



המוסד לביטוח לאומי

מינהל המחקר והתכנון

**פיתוח מסלולים מקצועיים
לחוילות בגיוס מיוחד**

מס' 53

מפעלים מיוחדים

ירושלים, סיון התשנ"ד, מאי 1994

המוסד לביטוח לאומי
מינהל המחקר והתכנון

מפעל מיוחד

פיתוח מסלולים מקצועיים לחיילות בגיוס מיוחד

מאת:

ד"ר יעקב אפרחי

מר איתן רופינר

מרטנס הופמן - יועצים לניהול בע"מ

ירושלים, מאי 1994 - תשנ"ד

שלמי תודה

המחקר הנוכחי הגיע לסיומו המוצלח בין השאר הודות לעזרה הרבה שהגיש לנו מדור הכשרת מפקדים במקא"מ ועל כך תודה.

סיוע לוגיסטי פורה קיבלנו גם מקצינות ומפקדות ביחידות בהן משרתות החיילות.

תודה גם שלוחה לגב' נעמי פינטון וגב' כרמלה קורש-אבלגון מהיחידה למפעלים מיוחדים על הסבלנות שגילו ללוח הזמנים הדינמי של הפרוייקט ועל התמיכה ששיזרו לאורך כל הדרך.

לבסוף "מי שברך" למפקדים העושים במלאכה והעובדים מול החיילות על שהוסיפו נדבך חשוב לנתוני המחקר.

ואחרונות אחרונות חביבות החיילות שהשתתפו במחקר; תודה רבה על המאמץ שהשקעתן והרבה הצלחה בשירות ובאזרחות.

הקדמה

אני שמח להציג את המפעל המיוחד "פיתוח מסלולים מקצועיים לחיילות בגיוס מיוחד", שהוא דוגמא לתרומה של צה"ל למרקם החברתי של החברה הישראלית.

באמצעות מפעל מיוחד זה, ובשיתוף עם משרד העבודה והרווחה, צה"ל מאפשר ליצור הזדמנות נוספת - אולי אחרונה - עבור בנות שנתוניהן נמוכים, לרכישת כלים שבאמצעותם תוכלנה המשתתפות בפרוייקט להשתלב בחברה כאזרחיות פורודקטיביות ועצמאיות, לאחר שחרורן מהצבא.

מתוך רצון לפתוח בפני בנות מקא"מ הזדמנות דומה לזו הפתוחה בפני בנים למצוא את מקומן בחברה עם השחרור ולמנוע מהן אבטלה, נענה המוסד לביטוח לאומי בחיוב לבקשת אל"מ דובי אורבך, ראש מקא"מ, וסא"ל אפרת מס-קנטור, ראש ענף תקו"מ, לתמוך בפיתוח מסלולי אבחון, הכשרה והדרכה מיוחדים לחיילות אלה שבעקבות כל אלה תשתחררנה עם תעודת מקצוע שמתאימה גם לשוק האזרחי.

במרץ 1991 אישור המוסד לביטוח לאומי את הפרוייקט כמפעל מיוחד במסגרת ביטוח ענף אבטלה לתקופת ניסיון של 18 חודשים.

ברצוני להודות לאנשים הבאים אשר השתתפו בצוות ההיגוי בשלבים שונים של הקמת השירות:

- | | |
|-------------------|---|
| סא"ל שאול פרידלר | - ראש ענף תקו"מ במקא"מ (עד 7/93). |
| סא"ל שרי רביבי | - ראש ענף תקו"מ במקא"מ. |
| סרן מלכה שבתאי | - מרכזת הפרוייקט - ראש מדור פיתוח ותכנון הכשרה מקצועית והדרכת מפקדים (עד 6/93). |
| יעל גור | - מרכזת הפרוייקט - ראש מדור פיתוח ותכנון הכשרה מקצועית והדרכת מפקדים (6/93). |
| סא"ל נגה כהן | - רמ"ד פרט במקח"ר (עד 12/92). |
| סא"ל דפנה גוט"ן | - רמ"ד פרט במקח"ר. |
| אירית לוי | - עוזרת למרכזת פרויקט. |
| אורית לבל | - מש' הביטחון, עוזרת בכירה לנושאים כלכליים - אגף הכספים. |
| רויטל כהן | - מש' העבודה והרווחה, רכזת מעקב ובקרה במחוז ת"א. |
| רס"ן דיוויד דרסון | - קמ"ט הדרכת מפקדים במקא"מ. |
| כרמלה קורש-אבלגון | - רכזת מפעלים מיוחדים, המוסד לביטוח לאומי. |

תודתי לגב' נעמי פינטון, מנהלת המחלקה למפעלים מיוחדים במוסד לביטוח לאומי שהשקיעה הרבה עמל ויזע כדי להעמיד את הפרוייקט על רגליו.

תודה מיוחדת לד"ר יעקב אזרחי ממרטנס הופמן, אשר ניהל את המחקר בשם המוסד לביטוח לאומי בתנאים מורכבים במיוחד.

אני מאחל המשך דרך צלחה לכל החיילות שהשתתפו בתקופה הנסיונית של הגיוס המיוחד - מסלולים מקצועיים, ולכל מי שיעבור במסלול כשיתבסס ומקומו יוכר בשירות הסדיר.

שלמה כהן
סמנכ"ל מחקר ותכנון

תקציר מנהלים

- (1) פרויקט המסלולים המקצועיים אמור להקנות לחיילות בגיוס מיוחד תעודה מקצועית מוכרת ובכך להגדיל את הפוטנציאל שלהן לתעסוקה יותר אטרקטיבית באזרחות. בנוסף פיתוח המסלולים ישפר את תפקוד החיילות בצבא ויאפשר תפקיד יותר משמעותי במהלך השירות הצבאי. המחקר שלפנינו בא לבחון את יעילות הפרוייקט והצלחתו להשיג מטרות אלו.
- (2) הפרוייקט תוכנן ע"פ המרכיבים הבאים:
- א. פיתוח מסלולים מקצועיים והכשרה מקצועית
- בתחילת השירות.
 - במהלך השירות.
 - לקראת השחרור.
- ב. חונכות והכשרת סגלים
- פיתוח תפיסת חונכות לחיילות בגיוס מיוחד.
 - השתלמות לחונכים העובדים עם חיילות גיוס מיוחד.
 - הכשרת סגלי הדרכה והוראה העובדים עם חיילות גיוס מיוחד.
- ג. העשרה השכלתית
- השלמה ל-10 שנות לימוד
 - השלמת בגרות
 - סדנא - חינוך לחיי משפחה
- ד. מכינה לקראת שחרור
- (3) בפועל ניתן דגש למסלולים מקצועיים בתחילת השירות ובקנה מידה קטן גם להכשרה במהלך השירות. לא נעשתה הכשרה מקצועית לקראת השחרור.
- (4) ניתן דגש להכשרת סגלי הדרכה והוראה, אך התקיימה רק השתלמות אחת לחונכים לחיילות, עם מספר מועט של משתתפים.
- (5) בוצעו פעילויות העשרה השכלתית ומכינה לקראת שחרור.
- (6) המחקר עקב אחרי עמדות החיילות ותפקודן לאורך השירות, במספר מאמצי מחקר:
- א. סקר בקרב 168 טירוניות במחזור גיוס יוני 1992.
- ב. סקר בקרב 106 בוגרות של 9 קורסים ב-7 מסלולים מקצועיים (במחזורי גיוס שונים).

ג. סקר בקרב 323 חיילות המשרתות ביחידות שונות.
ד. חוו"ד של מפקדים על 295 חיילות וכן 75 ראיונות פתוחים עם אותם מפקדים.

- (7) מערך המחקר איפשר להשוות בין:
א. קבוצות חיילות בנקודות זמן שונות בשירות.
ב. קבוצת ניסוי (בוגרות המסלולים המקצועיים) לקבוצת ביקורת (חיילות ללא קורס).
ג. חיילות העובדות במקצוע אליו הוכשרו לעומת אלו שאין התאמה בין ההכשרה לעבודתן.
- (8) 84 חיילות מגיוס מאי 1991 וינואר 1992 נסקרו טלפונית מספר חודשים לאחר השחרור. הסקר בחן את ההסתגלות התעסוקתית של המשתחררות לחיים האזרחיים ואת תפיסתן את תרומת הצבא לכך.
- (9) בנוסף נבחן פוטנציאל השוק האזרחי של המסלולים המקצועיים מזווית ראייה של מומחים בתחום.
- (10) נבדקו גם עמדות החיילות שהשתתפו במכינה לקראת שחרור וכן תגובות נגדים שהשתתפו בהשתלמות לחונכים.
- (11) המחקר מצביע על כך שבחלק גדול מהמסלולים המקצועיים שנבנו הצבא מחכה לחיילות בוגרות המסלול. במובן זה הפרוייקט הצליח להפוך את המסלולים לחלק משגרת העבודה של צה"ל.
- (12) חיילות העובדות במקצוע אליו הוכשרו תופסות את תפקידן כיותר מעניין וכיותר מכין אותן מקצועית לאזרחות, זאת יחסית לחיילות ללא קורס וחיילות שאינן עובדות במקצוע אליו הוכשרו. קבוצת העובדות במקצוע מקבלת גם חוות דעת גבוהות ממפקדיהן יחסית לקבוצת האחרות.
- (13) יחד יום זאת כמחצית מהחיילות לא משרתות במסלול המקצועי אותו עברו. בולטים לשלילה בהקשר זה הינן בוגרות קורס בספרות, תפירה תעשייתית (מאי 1991) ודפוס מונטאג'.
- (14) המיון לחלק מהקורסים (תפירה תעשייתית, ספרות וחלקית גם הלחמה עדינה) לא לקח בחשבון את המוטיבציה של החיילות לאותו מסלול.
- (15) עצם ההשתתפות בהכשרה מקצועית לא תרמה למוטיבציה להכשרה מקצועית נוספת בתחום הנלמד.

(16) חיילות ששרתו במסלול מקצועי בתחום הפקידות מעדיפות לעסוק בתחום זה גם באזרחות. העדפות אלו דומות למה שנמצא בקבוצת הביקורת (סיעוד, מרעננות, פקידות ללא קורס).

(17) חיילות במסלול מקצועי-טכני רוצות פחות מקבוצות אחרות לעסוק בפקידות, אולם גם ההעדפות המקצועיות שלהן בתחום העיסוק אינן גבוהות (כ-30% היו מעוניינות להמשיך באזרחות במקצוע הצבאי שלהן). לא נוצרה איפוא הזדהות מקצועית של החיילות.

(18) פוטנציאל השוק של המסלולים המקצועיים נבחן דרך צוות מומחים וע"י סקר בקרב מדגם חיילות משתחררות. הממצאים מראים כי:

א. תפירה תעשייתית הינה מקצוע נדרש, אך לא אטרקטיבי (שכר וסטטוס). בסקר בקרב משתחררות, אף חיילת לא עסקה במקצוע זה בפועל, ולא חיפשה עבודה בתחום.

ב. הלחמה עדינה ודפוס מונטאג' הינם מקצועות נדרשים ואטרקטיביים. במדגם משתחררות נמצאה רק חיילת אחת מכל מקצוע שעובדת בו בפועל באזרחות. עם זאת המשתחררות ממסלולים אלו מחפשות עבודה בתחום.

ג. פקידת משרד ממוחשב הינה מקצוע טוב ונדרש, אולם בתחרות בשוק האזרחי חיילות גיוס מיוחד נמצאות בנחיתות. בסקר בקרב המשתחררות אכן נמצא שרק חיילות בודדות מגדירות את עיסוקן כפקידות ברמה גבוהה. יתירה מזו חלק מהמשתחררות במסלול זה עוסק בעבודות לא מקצועיות במקום פקידות.

ד. ספריות למקצוע זה יש דרישות בשוק העבודה. אולם רק בנות מוכשרות יכולות להתקדם בשוק האזרחי. הפחות מוכשרות יוכלו לשמש ככוח עזר במספרה לעבודות הפשוטות יחסית, עם שכר נמוך בהתאם. מסלול זה לא נבדק בסקר משתחררות.

(19) רצון ללימודים לאחר השחרור גבוה משמעותית יחסית לקבוצת ביקורת רק בקרב חיילות שעברו הכשרה מקצועית בתחום הפקידות ולא בקרב חיילות במסלולים הטכניים. לאחר השחרור קיים רצון גבוה ללימודים והכשרה מקצועית אך הוא לא מתורגם ללימודים בפועל. (רק 6% מהמדגם לומדות).

(20) החיילות תופסות את היתרונות שיש למסגרת הגיוס המיוחד בהקשר של קורסים מקצועיים והשכלה. יחד עם זאת השיוך למסגרת זו יוצר סטיגמה המקשה ומפריעה לחיילות לפחות בשלבי השירות הראשוניים.

(21) בפרק 13 מוצגות המלצות המחקר, העיקריות שבהן דנות:

א. מתן הסברה מקיפה לחיילות בשלב הטירונות, על מסלולים מקצועיים.

ב. מיון למסלולים תוך הדגשת רצון החיילת להגיע למסלול.

ג. הגדרה יותר מדויקת של צורכי היחידה בכ"א בוגר המסלולים המקצועיים.

ד. הקפדה על "שידוך" נאות בין היחידה על מאפייניה וצרכיה לבין החיילות בוגרות המסלול המקצועי והכנת היחידה לקליטת החיילות. ה. מעקב ובקרה לאורך השירות בהקשר של העסקה במקצוע הנלמד, קידום במקצוע ובדרגה, השתלמויות והעשרה.

ו. הדרכת מפקדים.

ז. ליווי החיילת לקראת השחרור ואחריו כדי לסייע לה בגיבוש העדפה מקצועית ובמציאת תעסוקה בתחום.

(22) המעבר של חיילות בנות הגיוס המיוחד לסמכות מקא"מ פתח אפשרויות נרחבות לשיפור תהליכי המיון, השיבוץ ליחידות, המעקב והבקרה. תהליכים אלו עשויים לתרום להצלחת הפרוייקט בעתיד.

תוכן העניינים

<u>עמוד</u>	<u>פרק</u>
1	1. <u>כללי</u>
4	2. <u>מטרות המחקר</u>
5	3. <u>שיטת ביצוע המחקר</u>

עיקרי הממצאים

13	4. המסלולים המקצועיים - זווית הראיה של מומחים
18	5. המסלולים המקצועיים - זווית הראיה של החיילות
41	6. תפקוד הסתגלות ומוטיבציה להמשך השירות
56	7. מה קורה עם החיילות לאחר השחרור
64	8. השלמת השכלה והכשרה מקצועית
69	9. גיוס מיוחד - תרומה מול סטיגמה
74	10. מסלולים מקצועיים - הערכת הקורסים
79	11. המכינה לקראת שחרור
81	12. הדרכת מפקדים
85	13. משמעויות והמלצות

נספחים

- (1) צה"ל מגייס לשורותיו, פעמיים בשנה בנות במסגרת "גיוס מיוחד". מדובר באוכלוסיית הבנות הנמוכה ביותר שמתגייסת לצבא, מבחינת הקב"א וסימול ההשכלה. חלק מחיילות אלה מאופיין בקושי להסתגל למסגרת, בבעיות משמעת, במצב משפחתי בעייתי, דימוי עצמי נמוך ובתחושות קיפוח. רבות מהחיילות בקבוצה זו מתקשות בלמידה של חומר עיוני.
- (2) הפרוייקט לקידום חיילות, בנות הגיוס המיוחד, לקח על עצמו לאתר עיסוקים ומקצועות מתאימים ולתכנן מסלולי שירות שבמהלכם יתקדמו הבנות בתחום המקצועי.
- (3) מסלולים אלו אמורים להגדיל את הפוטנציאל של החיילות לתעסוקה יותר אטרקטיבית באזרחות, כמו גם לשפר את תפקודן במהלך השירות.
- (4) הפרוייקט תוכנן ע"פ המרכיבים הבאים:
- א. פיתוח מסלולים להכשרה מקצועית בשלבים שונים של השירות.
- ב. העשרה השכלתית.
- ג. מכינה לקראת שחרור.
- ד. חונכות להכשרת סגלים.
- (5) המסלולים להכשרה מקצועית תוכננו להתבצע בתחילת השירות, במהלכו ולקראת השחרור.
- (6) בתחילת השירות הועברו לבנות קורסים מקצועיים מסוגים שונים:

א. מחזור גיוס מאי 1991

- פקידות משרד ממוחשב ל-17 חיילות
- תפירה תעשייתית ל-17 חיילות

ב. מחזור גיוס ינואר 1992

- פקידות משרד ממוחשב ל-14 חיילות
- הלחמה עדינה (חוטות) ל-15 חיילות
- דפוס מונטאג' ל-14 חיילות

ג. מחזור גיוס יוני 1992

- פקידות משרד ממוחשב ל-15 חיילות
- ספרות ל-15 חיילות
- תפירה תעשייתית ל-10 חיילות

ד. מחזור גיוס ינואר 1993

- קורס ספרות ל-16 חיילות
- קורס פקידות משרד ממוחשב ל-22 חיילות
- עיבוד תמלילים (2) ל-31 חיילות
- הלחמה עדינה ל-13 חיילות

ה. מחזור יוני 1993

- גרפיקה ממוחשבת (מקינטוש) ל-16 חיילות
 - דפוס מונטאג' ל-19 חיילות
 - פקידות משרד ממוחשב (2) ל-30 חיילות
 - עיבוד תמלילים ל-30 חיילות
- (7) קורסים אלו הנמשכים כל אחד כ- 4 חודשים הקנו לכ-294 חיילות תעודה מקצועית מטעם משרד העבודה והרווחה. תעודה זו עשויה להרחיב ולהעשיר את אפשרויות התעסוקה של החיילות לאחר השחרור.
- (8) בנוסף, במספר מחזורי גיוס הועבר לחיילות, בתחילת השירות, קורס צבאי קצר להפעלת תקשורת ויישומים במחשב. קורס זה (קורס פקידות אומץ) שהועבר לכ-180 חיילות, לא מקנה אומנם תעודה מקצועית, אולם נותן לחיילות ניסיון מקצועי בעבודה מול מחשב. (בקבלה והנפקה של ציוד ממחסנים).
- (9) יש לציין כי החיילות נשלחו לקורסים השונים לאחר מיון ראשוני שניסה להתאים את הקורס לרמתן. כללית: לקורסי: דפוס מונטאג', משרדאות והלחמה עדינה, נשלחו החיילות היותר חזקות ואילו לתפירה תעשייתית וספרות היותר חלשות.
- (10) במהלך השירות התקיימו 2 קורסים לעיבוד תמלילים ל-24 חיילות.
- (11) מודל ההכשרה לקראת שחרור לא הופעל למעשה במסגרת הפרוייקט.
- (12) במסגרת הכשרה השכלתית נפתחו שתי כיתות להשלמת בגרות בהן למדו כ-119 חיילות. כ-190 חיילות נוספות השתתפו בסדנאות לחינוך לחיי המשפחה.
- (13) ב-4 מכינות לקראת שחרור השתתפו כ-220 חיילות.
- (14) הועברה השתלמות נסיונית לחונכים לחיילות. השתלמות זו ניסתה ליישם פיתוח תפיסת חונכות לחיילות גיוס מיוחד. בהשתלמות היו מספר מועט של משתתפים ולניסיון זה לא היה המשך.
- (15) במהלך הפרוייקט בוצעו מספר הכשרות לסגלי הדרכה והוראה כיצד לעבוד עם חיילות הגיוס המיוחד.
- (16) נראה איפוא שהפרוייקט נתן דגש לפיתוח מסלולים מקצועיים בתחילת השירות. נעשה מעט יחסית בתחום ההכשרה המקצועית במהלך השירות ולקראת השחרור.
- (17) כמו-כן ניתנה עדיפות להכשרות של סגלי הדרכה והוראה על פני פיתוח ויישום של מודל לחונכים של חיילות גיוס מיוחד.
- (18) הצלחת הפרוייקט תלויה בין השאר בתפיסה חיובית של החיילות את המקצוע בו שובצה, בעבודה במקצוע במהלך השירות לשביעות רצון החיילות ומפקדיה, וכמובן במוטיבציה של החיילות ובעיסוק בפועל במקצוע הנלמד גם לאחר השחרור.

- (19) עקב מורכבות הפרוייקט בוצע המחקר בשלושה שלבים:
- א. השלב הראשון של המחקר בדק את פוטנציאל השוק של המסלולים המקצועיים בחיים האזרחיים. הפוטנציאל נבחן דרך מומחים העוסקים בתחום זה במגזר האזרחי.
- ב. השלב השני של העבודה עסק בעיקר במיפוי התפקוד, העמדות וההרגשות של החיילות בנקודות זמן שונות במהלך השירות. בנוסף נבדקה חוות הדעת של מפקדי החיילות לגבי תפקודן ותרומתן למערכת.
- ג. השלב השלישי של המחקר התמקד במה קורה עם החיילות מספר חודשים לאחר השחרור בהקשר של תעסוקה במקצוע הנלמד ועמדות כלפי הפרוייקט.
- (20) ממצאי שלושת השלבים ומשמעויות הנובעות מהם יוצגו בצורה אינטגרטיבית בדו"ח מסכם זה.

2. מטרות המחקר

- (1) לפרוייקט כאמור שתי מטרות עיקריות:
 - א. לחזק את החיילות דרך הכשרה מקצועית ומתן תעודות מקצועיות מוכרות. כך תקטן האבטלה ויגדל הפוטנציאל של החיילות לתעסוקה יותר אטרקטיבית באזרחות.
 - ב. שיפור תפקוד החיילות ועבודה בתפקידים יותר משמעותיים במהלך השירות.
- (2) למעשה המטרה השנייה של הפרוייקט מהווה תנאי הכרחי אך לא מספיק להגשמת המטרה הראשונה.
- (3) לאור האמור גם המחקר בא לתת מענה ליעילות הפרוייקט, משתי נקודות מבט אלו:
 - א. תרומת הפרוייקט לאחר השחרור
 - מהו פוטנציאל השוק של המסלולים המקצועיים בחיים האזרחיים.
 - האם לאחר השחרור בוגרות המסלול המקצועי עוסקות במקצוע הנלמד? האם הן עובדות בתפקידים יותר אטרקטיביים יחסית לחיילות שלא עברו את המסלול המקצועי.
 - ב. תרומת הפרוייקט במהלך השירות
 - מהי יוקרת המסלולים המקצועיים בעיני החיילות.
 - האם החיילות בכלל, ואלו שנשלחו לקורסים בפרט רצו להגיע למסלולים אלו.
 - האם החיילות משרתות במקצוע אותו למדו.
 - האם חיילות שעובדות בתפקיד אליו הוכשרו, שונות לחיוב מחיילות שלא עובדות במקצוע, או שלא עברו איזה שהוא קורס, בהיבטים של: תפקוד, שביעות רצון, תרומה למערכת ומוטיבציה ללימודים.
 - האם לחיילות יש מוטיבציה לעסוק גם אחרי השחרור במקצוע הנלמד.
 - כיצד נתפסת מסגרת הגיוס המיוחד - תרומה לעומת סטיגמה.
 - מהי רמת היעילות של הקורסים המקצועיים השונים.
 - האם מפקדי החיילות מעוניינים בהשתלמויות בנושא, ומהם צורכי ההדרכה שלהם.
- (4) שאלות אלו ונוספות הינן איפוא הקריטריונים שלאורם ישפט הפרוייקט.

3. שיטת ביצוע המחקר

כאמור בוצע הפרוייקט ב-3 שלבים. להלן פירוט שיטת ביצוע המחקר בכל שלב ושלב.

3.1 שלב א' - פוטנציאל השוק של המסלולים המקצועיים

(1) שיטת הבדיקה כללה ראיונות עומק עם בעלי תפקידים רלבנטיים בגופים הבאים:

א. מכוני מיון והשמה של כ"א (פילת, מכון אדם ותגבור).

ב. היחידה להכוונת חיילים משוחררים.

ג. האגף להכשרה מקצועית במשרד העבודה.

ד. האגף לשירותי פרט משרד העבודה.

(2) העבודה מתבססת בנוסף על ניתוח נתונים של:

א. דו"חות "דרושים" - דרישות לכ"א במקצועות רלבנטיים בלשכות התעסוקה ברחבי הארץ.

ב. דו"חות "קורסים" - קורסים מקצועיים שנפתחו כחלק מההכשרה המקצועית ברחבי הארץ.

(3) ראיונות העומק ניסו לקבל מידע או הערכות בנושאים הבאים:

- הדרישות לתעסוקה במסלולים המקצועיים שפותחו עבור החיילות.

- הדרישות להכשרה מקצועית באותם מסלולים.

- דרישות אחרות לתעסוקה/הכשרה מקצועית המתאימות לאוכלוסייה של נשים ברמת השכלה נמוכה יחסית.

- הצפי לגבי שוק העבודה בשנים הבאות (תוך התייחסות למאפיינים הרלבנטיים לאוכלוסייה בה אנו עוסקים).

- תנאי מינימום להעסקה.

- הסיכוי להשיג עבודה מול התחרות של אוכלוסיות אחרות (עולים חדשים, נשים משכילות יותר וכו').

- הסטטוס של מקצועות אלו (שכר, אפשרות קידום וכו').

(4) מכוני המיון וההשמה לא עוסקים ככלל באבחון והשמה של

האוכלוסיות בהן מטפל מקא"מ. לאור זאת עיקר הממצאים

שידווחו להלן מבוססים על המקורות האחרים. יחד עם זאת עלו

בשיחות עם המכוני ממצאים מסוימים שישולבו בהמשך.

(5) הראיונות וניתוח החומר התבצעו בחודש דצמבר 1991.

3.2 שלב ב' - עמדות ותפקוד החיילות במהלך השירות

3.2.1 כללי

(1) הפרוייקט הנחקר הינו פרוייקט חי, תוסס ועתיר בשינויים.

א. חלים שינויים במסלולים המקצועיים ממחזור גיוס אחד למשנהו.

ב. במהלך המחקר חלו שינויים בקריטריונים לקביעת שייכות לגיוס מיוחד. כך, חיילות שבעבר היו שייכות לגיוס רגיל מוצאות עצמן במסגרת הגיוס המיוחד.

ג. לקראת סיום איסוף נתוני המחקר חל שינוי ארגוני מהותי בכך שמקא"מ הפכה סמכות כ"א לחיילות גיוס מיוחד. שינוי זה נותן למקא"מ יותר שליטה במיון ושיבוץ החיילות ואפשרויות טובות יותר לבקרה בשטח.

ד. היחידות הקולטות את החיילות הטרונגניות למדי ויוצרות הבדלים בהצלחות של החיילות באותו מסלול מקצועי וכמובן בין מסלולים שונים.

ה. אוכלוסיית היעד אינה קלה למחקר בשיטות רגילות.

(2) מאפיינים אלו יוצרים קושי בביצוע מחקר הערכה. כדי להפיק את מירב התועלת מנתוני המחקר נקטנו בצעדים הבאים:

א. מאמץ איסוף הנתונים הורחב לקורסים ומחזורי גיוס נוספים על מנת לבחון את עקביות הממצאים נוכח שינויים בפרוייקט.

ב. הפעלנו מאמצי מחקר מגוונים, כמותיים ואיכותיים מתוך מגמה לקבל תמונה מקיפה יותר ופחות מושפעת מתנודות מקריות.

3.2.2 מאמצי המחקר

(1) מאמץ המחקר העיקרי עקב אחרי עמדות החיילות והרגשתן לאורך השירות:

א. סקר בקרב טירונניות מחזור גיוס יוני 1992

הסקר בוצע בהעברה קבוצתית לאחר סיום ההסברה שקבלו החיילות על אפשרויות השיבוץ הפתוחות בפניהן. השאלונים הועברו איפוא לקראת סיום הטירונות אך לפני המפגש עם קציני המיון.

הסקר כלל 168 חיילות. נערכה גם תצפית התרשמותית על ההסברה שקבלו החיילות.

ב. סקר בקרב חיילות לקראת סיום ההכשרה המקצועית

- הסקר בוצע על קורס הלחמה עדינה, זפוס מונטאג' ומשרדאות במחזור גיוס ינואר 1992. הנתונים נאספו ע"י סוקרים מקצועיים בראיון אישי. בוצעו גם ראיונות עומק עם מפקדי הקורסים.
- קורס ספרות מחזור גיוס יוני 1992. הנתונים נאספו בהעברה קבוצתית. בוצע גם ראיון עומק עם מפקדות הקורס.
- קורס הלחמה עדינה, משרדאות, תפירה תעשייתית, ספרות עיבוד תמלילים ומ"פסיות ח"א, במחזור גיוס ינואר 1993. הנתונים נאספו קבוצתית ע"י מפקדות הקורסים.
- סך החיילות שנסקרו 106.
- לגבי כל הקורסים נאספו נתונים מנהלתיים של נשירה, מספר מסיימים וכו'. הנתונים הוצלבו עם נתונים שהצטברו בענף משו"ש (מיון, שיבוץ וקליטה) במקא"מ.

ג. סקר בקרב חיילות ביחידות

- הועברו שאלונים ל-323 חיילות ביחידות השונות. החיילות היו ממחזורי גיוס שונים (מאי 1991, ינואר 1992 ויוני 1992). החיילות היו הן כאלו שעברו הכשרה מקצועית והן אחרות שלא עברו ושימשו כקבוצת ביקורת. השאלונים הועברו בחודשים ינואר-מרץ 1993.
- עקב המורכבות הלוגיסטית בוצע איסוף הנתונים במספר דרכים.
- * במקומות בהן מרוכזות מספר חיילות ביחד היתה העברה קבוצתית (מרעננות אב"כ), או שהגיעו מראינות מטעם מדור הדרכת מפקדים במקא"מ לביצוע הסקר (לדוגמא תופרות מרא"ה, חיילות אומץ).

* חלק מהחיילות זומנו במיוחד לראיונות במקא"מ (ספריות, דפסיות ומלחמות) וחלק רואיינו במסגרת יום עיון שנבנה במיוחד לצורך איסוף הנתונים (בעיקר פקידות).

* בח"א נאספו הנתונים דרך קצינות ח"ן העובדות עם החיילות בתיאום של ק' מקא"מ חילי. בצורה דומה נאספו הנתונים גם ביחידות הסיעוד.

* הועברו שאלונים במסגרת יום עיון לקראת ביצוע מכינה לשחרור.

- בח"א נאספו בנוסף לשאלונים גם נתונים שנצברו בתיקי החיילות.

ד. סקר קרב מפקדי החיילות

- קיבלנו חוו"ד על-295 חיילות מהמפקדים שלהן.
- בנוסף נאספו 75 דפי ראיונות פתוחים המבטאים את עמדות המפקדים כלפי מאפיינים שונים של הפרוייקט.

- הנתונים מהמפקדים נאספו כחלק מהמאמץ הלוגיסטי של איסוף השאלונים מהחיילות. לעתים נשלח השאלון בדואר אל יחידת המפקד והוחזר למקא"מ.

ה. סקר בקרב חיילות במכינה לקראת שחרור

- בשתי המכינות (למחזור גיוס מאי 1991 וינואר 1992) הועברו שאלונים למילוי עצמי לחיילות שהשתתפו במכינה.

- סך השאלונים שנאספו הינו 51.

ו. סקר בקרב מפקדים שעברו השתלמות חונכים

- במחצית מאי 1993, עברו מספר מפקדים השתלמות חונכים במשך 3 ימים.

- המשתתפים, 7 במספר, מלאו דפי ראיונות פתוחים ובטאו את עמדתם כלפי ההשתלמות וכלפי הפרוייקט.

(2) הכלים ששימשו אותנו במאמצי המחקר השונים מופיעים עם התפלגות התשובות בנספח 1.

(3) למאמצי מחקר אלו נוספו ראיונות עומק עם בעלי תפקידים רלוונטיים. לדוגמא:

- א. רמ"ד הדרכת מפקדים ורמ"ד תכנים בענף תקו"מ.
- ב. רמ"ד שליטה ורמ"ד מיון בענף משו"ש.
- ג. ק' מקא"מ ח"א ופיקוד דרום.
- ד. מפקדת קורס הכשרה.
- ה. מפקדת יחידת הסיעוד וקצינת ההדרכה.

(4) בנוסף למאמצים שתוארו, נותח חומר כתוב רלוונטי. (לדוגמא: מערכי השתלמויות לסגלי הדרכה והוראה, ניתוח עיסוקים של המקצועות שנבחרו לפיתוח כמסלול הכשרה לחיילות, סקרים בקרב חיילי מקא"מ וכו').

3.2.3 מערך המחקר

(1) ניתן לתרגם את מגוון מאמצי המחקר למערך מחקר המוצג להלן.

לוח מס' 1 - מסלול שירות בגיוס מיוחד - מערך המחקר

הנתונים		איסוף	מועד		
כחצי שנה אחרי השחרור	מכינה לשחרור	במהלך השירות (שאלוני חילות וחוו"ד המפקדים)	סיום הכשרות	סיום הטירונות	
X	X	X	---	---	מחזור גיוס מאי 1991 קבוצת ניסוי-בוגרות קורס משרדאות תפירה תעשייתית ואומץ
X	X	X	---	---	קבוצת ביקורת-קורס פקידות קצר, ופקידות בשיבוץ ישיר.
X	X	X	X	---	מחזור גיוס ינואר 1992 קבוצת ניסוי קורס משרדאות, הלחמה ודפוס מונטאג'.
X	X	X	---	---	קבוצת ביקורת מרעננות ויח"ס
---	---	X	קורס ספרות	X	מחזור גיוס יוני 1992 קבוצת ניסוי: קורס: משרדאות, אומץ, ספרות ותפירה.
---	---	X	---	X	קבוצת ביקורת: מרעננות, יח"ס, פקידות בשיבוץ ישיר
---	---	---	X	---	מחזור גיוס ינואר 1993 קורס: עיבוד תמלילים, ספרות, תפירה תעשייתית, הלחמה, פקידות טכנית (משרדאות).

(2) מערך מחקר זה מאפשר:

א. השוואה בין קבוצת הביקורת (ללא קורס), לבין קבוצת הניסוי (בוגרי מסלולים מקצועיים) לגבי עמדות החיילות וחוו"ד המפקדים על תפקוד החיילות והסתגלותן ליחידה).

ב. השוואה בין הכשרות מקצועיות שונות במחזורי גיוס שונים.

ג. בדיקת שינויים לאורך זמן בין שלב הטירונות לשלב השירות ביחידה ובין שלב ההכשרה המקצועית לשירות ביחידה.

(3) מערך המחקר מאפשר איפוא לבחון את הממצאים בהיבט של יציבות לעומת שינויים תוך אבחנה בין קבוצות שונות של חיילות.

(4) לצורך השוואה של היקפי ההכשרות שבוצעו בפועל מופנה הקורא לנספח 4, הלקוח מתוך נתוני ענף תק"ומ במקא"מ.

3.2.4 ניתוח הנתונים

(1) לצורך ניתוח הנתונים נבנו מספר מדדים (מדד הינו ממוצע שאלות העוסקות באותו תחום).

(2) המדדים נבנו לאור ניתוח גורמים וניתוח מהימנות ומופיעים בנספח 2. (מדד מאפייני התפקיד ומדד סביבת העבודה מתוך שאלון לחיילת ביחידה, ומדד חוו"ד מפקדים מתוך שאלון למפקד).

(3) במהלך הדו"ח נתייחס לקשרים בין משתנים. הקשרים מתבססים על מתאמי פירסון. בנספח 3 מוצגים מתאמים בין המשתנים.

(4) לצורך השוואה של עמדות החיילות המשרתות ביחידות ותפקודן עשינו שני סוגי סיווגים לתת קבוצות.

א. חתך תפקידים

- סיעוד.

- מרעננות מסכות אב"כ.

- פקידות (ללא קורס או אחרי קורס קצר).

- חיילות במסלול מקצועי.

ב. חתך תפקיד מול הכשרה

- ללא קורס.
- תפקיד בהתאמה למסלול המקצועי.
- תפקיד שונה מהקורס.
- (5) השוואות אלו עשויות לחדד את ההבדלים בין חיילות במסלול מקצועי לקבוצות האחרות ואת ההשלכות שיש לאי שיבוץ בתפקיד הקשור לקורס.
- (6) חלק מהנתונים המנותחים בדו"ח מבוססים על ראיונות עם מפקדים או ניתוח חומר כתוב (לדוגמא היקף נשירה בקורסים, עבודה בתפקיד הקשור למסלול ההכשרה וכו').
- (7) לגבי חלק מהשאלות התאפשר לנו להשוות את נתוני מחקרנו לנתונים מסקר שנעשה ב-1991 בקרב חיילות בחובה. את הסקר ביצעה ממד"ה וממצאיו יכולים לשמש נקודת עגינה בשאלות ברות השוואה.

3.3 שלב ג' - מה קורה עם החיילות לאחר השחרור מהצבא?

- (1) אוכלוסיית המחקר כללה את החיילות שעברו מסלולים מקצועיים במחזורי גיוס מאי 1991 וינואר 1992. המסלולים שנבדקו היו: תפירה תעשייתית, משרדאות, אומץ, הלחמה עדינה ודפוס מונטאג'. כקבוצות ביקורת עיקריות נלקחו חיילות ששרתו כפקידות לאחר קורס פקידות קצר וחיילות ששרתו ביחידות סיעוד.
- (2) מספר חודשים לאחר השחרור בוצע סקר טלפוני בקרב חיילות אלו.
- (3) עקב סיבות טכניות מקא"מ הפיקה עבור המחקר קובץ של חיילות עם כתובות, אך ללא מספרי טלפון. הצלחנו לאתר דרך בזק 136 מספרי טלפון (74%). מתוך קבוצה זו הצלחנו לאתר בפועל 93 חיילות שהן 68%. הסיבות העיקריות לאי איתור היו טלפון שגוי או שינוי כתובת.
- (4) מתוך 93 החיילות המשוחררות סרבו לשתף פעולה 9. המדגם עומד איפוא על 84 חיילות משוחררות, מתוכן, 47 בוגרות מסלולים מקצועיים ו-37 מקבוצת הביקורת.

(5) החיילות רואיינו בשאלון שהיה סגור ברובו, השאלון עסק בהסתגלות החיילת לאחר השחרור (בעיקר בהיבט התעסוקתי) ובעמדות כלפי השירות הצבאי ותרומתו. השאלון והתפלגות התשובות מוצג בנספח 5.

3.4 מבנה הדו"ח

(1) הדו"ח בנוי מ-3 רמות פירוט.

א. תקציר מנהלים.

ב. גוף הדו"ח.

ג. נספחים.

(2) הדו"ח בנוי לפי נושאים ובתוך כל נושא מרוכזים הנתונים מתוך מגוון המקורות שנאספו.

(3) הממצאים מובאים ב-9 תת-פרקים, בסיום פרק הממצאים מובא פרק אינטגרטיבי של סיכום ומשמעויות. פרק זה מנסה לשרטט את התמונה הכללית העולה ממאמצי המחקר ואת המשמעויות הנובעות מהמצאים.

(5) לא נותר לנו אלא לאחל קריאה נעימה ופורייה.

עיקרי הממצאים

עיקרי הממצאים

4. המסלולים המקצועיים - חו"ד מומחים

להלן נדווח על חו"ד המומחים לגבי פוטנציאל השוק של כל אחד מהמסלולים המקצועיים בהם מועסקות החיילות.

4.1 תפירה תעשייתית

- (1) במקצוע זה יש כיום הרבה הצעות עבודה. המומחים מעריכים כי במקצוע תוחלת תעסוקתית גם לטווח הארוך. הדרישות לעבודה במקצוע מפורזרות על פני הארץ ואינן ממוקדות באזור מסוים. במקצוע קיים גם היצע של קורסים להכשרה מקצועית. על פי נתוני משרד העבודה יש כיום 123 הזמנות לעובדים ומתוכננים כ-40 קורסים בנושא התפירה.
- (2) במקצוע זה אין דרישות מוקדמות של השכלה העלולות לפגוע בסיכוי הבנות להתקבל לעבודה.
- (3) בתפירה תעשייתית ניתן להתקדם עם הזמן לאחראית על צוות או קו ייצור (במידה והעובדת נמצאת מתאימה לכך). יחד עם האמור הדימוי של המקצוע נמוך, העבודה נתפסת כקשה (קו ייצור, רעש וכו') תנאי השכר במקצוע נמוכים מאוד, בין השאר בגין מצב האבטלה בארץ ובגלל שהעבודה מבוצעת גם ע"י בני מיעוטים.
- (4) ניתן לעבור הכשרה נוספת בגזרנות ולאפשר לנשים שאינן רוצות לעבוד בתעשייה לעבוד כתופרות עצמאיות.
- (5) לסיכום, נראה כי קיים פוטנציאל תעסוקה במקצוע תפירה תעשייתית. יחד עם זאת נראה כי המקצוע עלול להיתפס כלא מספיק אטרקטיבי הן בגלל השכר הנמוך והן בגלל דימוי המקצוע.

4.2 הלחמה עדינה (חוטות)

- (1) יש דרישות לבעלי מקצוע בנושא זה. הצפי, כי בשלוש השנים הקרובות פוטנציאל הדרישות יישאר דומה. האזורים בהם מתמקדת הדרישה, הינם מקומות בהם קיימים מפעלים לאלקטרוניקה, קרי אזורים עירוניים ובכמה אזורים פיתוח, כגון: כרמיאל, אופקים, טבריה וב"ש.
- צרכי השוק בהכשרה מקצועית מוערכים ב-25 קורסים.
- (2) בעבודה זו הדרישות הינן למקצועיות וניסיון, כאשר דרישות השכלתיות פחות, מהוות מגבלה.

- (3) המקצוע נתפס כבעל סטטוס גבוה יחסית. הסיבה לכך נובעת מקישור למקצועות הייטק. השכר המשולם יותר גבוה משכר המינימום. (וזאת למרות מצב האבטלה במשק).
- (4) לסיכום המומחים השונים אותם ראיינו רואים בחיוב מקצוע זה הן מבחינת פוטנציאל התעסוקה שבו והן מבחינת האטרקטיביות הנתפסת שלו.

4.3 פקידות משרד ממוחשב

- (1) גם במקצוע זה נדרשים עובדים. ע"פ נתוני משרד העבודה קיימות דרישות ל-157 כתבניות ומזכירות.
- (2) יחד עם האמור השוק רווי בעובדים פוטנציאליים שהינם יותר אטרקטיביים עבור המעסיקים:
- א. בוגרי בי"ס תלת וארבע שנתי במסלול משרדאות. מדובר בכמות גדולה של בוגרים בעלי תעודות ממשלתיות, כמו גם ידע תיאורטי. במסלול הארבע שנתי למסיימים יש גם תעודת בגרות.
- ב. בוגרי תיכון עיוני עם בגרות, המתאימים לתפקידי פקידות.
- ג. אוכלוסייה נוספת שלומדת פקידות באופן פרטי ומוציאה תעודה ממשלתית לפקידות.
- (3) מרבית המעסיקים במגזר הפיננסי, הציבורי והממשלתי יעדיפו להעסיק אדם עם בגרות, בעל ראש פתוח ופוטנציאל לקידום.
- (4) תפקיד הפקידה/מזכירה נחשב כבעל סטטוס וכמאפשר מסלול קריירה (מזכירה - מזכירה בכירה - מנהלת לשכה) ולכן הוא מושך אליו רמות יותר טובות של כ"א.
- (5) מול תחרות זו הרצון להיות פקידה עלול להוות אשליה בלבד עבור חיילות הגיוס המיוחד.
- (6) יש לציין עם זאת שישנם מקומות עבודה בהם הדרישות מהפקידה הינן מינימאליות (להשאיר הודעות, לקחת מספרי טלפון להדפיס מספר מכתבים) במקומות אלו (לדוגמא: משרד תיווך, מוסכים) יתכן ויקבלו גם את חיילות הגיוס המיוחד. אולם השכר יהיה מינימאלי בהתאם.
- (7) התהליכים שתוארו מודגשים יותר בתקופת אבטלה, כאשר עודף ההיצע בכ"א מאפשר למעסיקים לקחת את הטובים יותר.

(8) לסיכום לדעת המומחים אותם ראיינו יש דרישות לעבודה במקצוע הפקידות, אולם על מקומות אלו מתחרים רבים, הנתפסים בעיני המעסיקים כיותר אטרקטיביים. מזווית ראייה זו צפויה אכזבה לבנות הרוצות להמשיך במקצוע אחרי השחרור.

4.4 דפוס מונטאג'

(1) יש מחסור בעובדים מקצועיים בתחום הדפוס. צורכי שוק העבודה מבחינת הכשרה מקצועית נאמדים ב-14.5 קורסים. דרישות העבודה מתרכזות באזורים עירוניים כגון: ת"א, פ"ת, נתניה, ירושלים, חיפה.

(2) המקצוע נחשב לבעל סטטוס מעל לבינוני ובעלי מקצוע זוכים לתשלום טוב יחסית.

(3) מקצועיות וניסיון יכולים לחפות על פחות שנות השכלה מבחינת הסיכויים למציאת עבודה.

(4) יש לבחון אם התעסוקה בפועל איננה ספציפית מדי. לדוגמא, מיפוי מפות דרך צילומי אוויר. במקרה כזה מקומות העבודה האפשריים בשוק האזרחי מצומצמים ביותר (בית המדידות בלבד). במרבית המקומות בעיה זו אינה רלבנטית, במידה וכן, מומלץ על עידכון טכנולוגי לקראת השיחרור.

(5) לסיכום, למקצוע יש דרישה בשוק האזרחי. המקצוע נחשב אטרקטיבי. ובעלות ניסיון מקצועי יכולות להתקבל לעבודה.

4.5 ספריות

(1) יש דרישות בשוק לעבודה זו. הדרישות לא תלויות באזור מסוים וניתן לעבוד גם כעצמאי.

(2) יחד עם האמור יש תחרות במקצוע, והקליטה בעבודה קשה. על הספרית הזוטררה לעסוק בחפיפה וניקוי ולעבור ממקום למקום. שכר העבודה אפסי ובנוי על טיפים. רק בעלות המקצוע הטובות יכולות לעבוד כספריות במספרה קבועה, או לקבל בבית באופן פרטי.

(3) לסיכום חיילות שבמהלך השירות רכשו ניסיון מקצועי כספריות והגיעו לרמת מקצועיות טובה יוכלו להשיג עבודה בשוק האזרחי. הפחות מוכשרות יוכלו לשמש ככוח עזר במספרה לעבודות פשוטות יחסית כאשר שכרן יהיה נמוך בהתאם.

4.6 מקצועות סיעוד

- (1) מקצועות אלו לא הוגדרו כמסלול מקצועי לפיתוח - במקא"מ. המקצועות נבחנים במסגרת זו, בגלל שיעור גבוה של חיילות המשובץ ביח"ס.
- (2) בתחום זה יש עבודה, אבל זוהי עבודה קשה, מלוכלכת ומלווה במעמסים רגשיים. יש יותר דרישות עבודה בתחום הגריאטריה. אופי העבודה הופך אותה לפחות אטרקטיבית בעיני מועמדות (בתחום הגריאטריה נפתחים כ-40 קורסים ל-800 איש).
- (3) מקצוע נוסף הקשור לתחום הינו מטפלות בית (מט"ב) גם למקצוע זה יש דרישות בשוק העבודה.
- (4) הדרישות לעבודה רלבנטיות לכל אזורי הארץ והצפי הינו שגם בעתיד יהיה צורך ודרישות לעבודה במקצוע.
- (5) עלתה המלצה לבחון שילוב של החיילות בתוכנית לסייעות מאומנות - כח עזר סיעודי כללי. אפשרות נוספת, לתת מטען ידע נוסף לדוגמא, בתחום המזון (דיאטות וכד') ובכך להפוך את העבודה למקצוע פארא-רפואי. כיום החיילות עוברות העשרה השכלתית אך לא יוצאות עם תעודה מקצועית בתחום הסיעוד.
- (6) לסיכום המקצוע נתפס כקשה ובעל הילה נמוכה. יחד עם זאת יש דרישות לעבודה בתחומי הגריאטריה וכמט"ב. יש מקום לבחינה כיצד לבצע העשרה של ידע רלבנטי במהלך השירות של החיילות.

4.7 מקצועות אלטרנטיביים

- (1) לאור צרכי שוק העבודה בהכשרה מקצועית, ולאור מאפייני החיילות הועלו מספר מקצועות העשויים להתאים.
 - א. ריתוך.
 - ב. ענף המלונאות (טבחיות מקצועיות, אחראיות קומה).
 - ג. תכשיטנות.
 - ד. קוסמטיקה.
 - ה. סיעות גריאטריה.
- (2) חלק ממקצועות אלו, הועלה במקא"מ כאופציות לימוד לחיילות לקראת שחרור (תכשיטנות, ענף המלונאות) יתכן שיש מקום גם לשלב קורס בקוסמטיקה באותו הקשר.
- (3) במסגרת יחידות הסיעוד עובדות חלק מהחיילות גם כסייעות גריאטריות.
- (4) לנושא הריתוך יש דרישות בשוק האזרחי אולם לא נבדקה היכולת של בנות להשתלב בצבא במקצוע זה.
- (5) נראה איפוא, שההצעות שהועלו מתאימות יותר ללימוד לקראת שחרור ולא נותנות מענה אמיתי למסלולים מקצועיים של חיילות בתחילת השירות.

4.8 סיכום

- (1) מקא"מ כגוף הפועל בצבא צריך לתת מענה בו זמנית.
 - א. לצרכים אמיתיים של הצבא.
 - ב. לפוטנציאל העבודה של העיסוק לאחר השחרור.
- (2) לעתים האלטרנטיבה העומדת בפני החיילת היא עבודה כלל לא מקצועית (מרעננת מסיכות אב"ד, פקידה ללא קורס וכו'). מסלולי השירות המוצעים מאפשרים שירות יותר מקצועי ויותר משמעותי לחיילת. עצם ההכשרה לקראת מקצוע ועבודה בו הינם בעלי משמעות, במיוחד עם ניקח בחשבון את מאפייני החיילות.
- (3) בחנו חמישה מקצועות שנבנו כמסלולי הכשרה ושירות עבור חיילות הגיוס המיוחד. להלן ננתח את הממצאים שעלו.
- (4) חוותות ודפוס מונטאג' לפי חו"ד המומחים למקצועות אלו יש דרישה לעבודה והם נתפסים כאטרקטיביים בעיני העובדים בהם. המומחים אותם ראינו המליצו על המשך פיתוחם כמסלולי שירות.
- (5) לתפירה תעשייתית יש דרישות לעבודה, אולם מאפייני המקצוע (שכר וסטטוס) אינם אטרקטיביים. למקצוע זה מגיעות חיילות ברמה יותר נמוכה יחסית. בפני חיילות אלו לא עומדות אלטרנטיבות מועדפות העונות הן לצרכי הצבא והן כמקצוע לאחר השחרור. הצבא מציע איפוא לחיילות אלו התנסות בעבודה מקצועית התורמת לצבא והמאפשרת עם הגבלות שילוב בחיים האזרחיים.
- (6) פקידות משרד ממוחשב הינו מקצוע טוב ונדרש אולם בתחרות בשוק האזרחי חיילות גיוס מיוחד נמצאות בנחיתות. גם פה האלטרנטיבה היתה לשרת כפקידה ללא מקצוע עם שירות פחות משמעותי. יחד עם זאת חשוב במסגרת מכינה לקראת שחרור (או במסגרת אחרת) לאפיין את הקשיים במציאת עבודה ולהדגיש את התרומה לחיילת בעצם רכישת המקצוע גם אם תתקשה במציאת עבודה לאחר השחרור.
- (7) מקצוע הספרות מציע ניסיון במקצוע בו הטובות יכולות להפוך לעצמאיות או לעבוד במקצוע נדרש במספרות. הפחות טובות יאלצו לעבוד בתנאים פחות נוחים ובתנאי שכר ירודים או לעבוד במקצוע אחר.
- (8) מקצועות הסיעוד מאפשרות לחיילות להמשיך באזרחות במקצועות דומים. חיילות שאהבו את המקצוע בסדיר יוכלו להשתלב בו בקלות יחסית במסגרות אזרחיות. יש מקום לחשיבה על קורסי העשרה בתחום המקצועי.
- (9) לסיכום, המומחים מציגים לגבי חלק מהמקצועות קשיי הקלטות צפויים במגזר האזרחי עבור החיילות בגיוס מיוחד. יחד עם זאת אין למומחים אלטרנטיבות שיגשרו ע"פ צורכי הצבא, מאפייני החיילות ופוטנציאל שוק העבודה.

5. המסלולים המקצועיים - זווית הראייה של החיילות

5.1 כללי

- (1) מסלולי השירות המקצועיים אמורים להקנות לחיילות תעודה מקצועית ובכך להגדיל את הפוטנציאל שלהן לתעסוקה יותר אטרקטיבית באזרחות;
- (2) הצלחת הפרוייקט תלויה בין השאר בתפיסה חיובית של החיילות את המקצועות שבפרוייקט, בעבודה במקצוע במהלך השירות וכמובן במוטיבציה של החיילות לעסוק במקצוע הנלמד גם לאחר השחרור.
- (3) בחלק זה נדון בממצאים שעלו מהמחקר בהקשרים אלו.

5.2 יוקרה נתפסת של המסלולים המקצועיים

- (1) החיילות נשאלו לגבי 11 מקצועות ותפקידים, באיזו מידה לדעתן מי שעובדת בהם נחשבת למוצלחת וברמה טובה.
- (2) השאלות הועברו בסיום הטירונות (מחזור יוני 1992) לאחר הסברה על המסלולים המקצועיים העומדים בפני החיילות ולפני המפגש עם קצין המיון. בנוסף נשאלו השאלות גם בשלבים האחרונים של ההכשרה המקצועית בשבעה מסלולים מקצועיים. (בתשעה קורסים שונים).
- (3) יש להדגיש כי חלק מהמקצועות לא נכללו בפרוייקט (כגון: מרעננות מסכות אב"כ, נהגת בוס וכו'). החיילות נשאלו עליהם לצורך השוואת היוקרה בין מקצועות בפרוייקט לבין המקצועות שאינם כלולים בו.
- (4) בלוח שלהלן מוצגים נתונים לגבי יוקרת המקצועות, המספרים בטור היוקרה מבטאים את אחוז העונים בשתי הקטיגוריות הגבוהות. (מידה רבה ורבה מאוד של יוקרה). בסוגריים מופיע האחוז ב- 2 הקטיגוריות הנמוכות. (מידה מעטה או מעטה מאוד של יוקרה) בטור הדירוג מופיע דירוג היוקרה של המקצועות.

לוח מס' 2 יוקרה נתפסת של מקצועות בסיום הטירונות והקורסים המקצועיים

<u>הכשרה מקצועית</u>		<u>טירונות</u>		<u>המקצוע</u>
<u>דירוג</u>	<u>יוקרה</u>	<u>דירוג</u>	<u>יוקרה</u>	
11	72 (4)	11	80 (5)	פקידת משרד ממוחשב
8	53(15)	10	80 (7)	פקידת אומץ
7	48(15)	9	72 (6)	פקידה
10	62(17)	8	57(12)	דפוס מונטג'
9	59(19)	7	54(20)	הלחמה עדינה
6	42(35)	6	50(21)	נהגת בוס
5	19(45)	5	37(25)	טלפנית, מרכזנית
4	24(63)	4	43(41)	עובדת סיעוד
2	13(56)	3	27(42)	תופרת תעשייתית
3	16(58)	2	24(47)	ספרית
1	9(75)	1	24(58)	מרעננת מסיכות אב"כ

(4) מהלוח נראה כי:

א. הן בשלב הטירונות והן בהכשרה המקצועית המסלולים של תפירה תעשייתית וספרות, נתפסים ובעלי יוקרה נמוכה.

ב. בשלב הטירונות, מקצועות הפקידות נתפסים כיוקרתיים ברמה גבוהה ואילו המסלולים של דפוס מונטג' והלחמה עדינה נתפסים ברמת יוקרה בינונית-גבוהה.

ג. בשלב ההכשרה המקצועית, פקידת משרד ממוחשב, דפוס מונטג' והלחמה עדינה נתפסו ברמה גבוהה, ואילו פקידות ופקידות אומץ נתפסו ברמה בינונית-גבוהה.

(5) מעניין לציון כי בשלב הטירונות חיילות שבחרו במקצוע מסוים בעדיפות ראשונה שלהן לשיבוץ, תפסו אותו מקצוע גם כיותר יוקרתי. כך למשל מקצועות התפירה, הספרות והסיעוד שקבלו דירוג נמוך מאד בעיני כלל החיילות, קיבלו דירוג יוקרה גבוה בעיני החיילות המעדיפות להשתבץ במקצועות אלו.

(6) תופעה דומה נמצאה גם בקורסים המקצועיים. כך למשל חיילות שלמדו דפוס מונטג', ספרות (מחזור גיוס ינואר 1993) והלחמה עדינה, נתנו למקצועות דירוג יוקרה גבוה יותר מאשר חיילות בקורסים אחרים. חריג בנושא היה קורס ספרות (במחזור גיוס יוני 1992) וקורס תפירה תעשייתית (ינואר 1993) שהחיילות בהם, דרגו את המקצוע כנמוך ביוקרתו יחסית לתפיסת חיילות מקורסים אחרים (הממצא האחרון עשוי לבטא בעייתיות במיון לקורס ספרות ותפירה ועל כך בהמשך).

(7) סיכום

- (א) הפרוייקט אמור היה לבחור מסלולים מקצועיים יוקרתיים. בעיני החיילות הפרוייקט הצליח בכל הקשור לפקידות משרד ממוחשב, פקידות אומץ, דפוס מונטג' והלחמה עדינה. יחד עם זאת ספרות ותפירה תעשייתית נתפסו כמקצועות בעייתיים בהקשר זה.
- (ב) חיילות שמעדיפות להשתבץ במסלול מקצועי מסוים תופסות אותו בדרך כלל כגבוה יחסית ביוקרתו.
- (ג) נעבור לבחון את ההעדפות לשיבוץ של החיילות.

5.3 מסלולים מקצועיים העדפות לשיבוץ בשלב הטירונות

(1) החיילות כאמור שמעו הסברה מפורטת על המסלולים המקצועיים העומדים בפניהן. לאחר ההסברה התבקשו החיילות למלא שאלון שבדק בין היתר את העדפותיהן לשיבוץ. (מתוך רשימת תפקידים ומקצועות שהיו פתוחים בפניהן באותו מחזור גיוס).

לוח מס' 3 עדיפות ראשונה ושנייה לשיבוץ בקרב חיילות עם סיום הטירונות

(הנתונים באחוזים)

	<u>עדיפות ראשונה</u>	<u>עדיפות שנייה</u>	<u>עדיפות מצטברת</u>
	N=163	N=143	
פקידה	29	31	56
פקידת משרד ממוחשב	27	29	52
פקידת אומץ	17	16	31
יחידת סיעוד	13	9	21
ספרית	5	6	11
תופרת תעשייתית	5	4	8
מרעננת מסיכות אב"כ	1	4	5
הלחמה עדינה	1	--	1
אחר	2	--	2

- (3) מהלוח נראה כי שעור גבוה מהחיילות (כ-75%) בוחר במקצועות פקידות. העובדה כי המקצוע פקידת משרד ממוחשב מחייב קורס ארוך יחסית, לא מרתיעה את החיילות מלבחור תפקיד זה. עם זאת נראה כי למרות ההסברה מסלול ספרות לא זכה לפופולריות רבה. (ראוי לציין כי לתפירה תעשייתית הגיעו במחזור זה דרך קד"צ כך שלמעשה המקצוע לא היה פתוח לבחירה חופשית. בנוסף קורס הלחמה עדינה לא היה בטופס אפשרויות השיבוץ (מנילה) במחזור גיוס יוני 1992).
- (4) כ-80% מהחיילות שבחרו בעדיפות ראשונה מקצוע פקידותי בחרו גם בעדיפות שנייה מקצוע מאותו תחום. כלומר רק מיעוט מהחיילות בחר בתחום שונה מפקידות בעדיפות השנייה שלהן. (כאשר חל שינוי בעדיפות השנייה נבחרו בדר"כ מקצועות סיעוד או ספרות).
- (5) בדקנו את הקשר בין מקצוע נלמד לפני הצבא לבין העדיפות הראשונה לשיבוץ שנתנו החיילות. מהבדיקה עולים הממצאים הבאים:-
- א. מתוך 103 חיילות שלמדו מקצוע פקידות לפני הצבא, 94% מהן ציינו העדפה לשיבוץ בתחום הפקידות (פקידה, פקידת אומץ, או פקידת משרד ממוחשב). נראה איפוא כי בשלב הטירונות לא חל שינוי בהעדפות המקצועיות (6% מהחיילות שלא ציינו העדפה לתחום הפקידות העדיפו ברובן שיבוץ בתחום הסיעוד).
- ב. כ-30% מהחיילות שבאו מרקע קודם של ספרות או סיעוד רוצות להמשיך בצבא בתפקידים מאותו תחום.
- ג. בקרב החיילות שלמדו תפירה תעשייתית במסגרת קד"צ, 40% מציינות את רצונן לעבוד באותו מקצוע בעדיפות ראשונה.
- (6) נראה איפוא כי דפוס ההעדפות של החיילות לא השתנה מהותית בעקבות ההסברה על המסלולים המקצועיים החדשים. כך, תחום הפקידות המסורתי ממשיך לשלוט בכיפה.
- (7) שאלנו את החיילות בשאלה פתוחה מהן הסיבות לבחירת המקצוע בלוח להלן מוצגים הממצאים בנושא.

לוח מס' 4 סיבות להעדפה מקצועית - בשאלה הפתוחה
(הנתונים באחוזים, N = 151)

<u>סיבה ראשונה</u>	<u>סיבה מצטברת</u>	
47	50	1. למדתי בעבר את המקצוע ורכשתי בו ניסיון
17	32	2. אוהבת את המקצוע
4	24	3. רוצה לרכוש ניסיון מקצועי לאזרחות
4	15	4. מתאימה למקצוע
6	13	5. רוצה להרגיש שתורמת
7	11	6. המקצוע נתפס מכובד, חשוב ומעניין
7	9	7. הכי טוב יחסית לאלטרנטיבות
3	9	8. המקצוע מאפשר תנאי שירות נוחים

(8) נראה איפוא שניסיון קודם במקצוע (לימודים, עבודה) אהבת המקצוע, תחושה של התאמה ורצון שהשירות יתרום לעתיד המקצועי, מהווים את הסיבות העיקריות שעומדות מאחורי בחירת המקצוע של החיילת.

(9) בדקנו את תשובות החיילות מול העדפתן לשיבוץ. בקרב חיילות שבעדיפות ראשונה שלהן ציינו פקידה או פקידת משרד ממוחשב והתקבלו 4 הסיבות המופיעות ראשונות בלוח (באותו סדר חשיבות).

חיילות שהעדיפו פקידת אומץ ציינו פחות את הסיבה ניסיון מקצועי לאזרחות, ויותר שזה היה המקצוע העדיף יחסית לאלטרנטיבות. חיילות שבחרו בסיעוד ציינו בשכיחות גבוהה את הסיבות: הרגשת תרומה, ניסיון מקצועי לאזרחות, אהבת המקצוע ותנאי שרות טובים במקצוע זה.

(10) בחנו את הסיבות להעדפות המקצועיות של החיילות גם בשאלות סגורות. בלוח להלן מוצגים הנתונים בנושא תוך השוואת הסיבות לפי העדיפות הראשונה לשיבוץ של החיילות.

לוח מס' 5 סיבות להעדפה מקצועית לפי העדפה הראשונה של החיילות

(אחוז העונים במידה רבה מאוד ורבה)

העדפה ראשונה ל:				הסיבות	הטירונות	כלל
פקידת	משרד ממוחשב	פ.אומץ	פקידה			
23	84	82	91	77	למדת את המקצוע לפני הצבא	
95	89	93	96	93	מקצוע תורם לצה"ל	
47	68	70	51	59	מקצוע יוקרתי	
74	86	81	87	82	מקצוע לאזרחות	
39	73	74	70	67	לתפקיד מגיעים חברה טובים	

(11) מהלוח נראה כי:-

- א. בקרב כלל החיילות יוקרת המקצוע והעובדה כי מגיעים אליו חברה טובים, מופיעים בשכיחות נמוכה יחסית כסיבות לבחירת המקצוע. (אגב שני נושאים אלו קשורים במתאם גבוה ביניהם).
- ב. חיילות המעדיפות להשתבץ כפקידות מציינות פחות את יוקרת המקצוע כסיבה לבחירה יחסית לפקידות אומץ ופקידות משרד ממוחשב.
- ג. חיילות המעדיפות להשתבץ בסיעוד מדגישות כסיבה לבחירת המקצוע. את: התרומה לצבא ומקצוע לאזרחות. יתר הסיבות מופיעות בשכיחות נמוכה.

(12) סיכום

- א. ההעדפות המקצועיות של החיילות לא השתנו בעקבות ההכנסה של מסלולים מקצועיים חדשים. תחום הפקידות המסורתי ממשיך להוביל.
- ב. הסיבות לבחירת המקצוע בצבא קשורות לרקע המקצועי של החיילות לפני הגיוס, לרצונן לרכוש ניסיון מקצועי לאזרחות ולעובדה כי הן אוהבות את המקצוע ותופסות עצמן מתאימות לו.
- ג. נושא יוקרת המקצוע מדווח כפחות משמעותי בבחירת המקצוע.

5.4 מסלולים מקצועיים - האם החיילות רוצות להגיע להכשרה המקצועית

- (1) כזכור בחנו את עמדות החיילות בתשעה קורסים שונים, משבעה מסלולים מקצועיים. בדיקת העמדות נעשתה לקראת סיום הקורס. להלן נבחן מה מידת ההתאמה בין העדיפויות לשיבוץ של החיילות לבין השיבוץ בפועל להכשרה מקצועית.
- (2) בלוח להלן מוצגים הנתונים בנושא. הנתונים מבטאים את העדיפות הראשונה לשיבוץ (בסוגריים העדיפות השנייה) שנתנו החיילות בכל אחד מהקורסים.

לוח מס' 6 העדפות מקצועיות ושיבוץ להכשרה מקצועית

(נתונים גולמיים)

קורסים	הלחמה עדינה	דפוס מונטג'	ספרות	עיבוד תמלילים	משרדאות	פקידה טכנית	תפירה תעשייתית
תחום פקידות	12(11)	4(6)	20(15)	12(11)	<u>8(6)</u>	<u>8(6)</u>	<u>4(6)</u>
הלחמה עדינה	<u>7(5)</u>	3(3)	--(3)	1(1)	1(3)	--(1)	3(2)
דפוס מונטג'	2(4)	<u>5(5)</u>	--	--	2(2)	--	--
ספרות	--	1(--)	<u>2(4)</u>	--	--	--	--
סיעוד	2(1)	1(--)	1--	--(1)	1--	--(1)	1(--)
מרעננת אב"כ	--(1)	--	--	--	--	--	--
תפירה	--(1)	--	1--	--	--	--	1(--)
אחר	--	--	1--	--	--	--	--
סה"כ	23	14	25	13	12	9	9

(3) מהלוח עולים הממצאים הבאים:-

א. בקורסים מתחום הפקידות (משרדאות), עיבוד תמלילים, ופקידות טכנית) מרבית החיילות ציינו בעדיפות ראשונה או שנייה מקצועות מתחום הפקידות. כך, בקורסים אלו יש התאמה בין ההעדפות המקצועיות של החיילות לשיבוץ שלהן להכשרה מקצועית.

ב. בקורס ספרות קיים פער גבוה מאוד בין ההעדפות של החיילות לבן שיבוצן רק 2 מהחיילות ציינו את הספרות בעדיפות ראשונה (מתוכן אחת התחרטה על בחירתה זו) 4 חיילות נוספות מתוך הקורס בחרו בספרות בעדיפות שנייה. כללית נראה כי המיון לקורס זה לא לקח בחשבון את רצון החיילות.

ג. בעיה דומה עולה גם בקורס תפירה תעשייתית רק חיילת אחת מתוך 9 בחרה את הקורס בעדיפות ראשונה.

ד. בקורס הלחמה עדינה 12 מתוך 23 הבנות בחרו במקצוע זה בעדיפות ראשונה או שנייה (52%).

ה. 71% מהבנות שנמצאו בקורס דפוס מונטג' בחרו במקצוע זה בעדיפות ראשונה או שנייה.

(4) בחנו בשאלה פתוחה מה הסיבות, לדברי החיילות, בגללן הגיעו לקורס בו הן נמצאות כיום. להלן הממצאים:

לוח מס' 7 סיבות להגעה למקצוע בו החיילת נמצאת כיום

(הנתונים באחוזים)

<u>סיבה מצטברת</u>	<u>סיבה ראשונה</u>	
44	37	שיבוץ לפי צורכי המערכת
19	16	למדתי בעבר את המקצוע
19	14	הכי טוב יחסית לאלטרנטיבות
14	11	המקצוע מעניין ומבוקש
17	7	רוצה/ניסיון מקצועי, לאזרחות
11	7	אוהבת/מתאימה למקצוע
4	2	תנאי שירות נוחים
7	6	ללא סיבה מיוחדת

(4) הלוח מבליט את השכיחות הגבוהה יחסית של סיבות לא רלוונטיות להעדפה המקצועית של החיילת (שיבוץ לפי צורכי הצבא, והכי טוב יחסית לאלטרנטיבות). יחד עם האמור שיעור לא מבוטל של החיילות מציין גם סיבות ענייניות.

(5) במסגרת הסקר נשאלו החיילות מספר שאלות סגורות לגבי מידת ההשפעה של גורמים שונים על הבחירה שלהן למקצוע הנוכחי. בניתוח לאחר מעשה נמצא כי חלק מהחיילות התייחסו לקורס המקצועי בו הן נמצאות ואילו אחרות להעדפות השיבוץ שלהן. יש לקחת סוגיה זו בחשבון בעת ניתוח הממצאים.

(6) מהשאלות הסגורות ניתן לאתר 4 קבוצות של גורמים בעלי רמות שונות של השפעה על בחירת המקצוע:

- (בסוגריים מופיע אחוז העונים בשתי הקטיגוריות הגבוהות)

א. השפעה גבוהה

- רציתי מקצוע שאפשר להתקדם בו (89)

ב. השפעה בינונית-גבוהה

- רציתי תפקיד שתורם לצה"ל (72)

- מבין האפשרויות שהיו לי זה היה הכי טוב (70)

- המקצוע נחשב טוב ומבוקש בצבא (63)

ג. השפעה בינונית

- זה המקצוע שארצה לעבוד בו לאחר השחרור (50)

- לתפקיד הזה מגיעים חבר'ה טובים (49)

ד. השפעה נמוכה

- למדתי את המקצוע לפני הצבא (25)

(7) ראוי להדגיש כי הרצון לעבוד במקצוע לאחר השחרור והשתלבות במקצועות אטרקטיביים מהווים את מטרות הפרוייקט. עם זאת בתפיסת החיילות הם גורמים בעלי השפעה בינונית בלבד לבחירתה במקצוע.

(8) ההשפעה הנמוכה שיש לרקע קודם במקצוע נובעת מכך שחמישה מתוך תשעה הקורסים הינם חדשים ואינם קשורים בתחום הפקידות.

(9) מהשוואה בין הקורסים השונים עולים הממצאים הבאים:-

א. קורס עיבוד תמלילים נותן מידה רבה של השפעה לגורמים שנבדקו. חניכות קורס זה מציינות בשכיחות גבוהה רקע מקצועי קודם ושהמקצוע מושך חבר'ה טובים, כסיבות לבחירת המקצוע.

ב. לקורס ספרות לא מגיעים בגלל שהמקצוע מבוקש. בשכיחות גבוהה יחסית מציינות החיילות כי הגיעו לקורס עקב החלטת הצבא.

ג. לתפירה תעשייתית לא מגיעים בגלל שזהו המקצוע בו רוצים לעבוד לאחר השחרור, או בגלל שהוא הכי טוב יחסית לאלטרנטיבות.

(10) סיכום

א. מרבית החיילות בקורסים בתחום הפקידות, רצו לעסוק בתחום זה.

ב. בקורס ספרות ותפירה תעשייתית מרבית הבנות נמצאות שלא ע"פ העדפותיהן.

ג. 71% מהחיילות בקורס דפוס מונטג', וכמחצית מהחיילות בקורס הלחמה עדינה, הגיעו בהתאמה עם העדפותיהן לשיבוץ.

ד. שיעור גבוה יחסית מהחיילות נותן סיבות להגעה לקורס שאינן קשורות להעדפות מקצועיות (שיבוץ לפי רצון הצבא, וחוסר באלטרנטיבות). מצב זה שונה מהסיבות שנתנו החיילות בשלב הטירונות להעדפות המקצועיות שלהן (כרקע מקצועי קודם, אהבת המקצוע, ורצון לעסוק בו אחרי השחרור).

ה. החיילות תופסות רמה בינונית בלבד של השפעה על בחירתן במקצוע, לרצון לעבוד במקצוע לאחר השחרור, ולעובדה כי למקצוע מגיעים חבר'ה טובים.

5.5 האם החיילת משרתת במקצוע הנלמד ?

- (1) תנאי הכרחי להצלחת הפרוייקט הינו שירות של החיילת במסלול המקצועי אליו הוכשרה. בפרק זה נבחן באיזו מידה אכן משרתות החיילות במקצוע הנלמד ומה הסיבה לאי שיבוץ במקצוע.
- (2) בלוח להלן מוצגים הנתונים בנושא

לוח מס' 8 עבודה במקצוע הנלמד

(הנתונים במספרים גולמיים)

סה"כ	אומץ	משרדאות	דפוס מונטג'	הלחמה עדינה	ספרות	תפירה תעשייתית		
						יוני 92	מאי 91	
53	12	14	4	6	4	7	6	עבודה במקצוע
8	--	2	--	1	3	2	--	רק חלקית במקצוע
46	16	1	10	6	7	--	6	לא במקצוע
2	--	--	--	1	--	--	1	שחרור מוקדם מהצבא
109	28	17	14	14	14	9	13	סה"כ

(3) עיון בלוח ונתונים נוספים מעלה את הממצאים הבאים:-

א. תפירה תעשייתית

- במחזור מאי 1991, 6 חיילות עבדו במקצוע, מתוכן רק 2 בח"א והיתר במרא"ה (לשתי חיילות במרא"ה עשה המ"פ פסילת מקצוע עקב בעיות משמעת). במחזור זה מתוך החיילות שלא עובדות במקצוע. 3 עובדות בתפירה ידנית פשוטה.

- במחזור יוני 1992, מרבית החיילות עובדות במקצוע (3 בח"א בבס"א 18, והיתר במרא"ה). 2 החיילות שהוגדרו כעובדות חלקית, שובצו בח"י ולפחות חלק מהשרות עבדו בתפירה פשוטה. היתר בפקידות.

ב. ספרות

- מיעוט מהחיילות שובץ במקצוע.
- בעבודה חלקית הכוונה שחלק מהזמן החיילות גם מספרות, אולם עיקר תפקידן לא קשור בספרות אלא לפקידות.

ג. הלחמה עדינה

כמחצית מהחיילות שובצו במקצוע.

ד. דפוס מונטג'

מתוך 10 החיילות שלא במקצוע, 7 חיילות עוסקות בעבודות הקשורות לדפוס אך לא בדפוס מונטג' (כריכיה, צילום, מקינטוש וכו').

ה. משרדאות

מרבית החיילות עוסקות במקצוע. יש לציין עם זאת שהנתונים לא אפשרו לנו לקבוע באיזו רמת פקידות החיילות מועסקות.

ו. אומץ

57% מהחיילות לא מועסקות בתפקידן, אלא עובדות כפקידות.

(4) נראה איפוא כי כמחצית מהחיילות משובצות במקצוע הנלמד. כאשר בולטים לחיוב תפירה תעשייתית מחזור יוני 1992, הלחמה עדינה ומשרדאות. ואילו לשליה, ספרות, תפירה תעשייתית מחזור מאי 1991, ודפוס מונטג'.

(5) נעבור לבחון מהן הסיבות לאי שיבוץ במקצוע במסלולים השונים.

(6) תפירה תעשייתית

- א. עיקר הבעיה בתחום של שיבוץ לא במקצוע היתה בבסיסי ח"א השונים במחזור גיוס מאי 1991.
- ב. אי השיבוץ נובע משילוב של סיבות מערכתיות ואישיות.
- ג. במרבית הבסיסים של ח"א אין מספיק עבודה מקצועית ומכונות תפירה רלוונטיות. כך, כאשר יש עבודה, עושה אותה ה-א.ע.צ האחראי במקום. לעתים יש גם חשש מצד האזרח האחראי להעביר את העבודה לידי החיילות.
- ד. משולבת בבעיה של כמות העבודה, רמת ההכשרה המקצועית איתן מגיעות הבנות והמוטיבציה שלהן לעסוק בתפקיד. לעתים המפקדים מדווחים על חוסר מוטיבציה וסבלנות (מצד החיילות לעסוק) בתפירה, חוסר ידע מקצועי, איטיות בעבודה וכושר קליטה נמוך. חלק מהחיילות מדווח על חוסר רצון, כוח, סבלנות ועצבים לעסוק בתפירה.
- ה. כאשר שובצו החיילות בהצלחה למקצוען אופייני התהליך ב:-
- יש מספיק עבודה מקצועית לתופרות.
 - שיבוץ כקבוצה ולא כבודדות.
 - פעילות הכנה בקרב המפקדים שקולטים את החיילות.

(7) ספריות

- א. הנתונים מבוססים על מחזור יוני 1992. המיון לקורס זה נכשל, כך הגיעו לקורס ואח"כ ליחידות (מרביתן בח"א), חיילות ללא רצון לעסוק במקצוע וללא מיומנות מספקת ("פוחדת לספר מעדיפה פקידות", "לא רצתה, בכתה, לא השקיעה בקורס, רצתה פקידות", "חוסר בטחון בספרות לא אוהבת" "קשה לעמוד על הרגליים ולראות שערות כל היום").
- ב. רק במקרים בודדים היתה בעית מקום במספרה, בנוסף לבעיות המוטיבציה של החיילות. ככלל יש דרישה לספריות מקצועיות בבסיסי ח"א.

(8) הלחמה עדינה

- א. הנתונים מבוססים על חיילות שובצו לח"א.
ב. הסיבות לאי השתלבות במקצוע נובעות מרמה מקצועית לא מספקת של החיילות עם העובדה שבחלק מהבסיסים אין מספיק עבודות הלחמה.
ג. המפקדים עצמם מציינים כי בגלל חוסר בעבודה מקצועית עוסקות החיילות בעיקר בעבודות פקידות. יחד עם זאת רמה מקצועית טובה היתה מאפשרת ניצול נוסף של החיילות לעבודות הלחמה יותר מורכבות.

(9) דפוס מונטג'

- א. בחלק לא קטן מהמקרים החיילות שובצו למקומות בהם אין צורך בעבודת דפוס מונטג' (3 מתוך 5 חיילות בח"א, פיקוד העורף נכו').
ב. חלק גדול מהחיילות שלא עובדות במקצוע השתלבו במקצועות אחרים הקשורים לדפוס (כריכיה, צילום, שירטוט, מקינטוש) אולם בפועל לא עוסקות במה שנלמד בקורס.
ג. 2 חיילות לא עובדות במקצוע עקב בעיות מוטיבציה ומשמעת.

(10) אומץ

- א. 57% מהחיילות שרואיינו לא עובדות במקצוען, אלא עוסקות בפקידות רגילה.
ב. לחלק מהבנות הגיעו לפקידות לאחר שירות כשנה באומץ, אחרות לא השתלבו באומץ והגיעו ישירות לתפקידי פקידה. בחלק מהמקרים לא החיילת ולא מפקדה יכולים לתת הסבר כיצד "התגלגלה" החיילת לתפקידה. לעתים מוסבר הנושא בצורכי מערכת (היה צורך בפקידה).
ג. פקידות אומץ הינו מקצוע שאמור להכשיר את החיילות לעבודה כפקידות לאחר השחרור. לכאורה איפוא עבודה כפקידה רגילה ולא כפקידת אומץ איננה בעיה. יחד עם זאת עדיף שהמסלול המקצועי (פקידת אומץ-פקידה) יהיה מתוכנן וילווה בקורסים מקצועיים מתאימים (עיבוד תמלילים וכו') ולא אקראי גרידא.

(11) סיכום

א. כמחצית מהחיילות לא משובצות בתפקידן, כאשר בולטים לשלילה בתחום הינם ספרות, תפירה תעשייתית מחזור מאי 1991, ודפוס מונטג'.

ב. הסיבות הניתנות לאי שיבוץ במקצוע הינן שילוב של:
- חוסר צורך בחיילת באותו מקצוע ואפשרות לשלבה בתפקיד אחר (כ-80% מהמקרים).

- מוטיבציה ורמה מקצועית נמוכה של החיילת (כ-20% מהמקרים).

ג. במסלולים המקצועיים השונים ניתן דגש שונה בסיבות האישיות לעומת המערכתיות.

ד. בחלק מהמקרים לא טורחים המפקדים (או לא יודעים) להסביר מדוע לא שובצה החיילת במקצועה, יתכן וממצא זה מבטא חוסר מודעות לחשיבות שיש בשיבוץ החיילת לפי הכשרתה המקצועית.

5.6 העדפות מקצועיות - לו היית מתחילה מחדש את השירות

- (1) שאלה תיאורטית זו מאפשרת לבחון בצורה נוספת עד כמה החיילות מעוניינות לעסוק בתחום בו הוכשרו. המקצוע עוזרת לרפואת שיניים (רפ"ש) נכלל ברשימה היות ובעבר נעשה ניסיון להכשיר חיילות גיוס מיוחד במקצוע זה.
- (2) להלן מוצגים הממצאים בנושא.

לוח מס' 9 העדפות מקצועיות לו השירות היה מתחיל מחדש

(הנתונים באחוזים N=265)

4 -	הלחמה עדינה	31 -	פקידת משרד ממוחשב
4 -	דפוס מונטג'	17 -	פקידה
6 -	אחר	10 -	פקידת אומץ
4 -	כלום מתוך הרשימה	10 -	עוזרת לרפ"ש
		7 -	תחום סיעוד
		6 -	ספרית

- (3) מהלוח נראה כי מקצועות הפקידות שומרים על הפופולאריות גם לו השירות היה מתחיל מחדש.
- (4) בדקנו האם ההעדפה המקצועית שהוצגה קשורה לתפקיד שהחילת ממלאת או לקורס שעברה. הממצאים מראים כי מבין החיילות שעברו הכשרה במסלולים המקצועיים 27% בלבד בחרו מחדש במשהו התואם את הכשרתן.
- (5) מתוך החיילות שעובדות במקצוע אליו הוכשרו 34% בחרו מחדש מקצוע התואם את ההכשרה שעברו והתפקיד בו משרתות.
- (6) נראה איפוא כי הנאמנות למקצוע (הכשרה ועיסוק בפועל) הינה נמוכה.

5.7 מוטיבציה לעסוק במקצוע לאחר השחרור

- (1) תפקיד חשוב של המסלולים המקצועיים הינו ליצור מוטיבציה לתפקידים יותר אטרקטיביים באזרחות. בחלק זה נבחן מוטיבציה זו בנקודות זמן שונות במסלול השירות של החיילת.
- (2) בלוח להלן מוצגים דיווחי החיילות בתום הטירונות לגבי המקצועות שהן מעוניינות לעסוק בהם לאחר השחרור.

לוח מס' 10 מקצוע לאחר שחרור עם תום הטירונות

(הנתונים באחוזים, N=168)

<u>העדפה ראשונה</u>	<u>העדפה מצטברת</u>	<u>מקצוע לאחר שחרור</u>
--	--	דפוס מונטג'
59	57	פקידות ומזכירות רמה רגילה
7	7	פקידות ומזכירות רמה גבוהה
13	11	תחום הסיעוד
7	4	ספרות
2	1	הלחמה עדינה
6	5	תפירה תעשייתית (אופנה)
9	8	אחר
4	3	לימודים
4	4	לא יודעת

- (3) מהלוח עולה כי תחום הפקידות ממשיך להיות המקצוע המועדף גם בשאיפות לעבודה לאחר השחרור.
- (4) נמצא קשר גבוה בין העדיפות לשיבוץ שמציינת החיילת לבין המקצוע בו תרצה לעסוק לאחר השחרור.
- כך, כ- 64% מהחיילות שציינו בעדיפות ראשונה לשיבוץ מקצועות כגון: תפירה תעשייתית, ספרות וסיעוד מדווחות על רצון לעסוק באותם מקצועות לאחר השחרור. בתחום הפקידות האחוזים גבוהים יותר.
- (5) בחנו את ההעדפות של החיילות לעבודה לאחר השחרור בחתך של המסלולים המקצועיים השונים בהם הוכשרו. רצון החיילות נבחן לקראת סיום ההכשרות. להלן הממצאים בנושא. בלוח מופיעים מספר החיילות שבחר בכל מקצוע באחת משתי העדפות. (האחוזים מבטאים את מספר החיילות שבחר כל תחום מתוך סך החניכות. האחוזים אינם מסתכמים ל-100 היות ומותר היה לציין יותר מבחירה אחת).

לוח מס' 11 העדפות למקצוע לאחר השחרור במסלולים המקצועיים השונים

(מספרים מוחלטים)

מקצוע באזרחות	המסלול המקצועי	סה"כ	משרדאות	עיבוד תמלילים	דפוס מונטג' דפוס	הלחמה עדינה	ספרות	פקידות טכנית	תפירה
תחום פקידות (42%)	45	8	13	3	6	7	5	3	
תחום סיעוד (1%)	1	--	--	--	1	--	--	--	
דפוס מונטג' (4%)	4	--	--	4	--	--	--	--	
הלחמה עדינה (13%)	14	--	--	--	14	--	--	--	
ספרות (11%)	12	1	--	1	--	2	1	--	
תפירה (5%)	5	1	--	--	1	--	--	3	
אחר (28%)	30	4	--	10	2	7	3	4	
לימודים (7%)	7	2	--	2	1	1	--	1	
לא יודע (15%)	16	2	--	1	5	4	3	1	
סה"כ	106	12	13	14	23	25	10	9	

- (6) מהלוח נראים מספר ממצאים:-
- א. במסלולים בתחום הפקידות, (משרדאות, פקידות טכנית, ועיבוד תמלילים) שיעור גבוה מהחילות (כ-75%) מעדיף עבודה באותו תחום לאחר השחרור.
- ב. 61% מהחילות בקורסי הלחמה עדינה מציינים בעדיפות ראשונה או שנייה שלם את הרצון לעסוק באותו תחום גם באזרחות. לא נמצא הבדל בין הקורס בינואר 1992 לקורס בינואר 1993.
- ג. 36% מהמשתתפות בקורס ספרות רוצות להמשיך באותו מקצוע גם לאחר השחרור. אולם מרבית חילות אילו מגיעות מהקורס של ינואר 1993 (8 מתוך 9 החילות שרוצות להמשיך במקצוע).
- ד. כ-30% מהחילות בקורס דפוס מונטג' ותפירה תעשייתית רוצות להמשיך בתחום גם אחרי הצבא.
- (7) נראה איפוא כי, בשלב ההכשרה המקצועית, כמחצית מהחילות מדווחות כי הן היו מעוניינות להמשיך במקצוע בו הוכשרו.
- (8) נעבור לבחון כיצד חילות במהלך השירות, במסלולים מקצועיים שונים מגדירות את העדפותיהן למקצוע לאחר השחרור.
- נעשה אבחנה בין 3 קבוצות:-
- א. קבוצת ביקורת חילות שלא שובצו במסלול מקצועי דרך מקא"מ (סיעוד, מרעננות מסיכות אב"כ, פקידות לאחר קורס קצר, או ללא קורס כלל).
- ב. חילות ששובצו במסלולים מקצועיים בתחום הפקידות (אומץ ומשרדאות).
- ג. חילות במסלולים מקצועיים שאינם בתחום הפקידות (דפוס מונטג' תופרות, ספרות והלחמה עדינה).
- (9) הנתונים בלוח להלן מבטאים את מספר החילות בכל מסלול מקצועי שביטא עדיפות ראשונה או שנייה למקצוע לאחר השחרור. בסוגרים נתונים האחוזים (ה- % אינם מסתכמים למאה היות ומותר היה לציין יותר ממקצוע אחד).

לוח מס' 12 מסלולים מקצועיים בשירות והעדפות למקצוע אחרי השחרור
(מספרים מוחלטים בסוגריים אחוזים)

העדפות למקצוע אחרי השחרור									מספר אנשים	מסלול שירות
אר	לא יודע	לימודים	תפירה	הלחמה	ספרות	מונטג'	סיעוד	פקידות		
18	24	11	1	2	6	--	29 (18)	79	161	סיעוד
6	1	4	1	1	3	--	1	31	42	מרעננות
3	1	1	--	--	--	--	--	7 (64)	11	קורס פקידות (קצר)
8	3	--	--	--	1	--	--	7 (47)	15	פקידות
45 20)	29 (13)	16 (7)	2 (1)	3 (1)	10 (4)	--	30 (13)	124 (54)	229	סה"כ ביקורת
7	6	2	--	--	2	--	1	16 (62)	26	אומץ
6	--	5	--	--	1	--	2	8 (53)	15	משרדאות
13 32)	6 (15)	7 (17)	--	--	3 (7)	--	3 (7)	24 (59)	41	ניסוי-תחום פקידות
6	1	--	--	--	1	3 (27)	--	3	11	מונטג'
1	2	--	3 (27)	--	1	--	1	3	11	תופרות
4	3	--	1	--	3 (25)	--	--	6	12	ספרות
3	--	--	--	3 (60)	--	--	1	1	5	הלחמה
14 (36)	6 (15)	--	4 (10)	3 (8)	5 (13)	3 (8)	2 (5)	13 (33)	39	ניסוי - מקצועי-טכני

(10) מהלוח עולים מספר ממצאים:

א. חיילות במהלך השירות הנמצאות במסלול מקצועי בתחום הפקידות, מעדיפות בשיעור גבוה יחסית (59%) לעבוד גם אחרי השחרור באותו תחום. מעניין לציין כי גם חיילות בקבוצת הביקורת מעוניינות בשיעור דומה (54%) לעסוק באזרחות במקצועות פקידות. ההבדל בין הקבוצות נעוץ בכך שהחיילות במסלול מקצועות הפקידות יותר מדווחות על רצון ללמוד, או לעסוק בתחומים אחרים מאלו שמופיעים בטבלה. (תחומים אלו הינם בדר"כ בעלי סטטוס גבוה יותר ולעתים מחייבים הכשרה מקצועית נוספת).

ב. חיילות במסלולים מקצועיים "טכניים" שאינם בתחום הפקידות מגלות פחות רצון לעסוק בתחום הפקידות לאחר השחרור (33% לעומת כ-55% ביתר 2 הקבוצות). במסלול זה בכל מקצוע כרבע מהחיילות מעונייין להמשיך באזרחות באותו מקצוע (להוציא הלחמה עדינה ששיעור המעוניינים באותו תחום גבוה יותר, אך מבוסס על מספר קטן של חיילות). סה"כ מעבר למקצועות "הטכניים" 31% מהחיילות רוצות לעסוק אחרי הצבא במה שעסקו בצבא.

ג. חיילות ממסלולים מקצועיים אלו רוצות לעסוק בתחומן יותר מאשר קבוצת הביקורת, וכן יותר לעסוק בתחומים אחרים שאינם מצויינים בטבלה.

(11) בדקנו בקרב החיילות שמשרתות במסלולים המקצועיים - "הטכניים", האם הן שינו את עמדתן לגבי המקצוע באזרחות בין שלב ההכשרה לשלב השירות בצבא. מבין 26 חיילות במקצועות הלחמה עדינה, ספרות ודפוס מונטג' רק 2 חיילות שינו את דעתן אחת מעבודה לא במקצוע לעבודה במקצוע והאחרת לכיוון הפוך.

(12) חשוב גם להדגיש שהחיילות לא בהכרח מגובשות מבחינת העדפתן המקצועית, במיוחד כאשר מדובר במסלולים המקצועיים - "טכניים". לדוגמא:

- א. החיילות התבקשו לציין באיזה מקצוע היו בוחרות לו היו מתחילות כעת את השירות. בקרב מחצית מהחיילות אין התאמה בין המקצוע הנבחר, למקצוע בו הן רוצות לעבוד לאחר השחרור.
- ב. מספר חיילות די משמעותי כותב יותר מאופציה אחת לתעסוקה אחרי השחרור או שעונה לא יודע.
- (13) בסקר בקרב החיילות ביחידות, הן נשאלו:
- א. באיזו מידה יש לך תפקיד שנותן לך ניסיון מקצועי לעבודה באזרחות.
- ב. באיזו מידה התפקיד הצבאי הכין אותך לקראת מה שאת רוצה לעשות אחרי הצבא.
- (14) שתי שאלות אלו יכולות לתת ביטוי נוסף לסיכוי שהחיילות יעבדו באזרחות במסלול המקצועי אליו הוכשרו בצבא. בלוח להלן מוצגים הנתונים בנושא:

לוח מס' 13 תפקיד צבאי כמכין למקצוע באזרחות
(הנתונים באחוזים)

מרעננות אב"כ	סיעוד	פקידות (רגילה)	מסלולים מקצועיים	כלל המשיבים	
N=42	N=162	N=46	N=54	N=323	
					<u>התפקיד נותן ניסיון לאזרחות</u>
0	42	43	57	40	במידה רבה
5	20	30	11	18	בינונית
95	38	26	32	42	נמוכה
					<u>התפקיד מכין לעבודה באזרחות</u>
2	29	35	58	31	במידה רבה
5	24	28	16	20	בינונית
93	47	37	26	49	נמוכה

(15) מהלוח נראה כי שירות במסלולים מקצועיים מאופיין בתפיסת התפקיד כמאפשר יותר קבלת ניסיון מקצועי לאזרחות, כמו גם מתן הכנה לקראת עבודה באזרחות.

(16) ערכנו השוואה בין חיילות העובדות במקצוע אליו הוכשרו לבין כאלו שאין התאמה בין הכשרתן לעבודתן בצבא. חיילות העובדות במקצוע אותו למדו תופסות את התפקיד בצבא כמכין אותן לקראת מה שהן רוצות לעשות באזרחות, יותר מהקבוצה בה אין התאמה בין הכשרה לתפקיד (52% הקטיגוריות הגבוהות לעומת 31%).

(17) הממצא ממחיש כי בתפיסת החיילות, תרומת הפרויקט לאזרחות נובעת הן מתעודה מקצועית (אותה מקנה הקורס) והן מניסיון ממשי בתחום. זוהי הסיבה שחיילות העובדות במקצוע אותו למדו תופסות את תפקידן כיותר תורם לאזרחות יחסית לקבוצה שלא עוסקת במה שלמדה.

(18) יחד עם זאת גם תעודה מקצועית וגם עבודה במקצוע לא מבטיחים שלאחר השחרור החיילת תעבוד בתפקיד דומה (מוטיבציה נמוכה של החיילת, שוני בתפקידים בין האזרחות לצבא, קושי למצוא עבודה וכו') לכן רק כמחצית המחיילות תופסות שהתפקיד בצבא מכין אותן במידה רבה לאזרחות.

(19) סיכום

א. בשלב הטירונות תחום הפקידות מוביל מבחינת העדפות תעסוקתיות לאחר השחרור.

ב. בשלב ההכשרה המקצועית כמחצית מהחיילות מעוניינות להמשיך בתחום אותו למדו. בולטים לחיוב קורסי פקידות והלחמה עדינה ונמוכים בהיבט זה הינם הקורסים לספרות, דפוס מונטג' ותפירה תעשייתית.

ג. חיילות ששרתו במסלולים מקצועיים בתחום הפקידות מעדיפות להישאר בתחום גם אחרי השחרור בהיקף דומה לזה של קבוצות הביקורת (59% לעומת 54%).

- ד. חיילות ששרתו במסלולים מקצועיים טכניים מעדיפות פחות לעסוק בתחום הפקידות מהקבוצות האחרות (33%) אולם גם ההעדפות שלהן בתחום העיסוק אינן גבוהות (31%).
- ה. חיילות במסלולים מקצועיים תופסות יותר מאחרות כי התפקיד הצבאי מקנה להן ניסיון מקצועי ומכין אותן לעבודתן באזרחות.
- ו. יש לקחת בחשבון שההעדפות המקצועיות של חלק מהחיילות טרם גובשו דיין.

5.8 סיכום

- (1) יוקרת המקצועות ספרות ותפירה תעשייתית נתפסים כנמוכות בצבא. יחד עם זאת חיילות שרוצות מסלולים אלו תופסות אותם בדר"כ כיותר יוקרתיים בהשוואה לעמדות של שאר החיילות.
- (2) ההעדפות המקצועיות לשיבוץ בשירות לא השתנו בעקבות ההכנסה של המסלולים המקצועיים. תחום הפקידות המסורתי ממשיך להוביל.
- (3) בחלק מהקורסים (ספרות ותפירה תעשייתית) החיילות שובצו למרות שלא רצו בכך.
- (4) גורמים לבחירת המקצוע שונים בין שלב הטירונות לשלב ההכשרה. בטירונות קביעת העדיפויות לשיבוץ קשורה לרקע מקצועי קודם, אהבת המקצוע ורצון תעסוקתי לאחר השחרור. בשלב ההכשרה החיילות מדווחות כי שובצו לפי רצון הצבא או בגלל העדר אלטרנטיבות טובות יותר.
- (5) כמחצית מהחיילות לא משובצות בתפקיד אליו הוכשרו. בולטים לשלילה בנושא הינם: ספרות, תפירה תעשייתית מחזור מאי 1991 ודפוס מונטג'. הסיבות לאי עבודה במקצוע הינן מערכתיות (אין צורך בחיילת באותו מקצוע, יש צורך בה בתפקיד אחר) ואישיות (מוטיבציה ורמה נמוכה של החיילת).
- (6) חיילות ששרתו במסלול מקצועי בתחום הפקידות מעדיפים לעסוק בתחום גם באזרחות, העדפות אלו דומות למה שנמצא בקבוצת ביקורת.
- (7) חיילות במסלול מקצועי טכני רוצות פחות מקבוצות אחרות להגיע לפקידות אולם גם ההעדפות המקצועיות שלהן בתחום העיסוק אינן גבוהות (31%).

6. תפקוד, הסתגלות ומוטיבציה להמשך שירות

6.1 כללי

- (1) פרויקט המסלולים המקצועיים לחיילות בגיוס מיוחד אמור לאפשר להן שירות יותר משמעותי בצה"ל.
- (2) שירות משמעותי מזווית ראייה של החיילות עשוי להתבטא בשביעות רצון ועמדות חיוביות כלפי התפקיד, היחידה והמשך השירות בצבא.
- (3) מזווית ראייה של המפקדים שירות משמעותי פירושו שהחיילת הסתגלה חברתית ומקצועית, מביאה תועלת בתפקידה ונחוצה ביחידה.
- (4) בהמשך נדון בהיבטים אלו.

6.2 מוטיבציה לשירות בשלב הטירונות וההכשרה המקצועית

- (1) שאלנו את החיילות עד כמה הן רצו לשרת בצבא לפני הגיוס וכיום. השאלה נשאלה עם סיום הטירונות ולקראת תום ההכשרה המקצועית.
- (2) כ-94% מהחיילות (בטירונות ובהכשרה מקצועית) מדווחות כי לפני הגיוס רצו, או רצו מאוד לשרת בצבא. גם כיום המוטיבציה לשירות גבוהה אם כי מסתמנת בה ירידה קלה. (89% רוצות לשרת בשלב הטירונות ו-83% בהכשרה המקצועית).
- (3) כפי שנראה בהמשך, בשלב השירות ביחידה מדווחת נפילה במוטיבציה להמשך שירות (58% בקטיגוריות הגבוהות).
- (4) החיילות גם מדווחות על תמיכה רבה בהחלטתם להתגייס הן מצד המשפחה והן מצד חבריהם. התמיכה מהחברים קצת יותר נמוכה מאשר זו המתקבלת מהמשפחה. כרבע מהחיילות מדווחות שרק חלק מחבריהם התגייס לצה"ל.
- (5) בשלב ההכשרה המקצועית נשאלה שאלה פתוחה לגבי הרצון לשרת בצבא והקשיים שהיו כרוכים בכך. 8% מהחיילות מציינות כי רצו להתגייס, אך כיום הן מתחרטות על כך.
- (6) הסיבה היותר שכיחה לרצון להתגייס הינה תרומה אישית לחיילת בהיבטים של בטחון עצמי, עצמאות וכו'.
- (7) כמעט כל החיילות (97%) מציינות כי חשוב להן להצליח בשירות בצבא.

(8) סיכום

א. החיילות מדווחות על מוטיבציה רבה לשירות ועל החשיבות להצליח בצבא.

ב. במהלך השירות חל כרסום במוטיבציה להמשך השירות.

6.3 ציפיות מהשירות - בשלב הטירונות והכשרה מקצועית

(1) בשלב הטירונות ובשלב ההכשרה המקצועית מדווחות כ-60%

מהחיילות כי הן רוצות לשרת קרוב לבית ובבסיס פתוח. כ-30% מעדיפות רחוק מהבית ובבסיס סגור ואילו כ-10% לא משנה היכן יוצבו.

(2) בעדיפות ראשונה החיילות היו מעדיפות להגיע ל"א. ח"י

תופס את העדיפות השנייה. בשלב הטירונות הפערים בין ההעדפות לשני חילות אלו גבוהים יותר מאשר בשלב ההכשרה המקצועית.

(3) כ-75% מהחיילות מעדיפות שירות קל ונוח ככל שניתן.

(4) בשלב ההכשרה המקצועית שאלנו את החיילות כיצד הן תופסות את השירות הצפוי ביחידה מהיבטים שונים. הציפיות של החיילות גבוהות מאוד.

א. 88% יקבלו יחס הוגן ממפקדן (2 הקטיגוריות הגבוהות).

ב. מעל ל-80% מעריכות כי תפקידם יתרום לצבא, ויתרום להן אישית ניסיון מקצועי לאזרחות, שיעור דומה מהחיילות מצפה כי ביחידה יהיו חיילים וחיילות ברמה טובה.

ג. 72% מצפות לתפקיד מעניין.

ד. כרבע צופות קשיי הסתגלות ליחידה החדשה.

(5) בהשוואה בין הקורסים עולה כי חיילות בקורס תפירה

תעשייתית ופקידות טכנית נמוכות מאוד בציפיות שלהן לגבי עניין בתפקיד ורכישת ניסיון מקצועי לאזרחות.

(6) כפי שנראה בהמשך ציפיות החיילות הינן גבוהות יחסית למה שקורה בפועל ביחידה בהקשר של מאפייני התפקיד.

6.4 התפקיד וסביבת העבודה - זווית ראייה של החיילות

- (1) בפרק 4.7 עסקנו בשאלות באיזו מידה התפקיד הצבאי נותן לחיילת ניסיון מקצועי ומכין אותה לאזרחות. בחלק זה נעסוק בשביעות הרצון של החיילת מתפקידה ועד כמה הוא נתפס כמעניין.
- (2) 41% מהחיילות תופסות את תפקידן כמעניין במידה רבה או רבה מאד בעוד שכשליש מהן תופסות רמה נמוכה של עניין בתפקיד. בהשוואה לסקר שנעשה בקרב חיילות חובה בתחילת 1991 הרמה המדווחת פה קצת יותר נמוכה (בסקר חובה 46% מהחיילות דיווחו על מידה רבה של עניין בתפקידן).
- (3) 48% מהחיילות מרוצות או מרוצות מאוד מתפקידן בעוד 36% אינן מרוצות. גם כאן הנתונים קצת יותר נמוכים מסקר בקרב כלל החיילות (55% מרוצות מתפקידן).
- (4) בהשוואה לציפיות שהיו לחיילות בשלב ההכשרה המקצועית התפקיד בפועל פחות מעניין ופחות נותן ניסיון מקצועי לאזרחות.
- (5) שיעור גבוה יחסית (61%) מהחיילות מעוניין להחליף את התפקיד ולעבור לתפקיד אחר. החיילות בעיקר רוצות להגיע: לתפקידי פקידות (64%), לתפקידים אחרים שלא היו פתוחים בפניהן בזמן הגיוס (21% - כאשר מחצית מתפקידים אלו אינם מתאימים לכישורי החיילות ורמתן) לסיעוד (6%), ולמסלולים מקצועיים שונים 9%.
- (6) רצון להחליף תפקיד קשור בעיקר לתפיסת התפקיד כלא מעניין, כלא תורם ניסיון מקצועי לאזרחות וכלא משביע רצון. מאפייני היחידה (שביעות רצון מהיחידה, מהמפקד מתנאי השירות וכו') מתקשרים בצורה חלשה יותר לרצון להחליף תפקיד.
- (7) בלוח להלן מוצגים נתונים על עמדות והרגשות כלפי סביבת העבודה של החיילת. בחלק מהשאלות ערכנו השוואה עם נתוני סקר שנערך בקרב חיילות חובה ב-1991.

לוח מס' 14 סביבת העבודה של החיילת - עמדות והרגשות
(אחוז העונים בשתי הקטיגוריות הגבוהות)

מרוצה מהמפקד	מרוצה חברתית	מרוצה מהיחידה	אין בעיות משמעת	מרוצה מת"ש	
67	72	47	82	70	מחקר נוכחי
64	66	58	--	63	סקר 1991

(8) מהלוח עולים הממצאים הבאים:-

א. מאפייני סביבת העבודה נתפסים ברמה גבוהה יחסית
למאפייני התפקיד עצמו להוציא נושא שביעות הרצון
מהיחידה.

ב. בהשוואה לסקר בקרב חיילות החובה, משתני סביבת העבודה
דומים וקצת גבוהים יותר, כאשר שביעות הרצון מהיחידה
נמוכה במקצת.

(9) שאלנו את החיילות למי הן פונות במקרה של בעיה אישית.

58% מהחיילות יפנו למש"קית או לקצינת ח"ן/ת"ש.

36% יפנו למפקד/הממונה הישיר.

7% יפנו לחברים או קרובים.

11% לא יפנו לאף אחד.

(האחוזים אינם מסתכמים ל-100 היות ומותר היה לציין יותר
מתשובה אחת).

חשוב לציין כי החיילת ביחידה לא מזהה את מפקדה או/ו את קצינת
ח"ן/ת"ש כחונכים שלה, אלא בתפקידם העיקרי. מסיבה זו לא קבלנו
בתשובות החיילות, פנייה אל החונך במקרה של בעיה אישית.

(10) שאלנו את החיילות בשאלה פתוחה מה בעיקר הן אוהבות בצבא. התשובות הבולטות היו: (גם בשאלה זו מותר היה לענות יותר מתשובה אחת, לכן האחוזים לא מסתכמים ל-100).

39%	התפקיד ומרכיביו
33%	חברים ואווירה ביחידה
32%	תנאי השירות
13%	המפקדים ויחסם אלי
11%	לא אוהבת שום דבר

(11) החיילות גם נשאלו מה הן לא אוהבות או שקשה להן בצבא. התשובות היותר שכיחות היו:-

32%	התפקיד ומרכיביו
26%	לא קשה במיוחד
22%	מאפייני הצבא (שמירות, תורנויות וכו')
11%	המפקדים ויחסם אלי

(12) התפלגות התשובות ממחישה את חשיבות מאפייני התפקיד והיחידה בהרגשתה של החיילת.

(13) נעבור לבחון את מאפייני התפקיד וסביבת העבודה בחתך מסלולים מקצועיים. בנינו שני מדדים מהשאלות שנשאלו לגבי התפקיד ולגבי סביבת העבודה. מדד התפקיד עסק במידת העניין בתפקיד ותרומתו לאזרחות. מדד סביבת העבודה מדד את שביעות הרצון מהמפקד, מהיחידה ומהחברים בבסיס. (לפירוט ראה נספח 2). בלוח להלן מוצגים הנתונים בנושא.

לוח מס' 15 התפקיד וסביבת העבודה בחתך תפקידים

(הנתונים באחוזים, בסוגריים מספר המשיבים)

<u>רמת סביבת העבודה</u>			<u>רמת מדד התפקיד</u>				
<u>נמוכה</u>	<u>בינונית</u>	<u>גבוהה</u>	<u>נמוכה</u>	<u>בינונית</u>	<u>גבוהה</u>		
51	40	9	93	7	--	(44)	מרעננת אב"כ
30	37	33	29	39	32	(166)	עובדות סיעוד
23	26	51	21	43	36	(47)	פקידות
24	28	48	17	24	59	(54)	מסלולים מקצועיים

(14) מהלוח נראה כי חיילות המשרתות במסלולים מקצועיים, גבוהות במדד התפקיד מיתר הקבוצות, כולל קבוצת הפקידות (ללא קורס, או קורס קצר) במדד סביבת העבודה חיילות במסלולים המקצועיים והפקידות גבוהות יותר יחסית למרעננות אב"כ ועובדות הסיעוד.

(15) חילקנו את החיילות לשלוש קבוצות:-

א. חיילות ללא קורס (מרעננות אב"כ, סיעוד ופקידות ללא קורס).

ב. חיילות הנמצאות בתפקיד התואם את הקורס בו למדו.

ג. חיילות שתפקידן שונה מהקורס בו למדו.

(16) בלוח להלן מוצגים נתוני לגבי מאפיינים התפקיד והשאלות המרכיבות אותו, תוך השוואה בין 3 הקבוצות הללו.

לוח מס' 16 מאפייני התפקיד בחתך מסלולים והכשרה מקצועית
(אחוז העונים ב- 2 הקטיגוריות הגבוהות, בסוגריים 2 הנמוכות)

תפקיד שונה	תפקיד בהתאמה	ללא קורס	
מקורס	לקורס	קורס	
N=39	N=53	N=230	
28 (31)	57 (11)	29 (41)	מדד מאפייני התפקיד
41 (28)	53 (15)	39 (38)	תפקיד מעניין
			תפקיד נותן ניסיון
44 (29)	53 (32)	36 (47)	מקצועי לאזרחות
31 (43)	52 (26)	26 (55)	התפקיד מכין לאזרחות
59 (23)	73 (13)	41 (43)	מרוצה מהתפקיד
51 (49)	47 (53)	66 (34)	רוצה לעבור תפקיד

(17) מהלוח עולים הממצאים הבאים:-

- א. חיילות המשרתות במסלולים המקצועיים אליהם הוכשרו, מגלות שביעות רצון מהתפקיד ומרכיביו, יותר מאשר חיילות העוסקות בתפקיד שונה מאשר הקורס שעברו.
- ב. שירות במסלול אליו הוכשרת, נתפס גם כיותר תורם ניסיון מקצועי ומכין לעבודה באזרחות. יחד עם זאת גם בקבוצה זו כ- 30% מהחיילות לא רואות בשירות תרומה מקצועית לאזרחות. (יתכן והדבר נובע מתפיסת הבדלים בתפקידים בין הצבא לאזרחות או בחוסר רצון של החיילות להמשיך ולעסוק באותו תחום).
- ג. הקבוצה שמשרתת ללא קורס נמצאת במקום אחרון בנושא זה. (יש לזכור שבקבוצה זו נמצאות החיילות העובדות בסיעוד ובריענון מסיכות אב"כ, חיילות שגילו אי שביעות רצון מהתפקיד ומאפייניו).

(18) בלוח הבא מוצגים הנתונים לגבי מדד מאפייני היחידה והשאלות המרכיבות אותו.

לוח מס' 17 מאפייני היחידה בחתך מסלולים והכשרה מקצועית
(אחוז העונים ב-2 הקטיגוריות הגבוהות, בסוגריים 2 הנמוכות)

ללא קורס	תפקיד בהתאמה לקורס	תפקיד שונה מהקורס	
31(33)	51(21)	46(28)	מדד מאפייני יחידה
66(18)	75(13)	61(21)	מרוצה מהמפקד
68(11)	81(9)	73(3)	מרגישה טוב חברתית
40(36)	66(11)	58(21)	מרוצה מהיחידה
70(12)	77(11)	63(14)	מרוצה מת"ש ביחידה
57(21)	51(35)	70(24)	מוטיבציה להמשך שירות בצבא

(19) מהלוח עולים הממצאים הבאים:-

א. במרבית המדדים של מאפייני היחידה, מתקבל הדירוג הבא: חיילות ללא קורס פחות מרוצות, אחריהן חיילות המשרתות בתפקיד השונה מהקורס ואילו חיילות שתפקידן בהתאמה לקורס המקצועי שעברו, מבטאות עמדות חיוביות יותר במאפייני היחידה.

הפער בין שתי הקבוצות האחרונות בולט בעיקר בשביעות רצון מהמפקד והיחידה כאשר הקבוצה שעובדת בהתאם להכשרתה מרוצה יותר.

עם זאת הפער במאפייני היחידה בין שתי הקבוצות המובילות איננו גבוה, בוודאי בהשוואה לפער שקיים ביניהן במאפייני התפקיד.

ב. חיילות ללא קורס, גבוהות יחסית לחיילות שתפקידן שונה מהקורס שעברו בהקשר לשביעות הרצון מהמפקד הישיר ומתנאי השירות ביחידה. (אם כי שוב הפערים אינם גבוהים). חיילות ללא קורס, נמוכות יחסית משביעות רצון מהיחידה.

ג. חריג מעניין בדפוס הממצאים ששרטטנו הינו המוטיבציה להמשך שירות בצבא. בהקשר זה דווקא הקבוצה שתפקידה בהתאם להכשרתה המקצועית מבטאת פחות מוטיבציה להמשך השירות יחסית ליתר שתי הקבוצות האחרות. כפי שנראה בהמשך, לא שוחזר ממצא זה כאשר בוחנים את חו"ד של המפקד בנושא.

(20) מעניין לציין בהקשר זה של מוטיבציה לשירות בצבא כי יחסית לתחילת השירות (סיום הטירונות ותום ההכשרה המקצועית) חלה ירידה במוטיבציה לשרת, במהלך השירות עצמו. כך, בתחילת השירות כ-85% מדווחות על רצון גבוה או גבוה מאוד להמשך השירות לעומת 58% במהלך השירות ביחידה. בהשוואה לממצאים בנושא בסקר חובה כלל צה"לי, המוטיבציה להמשך שירות נמוכה יחסית (58% אצלנו לעומת 82% בסקר חובה).

(21) סיכום

א. חיילות הנמצאות בתפקיד התואם את ההכשרה המקצועית שקיבלו מבטאות שביעות רצון גבוהה ממאפייני התפקיד, ותופסות את התפקיד כמכין אותן מקצועית לחיים האזרחיים לאחר השירות.

ב. גם מאפייני היחידה נתפסים בצורה יותר חיובית בקבוצה זו א"כ בפערים יותר קטנים.

ג. הקבוצה שעברה הכשרה מקצועית אך איננה עובדת בתפקיד התואם הכשרה זו, משלמת מחיר ברמת מאפייני התפקיד, וברמת שביעות הרצון מהיחידה ומהמפקד.

ד. נעבור עכשיו לבחון כיצד רואים המפקדים של החיילות מאפייני תפקוד והסתגלות בשירותן.

6.5 תפקוד והסתגלות של החיילות - זווית הראייה של המפקדים

- (1) המפקדים מעריכים כי 37% מהחיילות מביאות יותר תועלת יחסית לחיילות אחרות המשרתות בתפקיד דומה. 52% מהם מעריכים את התועלת כמו של חיילות אחרות ו-11% מדווחים כי ליחידה פחות תועלת מחיילות גיוס מיוחד.
- (2) לתפיסת התועלת שמביאה החיילת יש קשרים גבוהים עם מרבית משתני חו"ד האחרים. עם זאת בולטים במיוחד הקשרים עם הערכת הפן המקצועי (השתלבות וידע) כמו גם המוטיבציה לעבוד בתפקיד.
- (3) מרבית המפקדים תופסים את החיילות כנחוצות ביחידה (88% בשתי הקטיגוריות הגבוהות). גם הערכת הנחיצות קשורה יחסית גבוה לתפיסת היעילות המקצועית של החיילת.
- (4) כללית החיילות מקבלות הערכה גבוהה יחסית בתחומי התפקוד השונים. בין התחומים נושא המוטיבציה מקבל הערכה נמוכה יותר יחסית.
- (5) כאמור המתאמים בין מרכיבי חו"ד היו גבוהים, לאור זאת נבנה מדד כללי של חו"ד המהווה ממוצע של כל פריטי השאלון (ראה נספח 2).

- (6) בדקנו כיצד מתקשרת הערכת המפקדים עם תפיסת החיילות עצמן. מבחינת המתאמים עולה:-
- א. הקשר הגבוה ביותר נמצא בנושא בעיות משמעת (מתאם .54) (כלומר החיילת ומפקדה רואים את הנושא בצורה דומה).
- ב. מדד חו"ד של המפקד קשור למדד מאפייני היחידה (מתאם .20) ולא למדד מאפייני התפקיד. כלומר חיילות המרוצות יותר מהמפקד שלהן ומהיחידה ומגלות פחות בעיות משמעת, מקבלות חו"ד גבוהה יותר מחיילות הנמוכות בנושאים אלו.
- (7) חיילות יותר וותיקות ביחידה מקבלות הערכה יותר גבוהה בתחום הידע המקצועי (מתאם .28) והנחיצות ביחידה (מתאם .16).
- (8) 61% מהמפקדים מעריכים כי אין בעיות או קשיים מיוחדים עם החיילות. בעיות משמעת הועלו ע"י 11% מהמפקדים, בעיות ת"ש (9%), בעיות מקצועיות (8%) ובעיות של רגישות יתר ופגיעות של החיילת הועלו ע"י 7% מהמפקדים. הועלו בעיות מוטיבציה לשירות בתפקיד או ביחידה (5%).
- (9) המלצות המפקדים התרכזו בעיקר בשלושה תחומים:-
- א. השלמת השכלה והשתלמויות מקצועיות שונות - 56%
- ב. תמיכה עידוד שיחות וחיזוקים - 30%
- ג. העברה מהתפקיד או מהיחידה - 8%
- (10) בדפי הראיונות עם המפקדים עלו המלצות שונות:-
- א. יחסי אנוש וגישה חמה לחיילת
- הקשבה, אכפתיות, טפיחה על השכם, לגלות התעניינות בבעיות החיילת. לתת הערכה על עבודה טובה. לפרגן, ולתת חיזוקים ושיחות מוטיבציה, סבלנות, לעזור בבעיות מול גורמים אחרים.

ב. טכניקות ניהוליות

- דרישות מהחיילת בעיקרון השוט והגזר ("גזר תחילה, לצ'פר ואח"כ לנסות להוציא מהן דברים").
- תגמול של החיילות הטובות כדי לדחוף ליוזמות ולתת משוב והערכה על תפקוד יעיל.
- לתת הדרכה שלטתית ומסודרת על העבודה, תוך הבהרת הדרישות.
- ללמוד מטעויות לא להפעיל לחץ או ללעוג בעקבות טעויות.
- להטיל פרויקטים, אחריות ומשימות באופן הדרגתי על החיילת.
- להעביר מסר ולוודא שהחיילת הבינה.
- להקפיד על משמעת ומוסר עבודה תוך הבנת הבעיות שיש לחיילת.

ג. דחיפה ללימודים

עידוד ללמוד בתחום המקצועי, השלמת השכלה והעשרה כללית.

ד. גורם ליווי-חונך

הצמדת אדם בעל ניסיון לחיילת לצורך ליווי לפחות בתחילת הדרך. חשוב לציין שלפחות פורמאלית, רק מיעוט מהאנשים שעובדים עם חיילות גיוס מיוחד הוכשרו להיות חונכים לחיילות אלו.

ה. מסלול שירות

במקצועות לא אטרקטיביים, בניית מסלול שירות (לדוגמא, מרעננות-פקידות) תוך ליווי בהשתלמויות מתאימות.
ו. לשלב במערכת הרגילה, אותו יחס כמו לאחרות, אך עם יד על הדופק.

(11) בדפי הראיונות הפתוחים בטאו המפקדים התייחסות מאוד

חיובית לנושא המסלולים המקצועיים. היתה תמימות דעים כי מסלולים אלו תורמים לחיילת במספר היבטים.

- א. עצם השירות בצבא.
- ב. הרגשת תרומה, מיצוי עצמי בשירות יותר משמעותי, לא מבזבזת שנתיים.
- ג. רכישת מקצוע וניסיון לאזרחות, פתיחת אופציות נוספות.
- ד. ברמה האישית יותר בטחון עצמי, בגרות נפשית, אחריות, משמעת גאוה וכו'.

(12) לגבי תרומת החיילות לצבא הושמעו דעות מגוונות.
א. חיילות גיוס מיוחד תורמות ומתפקדות כמו חיילות רגילות.

ב. חסכון בכ"א בהיותן על תקניות, חוסכות כ"א המופנה למשימות יותר מורכבות.

ג. תורמות רק אם עוסקות במקצוע אליו הוכשרו.

ד. חלק תורמות, חלק לא תורמות, וחלק עדיף לשחרר.

ה. יחס עלות תועלת בעייתי עיקר התועלת לחיילת.

(13) כללית פרוייקט המסלולים המקצועיים נתפס בצורה חיובית.

הועלו כרעיונות לבדיקה מקצועות נוספים:-

א. מקצועות דפוס נוספים מעבר לדפוס מונטג'.

ב. שרטטות, גרפיקה, מקינטוש.

ג. מקצועות עם מחשב (קלדניות).

ד. עובדות מזון. טבחיות.

ה. מסלול מקצועות תעופה.

ו. מקצועות במסגרת חימוש (כגון נשקית).

ז. פט"ית.

ח. נהגת מלגזה.

(14) המקצועות אופיינו בהכשרה קצרה יחסית עם אופציות תעסוקה באזרחות.

(15) נעבור עתה לבחון את תו"ד המפקדים בחתך המסלולים המקצועיים. בלוח להלן מוצגים נתונים בנושא בחתך תפקיד.

לוח מס' 18 התועלת והנחיצות של החיילת - בחתך תפקידים

<u>מסלול מקצועי</u>	<u>פקידות</u>	<u>מרעננות</u>	<u>סיעוד</u>	<u>התועלת שמביאה החיילת</u>
N=32	N=19	N=57	N=173	
44	26	30	39	יותר מאחרות
31	48	54	55	כמו אחרות
25	26	16	6	פחות מאחרות
				המידה בה החיילת *
81(6)	65(10)	91(4)	94(1)	נחוצה ביחידה

(* מחוץ לסוגריים צירוף 2 הקטיגוריות הגבוהות בסוגריים 2 הנמוכות)

(16) מהלוח עולים הממצאים הבאים:-

א. חיילות בתחום הסיעוד נתפסות ע"י מפקדיהם כנחוצות מאוד ביחידתן וכמביאות תועלת. ההערכה לקבוצה זו גבוהה יותר מאשר הקבוצות האחרות.

ב. גם מרעננות מסיכות אב"כ נתפסות בצורה חיובית בהקשר זה.

ג. חיילות במסלול מקצועי מקבלות חו"ד גבוהה יותר מאשר חיילות פקידות (ללא קורס או קורס קצר) יחד עם זאת בשתי הקבוצות כרבע מהחיילות נתפסות כמביאות תועלת פחות מחיילות אחרות.

(17) להלן נתוני חו"ד בחתך מסלולים ומידת התאמתם להכשרה מקצועית.

לוח מס' 19 חו"ד מפקדים בחתך מסלולים והכשרה מקצועית
(אחוז העונים בשתי הקטיגוריות הגבוהות, בסוגריים 2 הנמוכות)

תפקיד	תפקיד בהתאמה לקורס	ללא קורס	
שונה מהקורס			
N=25	N=33	N=236	
36(44)	45(33)	36(28)	מדד כללי של חו"ד מפקד
60(12)	67(9)	80(4)	השתלבות מקצועית
72(20)	76(9)	68(7)	השתלבות חברתית
62(8)	64(12)	57(8)	מוטיבציה לעבוד בתפקיד
50(17)	67(9)	81(4)	ידע מקצועי נדרש
24(56)	12(79)	7(80)	יש בעיות משמעת
			יש בעיות או קשיים עם החיילת
65	50	35	תועלת שמביאה
17(30)	48(18)	38(8)	החיילת בתפקידה
67(17)	76(6)	93(2)	נחיצות ביחידה
60(4)	79(9)	72(3)	מוטיבציה להמשך שירות

(18) מהלוח עולים הממצאים הבאים:-

- א. חיילות המשרתות בתפקיד שאיננו בהתאמה עם הכשרתן המקצועית מקבלות חו"ד נמוכות יחסית ליתר שתי הקבוצות. הפער בולט לרעת קבוצה זו בנושאים כמו: ידע מקצועי, בעיות וקשיים (כולל בעיות משמעת) מידת התועלת שמביאה החיילת ונחיצותה ביחידה.
- ב. חיילות ללא קורס מקבלות הערכה גבוהה יחסית בהיבטים המקצועיים בתפקידן. בפחות בעיות וקשיים ובנחיצות ביחידה.
- ג. חיילות הנמצאות בתפקיד המתאים להכשרתן המקצועית, חו"ד גבוהה יחסית. יחד עם זאת קבוצה זו אינה מיקשה אחת.

- כמחציתן מגלות קשיים או בעיות בתחומים שונים.
- כשליש מבטא רמה בינונית או פחות בתחום המקצועי ובמוטיבציה לעבוד בתפקיד.
- כרבע מהחיילות נתפסות כנחוצות ביחידה רק ברמה בינונית או פחות.
- ד. בתחום המוטיבציה להמשך שירות התקבל דפוס שונה מזה אשר בקרב החיילות כאשר הקבוצה שתפקידה שונה מהכשרתה, מוערכת כנמוכה בהיבט זה.

(19) סיכום

- א. מפקדים מבטאים הערכה חיובית לגבי המסלולים המקצועיים ורואים בהם תרומה חשובה לחיילת, לגבי תרומת המסלולים ליחידה חלוקות הדעות.
- ב. חיילות במסלולים מקצועיים העובדות בתפקיד אליו הוכשרו מקבלות חו"ד גבוהות, יחסית לחיילות שלא עובדות בהתאם להכשרה שעברו.
- הקבוצה האחרונה מוערכת נמוך לגבי ידע מקצועי, משמעת, תועלת ונחיצות.
- ג. חיילות ללא קורס מקבלות חו"ד גבוהות במיוחד בהקשר של נחיצות ביחידה והשתלבות מקצועית.
- ד. המפקדים העלו בעיות השכיחות בעבודתם מול החיילות. כ-40% מהחיילות מבטאות בעיות בתחום המשמעת, ת"ש, תפקוד מקצועי ובעיות אישיות.
- ה. המלצות המפקדים מתמקדות בעיקר בהשלמת השכלה והשתלמות מקצועית. ובמתן תמיכה וחיזוקים לחיילת.

6.6 סיכום

- (1) בתחילת השירות מדווחות החיילות על רמה גבוהה של מוטיבציה לשרת בצבא. במהלך השירות ביחידות חל כרסום במוטיבציה זו.
- (2) לחיילות בשלב ההכשרה המקצועית יש ציפיות גבוהות מידי יחסית למה שקורה בפועל בהקשר של מאפייני התפקיד.
- (3) החיילות ביחידות תופסות את מאפייני תפקידם ברמה נמוכה יותר מאשר מאפייני היחידה. שיעור גבוה יחסית של החיילות רוצה להחליף תפקיד בעיקר בגלל תפיסת התפקיד כלא מעניין וכלא תורם ניסיון מקצועי לאזרחות.
- (4) חיילות העובדות במקצוע אליו הוכשרו תופסות את תפקידן כיותר מעניין וכיותר מכין אותן מקצועית לאזרחות, זאת יחסית לחיילות ללא קורס וחיילות שאינן עובדות במקצוע אליו הוכשרו.
- (5) גם מאפייני היחידה נתפסים בצורה חיובית יותר בקרב חיילות העובדות במסלולים המקצועיים אליהם הוכשרו. אם כי הפערים בין הקבוצות נמוכים יותר.
- (6) המפקדים מבטאים הערכה חיובית לגבי המסלולים המקצועיים ורואים בהם תרומה חשובה לחיילות. לגבי התרומה ליחידה חלוקות הדעות.
- (7) חיילות במסלולים מקצועיים העובדות בתפקיד התואם את הכשרתן מקבלות חוות דעת גבוהות יחסית לחיילות שלא עובדות בהתאם להכשרה שעברו. הקבוצה האחרונה מוערכת נמוך לגבי ידע מקצועי, בעיות וקשיים (כולל בעיות משמעת) תועלת ונחיצות ליחידה.
- (8) חיילות ללא קורס מקבלות חוו"ד גבוהה יחסית בהשתלבות המקצועית, נחיצות ליחידה, ופחות בעיות וקשיים.
- (9) הפרק דן בהרחבה בהמלצות מפקדים כיצד להתמודד עם בעיות וקשיים בעבודה היום יומית עם החיילות.

7. מה קורה עם החיילות לאחר השחרור?

7.1 כללי

- (1) בפרק זה נעסוק בהסתגלות החיילות לאזרחות בהיבט התעסוקתי.
- (2) נתייחס בין השאר לשאלות: האם חיילות גיוס מיוחד במסלולים המקצועיים עובדות יותר? (יחסית לחיילות גיוס מיוחד במסלול שירות רגיל). האם המשתחררות עובדות במקצוע אותו למדו? האם לפי תפיסתן הן מצאו עבודה אטרקטיבית? וכו'.
- (3) חלק מההשוואות תבוצענה בחתך של חיילות במסלולים מקצועיים מול חיילות במסלול שירות רגיל (בעיקר יחידות סיעוד ופקידות לאחר קורס קצר). לקבוצה השנייה צרפנו גם את החיילות ששרתו באומץ וזאת משתי סיבות:
- א. ההכשרה המקצועית לאומץ הינה קצרה ודומה בהיקפה לקורס פקידות קצר.
- ב. חלק לא קטן מהחיילות במסלול זה שרתו בפועל כפקידות.
- (4) בהמשך נדון בממצאים העיקריים שעלו בנושא.

7.2 האם המשתחררות מצאו עבודה?

- (1) 43% מהמשתתפות בסקר עובדות כיום, 27% עבדו מאז השחרור אך כיום לא עובדות, ואילו 30% לא עבדו מאז השחרור מהצבא.
- (2) היקף העבודה קשור למשך הזמן שחלף מאז השחרור. בלוח להלן מוצגים הנתונים בנושא.

לוח מס' 20: היקף העבודה בחתך זמן מהשחרור

(הנתונים באחוזים)

זמן מהשחרור	עובדת כיום	עבדה בעבר	לא עובדת אך
1 - 4 חודשים	29	21	50
5 - 8 חודשים	44	14	37
9 חודשים ומעלה	49	35	16

(3) מהלוח עולה כי שיעור המשתחררות שכלל לא עבדו, הולך וקטן ככל שמשך הזמן מהשחרור גדל.

(4) שאלנו את החיילות שעבדו בעבר אך אינן עובדות כיום, מהן הסיבות לעזיבת מקום העבודה האחרון. הסיבות העיקריות היו:

48%	התפטרות מסיבות אישיות
26%	התפטרות בגלל משכורת נמוכה
22%	פיטורין (צמצומים, אי התאמה)
13%	המקצוע לא מעניין
13%	עבודה זמנית
9%	יציאה ללימודים

(5) בחנו את היקף העבודה בחתך המסלול המקצועי שעברו החיילות. בלוח להלן מוצגים הנתונים בנושא.

לוח מס' 21: עבודה בחתך מסלולים מקצועיים

(נתונים גולמיים)

N	לא עובדת אך			המסלול
	לא עובדת	עבדה בעבר	עובדת כיום	
9	4	3	2	הלחמה עדינה
6	2	-	4	דפוס מונטג'
5	-	3	2	תפירה תעשייתית
20	6 (30%)	6 (30%)	8 (40%)	סה"כ מסלול טכני
13	3	4	6	משרדאות
14	4	2	8	אומץ
10	3	2	5	פקידות קצר
37	10 (27%)	8 (22%)	19 (51%)	סה"כ תחום פקידות
22	6 (27%)	9 (41%)	7 (32%)	יחידות סיעוד
33	27%	30%	43%	מסלול מקצועי
50	32%	24%	44%	מסלול רגיל

(6) מהלוח עולים מספר ממצאים:

- א. כ-30% מהחילות המשתחררות לא עבדו מאז השחרור.
ב. שיעור העובדות כיום גבוה במקצת בתחום הפקידות ונמוך במקצת בקרב המשרתות ביחידות סיעוד.
ג. כללית התפלגות הנתונים בנושא דומה בשתי הקבוצות (מסלולים מקצועיים וקבוצת ביקורת).
(7) בחנו עד כמה למשתחררות היו קשיים במציאת עבודה בלוח להלן מוצגים הממצאים בנושא.

לוח מס' 22: קשיים במציאת עבודה בחתך מסלול מקצועי

(הנתונים באחוזים)

<u>מידת הקושי</u>	<u>מידה רבה</u>	<u>בינונית</u>	<u>נמוכה</u>
מסלול מקצועי	46	--	54
מסלול רגיל	54	12	34
סה"כ	51	7	42

(8) מהלוח נראה כי:

- א. כמחצית מהמשתתפות במחקר מדווחות על מידה רבה של קשיים במציאת עבודה.
ב. בוגרות המסלול המקצועי מדווחות על פחות קשיים במציאת עבודה יחסית לקבוצת הביקורת.
(9) נראה איפוא שאין לבוגרות המסלול המקצועי עדיפות בעצם הכניסה למעגל העבודה, אולם הן מדווחות על פחות קשיים במציאת העבודה.

7.3 במה עובדות המשתחררות באזרחות?

- (1) בלוח להלן מוצגים תחומי העיסוק בהם עובדות המשתחררות במסלולי השירות השונים.

לוח מס' 23: תחומי עיסוק בחתך מסלול מקצועי

(מספרים גולמיים)

מסלול עיסוק	הלחמה עדינה	דפוס מונטג'	תפירה תעשייתית	משרדאות	אומץ	פקידות קצר	סיעוד	סה"כ
הלחמה עדינה	1	-	-	-	-	-	-	1
דפוס	-	1	-	-	-	-	-	1
תפירה תעשייתית	-	-	-	-	-	-	-	0
פקידות (רגילה)	-	1	1	2	4	2	7	17
פקידות (גבוהה)	-	-	-	1	2	1	-	4
סיעוד	1	1	2	2	-	-	2	8
תפירה רגילה	-	-	1	-	-	-	-	1
עבודה לא מקצועית	3	1	1	5	4	4	7	25
סה"כ	5	4	5	10	10	7	16	57

(2) מהלוח עולים הממצאים הבאים:

- א. במסלול הטכני רק 2 משתחררות עובדות במקצוע (10% מתוך כלל החיילות במסלול ו- 14% מתוך החיילות במסלול שעובדות או עבדו מאז השחרור).
- ב. כ- 44% מהמשתחררות עובדות בעבודות לא מקצועיות (מכירות, מלצרות, פועלות פשוטות וכו'). במסלול הטכני המצב קצת יותר טוב יחסית לפקידות וסיעוד.
- ג. שיעור נמוך יחסית ממסלול הפקידות עוסק בפועל בתחום. רק 4 משתחררות עוסקות לדבריהן בפקידות ברמה גבוהה. בוגרות קורס משרדאות נחותות יחסית למצב באומץ ובקורס פקידות קצר.
- ד. שיעור נמוך יחסית מבוגרות המסלול הסיעודי עוסקות בפועל בתחום הסיעוד.

- (3) האמור מסביר את דיווח 81% מהמשתתפות בסקר, כי עבודתן הנוכחית לא קשורה לעבודתן בצבא.
- (4) בצורה דומה מדווחות רק 17% כי התפקיד שעשו בצבא עוזר להן בעבודתן הנוכחית (במידה רבה או רבה מאוד) יתירה מזו בוגרות המסלול המקצועי מדווחות על מצב יותר בעייתי בנושא.
- (5) בחנו את תפיסת המשתתפות בסקר לגבי האטרקטיביות של עבודתן. בלוח להלן מוצגים הממצאים בנושא.

לוח מס' 24: אטרקטיביות של העיסוק בחתך מסלול שירות

(אחוז העונים במידה רבה/רבה מאד בסוגריים ה-%) בקטיגוריות הנמוכות)

עבודה מעניינת	מרוויחים טוב	יש קידום	מרוצה מהעבודה
בוגרות מסלול מקצועי 46(33)	26(29)	17(67)	58(21)
בוגרות מסלול רגיל 57(17)	23(29)	37(46)	79(12)

- (6) מהלוח נראה כי בוגרות המסלול המקצועי תופסות את עבודתן כפחות אטרקטיבית מאשר בוגרות המסלול הרגיל. חריג בנושא הינו המידה בה מרוויחים היטב בעבודה, תחום בו שתי הקבוצות נמוכות (וללא הבדל ביניהן).
- (7) גם בהשוואה בתוך תחום הפקידות אין לבוגרות קורס משרדאות תפיסה חיובית יותר של תפקידן יחסית לקורס אומץ וקורס פקידות קצר.
- (8) לסיכום, נראה איפוא כי בוגרות המסלול המקצועי מוצאות עבודה בהיקף דומה לבוגרות המסלול הרגיל. יחד עם זאת רק מיעוט מקבוצת הניסוי עוסק במקצוע בו עבדו בצבא. יתירה מזו, התפקידים של קבוצה זו נתפסים כפחות אטרקטיביים.

7.4 חיפוש עבודה

- (1) מבין המשתחררות שכיום לא עובדות מרביתן מחפשות עבודה (81%). בוגרות המסלול המקצועי מחפשות עבודה יותר מקבוצת הביקורת (95% לעומת 72%).
- (2) הסיבות העיקריות לאי חיפוש עבודה הינן לימודים וסיבות אישיות (הריון, ילדה קטנה בבית, בעיית בריאות וכו').

(3) בלוח הבא מוצגים הנתונים לגבי התחומים בהם המשתחררות מחפשות עבודה.

לוח מס' 25: התחומים בהם מחפשים עבודה בחתך מסלול שירות
(נתונים גולמיים)

פקידות חוותות מונטג' ספרות סיעוד אחר לא סה"כ
חשוב

מסלול מקצועי	9	5	1	1	-	2	-	18
מסלול רגיל	19	-	-	-	1	-	4	24

(4) מהלוח עולים הממצאים הבאים:

- א. לבוגרות המסלול המקצועי תחומי חיפוש מגוונים יותר מאשר למשרתות במסלול הרגיל.
- ב. במסלול המקצועי נמצאה מוטיבציה לעסוק במקצוע הנלמד. הדבר בא לידי ביטוי בעיקר בהלחמה עדינה (חווטות), במידה פחותה בדפוס מונטג' וכלל לא בתפירה תעשייתית.
- ג. במסלול השירות הרגיל העדפה הבולטת הינה לתחום הפקידות המסורתית.
- ד. בוגרות קורס משרדאות המחפשות עבודה, מתעניינות בעיקר בפקידות אך גם במקצועות אחרים (מדריכת ספורט ופקחית מטעם העירייה).

(5) מבין המשתחררות המחפשות עבודה 63% בטאו את רצונן שהצבא יסייע להן למצוא עבודה בתחום המקצוע אותו רכשו. לא נמצאו הבדלים בין שתי הקבוצות (מסלול מקצועי ומסלול רגיל) נושא זה של הצורך בסיוע במציאת עבודה עלה גם בשאלת הפתוחה.

(6) לסיכום

כמעט כל בוגרות המסלול המקצועי שאינן עובדות מחפשות עבודה. חיפוש העבודה מתפרש בתחומי עיסוק מגוונים. להוציא תפירה תעשייתית, יש נכונות לעסוק בחווטות, בדפוס מונטג' ובפקידות.

7.5 תרומת הצבא להסתגלות באזרחות

(1) בחנו את תפיסת החיילות לגבי תרומת הצבא בהיבטים שונים של הסתגלות לחיים האזרחיים. בלוח להלן מוצגים הנתונים בנושא.

לוח מס' 26: תרומת הצבא להסתגלות בחיים האזרחיים
(הנתונים באחוזים)

השפיע מאד	השפיע	לא השפיע	השפיע	
לטובה	לטובה	כלל	לרעה	
41	33	26	-	בטחון עצמי
28	37	32	2	רצון להתקדם בלימודים
17	36	46	1	יכולת מקצועית
7	24	64	5	יכולת למצוא עבודה טובה

(2) מהלוח נראה כי:

א. נתפסת רמה גבוהה של תרומה בהקשר של בטחון עצמי ורצון להתקדם בלימודים.

ב. מדווחת רמה בינונית של תרומה לגבי היכולת המקצועית.
ג. יש תרומה נמוכה לגבי היכולת למצוא עבודה טובה.

(3) בהשוואה בין המסלולים עולה כי:

א. בוגרות מסלול שירות רגיל תופסות יותר תרומה לצבא

בנושא הביטחון העצמי יחסית לבוגרות המסלול המקצועי.

ב. ביתר הנושאים אין הבדלים משמעותיים בין הקבוצות אם כי לבוגרות מסלול השירות הרגיל תפיסה קצת יותר חיובית.

(4) נראה איפוא כי בתפיסת המשתחררות, השירות במסלולים

מקצועיים לא נתן יתרונות לא בהיבט של יכולת מקצועית ולא ביכולת למצוא עבודה טובה, היבטים שנגזרו ממטרות הפרוייקט.

7.6 סיכום

(1) בוגרות המסלול המקצועי מוצאות עבודה בהיקף דומה לבוגרות המסלול הרגיל. רק מיעוט מקבוצת הניסוי עוסק במקצוע אותו רכשו בצבא. קבוצה זו תופסת גם את התפקידים בהם היא מועסקת כפחות אטרקטיביים.

- (2) בוגרות המסלול המקצועי שאינן עובדות מחפשות ברובן עבודה. החיפוש העבודה מתפרש בתחומי עיסוק מגוונים. קיימת נכונות לעבוד בהלחמה עדינה ובדפוס מונטג'. נראה כי הנכונות לעסוק בתפירה תעשייתית הינה נמוכה מאד.
- (3) המשתחררות ללא עבודה בטאו רצון לקבל סיוע מהצבא בחיפוש עבודה במקצוען.
- (4) השירות במסלולים המקצועיים לא נתן יתרון למשרתות בו (על פי תפיסתן) בהיבטים של יכולת למצוא עבודה טובה, יכולת מקצועית, בטחון עצמי ורצון להתקדם בלימודים.

8. השלמת השכלה והכשרה מקצועית

8.1 כללי

- (1) תרומה אפשרית של מסלולי השירות המקצועיים הינה יצירת מוטיבציה להשלמת השכלה ולהשתלמויות מקצועיות נוספות.
- (2) בחנו היבט זה בשלוש נקודות זמן - לקראת סיום הטירונות, עם תום ההכשרה המקצועית ובמהלך השירות ביחידה, בכל נקודות הזמן בדקנו את המוטיבציה להשלמת השכלה והכשרה מקצועית בשירות עצמו ולאחר השחרור.
- (3) בהמשך נדון בממצאי המחקר בנושא זה.

8.2 השלמת השכלה והכשרה מקצועית במהלך השירות

- (1) בלוח להלן מוצגים הנתונים בנושא.

לוח מס' 27 השלמת השכלה והכשרה מקצועית במהלך השירות

(אחוז העונים ב-2 הקטיגוריות הגבוהות בסוגריים 2 הנמוכות)

השאלה	השלב בשירות	טירונות	הכשרה מקצועית	שירות ביחידה
מוכן להשקיע בהשלמת השכלה	79 (7)	82 (8)	79 (11)	
מוכנות להכשרה מקצועית	50 (33)	39 (52)	74 (26)	

(2) מהלוח עולים מספר ממצאים:-

- א. בכל נקודות הזמן מדווחת נכונות גבוהה להשלמת השכלה.
- ב. בטירונות קיימת רמה בינונית של נכונות להכשרה מקצועית, היא יורדת בשלב ההכשרה המקצועית, היות ופסיכולוגית החיילות רוצות משהו שונה מלימודים שזה עתה עומדים להסתיים.
- ג. בשלב השירות ביחידה חלה עליה משמעותית ברצון להשתלמות מקצועית. בחלק מהמקרים ההשתלמות תאפשר שינוי בתפקיד או התקדמות מקצועית בו.

(3) בדקנו באיזה תחום רוצות החיילות הנמצאות ביחידות השתלמות מקצועית. מניתוח התשובות עולים הממצאים הבאים: (הנתונים באחוזים)

54	תחום פקידות
17	תחום סיעוד
9	מסלולים מקצועיים
8	השלמת השכלה
2	אחר
10	לא יודעת

(4) נראה איפוא שמיעוט בלבד מעוניין בהכשרות בתחום המסלולים המקצועיים (5% - ספרות; 2% הלחמה עדינה ו- 2% תפירה תעשייתית).

(5) בדקנו את הרצון ללימודים של החיילות הנמצאות ביחידות בחתך מסלולים והתאמתם להכשרה המקצועית. בלוח להלן ממצאים בנושא.

לוח מס' 28 מוטיבציה ללימודים והכשרה מקצועית במהלך השירות
בחתך מסלולים והכשרה מקצועית

(אחוז העונים ב-2 הקטיגוריות הגבוהות בסוגריים שתי הנמוכות)

תפקיד בהתאמה תפקיד שונה

ללא קורס לקורס מהקורס

רצון להשלמת השכלה 82 (7) 71 (25) 74 (18)

נכונות להכשרה מקצועית 78 (22) 58 (42) 68 (32)

(6) מהלוח עולים הממצאים הבאים:-

א. חיילות שלא עברו קורס לפני שירותן ביחידות מגלות נכונות גבוהה הן להשלמת השכלה והן להכשרה מקצועית.

- ב. חיילות בוגרות הכשרה מקצועית העובדות במקצוען מגלות נכונות גבוהה להשלמת השכלה (א"כ נמוכה יותר מאשר בשתי הקבוצות האחרות).
- קבוצה זו מגלה נכונות בינונית לעבור הכשרה מקצועית נוספת במהלך השירות. נכונות זו נמוכה יחסית לשתי הקבוצות האחרות.
- ג. חיילות שעברו הכשרה מקצועית אך לא עובדות במקצוע נמצאות ברמתן בין שתי הקבוצות האחרות.
- (7) מעניין לציין כי ההמלצה השכיחה ביותר של מפקדי החיילות הינה מתן השלמת השכלה והכשרה מקצועית לחיילות במהלך השירות (56% מהמפקדים נתנו המלצה זו).

8.3 רצון להמשך לימודים אחר השחרור

- (1) בלוח להלן מוצגים הנתונים לגבי הרצון ללמוד לאחר השחרור בנקודות זמן שונות במהלך השירות בחתך של מסלולים מקצועיים.

לוח מס' 29 רצון ללמוד לאחר השחרור

(הנתונים באחוזים)

במהלך השירות			הכשרה מקצועית		טירונות
מקצועי	פקידות	קבוצת ביקורת	תחום מקצועי	תחום פקידות	
N=39	N=59	N=229	N=71	N=35	N=168
0	17	7	7	6	4 רצון ללמוד

(2) מהלוח נראה כי:

- א. 7% מקבוצת הביקורת (סיעוד, מרעננות, פקידות ללא קורס, או פקידות לאחר קורס קצר) מגלים רצון ללימודים אחרי השחרור. היקף דומה מצאנו גם בשלב ההכשרה המקצועית ובטירונות.
- ב. חיילות במסלול מקצועי של פקידות מגלות יותר נכונות ללימודים יחסית לכל יתר הקבוצות.
- ג. אף חיילת במסלול המקצועי לא דיווחה באופן ישיר כי ברצונה להמשיך ללמוד. בעקיפין 2-3 חיילות דיווחו שהן הולכות לעבוד במקצועות שיחייבו אותן ללמוד קודם. גם אם נחשב חיילות אלו כלומדות אנו מגיעים לכ- 7% בקבוצה זו (כלומר ללא הבדל מול קבוצת הביקורת או נקודות זמן קודמת).

8.4 לימודים והכשרה מקצועית לאחר השחרור

(1) בלוח להלן יוצגו הממצאים לגבי הרצון ללמוד והלימודים בפועל לאחר השחרור.

לוח מס' 30 השלמת השכלה והכשרה מקצועית - לאחר השחרור

(הנתונים באחוזים)

N	הכשרה מקצועית			השלמת השכלה (בגרות)			
	לא מעוניינת	מעוניינת	לומדת	לא מעוניינת	מעוניינת	לומדת	
20	20	70	10	40	60	-	מסלול טכני
13	46	54	--	23	62	15	מסלול משרדאות
51	22	74	4	25	67	8	קבוצת ביקורת
84	24	71	5	29	64	7	סה"כ

(2) מהלוח עולים הממצאים הבאים:

- א. מעבר לקבוצות השונות מגלות המשתחררות עניין רב בהשלמת השכלה ובהכשרה מקצועית. יחד עם זאת שיעור קטן בלבד מהמשתתפות במחקר תרגמו רצון זה, ללימודים בפועל.
- ב. בקרב בוגרות המסלולים המקצועיים, במסלול הטכני יש יותר העדפה להכשרה מקצועית ופחות להשלמת השכלה, מגמה הפוכה נמצאה במסלול משרדאות.
- ג. כללית לא נמצאו הבדלים משמעותיים בין קבוצת הביקורת (כולל אומץ) לבין קבוצת הניסוי (שני סוגי המסלולים) ההבדלים שנמצאו מבטאים מגמה קצת יותר חיובית בקבוצת הביקורת.

- (3) מעניין לציין כי בקרב המשתחררות שלמדו להשלמת בגרות בהיותן בצבא שיעור גבוה יותר מהן לומד בפועל גם באזרחות (21% לעומת 4%).

8.5 סיכום

- (1) קיימת נכונות גבוהה להשלמת השכלה.
- (2) במהלך השירות ביחידות חלה עליה בנכונות לעבור השתלמות מקצועית בזמן השירות. יחד עם זאת רק מיעוט מההשתלמויות נמצא בתחום המסלולים המקצועיים. בנוסף, קבוצת החיילות העובדת בהתאמה להכשרה המקצועית שקיבלה מגלה נכונות נמוכה יחסית ליתר הקבוצות ללימודים מקצועיים.
- (3) נראה איפוא שעצם ההשתתפות בהכשרה מקצועית לא תרמה למוטיבציה להשקעה מקצועית נוספת בתחום הנלמד.
- (4) רצון ללימודים לאחר השחרור עלה בצורה משמעותית רק בקרב חיילות שעברו הכשרה מקצועית במסלול הפקידות.
- (5) בקרב חיילות במסלול מקצועי-טכני או חיילות ללא קורס, לא נמצאה עליה מקבילה ברצון ללימודים.
- (6) לאחר השחרור מבטאות המשתתפות במחקר רצון רב להשלמת השכלה ולהכשרה מקצועית. יחד עם זאת רק אחוז קטן (כ- 6%) לומד בפועל.
- (7) השלמת השכלה במהלך השירות תורמת כנראה להמשך הלימודים (בפועל) באזרחות.

9. גיוס מיוחד - תרומה מול סטיגמה

9.1 כללי

- (1) היבט חשוב בהצלחת הפרוייקט הינו כיצד תופסות החיילות אותו. באיזו מיזת רואות החיילות את תרומת המסלולים המקצועיים הן למהלך ' השירות והן לעבודתן לאחר השחרור. עד כמה נתפס הגיוס המיוחד כנותן סטיגמה קשה על משתתפיו.
- (2) בנושאים אלו נטפל בחלק זה.

9.2 מסגרת הגיוס המיוחד מזווית הראייה של החיילות

- (1) שאלנו את החיילות עם סיוס הטירונות ולקראת תום ההכשרה המקצועית מספר שאלות לגבי תרומת מסגרת הגיוס המיוחד.
- (2) בלוח להלן מוצגים הנתונים בנושא.

לוח מס' 31 מסגרת הגיוס המיוחד בעיני החיילות

(אחוז העונים בשתי הקטיגוריות הגבוהות בסוגרים ב-2 הנמוכות).

קידום מקצועי	הסתגלות קלה	בטחון עצמי	אפשרויות באזרחות	מזלזלים בך	סטיגמה שלילית
59(22)	39(33)	57(24)	59(24)	--	37(37)
58(24)	20(58)	36(53)	55(31)	20(70)	39(49)

(3) מהלוח עולים מספר ממצאים:

- א. בשתי נקודות הזמן תופסות החיילות תרומה למסגרת הגיוס המיוחד בהיבט של קידום מקצועי ופתיחת אופציות נוספות לעבודה לאחר השחרור.
- ב. בהיבטים הפסיכולוגיים (הסתגלות קלה ובטחון עצמי) נתפסת פחות תרומה בשלב ההכשרה המקצועית יחסית לתפיסה בטירונות.

ג. שעור גבוה למדי מהחילות תופס סטיגמה בעצם השיוך למסגרת הגיוס המיוחד. יש ירידה קלה בתפיסה זו בשלב ההכשרה המקצועית.

(4) בחנו את עמדות החיילות בחתך מסלולים מקצועיים.

מסגרת הגיוס המיוחד נתפסת יותר כתורמת לקידום מקצועי בקורס דפוס מונטג' ועיבוד תמלילים. פתיחת אפשרויות עבודה חדשות לאחר השיחרור בולטת בקורס משרדאות ובדפוס מונטג'. בשני נושאים אלו חיילות מקורס תפירה נמוכות יחסית. נושא הסטיגמה נתפס יותר גבוה יחסית דווקא בקורסים היותר יוקרתיים קרי משרדאות ודפוס מונטג'.

(5) שאלנו את החיילות בתום ההכשרה המקצועית, שאלה פתוחה. את משרתת במסגרת גיוס מיוחד, מה זה עושה לך ואיך את מרגישה עם זה? להלן התפלגות התשובות:

הרגשה גרועה, מפריע מאוד 47%

מהרגשה קשה, אך מתמודדים 30%

הרגשה סבירה 23%

(6) נראה איפוא שקרוב למחצית מהחיילות לא השלימו עם העובדה שהן שייכות למסגרת זו והרגשתן מאוד קשה. כדי לתרגם את האחוזים היבשים לתחושות של החיילות נצטט מספר תשובות של החיילות.

- לא מרגישה טוב אם זה שאני בגיוס מיוחד. לא פייר. אני

לא שונה מאחרות. ג.מ. נחשב לרמה נמוכה, דפ"רים.

- לא ידעתי ולא ציפיתי שאכנס לגיוס מיוחד. קשה לקבל את זה לא ידעתי מה לספר לאנשים.

- בהתחלה הפריע. הרגשתי יותר טוב עם זה שאפשרו לי ללמוד מקצוע. זה מפצה על הגיוס המיוחד. אף אחד חוץ מהמשפחה לא יודע. לא סיפרתי זה פגע בי.

- בעניין הסטיגמה קשה להיפטר ממנה. במקומות אליהם אגיע לא אגיד שאני ג.מ. אציג את עצמי + המקצוע. השלמתי עם זה.

(7) ניתחנו את תשובות החיילות לשאלה הפתוחה גם מזווית הראיה של יתרונות וחסרונות נתפסים של מסגרת. להלן הממצאים בנושא.

לוח מס' 32 יתרונות וחסרונות נתפסים של מסגרת הגיוס המיוחד

(הנתונים באחוזים, N=95)

<u>חסרונות</u>		<u>יתרונות</u>	
27	סטיגמה	15	אופציה למקצוע והשלמת השכלה
10	צמצום אופציות שירות	10	חבר'ה טובים
7	איחור בגיוס, חברה לא טובה	2	שילוב של מספר יתרונות
15	שילוב של מספר חסרונות		
2	אין כלל יתרונות	12	<u>שילוב של יתרונות וחסרונות</u>

(8) מהלוח נראה כי 61% מהחיילות מדווחות על חסרונות בלבד, כאשר נושא הסטיגמה בולט בשכיחותו. 27% מהחיילות ציינו יתרונות בגיוס המיוחד, ואילו 12% תפסו גם יתרונות וגם חסרונות במסגרת זו.

(9) שאלנו את החיילות המשרתות ביחידות שונות בצה"ל האם חיילים וחיילות ביחידה יודעים שאת משרתת בצבא במסגרת גיוס מיוחד.

57% מהחיילות מדווחות כי יודעים שהן בגיוס מיוחד, 36% לא יודעים. 5% חלק יודעים וחלק לא, ואילו 2% טוענות שהן לא יודעות אם אחרים יודעים.

(10) בדקנו האם יש הבדלים בין חיילות המשרתות במסלולים מקצועיים שונים. להלן הממצאים בנושא.

לוח מס' 33 יודעים שאני בגיוס מיוחד בחתך תפקיד והכשרה מקצועית

(הנתונים באחוזים)

ללא קורס	תפקיד בהתאמה לקורס	תפקיד שונה מהקורס
72	60	37
יודעים שאני בגיוס מיוחד		

- (11) נראה איפוא שחיילות ללא קורס (בעיקר עובדות סיעוד ומרעננות), נתפסות ביחידה כשייכות למסגרת גיוס מיוחד. לעומת זאת דווקא חיילות שלא עובדות בתפקיד הקשור להכשרה שעברו מעריכות כי ביחידה פחות יודעים שהן מגיוס מיוחד.
- (12) שאלנו את החיילות ביחידה מה בעיקר קשה לך בשירות הצבאי, רק 6% ציינו כי הקושי שלהן נובע משיוכם לגיוס מיוחד. במכינה לשחרור מתוך 22 חיילות מגיוס מיוחד רק אחת העלתה נושא זה כגורם קושי.
- (ראוי להדגיש כי במהלך המכינה הבעיה זכתה להבלטה היות והחיילות קבלו שחרור מוקדם, דבר שהבליט את שייכותם למסגרת זו).
- (13) כ-6% בלבד מהחיילות העלו את נושא הגיוס המיוחד, במחקר שבוצע מספר חודשים לאחר השחרור מהצבא.
- (14) שאלנו את מפקדי החיילות האם היה עדיף שהחיילות יתגייסו בגיוס רגיל. מתוך 58 מפקדים שהתייחסו ישירות לנושא מחציתם בעד גיוס רגיל.
- (15) מפקדים שתמכו בגיוס מיוחד הדגישו כי יש צורך בטיפול מיוחד, בהפניית משאבים, בהכשרה צמודה, בבקרה, תמיכה אישית וכו' נושאים שניתן להגיע אליהם במסגרת גיוס מיוחד. גיוס רגיל לדעת אותם מפקדים היה הופך את החיילות לחסרות אוניס.
- (16) הצדדים בגיוס רגיל מדגישים שהמסגרת הנוכחית יוצרת מירמור, תסכול, פגיעה בדימוי של החיילת, בעיות בקשר החברתי עם חיילות וחיילים מגיוס רגיל. חשובה ההרגשה להיות כמו כולן, גיוס מיוחד יוצר לחיילת עוד בעיה שצריך להתמודד איתה.
- (17) ראוי להדגיש מספר נקודות שעלו:
- א. יש צורך במיון עדין יותר מי שייך לגיוס המיוחד. לחלק מהחיילות נגרם עוול. יש חשיבות לבדיקה מעבר לקב"א ושנות השכלה.
- ב. מספר מפקדים מדגישים את הצורך בגיוס רגיל מבלי לפגוע בטיפול הייחודי (קורסים, ראיונות חתך, מעקב וכו').

ג. המפקדים הדגישו את חשיבות הדיסקרטיות, הפרסום שמגיעות חיילות מגיוס מיוחד יוצר נזק. חשוב שרק המפקדים הבכירים ידעו על כך.

ד. הועלתה האפשרות למעבר לגיוס רגיל במהלך השירות בעקבות המלצת מפקד.

(18) מדברי המפקדים עולה חשיבות הנושא, בוודאי בשלבי הקליטה הראשוניים ביחידה.

9.3 סיכום

- (1) ככלל החיילות תופסות יתרונות לגיוס המיוחד בעיקר בהיבט של קידום מקצועי ופתיחת אפשרויות תעסוקה באזרחות.
- (2) הממצאים מראים כי החיילות בחלקן הגדול תופסות סטיגמה בשיוך למסגרת זו. עם זאת נראה כי עם הזמן הבעיה פחות מעסיקה את החיילות.
- (3) חיילות שעברו הכשרה מקצועית אך לא משרתות בתפקיד תואם, מדווחות שפחות יודעים ביחידה שהן שייכות לגיוס מיוחד.
- (4) נושא הסטיגמה מעסיק גם את מפקדי החיילות וכמחציתם חושבים שעדיף היה לגייס את החיילות בגיוס רגיל. הודגש גם נושא השמירה על דיסקרטיות בהקשר של שיוך החיילות לגיוס מיוחד.

10. מסלולים מקצועיים - הערכת הקורסים

10.1 כללי

- (1) במהלך המחקר סקרנו 9 קורסים מ-7 סוגים שונים במספר מחזורי גיוס. (ראה פרק שיטה).
(2) בחלק זה נבחן את יעילות הקורסים עצמם ממספר נקודות מבט.

10.2 הקורסים - זווית ראייה של החיילות

- (1) כ-3/4 מהחיילות (מעבר לקורסים) מעריכות כי הסגל בקורס מגלה נכונות לפתור בעיות אישיות של החיילות. כ-2/3 מדווחות על יחס הוגן מצד הסגל לחיילות ועל שביעות רצון גבוהה מרמת הגיבוש של חניכות הקורס.
(2) כ-60% מהחיילות טוענות שמקפידים יותר מדי על משמעת בקורס.
(3) כרבע מהחיילות מדווחות על מידה רבה או רבה מאוד של קשיים במהלך הקורס.
(4) בדיקה של מאפייני כל אחד מהקורסים מראה כי:-
א. בקורס ספרות (ינואר 1993) מדווחות החיילות על רמה נמוכה יחסית של גיבוש חברתי ועל יותר הקפדה במשמעת מצד הסגל.
ב. בקורס עיבוד תמלילים (ינואר 1993) החיילות תופסות רמה גבוהה של גיבוש חברתי ויחס הוגן של הסגל כלפי החניכות. נתפסת רמה נמוכה של קשיים בקורס.
ג. בקורס משרדאות (ינואר 1992) מדווחות החיילות על רמה גבוהה יחסית של קשיים במהלך הקורס ועל נכונות גבוהה של הסגל לטפל בבעיות אישיות של החניכות.
ד. בקורס הלחמה עדינה (ינואר 1993) מדווחות החיילות על רמה גבוהה של גיבוש חברתי ועל יחס הוגן ותומך מצד הסגל. החיילות גם תופסות יותר מידי הקפדה על משמעת.
ה. בקורס דפוס מונטג' (ינואר 1992) תופסות החיילות רמה נמוכה יחסית של יחס הוגן מצד המפקדות, ופחות הקפדה על משמעת.

ו. בקורס פקידות טכנית בח"א (ינואר 1993) מדווח על רמה נמוכה של קשיים, ונכונות נמוכה יחסית של הסגל לפתור בעיות אישיות של החניכות.

ז. קורס תפירה תעשייתית (ינואר 1993) מאופיין בתפיסה של רמה גבוהה יחסית של קשיים בקורס. ונכונות גבוהה של הסגל לפתור בעיות אישיות של החיילות.

(5) בדקנו גם כיצד תופסות החיילות את תרומת הקורס.

77% מהחיילות מדווחות כי הקורס קידם אותן מקצועית. כ-70% רואות בקורס פתח לאפשרויות תעסוקה באזרחות וככלי ללימוד איך להסתדר עם מפקדים.

כ-60% מדווחות כי הקורס לימד אותן איך לעבוד עם אנשים אחרים.

(6) קורס תפירה תעשייתית ופקידות טכנית ח"א (ינואר 1993) נתפסו כפחות מקדמים מקצועית ופחות פותחים אפשרויות חדשות לתעסוקה לאחר השחרור.

(7) קורס תפירה תעשייתית (ינואר 1993) נמוך גם בתרומה של הקורס ללמד איך להסתדר עם מפקדים ואיך לעבוד עם אחרים. בנושא האחרון מדווחת רמה נמוכה גם בקורס דפוס מונטג' ומשרדאות (ינואר 1992).

(8) שאלנו שאלה פתוחה לגבי תרומת הקורס. עיקר התרומה נתפסה בנתינת מקצוע לצבא ולאזרחות (62%), ובהקניית ידע מקצועי (48%). כ-8% מהחיילות דיווחו שהקורס עזר להן אישית (בטחון עצמי, בטחון ביכולת) וכן שתרום להן כהכנה לקראת השירות ביחידה.

(9) סיכום

(א) כללית החיילות תופסות את הקורסים באופן חיובי.

(יחס הסגל, קשיים וכו'), אם כי יש טענות על הקפדה רבה מידי על משמעת.

(ב) נתפסת תרומה גבוהה של הקורס בהיבטים מקצועיים (לצבא ולאזרחות) חשוב לשפר את הקורס כהכנה לקראת היחידה.

(ג) במגוון הנושאים נמצאו הבדלים בין הקורסים השונים. בהיבט המקצועי נתפסים קורס תפירה תעשייתית ופקידות טכנית כתורמים ברמה נמוכה יחסית.

10.3 הקורסים - ראיונות עם אנשי הסגל

(1) בוצעו ראיונות עם אנשי סגל בקורס הלחמה עדינה, זפוס מונטג' ומשרדאות (ינואר 1992) ועם סגל קורס ספרות (יוני 1992). להלן יוצגו נושאים בעייתיים שהועלו בכל הקורס.

(2) קורס ספרות

א. בעיה קשה של מיון - חיילות הגיעו ללא מוטיבציה לקורס. רובן עברו קד"צ פקידות, דבר שהתבטא הן במירמור על חוסר שיבוץ במקצוע והן בחוסר סבלנות לשבת עוד 3 חודשים ללמוד. גם בנות שהגיעו עם קצת רצון למקצוע הושפעו מהאווירה שהיתה בקורס.

ב. בעיות משמעת והבנת המסגרת הלימוד נעשה במסגרת פתוחה ואזרחית ובכל זאת מתחייבת משמעת צבאית.

ג. תנאים פיסיים לא נוחים ללימוד

ד. קורס קצר מידי ע"מ להספיק את תוכנית הלימודים.

(3) קורס הלחמה עדינה

א. בעיות מיון הגיעו חיילות שלא רצו להגיע לקורס, בעלות ידע מועט במתמטיקה וכישורים מוטוריים ירודים.

ב. אי ההתאמה תרמה לירידה במוטיבציה ללימודים (הרגשת אנטי).

ג. בעיות משמעת.

ד. קשיי תיאום בין מדרשת רופין למסגרת הצבאית.

ה. יחס המורים כלפי החניכות.

(4) זפוס מונטג'

א. בעיות משמעת ותפיסת הדרישה למשמעת כהקפדת יתר.

ב. חיכוכים עם מורים אזרחיים.

ג. בעיות בהוראה עקב כיתה הטרוגנית מבחינת רמה.

ד. הקורס נתפס כארוך מידי.

(5) קורס משרדאות

א. בעיות משמעת.

ב. קצת בעיות מוטיבציה ללימודים.

(6) המלצות שעלו מהראיונות

- א. הקפדה על מיון לקורסים (מוטיבציה והתאמת כישורים).
 ב. עדיף בתחילת שירות לקיים קורס במסגרת צבאית ולא אזרחית. השהות במסגרת צבאית מהווה סימולציה טובה יותר לשירות ביחידה בשלב מאוחר יותר.
 ג. במידה והקורס מתקיים במסגרת אזרחית מומלץ:-
 - הכנה לסגל המורים (מאפייני החניכות, צורת התייחסות, מתודיקה של העברת חומר לימודי וכו').
 - שיפור התאום בין המסגרת הצבאית לאזרחית.
 ד. התאמת אורך הקורס לדרישות המקצועיות.

10.4 נתוני נשירה בקורסים

(1) הלוח להלן מרכז את הנתונים בנושא.

לוח מס' 34 נתוני נשירה וסיבותיה בקורסים במסלולים המקצועיים

קורס	מחזור גיוס מתחילות	מספר החיילות	מספר נושרות	מספר מסיימות	סיבות לנשירה	הערות
לחמה עדינה	ינואר 92	15	3	12	1 חוסר התאמה-עברית 1 משמעת-כלא 1 שובצה במקצוע אחר	
פוס מונטג'	ינואר 92	14	--	14		נמנעו להדיח חניכות
שרדאות	ינואר 92	15	1	15	בעיות משמעת, כלא	אחת נוספה
זפרות	יוני 92	15	1	14	אי התאמה	
נפירה נעשיתית	ינואר 93	17	9	9	4 בעלות תעודה מקצועית הועברו לשיבוץ ישיר 5 אי התאמה	נוספה חיילת מיח"ס
גיבוד זמלילים	ינואר 93	31	3	28	2 ללא רקע בפקידות	ה-3 הועברו למשרדאות
שרדאות	ינואר 93	20	3	22	2 אי התאמה 1 ידע והסמכה קודמת	נוספו 5
זפרות	ינואר 93	20	8	16	בהתחלה 3 אי התאמה 2 תעודות מקצועיות בחודש האחרון 3 - אי התאמה.	נוספו 4
לחמה עדינה	ינואר 93	14	5	11	3 אי התאמה 2 בעיות בבית	נוספו 2

- (2) מהלוח נראה כי בקורסים תפירה תעשייתית, ספרות וחלמה עדינה (ינואר 1992) היה שיעור הנשירה גבוה יחסית.
- (3) גם בקורסים אחרים היו תנועות של חיילות מקורס לקורס.

10.5 סיכום

- (1) כללית החיילות תופסות את הקורסים באופן חיובי א"כ הועלו טענות כנגד הקפדת יתר על משמעת.
- (2) הקורסים נתפסים כתורמים בהיבט המקצועי אך פחות כחכנה לקליטה ביחידה.
- (3) קיימים הבדלים בין הקורסים השונים.
- (4) אנשי הסגל מעלים בעיות חמורות של מיון, קשיים בנושא המשמעת והלימודים. ובעיות הנובעות מקיום הקורסים במסגרת אזרחית.
- (5) הנתונים מראים על נשירה גבוהה בחלק מהקורסים. לעתים הבנות מסיימות את הקורס ללא הצדקה והבעיה בעצם עוברת ליחידות (לדוגמא קורס ספרות יוני 1992).
- (6) מומלץ להקפיד על מיון לקורסים ולקבוע מדיניות הוצאת לא מתאימות מהקורסים. בנוסף חשוב לקיים את הקורסים במסגרת צבאית או לחילופין לבצע הכנת סגל למורים.

11. המכינה לקראת שחרור

11.1 כללי

- (1) המכינה לקראת שחרור אמורה לתרום למעבר "חלק" יותר מהצבא לאזרחות. המכינה מיועדת בדר"כ לחיילות שלא השתלבו במסגרות הקורסים וההעשרה שהתקיימו במהלך השירות.
- (2) יש חשיבות לבחון את התכנים של המכינה ואת מידת תרומתה למשתתפות. במסגרת המחקר נבדקה המכינה רק מזווית הראייה של המשתתפות.
- (3) הועברו שאלונים למסיימות המכינה עבור גיוס מאי 1991 ועבור גיוס ינואר 1992. במכינה הראשונה השתתפו כ-18 חיילות ואילו בשנייה 33 חיילות (מתוכן 9 חיילות מגיוס רגיל).
- (4) ידווחו גם הממצאים שעלו בסקר מעקב מספר חדשים לאחר השחרור. יוצגו נתונים לגבי הבדלים בין משתחררות שעברו מכינה לקראת השחרור ואילו שלא עברו מכינה כזו.

11.2 עמדות כלפי המכינה לשחרור

- (1) המכינה לשחרור למחזור מאי 1991 נתפסה באופן חיובי מאוד. כך, 94% מהמשתתפות מציינות לחיוב במידה רבה את הסדנא לזכויות האשה. 88% רואות בחיוב את הסדנא לראיון אישי - מיומנויות בעבודה. 84% מדווחות כי ישתמשו במסקנות הנובעות מהייעוץ התעסוקתי. אחוז דומה של חיילות תופס כי המכינה עזרה לו בהמשך הדרך (לימודים ועבודה).
- (2) תמונה חיובית דומה מתקבלת גם מהמכינה לשחרור למחזור ינואר 1992. החיילות מגיוס מיוחד תפסו קצת יותר חיובית את המכינה מהחיילות בגיוס רגיל, אולם כאמור שתי הקבוצות מאוד מרוצות מהמכינה.

- (3) כ-80% ומעלה של החיילות תופסות תרומה רבה או רבה מאוד בסדנאות בנושא מעמד האשה, וזכויות האשה. אחוזים דומים מעריכים בחיוב את הביקורים בשטח ואת הייעוץ המקצועי.
- (4) מעל 90% מעריכים בקטיגוריות הגבוהות את מידת העניין במכינה התנאים בבית החייל מקום בו התקיימו המכינות.
- (5) מעניין לציין כי התגלה הבדל בין חיילות מגיוס מיוחד לגיוס רגיל בתפיסתן את הסדנא למעמד האשה. החיילות בגיוס רגיל פחות מעריכות סדנא זו (44% לעומת 82% בקטיגוריות הגבוהות).
- (6) שאלנו שאלה פתוחה במה בעיקר עזרה לך המכינה לקראת שחרור. התשובות היותר שכיחות עוסקות ב:- (האחוזים אינם מסתכמים ל-100 היות והיה מותר לציין יותר מתרומה אחת).
א. ידע לגבי הזכויות כחיילת משוחררת, כאזרחית וכאישה עובדת. 48%
- ב. היכרות עם מוסדות שונים, לאן פונים וכיצד מסדרים עניינים. 36%
- ג. יעוץ מקצועי ותעסוקתי 22%
- ד. פתיחת אופקים לאזרחות (לימודים ועבודה) 22%
- (7) ההצעות לשיפור (כתשובה על שאלה פתוחה) עסקו ב:-
א. היה ט"מ אין מה לשפר 44%
- ב. יותר היבטים מעשיים (סיורים במקומות עבודה, סדנאות וכד'). 32%
- ג. פחות הרצאות 24%
- (8) שאלנו את החיילות האם כדאי לעשות את המכינה משותפת עם חיילים או לחיילות לחוד. 83% מחיילות גיוס מיוחד ו-67% מחיילות גיוס רגיל, מעדיפות מכינה לחיילות ללא חיילים.
- (9) תגובת החיילות לשתי המכינות לקראת שחרור הינה מאוד חיובית. נראה איפוא כי המכינה מספקת לחיילות מידע הרלוונטי כיצד להסתדר באזרחות, כמו גם פותחת בפניהן כיוונים תעסוקתיים דרך הייעוץ הפסיכולוגי והביקורים בשטח. ככלל החיילות מעדיפות לעבור את המכינה ללא חיילים.

12. הדרכת מפקדים

12.1 כללי

- (1) העבודה של נגדים או א.ע.צ. עם חיילות מגיוס מיוחד מהווה מחד אתגר גדול אך מאידך כרוכה גם בקשיים ובבעיות. (בעיות תפקוד, מוטיבציה משמעת, ת"ש, וכו').
- (2) בחלק זה נבחן האם המפקדים העובדים עם החיילות מעוניינים בהשתלמויות מקצועיות בתחום, ומהם צורכי ההדרכה של המפקדים בנושא. בנוסף נבחן את תגובות 7 נגדים שהשתתפו בהשתלמות לחונכים במחצית מאי 1993.

12.2 רצון להדרכה וצורכי הדרכה

- (1) למפקדים על חיילות בנות הגיוס המיוחד חולקו דפי ראיונות פתוחים, שעסקו בין השאר ברצון לעבור הדרכה ובתכני ההדרכה הנדרשים.
- (2) מתוך כ- 70 מפקדים שהתייחסו לנושא, 68% מעוניינים לעבור השתלמויות מקצועיות בהקשר של חונכות לחיילות גיוס מיוחד.
- (3) לדעת המפקדים השתלמות כזו צריכה לעסוק ב:-

א. כיצד להתייחס לחיילות ולהתנהג איתן

- איזה יחס לתת, האם יחס כאל חיילת רגילה, מה מותר לדרוש, איך לדבר איתן.
- כיצד להגיע אל החיילת, כיצד לרכוש אמון, ליצור פתיחות, לפתח קשר ותקשורת.
- חיילת עם בעיות בבית עד כמה לוותר וללכת לקראתה.
- כיצד להתמודד מול בעיות שונות שהחיילת מציגה (מוטיבציה, משמעת, בעיות ת"ש וכו').
- כיצד להוציא תפוקה מהחיילת.
- התקרבות אל החיילת, תמיכה, לעומת מתח מיני.
- טכניקות עבודה קונקרטיות מול החיילות.
- מה לעשות כשהחיילת בוכה.

ב. מאפייני אוכלוסיית חיילות בנות הגיוס המיוחד

- מאפייני החיילות (רקע, ערכים, תפיסות וחששות)
- מדוע עשויים להיות לחיילות קשיי הסתגלות במערכת.
- השוני בין חיילים לחיילות במאפייני רקע.

ג. התמודדות עם הסטיגמה

- כיצד לעזור לחיילת להתמודד עם התווית "אני גיוס מיוחד" כיצד להתמודד מול רגשי נחיתות ודימוי עצמי נמוך, המתחזקים עקב השיבוץ למסגרת זו.

ד. קריטריונים לשיבוץ החיילות לגיוס מיוחד

ה. דרכים להתמודדות עם קשיי למידה של החיילות

ו. למי פונים בבקשה לסיוע בנושאים שונים

(4) המפקדים התייחסו גם לצורת העברת ההשתלמות:-

א. תרגילי סימולציה - מצבים ודרכי התמודדות.

ב. הפקת לקחים מהצלחות וכישלונות בקליטת חיילות ביחידות.

ג. ביקורים בבסיסים בהן משרתות חיילות הגיוס המיוחד.

ד. הפצת חומר כתוב בנושא.

(5) בדקנו מסמכים שנכתבו במדור הדרכת מפקדים במקא"מ בנושא

במסמך שהופנה לביטוח לאומי (הד-286 מ-8.12.92) מודגשים

הנושאים הבאים להשתלמות חונכים:-

א. מאפיינים של חיילות ואוכלוסיות חלשות ומשמעותם

בתפקוד היחידה.

ב. המתח והפוטנציאל בין חונך לחיילת.

ג. קידום מקצועי של החיילת.

ד. התמודדות עם הסטיגמה.

(6) נראה כי קיימת התאמה בין צורכי ההדרכה שעלו מהשטח לבין

התוכנית שהוצעה ולאחר מכן בוצעה.

(7) העברנו ל-7 נגדים שהשתתפו בהשתלמות לחונכים דפי ראיון

פתוח בראיונות אלו, ובחנו מה לפי דעתם תרמה להם

ההשתלמות, מה ניתן לשפר והאם הם מעוניינים בהשתלמויות

נוספות בנושא.

(8) לדברי המשתתפים בהשתלמות התרומה העיקרית הינה:-

א. היכרות עם מאפייני החיילות בנות הגיוס המיוחד

- השוני בין חייל לחיילת.

- יותר הבנה לגבי בעיות וקשיים בהן נמצאות החיילות.

- היכרות עם הצד האחר של החיילת.

ב. תקשורת עם החיילת

- לוודא שהחיילת מבינה את המסר שמועבר, לנסות לדבר וללבן.

- ראיית הבעיות מזוויות שונות. להיזהר מהחיילת ולהיות פתוחים לבעיותיה.

(9) כיצד לשפר את ההשתלמות?

א. יותר כלים ולא סביב סביב, יותר להסביר את מה שאנחנו יודעים. מתן יותר דוגמאות בהרצאות.

ב. להאריך את הסיור ביחידות בהן משרתות חיילות בנות הגיוס המיוחד.

ג. ליישם את השלבים בהשתלמות בהקשר לחיילי מקא"מ להשתלמות מול החיילות.

ד. כיצד ליישם את מה שנלמד בהשתלמות מול קונפליקט עם מפקד שלא נכח באותה השתלמות.

ה. מגוון יותר רחב של מרצים ומרצות, ויותר זמן.

ו. ההשתלמות לא מספיק מובנת למי שמתתף בסוג השתלמות כזה בפעם הראשונה.

(10) כל 7 המשתתפים מעוניינים להשתתף בעתיד בהשתלמויות נוספות.

12.3 סיכום

- (1) מניתוח הממצאים עולות המסקנות הבאות:
- א. המפקדים מעוניינים בהשתלמויות מקצועיות בהקשר של עבודה מול חיילות בנות הגיוס המיוחד.
 - ב. המפקדים פרטו צורכי הדרכה שונים הנמצאים בסיסית בהתאמה עם התוכנית שנבנתה ע"י מקא"מ.
 - ג. המשתתפים שעברו השתלמות חונכים שלב א', היו מרוצים ובטאו נכונות להשתתפות בהשתלמויות בעתיד.
 - ד. ניתנו מספר המלצות לשיפור שבחלקן מדגישים את הצורך של המפקדים בכלים קונקרטיים ובהתייחסות מעשית לבעיות בהן הם נתקלים בעבודתם.
- (2) יש לבחון מהו מודל ההכשרה המתאים לאנשים העובדים מול חיילות גיוס מיוחד. יש לבדוק האם להמשיך בפיתוח תפיסת חונכות, הייחודית לחיילות אלו, או לחפש מודלים אלטרנטיביים.

משמעויות והמלצות

13.1 כללי

- (1) הפרוייקט לקידום חיילות, בנות הגיוס המיוחד, לקח על עצמו לאתר עיסוקים ומקצועות מתאימים ולתכנן מסלולי שירות שבמהלכם יתקדמו הבנות בתחום המקצועי.
- (2) מסלולים אלו אמורים להגדיל את הפוטנציאל של החיילות לתעסוקה יותר אטרקטיבית באזרחות כמו גם לשפר את תפקודן במהלך השירות.
- (3) הצלחת הפרוייקט תלויה בין השאר בתפיסה חיובית של החיילת את המקצוע בו שובצה, בעבודה במקצוע במהלך השירות לשביעות רצון החיילת ומפקדיה, וכמובן במוטיבציה של החיילת לעסוק במקצוע הנלמד ובעיסוק בו בפועל גם לאחר השחרור. למעשה הצלחת החיילת במהלך השירות בעבודתה במקצוע אותו רכשה, הינו תנאי הכרחי ולא מספיק להגשמת מטרתו העיקרית של הפרוייקט, קרי פתיחת אפשרויות תעסוקה באזרחות.
- (4) בדרכו של הפרוייקט קיימות "תחנות" שונות העשויות להשפיע על הצלחתו או אי הצלחתו. בשלבים הראשוניים של החיילות בצבא ניתן לבחון את ההסברה שקיבלו על המסלולים המקצועיים הפתוחים בפניהן ואת טיב המיון לקורסים השונים. בהמשך אפשר לבדוק את יעילות ההכשרה המקצועית והאם בוצע שיבוץ מושכל ליחידות תוך לקיחה בחשבון של מאפייני החיילת והיחידה ומידת ההתאמה ביניהם. יש מקום לראות האם בוצעה הכנה לקראת כניסת החיילת ליחידה, האם קוים מעקב ובקרה על מאפייני תפקוד וקידום במהלך השירות. תחנות נוספות הינן ההכנה לקראת שחרור ואולי גם מעקב ותמיכה לאחר השחרור.
- (5) בפרק זה ננסה לבחון את ממצאי המחקר מול "התחנות" השונות תוך גזירת משמעויות ולקחים.

- (6) בהמשך נתייחס גם לפוטנציאל השוק של המסלולים המקצועיים בחיים האזרחיים, תחום זה יבחן משני אספקטים:
א. זווית הראייה של מומחים בתחום.
ב. מיזת ההסתגלות התעסוקתית של בוגרות המסלולים המקצועיים לאחר השחרור.

13.2 העדפות לשיבוץ ויוקרת המסלולים המקצועיים

- (1) דפוס ההעדפות לשיבוץ של החיילות בסיום הטירונות, לא השתנה מהותית בעקבות ההסברה על המסלולים המקצועיים החדשים. תחום הפקידות המסורתית ממשיך לשלוט בכיפה. הסיבות לבחירת מקצוע נשענות מחד על המוכר והידוע, קרי ניסיון מקצועי קודם ואהבת המקצוע, ומאידך רצון לעסוק במקצוע לאחר השחרור.
- (2) הפרוייקט אמור להציע לחיילות מקצועות יוקרתיים ואטרקטיביים. בעיני החיילות הפרוייקט הצליח במסלולים הקשורים לתחום הפקידות (משרדאות ואומץ), כמו גם למקצועות דפוס מונטג' והלחמה עדינה. לעומת זאת מקצועות הספרות והתפירה נתפסו כבעייתיים בהקשר זה הן בשלב הטירונות והן בשלב ההכשרה המקצועית.
- (3) לאמור השלכות על מאמצי ההסברה בטירונות לגבי המסלולים המקצועיים. ההסברה כיום מתבצעת מול כלל החיילות יום לפני המיון ובכך מלחיצה את החיילות. יתירה מזו כאשר מסבירים בו זמנית סידרה של מקצועות לא תמיד הנושא מובן ויש גם קושי להתמקד בשאלות המעניינות את החיילות. גם מניתוח של תשובות החיילות לשאלות פתוחות נראה שחלק מהחיילות הגיע לקורסים המקצועיים מבלי שידע למה לצפות ומה כרוך במסלול.
- (4) מומלץ לבחון הסברה בקבוצות קטנות, כאשר ההסברה אינה צמודה בהכרח לפגישה עם קצין המיון. חלקים מההסברה ניתן להטיל על הסגל בטירונות, במהלך השבועות האחרונים שלה, תוך גיבוי בהסברה בחומר כתוב.

- (5) השינויים הנדרשים בתחום ההסברה מקובלים גם על רמ"ד הדרכת מפקדים בענף תקו"מ האחראית על הנושא.
- (6) הסברה יעילה יכולה להשפיע על המוטיבציה של החיילות להגיע למסלול מסוים וגם על יוקרתו הנתפסת.
- יחד עם האמור נראה כי המקצועות תפירה תעשייתית וספרות הינם בעייתיים בהקשר זה של יוקרה.
- (7) יש מקום לבחון האם גם בעתיד לכלול מקצועות אלו במסלולים של החיילות, בשיקולים בהחלטה יש לקחת בחשבון בין השאר:-
- א. לחיילות שמגיעות למקצועות אלו קשה למצוא אלטרנטיבות מתאימות אחרות (עקב רמתן).
- ב. חיילות המעוניינות להגיע למקצועות אלו תופסות את יוקרתם כגבוהה, כך שמיון נכון יכול להקהות חלקית את עוקץ הבעיה.

13.3 רצון להגיע למסלול המקצועי

- (1) מרבית החיילות שהגיעו למסלולים מקצועיים בתחום הפקידות רצו לעסוק בתחום זה. כ-70% מהחיילות שלמדו דפוס מונטג' וכמחצית מהחיילות בקורס הלחמה עדינה רצו להגיע לקורסים אלו. החיילות בקורס ספרות ותפירה תעשייתית מדווחות כי לא הגיעו לקורס על פי העדפותיהן.
- (2) הסיבות להגעה לקורס שנותנות החיילות לא קשורות בדרך כלל להעדפות מקצועיות אלא לשיבוץ לפי רצון הצבא או לשיבוץ בגלל חוסר באלטרנטיבות אחרות.
- (3) האמור נותן משנה חשיבות לנושא המיון לקורסים. המסלולים המקצועיים שנבדקו במחקר לא עברו מיון דרך מקא"מ. בלא מעט מקרים שובצו חיילות לקורס ללא קשר לרצונן. למעשה במספר קורסים לא היה כמעט מרחב מיון לצורך בחירת החיילות המתאימות.
- (4) עם המעבר של החיילות תחת סמכות מקא"מ, צפויים שיפורים גם בנושא זה. המיון נמצא באחריות מדור מיון בענף משו"ש (מיון, שליטה ובקרה). החל ממחזור גיוס יוני 1993, מוינו החיילות בגישה שונה. המיון התבסס על:-
- איסוף חומר רלוונטי על החיילות.
 - בחינה של דיסגרפיה לגבי מקצועות דפוס מונטג' ומקינטוש.
 - ראיונות של כל חיילת עם קציני המיון תוך מתן דגש על העדיפויות לשיבוץ שיש לחיילת.

- דיון שיבוצים בענף משו"ש, כאשר הנתונים של כל חיילת, המלצות קצין המיון ואופציות השיבוץ מוצגות ועומדות לדיון.

(5) במודל המיון החדש ניתן דגש גבוה לשיבוץ לקורסים בהתאם למוטיבציה של החיילות. בנוסף קצין המיון מלווה את הקורסים המקצועיים כאשר חיילות המיועדות להדחה מרואיינות לפני קבלת ההחלטה על כך, ע"י קצין המיון.

(6) אין בידינו נתונים לבחון את מודל המיון שהוצג. סביר להניח שהפעלתו התקינה עשויה לשפר את הרצון של החיילות להיות בקורס. יש לשקול לשלב מבחני מיון גם בהקשר של קורס הלחמה עדינה הדורש הן ידע מוקדם במתמטיקה והן כושר טכני מסוים.

(7) מומלץ לבדוק את תקיפות מערכת המיון הן מול נתונים במהלך הקורס (מוטיבציה של החיילות, ציונים, נפל-הצלחה) והן מול חו"ד מפקדים לגבי תפקוד ביחידות.

13.4 הערכת הקורסים במסלולים המקצועיים

(1) כללית החיילות תופסות את הקורסים באופן חיובי, אולם הועלו טענות על הקפדת יתר בנושא המשמעת. תרומת הקורס הינה בעיקר בהיבט המקצועי אך פחות בהיבט של הכנה לקראת המשך השירות ביחידה. בשלב זה לחיילות ציפיות גבוהות ולא ריאליות לגבי מאפייני התפקיד שלהן במהלך השירות.

(2) מומלץ לשלב בקורס פרקים נוספים של הכנה ליחידה ולשירות במסלולים השונים. בחלק מהקורסים החיילות משובצות למספר מצומצם של מקומות. ניתן לשקול פגישות עם מפקדיהן בעתיד, וכן עם חיילות העובדות באותו מקצוע וכו'.

(3) אנשי הסגל מעלים בעיות חמורות של מיון, קשיים בנושא המשמעת והלימודים ובעיות הנובעות מקיום הקורסים במסגרת אזרחית. הבעיות מצד המורים כרוכות באי היכרות מספקת של חיילות גיוס מיוחד ודרכים להכשרתן. מצד החיילות לימוד במסגרת אזרחית עלול להקשות לאחר מכן את ההסתגלות ליחידה הצבאית.

- (4) הקריטריונים הפורמאליים להוצאת חיילת מהקורס הינם: חוסר התקדמות מקצועית ואי התאמה אישית למקצוע. למרות קריטריונים אלו יש שונות גבוהה בהיקף הנשירה מהקורסים.
- (5) הנתונים מראים על נשירה גבוהה בחלק מהקורסים. (לדוגמא תפירה תעשייתית וספרות במחזור ינואר 1993). בחלק אחר של הקורסים מסיימות החיילות ללא הצדקה והבעיה בעצם עוברת ליחידות. (לדוגמא קורס ספרות יוני 1992).
- (6) מעבר לנושא המיון בו עסקנו עולות ההמלצות הבאות:-
- א. בקורסים המבוצעים במסגרת אזרחית יש חשיבות רבה להכנה של סגל המורים לקראת הקורס (מאפייני החיילות, מאפייני היחידות אליהן ישלחו החיילות, מתודות של הדרכה במקרה של קשיים, תחומי ידע שחסרים וכו').
- ב. יש חשיבות לקבוע מדיניות לגבי הוצאת חיילות לא מתאימות מהקורס. בנוסף חשוב גם לעקוב בצורה שיטתית אחרי היקף הנשירה בקורסים השונים והסיבות לכך.

13.5 האם החיילות משרתות במקצוע אליו הוכשרו

- (1) כמחצית מהחיילות לא משובצות בתפקיד אליו הוכשרו. בולטות לשלילה בנושא זה הינן בוגרות קורס: ספרות, תפירה תעשייתית מחזור גיוס מאי 1991 ודפוס מונטג'.
(2) הסיבות הניתנות לאי שיבוץ במקצוע הינן שילוב של:-
א. אין צורך בחיילת באותו מקצוע וניתן לשלבה בתפקיד אחר.
ב. מוטיבציה ורמה מקצועית נמוכה של החיילת.
(3) מהאמור לעיל נובעות מספר המלצות:-
א. יש צורך בהגדרה יותר מדויקת של צורכי היחידה במסלולים המקצועיים השונים (לדוגמא, האם ח"א צריך 5 בוגרות דפוס מונטג' או שבעצם יש לו עבודה במקצוע רק לשתי חיילות).
ב. ק' מקא"מ הפיקודי בסיוע קצינת הח"ן צריך "לתפור" את השיבוץ בין בוגרת הקורס על מאפייניה השונים לבין צורכי היחידה ומאפייניה (מפקד תומך, נוהלי קליטה מסודרים, עיסוק וסביבת עבודה מתאימים לחיילת וכו').

ג. מעבר לשיפור המיון לקורסים יש לבחון האם הקורס מכשיר בוגרות ברמה מתאימה לצרכים בשטח (הדבר אמור בעיקר לגבי הלחמה עדינה, אך גם בקורסי ספרות ותפירה תעשייתית).

ד. יש צורך בהגברת המודעות של מפקדים לגבי החשיבות של שיבוץ במקצוע וקידום מקצועי.

ה. יש מקום לבקרה זלמעקב אחרי בוגרות המסלולים המקצועיים האם אכן שובצו בתפקיד הולם. כיום ענף משו"ש מטפל בנושא הבקרה ועל כך בהמשך. כאן חשוב רק להדגיש כי המעקב צריך להתנהל ברזולוציה עדינה (לדוגמא: האם התופרת התעשייתית עובדת בתפירה ידנית פשוטה או על מכונה. האם בוגרת קורס משרדאות הינה פקידה שולית, או פקידה ברמה המתאימה לנלמד בקורס. האם מלחימה עוסקת גם בעבודות מורכבות יותר של הלחמה עדינה). מידע זה צריך להיות מועבר לבעלי תפקידים רלבנטיים בתחום המיון, ההכשרה והשיבוץ.

13.6 תפקוד והסתגלות של החיילת ביחידה

(1) חיילות העובדות במקצוע אליו הוכשרו תופסות את תפקידן כיותר מעניין וכיותר מכין אותן מקצועית לאזרחות, זאת יחסית לחיילות ללא קורס וחיילות שאינן עובדות במקצוע אליו הוכשרו. קבוצה זו מקבלת גם חוו"ד חיוביות יותר ממפקדן יחסית לקבוצות האחרות.

(2) תיארונו מערכת בה ההסברה, המיון למסלולים המקצועיים ולעתים גם השיבוץ לא התנהלו אופטימאלית. יחד עם זאת חיילות, שלמרות הקשיים במערכת, עובדות בהתאמה להכשרתן, גבוהות יחסית במדדי תפקוד והסתגלות הן בעיני עצמן והן בעיני המפקדים.

(3) המפקדים העלו בעיות השכיחות בעבודתם מול החיילות. כ-40% מבטאות בעיות לפחות באחד מהתחומים של משמעת, תנאי שירות, תפקוד מקצועי ובעיות אישיות.

(4) המלצות המפקדים התמקדו בעיקר בהשלמת השכלה והשתלמויות מקצועיות לחיילת ובמתן תמיכה וחיזוקים באינטראקציה מפקד-חיילת.

- (5) ענף משו"ש במקא"מ, מבצע מעקב תקופתי אחת ל-4 חודשים לגבי החיילות בנות הגיוס המיוחד. במעקב שבוצע לאחרונה (השוואת כ"א - מאי-יוני 1993) נמצא כי :
- א. אין בעיות מיוחדות של אי עבודה במקצוע של החיילות, להוציא קורס ספרות יוני 1992 (חשוב לציין כי מחזורי גיוס קודמים שהשתתפו במחקר השתחררו ולא נכללו במעקב של ענף משו"ש).
- ב. החיילות לא טופלו באופן שוטף ונאות בנושאים של קידום מקצועי (העלאה בשלב המקצועי), העלאת השכלת יסוד וקידום בדרגות.
- (6) נראה איפוא שהמלצות המפקדים להשתלמויות מקצועיות ולהשלמת השכלה, לא זכו בהכרח למימוש בשטח.
- (7) מניתוח הממצאים עולות מספר המלצות:-
- א. יש צורך בהכנת היחידה לקליטת החיילות תוך הדגשת החשיבות של עבודה במקצוע וקידום מקצועי.
- ב. ביחידה בה קולטים את החיילות אזרחים עובדי צה"ל יש לכלול גם אותם בהכנה (האזרחים חוששים לעתים לשלב את החיילות בעבודה בגין היקף מצומצם של התעסוקה במקצוע באותו מקום).
- ג. יש לקבוע מדיניות ברורה לגבי מי אמור לדעת כי החיילת שייכת לגיוס מיוחד ומהן הדרכים לשמור על דיסקרטיות בנושא.
- ד. יש מקום להזרמת הגופים העובדים מול החיילות אם במסגרת ימי עיון או בהשתלמות מרוכזת (ראה בהמשך).
- ה. יש חשיבות להמשך המעקב השיטתי אחרי החיילות ביחידות תוך הזרמת המידע לגופים בעלי עניין (מדור מיון במשו"ש, ענף תקו"מ וכו').
- ו. במסלולים ללא הכשרה מקצועית קודמת (סיעוד, מרעננות, וכד') יש לבנות מסלול שירות המאפשר מעבר תפקידים עם גיבוי של השתלמויות והכשרות.

13.7 השלמת השכלה והכשרה מקצועית

- (1) ברמה הצהרתית מדווחות החיילות על נכונות גבוהה להשלמת השכלה. יחד עם זאת ענף משו"ש מדווח על קשיים לשלב חיילות בנות הגיוס המיוחד בקורסי העשרת השכלה, עקב חוסר רצון מצד החיילות (הקורסים אמורים לצקת תוכן ממשי במספר שנות הלימוד הפורמאלי שעברו החיילות).
- (2) החיילות ביחידות מדווחות על נכונות להשתלמות מקצועית בעיקר בתחום הפקידות (עיבוד תמלילים וכד'). קבוצת החיילות העובדת בהתאמה להכשרה המקצועית שקיבלה מגלה נכונות נמוכה יחסית לקבוצות אחרות ללימודים מקצועיים. נראה אפוא שעצם ההשתתפות בהכשרה מקצועית לא תרמה למוטיבציה להשקעה מקצועית נוספת בתחום הנלמד.
- (3) רצון ללימודים לאחר השחרור עלה משמעותית רק בקרב חיילות שעברו הכשרה מקצועית בתחום הפקידות, ולא בקרב חיילות שעברו הכשרה במסלול הטכני.
- (4) בסקר שבוצע בקרב משתחררות נמצא כי:
 - א. יש רצון רב להשלמת השכלה ולהכשרה מקצועית.
 - ב. בפועל שיעור קטן בלבד לומד (כ- 6%).
 - ג. לא נמצאו הבדלים בין בוגרות המסלולים המקצועיים לקבוצת הביקורת.
 - ד. שיעור גבוה יותר מהחיילות שלמדו לבגרות בצבא המשיך בלימודים גם באזרחות.
- (5) מהנתונים עולות ההמלצות הבאות:-
 - א. יש להגביר פעילויות הסברה בקרב החיילות במגמה לשכנען כי השלמת השכלה תועיל להן בעתיד.
 - ב. יש לחפש דרכים לנתק את הקשר בין השלמת השכלה לבין התווית של גיוס מיוחד.
 - ג. יש לבחון את הצורך במסלול השתלמויות מקצועיות לחיילות שעברו הכשרה מקצועית ועובדות במקצוען.
 - ד. יש לבחון השתלמויות אטרקטיביות (עיבוד תמלילים והשתלמויות נוספות) ולשלבן במסלול שירות של חיילות שלא עברו הכשרה מקצועית.

13.8 מוטיבציה לעבוד במקצוע לאחר השחרור

- (1) חיילות ששרתו במסלול מקצועי בתחום הפקידות מעדיפות לעסוק בתחום הזה גם באזרחות. העדפות אלו דומות למה שנמצא בקבוצת ביקורת (סיעוד, מרעננות, פקידות ללא קורס וכו').
- (2) חיילות במסלול מקצועי טכני רוצות פחות מקבוצות אחרות להגיע לפקידות, אולם גם ההעדפות המקצועיות שלהן בתחום העיסוק אינן גבוהות.
- (3) חיילות במסלולים מקצועיים תופסות יותר מאחרות כי התפקיד הצבאי מקנה להן ניסיון מקצועי לאזרחות (זאת מעבר לתעודה המקצועית שקיבלו בעקבות הקורס).
- (4) חשוב להדגיש שהחיילות לא בהכרח מגובשות מבחינת העדפתן המקצועית במיוחד כאשר מדובר במסלולים המקצועיים "טכניים".
- (5) בסקר שבוצע בקרב משתחררות מספר חדשים לאחר השחרור נמצא:
 - א. בוגרות המסלולים המקצועיים (קבוצת הניסוי) מוצאות עבודה בהיקף דומה לבוגרות המסלול הרגיל (קבוצת ביקורת).
 - ב. רק מיעוט מקבוצת הניסוי עוסק במקצוע אותו רכשו בצבא.
 - ג. שיעור גבוה מהמשתחררות מקבוצות הניסוי והביקורת עוסק בעבודות לא מקצועיות.
 - ד. בוגרות המסלולים המקצועיים תופסות את התפקידים בהם הן מועסקות כפחות אטרקטיביים, ואת תרומת הצבא להסתגלות באזרחות כדומה או נמוכה במקצת יחסית לקבוצת הביקורת.
 - ה. בוגרות המסלולים המקצועיים שאינן עובדות מחפשות ברובן עבודה. חיפוש העבודה מתפרש בתחומי עיסוק מגוונים. קיימת נכונות לעבוד בהלחמה עדינה ובדפוס מונטג'. הנכונות לעבוד בתפירה תעשייתית נמוכה מאד.
 - ו. המשתחררות ללא עבודה מעוניינות בסיוע של הצבא.

(6) האמור משתלב גם בממצאים של צוות המומחים שבחן את פוטנציאל השוק האזרחי של המסלולים המקצועיים. כך נמצא

כי:

א. תפירה תעשייתית הינה מקצוע נדרש אולם בעלת מאפיינים לא אטרקטיביים (שכר וסטטוס) לא מפליא אפוא שאף משתחררת לא עסקה. במקצוע זה בפועל, ולא חיפשה עבודה בתחום.

ב. הלחמה עדינה ודפוס מונטג' הינם מקצועות נדרשים ואטרקטיביים. במדגם המשתחררות מצאנו רק חיילת אחת מכל מקצוע שעובדת בו בפועל באזרחות, עם זאת המשתחררות מחפשות עבודה בתחומים אלו.

ג. פקידת משרד ממוחשב הינה מקצוע טוב ונדרש אולם בתחרות בשוק האזרחי חיילות גיוס מיוחד נמצאות בנחיתות, בסקר בקרב מדגם משתחררות אכן נמצא שרק מיעוט מגדיר את עיסוקו כפקידות ברמה גבוהה. יתירה מזו חלק מהמשתחררות עוסק בעבודות לא מקצועיות במקום בפקידות.

(7) מהנתונים עולים מספר כיווני עבודה

א. חשוב לנהל שיחות מוטיבציה עם החיילות (מפקדים, ק' ח"ן) במהלך השירות על מנת לסייע לה לגבש העדפות מקצועיות המתאימות ליכולתה וכישוריה.

ב. כיום מיועדת המכינה לשחרור בעיקר לחיילות שלא עברו הכשרה מקצועית או העשרה במהלך השירות. במחקר עלו תגובות חיוביות מצד המשתתפות במכינה. יש לשקול שילוב חיילות מהמסלולים המקצועיים במכינות כגון אלו, לצורך גיבוש העדפות מקצועיות בסיוע הייעוץ התעסוקתי הניתן במכינה.

ג. יש לבחון את הדרכים לשמור על קשר עם החיילות (שעבדו במקצוען) גם לאחר השחרור. קשר מעין זה תוך ניסיון לחבר את האזרחית עם מקומות המחפשים עובדים במקצוע של החיילות (לשעבר) עשוי להניב עבודה בפועל במקצוע.

ד. יש לבחון מחדש את הכדאיות בפיתוח מסלול מקצועי של תפירה תעשייתית. מקצוע זה נתפס כפחות אטרקטיבי בעיני החיילות הן במהלך השירות והן בחיים האזרחיים.

13.9 הדרכת מפקדים

- (1) המפקדים מעוניינים בהשתלמויות מקצועיות בהקשר של עבודה מול החיילות בנות הגיוס המיוחד.
- (2) הנושאים שמעניינים את המפקדים הינם בעיקר:
 - א. כיצד להתייחס לחיילות ולהתמודד מול בעיות שונות שהן מציגות.
 - ב. כיצד להתמודד עם הסטיגמה המלווה את בנות הגיוס המיוחד.
 - ג. מאפייני אוכלוסיית בנות הגיוס המיוחד והקריטריונים לשיבוץ לגיוס זה.
- (3) המפקדים מעוניינים בכלים להתמודדות ופחות במודלים תיאורטיים.
- (4) יש לחפש דרכים כיצד להגיע למפקדים ולגופים המטפלים בחיילות דרך ימי עיון, השתלמויות מקצועיות ומפגשי הכנה לקראת קליטת חיילות חדשות.

13.10 המסלולים המקצועיים - סיכום

- (1) בחלק גדול מהמסלולים המקצועיים שנבנו, הצבא מחכה לחיילות בוגרות המסלולים המקצועיים. במובן זה המסלולים הפכו לחלק משגרת העבודה של הצבא.
- (2) חיילות המגיעות ליחידה ועובדות במקצוען מקבלות חו"ד גבוהות יחסית ואף מרוצות יותר מאחרות בתפקידן.
- (3) יחד עם זאת תהליכי המיון לקורסים, השיבוץ ליחידות מול צרכים אמיתיים של היחידה העבודה במקצוע עצמו המעקב והבקרה לוקים בחסר (בתקופה בה התבצע המחקר).
- (4) האמור בסעיף הקודם מסביר, לפחות חלקית, למה מרבית החיילות במסלולים המקצועיים לא תרגמו את הכשרתן לעדיפות מקצועית ולעבודה בפועל גם לאחר השחרור (להוציא תחום פקידות).
- (5) מראיונות שבוצעו עם מפקדים בענף משו"ש עולה כי עם העברת סמכות כ"א למקא"מ ניתן דגש ניכר להיבטים אלו של מיון מעקב ובקרה.

- (6) חשוב לזכור שעמידה במטרות הפרוייקט אין פירושה רק פיתוח מסלולים מתאימים (צורכי הצבא, דרישה למקצוע באזרחות ויכולת החיילת), אלא גם פיתוח מנגנונים בתחנות השונות (הסברה, מיון, מעקב וכו') לתמיכה בחיילת בדרכה במסלול המקצועי החדש.
- (7) מטרות הפרוייקט מחייבות לחפש דרכים לסייע לחיילות בוגרות המסלולים המקצועיים גם לאחר שחרורן מהצבא.

נספחים

שאלון לחיילת בטירונות (N=168, הנתונים באחוזים)

צה"ל מעוניין לדעת כיצד מרגישות החיילות בצבא ובאלו תפקידים הן רוצות לשרת. התשובות שלך לא ישפיעו על שיבוץ בצבא. יחד עם זאת התוצאות יעזרו לנו לפתח מקצועות חדשים לחיילות ולשפר במידת הצורך, את תהליך שיבוץ החיילות לתפקידים. כדי לענות על השאלות את צריכה להקיף בעיגול את התשובה המתאימה לך ביותר. נא השיבי על כל השאלות.

הינך מתבקשת לכתוב את השם שלך והמספר האישי כדי לאפשר מעקב אחרי השיבוץ שלך לתפקיד וליחידה.

סודיות התשובות מובטחת.

(שאלות 18 ו- 23 לא הובנו כיאות ע"י החיילות, נא להתייחס לנתונים בזהירות).

תודה על שיתוף הפעולה!

פרטים אישיים :

מספר אישי 1
 שם פרטי
 שם משפחה
 פלוגה 8
 מחלקה 9

לפני גיוס

	1. כלל לא --	2. במידה מעטה --	3. במידה בינונית 6	4. במידה רבה 21	5. במידה רבה מאוד 73		10.	
	1. התנגדו מאוד לגיוס 2	2. התנגדו --	3. לא תמכו ולא התנגדו לגיוס 9	4. תמכו בגיוס 23	5. תמכו מאוד 66		11.	
	1. התנגדו מאוד לגיוס 2	2. התנגדו 1	3. לא תמכו ולא התנגדו 8	4. תמכו בגיוס 32	5. תמכו מאוד בגיוס 57		12.	
	1. כמעט אף אחד מהם לא התגייס 5	2. קצת מהם התגייסו 20	3. מרביתם התגייסו 75					13.

14-15

האם למדת מקצוע לפני הצבא? 1. לא 2. כן פרטי מהו N=166

מקצוע ראשון	מקצוע מצטבר	
8	9	1. לא למדתי מקצוע
65	89	2. פקידות, מזכירות, עיבוד תמלילים
10	12	3. ספרות
6	7	4. סיעוד
10	14	5. אופנה, תפירה תעשייתית
1	2	6. חווטות הלחמה עדינה

16. כמה שנים למדת מקצוע זה? עד שנה-49 2 שנים-12 3 שנים-19 4 שנים-20

17. האם סיימת את הלימודים? 1. לא 2. כן
27 73

18. האם יש לך תעודה מקצועית מוכרת 1. לא 2. כן
38 62

19. האם עבדת או למדת לעבוד על המחשב? 1. לא 2. כן
30 70

הטירונות

20. באיזו מידה היה לך קשה במהלך הטירונות?
5. במידה רבה מאוד 3
4. במידה רבה 12
3. במידה בינונית 38
2. במידה מועטה 30
1. בכלל לא 17

21. עד כמה את מרוצה מהגיבוש החברתי במחלקה שלך?
5. מרוצה מאוד 10
4. מרוצה 39
3. מרוצה ולא מרוצה באותה 30
2. לא מרוצה 13
1. כלל לא 8

באיזו מידה השירות במסגרת הגיוס המיוחד:

	במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	כלל לא	
22.	29	30	19	13	9	נותן לך הזדמנות טובה להתקדם מקצועית
23.	21	23	25	12	19	גורם לך שבצבא מסתכלים עליך מלמעלה
24.	20	19	28	8	25	מאפשר לך הסתגלות קלה יותר לצבא
25.	34	23	19	7	17	מקנה לך בטחון עצמי ביכולתך להצליח
26.	20	17	26	11	26	שם עליך סטיגמה
27.	36	23	17	14	10	פותח בפניך אפשרויות חדשות לאחר השחרור

28. כיום, באיזו מידה את רוצה להמשיך לשרת בצבא?
 5. במידה רבה מאוד 35 4. במידה רבה 9 3. במדה בינונית 1 2. במידה מועטה 1 1. כלל לא 1
29. איך כיום מתייחסים החברים והחברות שלך לשירותך בצבא?
 5. תומכים בי מאוד 63 4. תומכים בי ולא מתנגדים 30 3. לא תומכים 4 2. מתנגדים 2 1. מאוד מתנגדים לשירותי בצבא 1
30. באיזו מידה חשוב לך להצליח בשירות הצבאי?
 5. חשוב מאוד 92 4. חשוב 5 3. חשוב במידה בינונית 1 2. לא כל כך חשוב 1 1. כלל לא חשוב 1

העדפות לשיבוץ

31. האם היית רוצה לשרת קרוב לבית או רחוק מהבית?
 3. לא משנה לי 9 2. רחוב מהבית 28 1. קרוב לבית 63
32. האם היית רוצה לשרת בבסיס פתוח או סגור?
 3. לא משנה לי 11 2. בבסיס סגור 27 1. בבסיס פתוח 62

במשך השירות, באיזו מידה :

	במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	כלל לא
33. את מוכנה להשקיע מאמץ להשלמת השכלה	58	21	14	4	3
34. את מעדיפה שירות קל ונוח ככל שניתן	45	25	18	7	5
35. את מוכנה לעבור הכשרה מקצועית במשך מספר חודשים	37	13	17	13	20
36. את מעדיפה שירות עם כמה שפחות קשר למסגרת הגיוס המיוחד	53	15	8	8	16

- באיזה חיל היית רוצה לשרת בעדיפות ראשונה?
 ח"א - 53 מודיעין - 1
 ח"י - 15 אחר - 13
 יחידת סיעוד - 8 לא משנה לי - 3
 חיל "ירוק" - 7

37-38

39. זה עתה עברת הסברה לגבי תפקידים ומקצועות בהם תוכלי לשרת בצבא מתוך רשימה זו במה היית רוצה לשרת בעדיפות ראשונה, ואיזה בעדיפות שניה?

<u>עדיפות שניה</u> N=143	<u>עדיפות ראשונה</u> N=163	
4	5	תופרת תעשייתית
4	1	מרעננת מסיכות אב"כ
31	29	פקידה
6	5	ספרית
29	27	פקידת משרד ממוחשב
9	13	יחידת סיעוד
16	17	פקידת אומץ
--	1	הלחמה עדינה (חווטות)
1	2	אחר

.40

מה הסיבות לבחירה שלך?
N=151

41-42

<u>סיבה מצטברת</u>	<u>סיבה ראשונה</u>	
50	47	1. למדתי את המקצוע ורכשתי בו נסיון
15	4	2. מתאימה למקצוע
32	17	3. אוהבת את המקצוע
11	7	4. המקצוע נתפס מכובד, חשוב ומעניין
24	9	5. רוצה לרכוש נסיון מקצועי (לאזרחות)
13	6	6. רוצה להרגיש שתורמת, מיצוי המירב
9	7	7. הכי טוב יחסית לאלטרנטיבות
9	3	8. מאפשר תנאי שירות נוחים

לפניך רשימה של גורמים שיכולים להשפיע על העדפה למקצועות ותפקידים. עד כמה כל אחד מהגורמים האלו השפיע על הבחירה שלך לעדיפות ראשונה?

כלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
14	4	4	16	61	למדתי את המקצוע לפני הצבא .43
--	2	5	22	71	רצית תפקיד שתורם לצה"ל .44
6	10	25	27	32	המקצוע נחשב יוקרתי בצבא .45
8	1	9	14	68	זה המקצוע בו את רוצה לעבוד אחרי השיחרור .46
4	8	21	28	39	לתפקיד הזה מגיעים חבר'ה טובים .47

באיזה מקצוע היית רוצה לעבוד לאחר השיחרור שלך?
N=158

.48

<u>תשובה מצטברת</u>	<u>תשובה ראשונה</u>	
59	57	מזכירות ופקידות רמה רגילה
7	7	מזכירות ופקידות רמה גבוהה
13	11	תחום הסיעוד
7	4	ספרות
2	1	הלחמה עדינה
6	5	תפירה תעשייתית
9	8	אחר
4	3	לימודים
4	4	לא יודעת

לפניך רשימה של תפקידים ומקצועות בצה"ל. באיזו מידה לדעתך מי שעובדת בהם נחשבת למוצלחת וברמה טובה?

כלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד		
5	20	38	18	19	טלפנית, מרכזנית	.50
21	21	31	15	12	תופרת תעשייתית	.51
3	3	22	40	32	פקידה	.52
31	27	18	10	14	מרעננת מסיכות אב"כ	.53
16	31	29	14	10	ספרית	.54
7	14	29	25	25	נהגת בוס	.55
25	16	16	19	24	עובדת ביחידת סיעוד	.56
4	1	15	31	49	פקידת משרד ממוחשב	.57
8	12	26	27	27	הלחמה עדינה (חווטות)	.58
4	3	13	31	49	פקידת אומץ-הפעלת תקשורת וישומים במחשב	.59
6	6	31	32	25	דפוס מונטאג'	.60

61-62 אם יש לך הערות נוספות, נא רישמי אותן כאן

ושוב תודה על שיתוף הפעולה!

שאלון לחיילת בהכשרה מקצועית

(N=106, הנתונים באחוזים)

צה"ל מעוניין לדעת כיצד מרגישות החיילות בצבא וכיצד הן רואות את המסלול המקצועי בו שובצו.

התשובות שלך לא ישפיעו על שיבוץ בצבא. יחד עם זאת התוצאות יעזרו לנו לפתח מקצועות חדשים לחיילות ולשפר במידת הצורך, את תהליך השיבוץ וההכשרה המקצועית של החיילות לתפקידים.

כדי לענות על השאלות את צריכה להקיף בעיגול את התשובה המתאימה לך ביותר. נא השיבי על כל השאלות.

הינך מתבקשת לכתוב את השם שלך והמספר אישי כדי לאפשר מעקב אחרי השיבוץ שלך לתפקיד וליחידה.

סודיות התשובות מובטחת.

תודה על שיתוף הפעולה!

--	--	--	--	--	--	--	--

פרטים אישיים:

שם משפחה
שם פרטי
1
מספר אישי
7

- | | | | |
|----|--|----|----|
| | 1. הלחמה עדינה (חווטות) 2. קורס פקידות משרד ממוחשב | | 8. |
| 11 | 22 | | |
| 9 | 24 | 12 | |
| | | 13 | |
| | | 9 | |

לפני הגיוס

9-10. האם למדת מקצוע לפני הצבא? 1. לא 2. כן פרטי מהו _____

תשובה ראשונה	תשובה מצטברת	
10	10	1. לא למדתי
72	50	2. פקידות, מזכירות...
4	4	3. ספרות
3	3	4. סיעוד
21	19	5. אופנה, תפירה
1	1	6. חווטות
14	13	7. אחר

11. כמה שנים למדת מקצוע זה? _____ עד שנה - 12 שנתיים - 14
 3 שנים - 46 4 שנים - 28

12. האם סיימת את הלימודים? 1. לא 15 2. כן 85

13. האם עבדת או למדת לעבוד על מחשב? 1. לא 37 2. כן 63

עד כמה רצית לשרת בצבא והאם היו לך קשיים להתגייס?



14-15

רצון להתגייס

1. רצתה להתגייס, כיום מתחרטת 18
 2. רצתה להתגייס אך ללא קבלת תמיכה (משפחה, חברים) 5
 3. רצתה להתגייס וקבלה תמיכה 22
 4. רצתה להתגייס למרות קשיים 17
 5. רצתה להתגייס - אין קשיים 47
 6. לא רצתה במיוחד להתגייס 1

סיבות לגיוס

1. לא מצויינת סיבה 72
 2. תרומה אישית (בטחון עצמי, עצמאות וכו') 12
 3. יתן מקצוע יסייע בקבלת עבודה 2
 4. כולם עושים זאת 5
 5. לשרת את המדינה 4
 6. שילוב של מספר סיבות 5

16. לפני הגיוס לצה"ל באיזו מידה רצית לשרת בצבא?

1. כלל לא	2. במידה מעטה	3. במידה בינונית	4. במידה רבה	5. במידה רבה מאוד
--	1	6	27	66

17. איך התייחסו הוריך לגיוסך לצה"ל?

1. התנגדו מאוד לגיוס	2. התנגדו	3. לא תמכו ולא התנגדו	4. תמכו בגיוס	5. תמכו מאוד
2	2	10	19	67

18. איך התייחסו החברים והחברות שלך לגיוס לצה"ל?

1. התנגדו מאוד לגיוס	2. התנגדו	3. לא תמכו ולא התנגדו	4. תמכו בגיוס	5. תמכו מאוד בגיוס
2	4	15	29	50

19. כמה מהחברים והחברות שלך התגייסו לצבא?

1. כמעט אף אחד מהם לא התגייס	2. קצת מהם התגייסו	3. מרביתם התגייסו
4	18	78

תחילת השירות

בסוף הטירונות בקשו ממך לתת את העדיפויות שלך לתפקידים ומקצועות בצבא

מה היתה העדיפות הראשונה שלך? .20

ומה בעדיפות שניה? .21 (אם לא זוכרת הקריאי רשימה זו)

<u>עדיפות שניה</u>	<u>עדיפות ראשונה</u>	
1	2	תופרת תעשייתית
1	--	מרעננת מסיכות אב"כ
15	26	פקידה
4	3	ספרית
19	16	פקידת משרד ממוחשב
3	7	יחידת סיעוד
21	10	פקידת אומץ
18	14	הלחמה עדינה
11	9	דפוס מונטאג'
6	14	עיבוד תמלילים

מה הסיבות שהגעת למקצוע בו את נמצאת היום? □ □

<u>סיבה מצטברת</u>	<u>סיבה ראשונה</u>	
19	16	1. למדתי את המקצוע רכשתי נסיון
7	6	2. ללא סיבה מיוחדת
9	7	3. אוהבת את המקצוע
14	11	4. המקצוע מעניין ומבוקש
17	7	5. רוצה תעודה/נסיון מקצועי
19	14	6. הכי טוב יחסית לאלטרנטיבות
4	2	7. תנאי שירות נוחים
44	37	8. שיבוץ לפי צורכי המערכת
2	--	9. מתאימה למקצוע

22-23

לפניך רשימה של גורמים שיכולים להשפיע על העדפה למקצועות ותפקידים. באיזו מידה כל אחד מהגורמים האלו השפיע על הבחירה שלך למקצוע הנוכחי?

כלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
69	3	4	9	15	24. למדת את המקצוע לפני הצבא
12	2	13	32	41	25. רצית תפקיד שתורם לצה"ל
16	6	15	30	33	26. המקצוע נחשב טוב ומבוקש בצבא
24	6	21	17	32	27. זה המקצוע בו את רוצה לעבוד אחרי השיחרור?
22	8	19	29	22	28. לתפקיד הזה מגיעים חברה טובים
16	2	12	28	42	29. מבין האפשרויות שהיו לי זה היה הכי טוב
2	2	7	27	62	30. רצית מקצוע שאפשר להתקדם בו

31-32 את משרתת במסגרת גיוס מיוחד. מה זה עושה לך ואיך את מרגישה עם זה?
N=61

47 הרגשה גרועה
29 הרגשה גרועה, אך מתמודדת
24 הרגשה סבירה

איך נתפסת מסגרת הגיוס המיוחד?
N=35

<u>יתרונות</u>		<u>חסרונות</u>	
15	אופציה למקצוע והשכלה	27	סטיגמה
10	חברה טובה	10	צימצום אופציות שיבוציות
2	שילוב יתרונות	7	איחור בגיוס, חברה חלשה
		15	שילוב חסרונות
12	שילוב יתרונות עם חסרונות	2	אין כלל יתרונות

באיזו מידה השירות במסגרת גיוס מיוחד

כלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
18	6	18	27	31	.33 נותן לך הזדמנות טובה להתקדם מקצועית
55	15	10	9	11	.34 גורם לכך שחיילים וחיילות אחרים מזלזלים בך?
52	6	21	15	6	.35 מאפשר לך הסתגלות קלה יותר לצבא
44	8	12	17	19	.36 מקנה לך בטחון עצמי ביכולתך להצליח
35	14	12	17	22	.37 נותן לך תדמית שלילית (סטיגמה שלילית)
22	9	14	32	23	.38 פותח בפניך אפשרויות חדשות לאחר השיחרור

הקורס

.39 באיזו מידה היה לך קשה במהלך הקורס?

5. במידה רבה מאוד 9
4. במידה רבה 14
3. במידה בינונית 24
2. במידה מועטה 23
1. בכלל לא 30

.40 עד כמה את מרוצה מהגיבוש החברתי בקורס שלך?

5. מרוצה מאוד 43
4. מרוצה 22
3. מרוצה ולא מרוצה באותה מידה 14
2. לא מרוצה 12
1. כלל לא 9

41. האם היהס של הסגל לחיילות, הוגן?
 5. הוגן מאוד 4. הוגן 3. הוגן ולא הוגן 2. לא הוגן 1. כלל לא הוגן
 באותה מידה
 41 23 26 3 7
42. עד כמה הינך מרוצה מנכונות הסגל בקורס לפתור בעיות אישיות של חיילות?
 5. מרוצה מאוד 4. מרוצה 3. מרוצה ולא מרוצה 2. לא מרוצה 1. כלל לא מרוצה
 באותה מידה
 46 27 17 4 6
43. מה דעתך על מידת ההקפדה על המשמעת בקורס?
 5. מקפידים הרבה 4. מקפידים יותר מדי 3. מקפידים באופן סביר 2. מקפידים פחות מדי 1. הרבה פחות מדי
 29 30 37 2 2

מה נתן לך הקורס ובמה תרומתו?
 N=92

תשובה ראשונה	תשובה מצטברת
43	48
44	62
--	5
1	8
--	4
4	8
1	7
7	7

- ידע מקצועי והשלמת ידע
- תעודה מקצועית מקצוע לצבא ולאזרחות
- מחוייבות לעבודה, הרגלי עבודה, יחסי עבודה
- הכנה לקראת השירות ביחידה (משמעת להסתדר עם אחרים וכו')
- לימודים עיוניים, השכלה כללית מוטיבציה ללמוד
- בטחון עצמי, בטחון ביכולת
- לא תרם מעבר לתחום המקצועי
- תרם מעט

באיזו מידה הקורס:

במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	כלל לא
45	32	17	4	2
27	32	14	7	20
38	31	15	2	14
43	28	11	4	14

המשך השירות

50. האם היית רוצה לשרת קרוב לבית או רחוק מהבית?
 3. לא משנה לי 2. רחוק מהבית 1. קרוב לבית.
 14 28 58
51. האם היית רוצה לשרת בבסיס פתוח או בבסיס סגור?
 3. לא משנה לי 2. בבסיס סגור 1. בבסיס פתוח.
 8 35 57

בהמשך השירות, באיזו מידה?

כלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
5	3	10	25	57	את מוכנה להשקיע מאמץ להשלמת השכלה .52
6	7	8	29	50	את מעדיפה שירות קל ונה ככל שניתן .53
37	8	10	16	29	את מוכנה לעבור הכשרה מקצועית נוספת במשך מספר חודשים .54
9	3	4	12	72	את מעדיפה שירות ללא קשר למסגרת הגיוס המיוחד .55

3 - אחר 21 - חילות ירוקים 38 - ח"א
14 - לא משנה 1 - מודיעין 24 - ח"י ? שרת לרצה .56

כיום, באיזו מידה את רוצה להמשיך לשרת בצבא? .57

5. במידה רבה מאוד 51
4. במידה רבה 32
3. במידה בינונית 9
2. במידה מעטה 3
1. כלל לא 5

איך כיום מתייחסים החברים והחברות שלך לשירותך בצבא? .58

5. תומכים בי מאוד 54
4. תומכים בי 29
3. לא תומכים ולא מתנגדים 15
2. מתנגדים --
1. מאוד מתנגדים לשירותי בצבא 2

באיזו מידה חשוב לך להצליח בשירות הצבאי? .59

5. חשוב מאוד 86
4. חשוב 10
3. חשוב במידה בינונית 1
2. לא כל כך חשוב 1
1. כלל לא חשוב 2

בעוד זמן קצר תשובצי ביחידה בתפקידך החדש. לפי דעתך באיזו מידה יהיו לך בשירות הגורמים הבאים:

כלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
7	4	17	29	43	ענין בתפקיד .60
1	4	10	31	54	תרומה לצבא .61
8	4	5	29	54	רכישת נסיון מקצועי לאזרחות .62
42	18	14	15	11	קשיים להתרגל ליחידה החדשה .63
5	4	12	37	42	חיילים וחיילות ברמה טובה .64
3	1	8	29	59	יחס הוגן מצד המפקד שלך .65

באיזה מקצוע היית רוצה לעבוד לאחר השיחרור שלך?

תשובה ראשונה	תשובה מצטברת	
3	4	0 דפוס מונטאג'
25	32	1 פקידות מזכירות
9	10	2 פקידות ברמה גבוהה
--	1	3 סיעוד
11	11	4 ספרית
10	12	5 הלחמה
5	8	6 תופרת, אופנה
18	24	7 אחר
4	7	8 לימודים
15	15	9 לא יודע

לפניך רשימה של תפקידים ומקצועות בצה"ל. באיזו מידה לדעתך מי שעובדת בהם

נחשבת למוצלחת וברמה טובה?

66-67

כלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד		
25	20	36	8	11	טלפנית, מרכזנית	.68
36	20	31	10	3	תופרת תעשייתית	.69
6	9	38	28	19	פקידה	.70
56	19	16	5	4	מרעננת מסיכות אב"כ	.71
39	19	26	15	1	ספרית	.72
16	19	23	30	12	נהגת בוס	.73
47	16	13	14	10	עובדת ביחידת סיעוד	.74
1	3	24	33	39	פקידת משרד ממוחשב	.75
10	9	21	28	32	הלחמה עדינה (חווטות)	.76
5	10	32	22	31	פקידת אומץ - הפעלת תקשורת וישומים במחשב.	.77
11	6	22	32	29	דפוס מונטג' (הכנה לדפוס)	.78



אם יש לך הערות נוספות נא רישמי אותן כאן
N=35

79-80

<u>תשובה ראשונה</u>	<u>תשובה מצטברת</u>	
20	23	מרוצה באופן כללי
26	34	מרוצה בתחום המקצועי
11	31	מרוצה בתחום יחסים עם הסגל והמורים
3	17	מרוצה בתחום החברתי
17	20	לא מרוצה כללית
3	6	לא מרוצה בתחום המקצועי
11	23	לא מרוצה בתחום יחסים עם הסגל והמורים
3	17	לא מרוצה בתחום החברתי
6	23	לא מרוצה מהתנאים בקורס

ושוב תודה על שיתוף הפעולה

שאלון לחיילת ביחידה

(N=323, הנתונים באחוזים)

צה"ל מעוניין לדעת כיצד מרגישות החיילות בצבא וכיצד הן רואות את המסלול המקצועי בו שובצו.

התשובות שלך לא ישפיעו על השירות שלך בצבא. יחד עם זאת התוצאות יעזרו לנו לפתח מקצועות חדשים לחיילות ולשפר במידת הצורך, את ההכשרה של החיילות לתפקידם.

כדי לענות על השאלות את צריכה להקיף בעיגול את התשובה המתאימה לך ביותר. נא השיבי על כל השאלות.

הינך מתבקשת לכתוב את השם שלך והמספר האישי כדי לאפשר מעקב אחרי המשך השירות שלך בתפקיד וביחידה.
סודיות התשובות מובטחת.

תודה על שיתוף הפעולה!

1	7. הלחמה עדינה	3	מה התפקיד שלך בצבא ?
4	8. פקידת אומץ	15	1. תופרת תעשייתית
1	9. דפוס מונטאג'	14	2. פקידה
--	10. עוזרת לרפ"ש	2	3. מרעננת מסיכות אב"כ
5	11. אחר	51	4. ספרית
		4	5. יח"ס
			6. פקידת משרד ממוחשב

8 - 9

איזה קורס צבאי עברת לפני הכניסה לתפקיד ?

N=323

4	6. דפוס מונטאג'	4	1. תפירה תעשייתית
3	7. ספרות	4	2. פקידת משרד ממוחשב
74	8. ללא קורס	3	3. קורס פקידות קצר
		7	4. פקידות אומץ
		1	5. הלחמה עדינה

אם היום היית מתחילה בשירות הצבאי באיזה תפקיד (מתוך הרשימה) היית בוחרת ?

N=265

4	6. הלחמה עדינה	1	1. תופרת תעשייתית
10	7. פקידת אומץ	17	2. פקידה
4	8. דפוס מונטאג'	6	3. ספרית
10	9. עוזרת לרפ"ש	7	4. סיעוד
6	10. אחר	31	5. פקידת משרד ממוחשב
4	11. כלום מתוך הרשימה		

10 - 11

12 האם למדת בקורס, לפני שבאת לתפקיד שלך ?

1. למדתי קורס שקשור לתפקיד שלי. 21
2. למדתי קורס שלא קשור לתפקיד שלי. 31
3. לא למדתי בקורס לפני שבאת לתפקיד שלי. 48

13 אם למדת קורס מקצועי והיום את לא עובדת באותו מקצוע. מה הסיבה שאת לא

עובדת במה שלמדת? N=47

1. שיבוץ לפי צורכי המערכת 61
2. אין תקן למקצוע החיילת, או ניתנה עדיפות לתפקיד אחר 11
3. חוסר מוטיבציה או יכולת של החיילת 18
4. הלכו לקראת החיילת, החליפו לה תפקיד 10

14 באיזו מידה מה שלמדת בקורס עוזר לך בעבודה שלך בצבא ?

- | | | | | | |
|----------------|---------------|------------------|--------------|------------------|------------------------|
| 1. כלל לא עוזר | 2. במידה מעטה | 3. במידה בינונית | 4. במידה רבה | 5. במידה רבה מאד | 9. לא למדתי בקורס (44) |
| 39 | 11 | 12 | 16 | 22 | |

15 באיזו מידה יש לך תפקיד מעניין ?

- | | | | | |
|-----------|---------------|------------------|--------------|------------------|
| 1. כלל לא | 2. במידה מעטה | 3. במידה בינונית | 4. במידה רבה | 5. במידה רבה מאד |
| 20 | 13 | 26 | 21 | 20 |

16 באיזו מידה יש לך תפקיד שנותן לך ניסיון מקצועי לעבודה באזרחות ?

- | | | | | |
|-----------|---------------|------------------|--------------|------------------|
| 1. כלל לא | 2. במידה מעטה | 3. במידה בינונית | 4. במידה רבה | 5. במידה רבה מאד |
| 26 | 16 | 18 | 19 | 21 |

17 עד כמה את מרוצה מהתפקיד שלך ?

- | | | | | |
|-----------------|-------------------|-------------------------------|----------|--------------|
| 1. מאד לא מרוצה | 2. לא כל כך מרוצה | 3. מרוצה ולא מרוצה באותה מידה | 4. מרוצה | 5. מרוצה מאד |
| 20 | 16 | 16 | 29 | 19 |

18 אם היית יכולה, האם היית רוצה לעבור לתפקיד אחר ?

1. לא הייתי רוצה לעבור לתפקיד אחר. 39
2. כן הייתי רוצה לעבור לתפקיד אחר. פרטי לאיזה תפקיד 61

לאיזה תפקיד רוצה החיילת לעבור ?

N=187			
3	הלחמה עדינה	2	תפירה
1	דפוס מונטאג'	64	פקידות
10	אחר, לא סביר	3	ספרות
11	אחר סביר	6	סיעוד

מה הסיבות העיקריות שאת רוצה להשאר בתפקיד או לעבור לתפקיד אחר ?
N=109

תשובה ראשונה	תשובה מצטברת
65	70
8	14
4	15
6	19
3	10
10	14
4	9

תפקיד מעניין ומתאים
חוששת לשנות
זה המקצוע בו רוצה להתפתח
מפקדים זסגל טובים
חברים, אוירה ביחידה
תנאי שירות
אחר

N=177

סיבה ראשונה	סיבה מצטברת
58	63
8	12
19	31
3	3
1	3
1	1
10	14
1	1

1. תפקיד משעמם, רוצה תפקיד יותר טוב
2. רוצה לגוון ולשנות
3. רוצה מקצוע ביד
4. יחס מפקדים
5. אוירה בבסיס
6. תנאי שירות
7. רוצה להרגיש צבא
8. אחר

כאשר יש לך בעיה אישית למי ביחידה, את בדרך כלל פונה ?
N=74

תשובה ראשונה	תשובה מצטברת
34	36
44	58
10	11
5	7
4	5
1	6

ממונה ישיר
קצינת ח"ן/ת"ש (או מש"קית)
לאף אחד
חברים
עובדים אחרים
בעלי תפקידים אחרים

עד כמה את מרוצה מהמפקד הישיר שלך ?

1. מאד לא מרוצה	2. לא כל כך	3. מרוצה ולא מרוצה	4. מרוצה	5. מרוצה מאד
6	11	16	25	42

באיזו מידה את מרגישה טוב ביחידה מבחינה חברתית ?

1. כלל לא	2. במידה מעטה	3. במידה בינונית	4. במידה רבה	5. במידה רבה מאד
4	6	18	33	39

26 עד כמה את מרוצה מהיחידה בה את משרתת ?

1. מאד לא מרוצה	2. לא כל כך	3. מרוצה ולא מרוצה	4. מרוצה	5. מרוצה מאד
14	16	23	25	22
	מרוצה	באותה מידה		

27 באיזו מידה השירות בצבא לימד אותך איך לעבוד עם אנשים אחרים ?

1. כלל לא	2. במידה מעטה	3. במידה בינונית	4. במידה רבה	5. במידה רבה מאד
12	9	15	37	27

28 האם החיילים והחיילות ביחידה יודעים שאת משרתת בצבא במסגרת גיוס מיוחד ?

1. כן יודעים	2. לא יודעים	3. חלק יודעים	4. לא יודעת	5. לא בגיוס מיוחד
55	34	5	2	4

29 בהמשך השירות באיזו מידה תרצי ללמוד להשלמת השכלה ?

1. כלל לא	2. במידה מעטה	3. במידה בינונית	4. במידה רבה	5. במידה רבה מאד
8	3	10	28	51

30 בהמשך השירות האם תרצי לעבור השתלמות מקצועית ?

31 1. לא הייתי רוצה לעבור השתלמות מקצועית 26

2. כן הייתי רוצה לעבור השתלמות מקצועית. פרטי איזו 74 N=217

2	הלחמה עדינה	54	תחום פקידות
8	השלמת השכלה	17	תחום סיעוד
2	אחר	5	ספרות
10	לא יודעת	2	תפירה תעשייתית

32 באיזו מידה יש לך בעיות משמעת בצבא (תלונות, משפטים וכו') ?

1. כלל לא	2. במידה מעטה	3. במידה בינונית	4. במידה רבה	5. במידה רבה מאד
57	25	11	5	2

עד כמה את מרוצה מתנאי השירות ביחידה (חופשות, שעות עבודה וכו') ?

33

1. מאד לא מרוצה	2. לא כל כך מרוצה	3. מרוצה ולא מרוצה באותה מידה	4. מרוצה	5. מרוצה מאד
6	7	17	34	36

מה בעיקר את אוהבת בשירות הצבאי שלך ?
N=229

34-35

תשובה ראשונה	תשובה מצטברת	שום דבר
11	11	כיף באופן כללי
4	4	העובדה שאני בצבא
4	3	התפקיד ומרכיביו
39	34	המפקדים ויחסם אלי
13	5	חברים ואוירה ביחידה
33	14	תנאי שירות
32	28	

מה בעיקר קשה לך בשירות הצבאי שלך ?
N=300

36-37

תשובה ראשונה	תשובה מצטברת	לא קשה במיוחד
26	26	התפקיד ומרכיביו
32	30	מאפייני צבא (משמעת, תורנויות וכו')
22	20	מפקדים ויחסם אלי
11	9	חברים ואוירה ביחידה
6	4	תנאי שירות
4	2	לא מרגישה צבא
5	2	גיוס מיוחד
6	4	בעיות אישיות
4	3	

כיום, באיזו מידה את רוצה להמשיך לשרת בצבא ?

38

1. כלל לא	2. במידה מעטה	3. במידה בינונית	4. במידה רבה	5. במידה רבה מאוד
12	11	19	25	33

באיזה מקצוע היית רוצה לעבוד לאחר השיחרור שלך ?
N=312

39-40

תשובה ראשונה	תשובה מצטברת	1. פקידות ומזכירות רמה רגילה
33	36	2. פקידות ומזכירות רמה גבוהה
14	16	3. תחום סיעוד
10	12	4. ספרות
5	6	5. הלחמה עדינה
2	2	6. תפירה תעשייתית, אופנה
2	2	7. דפוס מונטאג'
1	1	8. אחר
17	21	9. לימודים
4	9	10. לא יודעת
12	14	

מה הסיבות שאת רוצה לעבוד במקצוע זה?
N=265

41-42

<u>סיבה ראשונה</u>	<u>סיבה מצטברת</u>	
34	38	1. למדתי את המקצוע ורכשתי בו ניסיון
31	48	2. אוהבת את המקצוע
18	32	3. המקצוע מעניין ומאפשר קידום
8	14	4. אני מתאימה למקצוע
3	6	5. המקצוע יוקרתי ומכובד
1	5	6. שכר טוב
3	5	7. מקצוע נדרש, ניתן למצוא בו עבודה
1	4	8. מקצוע נוח (נקי, שעות העבודה)
1	1	9. אין סיבה

באיזו מידה התפקיד הצבאי מכין אותך לקראת מה שאת רוצה לעשות אחרי הצבא? 43

1. כלל לא	2. במידה מעטה	3. במידה בינונית	4. במידה רבה	5. במידה רבה מאד
38	11	20	17	14

אם יש לך הערות נוספות נא רשמי אותן כאן

45-46

לחילת מחזור גיוס מאי 1991

בעוד מספר חדשים נרצה לשוחח איתך איך הסתדרת באזרחות לאחר השיחרור.
כדי להקל עלינו נא כתבי לנו את מספר הטלפון בו ניתן יהיה להשיג אותך

ושוב תודה על שיתוף הפעולה

טופס חוות - דעת על חיילות ביחידה

(N=295, הנתונים באחוזים)

תאריך

יחידה

מס' אישי	דרגה	שם משפחה	שם פרטי	יחידת משנה
1-7	8			9-10

מה התפקיד של החיילת בצבא?

1	פקידת משרד ממוחשב	4	תופרת תעשייתית	11-12
1	הלחמה עדינה	7	פקידה	
2	פקידת אומץ	19	מרעננת מסיכות אב"כ	
2	דפוס מונטאג'	2	ספרית	
3	אחר	59	יח"ס	

האם החיילת למדה בקורס לפני ששובצה לתפקידה בצבא? 13

1. למדה בקורס שקשור לתפקיד שלה	14
2. למדה בקורס שלא קשור לתפקידה	25
3. לא למדה בקורס	61

אם החיילת למדה בקורס מקצועי והיום אינה עובדת באותו מקצוע מה הסיבה לכך? N=72 14

לכך? N=72

1. צורכי היחידה, אין תקן	6
2. צורכי היחידה, חסר בתפקיד אחר	4
3. חוסר יכולת של החיילת	3
4. חוסר מוטיבציה של החיילת	3
5. אי הסתגלות לתפקיד	6
6. הלכו לקראת החיילת	4
7. שיבוץ לפי צורכי מערכת	71
8. ללא הסבר	4

במידה רבה מאד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מעטה	כלל לא
---------------	-----------	---------------	------------	--------

15	החיילת השתלבה מקצועית ביחידה	32	45	18	4	1
16	החיילת השתלבה חברתית ביחידה	24	45	23	8	--
17	לחיילת מוטיבציה לעבוד בתפקידה	26	33	33	6	2
18	לחיילת ידע מקצועי הדרוש לתפקיד	23	54	17	5	1
19	לחיילת בעיות משמעת	2	7	14	32	45

יחסית לחיילות אחרות המשרתות בתפקיד דומה (לאו דווקא חיילות בגיוס מיוחד). עד כמה החיילת מביאה תועלת ליחידה? 20

1. הרבה יותר תועלת אחרות	13	2. יותר תועלת מאחרות	24	3. תועלת כמו חיילות אחרות	52	4. פחות תועלת מאחרות	10	5. הרבה פחות תועלת מאחרות	1
--------------------------	----	----------------------	----	---------------------------	----	----------------------	----	---------------------------	---

21 לדעתך באיזו מידה החיילת בתפקידה הנוכחי נחוצה ביחידה?

1. במידה רבה	2. במידה	3. במידה בינונית	4. במידה מעטה	5. כלל לא
מאד 64	רבה 24	8	2	2

22 באיזו מידה לחיילת יש מוטיבציה להמשך השירות בצבא?

1. במידה רבה	2. במידה	3. במידה בינונית	4. במידה מעטה	5. כלל לא
מאד 39	רבה 32	25	3	1

האם יש בעיות או קשיים מיוחדים עם החיילת?
N=287

23-24

תשובה ראשונה	תשובה מצטברת
61	61
7	8
4	5
7	11
6	9
2	2
5	7
3	4
5	6

1. אין בעיות, החיילת טובה
2. בעיות מקצועיות, תיפקוד לקוי
3. בעיות מוטיבציה
4. בעיות משמעת
5. בעיות ת"ש
6. בעיות בריאות
7. חיילת רגישה ופגיעה (מצבי רוח, וכו')
8. בעיות חברתיות
9. קשיי הסתגלות כלליים

מה היית ממליץ לעשות כדי לסייע לחיילת בהמשך שירותה?
N=187

25-26

תשובה ראשונה	תשובה מצטברת
26	30
5	6
53	56
2	3
3	4
4	4
4	6
--	1
2	5
1	2

1. תמיכה, עידוד, שיחות, חיזוקים חיוביים
2. טיפול ת"ש
3. השלמת השכלה, השתלמויות מקצועיות
4. מסלול שירות שבסיומו החלפת תפקיד
5. העברת תפקיד
6. העברת יחידה
7. להתנהג רגיל
8. המשך מעקב (כולל ביקורי בית)
9. טיפול משמעותי
10. טיפול בבעיות אישיות (כולל הפנייה לקב"ן)

27 בחדש האחרון כמה פעמים יצא לך לשוחח עם החיילת בנושא שאינו קשור

0	4	-	ישירות לעבודתה?
1-3	48	-	
4-8	25	-	
9 ומעלה	22	-	

כמה חדשים אתה עובד עם החיילת?

28-29

2	1	-	16
6	3	-	44
12	7	-	21
מעל שנה	-	-	19

כמה חדשים החיילת משרתת ביחידה ?

18	-	1 - 6
48	-	7 - 12
34	-	מעל שנה

--	--

30-31

איזה קורס עברה החיילת ?

4	תפירה תעשייתית	.1
2	פקידת משרד ממוחשב	.2
1	קורס פקידות קצר	.3
5	אומץ	.4
1	הלחמה עדינה	.5
3	דפוס מונטג'	.6
3	ספרות	.7
81	ללא קורס	.8

פרטי המעריך

מ.א. _____ דרגה _____

שם _____ חתימה _____

שאלון למפקד

בצה"ל נערכת כיום בדיקה כיצד השתלבו חיילות מגיוס מיוחד ביחידות. חשוב לנו להפיק תועלת מהניסיון שצברת כדי לגבש דרכים לקידום החיילות. תחילה נבקשך לענות על מספר שאלות כלליות בהקשר לעבודתך עם החיילות. בהמשך עליך למלא טופס חו"ד קצר על כל אחת מהחיילות איתן אתה עובד או נמצא בקשר. סודיות תשובותיך מובטחת.

תודה מראש על שיתוף הפעולה

1		3

מה התפקיד שלך _____

4	5

כמה זמן אתה עובד עם חיילות בגיוס מיוחד _____ שנים

6	7

באופן כללי, איך לדעתך השתלבו החיילות ביחידה?

8	9

באילו סוגי קשיים נתקלת במהלך עבודתך עם החיילות?

10	11

תן דוגמא לבעיה שנתקלה בה וכיצד התמודדת איתה?

12	13

לאור ניסיונך מה היית ממליץ למפקדים אחרים העובדים עם חיילות גיוס מיוחד במטרה לקדם אותן בתחום המקצועי והחברתי?

14	15

האם היית רוצה להשתלב בפעילויות הדרכה בנושא (השתלמויות, סדנאות קבלת חומר 30

כתוב זכוי').

1. כן 2. לא

באלו נושאים לדעתך כדאי לערוך השתלמויות לאנשים העובדים מול החיילות?

31-32	

האם יש לך הערות נוספות בנושא?

33-34	

מ.א. _____ דרגה _____ שם נותן חו"ד _____

35-41	

שאלון לחיילת ביחידה לקראת שחרור

(N = 38, הנתונים באחוזים)

צה"ל מעוניין לדעת כיצד מרגישות החיילות בצבא וכיצד הן רואות את המסלול המקצועי בו שובצו. בנוסף חשוב לנו לדעת עד כמה המכינה לקראת שחרור יעילה ותורמת.

התשובות שלך לא ישפיעו על השירות שלך בצבא. יחד עם זאת התוצאות יעזרו לנו לפתח מקצועות חדשים לחיילות ולשפר במידת הצורך, את ההכנה של החיילות לתפקידם, ולקראת היציאה לאזרחות.

כדי לענות על השאלות את צריכה להקיף בעיגול את התשובה המתאימה לך ביותר. נא השיבי על כל השאלות.

הינך מתבקשת לכתוב את השם שלך, המספר האישי ומספר הטלפון כדי שנוכל לשוחח איתך בעוד מספר חדשים, איך הסתדרת באזרחות. סודיות התשובות מובטחת.

תודה על שיתוף הפעולה!

פרטים אישיים:

7 מספר אישי 1

שם פרטי שם משפחה מס' טלפון

המכינה לקראת שחרור

8. באופן כללי באיזו מידה היתה המכינה לשיחרור מעניינת?				
1. במידה רבה מאוד	2. במידה רבה	3. במידה בינונית	4. במידה מועטה	5. במידה מועטה מאוד
48	46	6	--	--
9. עד כמה תרמה לך הסדנא בנושא מעמד האישה?				
1. תרומה רבה מאוד	2. תרומה רבה	3. תרומה בינונית	4. תרומה מועטה	5. תרומה מועטה מאוד
38	34	25	3	--
10. עד כמה תרמה לך הסדנא בנושא זכויות האישה?				
1. תרומה רבה מאוד	2. תרומה רבה	3. תרומה בינונית	4. תרומה מעטה	5. תרומה מעטה מאוד
52	33	9	3	3
11. עד כמה תרמו לך הביקורים בשטח (במכללות, בבי"ס למלונאות וכו')?				
1. תרומה רבה מאוד	2. תרומה רבה	3. תרומה בינונית	4. תרומה מעטה	5. תרומה מעטה מאוד
41	40	16	--	3

12. באיזו מידה יעזור לך הייעוץ המקצועי בבחירת מקצוע לעתיד ?

1. במידה רבה מאוד	2. במידה רבה	3. במידה בינונית	4. במידה מעטה	5. במידה מעטה מאוד	6. בחרתי מקצוע לפני המכינה
41	37	19	--	--	3

באיזה מקצוע היית רוצה לעבוד לאחר השיחרור שלך ?
N=33

13-14

בחירה ראשונה	בחירה מצטברת
--	3
18	24
18	18
12	12
3	3
3	3
24	36
6	9
15	15

דפוס מונטאג'
פקידות מזכירות מינהל-רמה רגילה
פקידות מזכירות מינהל-רמה גבוהה
סיעוד, טיפול בילדים
ספרות
תפירה אופנה
אחר
לימודים
לא יודע

מה הסיבות שאת רוצה לעבוד במקצוע זה ?
N=26

15-16

סיבה ראשונה	סיבות מצטברות
23	27
12	31
27	38
31	42
7	12

למדתי רכשתי נסיון ותעודה מקצועית
מתאימה למקצוע
אוהבת את המקצוע
מקצוע מעניין, עוזר לאנשים, ניתן להתקדם
מקצוע נדרש, שכר טוב

17. עד כמה את מרוצה מהתנאים בבית החייל בחיפה (מקלחות, חדרי שינה, חדרי אוכל וכו').

1. מרוצה מאוד	2. מרוצה	3. מרוצה ולא מרוצה באותה מידה	4. לא מרוצה	5. מאוד לא מרוצה
44	52	--	--	4

במה בעיקר עזרה לך המכינה לקראת השיחרור ?
N=33

18-19

תשובה ראשונה	תשובות מצטברות
12	18
6	24
21	24
49	49
12	33
--	9

1. ידע כללי, ידע שיעזור לאחר השיחרור
2. פותח אופקים, כיוון לאזרחות (לימודים, עבודה)
3. יעוץ תעסוקתי, לעזור להחליט מה אני רוצה
4. זכויות כאזרחית כחיילת משוחררת כאישה
5. למי פונים וכיצד מסדרים עניינים במוסדות שונים
6. כיף בילוי

20. לדעתך האם כדאי לעשות את המכינה לחיילות לחוד ולחיילים לחוד, או לעשות מכינה משותפת לחיילים וחיילות ?

1. מכינה משותפת לחיילים וחיילות	21
2. מכינה לחיילות לחוד, ולחיילים לחוד	79

כיצד אפשר לשפר את המכינה לשיחרור ?
N=25

21-22

תשובה ראשונה	תשובות מצטברות
40	44
16	24
24	32
--	4
8	8
12	12
--	4

1. היה ט"מ, אין מה לשפר

2. פחות הרצאות

3. יותר מעשי (סיורים במקומות עבודה

אפשרויות של קורסים ועבודות, סדנאות)

4. שיפור צורת העברת ההרצאות

5. שיפור תנאי שירות במקום

6. הרחבת ההרצאות וגיוון

7. דאגה לפעילות פנאי

ועכשיו כמה שאלות על השירות הצבאי שלך :

23-24

מה התפקיד שלך בצבא ?

3	9	38	--
01.	תופרת תעשייתית.	02.	פקידה.
03.	מרעננת מסיכות אב"ך.	04.	ספרית.
05.	עובדת ביחידת סיעוד בבית החולים.	06.	פקידת משרד ממוחשב.
07.	הלחמה עדינה (חווטות).	08.	פקידת אומץ - הפעלת תקשורת וישומים במחשב
09.	דפוס מונטג'.	10.	עוזרת לרופא שיניים
11.	אחר.		נא לפרט:

שרטטת - 3 פקידה טכנית - 10

25 - 26

אם היום היית מתחילה בשירות הצבאי באיזה תפקיד (מתוך הרשימה) היית בוחרת?
N=31

1.	תופרת תעשייתית	3
2.	פקידה	16
3.	ספרית	3
4.	משרד ממוחשב	10
5.	הלחמה עדינה	10
6.	פקידת אומץ	7
7.	דפוס מונטאג'	6
8.	שרטטת	3
9.	עוזרת רפוא"ש	13
10.	שום תפקיד	
	מהרשימה	29

27. האם למדת בקורס, לפני שבאת לתפקיד שלך ?

1. למדתי קורס שקשור לתפקיד שלי. איזה קורס ?

37

2. למדתי קורס שלא קשור לתפקיד שלי. איזה קורס ?

16

3. לא למדתי בקורס לפני שבאת לתפקיד שלי.

47

28-29

30. עד כמה את מרוצה מהתפקיד שלך ?

1.	מאד לא מרוצה	2.	לא כל כך	3.	מרוצה ולא מרוצה	4.	מרוצה	5.	מרוצה מאד
	12		9		24		31		24

31. עד כמה את מרוצה מהמפקד הישיר שלך ?

1.	מאד לא מרוצה	2.	לא כל כך	3.	מרוצה ולא מרוצה	4.	מרוצה	5.	מרוצה מאד
	6		12		24		24		34

מה הרווחת ומה קיבלת בשירות הצבאי שלך ?
N=29

32-33

<u>תשובות מצטברות</u>	<u>תשובה ראשונה</u>	
45	38	1. בטחון עצמי, עצמאות, בגרות נפשית
41	41	2. נסיון בעבודה, ידע מקצועי
17	3	3. חברים, היכרות עם אנשים
3	--	4. תנאי שרות
3	--	5. היכרות עם הצבא, עם השירות
		6. אפשרות למצוא עבודה באזרחות (בגלל השירות או עקב הניסיון שרכשה)
3	3	7. כיף כללי
10	3	8. יחס טוב
3	--	9. לא הרוויחה הרבה
10	10	

מה בעיקר היה קשה לך בשירות הצבאי שלך ?
N=32

34-35

<u>תשובות מצטברות</u>	<u>תשובה ראשונה</u>	
31	31	1. לא היה קשה במיוחד, היה טוב
19	13	2. התפקיד או מרכיביו
6	3	3. יחס המפקדים
3	3	4. החברה
6	3	5. תנאי השירות
3	3	6. יחידה, אוירה ביחידה
3	3	7. שאני בגיוס מיוחד
44	41	8. מאפייני הצבא (משמעת תורנויות...)

36. עד כמה את מרוצה מתנאי השירות ביחידה (חופשות, שעות עבודה וכו') ?

1. מאד לא מרוצה	2. לא כל כך מרוצה	3. מרוצה ולא מרוצה באותה מידה	4. מרוצה	5. מרוצה מאד
3	6	18	37	36

37. באיזו מידה היו לך בעיות משמעת בצבא (תלונות, משפטים וכו') ?

1. כלל לא	2. במידה מעטה	3. במידה בינונית	4. במידה רבה	5. במידה רבה מאד
52	33	12	--	3

38. עד כמה את מרוצה מהיחידה בה את משרתת ?

1. מאד לא מרוצה	2. לא כל כך מרוצה	3. מרוצה ולא מרוצה באותה מידה	4. מרוצה	5. מרוצה מאד
9	12	12	40	27

39. באיזו מידה התפקיד הצבאי מכין אותך לקראת מה שאת רוצה לעשות אחרי הצבא ?

1. כלל לא	2. במידה מעטה	3. במידה בינונית	4. במידה רבה	5. במידה רבה מאד
34	16	16	25	9

אם יש לך הערות נוספות נא רשמי אותן כאן

40-41

מדדי המחקר

1. בשאלונים שהועברו לחיילות'ביחידות נשאלו החיילות סידרת שאלות לגבי מאפייני התפקיד וסביבת העבודה. שאלות אלו נותחו בניתוח גורמים אורטוגונאלי (עם רוטציה).
להלן הממצאים (הנתונים מבטאים את הטעינות על כל גורם).

השאלות	גורם 1	גורם 2	גורם 3	גורם 4
14. המידה שהקורס עוזר בעבודתך בצבא	<u>.76</u>	.04	.05	-.04
15. מידת העניין בתפקיד	<u>.71</u>	.39	-.14	.13
16. התפקיד נותן ניסיון מקצועי לאזרחות	<u>.84</u>	.22	.02	.00
17. מרוצה מהתפקיד	<u>.70</u>	.50	-.09	-.02
43. התפקיד מכין אותך לאזרחות	<u>.80</u>	.15	-.13	.14
24. מרוצה ממפקד ישיר	.14	<u>.64</u>	-.29	.15
25. מרגישה טוב חברתית	.20	<u>.60</u>	.18	.10
26. מרוצה מהיחידה	.44	<u>.76</u>	.05	.00
33. מרוצה מת"ש ביחידה	.11	<u>.64</u>	-.12	-.19
38. רצון להמשיך לשרת בצה"ל	.07	<u>.37</u>	-.53	.33
32. בעיות משמעת	-.05	.06	<u>.88</u>	.15
29. רצון להשלמת השכלה	-.05	-.13	.10	<u>.89</u>
27. השירות כמלמד לעבוד עם אחרים	.35	.28	-.16	.47

מדד התפקיד ומאפייניו - שאלות 14-17, 43 מקדם מהימנות אלפא קרוניבר 0.86
ממוצע 2.91 סטיית תקן - 1.17.

מדד סביבת העבודה. שאלות 24-26, 33, 38, מקדם מהימנות אלפא קרוניבר 0.64
ממוצע 3.72 סטיית תקן 0.79.

.2

המפקדים מילאו שאלוני חוות דעת על חיילות גיוס מיוחד שעובדות איתם. ניתוח גורמים אורטוגונאלי לאחר רוטציה על כל פריטי ההערכה, לא הצליח לייצר יותר מפקטור אחד הגיוני. הרצנו על כלל פריטי ההערכה ניתוח מהימנות אלפא קרוונבך.

מקדם מהימנות אם יוצא הפריט	מתאם פריט סה"כ		
.806	.76	15.	החיילת השתלבה מקצועית ביחידה.
.841	.48	16.	החיילת השתלבה חברתית ביחידה.
.815	.69	17.	לחיילת מוטיבציה לעבוד בתפקידה.
.812	.71	18.	לחיילת ידע מקצועי הדרוש לתפקיד.
.846	.43	19.	לחיילת <u>אין</u> בעיות משמעת.
.824	.62	20.	החיילת מביאה תועלת ביחידה.
.834	.54	21.	החיילת נחוצה ביחידה.
.845	.45	22.	לחיילת יש מוטיבציה להמשך השירות.

מקדם מהימנות אלפא קרוונבך הינו 0.847.

אין אף שאלה שהוצאתה משפרת את מהימנות המדד לכן נכללו כלל השאלות במדד חו"ד מפקד.

ממוצע 3.95 סטיית תקן - 0.62.

קשרים בין משתנים בקרב חיילות ביחידה וחוו"ד מפקדים

1.

בנספח זה מובאים מתאמים בין משתנים עיקריים בשאלון שהועבר לחיילות ביחידה. (מתאמי פירסון) בנוסף מובאים הקשרים בין משתנים אלו למדד חוו"ד של המפקד.

8	7	6	5	4	3	2	1	
							--	1. מדד התפקיד
						--	.50	2. מדד סביבת העבודה
					--	.40	.82	3. ניסיון מקצועי לאזרחות
				--	.63	.59	.79	4. מרוצה מהתפקיד
			--	-.46	-.34	-.27	-.45	5. נשאר/עובר תפקיד
		--	-.18	.36	.19	.60	.28	6. מרוצה מהמפקד
	--	.40	-.38	.70	.46	.75	.59	7. מרוצה מהיחידה
--	.01	-.09	-.05	.00	.00	-.12	.01	8. יש בעיות משמעת
-.23	.16	.19	-.07	.11	.01	.20	.07	9. מדד חוות דעת המפקד

- מתאם של 12. ומעלה משמעותי סטטיסטי ברמה של 01. (או קטנה יותר).

- המתאמים עם חוו"ד מפקד מבוססים על כ- 265 חיילות.

המתאמים ברמת היחידה מבוססים על כ- 315 חיילות.

היקפי הכשרות בנות גיוס פיוחל באחריות מחלקת השכלה ומקא"מ

סה"כ	שיבוץ בכל"צ		הכשרות במקא"מ		מחזור	הנושא
	סה"כ	פירוט	סה"כ	פירוט		
188	80		103		מאי 91	פיוחל
	30	פקדות כל"צ	17	תפירה תעשייתית		
	20	מרכזניות	17	פקדות משרד		
	30	יה"ס	10	ע.רפ"ש		
			20	אומ"צ		
			10	פט"יות ימיות		
			34	פקדות קצר		
223	170		53		ינואר 92	טירונות
	40	אב"כ	14	חוטות		
	130	יה"ס	14	דמיס		
			15	פקדות משרד		
			10	אומ"צ		
240	135		55		מאי 92	סה"כ
	15	אב"כ	15	ספרות		
	5	פקדות כל"צ	15	פקדות משרד		
	105	יה"ס	15	אומ"צ		
			10	תוכנות קד"צ		
313	172		141		ינואר 93	פעולות העשרה
	21	כל"צ	13	הלחמת עדינה		
	106	יה"ס	2	פקדות משרד		
	45	אב"כ	10	תפירה		
			16	ספרות		
			31	עיבוד תמלילים		
			40	אומ"צ		
			9	מפ"טיות ח"א		
964	607		357			סה"כ
			179		במהלך שנה 91-92	פעולות העשרה
			24	קורס עיבוד תמלילים		
			80	כתות בגרות		
			5	מכינה לשחרור		
			50	העשרה למרעונות מסכות אבי"כ		
			536			סה"כ

היקפי בנות מוכשרות במסגרת הפרוייקט
536 בנות עברו הכשרות והעשרה באמצעות מקא"מ.

נספח 5 - התפלגות התשובות באחוזים

1	3	

שאלון לאחר השחרור

N - 84

שלום, האם זו _____ ? (אם לא, ברר היכן ניתן למצוא את החיילת) שמי _____ ואני מדברת מטעם הצבא. צה"ל מעוניין לדעת איך הסתדרו חיילות שהשתחררו, באזרחות ומה הן מרגישות וחושבות על השירות הצבאי שלהן. תוצאות המחקר יאפשרו לצבא לפתח מקצועות חדשים לחיילות ולשפר במידת הצורך את ההכנה של החיילות לקראת היציאה לאזרחות.

סודיות התשובות שלך מובטחת.

נודה לך מאוד אם תעני לנו על מספר שאלות קצרות.

	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>									פרטים אישיים:
שם משפחה	שם פרטי	10 מס' אישי 4								

תחילת נשאל כמה שאלות על השירות הצבאי שלך

- | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|----|----|
| האם למדת לפני הצבא? (לא להקריא, מותר יותר מתשובה אחת) | | | | | | |
| <p>10 .5 אופנה, תפירה תעשייתית</p> <p>6 .6 הלחמה עדינה, חווטות -</p> <p>5 .7 אחר: _____</p> | <p>19 .1 לא למדתי מקצוע</p> <p>58 .2 פקידות, מזכירות, עיבוד תמלילים</p> <p>2 .3 ספרות</p> <p>6 .4 סיעוד</p> | <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">11</td> <td style="text-align: center;">12</td> </tr> </table> | | | 11 | 12 |
| | | | | | | |
| 11 | 12 | | | | | |
| מה היה התפקיד שלך בצבא? (לא להקריא) | | | | | | |
| <p>25 .06 יחידת סיעוד (יח"ס)</p> <p>- .07 ספרית</p> <p>5 .08 הלחמה עדינה, חווטות</p> <p>5 .09 דפוס מונטג'</p> <p>2 .10 אחר פרט: _____</p> | <p>5 .01 תופרת תעשייתית</p> <p>29 .02 פקידה *</p> <p>7 .03 פקידת אומץ *</p> <p>21 .04 פקידת משרד ממוחשב *</p> <p>1 .05 מרעננת מסכות אב"כ</p> | <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">13</td> <td style="text-align: center;">14</td> </tr> </table> | | | 13 | 14 |
| | | | | | | |
| 13 | 14 | | | | | |

(*) אם ענתה פקידה, ברר איזה סוג של פקידה)

האם למדת בקורס מקצועי במסגרת הצבא, או לקראת הגיוס, לפני שנכנסת לתפקיד שלך בצבא?

15

1. כן - 71 2. לא (עבור לשאלה 21) - 29

איזה קורס עברת? (לא להקריא)

--	--

17 16

- 10 1. תפירה תעשיתית 8 6. דפוס מונטג'י
- 2. פקידת משרד ממוחשב * 21 7. ספרות
- 5 3. קורס פקידות קצר * 18 8. אחר, פרט: _____
4. קורס פקידת אומץ * 23
5. הלחמה עדינה, הווטות 15

(* אם ענתה קורס פקידות, לברר באיזה קורס)

האם הקורס קשור לתפקיד שהיה לך בצבא?

18

1. כן (עבור לשאלה 21) - 64 2. לא - 36

מה הסיבה העיקרית שלא עבדת במקצוע שלמדת בצבא? (לא להקריא)

--	--

19 20

- 13 1. שיבוץ לפי צורכי המערכת 62 4. חוסר מוטיבציה או יכולת של החיילת
- 6 2. אין תקן ביחידה למקצוע של החיילת 19 5. אחר פרט: _____
3. ניתנה עדיפות לשיבוץ החיילת בתפקיד אחר. -
9. לא יודעת

באופן כללי עד כמה היית מרוצה מהתפקיד שלך בצבא?

21

1	2	3	4	5
מאוד לא מרוצה	לא מרוצה	מרוצה ולא מידה	מרוצה	מרוצה מאוד
11	2	5	34	48

באופן כללי מה הרווחת ומה קבלת בשירות הצבאי שלך? (לא להקריא)

--	--

22 23

- 8 1. בטחון עצמי, עצמאות, בגרות נפשית 42 5. כסף כללי
- 1 2. נסיון בעבודה, ידע מקצועי 45 6. יחס טוב
- 3 3. חברים, היכרות עם אנשים 17 7. אחר: _____
- 20 4. אפשרות למצוא עבודה באזרחות 4 8. לא הרוויחה הרבה

אחוז
מצטבר

באופן כללי מה בעיקר היה קשה לך בשירות הצבאי שלך? (לא להקריא)

- | | | | | | | |
|----|----|-----------------------------|----|----|------------------------------|----|
| 13 | 1. | לא היה קשה במיוחד, היה טוב. | 48 | 5. | תנאי שירות. | 13 |
| - | 2. | התפקיד, או מרכיביו. | 10 | 6. | גיוס מיוחד | - |
| 25 | 3. | יחס המפקדים. | 10 | 7. | מאפייני צבא (משמעת, תורניות) | 25 |
| | 4. | החברה, האווירה ביחידה. | 2 | | | |
| 2 | 8. | אחר: | | | | 2 |

24	25

אחוז
מצטבר

האם למדת במהלך השירות להשלמת השכלה (בגרות)?

כן	1.	17
לא	2.	83

26

האם השתתפת במכינה לקראת שחרור?

כן	1.	43
לא	2.	57

27

באיזה תאריך השתחררת? מס' חודשים מאז השיחרור

1 - 4	: 17%
5 - 8	: 38%
+9	: 45%

28	29

ועכשיו כמה שאלות על מה שקורה איתך היום

האם את עובדת היום? 1. כן (עבור לשאלה 34-35) 2. לא

כן	1.	43
לא	2.	57

30

האם מאז השחרור מהצבא עבדת במקום עבודה כל שהוא?

כן	1.	46
לא	2.	54

31

למה עזבת את מקום העבודה האחרון? (לא להקריא)

- | | | | | | | |
|----|----|-------------------------------------|----|----|---------------------------|----|
| 13 | 1. | מקום העבודה נסגר. | 9 | 6. | המקצוע לא עניין אותי. | 13 |
| | 2. | נאלצתי לעזוב בגלל צימצומים. | 4 | 7. | המקצוע לא יוקרתי (מכובד). | - |
| 26 | 3. | נאלצתי לעזוב בגלל אי התאמה לדרישות. | 9 | 8. | המשכורת נמוכה מדי. | 26 |
| 13 | 4. | התפטרתי מסיבות מקצועיות. | - | 9. | אחר (עבודה זמנית) | 13 |
| 9 | 5. | התפטרתי מסיבות אישיות. | 48 | 0. | לימודים | 9 |

32	33

N = 23

אחוז
מצטבר

במה את עובדת היום (או עבדת בעיקר, מאז השחרור)? (לא להקריא)

1.	ספרות	-	6.	תפירה תעשייתית	-
2.	פקידות, מזכירות - רמה רגילה	30	7.	תפירה רגילה, אופנה	2
3.	פקידות, מזכירות - רמה גבוהה	7	8.	חווטות, הלחמה עדינה	2
4.	דפוס מונטג'	2	9.	אחר: (עבודה לא מקצועית)	44
5.	סיעוד, טיפול בקשישים או בילדים	14			

34	35
----	----

N = 59

האם העבודה שלך קשורה למה שעבדת בצבא?

1.	כן	2.	לא	9.	אין מקצוע כזה באזרחות
	17		81		2

36

N = 59

האם העבודה שלך קשורה למקצוע שלמדת לפני הצבא?

1.	כן	2.	לא	9.	לא למדתי מקצוע לפני הצבא
	22		71		7

37

N = 59

מה הסיבות העיקריות שאת עובדת (עבדת) במקצוע/תפקיד הזה? (לא להקריא)

1.	למדתי, רכשתי נסיון, יש תעודה מקצועית	9	6.	מקצוע נדרש, שכר טוב	17
2.	מתאימה למקצוע	10	7.	זה מה שמצאתי	37
3.	אוהבת את המקצוע	29	8.	הכי טוב יחסית לאלטרנטיבות	2
4.	מקצוע מעניין, ניתן להתקדם	3	9.	אחר:	3
5.	חברה טובים, יוקרתי מכובד	2			

38	39
----	----

N = 59

אחוז
מצטבר

באיזו מידה היו לך קשיים למצוא עבודה?

1.	במידה רבה מאוד	2.	במידה רבה	3.	במידה בינונית	4.	במידה מעטה	5.	כלל לא
	27		24		7		10		32

40

N = 59

באיזו מידה העבודה שלך מעניינת?

1.	במידה רבה מאוד	2.	במידה רבה	3.	במידה בינונית	4.	במידה מעטה	5.	כלל לא מעניינת
	32		20		24		7		17

41

N = 59

באיזו מידה מרוויחים טוב בעבודה שלך?

5. במידה רבה מאוד	4. במידה רבה	3. במידה בינונית	2. במידה מעטה	1. במידה מעטה מאוד
5	19	47	7	23

42
N = 58

באיזו מידה (היו) יש לך אפשרויות להתקדם בעבודה שלך?

5. במידה רבה מאוד	4. במידה רבה	3. במידה בינונית	2. במידה מעטה	1. כלל לא
5	24	17	5	49

43
N = 59

באיזו מידה התפקיד שעשית בצבא עוזר לך בעבודה הזאת?

5. במידה רבה מאוד	4. במידה רבה	3. במידה בינונית	2. במידה מעטה	1. כלל לא
8	9	10	1	71

44
N = 58

באופן כללי עד כמה את מרוצה מעבודתך?

5. מרוצה מאוד	4. מרוצה	3. מרוצה ולא מרוצה באותה מידה	2. לא מרוצה	1. מאוד לא מרוצה
42	29	14	5	10

45
N = 58(השאלות מיועדות לבחורות שלא עובדות היום)

האם את מחפשת היום עבודה?

1. כן (עבור לשאלה 49-50)	2. לא
81	19

46
N = 48

למה את לא מחפשת עבודה? (לא להקריא)

1. לא רוצה לעבוד	2. לומדת	3. קשה למצוא עבודה במקצוע שלי	4. עומדת להתחתן	5. סיבות בריאותיות	6. אחר: _____
47	48	5	1	3	

47 48

N = 9.

נתונים
גולמיים

(עבור לשאלה 55)

באיזו מקצוע את מחפשת עבודה? (לא להקריא)

1	ספרות	5	6	תפירה רגילה, אופנה -
2	פקידות	67	7	חווטות, הלחמה עדינה 12
3	דפוס מונטג'	2	8	אחר: _____ 5
4	סיעוד, טיפול בקשישים או בילדים	10	9	לא חשוב איזו עבודה 10
5	תפירה תעשיתית	-		

--	--

49 50

N = 42

האם המקצוע שאת מחפשת בו עבודה קשור לתפקיד שעבדת בצבא?

1	כן	(עבור לשאלה 54)	2	לא
	60			40

51

N = 42

למה את לא מחפשת עבודה שקשורה למה שעשית בצבא? (לא להקריא)

1	אין מקצוע כזה באזרחות	1	5	לומדת 1
2	המקצוע לא מכובד	-	6	עבודה קשה 3
3	רמת שכר נמוכה	1	7	קשה למצוא עבודה 1
4	לא מעניין אותי	9	8	אין מספיק ניסיון במקצוע 1

(עבור לשאלה 55)

--	--

52 53

N = 16

נתונים
גולמיים

האם את מעוניינת שהצבא יעזור לך במציאת עבודה שקשורה למקצוע הצבאי שלך?

1	כן	2	לא
	63		37

54

N = 38

(כל המשתתפות)

האם תרצי ללמוד להשלמת בגרות?

9	אני כבר לומדת	1	כן	2	לא
	7		64		29

55

מה תרצי ללמוד (או מה את לומדת)?

--	--

56 57

האם תרצי לעבור השתלמות מקצועית?

9	אני כבר לומדת	5	1	כן	71	2	לא
							(עבור לשאלה 61) - 24

58

במה תרצי לעבור השתלמות מקצועית (או איזו השתלמות את עוברת)?
(לא להקריא)

2	5	58	1	תחום פקידות
5	6	18	2	תחום סיעוד
11	9	7	3	ספרות
2	0	2	4	תפירה תעשיתית

59 60

N = 62

איך לדעתך השפיע השירות שלך בצנא על _____

האם השפיע מאוד לטובה, השפיע לטובה, לא השפיע כלל, השפיע לרעה או
השפיע מאוד לרעה?

השפיע מאוד לטובה	השפיע לטובה	לא השפיע כלל	השפיע לרעה	השפיע מאוד לרעה	
7	24	64	1	4	היכולת שלך למצוא עבודה טובה
17	36	46	1	-	היכולת המקצועית שלך
41	33	26	-	-	הבטחון העצמי שלך
28	37	33	2	-	הרצון להתקדם בלימודים

61

62

63

64

באיזו מידה היית ממליצה לחברה טובה שלך לעבור שירות צבאי הדומה
לשירות שאת עשית?

65

5	במידה רבה	4	במידה רבה	3	במידה בינונית	2	במידה מעטה	1	כלל לא
44		18	20	5		13			

למה? נא הסבירי את תשובתך:

4	6	12	1	תרם לבטחון עצמי וכו'
1	7	34	2	ניסיון בעבודה
6	8	7	3	תחום חברתי
16	9	40	4	כיף כללי
6	0	13	5	שיעמום, לא תרם מקצועית

66 67

N = 83

אחוז

מצטבר

אם יש לך הערות נוספות נשמח לשמוע אותן _____

68 69

תודה על שיתוף הפעולה!

THE NATIONAL INSURANCE INSTITUTE
Research and Planning Administration

Demonstration Project:

PROFESSIONAL SKILLS TRAINING FOR
WOMEN SOLDIERS SERVING IN THE SPECIAL
RECRUITMENT UNIT

Dr. Yakov Ezrachi
Mr. Ilan Roziner

Mertens Hoffman - Management Consultants Ltd.
Jerusalem, May 1994

EXECUTIVE SUMMARY

- (1) The project of "professional skills training" is aimed at providing women-soldiers with a recognized professional diploma and thus increasing their potential for a more attractive employment in their civil life. In addition, the development of the professional skills should improve the women-soldiers' functioning within the army and create more meaningful jobs in course of their military service. The target population for the project is women-soldiers from the "special recruitment", i.e., women-soldiers below the regular standards for recruitment.
- (2) The project had been planned on basis of the following elements:
- a. Development of professional skills (training)
 - In the beginning of the military service
 - In course of the service
 - Towards the discharge
 - b. Coaching and personnel training
 - Development of concept of coaching for special recruitment women-soldiers
 - Seminars for coaches working with the special recruitment women-soldiers
 - Preparation of training and educational personnel for working with the special recruitment women-soldiers
 - c. Educational enrichment
 - Completion of 10 school years
 - Completion of matriculation tests
 - Workshop - family life education
 - d. A preparatory course towards the discharge
- (3) In reality, the professional skills training are emphasized in the beginning of the military service and to a small extent during the service.
No vocational training has been provided towards the discharge.

- (4) An emphasis was put on preparing the training and educational personnel, but only one preparatory course for soldiers' coaches was carried out, with a small number of participants.
- (5) The educational enrichment activities and the preparatory course towards the discharge were carried out.
- (6) The research assessed women-soldiers' attitudes and functioning in course of their service through several research efforts:
- a. A survey among 168 basic training course participants from June 1992 recruitment.
 - b. A survey among 106 graduates of 9 courses in 7 different professional skills training programs (in different recruitment).
 - c. A survey among 323 women-soldiers serving in different units.
 - d. Commanders' assessments of 295 women-soldiers and 75 open interviews with the same commanders.
- (7) The research design made it possible to compare between:
- a. Groups of women-soldiers at different time-points in course of their service.
 - b. An experimental group (graduates of professional skills training) and control groups (women-soldiers without vocational training).
 - c. Women-soldiers working within profession they have been trained for Vs. Those that work in unrelated professions.
- (8) 84 special recruitment girls from May 1991 and January 1992 recruitment seasons were surveyed by telephone several months after their discharge. The survey assessed the discharges' vocational adaptation to civil life and their perception of the army's contribution to it.

- (9) In addition, the civil market potential of the professional skills training was assessed through the point of view of experts in this field.
- (10) Also, attitudes of women-soldiers that took part in a discharge preparation course and of N.C.O.'s that participated in a coaches seminar were assessed.
- (11) The research has shown that, concerning the large part of the existing professional skills training programs, the army authorities are waiting for the women-soldiers to graduate the professional courses in order to open men personnel positions. In this respect, the project succeeded in making the professional skills training a part of the I.D.F. working routine.
- (12) The women-soldiers working within the occupations they have been trained for, perceive their jobs as more interesting and more preparing them towards the civil life, in comparison with women-soldiers that did not graduate a course, and the course graduates that do not work within the profession they have been trained for. The group of those working within the professions receive, in addition, higher assessments from their commanders, comparatively to the other groups.
- (13) Together with this, about half of the women-soldiers do not serve within the profession they have acquired. This characterizes especially the courses in Industrial Sewing (May 1991), Hair-dressing, and Montage Printing.
- (14) The selection procedures to some of the courses (Industrial Sewing, Hair-dressing and, partially, Delicate Welding) did not take into consideration the women-soldiers' motivation for these professional skills training programs.

- (15) The participation in the vocational training did not contribute in itself to motivation for additional vocational training in the field studied.
- (16) Women-soldiers that have served in the clerical field prefer to continue working in this field in their civil life. These preferences are similar to those found in the control group (Nursing, Gas-masks Refreshers, Untrained Clerks).
- (17) Women soldiers in the technical vocational programs prefer less than others to work in clerical positions, but at the same time their preferences for their own vocational field are not high (about 30% of them want to continue to work in their military profession after discharge). Thus, no professional self-identification has been created among the women-soldiers.
- (18) The market potential of the vocational paths has been estimated through a team of experts and through findings of the survey among the discharge women-soldiers. The following results were obtained:
- a. Industrial Sewing is a demanded profession, but it is not attractive (in terms of salaries and status). Among the discharged women-soldiers, no one has worked in this profession, nor looked for a job in this field.
 - b. Delicate Welding and Montage printing are demanded and attractive professions. Among the sample of discharged women-soldiers, only one of each profession has been found to actually work in these professions. Together with this, the discharged from these programs looked for a job in these fields.

c. Computerized office clerk is a good and demanded profession, but in the competition at the civilian market, the special recruitment girls are at a disadvantaged position. In the survey among the discharged, it has been found that only a few of the girls define their occupation as a high-level clerical work. Moreover, some of the discharged from this program work in non-professional jobs instead of clerical work.

d. Hair - dressers. This profession is demanded at the civilian market. But only talented girls can make a career at the civilian market. The less gifted can serve only as assistants with relatively simple tasks and low payment, in accord. This program has not been evaluated within the discharged girls survey.

(19) The motivation for studies after the discharge is higher, relatively to the control group, only among the women-soldiers that participated in the clerical course, and not among the soldiers in the technical programs. After the discharge, a high motivation for studies and vocational training is reported, but it is not translated into actual behavior (only 6% of the sample actually study).

(20) The women-soldiers perceive the advantages the special recruitment has vis-a-vis professional courses and education. Together with this, the service within this framework creates a negative label (stigma) which makes it difficult for the women-soldiers, at least at the first stages of their service.

(21) Chapter 13 contains the recommendations of the research, the main ones concerning:

a. providing the women-soldiers with comprehensive explanations about the professional skills training programs during the basic training course.

- b. Selection procedures for vocational training with emphasis on assessment of the women-soldier's motivation for the specific program.
- c. A more precise definition of the army units' needs for personnel - graduates of the programs.
- d. Creation of a stricter "matching" between military units with their characteristics and needs and the women-soldiers, graduates of the vocational paths; and preparation of a unit to a better absorption of the women-soldiers.
- e. Monitoring and control, along the course of the service, of the soldiers' placement within the professions they have learned, their advancement in the profession and ranks, training and enrichment.
- f. Commanders' training.
- g. Accompanying the women-soldiers before and after their discharge in order to help them to develop vocational preferences and to find jobs in their professions.

(22) The special recruitment women-soldiers transfer to the authority of MAKAM (The Center for Advancement of Special Populations) opened a wide spectrum of possibilities for improvement in selection procedures, placement in units, monitoring and control. These processes may contribute to the future success of the project.



THE NATIONAL INSURANCE INSTITUTE
Research and Planning Administration

PROFESSIONAL SKILLS TRAINING
For Women Soldiers
Serving in the Special Recruitment Unit

monstration Projects

No. 53

Jerusalem, Israel, May 1994
540053.0 9405 .ד.ד