מינהל מחקר וכלכלה
משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה

הכשרה חלופית בסמינרים לנשים במגזר החרדי (תוכנית ח"ן)

יעל גולדפרב

מינהל מחקר וכלכלה

משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה

הכשרה חלופית בסמינרים לנשים במגזר החרדי (תכנית ח"ן)

יעל גולדפרב

<u>תודות</u>

ברצוני להודות על שיתוף הפעולה והסיוע לאורך הדרך לאתי מלר (תב"ת), לימור ניסן ושמעון דוד (מה"ט), למרים גרינשטיין ממנהל מחקר וכלכלה על הסיוע בניתוחים הסטטיסטיים וכן לאסף מלחי על ההכוונה והליווי במהלך המחקר.

<u>על המחברת</u>

יעל גולדפרב, חוקרת במנהל מחקר וכלכלה בתמ"ת.

אפריל 2011

תקציר

התוכנית להכשרה חלופית בסמינרים להוראה נוסדה בשנת תשס״ה (שנה״ל 2004-2005) במסגרת שיתוף פעולה של משרד האוצר, משרד החינוך, משרד התמ״ת (מה״ט) ובתמיכה של תב״ת (ג׳וינט ישראל). התוכנית נועדה לתת מענה לקושי במציאת תעסוקה בתחום ההוראה והחינוך לנשים במגזר החרדי, על ידי יצירת חלופה של לימודי הנדסאים אשר יאפשרו השתלבות תעסוקתית איכותית לנשים אלו. במסגרת התוכנית בוצעה פנייה לסמינרים חרדים המוכרים על ידי משרד החינוך אשר הציעו לתלמידות מובילות מסלול ללימודי הנדסאי באופן חלופי ללימודי ההוראה המקובלים. במקביל נערכה פעילות שמטרתה לעודד מעסיקים ליצור אפשרויות תעסוקה מתאימות מבחינת אורח החיים של בוגרות הלימודים.

במהלך השנים גדל מאד היקף התוכנית המקיפה כיום כ-800 משתתפות ב-9 סמינרים שונים.
מחקר ההערכה הנוכחי נערך כ-5 שנים לאחר פתיחת מסלולי הלימוד הראשונים, והוא נועד לבחון את הצלחת התוכנית ביחס למימוש מטרותיה. ההערכה מציגה תמונה מקיפה של הפעילות ואת נקודת המבט של כל הגורמים אשר לקחו בה חלק – הסמינרים, המעסיקים, הסטודנטיות והבוגרות והיא מסייעת בגיבוש הצעות לשיפור התכנית והפעלתה בהמשך, לאור פוטנציאל ההתרחבות שלה וגיבוש תוכנית תמיכה רחבת היקף (תוכנית ח״ן).

מחקר ההערכה הכללי מורכב משלושה שלבים אשר יפורטו בהמשך:
השלב המתואר במסמך הנוכחי הינו השלב הראשוני הכולל מספר רכיבים: א. ראיונות עם מנהלים ורכזות בסמינרים אשר לקחו חלק בתוכנית, מעסיקים מרכזיים, ב. סקר טלפוני בקרב אוכלוסיית המחקר המונה סטודנטיות ובוגרות התוכנית, מאז היווסדה- בשנת הלימודים תשס״ה ועד לשנת הלימודים תש״ע. ג. בנוסף, כדי להתחקות אחר תהליך ההתפתחות של התוכנית ולבנות שאלוני מחקר רלבנטיים, נערכו ראיונות עם גורמי מפתח אשר לקחו חלק בהקמה ובליווי התוכנית לאורך השנים. מרבית הראיונות התבצעו בין החודשים מרץ-אוקטובר 2009, והסקר הטלפוני נערך במהלך החודשים דצמבר 2009-פברואר 2010.

מתוך כלל הפניות אל 805 הסטודנטיות והבוגרות של התוכנית, ענו על הסקר 748 משתתפות (שיעור היענות של 93%), מתוכן 390 (48%) היו סטודנטיות במהלך ביצוע הסקר ו-305 (38%) סיימו את לימודיהן הפרונטאליים (חלקן היו זכאיות לתעודת גמר לאחר מעבר הבחינות. במועד עריכת הסקר, חלק מהן טרם ניגשו לבחינות).

ממצאי הסקר הטלפוני בקרב סטודנטיות ובוגרות מסלולי הלימוד

מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של אוכלוסיית התכנית

- ✓ 44% מהמשתתפות מתגוררות במחוז תל אביב, 18% במחוז ירושלים והאחרות- במחוזות חיפה (11%) , צפון (4%), דרום (5%) ויהודה ושומרון (7%).
- ✓ רובן רובן של המשתתפות הן בין הגילאים 25-18 (באופן התואם את שנתוני הלימוד של הסמינרים). מעטות הינן מבוגרות יותר, כאשר המשתתפת המבוגרת ביותר היא בגיל 39. הגיל הממוצע של המשתתפות בסקר הוא 21.8.
- ✓ כ-65% מהמשתתפות מדווחות על רמת הכנסה ממוצעת ומעלה של משפחת המוצא. 29% מדווחות על הכנסה נמוכה מהממוצע ומטה[1].
- ✓ 70% מהמשתתפות מדווחות כי לאימן השכלה על-תיכונית ורק 28.5% מדווחות כי לאביהן השכלה על-תיכונית. 66.4% מציינות כי אמותיהן עובדות ו-57.6% מציינות כי אביהן עובד (במשרה חלקית/מלאה/או כעצמאי/ת).
- ✓ 67.7% מהמשתתפות הן רווקות, ו-32.3% נשואות או מאורסות. ל-90.7% מבני הזוג של הנשואות או המאורסות אין תעודת השכלה רשמית ו-91.6% מהם עוסקים בלימוד תורה ב"כולל".
- ✓ 42.3% מהמשתתפות שייכות לזרם החרדי-ספרדי, 39.9% משתייכות לזרם הליטאי וכ-10% משתייכות לזרם החסידי. רק 8% מבין המשתתפות הן חוזרות בתשובה.

תחום הלימודים ושלב הבחירה

- ✓ 75.3% מבין המשתתפות בחרו במסלול לתעודת הנדסאי תוכנה, 13.2% במסלול לתעודת הנדסאי אדריכלות, 6.7% במסלול לתעודת הנדסאי גרפיקה ו-4.8% במסלול לתעודת הנדסאי תעשייה וניהול.
- ✓ מרבית המשתתפות שמעו על מסלול הלימודים בסמינר (59%). מקור המידע המשני הינו חברות של המשתתפות (38.9%), ומקור מידע נרחב נוסף קשור בדמויות מבית הספר התיכון-מורה או מנהל (26.2%).

[1] בפני המשתתפות צוין כי ההכנסה הממוצעת למשק בית חרדי עומדת על כ-6000 ₪ בחודש.

- ✓ המניע הדומיננטי לבחירת הסטודנטית במסלול הלימודים הינו "שאיפה לאפשר לבעלי להתמקד בלימוד תורה". מניעים משמעותיים נוספים הם "עניין בתחום הלימודים", עניין בעבודה במקצוע" וכן "הכנסה". בד בבד כ-40% מהמשתתפות ציינו את המניע "רצון לפתח קריירה מקצועית" כמשמעותי לבחירתן במידה רבה או רבה ביותר.

תגובת הסביבה לבחירה במסלול הלימודים

- ✓ מרבית הגורמים בסביבתן של התלמידות תמכו במסלול לימודיהן. התמיכה הרבה ביותר נמצאה בקרב בני המשפחה והחברות. 80.2% מהמשתתפות דיווחו על תמיכה רבה ביותר מצד ההורים, ו-59.4% דיווחו על תמיכה רבה ביותר מצד האחים והאחיות. 76.2% דיווחו על תמיכה רבה ביותר מצד בן הזוג. 43.8% מהמשתתפות דיווחו על תמיכה רבה/רבה מאוד מצד החברות.
- ✓ דמויות חינוכיות בסמינר הביעו תמיכה פחותה במסלול לימודים זה, כאשר כמחצית מהן לא תמכו בפנייה למסלול הלימודים אך גם לא התנגדו לכך. יותר מחצי מהמשתתפות לא ציינו דמות משמעותית של רב קהילה או רב אחר אליו פנו באופן אישי בתהליך הבחירה, ייתכן וזאת בשל קבלת האישור ההלכתי על ידי מנהלי הסמינר.

שביעות רצון מהלימודים

- ✓ שביעות הרצון בקרב מרבית המשתתפות (לגבי היבטים שונים של מסלול הלימודים) הינה רבה עד רבה מאוד. המשתתפות הביעו שביעות הרצון גבוהה מהוגנות הבחינות והתנאים הפיזיים ושביעות רצון נמוכה באופן יחסי מספרי הלימוד והטיפול המנהלי.
- ✓ 79% מהמשתתפות ציינו כי היו ממליצות לחברה או לבת משפחה ללמוד במסלול הלימודים בו הן למדו.

נשירה ממסלולי הלימוד

- ✓ מבין כלל המשתתפות בסקר הטלפוני, רק 7% ממי שהחלו במסלול הלימודים לא סיימו אותו. הגורם המרכזי לנשירה היה העדר עניין או הנאה מהלימודים (58.5%) מהפורשות ציינו גורם זה). גורמים בולטים נוספים היו: קושי בהבנת החומר הלימודי או בבחינות (39.8%), שעות הלימודים הרבות (29.8%) וסיבות אישיות (28.6%).

מאפייני תעסוקה בקרב בוגרות מסלולי הלימוד

- ✓ 76% מבוגרות המסלולים השונים השתלבו בתעסוקה.
- ✓ מרבית המשתתפות (89.7%) מצאו עבודה תוך פחות משלושה חודשים מסיום לימודיהן.
- ✓ 48.4% ציינו כי קשרים משפחתיים וקהילתיים היוו את הגורם המרכזי שסייע להן במציאת עבודה. השפעה משמעותית נוספת הייתה לסמינר בו הן למדו.
- ✓ 70.2% מבין העובדות השתלבו במשרה מלאה.
- ✓ כ-30% מהמשתתפות עובדות במשרה חלקית (פחות מ-35 שעות עבודה שבועיות), כאשר הסיבות המרכזיות לכך הן קושי למצוא משרה מלאה או מציאת משרה חלקית בלבד. 13.6% מהמשתתפות העובדות במשרה חלקית ציינו כי הן בחרו באפשרות זו על מנת לסיים את פרויקט הגמר.
- ✓ 56% מהבוגרות עובדות ביישוב מגוריהן, 72.3% מבין הנשים אשר אינן עובדות במקום מגוריהן, מגיעות למקום העבודה תוך פחות מ-30 דקות.
- ✓ השכר החודשי הממוצע של בוגרות מסלולי ההנדסאות שעבדו בזמן הסקר הטלפוני הינו כ-4300 ₪. השכר הממוצע לשעה הינו 36 ₪.
- ✓ בקרב 66.4% מהמשתתפות לא חל שינוי בשכר במהלך תקופת עבודתן, 25.6% קיבלו העלאה בשל ותק במקום עבודתן ורק 6.6% ציינו העלאה בשל איכות עבודתן.
- ✓ 62% מבין העובדות השתלבו בתחום הכשרתן או בתחום הקרוב לו, והיתר השתלבו בתחומים אחרים, שאינם קשורים לתחומי הכשרתן .
- ✓ להבדלים אלו יש השלכה על רמות השכר: השכר החודשי הממוצע של עובדות בתחום הכשרתן הוא 5160 ₪, בהשוואה לשכר חודשי ממוצע של 3750 ₪ שמקבלות עובדות בתחום קרוב, ושכר חודשי ממוצע של 3380 ₪ של עובדות אשר השתלבו בתחומים אחרים.
- ✓ הסיבות המרכזיות לעבודה בתחום אחר הן חוסר התאמה של מקום העבודה מבחינה דתית (צוין ע"י 22% מהמשתתפות שענו על שאלה זו), חוסר ניסיון מתאים (כ-20%) ועבודה על פרוייקט הגמר בקרב נשים שטרם קיבלו תעודה (כ-10%).
- ✓ 24% מקרב הבוגרות לא היו מועסקות במועד עריכת הסקר . מתוכן: 18% לא עבדו כלל מאז סיום לימודיהן ו-6% עבדו אך עזבו את עבודתן
- ✓ 90.9% מבין המשתתפות שאינן עובדות הסתייעו בחברים וקרובי משפחה בחיפוש עבודה, 72.7% מהן הסתייעו במודעות בעיתונות החרדית ו-65.5% הסתייעו בסמינר בו הן למדו.

- ✓ הסיבה המרכזית לאי השתלבות בתעסוקה עליה דיווחו המשתתפות(שאינן עובדות) היא אי קבלה לעבודה, אותה ציינו 57.8%. סיבות מרכזיות נוספות הן מצב שוק העבודה (28.1%), וכן מרחק של מקום העבודה ממקום המגורים (22.2%). 19.4% ציינו כי התקשו למצוא מקום עבודה המתאים להן מבחינה דתית.

שביעות רצון מהעבודה

- ✓ 69.9% מהעובדות הביעו שביעות רצון כללית רבה עד רבה ביותר מעבודתן.
- ✓ 70.6% מהעובדות הביעו שביעות רצון רבה עד רבה מאוד ממידת העניין בעבודה ו-86.9% מההערכה המקצועית כלפיהן.
- ✓ 30.3% מהמשתתפות הביעו שביעות רצון מועטה עד מועטה מאוד מניצול הידע המקצועי אותו רכשו -17.3% מניצול הכישורים. 13.8% הביעו שביעות רצון מועטה עד מועטה מאוד לגבי האתגרים המקצועיים בהם הן נתקלות במהלך עבודתן.
- ✓ רק 35.1% מהמשתתפות בתוכנית הביעו שביעות רצון רבה עד רבה ביותר משכרן. במקביל, 30.3% מהמשתתפות הביעו שביעות רצון מועטה/מועטה מאוד מרמת השכר.

סביבת העבודה של המועסקות ותמונת מצב ועמדות לגבי עבודה בסביבה מעורבת

- ✓ כ-67% מהעובדות השתלבו בארגונים בהם מרבית או כלל העובדים הינם חרדים. 44.2% מועסקות אצל מעסיקים חילוניים, 40.6% הינם חרדים 15.2% משתייכים למגזר הדתי.
- ✓ השכר החודשי הממוצע בארגונים בהם מיעוט העובדים חרדי או שאין עובדים חרדים כלל הינו 5,140 ₪. השכר החודשי הממוצע בארגונים בהם מרבים העובדים חרדים הוא 4,430 ₪, והשכר החודשי הממוצע בארגונים בהם כולם חרדים הוא 3,650 ₪. חשוב לבחון הבדלים נוספים בין ארגונים אלו בכדי לנסות להבין את הסיבות לנתון זה.
- ✓ כ-69% מהמשתתפות עובדות בסמיכות לגברים במקום עבודתן.
- ✓ 63.6% מהמשתתפות ציינו כי יעבדו בסמיכות לגברים כל עוד הקשר הינו על בסיס מקצועי, 18% ציינו כי יסכימו לעבוד בסמיכות לגברים מבלי לנהל עימם קשר ישיר. 9.2% ציינו כי אין להן כל בעיה לעבוד בסמיכות לגברים ולעומתן אותו אחוז משתתפות שללו אפשרות של עבודה בסמיכות לגברים.

תרומת הלימודים לעבודה

- ✓ 91% מהעובדות ציינו כי הלימודים סייעו להן בשימוש במחשב ובתוכנות שונות. הלימודים תרמו גם ליכולת לנהל יחסי עבודה עם הממונים (77.4%), להשתלב בעבודת צוות (72%), ולהציג הבנה עסקית (63.3%).
- ✓ 65.4% ציינו כי הלימודים תרמו במידה רבה/רבה ביותר ליכולת הקריאה של חומר מקצועי באנגלית, אך רק 34.4% ציינו תרומה דומה לגבי היכולת לנהל שיחה באנגלית (אם כי כמחצית מהמשתתפות אינן נדרשות להשתמש ביכולת זו בעבודתן).
- ✓ ככלל, החומר המעשי שנלמד תרם במידה רבה יותר לעבודתן לעומת החומר העיוני (54.6% ו-38.9% ציינו תרומה רבה/רבה מאוד בהתאמה).

עמדות התלמידות והבוגרות הנוגעות למסלולי הלימוד ולתעסוקה בתחום

- ✓ 78.5% מהסטודנטיות מאמינות כי הלימודים יאפשרו להן להשתלב במקצוע מעניין (הסכימו עם היגד זה במידה רבה/רבה מאוד).
- ✓ 60.6% מהסטודנטיות חושבות כי המסלול יאפשר להן למצוא תעסוקה בקלות רבה יותר בהשוואה לחברותיהן שפנו ללימודי הוראה (הסכמה במידה רבה/רבה מאוד).
- ✓ רק 39.4% מהסטודנטיות מצפות למצוא עבודה בקלות (הסכימו עם היגד זה במידה רבה/רבה מאוד). בקרב הבוגרות 72.1% ציינו כי הלימודים סייעו להן למצוא עבודה בפועל (הסכימו במידה רבה/רבה מאוד).
- ✓ 45.3% מהעובדות הסכימו במידה רבה/רבה ביותר כי נותר להן די זמן לניהול משק הבית וטיפול בילדים. 64.5% ציינו מידה מועטה של עניין או היעדר עניין בקידום, במידה ובשל כך יכולתן לסייע בניהול משק הבית תקטן.
- ✓ 58.1% מהמשתתפות ציינו כי לא היו מעוניינות בלימודי הוראה במקביל ללימודי ההנדסאות אליהם פנו, במידה ואפשרות זו הייתה מוצעת להן.

ממצאי המחקר האיכותני

<u>ממצאים מתוך ראיונות עם מנהלים ורכזות בסמינרים</u>

- ✓ על אף קושי אידיאולוגי בויתור על לימודי ההוראה המקובלים, עולה כי הייתה מוכנות בקרב הציבור לשינוי, ולאחר שההחלטה התקבלה על ידי הסמינר, תוך התייעצות עם רבנים, המעבר התבצע ללא קשיים בולטים.
- ✓ המסלול ללימודי הנדסאית תוכנה (שהינו המסלול השכיח ביותר, בו למדו/לומדות כ75% מהמשתתפות) מוצג בדרך-כלל כמסלול יוקרתי המיועד עבור תלמידות ברמה גבוהה.
- ✓ ההחלטה הראשונית לבחירת מסלול הלימודים הינה החלטה של התלמידה בהתאם להעדפתה. לאחר מכן היא עוברת תהליך מיון ,הכולל התייחסות לאלמנטים אקדמיים ומידת הקפדתה על אורח-החיים החרדי.
- ✓ הסמינרים מדווחים על שילוב הכשרה בתחומים תעסוקתיים, מעבר להכשרה העיונית והמעשית המוגדרות בתחום המקצועי של הלימודים, כגון :: ניסוח וכתיבת קורות חיים, הכנה לראיונות עבודה, דימוי עצמי וכדומה.
- ✓ בקרב מנהלי הסמינרים הנוטלים חלק בפרויקט לא עולה האפשרות להגדלת מספר הסטודנטיות בשל סיבות שונות ביניהן – רצון לשמור על רמה לימודים גבוהה, מספר מצומצם של מחשבים וכן מספר נמוך מלכתחילה של תלמידות בסמינר.
- ✓ הועלו אפשרויות להרחבת התוכנית לתחומי לימוד נוספים כגון: תחומי הנדסאות נוספים, הכשרות שונות בתחום המחשבים, תחומי העיצוב, ותחומי הבריאות.
- ✓ הסמינרים מקיימים קשרים עם המעסיקים, לעיתים בעידוד ותמיכה של גורמים נוספים, אך קיים צורך בהרחבת אפשרויות התעסוקה לבוגרות
- ✓ תחושות נוספות שעלו במהלך הראיונות הן: בעייתיות ברמת השכר הנמוכה, צורך בהתייחסות לצרכים ייחודיים של בוגרות הסמינר, העדפה פחותה בקרב הסטודנטיות לתחום בדיקות תוכנה שהיצע התעסוקה בו רחב.
- ✓ צרכים שעלו במהלך הראיונות כוללים: גוף שיסייע במציאת מקומות עבודה, תגבור כוח אדם ותחומי לימוד (אנגלית בפרט), הכרה בלימודים לצורך תואר אקדמי, קושי בהתאמת תכנים בתחום הגרפיקה.

ממצאים מתוך ראיונות עם מעסיקים בתחום המחשבים

- ✓ ההחלטה להעסיק נשים חרדיות נובעת לרוב ממספר גורמים: מניע אידיאולוגי- השאיפה לסייע בהרחבת אפשרויות התעסוקה במגזר החרדי, כדאיות כלכלית בשל העסקת כוח אדם איכותי המהווה אלטרנטיבה כדאית לשירותי off-shore אליהם פונות חברות בתחום.
- ✓ בכדי לאפשר את העסקתן של נשים חרדיות נערכו התאמות שונות כגון: מיקום מרכזי התעסוקה בקרבה למקום מגורים בו קיים ריכוז של עובדות פוטנציאליות, בניית מרחב תעסוקה ייעודי שבו מסופקים צרכים ייחודיים כגון: מטבח כשר, יצירת סביבת עבודה נשית ועוד.
- ✓ במרבית המקרים המעסיקים מקיימים קשרים עם הסמינרים המסייעים באיתור העובדות הפוטנציאליות. גורמים הנלקחים בחשבון בתהליך המיון הינם: הישגים בבחינות (במהלך הלימודים וכן במבחנים פנימיים הנערכים בתהליך המיון למקום העבודה), ראיון עם המועמדות, רמת שליטה בשפה האנגלית (לעיתים מתפשרים על רמה נמוכה בכדי להרחיב את מספר המועמדות).
- ✓ מנקודת מבטם של המעסיקים, השכר ההתחלתי לבוגרות ההכשרה אינו שונה באופן משמעותי משכר של עובד ללא ניסיון בשוק העבודה הכללי, אם כי מונמך בשל מספר השעות המצומצם. תהליך ההעלאה בשכר הינו קבוע מראש, אם כי ככל הנראה מתון יותר מהמקובל בתחום בשוק העבודה. זאת ככל הנראה בשל יציבות העובדות במקום עבודתן וכן בשל אפיקי קידום מוגבלים, בין אם מבחירה ובין אם בשל אילוץ הנובע מצרכים ייחודיים בסביבת העבודה.
- ✓ להיענות לצרכים הייחודיים של העובדות (חופשות לידה מרובות, חופשים רבים ומרוכזים, משאבי ניהול ותמיכה ועוד) יש עלות כלכלית מצד המעסיק, הבאה לידי ביטוי אף היא בשכרן של העובדות.
- ✓ יתרונות העסקת נשים מהמגזר החרדי אשר צוינו על ידי המעסיקים הם: כוח אדם איכותי, מיצוי גבוה של שעות העבודה, יציבות לאורך זמן.
- ✓ חסרונות העסקת נשים מהמגזר החרדי אשר צוינו על ידי המעסיקים כללו: מאפיינים אישיותיים (כגון חוסר אסרטיביות, צניעות, חוסר ביטחון, היעדר חשיבה יצירתית), שעות עבודה מוגבלות, חוסר שביעות רצון מהשכר, רמת אנגלית נמוכה, היכרות נמוכה עם תרבות עולם העבודה.
- ✓ ככלל, ניתן להתרשם כי שביעות הרצון מהעובדות הינה גבוהה וקיימת שאיפה להרחבת מספר העובדות, בהתאם לאפשרויות החברה וצרכי הלקוחות.

תוכן עניינים

רשימת לוחות **עמ' 12**

רשימת גרפים **עמ' 13**

פרק א. הרקע לתוכנית **עמ' 14**

פרק ב. התוכנית: הכשרה חלופית בסמינרים – תוכנית ח"ן **עמ' 17**

פרק ג. מטרת המחקר ושאלות המחקר **עמ' 19**

פרק ד. המחקר הנוכחי: אוכלוסיית המחקר, כלים ושיטה **עמ' 21**

פרק ה. ממצאי המחקר האיכותני **עמ' 23**

1. ממצאי ראיונות עם מנהלים ורכזות בסמינרים 23
2. ממצאי ראיונות עם מעסיקים 26
3. ממצאי סקר טלפוני בקרב הסטודנטיות 31

3.1. משתנים סוציו דמוגרפיים 31

3.2. שלב הבחירה בתחום הלימודים תחום, אופן קבלת מידע, מניעים ותגובת הסביבה 37

3.3. תוכנית הלימודים- שביעות רצון וסדנאות העשרה 44

3.4. נשירה ממסלולי הלימוד – גורמים ועיסוקים חלופיים 47

3.5. בוגרות אשר אינן משולבות בתעסוקה 48

3.6. מאפייני תעסוקה בקרב הבוגרות 50

3.7. סקירת מאפיינים על פי חלוקה למסלולי הלימוד 54

3.8. שביעות רצון מהעבודה 55

3.9. סקירת מאפיינים על פי חולקה לתחום העבודה (תחום ההכשרה ואחר) 56

3.10. מאפייני סביבת העבודה מבחינה דתית 58

3.11. תרומת הלימודים לעבודה 60

3.12. עמדות בנוגע ללימודי והתעסוקה 61

פרק ו' - מסקנות העולות ממצאי המחקר **עמ' 65**

מקורות **עמ' 67**

<u>רשימת לוחות</u>

לוח 1 : התפלגות מחוז המגורים.

לוח 2 : מאפייני משפחת המוצא – מספר אחים ורמת הכנסה.

לוח 3 : השכלה ועיסוק מרכזי של הורי המשתתפות.

לוח 4 : השכלה ועיסוק מרכזי של בני הזוג של משתתפות נשואות/מאורסות.

לוח 5 : מצב משפחתי, ילדים ומסגרת טיפולית/חינוכית.

לוח 6 : השתייכות לזרם חרדי ונתוני חזרה בתשובה.

לוח 7 : התפלגות תחום הלימודים.

לוח 8 : מקורות המידע על מסלול לימודי ההנדסאות והיכרות עם סטודנטיות במסלולים אלו.

לוח 9 : מניעים לבחירת מקצוע.

לוח 10 : מידת התמיכה של גורמים שונים בבחירה במסלול הלימודים (בקרב סטודנטיות ובוגרות) ובפנייה לעבודה בתחום (בקרב בוגרות).

לוח 11 : שביעות רצון מהיבטים שונים של מסלולי הלימוד.

לוח 12 : מידת התרומה של סדנאות העשרה שניתנו במסגרת הלימודים.

לוח 13 : סיבות לפרישה ממסלולי הלימוד.

לוח 14 : עיסוק מרכזי כיום של סטודנטיות שפרשו ממסלול הלימוד.

לוח 15 : אחוז בוגרות שאינן עובדות, משך הזמן מסיום הלימודים, אחוז מחפשות העבודה ומספר חודשי חיפוש ממוצעים.

לוח 16 : גורמי סיוע בחיפוש עבודה בקרב בוגרות שאינן עובדות.

לוח 17 : סיבות לאי-עבודה בקרב בוגרות התוכנית שאינן עובדות.

לוח 18 : משך חיפוש עבודה וגורמי סיוע במציאתה, בקרב בוגרות מועסקות.

לוח 19 : מאפייני תעסוקה של בוגרות : שעות עבודה בשבוע וסיבות לעבודה במשרה חלקית.

לוח 20 : עבודה בישוב המגורים וזמן הגעה למקום העבודה בקרב בוגרות מועסקות.

לוח 21 : שינויים בשכר במהלך העבודה בקרב בוגרות מועסקות.

לוח 22 : שביעות רצון מהעבודה בקרב בוגרות מועסקות.

לוח 23 : שביעות רצון בעבודה על פי חלוקה לתחום התעסוקה בקרב בוגרות מועסקות.

לוח 24 : מאפיינים של סביבת העבודה מבחינת דת ומגדר.

לוח 25 : תרומת הלימודים לעבודה על פי דיווח של בוגרות מועסקות.

לוח 26 : עמדות של סטודנטיות ושל בוגרות מועסקות
הנוגעות למסלולי הלימוד ולתעסוקה בתחום.
לוח 27 : מידת העניין בקידום, ע"ח היכולת לסייע בניהול משק הבית
בקרב בוגרות מועסקות.
לוח :28 רצון ללמוד במסלול לימודי הוראה בנוסף למסלול ההנדסאי
בקרב סטודנטיות ובוגרות.

<u>רשימת תרשימים</u>

תרשים 1 : המניעים המשמעותיים ביותר בבחירת מסלול הלימודים,
על פי בחירת שני המניעים הראשונים בחשיבותם של כל משתתפת.
תרשים 2 : התפלגות שכר חודשי של מועסקות.
תרשים 3 : ממוצע השכר החודשי על פי חלקם של העובדים החרדים בעסק.

פרק א' - הרקע לתכנית

<u>השכלת נשים - רקע היסטורי</u>

חלוקת התפקידים בחברה היהודית המסורתית ייעדה לבנים חינוך פורמאלי ותורני, בעוד הבנות יועדו לעבור את תהליכי ההתבגרות והלמידה שלהן בתוך המשפחה, כאשר תחום אחריותן כלל את ניהול משק הבית בפועל ואת הדאגה לצרכי המשפחה. תהליכי תיעוש ומודרניזציה במחצית השנייה של המאה ה-19 הובילו לערעור מעמדן הכלכלי של משפחות רבות, וכתוצאה מכך נשים יצאו לראשונה לעבוד מחוץ לבית, בבתי מסחר, בתי מלאכה ומפעלים. בעקבות החשיפה לתרבות המודרנית שאפשרה העבודה מחוץ לבית, החל תהליך חברתי שבהמשכו נשלחו בנות, בעיקר ממשפחות מבוססות, לרכוש השכלה מסודרת במוסדות לא- יהודיים.

ראשיתה של המהפכה בתחום החינוך הפורמאלי של הבנות בתוך החברה המסורתית (ולא במסגרות חיצוניות, כפי שהיה מקובל קודם לכן), הייתה הקמת רשת בתי הספר "בית יעקב" בשנת 1919 באירופה. התחלתו של התהליך נזקפת לזכותה של הגברת שרה שנירר התופרת, אשר פתחה את בית הספר הראשון לבנות בקרקוב בשנת 1917, בברכתו של הרבי מבלז, בשל הצורך שראתה במסגרת בה תתאפשר השכלה דתית לבנות. שנתיים לאחר הקמתו, אנשי "אגודת ישראל" לקחו חסות על בית הספר והרשת הלכה וגדלה. בהמשך, בשנת 1927 הונחה אבן הפינה לסמינר המורות הראשון של רשת בית יעקב (פרידמן, 1988).

<u>סמינרים להוראה של רשת "בית יעקב" בישראל</u>

בתי ספר של רשת החינוך נפתחו גם בארץ ישראל, החל בשנות השלושים של המאה העשרים. בתחילה, הם התקיימו כמוסדות חינוך פרטיים כאשר שכר הלימוד בהם היה גבוה למדי כך שרק משפחות מבוססות יכלו להרשות לעצמן לשלוח את בנותיהן למסגרות חינוך אלו . לאחר קום המדינה קיבלה על עצמה מדינת ישראל את האחריות למערכת החינוך כולה ובתוכה לבתי הספר היסודיים . של רשת "בית יעקב" וכן לסמינרים. באותה התקופה, בשל גלי העלייה הגדולים, היה ביקוש למספר רב של מורות כך שבוגרת של סמינר "בית יעקב" הצליחה למצוא עבודה ללא קושי ופרנסתה הייתה מובטחת.

העדיפות הניתנת גם כיום ללימודי הוראה של בנות חרדיות, נובעת משתי סיבות מרכזיות: הראשונה הינה נוחות המקצוע (מבחינת חופשות, שעות עבודה וכן אפשרות לעבודה במשרה חלקית), המאפשרת לשלבו עם אמהות. השנייה היא היכולת להשתלב בתעסוקה במסגרת החברה החרדית, בה אין צורך להתמודד עם קשיים ומגבלות המאפיינים תעסוקה במסגרות אחרות (לופו, 2003).

בחלק מהמקרים, הלימודים בסמינר להוראה הינם המשך ישיר של בית הספר התיכון באותו מוסד חינוכי. במוסדות בהם התלמידות אינן ניגשות לבחינות הבגרות, הן ממשיכות ללימודי ההוראה על פי הישגיהן ב"מבחני חוץ" הנערכים על ידי "מכון סאלד". במקביל ללימודי ההוראה מתקיימים לימודי יהדות מקיפים שציון "עובר" בהם הינו תנאי לקבלת תעודת הוראה. קיימת חלוקה בהכשרת ההוראה לקבוצות גיל (חינוך לגיל הרך ולכיתות א'-ב' וחינוך לבי"ס יסודי) וכן ישנן מגוון אפשרויות התמחות (כגון חינוך מיוחד, ייעוץ חינוכי, ליקויי למידה ועוד), וההיצע שונה מסמינר לסמינר.

לימודי ההוראה הם בפיקוח האגף להכשרת עובדי הוראה במשרד החינוך כחלק מהמדיניות הכללית של הכשרת עובדי הוראה וחינוך בישראל. הלימודים כפופים להנחיות הנהלת משרד החינוך במכללות לחינוך שהן מוסדות ייעודיים להכשרת מורים (ובכלל זה הסמינרים ללימודי הוראה במגזר החרדי) שהוקמו לצורך זה ובהתאם לצורכי מערכת החינוך על מגזריה, דרגיה וגווניה[2].

<u>ההשפעה החברתית של רשת "בית יעקב"</u>

בשנות החמישים, רבנים מובילים שאפו להרחיב את האידיאל אותו ראו בלימודי הגבר בישיבה באופן מלא. בכדי לאפשר מצב אידיאלי זה נרתמו תלמידות "בית יעקב" לתהליך, והצטרפו ברצון למהפכה במסגרתה הן ראו את ייעודן בנישואין לבחור ישיבה המבקש להקדיש עצמו, לאחר נישואיו, ללימוד תורה ב"כולל" (מסגרת לימוד תורה עבור גברים נשואים). ביסודו של יעוד זה עמדה התפיסה כי השכר הרוחני של הבעל בעבור לימוד תורה מתחלק שווה בשווה עם האישה המאפשרת לו ללמוד. השינוי התפיסתי היה מהפכני ואפשר למעשה את ייסודה של "חברת הלומדים" הקיימת עד לימינו (פרידמן, 1988).

[2] מתוך האתר של האגף להכשרת עובדי הוראה באינטרנט
http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/HachsharatOvdeyHoraa/Odot/

קשיי התעסוקה בתחום ההוראה

אם בתחילת הדרך הלימודים בסמינר להוראה אפשרו מסלול מובטח לתעסוקה יציבה, בהמשך, בשל התמעטות מקומות התעסוקה, ביחס למספרן ההולך וגדל של הבוגרות, מציאת עבודה ופרנסה בתחום זה לא הייתה פשוטה כבעבר (פרידמן, 1988). עוד בשנות השבעים של המאה הקודמת הורגש מחסור במקומות עבודה לבוגרות בתי הספר של "בית יעקב" בתוך החברה החרדית. בתגובה לכך, מאותה התקופה ואילך, מתרחש בסמינרים תהליך של התרחבות התחומים הנלמדים לכאלו המאפשרים השתלבות עתידית בשוק העבודה בעיסוקים שמעבר למקצועות ההוראה. נוספו תחומים כגון מחשבים, גרפיקה, שיווק וראיית חשבון (קפלן, 2007) וכן בסמינרים מסוימים מוצעים מסלולי לימוד נוספים כגון ניהול עסקי וייעוץ מס[3].

הלימודים המקצועיים המוזכרים לעיל אינם מהווים פתרון מספק של בעיית התעסוקה במגזר החרדי, ובקרב נשים חרדיות בפרט (גם בשל מאפיינים ייחודיים נוספים המהווים חסמים לתעסוקה). שיעור התעסוקה של נשים חרדיות (49.1%) עודנו נמוך באופן משמעותי משיעור התעסוקה של נשים חילוניות (70%)[4]. ניכר כי הצמצום ההדרגתי בקצבאות הילדים לאורך השנים פגע כלכלית ברמת חייהן של משפחות מהמגזר החרדי. זאת, בשילוב ריבוי הבנות המסיימות לימודיהן בסמינרים להוראה והקושי הנובע מכך במציאת תעסוקה, הוביל לבחינה מחודשת של מסגרות ההתמחות בסמינרים (גוטליב ואלירז, 2006) אשר במסגרתה הונחו היסודות לתוכנית בה עוסק מחקר זה.

---

[3] מתוך עלון המפרט את מסלולי ההכשרה וההתמחויות בשנת הלימודים תש"ע, בסמינר מרכז בית יעקב למורות בירושלים.

[4] מתוך אוגדן נתונים שפורסם על ידי מינהל מחקר וכלכלה של משרד התמ"ת - "החרדים בישראל – דיוקן האוכלוסייה ומאפייני תעסוקה 2007-2002" בשנת 2010.

פרק ב' – התוכנית: הכשרה חלופית בסמינרים – תוכנית ח"ן

למרות הרחבת אפשרויות הלימוד, לגיטימציה ללימודים אלו ניתנה לנשים רק **במקביל** ללימודי ההוראה, אשר האפשרות לוותר עליהם עדיין מעוררת מחלוקת. בשל כך, גם נשים אשר פנו למסלולי ההכשרה להנדסאיות עשו זאת במקביל ללימודי הוראה והיו לכך השלכות - הן מבחינת מספר השעות הרב שהיה עליהן להקדיש ללימודים והן מבחינת גובה שכר הלמוד שעליהן לשלם עבור שני המסלולים.

לפני כשש שנים, החלה תוכנית להכשרה **חלופית** להנדסאיות בסמינרים, אשר הייתה פרי יוזמה פרטית וקודמה בשיתוף המכון הממשלתי להכשרה בטכנולוגיה ובמדע (מה"ט), האגף להכשרת עובדי הוראה במשרד החינוך ואגף התקציבים במשרד האוצר. בנוסף, בשנה האחרונה חברו לתוכנית נציגי תנופה בתעסוקה (תב"ת), של ג'וינט-ישראל, אשר שותפים כיום בתהליך ההתרחבות שלה המתואר בהמשך.

התנאים אשר אפשרו את המהלך היו: קשיי התעסוקה והפרנסה אשר תוארו לעיל ואשר פגעו ה כלכלית במשפחות מרובות ילדים במגזר החרדי (גוטליב ואלירז, 2006) ומתן דגש בתוכנית על יצירת אפשרויות תעסוקה ההולמות את אורח החיים החרדי (חשש מרכזי בחשיבותו בפנייה לתוכניות לימודים אלו קודם לכן).

התוכנית החלה לפעול בשני סמינרים בבני-ברק ובשנת הלימודים תש"ע לקחו בה חלק כתשעה סמינרים, מרביתם בבני-ברק וירושלים. תוכנית הלימודים תואמת את התכנים הרשמיים של מה"ט והם נושאים באחריות לתנאי הקבלה, תוכנית הלימודים, בחינות ממלכתיות ובחינות-פרויקט הגמר. הפיקוח נעשה באמצעות מפקחים המשמשים יועצים מקצועיים מטעמם ונערכת בדיקה של תוכניות הלימודים בין פעם לפעמיים בשנה.

התוכנית החלה בתיווך "המכללה למנהל" אשר סיפקה לסמינרים תמיכה ותשתית מקצועית. גיוס צוות ההוראה נעשה במשותף כאשר חלק מהמורות הגיעו מהסמינר לאישור המכללה ולהיפך. הקבלה לתוכנית התבצעה גם היא תוך שיתוף פעולה של המכללה למנהל והסמינר. בנוסף, המכללה הוסיפה גם תכני לימוד אחרים , בהם: סדנאות לחיפוש עבודה ומיומנויות ראיון, קורס מיקרוסופט ועוד. בחלק מהמקרים, המכללה למנהל לקחה חלק פעיל וסייעה גם בתהליך ההשמה של בוגרות

הלימודים[5]. למרות קשיים התחלתיים אשר נבעו בעיקר מחשדנות, עם השנים התבססו יחסי עבודה יציבים ואמון הדדי. לאחר מספר שנים, ניתנה אפשרות לסמינרים להתנהל באופן עצמאי מול מה״ט ללא תיווך של המכללה למנהל, וחלקם אכן בחרו באפשרות זו, אם כי סמינרים אחרים עדיין מסתייעים בשירותיהם תוך הבעת שביעות רצון הדדית.

השאיפה כיום היא להרחיב את מסלולי ההכשרה החלופית, הן מבחינת היקפי אוכלוסיית הלומדות והן מבחינת תכני ההכשרה וגיוון מסלולי הלימוד. דיונים תקופתיים נערכים בין הגורמים המעורבים הנזכרים בכדי לבחון את אופן ההתרחבות הרצוי ואת דרך הליווי של התוכנית בהמשך .

כחלק מההרחבה של מסלולי ההכשרה החלופית, החל משנת הלימודים תש״ע יצאה לפועל תוכנית ח״ן (חכמת נשים), ביוזמה וליווי של מיזם תב״ת, ובניהול סמינר מרכז בית יעקב בירושלים. מטרת התוכנית הנה ליצור מערך תמיכה לסמינרים בהם נלמדים מסלולי ההכשרה החלופית וכולל בתוכו מסלול ייחודי וראשוני להכשרת יועצות תעסוקה בסמינרים המשתתפים בתוכנית, ליווי על ידי היועצת בתהליכי הבחירה במסלול הלימוד, ההכשרה המקצועית וההשמה בעבודה, וכן סיוע תקציבי למעטפת ההכשרה המקצועית (שיעורי עזר, מעבדות, ספריות וכדומה). המודל שנבנה עבור התוכנית כולל בתוכו את מחקר ההערכה הנוכחי שנועד ללוות את התהליך, להעשיר אותו ולהשפיע על אופן בנייתו. ועדת היגוי מלווה את ״תוכנית ח״ן״ בשיתוף פעולה מלא בין משרד התמ״ת – מה״ט, משרד החינוך – האגף להכשרת עובדי הוראה, תב״ת-ג׳וינט ומרכז בית יעקב בירושלים..

[5] המידע נמסר במסגרת ריאיון עם הגב׳ ציפי ברקן אשר הובילה את התהליך מטעם ״המכללה למנהל״, שנערך בחודש אוגוסט 2008.

פרק ג' – מטרת המחקר ושאלות המחקר

מחקר ההערכה תוכנן כחלק ממודל "תוכנית ח"ן" אשר החלה את פעילותה בשנת תש"ע. מטרתו הראשונית (שלב א' T0) הינה להעריך את תוכנית ההכשרה החלופית בהיבטים הקשורים הן לתהליך יישום תוכנית ההכשרה והן לתוצאותיה. מטרת שלב זה, מעבר לחשיבותו בהערכת מסלולי ההכשרה החלופית, הינה גם לסייע בהבניה ועיצוב של תוכנית ח"ן על מנת שתתאים באופן הקרוב ביותר לצרכי השטח. כהמשך לשלב המחקר הראשוני תיבדק קבוצת השוואה של תלמידות במסלולי ההוראה בסמינרים אשר משתתפים בתוכנית ובמחקר זה, על מנת שניתן יהיה לקבל נקודות התייחסות בנושאי המחקר המשמעותיים כגון המניעים לבחירה, השתלבות בתעסוקה וכדומה (הסקר בקרב המורות יתקיים בקרוב, וממצאיו יפורסמו בדו"ח נפרד).

לאחר השלב הראשוני, מתוכנן מעקב ארוך טווח במסגרתו ייערכו סקרי מעקב בשתי נקודות זמן נוספות (לאחר כשנה ממועד ביצוע הסקר הראשוני, שלב ב' T1, ושוב לאחר כשנתיים ממועד ביצוע הסקר הראשוני, שלב ג' T2). מחקר ההמשך יבחן שינויים במצבן התעסוקתי של הבוגרות וכן הבדלים, במידה ויימצאו, בין סטודנטיות לאורך השנים. בפרט, תהיה התייחסות לסטודנטיות חדשות לאור מערך התמיכה אשר יינתן במסגרת "תוכנית ח"ן", אשר עתיד לסייע הן בשלבי קבלת ההחלטה של התלמידות בטרם הן פונות למסלולי הלימוד, בתמיכה במסלולי הלימודים עצמם ובהשמה והכנה להשתלבות בעולם העבודה. ייתכנו שינויים במועדי ביצוע הסקרים בהתאם לקצב התקדמות הפעילות של התוכנית.

מודל ההערכה נבנה על בסיס משולב של מחקר איכותני לצד מחקר כמותי. בשלבו הראשוני, התבצעה הערכה איכותנית דרך שלושה מקורות מידע: אנשי מפתח אשר היו פעילים בעבר וכן פעילים כיום בהנעת הפרויקט, מנהלים ורכזות בסמינרים שלקחו חלק בפרויקט, מעסיקים אשר קלטו את בוגרות מסלול הלימודים לעבודה (בתחום התוכנה, שהוא המסלול בו למדו מרבית המשתתפות). בהמשך, נבחנה על ידי איסוף של מדדים כמותיים ואיכותיים גם נקודת המבט של הסטודנטיות אשר למדו ולומדות כיום במסלולים השונים.

להלן הנושאים אותם בחן המחקר בשלב ההערכה הנוכחי:

בקרב סטודנטיות ובוגרות מסלולי הלימודים

- הבחירה במסלול הלימודים: מקורות המידע דרכם נחשפו הסטודנטיות למסלול הלימודים והמניעים אשר השפיעו על בחירתן במסלול הלימודים. יחס הסביבה לבחירה במסלולי הלימודים ובאפיקי התעסוקה.
- מסלול הלימודים: שביעות רצון מהיבטים שונים של תוכנית הלימודים, קיומם של לימודי העשרה במסגרת המסלול ומידת תרומתם, קשיים במהלך מסלול הלימודים וגורמים לנשירה.
- תעסוקה: קשיים במציאת תעסוקה וגורמים לאבטלה בקרב בוגרות התוכנית, אחוז המועסקות ומאפייני תעסוקה של בוגרות התוכנית, שביעות רצון תעסוקתית, מאפיינים בסביבת העבודה הקשורים לעולם החרדי. תרומת תכנים לימודיים לתפקוד בעבודה.

בקרב מנהלים ורכזות בסמינרים

- הרקע לפתיחת מסלול הלימודים בסמינר ואופן קבלתו בסמינר ובקהילה.
- תהליכי מיון וקבלה למסלולי הלימודים.
- שביעות רצון מהיבטים שונים בתוכנית (רמת ההוראה, התנהלות מול הגופים המעורבים בה, קשרים מול מעסיקים) והצעות לשיפור.
- פוטנציאל להתרחבות ואפשרויות לפתיחת מסלולי לימוד נוספים ותחומים אפשריים.

בקרב מעסיקים

- הרקע והסיבות להעסקת נשים מהמגזר החרדי.
- התאמות שנעשו לצרכי העובדות, שירותים ייחודיים, קשיים ודרכי התמודדות עימם.
- תהליכי מיון וקבלה לעבודה.
- תפקידים בהם משתלבות בוגרות התוכנית, תהליכי קליטה והכשרה.
- מאפיינים ייחודיים של עובדות מהמגזר החרדי, יתרונות וחסרונות בהעסקתן.
- קשיים בהן נתקלות הבוגרות בעבודתן והצעות לשיפור.
- אפשרות להרחבת מספר המועסקות והתחומים בהם הן עוסקות.

פרק ד' - המחקר הנוכחי : אוכלוסיית המחקר, כלים ושיטה

<u>מחקר איכותני</u>

המחקר האיכותני כלל איסוף מידע מ-3 מקורות:

1. אנשי מפתח אשר לקחו חלק בהקמת התוכנית להכשרה חלופית וכן מעורבים ביישומה כיום. נערכו כעשרה ראיונות. איסוף הנתונים בשלב זה התבצע באמצעות ראיונות פתוחים שמטרתם הייתה להבין את הרקע להקמת התוכנית, שלבי ההתפתחות שלה, קשיים שעלו לאורך הדרך והצעות לשיפור וייעול. בנוסף, מידע נוסף נאסף באמצעות תצפיות בדיונים מקצועיים אשר עסקו בקידום התוכנית בתקופה הנוכחית (דיונים בתב"ת, האגף להכשרת עובדי הוראה במשרד החינוך, מה"ט וכדומה).
2. נערכו ראיונות מובנים עם מנהלים ורכזות בשבעה מתוך תשעת הסמינרים אשר השתתפו בתוכנית החלופית בשנת הלימודים תש"ע. ראיונות אלו עסקו בנושאים שהוזכרו בחלק הדן בשאלות המחקר ,כגון: הרקע לפתיחת המסלול, תהליכי המיון, שביעות רצון מהיבטים שונים של התוכנית והצעות לשיפור.
3. נערכו שישה ראיונות מובנים עם מעסיקים שעסקו בנושאים כגון: הרקע להעסקה, תהליכי המיון, יתרונות וחסרונות בהעסקת נשים מהמגזר החרדי, התאמות ייחודיות לצרכיהן, הצעות לשיפור ועוד. המעסיקים אשר נבחרו צוינו על ידי דמויות מפתח בתוכנית ו/או על ידי הסמינרים כמעסיקים מרכזיים בקליטת בוגרות התוכנית.

מרבית הראיונות נערכו בין החודשים מרץ-אוקטובר 2009. הראיונות היוו בסיס לכתיבת שאלוני סקר טלפוני בקרב אוכלוסיית הסטודנטיות והבוגרות.

<u>מחקר כמותי</u>

איסוף הנתונים תוכנן כמפקד לכלל אוכלוסיית המשתתפות: נערכה פנייה לכלל המשתתפות (N=805) אשר לקחו חלק במסלולי הלימוד השונים, בסמינרים אשר השתתפו בפרויקט ההכשרה החלופית משנת הלימודים תשס"ה בה החל הפרויקט ועד שנת הלימודים בה נערך הסקר (תש"ע), בין אם הן סיימו את מסלול הלימודים ובין אם הן נשרו במהלכו. פרטי הסטודנטיות התקבלו ממה"ט. הסקר הטלפוני נערך במהלך החודשים דצמבר 2009 - פברואר 2010. המשתתפות רואיינו טלפונית וענו לשאלון מובנה אשר עסק בשאלות המחקר שצוינו לעיל וכן באיסוף משתנים סוציו-דמוגרפיים.

מתוך כלל הפניות שנעשו, ענו על הסקר 748 משתתפות (שיעור היענות גבוה של 93%), מתוכן 390 (48%) היו סטודנטיות במהלך ביצוע הסקר ו-305 (38%) סיימו את לימודיהן הפרונטאליים (חלקן זכאיות לתעודת גמר לאחר מעבר הבחינות וחלקן טרם ניגשו לבחינות).

פרק ה' - ממצאי המחקר האיכותני

<u>סיכום ממצאי הראיונות עם מנהלים ורכזות בסמינרים</u>

הגורמים אשר הובילו להחלטת סמינרים על השתלבותם בפרויקט והלך הרוח בקרב הסביבה החרדית.

פתיחת המסלול לא הייתה החלטה פשוטה עבור מקבלי ההחלטות בסמינר בשל קושי בוויתור על לימודי ההוראה מבחינה ערכית-אידיאולוגית וכן חשש מסביבת תעסוקה שאינה הולמת את אורח החיים החרדי. כל הסמינרים ציינו את מצוקת התעסוקה כגורם העיקרי שהוביל לפתיחת התוכנית. ככלל, התחושה שעולה מהראיונות היא שהציבור היה מוכן לכך והרבנים הגיבו לצורך של הקהילה. אומנם בסמינרים מסוימים בהתחלה היה יותר צורך בשיווק ושכנוע כי זה היה חדש ולא מוכר, אבל בסך הכל התגובות מהקהילה היו חיוביות. במקרה מסוים הביקוש בבירור בא "מלמטה" כאשר קבוצה של בנות פנתה לסמינר בבקשה לפתוח את המסלול. כאשר עלו הצעות תעסוקה הולמות מבחינת אורח החיים החרדי, הרבנים הסכימו להיענות לצורך ולאפשר את הלימודים החלופיים. לאחר שהתקבלה הסכמה מצד רבנים, אם היו התנגדויות בקרב הציבור הן היו שוליות.

שיווק, מיון וקבלה

מתוך הראיונות עם מנהלי ורכזות הסמינרים עולה כי בחלק מהסמינרים שמים דגש בהצגת התוכנית על הפן האליטיסטי והאיכותי שבה ובחלקם- מציגים אותה כעוד אחת מבין החלופות המוצעות. טווח דרישות הקבלה נע בין שאיפה לקבל סטודנטיות ברמה לימודית גבוהה ביותר לבין קבלה גמישה בשיתוף עם הסטודנטית כך שההחלטה הינה הדדית וניתנת גמישות רבה יותר בהתייחסות לרמת הלימודית. גם בסמינרים בהם מוצעים מסלולים ללימודי הנדסאית גרפיקה ממוחשבת ואדריכלות, עולה התחושה שתחום התוכנה נחשב יוקרתי מכולם.

בכל הסמינרים קיימת התייחסות הן להיבט המקצועי והן להיבט האישי והרוחני שגם לו משקל חשוב בשל השתלבות הבוגרת במסגרות תעסוקה אשר עלולות להציב אתגרים בתחום זה. הישגים אשר נלקחים בחשבון בתהליך הקבלה (מדובר ברשימה כללית, כאשר לא כל הסמינרים משתמשים בכולם) הינם: ציוני הבחינות בבית הספר התיכון (המינימום נע בין 85 ל90, כאשר עיקר ההתייחסות היא למתמטיקה ומדעי המחשב) התרשמותן והערכתן של מורות בבית הספר התיכון, מבחן מעבר של המכללה למנהל (בסמינרים הנעזרים בשירותי המכללה), בחינה פסיכומטרית המועברת על ידי חברה חיצונית.

היבטים אישיותיים בדרך כלל נבחנו במהלך ראיון אישי וכן לפעמים באמצעות התרשמות של מורה מהתיכון. בפן הזה, בדרך כלל מדגישים ומבהירים את אופי העבודה וסומכים על הבנות שתדענה לעשות את הבחירה הנכונה עבורן. למי שאינה מתאימה מנסים לגרום להבין זאת תוך שיתוף ודיון. על פי רוב זה אינו חלק מתהליך קבלת ההחלטה לגבי הקבלה ומרבית האחריות בנושא מוטלת על הסטודנטית. בחלק מהסמינרים עולים היבטים ייחודיים נוספים כגון דגש על אורכו של תהליך המיון כמעודד תהליך ארוך של בחינה של הסטודנטית וכן חשיבה מבחינתה על התחום והאם היא מעוניינת בו, קורס מבוא מזורז למי שלא למדה תכנות בתיכון, ואף לימודים עוד במהלך הקיץ על מנת שהבחינות הראשונות יתקיימו בטרם תחל שנת הלימודים וכך תימנע נשירה במהלך השנה.

השתלמויות במהלך הלימודים והקניית "כישורים רכים"

מרבית הסמינרים דיווחו כי הם משלבים השתלמויות בתחומים תעסוקתיים מעבר ללימודים הטכניים כגון: כתיבת קורות חיים, הכנה לראיונות, אסרטיביות, דימוי עצמי, נושאים רוחניים (כגון דיני ייחוד המגבילים שהות של אישה וגבר יחד במקום סגור והכנה להשתלבות בסביבת העבודה). חלקם מסתייעים בשירותים של אנשי מקצוע פרטיים, מרצים חיצוניים וחברות חיצוניות וחלקם משתמשים בכח האדם של התוכנית – הרכזת או המחנכת. לעיתים ההכשרה מתקיימת באופן מפוזר על פני השנה ולעיתים בימי הכנה מרוכזים.

אפשרויות להגדלת מספר הסטודנטיות בסמינר ולהרחבת תחומי הלימוד

במרבית הסמינרים לא עולה אפשרות כזו. זאת בעקבות: מספר נמוך של תלמידות בסמינר, שאיפה לשמור על איכות גבוהה, מספר מצומצם של מחשבים שאינו מאפשר הרחבה של מספר הסטודנטיות, וכן ירידה בביקוש ללימודי הנדסאי בשל המשבר הכלכלי אשר הוביל לתחושה כי קיימים קשיי תעסוקה בתחום.

להלן ההצעות שהועלו על ידי מנהלים ורכזות בסמינרים (במהלך הראיונות) לתחומי לימוד נוספים אשר ניתן להציע לתלמידות הסמינר:

- הוספת מסלולי הנדסאות נוספים (מבין המסלולים המוצעים במסגרת התוכנית) בסמינרים בהם הם אינם מוצעים,
- הכשרות נוספות בתחום המחשבים, אולי אפילו ברמה נמוכה יותר, המאפשרים השתלבות בתעסוקה גם לבנות שאינן "אליטה".
- מכשור רפואי.

- תחומי העיצוב: תקשורת חזותית, עיצוב אתרים, עיצוב פנים. בחלק מהסמינרים קיימת התנגדות ללימודי אדריכלות וגרפיקה שנחשבים פתוחים יותר, מעודדים שאיפה למותרות ודורשים קיום קשרים שאינם בהכרח הולמים.
- תחומי בריאות כמו ריפוי בעיסוק, קלינאות תקשורת, התעמלות רפואית. קושי בפנייה לתחומים אלו הינו באורך הלימודים והוצעה האפשרות לבנות מסלול לתעודה נמוכה יותר שתאפשר עבודה מוגבלת בתחום. עולה התנגדות לתואר אקדמי בחלק מהמוסדות וקושי בהתנהלות מול המל"ג.
- עידוד יזמות ועבודה כעצמאית.

תעסוקה – קשרים עם מעסיקים ותרומת התוכנית להשתלבות בתעסוקה

הקשר על פי רוב מנוהל על ידי הסמינרים עצמם, לעיתים בסיוע של גורמים חיצוניים (כגון בעלי תפקידים במועצות עירוניות המקורבים לסמינר, יזמים פרטיים). ישנה שונות בין הסמינרים במשאבים המופנים להשמה. השקעה מרבית קיימת בסמינר בו יש רכזת השמה שזהו תפקידה והיא עוסקת בכך באופן מלא ובלעדי מול המעסיקים ומול הסטודנטיות. בסמינרים אחרים הרכזת של תוכנית הלימודים היא גם זו שעוסקת בהשמה ונעשים מאמצים למצוא מעסיקים חדשים וכן לעמוד איתם במשא ומתן לגבי התנאים המוצעים לבנות.

בתחום הגרפיקה קיימת הערכה שההשתלבות טובה, אך המשכורות נמוכות ועומדות על מינימום ללא אופציות קידום משמעותיות. בתחום האדריכלות עולה קושי מסוים בהשמה בגלל מיעוט משרדים במגזר החרדי וקושי של הבנות לעבוד כעצמאיות, סגנון עבודה אשר התחום יכול לאפשר להן. בתחום התוכנה ההערכות לגבי מידת ההשתלבות של הבוגרות בעבודה הן טובות (עד -90% 100% בסמינרים הטובים). עם זאת, הסמינרים משקיעים מאמץ רב במציאת מקומות תעסוקה קיים צורך במציאת מקומות נוספים עבור הבנות. כלומר, למרות שההשמה טובה, אין שאננות ויש תחושה של בהילות למצוא מקומות תעסוקה עבור הבנות.

נושאים נוספים שעלו בראיונות עם מנהלים ורכזות בסמינרים ביחס לתעסוקה:

- יש שרואים בעייתיות ברמת השכר הנמוכה של הבנות בתחילת דרכן. בנוסף, בשל המשבר הכלכלי היו מעסיקים שהקפיאו את העלאות השכר וזה פוגע בבנות.
- עולה תחושה של תנאי העסקה לא נאותים, למשל בהתייחס לעבודה בערבי חג וחול המועד וצורך בבניית מודל ייחודי עבור הצרכים של הבנות כך שהמעסיקים יכירו בהם ולא יתייחסו לבקשות מסוג זה כזלזול. בנוסף, עולה צורך במענה לצרכים כגון גן/מעון במקום העבודה, אפשרות לעבודה מהבית וכדומה.

- יש העדפה פחותה מצד הסטודנטיות לתחום בדיקות התוכנה לעומת התכנות, למרות שקיים היצע של עבודה בתחום זה. קיים כנראה חשש מצד הסטודנטיות שעבודה בתחום זה אינה מקדמת מבחינה מקצועית ומעניינת פחות.
- קיימת תחושה של פער בין תכני הלימודים לצרכי שוק העבודה וצורך בעדכון והתאמה.
- בתחומים האומנותיים קיים מתח בין תכני הלימוד של מה"ט לבין הצורך להתאים אותם להלך הרוח של הציבור החרדי וקיום מגבלות לגבי הצגת חלק מהתכנים לסטודנטיות.

צרכים נוספים שעלו מקרב מנהלים ורכזות בסמינרים

- עולה צורך בגוף שיסייע מול המעסיקים וישלב גם בתי תוכנה קטנים יותר שהסמינרים מתקשים להגיע אליהם בעצמם.
- סיוע בתחום הטכנולוגי - צורך בסיוע בתשתיות מחשבים וכן שדרוג של הציוד הקיים. תמיכה טכנית ותחזוקה שוטפת של הציוד. צורך בסיוע לבנות ממשפחות מעוטות יכולת ברכישת מחשב אישי.
- תגבור כוח אדם ותחומי לימוד: תגבור לימודי האנגלית, הוספת שעות לימוד של לבורנטיות או מתרגלות בשכר נמוך, תקציב עבור מנחי פרויקטים ברמה גבוהה ומתחומים מגוונים, שיעורי עזר לסטודנטיות מתקשות.
- הכרה בלימודים לצורך תואר אקדמי עבור בנות שמעוניינות לפנות להשלמה.
- בתחום הגרפיקה עולה קושי בהתאמת התכנים באופן הולם לעולמן הרוחני של הסטודנטיות מבלי לפגוע במקצועיות של הלימודים. זאת מכיוון שהתוכנית כוללת לימודים של תולדות האומנות אשר בבסיסם גם תכנים נוצריים ותמונות בעייתיות מטעמי צניעות.

<u>סיכום ממצאים שעלו בראיונות עם מעסיקים בתחום המחשבים</u>

המעסיקים אשר רואיינו ותחומי העיסוק של החברות

המעסיקים אשר רואיינו במסגרת המחקר הינם כאלו שצוינו על ידי גורמי מפתח בתוכנית ו/או על ידי מנהלי ורכזות הסמינרים כמעסיקים מרכזיים הקולטים מספר רב של בוגרות המסלול לתעודת הנדסאי תוכנה. בנוסף, עם חלק מהמעסיקים שצוינו לא ניתן היה ליצור קשר בשל מגבלות ביטחוניות (מקומות עבודה מסווגים השייכים לתחום הביטחון) או חוסר שיתוף פעולה מצד המעסיק. התמונה אשר עולה הינה על כן חלקית בלבד, גם משום שהמעסיקים אשר רואיינו

מעסיקים גם בוגרות של מסלולי לימוד שאינם חלופיים (כלומר, בוגרות סמינרים אשר למדו לתעודת הנדסאית במקביל ללימודי הוראה), וגם משום שניתן לשער כי חלק מבוגרות המסלולים בסמינרים אשר נכללו במחקר פנו באופן עצמאי למעסיקים נוספים. למרות זאת, הנושאים המרכזיים אשר עלו מאפשרים קבלת תמונה של נקודת מבטם של המעסיקים והסקת מסקנות להמשך.

חלק מהמעסיקים[6] משתייכים לחברות גדולות בתחום המחשבים, אשר פתחו מסלול העסקה ייחודי לנשים חרדיות, בדרך כלל במקום הקרוב לעיר בה ריכוז גבוה של משפחות חרדיות (בני ברק, מודיעין עילית וכדומה). לעומת זאת, רואיינו גם מנהלים של חברות קטנות יותר אשר נפתחו מלכתחילה מתוך כוונה להעסיק עובדות חרדיות על ידי יזמים מקרב הציבור החרדי. מבחינת תחום העיסוק, חלק מהחברות עוסקות בתכנות, כאשר אחרות עוסקות בבדיקות תוכנה ואחת החברות עוסקת אף בפיתוח ובדיקות של חומרה. לעיתים העובדות עוסקות בפרויקטים של הארגון המעסיק אותם כאשר במקרים אחרים הארגון נותן שירותים לחברות אחרות בתחום המחשבים על בסיס של פרויקטים.

הרקע להעסקת נשים חרדיות בארגון

לרוב, ההחלטה לפנות להעסקת נשים חרדיות בארגון הייתה שילוב של מספר מניעים. אחד המניעים שהוזכרו הינו מניע "אידיאולוגי" בשל שאיפה מקבלי ההחלטות בארגון לשפר את מצבן התעסוקתי של הנשים במגזר, על פי רוב בין היתר בשל השתייכות של דמות משמעותית בארגון (משקיע/מנכ"ל וכדומה) למגזר החרדי או הדתי.

מעבר לכך, מדובר גם בהזדמנות עסקית חשובה בשל כח עבודה איכותי שאינו מנוצל ועלויות העסקה נמוכות. נושא אשר עלה בקרב מספר מעסיקים הינו העסקת הבוגרות כאלטרנטיבה ייחודית ל off–shore – העברת חלק מפעילות החברה לאתר חיצוני לארגון, במרבית המקרים אתר הנמצא בארץ אחרת, בה ניתן לחסוך בעלויות ההעסקה. העסקת נשים מהמגזר החרדי אפשרה עלויות העסקה נמוכות ובצידן קרבה פיזית ללקוח, כח אדם איכותי וצמצום הבדלי שפה ותרבות המאפיינים פעילות בארץ אחרת. מקרי ייחודי של העסקת מספר משמעותי של בוגרות המסלול תואר בחברה בינונית אליה פנתה אחת הבוגרות באופן עצמאי, ושביעות רצון מעבודתה הוביל לקליטה של חברותיה ובהמשך קליטה של בוגרות נוספות של הסמינר בו היא למדה.

[6] סה"כ רואיינו 6 מעסיקים שאינם מהווים מדגם מייצג

התאמות לאורח החיים החרדי

המעסיקים יצרו סביבת עבודה המותאמת לאורח החיים של העובדות החרדיות. על פי רוב סביבת העבודה יועדה במיוחד עבור הנשים, לעיתים בקרבה למקום מגוריהן, כך שהן עבדו בקרבה אחת לשנייה, ללא נוכחות קבועה של גברים בסביבתן. במידה ולא יועד מבנה מרכזי עבור הנשים, העבודה התבצעה במרחב פתוח בו לא יעלו בעיות של "ייחוד" בין גברים לנשים. במרבית המקרים יועדו שירותים נוספים עבור העובדות כגון מטבח כשר, חיבור אינטרנט "כשר" וחדר אינטימי לשאיבת חלב עבור נשים ששבו לעבודה לאחר לידה. החברות אשר נוסדו עבור נשים חרדיות התאימו מלכתחילה לצרכיהן. בחברה הרחוקה ממקום מגוריהן של העובדות הן הסתייעו בהסעות שיועדו עבורן על ידי החברה, ונסיעות במונית במידת הצורך.

תהליכי מיון והכשרה

במרבית המקרים מתקיים קשר ישיר בין הסמינר למעסיק, לעיתים תוך תיווך וסיוע של גורמים נוספים כגון הג'וינט וגורמים פרטיים. בתהליך המיון נלקחים בחשבון מגוון של גורמים, כאשר כל חברה נותנת משקל שונה לכל אחד מהם. הגורמים הנפוצים הינם גיליון הציונים של הבוגרת, ראיון מקצועי, ראיון אישיותי בו נלקחות בחשבון תכונות אישיות, לעיתים בהתאם לצורך של פרויקט ספציפי (למשל פרויקט שדורש יותר חשיבה יצירתית), מבחנים אשר נבנו על ידי החברה המגייסת בנושאים שונים (יכולת טכנית, לוגיקה, למידת שפה חדשה וכדומה). קיימת שונות במידת ההתחשבות ברמת השליטה של הבוגרת בשפה האנגלית, כאשר עבור חלק מהתפקידים נדרשת רמה גבוהה מלכתחילה, ועבור אחרים הארגון משקיע על מנת ללמד ולהביא את העובדת לרמה הנדרשת. ככלל, צוין כי צורך בשליטה גבוהה בשפה האנגלית מוביל לצמצום משמעותי של מספר המועמדות.
מגוון של תכונות אישיות עלו כבעלות חשיבות בקרב המעסיקים בגיוס העובדות הפוטנציאליות כגון: מוטיבציה גבוהה, "ברק בעיניים", רצינות ומחויבות, אחריות, יחסים בינאישיים ובנות ש"נוח לעבוד איתן".

תהליך ההכשרה תחומי העיסוק והשכר

תהליך ההכשרה נע בין קורס הכשרה מעמיק, אשר מהווה למעשה חלק מתהליך המיון בטרם הכניסה לחברה, דרך הכשרות ספציפיות עבור פרויקטים בהם משולבות העובדות וכלה בחפיפה אשר מתבצעת במהלך הכניסה לתפקיד. העובדות עוסקות בתכנות, בדיקות תוכנה, וחלק קטן יותר בתחום החומרה.
חלק מהמעסיקים מציינים כי בהינתן מספר שעות העבודה המצומצם והיעדר הניסיון של העובדות החדשות, השכר ההתחלתי אינו רחוק משכרו של עובד/ת במגזר הכללי. נראה כי הפערים גדלים ככל שהעובדות צוברות ניסיון ועולה הרושם כי קצב העלאת השכר מתון יותר מהמקובל במגזר הכללי.

נתון זה יכול לנבוע מהיציבות המאפיינת את העובדות – הן אינן עוברות בין מקומות עבודה שונים, מעבר המאפשר במקרים רבים העלאה בשכר בשל הניסיון שנצבר. כמו כן אפשרויות הקידום שלהן מצומצמות יותר, הן בשל צורך בתנאי עבודה ייחודיים והן בשל חוסר רצון לקידום, אשר יכול לבוא על חשבון היכולת לסייע בבית. יש לציין כי הפרויקט הינו ראשוני וייתכן כי תפיסות אלו ילכו וישתנו ככל שיעבור יותר זמן, ובהתאם גם אפשרויות הקידום והשכר של העובדות.

מנקודת מבטו של המעסיק, להתאמה של התנאים והניהול עבור העובדות החרדיות מצטרפת עלות כלכלית אשר באה לידי ביטוי במידה מסוימת בשכרן של העובדות. הצורך להיות אטרקטיבי עבור הלקוח המזמין את הפרויקט (כאמור, מדובר בחלק מהמקרים באלטרנטיבה לשירותי off-shore), מתן אפשרות לשמונה שעות עבודה ביום, חופשות ייחודיות למגזר (ערבי חג, חול-המועד, תקופת "בין הזמנים" וכדומה) וכן מודלים ייחודיים אשר פותחו בכדי לאפשר התנהלות שוטפת של הפרויקטים (כגון שיבוץ חמש עובדות בצוות האחראי על עבודה שיכולות לבצע ארבע מהן, תוך לקיחה בחשבון את הסיכוי שאחת מהם תצא לחופשת לידה). מעבר לשכר ההתחלתי, קיימים מסלולים מסודרים של עלייה בשכר, בעיקר לפי וותק.

מקרה ייחודי תואר בחברה בה החלו להשתלב העובדות בהדרגה ומספרן הלך וגדל עם הזמן, מבלי שיוחד להן מסלול תעסוקה ייחודי. שכרן ההתחלתי אכן היה שווה לשכרו של כל עובד בחברה, אם כי נמוך יותר בממוצע משום שיתר העובדים עבדו שעות נוספות. בצד זאת, העובדות נדרשו לתשע שעות עבודה ביום (לעומת שמונה שעות עבודה המקובלות במקומות עבודה אחרים) וככל שגדל מספרן עלו בעיות כגון: חוסר הסכמה של העובדות להישאר לתורנות תמיכה אחר הצהריים, רצון של כולן לקחת חופשה באותו זמן, קושי להישאר שעות נוספות בשל הסעות משותפות ועוד.

סיכום היתרונות בהעסקת נשים מהמגזר החרדי כפי שצוינו על ידי המעסיקים

- מדובר בכוח אדם איכותי, העובדות הן מוכשרות מבחינה מקצועית והמעסיקים מדווחים על עובדות יעילות ויסודיות.
- מיצוי גבוה של שעות העבודה – בשל מוסר עבודה גבוה המאפיין את העובדות, הן עובדות באופן יעיל וממצה. אין "ברברת", הן לא שותות קפה ומשוחחות ונותנות את מלוא השקעתן במהלך שעות העבודה.

- יציבות לאורך זמן – בניגוד לעובד במגזר הכללי אשר נוטה לעיתים קרובות לחפש מקום עבודה אלטרנטיבי לאחר שצבר ניסיון, וכן בניגוד לתחלופה גבוהה המאפיינת את שירותי ה off-shore, העובדות הינן יציבות מאוד ואחוז העזיבה הינו מזערי, הן מבחינת נשירה והן מבחינת מעבר למקום עבודה אחר.
- מרבית המעסיקים מדווחים על מוטיבציה גבוהה, מעורבות ונכונות לתרום גם מעבר לשעות העבודה הרגילות כשיש בכך צורך. עולה גם נטייה הפוכה של חלק מהעובדות להתנגד לעבוד מחוץ לשעות אשר נקבעו מראש, אך היא אינה רווחת.
- על אף מספר רב של לידות בקרב העובדות, הן שבות לעבודה מייד בתום חופשת הלידה שלהן כך שההשפעה על שטף העבודה הינה נמוכה ממה שחששו המעסיקים.

סיכום החסרונות בהעסקת נשים מהמגזר החרדי להערכת המעסיקים

- מרכיב אישיותי – קיימות תכונות ייחודיות המאפיינות את העובדות המקשות עליהן להשתלב בתפקיד: נטייה לביישנות וענווה מובילה לכך שצריך לדובב אותן ולהתאמץ על מנת ליצור תקשורת פתוחה ולהביא לכך שיבטאו את שעל ליבן. בנוסף, לעיתים הן מתקשות להציג את עבודתן הטובה, בפרט בפני הלקוח שיכול לחשוב כי הן עושות פחות ממה שקורה בפועל והן אינם אסרטיביות מספיק בהתנהלותן. תכונות אלו מתורגמות בחברה החילונית כחוסר בביטחון והמעסיקים מתייחסים לכך שהן אינן פועלות באופן עצמאי על מנת להבין מטלה חדשה ולפחות בהתחלה הן תלויות במנהל/ת ופונות אליה בכדי לקבל אישורים. הן חסרות תכונות המאפיינות "ראש גדול", סקרנות וחשיבה "מחוץ לקופסא". בשל כך העובדות זקוקות למשאבי ניהול גבוהים מצד הממונים עליהן, כגון יחס אישי, פרגון ועידוד על ביצועים טובים ותמיכה רבה. בנוסף, עולה נוקשות מסוימת כאשר יש צורך במעבר בין פרויקט לפרויקט כאשר הן נדרשות ללמוד מידע חדש ולפעול באופן אחר משפעלו לפני כן.
- שעות העבודה הן מוגבלות מראש (על פי רוב שמונה שעות עבודה), עובדה המהווה לעיתים בעיה ומונעת עבודה בחלק מהפרויקטים מול חו"ל. עם זאת, במקרים רבים העובדות נכונות להישאר מעבר לשעות העבודה כשיש בכך צורך.
- חוסר שביעות רצון מהשכר – קיימת בקרב הבנות התחושה כי הן אינן מתוגמלות כראוי עבור עבודתן, תחושה אשר מובילה לעיתים להתמרמרות. זהו מצב מורכב משום שמחד, הן זקוקות לסביבה ייחודית ומענה לצרכיהן ומאידך הן רוצות לחוש שוות ערך ולעיתים חשות נחיתות במעמדן אל מול עובדים אחרים.

- ככלל, רמת האנגלית של העובדות נמוכה אל מול הרמה במגזר הכללי ויש מקום לשיפור היבט זה בהכשרתן.
- היכרות נמוכה עם תרבות עולם העבודה – העובדות מתקשות להבין את ההיבט העסקי והמסחרי של הארגון בו הן עובדות (יש לציין כי בחלק מהארגונים נותנים לכך דגש בתהליך ההכשרה). הן אינן מכירות את הפוליטיקה של עבודה מול לקוחות, מה מותר ומה אסור לומר וכן זקוקות לשיפור מיומנויות בסיסיות כגון ניהול זמן, נראות בעבודה, חשיבה יצירתית וכדומה.

חשיבה לעתיד - אפשרויות להגדלת מספר המועסקות והצעות לשיפור

היכולת והרצון להגדיל את מספר העובדות תלויה בגודל הארגון וכן בהיקף העבודה והפרויקטים המוזמנים על ידי לקוחות. ככלל, ניתן לסכם ולומר ששביעות הרצון היא גבוהה, המעסיקים ציינו כי היו ממליצים לארגונים אחרים לפנות לאפיק זה של העסקת נשים חרדיות וכן יהיו מעוניינים להרחיב את הפעילות בהמשך במידה והדבר יתאפשר מבחינת היקף פעילות החברה.

ההצעות שהעלו המעסיקים מצויות בהתאמה ובהשלמה לחסרונות שהם ציינו לגבי עצם העסקת הנשים החרדיות והם – שיפור מיומנויות אישיות ובינאישיות, היכרות עם עולם העבודה על מאפייניו וכלליו ורכישת כלים אשר יאפשרו התנהלות נכונה ויעילה, שיפור השליטה בשפה האנגלית. נושא ספציפי שעלה הינו בתחום בדיקות התוכנה בו עוסקות חלק מהחברות והיצע התעסוקה רב, אך הוא ככל הנראה אטרקטיבי פחות בעיני בוגרות המסלול. ייתכן ויש מקום לערוך היכרות במהלך הלימודים עם מאפייני תחום זה ויתרונותיו על מנת לשפר את יכולת ההשמה לאחר מכן.

<u>ניתוח הממצאים בקרב הסטודנטיות והבוגרות</u>

דיוקן סוציו-דמוגרפי של אוכלוסיית הסקר

<u>*מקום מגורים:*</u> התפלגות איזורי המגורים תואמת במידה רבה את מיקום הסמינרים אשר לקחו חלק בתוכנית, כאשר מרבית המשתתפות (44%) מתגוררות במחוז תל אביב, כמעט חמישית מהמשתתפות מתגוררות במחוז ירושלים (18%), כעשירית במחוז חיפה (11%) והיתר בצפון, בדרום וביהודה ושומרון (ראה לוח 1).

לוח 1: התפלגות מחוז המגורים, אחוזים

	אחוז מהמשתתפות
מחוז מגורים	*100%*
תל אביב	44
ירושלים	18
חיפה	11
מרכז	11
יהודה ושומרון	7
דרום	5
צפון	4

גיל: משום שמדובר בתוכנית לימודים הניתנת במרבית המקרים בכיתה קבועה של סמינר, הגילאים של המשתתפות בכל שנת לימוד הינם דומים ומתאימים לגילאי אותו שנתון. המשתתפות הצעירות ביותר הינן בנות 18/19 אשר למדו בשנת הלימודים במהלכה נערך הסקר את שנת לימודיהן הראשונה. הבוגרות הינן בנות 24/25, והן משתייכות לשנתון הראשון שהחל לימודיו במסלול. קיימות משתתפות בודדות אשר גילן גבוה מגילאים אלו, אשר למדו במסגרת פתוחה יותר, במסלול שאינו המשך ישיר של לימודי תיכון. גיל המשתתפת הגבוה ביותר הינו 39. הגיל הממוצע של המשתתפות בסקר הינו 21.8.

משפחת המוצא: במשפחות המוצא של מעל מחצית מהמשתתפות שבעה אחים ומעלה, 38.2% מדווחות על בין ארבעה לשישה אחים ורק בקרב 10.2% ממשפחות המוצא של המשתתפות שלושה אחים ומטה. בקרב כ-65%, רמת ההכנסה המדווחת הינה ממוצעת ולמעלה מכך (רמת ההכנסה הממוצעת למשפחה חרדית בישראל היא כ-6000 ₪[7]), כאשר כ-29% מדווחת על הכנסה נמוכה מהממוצע ומטה (לוח 2). יש לציין כי כשליש מהמשתתפות לא דיווחו על רמת ההכנסה של משפחתן.

[7] מתוך ניתוח מאפייני תעסוקה של החברה החרדית שערך מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת.

לוח 2 : מאפייני משפחת המוצא – מספר אחים ורמת הכנסה, אחוזים

(ההתפלגות מבוססת על דיווח של 67% מהמשתתפות)

	אחוזים
מספר אחים	*100%*
אחד עד שלושה	10.2
ארבעה עד שישה	38.2
מעל שבעה	51.6
רמת הכנסה	*100%*
הרבה מתחת לממוצע	10.7
מתחת לממוצע	18.1
ממוצעת	35.2
מעל לממוצע	29.6
הרבה מעל הממוצע	6.4

כמעט 70% מהאימהות של משתתפות הסקר הינן בעלות השכלה על-תיכונית, לעומת 28.5% בלבד מהאבות. הפערים מצטמצמים בשיעור ההשתתפות בתעסוקה, כאשר מדווח על ידי המשתתפות כי 66.4% מהאימהות עובדות ו-57.6% מהאבות עובדים (במשרה מלאה/חלקית/כעצמאי/ת) (לוח 3).

לוח 3 : השכלה ועיסוק מרכזי של הורי המשתתפות, אחוזים

	אם	אב
השכלה	*100%*	*100%*
ללא תעודה	16.9	56.0
בגרות חלקית	2.7	2.9
בגרות מלאה	11.3	12.6
תעודת הכשרה מקצועית	8.8	5.0
תעודת הוראה	32.9	4.7
תואר אקדמי	26.1	13.4
תעודת הנדסאי/ת	1.3	5.4
עיסוק מרכזי	*100%*	*100%*
שכיר/ה במשרה מלאה	44.6	35.0
שכיר/ה במשרה חלקית	14.3	7.9
עצמאי/ת	7.5	14.7
עקרת בית	33.6	
תלמיד בכולל		42.4

מצב משפחתי : כשני שליש מהמשתתפות בסקר הטלפוני הינן רווקות (67.7%) וכשליש מהן נשואות או מאורסות (לוח 5). מרבית בני הזוג של המשתתפות הם חסרי תעודת השכלה רשמית (90.7%) ומקדישים את זמנם ללימודי קודש ב"כולל" (91.6%). רק 8.5% מבני הזוג עובדים (במשרה מלאה/חלקית/כעצמאי) (לוח 4).

לוח 4: השכלה ועיסוק מרכזי של בני הזוג של משתתפות נשואות/מאורסות, אחוזים

	אחוזים
השכלה	*100%*
ללא תעודה	90.7
בגרות חלקית/מלאה	4.2
תעודה (הנדסאי/הסמכה/הוראה) או תואר אקדמי	5.1
עיסוק מרכזי	*100%*
שכיר במשרה מלאה/חלקית	6.8
עצמאי	1.7
תלמיד בכולל	91.6

ילדים: מבין הנשואות, למעט יותר משליש (37.2%) יש ילדים כאשר לרובן ילד אחד (77.6%). ממצאים אלו תואמים את גילה הצעיר של האוכלוסייה הלוקחת חלק בתוכנית כאשר מרבית הנשואות הן ככל הנראה נשואות טריות. מרבית האמהות מסתייעות במסגרות טיפוליות בתשלום – מטפלת/פעוטון/מעון/משפחתון (70.6%) ומעטות מסתייעות בטיפול ללא תשלום (4.7%). אחוז ניכר מהמשתתפות מדווחות כי הילד נמצא איתן (29.4%). בהתאם לגילן הצעיר של המשתתפות ושל ילדיהן, רק 9.4% מהילדים נמצאים במסגרות חינוכיות – ביי"ס לבנות/תלמוד תורה (לוח 5).

לוח 5: מצב משפחתי, ילדים ומסגרת טיפולית/חינוכית, אחוזים

	באחוזים
מצב משפחתי	*100%*
רווקה	67.7
מאורסת/נשואה	32.3
ילדים (מבין הנשואות)	*100%*
אין ילדים	62.8
יש ילדים	37.2
מספר ילדים	*100%*
1	77.6
2	14.1
3	3.5
ארבעה ומעלה	4.8
מסגרת טיפולית/חינוכית	
(ניתן היה לציין יותר מאפשרות אחת, על כן הנתונים אינם מסתכמים ל-100%)	
ילד איתי	29.4
מטפלת ללא תשלום	4.7
מטפלת בתשלום	10.6
פעוטון	15.3
מטפלת לשעות אחה"צ	2.4
מעון/משפחתון	42.3
תלמוד תורה	4.7
בי"ס לבנות	4.7

השתייכות לזרם חרדי: האחוז הגבוה ביותר מקרב המשתתפות משתייכות לזרם החרדי-ספרדי (42.3%) ולאחר מכן לזרם הליטאי (39.9%). כ-10% משתייכות לפלג החסידי ומעטות מדווחת על השתייכות לזרמים אחרים (לוח 6). רק 8% מבין המשתתפות הינן בעלות תשובה. ראוי להדגיש כי למעשה ראשי הסמינר הם המחליטים להצטרך לתוכנית על יד הצעת מסלול הלימודים במסגרת הסמינר, כך שהתפלגות הזרמים הדתיים תואמת את הזרמים אליהם משתייכים הסמינרים המשתתפים בתוכנית (לדוגמא, רק אחד מהסמינרים המשתתפים הינו סמינר חסידי, על כן האחוז

הנמוך של משתתפות המשתייכות לזרם זה). בשל כך, ההשתייכות הדתית נובעת פחות מנטייתן והחלטתן של משתתפות ברמת הפרט ויותר מהסכמת מקבלי החלטות בזרמים אלו להצטרף לתוכנית הלימודים החלופית.

לוח 6: השתייכות לזרם חרדי ונתוני חזרה בתשובה, אחוזים

חוג דתי	*100%*
חסידי	9.9
ליטאי	39.9
חרדי ספרדי	42.3
חרדי לא מזוהה	3.4
חרדי לאומי	2.3
דתי לאומי	2.2
בעלת תשובה	*100%*
כן	8.0
לא	92.0

שלב הבחירה – תחום הלימודים אופן קבלת המידע, המניעים לבחירה ותגובת הסביבה

תחום הלימודים מרבית המשתתפות – 75.3%, למדו במסלול לימודי הנדסאית תוכנה. מספר קטן יותר – 13.2% השתלבו במסלול לימודי הנדסאית אדריכלות. 6.7% מהמשתתפות השתלבו במסלול לימודי הנדסאית גרפיקה ממוחשבת ורק 4.8% למדו הנדסאית תעשייה וניהול (לוח 7). יש לציין כי הבחירה איזו תוכנית לימודים לפתוח היא על פי רוב של מוסד הלימודים, ובחירה זו משליכה על אפשרות הבחירה של הסטודנטית.

לוח 7: התפלגות תחום הלימודים, באחוזים, בקרב סטודנטיות ובוגרות

מסלול לימודים	*100%*
הנדסאי תוכנה	75.3
הנדסאי אדריכלות	13.2
הנדסאי גרפיקה ממוחשבת	6.7
הנדסאי תעשייה וניהול	4.8

אופן קבלת המידע מקור המידע השכיח ביותר לגבי המסלול ללימודי הנדסאות (ניתן היה לציין יותר ממקור מידע אחד) הינו הסמינר בו לומדת התלמידה (59% מהמשתתפות ציינו כי שמעו על מסלול הלימודים דרך הסמינר). לאחריו, "החברות" צוינו כמקור מידע משמעותי נוסף (38.9% מהמשתתפות ציינו כי שמעו על המסלול מחברותיהן). דמויות בבית הספר התיכון (מורה/מנהל) צוינו אף הן כמקור מידע בקרב אחוז ניכר מהתלמידות (26.2%). מקור מידע נוסף הינו המשפחה: הורים (15.4%) אחים/אחיות (11.1%) ומשפחה מורחבת (18.7%). אחוז נמוך באופן יחסי של משיבות (13.3%) הסתייעו בעיתונות החרדית כמקור מידע (לוח 8).

בהקשר זה יש לציין כי חלק גדול מהסמינרים מהווים מסלול ישיר של בית הספר התיכון ולמעשה שייכים לאותו מוסד חינוכי, מידע המסביר את חשיבותו של בית הספר התיכון והסמינר כמקור מידע. בצד זאת, גם שכיחות העברת המידע בין החברות הינה גבוהה ומשמעותית. מעל מחצית המשתתפות (56.9%) ציינו כי מישהי בסביבתן למדה בעבר או לומדת כיום במסלול לימודי הנדסאית (לוח 8), כאשר מרבית הסטודנטיות שצוינו הינן בנות משפחה (בעיקר אחיות ובנות דודות). על כן, גם אם המשפחה אינה מצוינת באופן ישיר כמקור המידע הראשוני המשמעותי ביותר, נראה כי יש לה השפעה על קבלת ההחלטה.

לוח 8: מקורות המידע על מסלול לימודי ההנדסאות והיכרות עם סטודנטיות במסלולים אלו, באחוזים, בקרב סטודנטיות ובוגרות

כיצד שמעת על המסלול	
(ניתן היה לציין יותר מאפשרות אחת, על כן הנתונים אינם מסתכמים ל-100%)	
מהסמינר	59.0
חברות	38.9
מורה/מנהל בתיכון	26.2
משפחה מורחבת	18.7
הורים	15.4
עיתונות חרדית	13.3
אחים/אחיות	11.1
עיתונות כללית	4.8
אינטרנט	4.4
האם מישהי בסביבתך לומדת/למדה לתעודת הנדסאית	*100%*
כן	56.9
לא	43.1

מניעים לבחירת תחום הלימודים המניעים אשר השפיעו על בחירת המשתתפות במסלול הלימודים נבחנו בשתי דרכים. 1. דירוג מידת החשיבות של מגוון מניעים שפורטו בשאלון (דירוג בסולם של 1-5, כאשר דירוג 1 משמעותו שהמניע המדורג השפיע במידה רבה ביותר, והדירוג 5 משמעותו לא השפיע כלל). 2. המשתתפת ציינה את שני המניעים הראשונים בחשיבותם עבורה.

"שאיפה לאפשר לבעלי להתמקד בלימוד תורה" הינו המניע המשפיע ביותר, כפי שבא לידי ביטוי באחוז גבוה של משתתפות אשר ציינו מניע זה כמניע אשר השפיע במידה רבה/רבה מאוד (84.7%) (לוח 9). גם בדירוג שני המניעים החשובים ביותר מניע זה בלט כאשר מעל מחצית המשתתפות (כ-54%) ציינו אותו כבעל חשיבות ראשונית או משנית בבחירתן (תרשים 1).

המניע השני במידת השפעתו על קבלת ההחלטה הינו "עניין בתחום הלימודים", כאשר מניע דומה לו "עניין בעבודה במקצוע" נמצא משמעותי גם הוא. מרבית המשתתפות דירגו מניעים אלו כמשפיעים במידה רבה/רבה מאוד (81.6% ו-70% בהתאמה). בבחינת המניעים המשפיעים ביותר

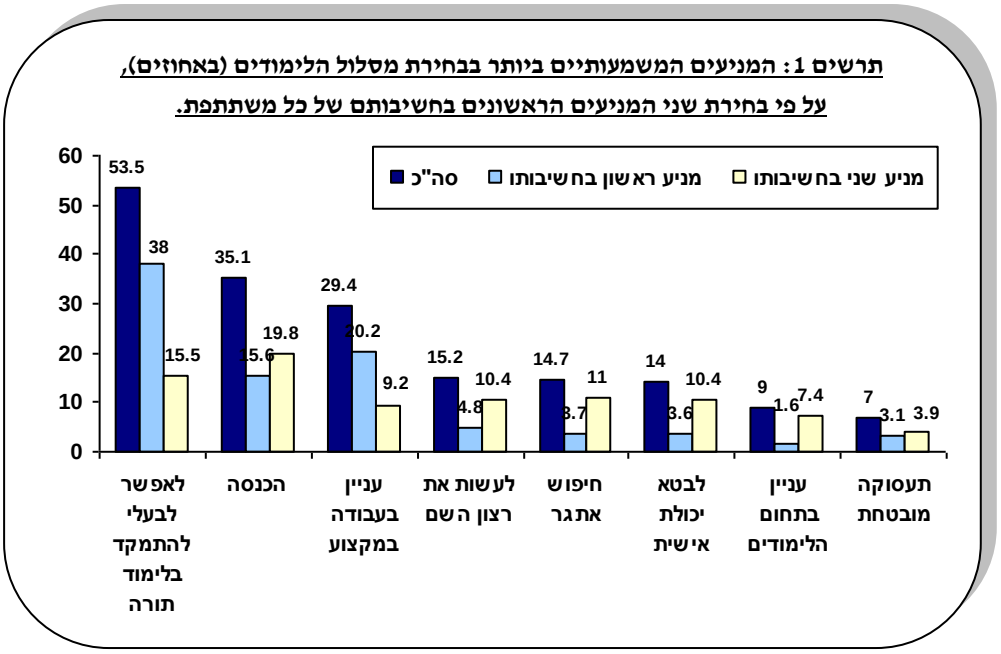
בולטת באופן משמעותי חשיבות "העניין בעבודה במקצוע" (צוין כאחד המניעים המרכזיים על ידי כ-29% מהמשתתפות) על פני "עניין בתחום הלימודים" (צוין כמניע מרכזי על ידי כ-9% מהמשתתפות בלבד), כך שנראה כי החשיבה לעתיד היא המשפיעה באופן בולט יותר על המניעים לבחירת המסלול.

המניע השלישי בחשיבותו הינו "הכנסה". 75.6% מהמשתתפות ציינו כי מניע זה השפיע במידה רבה/רבה מאוד על החלטתן. על פי דירוג המניעים המשפיעים ביותר מניע זה מדורג במקום השני (כ-35% מהשתתפות ציינו כי זהו אחד משני המניעים המשפיעים ביותר).

בבחינת המניעים החשובים ביותר כפי שדווחו על ידי המשתתפות, ניתן לראות כי הרצון להיות הדמות המפרנסת במשפחה, הבא לידי ביטוי בשאיפה לאפשר לבעל ללמוד תורה וכן בשאיפה להכנסה טובה, הינו בעל החשיבות הרבה ביותר בקרב המשתתפות בסקר. בצד אלו, עולה חשיבות בלתי מבוטלת גם לעניין אותו הן מוצאות בתחום הלימודים ובמקצוע. בדומה לכך, מניעים משמעותיים נוספים הינם "חיפוש אתגר" ו"אפשרות לבטא יכולת אישית" (שניהם דורגו כמשמעותיים ביותר ע"י כ-14% מהמשתתפות).
אומנם המניע "רצון לפתח קריירה מקצועית" דורג נמוך כאחד משני המניעים החשובים (ע"י כ-5% מהמשתתפות בלבד), אך בהתפלגות הדירוגים ניתן לראות כי כ-39% מהמשתתפות ציינו מניע זה כמשמעותי לבחירתן במידה רבה/רבה מאוד. למרות שמושג ה"קריירה" יכול להיחשב כזר לציבור החרדי, נראה כי הוא קיים ואף משמעותי במידה מסוימת.

לוח 9: מניעים לבחירת מקצוע, אחוזים, בקרב סטודנטיות ובוגרות

מניע	השפיע במידה רבה/רבה מאוד	השפיע במידה בינונית	השפיע במידה מועטה/כלל לא	סה"כ
שאיפה לאפשר לבעלי להתמקד בלימוד תורה	84.7	7.4	7.9	100%
עניין בתחום הלימודים	81.6	12.5	5.8	100%
הכנסה	75.6	15.8	8.6	100%
עניין בעבודה במקצוע	70.0	18.0	12.0	100%
חיפוש אתגר	65.9	19.3	14.8	100%
שאיפה לעשות את רצון השם	63.1	9.1	27.8	100%
אפשרות לבטא יכולת אישית	61.2	21.8	15.7	100%
תחושת ייעוד	56.0	20.2	23.8	100%
תעסוקה מובטחת	47.5	28.0	24.5	100%
תנאי עבודה לאחר הלימודים	43.6	28.0	28.4	100%
שאיפה לתרום לחברה	41.0	22.8	36.2	100%
רצון לפתח קריירה מקצועית	39.1	19.2	41.7	100%
ציפייה מהמשפחה ו/או החברה	26.1	19.4	54.5	100%
מעמד חברתי	20.6	19.6	59.7	100%



תגובת הסביבה לבחירה נושא תמיכת הסביבה הינו חשוב ומעניין כאשר מדובר בתוכנית אשר עצם קיומה כחלופה ללימודי הוראה בתוך הסמינרים הוא חדשני. נושא תמיכת הסביבה נבדק ביחס לשתי נקודות זמן. הראשונה היא נקודת ההחלטה לפנות ללימודי הנדסאית והשנייה היא נקודת ההחלטה לפנות לעבודה בתחום. שוער כי ייתכן הבדל בין יחס הסביבה לשתי הסיטואציות השונות משום שהלימודים מתקיימים בתוך הסמינר שהינו מסגרת חינוכית מקובלת, בעוד העבודה יכולה להתבצע במסגרות שאינן שייכות למגזר החרדי, ובהתאם מידת ההתנגדות לכך יכולה להיות משמעותית יותר.

לגבי הבחירה במסלול לימודי ההנדסאית, עולה התנגדות מועטה ביותר מכלל הגורמים בסביבה (לוח 10). התמיכה המשפחתית – מצד הורים, אחים ואחיות הינה הגבוהה ביותר (כ-80% מההורים תמכו במידה רבה ביותר וכן כ-60% מבין האחים והאחיות). תמיכה רבה עולה גם מצידו של בן הזוג (כ-76% תמכו במידה רבה מאוד) אם כי מרבית המשתתפות ציינו דמות זאת כלא רלוונטית באותה התקופה, בשל היותן רווקות. גם מצד החברות עולה מידה גבוהה של תמיכה (כ-44% מבין החברות תמכו במידה רבה).

בקרב חברים, מכרים ושכנים וכן בקרב דמות רבנית קרובה (רב הקהילה או הרב של המשתתפת) עולה דפוס דומה, כאשר אחוז ניכר תמכו במידה בינונית לכל הפחות (כ-60% בשני המקרים תמכו במידה בינונית עד רבה ביותר), אם כי אחוז משמעותי מהם לא תמכו ולא התנגדו (כ-38%). אחוז תמיכה נמוך באופן יחסי בא מקרב דמויות חינוכיות בסמינר דווקא כאשר מעל מחציתן לא תמכו ולא התנגדו.

מעל מחצית המשתתפות ציינו כי לא פנו לרב קהילה או לרב אחר ביוזמה אישית בכדי לקבל סיוע בקבלת ההחלטה. ניתן לשער כי נתון זה נובע מכך שהמסלול נפתח בסמינר אליו הן פנו ללמוד, ובכך למעשה קיבל לגיטימציה מצד גורמים הלכתיים בסמינר ונדרשה פחות התייעצות רבנית אישית. למרות שההחלטה התקבלה באופן מוסדי, מעניינת דווקא ההימנעות מהבעת תמיכה של דמויות חינוכיות בתיכון (על אף שמרביתן לא התנגדו). בשל כך, ניתן להעריך כי בצד תמיכה גבוהה מצד המשפחה והסכמת הרבנים, הדעות בתוך הסמינר לא היו אחידות.

מהתבוננות במידת התמיכה בהחלטה לעבוד בתחום (לוח 10), בולט באופן כללי כי מידת הרלוונטיות (כלומר, מידת ההתייעצות של הבוגרות) של הגורמים השונים בסביבה הינה גבוהה יותר כך שנראה כי הבוגרות מייחסות חשיבות גבוהה יותר לדעת הסביבה ולוקחות אותה בחשבון. מגמה נוספת היא הקצנת הדעות (לכיוון החיובי או לכיוון השלילי), כאשר שיעור הדמויות אשר לא תמכו ולא התנגדו נמוך באופן כללי לעומת עמדה זו בקרב אותן דמויות בנוגע להחלטה לפנות ללימודים.

שיעור התמיכה נותר גבוה בקרב בני המשפחה (77.8% מבין ההורים ו-64.7% מבין האחים תמכו במידה רבה) וכן מצד בני הזוג (77.8% תמכו במידה רבה). בקרב הדמויות החינוכיות בסמינר חל פילוג בדעות כאשר שיעור התמיכה דווקא גדל באופן משמעותי (51.4%), אך קיימת במקביל גם התנגדות שהינה גבוהה יחסית לגורמים אחרים (15.3% התנגדו במידה רבה). גם בקרב רבנים עולה שיעור תמיכה גבוה (76.2% תמכו במידה בינונית או רבה), שבצידו התנגדות רבה יותר מאשר לגבי הבחירה במסלול הלימודים (9.5% התנגדו במידה רבה. התנגדות נוספת, אם כי פחותה ביחס לשיעור התמיכה הכללי נצפתה בקרב חברים, שכנים ומכרים וכן בקרב חברות (11.1% ו-8.1% בהתאמה, התנגדו או התנגדו במידה רבה).

לוח 10: מידת התמיכה של גורמים שונים בבחירה במסלול הלימודים (בקרב סטודנטיות ובוגרות) ובפנייה לעבודה בתחום (בקרב בוגרות), אחוזים

קרבה	תמכו במידה רבה	תמכו במידה בינונית	לא תמכו ולא התנגדו	התנגדו	התנגדו במידה רבה	סה"כ (מבין המשתתפות שדירגו)	לא רלוונטי בתהליך ההתייעצות
החלטה לפנות ללימודי הנדסאות							
הורים	80.2	13.0	6.4	0.3	0.1	*100%*	1.0
בעל/ארוס	76.2	9.5	11.1	3.2	0.0	*100%*	85.1
אחים/אחיות	59.4	17.9	20.7	1.7	0.4	*100%*	25.5
רב	48.5	12.8	38.4	0.3	0.0	*100%*	51.7
חברות	43.8	29.6	24.5	1.7	0.5	*100%*	10.1
חברים, שכנים ומכרים	35.7	25.2	37.7	1.3	0.0	*100%*	35.8
דמות חינוכית בתיכון	25.3	17.3	51.9	3.3	2.2	*100%*	26.0
החלטה לעבוד בתחום							
בעל/ארוס	77.8	12.7	4.8	3.2	1.6	*100%*	10.2
הורים	73.0	19.1	5.7	1.4	0.7	*100%*	0.5
אחים/אחיות	64.7	21.8	10.1	2.5	0.8	*100%*	3.2
רב	52.4	23.8	11.1	3.2	9.5	*100%*	10.2
דמות חינוכית בסמינר	51.4	15.3	13.8	4.2	15.3	*100%*	9.1
חברות	47.3	29.5	15.2	2.7	5.4	*100%*	4.1
חברים, שכנים ומכרים	41.3	25.4	22.2	4.8	6.3	*100%*	10.2

תוכנית הלימודים – שביעות רצון וסדנאות העשרה

שביעות רצון ככלל, ניתן לראות כי שביעות הרצון מהלימודים עליה מדווחות מרבית המשתתפות הינה רבה עד רבה מאוד (הדירוג הוא בסקאלה של 1-5, כאשר 1 – משמעותו שביעות רצון רבה מאוד ו-5 משמעותו שביעות רצון מועטה מאוד). שביעות הרצון הכללית הינה גבוהה, כאשר 75.7% מבין הסטודנטיות והבוגרות ציינו שביעות רצון רבה/רבה מאוד (לוח 11). שביעות הרצון הגבוהה ביותר קיימת ביחס להוגנות הבחינות ולתנאים הפיזיים (ביחס לשניהם כ-85% ציינו שביעות רצון רבה/רבה ביותר) והנמוכה ביותר הינה מספרי הלימוד והטיפול המנהלי (68% ו-69.5% ציינו שביעות רצון רבה/רבה ביותר, בהתאמה).

בהתאמה לכך, 79% מהמשתתפות ציינו כי היו ממליצות לחברה או בת משפחה ללמוד במסלול בו הן למדו. 12% מהמשתתפות ענו בתשובה לשאלה זו "אולי" כאשר הסיבה המרכזית לכך היא כי ההמלצה תלויה במידת ההתאמה של התלמידה למסלול (מבחינת עניין, יכולות, ורצון להשקיע זמן רב בלימודים).

לוח 11: שביעות רצון מהיבטים שונים של מסלולי הלימוד (אחוזים, בקרב סטודנטיות ובוגרות)

	במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	במידה מועטה מאוד	סה"כ
התנאים הפיזיים	58.2	26.4	10.7	2.7	2.0	*100%*
הוגנות הבחינות	55.0	30.4	12.1	1.5	1.0	*100%*
ציוד טכנולוגי, מעבדות וכו'	51.4	25.5	15.6	4.5	2.9	*100%*
מספר התלמידות בכיתה	50.3	27.2	13.2	5.2	4.0	*100%*
התנהגות החברות ללימודים	48.8	29.9	15.9	3.8	1.6	*100%*
ההכשרה והתרגול המעשיים	44.5	33.8	15.5	4.4	1.8	*100%*
רמת המורים	44.5	32.9	19.2	3.0	0.4	*100%*
טפול מנהלי	42.7	26.8	19.9	6.5	4.1	*100%*
אמצעי המחשה בהוראה	40.2	34.6	19.7	4.0	1.6	*100%*
ספרי הלימוד	39.3	28.7	21.7	6.6	3.7	*100%*
זמני הלימוד	39.2	32.4	20.8	4.7	2.8	*100%*
ההכשרה העיונית	38.7	36.9	19.9	3.4	1.1	*100%*
רמת הלימודים	37.0	38.1	19.3	3.6	2.0	*100%*
שביעות רצון כללית	31.6	44.1	18.7	4.6	1.1	*100%*

סדנאות העשרה בראיונות שנערכו עם מנהלים ורכזות בסמינרים, מרביתם דווחו על השתלמויות אשר שולבו בתוכנית הלימודים בתחומים תעסוקתיים שמעבר ללימודים הטכניים (כגון: כתיבת קורות חיים, הכנה לראיונות, אסרטיביות, דימוי עצמי, נושאים רוחניים ועוד). לעומת זאת, רק 16% מהמשתתפות בסקר ציינו כי הן לקחו חלק בהשתלמויות שכאלו. בהקשר של נתון זה, יש לציין כי 38% מהמשתתפות בסקר הן בוגרות לימודים פרונטאליים ו-48% הינן סטודנטיות בפועל. ייתכן וחלק ניכר מהמשתתפות עדיין בתחילת מסלול הלימודים כך שהשתלמויות כאלו עדיין לא היו רלוונטיות עבורן, והן צפויות ככל הנראה לקחת בהן חלק בהמשך הדרך.

לפחות מחצית מהמשתתפות שציינו כי לקחו חלק בהשתלמויות (109 משתתפות בסה"כ), דיווחו על תרומה רבה או רבה מאוד של כל אחת מההשתלמויות השונות עבורן. התרומה הרבה ביותר הייתה לסדנאות של הכנה לראיונות עבודה והכנה רוחנית (לוח 12). המספר המועט באופן יחסי של משתתפות שלקחו חלק בסדנאות ובצד זאת מידת התרומה הבלתי מבוטלת שלהן מחזקות את הצורך לתת מענה מקצועי יותר לצרכים אלו וכך לאפשר לעוד סמינרים וסטודנטיות להיחשף לתכנים הרלוונטיים וכן להגביר את מידת התועלת שלהם עבור המשתתפות.

לוח 12: מידת התרומה של סדנאות העשרה שניתנו במסגרת הלימודים (אחוזים, בקרב סטודנטיות ובוגרות)

	תרם במידה רבה/רבה מאוד	תרם במידה בינונית	תרם במידה מועטה/מועטה מאוד	סה"כ
הכנה לראיון עבודה	65.0	23.9	11.1	*100%*
הכנה רוחנית או שאלות הלכתיות	64.1	20.4	15.5	*100%*
כתיבת קורות חיים	57.5	30.0	12.5	*100%*
קבלת מידע על עולם התעסוקה	56.6	26.3	17.1	*100%*
קבלת מידע על אפשרויות התעסוקה בתחום	49.4	28.2	22.4	*100%*

נשירה ממסלולי הלימוד - גורמים ועיסוקים חלופיים

מבין כלל המשתתפות בסקר, 7% החלו במסלול הלימודים אך לא סיימו אותו (53 מהמשתתפות). מתוך מיפוי הסיבות לפרישה, כפי שדווחו על ידי המשתתפות (לוח 13), מתברר כי הגורם המרכזי הינו העדר עניין או הנאה מהלימודים (58.5% מהפורשות ציינו כי זו הייתה אחת הסיבות לפרישתן). גורמים נוספים שעלו הינם קושי בהבנת החומר הלימודי או בבחינות (39.8% מהפורשות ציינו כי זו הייתה אחת הסיבות לפרישתן) וכן שעות הלימודים הרבות (29.8% מהפורשות ציינו כי זו הייתה אחת הסיבות לפרישתן). בנוסף, 28.6% מהפורשות ציינו כי הן פרשו מהלימודים גם בשל סיבות אישיות.

לוח 13: סיבות לפרישה ממסלולי הלימוד, אחוזים

(ניתן היה לציין יותר מגורם אחד, על כן הנתונים אינם מצטברים ל100%).

גורם לפרישה	אחוז משתתפות שציינו "כן"
לא מצאתי הנאה/עניין בלימודים	58.5
קושי בהבנת החומר או בבחינות	39.8
שעות לימודים רבות	29.8
סיבות אישיות (נישואין, לידה, טיפול במשק בית)	28.6
מציאת עבודה (בתחום הלימודים או בתחום אחר)	21.0
חוסר בידע (באנגלית, במתמטיקה)	9.5
עלות גבוהה של הלימודים	9.4
תגובות שליליות מהסביבה	7.5
הומלץ על ידי שסמינר שלא אמשיך	5.7

55.2% מהפורשות ממסלולי הלימוד לתעודת הנדסאית עוסקות כיום בעבודה בתחום אחר ו-38.7% לומדות בתחומים אחרים. רק כ-6% מהן עוסקות בטיפול בילדים או במשק הבית (לוח 14).

לוח 14: עיסוק מרכזי כיום של סטודנטיות שפרשו ממסלול הלימוד, באחוזים

עיסוק מרכזי כיום	*100%*
עבודה	55.2
לימודים בתחום אחר	38.7
טיפול בילדים/במשק הבית	6.1

בוגרות אשר אינן משולבות בתעסוקה – אופני חיפוש עבודה וחסמים במציאת עבודה

24% מקרב הבוגרות אינן מועסקות כיום: 18% לא עבדו כלל מסיום לימודיהן ו-6% עבדו אך עזבו את עבודתן ואינו עובדות כיום. מרבית הבוגרות שאינן מועסקות חיפשו עבודה בשלב מסוים, אך ניתן לראות כי משתתפות אשר עבדו בעבר ועזבו את עבודתן חיפשו עבודה משך זמן מועט (כחודשיים בממוצע) , בפרט ביחס לזמן הרב שעבר מסיום לימודיהן (16 חודשים בממוצע). מרבית הסטודנטיות אשר לא עבדו מסיום הלימודים הן בוגרות טריות באופן יחסי (כחצי שנה מסיום לימודיהן), אשר חיפשו עבודה כ-3.5 חודשים בממוצע (לוח 15).

לוח 15: אחוז בוגרות שאינן עובדות, משך הזמן מסיום הלימודים, אחוז מחפשות העבודה ומספר חודשי חיפוש ממוצעים

	אחוז מהבוגרות	מס' חודשים ממוצע מסיום הלימודים	חיפשו עבודה (אחוזים)	מס' חודשי חיפוש עבודה ממוצע
לא עבדו מסיום הלימודים	18	5.7	73.0	3.5
עבדו אך אינן עובדות כיום	6.0	16.3	82.0	1.8

<u>גורמי סיוע בחיפוש עבודה</u> בכדי לנסות ולמצוא עבודה הסתייעו המשתתפות שלא עבדו בעת הסקר בעיקר בחברים וקרובי משפחה (90.9% מהמשתתפות הסתייעו בגורמים אלו), במודעות בעיתונות החרדית (72.7%) ובסמינר בו הן למדו (65.5%). אחוז ניכר מהמשתתפות הסתייעו בחברת כח אדם (60%), פנייה ישירה למעסיקים (60%) וכן באינטרנט (58.2%). מידת הסתייעות נמוכה באופן יחסי הייתה בשירותים המוצעים למגזר החרדי כגון מרכזי פיתוח תעסוקת חרדים (11.1%) ותוכניות סיוע נוספות (1.8%) (לוח 16).

לוח 16 : גורמי סיוע בחיפוש עבודה בקרב בוגרות שאינן עובדות (באחוזים) .

(ניתן היה לציין יותר מגורם אחד, על כן הנתונים אינם מצטברים ל100%).

גורמי סיוע בחיפוש עבודה	אחוז המסתייעות
חברים וקרובי משפחה	90.9
מודעות בעיתונות חרדית	72.7
הסמינר	65.5
חברת כח אדם	60.0
פנייה ישירה למעסיקים	60.0
אינטרנט	58.2
מודעות בעיתונות כללית	34.5
שירות התעסוקה	13.0
מפת"ח	11.1
ארגוני סיוע (כגון תמך)	1.8

סיבות לאי-עבודה הסיבה המרכזית שציינו המשתתפות שלא עבדו בתקופת ביצוע הסקר לאי-עבודתן היא אי-קבלה לעבודה (57.8%) בשל מחסור בניסיון או בידע או סיבה שאינה ידועה לה. סיבות נוספות שצוינו הן מצב שוק העבודה (28.1%) וכן מרחק מקום העבודה ממקום המגורים (22.1). בנוסף, שיעור דומה של משתתפות (19.4%) ציינו כי הן לא הצליחו למצוא מקום עבודה המתאים להן מבחינה דתית (לוח 17).

כמחצית מהמשתתפות ציינו גורמים נוספים לכך שאינן עובדות, מעבר לאלו שצוינו בשאלונים באופן מפורש. גורמים אלו לא היו שכיחים יותר מהגורמים המרכזיים שצוינו בשאלון, אך הבולט שבהם הינו רצון לסיים את פרויקט הגמר לפני פנייה לחיפוש עבודה.

לוח 17 : סיבות לאי-עבודה בקרב בוגרות התוכנית שאינן עובדות, אחוזים

(ניתן היה לציין יותר מגורם אחד, על כן הנתונים אינם מצטברים ל100%).

סיבות לאי-עבודה	בקרב בוגרות שלא עבדו	בקרב בוגרות שעזבו עבודתן	סה"כ
לא התקבלתי (בשל חוסר ניסיון/חוסר בידע/סיבה שאינה ידועה)	53.7	70.5	57.8
מצב שוק העבודה	28.0	28.6	28.1
מרחק העבודה ממקום המגורים	20.0	29.4	22.2
לא הצלחתי מקום מתאים מבחינה דתית	16.4	29.4	19.4
לידה/רצון להשקיע במשפחה	15.1	26.1	16.7
הכנסה גבוהה של הבעל/תמיכת ההורים	3.8	0	2.8
העדר עניין בעבודות במקצוע	1.8	0	1.4

מאפייני תעסוקה בקרב בוגרות מסלולי הלימוד

שיעור ההשתלבות בתעסוקה בקרב הבוגרות 76% מבין בוגרות מסלולי הלימוד השונים השתלבו בשוק העבודה.

משך חיפוש עבודה וגורמי סיוע במציאת מקום העבודה רוב בוגרות מסלולי התוכנית אשר עבדו בתקופת הסקר הטלפוני מצאו עבודה במהירות (לוח 18). מעל מחציתן החלו לעבוד באופן מיידי עד חודש מסיום לימודיהן (63.9%). רוב המשתתפות (89.7%) מצאו עבודה תוך פחות משלושה חודשים מסיום הלימודים, ורק לחלק מועט באופן יחסי (10.3%) נדרשו מעל שלושה חודשים למצוא עבודה. לקשרים המשפחתיים והקהילתיים השפעה מרכזית על מציאת העבודה. 48.4% מהמשתתפות ציינו כי זהו הגורם המרכזי אשר סייע להן במציאת עבודה. השפעה משמעותית נוספת הייתה לסמינר, אשר היה הגורם המרכזי במציאת מקום העבודה בקרב מעל רבע מהמשתתפות (26.8%). ההשפעה שיש לקשרים האישיים על מציאת העבודה הינה משמעותית ועולה גם מאופן חיפוש העבודה של בוגרות שלא עבדו בתקופת המענה על הסקר (לוח 16).

לוח 18: משך חיפוש עבודה וגורמי סיוע במציאתה, בקרב בוגרות מועסקות, אחוזים

משך חיפוש עבודה	*100%*
עבודה מיידית	24.2
חודש	39.7
חודשיים	17.2
שלושה חודשים	8.6
מעל שלושה חודשים	10.3
גורם מרכזי שסייע במציאת עבודה	*100%*
חברים וקרובי משפחה	48.4
הסמינר	26.8
חברת כח אדם	9.8
פנייה ישירה למעסיקים	8.0
אינטרנט/מודעות בעיתונות חרדית	7.0

היקף משרה מרבית הבוגרות עובדות בהיקף של משרה מלאה לפחות (כ-70% דיווחו על היקף עבודה של 35 שעות שבועיות לכל הפחות). כ-30% מהמשתתפות עובדות במשרה חלקית (מתחת ל-35 שעות עבודה שבועיות) (לוח 19). 59.2% מהמשתתפות ציינו כי הן עובדות במשרה חלקית כי לא מצאו משרה מלאה/מצאו משרה חלקית בלבד/לא מצאו משרה משלימה. 13.6% עובדות באופן חלקי על מנת לסיים את פרוייקט הגמר, כך שייתכן והן ישפרו את מצבן התעסוקתי לאחר מכן. רק אחוז נמוך באופן יחסי של בוגרות (13.6%) עובדות בהיקף חלקי מבחירתן או בשל עיסוקים מקבילים ומעטות יותר (6.8%) עובדות במשרה חלקית בשל סיבות אישיות או לימודים (לוח 19). עולה מהמחקר כי על אף שבוגרות המסלול מוצאות עבודה במהירות, חלק ניכר מהן אינן מוצאות משרה מלאה המספקת את צרכיהן. נתונים אלו מלמדים כי ישנו צורך בסיוע מקצועי בתהליך ההשמה, זאת בכדי לאפשר לבוגרות תעודת ההנדסאית השמה איכותית הנותנת מענה להעדפותיהן וצרכיהן הכלכליים.

לוח 19 : מאפייני תעסוקה של בוגרות : שעות עבודה בשבוע וסיבות לעבודה במשרה חלקית, אחוזים

מספר שעות עבודה בשבוע	*100%*
פחות מ-35 שעות שבועיות	29.8
יותר/שווה ל-35 שעות שבועיות	70.2
סיבות לעבודה במשרה חלקית	*100%*
לא מצאתי משרה מלאה/מצאתי משרה חלקית בלבד/לא מצאתי משרה נוספת	59.2
בשל עבודה על פרויקט גמר/מבחנים	13.6
אני בוחרת לעבוד משרה חלקית (בשל נוחות או עיסוקים מקבילים)	13.6
סיבות אישיות (הריון/ילדים)	6.8
אני לומדת לימודים מקצועיים/גבוהים	6.8

מרחק המגורים ממקום העבודה זמן ההגעה למקום העבודה הינו גורם משמעותי עבור נשים המנסות לשלב את עבודתן עם חיי משפחה. בנוסף, לאחר נישואיהן הן לעיתים עוברות מקום מגורים לאזור חדש בו הן עלולות להתקשות למצוא מקום עבודה במרחק סביר (מרחק ממקום המגורים צוינה כסיבה לאי-מציאת עבודה בקרב כ-22% מבוגרות המסלול שלא עבדו במהלך הסקר הטלפוני).

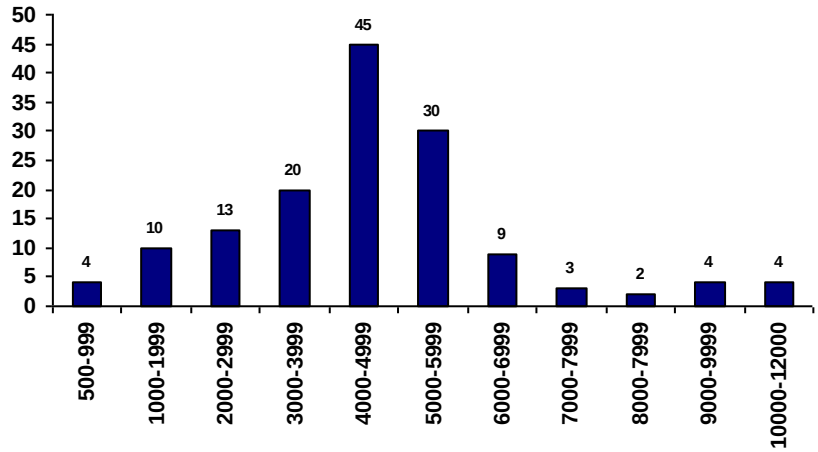
בפועל, מעל מחצית מבוגרות המסלול המועסקות עובדות ביישוב מגוריהן (56%), וכן עבור רוב המשתתפות שאינן עובדות ביישוב המגורים זמן ההגעה למקום העבודה הינו מתחת ל-30 דקות (72.6%). עבור 25% מהעובדות זמן ההגעה למקום העבודה הוא בין חצי שעה לשעה (לוח 20).

לוח 20 : עבודה ביישוב המגורים וזמן הגעה למקום העבודה בקרב בוגרות מועסקות, אחוזים

עבודה ביישוב המגורים	*100%*
אינה עובדת ביישוב מגוריה	44
עובדת ביישוב מגוריה	56
זמן הגעה לעבודה (מבין אלו שאינן עובדות ביישוב מגוריהן)	*100%*
עד 10 דקות	19.7
11 עד 30 דקות	52.6
31 עד 60 דקות	25.0
מעל 60 דקות	2.6

מאפייני שכר השכר החודשי הממוצע של בוגרות מסלולי ההנדסאות אשר עבדו בזמן הסקר הטלפוני הינו כ-4300 ₪ (סטיית תקן של 2035 ₪, החציון עומד על 4000 ₪). השכר המקסימאלי שדווח הינו 12,000 ₪, והמינימאלי הינו 500 ₪. השכר הממוצע לשעת עבודה הינו 36 ₪. בתרשים מס' 2 ניתן לראות את אופן ההתפלגות של השכר החודשי כפי שדווח על ידי המשתתפות בסקר.

תרשים 2: התפלגות שכר חודשי של מועסקות



בקרב רוב המשתתפות לא חל שינוי בשכר במהלך תקופת עבודתן (66.4%). כמעט רבע מהמשתתפות (25.6%) דיווחו על העלאה בשכר בשל ותק בעבודתן. מעטות (6.6%) דיווחו על העלאה בשל איכות העבודה, כך שנראה כי מאפייני העבודה בשלב הסקר הטלפוני אינם כוללים בדרך כלל תגמול על עבודה טובה באופן מיוחד (לוח 21).

לוח 21 : שינויים בשכר במהלך העבודה בקרב בוגרות מועסקות, אחוזים

שינויים בשכר במהלך העבודה	*100%*
העלאה בשל וותק	25.6
העלאה בשל איכות העבודה	6.6
ללא שינוי בשכר	66.4
חלה ירידה בשכר	1.4

מאפייני השכר על פי חלוקה למסלולי הלימודים

שיעור ההשתתפות שונה עבור כל אחד ממסלולי הלימוד, והינו גבוה באופן משמעותי במסלול ללימודי הנדסאית תוכנה (75.3% מבין המשתתפות) אל מול המסלולים האחרים. משום שחלק ניכר מהמשתתפות עדיין לומדות יש מספרים נמוכים של בוגרות בתחומי אדריכלות, תעשייה וניהול וגרפיקה. בשל כך, בבחינת מאפייני תעסוקה על פי חלוקה למסלולי הלימוד לא תתבצע התייחסות ישירה לתוצאות, אלא תיאור זהיר של המגמה העולה מתוך הנתונים. יש צורך בבחינה עתידית נוספת של המאפיינים התעסוקתיים של בוגרות מסלולי לימוד אלו, בהנחה שמספרן ילך ויגדל.

<u>הנדסאית תוכנה</u> מכיוון שזהו התחום אותו למדו מרבית הבוגרות, בידוד של מאפייניו מוביל לתוצאות דומות לתוצאות העולות מניתוח כלל המשתתפות במחקר. אחוז ההשתלבות בתעסוקה, וכן התחום ההכשרה הינו דומה לאחוז הכללי וממוצע השכר של בוגרות תחום זה בלבד הינו גבוה מעט מהממוצע הכללי, ועומד על 4506 ₪ (סטיית תקן של 1970 ₪).

<u>הנדסאית אדריכלות</u> זהו המסלול הנפוץ ביותר לאחר לימודי התוכנה, אם כי המספרים הינם נמוכים באופן יחסי. על פי הנתונים עולים קשיים בהשתלבות התעסוקתית לאחר סיומו. בקרב בוגרות לימודי הנדסאית אדריכלות אחוז ההשתלבות בתעסוקה נמוך לעומת יתר התחומים. קרוב למחציתן מועסקות בתחום ההכשרה אך אחוז ניכר מהן עובדות בתחומים שאינם קשורים כלל לתחום הכשרתן. מספר לא רב של משתתפות דיווחו על שכרן החודשי, כך שיכולת ההסקה לגבי כלל העובדות בתחום הינה מוגבלת, אך נראה כי באופן כללי ממוצע השכר החודשי נמוך משמעותית לעומת השכר של בוגרות לימודי התוכנה ועומד על 2371 ₪ בלבד.

הנדסאית גרפיקה ממוחשבת מספר הבוגרות של מסלול לימוד זה הוא הנמוך ביותר. עם זאת, אחוז גבוה מבין המעטות שסיימו את לימודיהן השתלבו בתעסוקה וכן מרביתן עוסקות בתחום הכשרתן כך שהכיוון נראה חיובי, אם כי יש צורך בהמשך מעקב אחר בוגרות העתיד בכדי לבחון את אופן השתלבותן ולקבל תמונה רחבה יותר.

הנדסאיות תעשייה וניהול רק 5% מבין המשתתפות בסקר למדו במסלול הנדסאית תעשייה וניהול, אך מכיוון שזהו מסלול ותיק יותר מהמסלולים ללימודי הנדסאים גרפיקה ממוחשבת ואדריכלות, ניתן לבחון את מגמת השתלבותן התעסוקתית של הבוגרות. מרבית בוגרות המסלול עובדות כיום, אך מרביתן השתלבו דווקא בתחום התוכנה (כמתכנתות או בודקות תוכנה). לא ברור מהסקר אם המשתתפות עברו הכשרה נוספת מסיום לימודיהן אשר סייעה להן להשתלב בתחום, או שהתקבלו על סמך לימודיהן וקיבלו הכשרה מהמעסיק. כך או כך, נראה כי מסלול זה, על אף שלא אפשר השתלבות תעסוקתית ישירות בתחום ההכשרה, נתן לסטודנטיות בסיס אשר אפשר להן להשתלב בתחום התוכנה (יש לציין כי ההגדרה של תחום העיסוק כתואם לתחום הלימודים/קרוב אליו או שונה ממנו ניתנה על ידי המשתתפות הסקר ועל פי תפיסתן, ולא בהכרח על פי חולקה המקובלת בשוק העבודה).

משתתפות בודדות אשר סיימו לימודי הנדסאית תעשייה וניהול דיווחו על שכרן, כך שלא ניתן להסיק מכך על ממוצע השכר של בוגרות תחום זה באופן כללי, אם כי אפשר לשער כי בשל ההשתלבות הגבוהה בתחום התוכנה, מאפייני השכר דומים לבוגרות מסלול זה.

שביעות רצון מהעבודה

שביעות רצון גבוהה ביותר דווחה מאופי היחסים עם החברות לעבודה (95.5% מהמשתתפות ציינו כי הן מרוצות במידה רבה עד רבה מאוד) וכן מהיחסים עם הממונה הישיר/ה (87.1% דיווחו על שביעות רצון רבה עד רבה ביותר). בנוסף, אחוז ניכר הביעו שביעות רצון רבה עד רבה ביותר ממידת העניין בעבודה (70.6%) וכן מההערכה המקצועית כלפיהן (86.9%).

בצד זאת, כמעט שליש מהמשתתפות (30.3%) ציינו כי הן שבעות רצון במידה מועטה או מועטה מאוד מניצול הידע המקצועי אותו הן רכשו וכן 17.3% ציינו כי הן מרוצות במידה מועטה או מועטה מאוד מניצול הכישורים ו-13.9% הביעו אותה עמדה לגבי האתגרים המקצועיים בהם הן נתקלות. נתונים אלו יכולים להעיד כי התפקידים אינם מביאים לידי ביטוי, בחלק מהמקרים, את מלוא הפוטנציאל של הבוגרות והן מסוגלות ליותר ממה שנדרש מהן (לוח 22).

שביעות הרצון הנמוכה ביותר קיימת ביחס לרמת השכר, כאשר רק 35.1% מהמשתתפות הביעו שביעות רצון רבה/רבה מאוד מרמת שכרן, בעוד 30.1% הביעו שביעות רצון מועטה/מועטה מאוד. למרות זאת, שביעות הרצון הכללית הינה טובה, כאשר עולה כי 69.9% מהמשתתפות הינן שבעות רצון מעבודתן במידה רבה/רבה מאוד ורק 9.6% מרוצות במידה מועטה/מועטה מאוד.

לוח 22 : שביעות רצון מהעבודה בקרב בוגרות מועסקות, אחוזים

	מרוצה במידה רבה/רבה מאוד	מרוצה במידה בינונית	מרוצה במידה מועטה/מועטה מאוד	סה"כ
שביעות רצון כללית	69.9	20.5	9.6	*100%*
היחסים עם חברות לעבודה	95.5	3.2	1.3	*100%*
היחסים עם הממונה הישיר	87.1	8.9	4.0	*100%*
ההערכה המקצועית	86.9	10.8	2.3	*100%*
מידת הסמכות והאחריות בעבודה	78.2	15.1	6.7	*100%*
עניין בעבודה	70.6	19.5	10.0	*100%*
נוחות הגעה למקום העבודה	63.9	22.6	13.5	*100%*
אתגרים מקצועיים	61.6	24.6	13.8	*100%*
שעות העבודה	60.1	26.0	13.9	*100%*
ניצול כישורים	59.9	22.8	17.3	*100%*
ניצול ידע מקצועי נרכש	47.3	22.4	30.3	*100%*
רמת השכר	35.1	34.6	30.3	*100%*

סקירת מאפייני שכר ושביעות רצון על פי חלוקה לעובדות בתחום הכשרתן ואלו שאינן עובדות בתחום הכשרתן

מבין הבוגרות העובדות, 51% השתלבו בעבודה בתחום הכשרתן, ו-11% השתלבו בעבודה בתחום הקרוב לתחום הכשרתן. חלוקה זו מתבטאת באופן בולט בממוצע השכר, כך שהשכר החודשי הממוצע של בוגרות שהשתלבו בעבודה בתחום הכשרתן גבוה ממוצע השכר החודשי של בוגרות שהשתלבו בתחום קרוב וכן אלו שהשתלבו בתעסוקה שאינה קשורה לתחום הכשרתן (5157 ₪, 3753 ₪ ו-3380 ₪ בהתאמה). משתתפות בודדות בלבד עבדו לפני כן בתחום התואם את הכשרתן והפסיקו, רובן בשל סיום פרויקט זמני.

קיים קשר בין תחום העיסוק לבין שביעות הרצון של המשתתפות. שביעות הרצון הכללית גבוהה יותר בקרב בוגרות אשר השתלבו בתחום הכשרתן, לעומת בוגרות אשר לא השתלבו בעבודה בתחום הכשרתן. בצד ההבדלים בשביעות הרצון הכללית, בחלק מההיבטים הספציפיים של שביעות הרצון לא עולים הבדלים משמעותיים והם: נוחות ההגעה למקום העבודה, שעות העבודה, היחסים עם הממונה הישיר והחברות, ההערכה המקצועית וכן מידת הסמכות והאחריות בעבודה. בנוסף, למרות שממוצע השכר גבוה יותר בקרב בוגרות שהשתלבו בתחום הכשרתן, אין הבדל משמעותי בשביעות הרצון מהשכר ביניהן לבין בוגרות שהשתלבו בתחום אחר (לוח 23).

לוח 23: שביעות רצון בעבודה על פי חלוקה לתחום התעסוקה בקרב בוגרות מועסקות, באחוזים

	סה"כ		עובדת בתחום		עובדת בתחום קרוב		לא עובדת בתחום	
	מרוצה במידה רבה/רבה מאוד	מרוצה במידה מועטה/מועטה מאוד	מרוצה במידה רבה/רבה מאוד	מרוצה במידה מועטה/מועטה מאוד	מרוצה במידה רבה מאוד	מרוצה במידה מועטה/מועטה מאוד	מרוצה במידה רבה/רבה מאוד	מרוצה במידה מועטה/מועטה מאוד
ניצול כישורים	60	17	76	7	58	19	39	31
ניצול ידע מקצועי נרכש	48	30	67	12	33	27	22	58
עניין בעבודה	71	10	84	4	73	8	52	18
נוחות הגעה למקום העבודה	64	13	63	11	73	14	62	18
שעות העבודה	60	14	57	13	76	16	61	15
רמת השכר	35	31	36	27	43	34	31	34
היחסים עם הממונה הישיר	88	4	87	5	100	0	85	5
היחסים עם חברות לעבודה	95	2	94	2	100	0	96	1
ההערכה המקצועית	87	2	87	2	87	0	87	4
מידת הסמכות והאחריות בעבודה	78	7	77	6	78	4	80	7
אתגרים מקצועיים	62	14	72	6	64	12	48	26
שביעות רצון כללית	70	10	80	6	77	8	53	15

הסיבות המרכזיות אשר עלו לעבודה של בוגרות שלא בתחום הכשרתן הינן חוסר התאמה של מקום העבודה מבחינה דתית (צוין כסיבה המרכזית ע"י 22% מהמשתתפות שענו על שאלה זו), חוסר ניסיון מתאים (כ-20%) ועבודה על פרויקט הגמר בקרב אלו שטרם קיבלו תעודה (כ-10%).

סביבת העבודה – סביבת העבודה מבחינה דתית וכן תמונת מצב ועמדות לגבי עבודה בסביבה מעורבת

מעל מחצית מהבוגרות השתלבו בארגונים בהם מרבית או כלל העובדים הינם חרדים (19.5% 47.6% בהתאמה) (לוח 24). לנתון זה השלכות משמעותיות משום שהוא מאפשר התאמה מרבית של סביבת העבודה לצרכיהן של העובדות, וככל הנראה זהו צורך משמעותי עבורן על כן שמרביתן בוחרות להשתלב בארגונים כאלו. עם זאת, עולה כי לנתון זה היבטים חיוביים פחות, משום שנמצא הבדל משמעותי ברמות השכר על פי חתך זה כך שככל שתמהיל העובדים הינו חרדי פחות, ממוצע השכר גבוה יותר (תרשים 3). ייתכן ופער זה נובע מכך שאופי ההשתלבות בארגון בו מרבית הגברים אינם חרדים תואם יותר את השוק הכללי. ניתן להניח כי בארגון שכזה התנאים פחות מותאמים לצרכי העובדת החרדית מבחינת המסגרת הייחודית, ובכך מאפשרים לה תחרות יותר חופשית ובהתאם אפשרויות קידום ושכר גבוהות יותר.

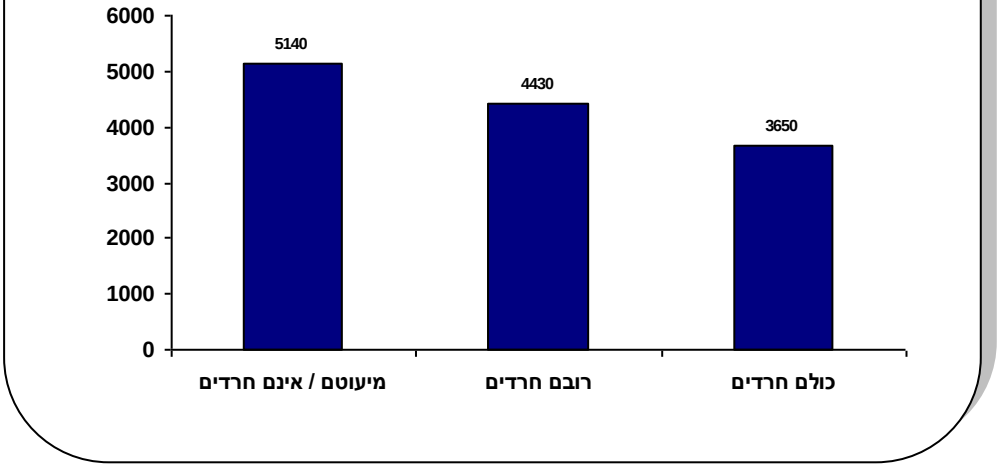
גם שכיחות המעסיקים מהמגזר הדתי/החרדי הינה גבוהה. אומנם המעסיק השכיח הינו חילוני (44.2%) אך אחוז ניכר מהמעסיקים משויך למגזר החרדי (40.6%) או למגזר הדתי (15.2%) (לוח 24).

מבחינת נוכחותם של גברים בסביבת העבודה, נמצא כי מרבית הבוגרות עובדות בפועל בסמיכות לגברים (69.1%). הגברים בסביבת העבודה הינם ברובם מנהלים (84.3%) חלקם עמיתים (56.6%) וכן לקוחות (40.3%) ונותני שירות (28.9%). הנתונים אשר עלו בשאלת עמדתן של הבוגרות לגבי עבודה בסמיכות לגברים תואמים את אחוז המשתתפות אשר עובדות בפועל בסביבה מעורבת, כאשר 63.6% דיווחו כי יעבדו בסמיכות לגברים כל עוד הקשר הינו על בסיס מקצועי, ו-9.2% דיווחו כי אין להן כל בעיה לעבוד בסמיכות לגברים. רק 9.2% שללו עבודה במקום בו נמצאים גברים באופן קבוע, כאשר 18% ציינו כי הן אינן מעוניינות לנהל עימם קשר ישיר, גם אם הן מסכימות לעבודה בסמיכות אליהם (לוח 24).

לוח 24 : מאפיינים של סביבת העבודה מבחינת דת ומגדר, אחוזים

שיוך דתי של המעסיק	*100%*
חרדי	40.6
דתי	15.2
חילוני	44.2
שיוך דתי של עובדים אחרים בארגון	*100%*
כולם חרדים	47.6
רובם חרדים	19.5
מיעוטם חרדים	23.1
אינם חרדים	9.8
עמדה לגבי עבודה בסמיכות לגברים	*100%*
לא אעבוד במקום בו נמצאים גברים באופן קבוע	9.2
אעבוד בסמיכות לגברים ללא ניהול קשר ישיר עימם	18.0
אעבוד בסמיכות לגברים כל עוד הקשר הינו על בסיס מקצועי	63.6
אין לי בעיה לעבוד בסמיכות לגברים	9.2
עבודה בפועל בסמיכות לגברים	*100%*
כן	69.1
לא	30.9
תפקיד הגברים בסביבת העבודה	
(ניתן היה לציין יותר מתפקיד אחד, על כן הנתונים אינם מצטברים ל100%).	
עמיתים	56.6
מנהלים	84.3
ספקים	16.4
לקוחות	40.3
נותני שרות	28.9

תרשים 3: ממוצע השכר החודשי על פי חלקם של העובדים החרדיים בעסק



תרומת הלימודים לעבודה

מתוך דיווח המשתתפות על מרכיבים שונים בלימודיהן ומידת תרומתם לתפקודן בעבודה, עולה כי התרומה המשמעותית ביותר הינה ליכולתן של הבוגרות להשתמש במחשוב ובטכנולוגיה (91% מהמשתתפות ציינו כי היבט זה תרם להן במידה רבה עד רבה ביותר), וזהו למעשה ההיבט המרכזי במסלול הכשרתן. תרומה משמעותית נוספת צוינה בהיבט הדתי כך שמרביתן (90.5%) ציינו כי הלימודים תרמו במידה רבה עד רבה ביותר ליכולתן לשמור על אורח חיים חרדי בסביבת העבודה. תרומה ניכרת גם ליכולתן של הבוגרות לנהל יחסי עבודה עם הממונים עליהן (77.4% ציינו תרומה רבה/רבה מאוד), להשתלב בעבודת צוות (72% ציינו תרומה רבה/רבה מאוד) והלימודים אף תרמו במידה ניכרת להבנתן העסקית (63.3% ציינו תרומה רבה/רבה מאוד).

השליטה בשפה האנגלית הינה נושא מרכזי המעסיק הן את הגורמים המנהלים בסמינרים והן את המעסיקים הדורשים מהבוגרות רמת שליטה גבוהה בשפה. מנקודת מבטן של הבוגרות הלימודים תרמו יותר ליכולת הקריאה של חומר מקצועי באנגלית (65.4% ציינו תרומה רבה/רבה מאוד), ופחות ליכולתן לנהל שיחה באנגלית (34.4% ציינו תרומה רבה/רבה מאוד), אם כי מעל מחצית מהמשתתפות ציינו כי אינן נדרשות ליכולת זאת במסגרת עבודתן. ככלל, הלימודים המעשיים שנלמדו תרמו במידה רבה יותר לעבודתן לעומת הלימודים העיוניים (54.6% ו-38.9% ציינו תרומה רבה/רבה מאוד בהתאמה) (לוח 25).

לוח 25 : תרומת הלימודים לעבודה על פי דיווח של בוגרות מועסקות, אחוזים

	תרם במידה רבה/רבה מאוד	תרם במידה בינונית	תרם במידה מועטה/לא תרם כלל	סה"כ	אין בכך צורך במסגרת עבודתי[1]
ההיבט הלימודי					
החומר העיוני שנלמד	38.9	30.6	30.5	*100%*	
החומר המעשי שנלמד	54.6	27.7	17.8	*100%*	
שימוש במחשוב וטכנולוגיה	91.0	5.6	3.4	*100%*	0.7
שמירה על אורח חיים חרדי בעבודה	90.5	5.1	4.4	*100%*	0
ניהול יחסי עבודה עם הממונים	77.4	14.3	8.3	*100%*	2.3
השתלבות בעבודת צוות	72.0	19.7	8.3	*100%*	3.0
קריאת חומר מקצועי באנגלית	65.4	23.1	11.5	*100%*	9.2
הבנה עסקית	63.3	30.0	6.7	*100%*	7.5
כתיבת דוחות עבודה	45.5	29.3	25.2	*100%*	35.4
ניהול שיחה באנגלית	34.4	26.7	38.9	*100%*	53.3

1) אחוז מתוך המשתתפות שענו על השאלה

עמדות הנוגעות למסלולי הלימוד ולתעסוקה בתחום

המשתתפות נשאלו לגבי מידת הסכמתן עם היגדים שונים, בכדי לבדוק עמדות בנוגע למסלול הלימודים ואפשרויות התעסוקה שלאחריו, באופן נפרד עבור סטודנטיות ועבור בוגרות (לוח 26).

בקרב הסטודנטיות, בהתאם למניע המרכזי אשר ציינו המשתתפות בבחירת מסלול הלימודים – "לאפשר לבעלי ללמוד תורה", רובן מאמינות כי הלימודים יסייעו להן לאפשר לבעליהן ללמוד תורה (86% הסכימו עם היגד זה במידה רבה/רבה מאוד) וכן לפרנס את משפחתן בכבוד (86.9% הסכימו עם היגד זה במידה רבה/רבה מאוד). בפועל, כאשר הבוגרות נשאלו על יכולתן לפרנס את משפחתן בכבוד אחוז מעט נמוך יותר ציינו את הסכמתן הגבוהה (76.3% הסכימו עם היגד זה במידה רבה/רבה מאוד), אם כי עדיין רוב ניכר.

בנוסף, בהתאם למניע העניין אשר צוין גם הוא בעדיפות גבוהה, מרבית הסטודנטיות מאמינות כי הלימודים יאפשרו להן להשתלב במקצוע מעניין (78.5% הסכימו עם היגד זה במידה רבה/רבה מאוד).

בנקודת הזמן בה התבצע המחקר, מעל מחצית מהסטודנטיות דיווחו כי שהן חושבות כי המסלול יאפשר להן למצוא תעסוקה בקלות רבה יותר אל מול חברותיהן שפנו ללימודי הוראה (60.6% הסכימו עם היגד זה במידה רבה/רבה מאוד), אך אל מול זאת רבות אינן מסכימות עם היגד זה (18% ציינו הסכמה במידה מועטה/כלל לא). בפועל, כאשר הבוגרות נשאלו על כך, אחוז גבוה יותר של משתתפות ציינו כי מצאו עבודה בקלות רבה יותר מחברותיהן שלמדו הוראה (73.3% הסכימו עם היגד זה במידה רבה/רבה מאוד). שיעור ההשתתפות במסלולי לימוד אלו הולך וגדל לאורך השנים, וייתכן וביחד עם כך גם העמדות בנושאים הקשורים לתעסוקה בתחום ישתנו.

גם ציפיותיהן למצוא עבודה בקלות הינן בינוניות בעיקרן (רק 39.4% הסכימו עם היגד זה במידה רבה/רבה מאוד), כך שרבות מהן אינן פונות למסלול בתחושה של "עבודה בטוחה". יותר משתתפות בוגרות המסלול ציינו כי הלימודים סייעו להן למצוא עבודה בפועל (72.1% הסכימו עם היגד זה במידה רבה/רבה מאוד).

מבחינת האפשרות לשלב עבודה עם ניהול משק הבית וטיפול בילדים, 45.3% המשתתפות מסכימות במידה רבה עד רבה מאוד עם כך שנותר להן די זמן לניהול משק הבית וטיפול בילדים, שיעור הסכמה נמוך באופן יחסי להיגדים אחרים. כאשר הבוגרות נשאלו לגבי מידת העניין שלהן בקידום, גם אם קידום זה יבוא על חשבון היכולת לסייע בניהול משק הבית, מרביתן ציינו מידה מועטה של עניין, או העדר עניין (64.5%). עם זאת, 14.5% מבין המשתתפות ציינו כי היו מעוניינות בקידום במידה רבה, גם אם זה יבוא על חשבון יכולתן לסייע בניהול משק הבית (לוח 27).

לבסוף, משום שמדובר במסלול ראשוני המאפשר לימודים חלופיים ללימודי הוראה ולא מקבילים, המשתתפות נשאלו לגבי עמדתן בנושא זה. 58.1% ציינו כי לא היו מעוניינות בלימודי הוראה מקבילים, בעוד 41.9% מהמשתתפות ציינו כי כן היו מעדיפות אפשרות זו במידה והייתה מוצעת להן (לוח 28).

לוח 26: עמדות של סטודנטיות ושל בוגרות מועסקות הנוגעות למסלולי הלימוד ולתעסוקה בתחום, אחוזים

	מסכימה במידה רבה מאוד	מסכימה במידה רבה	מסכימה במידה בינונית	מסכימה במידה מועטה	בכלל לא מסכימה	סה"כ
בקרב סטודנטיות						
כשאסיים את הלימודים אמצא עבודה בקלות	9.6	29.8	45.8	8.1	6.6	*100%*
יהיה לי קל יותר למצוא עבודה מלחברותיי שלומדות הוראה	23.4	37.2	21.3	7.8	10.2	*100%*
בעזרת הלימודים אוכל לעבוד במקצוע מעניין	44.2	34.3	18.4	2.6	0.5	*100%*
בעזרת הלימודים אוכל לפרנס את משפחתי בכבוד	41.3	45.6	10.2	1.3	1.6	*100%*
הלימודים יאפשרו לבעלי ללמוד תורה	51.0	35.0	9.2	1.4	3.4	*100%*
בקרב בוגרות						
התוכנית עזרה לי למצוא עבודה	47.6	24.5	13.3	4.2	10.5	*100%*
מצאתי עבודה בקלות רבה יותר מחברותיי שלמדו תחומים אחרים	42.2	31.1	9.6	5.2	11.9	*100%*
עבודתי מאפשרת לי לפרנס את משפחתי בכבוד	40.2	36.1	16.4	4.1	3.3	*100%*
נותר לי די זמן לניהול משק הבית וטיפול בילדיי	15.5	29.8	36.9	10.7	7.1	*100%*

לוח 27: מידת העניין בקידום, ע"ח היכולת לסייע בניהול משק הבית בקרב בוגרות מועסקות, באחוזים

מידת עניין בקידום, גם על חשבון היכולת לסייע בניהול משק הבית	
סה"כ	100%
מידה רבה	14.5
מידה בינונית	21.0
מידה מועטה	19.6
כלל לא	44.9

לוח 28: רצון ללמוד במסלול לימודי הוראה בנוסף למסלול ההנדסאי בקרב סטודנטיות ובוגרות, באחוזים

בחירה בלימודי הוראה במקביל	
סה"כ	100%
כן	41.9
לא	58.1

פרק ו' - מסקנות

תגובות הסביבה לתוכנית ולבחירה ללמוד ולעבוד במסלולים החלופיים

מתוך הראיונות עם מנהלים ורכזות בסמינרים עולה כי המעבר להכשרה הנדסאית באופן חלופי ללימודי ההוראה התבצע ללא קשיים משמעותיים, על אף שהויתור על לימודי הוראה מעלה קשיים רעיוניים והינו שנוי במחלוקת גם כיום. נראה כי ברגע שגורמים הלכתיים אפשרו את המהלך, הוא התקבל גם בקרב הציבור, שהיה בשל לכך. גם בסקר הטלפוני הנרחב דיווחו המשתתפות על מידה נמוכה של התנגדות לבחירתן לפנות לתוכנית ללימודי הנדסאות בסמינרים, ותמיכה גבוהה בכך, בעיקר מצד המשפחה. עם זאת, עולים סימנים למחלוקת מסוימת בקרב דמויות חינוכיות בסמינר, אשר אינן מתנגדות באופן גורף לתכנית , אך גם אינן תומכות בה. הנושא הופך מורכב יותר כאשר מדובר ביציאה לעבודה בתחום, אשר בחלקה נעשית במקומות עבודה לא חרדיים. במקרה זה, כאשר ההתייעצות עם גורמים נוספים הינה משמעותית יותר מצד הבוגרות, עולה מידה של התנגדות בקרב דמויות בסמינר ובקרב הרבנים, אם כי זו עדיין שולית ביחס לתמיכה. באופן כללי ניתן לומר אפוא כי המעבר ללימודים חלופיים בסמינרים אשר השתתפו בתוכנית עבר באופן שלא עורר התנגדויות מיוחדות והתמיכה בפנייה לאפיק זה הינה גבוהה.

שביעות רצון

מטרת המחקר הייתה בחינה רחבת היקף של מסלולי הלימוד להכשרה חלופית בסמינרים דרך מספר נקודות מבט – של הסמינרים עצמם, המעסיקים, והסטודנטיות. באופן כללי, ניתן לראות כי בצד ההצעות לשיפור, שביעות הרצון הינה גבוהה והתוכנית נחשבת כהצלחה הן מצד המעסיקים והן מצד הסטודנטיות וגופי ההכשרה. מרבית המעסיקים ציינו כי היו ממליצים למעסיקים נוספים לפנות לאפיק זה של העסקת נשים חרדיות, מנהלים ורכזות בסמינרים הביעו שביעות רצון וגאווה מהצלחת הסטודנטיות במסלולי הלימודים ואופן השתלבותן בתעסוקה כמו גם הסטודנטיות עצמן אשר הביעו שביעות רצון גבוהה מסלול הלימודים אליו הן פנו ומרביתן אף ציינו כי היו ממליצות עליו לחברותיהן.

תרומת תוכנית הלימודים

על פי דיווחי הבוגרות, תרומתה של תוכנית הלימודים להשתלבותן התעסוקתית הינה גבוהה, בפרט בהיבטים כגון השימוש במחשוב וטכנולוגיה, היכולת לנהל יחסי עבודה עם ממונים וכן השתלבות בעבודת צוות. מנקודת מבטן, חלק משמעותי מהתרומה של מסלול הלימודים הינו ההכנה הרוחנית לשמירה על אורח חיים חרדי בסביבת העבודה. נתון זה הינו חשוב נוכח החשש הראשוני מפנייה

לאפיקי תעסוקה אלו. הסמינר רואה חשיבות גבוהה בהכנה הרוחנית של הבוגרות והן מאשרות כי הוא אכן מקנה להן את הכלים הדרושים להן.

נשירה

אחוז הנשירה הינו נמוך, ועומד על 7%, כך שמרבית הסטודנטיות עוברות את הבחינות ומסיימות את לימודיהן בהצלחה.

השתלבות בתעסוקה

ככלל, שיעור ההשתלבות בשוק העבודה של בוגרות מסלולי ההכשרה שנבדקו הינו גבוה, כך שכ-88% מצליחות למצוא עבודה במהלך שלושה החודשים מסיום לימודיהן. גם השכר החודשי הממוצע הינו גבוה מהשכר הממוצע במגזר החרדי. עובדות רבות (כ-30%) משתלבות במשרה חלקית בלבד, אם כי חלקן עושות זאת מבחירה על מנת לסיים את פרויקט הגמר.

שביעות רצון ממקום העבודה

ככלל, ניתן לראות כי שביעות הרצון של הבוגרות מעבודתן הינה גבוהה, בפרט בהיבטים ספציפיים כגון יחסים עם חברות לעבודה ועם הממונה הישיר, עניין והערכה מקצועית כלפיהן. שביעות רצון מועטה באופן יחסי עולה מרמת השכר וכן עולה תחושה מצד המשתתפות כי הן אינן מנצלות את מלוא כישוריהן, כך שהן שבעות רצון במידה פחותה יותר מהיבטים כגון: ניצול הידע המקצועי וניצול הכישורים.

מקורות

גוטליב, ד. ואלירז, י. (2006). העוני וההתנהגות בשוק העבודה בחברה החרדית (נייר עבודה). ירושלים: מכון ון ליר.

לופו, י. (2003). מפנה בחברה החרדית – הכשרה מקצועית ולימודים אקדמיים. ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.

פרידמן, מ. (1988). האישה החרדית. ירושלים: מכון ירושלים לחקר ישראל.

קפלן, ק. (2007). בסוד השיח החרדי. ירושלים: מרכז זלמן שזר לתולדות ישראל.