



Google and Reichman
Tech School

כיצד לעודד נשים לבחור במסלולי מצוינות המובילים לתעסוקה איכותית?

44% משתתפות בתוכנית להכשרת מפתחי/ות תוכנה (Full Stack Web)

56% משתתפות בתוכנית Data Analyst

63% משתתפות בתוכנית Digital Marketing

אפשר לשנות מציאות!

מי אנחנו?

בית הספר להייטק של Google ואוניברסיטת רייכמן הוקם במטרה להקנות ידע וכלים ברמה גבוהה ואיכותית לכל קשת החברה הישראלית, מתוך אחריות לאומית.

כך נוכל לשלב בתעשיית ההייטק הון אנושי איכותי, מיומן ומוכשר, לקדם כשרונות ואוכלוסיות בתת ייצוג, ולקדם את התעשייה והכלכלה הישראלית.



המטרה שלנו



תוכנית 5 שנתית להכשרת ~2000 מוכשרים/ות



זיהוי פוטנציאל והנגשת הכשרות ההייטק ע"י הסרת חסמים



לחזק את ההון האנושי בתעשיית ההייטק
להעלות את אחוז האוכלוסיות בתת ייצוג ל- 10%-15%

התוכניות שלנו וייחודם

מחקר אפקטיביות**
ומחקר ביקושים - מכון אהרון



קורסי הכנה להייטק

English Prep
Math Prep



הכשרות עסקיות

Digital Marketing
Product Management
Sales
Recruiting



מקצועות טכנולוגיים

Data Analysis
Cloud
Full Stack Web
Cyber

מלגות שכ"ל וקיום



השתלבות בתעשייה



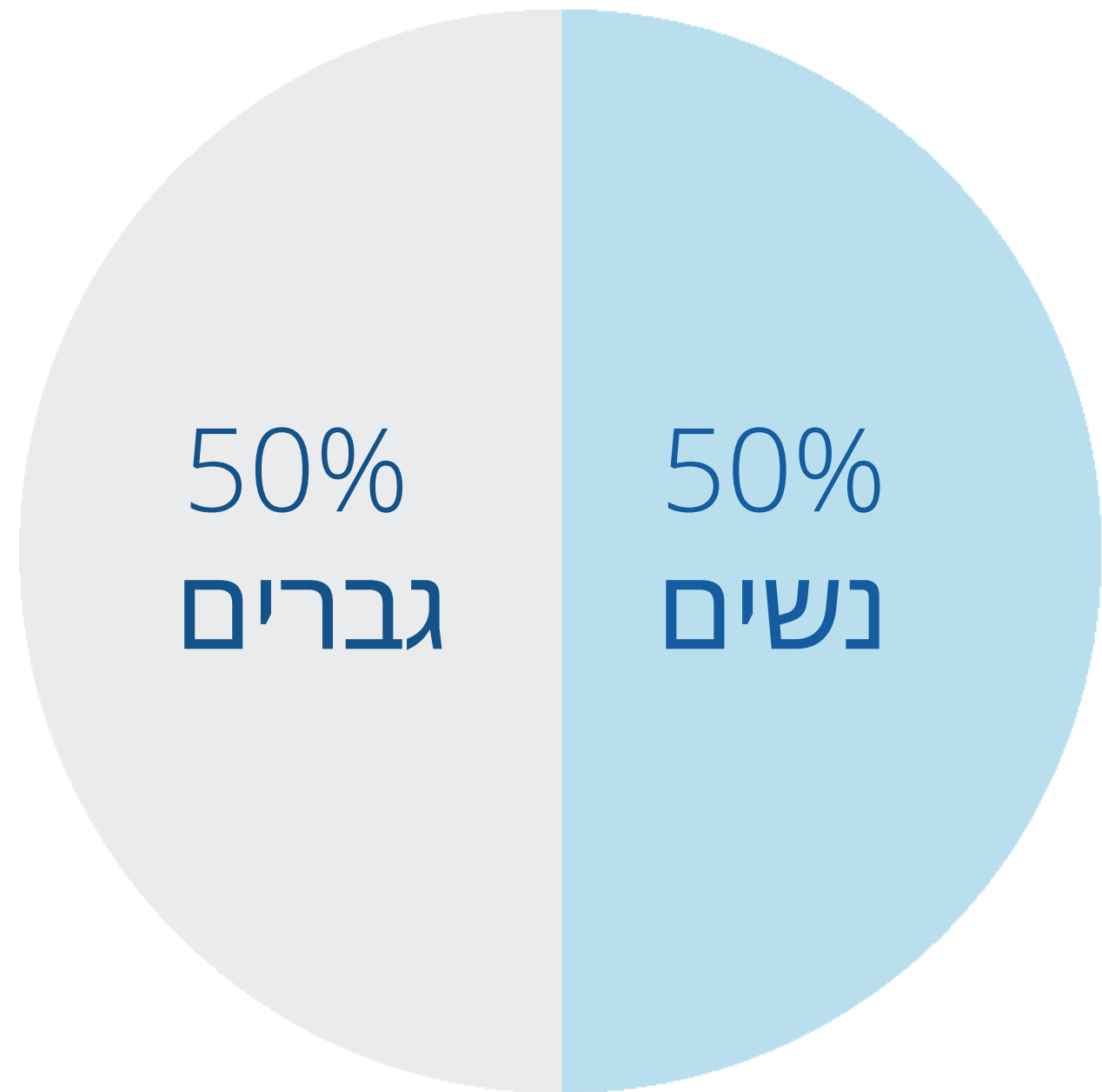
ליווי אישי



הכשרה מקצועית ואקדמית (נ"ז)



יעדי שילוב אוכלוסיות בתת יצוג



- חברה ערבית
- המגזר הדרוזי
- החברה החרדית
- בני העדה האתיופית
- פריפריה גיאוגרפית
- פריפריה חברתית ונסיבות סוציו אקונומיות

מספרים ונתונים

תהליך המיון כשלב מרכזי בעידוד נשים לבחירה אקטיבית בלימודי הייטק

4,061 לידיים

התעניינו עד כה בבית הספר (ממאי 2022 ועד היום)



כל מועמד שממלא שאלון הופך להיות "הזדמנות" ומתחיל את תהליך המיון לתוכנית. רק בשאלון ממלאים פרטים אישיים

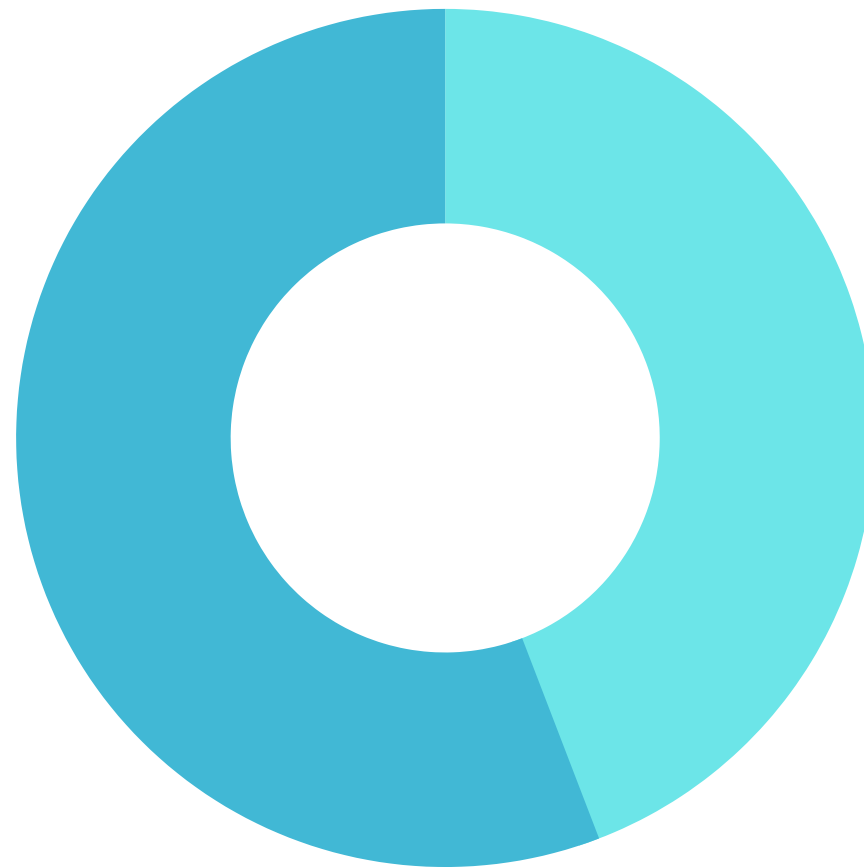


1,361 הזדמנויות (33.5% מסך הלידיים)

התחילו את תהליך המיון לאחת מתוכניות בית הספר



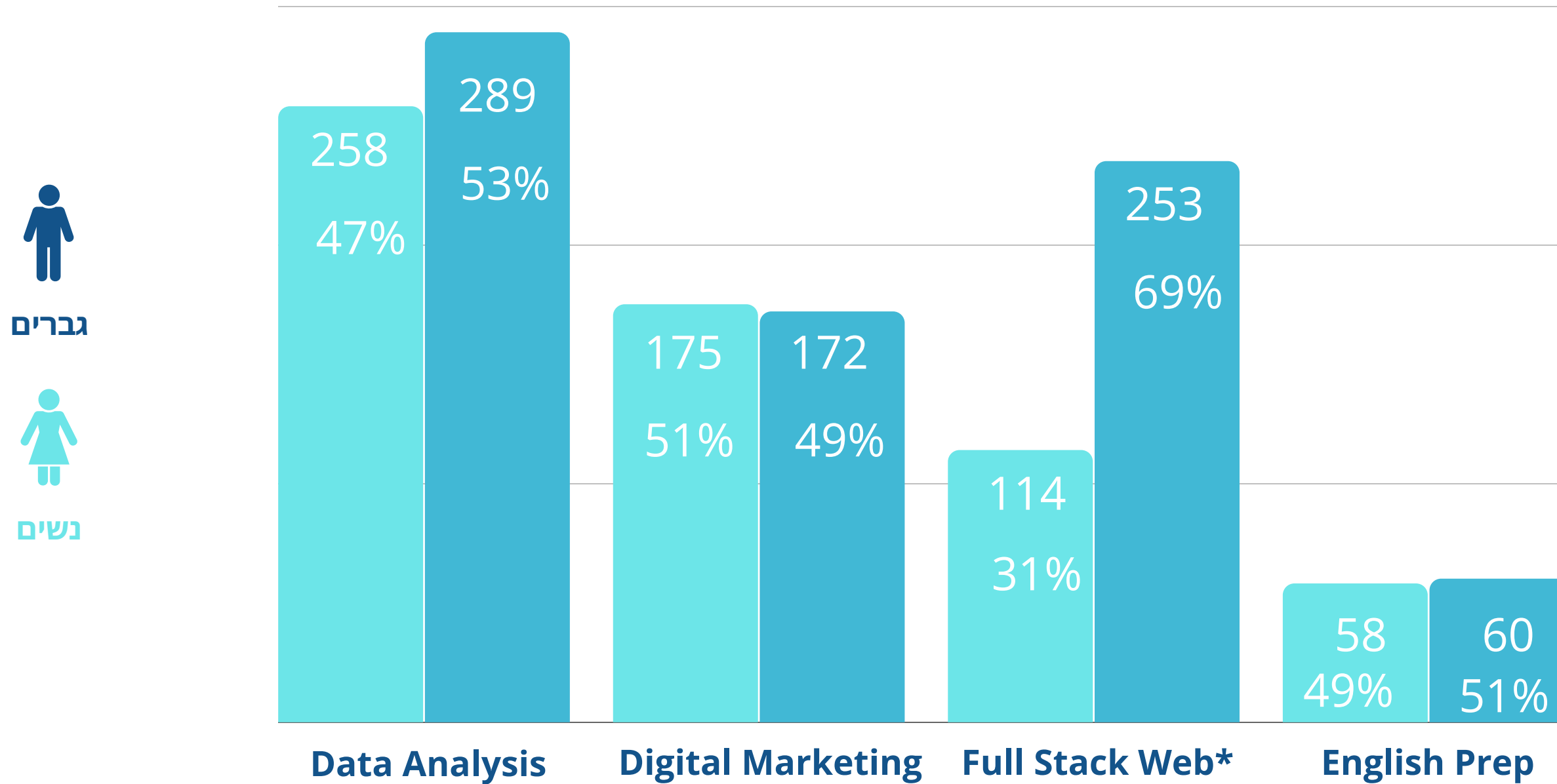
גברים
55.5%



נשים
45.5%

מתוך 1,361 הזדמנויות

חלוקת מועמדים על פי תוכנית הכשרה



*בתוכנית זו לא פורסמו המלגות לאוכלוסיות בתת ייצוג בתעשייה, ולדעתנו זה השפיע על מספר הנרשמות לתוכנית. נוכל לבסס השערה זו בתום תהליך המיון של המחזור השני של תוכנית זו אשר מתחיל בימים אלה ממש.

חלוקת מועמדים על פי השתייכות לאוכלוסיות גיוון

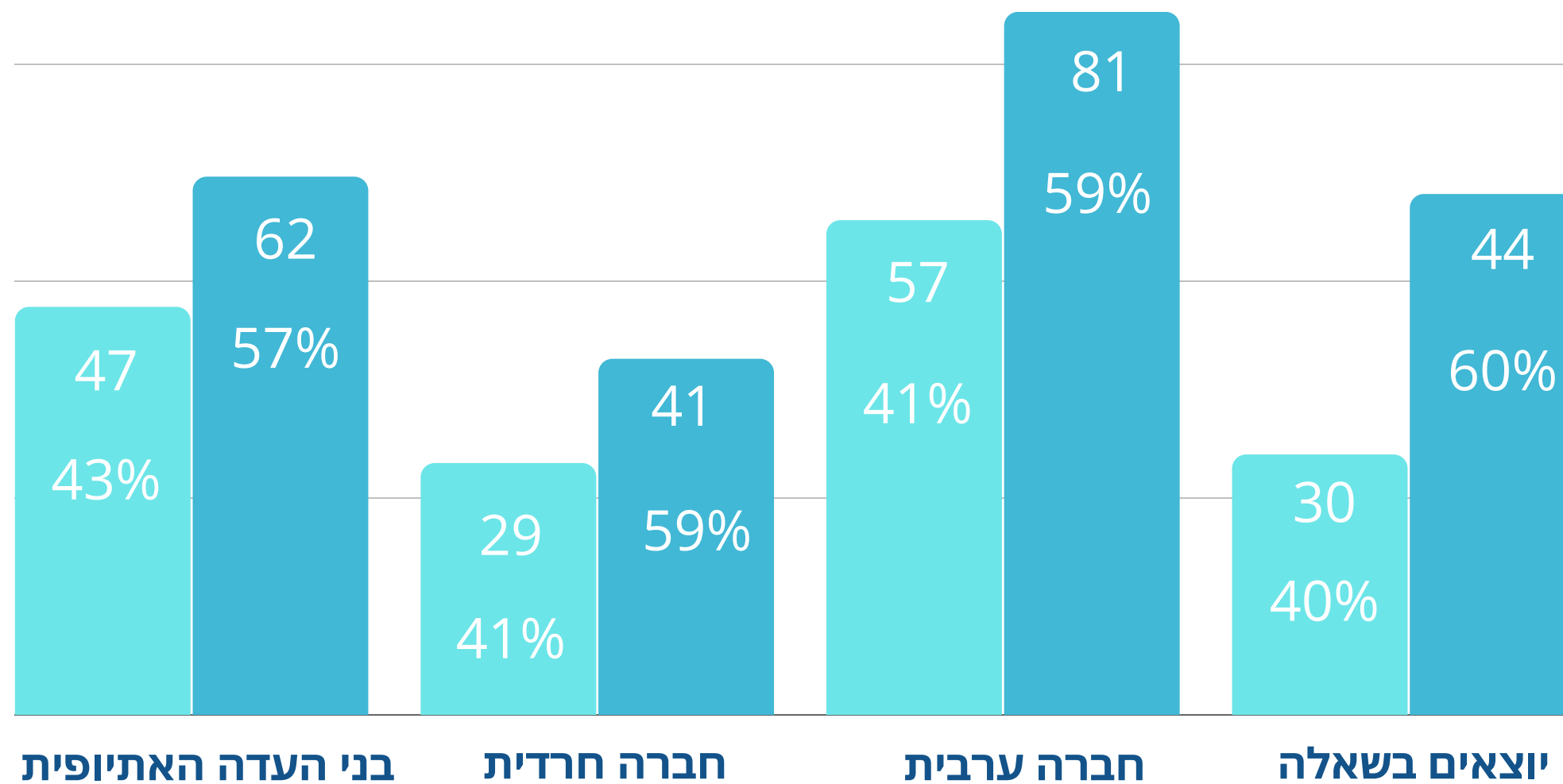
בקרב אוכלוסיות הגיוון יש פער גדול יותר בין נשים וגברים



גברים



נשים



שלבי תהליך המיון לתוכניות

לאורך תהליך המיון ישנם אחוזי מעבר דומים בין גברים ונשים. זה משתנה לאחר שלב הראיון והרישום.

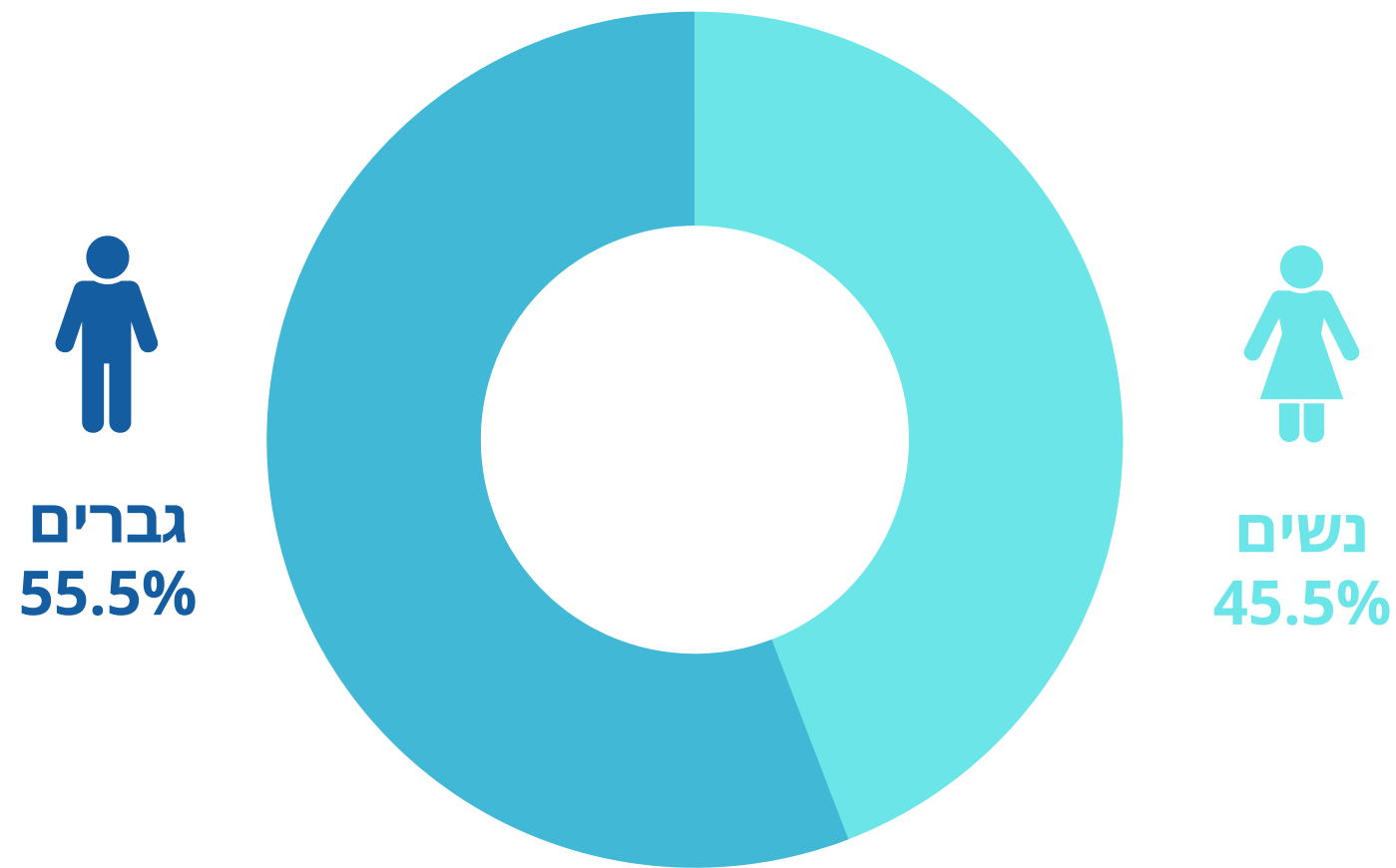


בשלב זה מקבלים תשובה על מלגות ועל גובהן

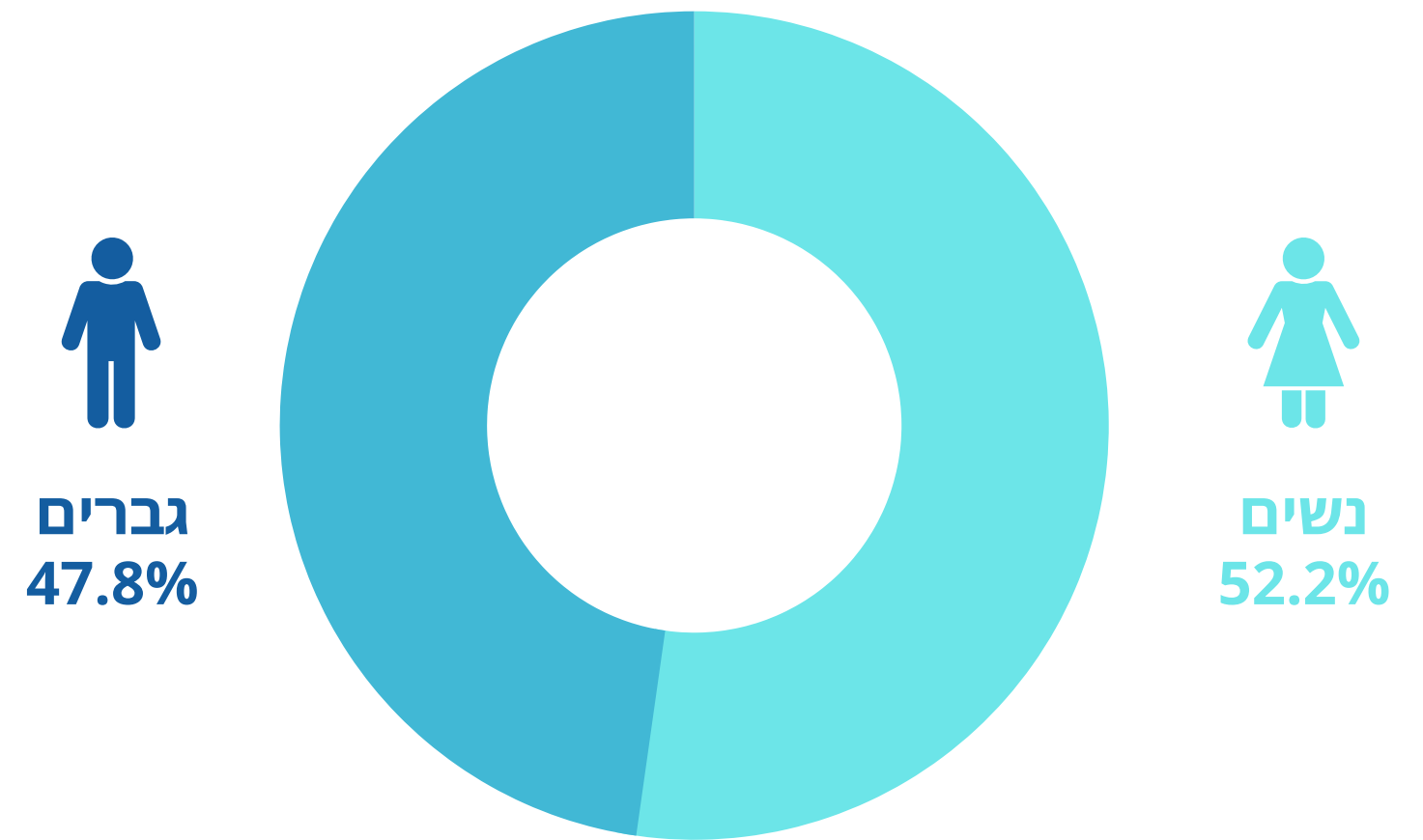
*האחוזים הינם מתוך השלב הקודם בתהליך המיון

תחילת תהליך המיון אל מול קבלה סופית

ניתן לראות שמתן מלגות לנשים (כאוכלוסייה בתת ייצוג בתעשייה) משנה את המאזן כך שיותר נשים נרשמות לתוכניות מאשר גברים



מתוך 1,361 מועמדים/ות שמילאו שאלון



מתוך 67 מועמדים שנרשמו סופית לתוכניות

תובנות מתהליך הגיוס

"אני לא שייכת לנוף"

- גברים מרגישים יותר "שייכים" לתעשייה ומגיעים עם ביטחון עצמי. לעומתם, נשים צריכות יותר עידוד ו"דחיפה". על כן אנו עושים מאמצים ייעודיים **לדربון נשים** ולשיחות מוטיבציה עמן כבר בתהליך המיון. גם בתהליך ההכשרה עצמו ובתומו, ליווי הנשים מתמקד לא פעם בחיזוק הביטחון העצמי שלהן.
- באוכלוסיות בתת ייצוג, לא הורגש הבדל בין גברים לנשים בתחושת השייכות. מרביתם מרגישים "לא שייכים". לאור זאת, אנו נוקטים **ברגישות רב תרבותית** על מנת לחזק את אותן אוכלוסיות כבר בשלבי המיון ובהמשך תוך כדי תוכנית ההכשרה. כמו כן **אנו מייצרים ארון עם המשתתפים/ות.**



מועמדת: "אני לא שייכת לנוף, אני דתייה מתנחלת עם 7 ילדים, עזוב מה זה קשור אליי".
צוות גיוס: "אבל לפחות תנסי! אנחנו פתוחים לכולם וכולן".



לאחר תהליכי המיון, התקבלה לתוכנית Data Analyst

ורשמה שנתנו לה כוח לא לוותר. כמו כן, היא הודתה לצוות על שיחת הדרבון ששינתה את עתידה

תובנות מהשטח

- במהלך תהליך המיון ובהכשרה נשים רבות נפתחות ומשתפות על אתגרים של הורות, הריון, ילדים והאתגר בשילובם עם הלימודים והשתלבות בתעשייה. חלקן אף בוחרות לסיים את התהליך בעקבות כך.
- רוב הצוות המנהלי של בית הספר הינו נשי. עם זאת, אנו נתקלים באתגר גדול בגיוס סגל פדגוגי טכנולוגי נשי.
- אנו מקפידים לנסח כל נוסח שיווקי וכל תקשורת מול המועמדים בשפה ניטרלית (עלייך, עבורך, קיבלת, שלך).
- ישנן נשים שלאורך ההכשרה דיברו בפתיחות על האתגר להשתלב בתעשייה "גברית" וביקשו לפגוש יותר ויותר נשים מצליחות מהתעשייה ולשוחח עמן בגובה העיניים.
- בהמשך נמשיך לאמוד ולהשוות את טיב הצלחת המשתתפים והמשתתפות בכל תוכניות בית הספר גם ברמה המגדרית (השוואה כמותית- ציונים ואיכותנית)

נמשיך ללמוד מהשטח, מהמחקר ומא.נשי המקצוע,
מהמועמדות, המשתתפות והבוגרות שלנו,
ולפעול לשיוויון, הלכה למעשה

נטע-לי ורבר מסנז'ניק, netalie.werber@runi.ac.il