



תכנית ההתמחות במגמת רכב

מחקר על - איגוס תובנות מחקרי תכנית ההתמחות

קרן דביר | אופיר זכריה | אביתר שמול

יולי 2023

תקציר המחקר

תכנית ההתמחות בענף הרכב מספקת מודל חניכה ייחודי המתאים לשינויים הטכנולוגיים המהירין בתעשייה ומאפשרת למעסיקים לגייס עובדים מקצועיים איכותיים. התכנית, שמבוססת על מודל דואלי של לימודים תיאורטיים מקצועיים וחניכה מעשית, התפתחה על פני שלוש השנים האחרונות והיא משמעותית בתרומתה לבעלי העניין המשתתפים בה, ובמיוחד לקהל הסטודנטים. המחקר הנוכחי מתמקד בתכלול ואיגום ממצאי שלושה מחקרים שנערכו אודות התכנית, בהבנת השינויים שהתרחשו מאז הפיילוט, ובחילוץ ההמלצות לשימור, שיפור והמשך התכנית.

פרק 1: פתיחת שערים לעתיד מבטיח

- הצלחת תכנית ההתמחות: תכנית ההתמחות מאפשרת לבוגרים לפתח מסלול קריירה בתחום הרכב, עם כמעט 60% מהבוגרים ממשיכים להעסיק או מעוניינים להעסיק במקום שבו ביצעו את ההתמחות שלהם.
- מחויבות לתהליך: 80% מהבוגרים הגיעו למרכז השירות יותר מיום בשבוע במהלך ההתמחות, ו-75% ביצעו מעל 300 שעות של התמחות, מה שמעיד על מחויבות גבוהה לתהליך.
- חשיבות התכנית: מעל 70% מהבוגרים מרגישים שתכנית ההתמחות חשובה לקריירה שלהם, ו-84% דיווחו שהם ימליצו על התכנית לחברים.
- קידום קריירה בענף הרכב: 75% מהבוגרים רואים את עצמם ממשיכים לפתח קריירה בתחום הרכב, ו-36% מתכננים להמשיך לעבוד במרכז השירות שבו התמחו.
- מעבר לתפקידים נוספים בענף: 14% מהבוגרים מעוניינים לעבוד בענף הרכב, אך בתפקידים שונים מאלה שהם למדו.

כל אחד מהממצאים הללו מעיד על הצלחת התכנית, ועל הפוטנציאל שלה להכשיר את המתמחים לתפקידים בענף הרכב. המעסיקים לכן צריכים לשמור על תמיכתם בתכנית ולהמשיך למקד את משאביהם בה, בהנחה שהיא מציעה תמורה טובה למשאבים שהם מושקעים בה.

פרק 2: תרומת תכנית ההתמחות

- רוב המתמחים מציינים שתכנית ההתמחות תרמה להכרותם והבנתם את הענף והעבודה המעשית ואף הציבה גשר בין הלמידה התיאורטית לעבודה המעשית. וחלק ניכר מהסטודנטים רואים בתכנית כרטיס כניסה לעולם העבודה. עם זאת, לא כל המתמחים הרגישו שהתכנית היתה חיובית עבורם, וחלקם דווחו על תחושת ניצול מצד המעסיקים
- מנהלי העבודה ומנהלי מרכזי השירות זיהו בתכנית תרומות מגוונות, לא רק כמקור לצוות עבודה מיומן, אלא גם כאמצעי לעצמת הכוח האנושי הקיים ומדד לאיכות המרכז.

הממצאים מצביעים על חשיבות התכנית עבור המתמחים והמעסיקים, אך גם מצביעים על חשיבות הליווי המשא ומתן והתמיכה במהלך ההתמחות למניעת תחושת הניצול.

פרק 3: רכיבי תכנית ההתמחות ומידת תרומתם להצלחת התכנית

לתכנית ההתמחות שלושה שותפים הפעילים בשטח: הסטודנטים המתמחים, מנהלי העבודה וצוותי מרכזי השירות וצוותי המכללות הטכנולוגיות בהם לומדים המתמחים.

בתכנית שלושה שלבי פעילות מוגדרים: שלב טרום כניסת הסטודנטים להתמחות, שלב ליבת ההתמחות המתרחש בעיקר במרכז השירות אך למכללה תפקיד משמעותי בו והשלב האחרון סיום ההתמחות והמעבר הרצוי להעסקה רגילה.

שלב טרום ההתמחות

השלב הראשוני של ההתמחות, בו נבנית התשתית לתכנית ההתערבות, נתפס כמוצלח מאד על ידי מרכז השירות והמכללה הטכנולוגית. לעומתם, מרבית הסטודנטים תופשים בשלב זה את ההתמחות כאחת מהאפשרויות בחירה בין התנסות מעשית לפרויקט תיאורטי.

ישנם פערים בין הציפיות של המתמחים למציאות בענף הרכב. הסטודנטים מרגישים שהעבודה קשה ולא מתוגמלת כראוי, וכי המכללות מייפות את המציאות.

תהליכי המיון והקליטה במרכזי השירות השונים יכולים להשפיע על חווית המתמחה ועל תחושותיו לאורך כל תהליך ההתמחות. מהמחקרים עולה כי חווית הקליטה במרכז השירות משפיעה משמעותית על רמת המוטיבציה של הסטודנטים. תחושת קבלה חמה ותמיכה מהקבוצה יכולה להביא להגברת רמת המוטיבציה שלהם.

שלב ליבת ההתמחות

תרבות החניכה במרכזי השירות מורכבת ממספר רכיבים משמעותיים:

- הגדרת התפקיד של מנהל העבודה כמתכלל ומספק תמיכה רחבה למתמחה, ביכולתו להניע את יחסי המתמחה עם צוות מרכז השירות, ומאפשר למתמחה להתמקד ביכולות המקצועיות שלו.
- צוות החניכה: חונכים, מדריכים ו/או המלווים של המתמחה, גורמים משמעותיים בהצלחת החניכה תפקיד זה מתגלה כבעל יכולת להעצמת חברי הצוות.
- התאמה אישית: ישנה חשיבות ההתאמת תהליך החניכה לידיע, יכולת ואף לאישיות המתמחה והחונך.
- מערך נהלי עבודה ברור: יצירת מערך של נהלים עבודה ברורים, מוכרים, ונהוגים סביב תהליך ההתמחות, כולל הגדרת זמני העבודה תוך הגדרת ממדי הגמישות האפשריים, שיחות אמצע, שיחות סיום תהליך ההתמחות ועוד.

הרכיבים האלה מסייעים ביצירת סביבת למידה ועבודה תומכת וממוקדת, שמאפשרת למתמחים להתפתח מקצועית במהלך ההתמחות שלהם.

מהמחקרים עולה החשיבות הגדולה של מעטפת תמיכה המשלבת תמיכה אישית וקבוצתית במרכז השירות. מצד אחד, התמיכה האישית מאפשרת למתמחה להרגיש נערך ונתמך על ידי החונך ומנהל המרכז, ומצד שני, התמיכה הקבוצתית מאפשרת למתמחה להרגיש שהוא חלק מקהל העובדים.

פרק 4: חוויית המכללה

ממצאי המחקרים לאורך 3 השנים מראים כי המכללות נתקלות באתגר משמעותי בהקשר של ליווי ותמיכה בסטודנטים במהלך תהליכי ההתמחות וכתובת עבודת הגמר. המכללות לא מצליחות לספק מעטפת תמיכה כוללת, דבר שמוביל לחוויה שלילית עבור הסטודנטים (רק סביב מחצית מהבוגרים מרגישים שהם קיבלו תמיכה מספקת מהמכללה במהלך תכנית ההתמחות וכתובת עבודת הגמר), דבר זה יכול להשפיע על מוטיבציה, התמודדות עם משברים, ותחושת השייכות.

פרק 5: קשיים ואתגרים

המתמחים חווים קשיים ואתגרים שונים במהלך תכנית ההתמחות שלהם:

- נושא הפיתוח המקצועי ממשיך להוות אתגר משמעותי - מצד אחד, המתמחים מעוניינים להעשיר את הידע שלהם, להתמקצע ולקבל כמה שיותר כלים ומיומנויות עבודה. מצד שני, יש להם צורך להשקיע זמן ומאמץ רבים בהכשרות ובקורסים שונים, ולכן הם לא תמיד מרגישים ש"ההשקעה משתלמת" להם.
- תנאי העבודה במרכזי השירות - קיים פער בין הציפיות של המתמחים לגבי תנאי העבודה והמציאות. הם מרגישים שהמציאות שונה מהמציאות שהמכללה הציגה להם לפני שהתחילו את תכנית ההתמחות. עדיין חשוב לראות שרק כ-40% מהמתמחים מגדירים עצמם כמוטרדים מתנאי העבודה.
- סוגיית השכר - המתמחים מרגישים שהאחריות שמוטלת עליהם במקצוע היא רבה, והם לא מרגישים שהשכר שלהם משקף את המאמץ שהם משקיעים.
- פערים בין העובדים הוותיקים לבין הצעירים - העובדים הוותיקים מחפשים יציבות ומרגישים שהשינויים הטכנולוגיים הרבים בענף הרכב מאתגרים אותם. לעומתם, העובדים הצעירים מחפשים שינויים והתפתחות, ואינם רוצים להיות מחויבים למקום עבודה אחד לאורך זמן. הפערים האלו מהווים אתגר משמעותי לניהול מרכז השירות.

המלצות לשימור ושיפור תכנית ההתמחות

ההמלצות שחולצו ממצאי המחקרים נחלקו לשני סוגים : המלצות הקשורות לשימור או שיפור רכיבי תכנית ההתמחות הקיימת והמלצות כלליות יותר.

המלצות לגבי שימור ושיפור רכיבי תכנית ההתמחות הקיימת

- יצירת תהליך חשיבה אודות הגדרת הקריטריונים לבחירת מרכזי שירות המותאמים לקליטת וחניכת מתמחים
- שיפור התמיכה במתמחים במרכזי השירות והמכללה
- ייעוץ ומעקב אישי רווחתי אחר הסטודנטים המתמחים
- שיפור תנאי העבודה והתמודדות עם ניצול
- המשך הקפדה על הקניית ידע מועיל

המלצות כלליות

- חיזוק תכניות ההתמחות בתחום הרכב
- חיזוק הקשרים בין עולמות ההשכלה והתעשייה
- התאמת תוכניות ההתמחות לצרכים התעסוקתיים
- חשיבות קידום המעמד המקצועי בהווה ובעתיד
- המשך מאמץ מחקרי בנושא ההתמחות המקצועית בתחום הרכב ובתחומים אחרים

תוכן עניינים

עמוד 7	על תכנית ההתמחות
עמוד 8	המחקרים שנערכו על תכנית ההתמחות
עמוד 8	על המחקר הנוכחי
עמודים 9-19	ממצאים
עמודים 9-10	פרק 1: פתיחת שערים לעתיד מבטיח
עמודים 10-12	פרק 2: תרומת תכנית ההתמחות
עמודים 12-16	פרק 3: רכיבי תכנית ההתמחות ומידת תרומתם להצלחת התכנית
עמודים 17-18	פרק 4: החוויה במכללה
עמודים 18-19	פרק 5: קשיים ואתגרים
עמודים 19-21	סיכום והמלצות

על תכנית ההתמחות

תוכנית ההתמחות בענף הרכב מבוססת על המודל הדואלי, המשלב לימודים עיוניים במוסד להכשרה מקצועית וחניכות מעשית אצל הגופים המעסיקים, בתיווך גורם מתכלל (שותפות מומנטום או התכנית הלאומית להכשרת הנדסאים). המודל פותח על בסיס הניסיון שנצבר בעולם והותאם לשוק העבודה בישראל, ונועד לבסס מודל הכשרה ייחודי מבוסס חניכה והתמחות. התוכנית נועדה בעיקר לסייע למעסיקים לגייס עובדים מקצועיים איכותיים תוך מתן מענה לשינויים הטכנולוגיים המהירים בענף הרכב ולצרכים המשתנים של המשק.

בשנים 2020-2023 השתתפו בתכנית ההתמחות בענף הרכב 159 סטודנטים, הנדסאי רכב. הטבלה הבאה מתארת את ההשתתפות בתכניות ההתמחות השונות (מומנטום והתכנית הלאומית) לפי המכללות שלקחו חלק בתכניות אלו:

ממשיכים או מעוניינים להמשיך תעסוקה במרכז השירות בו התמחו		בעלי נתוני תעסוקה לאחר ההתמחות	מספר מתמחים תכנית לאומית		מספר מתמחים מומנטום		מספר מתמחים כללי	
70%	9	13	80%	33	20%	8	41	המכללה להנדסאים באריאל
63%	24	38	66%	31	34%	16	47	המכללת הטכנולוגית רופין
					100%	4	4	המכללה הטכנולוגית תל חי
50%	6	12	0%		100%	14	14	מכללת סכנין
			95%	19	5%	1	20	מכללת עתיד באר שבע
			64%	9	36%	5	14	מכללת עתיד חיפה
60%	5	8	0%		100%	8	8	מכללת עתיד מעלות
50%	6	12	0%		100%	15	15	מכללת עתיד תל אביב
60%	50	83	56%	92	44%	71	163	סך הכל

כ-70% ממתמחי שתי התוכניות, התמחו במרכזי השירות של יבואני הרכב הבאים: UMI, UTI, גולדן דרגון, דיוק, דלק מוטורס, הארלי דודסון, חברת מאיר, טלקאר קיה, יוניון מוטורס, כלמוביל, לובינסקי, מאיר, מטר מוטור, מכשירי תנועה, סמל"ת, פריסבי (קרסו מוטורס), צמפיון מוטורס, ותעבורה. השליש הנותר מהמתמחים ביצע התמחותו במרכזי שירות כלליים.

כ-40% מקרב כלל המתמחים הם סטודנטים, הנדסאי רכב מהמגזר הערבי.

המחקרים שנערכו על תכנית ההתמחות

המחקר הראשון - מחקר הפיילוט, שנערך בשנת 2021 בחן את דרך יישום תכנית ההתמחות של שותפות מומנטום בשלב בפיילוט שלה. המחקר בוצע במתודת היישום המיטבי ובו נבחנו 3 מרכזי שירות של יבואן, רואיינו מנהלי העבודה במרכזים אלו ורואיינו 4 סטודנטים (2 מכל מרכז) בנוסף רואיינו גם רכזי המגמה/ מנהלי המחלקות במכללות הרלוונטיות.

המחקר השני - מחקר ההמשך, המשלים את מחקר הפיילוט, נערך בשנת 2023. המחקר נערך באמצעות ראיונות עומק, בהם השתתפו שלושה מנהלי מרכזי שירות, מנהלת משאבי אנוש ושבעה סטודנטים, אשר חלקם סיימו את תכנית ההתמחות ובחרו להישאר ולחתום חוזה העסקה במקום העבודה.

המחקר השלישי - סקר חווית המתמחים, נערך גם הוא בשנת 2023. ממצאי סקר זה מציגים תמונה מקיפה יחסית של חוויותיהם של הבוגרים ואת תחושתם לגבי תרומת התכנית לעתידם. על הסקר הזה ענו 51 הנדסאי רכב שהשתתפו בזמן לימודיהם בתכנית ההתמחות. קצת מעל 40% מהמשיבים על הסקר היו הנדסאי רכב מהמגזר הערבי.

על המחקר הנוכחי

המחקר הנוכחי הוא מחקר-על המאגד, מאגם ומתכלל את ממצאי שלושת המחקרים לתוך מסגרת אחת, כדי להבין את תהליכי ותוצאות תכנית ההתמחות באופן מקיף יותר.

מטרות המחקר הנוכחי הינן:

- הבנת התפתחות המתרחש בתכנית ההתמחות במהלך הזמן: הבנת השינויים שקרו במהלך השנים, מהפיילוט ועד שלוש שנים לאחר תחילת יישום התכנית. ההתפתחות חלו במגוון תחומים ועולמות שונים הכוללים שינויי תפישות והתנהלות המשתתפים התכנית וכן בתוצאות התכנית עבורם.
- הבנה מקיפה יותר את הגורמים המשפיעים על הצלחת התכנית: מהם רכיבי התכנית שלאורך הזמן נשארו בעלי ההשפעה המשמעותית ביותר על הצלחת התכנית.
- איגום המלצות לשיפור והמשך התכנית: לאורך הדרך אספנו המלצות משתתפי התכנית וכן ניסחנו המלצות שנשענו על ממצאי המחקרים, במחקר הזה אנו מאגמים את כל ההמלצות לשיפור התכנית ולהמשך התכנית בעתיד, לכדי פרק מקיף.

ממצאים

פרק 1: פתיחת שערים לעתיד מבטיח

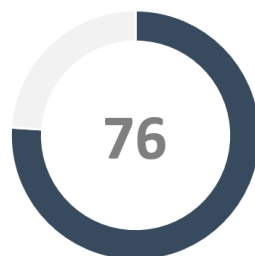
תכנית התמחות מציעה לבוגרים את ההזדמנות לצמוח ולפתח את ראשית הקריירה שלהם בתחום מרתק ומגוון. כמעט 60% מבוגרי התכנית דווחו על המשך תעסוקה או עניין בהמשך תעסוקה במרכז השירות בו בצעו התמחותם.

במסגרת סקר המתמחים ב-2023 80% מהבוגרים דיווחו כי הגיעו למרכז השירות יותר מיום בשבוע במהלך ההתמחות, מה שמעיד על מחויבות מרובה לתהליך הלמידה והתרגול. ממצאי הסקר מראים כי כ-75% מהבוגרים ביצעו יותר מ-300 שעות במהלך ההתמחות, דבר המעיד על תפיסת ערך והעמידה בדרישות המקצועיות (אפילו מעבר לדרישות האקדמיות) והזמן שהם השקיעו בתהליך.

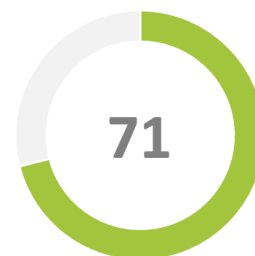
הבוגרים רואים בתכנית ההתמחות מנגנון משמעותי לקריירה עתידית כאשר מעל 70% מהבוגרים הביעו שביעות רצון מתכנית התמחות וחושבים כי היא חשובה לכל סטודנט במגמת רכב. 84% מהמשתתפים בסקר דיווחו כי הם ימליצו על תכנית ההתמחות לחברים (תרשים 1).



אחוזי המדווחים כי ימליצו על התכנית לחבר



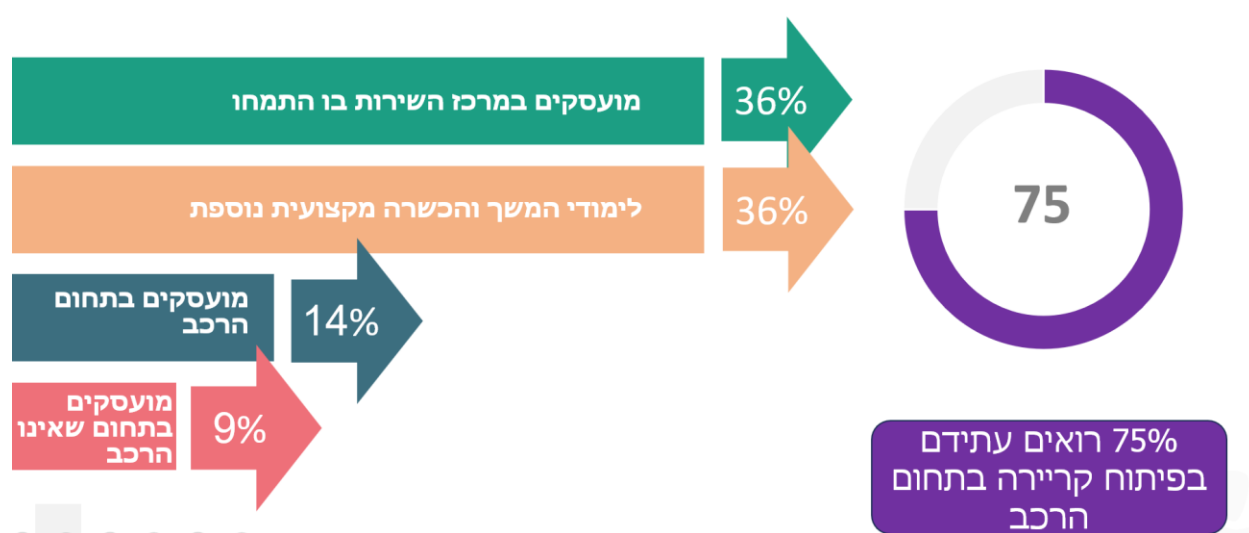
אחוזי החושבים כי התכנית חשובה לכל סטודנט



אחוזי שבעי הרצון מתכנית ההתמחות

תרשים 1 - שביעות רצון מהתכנית

ממצאי הסקר מראים בהמשך ש-75% מהבוגרים רואים את עתידם בפיתוח קריירה בענף הרכב, הדבר מעיד על הצלחת תכנית ההתמחות בשמירה על הרלוונטיות לשוק העבודה והציפיות המשתנות בו. 36% מהבוגרים רואים את עצמם עובדים במרכז השירות שבו השתתפו בתכנית ההתמחות, מה שמעיד על השלמת התהליך מהתמחות להעסקה במקום העבודה שהם כבר מכירים. 36% מהבוגרים רואים את עצמם ממשיכים בלימודים נוספים והכשרות בענף הרכב, מה שמעיד על התשתית המקצועית המשמעותית שהם קיבלו בשילוב שבין הלימודים לבין תכנית ההתמחות. 14% רואים עצמם מועסקים, בענף הרכב אבל בתפקידים שונים מטכנאי/מאבחן רכב ועשירית מהם רואים עצמם מועסקים בעתיד הקרוב, בתחום אחר מתחום הרכב (תרשים 2).



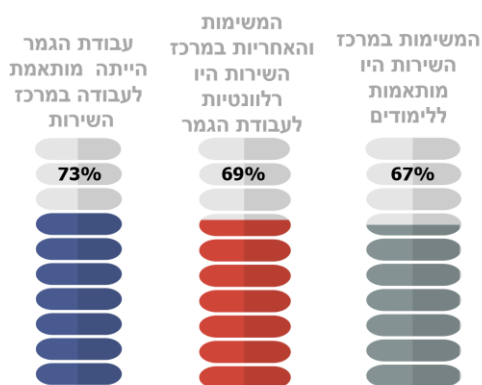
תרשים 2 – תפיסת העתיד התעסוקתי של בוגרי התכנית

פרק 2: תרומת תכנית ההתמחות

כבר במחקר הפיילוט (2021) עלו תרומות משמעותיות של תכנית ההתמחות לשחקנים השונים: הסטודנטים ברובם ראו בהתמחות כהתנסות חשובה ומשמעותית עבורם, כאשר מבחינת חלקם היא מהווה את כרטיס הכניסה לעולם העבודה, אם במרכז השירות הנוכחי או במרכזי שירות אחרים. מנהלי העבודה ומנהלי מרכזי השירות דברו על תרומות שונות של תוכנית ההתמחות עבורם, מעבר לתמורה הברורה של צוות עבודה איכותי מיומן, מנהלי העבודה ראו בהדרכה וליווי המתמחים כדרך להעצים את עובדיהם, לתחשתם נוכחות הסטודנטים אף מגבירה את השאיפות של העובדים שלהם הם ראו גם בשיעור רצון הסטודנטים כמדד לאיכותו של מרכז השירות ומקור לגאווה.

מרבית המשיבים בסקר המתמחים (2023) ציינו לחיוב במיוחד את התרומה המשמעותית של תכנית ההתמחות להיכרות וההבנה של העבודה המעשית העתידית: רוב הבוגרים (71%) דיווחו כי ההשתתפות בתכנית ההתמחות תרמה לפיתוח יכולות העבודה המעשית שלהם, 75% מהבוגרים ציינו כי התכנית תרמה להיכרות טובה יותר שלהם עם עולם הרכה, 67% שבעי רצון מרמת הניסיון המקצועי שצברו ו-63% הביעו שביעות רצון ממגוון הרכבים והמערכות השונות שבהם עסקו במהלך ההתמחות (תרשים 3)

ניכר כי לתכנית ההתמחות יכולת טובה לתיווך תחומי הלימודי העיוניים, כאשר כ-70% מבוגרי התכנית מצביעים על הלימה והתאמה בין העבודה המעשית לתכני הלימוד (תרשים 4)



תרשים 4 : תרומת התכנית לימודים העיוניים



אחוזי שבעי הרצון ממגוון רכבים ומערכות שונות שבהם עסקו



אחוזי שבעי הרצון מרמת הניסיון המעשי מקצועי שצברו במרכז השירות

תרשים 3 : תרומת התכנית לידיע המקצועי

מניתוח השאלות הפתוחות בסקר ניכר כי המתמחים העריכו שלוש תרומות משמעותיות של תכנית ההתמחות:

- היכרות מקרוב עם העבודה בענף הרכב ומידת הדינמיות שבו - "כי זה עולם מתפתח ומהיר ומקצוע כזה צריך לאנשים עם ראש מפותח שמתקדם עם ההתקדמות הטכנולוגית", "ככה מכירים ויודעים איך נראית העבודה", "זה חוויה שממחישה את אופי העבודה לאחר סיום הלימודים"
- התרומה להבנת החומר העיוני (דרך ניסיון מעשי) - "לפעמים משהו שאתה לא מבין בשיעור במשך שעות ואז רואה מטפל ופותר במוסך סוגר לך את השבוע של הלימודים וכל השאלות", "רק מעבודה מעשית ניתן להפיק את הידיע הנלמד במכללה".
- קידום העתיד התעסוקתי והקריירה - "ההתמחות מקדמת את הסטודנט מאד לעבודה בעולם הרכב", "כי זה חשוב לעתיד, לקריירה וזה פותח דלתות".

חשוב לציין כי חווית ההתמחות לא היתה חיובית עבור כל המתמחים ואצל המתמחים שהחוויה היתה שלילית במיוחד עולה התחושה הטעונה של ניצול מצד המעסיקים:

"מעסיק ניצל אותי ואת הצורך שלי להגיע למספר שעות מסוים, אז הוא נתן לי לזרוק זבל, לדחוף מכוניות, נתן לי עבודה קבועה, ולא פיתח אותי לדברים שונים פשוט. העבודה במוסך הכניסה אותי למצב נפשי לא טוב. ... כשסיפרתי לבחורה שדואגת לטיפול בהתמחות במוסכים אמרתי לה שאני לא מסוגל יותר להמשיך. שזה מכניס אותי לדיכאון שאני לבד פה שאף אחד לא מקשיב לי. זה לא עניין אותה, היא עוד יותר הלחיצה אותי ואמרה לי שלא יהיה לי תעודה שהיא תצטרך לפסול אותי. מה שגרם למעסיק עוד יותר לנצל אותי".

"היה לי חוויה מאוד רעה... המנהל היה מנצל אותנו בעבודות שחורות ולא מועילות בלי גיוון של עבודות... לא היה קשוב בכלל והיה משפיל אותנו. הרגשנו סוג ב במוסך".

פרק 3: רכיבי תכנית ההתמחות ומידת תרומתם להצלחת התכנית

לתכנית ההתמחות שלושה שותפים הפעילים בשטח: הסטודנטים המתמחים, מנהלי העבודה וצוותי מרכזי השירות וצוותי המכללות הטכנולוגיות בהם לומדים המתמחים.

בתכנית שלושה שלבי פעילות מוגדרים: שלב טרום כניסת הסטודנטים להתמחות, שלב ליבת ההתמחות המתרחש בעיקר במרכז השירות אך למכללה תפקיד משמעותי בו והשלב האחרון סיום ההתמחות והמעבר הרצוי להעסקה רגילה.

3.1 שלב טרום ההתמחות – קליטה ומיון

השלב הראשוני טרום ההתמחות, בו נבנית התשתית המוסכמת לתכנית ההתערבות בין מרכז השירות למכללה הטכנולוגית, נתפס לאורך הדרך, בעיני השותפים כשלב מוצלח מאד. הן מרכזי השירות והן המכללות מרוצים מתכנית העבודה המיוצרת במשותף ובדרך כלל מרוצים מתהליכי סינון הסטודנטים. עם זאת ממצאי המחקר העכשווי (2023) עולים פערים בציפיות בעלי העניין השונים:

● מנהלי מרכזי שירות רואים יותר ויותר בתכנית המתמחים הזדמנות להתאים ולעדכן את מרכזי השירות לענף הרכב המתפתח. הם מקווים שהמתמחים ימשיכו להתאהב בענף הרכב וישארו במרכז השירות שלהם לאחר סיום ההתמחות.

● הסטודנטים עדיין רואים את תכנית ההתמחות כאחת מהאפשרויות בבחירה בין התנסות מעשית לפרויקט תיאורטי. עם זאת הם מונעים ממוטיבציה ללמוד ולהתנסות בענף, ורואים בהתמחות הזדמנות להבטיח מקום עבודה יציב לאחר הלימודים.

● ישנם פערים בין הציפיות של המתמחים למציאות בענף הרכב. הסטודנטים מרגישים כי המכללות נוטות לייפות את תמונת המציאות וכשהם נכנסים לתוכה הם מרגישים שהעבודה קשה ולא מתוגמלת כראוי. בתחילת ההתמחות, הם נדרשים לבצע תצפיות ולהתלוות לחונך, מה שמוביל לתחושות של חוסר אונים ותסכול. עם זאת, הם מבינים שהתצפית משמשת לשאילת שאלות, לראות איך מבצעים את העבודה והטיפולים בשטח, ואיך להתנסות בעבודה עם ארגז הכלים.

במחקר מספרת אופיר זכריה (2023) כי הסטודנטים מתארים את חווית הקליטה ביום הראשון במרכז השירות כבעלת חשיבות גדולה עבורם. רמת המוטיבציה ותחושתם הכללית מושפעות רבות מאותו היום ומהתחושות שמתעוררות אצלם בו. אחד הסטודנטים תיאר כי "קיבלו אותי מהיום הראשון בזרועות פתוחות, כולם התעניינו בי ובאו להכיר אותי... זה נתן לי תחושה ממש טובה שאני רצוי פה". סטודנט נוסף הוסיף "ברגע שהגעתי ישר הראו לי את כל האנשים ואת המקום, ישבנו יחד לצוהריים כולם, הרגשתי חלק משהו".

על דרכי המיון והקליטה מספרת זכריה: "המתמחים פוגשים את חלק ממנהלי מרכזי השירות יחד עם מנהלת משאבי האנוש בחלק מן הפעמים במכללות. הם מציינים כי מנהל מרכז השירות מציג את עצמו, את המרכז, את היבואן שאיתו עובד, וכך הם בוחרים מרכז שירות שמותאם להם מכמה בחינות. בקרב מרבית המתמחים נראה כי הקריטריון שקיבל את העדיפות הגבוהה ביותר בבחירת מרכז השירות הינו המרחק הגיאוגרפי בין מרכז השירות לבין עיר מגוריו של המתמחה. לאחר מכן, המתמחה עובר ראיון אצל מנהל מרכז השירות, וכך שניהם יכולים להתרשם אחד מהשני ולהחליט האם זוהי התאמה נכונה לשני הצדדים. כששאלתי את אחד ממנהלי מרכזי השירות לפי מה הוא בוחר מכלל הסטודנטים את הסטודנט שהוא מעוניין בו, הוא ציין כי: "כשאני רואה מישהו שהתחום מאוד מעניין אותו, יש לו מוטיבציה לטרוף את העולם ומן ניצוץ כזה בעיניים- אני יודע שכזה בחור אני מחפש". במידה והמתמחה מתקבל, הוא מגיע למרכז השירות, ביום הראשון מנהל העבודה או החונך מבצעים סיור במקום למתמחה, ביצוע היכרות ראשונית עם המרכז ושאר העובדים. כמו כן, הסטודנטים תיארו כי ישר קיבלו בגדי עבודה וכלי עבודה.

זכריה מוסיפה עוד במחקרה כי הדרגים המעורבים בתהליך המיון והקליטה משתנים בין מרכזי השירות השונים. נראה כי בחלק מהמקומות הדרג הבכיר הוא זה שאחראי לתהליך, לכן נראה את מנהל מרכז השירות ומנהלת משאבי האנוש בשלב המיון במכללות וגם בשלב הקליטה לאחר מכן. מנגד, ישנם מרכזי שירות שרק מנהל מרכז

השירות בוחר את הסטודנטים הנכונים עבורו להתמחות. ואז מנהל העבודה והחונכים השונים אינם לוקחים חלק בתהליך זה.

3.2 שלב ליבת ההתמחות

שלב ליבת ההתמחות במרכז השירות נחלק לתהליכים רבים דוגמת תהליכי הדרכה, ליווי וחניכה מקצועית על ידי צוות מרכז השירות ויצירת מערכות יחסים מקצועיות ארגוניות וחברתיות.

ממחקר הפיילוט עלה כי מנהלי העבודה היטיבו להציב תפיסה של תרבות חניכה העוטפת את המתמחה ומאפשרת תהליך מיטבי המורכבת מהקפדה מכמה רכיבים משמעותיים:

- הגדרת תפקיד מנהל העבודה כדמות המתכללת ועוטפת את עבודת המתמחה ויחסיו עם צוות מרכז השירות
- שימוש באנשי צוות מרכז השירות כחונכים, מדריכים ו/או מלווים של המתמחה, גם כאמצעי להעצמתם.
- הקפדה על התאמת תהליך החניכה לידע, ליכולת ואף לאישיותו של המתמחה.
- יצירה של מערך נהלי עבודה ברור ידוע ושגור סביב תהליך ההתמחות, דוגמת הגדרת זמני העבודה תוך הגדרת ממדי הגמישות האפשריים, שיחות אמצע, שיחות סיום תהליך ההתמחות וכו'.

3.2.1 על יצירת התפקיד המקצועי והאישי של החונך במרכז השירות

אחת התובנות לאחר מחקר הפיילוט היתה הצורך ביצירת תפקיד חדש של "חונך" במרכז השירות ויצירת מהלכי הכשרה ופיתוח מקצועי עבור חונכים אלו. החונך הינו עובד מקצועי במרכז השירות, בעל ניסיון וידע מצטבר, אשר משמש כגורם האמון על קליטת וחניכת הסטודנט עד לסיום ההתמחות המעשית.

המחקרה מתארת אופיר זכריה את הקריטריונים השונים לבחירת העובד אשר יהווה כחונך של המתמחים: עליו להיות אדם סובלני, אשר יכול להדריך וללמד, בעל מוטיבציה ורצון לעזור לאחרים ולטפח עובדים חדשים. כמו כן, עליו להיות זמין למתמחה, ושירגיש שיכול לפנות אליו בכל בעיה אשר תהיה לו.

לחונך תפקיד חשוב מאוד עבור המתמחה, עליו לקבל את הסטודנט עם כניסתו למרכז השירות, ולשמש עבורו איש קשר מתחילת ההתמחות ועד סיומה. על החונך להעניק לסטודנט תמיכה מקצועית, אישית וחברתית, עליו להיות אחראי על התקדמותו המקצועית, להקנות לו ידע, מיומנויות ושיטות עבודה נכונות. כמו כן, על החונך לשמש דוגמה אישית ומודל לחיקוי עבור המתמחה החדש שנכנס למרכז השירות.

במחקרה מציינת זכריה כי ממצאי המחקר עולה כי החונך נבחר באופן שונה בין מרכזי השירות, בחלק מהמקומות נראה כי יש חונך קבוע לכל מתמחה לאורך כל תכנית ההתמחות אשר מלווה אותו ואחראי עליו, ובמקומות אחרים נראה כי החונך מתחלף, כאשר המתמחה כל פרק זמן מסוים עובד לצוות אחר או מתלווה לעובד אחר שמשמש עבורו כחונך זמני.

הקשר בין המתמחה לחונך חשוב במיוחד ומשפיע רבות על שני הצדדים, אחד הסטודנטים תיאר את החונך שלו באופן הבא: " הרגשתי שהחונך שלי הוא כמו אחי הגדול פה, הוא עזר לי מבחינה חברתית להיכנס לעניינים ולהרגיש בנוח, והוא גם לימד אותי המון דברים מקצועיים וכל שאלה ששאלתי הוא תמיד ענה בסובלנות ורצה ללמד אותי כמה שיותר".

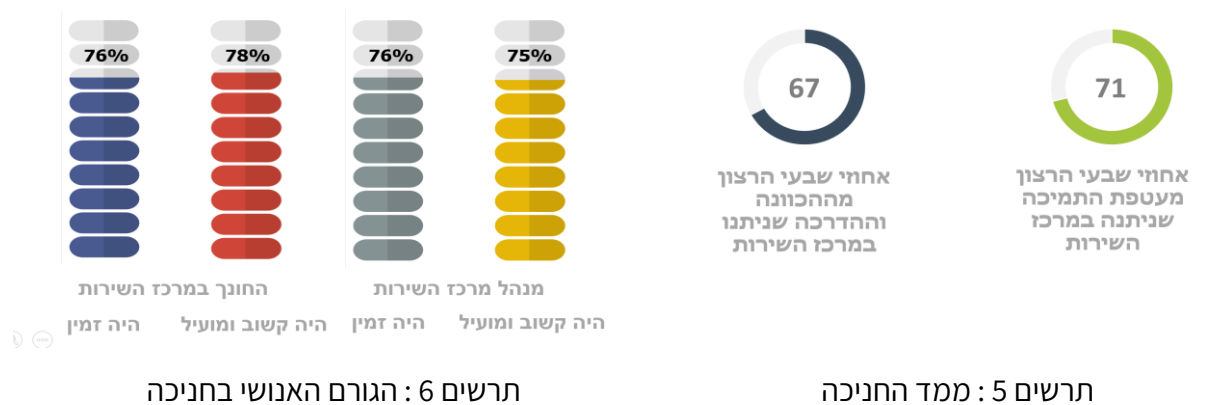
3.3 מערך התמיכה האישית והקבוצתית במרכז השירות

במחקרה מבחינה זכריה בין התמיכה האישית לתמיכה הקבוצתית אשר מומלץ שיקבל המתמחה:

התמיכה האישית באה לידי ביטוי ביחס ובמעטפת הבינאישית, הן מול החונך והן מול מנהל המרכז. על מנהל המרכז והחונך עצמו להתעניין במתמחה, לשאול לשלומה, ליצור עמו שיחה אותנטית וכנה ולהעניק לו את התחושה כי יש לו אוזן קשבת וגורם אליו יכול לפנות במידת הצורך. במידה וכל אלה מתרחשים, המתמחה יחוש כי מקבל תמיכה אמיתית ומלאה מצד המעסיק, מה שישפיע רבות על גישתו במקום ועל המוטיבציה שלו. כאשר המתמחה ירגיש כי הוא מקבל ליווי אישי, תמיכה רגשית ויחס אישי תגבר אצלו המוטיבציה להישאר באותו מקום עבודה, להתייחס בכבוד וברצינות למקום עבודה ולהוכיח את עצמו.

עם זאת, יש צורך לשים דגש גם על התמיכה הקבוצתית שבאופן אידיאלי מומלץ שתתרחש גם היא. התמיכה הקבוצתית באה לידי ביטוי באינטראקציות הקבוצתיות במרכז השירות. ישנן דרכים שונות שניתן לבצע במטרה לתת למתמחה תחושה כי הינו חלק ממרכז השירות והוא עובד מן המניין. למשל באמצעות יציאה לארוחת צהרים משותפת, ביצוע פעילויות וימי גיבוש יחדיו, הכנסת המתמחה לקבוצת ה-WhatsApp ועוד. התמיכה הקבוצתית תיתן למתמחה תחושת שייכות למקום בו נמצא, ולאנשים הנמצאים סביבו. אחד המתמחים סיפר כי "לפעמים יוצא לי לשבת לאכול לבד את ארוחת הצהריים, אבל תמיד מישהו ייגש אליו ויציע לי לבוא לאכול אתו או לשבת עם כולם". מתמחה נוסף סיפר "התחושה שאכפת להם ממך ושהם מדברים אליך בגובה העיניים, היא משנה את כל המצב". כל אלה, מהווים את המעטפת האידיאלית שהמתמחה צריך לקבל בזמן ההתמחות המעשית במרכז השירות.

ממצאי סקר המתמחים העכשווי (2023) עולה כי מרבית הבוגרים מביעים הערכה למעטפת התמיכה של החונכים והמנהלים במרכזי השירות (תרשים 6), כאשר המחויבות שלהם הוערכה כקריטית להצלחתם בתהליך ההתמחות. עוד עולה כי 67% מהבוגרים הביעו שביעות רצון מההכוונה וההדרכה שניתנו במרכז השירות, ו-71% מהבוגרים הביעו שביעות רצון ממעטפת התמיכה שניתנה במרכז השירות (תרשים 5).



3.2.3 המתמחה כעובד מן המניין

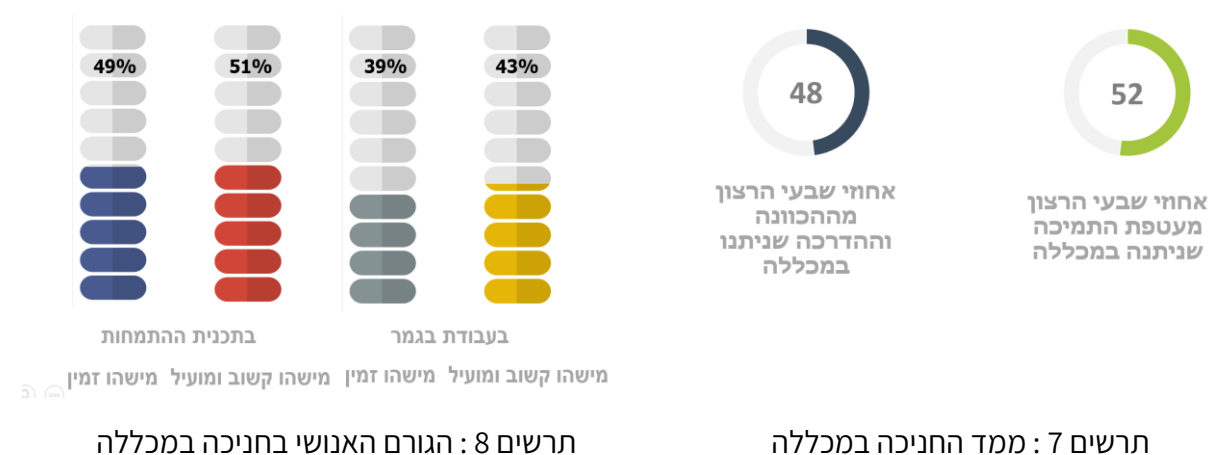
ניכר כי גישתו של העובד כלפיי מרכז השירות מושפע רבות מחווייתו הכללית במרכז השירות (ראו דיון אודות סוגי התמיכה בפרק הקודם), מרמת המוטיבציה שלו, מהרצון להתפתח ולהמשיך במרכז השירות לחוזה תעסוקה. מתמחים שאינם מרגישים שייכים או נחוצים במקום ואינם מרגישים שהם חלק מהמרכז כמו שאר העובדים יפגינו זלזול בדרכים שונות. מנגד, סטודנטים אשר הפגינו רצינות רבה בכל הקשור להתמחות. ניכר היה כי הם בעלי משמעת עצמית גבוהה, הם היו מגיעים בזמן, מעדכנים במידה ויש עיכובים, ותחושתם הכללית הייתה חיובית מאוד, הרגישו שהם משמעותיים לארגון ושהם יכולים לתרום רבות.

פרק 4: החוויה במכללה

שלב ליבת ההתמחות מזוית המכללה כולל את ליווי תהליך ההתמחות במרכז השירות ואת תהליך כתיבת עבודת הגמר. כבר ממצאי מחקר הפיילוט עלה כי למכללות אין מנגנונים שגורים המאפשרים את תהליכי הליווי הללו,

כך שמבחינת הסטודנטים שרואינו, תהליכים אלו לא ממש התקיימו אז. לצערינו גם במחקר הנוכחי ניכר היה כי ברגע שהסטודנטים מתחילים את ההתנסות המעשית שלהם במרכזי השירות, הקשר בינם לבין המכללה כמעט ומתנתק. ברוב המקרים ראינו כי מצד המכללה אין מעטפת תמיכה, ליווי או איש קשר שמתנהל מול כל סטודנט. אחד הסטודנטים מספר כי: "מהרגע שהתחלתי את ההתמחות לא שמעתי מהמכללה... אני יודע שאם תהיה לי איזה בעיה חמורה אני אוכל לפנות אליהם, אבל חוץ מזה, הם לא בודקים או מתעניינים איך הולך לנו במרכז השירות". תכנית המתמחים דורשת שיתוף פעולה הדדי בין בעלי האינטרסים השונים, דהיינו גם המכללה וגם מנהל מרכז השירות צריכים לעזור וללוות את המתמחה לאורך כל ההתמחות המעשית. נראה כי ישנה חשיבות גדולה מאוד לאופי המעטפת שיקבל הסטודנט, המשפיעה על רמת המוטיבציה שלו, דרכי ההתמודדות שלו עם משברים במהלך ההתנסות ותחושתו האישית.

ממצאי סקר המתמחים, בהחלט תומכים בטענה הזו כאשר הם מראים כי רק סביב מחצית מהבוגרים הביעו שביעות רצון ממעטפת התמיכה שניתנה במכללה בנוגע להשתתפות בתכנית ההתמחות ומההכוונה וההדרכה שניתנו במכללה בנוגע לעבודת הגמר (תרשים 7). רק כמחצית מהמשיבים על הסקר הסכימו כי במכללה היה אדם שהיה זמין וקשוב אליהם בנוגע לתכנית ההתמחות ורק סביב 40% מהם הסכימו כי במכללה היה אדם קשוב ומועיל עבורם בנושא עבודת הגמר (תרשים 8). ממצאים אלו מעידים על רכיב בתכנית ההתמחות המהווה פוטנציאל לשיפור בתהליך.



פרק 5: קשיים ואתגרים

המתמחים חווים קשים ואתגרים שונים במהלך תכנית ההתמחות שלהם :

נושא הפיתוח המקצועי ממשיך להוות אתגר משמעותי - מצד אחד המתמחים בעלי מוטיבציה גבוהה להעשיר את הידע שלהם, להתמקצע ולקבל כמה שיותר כלים ומיומנויות עבודה. מנגד, היציאה להכשרות וקורסים שונים דורשים מהם מאמץ רב והשקעה כבירה, כך שאינם מרגישים כי "ההשקעה משתלמת" להם.

תנאי העבודה במרכזי השירות - האתגר או הקושי הזה נוצר עקב ההבדלים בציפיות של הסטודנטים המתמחים לגבי ענף הרכב לבין המציאות. המתמחים הרגישו כי ענף הרכב צויר על ידי המכללה באופן שונה ממה שהם חוו בפועל כאשר התחילו את תכנית ההתמחות. רובם ציפו לסטנדרטים ותנאים מסוימים, וגילו שהמצב בשטח אינו תואם לציפיותיהם. תוצאות קצת סותרות עלו מסקר המתמחים בו מעל 60% מהבוגרים הביעו שביעות רצון מתנאי העבודה הפיסיים במרכז השירות, וכמעט 60% מהם הביעו שביעות רצון ממיידת הגמישות בשעות העבודה במרכז השירות. כל אלה מרכיבים חשובים בהיכרות עם "העולם האמיתי" שמספקת תכנית ההתמחות. סוגיית השכר מהווה אתגר או קושי עוד ממחקר הפיילוט, גם במחקר הנוכחי מספרים המתמחים כי הם מרגישים שמוטלת עליהם אחריות רבה במקצוע כזה, הם לומדים רבות, משקיעים ומתאמצים ואינם מרגישים שהם מתוגמלים בהתאם.

פערים בין העובדים הותיקים לצעירים - ענף הרכב כיום הוא ענף בו התפתחויות ושינויים טכנולוגיים רבים הדורשים התאמה חדשה למצב, אולם נראה כי לדור המבוגר יותר מאתגר יותר לעמוד בחלק מן השינויים. העובדים הוותיקים יותר, מחפשים יציבות, הם עובדים שנים רבות באותו המקום ובכך משתקעים במקום אחד. לעומתם, הדור הצעיר מאופיין בחיפוש אחר שינויים והתפתחות, הם נוטים לעבור מקומות עבודה יחסית רבים, אינם מעוניינים להשקיע את עצמם ואת הקריירה שלהם במקום אחד. הפערים הללו מהווים אתגר משמעותי לניהול מרכז השירות

סיכום והמלצות

מחקר זה מציג ממצאים מרשימים על תחושות בוגרי תכנית ההתמחות. תוכנית זו מצליחה לשפר את הכישרים והיכולות המקצועיות של הבוגרים ומספקות להם ידע מעמיק וחוויות מעשיות שמשתלבות עם הלימודים העיוניים. המשתתפים בתכנית ההתמחות משתפים בשביעות רצונם מתרומת התכנית לקריירה שלהם וממליצים עליה לחבריהם. הממצאים מעידים על האפשרות הגלומה בתכנית לאפשר לגופים המעסיקים להיות חלק מהתהליך החינוכי ולגייס עובדים מוכשרים ומתאימים לענף הרכב הדינמי.

במהלך המחקר נשאלו הסטודנטים אודות המלצותיהם לשיפור תכנית ההתמחות, להלן תשובותיהם:

- הקדמת תחילת התוכנית לשנה א'
- עריכת התכנית לזמן ארוך יותר (שילוב עבודה ולימודים)
- לתת לסטודנטים לעסוק במערכות מורכבות ברכבים
- יותר גמישות בשעות העבודה של המתמחים
- העלאת משכורת המתמחים
- לתת יותר ביקורת למנחה מהמכללה על התפקוד שלו
- מעורבות חניכתית/הדרכתית של המכללה במהלך ההתמחות ועבודת הגמר

ההמלצות אהפשריות של מחברי הדוח בהמשך לממצאי הסקר נחלקו להמלצות הקשורות לשימור ושיפור רכיבי תכנית ההתמחות הקיימת והמלצות כלליות לגבי הקשרים שבין התעשייה והמכללות. ההמלצות הקשורות לשימור ושיפור רכיבי התכנית הקיימת:

- יצירת תהליך חשיבה אודות הגדרת הקריטריונים לבחירת מרכזי שירות המותאמים לקליטת וחניכת מתמחים. והמשך תהליכי פיתוח מקצועי של חונכים
- שילוב צוותי מרכזי השירות בתהליך סינון ובחירת הסטודנטים, כדי לייצר היכרות ואף תחושת אחריות מצד צוות מרכז השירות. מנהל העבודה והחונכים הינם עובדים וותיקים ובעלי ניסיון רב בתחום, לכן הרציונל העומד מאחורי שילובם בתהליך הוא שיוכלו להראות נקודת מבט נוספת "ממשטח העבודה" לגבי איזה סוג ואופי של עובד צריך באותו מרכז
- שירות. שיפור התמיכה במתמחים במרכזי השירות והמכללה: הממצאים מצביעים על חשיבות התמיכה המקצועית וההדרכה במרכזי השירות ובמכללה. במרכז השירות. לפיכך, יש להשקיע מאמצים בשיפור התנאים הפיסיים ושעות העבודה ובמכללות כדאי לשפר את מעטפת התמיכה בתקופת ההתמחות ואת הליווי והנחיית עבודות הגמר.
- ייעוץ ומעקב אישי רווחתי: בעקבות החוויות השליליות של חלק מהמתמחים שנפגשו בקשיים אישיים במהלך ההתמחות ועבודתם, חשוב לספק ייעוץ ותמיכה אישית לסטודנטים. מטרת היעוץ היא לסייע להם להתמודד עם האתגרים ולהביע את הצרכים והדרישות שלהם בצורה פתוחה.
- שיפור תנאי העבודה והתמודדות עם ניצול: על פי החוויות השליליות של חלק מהמתמחים במקום ההתמחות, חשוב להקדיש ערך רב לשיפור תנאי העבודה ולצמצם את הניצול ככל האפשר. יש לקיים מעקב קרוב על חוויות המתמחים במקומות העבודה ולהפעיל מנגד תהליכי שיפור כאשר הם נדרשים.

● הקניית ידע מועיל: על בסיס התגובות החיוביות שקיבלה תכנית ההתמחות בנוגע לתרומתה לקריירה והכשרה עתידית, מומלץ להקדיש יותר זמן ומשאבים להעמקת הידע המעשי והמקצועי של הסטודנטים. זה יכול להיות דרך הרצאות מקצועיות, סדנאות וסמינרים שמתמקדים בכישורים פרקטיים ופיתוח יכולות העבודה המעשיות במרכזי השירות ואצל הגופים המעסיקים.

המלצות כלליות:

- חיזוק תכניות ההתמחות בתחום הרכב: הממצאים מראים כי תכנית ההתמחות בתחום הרכב הייחודיים מבית שותפות מומנטום מצליחה לשפר את כישורי העובדים ולספק להם ידע מעמיק וחוויות מעשיות שמשלבות עם הלימודים העיוניים, מומלץ המשיך ולחזק תכניות ההתמחות בתחום זה כדי לקדם את המומחיות והידע המקצועי בענף הרכב.
- חיזוק הקשרים בין עולמות ההשכלה והתעשייה: מומלץ לחזק את תהליכי פיתוח קשרי מכללות ותעשייה בתחום הרכב כדי להמשיך ולקדם את ההשתלבות המקצועית של הבוגרים בתחום זה ולתמוך בהתפתחות הקריירה שלהם.
- התאמת תוכניות ההתמחות לצרכי התעסוקתיים: המתמחים הזכירו את חשיבות התוכניות בקידום הצלחה עתידית בעולם העבודה, חשוב לכן לדייק את מבנה התעסוקה וההכשרה שבתכנית ההתמחות. כך, ניתן להבטיח שהתוכניות מספקות לסטודנטים את הידע והכישורים המדויקים שנדרשים להם עבור דרישות השוק העבודתי הנוכחי והעתיד.
- חשיבות קידום המעמד המקצועי בעתיד: מספר הבוגרים שרואים את עצמם ממשיכים בלימודים נוספים והכשרות בענף הרכב מעיד על התשתית המקצועית המשמעותית שהם קיבלו בתכנית ההתמחות ובשילוב שבין הלימודים לבין תכנית ההתמחות. על פי כך, חשוב לשקול אפשרויות נוספות לקידום המעמד המקצועי של הבוגרים בתחום הרכב ולהמשיך ולספק ידע והכשרה עדכנית בעתיד.
- המשך מאמץ מחקרי בתחום הרכב: יש להקדיש עבודה נוספת לחקר התחום, לזהות את הצרכים והטרנדים המתעוררים בתחום ולעזור בהכנת תכניות התמחות והכשרות מתאימות לעתיד.