

חשיבות השפה העברית לשילוב ולקידום האוכלוסייה הערבית בשוק התעסוקה

שירלי מרום

השפה היא חסם מרכזי ביציאה לעבודה בחברה הערבית. מאמר זה מבקש לעמוד על ההכרח שבשליטה בשפה העברית על בוריה בקרב אוכלוסייה זו לשם שילוב בשוק התעסוקה וקידום בתעסוקה. במאמר ייסקרו תוכניות תעסוקה הפועלות בחברה הערבית שבהן נושא השפה העברית זוכה להתייחסות, ויינתנו המלצות לפעולות שיש לנקוט לקידום הנושא.

הקדמה: הגדרת הבעיה וממדיה

יש להשקיע בהון האנושי הערבי ובחינוך הערבי. להשכלתם של הערבים בישראל השפעה מכרעת על מצבם התעסוקתי - מבחינת שכר, שיעור ההשתתפות בשוק העבודה ושיעור האבטלה וכן מבחינת רמת משלח היד ופריון העבודה. אנו ממליצים לשרדג באופן ניכר את ההשקעה בחינוך במגזר הערבי (שסובל כיום מתת-השקעה) בכל רמות החינוך, החל במעונות היום וגני הילדים וכלה בהשכלה הגבוהה... כמו-כן יש לשים דגש על תכנים אשר יסייעו בהשתלבות עתידית בתעסוקה, למשל חיזוק השליטה בעברית ובאנגלית והקניית מיומנויות הכרחיות בתעשיות עתירות הידע. [מתוך המלצות העיקריות של פורום קיסריה לקידום תעסוקת גברים ערבים ונשים ערביות בישראל, נקודה 18, עמ' 9-10]

רמת שליטה נמוכה בעברית היא חסם מרכזי בשילובה של האוכלוסייה הערבית בשוק התעסוקה בישראל. הגם שהמוטיבציה לעבודה היא אישית, החסמים הם פעמים רבות קהילתיים; בעיית השפה אינה חסם תרבותי של פרטים בקהילה אלא חסם קהילתי שמונע מאנשים רבים בחברה הערבית לצאת לעבודה.

העברית היא צורך תעסוקתי ומרכיב חשוב ביכולת להיכנס לשוק התעסוקה בהצלחה, היות שהיא משמשת לתקשורת במקום העבודה. חוסר שליטה מספקת בעברית גורם לחוסר ביטחון עצמי, ובגלל מחסום השפה נמנעים מחפשי עבודה באוכלוסייה הערבית מלהגיש מועמדות למשרות מסוימות. היות שרוב העסקים בחברה הערבית הם משפחתיים, מי שאינו מוצא עבודה במקום מגוריו נאלץ לעבוד במפעלים גדולים שבהם ידיעת העברית היא משמעותית. כמו-כן נשים

שירלי מרום כותבת בתחום פיתוח ידע מטעם ארגון ג'וינט ישראל-תבת; עורכת לשון ומתרגמת.

ערביות שאינן אקדמאיות ואינן משתמשות בעברית ביום-יום, מתקשות מאוד למצוא עבודה, היות שבכל מוקדי השירות ורשתות השיוק – סוג מקומות העבודה שהן מגיעות אליו על פי רוב – נדרשת שליטה בעברית.

נקודה בעייתית נוספת נוגעת ללימוד השפה העברית בחברה הערבית: העברית שמלמדים בבתי הספר הערביים אינה שפה מדוברת אלא שפה ספרותית שאינה מאפשרת לדבר ביום-יום, ושיטת הלימוד עוסקת בדקדוק יותר מאשר בשיחה בעברית הלכה למעשה. כמו-כן איכות בחינת הבגרות בעברית אינה מספקת לידיעת השפה בפועל ולכניסה לעולם העבודה המודרני. בעיה אחרת היא שבחלק מהמכללות ומהסמינרים ביישובים הערביים, שמכשירים לתואר ראשון, שפת הלימוד היא ערבית, ולכן הסטודנטים אינם שולטים בעברית לאחר סיום הלימודים. המצב שונה באוניברסיטאות או במכללות יהודיות, שם הלימודים מתנהלים בעברית.

אין מדובר רק באי ידיעת עברית אלא גם בפער תרבותי שמתבטא בחוסר היכרות עם המנטליות הישראלית: 'שפת המעסיקים' במובנה הרחב כוללת בתוכה את התרבות והמנטליות היהודית הישראלית, שלא פעם נמצאת בסתירה עם התרבות הערבית וערכיה, לדוגמה – מה שקרוי צניעות. ככל שאנשים בחברה הערבית נחשפים יותר לאוכלוסייה היהודית, כך העברית שלהם משתפרת וכן גדלה הבנתם לדרכי ביטוי ואינטונציות המקובלות פחות בחברה שממנה הם באים.

מעבר לפער הידע מדובר גם בבעיה של ביטחון עצמי. השימוש בשפה בפועל, בדרך המקובלת בחברה היהודית – למשל לדבר בביטחון עצמי ובתחושת ערך עצמי, היוזמה לדבר לא רק בתשובה לשאלה ו'האומץ לדבר' בכלל – כל אלה דורשים הבנה של התרבות היהודית הישראלית נוסף על ידיעת השפה. כמה מרואיינות לצורך מאמר זה הצביעו על כך שגם אם נשים ערביות שולטות בשפה העברית, לעתים הן חוששות לדבר; כמו-כן היות שבעבורם העברית היא שפה זרה, פעמים רבות אנשים בקרב אוכלוסייה זו מתקשים לבטא את עצמם באופן מלא ובהיר.

נוסף על הסוגיות האלה, גם המבטא מהווה לעתים מכשול בדרכם של מחפשי עבודה ערביים: הוא עלול להיות חסם בעיני מעסיקים, לעורר דעות קדומות ושפיטה מוקדמת ולהוות לעתים מכשול בקבלה לעבודות מסוימות.

במאמר זה יסקרו האמצעים השונים שנקטו בתוכניות תעסוקה המיועדות לאוכלוסייה הערבית כדי להתגבר על חסם השפה. תוכניות התעסוקה שפיתח ארגון תבת (תנופה בתעסוקה), מיוזם התעסוקה של גיינט ישראל, פותחו במטרה להתמודד עם חסמים של האוכלוסייה הערבית המפריעים להשתלבותה בעולם העבודה. לאחר מכן יינתנו המלצות לפעולות נוספות שיכולות לקדם את נושא השפה העברית בחברה הערבית בהקשר התעסוקתי.

'לפני הצטרפתי למרכזי ההכוון חשבתי שישנם כמה חסמים תעסוקתיים שעומדים בפני שילוב ערבים בשוק התעסוקה הישראלי, אך תמיד השפה העברית נתפסה בעיני כחסם פחות משמעותי. היום, לאחר כמעט שנה וחצי בתפקיד, אני יכול לומר בפה מלא - זה החסם בה'א הידיעה. תלמידים ערביים שמסיימים 'ב לא יודעים לדבר עברית. פעם חשבתי שזה

קושי, היום אני מבין שזה ממש אי-ידיעה. הציבור היהודי ישראלי לא שש ללמוד ערבית; אמנם היא שפה רשמית במדינה, אך רוב האוכלוסייה אינה מבינה ערבית. לכן אני רואה פתרון לבד מהעלאת השפה העברית על סדר היום בקרב הערבים'.

[ניבראס טאהא, מנהל מרכז הכוון תעסוקתי טירה]

ידיעת עברית בחברה הערבית – נתונים

'אני מופתעת בכל פעם מחדש עד כמה אנשים ערבים שחיים כאן לא שולטים בשפה העברית. אני הייתי חייבת לדעת עברית, כי נולדתי בכפר מזרעה, והיה עליי לדבר בעברית בשביל לנסוע באוטובוס, לקנות בגדים, ללכת לקופת חולים. כשהגעתי לאוניברסיטה ללימודי התואר הראשון, הבנתי שברוב האזורים בחברה הערבית בוגרי תיכון לא מדברים עברית'. [ספא גארב, ראש תחום חברה ערבית ותשתיות בתעסוקה, תבת]

- לפי הסקר החברתי של הלמ"ס משנת 2011 בנושא שליטה בעברית ושימוש בשפות:
- 98% מהאוכלוסייה הערבית מדברים ערבית בבית, 4% מדברים גם עברית.
- 79% מהמועסקים מדברים בעבודה בערבית, אך רק 20% מדברים בערבית בלבד.
- 79% מהמועסקים מדברים בעבודה עברית, 16% מדברים עברית בלבד.
- שליטה טובה בעברית מאפיינת יותר בעלי הכנסה גבוהה מאשר בעלי הכנסה נמוכה. בקרב ערבים בעלי הכנסה נמוכה יחסית (עד 2,000 ש"ח בחודש ברוטו לנפש במשק בית) שיעור השולטים היטב (ברמה 'טובה' או ברמה 'טובה מאוד') בדיבור ובקריאה בעברית הוא 53%-55% בהתאמה, ואילו בקרב בעלי הכנסה גבוהה השיעור עולה על 90%.
- שליטה בעברית ותעסוקה: שיעור המועסקים משתנה בהתאם לרמת השליטה בשפה העברית. מבין אלה שמידת השליטה שלהם בעברית היא 'טובה מאוד' בכל התחומים שנבחנו – כתיבה, קריאה, דיבור והבנה – 82% מועסקים. ככל שירודת מידת השליטה בשפה, יורד שיעור המועסקים, במיוחד בקרב המתקשים בדיבור ובהבנה. מבין אלה שמבינים או מדברים בקושי עברית, או שאינם מדברים או מבינים כלל את השפה, רק כ-30% מועסקים. מבין אלה שמידת שליטתם בקריאה ובכתיבה חלשה, כמחצית מועסקים.

אי-ידיעת השפה היא חסם מרכזי בפני קליטתן של נשים ערביות בשוק העבודה היהודי; מאחר שנשים רבות לא נדרשות כמעט לשימוש בשפה העברית, הרי אף שלמדו אותה בבית הספר רובן אינן מסוגלות או חוששות לתקשר בעברית (אבו-עסבה ואחרים, 2011). לפי קינג ואחרים (2009), נשים מפגינות שליטה רבה יותר במיומנויות קריאה וכתיבה מאשר בדיבור בעברית. תופעה זו

מוסברת בכך שהן לומדות בבית הספר עברית כשפה זרה, ואינן מרבות להשתמש בה. לטענת החוקרים, חיסרון זה הוא בגדר חסם רק אם היעד הוא שילובן בתעסוקה בחברה היהודית. במחקרם נבדקה השפעתם של כמה גורמים על השתתפות נשים ערביות בשוק העבודה. מהבדיקה עלה כי השכלה היא המשתנה המשפיע ביותר על סיכויי התעסוקה של נשים ערביות. לפי ממצאי המחקר, 52% מהנשים שלא השתתפו בכוח העבודה אינן יודעות לדבר עברית, ובכללן 44% מהצעירות, שהן משכילות יותר. כ-50% מהן אינן יודעות קרוא וכתוב בעברית, ובכללן כ-40% מהצעירות. אלמגור-לוטן מצביעה על כך שחוסר השליטה בשפה העברית מגביל מאוד את יכולתן של הנשים הללו למצוא עבודה מחוץ לחברה הערבית, דהיינו להשתלב במקומות עבודה בחברה היהודית, וכן להשתתף בקורסי הכשרה שאינם מותאמים לאוכלוסייה הערבית (אלמגור-לוטן, 2009).

לפי קינג ורענן (2011), גברים בדואים בלתי-מועסקים מייחסים ברובם את קשייהם במציאת עבודה לכך שהם חסרי מקצוע, ואילו נשים בדואיות מוטרדות פחות מהגברים מהיותן חסרות מקצוע, ויותר מהם – מכך שהשכלתן ורמת שליטתן בעברית אינה מספקת. אחד החסמים שצינו החוקרים הוא השפה העברית: בין מאפייני הפונים המקשים את שילובם בתעסוקה, חוסר השליטה בעברית הוא חסם מרכזי. כמו-כן מאחר שנשים בדואיות שולטות פחות במיומנויות מחשב ובעברית מגברים, הן משתמשות פחות באינטרנט ובעיתונים בעברית לאיתור הצעות עבודה. לפיכך קושי עיקרי ביציאת נשים בדואיות לעבודה הוא מחסור בהון אנושי, הנובע מחוסר השכלה, העדר תעודות המעידות על השכלה וחוסר שליטה בעברית.

כל המרואיינים למאמר הנוכחי היו תמימי דעים ביחס לרמת העברית של בני נוער ערביים בוגרי תיכון: גם תלמידים שעשו 5 יחידות בגרות בעברית אינם מסוגלים לנהל שיחה פשוטה בעברית, מפאת חוסר תרגול ושימוש בשפה. במילותיו של אחד המרואיינים: 'הם לא מתקשים – הם פשוט לא יודעים; הם יודעים אנגלית טוב יותר מעברית'. גם כל ההתקשרות של בני נוער ערביים עם הממסד הישראלי מינורית ואקראית, וכמעט אין מפגשים בין בני נוער יהודיים לערביים בתיכונים. שפה היא אמצעי תקשורת, והיות שלתחושתם החברה הישראלית אינה נגישה לצעירים הערבים, המצב רק הולך ומחמיר. ביישובים הבדואים בדרום, שם אחוז הזכאים לבגרות הוא הנמוך בארץ, המצב גרוע עוד יותר.

'העברית היא נושא חשוב ביותר, כי שוק התעסוקה מתנהל ברובו על-ידי מעסיקים יהודיים, וגם מעסיקים ערביים רוצים להגיע לשוק לקוחות יהודי. המסה הגדולה בתוכניות התעסוקה היא נשים, אך הדבר נכון גם לגבי גברים. המשתנה הוא בעיקר אזור גיאוגרפי: איפה שיש יותר מגע עם החברה היהודית ועסקים יהודיים ביום-יום, השפה העברית יותר בשימוש.'
[אומיימה דיאב, מנחת הכשרות מקצועיות בחברה הערבית]

השפה העברית בתוכניות תעסוקה לחברה הערבית – סקירת הנעשה עד כה

בתשובה לשאלות במחקרה של אלמגור-לוטן (2009) ציינו מנהלי תוכניות תעסוקה בחברה הערבית כמה דרכים להתמודדות עם הקשיים המצוינים לעיל, ובכלל זה יצירת הכשרות הולמות למשתתפים הערביים על-ידי בניית תכנים מתאימים בשפה הערבית וכן התאמת התכנים בקורסי הכנה לעבודה לשוק התעסוקה בחברה הערבית. בד-בבד לנוכח הקושי של הפונים הערביים בשפה העברית, אחד ממרכיבי ההכשרה בתוכניות השונות הוא סדנה ללימוד עברית תעסוקתית מדוברת.

קורס עברית תעסוקתית

קורס עברית תעסוקתית נועד להעשיר את הידע בעברית של המשתתפים, תוך שימת דגש על מונחים חיוניים בסביבת העבודה. הנחת העבודה היא שלימוד שפה בהקשר תעסוקתי הוא רלוונטי יותר בעיני המשתתפים, ולכן קליטתם תהיה טובה יותר; החיבור בין עברית לתעסוקה הוא אפוא מתבקש. בתוכניות תעסוקה, בקורס עברית תעסוקתית מתקיימים על פי רוב 10-12 מפגשים, 3 שעות אקדמיות כל מפגש (30-36 שעות), ומשתתפים בו כ-20 איש.

במהלך הקורס נלמדת שפה מקצועית בעברית שימושית ותקינה, ובכלל זה מונחי יסוד מעולם התעסוקה בשפה העברית (ראו נספח א). מטרת הקורס לספק ללומדים את היכולת והביטחון לעשות שימוש בשפה כחלק מתהליך הכרת עולם התעסוקה, חיפוש מקום עבודה והשתלבות במסגרת העבודה. הנחת היסוד של הקורס היא שעברית תעסוקתית היא כלי הכרחי לכניסה לשוק העבודה הישראלי. בין הנושאים המועברים בקורס: העבודה כערך, חיפוש מקומות עבודה, התנהגות ראויה במהלך ריאיון עבודה, שפת גוף, מפגש האינטרסים בין העובד והמעביד, כיצד להיות אימא עובדת, איך להצליח ולהתקדם בעבודה.

כמו-כן הקורס משמש ככלי מיפוי תעסוקתי; במהלכו המנחים מעריכים את היכולות, הכישרונות והחסמים של המשתתפים, במטרה לעמוד על הפוטנציאל התעסוקתי ועל נקודות החולשה והחוזק של כל משתתף (מתוך מסמך שחיברה לינא אבו-דיבה, מנחת קורסי עברית תעסוקתית).

תוכנית עידית

תוכנית 'עידית', שבוצעה בסכנין בשנים 2008-2010, שילבה השלמת השכלה ותעסוקה. התוכנית יועדה לסייע למשפחות במצוקה, המתגוררות בפריפריה, לחולל שינוי משמעותי בחייהן ולקדם ניעות חברתית חיובית. הפרויקט הציע לאמהות פתרונות להתארגנות תעסוקתית, וכלל מרכיב של השלמת 12 שנות לימוד ושל הכשרות מקצועיות מותאמות לצרכים של הקבוצה ולצורכי הביקוש של שוק העבודה, תוך התחשבות בכלל הצרכים של אמהות צעירות בצאתן לשוק העבודה.

במסגרת התוכנית ניתן קורס עברית תעסוקתית לשם שיפור כישורי שפה, בהיקף של 50 שעות, למשתתפות שלמדו בהכשרות מקצועיות של ניהול משרדי וטיפול בגיל הרך. מטרת הקורס הייתה חיזוק השפה העברית של הנשים, תוך מתן דגש על תכנים מעולם העבודה העשויים לסייע בהשתלבות במקומות עבודה והתקדמות בהם (חסן-דאהר, 2012).

פרויקט עתידה

'עתידה' – פרויקט המכוון לנשים ערביות שלמדו 12 שנים ויותר. הפרויקט שואף לקדם את שילובן בשוק התעסוקה הישראלי בתפקידים ההולמים את כישוריהן ואת שאיפותיהן, בתנאי העסקה הוגנים ושוויוניים. המרכיבים בפועל של עבודת הפרויקט בכל הנוגע להכשרת הנשים כוללים גיוס של נשים ובניית מאגר של מועמדות פוטנציאליות, קורס אינטנסיבי של כחודשיים (הקורס כולל סדנה דינמית, שיעורים מרוכזים בעברית ובמחשבים, והרצאות בנושאים מגוונים הקשורים לתעסוקה), יצירת קשר עם מעסיקים והכשרת הקרקע להשמות במקומות עבודה, וכן ליווי אישי וקבוצתי של בוגרות ההכשרות בתהליך חיפוש העבודה וההשתלבות במקומות עבודה. במחקר שליווה את הפרויקט בשנתו הראשונה בנצרת, התגלה שרמת שליטה נמוכה בעברית היא אחד החסמים ההשכלתיים המרכזיים שעמדו בפני הנשים (סער, 2011). לדברי אומיימה דיאב, מנחה בפרויקט, העברית הייתה אחד האתגרים הגדולים, שכן בנצרת השפות הערבית והאנגלית דומיננטיות יותר; את רוב השירותים מקבלים התושבים בתוך נצרת עצמה, ולכן אין צורך יום-יומי בעברית, והיא נדחקת הצידה. מדובר באתגר משמעותי לנשים שרוצות להשתלב בשוק התעסוקה אצל מעסיקים יהודים.

בתחילה הוצע במסגרת התוכנית קורס עברית תעסוקתית אחד בן 40 שעות, אך בהמשך החלו לעבוד לפי רמות: הנשים עברו מבחן כניסה וחולקו ל-3 רמות. כמו כן התקיימה מכינה לנשים שרמת העברית שלהן הייתה נמוכה מאוד. המכינה נלמדה בעברית וכך גם הקורס. הקבוצה החלשה ביותר קיבלה בסך הכול כ-100 שעות לימוד. נוסף לעברית התעסוקתית, ב'עתידה' היה ניסיון לשלב גם הנחיה בעברית של תכנים ישירים מעולם העבודה, כמו כתיבת קורות חיים.

מרכזי הכוון בחברה הערבית

בשנים 2010-2012 החליטה הממשלה על הקמת מרכזי הכוון תעסוקתיים לטובת החברה הערבית, ובסך הכול ייפתחו 20 מרכזי הכוון ברחבי הארץ. ברמת הפרט, הטיפול במרכזים נעשה בגישה כוללת בהתייחס לכל מעגלי חייו של הפרט, תוך מתן דגש על פיתוח המסוגלות התעסוקתית. הפעולות כוללות הקניית 'כישורים רכים', כגון ייעוץ והכוון תעסוקתי, הכנה לחיפוש עבודה עצמאי, הכנה לראיונות עבודה וסדנאות מיון, סיוע בשילוב בעבודה, תמיכה וליווי לעובדים למניעת נשירה וקידום תעסוקתי, ו'כישורים קשים' כגון אנגלית תעסוקתית, עברית תעסוקתית, מיומנויות מחשב ועוד.

נושא השפה נכנס לכל מרכזי ההכוון: הפונים למרכזים מקבלים הכשרות הכוללות כמעט תמיד את השפה העברית, מתוך הבנה שעברית ברמה סבירה היא הכרחית לשם שילוב הפונים מהחברה הערבית בשוק העבודה. הכשרה משולשת – עברית, מחשבים וכישורים רכים – היא בגדר בסיס חובה לכלל הפונים, בלי קשר למשרה. מרבית הפונים למרכזי ההכוון הם נשים. בשנת הפעילות הראשונה של מרכז ההכוון בטירה הועבר בו קורס עברית תעסוקתית בן 40 שעות. המיקוד שם היה באוצר מילים רלוונטיות לעובד הממוצע. כל המשתתפים היו באותה רמת השכלה, ואת הקורס כולו העביר בעברית מורה יהודי. בהמשך לימדה את הקורסים מורה ערבייה. המטרה הייתה שהמשתתפים יצאו מהקורס כשהם יודעים לכתוב קורות חיים בעברית, לנהל שיחה של ריאיון עבודה, לשלוט באוצר המילים; אולם המסקנה הייתה שאין די ב-40 שעות, ושכדאי להתאים את הקורס לעבודות ספציפיות: תחילה לאתר את מקום העבודה ואז למצוא אוכלוסייה רלוונטית, ורק בהמשך לשפר את השפה מבחינה תעסוקתית (ליטוש השפה).

פרויקטים נוספים

פרויקט דל"ת פתוחה – דרך לימודים לתעסוקה

האתר דל"ת פתוחה (<http://opendoor.cet.ac.il>) הוא פרי שיתוף פעולה בין ארגון תבת לבין 'מסד קליטה' מיסודו של ג'וינט ישראל, משרד החינוך – האגף לחינוך מבוגרים, והמרכז לטכנולוגיה חינוכית (מטח). האתר הוא חלק מתוכניות תבת לשלב עולים בעולם התעסוקה בישראל, ומיועד במקור לעולים יוצאי אתיופיה ברמות השכלה שונות. מטרת האתר היא חיזוק ולימוד השפה העברית, תוך מתן דגש על תכנים מעולם העבודה שיסייעו להשתלבותם ולהתקדמותם של יוצאי אתיופיה במקומות עבודה. באמצעות הפעילויות והטקסטים המוצעים באתר המשתמשים רוכשים כלים לחיפוש עבודה, מתכוננים לראיונות עבודה, נפגשים עם מצבים שונים בעבודה ומתוודעים למושגים נפוצים מעולם התעסוקה בישראל. האתר פותח תוך התחשבות בניסיון התעסוקתי והאורייני-תרבותי של העולים בארץ המוצא שלהם, ובהתאמה לשלב ברכישת השפה שהם נמצאים בו.

כפי שמתארת אסיף (2008), הרעיון של פיתוח סביבה לימודית עתירת טכנולוגיה נולד בעקבות ההכרה שהכשרה מקצועית להשתלבות ולקידום בעולם התעסוקה כרוכה בהכשרת העובד להשתמש בכלים טכנולוגיים המקובלים במקומות עבודה בישראל. אתר מתקשב והידודי מעמיד לרשות המשתמשים אפשרות להתייחד עם טכנולוגיה מתקדמת, להתנסות ולתרגל מיומנויות מחשב בד-בבד עם שיפור רמת העברית והתוודעות למונחים, מנהגים ונורמות תעסוקתיות.

אשת חיל

במקור נעשה באתר שימוש במסגרת תוכנית התעסוקה 'אשת חיל', המכינה משתתפות המרוחקות משוק העבודה ומשלבת אותן באופן הדרגתי בשוק העבודה, תוך ליווי לאורך זמן. את התוכנית פיתח הגוינט לשם שילובן של יוצאות אתיופיה בעבודה ומניעת נשירתן ממנה. מאחר שניתן להתאים את מרכיבי התוכנית למגוון קהלי יעד, הוחלט בתבת ליישם מודל זה בקרב נשים וגברים מאוכלוסיות נוספות. בשנת 2006 הותאמה התוכנית לפעילות בחברה הערבית, שם היא נקראת 'ריאדיה'.

במחקר הערכה שנעשה על התוכנית בחברה הערבית מתוארים קשיים בהשמת משתתפות בעבודה. אלו סווגו לארבעה תחומים עיקריים, שהם המאפיינים הייחודיים של אוכלוסיית המשתתפות בתוכנית: חוסר בהשכלה, חוסר ידיעת השפה העברית, חוסר ניסיון תעסוקתי ומצב בריאותי קשה (חסן-דאהר ושטרסברג, 2011).

לינא אבו-דיבה, מקדמת תעסוקה בתוכנית, משתמשת באתר דל"ת פתוחה במהלך קורסים של עברית תעסוקתית שהיא מעבירה לאוכלוסייה הערבית. היא נעזרה באתר כדי להבין סביב אילו נושאים הקורס אמור להיערך, וכך בנתה את תוכנית הקורס. במהלכו היא עושה שימוש בסרטונים המצויים באתר, על אף הקשיים הנגזרים מכך שהאתר אינו בערבית ומיועד לאוכלוסייה האתיופית. את חומרי הקורס התאימה לנשים הערביות, והדיונים על דילמות מעולם התעסוקה נערכים באופן מותאם לחברה הערבית.

'לפני חמש שנים בנתי מודל ללימודי עברית תעסוקתית במיוחד בעבור קבוצות אשת חיל בחברה הערבית, שהשתדרג עם הזמן. מטרת התוכנית הייתה ללמד את קבוצות הנשים של אשת חיל הכוונה תעסוקתית: לדבר תעסוקה בעברית, מבחינת מונחים, תכנים וכדומה; שימוש בשפה עברית פשוטה ותקינה שמתאימה לשוק התעסוקה של ימינו, וכן רכישת מיומנויות וכישורי חיים שנחוצים להשתלבות בעבודה, כמו ריאיון עבודה וכתבת קורות חיים. הדרך היא למידה בסיסית של שפה עברית רהוטה, כי השפה היא חסם רציני גם בעבור בוגרי י"ב ותואר ראשון.' [לינא אבו-דיבה, מקדמת תעסוקה, תוכנית אשת חיל, תבת]

קורס בשיתוף מעסיקים

מעסיקים מסוימים, בייחוד בתחום התקשורת והתקשוב, שמים דגש על נושא השפה העברית כחלק מתהליך ההכשרה המקצועית לתפקיד. בחברת באבקום, לדוגמה, נערכת מכינה לעובדים פוטנציאליים, ובמהלכה ניתן קורס עברית (הגם שלא מובטחת למשתתפים קבלה לעבודה). רבים מהמרוואיינים ציינו שעל בעלי עסק שמעוניינים לקלוט עובדים מהחברה הערבית להכיר בכך שיהיה עליהם לעשות התאמות כלשהן בשלבי המיון, הקליטה וההכשרה, במיוחד כשמדובר במעסיקים המעוניינים לגייס מספר רב של עובדים.

במרכז הכוון אום אל-פאחם נעשה שיתוף פעולה עם חברות תקשוב, שבמסגרתו מגויסים

לעבודה מוקדנים. לדברי מנהל המרכז,

'הגיוס שלנו הפך ליותר ממוקד-מטרה: אנחנו מגייסים אנשים שכבר בתהליך המיון הוכיחו שליטה רבה יותר בשפה. כמו כן מקום העבודה עצמו הופך להיות מקום לימוד לשפה: לימוד תוך כדי התנסות.' [אחמד מחאג'נה, מנהל מרכז הכוון תעסוקתי אום אל-פאחם]

תוכנית ריאן, תוכנית אזורית לקידום תעסוקה בחברה הבדואית בנגב

מטרת-העל של תוכנית ריאן לקידום התעסוקה בחברה הבדואית בנגב היא לשלב את האוכלוסייה הבדואית בשוק העבודה על-ידי טיפול בסוגיית התעסוקה על כל היבטיה. צוות המרכזים בתוכנית מורכב מעובדים מקצועיים בני החברה הבדואית המכירים את ההזדמנויות, את החסמים השונים ואת עולם התעסוקה על דרישותיו. התוכנית ממוקדת בהקמת מרכזי תעסוקה רב-תחומיים ביישובים הבדואים בנגב, המלווים בצוות אזורי של מומחי תחום. עד כה הוקמו המטה האזורי ומרכזים מקומיים ביישובים חורה, שגב-שלום ורהט.

גם בתוכנית ריאן נעשה שיתוף פעולה עם מעסיקים: בשיתוף עם חברת בזק הצליחו להקים מוקד שירות לקוחות של בזק ביישוב הבדואי חורה, בקומת הקרקע של המסגד. מחמוד אלעמור, מנהל המטה האזורי, מספר שהיה קושי רב למצוא נשים בדואיות שיוכלו לענות לטלפון בעברית, ולשם כך נערכו במרכז קורסי עברית וכן מכינה של בזק בשפה העברית. השנה התקיים קורס מפעילי מערכות מיכון בשיתוף עם תאגיד כ"ל, איגוד התעשיינים ומשרד התמ"ת, במטרה לתת מענה לתעשיות הכימיות. ללומדים בקורס ניתנה מלגת קיום, והוא נפרש על פני 5 ימים בשבוע והתנהל כולו בעברית. בעוד שפעמים רבות בקורסים של עברית תעסוקתית משתתפות בעיקר נשים ערביות, קורס כזה מאפשר לגברים ערביים להיות במסגרת קבוצתית, לשפר את העברית ולצאת בסוף עם משרה (בסיום הקורס נערכו מבחנים של כ"ל). לדברי צוות תוכנית ריאן, נוצר שיתוף פעולה מצוין בין המעסיק לבין התוכנית: הקורס נתן מענה הן לנושא השפה העברית הן לשפת התעסוקה, וזאת בשיתוף המעסיק, שנתן ידו לקביעת חלק מהתכנים.

'על האדם הערבי לרכוש ביטחון לבטא את עצמו בעברית. בצד החשש לדבר עברית, ישנו הקשר חברתי-פוליטי. השאיפה שלי שלימוד העברית יעשה על-ידי מדריכים שידעו לזהות חסמים, למשל חסם פוליטי, ולהתמודד עמם.' [ספא גארב, ראש תחום חברה ערבית ותשתיות בתעסוקה, תבת]

קורסי העצמה אישית

ברבים מהיישובים הערביים יש אחוז גבוה של נשים מובטלות, כמעט כולן ללא תעודת גמר תיכונית. נמצא בבירור שרובן מעוניינות לעבוד, אבל אינן יודעות איך אפשר להשתלב בעבודה, ומעולם לא עבדו מחוץ לבית. כל הנשים המובטלות דיווחו על מצב כלכלי קשה בבית ותלו את חוסר התעסוקה שלהן בגורמים חיצוניים: אי הסכמת הבעל, חוסר מסגרות לילדים, חוסר תג"ת

ועוד. מטרת קבוצת ההעצמה, שלרוב מיועדת לנשים – לצמצם את מספר הנשים המובטלות ביישובים הערביים, וזאת על ידי עזרה לנשים בהשתתפות פעילה בתעסוקה, בהעלאת המודעות התעסוקתית בקרבן ובהבהרת החשיבות של שילובן בעבודה כגורם מסייע בשיפור מצבן הכלכלי.

היחידה הערבית ב'מעברים'

במסגרת תוכנית 'מעברים' לקידום תעסוקה במגזר הכפרי פועלת יחידה ערבית המתמחה בעבודה עם תושבי יישובים ערביים, שהם חלק ממועצות אזוריות בצפון. הפעילות מתבצעת בשני מרכזי 'מעברים': מרכז 'מעברים גליל מערבי' ומרכז 'מעברים בעמק'. יעדיה של היחידה הערבית נגזרים מהמטרה ליצור קהילת עבודה: היעדים הם הנגשת השירותים שכבר ישנם לאוכלוסייה הערבית, עידוד השלמת השכלה והתמדה לאורך זמן, עריכת התאמה תרבותית לאור אפיוניה של האוכלוסייה, ותחזוק הקשרים בין חבריה. תפיסת העבודה גורסת ליווי ארוך טווח ויתפירת חליפה לכל משתתף, כשהעיקרון המנחה הוא 'האדם במרכז': עבודה עם קבוצה שמורכבת מפרטים שצריכים לקבל מענה לאורך זמן, כל אחד עם התלבטויות וחסמים שונים ועם מצב שונה בבית.

כחלק מתהליך הליווי ביחידה הערבית במעברים, על החונכים התעסוקתיים לאבחן את רמת העברית של הפונים (ראו נספח ב: 'טופס הערכת עברית מדוברת'). חלק מהמיומנות של העובד היא ידיעה מתי לדבר ערבית עם הפונים ומתי לדבר עברית.

סיהאם כעבייה, חונכת תעסוקתית ב'מעברים בעמק', פתחה קבוצת העצמה בשייח' דנון; תחילת התהליך הייתה בפרויקט 'קפה עברית' שפעל ביישוב לפני כן. על בסיס שיחות עם המשתתפות בפרויקט זה נעשה מיפוי צרכים וגובשה קבוצה של 18 נשים שעברו ביחד סדנת העצמה בת 14 מפגשים. היות שחלק גדול מהנשים ראו בהשלמת השכלה מחסום רציני להתפתחותן האישית, הלימודית והתעסוקתית, הן עברו אחר-כך קורס השלמת השכלה.

לינה אבו-דיבא פיתחה תוכנית העצמה אישית שמשלבת לימודי שפה בשם 'עברית מעצימה'; את תוכני ההעצמה וכישורי החיים לנשים ערביות מעבירה המנחה בעברית. לדבריה, לעתים במרכזי החוץ משתתפות נשים בקורס עברית תעסוקתית, אף שהן עדיין אינן בשלות לכך; לפיכך המלצתה היא להתחיל דווקא מתכנים של העצמה אישית. אוכלוסיות רווחה, למשל, צריכות העצמה, ויכולות להרוויח מכך שהקורס יתקיים בעברית. קורס ההעצמה כולל היכרות מעמיקה עם מרכיבי ונתוני שוק העבודה הישראלי של ימינו, תוך פיתוח כישורי חיים ומיומנויות בסיסיות. התהליך הלימודי מאפשר לנשים התבוננות פנימית ומעלה את המודעות והמסוגלות העצמית של המשתתפת לזיהוי נתונים אישיים ותעסוקתיים רלוונטיים. מטרת הקורס למקד את חזון הקריירה הפרטי ולהפוך את החזון למהלך קונקרטי ולתוכנית מסודרת בדרך להשגת היעד. לדברי אבו-דיבא, התוצאות נהדרות: אישה מועצמת שמדברת עברית.

מנגד, ספא גארב מספרת שבקורסים של הכנה לשוק העבודה, הניתנים לערבים שפונים לקבל שירות במרכז התעסוקה, המסקנה הייתה שבעוד שאת הקורס בכללו כדאי להעביר בעברית, דווקא את חלק ההעצמה האישית יש להעביר בערבית, כדי שהמשתתפים יוכלו לבטא את עצמם בקלות. גם אומיימה דיאב ממליצה להעביר בערבית דווקא ולא בעברית מפגשים של העצמה אישית, כי עולות בהם לדיון סוגיות רגשיות, ועדיף שהמשתתף יחוש בנוח לדבר. במרכז ההכוון באום אל-פאחם היה תחילה ניסיון להעביר תכנים של העצמה אישית במהלך קורס ללימוד עברית, אך מסקנתם הייתה שהקורס פחות יעיל, ולא הצליחו לשלב בעקבותיו את המשתתפים בתעסוקה.

סוגיות הנוגעות לשפה בתוכניות תעסוקה המיועדות לאוכלוסייה הערבית

לפעמים אנחנו מקבלים ממעסיקים פנייה לאיוש משרות שמצריכות כמות גדולה של עובדים ואין לנו מספיק אנשים לספק להם, לא בגלל חוסר מיומנויות או כישורים, אלא רק בגלל מגבלת השפה. [אחמד מחאגינה, מנהל מרכז הכוון תעסוקתי אום אל-פאחם]

מנחה יהודי או ערבי?

אומיימה דיאב גורסת שהמנחים של לימודי השפה צריכים להיות דוברי עברית במקור. הדעה הרווחת בתוכניות תעסוקה היא שיש עדיפות למורה יהודי, היות שמוטב ללמוד את השפה ממורה שזו שפת אמו. אחמד מחאגינה מאמין גם הוא שהמורים צריכים להיות יהודיים, אבל מוסיף שרצוי שיבינו ערבית כדי שיוכלו לעזור לאנשים שמגיעים מאוכלוסיות חלשות יותר ונתקלים בקשיי הבנה; אך, בסופו של דבר, התלמידים הם אלה שצריכים להתאמץ ולהיות חדורי מוטיבציה לרכוש את השפה.

לעומת זאת, לדעת לינא אבו-דיבה, יש יתרונות למנחה ערבי דווקא: 'כמנחה אני יכולה להבין טוב יותר את החולשות של המשתתפות בקורס ומאיפה נובעת אי-ההבנה שלהן, כי אני עצמי מזהה את החסמים הנוגעים לשפה ולתעסוקה בחברה הערבית; שפה היא גם תרבות, ואני יכולה לקרוא את התרבות שלהן'. כמו-כן לעתים נשים ערביות שמשתתפות בקורס עברית תעסוקתית עם מנחה יהודי יתביישו לומר שהן אינן מבינות משהו, כדי שלא להביך את המנחה. גם אילאל לוסטיג, רכזת קשרי מעסיקים במרכזי ההכוון, חושבת שנוח דווקא לתת הזדמנות לאנשים מהחברה הערבית ששולטים היטב בעברית ויכולים ללמד את השפה, כדי שישימשו כמודל לחיקוי למשתתפים בקורס.

'העניין אינו מספר השעות שניתנות בקורס העברית התעסוקתית, אלא שילוב של כמה שיותר הכשרות ייערכו בשפה העברית: סדנת הכנה לעולם העבודה, קורס מחשבים, כלים רכים למיניהם, וכן הכשרה מצד המעסיק - אם כל אלה ייעשו בעברית, אולי נשיג שיפור.' [מחמוד אלעמור, מנהל תוכנית ריאן בדרום]

קבוצות נשים לעומת קבוצות גברים

גברים ערביים צעירים חשופים על פי רוב לשפה העברית יותר מנשים. הדבר בולט עוד יותר בקרב האוכלוסייה הבדואית, שם בשל מוסכמות תרבותיות הנשים כמעט ולא יוצאות מהבית, ואילו הגברים נמצאים יותר בחוץ ומסוגלים לרוב להתבטא בעברית. אולם המרואיינים מציינים שבקרב קבוצה זו יש בעיה אחרת, של 'אגו' וכבוד. לגברים קשה להיחשף בחולשתם ולקבל עזרה. ביישובים הערביים השמרניים קשה יותר ליצור קורסים מעורבים לנשים ולגברים. כמו-כן באוכלוסייה הערבית קשה בדרך כלל לאגם גברים לקבוצה: בעוד שנשים יכולות לעבור קבוצות העצמה, גברים מרגישים צורך בהישג מוחשי יותר, ומעדיפים לצאת בסוף הקורס עם 'מקצוע ביד'. הגברים הם לרוב בעלי מוטיבציה נמוכה שנובעת מדימוי עצמי נמוך וחוששים מאוד מביקורת: אם בחור צעיר נכשל בריאיון עבודה, הביקורת כלפיו מצד המשפחה עלולה להיות קשה מאוד, והוא יזדקק להעצמה.

מידת האפקטיוויט של קורסים לעברית תעסוקתית

יש לנו בעיה רצינית בשדרוג רמת השפה העברית אצל דורשי העבודה, כי בתקופה של שלושה חודשים איני יודע עד כמה נצליח באמת לשנות. איני יודע גם עד כמה הקורסים שאנו מציעים לקידום השפה יעילים ללמידת שפה בסיסית לשימוש במקום העבודה. אנחנו כן מכוונים למקום הזה, אך לא מאוד מצליחים בכך: למידת שפה צריכה להיות תהליך ארוך, בעיקר אצל אנשים נטולי בסיס'. [אחמד מחאג'נה, מנהל מרכז הכוון תעסוקתי אום אל-פאחם]

הקורסים הקיימים כיום בתוכניות תעסוקה נותנים למשתתפים בסיס בשפה ומחזקים את ביטחונם להעז לדבר בעברית, אולם בשל מגבלות שעות ותקציב אין ביכולתם להביא לשיפור גדול מאוד בשפה. אם המשתתפים אינם שולטים מספיק בעברית כדי להתקבל לעבודה, הקורס לא יחולל שינוי מרחיק לכת; ביכולתו לעזור בעיקר לאקדמאיים שיש להם ידע בסיסי בשפה, ובקורס הם רוכשים מונחים של עברית תעסוקתית. הגם שקורס העברית התעסוקתית ניתן כחלק מסל המיומנויות הרכות, אין דין שפה כדין מיומנויות מחשב, לדוגמה. מסיבה זו, האפקטיוויט של הקורסים הללו מוטלת בספק: שפה צריך לדבר, וקשה לשבת בתנאי מעבדה וללמד אנשים מבוגרים. אם אנשים באים לכמה שעות לקורס, חוזרים הבית ולא משתמשים בעברית, אין לכך משמעות אמיתית.

במרכזי ריאן בדרום יש מסלול שנקרא 'אישראקא' (האור הראשון של הבוקר, תחילת איילת השחר). התוכנית הזאת מיועדת לנשים שאף שסיימו 12 שנות לימוד, רובן עם בגרות מלאה, אינן מצליחות להשתלב בשוק העבודה. לאחר בדיקה הסתבר שחלק מהבעיה היא קשיי שפה; אולם גם לאחר 60 שעות לימוד בעברית, הקורס לא היה אפקטיווי – אפילו מי ששלטה בעברית, לא הצליחה לעבור ראיונות עבודה. במקרה אחד, משתתפת מוכשרת מאוד, בעלת פוטנציאל, לא

עברה ועדת קבלה של מסלול הנדסאים רק מפני שהתביישה לענות לשאלות הבוחנים. בסיום סדנה בת שלושה חודשים, שכללה העצמה ולימוד עברית, עדיין הביטחון העצמי של המשתתפת היה נמוך, והיא לא הצליחה להתמודד עם הסיטואציה; ונשאלת השאלה – מה הערך בלימוד שפה אם ברגע האמת הלומדים לא מעזים להשתמש בה?

המלצות לפעולות עתידיות

הייתי רוצה ליצור אצל הפונים הבנה של השוני התרבותי בין החברה הערבית ליהודית: להבין את חשיבות השפה, להיות ער לקודים במנטליות הישראלית; גם אם יש לפונה שליטה בעברית, הוא עדיין יצטרך להתאים את עצמו לתרבות הארגונית הישראלית - לא להסביר דברים בהרחבה, לדוגמה, אלא בצמצום. כמו כן יש להבין את ההווה התרבותית של החברה הערבית ולמצוא מסגרות שאפשר לתרגל בהן שימוש בשפה, איפה יכול האדם להתאמן, למשל במחשב בבית (למידה מרחוק). יש לחשוב על התכנים ועל ההקשרים שצריך ללמד, ולבחון איך האדם נפגש עם השפה בהמשך הדרך; לחפש מסלולים לתרגול השפה מחוץ למסגרת השיעורים. [ספא גארב, ראש תחום חברה ערבית ותשתיות בתעסוקה, תבת]

ההמלצות שלהלן גובשו על-ידי המרואיינים למאמר זה, כולם אנשי מקצוע המתמחים בשילוב האוכלוסייה הערבית בשוק תעסוקה:

- **התאמת האתר דל"ת פתוחה לאוכלוסייה הערבית:** הועלתה הצעה לבנות אתר ללמידה מקוונת בסגנון דל"ת פתוחה עם תכנים מותאמים לתרבות הערבית, כדי לאפשר לאנשים לתרגל בבית, היות שקורס העברית התעסוקתית לבדו אינו טוב מספיק, ואין ביכולתו לאפשר לאישה ערבייה להשתלב במשרה טובה יותר. התאמה תרבותית פירושה הסרה מהתוכנית של מושגים צבאיים, למשל, וכן יסודות שאינם מקובלים בתרבות הערבית. בעזרת כלי כזה ללמידה מרחוק, שבמסגרתו אפשר גם להאזין לשפה ולתרגל, יוכלו המורים שמנחים את קורס העברית התעסוקתית לתת למשתתפים מטלות בית ולהסביר במה עליהם להתמקד – לפי הרמה של כל משתתף.
- **התאמת קורס עברית תעסוקתית לגברים:** קורס שיתחיל מנקודת זינוק מתקדמת יותר וישלב כישורי חיים ועצות כיצד להשתדרג במקום העבודה.
- **סדנת עברית מדוברת לתלמידי תיכון:** קורס לתיכונים שטיס בדגש על הבעה בכתב ובעל-פה, תוך ניהול דיונים קבוצתיים ומתן פרזנטציות. המטרה אינה ללמוד עברית רק בשביל הבגרות, אלא כדי שהתלמידים יהיו מסוגלים לנהל שיחה. עליהם גם להבין את התרבות ולא רק למלא חוברות. לשם כך יש צורך בחשיפה גדולה יותר לעברית, ורצוי ששיעורי השפה יתנהלו כולם בעברית. כמו כן כדאי ליצור הזדמנויות למפגש בין בני נוער ערבים ליהודים, למשל באמצעות טיולים משותפים.

- **שיתופי פעולה עם מעסיקים:** מומלץ לאתר מעסיקים שתומכים בגיוון בתעסוקה וליצור שיתופי פעולה עם מעסיקים בעלי אג'נדה, שמעוניינים להעסיק כוח אדם ערבי. בדרך זו עובדים יוכלו ללמוד עברית מקצועית במסגרת העסק ולקבל תמיכה גדולה בשפה וחיזוק הביטחון העצמי. אפשר גם לבנות מאגר מושגים רלוונטיים יחד עם המעסיק, וללמד את המועמדים לעבודה. בהמשך, כדי לעודד קידום, אפשר להציע במקומות העבודה קורסים לקריאה ולכתיבה בעברית, כדי לאפשר לעובדים להשתדרג ולהרחיב את סל הכישורים שלהם.
- **הדרכה בדרכי שיפור העברית:** יש לעודד את המשתתפים לפרו-אקטיוויות, לקחת אחריות על עצמם ולהיות ממוקדי תעסוקה. לצורך זה עליהם לקרוא עיתונים בעברית ולהיחשף לרדיו ולטלוויזיה; בין השאר, לצפות בתוכניות בנושא השוק הכלכלי וכלכלת בית, שם יש מושגים רבים מעולם התעסוקה, כדי לבנות מאגר מילים ולשמוע איך מבטאים אותן. גם האינטרנט הוא כלי מצוי, וכן אפליקציות בסמארטפונים ועוד. על המשתתפים להבין שמדובר בתהליך שיש לחיות אותו כל הזמן. נוסף על כך, מקדמי התעסוקה הערביים בתוכניות השונות יכולים לספק לפונים דוגמה אישית ולנהל אתם שיחות בעברית, כדי להדגים להם איך להעז ולהשתמש בשפה ששולטים בה פחות, וליצור בעבורם חממה תומכת להתנסות בשפה.
- **קפה עברית:** היות שהעברית היא חסם מרכזי בעבור רוב הפונים, אפילו בעלי תארים ותעודות ובוגרי הכשרות, לאחר סדנאות של עברית תעסוקתית המטרה היא ליצור המשכיות: אפשר לארגן מרצים בהתנדבות וליצור סדרת מפגשי 'קפה עברית', שם יוכלו בוגרי הקורס לתרגל שיחה בעברית. כמו כן בתוכניות תעסוקה יש לרוב 'מועדון תעסוקה', פורום לדיון בנושאים מעולם העסקים וליצירת רישות; באופן דומה אפשר ליצור מועדון עברית תעסוקתית ולקיים מפגשים שבועיים ודיון על כתבות או סוגיות מעולם התעסוקה. בסופו של דבר, המטרה היא להביא להתמדה וליצור הזדמנויות לתרגול.
- **חונכות ומנטורינג:** מתוך ההבנה ששפה צריך לדבר, כדאי לנסות ליצור מסגרות חלופיות לקורס העברית. אפשרות אחת היא חונכות אינטרנטית של מחפשי עבודה ערביים על-ידי סטודנטים יהודיים; אפשרות נוספת היא מנטורינג, למשל הצמדת עמיתים יהודים לעובדים ערבים בשיתוף עם המעסיק.
- **התנדבות בעברית:** במרכזי ריאן בדרום חשבו על אפשרות נוספת – להכניס משתתפות לתוכניות התנדבות שיחייבו אותן להשתמש בשפה. אמנם מעסיק לא ירצה עובדת שאין לה מה לתרום לו, אך מסגרת התנדבותית יכולה דווקא להיתרם מכוח האדם. יש להתעקש על התנדבות במקומות דוברי עברית, למשל בתי חולים או צער בעלי חיים. זו גם מסגרת לתרגל בה את השפה, וגם הזדמנות להתוודע לאופיו של המעסיק המודרני ולתרגל עמידה בזמנים, למשל. מעבר לכך, לנשים בחברה הערבית יש תרבות של התנדבות; זו עשויה להיות גם הזדמנות בעבורן להתנסות בסביבת עבודה שקשורה לתחומי העניין המקצועיים שלהן (למשל, מקום שהיו רוצות לעבוד בו).

- **עבודה מזדמנת:** הפרדוקס הוא שלעתים דווקא נשים שלא סיימו תיכון, אך עבדו בעבודות פשוטות כמו משק בית, יודעות לדבר עברית טוב יותר מבוגרי י"ב. לפיכך, תוך כדי ניסיון לשלב אנשים מהחברה הערבית במשרה יציבה ובת-קידום, שהיא המטרה המרכזית של תוכניות התעסוקה, אפשר להתחיל בשילוב פונים שמתקשים בעברית בעבודות זמניות לשם לימוד ושיפור השפה. מדובר בתהליך בעלות נמוכה יחסית, ולאחר העבודה הזמנית אפשר יהיה לשדרג את האדם העובד לעבודה טובה יותר או ללימודים. אפשרות זו רלוונטית במיוחד לפונים צעירים: יצירת אינטראקציה בין תעסוקה ופרנסה לבין לימודי שפה 'על הדרך'; כך ניתן להשיג שיפור משמעותי ברמת השפה, באמצעות למידת השפה בתוך סביבה דוברת עברית.

- **שיתוף פעולה עם גוף מוסמך ללימוד שפה:** מומלץ לפתוח במרכזים קורס שנמשך על פני כמה חודשים ועוסק בשפה מדוברת. הקורסים כיום מתקיימים פעם בשבוע למשך שלוש שעות, 12-15 מפגשים, ולא תמיד די בכך (גם קורס עברית תעסוקתית של 50 שעות לא יפתור בעיה של שנים). אפשרות נוספת היא להיעזר במקור חיצוני וליצור שיתוף פעולה עם גוף בעל ניסיון רב בלימוד שפה כדי ליצור תוכנית ארוכת טווח ואיכותית. השנה במרכז ההכוון בטירה הוחלט לערוך קורס עברית מדוברת אינטנסיבי בן 120 שעות ולעבוד על איכות ולא על כמות, משמע יותר שעות לפחות משתתפים. נוצר שיתוף פעולה בין המרכז לבין ברליץ, ואף שהמרכז אינו מוסד לימודי, בחלק מהקורס יהיו תכנים של עברית לימודית (ראו נספח ג). הרעיון הוא ליצור שתי קבוצות: קבוצת רמת ביניים ורמה נמוכה, וקבוצת מתקדמים. קבוצת הביניים תעבור בהמשך לקבוצת מתקדמים, והמתקדמים יושמו בעבודה; לכן שעות הפעילות יהיו שעות הערב.

תוך כדי כתיבת מאמר זה נודע לנו כי לאחרונה הקצתה הרשות לפיתוח כלכלי של המגזר הערבי, הדרוזי והצירקסי במשרד ראש הממשלה תקציב בסך 2 מיליון ₪ לקורסי עברית באוכלוסייה הערבית, דרך שירות התעסוקה. הקורסים מיועדים למחפשי עבודה הרשומים בלשכת התעסוקה, ויופעלו על-ידי מכללת סכנין; יש הקצבה לקורסי עברית בני 200 ו-400 שעות, ו-27 קורסים כאלה כבר אושרו ב-11 יישובים ברחבי הארץ (על פי טניה ליף, מרכזת מפעלים מיוחדים במוסד לביטוח לאומי, ומגיד מסאלחה, ראש תחום מדיניות ממשלתית ברשות לפיתוח כלכלי של המגזר הערבי, הדרוזי והצירקסי, משרד ראש הממשלה).

'לדעתי, עלינו לקדם בניית תשתית שתהיה לה המשכיות: לא להשקיע בדברים באופן חד-פעמי או זמני אלא להשקיע, למשל, בהקמת מעין אולפן ללמידת עברית, מרכז שיוכל לשרת יותר אנשים לאורך זמן רב יותר. אני מאמין שזו דרך חשיבה נכונה, ברמה פנים-ארגונית וארצית: כעת המשאבים מפוזרים בין כל תוכניות התעסוקה השונות, ויהיה יעיל יותר לבנות מרכז אחד שישרת את כל האוכלוסייה הערבית, או לפנות לגוף מקצועי כלשהו שלימודי השפה יהיו באחריותו.' [אחמד מחאג'נה, מנהל מרכז הכוון תעסוקתי אום אל-פאחם]

מסקנות

אנחנו ערבים, ומה שמגדיר אותנו הוא שפת האם שלנו - הערבית. אולם אם ברצוננו להשתלב בשוק התעסוקה הישראלי ובחברה הישראלית בכלל, עלינו לדעת עברית, כי הפער רק הולך וגדל. אמנם אנחנו משלבים הרבה מילים בעברית בשפה הערבית, אבל הדבר לא מוביל לשליטה בשפה. באופן אישי לא הייתי רוצה שדברים ישתנו רק בחממת הקורס: אני רוצה שיתחילו לצפות בטלוויזיה בתוכניות בערוצים יהודיים, ולהיות שותפים בהווייה הישראלית. צריך לצאת מהקונכייה ולהשתלב, לצאת ממחסום הזרות, לעודד חשיפה לתרבות. נדרש גם שינוי חברתי אמתי, כדי לעודד הצבעה בבחירות.

[ניבראס טאהא, מנהל מרכז הכוון תעסוקתי טירה]

נושא השפה העברית חיוני לשילוב דורשי עבודה ערבים בשוק התעסוקה, מאחר שרוב המשרות שמגיעות למרכזי התעסוקה הן מצד מעסיקים יהודים. התעסוקה בחברה הערבית תהיה מוגבלת מאוד אם תביא בחשבון רק מעסיקים ערבים, שכן מרבית המעסיקים הם יהודים; העובדים הערבים משתייכים גם הם לשוק הישראלי. כמו-כן אם העובדים מעוניינים בשדרוג ובקידום במקום העבודה, רוב המעסיקים ידרשו ידיעת עברית על בוריה כדי להתקדם, ואף שליטה במיומנויות קריאה וכתובה בעברית.

משתתפים ערבים רבים בתוכניות תעסוקה הם חסרי ידע בסיסי בעברית, דבר שמקשה מאוד את ההשמות. גם לאחר השתתפות בקורסים של עברית תעסוקתית וקורסים שונים של עברית המותאמים למקומות עבודה ייעודיים, העברית עדיין מהווה בשבילם מכשול בראיונות עבודה. הרכזים שמטפלים בסוג האוכלוסייה הזו מתקשים לעתים ללוות את המשתתפים, החסרים הכשרה בסיסית ולא מצליחים למצוא תעסוקה הולמת באזור מגוריהם.

קורס העברית התעסוקתית הוא כלי אחד מיני רבים: הקורס מחזק את הביטחון העצמי של המשתתף בנוגע לרמת העברית הקיימת ומספק מעט אוצר מילים, אך אין בכך די: יש לעבוד על השפה בעוד מישורים ולעודד אינטראקציה של החברה הערבית עם החברה הישראלית.

על השפה העברית לשמש ככלי ולא כמטרה בפני עצמה, משום שאם מתייחסים אליה כאל מטרה, התוצאות בשטח אינן מוכיחות את עצמן. יש לפיכך צורך בשינוי תפיסה גם מצד המעסיק: עליו להבין שהיות שהעברית היא חסם ממדרגה ראשונה, יש לשלב אותה בכל ההשתלמויות בדיוק כפי שנעשות הכשרות מקצועיות לתחומי ידע ספציפיים. תוכניות התעסוקה יכולות לתרום לטובת העניין בהגשת תמריצים ומימון וללוות את המעסיקים במעטפת אחרי שעות העבודה. עם זאת, חשוב לא להנמיך את הדרישות בשם ההתאמה התרבותית אלא להציב רף מקצועי גבוה ולצפות לתפוקות הולמות בקרב עובדים בני החברה הערבית.

מקורות

- אבו-עסבה, חאלד, אסמעיל, נאדיה וכנאענה, באסס (2011). **שריקאת חיאה/ שותפות לחיים: מודל התערבות לקידום תעסוקת נשים ערביות**. נווה אילן: יוזמות קרן אברהם.
- אלמגור-לוטן, אורלי (2009). **תוכניות ציבוריות להגדלת שיעור התעסוקה של נשים ערביות**. ירושלים: הכנסת, מרכז המחקר והמידע.
- אסיף, יעל (2008). **דרכי הוראה: אתר 'דל"ת פתוחה' – לשיפור כישורי שפה ותעסוקה בקרב מבוגרים יוצאי אתיופיה**. **הד האולפן החדש**, 94.
- גיבארין, יוסף (2010). **תעסוקת ערבים בישראל: האתגר של הכלכלה הישראלית**. המכון הישראלי לדמוקרטיה: פורום קיסריה להתוויית מדיניות כלכלית לאומית.
- חסן-דאהר, סוזאן (2012). **תוכנית עידית-סכנין להשלמת השכלה ושילוב נשים ערביות בתעסוקה: מחקר הערכה – דוח סופי**. ירושלים: מאירס-גיוינט-מכון ברוקדייל, המרכז לחקר מוגבלויות ותעסוקת אוכלוסיות מיוחדות.
- חסן-דאהר, סוזאן ושטרסברג, נורית (2011). **התוכניות 'אשת חיל' ו'אביחיל' בקרב האוכלוסייה הערבית: מחקר הערכה**. ירושלים: מאירס-גיוינט-מכון ברוקדייל, המרכז לחקר מוגבלויות ותעסוקת אוכלוסיות מיוחדות.
- סער, עמליה (2011). **תעסוקת נשים פלסטיניות בישראל – חידת היעדרותן וסיכויי השתלבותן בכוח העבודה הרשמי: דוח מחקר איכותני על פרויקט עתידה להעצמה כלכלית והשמה תעסוקתית של בעלות השכלה של +12 שנות לימוד**. חיפה: אוניברסיטת חיפה, החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה.
- קינג, יהודית ורענן, רחל (2011). **מעברים: מרכז תעסוקה קהילתי במגזר הבדווי בנגב – חורה ושגב שלום: הערכת התוכנית**. ירושלים: מאירס-גיוינט-מכון ברוקדייל, המרכז לחקר מוגבלויות ותעסוקת אוכלוסיות מיוחדות.
- קינג, יהודית, נאון, דניז, וולדה-צדיק, אברהם וחביב, גיק (2009). **תעסוקת נשים ערביות בנות 18-64**. ירושלים: מאירס-גיוינט-מכון ברוקדייל, המרכז לחקר מוגבלויות ותעסוקת אוכלוסיות מיוחדות.
- לקט נתונים מתוך הסקר החברתי 2011: שליטה בעברית ושימוש בשפות (21 בינואר 2013)**. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- אתר גיוינט ישראל – קידום תעסוקה בחברה הערבית:
www2.jdc.org.il/category/employment-Arab-community
- אתר דל"ת פתוחה – דרך לימודים לתעסוקה: <http://opendoor.cet.ac.il>
- אתר תבת – תנופה בתעסוקה: www.tevet4u.org.il

יום למידה לצוותים מקצועיים של תוכניות תשתית בחברה הערבית בנושא 'שפה וחסמים תעסוקתיים', שהתקיים ב-9.5.2012 במרכז רשות מקדמת תעסוקה, השכלה וקהילה בסכנין.

יום למידה לצוותים מקצועיים של רשות מקדמת תעסוקה בנושא 'קהילה' שהתקיים ב-13.6.2011 במרכז רשות מקדמת תעסוקה, השכלה וקהילה במעלות-תרשיחא.

ראיונות אישיים: נורית לפידות, מנהלת תוכניות, תבת; ספא גארב, ראש תחום חברה ערבית ותשתיות בתעסוקה, תבת; לינא אבו-דיבה, מקדמת תעסוקה, תוכנית אשת חיל, תבת; אומיימה דיאב, מנחת הכשרות מקצועיות בחברה הערבית; ניבראס טאהא, מנהל מרכז הכוון תעסוקתי טירה; אחמד מחאגינה, מנהל מרכז הכוון תעסוקתי אום אל-פאחם; אילאיל לוסטיג גולדנר, רכזת קשרי מעסיקים במרכזי ההכוון; מחמוד אלעמור, מנהל תוכנית ריאן דרום, תוכנית אזורית לקידום תעסוקה בחברה הבדואית בנגב, וצוות התוכנית; צוות היחידה הערבית בי'מעברים גליל מערבי ובי'מעברים בעמק'.

נספח א: מילון מושגים מעולם התעסוקה

إعداد: أميمة ذياب – تيفيت – إنطلاقة بالعمل
 تطوير معرفة وإرشاد – مشروع عديدة
 ترجمة للعربية: جلال حسن

הכינה: אומיימה דיאב – תביית¹
 מיתוח ידע והדרכה – מרויקט עתידה
 תרגם לערבית: גילאל חסן

قاموس مصطلحات من عالم العمل

מילון מושגים מעולם העבודה

المصطلح بالعربية המושג בערבית	المصطلح بالعبرية המושג בעברית
تشخيص	אבחון
أفق تشغيلي	אופק תעסוקתי
نسبة البطالة	אחוז האבטלה
نسبة التشغيل	אחוז התעסוקה
مسؤولية اجتماعية	אחריות חברתית
تدريب شخصي تشغيلي	אימון אישי תעסוקתי
تدريب جماعي	אימון קבוצתי
مقابلة أولية (إنتيك)	אינטיק In Take
مسؤول الأتصال	איש קשר
مرونة / مصداقية	אמינות
تعاطف	אמפתיה
الحرم	אסרטיביות
الأخلاقيات المهنية	אתיקה מקצועית
تأمين مديرين	ביטוח מנהלים
تنوع الثروة البشرية	גיוון ההון אנושי

1. ברצוני להודות לכל מי שסייע בהכנת רשימת המושגים: **תב"ת**: ד"ר סיגל שלח, רינה לאור. **יד הנדיב**: אנטיגונה אשקר. **אלטופולה**: נבילה אספנוילי, רולא מזאווי, הוואזן יונס, כאמלה טיון. **קו משווה**: עירית תמיר, יעל קהאן-שרון, רמזיה סרוגיי, נסרין שאמי. **שתי"ל**: פתחי מרשוד, גאדה אבו גיאבר.

גיוס עובדים	تجنيد العمال
דירוג שכר	تدریج الأجور
דמי אבטלה	رسوم البطالة
הבטחת הכנסה	ضمان الدخل
הגברת מוטיבציה	تعزيز الدافعية
הדרכה בעבודה	إرشاد خلال العمل
הון אנושי	الثروة البشرية
הון חברתי	الثروة الاجتماعية
היגיון עסקי (בהעסקת ערבים)	المنطق التشغيلي (في توظيف العرب)
היכרות תעסוקתית	تعارف تشغيلي
היסטוריה תעסוקתית	الماضي التشغيلي
היקף משרה	حجم الوظيفة
הכשרה מקצועית	تأهيل مهني
הכשרה תוך כדי עבודה	التأهيل خلال العمل
הנחייה מקצועית	توجيه مهني
הסבה מקצועית	تحويل التخصص المهني
העצמה אישית	تمكين شخصي
הערכת תוכניות	تقييم برامج
השלמת הכנסה	استكمال الدخل
השלמת השכלה	استكمال الدراسة
השמה איכותית	إدراج نوعي (في العمل)
השמה בעבודה	إدراج في العمل
השמה עצמית	إدراج ذاتي (في العمل)
השמה ראויה	إدراج لائق (في العمل)
התאמה לתפקיד	ملاءمة للوظيفة

התמדה בעבודה	مواظبة على العمل
התנהגות ארגונית	سلوك تنظيمي
ותק בתפקיד	أقدمية في العمل
זכויות עובדים	حقوق العمال
חברת השמה	شركة إدراج في العمل
חברת כ"א	شركة قوى بشرية
חווה עבודה	عقد عمل
חופשים	عطل
חוקי עבודה ודיני עבודה	قوانين العمل ونظم (أحكام) العمل
חזון תעסוקתי	رؤيا تشغيلية
חסמים	عوائق، موانع، عراقيل، معوقات
חסמים בקריירה	عوائق في المسيرة المهنية
יכולת הסתגלות	القدرة على التكيف
יכולת ניהול משימה	القدرة على إدارة مهمة
יציבות תעסוקתית	استقرار تشغيلي
כושר הצגה	كفاءة في العرض
כושר שכנוע	كفاءة الإقناع
כישורים טכניים	كفاءات تقنية
כישורים ניהוליים	كفاءات إدارية
כישורים רכים	كفاءات لينة
כישורים שיווקיים	كفاءات تسويقية
כלים תומכים	أدوات داعمة
יחסי כפיפות	علاقات تبعية
לייווי אישי	مرافقة شخصية
לייווי קבוצתי	مرافقة بمجموعاتي

למידה לאורך החיים	تعلم على امتداد الحياة
מאמן תעסוקתי	مدرّب تشغيلى
מבחן מיון	اختبار تصنيف
מדדי הצלחה איכותיים	مقاييس نجاح نوعية
מדדי הצלחה ביישום	مقاييس النجاح في التطبيق
מדדי הצלחה בתוצאות	مقاييس النجاح في النتائج
מדדי הצלחה כמותיים	مقاييس نجاح كميّة
מדדי קידום	مقاييس ترقية
מדידת עובדים (השגת יעדים)	قياس أداء العاملين (تحقيق الغايات)
מדדי עוני	مؤشرات الفقر
מובטל	عاطل عن العمل
מוביליות חברתית	الحراك الاجتماعي
מוביליות תעסוקתית	الحراك التشغيلي
מוטיבציה	حافز / دافع / محرّك / دافعية
מוכנות לעבודה	الجاهزية للعمل
מחפשי עבודה	الباحثون عن عمل
מטלות מרכזיות	مهمّات مركزية
מיומנויות טכניות	مهارات تقنية
מיומנויות רחב transferable skills	مهارات قابلة للنقل
מיומנויות רכות	مهارات لينة
מיפוי יכולות	مسح القدرات
ממונה	مسؤول
מניעים	دوافع
מסוגלות תעסוקתית	الكفاءة التشغيلية
מעגל העבודה	دائرة العمل

מעגל העוני	דائرة الفقر
מעורבות קהילתית/חברתית	مشاركة مجتمعية (جماهيرية)
מעסיק פוטנציאלי	مشغل محتمل
מפרט / תקן מיומנות	مواصفات / معيار المهارة
מקדם תעסוקה	مُرافق تشغيلي
מרכז הערכה	مركز تقييم
משאבי אנוש	موارد بشرية
משלח יד	مهنة
משמעת עצמית	انضباط ذاتي
משמרות	ورديات / نظام العمل بالورديات (بالمناوبة)
משרה התחלתית / משרת פתיחה	وظيفة أولية
משרה מאוישת	وظيفة غير شاغرة/مشغولة
משרה פנויה	وظيفة شاغرة
נטיות תעסוקתיות	ميل تشغيلية
ניהול ידע	إدارة المعرفة
ניהול כישרונות	إدارة الكفاءات
ניתוח עיסוק	تحليل المهنة
סביבה תעסוקתית	بيئة تشغيلية
עבודה במשרה מלאה	عمل بوظيفة كاملة
עבודה תחילה	العمل أولاً
עבודת צוות	عمل طاقم
עוגני קריירה	ركائز المسيرة المهنية
עולם העבודה	عالم العمل
עמידה ביעדי תקציב	الالتزام بغايات الموازنة

עמידה בלוחות זמנים	الالتزام بالجدول الزمني
עמידה בלחץ	العمل ضمن ظروف ضاغطة
עמית	زميل
ערכים	قيم
פיתוח עובדים	تطوير قدرات العاملين
פסיכולוג תעסוקתי	أخصائي نفسي تشغيلي
העסקה קבלנות	تشغيل بالمقاوله
קבלת סמכות	تقبل السلطة
קורות חיים	سيرة ذاتية
קידום	ترقية
קידום מקצועי	ترقية مهنية
קצבאות	مخصصات
קצבת רווחה	مخصصات الرفاه
קריירה	مسيرة مهنية
קרן השתלמות	صندوق استكمال
קרן פנסיה	صندوق تقاعد
ראיון מקצועי	مقابلة مهنية
ראיון עבודה טלפוני	مقابلة عمل هاتفية
ראיון עבודה פרונטאלי	مقابلة عمل وجهًا لوجه
ראייה מערכתית	نظرة بنيوية
רשתות חברתיות	شبكات اجتماعية
רשתות חברתיות וירטואליות	شبكات اجتماعية افتراضية/ إلكترونية
שיחת משוב	إرجاع الأثر / الأثر المرتد
שיעור השתתפות בכוח העבודה	نسبة المشاركة في القوة العاملة
שכר	أجر

שכר מינימום	الحد الأدنى من الأجر
שכר שעתי	أجر ساعة
שכר שבועי, שכר חודשי, שכר גלובלי	أجر أسبوعي, أجر شهري, أجر إجمالي
שם התפקיד	اسم الوظيفة (المسمى الوظيفي)
שעות נוספות, שעות נוספות גלובליות	ساعات إضافية, إجمالي الساعات الإضافية
שעות עבודה בד"כ	ساعات العمل الاعتيادية
תהליך מיון	عملية التصنيف
תוכנית רווחה	خطة رفاه
תחלופת עובדים	تبدل عاملين
תיאור תפקיד	وصف الوظيفة
תנאי תעסוקה הוגנים	شروط عمل منصفة
תנאים סוציאליים	شروط اجتماعية
תקופת ניסיון	فترة تجربة (تجريب)
תרבות ארגונית	ثقافة تنظيمية
תת-תעסוקה	ظروف عمل رديئة
תעסוקה הולמת	تشغيل لائق

נספח ב: טופס הערכת עברית מדוברת

הוראות

- את הכלי יש למלא רק לאחר סימולציה או שיחה משמעותית עם המשתתפת או על ידי מעריך עם היכרות רלוונטית משמעותית.
- הכלי מתייחס למצב הנוכחי ולא לעברית המדוברת לאורך התוכנית.
- חשוב שההערכה תהיה מדויקת ככל שניתן. חשוב להדגיש: א. הכלי אינו כלי משוב, לא מעריכים או משקללים בהערכה את המאמץ או השיפור שחל בעברית המדוברת אלא רק מהי היכולת הנוכחית; טופס ההערכה אינו נמסר למשתתפת. ב. הכלי אינו מהווה אינדיקציה ואינו משמש לבחינת לאיכות ההוראה של המורה בעברית.

שם מוערכת: _____
 שם מעריכה: _____
 תאריך: ____ / ____ / ____

תחומים	טוב מאוד - 5 -	טוב - 4 -	בינוני - 3 -	נמוך - 2 -	נמוך מאוד - 1 -
1. שטף דיבור	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. אוצר מילים	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. הגייה נכונה של מילים [אינה משבשת מילים]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. מבטא [מבטא אינו פוגע ביכולת להבין את דיבורה]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. תבניות דיבור נכונות	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. הבנה של הנאמר	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. יכולת לדבר באופן ממוקד על נושא	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. הערכה כללית לעברית מדוברת	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

נספח ג: סילבוס ללימודי עברית – מרכז הכוון תעסוקתי טירה



דקדוק	תוכן	נושאים	פרק
הווה, עבר	כישורים אישיים, יכולות, איכויות אישיות	הצגה עצמית	1
עבר, מילות יחס	שיחה על חברות, תעשיות, מחלקות, תפקידים	החברה והתפקיד	2
שמות תואר, פועל	הרקע שלך, ניסיון, 15 שאלות חשובות לראיון	האישיות שלך	3
הווה, עבר, עתיד	ניסיון תעסוקתי, תיאור העבודה, אחריות	הכישורים שלך	4
חזרה על דקדוק	סימולציות ריאיון עבודה, משוב, אימון	ראיון מדומה-תרגול	5
מילות חיבור	חזרה וגיבוש הנושאים	הניסיון שלך	6
משפטי תנאי	הבנת תיאור תפקיד	מטרות וציפיות	7
משפטי תנאי 2	תיאור מצבים שונים בעבודה	שאלות התנהגותיות	8
שאלות	שאלות למעסיק, 'עשיית רושם'	סגירה	9
חזרה על דקדוק 2	סימולציות ריאיון עבודה, משוב, אימון	ראיון מדומה 2	10
תרגול כתיבה	כתיבת קורות חיים אפקטיוויים	קורות חיים	11
תרגול כתיבת אימייל	חזרה, תרגול, סימולציות	סיכום	12