

מיפוי ואפיון המשתתפים בקורסי קרן שלם בשנים תשע"ד-תשע"ו

תקציר מנהלים

מוגש על ידי מכלול
יחידת הערכה ומחקר
קרן שלם



חוקרת ראשית: ד"ר עדי לוי-ורד

עוזרת מחקר: גב' מיה סבג

שותפי ההערכה:

- ❖ תמנע גבאי מרקוביץ, מנהלת תחום פיתוח כוח אדם והסברה, קרן שלם.
- ❖ שרון גנות, מנהלת ידע ושותפויות, קרן שלם.

יוני 2017

קרן שלם/2017/203

תקציר מנהלים

בדו"ח זה מוצגים תקציר של ניתוח ומיפוי מאפיינים של 1,411 משתלמים שהשתתפו ב- 76 קורסי הכשרה של קרן שלם בשנים 2014-2016.

מטרות המיפוי:

- א. אפיון משתתפי הקורסים – בהתייחסות למשתני הרקע שלהם.
- ב. אפיון קורסי ההכשרה של קרן שלם – כגון סוג הקורסים, בעלי התפקידים עבורם יועדו הקורסים, רוחב הפריסה שלהם והגופים המכשירים שהעבירו אותם.

1. פילוח מגדרי

- ❖ מתוך 1411 המשתתפים: 68% נשים (966), 15% גברים (207), 17% לא דיווחו את המגדר (238).
- ❖ מיפוי מאפייני המגדר של בעלי תפקידים שונים אשר השתתפו בקורסי קרן שלם בשנת תשע"ה וענו על שאלוני המשוב בסיום הקורסים מעלה כי בקרב המדריכים השתתפו 74% נשים לעומת 9% גברים בלבד, בקרב העובדים הסוציאליים 93% נשים לעומת 7% גברים בלבד, ואילו בקרב המנהלים רבע הינם גברים ו-72% נשים.

2. פילוח לפי קורסים ייעודיים למגזרים ספציפיים

- ❖ מתוך 76 הקורסים שנבחנו במדגם הנוכחי, 52 קורסים הינם כלל-מגזריים, 16 קורסים יועדו למגזר הערבי, 4 קורסים יועדו למגזר החרדי ו- 4 קורסים יועדו למגזר הדתי-לאומי.
- ❖ 68% (955 משתלמים) השתתפו בקורסים ללא שיוך מגזרי, 22% (304 משתלמים) השתתפו בקורסים המיועדים למגזר הערבי, 6% (84 משתלמים) השתתפו בקורסים המיועדים למגזר הדתי-לאומי, ו- 5% (68 משתלמים) השתתפו בקורסים המיועדים למגזר החרדי. כלומר, קיימת מידת התאמה גבוהה בין אחוז הקורסים שהוקצו לכל מגזר ואחוז המשתתפים בקורסים אלו, מתוך כלל המדגם.
- ❖ בקרב המדריכים שהשתתפו בקורסים כמחצית הינם מהמגזר הערבי, לעומת 42% יהודים.
- ❖ בקרב העובדים הסוציאליים שהשתתפו בקורסים, 75% יהודים ורק 19% ערבים.
- ❖ בקרב הרכזים והמנהלים שהשתתפו בקורסים, 70% יהודים לעומת 23% ערבים בלבד.

3. פילוח סוגי המסגרות השולחות לקורסי הכשרה

- ❖ מסגרות התעסוקה מוציאות הכי הרבה עובדים לקורסי הכשרה (504, כ-38% מכלל המשתלמים).
- ❖ מסגרות יום שהות ארוך מהוות כרבע מהמשתלמים (342, 24%).
- ❖ מרכזי היום לגילאי +21 שלחו 186 משתלמים לקורסי הכשרה (כ-13%).
- ❖ ממסגרות אחרות הגיעו כמות קטנה יותר של משתלמים: מסביבה תומכת הגיעו כ-5%, מדיור בקהילה וכן ממסגרות ההתנדבות הגיעו כ-4%. הרשויות המקומיות וכן מועדוני הפנאי שלחו כ-3% משתלמים. מעונות היום השיקומיים שלחו רק כאחוז בודד של משתלמים. כמו כן, 24 מהמשתלמים הגיעו ממסגרות אחרות (כ-1%), ועוד 55 משתלמים לא ציינו באיזו מסגרת הם עובדים (כ-4%).

4. מיקום גיאוגרפי של המסגרות השולחות אנשי צוות לקורסי הכשרה

- ❖ המשתלמים ממחוז מרכז מהווים סה"כ 30% מכלל המשתלמים.
- ❖ המשתלמים ממחוז ירושלים מהווים סה"כ 29% מכלל המשתלמים.
- ❖ המשתלמים ממחוז צפון מהווים סה"כ 18% מכלל המשתלמים.
- ❖ המשתלמים ממחוז דרום מהווים סה"כ 14% מכלל המשתלמים.

5. פילוח סוגי קורסים

- ❖ 34 קורסים (45%) הינם פנים מסגרותיים (קורסים המתקיימים בתוך המסגרת עצמה ומוגבלים לכמות משתתפים לפי גודל המסגרת), 19 קורסים (25%) הינם קורסים מקומיים, קורס אחד (1%) הינו קורס אזורי, 12 קורסים (16%) הינם קורסים מחוזיים, 10 קורסים (14%) הינם קורסים ארציים (התפלגות זו בחלוקה לשנים מוצגת בנספח 1 תרשים ג').
- ❖ כמות המשתתפים בקורסים: 32% משתלמים בקורסים תוך-מסגרותיים, 30% משתלמים בקורסים מקומיים, 2% (29 משתתפים) משתלמים בקורסים אזוריים, 20% (284 משתתפים) משתלמים בקורסים מחוזיים ו-15% (212 משתתפים) משתלמים בקורסים ארציים.

6. מידת ההתאמה בין סוג אוכלוסייה המיועדת לקורס לבין האוכלוסייה שהשתתפה בפועל

- ❖ 72% מהקורסים יועדו למדריכים ובהם השתתפו 932 משתלמים. כ-69% אחוז מהמשתלמים בקורסי המדריכים הינם בפועל מדריכים ומלבדם קיים מגוון רחב מאוד של בעלי תפקידים נוספים אשר לקחו חלק בקורסים אלו. מגוון בעלי התפקידים שהשתתפו בקורסים מושפע באופן ישיר מכך ש-34 מהקורסים שהתקיימו הינם תוך-מסגרותיים (כ-62% מקורסי המדריכים). בדומה לכך, בשלושת הקורסים שיועדו למדריכים ואימהות השתתפו 74 משתלמים, כ-55% מתוכם מדריכים וכ-12% בעלי תפקידים אחרים (כ-12%, ככל הנראה אימהות). כמו כן, בקורס היחיד שהתקיים עבור מדריכים ואנשים עם משה'ה השתתפו 22 משתלמים מתוכם 9 מדריכים בלבד וכשליש בעלי תפקידים אחרים.
- ❖ כ-8% מהקורסים יועדו לרכזים ובהם השתתפו 128 משתלמים. מבין המשתלמים בקורסים אלו כ-58% הינם רכזים והשאר הינם בעלי תפקידים אחרים.
- ❖ כ-3% מהקורסים יועדו למנהלים ובהם השתתפו 48 משתלמים, מתוכם 44 מנהלי מסגרות ו-2 רכזים-מידת התאמה מיטבית בין בעלי התפקידים עבורם יועד הקורס והמשתתפים בפועל. כמו כן, בקורס היחיד שיועד לרכזים ומנהלים יחד, נכחו כשני שלישי רכזים וכשליש מנהלי מסגרות וכן כ-8% בעלי תפקידים אחרים.
- ❖ שני קורסים נוספים יועדו לעו"סים (כ-3%) וכ-75% מהמשתלמים בקורסים אלו היו אכן עו"סים והשאר בעלי תפקידים אחרים.
- ❖ קורס יחיד יועד באופן ספציפי לאנשי שירות ובו כ-88% מהמשתתפים היו אנשי שירות.
- ❖ ב-5 הקורסים אשר יועדו למתנדבים רק כ-56% מהמשתתפים דיווחו כי הינם מתנדבים והשאר בעלי תפקידים אחרים.

7. פילוח כמות קורסים וכמות משתלמים שהוכשרו על ידי כל גוף מכשיר בכל שנה

- ❖ בבחינת הגופים המכשירים את המשתלמים מטעם קרן שלם, התערבות מכילה אחראית על הכמות הגדולה ביותר של קורסים (23, 30%), אך הם אחראים בפועל על הכשרה של כ-21% מהמשתלמים בלבד.
- ❖ מכון מגיד נמצא כגוף המכשיר את הכמות הגדולה ביותר של משתלמים (כ-30% מהמשתלמים) במסגרת 18 קורסים.
- ❖ מכון טראמפ אחראי על הכשרתם של 16% מהמשתלמים שהשתתפו ב-10 קורסים שונים במימון קרן שלם וכן עפרה ברגר, האחראית על העברת קורסי סגור עצמי באופן תוך מסגרת, הייתה אמונה על 8 קורסים (11%) בהם הוכשרו 7% מהמשתלמים.
- ❖ בנוסף על אלו, בשנים תשע"ד-תשע"ו העבירו דוד ילין 5% מהקורסים (N=4), בהם הוכשרו 6% מהמשתלמים. מכון שיפור ורותי טרביס העבירו כל אחד 3 קורסים בהם הוכשרו 5% ו-4% מהמשתלמים בהתאמה. כמו כן, מכללת אלקאסימי ואשל העבירו כל אחד שני קורסים בהם הוכשרו 4% ו-2% מהמשתלמים בהתאמה. לבסוף, ג'וינט אשלים, ובית הספר המרכזי העבירו כל אחד קורס אחד בהם הוכשרו כ-2% מהמשתלמים בכל קורס.

8. מיפוי הארגונים השולחים משתלמים לקורסים

- ❖ באופן כללי, המשתלמים נשלחו לקורסים מ-63 עמותות, ארגונים וחברות ומ-52 רשויות מקומיות, אזוריות או ממשלתיות או רשויות ממשלתיות. מרבית המשתלמים בשנים תשע"ד-תשע"ו נמצאו כעובדים בעמותות ארגונים וחברות (68%) לעומת הרשויות המקומיות והאזוריות מהם נשלחו 30% מהמשתלמים.
- ❖ ארגונים בהם בלטו אחוז משמעותי של משתלמים הינם: אקים ישראל (105 משתלמים), אלוין (94 משתלמים), אלוין אלקודס (90 משתלמים) ויחדיו (81 משתלמים).
- ❖ רשויות מקומיות בהם בלטו אחוז גדול יותר של משתלמים הינם: עיריית אשדוד (65 משתלמים), מ.א. תל שבע (55 משתלמים) ומ.מ. מבשרת ציון (46 משתלמים).

9. פילוח מאפייני גיל של משתתפי קורסים (מתוך 443 משתלמים)

- ❖ קבוצת הגיל השכיחה ביותר בכל אחד מקבוצות התפקידים (מדריכים, עו"סים, רכזים ומנהלים) הינה 30-40 המהווים מעל רבע מכמות המשתתפים.
- ❖ בקבוצת הגיל הצעירה, מתחת ל-30, נמצאו 17% מהמדריכים, 10% מהעו"סים ו-16% מהמנהלים והרכזים.
- ❖ קבוצת גילאי 40-50 היוותה 17% מהמדריכים שמילאו את המשובים, 25% מהעו"סים ו-21% מהרכזים ומהמנהלים.
- ❖ בקבוצת הגילאים 50-60 נמצאו 13% מהמדריכים שמילאו את המשובים, 12% מהעו"סים ו-18% מהמנהלים והרכזים.
- ❖ בקבוצת הגיל הבוגרת, 60-70, נמנו 5% בלבד מהמדריכים שמילאו את המשובים, 8% בלבד מהעו"סים ו-4% בלבד מהמנהלים והרכזים.

10. מיפוי מאפייני השכלה של משתתפי הקורסים (מתוך 443 משתלמים)

- ❖ בקרב המדריכים נמצא רוב של בעלי תעודה מקצועית בלבד (39%), לעומת 17% בעלי תואר ראשון ו-4% בלבד בעלי תואר שני. כמו כן, 18% דיווחו על רמת השכלה אחרת.
- ❖ בקרב העו"סים 15% בלבד דיווחו על השכלה ברמת תעודה מקצועית בלבד, בעוד 46% ציינו כי הם בעלי תואר ראשון ו-39% ציינו כי הם בעלי תואר שני.
- ❖ בקרב המנהלים והרכזים דווח על רוב של בעלי השכלה אקדמאית, כאשר 39% בעלי תואר ראשון ו-21% בעלי תואר שני, זאת לעומת 26% בעלי תעודה מקצועית בלבד. כמו כן, 7% מהמנהלים והרכזים ציינו כי הם בעלי השכלה אחרת.

11. מיפוי מאפייני ותק של משתתפי הקורסים

- ❖ בקרב המדריכים נמצא אחוז משמעותי יותר של בעלי ותק נמוך (8% בעלי ותק של עד חצי שנה ו-10% בעלי ותק של חצי שנה עד שנה), לעומת העו"סים (2% בעלי ותק של עד חצי שנה ו-2% בעלי ותק של חצי שנה עד שנה) ולעומת מנהלים ורכזים (1% בעלי ותק של עד חצי שנה, 8% בעלי ותק של חצי שנה עד שנה).
- ❖ בין 10%-14% מבעלי התפקידים השונים הינם בעלי ותק של שנה עד שנתיים.
- ❖ כרבע מבעלי התפקידים השונים הינם בעלי ותק של 2-5 שנים.
- ❖ בותק של בין 5-10 שנים נמצאו 24% מהעו"סים, 17% מהמנהלים והרכזים ו-15% מהמדריכים.
- ❖ בותק של למעלה מ-10 שנים נמצאו 36% מהעו"סים, 24% מהמנהלים והרכזים ו-16% מהמדריכים.

12. מיפוי מאפייני קרבה אישית של משתתפי הקורסים לאדם עם משי"ה

- ❖ 55% מהעו"סים דיווחו כי הינם בעלי קרבה אישית לאדם עם משי"ה (24% דיווחו על קרבה משפחתית מדרגה ראשונה, 21% דיווחו על קרבה משפחתית רחוקה יותר ו-55% דיווחו על קרבה חברית).
- ❖ כמו כן, 40% מהמדריכים דיווחו כי הינם בעלי קרבה אישית לאדם עם משי"ה (19% הינם בעלי קרבה משפחתית מדרגה ראשונה לאדם עם משי"ה, 46% בעלי קרבה משפחתית רחוקה יותר, ו-35% בעלי קרבה חברית).
- ❖ לבסוף, 38% מהרכזים דיווחו כי הינם בעלי קרבה אישית לאדם עם משי"ה (13% בלבד דיווחו על קרבה משפחתית מדרגה ראשונה, 57% דיווחו על קרבה משפחתית רחוקה יותר ו-30% דיווחו על קרבה חברית).

סיכום ומסקנות מרכזיות

1. **הנגשה מגזרית** - הדו"ח משקף את קיומם של מגוון קורסים המיועדים למגזרים השונים בחברה בישראלית. קרן שלם מנגישה קורסים למגזרים שונים באמצעות התאמת התכנים, אמצעי הלמידה, המתודות, השפה ועוד. כל זאת במטרה להביא את הידע לכלל נותני השירות לאוכלוסייה עם משי"ה.
2. **הנגשה גיאוגרפית** - בהתאם למפורט בדו"ח, מערך הפיתוח המקצועי מתקיים בפריסה גיאוגרפית רחבה, במטרה לצמצם את "מרחק הגאוגרפי" - בין העובד לידע.
3. **הפחתת שחיקה ושימור עובדים** - מן הדו"ח עולה כי 31% ממשתתפי המחקר הם בעלי ותק של 5 ומעלה שנים בתפקיד. נתון זה יכול להתקשר לנושא השחיקה, שכן ייתכן וההתמדה בעבודה קשורה גם לסביבת העבודה ובכלל זה לפיתוח המקצועי של העובדים.

4. **צרכנים** - קיימת שונות בין הגורמים המפעילים בתדירות ובהיקף שליחת עובדיהם לקורסים, אך ניתן לומר כי ישנן רשויות/מפעילים המתמידים לצרוך את שמציע מערך הפיתוח המקצועי בקרן, כגון: עיריית אשדוד, אלווין כולל אלווין אלקודס, אקים ישראל, צ'יימס תל שבע, אגודת עמי. ניתן להסיק כי על אף משאבי הזמן והכסף אשר משקיעים מפעילים אלו, ההעשרה לה זוכים עובדיהם במסגרת מערך הפיתוח המקצועי, משתלמת וחוזרת אליהם.

מסמך זה משקף את התהליך הסדור שנבנה בקרן שלם בתחום הפיתוח המקצועי, בהובלת וועדת הפיתוח המקצועי אשר בה שותפים נציגי משרד הרווחה והרשויות המקומיות.

תוצאות תהליך זה באות לידי ביטוי במספר הגדל של קורסים והשתלמויות, בכמות המשתתפים, בעושר התכנים, האופנים, קהלי היעד המגוונים, ובפריסה הגיאוגרפית הרחבה.