוקתי להרכיב משקפיים אחרים, המושפעים מהמגדר של מי שנמצאים ונמצאות בחדר הליווי, כדי ליצור תהליך מקצועי, שלוקח בחשבון נתונים מגדריים כחלק מליווי מותאם ורגיש-מגדרי.

הדגש בתהליך הליווי המוכוון מגדרי צריך לנוע סביב שני צירים: האחד, תהליכי הבחירה והשני, אופן קבלת ההחלטות של נשים צעירות.

הבנת ההבדל המגדרי שבשני צירים אלה עמד בבסיס כתיבת היחידות. היחידות מתבססות על תהליכי ליווי קיימים ועל כלים שבהם משתמשים ומשתמשות אנשי ונשות המקצוע ושאותם יש להאיר באור מגדרי. אין הכוונה כאן "ללמד" איך מתקיים תהליך הליווי הפרטני והקבוצתי או ללמד כלים נוספים לארגז הכלים המקצועי. הכוונה יוצאת מנקודת הנחה, כי קיימים תהליכי ליווי טובים ומקצועיים לכלל האוכלוסייה וכי קיים ארגז כלים שבו משתמשים בתהליך הליווי, אך אלה נעשים באופן גנרי ושווה לנשים צעירות ולגברים צעירים ולא בהכרח לאור הידיעה, כי המגדר של כל מלווה מביא אתו מערך של צרכים שונים.

הכלים שנבחרו לליווי הם: עץ תעסוקתי משפחתי, חזון קריירה, מודל IPRO 2.0 ומיפוי חסמים. סביב כל אחד מהכלים נבנתה יחידה המשתמשת בכלי וסובבת סביב מגדר. ישנן גם שתי יחידות נוספות העוסקות באיזון בין עבודה לפנאי ובוחנות לעומק את נושא האימהות ואת החיבור המתבקש, אך הלא מובן מאליו, בין נשים, כסף והכנסה גבוהה.

היחידות נכתבו כחלק מהפיילוט של תוכנית 'מגלות עתידות' והועברו מספר פעמים בארגונים שהערך של שוויון מגדרי וצמצום פערי שכר בין נשים לגברים עומד במרכזו.



כל יחידה נכתבה בפירוט כדי לאפשר גם למי שלא בקיא בנושא להעביר אותה בביטחון. כמו כן, כל יחידה מביאה בצורה מגוונת מתודות, סרטונים ופעילויות הרלוונטיים לנשים צעירות, הנמצאות בצומתי הכרעה ובחירה.

היחידות עומדות כל אחת באופן עצמאי ואין סדר מסוים או צורך להעביר את כולן. ניתן לקחת כל יחידה ולהתאימה לאוכלוסייה ולסטינג הנדרש.

עץ תעסוקתי-משפחתי בראי מגדרי


ליווי פרטני 

מטרות

- היכרות של ה-DNA התעסוקתי-משפחתי והשפעתו על קבלת החלטות תעסוקתיות של המשתתפת.
- הבנת המסרים הסמויים והגלויים במשפחה בנושא תעסוקה וקריירה.
- הבנת הקשר ההדוק בין בחירת המקצוע ובחירות נוספות למסרים אשר עברו מדמויות משמעותיות במשפחה.
- זיהוי של מהו מודל נשי ראוי במשפחה שלי.
- זיהוי של דמויות נשיות משמעותיות במשפחה ובסביבה שלי.


פתיחה (5 דקות)

1. משפט פתיחה

 **למקדמת התעסוקה:** "היום נראה כיצד הבחירות התעסוקתיות של הנשים והגברים במשפחה ובסביבה הקרובה שלנו משפיעים על הבחירות התעסוקתיות שלנו. פעמים רבות אנחנו חושבות שהעולם פתוח בפנינו ושנחנו יכולות לבחור ולעשות הכול, כשלמעשה אנחנו לא מספיק מודעות למסרים המילוליים והבלתי מילוליים המועברים אלינו בצורה גלויה וסמויה".

2. שאלון מסרים משפחתיים (5 דקות)

מעובד לעבודה עם משתתפת בליווי פרטני.

 **למקדמת התעסוקה:** הניחי על השולחן את ההיגדים כשהכתוב מופנה כלפי מטה כאשר אי-אפשר לראות את הכתוב. בקשי מהמשתתפת בכל פעם להפוך היגד אחד ולהשלים אותו בכתב. הנחי את המשתתפת לא לחשוב יותר מדי ולומר את המילה הראשונה שעולה בראשה.

- אצלנו במשפחה נשים עובדות הכי הרבה ב...
- אצלנו במשפחה כשלאישה יש הכנסה גבוהה זה...
- אצלנו במשפחה החיבור של נשים עם כסף הוא...
- אצלנו במשפחה כאישה רצוי ונחשב להיות...
- אצלנו במשפחה לנשים אסור להיות...
- אצלנו החלומות המשפחתיים לקריירה של הנשים הם...
- אצלנו במשפחה אישה מוצלחת היא...
- אצלנו במשפחה נשים שנכשלות הן...



- אצלנו במשפחה אישה שמצליחה בקריירה היא...
- אצלנו במשפחה גבר מצליח בקריירה הוא...
- תמיד אמרו עליי במשפחה שאני כאישה... (בהקשר של קריירה)
- אימא/אבא שלי תמיד אמרו "שהבת שלי לא תהיה"...
- אצלנו במשפחה מקצוע טוב לנשים הוא...
- אצלנו במשפחה לימודים הם...
- אצלנו במשפחה כשאישה בוחרת מקצוע כדאי שתחשוב על...
- אצלנו במשפחה בחירה מוצלחת לאישה היא...
- אצלנו במשפחה הגשמה עצמית היא...

עיבוד לתרגיל (10 דקות)

לאחר שהמשתתפת השלימה את ההיגדים יש להתייחס לנאמר בהקשר של השפעות מגדריות על תהליך הבחירה שלה.

נקודות להתייחסות

- כשאת מסתכלת על המשפטים האלה שהשלמת, מה הדבר הראשון שעולה בראשך?
- האם היו דברים שכתבת והפתיעו אותך?
- האם בעקבות התרגיל נזכרת במשהו מיוחד שקשור למשפחה שלך?
- אם היית מראה להורים שלך את ההיגדים, מה הם היו אומרים?
- מה, לדעתך, המשפחה שלך הייתה אומרת על הבחירה האקדמית/ההכשרה המקצועית שלך?
- אחרי שראינו את המשמעות של המסרים המשפחתיים וההשפעה שלהם על תהליך קבלת ההחלטות, איפה זה פוגש אותך? האם עולות בראשך מחשבות לגבי הבחירות שלך? האם את רוצה להשאיר אותן כפי שהן או לשנות?

סיכום (5 דקות)

למקדמת התעסוקה: "אנו יודעות לומר היום בוודאות, שלכל משפחה יש את ה-DNA התעסוקתי שלה. במהלך שנות ילדותנו ובגרותנו אנחנו סופגות מסרים רבים באופן מודע ולא מודע ואלה משפיעים השפעה עמוקה על הבחירות שלנו, במקרה זה על הבחירות התעסוקתיות שלנו".

ישנה חשיבות רבה לדעת לזהות את אותם מסרים ולראות עד כמה הם מהווים שיקול משמעותי בהחלטה שאני מקבלת ואיך הם ישפיעו על ההכנסה שלי בעתיד. ברגע שאני מודעת למסרים המשפחתיים והסביבתיים שלי, אני יכולה לקבל ביתר בהירות את ההחלטות הקשורות לבחירות האקדמיות והתעסוקתיות שלי.

בחלק השני נעמיק ב-DNA התעסוקתי-משפחתי כדי להבין טוב יותר ממה מושפעות הבחירות שלנו במסלול הלימודים/הכשרה מקצועית ומה תהיה ההשפעה של הבחירה שלנו על העתיד".

3. עץ משפחתי-תעסוקתי בראי מגדרי-נשי

למקדמת התעסוקה: כלי זה פותח לראשונה בשנת 1985 על ידי Gerson Randy and McGoldrick Monica והיום משמש אנשי מקצוע מתחומים שונים בתחום המחקר הרפואי, הטיפול



האישי-משפחתי וגם לאבחון וליווי תעסוקתי. הכלי מושתת על התובנה, כי להקשר המשפחתי שלתוכו אנו נולדים וגדלים יש השפעה מכרעת על החלטותינו בחיים בכלל, ובהקשר התעסוקתי, בפרט.

מומלץ לראות את סרטון ההדרכה של ג'וינט-תבת עם הסבר על השימוש בכלי https://www.youtube.com/watch?v=NrnTh5_PoP8

מהלך התרגיל (20 דקות)

המשתתפת מתבקשת לשרטט את עץ המשפחה שלה – אילן היוחסין המשפחתי-תעסוקתי ולכלול את מספר הדורות הגבוה ביותר (לפחות שלושה דורות אחורה), שעליו יש לה מידע תעסוקתי. אם ישנה דמות דומיננטית במיוחד עבורה, אשר אינה מוגדרת כקרובת משפחה מבחינה גנטית, ניתן להוסיף גם אותה.

אפשר לבקש מהמשתתפת להכין את העץ בבית ולהביא אותו לפגישה.

הוראות למשתתפת לאחר שרטוט עץ המשפחה

1. סמני את הגברים בריבוע ואת הנשים בעיגול.
 2. רשמי את המקצועות של בני ובנות משפחתך ושל אחרים משמעותיים בעץ המשפחה.
 3. הוסיפי ליד כל אחד עיסוקים נוספים, מקצועות, עשיות בולטות/משמעותיות, השכלה, תחביבים, כישורים, יכולות, תפקידים בלתי רשמיים (לדוגמה קרובת משפחה שמארגנת את ארוחות החג המשפחתי, אחרת היא הבשלנית שכולם מבקשים ממנה מתכונים, זו שכל השכנות באות אליה להתייעצות בעניינים אישיים, ועוד).
 4. סמני בצבע אחד בני המשפחה שהם בעינייך מצליחים מבחינה מקצועית. בצבע אחר סמני ליד בני המשפחה את מי שלדעתך פחות מצליחים מבחינה מקצועית.
 5. סמני בצורה בולטת את בני משפחתך שסגנון חייהם מוצלח בעינייך.
- לאחר שהמשתתפת סיימה להכין את העץ המשפחתי, התבוננו בו ביחד ובקשי מהמשתתפת להתייחס לנושאים הבאים (אפשר לבחור רק חלק מהנקודות, בהתאם לזמן שנותר):

4. שאלות לעיבוד, לבחינה ולדין סביב עץ המשפחה

עיבוד החוויה

- איך הייתה המשימה של בניית העץ?
- איך הרגשת בזמן הכנת העץ?
- מה את רואה בעץ שגרם לך לחשוב?
- האם גילית דברים מעניינים?
- האם היה משהו שהפתיע אותך?

דמויות משמעותיות

- ספרי על הדמויות/דמות של נשים במשפחה שאת מעריכה.
- מדוע בחרת בה כדמות מוערכת?






- מה יש בה שאת מוצאת שיש גם בך?
- מה היית רוצה לקחת/ללמוד ממנה ולאמץ אלייך?
- האם ישנם אנשים נוספים המשמשים מודל עבורך בהקשר התעסוקתי?
- האם את רואה קשר בין השאיפות התעסוקתיות שלך לבין אנשים המהווים עבורך מודל לחיקוי? אם כן, צייני איזה קשר את רואה?

עמדות ושאיפות בתחום הקריירה

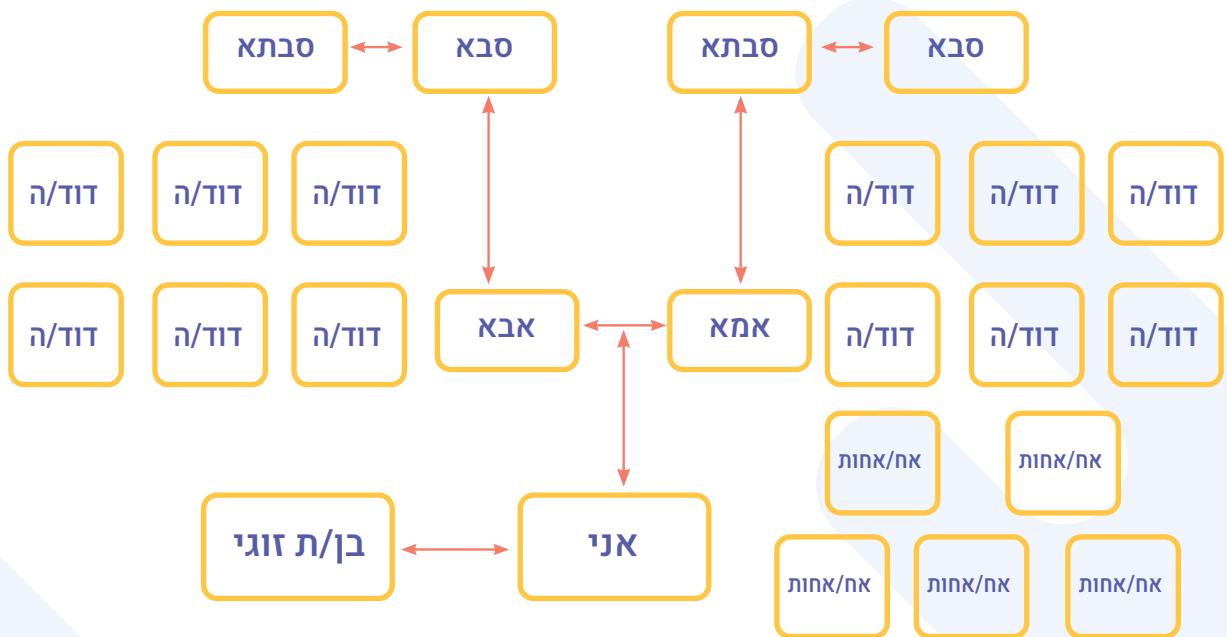
- מה נחשבת הצלחה במשפחה שלך? האם את מסכימה עם תפיסה זו? מה נחשבת הצלחה בעינייך?
- מהן העמדות והשאיפות של אנשים המופיעים בעץ המשפחה שאת מעריכה במיוחד ביחס לעבודה ולמקצוע?
- מהן העמדות והשאיפות של אנשים המופיעים בעץ המשפחה שאת פחות מעריכה?
- אילו התנהגויות ועמדות קיבלו חיזוק במשפחה עבור גברים ואילו עבור נשים?

5. שאלת סיכום למפגש ליווי (5 דקות)

 **למקדמת התעסוקה:** "מתוך כל מה שעשינו היום, עם איזה תובנה את יוצאת בהקשר של בחירות אקדמיות ותעסוקתיות לגבייך? מה הדבר הבא שהיית רוצה לבדוק בהקשר של בחירתך וקבלת החלטה מה ללמוד או איפה לעבוד?"

*מעובד מתוך חוברת קידום, מאגר ידע וכלים, ג'וינט-תבת, 2019

דוגמה למבנה של עץ משפחתי



מטרות

- קיום דיון בנושא שיקולים שחשובים למשתתפת בבחירת מסלול לימודים וקריירה.
- מיפוי השיקולים לפי דרגת חשיבותם.

פעילות קבוצתית

כל שיקול צריך להיות מודפס בגדול ותלוי על הקיר בחדר.

תרגיל שיקולים (כ- 15 דקות)

כל משתתפת מקבלת סרט וושיטייפ בצבע אחר ובאותו אורך. המנחה מסבירה כי כל אחת מהמשתתפות צריכה להשתמש בושיטייפ שלה בחוכמה. עליה לבחור את השיקולים שחשובים לה ביותר, ולפי חשיבות השיקול עליה לקבוע את אורך הושיטייפ שהיא תדביק עליו. ככל שהשיקול יותר חשוב לה – כך אורך הסרט ארוך יותר.

המשתתפות מסתובבות פיזית במרחב הכיתה ומדביקות את הושיטייפ על כל אחת מהכרטיסיות של השיקולים שלהן.

למנחה: שימי-לב מהם השיקולים שמקבלים את מרב הסרטים, האם יש שיקולים שנזנחים בצד ואף אחת אינה בוחרת אותם. כל אלה ישמשו אותך לדיון בשלב מאוחר יותר.

לרשימת השיקולים – [ראו נספח 1](#).

דיון

- אילו שיקולים בחרתן?

למנחה: יש להתייחס לכך, שמפת השיקולים שונה אצל כל אחת מאיתנו. כל אחת רוצה להביא לידי ביטוי באופן מלא את הכישורים, הנטיות והיכולות שלה. זה חלק בלתי נפרד מבחירת מקצוע, אולם חשוב גם להתייחס לשיקולים שאנחנו פחות לוקחות בחשבון, כמו כסף.

- האם ההבנה של תמחור החיים שינתה את השיקולים שלכן? האם מצאתן את עצמכן מתייחסות יותר לשיקול של כסף?

למנחה: יש להתייחס לחשיבות של העלאת המודעות ושל התכנון מראש. זאת הכנה לקראת היחידה הבאה שעוסקת הלכה למעשה בתכנון קריירה ולכן, אם אנחנו מתעכבות פה על שינוי בשיקולים, נוכל לחזור לכך כשהמשתתפות יבנו תוכניות עבודה.

- מה ההבדל, לדעתכן, בין נשים לגברים בשיקולים?

למנחה: זה הזמן להציג את השקף המראה את ההבדלים בין גברים לנשים בבחירת מקצוע, לדבר עם המשתתפות על הרחבת אפשרויות הבחירה שלהן והחשיבות של הכנסת שיקולים שגברים מכניסים לסל השיקולים שלהם אל סל השיקולים שלנו, כנשים.





לסיכום: "כסף הוא חשוב. הוא מאפשר לנו עצמאות כלכלית בעולם, הוא חשוב לביטחון האישי שלנו ושל הילדים והילדות שלנו. עיסוק בכסף והכנסה של כסף לסל השיקולים של נשים צעירות הם הסיבות העיקריות שבגללן אנחנו מקיימות את המסע הזה איתכן. אנחנו רוצות שתחשבו על כסף כשאתן בוחרות במה לעבוד, שתבינו שהשפעה ויוקרה הם שיקולים חשובים כדי ליצור משמעות בעולם. היום, בפאנל, אל תחששו לשאול על כסף, אל תחששו לדבר על השפעה. אלה שיקולים חשובים המשפיעים על הרחבת אפשרויות הבחירה שלנו".

מאגר כלים – ליווי מעסוקתי לצעירות



מטרות

- הבנה של מפת החסמים האישית של המשתתפות.
- הבנה של האפשרויות הנוספות העומדות בפני הצעירה.
- התמודדות עם השיקולים הנובעים מהחסמים של הצעירה.
- יציאה לפעולה – יעדים תוכנית עבודה.

למקדמת התעסוקה: יחידה זו עוסקת "בצביעת המים" – המטאפורה היא שאנחנו שוחות בתוך אקווריום שקוף, חושבות שהאפשרויות בלתי מוגבלות ואנו יכולות לעשות כל דבר שנרצה, כשלמעשה ישנם חסמים רבים שאנו לא מודעות להם והם מונעים מאיתנו כרגע לנוע קדימה, לפתוח אפשרויות בחירה ולקבל החלטות.

חלק משמעותי מהיכולת לנוע קדימה תלוי בזיהוי של הצעירה את החסמים שכיום היא פחות מודעת להם. העלאה של אותם חסמים אל המודע תאפשר להתמודד איתם טוב יותר ולקבל החלטות אל מול המציאות הקיימת.

חלק 1 – מיפוי אישי (15 דקות)

"אני מלאינה אותך להסתכל על הצירים הרשומים כדף ולנסות למקם את עצמך על הציר לפני המקום שבו את נמצאת היום".

המשתתפת מקבלת את הדף של כלי החסמים וממקמת עצמה על הציר.

למקדמת התעסוקה: ההמלצה היא לעבוד ביחד עם המשתתפת, לעבור תחום תחום ולסמן איפה היא נמצאת היום. תוך כדי אפשר לשאול שאלות הבהרה כדי לראות על סמך מה המשתתפת מיקמה עצמה במקום שבחרה על הציר.

לאחר שהמשתתפת מיקמה עצמה על ציר מקדמת התעסוקה מעלה מספר שאלות (אפשר כמובן להוסיף ולשנות):

- איפה את על כל אחת מהנקודות?
- יש משהו שהפתיע אותך?
- מה את יכולה ללמוד על עצמך לגבי המיקום הנוכחי שלך על הציר?
- האם יש משהו שלדעתך הוא חסם מרכזי?
- מאיפה לדעתך מגיעים החסמים האלה?
- האם יש תחומים על הציר שאת יכולה להגיד שהצלחת בעבר לגרום בהם לתזוזה?
- האם מסביבך יש נשים שהתחילו עם חסמים דומים ופרצו אותם? מה את יכולה ללמוד מהן? איך הן עשו זאת?
- במה את צריכה תמיכה ואיזה סוג של תמיכה את צריכה?
- כשתפרצי את החסמים שנמצאים כאן, מה יתאפשר לך שעדיין לא מתאפשר לך היום? איזה אפשרויות ייפתחו בפניך?



סיכום התרגיל: המטרה שלנו היא להבהיר שיש לכולנו חסמים שאספנו לאורך השנים. רבים מהם שקופים לנו ועצם ההתעכבות עליהם, ההגדרה שלהם והיכולת שלי לתת להם שם, מאפשרות הרחבה של אפשרויות הבחירה שלי.

חלק 2: הרחבת האפשרויות ויציאה לפעולה (20 דקות)

*מבוסס על אימון סקאלה²

המקדמת מציירת על נייר ציר של מספרים מ-1 עד 10 ומבקשת מהמשתתפת לבחור תחום אחד ממיפוי החסמים שנעשה קודם לכן שתזוזה בו תאפשר לה (למשתתפת) פתיחה של אפשרויות נוספות.



- איפה מיקמתי את עצמי היום על הציר?
- בזכות מה מיקמתי את עצמי בנקודה X?
- מה יש לי היום בנקודה הזו?
- מה יתאפשר לי בתזוזה על הציר בחסם הזה?
- מה אני יכולה לעשות כדי להתקדם צעד אחד נוסף?
- ממי אני יכולה לבקש עזרה? מה צריך לקרות כדי שתהיה תזוזה?
- אלו משאבים עומדים לרשותי בהסרת/הזזת החסם הזה?
- איזו פעולה פרואקטיבית אני מתחייבת לקחת על עצמי במהלך התקופה הקרובה שתעזור לי לקדם את עצמי בציר של החסם הזה?

שאלות רפלקציה אפשריות למקדמת התעסוקה:

- מה הבנת על עצמך מהציר?
- למה בחרת דווקא את הפעולה הזו?
- באיזה אופן הסרת החסם או התקדמות על ציר החסם תאפשר לך הרחבה של אפשרויות?

למקדמת התעסוקה: יש לשים דגש על תנועה לכיוון הסרת החסם. אין צורך לבטל אותו לגמרי, עצם המודעות מסייעת לנו לפתוח אפשרויות בחירה.

המטרה היא לצאת מהמפגש עם לפחות שניים או שלושה יעדים קטנים, צנועים, ברי-ביצוע, ברורים מאוד שהמשתתפת יכולה להתחיל לעשותם. אם ישנה אפשרות שהיעד הראשון יוגדר מראש ככזה שאפשר לעשות במפגש עצמו – מצוין. זאת יכולה להיות שיחת טלפון לביורר של משהו, שליחת דוא"ל או הודעה, בירור של מידע באינטרנט.

2. אתר סקאלה - כישורים לעולם עבודה משתנה <https://skillisrael.wixsite.com/ipro2>

חלק 3: מוטיבציה (10 דקות)

(אם הזמן מאפשר זאת).

צפייה בסרטון: "שום דבר לא יעכב אתכם" <https://www.youtube.com/watch?v=3ugGFB972Tc>


שיחה לאחר הצפייה:

- מה את חושבת על הסרטון שראינו?
- יש איזה משפט שנשאר איתך אחרי הצפייה בסרטון?
- אילו דברים למדת על עצמך לאורך החיים שלא משרתים אותך?
- אילו חסמים הם חלק מדברים שלימדו אותנו על היותנו נשים? על אימהות? על עצמנו כנערות?
- אילו משפטים את יכולה להגיד לעצמך במקום מה שלימדו אותך? איזה משפטים ששמעת לאורך החיים את רוצה להחליף?

כלי למיפוי חסמים

מבינה במה אני טובה ובמה לא	1	2	3	4	5	חוסר הבנה לגבי יכולותיי ומגבלותיי
מאמינה בעצמי ויודעת שאיני יכולה ללמוד מקצועות מדעיים, טכנולוגיים ופיננסיים	1	2	3	4	5	מאמינה ש"אין לי את זה" – לא יכולה ולא מסוגלת ללמוד מקצועות חדשים, טכנולוגיים ופיננסיים
פורצת גבולות, מוכנה לקחת סיכונים ולהתאמץ	1	2	3	4	5	הולכת על בטוח
מקבלת החלטות מבוססות נתונים	1	2	3	4	5	מקבלת החלטות על פי אינטואיציה
המשפחה עוזרת, תומכת ומשמשת כמקפצה	1	2	3	4	5	המשפחה לא מבינה, לא מכירה ומהווה מכשול
אין לי קושי כלכלי	1	2	3	4	5	יש לי גישה מוגבלת למקורות כלכליים
מכירה ויודעת מה האפשרויות הקיימות במקצועות מדעיים, טכנולוגיים ופיננסיים	1	2	3	4	5	לא מכירה ולא יודעת מה האפשרויות הקיימות במקצועות מדעיים, טכנולוגיים ופיננסיים



למנחה: מומלץ להיכנס לאתר של סקאלה (דורש רישום מוקדם) כדי להעמיק במודל I PRO 2.0 כהכנה ליחידה <https://skillisrael.wixsite.com/ipro2> 

מטרות

- היכרות עם עולם העבודה המשתנה.
- הבנה של הכישורים הדרושים לשמירה על רלוונטיות תעסוקתית.
- הגדרה אישית של כישור/כישורים שבהם המשתתפת "עדיין לא שם" ונדרשת עבודה לשיפור הכישורים.
- הגדרה של מטרה ויעדים לעבודה אישית של שיפור הכישור/כישורים.


רציונל

יחידה זו מבססת את ההבנה של איך פועל היום עולם העבודה וכי דברים משתנים במהירות ולכן נדרשת תגובה מהירה, יכולת לגמישות ולמידה כדרך חיים. כל אלה מסייעים לשמור על רלוונטיות תעסוקתית. מעבר להבנה של מציאות זו, המשתתפת תכיר היכן נמצאים הפערים שלה ומה עליה לעשות כדי לצמצמם. בסוף היחידה המשתתפת תצא עם תוכנית עבודה מבוססת כישורים לתקופה הקרובה.

1. עולם העבודה המשתנה: צפייה בסרטון על עולם העבודה (30 דקות)

<https://www.youtube.com/watch?v=e5LhQJPLNo8&list=PLQh0T5ewXSP72-EUvUMCX6-VBbluKfc-U&index=3>

הנחיה לצפייה מודרכת

למנחה: תוך כדי צפייה בקשי מהמשתתפות לערוך רשימה של הכישורים המופיעים בסרטון, הנדרשים היום בעולם העבודה. 

לאחר הצפייה ערכי רשימה על הלוח של הכישורים שהופיעו בסרטון וחברי אותם לעולם העבודה הנוכחי.

(הרחבה והעשרה למנחה – מתוך האתר של נירית כהן). <https://niritcohen.com/capabilities/>

- שינויים טכנולוגיים מהירים.
- למידה לאורך החיים.
- אחריות אישית להתפתחות הקריירה.
- מוטיבציה, פרואקטיביות (לעומת ראקטיביות) וחשיבה חיובית.
- תעוזה, סקרנות, יזמות, חשיבה מחוץ לקופסה.
- צורות העסקה גמישות (שכיר, עצמאי, גם וגם, תנועה קדימה ואחורה על הרצף).
- מקום עבודה שיש בו ערך ומשמעות.

- נוכחות בפלטפורמות דיגיטליות.
- איזון בין זירות חיים שונות.
- מרחבי עבודה משתנים (אפשר לעבוד מכל מקום).

שני הדוחות האחרונים של הפורום הכלכלי בדאבוס, הראשון שפורסם במהלך מגפת הקורונה,³ והשני שפורסם לאחרונה,⁴ מציינים שבשנים הקרובות נושא הכישורים יהיה בליבה של כל ארגון.

היום עולם העבודה, כולל היחידות למשאבי אנוש ולגיוס עובדים, מסתכלים על הכישורים שעובדים מביאים עימם ופחות על הידע הקשיח. הרציונל מאחורי המעבר הוא, שעולם העבודה משתנה מאוד מהר ובמקרים רבים אין משמעות לידע שלמדתי באקדמיה לפני מספר שנים. אם אני אחזיק בכישורים ואדאג לטיפחם – אהיה רלוונטית בעולם העבודה.

דיון

- מה היו המגמות המרכזיות שראינו בסרטון?

למנחה: נקודות שבדרך כלל עולות ויש לכתוב על הלוח: עבודה מכל מקום, למידה עצמאית כדרך חיים, מקצועות שנעלמים לצד מקצועות חדשים שמומצאים, רב-דיסציפלינריות במקום מיקוד בהתמחות, מיקוד בתוצאות ולא בשעות, איזון בין זירות חיים שונות, תפיסת ערך עצמי ומיתוג עצמי אל מול המעסיקים, לעשות מה שמעניין אותי, מיקוד בסיפוק לצד פרנסה, רצון להביא תועלת לעולם וליצור משמעות, מקום עבודה שמתחבר לערכים שלי, מעברים מהירים ומרובים ממקום עבודה אחד לשני, צורות העסקה מגוונות.

- מה עלינו לעשות כדי להצליח בעולם עבודה שכל הזמן משתנה? כישורים הם שם הקוד של העולם החדש, אנחנו יודעות שככל שהכישורים שלנו יהיו ברמה גבוהה יותר, כך נוכל להשתלב בשוק התעסוקה העתידי בקלות רבה יותר.
- מה ההבדל בכישורים בין נשים לגברים בשוק התעסוקה המשתנה?

למנחה: יש כישורים שנשים מתקשות יותר להפעיל בעולם העבודה, אך מפעילות אותם ללא קושי בתחומי חיים אחרים. למשל, לנשים יש קושי יותר גדול לאזן בין זירות חיים שונות, בגלל התפיסה החברתית של נשים ואימהות והציפייה החברתית מהן לקחת אחריות על הבית. לנשים יש קושי במיתוג ובשיווק עצמי, בפרואקטיביות בעולם העבודה ובחוסן. מה גבר היה עושה אם לא היו לו את כל הנתונים למקצוע מסוים שהוא רוצה? הוא כנראה היה לומד ורוכש את המקצוע; מה אישה בדרך כלל עושה? פונה למקצועות שהנתונים שלה מתאימים להם. במפגש בינינו, זאת תפיסה שאנחנו רוצות לבטל. המטרה שלנו היא להרחיב ככל האפשר את האפשרויות הפתוחות בפנינו.

לסיכום: "אנחנו יודעות היום שעולם התעסוקה מבקש מאיתנו מיקוד בכישורים והתפתחות מקצועית ואישית. מבחינתנו, ההגעה שלכן למסע היא כבר צעד בדרך הזו. נמשיך להעמיק אל תוך המסלול של התפתחות אישית ומקצועית. הצעה למחשבה: אנחנו מציעות לכן כבר עכשיו לחשוב על כישור אחד שהייתן רוצות לשפר, כדי שיעזור לכן בעולם התעסוקה. אנחנו נחזור לכך בהמשך היום."

.3 World Economic Forum, 2020

.4 World Economic Forum, 2023





1. ריאיון עבודה מצולם

ציוד ועזרים נדרשים

מעטפות משני סוגים – 1,2 בתוכן שאלות מראיונות עבודה של גוגל.

מהלך היחידה

למנחה: בפתיחת היחידה יש לחלק את הקבוצה לזוגות. יש למספר כל זוג – לקבוע מי מספר אחת ומי מספר שתיים. כל אחת מקבלת מעטפה לפי המספר שלה. מומלץ לצוות לזוגות של משתתפות שלא דווקא מכירות זו את זו.

שאלות למעטפה מס' 1

1. איזה סכום תגבי על שטיפת כל החלונות שקיימים בתל-אביב?
2. אם היית פותחת את המקפיא ומוצאת שם פינגווינים, מה היית עושה?
3. תכנני מדף תבלינים לעיוורים.

שאלות למעטפה מס' 2

1. הסבירי את החשיבות של אחסון ענן ללארי פייג' ואז הסבירי זאת שוב לסבתא שלך.
2. אם היית מקבלת 10 מיליון דולר, מה היית עושה?
3. אם היית צריכה להקים מיזם אופניים שיתופי בעיר שלך, מה היית עושה?

הנחיות לתרגיל

למנחה: "כל אחת מכן עכשיו הולכת להתראיין לתפקיד החלומות שלה. תחשבו שהתפקיד שאתן מתראיינות אליו הוא תפקיד שאתן ממש, אבל ממש רוצות לקבל. את הריאיון אנחנו נצלם. כל אחת מעבירה לבת הזוג שלה את הטלפון שלה ומראה לה איך לצלם וידאו. בזמן שמספר אחת מראיינת את מספר שתיים, היא גם מצלמת אותה בווידאו, ולהפך.

איך אנחנו מראיינות? מתחילות לצלם בווידאו ורק אז פותחות את המעטפה שקיבלנו (כל אחת את שלה, בתורה בלי לראות לפני כן) ושואלות את בת הזוג את השאלות שכתובות על הכרטיסיה. מי שמתראיינת, עונה כאילו זה ריאיון עבודה לכל דבר. לאחר שמספר 1 סיימה לראיין, אותו הנוהל מתקיים לגבי מספר 2. היא מתחילה לצלם את מספר 1 בווידאו, פותחת את המעטפה שלה ומראיינת".

2. ריאיון מצולם (כ-20 דקות)

המנחות מסתובבות בין המשתתפות ומסייעות להן במקרה הצורך. חשוב לשים לב לתגובות של המשתתפות תוך כדי התרגיל (מבוכה, צחוק, הפתעה, חוסר שיתוף פעולה, גמישות) ולהשתמש בזה לאחר מכן במהלך העיבוד של התרגיל.

לאחר החזרה מהתרגיל, אנחנו מציעות למשתתפות שסיימו לפני שכולן חוזרות, לצפות בעצמן. מי שחוזרת אחרונה, תוכל לצפות בסיום המפגש.

3. דיון קבוצתי

לאחר התרגיל המנחות עורכות דיון קבוצתי של חשיבה על התרגיל.

• איך הרגשתן בזמן הריאיון? מה עבר לכן בראש בעת השאלות האלה?

למנחה: חשוב לשים דגש על תחושת הבלבול וההפתעה, איך אנחנו מגיבות לתחושה של חוסר ודאות, האם הצלחנו להתמודד ולהתראיין או לא?

• איפה, לדעתכן, מראיינים כך ומדוע?

למנחה: השאלות לקוחות מתוך ראיונות של גוגל והן מיועדות לבחון את אופן החשיבה של המשתתפות. יש להדגיש את ההבדל בין מי שענתה לשאלת הפינגווינים תשובה, כמו: "אני אחפש טלפון של וטרינר ואתקשר אליו שיבוא לקחת אותם", לבין מי שענתה: "סוגרת את המקרר ושימשיכו ליהנות". ההבדל בין התשובות הוא לא שיש תשובה נכונה או תשובה לא נכונה, אלא שהתשובה עצמה מצביעה על סגנון החשיבה.

• באילו כישורים הייתן צריכות להשתמש כדי לבצע את התרגיל?

למנחה: בשלב הזה אנחנו כותבות על הלוח, בצורה של רשימה, את הכישורים שעולים מתוך הראיונות האלו: אם מישהי אמרה "זה מראה על חשיבה יצירתית", נכתוב על הלוח "חשיבה יצירתית". כישורים שעולים בדרך כלל: פתרון בעיות, חשיבה יצירתית, חשיבה ביקורתית, התמודדות עם אי-ודאות, גמישות מחשבתית, חשיבה אנליטית, יכולת חישובית, התאמה לקהלי יעד שונים, למידה עצמאית. מומלץ להוסיף לרשימת הכישורים על הלוח גם: מיתוג ושיווק עצמי, חוסן אישי ומקצועי (בעיקר במקומות שבהם משתתפות מספרות על הקושי להתמודד ומה הן עשו).

למנחה:

"אחרי שראינו את הכישורים הנדרשים היום בעולם העבודה, נבקש לבקש מכל אחת לזהות את המקומות שבהן היא עדיין לא שט, כישורים שלא אחת יודעת שהיא צריכה ושעדיין אין לה ולכתוב אותם בראש הדף" (אתת חחח דקות לחשיבה).

"אתוך הרשימה כחרי כישור אחד שבעינייך הוא החשוב ביותר, שאם תעבדי עליו ותשפרי אותו – תקדמי את הרלוונטיות שלך בעולם העבודה".

למנחה: לאחר מכן בקשי ממשתתפת אחת או שתיים לשתף מהו הכישור שבחרה. חשוב לשים לב שהמשתתפת בחרה כישור לעבודה באמת מתוך צורך אמיתי ונקודת כאב ולא מתוך רצון לרצות אחרים ואחרות.

למשל, אם בחרה בכישור של אוריינות שפתית באנגלית, נסו להבין מדוע בחרה בו. מה היום נמנע ממנה לעשות או איזה אפשרויות סגורות בפניה בגלל חוסר השליטה באנגלית. שאלו וכתבו על הלוח את התשובות של המשתתפת: "כשתשלטי יותר טוב באנגלית, מה יתאפשר לך אז שלא מתאפשר לך היום? איזה אפשרויות יהיו פתוחות בפנייך? עכשיו, כשאת מסתכלת על המצב המצוי ועל המצב הרצוי – איזה יעדים קטנים את יכולה להציב לעצמך?"

למנחה: יש לשים לב שהיעדים צנועים וקטנים, כדי שלא יהיו מאיימים ויתסכלו וכן שהם כתובים בצורה סמארטית, כלומר שהמטרה המבוססת על מודל SMART.

לקריאה נוספת: <https://www.shaharcohen.co.il/%D7%9E%D7%98%D7%A8%D7%95%D7%AA-%D7%95%D7%99%D7%A2%D7%93%D7%99%D7%9D/%D7%9E%D7%95%D7%93%D7%9C-%D7%A1%D7%9E%D7%90%D7%A8%D7%98/>





צפייה בסרטון הסבר:

<https://www.shaharcohen.co.il/%D7%9E%D7%98%D7%A8%D7%95%D7%AA-%D7%95%D7%99%D7%A2%D7%93%D7%99%D7%9D/%D7%9E%D7%95%D7%93%D7%9C-%D7%A1%D7%9E%D7%90%D7%A8%D7%98/>

4. עבודה בזוגות

כל אחת משתפת את בת הזוג שלה בבחירה של שיפור הכישור שבחרה לעבוד עליו. ביחד, בזוגות יש לחשוב על חמישה יעדים קטנים וסמארטים כדי להתחיל בעבודה על הכישור. היעד הראשון לעבודה צריך להיות יעד שכל אחת עושה כאן ועכשיו. למשל להתקשר ל... להיכנס לאתר של האוניברסיטה ולברר... את המטרה והיעדים יש לשלב בטבלה של תוכנית עבודה אישית.

תוכנית עבודה אישית

מטרה תעסוקתית (ספציפית, תחומה בזמן, מדידה, ברת-ביצוע)

היעד	תיאור המשימה	תאריך	אחריות הביצוע	כלים שיסייעו לביצוע (מי ומה)

דיון (20 דקות)

• מה הפעולות שיצאו פה לפועל? איך זה הרגיש?

למנחה: פעמים רבות המשתתפות הצעירות נמצאות תקופה ארוכה במצב של תקיעות ובלבול. הצעד הראשון מייצר חוויה מאוד משמעותית בתהליך וחשוב לאוורר את הרגשות סביבו.

• האם העבודה בזוגות חידדה את התהליך? מה למדתן מבת הזוג שלכן?

למנחה: יש להתייחס לחשיבות של התייעצות, שתמיד יותר קל ביחד, עם עוד מישהי בקבוצה, מאשר לבד. כמו כן, יש להתייחס לעובדה שכבר גילינו היום שהתייעצות מדייקת אותנו ונותנת לנו רוח גבית, לכן יש לעודד את המשתתפות להמשיך ולהשתמש בקבוצה.

- מי כבר קיבלה תגובה על הפעולה שלה?

למנחה: יש להראות שכל פעולה בעולם תייצר לנו את הפעולה הבאה ו"שהזדמנויות רוקדות עם מי שנמצאת על רחבת הריקודים". אם נתקע בתוך הראש שלנו, נהיה עסוקות בלחשוב, בלנתח, בלמה לא – דבר שאנחנו 'מצטיינות' בו כנשים, כלום לא יקרה, אבל אם נתחיל לזוז, כל צעד יביא את הצעד הבא, וכך נשיג התקדמות – JUST DO IT.

- מה הפעולה הבאה של כל אחת מכן?

למנחה: לקיים סבב ולכתוב על הלוח את הצעדים הבאים. החלק הזה חשוב למחויבות של המשתתפות לעשות את הצעד הבא ולהתחייב על כך מול כל הקבוצה. זאת גם הזדמנות, אם נותר זמן, לשמוע עוד רעיונות מהקבוצה – 'חוכמת ההמון'.

לסיכום (5 דקות)

למנחה: "עשינו כאן היום ביחד את הצעד הראשון. המטרה היא לייצר תנועה ולהתחיל להניע דברים קדימה, כדי לפתוח הזדמנויות ואפשרויות חדשות וזה בדיוק מה שעשינו ביחד כאן עכשיו. התנועה הזו חשובה ומקדמת וכל מי שעשתה פה פעולה כלשהי, כבר מרגישה את הרצון להמשיך ולפעול".



המטאפורה שמלווה את כל היחידות היא שאנחנו שוחות באקווריום שקוף ולא מודעות לכל ההשפעות שנמצאות סביבנו. התפקיד שלך, כמקדמת תעסוקה, הוא לצבוע את המים, כך שמה שסמוי מן העין ולא נראה לנו יהפוך לגלוי ויאפשר להרחיב את אפשרויות הבחירה בתחומי ההשכלה, ההכשרה המקצועית והקריירה.

מטרות

- הסתכלות על "איך אני רוצה שייראו החיים שלי" בצורה כמותנית ואיכותנית.
- בניית תמונת עתיד ותמחור אורח החיים שלי אחרי הלימודים.
- הסתכלות על הפער (אם קיים) של מה שאני רוצה ללמוד לעומת כמה החיים עולים.
- קבלת החלטות על סמך ידע ולא רגש.
- ראיית אפשרויות הבחירה שיאפשרו לי הכנסה גבוהה בעתיד.

רציונל

אחת המטרות של 'מגלות עתידות' היא להקנות לצעירות את הכלי של קבלת החלטות מבוססות ידע ומחקר מעמיק. המחקר האתנוגרפי שנעשה בתוכנית (WhiteBoard, 2021) הראה, שצעירות מקבלות החלטות על סמך אופנות משתנות ואינטואיציה ולא על סמך ידע ועובדות. יחידה זו נועדה להציב מראה מול הפנים ולראות את הקשר הישיר והברור בין בחירת תחום לימודים/הכשרה מקצועית למסלול קריירה ולהכנסה כספית בסיום הלימודים.

לרוב זו הפעם הראשונה שהצעירה רואה את המורכבות הכלכלית של מציאות החיים, ולכן פעמים רבות היא תהיה מאוד מופתעת.

מבנה המפגש

1. מסע החיים שלי

אפשרות א'

דמיון מודרך: מקדמת התעסוקה מקליטה הודעה למשתתפת לפני המפגש ומבקשת ממנה לרשום בנקודות את התשובות לשאלות: "קחי רגע להירגע, קחי נשימה עמוקה והרגישי את הגוף מתמלא באוויר... דמייני את עצמך בעוד 10 שנים. איפה את נמצאת? מה יש לך? מה השגת? איפה את מתגוררת? איפה את עובדת? מה הסטטוס המשפחתי שלך? מי עומד/ת לידך? עכשיו, חיזרי לכאן ועכשיו! הרגישי את התחושה חוזרת לקצות האצבעות והחזירי מודעות לנשימה. כתבי את התמונה שראית".

נקודות אפשריות להתייחסות (אפשר להוסיף/לשנות)

- האם אני עובדת? אם כן, איפה? כמה אני מרוויחה בחודש?
- איפה אני גרה?
- עם מי אני גרה?
- מה אני עושה בנוסף ללימודים?
- תחביבים? חוגים שיש לי?
- כמה פעמים בשנה אני נוסעת לחו"ל? לאן?



- לכמה מסעדות אני יוצאת בשבוע? בחודש?
- איפה עוד אני מבלה?
- מה אני לובשת? נועלת?
- איזה רכב יש לי?
- כמה ילדים יש לי?
- איפה הם לומדים?
- מה הבילוי האהוב עלינו?
- מה אני עושה בנוסף ללימודים?
- תחביבים? חוגים שיש לי? מנויים קבועים? (חדר כושר, למשל)

אפשרות ב'

לעבור עם המשתתפת על הנקודות הרשומות מעלה ולכתוב תשובות לשאלה: איפה היא רואה את עצמה בעוד 10 שנים.

2. תמחור עלות החיים (30 דקות)

ביחד עם המשתתפת אתן מנסות **לתמחר את עלות החיים** (ממש בשקלים) שאני רוצה שיהיו לי. המטרה היא לשרטט טבלה, שבטור אחד יהיה כתוב הנושא ובטור השני העלות. מומלץ להכניס פה גם אלמנט של פרואקטיביות. שהמשתתפת תחפש מקורות מידע ותתחיל את התרגיל כמטלת בית (אם הדמיון המודרך נעשה במשותף במפגש ליווי).

מקורות מידע

- שימוש בידע שיש לי.
- בדיקת עלויות באינטרנט.
- שיחה עם אנשים שיוכלו לעזור בתמחור.
- מחשבון לניהול תקציב
- <https://haotzarsheli.mof.gov.il/Calculators/Pages/Budget-Management.aspx>
- bit.ly/3EBpiMm מחשבון הוצאות
- אתר עבודאטה – <https://avodata.labor.gov.il>

3. מה אני מתכננת ללמוד ומה הצפי ההכנסה לתפקיד זה? (15 דקות)

אחרי מילוי הטבלה עם עלויות החיים, שהמשתתפת רוצה שיהיו לה, נבדוק מה השכר הצפוי בסיום ההכשרה/הלימודים. אם המשתתפת לא יודעת מה היא רוצה ללמוד, מומלץ לבדוק כיוונים אחדים כדי להבין את ההכנסה הצפויה.

ניתן להשתמש בטבלאות שכר באינטרנט.

טבלאות שכר

- <https://www.alljobs.co.il/User/SalaryCompound/SalarySurvey.aspx> אול ג'ובס
- <https://www.manpower.co.il/domains/%D7%98%D7%91%D7%9C%D7%90%D7%99%D7%AA-%D7%A9%D7%9B%D7%A8-%D7%9E%D7%A9%D7%95%D7%AA%D7%A3> מנפאוור





4. עיבוד לתרגיל

- איך היה לדבר על כסף?
- האם הרגשת נוח עם זה?
- יוצא לך לחשוב הרבה על הנושא של כסף?
- האם הנושא עולה בבית? מדברים על כסף?
- מה המשפחה/החברים/בן/בת זוג שלך היו חושבים על השיחה הזו?
- יש משהו שהפתיע אותך?
- מה את אומרת על הסכומים שרשמת? זה פחות או יותר מה שחשבת?
- כשאת מסתכלת על עלות החיים שאת צופה בסיום הלימודים, וההכנסה הצפויה – מה את רואה?

5. הרחבת אפשרויות הבחירה: מה עוד אני יכולה לעשות?



למנחה: לרוב נראה פער משמעותי בין התמחור שהצעירה עשתה להכנסה הצפויה בסיום הלימודים. חלק זה מציב מראה מול הצעירה ואף מערער אותה, לכן חשוב שהוא ייעשה בתוך המפגש ושתהיה תחושת שותפות ולא האשמה. חשוב שהמסר שיועבר הוא שיש מה לעשות, אפילו יותר מאפשרות בחירה אחת!

להרחבת אפשרויות הבחירה נשאל שאלות שיגרמו למשתתפת למצוא את התשובות.

שאלות אפשריות לעיבוד התרגיל:

- האם זה מסתדר עם אורח החיים שאת רוצה שיהיה לך? יש פערים?
- איך מגשרים על הפערים?
- איזה פעולות את צריכה לנקוט כדי לגשר על הפער?

נתבונן על עוד רעיונות שיאפשרו את הרחבת אפשרויות הבחירה:

- להסתכל על הנתונים שעמם הצעירה מגיעה – בגרות ופסיכומטרי.
- לברר מה עוד אפשר ללמוד עם הנתונים הקיימים, שיאפשרו הכנסה גבוהה בעתיד.
- לשחק עם האפשרויות של עבודאטה ולהתעכב על תחומי טכנולוגיה, הייטק ופיננסים.
- לבחון איזה עוד אפשרויות קיימות אם הצעירה עושה מאמץ נוסף של +1. למשל שיפור של בגרות/פסיכומטרי, מכינה, הגשת בקשה לוועדת חריגים. המאמץ בשיפור הנתונים ובבחירה של תחום לימוד מעולמות ההייטק, טכנולוגיה ופיננסים יהיה אומנם מאתגר, אך בראייה קדימה יאפשר הכנסה גבוהה יותר.

סיכום המפגש

- מה התובנה המשמעותית ביותר שיצאת איתה היום?
- מה המשימה שאת לוקחת על עצמך עד לפגישה הבאה שלנו כדי שיהיו לך יותר אפשרויות בחירה?

			הסכום בשקלים שאותו אני רוצה כדי לחיות את החיים.
			מה בחרתי ללמוד ואיפה.
אחרי חמש שנים	אחרי שלוש שנים	בסיום הלימודים	כמה מרוויחים במקצוע שבחרתי עם סיום הלימודים/ אחרי שלוש שנים/ אחרי חמש שנים.
אחרי חמש שנים	אחרי שלוש שנים	בסיום הלימודים	כמה יישאר מהסכום כל חודש אחרי הדמיית שכר בסיום הלימודים/ אחרי שלוש שנים/ אחרי חמש שנים.
			מה הפער בשקלים (אם יש).
פסיכומטרי		בגרות	הנתונים האישיים שלי בבגרות ובפסיכומטרי.
			1. מה עוד אני יכולה ללמוד שיאפשר הכנסה גבוהה יותר. 2. 3.
אחרי חמש שנים	אחרי שלוש שנים	בסיום הלימודים	הדמיית שכר לתחומים נוספים בסיום הלימודים/ אחרי שלוש שנים/ אחרי חמש שנים.



מטרות

- העמקה במושג "קריירה של נשים".
- הבנת אפשרויות השילוב בין אימהות לקריירה.
- התמודדות עם המתח שבין קריירה לאימהות.
- היכרות עם המושגים: קנס האימהות, פרמיית האבות, עבודה היברידית, זוגיות מודעת (conscious coupling).
- העמקה בזוגיות ובסביבה הרצויה שתאפשר את הרחבת אפשרויות הבחירה.

1. פתיחה (10 דקות)


צפייה משותפת בסרטון: <https://www.kan.org.il/item/?itemid=114142>

הנחיה לצפייה מודרכת בסרטון:

"אני רוצה לבקש שלא אורק הזכיייה תחשבי על שני נתונים/עובדות/אמירות שהפתיעו אותך."

עיבוד לאחר הסרטון (10 דקות)

- איך היה לך לראות את הסרטון?
- מה הפתיע אותך?
- האם עלה בראשך משהו חדש, שלא היית מודעת לו קודם?
- מהו, לדעתך, המסר של הסרטון?
- אם בן/בת הזוג שלך היום היו רואים את הסרטון מה הם היו אומרים?
- איפה את רואה את המושגים האלה באים לידי ביטוי סביבך? (בבית, בצבא, במקום עבודה, בזוגיות).

למנחה: חשוב לרשום על הלוח את המונחים: קנס האימהות, פרמיית האבהות, עבודה שקופה, זוגיות מושכלת, פערי שכר. 

הסברים למונחים:

קנס האימהות: הסבר מקיף https://fs.knesset.gov.il/24/Committees/24_cs_bg_618964.pdf

פרמיית האבהות (עמוד 7): https://brookdale-web.s3.amazonaws.com/uploads/2021/07/Summary_Heb_RR-869-21-1.pdf

עבודה שקופה:

<https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1001362343>

זוגיות מושכלת (זוגיות מושכלת, אביבה פוקס ו-ויטנברג, הרצאת טדX, אנגלית, אין כתוביות)

<https://www.youtube.com/watch?v=2BSjgguVdMQ>

פערי שכר מגדריים:

<https://www.taubcenter.org.il/research/international-womens-day-2022-gender-wage-gaps-in-israel-and-the-impact-of-research/>



2. עץ תעסוקתי-משפחתי (20 דקות)

למנחה: הסבר על השימוש בעץ תעסוקתי-משפחתי ראי בסרטון הדרכה של ג'וינט-תבת וכן במדריך זה https://www.youtube.com/watch?v=NrnTh5_PoP8

"בתרגילי הכא נעמיק ב-DNA התעסוקתי-משפחתי כדי להבין טוב יותר ממה מושפעות הכחירות שלנו במסלול האימוני/ההכשרה המקצועית ומהי השפעת הסביבה על הכחירות האיטיות של כל אחת".

המשתתפת מתבקשת לשרטט את עץ המשפחה שלה – אילן היוחסין המשפחתי-תעסוקתי, ולכלול בו שלושה דורות אחורה (עד סבא וסבתא משני הצדדים), שעליהם יש לה מידע תעסוקתי. אם ישנה דמות דומיננטית במיוחד עבורה אשר אינה מוגדרת כקרובת משפחה, ניתן להוסיף גם אותה ולסמנה בכוכבית.

מהלך התרגיל

הוראות למשתתפת לאחר השרטוט:

1. סמני את הגברים בריבוע ואת הנשים בעיגול.
2. רשמי בעץ המשפחה את המקצועות של בני משפחתך ושל אחרים משמעותיים.
3. הוסיפי ליד כל אחד עיסוקים נוספים, מקצועות, עשיות משמעותיות, השכלה, תחביבים, כישורים, יכולות, תפקידים בלתי רשמיים (לדוגמה קרובת משפחה שמארגנת את ארוחות החג המשפחתיות, אחרת הבשלנית שכולם מבקשים ממנה מתכונים, זו שכל השכנות באות אליה להתייעצות בעניינים אישיים, ועוד).
4. סמני מ' ליד בני משפחה שהם, בעינייך, מצליחים מבחינה מקצועית, ו'פמ' ליד בני משפחה שהם, לדעתך, פחות מצליחים מבחינה מקצועית.
5. סמני בצורה בולטת את בני משפחתך שסגנון חייהם ראוי בעינייך.

שאלות לעיבוד, לבחינה ולדיון סביב עץ המשפחה (אפשר כמובן להוריד ו/או להוסיף נקודות לדיון)

עיבוד החוויה

- מה את רואה בעץ המשפחה שגורם לך לחשוב?
- האם גילית דברים מעניינים?
- האם היה משהו שהפתיע אותך?

עמדות ושאיפות בתחום הקריירה ואימהות

- ספרי על אישה במשפחה, שאת מעריכה, ששילבה אימהות, קריירה והכנסה גבוהה.
- מדוע בחרת בה כדמות מוערכת?
- מה יש בה שאת מוצאת שיש גם בך?
- מה היית רוצה לקחת/ללמוד ממנה ולאמץ אלייך?
- האם את רואה השפעה בין השאיפות התעסוקתיות שלך לבין אנשים המהווים עבורך מודל לחיקוי? אם כן, מה את רואה?
- מה נחשבת הצלחה של נשים שהן אימהות ושאת יכולה לומר שהן גם נשות קריירה במשפחה שלך? האם את מסכימה עם תפיסה זו? מה נחשבת הצלחה בעינייך?





- מהן העמדות והשאיפות של הנשים במשפחה שאת פחות מעריכה?
- מה היו החלומות של נשים במשפחה שלך שלא זכו למימוש?
- מי היו הנשים במשפחה שפיתחו קריירה במקביל לאימהות? איך הן עשו את זה?
- מה חשבו במשפחה על נשים שרצו גם וגם?
- מה היה סגנון הזוגיות שאפשר/או לא אפשר את השילוב בין קריירה למשפחה?
- מה את היית רוצה לקחת מנשים אלה לעצמך?

*מעובד מתוך חוברת קידום, מאגר ידע וכלים, ג'וינט-תבת, 2018

סיכום התרגיל



למנחה: "אנו יודעות לומר היום בוודאות שלכל משפחה יש את ה-DNA התעסוקתי שלה. במהלך שנות ילדותנו ובגרותנו אנחנו סופגות מסרים רבים באופן מודע ולא מודע ואלה משפיעים השפעה עמוקה על הבחירות שלנו, במקרה זה על הבחירות התעסוקתיות שלנו.

ישנה חשיבות רבה לדעת לזהות את אותם מסרים (לצבוע את המים) ולראות עד כמה הם מהווים שיקול משמעותי בהחלטה שאני מקבלת ואיך הם ישפיעו על ההכנסה שלי בעתיד".

3. ציר החיים (20 דקות)

המטרה: לראות "בעיניים" תמונת עתיד של המשתתפת.

הנחיות למשתתפות:

על דף של A3 לצייר ציר.

ציר Y הוא ציר הקריירה; ציר X הוא ציר הגיל.

לחלק את ציר X לחמישה מקטעים, כל חמש שנים, מגיל 20-45.

בכל נקודת זמן על הציר יש להתייחס לנקודות הבאות:

- רמת הטוטאליות של האימהות.
- רמת ההשקעה בקריירה.
- כמה שעות אני עובדת ביום.
- איפה פיזית אני עובדת היום.
- מי עוד נמצא ביחד איתי? איך זה נראה?
- מה חשוב לי שיקרה בכל שלב בקריירה שלי?

לאחר סיום התרשים, שאלות אפשריות לעיבוד התרגיל:

- מה חשוב לי בבחירת בן/בת הזוג שיכול להשפיע על התפתחות הקריירה שלי (לכאן נכנס המושג "זוגיות מושכלת").
- במקרה שאין אף אחד שיוכל לעזור לי – מה אני כן יכולה לעשות כדי להמשיך ולנהל קריירה?
- ממה שאני רואה היום בעולם העבודה, מה יכול לעזור/להשפיע על הקריירה שלי?

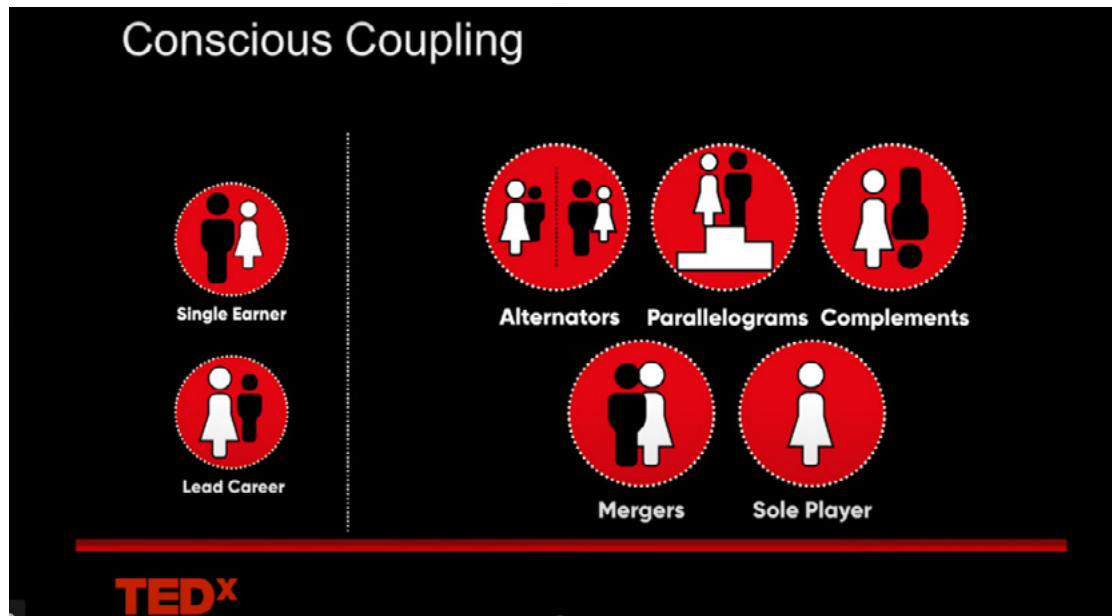




למנחה: "מה שאנחנו יודעות בוודאות להגיד על עולם העבודה הוא, בעיקר, שאנחנו לא יודעות איך הוא ייראה בעוד שנה ובוודאי שלא בעוד 10 שנים מהיום. השינויים המתרחשים ברמה העולמית ומשפיעים גם עלינו, כנשים, פותחים עוד אפשרויות של בחירה. העבודה ההיברידית תלך ותגדל (WFA = work from anywhere) ובעיקר עבודה מבוססת כישורים ולא ידע קשיח. מגיל צעיר אנחנו עסוקות בשאלה של אימהות וקריירה. העיסוק בשאלה והנטייה הכמעט גנטית שלנו לחשוב שהכול צריך להיות מאוזן כל הזמן גורמת לנו לצמצם את אפשרויות הבחירה. כך נוצר מצב שבו אנחנו בוחרות ללמוד ולעבוד במשהו 'נוח' רק בגלל שעוד 10 שנים נהפוך לאימהות.

אנחנו רוצות להציע לכן **להשהות** את ההחלטה ללמוד משהו נוח רק בגלל משהו שיקרה בעוד 10 שנים. לקבל החלטה של לימודים/הכשרה מקצועית/קריירה בלי לשים את נושא האימהות במשוואה. כשנהפוך לאימהות ונרצה לקחת חופשת לידה ארוכה/להפחית באחוזי המשרה/לעבוד יותר קרוב לבית, יהיו לנו יותר אפשרויות ובעיקר הכנסה גבוהה יותר."





2-Career Models

THE OLD	THE NEW
Lead Career –one person’s career dominates, e.g. determines the geographical location of the family, the other career adapts/ follows.	Alternators – couples take career prioritization “in turns”, with the other agreeing to adjust
Single Career – one person works full-time outside of the home and one works full-time supporting their career and the family	Complements – couples with diverse and different careers can have different peaks and pressure points; different timelines of these career trajectories make both careers pursuable
	Mergers – couples who create businesses or initiatives together
	Parallelograms – the stereotypical “power couple”, these couples often have jobs that are mutually reinforcing
	Sole Players – families and households headed by a single person, by choice or by the way life turned out.

מאגר כלים – ליווי מעטותי לצעירות



למנחה: מומלץ לצפות בסרטון הבא כהכנה ליחידה <https://www.youtube.com/watch?v=2BSjgpuVdMQ> (זוגיות מושכלת, אביבה פוקס-ויטנברג, הרצאת טד, אנגלית, אין כתוביות)

מטרות

- העמקה במושג "קריירה של נשים".
- הבנה של איזון בין זירות חיים שונות.
- התמודדות עם המתח שבין קריירה לאימהות.
- היכרות עם המושגים: קנס האימהות, פרמיית האבות, עבודה היברידיה, זוגיות מודעת (conscious coupling).



למנחה: נושא האימהות מעסיק מאוד נשים צעירות גם כשאין זוגיות מבוססת או אימהות בעתיד הקרוב. למעשה החשיבה והעיסוק בנושא האימהות הם אחד הנושאים שמשפיעים השפעה מהותית על בחירות אקדמיות, הכשרות מקצועיות ומסלול הקריירה של הצעירה.

היחידה הזו עוסקת באחד הנושאים הרגישים ביותר המשפיעים על הצעירה. פיצוחו יכול להשפיע השפעה מהותית על עתיד הצעירה. מעבר להעלאת הנושא אל פני השטח ושיחה פתוחה עליו ישנה חשיבות גם למתן פתרונות אפשריים למתח שבין איזון בין זירות חיים שונות.

פתיחה (10 דקות)

הקרנה של הסרטון "למה אנחנו עובדות בחינם? הגיע הזמן להפסיק את 'קנס האימהות'" – מיה טבת דיין <https://www.kan.org.il/item/?itemid=114142>

לפני שהקבוצה מתחילה בצפייה לבקש מהמשתתפות במליאה:

"אני רוצה לבקש שלאורך הצפייה תחשבו על שני נתונים/עובדות/אמירות שהפתיחו אתכן ולרשום אותם."

לאחר שכולן צפו בסרטון:

- איך היה לכן לראות את הסרטון?
- מה הפתיע אתכן?
- האם נחשפתן למשהו חדש שלא הייתן מודעות לו קודם?
- כיצד הנושאים של הסרטון פוגשים אתכן ביום-יום?
- מה לדעתכן המסר של הסרטון?





למנחה: חשוב לרשום על הלוח את המונחים: קנס האימהות; פרמיית האבות, עבודה שקופה, זוגיות מושכלת, פערי שכר ולהסביר כל מושג.

הרחבה והסבר על המושגים ניתן למצוא בדוח של מכון ברוקדייל: "פערי שכר מגדריים: גורמים וכלי המדיניות לצמצומם". https://brookdale-web.s3.amazonaws.com/uploads/2021/07/Report_Heb_RR-869-21.pdf

חלק 1 (20 דקות): "סליחה על השאלה"

המנחה מבקשת משתי משתתפות לבוא ולשבת מול הקבוצה. בכל פעם הזוג שולף שאלה, קורא אותה בקול ועונה.

לאחר מכן המנחה מתייחסת ומאפשרת גם למשתתפות האחרות בקבוצה להתייחס (אפשר כמובן להוסיף עוד שאלות).

ניתן גם לבקש מכל משתתפת בתורה לשלוף שאלה כשכולן ביחד במליאה ולא לחלק לזוגות.

- איך נראית הצלחה של נשים?
- מה חשוב לי בבחירה של בן/בת זוג?
- האם אפשר לשלב קריירה ועבודה? איך?
- מה זאת אימא טובה?
- האם מסביבי ישנה אישה שהיא גם אימא וגם אשת קריירה? איך היא עושה את זה? מה אני יכולה לקחת ממנה?
- מה למדתי מהקריירה ומהאימהות של אימא שלי? מה אני רוצה לקחת איתי ומה הייתי רוצה לשנות?
- איזה ערכים חשוב לי להנחיל לילדים ולילדות העתידיים שלי בהקשר של אימהות וקריירה?
- מה ההבדל בין אימא קרייריסטית לאישה קרייריסטית?
- מה ההבדל בין הקריירה של אבא שלי לקריירה של אימא שלי?

סיכום התרגיל: המטרה שלנו היא להראות שאימהות וקריירה זה לא שחור ולבן. ישנן אפשרויות בחירה אחדות לאורך החיים, כשבכל תקופה בחיים המוקד משתנה. אנחנו לומדות תוך כדי הליכה, וזה בסדר גמור. היום אנחנו לא צריכות לקבל החלטה כשהנושאים של זוגיות ואימהות עדיין לא התהוו או נמצאים בתהליך של התהוות.

למעשה אחת המחשבות היא לחשוב על הקריירה שלי כאילו אין אימהות, ולחשוב על האימהות שלי כאילו אין קריירה.

הנתונים מראים, שישנה ירידה משמעותית בשכר של נשים עם לידת הילד הראשון. הסטטיסטיקה במדינת ישראל מראה שאישה יולדת את הילד הראשון שלה בגיל 27.7 (<https://bit.ly/3E0FYyZ>) ילודה ופריון בישראל, למ"ס 2020). מה שאומר שעד לתקופה שבה נהפוך לאימהות יש לנו מספר שנים שבהן אנחנו יכולות להשקיע בהשכלה ובקריירה שלנו כדי שכשנרצה להפוך לאימהות נקודת היציאה והחזרה שלנו תהיה שונה ממישהי שבחרה כבר בגיל 20 ללמוד את אחד ממקצועות "הצווארון הוורוד", שבו השכר נמוך ואפשרויות ההכנסה העתידיות מוגבלות ביחס למקצועות של הייטק, טכנולוגיה ופיננסים.

להעמקה נוספת בנושא של איזון בין זירות חיים שונות מומלץ לראות את "שיעור פרטי בנושא איזון בית עבודה – ד"ר אייל דורון" https://www.youtube.com/watch?v=dPTH7x8_9VQ

מאגר כלים – ליווי תעסוקתי לצעירות

למנחה: חלק זה יכול לעמוד בפני עצמו או להמשיך את החלק הקודם.



ציוד נדרש: דפי A3 וטושים צבעוניים.

לחלק לכל משתתפת דף של A3 וטושים.

1. לצייר על הדף ציר. ציר Y הוא ציר הקריירה; ציר X הוא ציר הגיל.
2. לחלק את ציר X לחמישה מקטעים, כל חמש שנים, מגיל 20-45.

בכל נקודת זמן על הציר להתייחס לנקודות הבאות:

- רמת הטוטאליות של האימהות.
- רמת ההשקעה בקריירה.
- כמה שעות אני עובדת ביום.
- איפה פיזית אני עובדת היום.
- מי עוד נמצא ביחד איתי? איך זה נראה?
- מה חשוב לי שיקרה בכל שלב בקריירה שלי?

במליאה: שיתוף של שתיים עד שלוש משתתפות.

שאלות אפשריות למנחה:

- מה חשוב בבחירת בן/בת הזוג שיכולים להשפיע על התפתחות הקריירה שלי (לכאן נכנס המושג "זוגיות מושכלת").
- במקרה שאין אף אחד שיוכל לעזור לי – מה אני כן יכולה לעשות כדי להמשיך לנהל קריירה?
- איך עולם העבודה המשתנה יכול להשפיע על הקריירה שלי?

במליאה:

- איך האפשרויות שראינו רלוונטיות לחיבור של אימהות וקריירה?
- איזה אפשרויות עולם העבודה הנוכחי פותח בפנינו?
- מה המשמעות של האפשרויות הקיימות היום ביחס לתקופות השונות שציירתן קודם (ציר החיים)?

מה שאנחנו יודעות בוודאות להגיד על עולם העבודה הוא בעיקר שאנחנו לא יודעות איך הוא ייראה שנה מהיום ובוודאי לא בעוד עשר שנים מהיום. השינויים שקורים ברמה העולמית משפיעים גם עלינו כנשים ופותרים עוד אפשרויות של בחירה. העבודה ההיברידיית תלך ותגדל (work from anywhere – WFA) ותהיה בעיקר עבודה מבוססת כישורים ולא ידע קשיח שמשתנה כל הזמן.

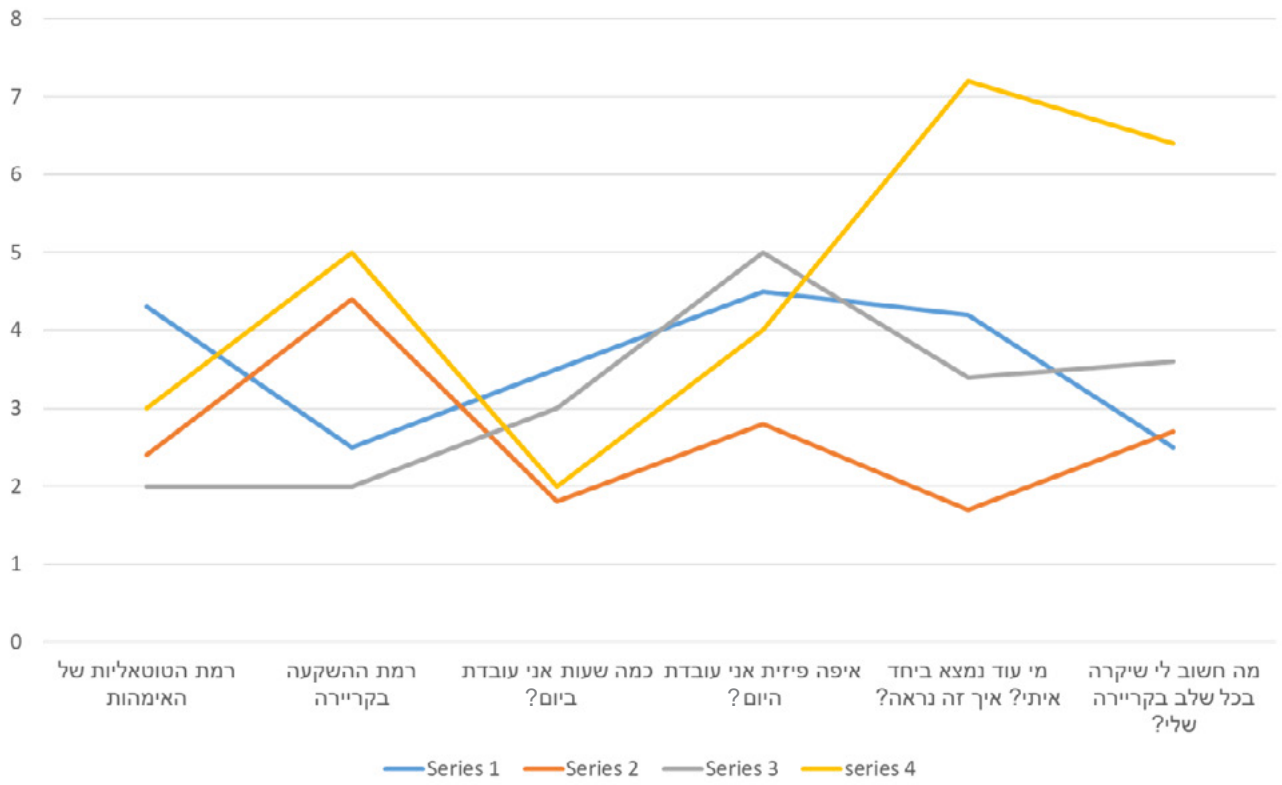
אנחנו עסוקות מגיל מאוד צעיר בשאלה של אימהות וקריירה, לעיתים כבר מגיל העשרה המוקדם. העיסוק בשאלה והנטייה הכמעט גנטית שלנו לחשוב שהכול צריך להיות מאוזן כל הזמן גורמת לנו לצמצם את אפשרויות הבחירה. כך נוצר מצב שבו אנחנו בוחרות ללמוד ולעבוד במשהו "נוח" רק בגלל שבעוד שמונה או עשר שנים נהפוך לאימהות.

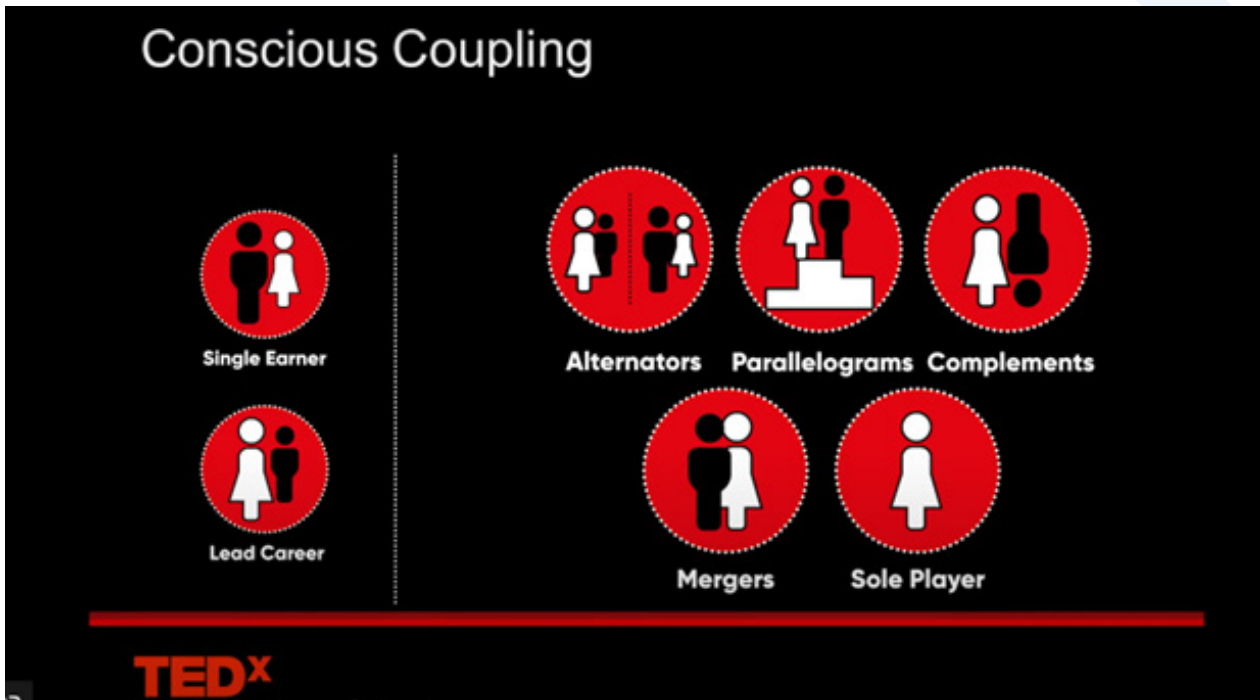
אנחנו רוצות להציע להשהות את החלטה ללמוד משהו נוח רק בגלל משהו שיקרה בעוד עשר שנים. לקבל החלטה של לימודים/הכשרה מקצועית/קריירה בלי נתון האימהות במשוואה, כך כשגם כשנהפוך לאימהות ונרצה לקחת חופשת לידה ארוכה/להוריד באחוזי משרה/לעבוד יותר קרוב לבית יהיו לנו יותר אפשרויות ובעיקר הכנסה גבוהה יותר.





ציר החיים (דוגמה)





THE OLD	THE NEW
<p>Lead Career –one person’s career dominates, e.g. determines the geographical location of the family, the other career adapts/ follows.</p>	<p>Alternators – couples take career prioritization “in turns”, with the other agreeing to adjust</p>
<p>Single Career – one person works full-time outside of the home and one works full-time supporting their career and the family</p>	<p>Complements – couples with diverse and different careers can have different peaks and pressure points; different timelines of these career trajectories make both careers pursuable</p>
	<p>Mergers – couples who create businesses or initiatives together</p>
	<p>Parallelograms – the stereotypical “power couple”, these couples often have jobs that are mutually reinforcing</p>
	<p>Sole Players – families and households headed by a single person, by choice or by the way life turned out.</p>





איך נראית הצלחה של נשים?

האם אפשר לשלב קריירה ועבודה? איך?

**איזה ערכים חשוב לי להנחיל לילדים ולילדות העתידיים שלי
בהקשר של אימהות וקריירה?**

מה חשוב לי בבחירה של בן/בת זוג?

מה זאת אימא טובה?

**האם מסביבי ישנה אישה שהיא גם אימא וגם אשת קריירה?
איך היא עושה את זה? מה אני יכולה לקחת ממנה?**

מה למדתי מהקריירה והאימהות של אימא שלי?

מה הייתי רוצה לקחת איתי ומה הייתי רוצה לשנות?

מה ההבדל בין אימא קרייריסטית לאישה קרייריסטית?

מה ההבדל בין הקריירה של אבא שלי לקריירה של אימא שלי?

מקורות

- אקשטיין, ח' (2018). המלצות צוות תעסוקה, פריון ושינויים מבניים. ועדת התעסוקה 2030, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.
- בן טובים, נ' וקוסט, נ' (2017). סטודנטיות למקצועות ההיי-טק יעד לאומי והמלצות מעשיות. המועצה הלאומית לכלכלה, משרד ראש הממשלה.
- גבע, א' (2015). על פערי השכר בין נשים וגברים (סקירה כלכלית שבועית). משרד האוצר, אגף הכלכלן הראשי.
- דגן-בוזגלו, נ' וחסון, י' (2020). פערי שכר מגדריים בישראל. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2017). סקרי הוצאות משק בית.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2020). לקט נתונים לרגל יום האישה הבין-לאומי.
- המועצה הלאומית להשכלה גבוהה (2018). לקט נתונים לקרא פתיחת שנה"ל תשע"ט 2018-2019.
- המועצה הלאומית לכלכלה (2017). סטודנטיות למקצועות ההיי-טק: יעד לאומי והמלצות מעשיות.
- הרצברג-דרוקר, א', יעיש, מ' וקריסטל, ט' (2020). משפחה ותעסוקה בעת משבר: ישראל תחת מגפת הקורונה. אוניברסיטת חיפה.
- וילנר, ת', בן-מאיר, א' וסומך, ס' (2020). פערי שכר מגדריים: גורמים וכלי המדיניות לצמצומם. מכון מאיר-ג'וינט-ברוקדייל.
- משרד האוצר, אגף הכלכלן הראשי (2016). סקירה כלכלית שבועית 25 בספטמבר 2016.
- משרד האוצר, אגף הכלכלנית הראשית (2021). "קנס האימהות" בשוק העבודה בישראל.
- משרד ראש הממשלה (2021). התוכנית הכלכלית לשנים 2021-2022: החלטה מספר 198 של הממשלה מיום 01.08.2021.
- סקאלה - כישורים לעולם עבודה משתנה <https://skillisrael.wixsite.com/ipro2>
- קפלן, ע', פפרמן, ט' ואחרות (2020). להפוך עבודות שקופות לנראות: חסמים להשתלבות נשים בשוק העבודה בישראל. מכון ון ליר.
- שדולת הנשים בישראל (2020). כשתהיי גדולה: הסללה מגדרית וחלוקה תעסוקתית בישראל.
- WhiteBoard (2021). מסע הבחירה של צעירות בלימודים ובמקצוע: ממצאי מחקר עבור תוכנית מגלות עתידות.





Levanon, A., England, P., & Paul Allison, U. O. P. (2009). Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950-2000 U.S. Census data. *Social Forces*, 88(2), 865-891.

OECD (2021). *Data on Employment: Distribution of employment by aggregate sectors, by sex*. (OECD Publishing).

OECD (2021). *OECD employment outlook 2021: Navigating the COVID-19 crisis and recovery*. OECD Publishing <https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>.

OECD (2023). Fertility rates (indicator). doi: 10.1787/8272fb01-en.

World Economic Forum (2020). *The Future of Jobs Report 2020*.

World Economic Forum (2023). *The Future of Jobs Report 2023*.

נספחים

נספח 1: רשימת השיקולים

עניין	חיבור לערכים שלי
יוקרה	מסלולי פיתוח וקריירה
ביקוש רב	שימוש בכושר ניתוח
שכר גבוה	שימוש בכושר אמנותי
השפעה	סמכותיות
עשיית טוב בעולם	מתן ייעוץ
אפשרויות עיסוק מגוונות	הדרכה והוראה
איזון בין עבודה לפנאי	עצמאות
עבודה היברידית	ניהול ופיקוח
עבודה עם אנשים	שימוש בכושר מספרי
מבוסס טכנולוגיה	שימוש בכושר ארגוני
נסיעות רבות – ניידות	סביבה פיזית
עבודה עם קהל	עבודה טכנית
תואר אקדמי	עבודה בחוץ או במשרד
הכשרה מקצועית	עבודת צוות
משך ההכשרה	שימוש בכושר מילולי
הפעלת סמכות	מה עוד?
ביטחון תעסוקתי	





נספח 2: ראיונות של מועמדות למסע

תוכנית 'מגלות עתידות' היא שיתוף פעולה בין משרד העבודה, ארגון הג'וינט, X, Y.

זה מסע שלא קיים באף מקום בעולם, אנחנו עד כדי כך חדשות. המטרה שלנו היא להרחיב את אפשרויות הבחירה לצעד הבא שלך בקריירה ולהכיר לך מקצועות שהמחקרים והשטח רואים שרוב הנשים פחות מכירות ופחות מגיעות אליהם (גם בלימודים אקדמיים/הכשרה מקצועית וגם בעבודה).

המסע מורכב מיומיים בתאריכים X ו-Y, בין השעות 09:00 עד 19:00, וחשוב להגיע לשניהם (אין אפשרות לאחור/לצאת מוקדם/להגיע רק לחלק). קבוצה של 15-20 נשים, בגילאים 20-25, שנמצאות על הרצף המבלבל הזה של "מה אני עושה עכשיו: האם ללכת ללמוד?, מה ללמוד?, איפה ללמוד?" – אלה השאלות שאנחנו מנסות לענות עליהן, וחשוב לנו לייצר קבוצה מדויקת כדי שכשתסתכלי ימינה ושמאלה תראי נשים שאת מזדהה עם הבלבול שלהם, או כי את באותו מצב בדיוק או כי היית שם לפני רגע. לכן התשובות ניתנות רק אחרי שכל הראיונות מסתיימים, סביב שבועות.

במסע נבקר בשתי חברות בתחומי ההייטק, הטכנולוגיה והפיננסים, נכיר תפקידים מגוונים. במהלך היום נדבר על מה זה להיות אישה בעולם התעסוקה בישראל, מה הנטיות שלך, מה החוזקות שלך, מה הכישורים שהיית רוצה לשפר בהקשר של עולם העבודה, וכמובן גם נצחק ונהנה. אלה יומיים אינטנסיביים, עמוסים במידע, שבסופם אנחנו מתכננות שתצאי עם מטרה ועם הצעד הראשון להשיג אותה. הלוואי שנצליח לתת תשובות על כל השאלות, אבל הסיכוי שתצאי מהמסע עם הבנה וידיעה ברורה מה את הולכת ללמוד עכשיו הוא גדול.

אנחנו כאן בשיחה שבסופה את צריכה לדעת ולהחליט אם מה שיש לי להציע מתאים לשלב שאת נמצאת בו עכשיו, ואני אשאל כל מיני שאלות כדי שאוכל לראות את ההתאמה שלך לקבוצה שאנחנו בונות למסע הקרוב. אם נחליט שהפעם לא, אנחנו שומרות את הפרטים שלך ונשמח להיות בקשר לגבי תוכניות אחרות שייפתחו. כך או כך תקבלי תשובה סביב X שבועות במייל, אחרי שנסיים את כל הראיונות (כדי לבנות את הקבוצה המדויקת ביותר). יומיים בערך לפני המסע אנחנו פותחות קבוצת ווטסאפ גם להיכרות קטנה שלכן וגם כדי שנוכל לעדכן אתכן. זו קבוצה שאחרי המסע נשארת פעילה.

הולכות להיות פה שאלות שאנחנו יודעות שכבר ענית עליהן, אבל בבקשה תזרמי איתנו:

שם מלא:

התשובה שלך

לוודא שוב גיל:

התשובה שלך

מקום מגורים:

התשובה שלך

מסלול חיים בקצרה: מה הרחבת בתיכון, סוגי עבודות/ניסיון התנדבותי, מה עשית בשירות לאומי/צבאי (וכמה שנים), פסיכומטרי (לא לשאול ציון).

התשובה שלך

למה את באה? התלבטויות על העתיד (לראות אם רלוונטית למה שהמסע יודע להציע). להדגיש את התחום הטכנולוגי, את המקצועות שנשים פחות פונות אליהם ונשים פחות שואלת שאלות לגביהם.

התשובה שלך

עם מה היית רוצה לצאת מהמסע?

התשובה שלך

אנחנו נרצה להיות איתך קצת בקשר גם אחרי המסע, כדי לשמוע איך היה, מה כדאי להשאיר כמות שהוא ומה כדאי לשפר, ולכן ישנם שני שאלוני עמדות שאנחנו מבקשות שתתעמקי בהם. אחד ממש לפני המסע (שאחרי שתקבלי תשובה מהריאיון הוא יישלח אלייך אוטומטית, והמענה עליו הוא השלב האחרון בקבלה). שאלון נוסף תקבלי רגע אחרי המסע. *חשוב לוודא שהמועמדת מוכנה לזה ומבינה שעליה למלא את השאלונים.

התשובה שלך

חזרה על הפרטים כדי לקבל אישור סופי שהיא מבינה, ולראות אם יש הערות שחשוב לציין/שהיא צריכה לחשוב על זה ולהחזיר תשובה בהמשך. אישור הגעה לשני הימים המלאים המאופיינים בצפיפות ובאינטנסיביות, קצת קשה, קצת מבלבל, אבל מאוד כיף.

התשובה שלך

בשבועיים הקרובים אנחנו מתכננות לפתוח קבוצת פייסבוק, שתיתן עוד מענה ומקום להתייעצות. נעביר שם תכנים על עולם העבודה. זאת קהילה שבסוף תענה על הצרכים שאתן תעלו. מעניין? תרצי להצטרף?

התשובה שלך

איך הגעת אלינו? ממי שמעת?

התשובה שלך

חוות דעת: האם היא מתאימה? לפרט אם יש משהו שצריך לשים לב אליו או אם היא צריכה להחזיר תשובה מהעבודה/צריכה לחשוב על זה.

התשובה שלך





נספח 3: שאלון עמדות ראשון – (לפני) מסע 'מגלות עתידות'

ברוכה הבאה! כמה טוב שאת איתנו!

מסע 'מגלות עתידות' הוא פיילוט ייחודי בעולם למתן הכוון מקצועי, חווייתי, מעשי ומעצים לנשים בגילאים 20-25 לקראת קבלת ההחלטה על בחירת מקצוע (לימודים/הכשרה מקצועית).

במסע נפגוש נשים צעירות המחזיקות בתפקידים מגוונים ומעניינים בשוק העבודה ונעבור תהליך אישי משמעותי בתוך קבוצת שוות שיש להן את אותן התלבטויות בדיוק כמוך!

המסע הוא פיילוט ייחודי, והדרך שלנו ללמוד היא למדוד לאורך הדרך את התהליך שתעברי.

בהמשך יש כמה שאלות שיעזרו לנו למדוד ולדייק את המסע ולפתח את המודל של ליווי והכוון מקצועי לצעירות.

זה שאלון ראשון מתוך שניים, שנעביר לך בהמשך הדרך.

חשוב לנו שתעני בכנות ובפירוט על כל אחת מהשאלות. קחי לך עשר דקות של נחת ותשקיעי בתשובות.

בסוף השאלון מצורפים נהלים למסע האדיר שאת עוד רגע מגיעה אליו, אנא קראי בקפידה לפני האישור.

אחרי שליחת הטופס, תקבלי מייל עם הפרטים הסופיים.

נראה בקרוב!

לשאלות אפשר לפנות ל- @כתובת מייל ארגונית

שם מלא:

כתובת אימייל:

תאריך לידה:

עיר מגורים:

תאריך המסע (היום הראשון):

מיקום המסע:

צפון / מרכז / דרום

במה את עוסקת היום? (טקסט של תשובה קצרה):

מה היו השיקולים העיקריים שלך בבחירת העבודה הזו? (טקסט של תשובה קצרה):

האם נרשמת ללימודים? (כן/לא):

שיקולים בבחירת מקצוע

לגבי כל אחד מהשיקולים הבאים, אנא דרגי מה חשיבותם עבורך בבחירת תחום לימודים ומקצוע.
שימי לב: 1 הכי נמוך ו-10 הכי גבוה.

שעות עבודה במקצוע (סולם מ-1 עד 10):

יוקרה בתפקיד (סולם מ-1 עד 10):

מרחק גיאוגרפי ממקום המגורים (סולם מ-1 עד 10):

יכולות ניהול (סולם מ-1 עד 10):

שכר (סולם מ-1 עד 10):

משמעות ושליחות (סולם מ-1 עד 10):

תשוקה ועניין (סולם מ-1 עד 10):

כיצד המקצוע משתלב עם להיות אימא (סולם מ-1 עד 10):

סטטוס (סולם מ-1 עד 10):

רמת הביקוש של המקצוע בשוק (סולם מ-1 עד 10):

אפשרויות קידום (סולם מ-1 עד 10):

עד כמה הכניסה למקצוע דורשת משאבים ומאמץ (סולם מ-1 עד 10):

משך ההכשרה לעיסוק במקצוע (סולם מ-1 עד 10):

יכולת לעבוד בצוות (סולם מ-1 עד 10):

אפשרות להשפיע על חייהם של אנשים (סולם מ-1 עד 10):

עד כמה מעניין אותך עולם ההייטק? (סולם מ-1 עד 10):

עד כמה מעניין אותך עולם המדעים? (סולם מ-1 עד 10):

עד כמה מעניין אותך עולם הפיננסים? (סולם מ-1 עד 10):

מה הדילמות שאת מתמודדת איתן כיום בבחירת מקצוע? (טקסט של תשובה ארוכה):

מה יכול לעזור לך לקבל החלטה? (טקסט של תשובה ארוכה):





האם את מכירה נשים בסביבתך שבחרו ללמוד תואר/הכשרה מקצועית במקצוע טכנולוגי/פיננסי (כולל הנדסה/הנדסאית)? אם כן – מה הן לומדות ואיפה? (טקסט של תשובה ארוכה):

Blank space for writing the answer to the first question.

האם את מכירה נשים בסביבתך העובדות בתחומי ההייטק/טכנולוגיה/פינטק/פיננסים? במה הן עוסקות? (טקסט של תשובה ארוכה):

Blank space for writing the answer to the second question.

נהלים ומידע נוסף

המסע דורש הסכמה למספר נהלים מחייבים:

1. השתתפות מלאה ופעילה בשני ימי המסע לכל אורכם (תאריכים בהתאם למפורט במייל, בין השעות 09:00 עד 19:00 בכל יום).
2. נקיטת אחריות בנושא מגפת הקורונה ופעולה לפי הנחיות משרד הבריאות העדכניות.
3. השתתפות במחקר מלווה של התוכנית ומענה על שלושה שאלונים שיישלחו בזמנים שונים ושיחות נוספות במידת הצורך.

קראתי את הנהלים ואני מאשרת (כן/לא)

במהלך המסע נצלם מספר תמונות לתורמים, לשימושים פנימיים ולפרסומים עתידיים. האם את מאשרת שימוש בתמונות שלך? (כן/לא)

האם את זקוקה להנגשה מסוג כלשהו? (כן/לא), אם כן, מהי? (טקסט של תשובה ארוכה)

Blank space for providing accessibility requirements.

העדפות תזונתיות? (כשרות/כשרות מהודרת/צמחוני/טבעוני)

תודה רבה על שיתוף הפעולה!
מתרגשות לראותך במסע!

נספח 4: שאלון עמדות שני (לאחר המסע) ומשוב – 'מגלות עתידות'

איזה כיף היה לפגוש אותך במסע!

אחרי שהשתתפת במסע, יש לנו כמה שאלות שיעזרו לנו למדוד ולדייק את המסעות הבאים ולפתח את המודל של ליווי והכוון מקצועי לצעירות. מזכירות לך, שהמסע שהשתתפת בו הוא חלק מתוכנית ייחודית בארץ ובעולם, ולכן התשובות שלך חשובות לנו מאוד.

חשוב לנו שתעני בכנות ובפירוט על כל אחת מהשאלות. קחי לך כמה דקות בנחת, ותשקיעי בתשובות.

והכי חשוב - אל תשכחי להיות בקשר!

לשאלות ניתן לפנות ל- @כתובת מייל ארגוני

פרטים אישיים

שם מלא:

אימייל:

תאריך לידה:

עיר מגורים:

תאריך המסע (היום הראשון):

שיקולים בבחירת מקצוע

לגבי כל אחד מהשיקולים הבאים, אנא דרגי מה חשיבותם עבורך בבחירת תחום לימודים ומקצוע. שימי לב – 1 הכי נמוך ו-10 הכי גבוה.

שעות עבודה במקצוע (סולם מ-1 עד 10):

יוקרה:

מרחק גיאוגרפי ממקום המגורים:

יכולות ניהול:

שכר:

משמעות ושליחות:

תשוקה ועניין:

כיצד המקצוע משתלב עם חיי משפחה (אימהות):

סטטוס:

רמת הביקוש של המקצוע בשוק:

אפשרויות קידום:



כמה הכניסה למקצוע דורשת משאבים (מאמץ):

משך ההכשרה לעיסוק במקצוע:

יכולת לעבוד בצוות:

אפשרות להשפיע על חייהם של אנשים:

עד כמה מעניין אותך עולם ההייטק?

עד כמה מעניין אותך עולם המדעים?

עד כמה מעניין אותך עולם הפיננסים?

מהן הדילמות שאת מתמודדת איתן כיום בבחירת מקצוע? (טקסט של תשובה ארוכה)

מה יכול לעזור לך לקבל החלטה? (טקסט של תשובה ארוכה)

סיכום המסע

ועכשיו, כמה שאלות על אודות המסע שהשתתפת בו.

באופן כללי, עד כמה היית מרוצה מהשתתפותך במסע? (סולם מ-1 עד 10):

איזה מהתכנים שהועברו במסע היה עבורך המשמעותי ביותר? (ניתן לסמן עד שלושה תכנים):

היכרות

נתוני תעסוקת נשים + סליחה על השאלה

ציר זמן אישי

היכרות עם הארגון שבו ביקרנו

פאנל של נשים העובדות בארגון

שדונים וכוחות

פתקים מחזקים – מעטפות בסיום היום הראשון

כוחות שאחרים רואים בי – משימה הביתה

עולם העבודה המשתנה

בואו נדבר על כסף

בניית מסלול קריירה ותוכנית עבודה

סיכום ומשוב

על אילו תכנים היית מוותרת? * טקסט של תשובה ארוכה

צייני שני דברים שלמדת על להיות אישה בעולם העבודה * טקסט של תשובה ארוכה:

צייני שני דברים שלמדת על עצמך במסע * טקסט של תשובה ארוכה:

נשמח לשמוע כל הערה או התייחסות אחרת * טקסט של תשובה ארוכה:

תודה רבה על שיתוף הפעולה!





נספח 5: מכתב תודה לארגון מארח

אל:

שם המנהלת:

שם החברה:

הנדון: אירוח מסע 'מגלות עתידות' בשם החברה בתאריך XX.XX.XX

תודה גדולה על פתיחת הדלת ברוחב לב.

האירוח במקום היה משמעותי הן במובן השותפות בין הג'וינט בכלל ו'מגלות עתידות' בפרט ובין החברה, והן ברמה האישית לכל צעירה וצעירה בהיכרות עם סביבת עבודה כה מרשימה, מטפחת ומקדמת נשים. הפגישה עם הנשים בפאנל הייתה מעוררת השראה. כל אחת שנפתחה והתחברה לצעירות נגעה בנקודה חשובה, והצעירות עצמן סיכמו את הפאנל כמעצים, כמעורר מחשבה וכמרתק.

החשיבה על הפרטים הקטנים, האכפתיות וכמובן הכיבוד הטעים שדרגו את האירוח ועטפו את הצעירות באווירה המדויקת למסע.

הידע הרב שקיבלנו על עולם התעסוקה, האכפתיות שניכרה בכל פרט ושיתוף הפעולה הנפלא בינינו, הם המפתח לשינוי העתיד של עולם התעסוקה וחיבור הנשים הצעירות שהשתתפו במסע לעולמות תעסוקה שהן פחות מכירות ולתפקידים מגוונים בתחומים עם פוטנציאל השתכרות גבוה.

תוכנית 'מגלות עתידות' מטעם הג'וינט וזרוע העבודה במשרד הכלכלה פועלת ליצירה ולהטמעה של תהליכי הכוונה מותאמים לצורכי צעירות, במטרה לקדם לבחירה בלימודים אקדמאיים/הכשרה מקצועית במקצועות בעלי פוטנציאל השתכרות גבוה. במסגרת התוכנית פועלים 'מסעות מגלות עתידות' בשלב הבחירה של הצעירות להיכרות עם עולמות התעסוקה.

תודה מיוחדת ל... **(שם המלווה שלנו)** על אירוח לעילא ולעילא ועל התובנות, המחשבות והתפיסות שהבאת אל המסע הזה. הראייה הייחודית שלך הקפיצה את המסע לגבהים חדשים. הדבר בא לידי ביטוי החל בפתיחת הדלת וכלה בבחירת המשתתפות בפאנל. מאמציך עזרו לנו להפוך את המסע הזה למוצלח ביותר.

להוסיף תמונה מהאירוח

נשמח להמשיך ולהעמיק את שיתוף הפעולה,

בברכה,

חתימות השותפים

חתימות מנחות המסע

