

מכללת מרשה

מחקר הערכה תלת שנתי

2021-2024

מכון מגנוס הירשפלד
معهد ماغنوس هيرشفيلد
Magnus Hirschfeld Institute



איגי תנועת הנוער הגאה
إيجي حركة الشبيبة الفخورة
Igy Israeli queer youth



עורכי המחקר אבנר רוגל

אורפה סנוף-פילפול

מיכאל אקרט

ייעוץ אקדמי ד"ר יוליה ליפשיץ-ברזילר, האוניברסיטה העברית

ד"ר גיא שילה, אוניברסיטת תל-אביב



תוכן עניינים

2	רקע מכללת מרשה
2	מטרות על
3	מודל העבודה הייחודי
4	המחקר המלווה
7	ממצאים מרכזיים
14	הישגי מכללת "מרשה" - פירוט נתונים מרכזיים
25	סיכום
26	המלצות

רקע

מכללת מרשה

מכללת "מרשה" שהוקמה על ידי תנועת "מרימה" מבית "איגי", היא המוסד הראשון מסוגו בישראל המציע תכנית הכשרה מקצועית ושיקום תעסוקתי מודעת טראומה לצעירים וצעירות להט"ב+ בגילאי 21-30, במיוחד אלו המגיעים ממצבי שוליות מצטלבים. צעירים אלה מתמודדים עם חסמים ייחודיים המגבילים את השתלבותם החברתית והתעסוקתית. רבים מהם חווים דחיקה לשולי החברה בשל קשיים בקבלה לשוק העבודה, היעדר עורף משפחתי ותמיכה מוסדית, ולעיתים אף נפלטים ממסגרות חינוכיות (Cheng et al., 2017); מה שמצמצם את שאיפות הקריירה (Katz-Wise et al., 2017) ותחושת המסוגלות התעסוקתית שלהם (Ramaci et al., 2017); ומעמיד אותם בסיכון מוגבר לדיכאון, אובדנות, התמכרויות, דרות רחוב וזנות (Carson et al., 2024). למצער, דווקא אוכלוסיות המתמודדות עם הצטלבות מיקומי שוליים מצויות בסיכון מוגבר לאי-מיצוי זכויות חברתיות וכלכליות, מה שמגביר את פגיעותן התעסוקתית (Weiss-Dagan, 2023). על אף הצורך הדחוף, עד כה לא קיימים בישראל מודלים התערבותיים הוליסטיים ייעודיים לצעירים להט"ב+ למעט מכללת "מרשה", ואף לא מדיניות מכוונת לעידוד עסקים חברתיים ומיזמים לשילוב תעסוקתי של אותם צעירים (WISE).

מטרות על

שילוב צעירים וצעירות להט"בים, בדגש על צעירים\ות בסיכון, בעולם העבודה, בו יוכלו להתפרנס בכבוד ולהרגיש בעלי ערך ומשמעות כחלק מקהילה סולידרית.

יעדי התוכנית כוללים:

- 1. הבטחת השתלבות משמעותית של בוגרות התוכנית בשוק העבודה או בלימודים מתקדמים, תוך יצירת נתיבי קריירה ברי-קיימא התואמים את הכשרתם, כישוריהם, ושאיפותיהם. האישיות.**
- 2. טיפוח תחושת מסוגלות תעסוקתית וחיזוק המוטיבציה לפיתוח קריירה, באמצעות הקניית כלים פרקטיים לשיפור אופק התעסוקה, גיבוש תמונת עתיד אישית ומקצועית, והתמודדות עם חסמים בשוק העבודה.**

3. **יישום תהליכי איתור, גיוס וליווי הוליסטי של סטודנטים.ות להט"ב+,** תוך מתן הכשרה מקצועית איכותית, ליווי רגשי-חברתי מותאם, תמיכה כלכלית ומנגנונים למניעת נשירה, במטרה להבטיח את השלמת התוכנית בהצלחה.
4. **פיתוח וחיזוק רשת קהילתית משמעותית עבור הסטודנטים.ות והבוגרים.ות,** תוך יצירת קשרים חברתיים ומקצועיים ארוכי-טווח המאפשרים תמיכה, סיוע והזדמנויות תעסוקתיות מתמשכות.
5. **גיבוש והטמעת שיטות עבודה מוסכמות בקרב סגל התוכנית,** קידום שיתוף פעולה אפקטיבי בין אנשי הצוות ופיתוח מיומנויות המאפשרות ליווי מותאם ורגיש לאתגרים האישיים, החברתיים והתעסוקתיים של הסטודנטים.ות.

מודל העבודה הייחודי

מכללת "מרשה" פיתחה מודל מודל פדגוגי הוליסטי, המשלב שלושה מערכים מרכזיים:
(א) **לימודים והכשרה מקצועית** – מסלולי הכשרה במקצועות מגוונים, תוך דגש על למידה מעשית, הכשרות יישומיות ויצירת חיבורים עם שוק העבודה;
(ב) **הדרכה חברתית** – מסגרת קבוצתית תומכת לטיפול כישורי חיים, תחושת מסוגלות, מיומנויות למידה ותעסוקה; לצד תהליכי ליווי אישיים וקבוצתיים המכוונים לשיקום תעסוקתי והכוונה מקצועית (כולל מכינה קדם-לימודית);
(ג) **ליווי פסיכו-סוציאלי** – מסגרת תומכת הכוללת ליווי פרטני לאורך כל תקופת הלימודים ולאחריה, בדגש על גישה מודעת טראומה והתאמה לצורכי המשתתפים.ות.

הגישה ההוליסטית של דגם הלימודים במכללה נסמכת על **עקרונות פדגוגיים** שנועדו להבטיח לימוד חווייתי, תמיכה מותאמת אישית ושילוב הדרגתי בעולם העבודה:

1. **למידה מכוונת פרקטיקה** – שילוב בין לימודים עיוניים, הכשרות מעשיות והתנסויות בשטח.
2. **למידה תומכת ומודעת-טראומה** – מתן מענה פרטני וגמיש לצרכים של משתתפים.ות עם רקע של שוליות מצטלבת, תוך ליווי פסיכו-סוציאלי רציף (Ginwright, 2018).
3. **למידה בקבוצה כקהילה** – בניית רשתות תמיכה מקצועיות וחברתיות באמצעות קבוצה לומדת, יצירת חוויות משותפות ושימור הקשרים גם לאחר סיום ההכשרה.
4. **למידה דינמית ומותאמת אישית** – תוכניות הלימודים מתעדכנות בהתאם לצורכי המשתתפים.ות, לשוק העבודה ולמציאות החברתית-כלכלית.

5. **ליווי המשכי ושילוב בעולם העבודה** – יצירת מסלולי השמה והכוונה מקצועית אישית, כולל חיבור למעסיקים ויזמות חברתית-כלכלית (Kluve et al., 2014).

כל אחד מהמערכים מתמקד בהיבטים מובחנים, אך יחד הם יוצרים מסגרת אינטגרטיבית המיועדת לקידום שילוב תעסוקתי בר-קיימא. המודל שואף לתת מענה בו-זמנית לשלושה ממדים מרכזיים בחייהם של משתתפי התוכנית: **הקהילתי-חברתי, המקצועי, והרגשי**, מתוך הבנה כי הצלחה תעסוקתית בקרב צעירים להט"ב+ במיוחד על הרצף הסיכוני מחייבת מעטפת כוללת של תמיכה, ידע וניסיון מעשי. מבנה זה עולה בקנה אחד עם מחקרים המאששים כי תוכניות כוללניות המשלבות מגוון שירותים המותאמים לצרכים האישיים של כל משתתף מראות תוצאות טובות יותר (כאהן-סטרבצ'ינסקי ויורוביץ, 2009; Martin, & Quintini, 2014; אצל בן סימון וכאהן-סטרבצ'ינסקי 2017).

המחקר המלווה

מחקר ההערכה מעצבת של מכללת "מרשה" נערך בין השנים 2021-2024, במטרה לבחון את מטרות התוכנית, יעדיה והשפעתה על המשתתפים. המחקר התנהל בקמפוס של מכללת "מרשה" בתל אביב, לאורך שלוש שנות לימוד (תשפ"ג, תשפ"ד ותשפ"ה), תוך שימוש במתודולוגיה מעורבת ששילבה כלים כמותיים ואיכותניים.

במסגרת ההערכה הכמותית השתתפו 124 סטודנטים מתוך 195 הסטודנטים. שרשמו בשלושת המחזורים הראשונים של התוכנית, עם שיעור השתתפות שעל 63.6%. הרכב המדגם נמצא בהלימה דמוגרפית כמעט מלאה לנתוני הרישום של המכללה, מה שמחזק את הייצוגיות של שלו ביחס לאוכלוסיית הסטודנטים. השאלונים הכמותיים כללו (א) שאיפות קריירה (Gregor & O'Brien, 2016), (ב) תחושת מסוגלות תעסוקתית (Rigotti et al., 2008), (ג) התנהגות קריירה פרו-אקטיבית (Hirschi et al., 2014), (ד) זהות גאה (Sarno & Mohr 2016), (ה) ופריטים מקוריים לטובת ניטור מאפייני הרקע של המשתתפים ומעקב אחר השתלבותם התעסוקתית. כדי להעריך את השפעת התוכנית, השאלונים הועברו בשני שלבים: בתחילת כל קורס (T0) ובסיומו (T1).

הרכב המדגם בשלושת המחזורים: המדגם כלל 48% סטודנטים, 32% סטודנטיות וכ-19% מהסטודנטים מזדהים ג'נדרקווירים, א-בינארים או 'אחר'. מתוך כלל המשיבים, מחצית (50%) על הרצף הטרנסי; כ-38% הומואים, בעוד ששיעור הלסביות עמד על 12%, הביסקסואלים. 82% 16% וכמעט רבע (24%) מהמשיבים. את הגדירו את עצמם כקווירים. או בקטגוריית 'אחר'. 12% יהודים ו-12% מהחברה הערבית; קרוב לשני שלישי (62%) חילונים. עם שיעורים דומים של סטודנטים מסורתיים (20%) ודתיים. (18%); 47.3% התגוררו בתל אביב, 40% במרכז הארץ, 8% בצפון ו-5.3% בדרום.

במסגרת **ההערכה האיכותנית** פותח שאלון חצי מובנה ששימש להנחיית 22 ראיונות עומק עם סטודנטים, בוגרים, מדריכים חברתיים ומורים מקצועיים. הראיונות התקיימו לפני כל מחזור ובסיומו, ונועדו להעמיק את ההבנה של התהליך האישי והתעסוקתי של המשתתפים, תוך התמקדות בחוויית הלמידה, הליווי החברתי והמעבר לשוק העבודה. מחקר זה מספק תמונה מקיפה על השפעת התוכנית, תוך שילוב בין נתונים כמותיים ואיכותניים, במטרה לשפר את המודל הפדגוגי של מכללת "מרשה" ולהבטיח התאמה מיטבית לצורכי המשתתפים.ות.



"אני מאמינה במשפט שאם נתת לעני דג, נתת לו ארוחה; ואם נתת לו חכה, נתת לו אוכל לכל החיים'. יש הרבה פתרונות למצוקה ללהט"בים, שגם אני נעזרתי בהם [...] כל מני מקלטים וכל מני פתרונות חירום. עד כה לא היה איזשהו מענה להט"בי עם כוח הביתה, ששולח אותנו להתקדם. אז אני מאמינה שמבחינת חזון זאת המטרה של מרשה, לייצר כוח להט"בי שמחזיק את עצמו ולא צריך לבקש איזשהם נדבות מהחברה."

מיכל, סטודנטית בקורס עיצוב שיער, מחזור א'

ממצאים מרכזיים

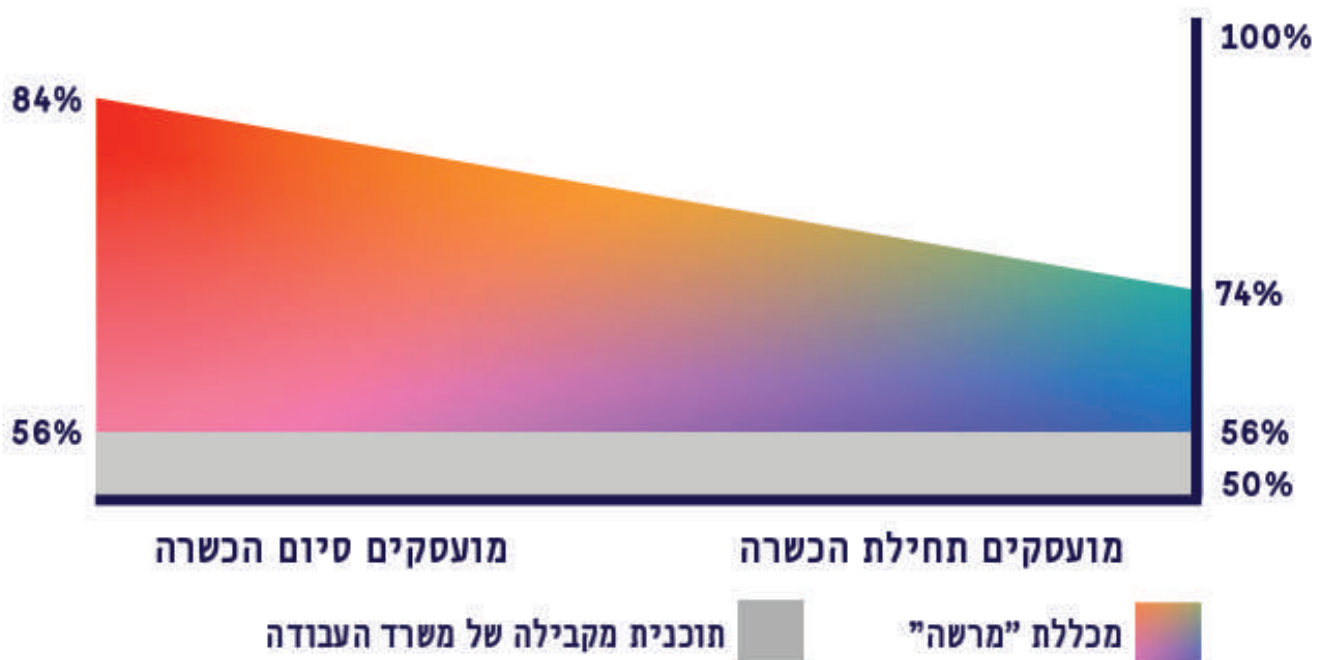
הממצאים מצביעים על שינויים חיוביים רבים בעקבות התוכנית במדדים השונים שנבדקו, המעידים כי מכללת "מרשה" הצליחה לעמוד במטרתה המרכזית תוך יצירת שינוי חיובי מהותי בקרב הסטודנטים. **ות שעברו את התוכנית:**

א. הצלחה בהשמה תעסוקתית ושיפור תנאי תעסוקה

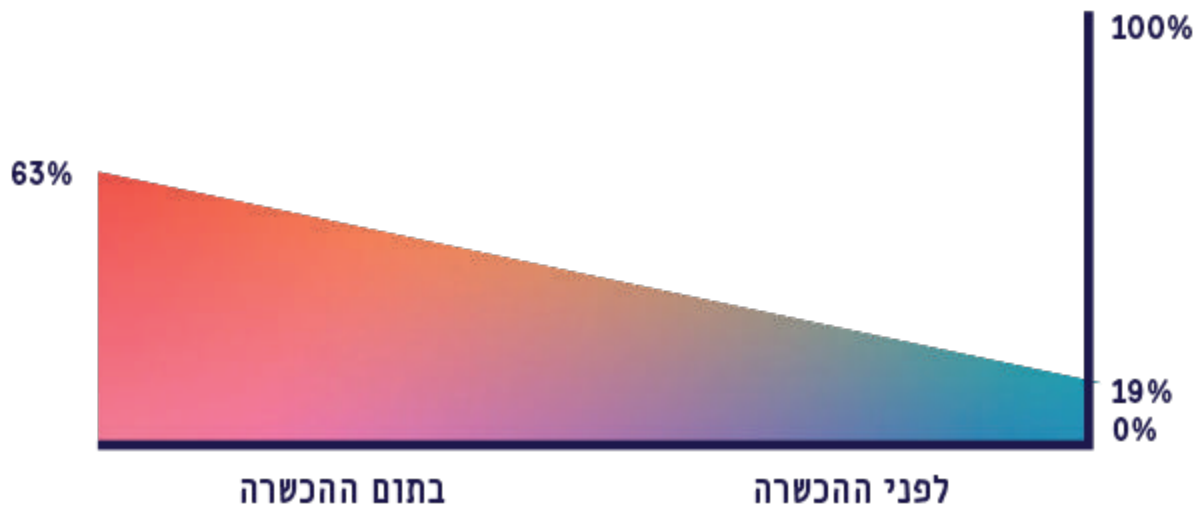
- עלייה משמעותית בשילוב תעסוקתי בתחום הרצוי: גידול של 45% בשיעור המשתתפים שהחלו לעסוק בתחום התעסוקתי שבו הם רוצים להתפתח, מ-29% ל-74%.
- גידול משמעותי בהשתלבות תעסוקתית בתחום ההכשרה: זינוק של 44% בשיעור המשתתפים העובדים בתחום ההכשרה, מ-19% ל-63%.
- עלייה בשיעור הסטודנטים המשולבים במסגרות תעסוקה או לימודים – מ-74% בתחילת ההכשרה ל-84% בסיומה.
- ירידה יחסית של 25.1% בשיעור המשתכרים הרבה מתחת לשכר הממוצע במשק, מ-89.5% ל-67%.
- גידול משמעותי בשיעור המשתכרים קרוב לשכר הממוצע, מ-5.3% ל-19%, מה שמעיד על עלייה עקבית בשיפור תנאי ההשתכרות.

התוכנית מובילה להצלחה בהשמה תעסוקתית ולשיפור משמעותי בתנאי ההעסקה, עם ירידה חדה בשיעור המשתכרים מתחת לממוצע ועלייה ניכרת באחוז המשתכרים קרוב לשכר הממוצע. מגמות אלו מעידות על צמצום פערים כלכליים, שיפור היציבות התעסוקתית והגברת היכולת להשתלב בשוק העבודה בתנאים משופרים.

שילוב בוגרי המכללה בתעסוקה



השתלבות בתחום ההכשרה



ב. עלייה באוריינטציית עתיד ומחויבות להתפתחות מקצועית

- עלייה של 21.4% במחויבות פעילה להתפתחות מקצועית (מ-73.7% ל-89.5%).
- עלייה של 17.1% בשאיפה להשכלה גבוהה (מ-79.6% ל-93.2%).
- עלייה של 12.5% בנכונות להכשרה מקצועית נוספת (מ-73.5% ל-82.7%).

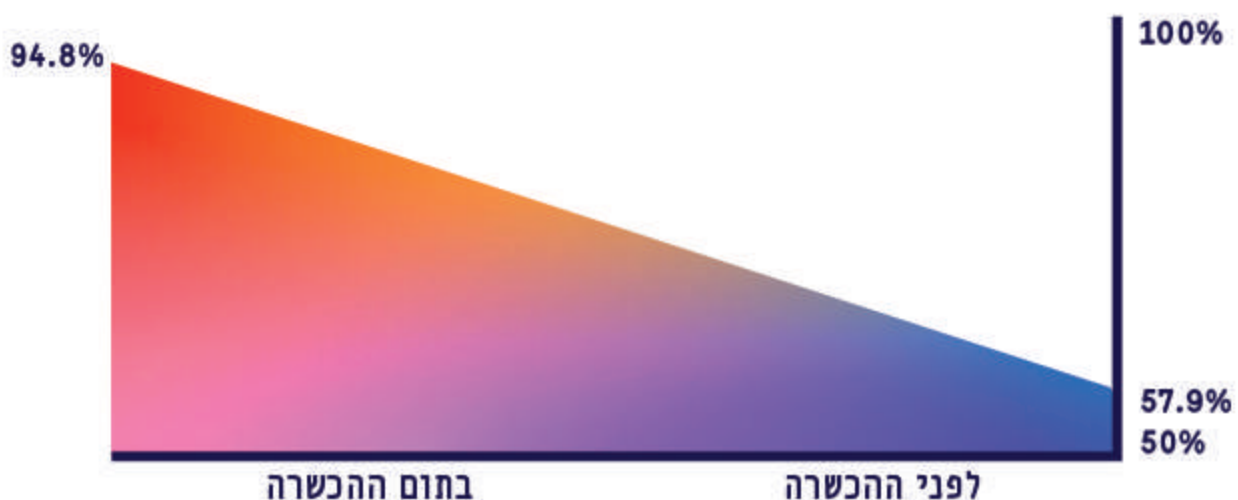
התוכנית מטפחת תפיסה רחבה של קידום מקצועי ומגבירה את היכולת לתכנן ולהתקדם לעמדות השפעה והנהגה.

ג. צמיחה במדדי פרואקטיביות ומנהיגות תעסוקתית

- עלייה של 63.7% בנטילת אחריות ותפקידים לקידום מקצועי (מ-57.9% ל-94.8%).
- עלייה של 19% בשאיפה לעמדות מנהיגות בכירות (מ-67.3% ל-80%).
- עלייה של 14.3% בשאיפות ניהוליות (מ-69.4% ל-79.3%).

התוכנית מעודדת יוזמה אישית וניהול אקטיבי של מסלול הקריירה, מחזקת את תחושת המסוגלות, ומבססת מחויבות ארוכת טווח להתפתחות מקצועית והשכלה.

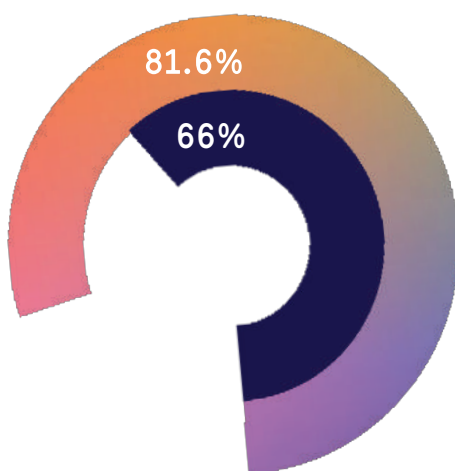
מדד נטילת אחריות ותפקידים לקידום מקצועי



ד. הצלחה בהנגשת התוכנית לצעירים. גאים על הרצף הסיכוני, עלייה בשיעור הסטודנטים מהחברה הערבית ומהקהילה הטרנסית, לצד שיעורי סיום גבוהים ויציבים

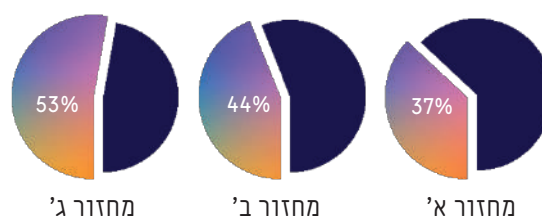
- **1 מכל 4 סטודנטיות הייתה או נמצאת במעגל הזנות.**
- **1 מתוך 2 סטודנטיות הן מהקהילה הטרנסית.**
- **עלייה בשיעור הסטודנטים מהחברה הערבית** – גידול מ-9% במחזור א' ל-19% במחזור ג'.
- **עלייה בשיעור הסטודנטים המוכרים ברווחה** – מגמה עולה מ-37% במחזור א' ל-53% במחזור ג'.
- **שיעור הבוגרים.ות בתוכנית נותר גבוה בשלושת המחזורים**, עם שיעורי סיום שנעו בין 78.9% ל-86.7% (ממוצע מסיימים בשלושת המחזורים עומד על 81.6%).

התוכנית מצליחה להתמודד עם חסמים חברתיים וכלכליים באמצעות הנגשה של מסגרת תומכת ללימודים, הכשרה ושיקום תעסוקתי אשר מעניקה הזדמנות אמיתית לפיתוח אישי ותעסוקתי עבור צעירים. גאים בסיכון. שיעורי סיום גבוהים (ממוצע של 81.6%) מעידים על הצלחת התוכנית בהנגשת השכלה והכשרה תעסוקתית לקהל היעד ובראשו צעירים גאים המתמודדים עם שוליות מרובה.



מכללת "מרשה"
תוכניות מקבילות

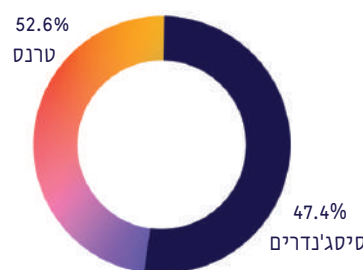
אחוז מסיימים בהשוואה
למסגרות הכשרה מקבילות



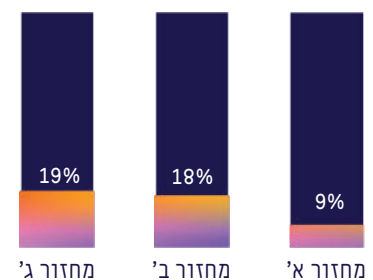
שיעור סטודנטים מוכרים ברווחה



1 מכל 4 סטודנטים היתה או נמצאת במעגל הזנות



אחוז סטודנטים.ות המזדהים על הקשת הטרנסית



עליה בשיעור הסטודנטים.ות מהחברה הערבית



"מרשה מבחינתי זה פשוט עוד הזדמנויות, זה הבנה מתוך השטח שאנשים בלי עורף משפחתי [...] אין להם גישה לזמן הזה [...] גם ברמה הכלכלית, גם ברמה המקצועית, העורף של הלימודים זה הרבה פעמים משהו שמהווה מכשול בסביבה שלי, ואז כשיש מכללה שהיא מקצועית, זאת אומרת שישר יוצאים ממנה עם משהו, והיא מסובסדת, ואנשים שחווים דברים כמוך..."

דילן, בוגר קורס משחק, מחזור א'

ה. חיזוק מסוגלות תעסוקתית כמפתח לרווחה והפחתת סיכון

- עלייה של 12.5% בתחושת המסוגלות להתמודד עם דרישות עבודה (מ-81.3% ל-93.8%) – חיזוק הביטחון והמסוגלות התעסוקתיים כמנבא יציבות כלכלית.
- עלייה של 9.4% ביכולת להתמודד עם לחצים בעבודה (מ-59.4% ל-68.8%) – שיפור החוסן האישי והפחתת סיכון לנשירה.

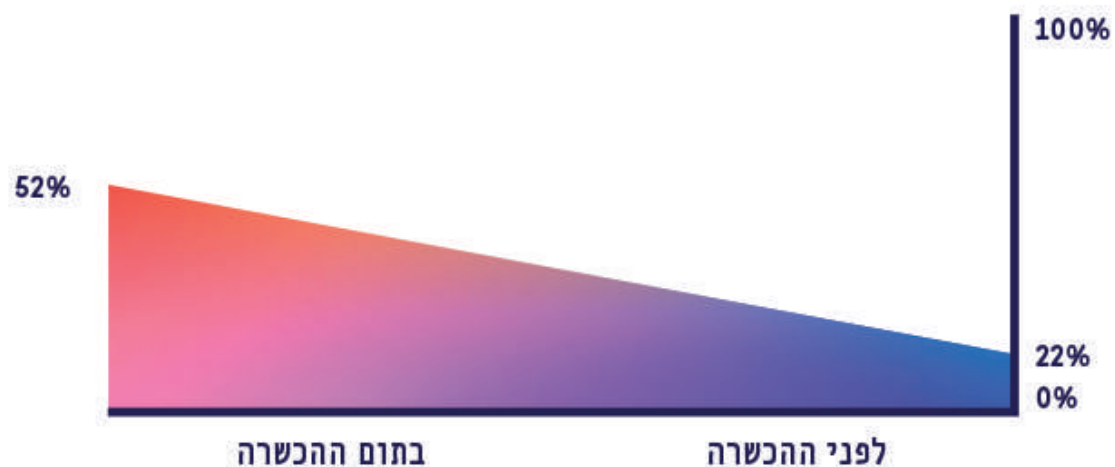
התוכנית מחזקת את תחושת המסוגלות להתמודד עם דרישות תעסוקתיות ואת היכולת לנהל לחצים בעבודה, מה שתורם לפיתוח חוסן אישי, מצמצם את הסיכון לנשירה, ומבסס יציבות כלכלית ארוכת טווח.

ו. הגברת ביטחון תעסוקתי והפחתת מצבי דחק

- עלייה של 30% בביטחון בכיוון המקצועי (מ-22% ל-52%)

העלייה בביטחון בכיוון המקצועי מצמצמת חוסר ודאות ומפחיתה מצבי דחק, תוך הגברת המוטיבציה להמשך השתלבות והתמדה בשוק העבודה, מה שמוביל ליציבות תעסוקתית גבוהה יותר.

ביטחון בכיוון המקצועי



ז. הגברת תחושת השייכות לקהילה הגאה, הצלחה ביצירת מרחב קהילתי משמעותי לצד מסגרת חינוכית, תוך חיזוק רשתות חברתיות והגברת המעורבות בקהילה

- עלייה של 21 נקודות אחוז בתחושת האמון בקהילה (מ-68.4% ל-89.5%).
- עלייה של 9.4% במעורבות בקבוצות וארגונים קהילתיים.

ממצאים אלו מחזקים את חשיבותה של **הגישה ההוליסטית של מכללת "מרשה"** ככלי חיוני להעצמת צעירות וצעירים להט"ב+, הן בהיבט התעסוקתי והן בפיתוח חוסן אישי וחברתי. מכללת "מרשה" פועלת כמרחב חינוכי, שיקומי וקהילתי, המחזק תחושת שייכות, יוצר רשתות תמיכה, מפחית דחק מיעוטים ומגביר את החוסן האישי והקהילתי בקרב צעירים. *ות להט"בים.*



"מרשה זה פשוט חתיכת מקום פסיכי. כאילו בקטע הכי טוב שיש. זה מבחינתי גם מקום מלמד ברמה הכי מקצועית שיש - אני הייתי בקורס איפור. אז זה החומרים הכי מקצועיים שיש, המדריכים הכי מקצועיים שיש, החומר לימוד הכי מקצועי שיש, ביחד עם הפן הכי שיקומי והכי אישי שיש."

הישגי מכללת "מרשה" - פירוט נתונים

מרכזיים

ממצאי המחקר מצביעים על שיפור משמעותי בקרב הסטודנטים. את התוכנית במגוון תחומים - השמה תעסוקתית, שיפור בתנאי ההשתכרות, רכישת השכלה והכשרה, חיזוק מסוגלות מקצועית, ביטחון אישי, שייכות קהילתית, וחוסן חברתי וכלכלי. מכללת "מרשה" מצליחה להנגיש השכלה והכשרה תעסוקתית לצעירים. את, במיוחד מקבוצות מודרות, תוך יצירת מסגרת תומכת המובילה לשיפור תנאי חייהם לרבות שילוב בשוק התעסוקה, התקדמות מקצועית, אישית וחברתית כמפורט להלן:

א. הגעה לקהל היעד

לאורך שלושת המחזורים הראשונים לפעילותה, משכה מכללת "מרשה" סטודנטים. את ממגוון רקעים סוציו-אקונומיים, רבים מהם מתמודדים עם מצבי שוליות כלכלית וחברתית. מגמה בולטת היא העלייה בשיעור המשתתפים. את המוכרים על ידי מחלקות הרווחה, אשר עלה מ-37% במחזור א' ל-44% במחזור ב', והגיע ל-53% במחזור ג'. בנוסף, שיעור הסטודנטים. את שדיווחו על רקע של התמכרויות עלה מ-18% במחזור ב' ל-28% במחזור ג', בעוד ששיעור המדווחים. את על מעורבות במעגל הזנות נותר יציב בין 25% ל-26% בשני המחזורים האחרונים. נתונים אלו משקפים את האתגרים המובנים לקהל היעד של התוכנית ואת חשיבותה של המכללה כמרחב המאפשר גישה לתמיכה ולשיקום.

- **1 מכל 4 סטודנטיות** הייתה או נמצאת במעגל הזנות.
- **1 מתוך 2 סטודנטיות** הן מהקהילה הטרנסית.
- **עלייה בשיעור הסטודנטים מהחברה הערבית** - גידול מ-9% במחזור א' ל-19% במחזור ג'.
- **עלייה בשיעור הסטודנטים המוכרים ברווחה** - מגמה עולה מ-37% במחזור א' ל-53% במחזור ג'.

מאפייני קהל היעד:

מחזור ג תשפ"ד, 2024-2023	מחזור ב תשפ"ג, 2023-2022	מחזור א תשפ"ב, 2022-2021	
49%	52%	57%	טרנס*
16%	14%	15%	חרדים לשעבר
19%	18%	9%	חברה ערבית
53%	44%	37%	מוכרים ברווחה
11%	9%	אין נתונים	עבר פלילי
41%	39%	37%	לא עובדים כלל
30%	26%	אין נתונים	תומכים כלכלית
28%	18%	אין נתונים	התמכרויות
26%	25%	אין נתונים	מעגל הזנות

מסקנה: הנתונים מעידים כי המכללה מצליחה **למשוך אוכלוסיות בקצה הרצף הסיכוני** - כולל טרנסג'נדרים, צעירים מהחברה הערבית, חרדים יוצאים בשאלה וצעירים גאים נוספים במעגלי שוליות כלכלית וחברתית - **ולהנגיש עבורן הכשרה מקצועית**. הגידול בשיעור הסטודנטים המוכרים ברווחה ובהשתתפות של סטודנטים מהחברה הערבית מצביע על **הרחבת הנגישות** והשפעה ישירה של המכללה כמודל כוללני הוליסטי וחדשני להשכלה מקצועית לקהילות מוחלשות.



"אין לי תמיכה מהמשפחה. אני מגיע מבית דתי, המשפחה שלי מירושלים. אני היום גר בתל אביב. מגיל 19 אני לא בבית, אז לא הייתה לי עזרה כלכלית בשום צורה, בשום שלב בחיים. ואף פעם לא שיערתי לעצמי גם ללכת ללמוד, כי אני צריך לשרוד, להתקיים היום. אין לי עכשיו כסף להוציא על לימודים או על התואר או כזה דבר עכשיו."

יונתן, בוגר קורס לק ג'ל

ב. התמדה וסיום ההכשרה

שיעור הבוגרים בתוכנית נותר גבוה בשלושת המחזורים, עם שיעורי סיום שנעו בין 78.9% ל-86.7%. נתונים אלו מצביעים על הצלחת המודל הפדגוגי והליווי האישי של המכללה בתמיכה בהתמדה לימודית, גם בקרב אוכלוסיות המתמודדות עם חסמים תעסוקתיים וחברתיים משמעותיים. זאת, בהשוואה לממוצע בתוכניות וקורסים של משרד העבודה, אשר עומד על 1.66%

מחזור ג תשפ"ד, 2023-2024	מחזור ב תשפ"ג, 2022-2023	מחזור א תשפ"ב, 2021-2022	מסיימים
79%	78%	81%	

מסקנה: נתונים אלו מצביעים על הצלחת התוכנית ביצירה של חוויית לימודים תומכת, הפחתת נשירה ושימור רצף לימודי גם בקרב אוכלוסיות המתמודדות עם חסמים תעסוקתיים וחברתיים, תוך הבטחת מסלול למוביליות אישית ותעסוקתית.

ג. השמה ושילוב בעולם התעסוקה

הצלחה בהנגשת השכלה מקצועית, שיקום תעסוקתי והשמה בקרב צעירים בסיכון - התוכנית מציעה קורסים מקצועיים מסובסדים המוכרים על ידי משרד העבודה, ומבטיחה נגישות רחבה לצעירים. גאים.ות מכלל המגזרים, תוך יצירת מסלולי קריירה ברי-קיימא ושיפור שיעורי ההשמה התעסוקתית.

- **גידול משמעותי בהשתלבות תעסוקתית בתחום ההכשרה - זינוק של 44% בשיעור המשתתפים העובדים בתחום ההכשרה, מ-19% ל-63%.**
- **עלייה משמעותית בשילוב תעסוקתי בתחום הרצוי - גידול של 45% בשיעור המשתתפים שהחלו לעסוק בתחום שבו הם רוצים להתפתח, מ-29% ל-74%.**
- **עלייה בשיעור הסטודנטים המשולבים במסגרות תעסוקה או לימודים - מ-74% בתחילת ההכשרה ל-84% בסיומה; הישג מרשים לאור אחוז הנשירה הגבוה של צעירים בסיכון (Plank et al., 2008), במיוחד בהשוואה לשיעור התעסוקה (56%)**

¹ בהשוואה לשיעור הצעירים בתוכנית יתד שקיבלו תעודת בגרות ומעלה (מ-61% ל-66%).

בקרב המשתתפים שקיבלו מענה תעסוקתי בתוכנית יתד למשל, שנוצר יציב, ללא מגמת עלייה.

● עלייה עקבית ברמת ההשתכרות:

- ירידה חדה של **22.5%**, באחוז המשתכרים הרבה מתחת לשכר הממוצע במשק, מ-89.5% ל-67%.
- **גידול משמעותי בשיעור המשתכרים קרוב לשכר הממוצע**, מ-5.3% ל-19%, מה שמעיד על עלייה עקבית בשיפור תנאי ההשתכרות.

מסקנה: העלייה הדרמטית בשיעור המשתתפים העובדים בתחום הכשרתם (מ-19% ל-63%) והשיפור המשמעותי ברמות ההשתכרות מעידים על כך שהתוכנית אינה רק מספקת ידע מקצועי, אלא גם מייצרת השפעה תעסוקתית מוחשית. מסלול הלימודים וההכשרה של המכללה מבטיח שיקום כלכלי ותעסוקתי, תוך יצירת קריירות יציבות וברות-קיימא עבור אוכלוסיות גאות במצבי שוליות.

ד. עלייה באוריינטציית עתיד ומחויבות להתפתחות מקצועית

- **פיתוח מחויבות להתקדמות אישית ומקצועית לטווח ארוך** - התוכנית מחזקת את תפיסת המסוגלות של המשתתפים באמצעות כלים פרקטיים ומסגרות תומכות, מגדילה את ראייתם האסטרטגית בנוגע לקריירה, מעלה את רמות המוטיבציה להמשך למידה ופיתוח מקצועי, ומעודדת תכנון מושכל של מסלול ההתקדמות בעולם העבודה - מה שמגדיל את סיכוייהם להשתלבות מקצועית מוצלחת ולהתגבר על מכשולים עתידיים (Johnson-Lindstrom et al., 2016).
- **התחזקות המחויבות להתפתחות מקצועית** - עלייה של **21.4%** בשיעור המשתתפים המדווחים על רמות גבוהות של מחויבות פעילה להתפתחותם המקצועית (מ-73.7% ל-89.5%). דמיון של מטרות עתידיות והגברת הציפיות למימושן נמצאו כגורמים שעשויים להוביל לשיפור משמעותי ברווחה הנפשית (Webster et al., 2014).
- **העמקת השאיפות להשכלה גבוהה:** עלייה של **17.1%** במשתתפים המדווחים על רמות גבוהות של רצון להגיע לדרגת ההשכלה הגבוהה ביותר במקצועם (מ-79.6% ל-93.2%), נתון המנבא צמצום נשירה פוטנציאלית מהשכלה והגברת מחויבות ארוכת טווח להתפתחות מקצועית, גורם קריטי להפחתת מצבי שוליות.
- **התחזקות המוכנות להכשרה מקצועית נוספת** - עלייה של **12.5%** בשיעור המשתתפים המתכננים לעבור הכשרה נוספת בתחום המומחיות המקצועי שלהם (מ-73.5% ל-82.7%).

מסקנה: התוכנית מחזקת אוריינטציית עתיד ומגבירה את יכולת התכנון המקצועי של המשתתפים, ובכך מפתחת אצלם מחויבות ארוכת טווח לקריירה. באמצעות יצירת מסגרת תומכת שמפחיתה את השפעות האפליה החברתית, התוכנית מאפשרת למשתתפים לדמיין מסלול קריירה בר-השגה, להעלות את הציפיות שלהם ממקומם המקצועי העתידי, ולשפר את תחושת השליטה, הוודאות והרווחה הנפשית. כאשר צעירים חווים הכוונה, תמיכה וגיבוש מסלול מקצועי ברור, הם מצמצמים תחושות של חוסר ודאות ומגבירים את הביטחון שלהם בתהליך ההתקדמות בעולם העבודה (Webster et al., 2014).

ה. חיזוק פרואקטיביות ומנהיגות מקצועית

חיזוק היכולת להוביל ולקדם מסלול קריירה עצמאי – התוכנית מטפחת פרואקטיביות תעסוקתית ומגבירה את תחושת המסוגלות ליזום, לקחת אחריות ולמלא תפקידים משמעותיים בעולם העבודה. המשתתפים מפתחים כישורי מנהיגות וניהול, המאפשרים להם להשתלב ולהתקדם במסלול קריירה עצמאי ומבוסס. מחקרים מוכיחים כי פרואקטיביות תעסוקתית מנבאת הצלחה מקצועית, שיפור במיקום התעסוקתי ופיתוח מנהיגות (Fuller & Marler, 2009; Chan, 2017), וכי אנשים עם שאיפות קריירה גבוהות מפגינים יוזמה תעסוקתית גבוהה יותר, מה שמגדיל את סיכוייהם להשגת יעדי הקריירה שלהם (Khan & Sherwani, 2019).

- **צמיחה משמעותית בנכונות לקחת אחריות ותפקידים מקצועיים – עלייה של 63.7%**, בשיעור המשתתפים שלקחו אחריות או תפקידים שעשויים לקדם אותם מקצועית (מ-57.9% ל-94.8%).
- **צמיחה משמעותית בשאיפות למנהיגות מקצועית – עלייה של 19%** בשיעור המשתתפים המתכננים להגיע לעמדת המנהיגות הבכירה ביותר במקום עבודתם (מ-67.3% ל-80%), נתון הממחיש את ההשפעה של התוכנית על טיפוח יכולות הנהגה ושאיפות מקצועיות ארוכות טווח.
- **התחזקות השאיפות הניהוליות – גידול של 14.3%** בשיעור המשתתפים המדווחים על רמות גבוהות של רצון לקחת תפקידים ניהוליים לאחר שיתבססו בתחום המקצועי (עלייה מ-69.4% ל-79.3%).

מסקנה: העלייה החדה בפרואקטיביות, במסוגלות תעסוקתית, בנטילת אחריות ובהתפתחות המקצועית מצביעים על התגבשות דפוסי התנהגות ומחשבה אקטיביים ויוזמים בקרב המשתתפים, תוך חיזוק היכולת להשתלב בשוק העבודה ולהתקדם בו. התוכנית מעצימה את המשתתפים, מטפחת מנהיגות תעסוקתית ומסייעת בגיבוש אסטרטגיות קריירה לטווח ארוך.



”השנה הזאת יצרה לי חוויה מתקנת לחוויה של לימודים. בעבר זה היה סיוט, והלימודים פה גרמו לי לאהוב את הלמידה, לחשוב על ללמוד עוד בעתיד אולי שוב.”

זהבה, בוגרת מחזור ב'

ו. מסוגלות תעסוקתית כמפתח לרווחה נפשית והפחתת סיכון

חיזוק מסוגלות תעסוקתית כאמצעי להתמודדות עם אתגרי שוק העבודה והפחתת מצבי דחק – התוכנית מחזקת את תחושת המסוגלות להתמודד עם דרישות תעסוקתיות ואת היכולת לנהל לחצים במקום העבודה. שינויים במסוגלות התעסוקתית הם מפתח להשפעה ארוכת טווח על הצלחתם של צעירים בסיכון להשתלב ולשמור על מקומם בעולם העבודה (Kluve, 2014). מחקרים מראים כי השכלה ומיומנויות מקצועיות הן גורם קריטי להצלחתם התעסוקתית של צעירים, במיוחד עבור אוכלוסיות מוחלשות (בן סימון וכאהן-סטרבצ'ינסקי, 2017).

- **התחזקות תחושת המסוגלות להתמודד עם דרישות העבודה:** עלייה של 12.5% בשיעור המשתתפים המדווחים כי הם מסוגלים לעמוד ברוב הדרישות שיוצבו בפניהם בעבודה – מ-81.3% ל-93.8%; ממצאים המשקפים ביטחון תעסוקתי גובר, גורם קריטי להישארות במסגרות עבודה והימנעות ממצבי שוליות כלכלית. [מחזור ג]
- **שיפור היכולת להתמודד עם לחצים במקום העבודה:** עלייה של 9.4% בשיעור המשתתפים המדווחים כי הם מסוגלים להתמודד עם לחצים מצד מעסיקה או קולגות – מ-59.4% ל-68.8%. מה שמעיד על רמות גבוהות יותר של חוסן אישי, המאפשר התמדה ושימור תעסוקתי, ומקטין את הסיכון לנשירה תעסוקתית הנגרמת מלחץ וחוסר תמיכה. [מחזור ג]

מסקנה: התוכנית מחזקת מסוגלות אישית ותעסוקתית לרבות רמות גבוהות של יכולת להתמודד עם דרישות מעסיקים ועם לחצים במקום העבודה; מה שתורם ישירות להפחתת מצבי דחק והתנהגויות סיכון, מנבא הפחתה בשיעורי נשירה ממסגרות חינוכיות ותעסוקתיות ומבסס יציבות כלכלית ארוכת טווח.

ז. הגברת ביטחון תעסוקתי תוך הפחתת חוסר ודאות, דחק וסיכויי נשירה

יצירת מסלול מקצועי ברור כמפתח ליציבות והשתלבות בשוק העבודה – ביטחון בכיוון המקצועי מפחית חוסר ודאות ומצבי דחק, מגביר מוטיבציה להשתלבות ולהתמדה בשוק העבודה, ומהווה מנגנון קריטי להשגת יציבות תעסוקתית גבוהה יותר.

- **התחזקות הביטחון התעסוקתי כמנבא הצלחה בשוק העבודה** – עלייה של 30% בשיעור המשתתפים המדווחים על רמות גבוהות של ביטחון בכיוון המקצועי שלהם (מ-22% ל-52%). בניית מסלול מקצועי ברור מגבירה יציבות תעסוקתית, מפחיתה דחק ואי-ודאות, ומשפרת את המוטיבציה להתמדה והתקדמות מקצועית.

- **הכפלה במספר המשתתפים שהתגבשו על כיוון מקצועי ברור** – ירידה של **50%** במספר המשתתפים שדיווחו על רמות גבוהות של התלבטות בין אפשרויות (מ-מ-20% ל-10%), **לצד עלייה של 9%** בשיעור המשתתפים שדיווחו על מציאת כיוון תעסוקתי ברור.

מסקנה: התוכנית מסייעת לבוגרים לגבש מסלול תעסוקתי יציב, מחזקת את תחושת השליטה של המשתתפים על עתידם ומצמצמת אי-ודאות, שהיא גורם דחק משמעותי המשפיע על רווחה נפשית והתמדה במסגרות חינוכיות ותעסוקתיות. ביטחון תעסוקתי גבוה יותר מגביר את המוטיבציה להמשך ההשתלבות בעבודה ומצמצם את שיעורי הנשירה משוק העבודה. בכך, התוכנית מסייעת למשתתפיה לשבור מעגלי שוליות, לבסס תחושת מסוגלות ורווחה ולבנות מסלולים אישיים ומקצועיים יציבים יותר, בעלי אוריינטציה חיובית כלפי העתיד.

ח. שייכות קהילתית ורשתות תמיכה

יצירת מרחב קהילתי משמעותי לצד מסגרת חינוכית – מכללת "מרשה" ממלאת **תפקיד משולש כמוסד לימודי, לשיקום תעסוקתי וכמרחב קהילתי**, המאפשר לסטודנטים. לא רק לרכוש ידע, כלים מקצועיים וכישורי חיים; אלא גם לבנות **רשתות חברתיות תומכות**, ליזום פעילויות משותפות, ולהשתלב במרחבים ובמיזמים עסקיים קהילתיים ופעילים. ממצאים אלה עולים בקנה אחד עם ספרות מחקר עכשווית המראה כי סיוע בתהליכי גיבוש זהות מינית ו/או מגדרית מועצמת (היינו, זהות גאה) משפיע לחיוב על פיתוח קריירה של צעירים וצעירות להט"ב+ (Cheng et al. 2017). יתר על כן, נמצא כי מנטורינג גאה מסייע לצעירים לשפר את בריאותם ורווחתם הנפשית ולהפחית מצוקה פסיכולוגית וקשיים אקדמיים (Bird et al., 2012). מדריכים להט"בים משמשים כדמויות השראה ומודלים לחיקוי, ומסייעים לסטודנטים לנווט את דרכם בעולם המקצועי והחברתי; תוך חיזוק ביטחונם העצמי, העצמתם ועידוד קבלת זהותם (Mulcahy et al., 2012; Bird et al., 2016).

- **חיזוק תחושת השייכות והביטחון בקהילה הגאה** – עלייה של **6.6%** בתחושת הנוחות עם הזהות הקהילתית, מ-79% ל-84.2%. מחקרים מצביעים על כך שתחושת שייכות גאה מפחיתה תחושת בדידות וניכור, מחזקת חוסן נפשי ומגבירה תמיכה חברתית, גורמים שמנבאים רמות גבוהות יותר של רווחה נפשית בקרב צעירים. (Breslow et al., 2019; Mustanski et al., 2016; Fish et al., 2015).
- **גידול משמעותי בתחושת האמון בקהילה** – עלייה של **21 נקודות אחוז** בתחושת האמון בחברי הקהילה, מ-68.4% ל-89.5%. נתון זה מעיד על **העמקת תחושת השייכות הקהילתית, יצירת רשתות תמיכה משמעותיות וחיזוק היכולת להתמודד עם דחק חברתי** (Meyer, 2003; Hatzzenbuehler, 2009; Fish et al., 2019). מחקרים

מצביעים על כך שהשתייכות לקהילה גאה מספקת הגנה פסיכולוגית מפני אפליה ומגבירה את תחושת המסוגלות האישית והביטחון העצמי.

- **עלייה של 9.4% בשיעור המשתתפים המדווחים על רמות גבוהות של פעילות בארגונים** או בקבוצות חברתיות הכוללות בעיקר אנשים מהקהילה הגאה. מחקרים מצביעים על כך שמעורבות קהילתית, ובפרט השתתפות בארגונים וקבוצות חברתיות גאות, **משמשת כמנגנון התמודדות חיוני** מול דחק מיעוטים, **מחזקת חוסן אישי וקהילתי ומפחיתה תחושות של ניכור ובדידות** (Meyer, 2003; Hatzenbuehler, 2009). מעורבות זו אף **מגבירה את תחושת המסוגלות העצמית והמשמעות האישית**, והיא קשורה ישירות **לעלייה ברמות החוסן והרווחה הנפשית** של צעירים. זה להט"בים (Earnshaw et al., 2016; Rostosky et al., 2018).

מסקנה: נתונים אלה מלמדים כי התוכנית מחזקת את תחושת המסוגלות האישית והתעסוקתית, תורמת להפחתת מצבי דחק וחוסר ודאות, ומספקת תמיכה רגשית וחברתית מותאמת. המשתתפים. זה מדווחים על רכישת מיומנויות למידה ותעסוקה ועל שיפור בתחושת המסוגלות המקצועית לרבות היכולת להתמודד עם לחצים ודרישות ממעסיקים. נתונים אלה מעידים על עלייה ברמות החוסן האישי וביטחון תעסוקתי, ומנבאים הפחתת סיכוי נשירה ממסגרות חינוכיות ותעסוקתיות. כתוצאה מכך, מדדי איכות חיים כללית עולים, תוך הפחתת התנהגויות סיכוניות וחיזוק ההשתלבות בקהילה ובחברה.



"הלימודים והחוויה במרשה חיזקו אצלי מאוד את התחושה שיש קהילה מאחוריי, ובעצם נתנו מקום שהוא מחוץ לחיי הלילה שנותן לנו רגע גם להסתכל על עצמנו כקהילה אחת שיש בה ערבות הדדית. אני חושבת שלשים דגש על סביבת לימודים שהיא גם פורמלית אבל גם הכי לא, ללוות את הסטודנטיות. ים בכל רגע נתון ולתת מענה ופתרונות מהכי שולי ועד הכי קריטי, כל אלה המעלות של מרשה ושל הצוות שעוזר לזה לקרות בצורה כל-כך מוצלחת."

שיר, סטודנטית בקורס שיווק דיגיטלי, בוגרת מחזור א'

סיכום

מכללת "מרשה" מציעה מודל חדשני לשילוב צעירים. ות להט"ב+ במסלול הכשרה מקצועית, פיתוח אישי והשתלבות תעסוקתית. הדגם הייחודי של התוכנית מעניק מענה רחב ורב-ממדי למשתתפים המתמודדים עם שוליות כלכלית, חברתית ותעסוקתית, תוך שילוב לימודים, ליווי אישי וקהילתי ושיקום תעסוקתי מודע-טראומה. ממצאי הדו"ח מצביעים על תרומה משמעותית של התוכנית בכל הנוגע להנגשת השכלה מקצועית, השמה תעסוקתית, צמצום פערים כלכליים והפחתת חסמים מבניים בשוק העבודה. בה בעת, ההצלחה של המודל מצביעה על פוטנציאל ליישומו בקנה מידה רחב יותר ברמה הלאומית, כמסגרת משולבת להעצמת צעירים גאים בסיכון ואוכלוסיות מודרות אחרות. ממצאי הדו"ח גם מצביעים על השפעה רחבה ומעמיקה של התוכנית, המתבטאת באחוזי סיום גבוהים; שיפור במסוגלות תעסוקתית, טיפוח אוריינטציית עתיד, פרואקטיביות ומנהיגות תעסוקתית; וחיזוק החוסן האישי ותחושת השייכות הקהילתית המלווים בעלייה במדדי רווחה נפשית.

הצטלבות חסמים חברתיים וכלכליים: השפעתם על שילוב תעסוקתי

הממצאים הכמותיים והאיכותניים מלמדים שהמשתתפים. ות בתוכנית מתמודדים עם חסמים מצטלבים, ובכלל זה רקע סוציו-אקונומי נמוך, סטיגמטיזציה על רקע זהות מגדרית ונטייה מינית, חוויות דחייה חברתית ומשפחתית, וכן חסמים ביורוקרטיים במיצוי זכויות ובהשתלבות תעסוקתית. העלייה בשיעור הסטודנטים. ות המוכרים ברווחה ובייצוגן של אוכלוסיות שוליות אחרות מלמדת שהתוכנית פונה לקבוצות החוות הדרה כפולה או משולשת, ומעניקה להן מסגרת שיקום תעסוקתי ופיתוח אישי לטווח ארוך. בהתבסס על מחקרים קודמים, ידוע כי צעירים להט"ב+ המתמודדים עם שוליות מצטלבת חווים מכשולים תעסוקתיים קשים במיוחד (Katz-Wise et al., 2017), ונקלעים לעיתים למצבי הישרדות כלכלית בהיעדר מסגרות מותאמות. ההצלחה של מכללת "מרשה" ביצירת מענה כוללני המותאם למורכבות החסמים הללו ממחישה כיצד ניתן לשבור מעגלי שוליות, להגביר מוביליות חברתית ולבסס עתיד מקצועי בר-קיימא.

שיפור תהליכי למידה ותעסוקה: מודלים פדגוגיים וליווי מקצועי מותאם

חרף האתגרים הייחודיים הכרוכים בשילוב צעירים גאים בסיכון בשוק העבודה, ממצאי המחקר מוכיחים כי מודלים פדגוגיים הוליסטיים המותאמים לאוכלוסיות בסיכון תורמים לשיפור משמעותי בשיעורי ההתמדה והסיום. מכללת "מרשה" מעמידה לרשות המשתתפים מערך השמה הכולל הכשרה מעשית, סיוע בהתמודדות עם חסמים ביורוקרטיים ומיצוי זכויות, הקניית מיומנויות רכות ופיתוח רשתות מקצועיות, ובכך יוצרת חוויית למידה מתקנת לצעירים שחוו בעבר נשירה או קושי בהתמדה בלימודים. בזכות ליווי אישי ולמידה מודעת-טראומה, הבוגרים מפתחים מחויבות ארוכת

טווח לקריירה ולהתקדמות מקצועית, תוך חיזוק הביטחון האישי והמקצועי. הצלחת המודל נעוצה בהנגשת הזדמנויות תעסוקתיות המותאמות לצורכי המשתתפים: בין אם מדובר בכניסה ראשונה לשוק העבודה, מעבר למסגרות העסקה מתאימות או יצירת מסלולי פיתוח מקצועי לטווח ארוך.

התמיכה הכלכלית והמשכיות הליווי: כלי קריטי לשימור ההצלחה

אחד הממצאים העקביים במחקר מבהיר שתמיכה ממושכת, הן במהלך ההכשרה והן עם סיומה, היא גורם מכריע בהצלחת הבוגרים בטווח הארוך. ליווי תעסוקתי מתמשך מאפשר למשתתפים להתמודד עם מכשולים בשוק העבודה, כגון מחסור בניסיון, קשיי הסתגלות, תנאי עבודה פוגעניים ואף אפליה סמויה. התוכנית מספקת סבסוד ללימודים והכשרות מותאמות, וכך מסירה חסמים כלכליים המונעים מצעירים גאים בסיכון להשתלב במסגרות מקצועיות רגילות. ספרות המחקר מצביעה על כך שתמיכה כלכלית ממוקדת, דוגמת סבסוד תקופת ההכשרה או ליווי ייעודי בשלבי החיפוש התעסוקתי, תורמת לשיפור שיעורי ההתמדה (Klueve et al., 2014). לפיכך, הרחבת מסגרות הליווי וקביעת מסלולים ממוסדים לתמיכה כלכלית לאחר סיום ההכשרה יסייעו לשמור על יציבות תעסוקתית ועל התפתחות מקצועית מתמשכת.

מסוגלות אישית ותעסוקתית: מפתח להשתלבות מקצועית

לאור הזיקה המוכחת בין מסוגלות תעסוקתית, פרואקטיביות ומנהיגות מקצועית לבין הצלחה בשוק העבודה (ref), עולה כי תוכנית ההכשרה והשיקום התעסוקתי של מכללת "מרשה" מציידת את המשתתפים בכלים לבניית מסלול קריירה יציב, תוך הקניית תחושת מסוגלות ואוריינטציית עתיד המעצימות את יכולותיהם לנווט ולנהל את תהליכי ההתמקצעות שלהם. שילוב בין התמקצעות לבין ביטחון עצמי תעסוקתי יוצר אפקט מצטבר, התורם להשתלבות מקצועית בת-קיימא.

הקשר בין שייכות קהילתית להצלחה תעסוקתית

מעבר למעלות הכלכליות והתעסוקתיות, לתחושת השייכות הקהילתית יש השפעה ישירה ומובהקת על הצלחת המשתתפים. מחקרים מלמדים כי שייכות קהילתית ומעורבות חברתית מעודדות חוסן נפשי, מפחיתות תחושת ניכור ומשפרות התמדה בסביבות עבודה תובעניות (Meyer, 2003; Hatzenbuehler, 2009). במסגרת התוכנית של מכללת "מרשה", המשתתפים לא רק רוכשים כישורים מקצועיים, אלא גם נטמעים ברשתות חברתיות שתמשכנה לתמוך בהם בהמשך דרכם. הגישה החינוכית-קהילתית הזו ממחישה שצעירים בסיכון זקוקים הן להכשרה מקצועית הן לליווי רגשי וחברתי, המתבטא בין השאר בביסוס קשרים חברתיים, תחושת שייכות וטיפול מיומנויות רכות. כך, שילוב מסגרות קהילתיות במודל ההכשרה מאפשר להגדיל את סיכויי

ההצלחה התעסוקתית לאורך זמן. העובדה שכל בוגרת יוצאת מהתוכנית לפחות עם קשר אישי משמעותי מיטיב ותומך אחד מושתתת על הבנה כי זהו הבסיס ליכולת לשמר את המיומנויות וההישגים שנרכשו במהלך התוכנית ולהבטיח המשך פיתוח אישי ומקצועי יציב ומעצים.

השפעה מערכתית ופוטנציאל הרחבת המודל ברמה הלאומית

לתוכנית יש פוטנציאל ליצור אפקט רחב-היקף על החברה בישראל, בה בשעה שהיא מעצימה צעירות וצעירים גאים והופכת אותם לחלק אינטגרלי מכוח העבודה המקומי. מאחר שהמודעות לחסמים תעסוקתיים של אוכלוסיות גאות בסיכון הולכת וגוברת, אך מדיניות ממשלתית רחבה עדיין לא התגבשה, יש חשיבות מיוחדת לכך שמכללת "מרשה" מתפקדת כמודל חלוצי בתחום. מחקרים מצביעים על כך שמודלים של Work-Based Learning ושירותי ליווי מותאמים לאוכלוסיות מוחלשות מעלים משמעותית את סיכויי ההצלחה בשוק העבודה (Wilson & Yoshikawa, 2020). הצלחת התוכנית מוכיחה כי ניתן להרחיב את עקרונותיה גם בקנה מידה לאומי: השקעה בהקמת סניפים נוספים בפריפריה הגיאוגרפית והחברתית יכולה לשמש פתרון מערכתי להרחבת הזדמנויות עבור צעירים להט"ב+ נוספים.

מודל חדשני לשינוי חברתי ותעסוקתי

מעבר למסלול הכשרה מקצועית גרידא, מכללת "מרשה" מספקת פלטפורמה כוללת לשינוי חברתי, המעצימה צעירים גאים בסיכון ומאפשרת להם להשתחרר ממעגלי שוליות ולבנות עתיד מקצועי ופיננסי יציב. שילוב בין הכשרה, ליווי פסיכו-סוציאלי ושייכות קהילתית מעלה את שיעורי השימור התעסוקתי, מחזק את הביטחון הכלכלי ומפחית חסמים מבניים בשוק העבודה ועל כן מהווה מפתח להצלחה כלכלית ותעסוקתית של צעירים גאים בסיכון. במובן רחב יותר, המודל הפדגוגי של המכללה מתגלה כאבטיפוס לתוכניות רחבות היקף, המסוגלות להוביל שינוי מדיניות ציבורית ולספק פתרונות להשלכות של שוליות תעסוקתית על אוכלוסיות מוחלשות. הגדלת המשאבים של התוכנית והרחבת המודל יעלו תרומה מכרעת לפיתוח מנגנוני תמיכה שיטתיים וארוכי טווח שתכליתם צמצום פערים חברתיים וכלכליים, וחיזוק השתתפותם של צעירים גאים בסיכון בשוק התעסוקה ובחברה בישראל.



החיים שלי היום שונים מקצה לקצה. הגעתי כאדם שלא מאמין בעצמו וביכולות שלו ומעבר להכל, אדם שלא מקבל את עצמו. שנתיים אחרי אני עובד במה שאני הכי אוהב לעשות".

ג'סי, בוגר קורס מאמני חדר כושר

המלצות

1. הארכת משך התוכנית למודל רב-שנתי

- **הרחבת תהליך ה"קדם לימודים"** – פיתוח והעמקת תהליכי היכרות וגיבוש מקצועי לפני בחירת מסלול ההכשרה, כדי לאפשר למשתתפים לזהות כיווני קריירה המתאימים להם ולצמצם נשירה בהמשך.
- **הארכת משך התוכנית** – מעבר למודל לימודים של מינימום שנתיים לכלל המשתתפים, עם מסלול תלת-שנתי לנשים טרנסיות ואוכלוסיות בסיכון גבוה, כדי לספק ליווי יציב לאורך זמן ולאפשר הבשלה אישית ותעסוקתית מיטבית.
- **המשך שילוב הליווי המקצועי כחלק מההכשרה** – הרחבת משאבי הליווי שנמשך גם בתקופה שלאחר סיום ההכשרה, תוך חיזוק הקשר עם המעסיקים ומתן תמיכה בהתמודדות הראשונית.

2. הרחבת צוות המכללה ושימורו

- **הכפלת התקינה של מערך ההדרכה למניעת שחיקה ותחלופת צוות** – מודל עבודה מיטבי יכלול שני מדריכים לכל קורס, כדי לחלק את הליווי המקצועי של המערך החברתי בצורה מאוזנת ולמנוע עומס ושחיקה.
- **הרחבת מערך ההשמה** – בניית צוות מובחן שתכליתו פיתוח תוכן ההדרכה המכוונת שיקום תעסוקתי עבור סטודנטים ובוגרים לקראת ובתוך שלב השילוב.
- **הרחבת משאבי הליווי התעסוקתי לבוגרים** – לרבות הבטחת תמיכה וליווי תעסוקתי ופסיכו-סוציאלי גם לאחר סיום ההכשרה כדי למנוע חזרה לאבטלה ולחזק את היציבות הכלכלית של הבוגרים. תוך הכפלת התקינה לצוות האמון על חיזוק הקשר עם בוגרי המכללה יכול לתרום לשימור רשתות תמיכה ולהעצמת הבוגרים בטווח הארוך. מומלץ לפתח מאגר בוגרים עם הזדמנויות הכשרה מתקדמות, קורסי המשך וקהילות מקצועיות ייעודיות שיסייעו בחיבור עם מנטורים ומעסיקים, שיתוף ידע וקידום קריירות ארוך טווח.
- **הרחבת המשאבים לבינוי תשתיות המכללה** – המשך פיתוח תוכניות הליווי הפנימיות למדריכים, למורים המקצועיים ולמנטורים ("אחיות גדולות") כדי לשמר ולפתח את הידע המצטבר ולשפר את היציבות הפדגוגית.
- **מחקר הערכה מלווה לבוגרי המכללה בחמשת השנים הבאות - המחקר יתמקד** בהערכה של חוויות הבוגרים במכללה, השפעת התוכנית על חייהם המקצועיים והאישיים והאתגרים עמם הם מתמודדים בשוק העבודה.

3. חיזוק המענים המשלימים לתקופת המעבר מלימודים לעבודה

- **הנגשת תמיכה כלכלית לבוגרים בשלבי חיפוש העבודה** – מחסומים כלכליים, כגון **חובות קיימים או עיכובים בקבלת שכר ראשון**, עשויים להקשות על ההשתלבות בעולם העבודה. מומלץ לבחון אפשרויות לתמיכה כלכלית ממוקדת לבוגרים בשלבי ההשמה, כגון **מלגות מעבר, מענקים לתחילת עבודה או סבסוד עלויות בסיסיות הקשורות להעסקה** (כגון נסיעות לראיונות עבודה, רכישת ציוד מקצועי או סיוע משפטי בהסדרת חובות קיימים). מחקרים מצביעים על כך שסבסוד כלכלי לתקופת המעבר משפר את ההתמדה בתעסוקה בקרב אוכלוסיות מוחלשות ומקטין את הסיכון לנשירה (Kluve et al., 2014).
- **יצירת מעונות סטודנטים.ות מסובסדים לתקופת הלימודים ותחילת ההשמה המקצועית** – מענה קריטי המאפשר לסטודנטים להתמקד בתהליך השיקום והפיתוח המקצועי, מתחמי למידה משותפים, אם ואב בית מתוך צוות המכללה – תנאים חיוניים לשינוי מצבם הקיומי של קהל התוכנית המאפשר להם ללמוד בראש שקט וליצור רשתות חברתיות משמעותיות מיטיבות

4. מיזמי שיקום תעסוקתי

- **המשך פיתוח התשתית הקיימת של מיזמים חברתיים-כלכליים** – "הסלון של אביבה", סלון יופי אשר הוקם בחלל המכללה ומשמש מסגרת תעסוקתית שיקומית ראשונה עבור בוגרי ובוגרות קורס עיצוב שיער ולק ג'ל, ו"סטודיו רייבן", סטודיו אימון כושר המשמש מרחב דומה לבוגרי ובוגרות קורס מאמני כושר. שני המיזמים מאפשרים התחלת יציאה לעולם העבודה בתנאי חממה תוך המשך טיפוח מיומנויות והרגלי עבודה ויצירת קהל לקוחות, ניסיון ותיק עבודות ראשוניים עבור הבוגרות.ים בדרכם לעצמאות.
- לצד הפרויקטים הפועלים בהצלחה מומלץ להקים פרויקט נוסף לטובת הסטודנטים הנמצאים בשלבי הקדם לימודים וההכשרה. זאת, לאור ההבנה העולה מניתוח הראיונות היא שבשלב בין הלמידה לבין השילוב הסופי בשוק התעסוקה מחייב פרק זמן של התנסות מקצועית – בלתי תלוי בהכשרה מקצועית הספציפית – מדי שבוע בעבודה. הצעה זו שואבת השראה ממודל הלמידה משולב תעסוקה. במסגרתו הסטודנטים לומדים יום אחד ועובדים יום נוסף במקום עבודה מותאם, תוך קבלת פידבק שוטף ממעסיקים כחלק מהתהליך הלימודי. כפי שעולה ממחקרים קודמים שזיהו את מודל החניכות, המתבסס על למידה באמצעות צפייה והשתתפות הדרגתית, כבעל ערך למעבר מוצלח לעולם העבודה (Bakker & Akkerman, 2012). דוגמאות לפרויקטים מסוג זה יכולות להיות מכבסה, גינת כלבים, חנות בגדים.

רשימת מקורות

רישום ביבליוגרפי של תקציר הדוח: רוגל, א', סנוף-פילפול, א', אקרט, מ' (2025). **תקציר מחקר הערכה תלת שנתית: מכללת "מרשה"**. תל אביב: מכון מגנוס הירשפלד.

גוטליב, ד. (2021) "מיצוי זכויות חברתיות בישראל: ממצאי מחקר". **ביטחון סוציאלי 113**: עמ' 47-17.

מג'אדלה, א. (2020). **שאיפות קריירה של סטודנטים ערבים ויהודים במדינת ישראל**. עבודה גמר לקבלת תואר מוסמך בייעוץ חינוכי (A.M), ד"ר יוליה ליפשיץ-ברזילר (מנחה), בית הספר לחינוך, האוניברסיטה העברית.

רש"י. (2018) **תכניות "הזדמנות שנייה" לשילוב צעירים בסיכון בלימודים ובחברה: סקירת ספרות ותכניות מהעולם דצמבר 2018**. מחלקת הערכה ומדידה-קרון רש"י. נדלה בתאריך 10 בפברואר 2025 מאתר: https://rashy.org.il/wp-content/uploads/2021/07/%D7%A1%D7%A7%D7%99%D7%A8%D7%AA-%D7%A1%D7%A4%D7%A8%D7%95%D7%AA-%D7%94%D7%A9%D7%9B%D7%9C%D7%AA-%D7%A6%D7%A2%D7%99%D7%A8%D7%99%D7%9D-%D7%91%D7%A1%D7%99%D7%9B%D7%95%D7%9F.pdf?utm_source=chatgpt.com

שטמפר, ע' ומיזרוחין, י. (2021). **יתד התכנית הלאומית לצעירים וצעירות במצבי סיכון - סיכום 5 שנים 2016-2021 ודוח שנתי 2021**. ירושלים: יתד, הג'וינט ומשרד הרווחה והביטחון החברתי. נדלה בתאריך 10 בפברואר 2025 מאתר: https://www.gov.il/BlobFolder/reports/molsa-yated-report-2016-2021/he/Yated_Documents_yated-report-2016-2021.pdf?utm_source=chatgpt.com

Akkerman, S. F., & Bakker, A. (2012). Crossing boundaries between school and work during apprenticeships. *Vocations and Learning*, 5(2), 153-173.

Breslow, A. S., Brewster, M. E., Velez, B. L., Wong, S., Geiger, E., & Soderstrom, B. (2015). Resilience and collective action: Exploring buffers against minority

- stress for transgender individuals. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(3), 253–265.
- Carson, I., Wu, W., Knopf, A., Crawford, C. A., & Zapolski, T. C. (2024). On the relationship between online heterosexist discrimination and mental health and substance use among LGBTQ+ young adults. *Archives of Sexual Behavior*, 53(4), 1277–1291.
- Cheng, J., Klann, E. M., Zounlome, N. O., & Chung, Y. B. (2017). Promoting affirmative career development and work environment for LGBT individuals. In K. Maree (Ed.), *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 265–282). Springer.
- Coulter, R. W. S., Bersamin, M., Russell, S. T., & Mair, C. (2015). The effects of minority stress and social support on transgender and gender-nonconforming youths' substance use. *LGBT Health*, 2(3), 247–254.
- DeLuca, P., Estacion, A., & Plank, S. (2008). High school dropout and the role of career and technical education: A survival analysis of surviving high school. *Sociology of Education*, 81(4), 345–370.
- Earnshaw, V. A., Rosenthal, L., & Lang, S. M. (2016). Stigma, activism, and well-being among people living with HIV. *AIDS Care*, 28(6), 717–721.
- Fish, J. N., Baams, L., Wojciak, A. S., & Russell, S. T. (2019). Are sexual minority youth overrepresented in foster care, child welfare, and out-of-home placement? Findings from nationally representative data. *Child Abuse & Neglect*, 89, 203–211.
- Fuller, B. Jr., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 329–345.
- Gregor, M. A., & O'Brien, K. M. (2016). Understanding career aspirations among young women: Improving instrumentation. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 559–572.
- Gregor, M. A., O'Brien, K. M., & Sauber, E. (2019). Understanding career aspirations among young men. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 262–272.
- Gregor, M. A., Pino, H. V. G. D., Gonzalez, A., Soto, S., & Dunn, M. G. (2020). Understanding the career aspirations of diverse community college students. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 202–218.

- Hatzenbuehler, M. L. (2009). How does sexual minority stigma “get under the skin”? A psychological mediation framework. *Psychological Bulletin*, 135(5), 707–730.
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575–594.
- International Labour Organization. (2014). *Global employment trends 2014: The risk of a jobless recovery*. International Labour Office.
- Johnson, S. L., Pas, E., & Bradshaw, C. P. (2016). Understanding the association between school climate and future orientation. *Journal of Youth and Adolescence*, 45(8), 1575–1586.
- Katz-Wise, S. L., Budge, S. L., Fugate, E., Flanagan, K., Touloumtzis, C., Rood, B., ... Leibowitz, S. (2017). Transactional pathways of transgender identity development in transgender and gender-nonconforming youth and caregiver perspectives from the Trans Youth Family Study. *International Journal of Transgenderism*, 18(3), 243–263.
- Khan, R., & Sherwani, N. U. K. (2019). Analysis of the relationship between career aspiration and proactive career behaviour in the Indian employment scenario. *LBS Journal of Management & Research*, 17(1), 4–13.
- Kluve, J. (2014). Youth labor market interventions: Comprehensive programs that focus on skills can reduce unemployment and upgrade skills in OECD countries. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.106>
- Lee, B., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 31–40.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697.
- Mohr, J. J., & Sarno, E. L. (2016). The ups and downs of being lesbian, gay, and bisexual: A daily experience perspective on minority stress and support processes. *Journal of Counseling Psychology*, 63(1), 106–118.
- Mustanski, B., Newcomb, M. E., & Garofalo, R. (2016). Mental health of lesbian, gay, and bisexual youths: A developmental resiliency perspective. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 28(3), 242–265.

- Nurmi, J. E. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental Review, 11*(1), 1–59.
- Plank, S. T., DeLuca, S., & Estacion, A. (2008). High school dropout and the role of career and technical education: A survival analysis of surviving high school. *Sociology of Education, 81*(4), 345–370.
- Quintini, G., & Martin, S. (2014). *Same same but different: School-to-work transitions in emerging and advanced economies* (OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 154). OECD Publishing.
- Ramaci, T., Pellerone, M., Ledda, C., Presti, G., Squatrito, V., & Rapisarda, V. (2017). Gender stereotypes in occupational choice: A cross-sectional study on a group of Italian adolescents. *Psychology Research and Behavior Management, 10*, 109–117.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment, 16*(2), 238–255.
- Rostosky, S. S., Black, W. W., Riggle, E. D. B., & Walch, S. E. (2018). Valuing social justice: How LGBTQ+ individuals experience activism. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health, 22*(3), 238–250.
- Schyns, B., & Sanders, K. (2005). Exploring gender differences in leaders' occupational self-efficacy. *Women in Management Review, 20*(7), 513–523.
- Schyns, B., & Sczesny, S. (2010). Leadership attributes valence in self-concept and occupational self-efficacy. *Career Development International, 15*(1), 78–92.
- Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organisational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*(2), 219–241.
- Seginer, R. (1988). Adolescents facing the future: Cultural and sociopolitical perspectives. *Youth & Society, 19*(3), 314–333.
- Seginer, R. (2009). *Future orientation: Developmental and ecological perspectives*. Springer.
- Seginer, R., & Mahajna, S. (2004). How the future orientation of traditional Israeli Palestinian girls links beliefs about women's roles and academic achievement. *Psychology of Women Quarterly, 28*(2), 122–135.

Seginer, R., Nurmi, J. E., & Poole, M. E. (1991, July). Adolescent future orientation in cross-cultural perspectives. Paper presented at the 11th meeting of the International Society for the Study of Behavioral Development, Minneapolis, MN, United States.

Treskon, L. (2016). *What works for disconnected young people: A scan of the evidence* (MDRC Working Paper). MDRC.

Webster, J. D., Bohlmeijer, E. T., & Westerhof, G. J. (2014). Time to flourish: The relationship of temporal perspective to well-being and wisdom across adulthood. *Aging & Mental Health, 18*(8), 1046–1056.

Yates, S., Harris, A., Sabates, R., & Staff, J. (2010). Early occupational aspirations and fractured transitions: A study of entry into “NEET” status in the UK. *Journal of Social Policy, 10*, 1–22.

