

ינואר 2023

חסמים להשתתפות ולהצלחה בקורסים להכשרה מקצועית

דוח ממצאי מחקר איכותני

מאת: רוני זלכה ורועי מאור

תקציר

1. מסמך זה מסכם את הממצאים העיקריים מראיונות שבוצעו על ידי עמותת 121 עם 28 דורשי הכשרות מקצועיות, במסגרת עבודת "המקפצה – המטה להשקעה במקצועות המחר". מטרת המחקר הייתה להבין את המניעים, ההתלבטויות ודרכי קבלת ההחלטות המאפיינים אנשים בניסיונם לשפר את כישוריהם המקצועיים ואת מצבם התעסוקתי. מחקר יישומי זה נועד לגבש ולהציע שיפורים נוספים במערך התעסוקה הממשלתי, בדגש על תוכניות ההכשרה המקצועית.
2. מהראיונות עולה כי החסמים העיקריים להשתתפותם של אנשים בהכשרות מקצועיות הם: **מחסור במידע נגיש** על האפשרות לבצע הכשרה מקצועית במימון המדינה, **קשיים כלכליים** הן במימון שכר הלימוד של ההכשרה עצמה והן בפרנסה בזמן הלמידה, **היצע נמוך של קורסים** במימון המדינה המונעים מאנשים למצוא הכשרה המתאימה להם, וחוסר יכולת למצוא עבודה במקצוע הנלמד בסיום ההכשרה עצמה.
3. ממצאי המחקר מלמדים כי **השמה בסיומה של הכשרה היא בעלת חשיבות רבה** בקרב משתתפי המחקר, שלרוב נתקלו בסירוב ממקומות עבודה מפאת חוסר בניסיון קודם. סיוע אמיתי במציאת השמה בסיומה של הכשרה מקצועית עשוי לתת מענה לרוב החסמים שנמצאו במחקר זה.
4. לאור ממצאים אלה, בשילוב מחקרים נוספים שבוצעו על ידי "המקפצה", גובשו ההמלצות הבאות:
 - 7.1. יש לחזק את **מערכי התמיכה והליווי** למשתתפים פוטנציאליים בהכשרות. מערך הליווי צריך להיות מבוסס על ליווי אישי מרגע חיפוש ההכשרה ועד מציאת העבודה בסופה.
 - 7.2. יש להמשיך ולפתח את מנגנון **דמי קיום** למשתתפים בהכשרות שאינם מקבלים דמי אבטלה.
 - 7.3. יש לייצר מגוון רחב נוסף של **קורסים איכותיים** המותאמים לצורכי המשתתפים וצורכי שוק העבודה.
 - 7.4. יש לוודא כי קורסים במימון המדינה מספקים **מענה אמיתי לצורכי המשתתפים והמעסיקים** כאחד. הדרך לייצר מענה זה היא על ידי שימוש במודלים חדשים של הכשרה בשילוב מעסיקים וחיזוקם.
 - 7.5. יש לחזק את **מוסדות ההכשרה המקצועית** במדינת ישראל כנותני שירות למשתתפים בהכשרות, החל מקורס איכותי ומונגש וכלה בסיוע בהשמה בסיום ההכשרה.
 - 7.6. יש לייצר מנגנוני **הערכה ובקרה** הכוללים קבוצה גדולה של משתתפים בהכשרות, שימוש במחקרי אורך וקבוצות ביקורת.

תוכן עניינים

1.	רקע.....	3
2.	שיטה.....	4
א.	אוכלוסיית המחקר.....	4
ב.	כלי המחקר.....	5
ג.	הליך המחקר.....	5
ד.	אתיקה.....	5
ה.	מגבלות.....	6
3.	ממצאים.....	6
א.	איתור הכשרה מקצועית מתאימה.....	6
ב.	חסמים בפני הצלחה במהלך ההכשרה.....	11
ג.	מציאת עבודה: הציפיות והאתגר.....	13
4.	מסקנות.....	15
5.	המלצות.....	17
6.	אחרית דבר.....	18
	נספח א'- מדריך הראיון.....	20

1. רקע

5. "הכשרות מקצועיות", בהגדרתן במסמך זה, הינם קורסים ותוכניות ממוקדות, באורך של פחות משנה, המאפשרים לבני 18 ומעלה לרכוש כישורים מקצועיים רלוונטיים לשוק העבודה. קורסים אלה נותנים מענה לאנשים מחוץ לשוק העבודה, לעובדים לא מיומנים, וכן להסבה מקצועית או להתפתחות מקצועית של עובדים מיומנים.
6. בניגוד למדינות מפותחות אחרות, בישראל לא פועל כיום מערך ממשלתי משמעותי של הכשרות מקצועיות לבוגרים. 90% מהתקציבים הממשלתיים להשכלה מעל גיל 18 מנותבים למוסדות אקדמיים. עבור מחצית האוכלוסייה שאינה הולכת בנתיב זה, ההזדמנויות לרכישת כישורים רלוונטיים לשוק התעסוקה מצומצמות ביותר, הן בהיקף התוכניות המוצעות והן באיכותן.
7. ההכשרות בשוק הפרטי אינן נגישות לרוב האוכלוסייה בשל עלותם הגבוהה. בקורסים להכשרה מקצועית במימון מלא או חלקי של המדינה מצליחים להשתלב רק מתי מעט: במחצית הראשונה של 2022 השתתפו בהן רק כ-7,000 אנשים.¹ בנוסף להיקפים המצומצמים, גם ההשקעה הכלכלית במשתתפים היא נמוכה, במיוחד בהשוואה להוצאות המדינה על לומדים במסגרות אקדמיות.²
8. הדלות של ההכשרות הממשלתיות בולטת במיוחד כיוון שאוכלוסיית היעד שלהן ניצבת בפני אתגרים גדולים, ובאה בדרך כלל מרקע כלכלי-חברתי מוחלש יותר. בה בעת, מעסיקים מתקשים לגייס עשרות אלפי עובדים מיומנים הנדרשים להם, והפריון במשק הישראלי נמוך יחסית למדינות דומות, בין השאר עקב רמת מיומנויות נמוכה בקרב עובדים ללא השכלה אקדמית.³
9. האחריות על מערך ההכשרות המקצועיות בישראל מחולקת בין מספר גופים. רשמית, המערך פועל תחת זרוע העבודה המשוויכת למשרד הכלכלה והתעשייה. זרוע העבודה אחראית, בין השאר, על האגף להכשרה מקצועית, המכללות הטכנולוגיות (מה"ט) ומנהל אוכלוסיות מיוחדות שנותן מענה למיעוטים, חרדים ואוכלוסיות נוספות. לצד זרוע העבודה קיימות הכשרות מקצועיות נוספות בגופים שונים, כמו שירות התעסוקה, הרשות לחדשנות, משרד העלייה והקליטה ועוד.⁴
10. רוב ההכשרות במימון מלא או חלקי של המדינה הקיימות כיום מתחלקות לשלושה סוגים:⁵
 - א. **תוכנית השוברים**. במסגרת תוכנית זו יכולים מקבלי שוברים לבחור בקורס מקצועי המפוקח על ידי האגף להכשרה מקצועית (או משרד ממשלתי אחר), ולקבל מימון חלקי מהמדינה. קיימים תמריצים כספיים לבחירה במקצועות נדרשים, כפי שהם מוגדרים מעת לעת על ידי האגף. היצע הקורסים מוגבל ונקבע על פי שיקוליהם של מפעילי הקורסים (כמו מכללות או מכונים פרטיים) באופן עצמאי, ללא הכוונה ממשלתית. המשתתפים בתוכנית זו מופנים על ידי שירות התעסוקה או מרכזי ההכוון של זרוע העבודה.⁶

¹ זרוע העבודה, נתונים שהתקבלו במסגרת בקשת חופש מידע של 121 – מנוע לשינוי חברתי.
² מאור, ר' ושגיא, ק' (2020). [מקפצה לישראל: הצעה לתוכנית לאומית להסבות ולהכשרות מקצועיות למפוטרי הקורונה](#). עמותת 121-מנוע לשינוי חברתי.
³ שם.
⁴ שבע, נ' (2021). [מערך ההכשרות המקצועיות בדגש על ערבים וחרדים](#). מרכז המחקר והמידע של הכנסת.
⁵ מאור, ושגיא 2020.
⁶ משרד הכלכלה והתעשייה, זרוע העבודה, [נוהל תוכנית למתן שוברים להכשרה מקצועית ותעסוקתית לקראת השתלבות בעולם העבודה מס' 1.6](#), 15 מרץ 2022.

ב. **הכשרות בתקצוב ישיר.** בתוכנית זו, האגף להכשרות מגבש רשימת הכשרות שעל פי חוות דעתו נחוצות לצורכי המשק. בהתאם לענף ולתחום שבו נדרשות הכשרות, הוא פונה למכללות המדורגות גבוה במדדי האיכות שלו ומציע להן לבצע את הקורס תמורת תעריף קבוע מראש. המשתתפים בתוכנית זו מופנים על ידי שירות התעסוקה ומרכזי ההכוון, או מגיעים ישירות למכללות דרך מערך השיווק והקליטה שהן מפעילות.⁷

ג. **הכשרות בשיתוף מעסיקים.** ישנן כמה תוכניות מסוג זה, הגדולה שבהן היא תוכנית הכשרה תוך כדי עבודה (OJT), שעיקרה הוא סבסוד העסקת עובדים חדשים באמצעות מענק קליטה המועבר למעסיק. המעסיק נדרש להקצות חונך, שחלק משכרו מסובסד.⁸ בנוסף לכך, בשנים האחרונות הורחבה ועודכנה משמעותית תוכנית "כיתה בעבודה", הנותנת למעסיקים מענקים לביצוע הכשרות, בהתאם לשכר שבו מושמים העובדים בתום ההכשרה.⁹ המשתתפים ברוב התוכניות בשילוב מעסיקים מגויסים על ידי המעסיקים עצמם, למעט בתוכנית "הכשרה בהתאמה" המופעלת על ידי שירות התעסוקה המגייס חלק מהמשתתפים.¹⁰ אולם תוכנית זו פועלת בהיקף מצומצם, של כ-200-300 מעסיקים בשנה.¹¹

11. על אף חיפושים והתייעצויות שביצענו, לא הצלחנו לאתר מחקרים קודמים שראיינו משתתפים בהכשרות בשנים האחרונות. חוסר זה הינו חלק מהקשר רחב יותר של **היעדר מידע שיטתי ונתונים מסודרים לגבי ההכשרות בתקצוב ממשלתי והמשתתפים בהם.** עמותת 121, במסגרת עבודתה בריכוז "המקפצה", היא ככל הידוע לנו הגורם היחיד המנסה לאסוף נתונים מכלל הגופים העוסקים בהכשרות, בעיקר באמצעות תהליכי חופש מידע. במסגרת תהליכים אלה, התברר לנו כי **רוב הגופים הפועלים כיום בשדה ההכשרות אינם אוספים באופן שיטתי גם את המידע הדמוגרפי הבסיסי ביותר על המשתתפים בהכשרות. בהתאם לכך, אין באפשרותנו לבצע פילוח שלהם מבחינת מגדר, גיל, רמת השכלה או אזור מגורים.**

2. שיטה

12. הבחירה במחקר איכותני בוצעה במטרה להבין את התפישות והחוויית הסובייקטיביות של האנשים שאותם אמורות לשרת ההכשרות המקצועיות בישראל. זאת, על מנת לפתח פתרונות מדיניות הנותנים מענה לצרכיהם ולנסיבות שאיתן הם מתמודדים. יתרונו של מחקר מסוג זה על פני סקרים ושיטות כמותניות אחרות הינו **בהבנה מעמיקה של המניעים, ההתלבטויות ודרכי קבלת ההחלטות בבואם לבצע הכשרה מקצועית, כפי שחוו המשתתפים המחקר.**

א. אוכלוסיית המחקר

13. אוכלוסיית המחקר כללה אנשים שחיפשו הכשרות מקצועיות ולא הצליחו למצוא קורס מתאים, וגם כאלה שהשתתפו בהכשרה מקצועית בפועל. מטרת המחקר הייתה לא רק להבין את החסמים בפני הלימודים עצמם, אלא גם לנתח את האתגרים בפני למידה מוצלחת, המשיגה את המטרות שלשמן הפרט

⁷ משרד הכלכלה והתעשייה – זרוע העבודה, [נוהל הוראת מעבר לביצוע הכשרות מתקצבות עם מוסדות הכשרה](#), 1 ינואר 2022.

⁸ משרד הכלכלה והתעשייה – זרוע העבודה, [נוהל מסלול הכשרה בעבודה \(OJT\) On the Job Training](#), 1 פברואר 2022.

⁹ משרד הכלכלה והתעשייה – זרוע העבודה, [נוהל הכשרה במסלול "כיתה בעבודה"](#), 1 אוגוסט 2022.

¹⁰ שירות התעסוקה, [נוהל הכשרה מותאמת למעסיק](#), 25 פברואר 2021.

¹¹ נתונים שהועברו ל-121 על ידי שירות התעסוקה.

השתתף בהכשרה. בהתאם לכך, איתרנו אנשים בעלי חוויות שונות בתהליך: אלה שהתייחסו עוד בראשיתו, אלה שנשרו באמצע או התאכזבו מהתוצאות ואלה שסיימו אותו בשביעות רצון מלאה.

14. **אוכלוסיית המחקר כללה 28 מרואיינים.** 11 מרואיינים חיפשו הכשרה מקצועית אך לא השתתפו בה בפועל, כיוון שלא הצליחו למצוא קורס מתאים בתקופת הראיון. שאר 17 המרואיינים היו במהלך ההכשרה או אחריה. טווח הגילים של המשתתפים במחקר היה 22-70 שנים. החלוקה המגדרית הייתה מאוזנת (15 גברים ו-13 נשים). מבחינה גאוגרפית, המשתתפים במחקר גרים בחלוקה הנפרסת מצפון הארץ עד דרומה. שישה מרואיינים באו מהחברה הערבית והשאר (22) מהחברה היהודית, מתוכם שניים מהחברה החרדית. בין השאר, הם כללו צעירים אחרי צבא, מבוגרים לקראת פנסיה, אנשים עם מוגבלויות, אנשים בעלי תואר אקדמי או ללא תואר.

ב. כלי המחקר

15. **הראיונות היו חצי מובנים** וארכו עשרים דקות עד חצי שעה. הם בוצעו בעיקר באמצעות שיחת וידאו בפלטפורמת זום (ובמינוט המקרים בשיחה טלפונית), במהלך החודשים יוני-אוגוסט 2022. הראיונות התבססו על שאלות פתוחות על החוויה של דורשי ההכשרה, חיפוש ההכשרה, ההכשרה עצמה וההשמה.¹²

ג. הליך המחקר

16. בחירת המרואיינים התקיימה לפי היענותם ל"קול קורא" שהופץ דרך הרשתות החברתיות ובאמצעות שותפים במטה "המקפצה". לאחר שגובשה קבוצת המרואיינים הראשונית, בוצע גיוס ממוקד לפי קריטריונים (באמצעות אותם ערוצים) על מנת לייצר גיוון של המשתתפים במחקר. כל הראיונות הוקלטו ותומללו.

17. לאחר תמלול ההקלטות של הראיונות החצי מובנים, הראיונות נותחו ומתוכם נאספו וחולצו התמות המרכזיות. מתוך התמלולים ועל פי שאלות המחקר נדלו הציטוטים המתאימים בהלימה וכחלק מהתהליך שבו גובשו התמות המרכזיות של ממצאי המחקר. בניתוח האיכותני נעזרנו בשיטת הניתוח התמטי (Thematic Analysis). ניתוח תמטי הינו שיטת ניתוח העוזרת לנו לזהות, לארגן ולספק תובנות על דפוסי משמעות דרך קבוצת נתונים.¹³ לאחר הוצאת תמות מרכזיות, אורגן פרק הממצאים לפי שלבי ההכשרה המקצועית - חיפוש ההכשרה, ההכשרה עצמה ומציאת עבודה בסיום ההכשרה.

ד. אתיקה

18. בזמן איסוף הנתונים נאמר למשתתפים במחקר כי הם רשאים להחליט בכל שלב שהוא לסרב להשתתף במחקר זה. המרואיינים ציינו בהקלטה שהם מסכימים להשתתף במחקר ולהקלטה עצמה. כן נאמר לכל משתתפי המחקר, כי המחקר הינו אנונימי וכי לא ייעשה שימוש בשמם האמיתי.

¹² מדריך הראיון צורף בנספח א'.

¹³ Braun, V., & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Eds.), *APA handbook of research methods in psychology*, vol. 2: Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological (pp. 57–71). Washington, DC: American Psychological Association.

ה. מגבלות

19. מגבלות המחקר:

א. **ייצוג** - המגבלה של מחקר איכותני היא יכולתו לתאר מגמות רחבות בלבד, ללא אפשרות לספק משקל כמותי מדויק לכל אחד מהממצאים, ולכן יש להתייחס אליו בהתאם. המרואיינים אינם מהווים מדגם מייצג של אוכלוסיית היעד (שהרכבה אינו ידוע), אך הם **מגוונים מבחינת זהותם והרקע שלהם**. כמו כן, הראיונות בוצעו בעברית ולכן יש להניח כי אלה המתקשים עם הכשרות בשפה העברית לא יוצגו במידה הנדרשת במחקר זה.

ב. **איתור מרואיינים** - אנו משערים כי חלק מאוכלוסיית המחקר איננה ניתנת לאיתור, כיוון שהיא אינה מכירה את האפשרות לבצע קורסי הכשרה מקצועית במימון המדינה. לכן אין ביכולתנו להבין את החסמים של אוכלוסייה זו במגבלות המחקר הנוכחי.

3. ממצאים

הממצאים שעלו מהראיונות נחלקו לשלוש: חוסרים באיתור הכשרה מקצועית מתאימה, בעיות בקורסי ההכשרה עצמם וכישלון בתוצאות הקורסים, שבא לידי ביטוי בעיקר בחוסר היכולת למצוא עבודה גם בקרב מי שהשלימו קורסי הכשרה. להלן יוצגו הממצאים, ולגבי כל ממצא ספציפי יובאו ציטוטים לדוגמה הממחישים את הממצא.

א. **איתור הכשרה מקצועית מתאימה**

1. חוסר המודעות לאפשרות של הכשרה

20. המרואיינים למחקר הגיעו לתחום ההכשרות המקצועיות באחת משתי דרכים:

א. **מחצית מהמרואיינים לא היו מודעים לאפשרות של הכשרה מקצועית עד שגורם מקצועי הציג להם אפשרות זו.** הם נחשפו לאופציה או שקלו אותה באופן רציני רק כאשר התחילו בתהליך של חיפוש עבודה, בין אם היו מובטלים ובין אם רצו לשפר את מצבם התעסוקתי. אנשים אלה פנו לגורם מקצועי - בעיקר לשירות התעסוקה - בחיפוש אחר עבודה איכותית, ואז האפשרות להכשרה הוצעה להם ככלי להשגת מטרתם. חלקם אף הופתעו לגלות שאפשרות זו קיימת. כך לדוגמה:

"לא, לא ידעתי האמת עד לרגע הזה שהיא המליצה לי מלשכת הרווחה (לשכת העבודה - הטעות במקור), לא ידעתי שיש קורסים מטעם המדינה. כל חיי עבדתי וקפצתי מעבודה לעבודה, וכשלא הייתה עבודה אז קיבלתי דמי אבטלה, וזהו. גם כשקיבלתי דמי אבטלה לא אמרו לי שיש קורס מטעם המדינה... אני מוכרחה להגיד שמאוד שמחתי שיש את האופציה הזאת, ממש חשבתי שזה נפלא שיש אפשרות שאקבל אפילו עזרה במימון... ואני יכולה להגיד שאם לא היו מציעים לי את האופציה הזאת לא הייתי לומדת, את זה אני יכולה להגיד בוודאות, לא הייתי מחפשת משהו ללמוד, גם מבחינה כלכלית." (לאה)

מרואיינים אחרים לא נחשפו לאפשרות של הכשרה גם בפנייה הראשונית לשירות התעסוקה. הם גילו אופציה זו רק כאשר תהליך חיפוש העבודה התארך, והם נאלצו לפנות שוב ללשכת התעסוקה או למרכזי הכוון.

ב. **מיעוט מהמרואיינים חשבו ביוזמתם על האפשרות של הכשרה מטעם המדינה.** בקבוצה זו, הממשלה או המדינה לא נתפסו בהכרח ככתובת. כולם פנו ישירות למכללות כדי להתעניין באפשרויות שהן מציעות, ולא היו מודעים כלל לאפשרות של סבסוד או הכשרות ממשלתיות.

"פשוט נכנסים לאינטרנט, רושמים 'קורס לעיצוב גרפי' באזור.... מבחינת עלויות הם כולם סביב אותן עלויות וסביב אותו פרק זמן של לימודים, אותם תכנים מן הסתם, אותן תוכנות."
(מירה)

2. קושי במציאת הכשרה

21. **מעל שני-שלישים מהמשתתפים במחקר התקשו למצוא הכשרה מקצועית בעצמם.** הקושי נבע לרוב מהצורך ומהרצון שלהם למצוא קורס במימון המדינה ולא במימון עצמי:

"לא מצאתי אף הכשרה מתאימה. יחסית, לא היו הרבה הכשרות, בואי נגיד את זה ככה, שמתאימות לי אולי ספציפית. זהו, מעבר לזה, לקח זמן גם לתהליך הזה, עד שזה קרה, עד שנפתח, עד שאישרו לי ממשד העבודה, הרי גם לא שילמתי על זה כסף, זו הייתה הכשרה דרך משרד העבודה." (גיא)

22. לעומתם, כאמור, דורשי הכשרה שחיפשו הכשרה בתשלום מספרים על חוויה שונה לגמרי:

"תיק-תק (מצאתי הכשרה). היום יש מיליון מכללות שמוכרות מיליון קורסים החל מקורס הנהלת חשבונות שעולה 5,000-6,000 שקל, עם חשבי שכר או בלי חשבי שכר, ועד קורסים שהם יותר בתחום שאני רציתי (מחשבים) שזה כבר 20-30 אלף שקל, רק תבוא.. רק תבוא, קורסים זה לא הבעיה." (חזי)

23. מתוך הראיונות עם דורשי ההכשרות מצאנו כי **קיימים חמישה חסמים עיקריים המקשים עליהם למצוא הכשרה מקצועית איכותית ומתאימה:**

א. **חוסר ביעוץ וסיוע.** כאמור לעיל, במקרים רבים הפקידים בלשכת התעסוקה חשפו את המשתתפים לראשונה לאפשרות של הכשרות. עם זאת, הם לרוב לא נתנו להם סיוע משמעותי מעבר לאזכור האופציה. **הפקידים לא פירטו על הקורסים והמסלולים השונים, ואמרו לפונים אליהם כי הם צריכים לחפש את הקורס בעצמם.** המרואיינים שיתפו אותנו בציפייה הנכזבת שלהם מלשכת התעסוקה לסיוע במציאת הכשרות:

"גם מתאמת השמה משירות התעסוקה לא עזרה, 'לכי תחפשי', וגם פירטה לי בצורה לקונית מאוד מאוד את הדרישות. תקשיבי, הם לא לוקחים בחשבון שהאדם שיושב מולם הוא בעמדה מוחלשת. אני צריכה אותך. אני צריכה אותך, אותי שלחו ללמוד, אני גברת במרום שנותי, עם עבודה מפוארת עד 2019, אז את באה ואת זורקת אותי למים הקרים?" (רבקה)

"אני מובטלת, אני חותמת בשירות התעסוקה, אני מנסה הכשרות מקצועיות, מחפשת הכשרות, אני מגיעה לשירות התעסוקה והם לא כל כך יכולים להפנות אותי – הכול עליי, תחפשי את את ההכשרות.. אין לה (לפקידת ההשמה) גם רשימה של מכללות, זה לא מסודר, 'תפני למכללה 1,2,3,4,5'... אין לה משהו מסודר, הרי את רוצה במימון כי את לא עובדת, אני מדברת על הכשרות במימון המדינה או במימון חלקי. אז אין, את מגיעה ללשכה, אין משהו מסודר – 'תפני למכללה ואם יהיה משהו תבואי אליי'." (חגית)

אלון משתף על האכזבה הקשה מהזלזול שהופנה כלפיו בשירות התעסוקה:

"(מי עזר לך?) פקיד השמה, אבל זה היה ברמה מאוד עלובה, מאוד מתנשאת, וזה היה ממש רע, חוויה רעה." (אלון)

ב. **היעדר מידע מסודר וזמין.** כאשר נשלחו דורשי ההכשרות למצוא בעצמם קורסים במימון המדינה, הם גילו כי בהיעדר רשימה מסודרת או מאגר מידע מדובר במשימה קשה ומייגעת:

"נתנו לי אתר של משרד העבודה, ויש שם רשימה כאורך הגלות של אפשרויות ומוסדות, וזה באותיות מאוד קטנות, לא ידידותי למשתמש בכלל, היה קשה להגיע לזה, ורוב המקומות לא רלוונטיים בכלל, זאת אומרת המידע שם לא מעודכן, לא עזר." (לאה)

ג. **פרסום מידע שגוי.** משתתפים נוספים סיפרו כי חיפשו אחר קורסים במימון המדינה באינטרנט, אך המידע שנחשפו אליו היה שגוי או לא מעודכן:

"השבוע שלחתי לה (למכללה) מייל והיא אמרה לי שהקורס בהקפאה. כאילו מפורסם שהקורס נמצא, אבל בפועל הקורס לא. השבוע שוב ראיתי איזה קורס בפייסבוק שמפורסם שהוא במימון של 70%-80% של המדינה, במכללת XXX. מתקשרת, אני אומרת לה שאני מובטלת, היא הייתה ממש בסדר, היא אמרה לי 'תשמעי, עבשיו הסטודנטים התחילו להתקשר אליי, אלה שנרשמו להכשרה, שאמרו להם שהתקציב הוקפא, אין תקציב בעצם למימון.' " (חגית)

חגית ממשיכה ומספרת כי המזכירה באותה מכללה הציעה לה להירשם לקורס דומה בתשלום מלא, דבר שלא היה רלוונטי מבחינתה כאישה מבוגרת ומובטלת.

ד. **שירות לקוי מהמכללות.** חלק מהמראיינים סיפרו כי פנו למספר מכללות, המציעות או מפרסמות קורסים במימון המדינה, ולא חזרו אליהם. חלקם אף ניסו לפנות טלפונית או ללכת פיזית למכללה עצמה, וגם זה לא הניב תוצאות.

"השארתי פרטים במכללות, חזרו אליי אבל לא עשו שום דבר מעבר. מכללת XXX גם ביקשו ממני פרטים אישיים וסיכום תעסוקתי ולא חזרו אליי. זה התמסמס. גם גרתי ממול, עוד עברתי שם כמה פעמים לראות מה קורה." (אלון)

ה. **קורסים אינם נפתחים בפועל.** דורשי ההכשרות מספרים על מקרים שבהם מצאו הכשרה במימון המדינה אך הקורס לא נפתח או התעכב.

"היה קורס אחד של מנהל לוגיסטיקה והיה עוד קורס של משהו שקשור למדיה, אבל זה לא נפתח בסוף, לא היו תקציבים... זה התמסמס...בשמישהו מתיישב ומגיע לזה, אסור לחסום לו את הדרך לבאר, הוא צריך להיכנס ולשתות, המסגרת צריכה להיות מאוד תומכת ומכוונת לזה שהוא יסיים." (אלון)

כאשר דורשי ההכשרה פונים ללימודים מקצועיים, הם מצפים שהקורס יפתח בפרק זמן סביר ובתדירות סבירה. לעיתים הקורס נפתח רק לאחר חצי שנה, לדוגמה, ואז הם נאלצים לבחור שנית ולהחליט אם כדאי להם להתחיל את הלימודים גם על חשבון עזיבת עבודה בטוחה, כמו במקרה של גיא:

"לקח זמן, התהליך לקח פשוט מאוד הרבה זמן. חיכיתי לזה כמעט חצי שנה עד שזה נפתח, וכבר הייתי בעבודה ועזבתי עבודה, וגם לא הייתה לי אבטלה בשביל זה, אז הייתי צריך תקופה ארוכה לממן את עצמי בעבודה." (גיא)

3. החסם הכלכלי

24. כאשר דורשי ההכשרות מוצאים הכשרה רלוונטית עבורם, **מרביתם צריכים להתמודד עם חסם כלכלי המשפיע על החלטתם להירשם להכשרה עצמה**. חלק מהמשתתפים המחקר היו מובטלים או מפרנסים בעלי שכר נמוך, כמו שמתארת יארה:

"אני יודעת איפה הקורסים מתקיימים וכמה עולים וכל זה, זאת לא הבעיה שאנחנו נחפש. הבעיה היא האנשים – מצב כלכלי קשה, ואם לא קשה אז מוגבל, אין לי יכולת לממן עוד לימודים." (יארה)

25. החסם הכלכלי כולל שני מרכיבים:

- א. היכולת של דורשי ההכשרה לשלם על ההכשרה עצמה.
- ב. היכולת לקיים את עצמם בזמן הלימודים, שבמהלכם אין להם אפשרות לעבוד או ניתן לעבוד בהיקף חלקי בלבד.

26. חשוב לציין כי המשתתפים במחקר לא עשו הבחנה זו כאשר תיארו את הקשיים שעמדו בפניהם. הם דיברו באופן כללי על הצורך "לשלם" עבור הקורס, אבל מדבריהם עלה בבירור שהם מתכוונים הן לעלות שכר הלימוד והן להוצאות מחיה במהלך הקורס. עם זאת, כיוון שלשני המרכיבים יש השלכות מדיניות שונות, הניתוח שלהלן יתייחס לשני החסמים בצורה מובחנת.

27. עלות שכר הלימוד. במקרים שבהם לא היה ניתן למצוא קורס מתאים במימון ממשלתי, המשתתפים נאלצו לשלם את שכר הלימוד מכיסם. מדובר בהוצאה משמעותית עבור אוכלוסייה זו, שכרוכה בסיכון משמעותי לעתידם הכלכלי:

"(כדי לשלם על הלימודים) אני פשוט פתחתי את קרן ההשתלמות שלי, ופתחתי את קרן הפנסיה שלי, כאילו פתחתי לא רק בגלל זה, אבל כן עשיתי בזה שימוש...אז לא רצינו להסתכן בבית וזה אילץ אותי לפתוח את קרן הפנסיה שלי." (מוטי)

28. חלק מהמשתתפים במחקר התייחסו למימון ההכשרה כאל השקעה. אם הם היו יודעים כי יוכלו למצוא עבודה מתאימה לאחר ההכשרה, היו מרגישים בנוח להשתמש בחסכוניות שלהם על מנת לממן את ההכשרה.

"אם הייתי יודעת שאני משלמת מכיסי ויש לי השמה, הייתי שוקלת את זה ברצינות. גם עליי, הייתי לוקחת הלוואה או תשלומים והייתי מסתדרת, באמת, הייתי לוקחת את זה, אבל לזרוק את הכסף על 'קרן הצב' וללכת לאיזה קורס כשאתה לא יודעת שיש עבודה, אני לא אלק לזה." (חגית)

29. עבור חלק מהמשתתפים, גם הוצאה שעשויה להראות נמוכה יחסית נחשבה למשמעותית ביותר:

"זו הוצאה של 2,500 שקל וזה מאוד משמעותי בשבילי, אני בן אדם לא עובד, אני כרגע, עוד פעם, לא רוצה להגיד שאני רעב ללחם, אבל אני מתחיל לשחרר חסכוניות. באיזשהו שלב ייסגר הברז. אני צריך גם לדאוג לעת זקנה שלי. ונגיד, אם אני אלמד את הקורס הזה, ואני לא

יודע, נגיד שאעבור ולא ימצא חן בעיניי מסיבה כזאת או אחרת, אז שמתי 2,500 שקל על 'קרון הצבי?' (משה)

30. עדות זו מצביעה על כך שגם כאשר המדינה מכסה את רוב עלות הקורס, אך לא את כולה (כמו בתוכנית השוברים), התשלום החלקי המוטל על הלומדים עדיין יכול להוות חסם.

31. **הקושי להתפרנס בזמן ההכשרה.** לצד הקושי בתשלום שכר הלימוד, המשתתפים במחקר גם הזכירו ספציפית את הקושי להתפרנס בזמן ההכשרה, בעיקר בקורסים שלא מאפשרים לשלב עבודה במקביל ללימודים:

"תוך כדי ההכשרה היית צריך להיות חמישה חודשים בלימודי בוקר, ומי שלא היה לו אבטלה היה צריך לממן את זה מכיסו הפרטי, זה קושי מאוד גדול, זה קושי מאוד נרחב בעניין הזה של הכשרות, כי אתה צריך להתפרנס. אני, במיוחד אני, עם שלושה ילדים, לעשות הכשרה וגם להחזיק בית, בלי פרנסה – זה מאוד קשה." (גיא)

32. לעומת זאת, כאשר שעות הקורס מאפשרות עבודה במקביל, בעיית המחיה פחות משמעותית. כך, למשל, דנה סיפרה שהיא לומדת רק פעמיים בשבוע בשעות הערב, ולכן הצליחה לעבוד ולהתפרנס במקביל להכשרה.

4. התועלת בפנייה יזומה מצד גופי התעסוקה

33. מהמחקר עולה כי לצד הגורמים המקשים על מציאת הכשרה מתאימה, היה לפחות מרכיב אחד שהקל על השתתפות בלימודים. **חלק מהמראיינים שהצליחו למצוא הכשרה מקצועית העידו כי מאמצי גיוס אקטיביים הקלו עליהם במידה משמעותית.** כך, למשל, בחלק מהמקרים שירות התעסוקה שולח הודעת טקסט למובטלים בעבר או בהווה כאשר נפתח קורס הכשרה חדש:

"בגלל שאני כרגע בסטטוס של אבטלה, שירות התעסוקה שלח באופן אוטומטי הודעות SMS כאלה, ואז בעצם נותן לי לינק ואני נכנס והוא נותן לי את פרטי הקורס עצמו, ואם זה מתאים מתקדמים." (אוהד).

34. כשליש מהמראיינים, בעיקר כאלה מן החברה הערבית (6) והחרדית (2), הזכירו גיוס אקטיבי של משתתפי הכשרות על ידי **מרכזי הכוון:**

"אני לא יודע מה קורה בכללי, אבל בציבור החרדי זה מורגש בצורה מטורפת, יש כמה עמותות שמתעסקות עם זה, יש מרכזי הכוון, שכל הזמן מפרסמים ויש לי חברים שעברו דרכם... הם קיבלו את הפרטים שלי, לא יודע, כנראה מ(מקום מגורים), והם כל הזמן שולחים משרות שיש להם, קורסים שהם עושים, ערבים מקצועיים וכאלה." (מאיר).

"פניתי ל(מרכז הכוון העובד עם החברה הערבית) לפני שנה... ופתאום התקשרה אליי ואמרה שיש הכשרה. אמרתי לה בסדר, אני נרשם. נרשמתי ועברתי את כל השלבים והתחלתי את ההכשרה." (מוחמד).

ב. חסמים בפני הצלחה במהלך ההכשרה

35. גם אלה שצלחו את המסע ומצאו הכשרה, יפיקו ממנה תועלת רק אם היא מתאימה להם ברמה האישית ומספקת להם כלים מועילים ורלוונטיים. מבין המרואיינים שהצלחו בסופו של דבר למצוא הכשרות, היו לא מעטים שהתמודדו עם קשיים בנוגע להתאמתה ואיכותה.

1. התאמת ההכשרה לצורכי המשתתף

36. כאשר המרואיינים הצליחו למצוא הכשרות, **השאלה הנפוצה ביותר שאיתה התמודדו נגעה להתאמה האישית: האם מדובר בקורס ובמקצוע שהולמים את האופי והצרכים שלהם?** חלק מדורשי ההכשרה הביעו אכזבה לגבי ההיצע הקיים. הם ציינו שההכשרות שהיו זמינות עבורם לא התאימו להם מבחינה אישיותית ולא שירתו את הרצון שלהם להתקדם תעסוקתית:

"הקורסים שנמצאים בשוק העבודה, הקורסים שמוצעים בפני הציבור (במימון מלא או חלקי) שאתה יכול ללמוד – זה לא מתאים, לא ללמוד מזגנים, זה לא מתאים ללמוד מדריכת הנקה, מדריכת שינה, זה לא מתאים בשבילי, זה לא האישיות שלי" (יארה)

37. בנוסף להיצע המוגבל, חלק מהמרואיינים ציינו כי שירות התעסוקה שלח אותם להכשרות במימון המדינה שאינן תואמות את המגדר, הגיל ו/או העניין שלהם. ניתן לראות זאת למשל במקרה של דימה:

"יש שם (בשירות התעסוקה) הכשרות של פקידה, דברים כאלה, פקיד. אני, לצורך העניין, הייתי שלושה חודשים בשירות התעסוקה כשקיבלתי דמי אבטלה, אז הציעו לי ללמוד פקיד, כן? אני גבר בן 34, חזק, מה אתה מציע לי להיות פקיד? גם צריך להבין למי אתה מתאים את ההכשרות. לעומת זאת, אם ביקשתי משהו במחשבים לא היה כלום, לא היה שום דבר בתחום ההייטק. היה משהו בתחום הנגרות. לא משנה שמחשבים זה המקצוע שלי, אבל את יודעת מה? שיעשו בביטוח לאומי (הטעות במקור, הכוונה לשירות התעסוקה) לפני שאתה חותם, שיעשו מבחנים שלפחות עוזרים להבין למה הבן אדם שייך ואיזה קורס אפשר להביא לו, כי אתה לא מביא לבן אדם שהיה בהייטק להיות נגר – מן הסתם הוא יסרב...הקורסים שמביאים שם זה רק כדי להיפרד ממך, שלא תשב עליהם על הראש, זה לא קשור לבן אדם. לא עושים שום מבדק כדי להתאים את הקורסים. אני חושב שאם היו מנסים לעשות איזושהי התאמה, ההצלחה הייתה עולה פלאים, בעשרות אחוזים." (דימה)

38. מדברי המרואיינים עולה כי היה ניתן להגיע להתאמה טובה יותר אם היו מופנים להכוונה תעסוקתית. חלקם ציינו כי לא ידעו בעצמם מה יתאים להם ללמוד ובאיזה מקצוע כדאי להם לעבוד. אחרים סיפרו כי גילו תוך כדי ביצוע ההכשרה שהמקצוע הנלמד הוא כזה שלא ירצו לעבוד בו כלל, ואף עזבו את ההכשרה באמצע, דבר שלטענתם יכול היה להימנע אילו היו מסייעים להם להבין מה מתאים להם:

"קודם כול, (הכשרה) שמתאימה לשאיפות של הבן אדם ולכיוון של הבן אדם, למקצוע שהוא אמור לעבוד בו. גם אם לא התאמה מלאה, זו בדיקה מינימלית – דבר ראשון." (חזי)

39. רק שניים מהמרואיינים ציינו כי עברו בפועל אבחון והכוונה תעסוקתית, ותיארו אותה כהצלחה. הם ציינו כמה הדבר סייע להם ומיקד אותם, והדגישו את החשיבות של כלי זה למציאת תעסוקה מתאימה, וגם את הצורך בתהליך משמעותי, שניתן לו מספיק זמן לחשיבה והתלבטות:

"...שוב לשכת העבודה, מגיע לי אבטלה וגם מגיע איזשהו קורס, מה שיש. פה דווקא היה תהליך מאוד מעניין, תהליך שבו היה ייעוץ תעסוקתי עם פסיכולוגית תעסוקתית בלשכה

(לשכת התעסוקה) עצמה. לא הספיקו ארבע פגישות, הייתה לי את החמישית. בחמישית היה מה שנקרא 'בינגו' ואז מצאנו איזשהו כיוון חליפי: מידענות." (שירה)

2. איכות ההכשרות

40. בנוסף לקושי במציאת התאמה לצרכיהם האישיים, מרואיינים רבים סיפרו כי ההכשרות שהוצעו להם היו במקרים רבים באיכות נמוכה. בעיית האיכות באה לידי ביטוי במספר דרכים.

41. **(א) איכות המכללות** - מספר מרואיינים ציינו כי הקורסים אליהם נשלחו מלשכת התעסוקה מתקיימים במכללות שאינן ברמה גבוהה. כך, למשל, אורנית מתארת:

"הם (שירות התעסוקה) מבקשים ממני מקומות שמוכרים במשרד העבודה והרווחה. המקומות האלה, גם מה שנגיש לי באזור שלי, זה, אני אגיד לך את האמת, לא מקומות איכותיים, כאילו... לא איזה תעודה שתגיד שאפשר להגיד עליה 'כבוד, כבוד', זה סטנדרט." (אורנית)

42. **(ב) איכות תהליך הלמידה** - המרואיינים סיפרו על כשלים שהתקיימו במהלך הקורס עצמו, כמו ביטול שיעורים או למידה של רק 70% מהחומר הנלמד. לאה סיפרה כי בקורס הנהלת חשבונות שלמדה, שיעורים היו מתבטלים לעיתים תכופות. לדבריה, המרצה התלוננה בפני המשתתפים שלא קיבלה שכר מלא כיוון שהקורס התקיים במימון המדינה. כתוצאה מכך, היא סירבה ללמד אותם חלק מהחומר. כאשר פנו למפקחת לעזרה, המצב השתפר אך רק באופן זמני:

"... פניתי למפקחת, וכנראה מישוה הזהיר אותה שהמפקחת מגיעה ואיך שהיא הגיעה כל התמונה השתנתה.. אמרנו, רגע מה קרה פה? היינו עד אז בארבעה שיעורים שכל אחד ארבע שעות, בזבזו זמן מוחלט, ורק כשהמפקחת הגיעה היא הסכימה ללמד. המפקחת באה חד פעמית, וכשהמפקחת הלכה – המרצה חזרה לסורה." (לאה)

43. מנשה, שלמד קורס למנהלי עבודה, מספר גם הוא שלא לימדו אותם את כל החומר התיאורטי:

"(המרצים היו צריכים) לחשוף אותנו לכל מה שעתיד לקרות באמת...הייתה לנו תחלופה של כל מיני מרצים, והם פשוט ירו לכל עבר מהתכנים וזה בלבד הרבה חבר'ה. היום אני יכול לבוא ולהגיד להם: הייתם צריכים ללמד את זה ואת זה וזה, כי הדבר הזה מכין אותי לוועדה (לקבלת הרישיון המקצועי) ומכין אותי לשטח, ואני לא אצטרך תוך כדי תנועה ללמוד את הדברים האלה." (מנשה)

44. **(ג) מרכיב מעשי בהכשרה** - מספר מרואיינים ציינו כי הקורס שבו השתתפו לא הכין אותם לביצוע בפועל של המקצוע הנלמד. חלקם אמרו כי הקורס היה מכון לאפשר להם לעבור את הבחינות, אבל לא היה מותאם לצרכים של המעסיקים בפועל.

"...אם היום את מכניסה אותי למשרד לנהל אותו, אין לי מושג איך לגשת לזה, צריך באמת ללמוד את זה. דרך אגב, הלימוד העיוני ומה שקורה במציאות – יש פער ענק בין מה שלומדים בהנהלת חשבונות למה שקורה בפועל פיזית. זה לא ייאמן, יש הבדל תהומי, כלום. כל הנושאים שמלמדים – אם תלכי לראות איך מנהלת חשבונות עובדת היא תצחק, היא תגיד מה זה, על מה אתם מדברים בכלל, אין קשר." (לאה)

45. מקרה נוסף, שעליו סיפרה דנה, התרחש בקורס מזכירות רפואיות. קורס זה אמור להיות מלווה בסטאז' בבתי חולים, שמשלים את הלמידה התיאורטית, אולם המכללה לא קיבלה את האישורים הנדרשים, ולכן הלומדים נשלחו למצוא סטאז' בעצמם.

"..ואז פתאום אמרו שאין את האישורים ולכן תחפשו לעשות סטאז' במרפאות או בקופות חולים. אז אנחנו מחפשות, מתקשרות, הולכות פיזית – ולא מסכימים. לא הסכימו. עד שהבנו שכנראה אין צורך במזכירות רפואיות." (דנה)

46. לדברי דנה, גם כאשר חלק מהלומדות הצליחו למצוא סטאז' בכוחות עצמן, ההתנסות שלהן לא תמיד כיסתה את כלל הלמידה שהייתה אמורה להתקיים.

ג. מציאת עבודה: הציפיות והאתגר

47. בסופו של דבר, מבחינת המרואיינים ההיבט החשוב ביותר בהכשרה היה מה שקרה לאחר. עבורם, מציאת תעסוקה איכותית הייתה המדד המכריע לגבי הצלחתו או כישלונם של תהליך ההכשרה.

"קודם כול זה צריך להיות משהו שיש דרישה אחר כך לעבודה. אין בעיה שיהיו הכשרות, את יכולה לשים המון הכשרות, אבל אם בסופו של דבר את לא מוצאת עבודה, אני, מבחינתי זה בזבז זמן." (סיגל)

"אם זה קורס שאין מה לעשות איתו, אז ברמה האישית זה נחמד ואני נהנית וזה מעשיר אותי, אבל בסוף בסוף המטרה היא תעסוקה, אז זה צריך להביא אותי לרמה מקצועית מספקת ולהכין אותי להיות כשירה לעסוק במה שלמדתי אותו, ולהיות נדרשת." (לאה)

48. בהקשר זה עלו מספר סוגיות מרכזיות בחוויות של המרואיינים בכל הנוגע למציאת תעסוקה הולמת בסיום הקורס.

1. חוסר ניסיון במקצוע הנלמד

49. משתתפים בהכשרות שחיפשו עבודה בעצמם לאחר סיום הקורס נתקלו בקשיים משמעותיים הנובעים מכך שברוב המקצועות הנלמדים בהכשרות מסוג זה נדרש ניסיון בנוסף לתעודה. מסיימי ההכשרות שעמם שוחחנו נותרו בתחושה שההכשרות אינן רלוונטיות למציאת עבודה.

"עשיתי שני קורסים... עכשיו, מן הסתם בשניהם לא ניתן למצוא עבודה, כי אתה עושה רק את הקורס ובעצם אין לך ניסיון, אז יש לי תעודות שאני אצטרך בטח להישאר איתן כמה שנים עד שמישהו יזכר בי." (מוטי)

"למי שפניתי, הם רצו רק ניסיון. זאת אומרת, אני שלחתי דרך ALL JOBS. שם את אמורה לציין עם ניסיון ובלי ניסיון, אז אני הולכת על כל הקופה, למרות שרשמתי ללא ניסיון – אף אחד לא חזר, אף אחד לא לוקח סיכונים, כולם רוצים לקחת משהו שיוודע את העבודה ולא בא ונופל עליהם." (לאה)

50. אחד המרואיינים סיפר שהפסיק את ההכשרה באמצע, לאחר שבדק את האפשרויות למציאת עבודה בתחום ונאמר לו שאינו רלוונטי בשל חוסר ניסיון. הוא יצא מהתהליך בתחושה שרימו אותו. לדבריו, אם היו משקיעים יותר מחשבה, ייתכן שהיו יכולים לחסוך ממנו את הזמן שהקדיש לקורס.

"הציעו לי שם (שירות התעסוקה) הכשרה של סייבר, אבל מסתבר שהכשרה של סייבר למי שאין לו ניסיון בתחום זה לא עוזר. זה כוכבית בצד. המכללה מכרה קורס למדינה, קורס שאין מה לעשות אתו. זה גרם לזה שפשוט עזבתי קצת לפני הסוף, כי אין אפשרות למצוא עבודה. לכל ראיון שהלכתי, והלכתי ליותר מ-30 ראיונות אני חושב, זה הסתכם בזה שאין לי ניסיון." (חזי)

2. השכר במקצוע הנלמד

51. היבט נוסף שיצר תסכול בקרב מסיימי ההכשרות הוא **השכר הנמוך במשק בחלק מהמקצועות הנלמדים בהכשרה מקצועית**. לרוב, אנשים שמגיעים להכשרות אלה מקווים שיוכלו לשפר את שכרם ואת תנאי העבודה, וחלקם מגלים רק לאחר ההכשרה שהתעודה לא מסייעת להם בכך.

"השלמתי את מה שהיה לי, ויש כאלה שבכלל לא עשו עם זה כלום... ומי שבכל זאת הולך לזה מקבל שכר די זעום, 7,000-8,000 שקל, זה מה שמציעים למתחילים בתחום הזה, וזה חבל, כי היו שם אנשים (בקורס) שלא התאים (להם) מבחינת השכר." (שירה)

52. לעומת זאת, היו מרואיינים שהבינו את הצורך להתחיל 'מלמטה' לטובת עתיד מקצועי יותר טוב:

"התייעצתי ואמרו לי ששווה לי לרדת בשכר לתקופה ולהתמקצע בתחום ולרכוש את הניסיון, ואחרי שנה – כי יש לי ערך מוסף גם בדברים אחרים – תוכלי לעבוד כמנהלת דיגיטל, שלשם אני בעצם רוצה להגיע. אז יכולתי להרוויח יותר, ואפילו הרווחתי יותר, אבל זה לא היה בתחום שלי. עכשיו אני עובדת מהבית ומרוויחה פחות, אבל זה בסדר כי אני בלמידה וסוג של סטאז' כרגע." (מעין)

3. תחושת האכזבה

53. כמעט כל המרואיינים ציינו כי ציפו להשמה לאחר סיום ההכשרה (רק מרואיינת אחת סיפרה שהשתתפה בקורס לשם העשרה ולא מתוך תקווה למצוא עבודה בתחום). **הציפייה להשמה נבעה לעיתים קרובות מהבטחות של המכללה שבה למדו**, כאשר נרשמו לקורס ובמהלכו, אך לרוב ההבטחות התפוגגו עם סיום ההכשרה.

"קודם כול, הגברת שדיברתי איתה בהתקשרות הראשונית אמרה לי: 'אין לי בעיה, יש בזה מלא עבודה'. ואז כשהגענו לחתימה אמרה: 'תשמע וזה, אני לא יכולה להתחייב לך להשמה, אבל בוא נקווה שיהיה בסדר'. את יודעת, משחקי מילים כאלה כדי לקדם את המכירה שלה. בשורה התחתונה אמרתי לה, 'בואי תחתמי לי על השמה גם', והיא לא הייתה מוכנה. אז כאילו היא אמרה שהשוק מוצף במשרות ולא תהיה בעיה למצוא עבודה, וגם בזה צריך להיזהר, תמיד צריך לקחת את זה בעירבון מוגבל, את כל המילים היפות האלה." (אוהד)

54. שתי מרואיינות שיתפו כי בקורס שבו למדו הגיעו למסקנה שרק המצטיינים בקורסים הם בעלי סיכויי ריאלי למצוא עבודה:

"אני כבר לא מצפה האמת כל כך לשילוב במקומות עבודה, אני מאמינה שזה יותר למצטיינים או לחזקים ולמובילים..." (מירה)

55. **חוסר הסיוע מצד המכללות במציאת השמה אחרי הקורס אכזב מאוד את המרואיינים**. האכזבה הייתה עמוקה במיוחד כאשר המשתתפים בהכשרה לקחו על עצמם סיכונים, כמו שימוש בחסכונות או עזיבת עבודה בטוחה כדי ללמוד.

"אם לא היו מבטיחים לנו שתהיה השמה בתחום ויעזרו לנו למצוא עבודה ויש להם כלים וקשרים וכו', לא הייתי נכנסת לזה. לא הייתי נכנסת לזה. חבל." (לאה)

פנינה מתארת חוויה דומה של אכזבה מחוסר הסיוע של המכללה בהשמה למרות ההבטחות:

"בראיון (קבלה לקורס) אמרו תראי, ברגע שאת עוברת את המבחן אנחנו לא זורקים אותך, אנו עוזרים לכם להכין קורות חיים מסודרים ומלווים אתכם, נהיה כל הזמן בקשר ונשלח אתכם לראיונות והצעות עבודה. אמרתי וואו, איזה דבר פנטסטי, יכול להיות משהו נהדר. כשנגמר הקורס לא ראו אותנו ממטר, לא מעניין אותם, עשו טובה שנתנו לנו את התעודה בכלל." (פנינה)

4. מציאת עבודה בסיום ההכשרה מייצרת חוויה חיובית

56. לעומת המשתתפים בהכשרה המאוכזבים, אנו רואים כי **אלה שמצאו עבודה טובה ומתאימה להם, היו סלחנים ביחס לקשיים במציאת ההכשרה ובמהלך הקורס עצמו**. כך, לדוגמה, גם במקרים שבהם לא נלמד חלק מהחומר, או שהקורס נפתח רק זמן רב אחר ההרשמה, המרואיינים שמצאו עבודה טובה ציינו שהם מרוצים מהקורס והיו ממליצים עליו לחבריהם.

מנשה לדוגמה הביע במהלך הראיון את הקשיים שחווה במהלך הקורס:

"האמת שהייתי קרוב (לעזוב). הרבה חבר'ה התייאשו באמצע, אני גם הייתי קרוב...קודם כול ההכשרה הייתה צריכה להיות רציפה, בלי עצירות ובלו הקפאות, דבר שקרה לנו המון, ובלי כל מיני דברים שמשתנים.. הייתה לנו תחלופה של כל מיני מרצים, והמרצים פשוט ירו לכל עבר מהתכנים וזה בלבד הרבה חבר'ה...הרגשנו שאנחנו עומדים במקום וזה תסכל אנשים." (מנשה)

למרות זאת, מנשה - שמצא עבודה בתחום אותו למד כבר בסיום הקורס - אמר כי היה מרוצה מהקורס: "אבל ברגע שמצאת עבודה והשתלבת, גם כשהקורס נעצר – אתה בעבודה וזה סטאז'. היו לנו תשעה חודשי סטאז', אז זה פיצה על זה." (מנשה)

57. דוגמה נוספת היא גיא, שנרשם לקורס שנפתח רק אחרי חצי שנה, היה צריך לעזוב עבודה לטובת הלימודים וחש כי ההכשרה לא הכילה את כל התכנים להם היה זקוק:

"היו עוד דברים (חומר לימודי) שהיו אמורים להיכנס, וזה לא נכנס. לא נכנס, לא יודע אם זה בכלל היה בסילבוס, דברים שלמדתי היום תוך כדי עבודה. ההכשרה נותנת את הבסיס." (גיא)

למרות זאת, הוא מסכם את החוויה באופן חיובי - כיוון שמצא תעסוקה איכותית:

"מה אני יכול להגיד לגבי הכשרות מקצועיות, אני יכול להגיד רק שזה האמת דבר מוצלח....אם זה לוקח אותך למקומות הנכונים, אם אתה רציני ואם אתה חושב על קריירה, אז זה יכול לקדם אותך...כן, בסך הכול, אני יצאתי מאוד מרוצה מההכשרה בקורס." (גיא)

4. מסקנות

58. ממצאי המחקר שתוארו לעיל מפריכים את הטענה, העולה מדי פעם מצד מעסיקים וגורמי תעסוקה שונים, לפיה אין מספיק אנשים שמעוניינים להשתתף בהכשרות ולכן אין יכולת להרחיב את היקפן.

בפועל, כפי שהעידו המרואיינים, קיים כיום מגוון רחב של חסמים המקשים על השתתפות בקורסים המתאימים להם ועל סיכויי ממשית למצוא תעסוקה איכותית.

59. **מחסור במידע ציבורי נגיש ואמין על קורסי הכשרה במימון המדינה וחוסר בהכוונה אליהם:** מחצית מהמרואיינים במחקר לא חשבו בעצמם לחפש הכשרה מקצועית, אלא נחשפו לאפשרות זו תוך כדי חיפוש עבודה, בדרך כלל דרך פקידים בשירות התעסוקה. החיפוש עצמו היה מתסכל ומייגע: הם לא קיבלו סיוע והכוונה במציאת הקורס המתאים להם; המידע על ההכשרות לא היה זמין, ובמקרים מסוימים היה לא מעודכן ואף מטעה; ופניות למכללות לא זכו למענה. גם כאשר נמצא קורס מתאים, במספר מקרים הוא לא נפתח בסופו של דבר, מה שעורר תסכול ואכזבה. ביקורת שבוצעה על ידי מבקר המדינה ופורסמה בשנת 2021 מצאה ממצא דומה: אין אתר אחד המרכז עבור הציבור את כלל אפשרויות ההכשרה. עוד מציין הדוח כי היעדר התכלול מקשה על התאמת ההכשרות לצורכי שוק התעסוקה והאוכלוסיות השונות.¹⁴

60. **קשיים כלכליים הם חסם מרכזי מאוד להשתתפות בהכשרות:** לצד הקושי באיתור קורס מתאים, חלק מהמרואיינים התמודדו גם עם קושי כלכלי. ככל שלא הצליחו למצוא קורס במימון מלא של המדינה, הם היו צריכים לשלם את שכר הלימוד מכיסם הפרטי, מה שהיה כרוך מבחינתם במחירים ובסיכונים משמעותיים. כאשר שעות הקורס לא אפשרו שילוב של עבודה במקביל, המרואיינים נאבקו למצוא פתרון לפרנסתם במהלך הלימודים, בנוסף על אתגרי הלמידה עצמה. מחקר שבוצע על ידי המכון הישראלי לדמוקרטיה וזרוע העבודה ובחן את מלגות הקיום בהכשרות מקצועיות מחזק ממצא זה. המחקר מצא כי הסיבה העיקרית לנשירה בזמן ההכשרה קשורה ליכולת להמשיך ולהתפרנס בזמן ההכשרה. עוד נמצא כי 30% מבין אלה שקיבלו דמי קיום טענו כי בלעדיהם לא היו נרשמים כלל להכשרה.¹⁵ מבקר המדינה מציין גם הוא כי רבים מהעובדים בשכר נמוך או מובטלים עשויים לוותר על הכשרה מקצועית ממומנת או לנשור במהלכה בעקבות מחויבות הזמן והכסף הכרוכים בהשתתפות בקורס כזה.¹⁶

61. בשנים האחרונות נעשו מאמצים לשפר ולהרחיב את מערך ההכשרות הממשלתי. בין השאר, הושם דגש רב יותר על **קורסים המשלבים מעסיקים** בתהליכי התכנון והיישום. בנוסף, התשלומים והסובסידיות למעסיקים ומפעילי ההכשרות **מבוססים יותר על תוצאות הקורסים**, עם תגמול להשמת המשתתפים בשכר גבוה בתום הקורס. בשנות הקורונה, גם הוגדלו משמעותית התקציבים להכשרה מקצועית, ובעקבות הזרמת המשאבים התרחב מספר המשתתפים בקורסים במימון ממשלתי ל-30 אלף בשנת 2021¹⁷ (לעומת 10-15 אלף בשנים קודמות).

62. עם זאת, השיפור ברלוונטיות של ההכשרות למשק והגידול בהיקפן לא בהכרח נתנו מענה לצרכיהם של עובדים בעלי שכר נמוך המחפשים שדרוג תעסוקתי, או למי שנמצאים מחוץ למעגל התעסוקה. ממצאי המחקר מלמדים אותנו כי **היצע הקורסים במימון המדינה עדיין מוגבל ביותר:** מרואיינים רבים חשו שהקורסים המעטים שהוצעו להם לא התאימו לאופיים ולנסיבותיהם. בהיעדר הכוונה וליווי מקצועיים, חלקם הרגישו שהם נדחקים למסלול שאינו נכון מבחינתם. אחרים, שמצאו קורס המתאים להם, הרגישו שהלימודים בפועל לא היו ברמה גבוהה ולא העניקו להם את הכלים הנדרשים להשתלב במקצוע.

¹⁴ מבקר המדינה. (2021). [למידה לאורך החיים והכשרה מקצועית למבוגרים - התאמתן לשוק העבודה המשתנה](#).

¹⁵ ד"ר אזורי-ויזל, ש', ד"ר מלצר, י', פורת, א' וקידר, י'. (2021). [הודעה לעיתונות: דמי קיום למשתתפים בהכשרות יכולים לתרום לעליית שכר ולתעסוקה בתחום ההכשרה](#). המכון הישראלי לדמוקרטיה.

¹⁶ מבקר המדינה 2021.

¹⁷ מאור ושגיא 2020.

63. הגורם המכריע ביותר מבחינת המרואיינים היה **קושי במציאת עבודה איכותית לאחר סיום הקורס**. אלה שגילו כי אינם מצליחים למצוא עבודה כי היא דורשת ניסיון מעשי בתחום, או שהשכר נמוך מכפי שציפו, יצאו מהתהליך באכזבה עמוקה. לעומת זאת, משתתפים בהכשרות שמצאו עבודה איכותית עם סיומן ראו את התהליך באור חיובי, למרות הקשיים הרבים בדרך. על מנת לסייע לעובדים למצוא עבודה בסיום הכשרה, מחקר של מכון ברוקדייל על שוק התעסוקה בימי הקורונה ולאחריה המליץ על תיאום בין דורשי הכשרות, מעסיקים ומוסדות ההכשרה.¹⁸ גם הוועדה לקידום התעסוקה לקראת שנת 2030 המליצה על עדכון תוכניות הלימוד לפי ביקוש השוק ובשיתוף מעסיקים, וכן שילוב עבודה בפועל (התמחות) אצל מעסיקים כחלק מתוכניות הלימוד על מנת להגדיל את איכות ושיעור התעסוקה.¹⁹

5. המלצות

64. ההמלצות שלהלן גובשו לאור ממצאי מחקר זה ולאור הניסיון הרב שצברה עמותת 121 המובילה את מטה "המקפצה" בהתייעצות עם מומחים ואנשי מקצוע רבים. מתוך כך, אנו יודעים כי האתגרים העומדים בפני משתתפים פוטנציאליים הם רב-ממדיים ונוגעים להיבטים שונים של מערך ההכשרות. בהתאם לכך, גם הסרת החסמים תדרוש שילוב של צעדים שונים.

65. **הצורך הדחוף ביותר הוא חיזוק מערכי התמיכה והליווי למשתתפים פוטנציאליים בהכשרות**. השיטה הקיימת, שבה רוב האנשים הניגשים ללשכות התעסוקה נשלחים לחפש קורסים בעצמם, אינה יעילה ואינה עובדת. נדרש מערך מסודר, מקיף ושיטתי שמסוגל לתת לפונים הן אבחון תעסוקתי והכוונה אישית והן מידע עדכני ומדויק לגבי אפשרויות ההכשרה העומדות בפניהם. לשם כך, יש לגייס ולהכשיר אנשי מקצוע מתאימים, לאסוף ולעדכן באופן שיטתי את המידע לגבי ההכשרות וליצור ממשקים נגשים לחיפוש אחר קורסים.

66. **מערך הליווי והתמיכה צריך להיות מבוסס על ליווי אישי של מחפשי עבודה ואנשים המעוניינים לשפר את מצבם התעסוקתי לכל אורך התהליך**: מציאת ההכשרה המתאימה, הלימודים עצמם, וחיפוש העבודה אחריה. בין השאר, המערך צריך לפעול באופן פרו-אקטיבי ולהציע אפשרויות באופן יזום לאלה שטרם מצאו קורס הנותן מענה לצרכיהם.

67. **כחלק ממנגנוני התמיכה הנדרשים, יש להבטיח דמי קיום לאלה שאינם מקבלים דמי אבטלה**. כדי שמערך זה של ליווי אישי יהיה אפקטיבי, צריכים לעמוד לרשותו כלים גם למתן סיוע כלכלי למי שאינם יכולים לשלב לימודים ועבודה וצריכים למצוא דרך לקיים את עצמם במהלך הקורס.

68. **בה בעת, גם תמיכה וליווי ברמה הגבוהה ביותר לא יועילו אם אין בפועל היצע מספיק של קורסים איכותיים ורלוונטיים הנגישים למשתתפים פוטנציאליים**, הן מבחינת עלות (קורסים במימון ממשלתי מלא) והן בהיבטים אחרים (מיקום גיאוגרפי, שעות לימוד, שפת ההוראה וכן הלאה). ממצאי המחקר מעידים על כך שמחד גיסא רבים מהקורסים הקיימים אינם מותאמים להעדפות של משתתפים פוטנציאליים, ומאידך גיסא אינם מספקים להם כישורים הרלוונטיים למעסיקים ולכן אינם מאפשרים להם למצוא עבודה איכותית, שהיא בסופו של דבר תכלית ההכשרה מבחינתם.

¹⁸ סומך, ס', תירוש, א' ובן מאיר, א'. (2021). [שוק התעסוקה בשיא משבר הקורונה ולאחריה](#). מכון מאירס ג'וינט ברוקדייל.

¹⁹ משרד העבודה. (2019). [הוועדה לקידום תחום התעסוקה לקראת שנת 2030: דוח מסכם](#).

69. כדי לתת מענה לחסמים אלה, יש להבטיח כי קורסים מתוכננים במימון המדינה מייצרים מענה לצרכים של המשתתפים והמעסיקים כאחד. בנוגע לאחרונים, אנו מציעים ליישם את המודלים שהציעה "המקפצה" (במסמך "המקפצה לישראל"²⁰):

- א. שילוב מעסיקים בכל קורס במוסדות ללימוד מקצועי - תמרוץ מוסדות ללימודי מקצוע לעבוד עם מעסיקים, על מנת להבטיח קורסים איכותיים ומעודכנים לצורכי המשק.
- ב. עבודה יזומה להנעת מעסיקים קטנים ובינוניים לשותפות בקורסים - תקצוב ממשלתי לגופים שמשימתם תהיה עבודה עם מעסיקים קטנים ובינוניים והנעתם לשותפות בקורסים שיבוצעו עם מוסדות ללימודי מקצוע.
- ג. תמיכה בהתארגנויות מעסיקים ענפיות לתוכניות רב-שנתיות - תקצוב ממשלתי להתארגנויות ענפיות עצמאיות של מעסיקים לפיתוח מיומנויות עובדים, על בסיס מחקר ותוכנית אסטרטגית רב-שנתית שהאחריות ליישומה תהיה על המעסיקים.

70. עם זאת, כדי שקורסים בשילוב מעסיקים יוכלו לגייס משתתפים, פיתוחם ויישומם צריכים להתבצע בתיאום עם מערך התמיכה והליווי שתואר לעיל. מערך זה, אם יפעל ברמה גבוהה ויקבל את המשאבים הנדרשים, יוכל לאסוף באופן שוטף מידע על הצרכים וההעדפות של משתתפים פוטנציאליים. בעבודה מתואמת, הצלבה בין הרצונות של המעסיקים ושל הפרט תבטיח כי ההשקעה הממשלתית תזרום לקורסים היעילים ובעלי הערך המוסף הגבוה ביותר.

71. במסגרת מנגנון כזה, יש חשיבות רבה לחיזוקם של מוסדות הכשרה. אמינות ואיכותן של המכללות המספקות קורסים במימון ממשלתי הן תנאי חיוני עבור המשתתפים למציאת הכשרה מתאימה ולסיומה במציאת תעסוקה איכותית. גם כאשר המעסיק מעורב בהכשרה, ברוב המקרים המכללה היא זו שמציגה את האפשרויות בפני המשתתף הפוטנציאלי, אחראית ללימודיו על כלל היבטיהם, וגם מצופה ממנה לתת לו מענה בחיפוש תעסוקה לאחר סיום הקורס. בהתאם לכך, נדרשת השקעה ממשלתית במוסדות הכשרה, הן באמצעות הקצאת משאבים מתאימים והן באמצעות מנגנון הערכה ובקרה הממוקד בערך המוסף שהם נותנים למשתתפים. אנו מציעים כי ביצוע הערכת הקורסים יהיה על ידי שימוש במגוון שיטות הערכה ומדדים הכוללות: יצירת חתכים של כמות גדולה של משתתפים על מנת לייצר למידה רחבה, מחקרי אורך ושימוש בקבוצות ביקורת²¹.

6. אחרית דבר

72. המחקר וממצאיו מעידים ומחזקים את הצורך לחזק את המנגנונים הנוגעים להון האנושי של המשתתפים בהכשרות המקצועיות. ממצאי המחקר מובילים אותנו להאמין כי יישום ההמלצות שתוארו לעיל ייצור מעגל היזון חוזר חיובי בתחום ההכשרות. ככל שהיצע הקורסים האיכותיים והמתאימים יגדל, כך יתרחב גם האמון והעניין במערך ההכשרות מצד משתתפים פוטנציאליים. הדבר יאפשר לפתוח יותר קורסים ולמצוא עובדים איכותיים עבור מעסיקים המשוועים לאנשי מקצוע ברמה גבוהה. הצלחה כזו תמחיש לקהילה העסקית שמעורבותה בתחום ההכשרות נושאת פרי, ותעודד מעסיקים נוספים להיות מעורבים ולקחת חלק בפיתוח ובהתאמה של קורסים. המעורבות הגוברת של המעסיקים תאפשר

²⁰ מאור ושגיא 2020.

²¹ שם.

להרחיב עוד יותר את היצע הקורסים שבסיומם יש סיכוי גבוה לתעסוקה איכותית, וכך המעגל ילך ויתעצם.

נספח א' - מדריך הראיון

1. רקע כללי
 - 1.1. ספר/י לי על עצמך (משפחה, ילדים, היסטוריה תעסוקתית).
 - 1.2. ספר/י לי על מה גרם לך לרצות לעבור הכשרה מקצועית.
 - 1.3. איזו הכשרה רצית לבצע/התחלת ולא סיימת/סיימת בהצלחה?
 - 1.4. מה גרם לך לבחור בתחום הזה?
2. חיפוש ההכשרה
 - 2.1. ספר/י לי על הליך חיפוש ההכשרה - מה היה לך קל, מה היה לך קשה?
 - 2.2. האם מישהו סייע לך בתהליך הזה? מי?
 - 2.3. אילו תנאים את/ה צריך/ה בשביל להתחיל הכשרה?
3. ההחלטה להשתתף או לא להשתתף בהכשרה
 - 3.1. מה עודד אותך להתחיל בפועל את ההכשרה?
 - 3.2. מה גרם לך לא להתחיל את ההכשרה?
4. מימון ההכשרה
 - 4.1. האם קיבלת מימון כלשהו להכשרה?
 - 4.2. אם כן, איזה סוג של מימון? מלגה/ דמי קיום.
 - 4.3. אם הגשת ולא קיבלת, מאיזו סיבה לא קיבלת?
 - 4.4. ספר/י לי על הליך בקשת המימון.
5. לנושרים - ההחלטה לעזוב את ההכשרה
 - 5.1. ספר/י לי על ההחלטה לעזוב את ההכשרה.
 - 5.2. מה גרם לך לעזוב את ההכשרה?
 - 5.3. מה היה גורם לך להישאר ולסיים את ההכשרה?
6. לבוגרי ההכשרה - חיפוש עבודה בסיום ההכשרה
 - 6.1. ספר/י לי על הליך חיפוש העבודה
 - 6.2. איך ההכשרה סייעה לך במציאת עבודה?
 - 6.3. אילו תנאי עבודה השתפרו אצלך מעבודתך לפני ההכשרה (שכר, תנאים וכדומה).
7. איך היית מגדיר/ה הכשרה טובה ואיכותית?