

מפגש אקו סיסטם לשילוב חרדים בהייטק - סיכום תוצרי ידע שולחנות עגולים

רקע

לטובת פיתוח ידע משותף ויצירת נטוורקינג בין משתתפי הכנס, התחלקנו למס' חדרים עם קהלי יעד שונים לחשיבה ודיון על אתגרים, פתרונות ומה תכלס' צריך לעשות לעשות מחר בבוקר. בהזדמנות זו, רוצים גם לומר תודה לצוות המנחים שלקחו חלק בהנחיה. תודה!

מועמדים ללא רקע והכשרה

מנחים: יוסף פרטוק ומאיר פרומר

נקודות והתובנות שעלו במפגש:

1. צורך בהעלאת מודעות וידע לעולם ההייטק - אילו מקצועות קיימים, דרישות השוק ומודעות לנושא. (הערה: המיזם הלאומי מקדם בימים אלה מדריך להייטק שיענה על אתגר זה.)
2. טעימות טכנולוגיות כחלק מתהליך הכניסה להייטק. (הערה: המיזם הלאומי מקדם קורס תכנות למתחילים. ניתן להתרשם כאן.)
3. נדרש אבחון מקדים ויסודי לקראת כניסה לעולם הטכנולוגיה. (הערה: המיזם הלאומי מקדם תהליך אבחון והכוון ייעודי להייטק.)
4. צמצום פערי ידע בעיקר באנגלית ומתמטיקה להם יש דרישה גדולה בתעשייה.
5. צעד מניעתי: רבים מהפונים הולכים למסלולים לא רלוונטים ומתוסכלים לאחר מכן. כצעד מנע, נדרש אבחון ומיון מקצועיים ולהתאים מסלול אפקטיבי עד להשמה.
6. בהתאם לסעיף 5, נדרש תיאום ציפיות עם המועמדים לאורך התהליך. הסבר והכוונה בתחילת התהליך, יאפשרו בצורה טובה יותר את כניסתם להייטק. (הערה: המיזם הלאומי מקדם תכנית הכשרה למקדמי תעסוקה להייטק לענות על אתגר זה. ניתן להתרשם כאן.)

ג'וניורים

מנחים: אביגדור רבינוביץ, מני מעתוק.

נקודות תובנות שעלו במפגש:

1. אנגלית כחסם משמעותי עבור בוגרי הכשרות ומסלולים שונים. נדרש לקדם בנוסף להכשרות, "חברותא לאנגלית" לשיפור השפה והעלאת הביטחון העצמי.
2. Buddy - מלווה בתהליך סיום ההכשרה וכניסה למשרה - נדרש ליווי אישי ו"חברותא טכנולוגי" לליווי המועמדים בצעדים הראשונים.
3. אתגר "הרגל בדלת" לקבלת המשרה הראשונה. קיים גם באוכלוסיות אחרות, אך משמעותי יותר בחברה החרדית מהיעדר נטוורקינג ופערים נוספים שיוצגו לעיל.
4. התמחות בחברות הייטק בסיום ההכשרה על מנת לצבור ניסיון. ניתן לבדוק אפשרות הטמעה גם בסמינרים.
5. חברות ייחודיות ומותאמות עידוד ממשלתי/ציבור להקמת חברות הייטק יעודיות ומותאמות (נדרש בעיקר לגברים, אך גם לנשים) לטובת צבירת מס' שנות ניסיון בתחום ונחיתה רכה לתעשייה.

6. **נטוורקינג** - צורך בהיכרות עם אנשים שעובדים בתעשיית ההייטק המאופיינת ב"חבר מביא חבר". לצורך כך, מומלץ לקדם את קהילות ההייטק שקיימות (לדוגמא [DDoS](#) וקהילות נוספות יכול לסייע).
7. **הצגת פרויקטים מעשיים** - לחלק גדול מהבוגרים אין פרויקטים מעשים במהלך התואר. **נדרש לקדם האקטונים וקידום של המועמדים לפרויקטים מעשיים להצגה בראיונות עבודה.** (הערה: המיזם הלאומי מפתח ומקדם בימים אלה מענה בנושא).
8. **משרות סטודנט** - חוסר מודעות לחשיבות למשרות סטודנט כהליך כניסה וצבירת ניסיון בהייטק.
9. **פער לימודי** - בין הלימודים המתמקדים בתיאוריה, לבין צרכי השוק שדורשים פרקטיקה. **הצעה לפתרון:** שנה אחרונה בלימודי התואר יוקדש לפרויקטים מעשיים בהתאם לדרישות השוק. נדרש לערב את המל"ג לטובת קידום הנושא.
10. **שכר** - חוסר התמצאות כלכלית לגבי שכר בראיונות עבודה.
11. העדר מיומנויות **soft skills** - שחסרים למועמדים. כך לדוגמא: אחריות, עבודת צוות, ניהול תהליך מקצה לקצה, פרזנטציה ועוד.
12. פער תרבותי/חברתי בין האנשים "לשפת ההייטק".
13. **פיתוח קהילות ואירועים** - מיטאפים, כנסים, חשיפה לחברות הייטק. (הערה: המיזם הלאומי מקדם מענים בנושא בימים אלה).
14. **סדנאות מעטפת:** הכנה לראיונות עבודה, סדנאות לינקדאין וליווי אישי בהשמה. (הערה: המיזם הלאומי מקדם בימים אלה מגוון של מענים בנושא. ניתן לראות [כאן](#)).

מה"ט/הנדסאיות/בנות סמינר

מנחה: ברכי קופמן וחן זגורי

נקודות תובנות שעלו במפגש:

1. **הלימת תכני לימוד לתעשייה** - אין הלימה בין תכנית הלימודים לצרכי התעשייה/למידה מובנית פרויקטים לפי צרכי התעשייה.
2. העדר **דמות מגשרת** לתעשיית ההייטק בתוך הסמינר
3. העדר פיתוח **soft skills** (למידה עצמאית, הכרת המרחב המקצועי, התמודדות עם אתגרי עבודה)
4. **אנגלית** ברמה נמוכה
5. **העדר תואר אקדמי**
6. **הכרת המרחב המקצועי** - איך נראה יום עבודה בשטח
7. העדר כלים בגיוס והשמה למקדמי/ות תעסוקה עבור התלמידות. (הערה: המיזם הלאומי מקדם תכנית הכשרה למקדמי תעסוקה להייטק לענות על אתגר זה. ניתן להרשם [כאן](#))
8. העדר **סביבת עבודה מותאמת מגזרית** - הבנה עמוקה של הצרכים ומציאת פתרונות הולמים
9. אין אמון במועמדות - מועמדות אפילו לא מוזמנות לראיונות
10. **חסמים טכנולוגיים** רבים (העדר שימוש בווטסאפ/רשתות חברתיות/אינטרנט מסונן)
11. שילוב משלב ראשוני ללמידה - פרקטיקום
12. תגמול מעסיקים לגיוס הנדסאים ע"י הממשלה
13. הבשלה הלכתית
14. **מיון והכרות עם שלל סוגי המשרות** בהייטק

15. פיתוח מיומנויות ללמידה עצמאית
16. דמויות מפתח בחברה החרדית סביב שולחן עגול
17. פורום משותף וקבוע של מעסיקים - נציגי סמינרים

מעסיקים/עובדי הייטק

מנחה: רונית רונן קרפול ורותי זמיר

נקודות תובנות שעלו במפגש:

1. דילמת הפער התרבותי: הכלה, הקשבה, התמודדות עם רגשות שלילים וסטריאוטיפים. דוגמא לפתרון: סרטונים של "סליחה על השאלה" מצד מעסיקים ומועמדים.
2. מגוון פעילויות שיווק להכרות הדדית, עידוד 'חבר מביא חבר', חשיבות העסקת חרדים
3. בניית ארגז כלים למעסיק לשילוב חרדים בהייטק. (הערה: המיזם הלאומי מקדם כלים בנושא.)
4. **תמריצים ממשלתיים** עידוד ותמריץ מצד משרדי הממשלה להעסקת חרדים **עם מינימום בירוקרטיה**. הערה: קיים מסלול ואוצ'רים של זרוע העבודה במשרד הכלכלה. ניתן לראות פרטים [כאן](#). כמו כן, קיים מסלולים רלוונטים של רשות החדשנות. ניתן לראות [כאן](#))
5. **בוטקאמפ** בתוך חברות וקליטת מצטייני התכנית. (הערה: המיזם הלאומי קורא לחברות הייטק לשתף פעולה ולקבל סיוע במגוון כלים, הכשרות ומענים לגיוס ופיתוח עובדי הייטק חרדים. פרטים [כאן](#).)
6. **אתגר 'משרה ראשונה'** - רגל בדלת. קידום באמצעות חבר מביא חבר.