

המניעים מאחורי שינוי קריירה בקרב סטודנטים ערבים בישראל

ח'אולה זועבי, יאסר עואד, סועאד אבורוכון *

תקציר

בשנים האחרונות אנו עדים לעליה במספר הסטודנטים המשתלבים בתוכנית הסבת אקדמאים להוראה במכללות להכשרת עובדי הוראה. תכנית זו, נועדה להכשיר עובדי ההוראה לקראת העשייה החינוכית במסגרות החינוך השונות. סטודנטים גברים כנשים, מגיעים לתוכנית מתחומי ידע שונים ומגוונים ובחירתם במקצוע ההוראה כקריירה חדשה. לעתים קרובות, מדובר בהסבה ממקצוע המוגדר כ-"גברי" שנועד בתפיסה החברתית לגברים, למקצוע המוגדר כ- "נשי" או הסבה מקריירה המוגדרת כבעלת יוקרה למסגרת חינוכית הנתפסת כפחות יוקרתית. מחקר זה עוסק באבחון המניעים לשינוי קריירה בקרב אקדמאים ערבים אשר משתלבים בתוכנית ההסבה להוראה על פני זמן. נבחנו המניעים של הסטודנטים לבחירת מקצועות הלימוד בתיכון, התואר האקדמי שנלמד באוניברסיטה/במכללה ולימודי הוראה והתמחות בתחום ידע נבחר בתוכנית ההסבה. המחקר האמפירי התמקד בסטודנטים של ההסבה במכללת סכנין להכשרת עובדי הוראה. הממצאים מראים כי לנטייה האישית של הסטודנטים, לדאגה שלהם למצוא עבודה נוספת ולהבטיח רווחה כלכלית ומיטביות נפשית, למגדר ולהקשר החברתי-תרבותי יש השפעה על השינוי בקריירה בקרב הסטודנטים ברצף על ציר זמן. לממצאים השלכות על הכשרת המורים במכללות, הן בקרב סטודנטים המשתלבים בתוכנית ההסבה להוראה והן בקרב סטודנטים שבחרו בהוראה כמקצוע מקור. תוכנית הלימוד במסגרת ההסבה להוראה, צריכות להיות מדגרות ומותאמות לאנשים שמגיעים ללמוד עם ידע מגוון, ניסיון וזהות מקצועית קודמת. כך שהידע המצטבר של הסטודנטים ותהליך גיבוש הזהות המקצועית הקודמת, יזכו בהכרה ויהפכו חלק אינטגרלי מהלימוד התיאורטי והעשייה החינוכית.

מילות מפתח: קריירה, תוכנית הסבת אקדמאים להוראה, סטודנטים ערבים, מניעים, שינוי רדיקאלי.

מבוא

שינוי קריירה, מעבר לקריירה חדשה הנו תהליך מורכב בהיותו עוסק בתהליך הכשרה למבוגרים, בעלי מטען קודם שמשפיע על רכישת ערכים, נורמות ודרכי ביצוע חדשות. במיוחד כאשר מדובר בהסבה למקצוע חדש (לזובסקי ובכר, 1997). אנשים שעוברים

* ח'אולה זועבי: עמיתת קרייטמן – בתר דוקטוראט, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב- מרצה בכירה - מכללת סכנין

לעובדי הוראה.

יאסר עואד: מרצה - מכללת סכנין לעובדי הוראה.

סועאד אבורוכון: מרצה - מכללת סכנין לעובדי הוראה.

לקריירה חדשה מביאים איתם שפע של חוויות קודמות שהושגו בהקשרים מקצועיים שונים, אל תחום המקצוע החדש (Tigheelaar, Brouwer, & Vermunt, 2010). מעבר לקריירה חדשה, אם הוא מתבצע מרצונו של האדם או מאילוץ חיצוני, עדין כרוך בקשיים, לחצים, והתלבטויות (Riverin, 2000) ומעמיד את הפרט בפני קבלת החלטות מורכבות אשר נשענות על שיקולים רציונאליים לצד אינטואיטיביים, תוך בחינת יכולות אישיות, מקצועיות ומציאות עולם העבודה (אבישר ודביר, 2009). במעבר כזה, אנשים עשויים לחוות מגוון של רגשות חיוביות ושליליות בו זמנית, כמו פחד, חרדה, תחושה של אובדן, הכחשה, ספק עצמי, רגיעה, התגמשות, בדיקת אפשרויות, חיפש משמעות, שילוב והתחדשות (אבישר ודביר, 2009).

לאחרונה, אנו עדים לכך, שאקדמיים ערבים מתחומים שונים בוחרים לעבור שינוי קריירה, או הסבה מקצועית, לתחום החינוך וההוראה ולשנות מקצוע המקור שלהם. מחקרים רבים עסקו בבחינת המניעים להשתלבות האקדמיים בתוכנית ההסבה במכללות להכשרת עובדי הוראה (אבישר ודביר, 2003; טוקטלי, 1999; Atherton, 2002), אך מעט הם המחקרים אשר התמקדו בשינוי קריירה בקרב אקדמאים המשתייכים למיעוט לאומי כמו המיעוט הערבי בישראל. הספרות הבינלאומית מלמדת, שמחקרים אשר עוסקים בהתפתחות ושינוי הקריירה המקצועית בדרך כלל, אינם מתייחסים למורכבות הסוגיה בקרב המיעוט האתני (Brown, 2001; Gushue, 2006). חשיבות ההיחשפות למניעי בחירת מקצוע ההוראה בקרב המיעוטים בכלל, ולמיעוט הערבי בישראל באופן מיוחד, חשובה לאור הנהירה הניכרת למקצוע ההוראה והאינפלציה במורים ערבים ובעיקר במורות (טורן, זידאן, ועליאן, 2007). בעקבות זאת, מאמר זה בא לבחון את המניעים האישיים, החברתיים, והכלכליים לבחירת האקדמאים הערבים בלימודי הוראה, תוך מתן דגש על האילוצים הנכפים עליהם בהיותם משתייכים למיעוט אתני בארץ. ייחודיו של מחקר חלוץ זה, נובעת מהיותו עוקב אחרי המניעים לשינוי בקריירה בקרב אוכלוסיית המחקר ברצף של זמן אשר מתחיל בבחירת מקצועות הלימוד בבית הספר התיכון ועד לשלב הבחירה בתוכנית ההסבה להוראה. לפי זאת, ממצאי המחקר עשויים לסייע בגיבוש מאפיינים לאוכלוסייה האקדמית הערבית אשר פונה להוראה ולהעמיק את ההבנה אודות מערכת השיקולים של האקדמאי הערבי בבואו לשנות את הקריירה שלו. למידת מאפייניהם ושקולי דעתם של בוחרי מקצוע ההוראה עשוי להיות כלי ניטור והכוונה למקבלי החלטות במערכת החינוך הן ברמת המדיניות והן ברמת הפרקטית.

המאמר מורכב משלושה חלקים. החלק הבא עוסק ברקע התיאורטי, החלק השני מציג את מתודולוגיית הניתוח, החלק השלישי מציג את הממצאים והחלק הרביעי מציג את הדיון בממצאים וההשלכות שלהם לגבי הכשרת מורים.

רקע תיאורטי: קריירה, בחירת מקצוע, והסבה

קריירה בספרות המקצועית, מתוארת כמשקפת את הקשר של הפרט עם העבודה (Coupland, 2004). היא מוגדרת כרצף משרות, תפקידים, עמדות, פעילויות וההתנסויות שבוצעו ע"י הפרט בהקשר התעסוקה, ואינה בהכרח מוגדרת על ידי תפקיד אחד או סטטוס מסוים (Arnold, 1997). קריירה היא שילוב ורצף התפקידים שמילא אדם במהלך חייו, כגון: ילד; תלמיד; סטודנט; אזרח; עובד; הורה ופנסיונר (Super, Savickas, & Super, 1996). היא מוגדרת כתהליך המתאר את הלימוד והעבודה של הפרט במשך כל חייו (Ferry, 2006). קריירה היא מושג דינמי מתפתח שניתן למצוא לו ביטוי חיצוני על ידי עליה בדרגה ובקיודם של תפקידים המסודרים בהיררכיה של יוקרה, תגמולים ושכר, וביטוי פנימי המשתקף בפרספקטיבה האישית של הפרט לגבי תפקידו ומשמעות המתרחש סביבו (אופלטקה, 2008). בעשורים האחרונים וכתוצאה מהדינמיות של שוק העבודה, חל שינוי במשמעות מושג הקריירה. הגישה המסורתית, יחסה למושג קריירה משמעות ליניארית חיובית המבטא מסלול של התקדמות בכיוון מעלה בתפקידים המוסדרים בהיררכיה. הגישה החדשה, שונה מהתפיסה המסורתית ומראה מגמה המצטיירת כמעבר ממגמה של קריירה ליניארית לקריירה רבת כיוונים (Baruch, 2004).

א. בחירת קריירה

בספרות המקצועית, בחירת קריירה מוגדרת, כפעולה או מעשה של בחירת מקצוע או קריירה. כשגורמים מוגדרים כמו אירועים, דמויות, תנאים, מצבים או כל השפעה המחוללת אפקט מסוים על בחירתו של הפרט (Doud, 2003). בחירת קריירה עבור רוב האנשים, הוא תהליך מתמשך לאורח החיים של הפרט, ומשתקף בשילובו בעולם העבודה דרך ביצוע בחירה בין הזדמנויות תעסוקה זמינות (Ferry, 2006). זהו תהליך מורכב כשבחירת הקריירה והלימודים לקראתה, הפרט מבקש למצוא את ההתאמה האופטימאלית בין יכולתו האישית והמקצועית לבין המציאות של שוק העבודה (אבישר ודביר, 2009). כמו כן, תהליך זה מושפע ממניעים פנימיים וחיצוניים מגוונים (Bright, Pryor & Harpham, 2005). ההחלטה לגבי בחירת המקצוע של האדם מתבססת על מדידת היכולת שלו (מרמר, 2007). תיאורית 'התאמת התכונות' מסבירה כי לכל אדם יש דפוס ייחודי של יכולות ותכונות היכולות להימדד באופן אובייקטיבי (Super, 1992). תיאוריות המקשרות בין הדימוי

העצמי של הפרט לבין המקצוע שהוא בוחר, מסבירות כי אדם בבוחרו מקצוע או קריירה הוא בוחר באמצעים כדי להגשים את דימויו העצמי ולעצב את זהותו המקצועית. ליד זאת, בחירת הפרט למקצוע מסויים נתפס כתהליך של "סיווג עצמי" וכמקור ראשוני לסיפוק צרכיו. לדעתו של בראון (Brown, 2002), מערכת הערכים שלנו בנויה מערכים שהם תרבותיים חברתיים ומערכים שהם "ערכי עבודה", מערכת זו היא הבסיס העיקרי לתפיסות, לקוגניציות ולרגשות של האדם. מערכת הערכים של האנשים משתנה במהלך החיים, אנשים מעריכים מחדש את ערכיהם ובעקבות זאת עולות אפשרויות חדשות כתוצאה של למידה או של אירועים.

תיאורית ההתייחסות הקוגניטיבית והחברתית להתפתחות הקריירה, מסבירה כי קיימים שלושה רבדים בהתפתחות קריירה: 1. הנטייה התעסוקתית, עניין מקצועי המתפתח ע"י גורמים שיכולים להגביר או להפחית את העניין המקצועי. 2. בחירה, בחירת הקריירה מתבצעת באופן מעגלי דרך שלוש רמות: גיבוש המטרה; עשיית פעולות מכוונות מטרה ופידבקים שמתייחסים לפעולות אלו. 3. המימוש, ההגשמה: כשיש לאדם מסוגלות גבוהה וציפיות גבוהות לתוצאה אפשר לדבר על מוטיבציה גבוהה בכיוון מימוש וביצוע משופר לכיוון התוצאה. מעגל זה מתחיל בחוויית הצלחה, מעודדת התפתחות של יכולות שבתורם מפתחים מסוגלות עצמית וציפייה לתוצאה (Lent, Brown & Hackett, 1996). התיאוריה של "תהליך הידע הקוגניטיבי-CIP" בתחום הייעוץ לקריירה הגדירה ארבעה ממדים הקשורים לבחירת קריירה: ידע-עצמי, מידע על האפשרויות שישנן, קבלת החלטות ומטא-קוגניציה (כיצד היחיד חושב על התהליך שבצע) (Peterson, Sampson, Reardon & Lens, 1996).

ב. מניעים לבחירת קריירה

הספרות מתארת מניעים שונים אשר משפיעים על בחירת הקריירה של האדם הבוגר, כמו מניעים אישיים כגון יזמות עצמית, מסוגלות עצמית ועצמאות (Zellweger, Sieger, & Halter, 2010), כישורים ומחויבות לעבודה (Jin, Watkins, & Yuen, 2010), תפיסת הקריירה כשליחות אישית ומקצועית (Friedman, 2006). עמדות אישיות (Ferry, 2006), נטייה אישית של הפרט, מידת הדתיות והרוחניות שלו (Duffy & Blustein, 2005), סאביקס ולינט (Savicks & Lent, 1994) סבורים שדפוסי הקריירה מושפעים מהשכלה, רמה סוציו-אקונומית של ההורים, יכולות, תכונות אישיות, מושגי העצמי וההזדמנויות שמוצעות לאדם ע"י החברה. כך, שהתכונות של האדם משפיעות על תוכן הבחירה, והמאפיינים שלו משפיעים על תהליך הבחירה. יתרה מכך, בראון (Brown, 2002) טען כי

הבחירות או ההחלטות המקצועיות בתחום הקריירה הם תוצר של מקריות, מזל, נסיבות ואירועים חיצוניים. בנוסף מחקרים מצביעים כי בחירת הפרט לקריירה מושפעת מסביבתו, הישגיו והחינוך שקבל למען הגשמת עצמו (Bandura et al., 2001). מניעים נוספים שיכלו להכריע את הבחירה לגבי קריירה בקרב הפרט הם, דחית אפשרויות עבודה שונות וקבלת הזדמנויות המאפשרות התפתחות אינטלקטואלית ולמידה, השפעתה של הסביבה כגון, חברים, קרובי משפחה, יוקרת המקצוע ותפיסתה בעיני הציבור (Olawanle & Abayomi, 2010), מבנה שוק העבודה (Ljungqvist & Sargent, 2008), ועיסוק מוקדם לאחר התיכון, במקצוע טרם הענקת הכשרה מקצועית בתחום (Issa & Nwalo, 2008). בנוסף, מחקרים מראים שמשנתנים אישיים כמו מגדר, גיל, השכלה, ניסיון ניהולי (Segers, Inceoglu, 2010), שכר אטרקטיבי, תנאי עבודה טובים, ביטחון בתעסוקה, נמנו כמניעים לבחירה בקריירה (Tella, Ayeni, & Popoola, 2007). מחקרם של ריצ'רדסון וואט (Richardson & Watt, 2005) מראה שהבחירה של המתבגר מושפעת ממעמדו החברתי, התאמתו לקריירה, שיקולים שמופעלים לפני הבחירה, שיקולים פיננסיים ושכר והזמן שמאפשרת לקריירה להקים משפחה ולטפל בה. מחקרו של אסטירס (Esters, 2007) מראה כי הורים, עניין בנושא הנלמד, גורמים אישיים, הזדמנויות עבודה, אירועים ונסיבות הם גורמים משמעותיים בבחירת הקריירה. ליד זאת, מחקרים מראים כי הבחירה של הסטודנטים במקצועות לימוד מושפעת מהמגדר והסטאטוס האתני שלו (Felder & Brent, 2005).

בנוסף לכך, הבחירה בקריירה מושפעת ממודעות המתבגרים לפוטנציאל האפליה המגדרית והאתנית העתידיים במקום העבודה ולחסמים העומדים בפניהם לקראת הלימודים העל תיכוניים (McWhirter, 1997). יש הסבורים כי קיים קשר חיובי בין הזהות האתנית לבין בחירת הקריירה והמסוגלות העצמית של המתבגר (Gushue, 2006). המחקרים מראים כי קיים קשר בין דפוסי ההתקשרות והישגיות משפחתית, אוריינטציה אינטלקטואלית-תרבותית ואוריינטציה מוראלית-דתית, לבין בחירת הקריירה בקרב המתבגר (Hargrove, 2002; Creagh, & Burgess, 2002). גורמים כמו, מעבר מבית הספר תיכון, השפעות חינוכיות, סוגיות אקדמיות ומגדר, הם בעלי השפעה על בחירתו של המתבגר (Ciccocioppo, Stewin, 2002; Madill, Montgomerie, Tovell, Armour, & Fitzsimmons, 2002).

מחקרו של אבדאח (2009), שנערך בקרב תלמידים ערבים בכתה י"ב מראה, שהסיבות העיקריות לבחירת מקצוע הם: נטיות אישיות של התלמיד למקצוע; זמינות העבודה במקצוע; ההכנסה הכספית העתידית מהעיסוק במקצוע והיוקרה של המקצוע. מחקרים

אחרים מצאו, שהבחירה מושפעת מעניין בלימוד, מלגות, הכנסות וחובות, מחקר, לוח זמנים של העבודה, השפעת מדריכים, שאיפות לטווח ארוך, גיל, ניסיון בפרקטיקה פרטית, וניסיון צבאי (Schenkein & Best, 2001). השפעה ניכרת מיוחסת לתרבות ולמשפחה (Fouad, Kantamneni, Smothers, Chen, Fitzpatrick, & Terry, 2008). במחקר אשר בחן את המניעים לבחירה בהוראה כמקצוע בקרב סטודנטים ערבים במכללות להכשרת עובדי הוראה נמצא שהבחירה בהוראה מושפעת ממניעים פנימיים כגון, התפתחות אינטלקטואלית, יצירתיות, תחושת הנאה, הזדמנות ליזום רעיונות ולבטא כישרונות, סיפוק בעבודה עם ילדים בגילאים שונים ואמונה בהוראה כשליחות וככלי לתיקון ולשיפור פני החברה – נתפסו כמניעים המשפיעים באופן בולט יותר ממניעי הסטטוס החברתי והכלכלי (טורן, זידאן ועליאן, 2007).

ג. שינויי קריירה

יש הטוענים ששינוי קריירה נעשה מתוך שאיפה לצמיחה עצמית (Clarke & Hollingsworth, 2002), חוסר סיפוק פנימי מהעבודה (Brown, 1998; Kaye, 1996), רצון לקידום מקצועי ושיפור במעמד (Brown, 1998; Feller & Walz, 1996), תוצאה לצמצום האפשרויות לקידום ושינוי במקצוע המקורי שלהם (Appelbaum & Santiago 1997), תוצאה לשחיקה ועייפות ממקצועם הנוכחי (כפיר ושני, 1993, 1996), חוסר תמיכה, סביבה פוליטית מלחיצה (Adams, 1999). שינוי קריירה יכול להתרחש גם כאשר הקריירה הראשונה של הפרט לא הייתה הבחירה שלו, שאיפותיו המקוריות לא מולאו, יש לו מספיק זמן למלא תפקידים אחרים בחיים, דאגה לתוחלת חיים, הערכה לפרישה מחדש, בנוסף לאילוצים כלכליים (Kerka, 1991). סיבה נוספת לשינוי בקריירה היא קונפליקט בין אינטרסים ותפקידים שהפרט ממלא, לבין סדרי עדיפויות אחרים שדורשים השקעה וזמן, כגון: נישואין, ילדים וטיפול בהורים (Brown, 1998; Ehrenreich 1995).

שינוי בקריירה יכול להתרחש בתוך המסגרת המקורית על ידי הרחבת הידע של הפרט בתוך אותו ממשק, או להיות רדיקאלי. שינוי קריירה רדיקאלי, מוגדר כמעבר מקריירה אחת לקריירה שונה באופן מהותי מהקודמת (Sterrett, 1999). שינוי מעין סוג זה, משקף מגמה של הגדלת המוביליות בעבודה והתרחבות האפשרויות. נתיב קריירה ליניארי שפעם החזיק אנשים עובדים בעבודה זהה, לרוב עבור אותה חברה, אינו תוואי הקריירה של העובדים היום (Brown, 2001). מעבר רדיקאלי מוצלח, כרוך בתהליך דו שלבי, ראשון למצוא קריירה מתאימה ושני לחפש את המעסיק המתאים (Sterrett, 1999). שינוי קריירה שלא נעשה באותה מסגרת, כרוך באתגר עצום, במיוחד שהתפיסה, המיומנויות והכישורים שרכש

בקריירה מסוימת, אינם רלוונטיים או לא בהכרח נחוצים לקריירה המיועדת. לאור זאת, תהליך הסוציאליזציה הפרופסיונאלי החדש הנו מעבר להשתלבות בתוכנית הכשרה חדשה והקניית ידע, מיומנויות ושיטות עבודה חדשות. ההכשרה החדשה מחויבת בהקניית ערכים חדשים, זהות מקצועית חדשה שתסייע בהפרדה בין הזהות החדשה לקודמת, תוך הדגשת ההיבט האינטלקטואלי, ההיבט הרגשי, טיפוח מערכת יחסים אישית, מתן הדרכה בהתאם לצרכים של הסטודנט (הכט, 2000). במחקרם של כפיר ושני (1993, 1996), על שחיקה בעבודת הוראה והרצון להסבה מקצועית, בקרב סטודנטים במרכז לייעוץ ולהסבה מקצועית לעובדי הוראה במכללת בית ברל, מצביע על קשר חזק בין תחושת השחיקה בקרב עובדי ההוראה לבין רצונם בהסבה מקצועית.

ד. מניעים לשינוי קריירה לתחום ההוראה

אבישר ודביר (2003) בחנו את הפרופיל והמניעים להסבה להוראה בקרב סטודנטים לחינוך, והם מצאו, שניתן להסביר את ההסבה להוראה דרך הפרופיל המשפחתי, המקצועי וההשכלתי. הפרופיל האישי של הסטודנטים מלמד שמרבית המוסבים, הן נשים, נשואות, עם ילדים. בבחינת הפרופיל האקדמי/מקצועי של הפונה להסבה נמצא שמרבית המוסבים באים מתחומי לימוד קרובים לתחום ההוראה. הם מגיעים מרקע של מדעי החברה, התנהגות ולימודי חינוך, חלקם ממדעי הרוח ומעטים ממדעי הטבע. עוד מראים הממצאים שמרבית הסטודנטים (90%) הם בעלי תואר ראשון והשאר הם בעלי תואר שני. אחוז קטן מהסטודנטים הגיעו להוראה מלימודים ועיסוקים הרחוקים מההוראה כגון, מהנדסים, עורכי דין, עובדי היי-טק, עובדי מעבדה, אופטיקאים. הממצאים מלמדים על גורמים חיצוניים שמניעים להסבת הוראה, כגון המשבר הכלכלי וצמצום בהזדמנויות העבודה, הנוחות לשלב משפחה עם קריירה והשפעת דמות משמעותית שמכוונת להוראה. לעומת זאת, המניעים הפנימיים שמכוונים להוראה הם, קיומם של מאפיינים אישיותיים הנדרשים להוראה, פרקטיקה משולבת עם אקדמיה, הוראה מאפשרת אוטונומיה, יישום רעיונות ושיטות חדשות וביטוי לכוח הנשי.

אבישר ודביר (2009), בחנו את המניעים של האקדמאים הפונים להוראה תוך השוואה בין גברים ונשים נמצא שגברים פונים ללימודי הוראה ממניעים דומים לאלו של הנשים. נמצא שאין הבדל מובהק סטטיסטי בין המניעים בקרב אקדמאיים משני המיניים שפונים ללימודי הוראה למעט במניע הגשמה הורית שבלט באופן מובהק בקרב נשים. ממצאי המחקר מראים, שגברים כנשים בוחרים בהוראה ממניעים חברתיים ופנימיים, כגון שליחות, ועיסוק במקצוע המאפשר תרומה לחברה, אוטונומיה, יוזמה, מימוש עצמי והתפתחות אינטלקטואלית. בקרב שני המינים המניע הכלכלי לבחירה בהוראה נמצא נמוך ביותר

בהשוואה למניעים האחרים. קריירה שנייה להוראה נבדלת מקריירה הראשונה בכמה היבטים הקשורים לחוויות קודמות שלהם, אשר משפיעים באופן ניכר על התפתחותם המקצועית. לאור זאת במעבר מקריירה ראשונה לשנייה בהוראה יש צורך לקחת בחשבון את הצרכים הספציפיים של קבוצה זו של סטודנטים. תוכניות ההכשרה נדרשות לפעול מתוך ארבעה עקרונות: התאמה לציפיות של הסטודנטים, התמודדות עם אתגרים הקשורים במעבר להוראה, טיפול במעבר ותיתוח תיאוריה של פרקטיקה (Tigchelaar, Brouwer, & Vermunt, 2010).

מעבר שזכה להתייחסות במחקרים הוא, שינוי קריירה בקרב מורים אקדמיים שבחרו לעבור הסבה מקצועית לייעוץ חינוכי. מעבר לייעוץ מתרחש באותה מערכת ואינו מחייב בהינתנות מוחלטת מהעיסוק הקודם. יחד עם זאת היועץ לא משתייך להיררכיה הבית ספרית למרות שהותו בתוך בית הספר (כץ, 1997). ממחקרם של לזובסקי ובכר (1997) עולה שהמוסבים לייעוץ עשו זאת מכמה מנעים: הרצון לשינוי, הרצון להתקדמות, הרצון לשפר את עבודת ההוראה והחינוך בנוסף לשחיקה ולעייפות מן ההוראה.

מעברם של קציני צה"ל לקריירה שנייה במערכת החינוך זכה להתייחסות, במיוחד מעבר זה אינו בחירה אלא כורח כתוצאה למנהג הפרישה המוקדמת במערכת זו. בר זוהר (2002) בחנה את ההוראה כקריירה שנייה בקרב קציני צה"ל ומצאה, שהמשתתפים מדווחים על רצון לתרום לחברה, האמונה שמפקד טוב הוא גם איש חינוך טוב, אתגר אינטלקטואלי, הצלחה בצה"ל תוביל להצלחה בתחום החינוך ומשיכה להוראה. ברקול (2008) בחנה את הניהול כקריירה שנייה בקרב קציני צה"ל שעברו באמצע חיים מפקוד בצה"ל לניהול בית הספר ומצאה, שהמאפיינים של הנחקרים הם, קציני צבא, בני 40-48, גברים ונשים שעברו תהליך הסבה בן שנתיים להוראה ולניהול בחינוך, מתלהבים, בעלי רמות מחויבות ומוטיבציה גבוהות. המשתתפים ראו בתפקיד החדש כמנהלי בית הספר כהזדמנות להתחדשות וצמיחה אישית כהמשך לקריירה הראשונה יותר מאשר שינוי רדיקאלי. ממבטם הסובייקטיבי, שתי המערכות דומות בהיותן עובדות על אותו עקרון שהוא עקרון השירות, תחושת שליחות ומסירות, אכפתיות רבה בהתייחסות אל התלמיד, ביקורת קשה כלפי העוסקים בחינוך.

לסיכום, סקירת הספרות מלמדת, שלא נעשה מחקר בנושא שינוי הקריירה בקרב האוכלוסייה הערבית בישראל אשר מהווה קבוצת מיעוט בעלת ייחוד תרבותי. בנוסף לכך, אין הספרות מפרטת את המניעים של המוסבים שבאים מרקע רחוק מחינוך והוראה. לאור זאת, המחקר הנוכחי בא לאבחן ולבחון את המניעים של המוסבים להוראה בקרב האוכלוסייה הערבית, תוך תיעוד התפתחות הקריירה שלהם ברצף של זמן.

מתודולוגיה

מחקר זה משתמש במתודולוגיה של כלים כמותיים. יתרונה של שיטת המחקר הכמותי הוא בכך שניתוח תשובות הסטודנטים קל יותר ושיטת הניתוח אחידה. לאור זאת, חובר שאלון שבדק את המניעים והשיקולים לבחירת מגמת הלימודים בתיכון, סוג מקצוע הלימוד, בנוסף לשיקולים בשינוי מקצוע בהמשך.

כלי המחקר

השאלון הוא אינפורמטיבי אשר חובר על ידי המחקרים וכלל שאלות כגון: באילו מקצועות לימוד מורחבים (4-5 יח"ל) נבחנת בבגרות? דרג את הנימוקים לבחירת מקצועות הלימוד בבית הספר לפי סדר חשיבותם (כאשר 1 הוא הכי חשוב, ו-9/11 הכי נמוך) (ראה נספח 1). על כן התיקוף שעבר השאלון הוא תיקוף תוכן שבוצע על ידי חמשה מומחים ליעוץ לקריירה (נספח 2).

אוכלוסיית המחקר

אוכלוסיית המחקר מנתה 148 סטודנטים, שנבחרו באופן אקראי ממסלול ההסבה במכללת סכנין להכשרת עובדי הוראה. המדגם מהווה כ-40% מאוכלוסיית המחקר, כאשר חצי מהם בשנה הראשונה ללימודיהם והחצי השני בשנה השנייה ללימודיהם. הנשים במדגם מהווים כ-84.0% מכלל המדגם, כמו כן 83.0% מהסטודנטים בטווח גיל עד 35. התפלגות הדת בקרב הסטודנטים מראה ש-85.8% מוסלמים, 10.1% נוצרים והשאר דרוזים. עוד דווחו הסטודנטים ש-62.2% נשואים והשאר רווקים. הסטודנטים דיווחו ש-94.0% מהם בעלי תואר ראשון ושני ו-45.0% מהם דיווחו על רמת שכר שהיא עד שכר מינימום. כ-70.3% גרים בעיר והשאר בכפר, כ-53.8% מהסטודנטים דיווחו שבן/בת זוגם אקדמאית בעוד 31.5% דיווחו שבן/בת זוגם למד/ה עד 12 שנות לימוד והשאר דיווחו על בן/בת זוגם שהם/הן הנדסאים/ות.

הליך המחקר

השאלונים הופצו על ידי החוקרים בכיתות אוכלוסיית היעד וזאת לאחר שהסטודנטים/ת קבלו הסבר כללי על המחקר ועל האנונימיות שלו. הסטודנטים/ות שמלאו את השאלון התבקשו להחזירו לתאי החוקרים לאחר מכן.

ממצאים

המטרה הראשונה של המחקר הנוכחי היא, לבחון את המניעים לבחירת מקצועות ומגמת הלימוד בתיכון, התואר האקדמי, ולימודי הוראה והתמחות בתחום ידע נבחר בתכנית ההסבה.

הממצאים מראים כ- 73.0% מהסטודנטים נגשו לבגרות עם יחידות מורחבות (לפחות ארבע י"ל) במקצועות מתחום המדעים, מהם כ- 70% נגשו לשפות במתכונת המורחבת. לעומת זאת, כ- 22.3% מהסטודנטים נגשו לבגרות עם יחידות מורחבות במקצועות מדעי הרוח והחברה, מהם כ- 67.0% נגשו לשפות במתכונת המורחבת. לוח 1 מציג את התפלגות הנימוקים השונים לבחירת מתכונת מקצועות הבגרות שנגשו אליהם הסטודנטים, ואשר דורגו, בהתאם לחשיבותם, על ידי הסטודנטים בשלושת המקומות הראשוניים מ-1 עד 3 (מתוך סולם בן 9 דרגות). נימוקים שדורגו מרמה 4 עד 9 לא מוצגים בלוח. כאשר 1 – דירוג ברמה גבוהה, 2 – דירוג ברמה בינונית, 3- דירוג ברמה נמוכה. סה"כ ציון בדירוג מבטא את אחוז הסטודנטים אשר סמנו את הנימוק הרלוונטי באחת משלושת הרמות הראשוניות בחשיבותו מתוך 9 רמות. .

לוח 1: נימוקים לבחירת מתכונת מקצועות הבגרות שנגשו אליהם בתיכון לפי רמות דירוג (%)

נימוק/ דירוג	דירוג ברמה גבוהה	דירוג ברמה בינונית	דירוג ברמה נמוכה	סה"כ ציון הדירוג
מקצועות בהם אני חזק ושולט (נטייה אישית)	50.0	12.2	10.1	72.3
מקצועות שלא דורשים ממני הרבה מאמץ	6.8	17.6	11.5	35.9
הממוצעים שלי אפשרו לי רק לגשת למקצועות אלו	12.2	10.8	14.2	37.2
מאפשרים לי המשך לימודים בהתאם לביקוש בשוק העבודה	10.1	25.0	14.9	50.0
אהבתי את מורי המקצוע	10.1	13.5	18.2	41.8
סה"כ	89.2	79.1	68.9	-

הלוח מראה ש- 50% מהמשתתפים דיווחו שהנימוק העיקרי והדומיננטי (דירוג מס' 1) לבחירת מתכונת מקצועות הבגרות שנגשו אליהם בתיכון הוא "מקצועות בהם אני חזק ושולט (נטייה אישית)", וכ- 72.3% מהנשאלים דירגו את הנימוק הזה בשלושת הדרוגים הראשוניים. בעוד שרק 6.8% מהסטודנטים צדדו בנימוק "מקצועות שלא דורשים ממני הרבה מאמץ" וכ- 35.9% דרגו את הנימוק הזה בשלושת הדרוגים הראשוניים. עוד עולה מלוח 1, ש- 50.0% מהנשאלים בחרו לדרג את הנימוק "מאפשרים לי המשך לימודים בהתאם לביקוש בשוק העבודה" בשלושת הדרוגים הראשוניים. בנוסף הממצאים מלמדים

כי אין כמעט השפעה להורים ולחברים על בחירת מתכונת מקצועות הבגרות שנגשו אליהם בתיכון.

לוח 2 מציג את הפער בין הרצוי לבין המצוי בבחירת מקצועות הלימוד במוסד אקדמי. בעוד ש- 37.8% מהנשאלים דיווחו שתכננו ללמוד מקצועות במדעי הרוח, בפועל 73.0% מהם למדו מקצועות במדעי הרוח. עוד עולה מלוח 2 ש- 12.3% מהנשאלים תכננו ללמוד מקצועות בתחום הרפואה והסיעוד בעוד שבפועל אף אחד מהם לא למד מקצועות בתחום הזה.

לוח 2: מקצועות שחשבו ללמוד במוסד אקדמי לאחר סיום תיכון (מתוכנן), לעומת מקצועות שלמד בפועל (%)

מקצועות	מתוכנן	בפועל
רפואה	8.1	0
מדעי חברה ועבודה סוציאלית	40.4	27.0
מדעי רוח	37.8	73.0
סיעוד	9.5	0
הנדסה אזרחית ואלקטרונית	4.2	0
סה"כ	100.0	100.0

בנוסף לכך הממצאים מלמדים ש- 61.5% מהנשאלים לא עבדו במקצוע אשר למדו באקדמיה. בפועל הם עבדו בשירות לקוחות, בתקשורת, במכירות, שרותי סעד, חשבונות ועבודה משרדית מזדמנת.

לוח 3 מציג את הנימוקים אשר כיוונו את הסטודנטים ללמוד באקדמיה את המקצוע שבחרו. הנימוקים בלוח 3 דורגו, בהתאם לחשיבותם, על ידי הסטודנטים בשלושת המקומות הראשוניים מ-1 עד 3 (מתוך סולם בן 11 דרגות). נימוקים שדורגו מרמה 4 עד 11 לא מוצגים בלוח. כאשר 1 – דירוג ברמה גבוהה, 2 – דירוג ברמה בינונית, 3- דירוג ברמה נמוכה. סה"כ ציון בדירוג מבטא את אחוז הסטודנטים אשר סמנו את הנימוק הרלוונטי באחת משלושת הרמות הראשוניות בחשיבותו מתוך 11 רמות.

כ- 26.4% דרגו את הנימוק "מקצוע שחשבתי ללמוד אותו מהתחלה" במקום הראשון, ו- 23.6% דרגו את הנימוק "זה מה שאפשר לי המקצוע שלי" בקום הראשון. לעומת זאת, רק 5.4% מהם דרגו את הנימוק "למדתי מקצוע שמתאפשר ללמוד אותו בקרבת בית" במקום הראשון.

יש לציין ש- 41.9% מהנשאלים העניקו שלושת הדירוגים הראשונים לנימוק "למקצוע שבחרתי יש לו ביקוש בשוק העבודה". בנוסף הממצאים מלמדים כי אין כמעט השפעה להורים ולחברים על בחירת המקצוע שלהם באקדמיה.

לוח 3 : נימוקים אשר כיוונו אותם ללמוד באקדמיה את המקצוע שבחרו (%)				
נימוק/ דירוג	דירוג	דירוג	דירוג	סה"כ
	ברמה	ברמה	ברמה	ציון
	גבוהה	בינונית	נמוכה	הדירוג
מקצוע שחשבתי ללמוד אותו מהתחלה	26.4	4.7	7.4	38.5
זה מה שאפשר לי הממוצע שלי	23.6	9.5	6.8	39.9
למדתי מקצוע שמתאפשר ללמוד אותו בקרבת בית	5.4	10.8	6.8	23.0
למקצוע שבחרתי יש לו ביקוש בשוק העבודה	18.2	11.5	12.2	41.9
המקצוע שלמדתי יוקרתי בעיני	12.2	23.0	16.2	51.4
במקצוע שלמדתי יש שליחות	6.1	10.8	10.1	27.0
סה"כ	91.9	70.3	59.5	-

לוח 4 מציג את הנימוקים אשר כיוונו את הסטודנטים לשינוי התמחות. הנימוקים בלוח 4 דורגו, בהתאם לחשיבותם, על ידי הסטודנטים בשלושת המקומות הראשוניים מ-1 עד 3 (מתוך סולם בן 9 דרגות). נימוקים שדורגו מרמה 4 עד 9 לא מוצגים בלוח. כאשר 1 – דירוג ברמה גבוהה, 2 – דירוג ברמה בינונית, 3- דירוג ברמה נמוכה. סה"כ ציון בדירוג מבטא את אחוז הסטודנטים אשר סמנו את הנימוק הרלוונטי באחת משלושת הרמות הראשוניות בחשיבותו מתוך 9 רמות.

לוח 4 מראה ש- 33.8% ו- 27.7% מהנשאלים דרגו את הנימוקים "לא מצאתי עבודה מתאימה במקצוע הראשון" ו- "לימוד נוסף יאפשר לי עבודה נוספת ורווחה כלכלית" במקומות הראשונים, בהתאמה. כאשר רק 4.1% דרגו במקום הראשון את הנימוק "בעקבות שחיקה מהמקצוע הראשון" ו- 4.7% העניקו מקום ראשון לנימוק "רמת השכר נמוכה במקצוע הראשון".

לוח 4: נימוקים לשינוי התמחות (הסבה) (%)

נימוק/ דירוג	דירוג ברמה גבוהה	דירוג ברמה בינונית	דירוג ברמה נמוכה	סה"כ ציון הדירוג
לא מצאתי עבודה מתאימה במקצוע הראשון	33.8	12.8	10.8	57.4
לימוד נוסף יאפשר לי עבודה נוספת ורווחה כלכלית	27.7	30.4	13.5	71.6
רמת השכר נמוכה במקצוע הראשון	4.7	7.4	11.5	23.6
בעקבות שחיקה מהמקצוע הראשון	4.1	9.5	13.5	27.1
הסתבר לי שהמקצוע אינו הולם את כישורי	8.8	7.4	10.8	27.0
מאמין/ה בשינוי (רווחה נפשית)	14.2	18.2	13.5	45.9
סה"כ	93.3	85.7	73.6	-

יש לציין ש- 71.6% מהנשאלים העניקו את שלושת המקומות הראשונים לנימוק " לימוד נוסף יאפשר לי עבודה נוספת ורווחה כלכלית". כמו כן הממצאים מלמדים כי אין כמעט השפעה להורים, לחברים ולרפורמת אופק חדש כנימוקים, על שינוי ההתמחות של הנשאלים.

לוח 5 מציג את הנימוקים לשינוי תחום המקצוע במיוחד להוראה. הנימוקים בלוח 5 דורגו, בהתאם לחשיבותם, על ידי הסטודנטים בשלושת המקומות הראשונים מ-1 עד 3 (מתוך סולם בן 6 דרגות). נימוקים שדורגו מרמה 4 עד 6 לא מוצגים בלוח. כאשר 1 – דירוג ברמה גבוהה, 2 – דירוג ברמה בינונית, 3- דירוג ברמה נמוכה. סה"כ ציון בדירוג מבטא את אחוז הסטודנטים אשר סמנו את הנימוק הרלוונטי באחת משלושת הרמות הראשונות בחשיבותו מתוך 6 רמות.

כ- 55.4% מהנשאלים העניקו את המקום הראשון לנימוק "הוראה מתאימה לשלב בו אני נמצא בחיים (סיפוק, הגשמה עצמית, בשלות, שליחות, מתאים לאני מאמין שלי)", ו- 29.1% העניקו את המקום הראשון לנימוק "הוראה תפתח בפני אופציות עבודה נוספות וקליטה בשוק העבודה", ורק 2.0% העניקו מקום ראשון לנימוק "מבחינה כלכלית, משתלם לי לעבוד בהוראה" כעבודה עיקרית.

לוח 5 : שיקולים לשינוי תחום המקצוע להוראה, למה במיוחד הוראה? (%)

נימוק/ דירוג	דירוג	דירוג	דירוג	סה"כ
	ברמה	ברמה	ברמה	ציון
	גבוהה	בינונית	נמוכה	הדירוג
הוראה מתאימה לשלב בו אני נמצא בחיים (סיפוק, הגשמה עצמית, בשלות, שליחות, מתאים לאני מאמין שלי)	55.4	11.5	8.8	75.7
הוראה תפתח בפני אופציות עבודה נוספות וקליטה בשוק העבודה	29.1	39.9	12.2	81.2
עבודה בהוראה תאפשר לי לשלב בין העבודה והמשפחה	11.5	21.6	29.7	62.8
מבחינה כלכלית, משתלם לי לעבוד בהוראה	2.0	13.5	18.2	33.7
סה"כ	98.0	86.5	68.7	-

המטרה השנייה של המחקר הנוכחי היא, לבחון את המניעים העומדים מאחורי בחירת מקצוע ובהמשך שינוי באוריינטציה ובקריירה של הסטודנטים. לבדיקת הדפוס השכיח של תשובות הנבדקים, נערך ניתוח אשכולות (cluster analysis) לאוסף משתנים אשר מתארים את בחירותיהם של הסטודנטים על ציר זמן, מהתיכון עד עצם היום זה. לפי שיטת ניתוח זו מביאים את השונות בתוך האשכולות למינימום ואת השונות בין האשכולות למקסימום. שיטה זו מותנית במספר האשכולות שנקבע מראש, בהתאם למספר המשתנים שהתבסס עליהם ניתוח האשכולות, נקבע שמספר האשכולות k שווה 2 בהתאם לכלל האצבע "מספר האשכולות שווה לשורש מספר המשתנים מחולק לשניים" (Mardia, Kent, & Bibby, 1976), קביעת האשכולות נערכה בשיטת K-means cluster analysis. שיטה זו מאפשרת זיהוי אשכולות של פרטים הומוגניים ביחס למאפייניהם. במקרה שלנו מדובר ביחס ל-8 משתנים. האלגוריתם בשיטה זו מחשב את ממוצע ריבוע המרחק האוקלידי הפשוט בין המדדים, כדי לקבוע את סדר החברים באשכולות השונים.

לוח 6 מציג את הפרופילים השכיחים ביותר לפי הנימוקים והשיקולים שעשו הסטודנטים על ציר הזמן (רצף של נימוקים ושיקולים שהתקבלו על ידי הסטודנטים מאז היותם בבית ספר תיכון עד היום) בהתאם לדירוג הגבוה ביותר שהעניקו הסטודנטים לנימוקים ולשיקולים בכלל, עת קבלת ההחלטות שלהם.

כ- 70.2% מהסטודנטים שייכים לאשכול מס' 1. אשכול מס' 1 מתאר את התכונות, המאפיינים, הנימוקים והשקולים הבאים: אישה שהגישה בבגרות מקצוע מדעי אחד ומקצוע אחד מתחום מדעי החברה במתכונת מורחבת כולל שפות במתכונת מורחבת, מתוך ידיעה שהיא חזקה בהם, ולמדה באקדמיה בפועל את אותו מקצוע שתכננה לו מראש, בתום לימודיה לא מצאה עבודה מתאימה, והיא בחרה לעשות שינוי התמחות (הסבה) במיוחד בהוראה כי ההוראה תפתח בפניה אופציות עבודה נוספות וקליטה בשוק העבודה.

כ- 29.8% מהסטודנטים שייכים לאשכול מס' 2. אשכול מס' 2 מתאר את התכונות, המאפיינים, הנימוקים והשקולים הבאים: אישה שהגישה בבגרות מקצוע מדעי אחד במתכונת מורחבת כולל שפות במתכונת מורחבת, ואף לא מקצוע אחד במתכונת מורחבת מתחום מדעי החברה, מתוך ידיעה לנקודות החוזק שלה, ולמדה באקדמיה בפועל מקצוע שלא תכננה לו מראש, בתום לימודיה לא מצאה עבודה מתאימה, והיא בחרה לעשות שינוי התמחות (הסבה) במיוחד בהוראה כי ההוראה תפתח בפניה אופציות עבודה נוספות וקליטה בשוק העבודה.

לוח 6: האשכול השכיח בקרב הסטודנטים לפי משתנים

מס' משתנה	משתנים / מס' אשכול	1	2
1	מגדר	אישה	אישה
2	מס' מקצועות בגרות במדעים במתכונת המורחבת	1	1
3	מס' מקצועות בגרות במדעי החברה במתכונת המורחבת	1	0
4	הגשת יחידות בגרות מורחבות בשפות	כן	כן
5	דירוג הנימוק לבחירת מקצועות הבגרות: מקצועות בהם אני חזק ושולט (נטייה אישית)	2	3
6	דירוג הנימוק אשר כיוונו אותך ללמוד מקצוע שבחרת באקדמיה: זה מקצוע שחשבת ללמוד אותו מהתחלה	1	7
7	דירוג הנימוק שגרם לך לשינוי ההתמחות (הסבה): לא מצאתי עבודה מתאימה במקצוע הראשון	2	3
8	דירוג השיקול שגרם לך לשינוי ההתמחות במיוחד להוראה: הוראה תפתח בפני אופציות עבודה נוספות וקליטה בשוק העבודה	2	2
	שכיחות האשכול	70.2%	29.8%

לוח 7 מציג את הפרופילים השכיחים ביותר לפי הנימוקים והשיקולים שעשו הסטודנטים על ציר הזמן בהתאם לדירוג הגבוה ביותר שהעניקו הסטודנטים לנימוקים ולשיקולים, שיש להם זיקה לשוק העבודה ולמצב הכלכלי, עת קבלת ההחלטות שלהם. יש לציין, שההבדל היחידי בין לוח 6 לבין לוח 7, הוא שערך משתנה מס' 7 בלוח 7 קבל ערך אחר שיש בו ממד כלכלי, וזאת בכדי לבחון את מידת הדומננטיות של המצב הכלכלי על הנימוקים והשיקולים של הסטודנטים בעת קביעת מסלול להתפתחות מקצועית.

לוח 7: האשכול השכיח בקרב הסטודנטים לפי משתני רקע וקונוטציה לשוק העבודה

מס' משתנה	משתנים / מס' אשכול	1	2
1	מגדר	אישה	אישה
2	מס' מקצועות בגרות במדעים במתוכנת המורחבת	1	1
3	מס' מקצועות בגרות במדעי החברה במתוכנת המורחבת	1	1
4	הגשת יחידות בגרות מורחבות בשפות	כן	כן
5	דירוג הנימוק לבחירת מקצועות הבגרות : מקצועות שיאפשרו לי המשך לימודים בהתאם לביקוש בשוק העבודה	3	4
6	דירוג הנימוק אשר כיוונו אותך ללמוד מקצוע שבחרת באקדמיה : למקצוע שלמדתי יש ביקוש ומאפשר השתלבות בשוק העבודה	1	6
7	דירוג הנימוק שגרם לך לשינוי ההתמחות (הסבה) : לימוד נוסף יאפשר עבודה נוספת ורווחה כלכלית	2	3
8	דירוג השיקול שגרם לך לשינוי ההתמחות במיוחד להוראה : הוראה תפתח בפני אופציות עבודה נוספות וקליטה בשוק העבודה	2	2
	שכיחות האשכול	65.5%	34.5%

כ- 65.5% מהסטודנטים שייכים לאשכול מס' 1. אשכול מס' 1 מתאר את התכונות, המאפיינים, הנימוקים והשיקולים הבאים: אישה שהגישה בבגרות מקצוע מדעי אחד ומקצוע אחד מתחום מדעי החברה במתכונת מורחבת כולל שפות במתכונת מורחב, מתוך ידיעה שמקצועות בגרותיים אלו יאפשרו לה המשך לימודים אקדמאים בהתאם לביקוש בשוק העבודה, ולמדה באקדמיה בפועל מקצוע שיש לו ביקוש ומאפשר השתלבות בשוק

העבודה, היא בחרה לעשות שינוי התמחות כי לימוד נוסף יאפשר לה עבודה נוספת ורווחה כלכלית, והיא בחרה לעשות שינוי התמחות (הסבה) במיוחד בהוראה כי ההוראה תפתח בפניה אופציות עבודה נוספות וקליטה בשוק העבודה.

כ- 34.5% מהסטודנטים שייכים לאשכול מס' 2. אשכול מס' 2 מתאר את התכונות, המאפיינים, הנימוקים והשקולים הבאים: אישה שהגישה בבגרות מקצוע מדעי אחד ומקצוע אחד מתחום מדעי החברה במתכונת מורחבת כולל שפות במתכונת מורחב, מתוך ידיעה שמקצועות בגרותיים אלו יאפשרו לה המשך לימודים אקדמאים ולא מתוך שיקול כלכלי, ולמדה באקדמיה בפועל מקצוע שלא מתאפיין בביקוש גבוה בשוק העבודה, לבסוף היא בחרה לעשות שינוי התמחות כי לימוד נוסף יאפשר לה עבודה נוספת ורווחה כלכלית, והיא בחרה לעשות שינוי התמחות (הסבה) במיוחד בהוראה כי ההוראה תפתח בפניה אופציות עבודה נוספות וקליטה בשוק העבודה.

דיון

הממצאים מלמדים כי הנימוקים לבחירת מתכונת מקצועות הבגרות שנגשו אליהם המשתתפים בתיכון מיוחסים לנטייתם האישית של הסטודנטים, ולתפיסתם שהמתכונת זו תקנה להם אפשרות להמשך לימודים אקדמיים בהתאם לביקוש בשוק העבודה. כמו כן, הממצאים מלמדים על פער בולט בין הרצוי לבין המצוי בבחירת מקצועות הלימוד, כאשר המצב המצוי גובר באופן ניכר על המצב הרצוי כפי שמראים הממצאים. המצב הרצוי התמקד בבחירת מקצועות לימוד כגון: מדעי חברה ועבודה סוציאלית, מקצועות רפואה וסיעוד, אך המצב המצוי מצביע לרוב על בחירת מקצועות מתחום מדעי הרוח. בולט לעין את "המעגל הדטרמיניסטי" שהסטודנטים עוברים בתהליך קבלת החלטות לגבי העתיד שלהם. בהתחלה הם מתכננים לבחור מקצועות יוקרתיים הממוקדים במתן שירותים (מקצועות רפואה, סעד ועזרה נפשית) שמאפשרים להם עצמאות ופחות תלות במוסדות המדינה, וזאת כחלק מההתמודדות שלהם כבני מיעוט אתני, עם החסמים וההדרה שמונעים מהם להשתלב בשוק העבודה המרכזי באופן שוויוני בהשוואה לשאר אוכלוסיית המדינה. המעגל הזה ממשיך את עצמו כאשר רובם לא מתקבלים ללימודים בגלל חסמים מבניים שונים במערכת להשכלה גבוהה ואז בוחרים מקצועות ממדעי הרוח כמצב מצוי שמאפשר להם להשתלב דרך לימודי הסבה לתחום ההוראה. בנוסף, הממצאים מלמדים שגם לאחר לימודי תיכון הסטודנטים שומרים על אותם שיקולים ונימוקים בבחירת מקצוע הלימוד שלרוב אינו מתיישב עם היכולות האישיות אלא נכנע לחסמים מבניים סביבתיים במערכת להשכלה גבוהה.

בנימוקים שהעלו הנשאלים לשינוי ההתמחות, נמצא שההסבר הדומיננטי הוא כי לימוד נוסף יאפשר עבודה נוספת ורווחה כלכלית ומיטביות נפשית, בנוסף הם סבורים כי שינוי

התמחות נובע מאי מציאת עבודה מתאימה במקצוע שלמדו מלכתחילה. ניתן להסביר ממצא זה על ידי ייחוס תפיסה חיובית לעולם העבודה ולמרכזיותו בחיי הפרט (Dolliver, 1999) למיטביות ולרווחה הנפשית, בשלות, הגשמה עצמית, שליחות ושהעבודה בהוראה גורמת להם (Clarke & Hollingsworth, 2002), מאילוץ חיצוני ולחצים (Riverin, 2000) לצד התפיסה שבחירה זו תאפשר עבודה נוספת וקליטה בשוק העבודה לאור המציאות המוכתבת על ידי עולם העבודה (אבישר ודביר, 2009).

בבחינת הפרופילים השכיחים של הסטודנטים המבצעים שינוי קריירה על פי משתנים שונים, נמצאו שני פרופילים עיקריים כאשר הראשון מבניהם מייצג 70% מהמדגם ומראה ששינוי בקריירה מתבצע בעיקר בקרב נשים נושאות עם תעודת בגרות מורחבת במדעים, במדעי החברה ובשפות. בנוסף, הפרופיל מלמד כי נשים אלו בחרו במקצועות הבגרות בעיקר על פי נטייתן האישית ומלכתחילה בחרו במקצוע שתכננו אליהם מלכתחילה. הנימוק שייחסו הסטודנטיות השייכות לפרופיל זה לגבי שינוי ההתמחות בכלל ולהוראה בפרט, מלמד כי השינוי נגרם עקב אי מציאת עבודה מתאימה במקצוע הראשון וכי הן מאמינות כי תחום ההוראה יפתח בפניהן אופציות עבודה וקליטה בשוק העבודה. ניתן לייחס את השכיחות של הפרופיל הזה להתמודדות הנשים הן עם חסמי החברה הערבית והן עם החסמים המבניים של שוק העבודה בהם הן נתקלות (עואד, 2007). המודעות לסטטוס החברתי הנמוך של הנשים בחבה הערבית ולאפליה המגדרית והאתנית בשוק העבודה הולכת וגוברת במהלך השנים, דבר שעשוי לעלות את סף ההתכוננות המרבית שלהן להתמודדויות ואתגרים שמוצבים בפניהן בהווה ובעתיד. מחקרים מראים כי המגדר, הסטאטוס האתני, גיל, סוגיות לימודיות וחינוכיות משפיעים באופן ניכר על הבחירה של הפרט למקצועות הלימוד (Ciccocioppo et. al., 2002; Felder & Brent, 2005; Segers, Inceoglu, 2010; Vloeberghs, Bartram, & Henderickx, 2010).

הפרופיל שמייצג את הרוב המכריע של המדגם, מלמד על ההתאמצות ועל ההתכוננות שלהן לקראת עתיד מלווה באתגרים רבים. כחלק מההתמודדות שלהן, הן מתונן בחירה מרחיבות את מתכונת מקצועות הבגרות. הן לומדות מתכונת מקצועות מורחבים בתחום המדעים, החברה והשפות בכדי לאפשר לעצמן מרחב תמרון עתידי יותר רחב. מחקרים מראים כי בחירת קריירה מושפעת ממודעות המתבגרים לפוטנציאל האפליה המגדרית והאתנית העתידיים בשוק העבודה ולחסמים העומדים בפניהם לקראת הלימודים העל תיכוניים, מזהותם האתנית ומהמסוגלות העצמית שיש להן (Gushue, 2006). שינוי קריירה לתחום ההוראה נחשב בעיני הנשים כצעד שעשוי לאפשר להן הזדמנויות חדשות ושילוב בשוק העבודה, לאחר שהמקצוע הראשון הנבחר לא אפשר להן השתלבות בשוק העבודה. ניתן

לראות בבחירה הספציפית בהוראה כבחירה שעדיין מושפעת מההקשר החברתי-תרבותי של הסטודנטיות ובו זמנית מאפשר הזדמנויות עבודה וביטחון כלכלי עקב השינוי הדרסטי שהתרחש במהות תחום ההוראה בשנים האחרונות לאחר הרפורמות השונות (אופק חדש ועוז לתמורה) ששדרגו את מעמדו ושכרו של המורה. מחקרים מראים כי בחירת הקריירה מושפעת מהרצון בהישגיות משפחתית, אוריינטציה אינטלקטואלית-תרבותית ואוריינטציה מוראלית-דתית (Hargrove, Creagh & Burgess, 2002), ביטחון בתעסוקה, תנאי עבודה טובים ושכר אטרקטיבי (Tella, Ayeni, & Popoola, 2007).

בבחינת הפרופילים השכיחים של הסטודנטים המבצעים שינוי קריירה על פי משתני רקע וקונוטציה לשוק העבודה, נמצאו שני פרופילים עיקריים כאשר הראשון מבניהם מייצג 65% מהמדגם ומראה כי נשים שיש להן בגרות מורחבת במדעים, במדעי החברה ובשפות, מניחות כי שלמקצוע שבחרו יש ביקוש, וכי לימוד נוסף יאפשר עבודה נוספת ורווחה כלכלית, ותחום ההוראה יפתח אופציות לעבודה נוספת וקליטה בשוק העבודה. בולט לעיין, כי פרופיל זה לא מקם גבוהה במיוחד את הנימוק כי מקצועות הבגרות שבחר יאפשרו לו המשך לימודים בהתאם לביקוש בשוק העבודה. דבר שמעיד על חוסר הכוון מקצועי המאפשר ראייה רחוקת טווח והוליסטית למורכבות שוק העבודה עבור אוכלוסיית המחקר. ממצאי המחקר מתחזקים במיוחד לאור העובדה כי להורים של הסטודנטים אין כמעט השפעה על בחירתם בקריירה על ציר זמן. ממצא זה אינו הולך עם רוח הדברים בקרב אוכלוסיות שונות אשר המחקרים מראים כי להורים קיימת השפעה ניכרת על בחירת הקריירה (Esters, 2007; Savicks & Lent, 1994).

מקורות

- אבדאח, מ' (2009). הגורמים המשפיעים על בחירת מקצוע בקרב תלמידים ערביים בגליל. דוח מחקר, מכללת סכנין להכשרת עובדי הוראה.
- אבישר, א' ודביר, נ' (2009). אקדמאים הפונים להוראה – מה מניע אותם? מחקר משווה בין גברים לנשים.. החינוך וסביבו, ל"א, 129-137.
- אבישר, א' ודביר, נ' (2003). הסבת אקדמאים: מניעים להתרחבות, מאפיינים ומגמות. החינוך וסביבו, כ"ה, 21-33.
- אופלטקה, י' (2008). קריירה של הוראה טובה. הד-החינוך 2, 36-36.
- אופלטקה, י' (2009). התמודדות מוצלחת עם חסמים לנגישות ללימודים גבוהים ועם נשירה אפשרית מהם: תובנות מתוך סיפורן של סטודנטיות מוסלמיות לתואר שני. תל אביב: דוח מחקר המוגש לוועדת ההיגוי של ות"ת לקידום ההשכלה במגזר הערבי בישראל.
- ברקול, ר' (2008). ניהול בית ספר כקריירה שנייה: המקרה של קציני צה"ל (מיל). שעשו הסבה מפקוד לניהול במערכת החינוך. בתוך קופפברג, ע' ואולשטיין, ע' (עורכות), שיח בחינוך- אירועים חינוכיים כשדה מחקר. (306-331). תל אביב: מכון מופ"ת.
- בר-זוהר, י' (2002). מעבר מקצוענה בצה"ל לתחום החינוך. בתוך ב' פרסקו, ודי כפיר (עורכות), דיאלוג מתמשך: ההכשרה להוראה והמעשה החינוכי (עמ' 221-212). תל אביב: מכון מופ"ת.
- הכט, י' (2000). שינויים במבנה התעסוקה בעידן טכנולוגיות המידע: האתגר לחינוך מבוגרים, גדיש, ו, 69-82.
- הנדין, א' (2009). השתלבות סטודנטים ערבים במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל. עבודת גמר המוגשת כחלק ממילוי הדרישות לקבלת תואר מוסמך במדיניות ציבורית. ירושלים: האוניברסיטה העברית.
- טוקטלי, ר' (1997). מודל אנדרוגי התפתחותי בעבודה קהילתית. גדיש, שנתון לחינוך מבוגרים ג-ד: 74-91.
- טוקטלי, ר' (1999). הכשרה, השתלמות והסבה תפקודית: מבט היסטורי ועכשווי. הקתדרה העממית, 9, 11-23.

טורן, ז', זידאן, ר', ועליאן, ס' (2007). המניעים לבחירה בהוראה כמקצוע בקרב פרחי הוראה במגזר הערבי. מס"ע, הרצאה מהכנס הבינ"ל החמישי בהכשרת מורים: "הכשרת מורים על פרשת דרכים", מכון מופ"ת.

כפיר, ד' ושני, ב' (1993). שחיקה בעבודת ההוראה והרצון להסבה מקצועית. דפים, 17, 87-97.

כץ, י' (1990). פעולת היועץ החינוכי – תיאור דילמי. בתוך ד' ברטל וא' קלינגמן (עורכים), סוגיות נבחרות בפסיכולוגיה ויעוץ בחינוך, (עמ' 132-142). ירושלים: משרד החינוך והתרבות, השרות הפסיכולוגי הייעוצי.

עואד, י' (2007). אקדמאיות ערביות בשוק העבודה. נצרת, עמותת נשים נגד אלימות.

מרמר, מ' (2007). המניעים לבחירת מקצוע ההוראה אצל תלמידות הסמינרים. בתוך: פרקים ב' דיונים בשאלות חינוך והוראה. דפים, 44, 39-60.

פיטובסקי, נ' (2010). חוויותיהם של מתבגרים עם כניסתם הראשונית לשוק העבודה. עבודת גמר המוגשת כחלק ממילוי הדרישות לקבלת תואר מוסמך בעבודה סוציאלית. ירושלים: האוניברסיטה העברית.

שני, ב' וכפיר, ד' (1996). שחיקה בעבודת ההוראה והרצון להסבה מקצועית תגובות משתלמים לסקר שנערך בהתחלת שנת ההשתלמות ובסופה. דפים, 22, 71-83.

Adams, J. P. (1999) Good Principals, Good Schools. *Thrust for Educational Leadership*, 29(1), 8-11.

Alemna, A. A. (1991). The characteristics of past postgraduates diploma students of the departments of library and archival studies, University of Ghana, Legion, *African Journal of Library Archives and Information Science*, 1(1) 45-50.

Applebaum, S. & Santiago, V. (1997). Career Development in the Plateaued Organization. *Career Development International*, 2(1), 11-20.

Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. Sage Publication Company.

- Atherton, J.S. (2002). Learning and teaching: Knowles' Andragogy (on-line) UK: <http://dmu.ac.uk/~jamesa/learning/knowlesa.htm>.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1), 58-73.
- Beall, L. (1967). Vocational choice: the impossible fantasy and improbable choice. *Journal of Counseling Psychology*, 14, 86-92.
- Blustein, D., Phillips, M., Jobin-Davis, M., Finkelberg, S., & Roarke, A. (1997). A theory-building investigation of the school-to-work transition. *The Counseling Psychologist*, 25, 364-401.
- Bordin, E.S., Nachmann, B. & Segal, S.J.(1963). An articulated framework for vocational development. *Journal of Counseling Psychology*, 10, 107-116.
- Bright, J., Pryor, R. & Harpham, L. (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 561-576.
- Brown, B. L. (1998). Career Mobility: A Choice or Necessity? ERIC Digest. <http://ericdigests.org/1998-2/mobility>. Html
- Brown, B. L. (2001). Changing Career Patterns. *ERIC Digest*. <http://ericdigests.org/2001-2/career.html>
- Brown, D. (2002). The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement. *Journal of Counseling & Development*, 80(1), 48-56.
- Brown, S. D. & Lent, R. w. (1996). A Social cognitive framework for career choice counseling. *The Career Development Quarterly*, 44, 354-365.
- Ciccocioppo, A. L, Stewin, L. L., Madill, H. M., Montgomerie, T. C., Tovell, D.R., Armour, M. A. & Fitzsimmons, G. W. (2002). Transitional Patterns of

- Adolescent Females in Non-Traditional Career Paths. *Canadian Journal of Counseling*, 36(1), 25-37.
- Clarke, D. & Hollingsworth, H. (2002). Elaborating a model of teacher professional growth. *Teaching and Teacher Education*, 18(8), 947-967.
- Coupland, C. (2004). Career definition and denial: A discourse analysis of graduate trainees' accounts of career. *Journal of Vocational Behavior*, 64 (3), 515-532.
- Creed, P., Patton, W. & Prideaux, L. (2007). Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students. *Journal of Adolescence*, 30(3), 377-392.
- Dolliver, M. (1999). Maybe It's Not Too Late to Become a Fireman &148; Adweek 40, no. 36 (September 6, 1999): 40.
- Doud, C. M. (2003). *Factors Influencing Career Choices of Native American and Caucasian American High School Students*. A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Science Degree. University of Wisconsin-Stout.
- Duffy, R. D. & Blustein D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67 (3), 429-440.
- Esters, L. T. (2007). Factors Influencing Postsecondary Education Enrollment Behaviors of Urban Agricultural Education Students. *Career and Technical Education Research*, 32(2). 79-98.
- Eastmond, D. V. (1991). Since Levinson. *Journal of Adult Education*, 19(2), 3-10.
- Ehrenreich, B. (1995). In Search of a Simpler Life. *Working Woman*, 20(12), 26-29, 30-33, 45-60.

- Felder, R.M. & Brent, R. (2005). Understanding Student Differences. *Journal of Engineering Education*, Vol. 94, No. 1, pp. 57-72.
- Feller, R. & Walz, G. (Eds.) (1996). *Career Transitions in Turbulent Times: Exploring Work, Learning and Careers*. Greensboro, NC: ERIC/CASS and NCDA.
- Ferry, N. M. (2006). Factors influencing career choice of adolescents and young adults in rural Pennsylvania .*Journal of Extension*, 44¹ ,(3)C4 .Retrieved January 14, 2007 from <http://joe.org/joe/2006june/rb7.php>
- Fouad, N. A., Kantamneni, N. Smothers, M. K., Chen, Y. L. Fitzpatrick, M. & Terry, S. (2008). Asian American career development: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 43-59.
- Friedman, A. I. (1991). Areas of concern and sources of advice for Israeli adolescence. *Adolescents*, 26, 967-976.
- Friedman, A. I. (2006). The bi-polar professional self of aspiring teachers: Mission and power. *Teaching and Teacher Education*, 22(6), 722-739.
- Galinsky, M. D., &Fast, I. (1966).Vocational choice as a focus of the identity search. *Journal of Counseling Psychology*, 13, 89-92.
- Griffin, D. (1995). What I Do for Love. *Working Woman*, 20(12), 39-41.
- Gushue, G. V. (2006). The relationship of ethnic identity, career decision-making self-efficacy and outcome expectations among Latino/a high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (1), 85-95.
- Hagell, A. & Shaw, C. (1996). *Opportunity and Disadvantage*. London: Policy Studies Institute.
- Hargrove, B. K., Creagh, M. G. & Burgess, B. L. (2002). Family Interaction Patterns as Predictors of Vocational Identity and Career Decision Making Self-Efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 185-201.

- Hanisch, K. A. & Hulin, C. L. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 60-78.
- Holland, J. L. (1966). *The psychology of vocational choice: a theory of personality types and environmental models*. New York, Ginn
- Issa, A. O., & Nwalo, K. I. N. (2008). Factors affecting the career choice of undergraduates in Nigerian library and information science schools. *African Journal of Library, Archives and Information Science*, 18(1), 23-31.
- Jin, L., Watkins, D. & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 47-52.
- Kaye, B. (1996). Up Is Not the Only Way. *Training and Development*, 50(2), 48-53.
- Kerka, S. Adults in Career Transition. (1991). *ERIC Digest*, <http://ericdigests.org/1992-5/adults.htm>.
- Knowles, M. S. (1989). *The making of an adult educator: An autobiographical journey*. San Francisco: Jossey Bass.
- Knowles, M. S. (1984). *Andragogy in action*. San Francisco: Jossey Bass.
- Knowles, M. S. (1984). *Andragogy in action*. San Francisco: Jossey Bass.
- Krieshok, T. S., Black, M. D. & McKay, R. A. (2009). Decision making: The limits of rationality and the abundance of non-conscious processes. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), 275-290.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1996) Career development from social cognitive perspective. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.),

-
- Career choice and development 3 rd ed.* (pp.373-421). San Francisco: Jossey- Bass.
- Ljungqvist, L & Sargent, T. (2008). Taxes, benefits, and careers: Complete versus incomplete markets. *Journal of Monetary Economics*, 55(1), 98-125.
- Mardia, K.V., Kent, J.T. & Bibby, J.M. (1976). *Multivariate Analysis*. Academic Press.
- McWhirter, E. H. (1997). Perceived Barriers to Education and Career: Ethnic and Gender Differences. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 124–140.
- Nachmann, B. (1960). Childhood experience and vocational choice in law, dentistry, and social work. *Journal of Counseling Psychology*, 7, 243-250.
- Newcomb, C. S. (1992). A Survey of factors influencing career choices of Native American and Caucasian high school students. Unpublished Master's Thesis, University of Wisconsin-Stout, Menomonie.
- Olawanle, S. M. & Abayomi, O. K. (2010). Librarianship as a Career Choice in Ogun State, Nigeria. *Chinese Librarianship: an International Electronic Journal*, 29. URL: <http://iclc.us/cliej/cl29OA.htm>.
- Roe, A. (1957). *The psychology of occupations*. New York, Wiley.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1996). Becoming career problem solvers and decision makers: A cognitive information processing approach. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd. Ed.) (pp. 423-475). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Richardson, P. W. & Watt H. M. (2005). 'I've decided to become a teacher': Influences on career change. *Teaching and Teacher Education*, 21(5), 475-489.

- Riverin, S. D. (2000). *Career transitions: choices and strategies*. Canada: Ottawa
- Savickas, M. & Lent, R. (1994). *Convergence in Career Development Theories*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Schenkein, HA. & Best, AM. (2001). Factors considered by new faculty in their decision to choose careers in academic dentistry. *Journal of Dental Education*, 65 (9), 832-840.
- Segal, S. J. & Szabo. (1964). Identification in two vocations: accountants and creative writers. *Personnel and Guidance Journal*, 43, 252-255.
- Segers, J., Inceoglu, I. Vloeberghs, D., Bartram, D. & Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 212-230.
- Sterrett, E. A. (1999). A Comparison of Women's and Men's Career Transitions. *Journal of Career Development*, 25(4), 249-259.
- Stroh, L. Bret, J. & Reilly, A. (1996). Family Structure, Glass Ceiling, and Traditional Explanations for the Differential Rate of Turnover of Female and Male Managers. *Journal of Vocational Behavior*, 49(1), 99-118.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space to career development. In: D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In: D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121–178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction and organizational commitment of library personnel in

academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 6, 1-16.

Tidedman, D. V. & Ohara, R. P. (1963). *Career Development: choice and adjustment*. New York, College Entrance Examination Bord.

Tigchelaar, A. Brouwer, N. and Vermunt, J. D. (2010). Tailor-made: Towards a pedagogy for educating second-career teachers. *Educational Research Review*, 5(2), 164-183.

Wijer, G. A., & Mijer, F. (1996). Career guidance in the knowledge society. *British Journal of Guidance and Counseling*, 24(2), 185-198.

Zellweger, T., Sieger, Ph. & Halter, F. (2010). Should I stay or should I go? Career choice intentions of students with family business background. *Journal of Business Venturing*1, 1-16.

Motivations behind Career Change among Arab Students in Israel

Abstract

Recent years have witnessed a marked rise in the number of students enrolling in teacher training courses at the various colleges of education, designed to train teaching staff for various educational establishments. Many students, both male and female, arrive at the course from various disciplines – often from professions that are considered more “masculine,” or more prestigious. This paper sets out to establish the reasons for career change among Arab academics in Israel who opt to retrain as schoolteachers. This study examined the motivations behind such career changes among Arab students in Israel, taking into account their electives during high school, their bachelor degree studies, and their chosen specialization during teacher training. The findings reveal that the respondents’ personal inclinations, their desire for job and financial security and satisfaction, their gender and the socio-cultural context all influenced their career choice over time. These findings have ramifications for teacher training colleges – for those retraining to become teachers as well as for those for whom teaching is their first career choice – in that the curriculum should be designed to challenge the students, while recognizing the prior knowledge, skills, experience and professional identity acquired by retrainees in their previous professional capacity and integrating these into the course’s educational theory and practice. In addition, the teaching curriculum for students who chose teaching as their primary career choice should be structured around a varied, broad and dynamic core to enable the students to avoid overly abrupt changes and integrate other disciplines into their studies, thus providing them with a foundation for other educational paths while preserving their original inclination and choice of teaching as their desires.

Keywords: Career, teaching professional retraining program, Arab students, motivations, radical change.

נספח 1

שאלון לסטודנט

סטודנט יקר

השאלון שלפניך בודק את הבחירות שלך כלפי העתיד המקצועי. השאלון מורכב משני פרקים:

הפרק הראשון מתייחס לפרטים האישיים, הפרק השני מתייחס לשאלות בתחום הבחירה המקצועית. אין תשובה נכונה או לא נכונה. על כן, אבקשך לענות על השאלות ברצינות ובקפדנות.

לנוחיות שלך, השאלון אנונימי ומשמש לצורכי מחקר בלבד. להלן הצעה חדשה להקדמה סטודנט/ת יקר/ה

במכללת סכנין ובמסגרת מסלול ההסבה אנו עורכים מחקר בנושא "שיקולים בבחירת המקצוע של הסטודנט/ת". אנו מקוות שיהיה ניתן להשתמש במידע שייאסף במחקר זה, כבסיס ללמידה מעמיקה לנושא וסיפוק תוכניות הכשרה עתידיות מטעם המכללה. אנו פונים אליך בבקשה לתרום מניסיוןך ולסייע לנו במחקר זה, על ידי מילוי השאלון. חשוב לציין, שתשובותיך הן אנונימיות ותשמש רק למטרת המחקר. כמו כן, הנתונים לא יועברו לגורמים אחרים ולא יהיה ניתן לזהות את המשתתף/ת במחקר זה. בשאלון אין תשובות נכונות ולא נכונות, ברם החשוב הוא דיעותיך האישיות ומה שיתאים לסגנון הפעולה שלך.

אם קיימת הערה כלשהי, יהיה ניתן לרשום אותה בעמוד האחרון של השאלון או ליצור קשר עם _____ לנייד מס': _____ . נשמח לשתף אותך בתוצאות המחקר לכשיתיים.

תודה על שיתוף הפעולה ועל הנכונות כדי לתרום מניסיוןך למחקר זה.

תודה רבה,
צוות המחקר

חשוב לציין, השאלון מופנה לסטודנטים וסטודנטיות כאחד. הפנייה בלשון זכר נעשתה מטעמי נוחות בלבד ועמכם הסליחה.

1. כתלמיד תיכון, אלו מקצועות לימוד מורחבים למדת (4-5 יח"ל): ניתן לסמן יותר מתשובה אחת
- א. שפות ב. מדעים ג. מתמטיקה ד. טכנולוגיה ומחשבים ה. תקשורת ו. תרבות כללית (דת, היסטוריה וגיאוגרפיה) ז. איכות סביבה ח. אחר: _____
2. באילו מקצועות לימוד מורחבים נבחת בבגרות? _____
- א. שפות ב. מדעים ג. מתמטיקה ד. טכנולוגיה ומחשבים ה. תקשורת ו. תרבות כללית (דת, היסטוריה וגיאוגרפיה) ז. איכות סביבה ח. אחר: _____
3. סדר את הנימוקים לבחירת מקצועות, לפי סדר חשיבותם:
- א. מקצועות בהם אני חזק שולט (נטייה אישית). _____
- ב. מקצועות שלא דורשות ממני הרבה מאמץ. _____
- ג. הממוצעים שלי אפשרו לי רק ללמוד מקצועות אלו. _____
- ד. מקצועות שיאפשרו לי המשך לימודים בהתאם לביקוש בשוק העבודה. _____
- ה. אהבתי למורי המקצוע. _____
- ו. ההורים כיוונו אותי ללמוד מקצועות אלו. _____
- ז. החברים כיוונו אותי ללמוד מקצועות אלו. _____
- ח. הגורמים המקצועיים (מחנך, יועץ וכו') בבית הספר כיוונו אותי ללמוד מקצועות אלו. _____
- ט. אחר: _____
4. מהו המקצוע שחשבת ללמוד לאחר סיום בי"ס תיכון? _____
-
5. האם קבלת הכוון מקצועי לגבי המשך הלימודים שלך לאחר סיום בי"ס תיכון?
1. כן 2. לא
6. באיזה מוסד אקדמי חשבת ללמוד מקצוע זה?
- א. אוניברסיטה ב. טכניון ג. מכללה אקדמית שמעניקה תואר B.A ד. מכללה להכשרת עובדי הוראה ה. בית ספר להנדסאים ו. מוסד אחר _____
7. האם למדת המקצוע שחשבת ללמוד אותו? 1. כן 2. לא
- אם התשובה של שאלה מס' 7 היא כן נא לעבור לשאלה מס' 9

8. מהו המקצוע שלמדת בפועל? _____
9. סדר את הנימוקים אשר כיוונו אותך ללמוד מקצוע זה, לפי סדר חשיבותם:
- א. זה מקצוע שחשבתי ללמוד אותו מהתחלה. _____
 - ב. זה מה שאפשר לי הממוצע שלי. _____
 - ג. למדתי מקצוע שמתאפשר ללמוד אותו קרוב לבית. _____
 - ד. למקצוע שלמדתי יש ביקוש ומאפשר השתלבות בשוק העבודה. _____
 - ה. המקצוע שלמדתי יוקרתי בעיני. _____
 - ו. במקצוע שלמדתי יש שליחות. _____
 - ז. הורים רצו שאלמד מקצוע זה. _____
 - ח. חברים רצו שאלמד מקצוע זה. _____
 - ט. לחץ חברתי (בן/בת זוג, חבר, ידיד שכנעו אותי
 - י. שינוי מבנים בשוק העבודה (הוספת תקנים, הרחבת תקנים והתמחויות חדשות)
 - יא. אחר: _____.
10. המוסד האקדמי שלמדת בו?
1. אוני' חיפה
 2. אוני' תל-אביב
 3. האוני' העברית
 4. אוני' בר-אילן
 5. אוני' בן גוריון
 6. טכניון
 7. אוני' הפתוחה
 8. מכללה: _____
 9. אחר: _____
 11. האם סיימת לימודיך העל תיכוניים? 1. כן 2. לא
 12. אם סיימת תואר ראשון? 1. כן 2. לא
 13. האם עבדת במקצוע שלמדת אותו? 2. כן 2. לא
 14. אם התשובה לא, במה עבדת? _____
 15. מהי הגדרת התפקיד בו עבדת או שאתה עובד? _____
 16. האם אתה ממשיך לעבוד באותו מקצוע בעת שאתה ממשיך לימודך בתוכנית שינוי התמחות (הסבה)?
 1. כן ממשיך לעבוד באותה עבודה
 2. לא, הפסקתי לעבוד 17. סדר נימוקים לשינוי ההתמחות (הסבה), לפי סדר חשיבותם:
 - א. לא מצאתי עבודה מתאימה במקצוע הראשון. _____
 - ב. לימוד נוסף יאפשר עבודה נוספת ורווחה כלכלית. _____
 - ג. רמת השכר נמוכה במקצוע הראשון. _____

- ד. בעקבות שחיקה מהמקצוע הראשון. _____.
- ה. הסתבר לי שהמקצוע אינו הולם את כישורי. _____.
- ו. מאמינה בשינוי (רווחה נפשית). _____.
- ה. אני כאן בגלל תוכנית "אופק חדש". _____.
- ו. שיפור תנאי הפנסיה. _____.
- ז. אחר: _____.
18. דרג את השיקולים שלך לשינוי תחום המקצוע שלך להוראה, לפי סדר חשיבותם? (ניתן לסמן יותר מאופציה)
- א. הוראה מתאימה לשלב בו אני נמצא בחיים (סיפוק, הגשמה עצמית, בשלות, שליחות, מתאים לאני מאמין שלי). _____.
- ב. הוראה תפתח בפני אופציות עבודה נוספות וקליטה בשוק העבודה. _____.
- ג. עבודה בהוראה תאפשר לי לשלב בין העבודה והמשפחה. _____.
- ד. מבחינה כלכלית, משתלם לי לעבוד בהוראה. _____.
- ה. בהוראה ניתן לעסוק במשרה חלקית. _____.
- ו. אחר: _____.
19. מהם השיקולים שלך ללמוד במכללת סכנין?
- א. קרוב לבית
- ב. לימודים פחות קשים מהאוניברסיטה
- ג. עמדתי בסף הקבלה
4. אחר: _____.
20. בסיום לימודי:
- א. אני מצפה להשתלב בשוק העבודה
- ב. אני מצפה שהכנסתי תגדל
- ג. אני מצפה להגיע להגשמה, בטחון, וסיפוק עצמי
- ד. אני מצפה שהסטאטוס שלי בחברה יעלה
- ה. אני מצפה שהידע שלי יורחב
- ו. אני מצפה שהלימודים יקנו לי כלים ומימוניות להתמודד בחיים
- לבסוף, מספר שאלות אינפורמטיביות.

נא להקיף בעיגול את התשובה המתאימה, או למלא את המידע הנחוץ במקום המיועד לכך:

1. מגדר: 1. גבר 2. אישה
2. גיל:
 1. 25
 2. 30-26
 3. 35-31
 4. 40-36
 5. 50-41
 6. מעל 50
3. דת:
 1. מוסלמית
 2. נוצריה
 3. דרוזית
 4. אחר. פרט: _____
4. מצב משפחתי:
 1. רווק
 2. נשוי
 3. גרוש/פרוד
 4. אלמן
 5. אחר. פרט: _____
5. מקום מגורים: 1. כפר 2. עיר 3. עיר מעורבת
6. רמת ההשכלה שלך
 - א. הנדסאי
 - ב. B.A או BE.d או תעודה מקבילה
 - ג. M.A או ME.d ומעלה או תעודה מקבילה
7. שנות ההשכלה של בן/בת זוגך
 - א. עד 12 שנת לימוד
 - ב. הנדסאי

ג. B.A או BE.d או תעודה מקבילה

ד. M.A או ME.d ומעלה או תעודה מקבילה

ה. לא רלוונטי

8. רמת ההכנסה בבית :

א. קטנה מ 2,000 ₪

ב. 2,001 ₪ - 4,000 ₪

ג. 4,001 ₪ - 5,000 ₪

ד. 5,001 ₪ - 8,000 ₪

ה. 8,001 ₪ +

9. מסלול לימודים נוכחי שלך הוא :

א. הסבה שנה א.

ב. הסבה שנה ב.

נספח 2

תוקף תוכן של השאלון

העברנו את השאלון לחמשה שופטים מומחים ליעוץ לקריירה (שלושה נשים ושני גברים) הקשורים לעולם התוכן, וביקשנו מהם התייחסות לפירוש, למשמעות, לתוכן, לניסוח ולבהירות. כדי להקל על השופטים, הצגנו להם את השאלון בעמודות, כך שבעמודה האחת היה הנוסח המקורי והעמודה השנייה הוקדשה להערות ולשינויים שלהם. העמודה השלישית נועדה למתן הסבר לשינוי המוצע. ההערות שהוחזרו מהשופטים לא היו מהותיות במיוחד, אלא התמקדו בעיקר בבעיות ניסוח ולא בהערות של תוכן ואו אי-הבנה ובהירות, דבר שלא חייב עימות בין השופטים או הכנסת בורר לתמונה. למרות שהשופטים העירו על בעיות ניסוח ולמרות שהניסוח תוקן בכמה מקומות, העדפנו להעביר שוב את השאלון למומחה ששי, וביקשנו ממנו להתייחס לשאלון אחרי התיקונים שהוכנסו אליו על ידי חמשת השופטים הקודמים. הבדיקה של המומחה הששי העלתה שאין הערות מהותיות אשר יצריכו התערבות. בתום תהליך זה נמצאה בידינו גרסת שאלון שעברה תיקוף תוכן.