

מהלך ECO-Change

מסמך מסכם

ינואר-מאי 2023



צילום: טל רביב

מבנה המסמך

Anashim.IL אודות קהילת
Eco-Change ומהלך ה-

1

5 השולחנות -
סיכום התהליך והתובנות

2

סיכום ומהלכים להמשך

3

אודות קהילת Anashim.IL

קהילת Anashim.IL פועלת על הקשר שבין חינוך, למידה ועבודה, מתוך הבנה שקידום ההון האנושי נשען על שלושת תחומים אלה ועל טיב הממשק ביניהם. מטרת הקהילה היא לייצר חיבור וממשק בין שלושת תחומים אלה, ובשיתוף של כלל הסקטורים במשק הישראלי (חברתי, עסקי וציבורי).

הקהילה פועלת ומעודדת את חבריה לייצר אקוסיסטם פעיל באמצעות שיתוף בידע, חיבורים, איגום משאבים, הנגשת כלי עבודה ויזמות לעולמות החינוך, הלמידה והעבודה.

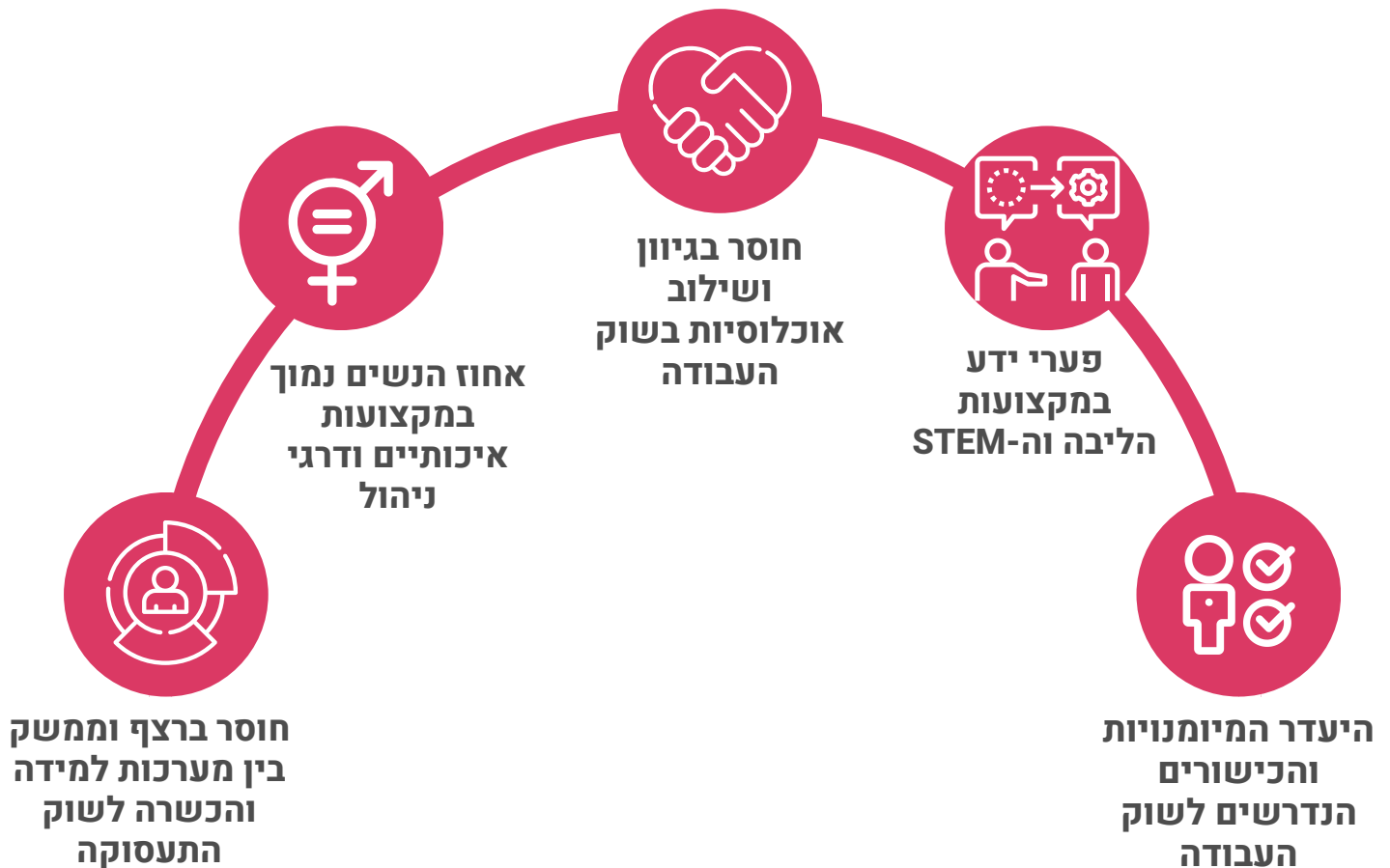
הקהילה בהובלה של עמותת תפוח, הוקמה על ידי מטה קהילות החדשנות במשרד הכלכלה והתעשייה ובשיתוף רשות החדשנות, משרד העבודה ומערכת הדיגיטל הלאומי.



אודות מהלך ה-Eco-Change

מהו מהלך ה-Eco-Change?

המהלך, שהתקיים בחודשים ינואר עד מאי 2023 בשותפות עם חברת Think Creative וגוגל, הפגיש את כל השחקנים. ות המרכזיים. ות במקום אחד ליצירת עבודה משותפת סביב אתגרי ההון האנושי שקהילת Anashim.IL מיפתה כאתגרים מרכזיים:



כל המשתתפים. ות הינם. ן בעלי. ות מקצוע בתחום, עם ניסיון, ידע וגישה למשאבים שונים ומגוונים שיכולים להצמיח את האקוסיסטם ולהשפיע על קידום ההון האנושי בישראל.

מה כלל המהלך?

במפגש הראשון מיפינו את המערכת שסובבת כל אחד מהאתגרים, שיתפנו ידע וקיבלנו השראה מחברי וחברות הצוות שמייצגים. ות את כלל המגזרים והשותפים באקוסיסטם. חילצנו תובנות מרכזיות וזיקקנו בכל נושא את שאלת האתגר. בדקנו איזה מידע חסר לנו וחלמנו את תמונת ההצלחה המצופה.

לאחר מכן המשכנו **למפגש השני** שעסק בחיפוש פתרונות באמצעות כלים של הפחתה (למשל של רגולציות, גורמים מתווכים ועוד), ורעיונאות - העלאת כל הרעיונות שהיו לנו (בין אם טובים או גרועים) שגרמו לנו לחשוב קצת אחרת על הפתרונות לקידום ההון האנושי בישראל.

במפגש השלישי נעזרנו בכלים ויזואליים להמשגת האתגר ויצרנו מפת דרכים לרעיון הנבחר.

באירוע הסיום של המהלך, צוותי העבודה עיבדו והציגו את התובנות ומפת הדרכים בפני דמויות מפתח ובעלי. ות השפעה בחברה ובמשק, במטרה לייצר את המקפצה למהלך הבא.

חברי הפאנל בפניהם הוצגו התובנות:

- **מיכל פינק**, סמנכ"לית אסטרטגיה ותכנון מדיניות, משרד הכלכלה
- **דדי פרלמוטר**, סמנכ"ל בכיר לשעבר באינטל העולמית ויו"ר הוועדה להון האנושי בהייטק
- **ענת צור**, מנכ"לית עמותת תפוח
- **איל רם**, סמנכ"ל ומנהל מינהל עובדי הוראה, משרד החינוך

שולחן 1

שאלת האתגר המזוקקת:

כיצד ניתן לטפח מערכת שלמה פתוחה והדדית (חינוך-תעשייה-קהילה) עבור הבוגרים והבוגרות של מערכת החינוך על מנת שישתלבו באופן מיטבי בחיים בכלל ובתעסוקה בפרט?



האתגר:

כיצד ניתן לגשר על פערי הידע הנדרשים בשוק העבודה במקצועות הליבה ובמקצועות ה-STEM באוכלוסיות שונות?



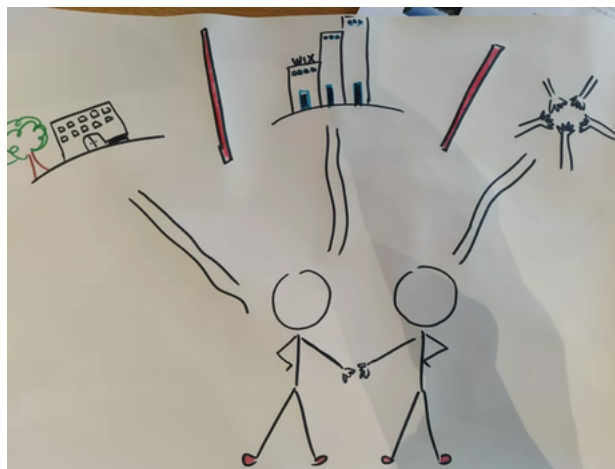
תובנות מרכזיות

- אין די עובדים בתעשיות הטכנולוגיות במדינה
- שנות לימוד יקרות יורדות לטימיון
- יש פערי ידע עצומים בין הנדרש בשוק התעסוקה לבין מה שנלמד בבתי הספר
- יש פערי ידע ויכולות בין אוכלוסיות פריפריה לאוכלוסיות מרכזיות
- אי די גיוון בשוק התעסוקה



הפתרון המוצע לאתגר:

הכנסת גופים מהתעשייה לתוך מערכת החינוך. אנשי תעשייה יהיו מנטורים בבתי ספר – למנהלות, לאנשי חינוך ולתלמידים, על בסיס קבוע וסיסטמתי



מפת דרכים ליישום

- שילוב נציגים בכירים של התעשייה בוועד המנהל של ביה"ס
- שילוב חברות בלימודים ובהנחיה
- הקמת אקוסיסטם אקטיבי

בטוח
הקצר

- נקודות זיכוי במס לחברות שמשתפות פעולה
- תכלול עם החינוך הא-פורמלי
- התנעת מועצה לאומית לחינוך STEM

בטוח
הבינוני

- הרצה שוטפת של המועצה הלאומית
- תחזוקה שיטתית של האקוסיסטם
- תוך 3 שנים 20% מהלמידה בתיכונים תתקיים בסביבות תעסוקה שמחוץ לבית הספר

בטוח
הארוך

תגובות חברי הפאנל

דדי פרלמוטר, סמנכ"ל בכיר לשעבר באינטל העולמית ויו"ר הוועדה להון האנושי בהייטק

- "החלק הא-פורמלי צריך להיעשות יחד עם הפורמלי בביה"ס, כדי שלדוגמה, המורה למתמטיקה יידע מה עשו בחוג רובוטיקה".
- "שילוב בתעשייה זה חשוב אך צריך להיעשות בחוכמה, אני דוגל בהבאת אנשים מהתעשייה לתפקידי הוראה. מנטורינג – אם איש תעשייה יבוא לביה"ס, אפילו לשעתיים בשבוע, זה ישפיע על שינוי השפה. זה נושא קריטי, כי אם יהיו מספיק מורים בביה"ס שידברו את השפה, המורים האחרים גם יבינו אותה".

ענת צור, מנכ"לית עמותת תפוח

- "מאוד מאמצת את ההצעה הזאת, התעשייה צריכה להיכנס לוועד המנהל".

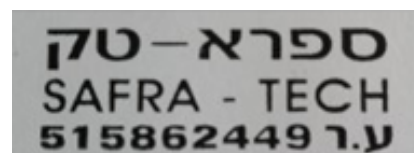
איל רם, סמנכ"ל ומנהל מינהל עובדי הוראה, משרד החינוך

- "אני חושב שלהכניס את התעשייה לוועד המנהל של ביה"ס זה מסוכן, זה שייך לעולם העסקי. זה מאוד נדרש אבל צריך להיזהר ולא להכפוף את ביה"ס לתעשייה".

מיכל פינק, סמנכ"לית אסטרטגיה ותכנון מדיניות, משרד הכלכלה

- "מחזקת את האמירה של ענת שהצירוף הוא הכרחי, חושבת שהבעיה יותר רחבה, זה לא נפתר רק ע"י הכנסת תעשייה לוועד המנהל של ביה"ס, אלא זה עניין יותר רחב של שינוי תדמית. אם זה הכיוון כדאי לעשות אותו בגדול ולהכניס קבוצות של עסקים".
- "במהלך השנים ועם מערכות ההסללה משנות ה-80 ועד היום, תדמית התעשייה הלכה וירדה, ונוצרה תדמית של מקצועות כפיים או עבודה שחורה לעומת הטק הזוהר. חשוב מאוד שהמקצועות הטכנולוגיים יהיו בכל השכבות ולא רק בהייטק".

שותפים לשולחן





שולחן 2

שאלת האתגר המזוקקת:

כיצד ניתן לייצר תקשורת שוטפת ושיח בין המערכות על מנת להוציא בוגרים שישתלבו באופן מיטבי בשוק העבודה המשתנה במאה ה-21?



האתגר:

כיצד ניתן לייצר רצף וממשק בין מערכות הלמידה וההכשרה לשוק התעסוקה בישראל?



תובנות מרכזיות

- תכניות הלימוד אינן תואמות או מלמדות את אתגרי ודרישות עולם התעסוקה
- חסר ידע על מקצועות העתיד וכפועל יוצא מכך חסרה הטמעה של כישורים נדרשים
- מערכת החינוך משתנה בקצב איטי, שלא תואם את השינויים המהירים של השוק
- בקרב בוגרים רבים, אין קשר בין האקדמיה וההכשרות השונות לבין העבודה בפועל
- אוכלוסיות בתת ייצוג לא חשופות לכל אפשרויות התעסוקה במידה מספקת
- מעסיקים רוצים להעסיק עובדים מיומנים ומנוסים שישתלבו בצורה מהירה



הפתרון הנבחר:
הקמת גוף מארגן אשר
יתכלל ויקשר בין מוסדות
החינוך וההכשרה השונים
לבין עולם התעסוקה

מפת דרכים ליישום

- אפייון צרכים והקמת הגוף המארגן
- יצירת שותפויות עם מוסדות וארגונים מובילים

בטוח
הקצר

- פיילוט עם 3 מוסדות לימוד שונים ועם 10 ארגונים

בטוח
הבינוני

- מיזם כלל ארצי שהוא חלק ממערך החינוך והתעסוקה בישראל

בטוח
הארוך

דרכי פעולה

- מיפוי הצורך של המעסיקים ובניית תכנית פעולה
- מיפוי יכולות ומוטיבציות של תלמידי ובוגרי מוסדות שונים
- יצירת התאמה בין הצדדים
- יצירת שיח ושפה משותפת בין המערכות השונות

מטרות

- צמצום פערי הידע והניסיון בין מוסדות ההכשרה למעסיקים
- העלאת אחוז המועסקים בהייטק ובארגונים עסקיים
- קליטה מוצלחת של מתמחים ומתמחות בארגונים החונכים
- שביעות רצון גבוהה משני הצדדים – המעסיקים והמתמחים
- הבנת השוני העמוק בין חינוך ותעסוקה בעולם הישן והחדש

תגובות חברי הפאנל

דדי פרלמוטר, סמנכ"ל בכיר לשעבר באינטל העולמית ויו"ר הוועדה להון האנושי בהייטק

- "יש חשיבות לשלב ההתנסות וההתמחות - בין אם בתום הלימודים ובין אם כחלק מתכנית הלימודים. הערך שמקבלים בעבודה הוא טוב גם להכשרה האקדמית. צריך להיזהר כי החיבור הוא טריקי - אם הלימודים יותר מדי מעשיים אז זה מפספס את הלמידה ואם הם פחות מדי מעשיים מקבלים עובד מוכשר אך ללא ידע פרקטי".

ענת צור, מנכ"לית עמותת תפוח

- "גם בעמותת תפוח נוגעים בפער הזה ואיך מגשרים עליו, פתחנו את יחידת החדשנות שבין היתר עושה הכשרות מעשיות וצריך הכשרות נוספות כאלה - בין אם בעמותות, בין אם מקורות מימון של משרדי ממשלה, שיבינו שזה אחד החסמים, לכן אני חושבת שההצעה מצוינת".

מיכל פינק, סמנכ"לית אסטרטגיה ותכנון מדיניות, משרד הכלכלה

- "המטרה של הגוף היא להיות מאוד מכוונת למעסיקים ולצרכים שלהם כי הם בסופו של דבר המוטבים".

איל רם, סמנכ"ל ומנהל מינהל עובדי הוראה, משרד החינוך

- "צריך לראות איך זה עוזר לשוק להתנהל בצורה יותר טובה ולא הופך לחסם בירוקרטי בפני עצמו".

שותפים לשולחן





שאלת האתגר המזוקקת:

כיצד ניתן להרחיב את קשת האפשרויות של ילדים בגיל חינוך על מנת לייצר מוטיבציה ולפתח אצלם כישורים ומיומנויות הנדרשים לשוק העבודה?



האתגר:

כיצד ניתן לגשר על פערים בכישורים והמיומנויות הנדרשים לשוק העבודה?



הנחות יסוד

- ההוראה הפרונטלית נפוצה ודומיננטית במערכת החינוך
- למידה משמעותית ומתודות פדגוגיות מגוונות מפתחות כישורים ומיומנויות
- מחקרים מראים שפיתוח כישורים בגילאים צעירים הוא קל ויעיל יותר



הפתרון הנבחר:

הטמעת פדגוגיה חדשנית דרך צוותי חינוך, שמקדמת למידה עצמאית, פתרון בעיות, פרסונליזציה של תהליך הלמידה ותהליכי חקר תוך חשיפה, התנסות וחוויה



מפת דרכים ליישום

• בניית פדגוגיה חדשנית (שנתיים)

בטוח
הקצר

• הכשרת המורים + פיילוט של
הפדגוגיה החדשה (שנתיים)

בטוח
הבינוני

• הטמעה רחבה של התכנית ושילוב
הגורמים משוק העבודה (התנסות,
חשיפה, חונכות)

בטוח
הארוך

תגובות חברי הפאנל

איל רם, סמנכ"ל ומנהל מינהל עובדי הוראה, משרד החינוך

- "אני בא מהתחום של PBL, זה התחום שעסקתי בו רוב חיי. בהתבוננות של מה קרה בעשור האחרון, פעם אחת זה הפך להיות רצון של כולם להיות שם. החסם המרכזי היום – ההערכה היא מאוד בעייתית, משרד החינוך תלוי באקדמיה כי על פי תעודת הבגרות מתמיינים לאקדמיה, והאקדמיה לא יודעת למיין בצורה אחרת. השינוי הגדול יהיה כשהעולם העסקי יגיד לאקדמיה שהוא לא מעוניין באנשים עם ציונים מסוימים אלא אנשים עם כישורים ומיומנויות. זה ייקח זמן לשינוי הזה לקרות".

שותפים לשולחן





שאלת האתגר המזוקקת:

כיצד ניתן להגדיל את מספר התלמידות הלומדות במקצועות בגרות הייטק על מנת שתשתלבנה בשוק התעסוקה בתפקידים טכנולוגיים איכותיים?



האתגר:

כיצד ניתן להעלות את אחוז הנשים במקצועות איכותיים ודרגי ניהול בשוק העבודה?



תובנות מרכזיות

- הפערים בין הבנים והבנות נפתחים בשלב חטיבת הביניים והתיכון (למשל, תלמידות תיכון בעלות "בגרות הייטק" – כ-40%, לעומת כ-75% שהן בעלות בגרות בביולוגיה/ כימיה יחד עם 5 יחידות מתמטיקה ו-5 יחידות אנגלית), פערים אלו ממשיכים גם בצבא ובאקדמיה
- מבין המועסקים בהייטק יש שני שלישי גברים ושליש נשים
- פערים מגדריים אלו מצביעים על פוטנציאל לא ממומש של נשים בחברות עתירות ידע וטכנולוגיה
- חברות הייטק מקדמות נשים מעטות לתפקידי ניהול
- שכר הנשים נמוך במוצע בכ-20% לאותו התפקיד המאויש ע"י גבר



הפתרון הנבחר:
בניית מעטפת תמיכה לנערות
ולנשים הנותנת מענה לאורך
הרצף מחינוך לתעסוקה

מפת דרכים ליישום

- בניית קבוצת עבודה – הקמת צוות מוביל בין-מגזרי לבניית חזון ובחירת ארגון מתכלל = מיזם נשים קולקטיב אימפקט

בטוח
הקצר

- קבוצת העבודה תבנה את המנגנון ואת תכנית העבודה בהתאם לחזון

בטוח
הבינוני

- בנייה ושימור קהילת מנטוריות בין-מגזריות והטמעה

בטוח
הארוך

תגובות חברי הפאנל

מיכל פינק, סמנכ"לית אסטרטגיה ותכנון מדיניות, משרד הכלכלה

- "יש מקומות שבהם יש נשים שמאוד מצליחות, למשל בקרב נשים חרדיות שגם עושות קריירה וגם מגדלות ילדים, אבל כאן מדובר על מקצועות ניהול. כשיש גברים בסביבה נשים יותר נרתעות, ובחברה יותר הומוגנית הן פורצות יותר קדימה, זה גם עניין תרבותי, אז יכול להיות שמעטפת התמיכה הזו היא נכונה ומעניינת. אבל חשוב לשים דגש גם על מקצועות טק בענפים מסורתיים יותר ולא רק בהייטק. אנחנו לא מגשרים את הפער כי יש חוסר באותם מקצועות טכנולוגיים שגם ההייטק נאבק עליהם."

ענת צור, מנכ"לית עמותת תפוח

- "הנתונים מאוד מטרידים וגם בהצעה הזו איך פתרון מידי. איך מפצחים? לעשות את זה מחר בבוקר, דרך רגולציה, חקיקה."

שותפים לשולחן

המרכז לחינוך סייבר
מצויינות טכנולוגית בשליחות חברתית

sensai Network Cognition

הרשות לקידום
מעמד האישה
המשרד לשוויון חברתי

Google Reichman University

Google and Reichman
Tech School

משרד ראש הממשלה

ELAD / DATA
formerly Excelando

ג'וינט ישראל תבת
יחד בעשייה חברתית בתעסוקה



KONFIDAS
YOUR BUSINESS, SECURED

עבודה שווה
קידום שיוויון מגדרי בשוק התעסוקה

רשות החדשנות
Israel Innovation
Authority

Connecting HR
HR Solutions

בזק

הכללת גל
המכללה החברתית הראשונה

THE EDDIE & JULES
TF TRUMP FAMILY
FOUNDATION
קרן טראמפ

ארגון חברות הניקיון בישראל
THE ISRAELI ORGANIZATION OF CLEANING COMPANIES - IOCC

משרד העבודה



נציבות
שוויון
הזדמנויות
בעבודה



speak

Think Creative

Google

מערך הדיגיטל הלאומי
מטה ישראל דיגיטלית

משרד הכלכלה והתעשייה
מטה קהילות חדשנות

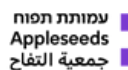
משרד העבודה



רשות החדשנות
Israel Innovation
Authority

עמותת תפוח
Appleseeds
جمعية التفاح





שאלת האתגר המזוקקת:

כיצד ניתן להגדיר אינטרס משותף שיתכתב עם התפיסות וההטיות עבור המעסיקים והאוכלוסיות המגוונות, על מנת לייצר הזדמנויות תעסוקתיות איכותיות ומיטביות?



האתגר:

כיצד ניתן להבטיח גיוון ושילוב אוכלוסיות בשוק העבודה?



מיפוי הצמתים השונים בתהליך ההעסקה

- גיוס – כיצד בונים קורות חיים מצד המועמדים. ות ותיאורי משרה מצד החברות על מנת שיפנו לאוכלוסיות מגוונות – ישנו הרבה ידע, לא בהכרח מונגש, אין לזה כלים טכנולוגיים
- מיון – כיצד מנהלים תהליכי מיון לא מוטים תרבותית – ישנם פתרונות טכנולוגיים, עדיין לא רווחים בכלל תהליכי הגיוס והמיון
- העסקה – השוק מוצף בג'וניורים. ישנם מודלים שונים של התמחויות שמגשרות על הפער. יש צורך בסטנדרטיזציה והגדלת הסקייל
- הכללה – יצירת סביבת עבודה רב תרבותית ומכלילה למגוון העובדים. ישנו ידע בנושא, יש צורך במתן סיוע בהטמעה וביצוע



הפתרון הנבחר:

התמקדות בשלב ההעסקה עבור יצירת גיוון –
יצירת סטנדרטיזציה ותמריצים להתמחויות על
מנת לפתור את אתגר העסקת הג'וניורים

עיצוב הפתרון - קווים מנחים

- נגישות למודל התמחויות לכלל גופי ההכשרה והעמותות
- אין One size fits all
- לייצר לחברות תמריץ על ידי מימון ההתמחויות

אנחנו לא רוצים עולם כזה, מה איתכם?



מפת דרכים ליישום

- איסוף מידע על הקיים בשיתוף מעסיקים, גופי הכשרה ואקדמיה וגופי מגזר שלישי

בטוח
הקצר

- פיילוט הטמעת המסלולים השונים אצל מספר מעסיקים ובמקביל תהליך מול משרדי ממשלה רלוונטיים לצורך אימוץ ותקצוב המודל

בטוח
הבינוני

- הטמעה מלאה של התכנית בקרב מעסיקים, עבודה משותפת עם גופי ההכשרה ומערכות הלמידה

בטוח
הארוך

תגובות חברי הפאנל

מיכל פינק, סמנכ"לית אסטרטגיה ותכנון מדיניות, משרד הכלכלה

- "מסכימה עם ההבחנה לגבי הג'וניורים, במשרד הכלכלה יש הוראות מנכ"ל – הוראה לג'וניורים מהחברה הערבית, זה מאוד הצליח, זה נחוץ ועובד, צריך לפעול לפתוח את זה לכולם".
- "לגבי האמירה שצריך פחות הכשרות ויותר התמחות – אני לא חושבת שזה צריך לבוא אחד על חשבון השני. ככל שנכשיר יותר, גם בדרגות נמוכות, למשל אם האוכלוסייה הערבית תהיה יותר משכילה ומיומנת במקצועות טכנולוגיים שהם מאוד נדרשים בתעשייה, הם יעלו על דרך המלך".

שותפים לשולחן





איור תובנות מפגש פתיחה



איור תובנות מפגש מסכם



איורים: קמיל סטודיו



מערך הדיגיטל הלאומי
מטה ישראל דיגיטלית



משרד הכלכלה והתעשייה
מטה קהילות חדשנות

משרד העבודה



רשות החדשנות
Israel Innovation Authority

עמותת תפוח
Appleseds
جمعية التفاح

סיכום ומהלכים להמשך

חוסר ברצף וממשק
בין מערכות למידה
והכשרה לשוק
התעסוקה בישראל

היעדר מיומנויות
וכישורים הנדרשים
לשוק העבודה

חוסר בגיוון ושילוב
אוכלוסיות בשוק
העבודה

אחוז הנשים הנמוך
במקצועות
איכותיים ודרגי
ניהול

פערי הידע
במקצועות הליבה
STEM-וה



אתגרי פיתוח ההון האנושי
ברצף שבין חינוך, למידה ועבודה

מהלך ECO-CHANGE

הצגת
מפת
דרכים

גיבוש
מפת
דרכים

רעיונאות

מיפוי
וזיקוק
האתגר

המשך עבודת הקהילה
על כל אתגריה באונליין
ובאופליין

מהלכי עומק על
2-3 אתגרים

11/7
פורום עבודה של
מובילי.ות הקהילה