

להיות יועצת? סיפור מסלול התפתחות הקריירה של גברים שבחרו ביעוץ חינוכי

רונן סלע ומירית סיני

תקציר

מטרת המחקר הזה הייתה ללמוד על התפתחות קריירה ותפיסות תפקיד של גברים שבחרו ללמוד ולעסוק ביעוץ חינוכי. לצורך כך נערכו ראיונות עומק עם שישה גברים, שבמהלכם נחשפו תפיסות עולם, עמדות, אמונות ונרטיבים אישיים בבחירת הקריירה הייעוצית. מתוך הממצאים עולה כי לחוויות הילדות והנערות תפקיד ניכר בעיצוב תפיסת הזהות המקצועית של הגברים. הליך בחירת המקצוע של המשתתפים כלל תהליכים אקספלורטיביים, ונשען אצל רבים מהם על ניסיון עבר בעבודה עם ילדים ונוער בסיכון. הממצאים מראים עוד כי כל משתתפי המחקר מעניקים חשיבות רבה להשתלבותם של גברים בחינוך בכלל וביעוץ חינוכי בפרט. הם רואים בעצמם דוגמה לגברים שלא פוחדים לגעת בשיח רגשי ולחשוף יכולות "נשיות", כמו אינטליגנציה רגשית גבוהה, אמפתיה, הקשבה, הכלה. הם אף מאמינים כי מודל מאוזן כזה יכול לתרום במידה ניכרת לתלמידים ולתלמידות. ברם, למרות ההבנה באשר לחשיבות השתלבותם של גברים כיועצים חינוכיים, הרי שכמה מהנחקרים הראו התלבטות האם להמשיך ולעסוק ביעוץ חינוכי. למחקר יש השפעות יישומיות בגיוס ובהכשרת גברים למקצוע הייעוץ.

מילות מפתח: התפתחות קריירה; גברים בחינוך; ייעוץ חינוכי.

מבוא

בספרות המחקר ובקרב המנהיגות המקצועית של היעוץ החינוכי בארץ ובעולם, רווחת כיום תפיסת "היעוץ החינוכי כסוכן שינוי חברתי", המשקפת את העמדה כי תפקידם של יועצים הוא לקדם ולטפח חברה נאורה, מכבדת והוגנת, הפועלת למען קידום שוויון הזדמנויות ככלל, ובתוך מערכת החינוך בפרט. בתוך כך מצופה מן היועצים להיות מודעים להבחנה המגדרית הקיימת בבית הספר ולפעול לצמצום ביטויי מינניות (sexism), כדי שבבית הספר תינתן לתלמידים ולתלמידות כאחד הזדמנות לימודית וחברתית שווה (זץ וארהרד 2013; ASCA, 2012; Evans & Marcheta, 2013). ברם, למרות השאיפה לקידום

שוויון מגדרי בקרב התלמידים, הרי שבפועל ממצאי מחקרים מראים כי רק כ-8% מאוכלוסיית היועצים החינוכיים בארץ הם גברים (ארהרד, 2008).

מטרתו העיקרית של המחקר הזה היא להשמיע את קולה של אוכלוסיית שוליים זו, ולפתוח צוהר אל עולמם האישי והמקצועי של גברים שבחרו בשלב מסוים של התפתחות הקריירה שלהם ללמוד ולעסוק ביעוץ חינוכי. המחקר בוחן לעומק את מסלול התפתחות הקריירה של המשתתפים, את תפיסות עולמם, השקפותיהם ועמדותיהם באשר למקצוע היעוץ המזוהה בישראל מקצוע נשי.

תאוריות בהתפתחות קריירה

בחירת מסלול לימודים ובחירת תחום עיסוק הן מההחלטות המהותיות ביותר שמקבל אדם בימי חייו. ההחלטות אלה השפעה ישירה על תפקודו הכלכלי, החברתי והפסיכולוגי של הפרט ועל התפתחותו. חוקרים אחרים אף עמדו על רכיבים אישיתיים ותהליכים עיקריים שמשפיעים על בחירת הקריירה (Ginzberg, 1972; Hall & Mirvis, 1995; Holland, 1985; Inkson, Dries, & Arnold, 2007; Super, 1992). בעשורים האחרונים אנו עדים לשינוי גדול בתפיסת משמעות המושג קריירה ובמאפייני ההתפתחות שלו. נדמה כי העולם המערבי חווה מעבר מקריירות ארגוניות, שבהן נהגו בני אדם לעבוד באותו ארגון או בארגונים בתחומים משיקים לאורך עשרות שנים, לקריירות דינמיות, שמאופיינות בדינמיות גדולה, בשינויים תכופים ובגבולות ברורים פחות (Baruch, 2006; Sullivan & Arthur, 2006). שינויים אלה הביאו גם לידי הבניית תאוריות חדשות בהבנת התפתחות הקריירה. כך הוקסטר (Hoekstra, 2011) מציע מודל מבוסס תוכן לניתוח התפתחות קריירה, המתמקד בתהליך רכישת תפקידי קריירה ("Career Role"), שנמשך לאורך חייו של האדם. "תפקיד קריירה" הוא מקבץ קוהרנטי מתמשך של מאפיינים הנוגעים לתפיסה כלפי הדרך שבה אדם מבצע את עבודתו, המכוון הן לרמת הפרט והן לרמת הארגון, והוא תוצר אינטראקטיבי של תהליכים אישיים וסביבתיים המתרחשים בו בזמן. לטענתו, החברה בכלל ומקומות העבודה בפרט מעודדים ומתגמלים עובדים שמסוגלים להציג שליטה ומיומנות גבוהה בשלושה-ארבעה תפקידי קריירה.

ג'קסון, רייט ופרון-מקגוברן (Jackson, Wright, & Perrone-McGovern, 2010) דנים בשינויים שחווה החברה המערבית בעשורים האחרונים בהגדרת תפקידי החיים של נשים וגברים, ובמתחים תפקידיים שמחריפים או מתמתנים בשל שינויים אלה. לטענתם, אף שתהליכי הסוציאליזציה הנוגעים בתפקידים מגדריים נורמטיביים, מביאים בנות ובנים לידי בחירה בתחומי קריירה שמתאימים להם או מצופים מהם מבחינת החברה והתרבות, הרי שבשנים האחרונות אפשר להבחין גם במעבר של נשים וגברים לתחומי קריירה המשויכים מסורתית לבני המגדר השני (Sobiraj, Korek, Westeler, & Mohr, 2011).

בחירת קריירה של גברים במקצועות "לא מסורתיים" מבחינה מגדרית

משרד העבודה האמריקאי מגדיר "עיסוק לא מסורתי" עבור מגדר מסוים כאשר 25% או פחות מהעוסקים בתחום שייכים לאותו מגדר (United States Department of Labor, 2007). קוסמיר (Chusmir, 1990) הציע מודל לבחינת בחירתם של גברים במקצועות "לא מסורתיים". לטענתו, בחירה בקריירה "נשית" מאפשרת לגברים: א. חופש פעולה לסגנון חיים אגרסיבי פחות ומלחיץ פחות; ב. יכולת להביא לידי ביטוי כישורים אישיותיים ולהגיע למימוש עצמי, שלא מתקיימים במקצועות "גבריים"; ג. יציבות גדולה ויכולת להתקדם כלפי מעלה בהיררכיה הארגונית; ד. אינטראקציה עם בנות המגדר השני. קוסמיר (שם) גורס כי תהליך בחירת קריירה "נשית" על ידי גברים מקורו באינטראקציה בין אלמנטים אישיים (הרקע של האדם, הגישות והערכים שלו וצרכיו הפנימיים), משפחתיים (גישות לגבי תפקידים במשפחה, יחסים עם ילדים והסטטוס המשפחתי) וחברתיים (תפקידים מגדריים נורמטיביים, תמיכה חברתית וייעוץ תעסוקתי).

ממצאי מחקרים אחרים הראו כי גברים שבחרו בקריירה "נשית" מקבלים ניקוד גבוה יותר מאלה שעוסקים במקצועות "גבריים" במדדים של אסתטיקה ואינטליגנציה רגשית, ומקבלים ניקוד נמוך מחבריהם במדדים של גישה כלכלית, כישורים פוליטיים ותחרותיות. גברים אלה מתגלים גם בעלי מקור הנעה פנימי גבוה יותר ובעלי צורך גדול בתחושת ביטחון. הם מעורבים יותר בגידול הילדים, ומדווחים כי קיבלו תמיכה מדמויות בעלות משמעות בחייהם לבחירתם במקצוע "נשי" (Lemkau, 1984; Levinson, Darrow, Klein, Levinson, & McKee, 1978). כמו כן ממצאי מחקרים מראים כי הגברים מושפעים פחות מהסטטוס החברתי של הקריירה, הם מעניקים חשיבות רבה לערכים כמו קולגיאליות ואלטרואיזם בעבודתם, והם אף מדווחים על רמת שביעות רצון גבוהה מעבודתם (Bagilhole & Cross, 2006; Dodson & Borders, 2006; Lease, 2003; Lupton, 2006). סימפסון (Simpson, 2005) בדקה את סיפוריהם של 40 גברים שבחרו לעסוק בשדות מקצועיים המזוהים חברתית עם נשים ומציעה טיפולוגיה של חלוקה לשלוש קבוצות: 1. "מחפשים" (seekers) – גברים שבחרו במכוון מקצועות "נשיים"; 2. "מוצאים" (finders) – גברים שלא חיפשו ביוזמתם מקצוע "נשי", אלא מצאו אותו בתהליך שגרתי של קבלת החלטות לבניית קריירה; 3. "מתישבים" (settlers) – גברים שחשו חוסר סיפוק במקצועות "גבריים", בחרו ביוזמתם "לחצות את הקווים" ולעסוק במקצוע "נשי", ובהמשך "התיישבו" בתחום עיסוקם החדש ו"הלא מסורתי".

גברים במערכת החינוך

תופעת הפמיניזציה (התנשיות) של מערכות חינוכיות הייתה לאחד המאפיינים הבולטים ביותר שלהן לאורך השנים. מגמה זו מתפתחת בעקביות, אם כי בשיעור ובקצב שונים בחלקים שונים של העולם, לאורך מאה השנים האחרונות. בישראל למשל שיעור הנשים בהוראה עלה מ-39% בשנות השלושים של המאה שעברה ל-78% בשנת 2000 (הרצוג,

2010). שלא כרוב הנשי במערכות החינוך, את עמדות הניהול מאיישים בשיעור גבוה יחסית גברים. כך למשל בישראל בשנת תשס"א, הגברים היו 22% בקרב כלל המורים ו-40.9% בקרב המנהלים במערכת החינוך. גלבריית' (Galbraith, 1992) בחנה את ההבדלים בין מורים גברים בבתי ספר יסודיים למורות נשים באותם בתי ספר, ובינם לגברים שעוסקים במקצועות הנחשבים "גבריים" כדוגמת מהנדסים. ממצאי המחקר מראים כי גברים המלמדים בבתי ספר יסודיים מעניקים חשיבות רבה יותר בקריירה שלהם לרכיבים בעלי אוריינטציה של תקשורת בין-אישית לעומת גברים שעוסקים במקצועות ההנדסה. מעניין לציין כי בהשוואה בין גברים מורים לגברים מהנדסים, עולה כי בכל הנוגע לחשיבות שהם מעניקים לרכיבים כמו כסף, כוח ויוקרה, לא מתגלים פערים ניכרים בין הקבוצות.

ממצאי מחקר האיכותני של נווה (2010) על מורים גברים, העובדים במערכת החינוך העל-יסודי בישראל, מראים כי מרבית המשתתפים דיווחו על חוויות עבר מוצלחות בהדרכה, בין שהיו בתנועות הנוער ובין שהיו בצבא, והעניקו חשיבות לתמיכה ולחשיפה המשפחתית לדמויות העוסקות בהוראה בהליך בחירת הקריירה. כלל הנחקרים סיפרו כי בחרו בחינוך בלב שלם, ולא לאחר שחשו כישלון או תסכול מעיסוק מקצועי קודם. נווה (2010) אף מאפיין את תגובותיהם של נחקריו לדומיננטיות הנשית בבית הספר בכמה דפוסים: הימנעות מעימותים וממתחים; הדגשת תכונות גבריות ועמידה על חשיבותן לבית הספר; זלזול סמוי בתרבות הרוב הנשית בבית הספר. הוא מוצא שתגובה מן הסוג האחרון היא טיפוסית יותר למורים הצעירים, המפלסים את דרכם במסגרת ניהולית.

בדומה, בן אורי (2013) בדקה תפיסות על אודות אבהות וגבריות בקרב אבות שהם מורים בחינוך העל-יסודי. הממצאים העיקריים מציגים את היכולת לשהות זמן רב יותר עם הילדים הפרטיים אחר הצהריים, כאחד השיקולים העיקריים לבחירה במקצוע. כמו כן, מובעת בדרך כלל תחושת סיפוק עצמי מהמקצוע ומודגשת החשיבות שביצירת קשרים טובים עם התלמידים. תחושת חוסר שביעות הרצון המודגשת ביותר בבחירת מקצוע ההוראה, נוגעת לקושי הממשי לפרנס את המשפחה כראוי. ממצא זה, עם היותה של סביבת העבודה נשית בעיקרה, מאתגר את תפיסת הזהות הגברית שלהם. ממצאי המחקר מראים סגנונות מגוונים של התנהלות לשמירה על זהותם הגברית בסביבת עבודה נשית. התנהגויות אלה מקוטלגות לדרכי התמודדות חיצוניות, הכוללות השתלבות בתפקידים בבית הספר הנתפסים כ"גבריים", עמידה בקשרים קרובים עם גברים בארגון ושיחה על אודות נושאים הוריים, ולדרכי התמודדות פנימיות, הכוללות "התחברות לצד הנשי" ותחושה של קרבה לנשים עם התנהגויות "גבריות".

התפתחות קריירה ביעוץ חינוכי

היעוץ החינוכי הוא הצעיר מבין מקצועות בריאות הנפש המסורתיים: פסיכולוגיה, עבודה סוציאלית ופסיכיאטריה. היועצים החינוכיים בבתי הספר אמונים על קידום מיטביות רגשית, והם מעורבים במגוון רחב של תפקידים, הן ברמת הטיפול הפרטני בתלמיד, והן ברמה מערכתית או אסטרטגית. מחקר היועצים החינוכיים בישראל (ארהרד, 2008) מלמד כי שיעורם של היועצים הגברים עומד על פחות מ-8% מכלל

אוכלוסיית היועצים, כאשר רובם המכריע משתייכים למגזר הממלכתי-דתי והממלכתי-ערבי. בישראל נערכו מעט מחקרים הבוחנים את התפתחות הקריירה של יועצים חינוכיים. צינמון והלמן (Cinamon & Hellman, 2004) מציעות ארבעה שלבים מובחנים בהתפתחות הקריירה על פי תפיסות היועצים את הייעוץ: (1) שלב החקירה, האקספלורציה, שבו נתפס הייעוץ תפקיד ולא מקצוע; (2) שלב ההתבססות שבו מתגבשת הזהות המקצועית, אך הייעוץ עדיין נתפס תפקיד; (3) שלב התחזוקה שבו הייעוץ עדיין נתפס תפקיד, אך יש כבר פרספקטיבה רחבה יותר של המקצוע; (4) שלב המומחיות שבו מוגדר הייעוץ מקצוע.

ממצאי מחקרים אחרים שנערכו בארץ בקרב סטודנטים לייעוץ חינוכי הראו כי רכיב הפשרה הוא רכיב מהותי בבחירת לימודי הייעוץ, כשרוב הנחקרים שהיו בעיקר סטודנטיות, דיווחו כי בחרו בלימודי הייעוץ החינוכי לאחר שוויתרו על חלומם לעסוק בפסיכולוגיה קלינית או בתרפיה (ארהרד, 2014; פישמן, 2002; רוטברג, 2011).

ראוי לסכם ולומר כי הספרות המחקרית שנסקרה עד כה שופכת אור על חשיבותם ומרכזיותם של תהליכי בחירת קריירה בחיי הפרט. המחקרים בתקופה המודרנית אף מדגישים את תפיסותיהם ועמדותיהם של גברים שבחרים בקריירה המוגדרת שייכת לתחומי עיסוק "נשיים", בעיקר בהוראה ובחינוך. בה בעת מסקירת הספרות עולה כי המחקר הבוחן את בחירתם של גברים לעסוק בייעוץ חינוכי שמוגדר אף הוא מקצוע "נשי" – כמעט ואינו קיים.

שאלות המחקר

מטרתו העיקרית של המחקר הזה היא לפתוח צוהר אל עולמם האישי והמקצועי של גברים שבחרו בשלב מסוים של מסלול התפתחות הקריירה שלהם ללמוד ולעסוק בייעוץ חינוכי. המחקר מנסה ללמוד על מסלול התפתחות הקריירה של אותם גברים שבחרו במקצוע, שמזוהה כל כך עם נשים במערכת החינוך בישראל, וללמוד על עמדותיהם ותפיסותיהם.

1. מהו סיפורם האישי של גברים שבחרו בשלב מסוים בהתפתחות מסלול הקריירה שלהם ללמוד ולעסוק בייעוץ חינוכי? מהן החוויות האישיות וסיפורי החיים שעיצבו את מסלול התפתחות הקריירה שלהם?
2. מהן תפיסות התפקיד והזהויות התפקידיות של יועצים חינוכיים העובדים במסגרות חינוכיות, שבהן קיים רוב נשי?

שיטת המחקר

מחקר זה מבקש ללמוד על החוויה האישית שחווים גברים שבחרו בייעוץ חינוכי, להבין את מסלול התפתחות הקריירה שלהם ואת תפיסותיהם כלפי משמעות השתלבותם של גברים בתחום הייעוץ. לכן בחרנו להשתמש במתודולוגיה האיכותנית (Clandinin & Connelly, 1994; Creswell, 2011), שאינה מתיימרת לגלות את המציאות לפי ההיגיון

הקונסטרוקטיביסטי, אלא מבקשת להתחקות אחר פרשנויות אחרות של אותה מציאות באמצעות בניית זיכרון חווייתי, שמסייע לנו לתאר ולהסביר את הדברים על ריבוי פניהם (צבר בן-יהושע, 1990), וללמוד על תפיסות העולם וחוויותיהם של היועצים החינוכיים, כפי שמשתקפים מבעד לעיניהם.

נבדקים

במחקר השתתפו שישה גברים בני 33-47, שעוסקים ביעוץ חינוכי בחינוך הממלכתי והממלכתי-דתי בישראל. מכיוון שהמדגם במחקר איכותני הוא "מדגם מכוון" (purposeful sample), התמקדנו בבחירת משתתפים המייצגים בדרך הנאותה ביותר את השונות באוכלוסיית משתתפי המחקר. שלושה מהנחקרים חיים בגפם ושלושה הם בעלי משפחות עם ילדים. הנבדקים סיימו לימודי תואר שני ביעוץ חינוכי, שלושה למדו במכללות לחינוך ושלושה בכל מיני אוניברסיטאות בארץ. שנות הוותק שלהם בעבודה היעוצית נעות בין שנה לשמונה שנים. יש לציין כי שניים מהנבדקים שוקלים בימים אלה את המשך עבודתם ביעוץ חינוכי.

כלי המחקר

כלי המחקר העיקרי הוא ריאיון עומק פתוח חצי מובנה המאפשר למשתתפי המחקר לבטא בספונטניות ובהרחבה מחשבות, רגשות, עמדות, תובנות וסיפור חיים (שקדי, 2003). כל הראיונות החלו בשאלה הפתוחה: "ספר לי את סיפור התפתחות הקריירה שלך". נדמה כי שאלה זו הביאה את משתתפי המחקר למסע בזמן ולהזדמנות לחוות מחדש, ומתוך התבוננות של מבט לאחור, את מסלול התפתחות הקריירה שלהם ואת הדרך שהביאה אותם לבחירה ביעוץ חינוכי.

הליך

הליך גיוס משתתפי המחקר התבצע בשיטת "כדור שלג", כלומר לאחר יצירת קשר ראשוני עם יועץ חינוכי לאחר סיוע שקיבלו החוקרים ממרצים במכללת בית ברל ולאחר פרסומים ברשתות החברתיות, הרי שגם משתתפי המחקר עצמם הפנו את החוקרים לעוד נבדקים. הראיונות נערכו והוקלטו בפגישות אחד על אחד, בבתי המרואיינים, או בכל מקום שבהם חשו בנוח (בית קפה שקט וכדומה). כל הראיונות הוקלטו ושוקלטו לאחר מכן.

ניתוח הנתונים

המסגרת התאורטית שהתבסס עליה הניתוח האיכותני של תכתוב הראיונות נבנתה על פי הגישה הפנומנולוגית (קסן וקרומר-נבו, 2010; Giorgi, 1975) המספקת קווים מנחים לזיהוי תמות בתיאורים מילוליים. הראיונות נותחו באמצעות "ניתוח תוכן" (thematic analysis), המאפשר לחוקר לזהות ולקודד תמות ודפוסים הנובעים מן הנתונים (Huberman & Miles, 1994). הניתוח התבצע באמצעות שאילת בעניין משמעותו של החומר העולה מן הממצאים, ואפשר לךמותו לתנועת אנליזה מתמדת וספירלית בתוך כל ריאיון ובין כל הראיונות, וכן בין קטגוריות של משתתף אחד לקטגוריות של משתתף

אחר, מתוך חיפוש מתמיד אחר משמעויות הקושרות בין התמות ומשמעויות המבדילות ביניהן.

ממצאים

סיפורי החיים, העמדות והתפיסות של משתתפי המחקר נותחו ומוינו לשלוש תמות עיקריות, המשקפות את תהליכי התפתחות הקריירה של המרואיינים ואת תפיסותיהם וחוויותיהם בבחירת המקצוע: (א) ילדות ונעורים; (ב) הדרך ליעוץ החינוכי; (ג) העיסוק ביעוץ חינוכי הלכה למעשה.

א. הילדות והנעורים

מניתוח ממצאי המחקר עולה כי חוויות הילדות והנעורים הטביעו את חותמן על תהליך ההתפתחות האישית, כמו על תהליך בחירת הקריירה של המרואיינים. נדמה כי חוויות אלה משמשות בסיס להבניית תפיסת העולם החינוכית-ייעוצית שלהם. בתמה זו נכללות שלוש קטגוריות.

1. תקשורת עם ההורים

שלושה מהמרואיינים מתארים חוסר תקשורת ניכר בינם ובין ההורים שלהם. הם מספרים על משפחה, שבה שום דבר לא דובר בפתירות ובטבעיות, ומציינים כי הוריהם לא שימשו בעבורם אוזן קשבת או כתובת להתייעצות. נדמה כי חלק מהמרואיינים אף קושרים בין חוויות הקושי שחוו בילדותם בתקשורת עם הוריהם לבחירה ביעוץ חינוכי.

- "היינו משפחה שלא מדברת, שלא כל כך משתפים במה שקורה. הייתה גם די ציניות בבית. זה כמובן מחשבות של בדיעבד, אבל הייתה תחושה של כאילו אם משהו מפריע לי, זה לא מובן מאליו שאלך ואתייעץ עם ההורים. אני חושב שגם חלק מהתהליך של כניסה לתפקיד ייעוצי, או להיות דמות ייעוצית, או דמות שמקשיבה, זה איזושהי קונטרה לזה במידה מסוימת." (י')
- "אני לא ממש קרוב להורים שלי. לא סיפרתי להם כלום. לא הייתי משתף." (נ')
- לעומתם, מרואיינים אחרים מספרים על מערכת יחסים פתוחה במשפחה, על אווירה מכילה ומאפשרת, על תחושה נעימה, ויכולת התמודדות עם משברים במשפחה.
- "גדלתי בבית מאוד ליברלי [...] היה מקום לשיח, לדיאלוג. לא תמיד השיח היה כיפי. אם כעסתי על ההורים שלי, הייתי מביע את הכעס והיינו רבים [...] אבא שלי תמיד היה אומר: אני חייב לתת לך מיטה, אוכל, קורת גג, בגדים. מכאן, זה פתוח למשא ומתן." (ש')
- "אני מחובר לאימא שלי בנימי נפשי. היא תמיד קיבלה אותנו כשהגענו הביתה וספגה מאתנו המון [...] לא הייתי צריך לשתף. היא ידעה הכול. היא קראה אותי כמו קלף פתוח." (מ')

2. תחושות של זרות ובדידות במסגרות חינוכיות

ארבעה מבין משתתפי המחקר מספרים על חוויות של זרות ובדידות במסגרת לימודיהם במערכת החינוך. המשתתפים תולים חוויות אלה בסיבות למיניהן: חזרה למסגרת לימודית לאחר שהייה בחו"ל, ריחוק גאוגרפי בין ילדי הכיתה, או שונות עדתית.

- "כשחזרתי לארץ (משליחות בחו"ל), החוויה הזאת של הזרות נשארה בי לאורך שנים. היא עדיין משהו מרכזי אצלי [...] אני יודע שזה משהו שמאוד עיצב אותי. אני מניח שיש משהו מתוך תחושת הזרות הזאת, שהוא גם מאפשר לך להתבונן אחרת על דברים, וגם להתבונן, אולי, על מי שלא מתבוננים." (י)
- "לא היו לי הרבה חברים בבית הספר. הייתי זאב בודד הרבה פעמים. אני תמיד אהבתי חברים מעליי [...] גם בבית הספר שלי הרבה תלמידים היו באים מבחוץ, זאת אומרת היה מרחק גאוגרפי. בכיתה שלי הייתי היחיד שבא מהגן. לא עליתי עם חברים מהגן." (מ')
- "הגעתי ילד מושב לחטיבת הביניים. אני הייתי חיצוני, הייתי אוטסיידר. הם שמו בית ספר חלש עם בית ספר חזק, אשכנזים עם מזרחיים, כל השסעים יחד. ואני כאילו מגיע, מושבניק. ואני לא פה ולא פה." (ל')

3. תחושות של קושי כאב ומחסור לעומת תחושות של מסוגלות בילדות ובנעורים

המרואינים תיארו חוויות ילדות שכמה מהן נתפסו על ידם קשות וכואבות, ובמקרים אחרים הביאו לידי ביטוי תחושות של מסוגלות. שניים מהמשתתפים מעידים על עצמם עם לקויות למידה מהותיות, אך מתארים חוויות אחרות של התמודדות:

- "בעיית הקשב שלי הביאה לפער גדול בין הידיעות שלי לבין ההבעה שלי בכתב במבחן. תמיד הייתי מתוסכל. הרגשתי שאני יודע, אבל המבחנים היו על הפנים. לא ידעו מה לעשות עם ילדים כמוני. הפרעת הקשב שלי התבטאה בהמון חיסורים בכיתה יוד. היה לי משעמם וזה עשה אותי חולה. באתי והייתי משתחרר מוקדם." (מ')
 - "גם כשגילו שאני לקוי למידה, אז כאילו תמכו [...] אימא שלי ישבה על המדרגות של משרד החינוך, אמרה: אני לא מוותרת. אני הייתי מדבר עם מפקחים של מקצוע כדי שיאשרו לי התאמות לבגרויות. מבחינתי, התמודדות הזאת הייתה מחזקת." (ש')
- נוסף על כך, כמה מהמרואינים הזכירו חוויות ילדות כואבות שעיצבו את בחירתם ביעוץ.
- "יש לי סיפורים עצובים מהילדות. זה לא שהתעללו בי כשהייתי ילד. יש לי הורים אוהבים והכול, אבל משהו בפנים רוצה לתת, מה שאני לא קיבלתי. כנראה אני רוצה שיאהבו אותי. כמו בתוך כל יועץ, יש בי איזושהי פנייה לאהבה." (ד')

- "להורים שלי לא היה כסף. בקריטריונים של היום הייתי צריך להיות ברווחה. אני זוכר שלא היו לי בגדים לבית ספר. אני זוכר שבתוכן הייתי מתבייש. היו לי רק שני זוגות מכנסיים לכל השנה. אף אחד לא עזר. לא שמעו על זה. הייתי מקבל מדודים שלי בגדים [...] ללכת לסרט לא היה כסף, לצאת עם חברים לא היה כסף. היום, בראייה לאחור, זה מקרה קלסי שיועץ היה צריך לראות. אבל אף אחד לא ראה כלום". (מ')

ב. הדרך ליעוץ החינוכי

מניתוח הראיונות עולה כי בקרב כל המרואיינים תהליך בחירת הקריירה ביעוץ התבסס בעיקר על ניסיון תעסוקתי בעברם. בד בבד קבלת ההחלטה על לימודי המקצוע הייתה מלווה בהתלבטויות, שאילת שאלות ופשרות. בתמה זו נציג שלוש קטגוריות עיקריות:

1. ניסיון תעסוקתי עם ילדים ונוער בסיכון

אחת הנקודות הבולטות שעוברת כחוט השני בחמישה מתוך ששת הסיפורים, היא ניסיון תעסוקתי מהותי שחוו המרואיינים בעבודה עם נוער בסיכון. נדמה כי ניסיון זה השפיע גם על בחירתם במקצוע טיפולי.

- "הייתי שלוש שנים במשפחתון של ילדים לנוער בסיכון, מסגרת חוץ ביתית. זאת הייתה עבודה מאוד משמעותית מבחינת התהליכים שעברתי. אני כל הזמן אומר שלמדתי באוניברסיטה, ולמדתי בכל מיני מקומות, ומשהו כמו 70% ממה שאני יודע על עבודה עם ילדים זה משם. העבודה מצאה חן בעיניי כי היה בה היבט טיפולי. זו עבודה עם פסיכולוגים ועובדים סוציאליים..." (י')
- "די חטפתי חרדה ביום הראשון (בבית ספר לתלמידים עם הפרעות נפשיות), שמו אותי אחראי על חדר האוכל, ופתאום נזכרתי בקן הקוקייה [...] היה לי טוב עם הילדים, הם אהבו אותי [...] זה הכין אותי לעבודה כיועץ מהבחינה של להכיר כל מיני מחלות והפרעות, לקויות למידה. דברים כאלה". (ד')
- "עבדתי כסייע בכיתת אומץ לילדים בסיכון, ושם עבדתי באופן ישיר עם כמה יועצות, והחלטתי ללכת ללמוד ייעוץ חינוכי". (מ')

2. בחירה בלימודי ייעוץ – בין הגשמת חלום לפשרה

מעניין לציין שמבין ששת הנחקרים רק שניים הגיעו ללימודי הייעוץ מתוך מסלול התפתחות טבעי ובלב שלם. שלושה מהנחקרים שקלו מסלולי לימוד טיפוליים יותר, אך לא הצליחו להתקבל אליהם, והרביעי, אחרי שנים ארוכות בהוראה, חיפש אפשרויות גיוון, ומצא את דרכו ליעוץ חינוכי. מ' ו-ש' הם השניים שעבורם ההגעה ליעוץ הייתה שלב טבעי ומתבקש בהתפתחות הקריירה שלהם. הם לא שקלו חלופות אחרות לקראת לימודי התואר השני. מבחינתם ייעוץ חינוכי היה האופציה היחידה. כך מ' סיפר: "כשהמנהל שלי היה בשבתון, זו הייתה בשבילי שנה של הרבה תהפוכות,

הרבה משברים, שנה של חשבון נפש. מהמסבר הזה צמחתי. אמרתי לעצמי: אתה הולך להגשים את החלום שלך, אתה הולך ללמוד ייעוץ חינוכי." שניים מהמרואיינים חשבו על מסלולי לימודים עם אוריינטציה טיפולית יותר. משלא הצליחו להתקבל אליהם, החליטו ללמוד ייעוץ.

- "עשיתי מתאם פעמיים, שזה להתקבל לתואר שני בפסיכולוגיה. קיבלתי ציון לא מספק מבחינת קבלה, אז כבר לא הלכתי לכיוון, וחשבתי מה לעשות עם תואר ראשון בפסיכולוגיה. אחת האפשרויות הייתה ייעוץ חינוכי." (נ')
- "זה היה או ללמוד מדעי ההתנהגות בבאר שבע או ללמוד פסיכולוגיה. לפסיכולוגיה לא התקבלתי. היו חסרות לי 10 נקודות. לא הלכתי על מדעי ההתנהגות, כי הייתה חסרה לי שם המילה פסיכולוגיה. אז הכי קרוב לפסיכולוגיה היה נראה לי ייעוץ חינוכי." (ל')

3. תכונות אישיות שהובילו והשפיעו על הבחירה ביעוץ חינוכי

- כל המרואיינים התכוונו בדבריהם לתכונות ולמאפיינים אישיים שהביאו אותם לידי החלטה לבחור ביעוץ חינוכי כמקצוע. התבוננות מדוקדקת באותם מאפיינים אישיים מעלה נגיעה וזיקה בעלת משמעות לתכונות, לקווי אישיות ולתחומי עניין, שנחשבים מבחינה סטריאוטיפית לנשיים. אפשר אף לומר שחלק מהנחקרים מתחברים בטבעיות רבה לצד הנשי שלהם.
- "מספר שהוא מתחבר טוב יותר לנשים. יש לו הרבה ידידות, הוא מרגיש נוח איתן ויכול להתנהג בחברתן בטבעיות. לדבריו: "אני חושב שבאיזשהו מקום אני מתחבר טוב יותר עם נשים. יש לי הרבה ידידות, באיזשהו מקום זה טבעי לי. תחומי העניין שלי הם לא גבריים במובהק. אני בתחומי עניין של טבע וספרות, יכול להיות שזה יותר נוטה לנשי [...] אח שלי ואני, אנחנו די הפכים [...] יש לו רישיון טיס, הוא מתעסק בכל מיני דברים פאליים כאלה, מצלמה ענקית (צוחק)."
- גם נ' משווה בינו לאחותו התאומה, ומספר כי היא בעלת תכונות גבריות סטריאוטיפיות יותר ממנו. לדבריו: "היא יצאה עם תכונות הרבה יותר גבריות ממני. למשל, יש לה הרבה פחות סבלנות ממני, אין לה סנטימנטים, לא אכפת לה. היא יכולה לריב עם אימא שלי, ושזה לא יזיז לה, ממשיכה הלאה. אני, לעומת זאת, לוקח את זה קשה אם אני רב עם אימא שלי."
- בדומה, כל המרואיינים ציינו תכונות כמו אינטליגנציה רגשית גבוהה, תקשורת בין-אישית טובה, יכולת יצירת קשר, אמפתיה, הכלה וקבלת השונה, כתכונות נשיות סטריאוטיפיות שמאפיינות גם אותם.
- "יכול להיות שנשים הן בעלות אינטליגנציה רגשית גבוהה יותר, ויותר קל להן להתחבר. זו הרבה עבודה עם הרגש, וזה פחות מעניין גברים [...] אבל אני מרגיש שאני כזה." (ד')

- "יש משהו בדימוי של ייעוץ, שנתפס כמקצוע שהוא רך. אפילו בתוך החינוך, שהוא מקצוע רך ונשי, יש לייעוץ דימוי יותר רך. לפחות בדימוי, אתה פחות מתעסק במשמעת. אתה מתעסק ברגש, אתה מרכז. להיות מרכז זה משהו, כאילו, נשי." (ל')
- "אני מחשיב את עצמי פמיניסט. השתתפתי בקבוצת מגדר שנה שעברה, וגם בקבוצה של הנשים יצא שאני הכי פמיניסט. אני כל כך פמיניסט, שאני אומר שהפמיניזם עדיין לא הצליח לשחרר את הגבר." (שי')
- "החשיבה הבסיסית שאישה יכולה להיות יותר אמפתית, יותר אכפתית, יותר רכה, יותר מכילה [...] ולמרות שאני לא אישה, אני מרגיש שאני מתאים למקצוע." (מי')

ג. העיסוק בייעוץ חינוכי הלכה למעשה

הבחירה בלימודי הייעוץ החינוכי, ולאחריהם שלב הכניסה לעבודה וגיבוש הזהות התפקידית כיועצים, הם שלבים רבי משמעות במסלול התפתחות הקריירה של המרואיינים. התמה הבאה מתמקדת בתפיסות התפקיד ובהתנהגויות תפקידיות של המרואיינים, החל משלב הלימודים האקדמיים וכלה בימים אלה, שבהם מקצתם מתלבטים האם להמשיך ולעסוק בייעוץ חינוכי. בתמה זו נמצאו חמש קטגוריות עיקריות.

1. לימודי הייעוץ כחוויה מעצימה

כל המרואיינים סיפרו כי הם נהנו מאוד מהלימודים ומצאו בהם עניין רב. הם דיווחו כי חוו חוויות טובות, מעשירות ומעצימות הן מהלימודים האקדמיים והן ממפגש עם מרצים, שהיו דמויות בעלות משמעות בעבורם.

- "אני מאוד נהניתי מהלימודים [...] אני זוכר את הריאיון שאמרו לי, אתה יודע שאתה בא ל"בית גירל". אחרי הרבה שנים אני הייתי הבן היחיד מבין 32 בנות [...] אבל זה לא הטריד אותי אני יודע, שדווקא בתור גבר אתה יכול להביא את הדברים המאוד מיוחדים שלך, ואף אישה לא יכולה להגיע לזה, בעיניי." (מי')
- "התואר היה לי מרתק, מעניין. כי אתה לומד הרבה דברים, זה פותח לך את הראש. זה חברים, זה חברות, זה כיף. אתה שוב מגלה מה שעשית בתואר הראשון, אבל פה הרמה יותר גבוהה ואנשים יותר נחמדים, וזה כיף ללמוד [...]. התחברתי למרצים ולנושאים." (ד')
- "התחברתי מאוד ללימודים, למדתי באמת. למדתי שמונה חודשים בלי לעבוד. לומד, בא לאוניברסיטה, בא לשתיים עשרה שעות, מבלה בספריות, מבלה על הדשא, כותב בהרצאות. אני מאלה שתשאל אותם על קורס מסוים מי היה המרצה ומה למדו, אני יודע עד היום. אני לא יודע למה, אבל באמת הקשבתני." (ל')

2. שיקולים כלכליים בבחירת המקצוע

הנושא הכלכלי עלה ברוב הראיונות כאבן בוחן מהותית בבחירת הקריירה של המרואיינים ובהחלטה שלהם להישאר בעבודתם כיועצים חינוכיים. כמה מהמרואיינים ציינו כי השכר הנמוך משפיע על תחושת המחויבות שלהם למקצוע, בעוד שאחרים ציינו כי לצד המשכורת הנמוכה יש לעיסוק ביעוץ יתרונות אחרים, כגון יציבות וביטחון כלכליים ויכולת להשקיע זמן במשפחה בכלל ובגידול הילדים בפרט.

- "אותי, אישית, מגיל קטן, פחות מעניין כסף, אבל אני נורא כועס על היעוץ עכשיו, שמנצלים אותי, וקשה לחיות. מבחינה כלכלית זה לא שווה. יש לי 85 אחוזי משרה, שמונה שעות יעוץ והשאר שלוש כיתות אנגלית לבגרות. אני לא מספיק לעשות את היעוץ. היעוץ הוא בין שיעור לשיעור, בין הפסקה להפסקה. לגברים, במיוחד אם הם נשואים עם ילדים, זה לא שווה מבחינה כלכלית. אני מרוויח מעט מאוד, עובד יותר מתמיד, זה לא שווה [...] הסיבה העיקרית שיש פחות גברים ביעוץ, היא כלכלית. זה לא שווה." (ד')
- "אני אמרתי לך שאני לא עושה את זה בשביל הכסף. אני לא כזה אחד, שעובד גם באופן פרטי אחר הצהריים. אני עובד מעט מאוד. אני חוזר הביתה וחשוב לי להיות עם הילדים שלי. חשוב לי להשקיע במשפחה. זו קריירה חשובה לא פחות מהקריירה המקצועית." (ש')
- "כשהגעתי לבית הספר, התחיל תהליך החיטוב, הרפורמה, וחיפשו מורים. אני ניצלתי את הגל הזה לעבור למשרד החינוך. ירדתי לחטיבה מתוך בחירה לעבוד במשרד החינוך ולא בבעלות. ב-1 לחודש נכנסת משכורת של משרד החינוך, ואתה לא תלוי בקפריזות של הבעלות. כל מה שמגיע לך, מגיע לך. כל מה שלא, לא. אני גם משלם מחיר, למשל שאני לא מגיש לבגרויות, זה האדרנלין שחסר." (מ')

3. תפיסת תפקיד היועץ מנקודת מבט גברית

תיאור תפיסת התפקיד היעוצית כפי שעלתה מדברי המרואיינים נראית נטועה ושזורה בתוך ההקשר הבית-ספרי שבו הם עובדים. המרואיינים מודעים לעובדה שהם עובדים בארגונים חינוכיים שבהם קיים רוב נשי של מורות, וכי כגברים יש להם תפקיד משמעותי וייחודי הן עבור הצוות והן עבור התלמידים וההורים.

- "אני יודע שבתור גבר אתה יכול להביא את הדברים שלך, המאוד מיוחדים, שאף אישה לא יכולה להגיע אליהם, בעיניי. קודם כול, דמות גברית בבית ספר, זה לא מובן מאליו. דמות גברית שהיא רכה יותר, מקשיבה יותר, מכילה יותר, זה גם לא מובן מאליו. למשל, בבית ספר דתי, כשהנחיתי כישורי חיים, עלו עם הבנים נושאים של מיניות, שאי אפשר לדבר עליהם עם יועצת." (נ')
- "יש לגברים יתרון של סמכותיות. כגבר אולי יותר קל לפעמים לשלוט, במרכאות, בחדר מורים, להנחות צוות גדול של חדר מורים [...] יש בנים שיותר נוח להם להתייעץ עם גבר. אני יודע לגשת אליהם בצורה רכה, כמו יועצת, אבל

העובדה שאני גבר, מאפשרת לי להתחבר אליהם. אני משחק אתם כדורגל, כדורסל, תופסת. לא תראה יועצות שעושות את זה [...] יש גם בנות בוגרות, שהתחברות הרגשית שלהן לגבר, לפעמים קלה להן יותר. אפשר לעבוד עם החומרים האלה. הדמות השונה, לפעמים היא יתרון. כמו אבא שמדבר עם נערה על דברים שהיא לא רגילה אליהם, פתאום נותן לה נקודת מבט אחרת." (מ')

• "אני חושב שחשוב שיהיה איזון. אם אתה לומד בבית ספר שכל הצוות הוא נשים, אתה מקבל את המסר שהוראה זה מקצוע לנשים בלבד. ברמה של מודל לתלמידים ולתלמידות, חשוב להראות להם, שגברים יכולים לעסוק בתחום הרגש, ויכול להיות להם אוצר מילים רגשי עשיר. הייתי מאוד שמח אם היו עוד יועצים גברים כדי לתת את המודל הזה. אני רואה איך זה משפיע גם על המורים. כשאני מתחיל שיח עם מורה גבר, הוא יכול לפתוח שנה עם עמדות מסוימות, ולסיים אותה עם עמדות אחרות, מרוכך יותר, עם אוצר מילים רגשי רחב יותר." (ש')

• "קודם כל, זה משמעותי לבנים לראות דמויות גבריות מסוג אחר. במובן מסוים, זה משמעותי גם לבנות לראות דבר כזה. אם אני חושב על הבנות במשפחותן, שבסופו של דבר הייתה לי חוויה של איזשהו תיקון איתן, הן באות מעולם שבו גבריות היא משהו אחר ממה שאני מייצג. זה מאוד משמעותי שהן יראו דגם נוסף. אותו דבר גם כיועצים. זה יכול להיות מאוד משמעותי. בכלל, אני חושב, שהשאיפה היא שיהיה איזון מגדרי בחברה במקצועות השונים." (י')

4. התנהגות בתפקיד – עבודה פרטנית מול עבודה מערכתית

כל המרואיינים נתנו דעתם לנושא הפרטני ולנושא המערכתי בעבודתם כיועצים, כאשר נראה כי מרביתם מציגים נטייה ברורה לעבודה הפרטנית בחדר או בלשונם ה"אחד על אחד" עם הילדים. מדבריהם נראה מעין רצף הנע מהעדפת העבודה הפרטנית ועד להעדפת העבודה המערכתית.

• "כניסה לכיתה נראתה לי מפחידה, אז חשבתי שאעבוד פרטני. יש את הדימוי הזה של ייעוץ כעבודה פרטנית בעיקר. הייתה לי מחשבה שבידנימיקה של אחד על אחד, אני אהיה יותר טוב. זה יהיה לי יותר מעניין, יותר תורם ויותר משמעותי [...] בדברים מערכתיים יותר, למשל, בכל מה שקשור באבחונים, לא הבנתי מה רוצים ממני. לא הבנתי כלום, לא הייתה לי אמירה." (י')

• "אני נולדתי לגעת באנשים, להשאיר חותם, לעשות איזה שינוי קטן [...] היום התקשרה אליי פקידת סעד, וביקשה שאכתוב דו"ח על תלמיד. זאת לא עבודה מול התלמיד אלא עבודה מול עובדים סוציאליים ופקידות סעד, וזה לא ממש מעניין אותי. העבודה המערכתית פחות מעניינת אותי, היא ביורוקרטית מדי. הרבה טפסים, ולכתוב דוחות, וללכת לכל מיני ועדות בעירייה. חבל על הזמן שלי. שם אני לא יכול לגעת באנשים ולעשות את השינוי." (ד')

• "גם בלימודים עצבנו אותי כל הגישות המערכתיות. מבחינתי, ייעוץ חינוכי היה שווה – שב אתו בחדר ותעשה שיחות ייעוץ. לא הכוון ולא כלום, ייעוץ. ייעוץ

שרואה אותו, את הילד, את האדם השני שמוּלך. לא ראיתי את עצמי מנחה מורים [...] כשנכנסתי לתפקיד של יועץ, זאת הייתה עבודת השמה, המון דיונים, ביורוקרטיה. לא הרגשתי שזה מספיק משמעותי." (ל')

ש' ומי מביעים תפיסה שונה באשר למשמעותה של העבודה המערכתית בהתנהגותם בתפקיד:

- "בתור יועץ אתה עומד לפעמים במצבים שבהם ישנה התנגשות עם אנשי צוות אחרים, בין אם זה ברמה של התנגשות ערכית, בין אם זה ברמה של חשיבה אחרת, רעיונות אחרים, כל מיני דברים כאלה. אני חושב שאחד הדברים שלדעתי הופכים יועץ חינוכי ליועץ טוב, זה יועץ שלא מוותר על הערכים שלו. למשל, אתה בתור יועץ עובד בצמוד עם צוות חינוכי." (מ')
- "בעבודה המניעתית אנחנו עושים הרבה מאוד דברים. אנחנו מדברים הרבה מאוד על אלימות, על בריאות, על סמים, על אלכוהול, על עישון. מערכתית, אנחנו גם עושים הרבה מאוד עבודה, מהרבה מאוד כיוונים. למשל, פיתחתי תכנית למניעת שימוש בסמים. מדובר בתכנית תלת-שנתית, שחלק ממנה זה לחשוף אותם בתמונות לנרקומנים פעילים." (ש')

5. ההתלבטות – להישאר או לא להישאר ביעוץ החינוכי

בהסתכלות על מסלול התפתחות הקריירה של המרואיינים בתחום היעוץ החינוכי עולה כי חלקם נמצאים קעת בשלב שבו הם מתלבטים האם להישאר במקצוע או לחפש לעצמם דרך מקצועית חדשה:

- "החיים המקצועיים שלי התפתחו מתוך מקום של נוחות ושל צו השעה. הילדים שלי היו צריכים משהו שיגדל אותם, ואשתי לא יכלה לעשות את זה כי היא עובדת במשמרות. הקרבת את עצמי אבל גם הרווחתי המון. בזמן האחרון הבנתי שזה לא מתאים לי יותר. אני צריך לעשות משהו גם בשבילי, וזאת ההבנה שגרמה לי להחליט לעזוב. אמרתי לאשתי חד-משמעית, אני לא מתחשב בך, לא מתחשב בילדים, אני צריך למצוא מקום שארגיש בו טוב. והיא, כמוכן, תומכת בי." (נ')

- "המשכתי שנה שעברה, והשנה אני מסיים איתם, אבל אני כנראה לא רוצה להמשיך. כלכלית זה לא שווה לי. אני חושב שאעשה הפסקה ביעוץ, נראה לי. אני נפשית כבר מותש. יכול להיות שאני צריך להיות יועץ בבית ספר אחר. בבית הספר שלנו כולם מאוד מיוחדים ומצליחים, וביעוץ, הכול מעורבב. לפעמים המורים והרכזים הם קצת גם יועצים טיפה, אז יכול להיות שאני צריך בית ספר שבו אוכל להביא משהו חדש, שלא קיים." (ד')

בה בעת יש מבין המשתתפים גם מי שמרגיש שמצא את ייעודו המקצועי, כדוגמת מ':

- "אני מרגיש שאני נמצא במקום הנכון, פשוט במקום הנכון. אני עושה דברים שכפי לי לעשות, שאני מתחבר אליהם."

דיון

במחקר שלפנינו ניסינו לפתוח צוהר אל עולמם של גברים, שבחרו ביעוץ חינוכי כחלק ממסלול התפתחות הקריירה שלהם. מתוך סיפוריהם של המשתתפים נלמד על תהליכי הבחירה שלהם, וגם על תפיסות והתנהגויות בתפקיד הייעוצי שנחשב מקצוע נשי.

רבות מהתאוריות שעוסקות בבחירת מקצוע ובהתפתחות קריירה של אדם, מתארות תהליך מתמשך שמשקף את מערכת הצרכים וההעדפות של הפרט, ואת הניסיון שלו למצוא התאמה אופטימלית בין נטיותיו וכישוריו בתחום המקצועי לסביבת העבודה שבה הוא חי (Ginzberg, 1972; Holland, 1985; Super, 1992; Roe, 1957). תהליך זה מתעצב מתוך אינטראקציה בין גורמים גנטיים להשפעות של המשפחה, הסביבה הקרובה, החברה והתרבות, כאשר להורים יש לעיתים קרובות תפקיד מכריע בתהליך (Hancock, 2012). כאשר מתבוננים בשנות הילדות והנעורים של המשתתפים במחקר, מגלים שתי תמונות שונות של מציאות כמעט מנוגדת מבחינת מאפייני התקשורת עם ההורים. מקצתם מדווחים כי נהנו מתקשורת פתוחה ואוטנטית עם הוריהם, וגדלו בבית שהכול דובר בו והיה על השולחן, ואילו האחרים התחנכו במציאות הפוכה כמעט לחלוטין, ומספרים על חוסר תקשורת עם ההורים ועל היעדר לגיטימציה להציף דילמות או קשיים, על כך שההורים מעולם לא שימשו בעבורם אוזן קשבת או כתובת להתייעצות. מעניין לציין כי הנסיבות המנוגדות הביאו את הנחקרים לאותה מסקנה. אלו שגדלו בסביבה משפחתית של תקשורת פתוחה, הבינו את חשיבותה של תקשורת כזו בין הורים לילדים או בכלל בין ילדים למבוגרים הבולטים בחייהם, וגם אלו שגדלו במשפחה שנעדרה תקשורת כזו, הבינו את המשמעות של חסרונה כבר בילדותם. כך או כך, הגיעו כולם לעסוק בתחום כמו ייעוץ חינוכי, שתקשורת בין בני אדם עומדת בבסיסו.

ממצא אחר במחקר זה מלמד על קשר בין מאפייני התקשורת בבית בשנות הילדות, ליציבותם התעסוקתית לאורך התפתחות הקריירה שלהם. מניתוח הממצאים עולה כי המרואיינים שגדלו במשפחות שאפשרו וזימנו תקשורת פתוחה ומכילה עם ההורים, מתארים התפתחות בריאה ויציבה של הקריירה ומוצאים סיפוק גדול בעבודתם כיועצים חינוכיים, ולעומתם האחרים שסיפרו שגדלו באווירה שונה לחלוטין, שלא אפשרה להם מעולם להציף קשיים, כאבים ואתגרים מול ההורים שלהם, נמצאים כבר שנים בחיפוש מתמיד אחר המקום המתאים להם מבחינה תעסוקתית, והם היו גם אלה שבחרו בלימודי הייעוץ החינוכי כפשרה. ממצא זה מקבל תימוכין מממצאי מחקרים אחרים שמראים את ההשפעה של ציפיות הורים מילדיהם על בחירות הקריירה של הצאצאים בגרותם (Drudy, Martin, Woods, & O'Flynn, 2005; Jacobs, Chhin, & Bleeker, 2006). אם כך יש להניח כי במצבים שבהם קיימים חסמים בתקשורת המשפחתית, הרי שגם ההכוונה של ההורים בנושא הקריירה אינה מועברת בבירור, והעמימות שנוצרת מקשה בהמשך על מציאת יציבות תעסוקתית.

ממצאי המחקר מלמדים כי רבים ממשפטי המחקר חוו חוויות של זרות, בדידות וניכור, שליוו את שנות ילדותם, כשאצל כמה מהם תחושות אלה המשיכו ללוות אותם גם בגרותם. נדמה כי ההתנסות הממושכת בחוויה של זרות והשתייכות למיעוט, תרמה

לפיתוח רגשותם של הנחקרים כלפי סביבתם, ובכך העניקה להם את אחד הכישורים החיוניים ביותר הנדרשים מיועץ חינוכי. בדומה, ממצאי מחקרו של קוסמיר (Chusmir, 1990) הראו את השתייכותם של גברים רבים, הבוחרים בתחומי עיסוק "נשיים", לקבוצות מוחלשות בחברה או למיעוטים.

מסלול התפתחות הקריירה של מרבית משתתפי המחקר כולל התנסות מעמיקה, בדרך כלל של כמה שנים, של עבודה עם נוער בסיכון. יש לציין כי שניים מבין היועצים אף עובדים כיום כיועצים חינוכיים בתיכונים שבהם לומדים בני נוער עם מורכבות רגשית והתנהגותית וגם האחרים ראו חשיבות בעבודתם של יועצים עם תלמידים בסיכון. ממצאים אלה עולים בקנה אחד עם טענותיהם של סימפסון (Simpson, 2005) ונווה (2010), שלפיהם אחת מהאסטרטגיות של גברים להתמודדות עם תגובות סטריאוטיפיות לבחירתם במקצוע "נשי" כמו חינוך, היא התמקדות בנישות "גבריות" יחסית בתוך תחום העיסוק. בה בעת ממצאי המחקר מפנים גם אל רמת מודעות גבוהה של הגברים בכל הנוגע לתכונותיהם האישיות, כדוגמת אמפתיה, הכלה, תקשורת בין-אישית וכדומה, שנחשבות סטריאוטיפית כתכונות נשיות. מקצתם אף מעידים על עצמם שהם בעלי אוריינטציה נשית מבחינת צורת החשיבה, תחומי העניין ונטיות הלב, ומספרים כי הם מרגישים נוח יותר בסביבת נשים. ממצא זה מתיישב עם ממצאי מחקרים אחרים (Lease, 2003; Lemkau, 1984), שבהם מקבלים גברים שבחרו בקריירה "נשית" ניקוד גבוה יותר מחבריהם שעוסקים במקצועות "גבריים", במדדים של אינטליגנציה רגשית ואלטרואיזם. מתוך הממצאים נלמד כי אחד ממשותפי המחקר שלפנינו לא רואה חיסרון בעבודה בסביבה נשית. מקצתם אף מוצאים בכך כמה יתרונות, כמו שעות עבודה נוחות וחופשות מרובות, היעדר תחרותיות יחסי, יכולת להביא לידי ביטוי כישורים אישיותיים ולהגיע למימוש עצמי, שלא מתקיימים במקצועות "גבריים" ואפשרויות טובות יותר להתבלט ולהתקדם. ממצאים דומים מופיעים במחקרים של היאס (Hayes, 1986), קוסמיר (Chusmir, 1990) ונווה (2010).

מעניין לציין שמבין משותפי המחקר רק שניים הגיעו ללימודי היעוץ מתוך מסלול התפתחות טבעי ובלב שלם. שלושה מהאחרים שקלו מסלולי לימוד טיפוליים יותר, אך לא הצליחו להתקבל אליהם, והרביעי, לאחר שנים ארוכות בהוראה, חיפש אפשרויות גיוון, ומצא את דרכו ליעוץ חינוכי. בלא מפתיע, השניים שבחרו ביעוץ כהעדפתם הראשונה, עוסקים ביעוץ למעלה מחמש שנים, ומתכוונים להמשיך בתחום גם בשנים הבאות, בעוד שהאחרים נמצאים כעת בשלבים מגוונים של התלבטות באשר לעתידם המקצועי. גוטפרדסון (Gottfredson, 2002) משתמשת במושגים של ויתור ופשרה המתרחשים בתהליך קבלת ההחלטות בתחום הקריירה. לשיטתה, שאיפות פנטזיונריות ומגויות בתחום התעסוקתי המאפיינות את גיל הילדות, הופכות לריאליות יותר בגיל ההתבגרות. בתקופה זו מתעצמת האוריינטציה ל"עצמי" הפנימי והייחודי, מתעצבות העדפות אישיות ונוצרת סיתתזה או אינטגרציה בין למעגל הקריירה בחיים, לעיתים מתוך ויתור ופשרה מכאיבים. גני-גון (2002), פישמן (2002) ורוטברגר (2011) מראים בשלושה מחקרים למיניהם שבהם השתתפו סטודנטיות ליעוץ חינוכי בכמה אוניברסיטאות ובמכללה אחת, כי רבות מהן ויתרו על פנטזיות שלהן בתחומים אחרים

של בריאות הנפש ובחרו ביעוץ כברירת מחדל. מרבית הסטודנטיות מביעות את כוונתן לעסוק בעתיד בטיפול או בתרפיה, ורואות ביעוץ תחנה זמנית ו"קרבן קפיצה" לקריירה בתחום אחר.

ממצאי המחקר מלמדים גם על מידת החשיבות הגבוהה שמעניקים כל משתתפי המחקר להשתלבותם של גברים בחינוך בכלל וביעוץ חינוכי בפרט. הם הדגישו נושאים מסוימים, למשל חינוך מיני, שלגביהם ירגישו הבנים נוח יותר לפנות ליועץ גבר מאשר לאישה, על יתרון בסמכותיות בניהול כיתה, על גישה משוחררת יותר, הניכרת לעיתים בשימוש בהומור שתורם להעברת מסרים ולהפנמתם, ועל יכולת גבוהה יותר של יועצים גברים להנהיג ולהביא לידי שינויים בארגון הבית ספרי. נקודת אחת משותפת שעוברת כחוט השני בין כולם, היא החשיבות העצומה שהם מעניקים למודל חינוכי מאוזן מול הבנים והבנות. הם רואים בעצמם דוגמה לגברים שלא מפחדים לגעת בשיח רגשי ולחשוף יכולות "נשיות", כמו אינטליגנציה רגשית גבוהה, אמפתיה, הקשבה והכלה. הם מאמינים כי מודל כזה הוא חיוני ויכול לתרום במידה ניכרת גם לילדים ולילדות וגם לצוות החינוכי. ממצאים אלה מקבלים תימוכין גם במחקריהן של רש וארהרד (Resh & Erhard, 2002) וזץ וארהרד (2013), שמראים את תרומתן הלא מודעת של יועצות חינוכיות בשימורה של ה"אחרות המגדרית" הקיימת במערכת הבית-ספרית. נדמה כי השתלבותם של יותר ויותר גברים בתפקידים בעלי משמעות במערכת, כדוגמת יעוץ חינוכי, יכולה לסייע להנחלתה של שפה חינוכית אחת לכולם. לא עוד "שפת נשים" רגשית עם הבנות ו"שפת גברים" שכלתנית עם הבנים, אלא שפה אחת, מאוזנת ואחידה, שפה שכוללת בתוכה אלמנטים אמוציונליים ורציונליים כאחד, ומכוונת לכלל התלמידים ללא קשר למגדר.

מסקנות יישומיות, מגבלות המחקר והמלצות למחקר עתידי

בטרם תוצגנה ההמלצות העולות מהמחקר, אנו מבקשים להזכיר כי מדובר במחקר חלוץ, שמגבלתו העיקרית נובעת מהמספר המצומצם של משתתפי המחקר, וכי מדובר ביועצים שעובדים ברובם במערכת החינוך הממלכתית. מגבלה זו יכולה להצטמצם באמצעות מחקרי המשך, כמותניים ואיכותניים, שיגבו ויחזקו את ממצאי מחקר זה. כיוון שבמחקר זה השתתפו רק גברים יהודיים (חילוניים ודתיים), אנו ממליצים להמשיך ולחקור את הנושא בהיבטים רב-תרבותיים מגוונים, ולשמוע גם את סיפוריהם של גברים המשתייכים לקבוצות תרבותיות אחרות בחברה הישראלית: ערביים, בדואיים, חרדים וכדומה.

כמו כן ראוי להעמיק את המחקר הנוגע להשקפת עולמם של יועצים חינוכיים גברים בנושאים של מגדר ו"אחרות מגדרית" בכל הנוגע לתפיסת התפקיד שלהם, והן בהתנהגותם בתפקיד הלכה למעשה.

מן המחקר הזה עולות מסקנות יישומיות והמלצות אחדות: ראשית, מתוך ממצאי המחקר נלמד על חשיבות השתלבותם של גברים בפרופסיה היעוץ החינוכי בישראל. אם כך, מומלץ לנסות ולסייע לגברים לבחור את הלימודים והעבודה ביעוץ כבחירת הקריירה הראשונית שלהם. אחת הדרכים להגדלת אחוז הגברים ביעוץ חינוכי היא "שיווק" נכון יותר של המקצוע. כאמור, היעוץ החינוכי במגזר היהודי החילוני עדיין נתפס כמקצוע "נשי" מובהק. כשמתבוננים לעומק על התמורות במאפייניו של היעוץ בעשורים

האחרונים ועל המעבר מהגישה הפרטנית לגישה המערכתית, הרי שנמצא במגמות אלה יסודות רבים שגם גברים יכולים למצוא בהם עניין. חשיפת המגמות החדשות במקצוע הייעוץ בשיבות צוות בית ספריות, בכנסים ובימי עיון של משרד החינוך ובכתבי עת חינוכיים, עשויה לעורר עניין בקרב גברים ולמשוך אותם לתחום.

שנית, ממצאי המחקר יכולים לתרום גם להבניית תכניות הכשרה פרופסיונליות שיעסקו, באופן תאורטי ומעשי, בקידום האג'נדה המגדרית ובסיוע בהבניית זהות מקצועית מיטבית. לכן אנו ממליצים להעשיר את תכניות הלימודים בקורסים שיאפשרו הן לגברים והן לנשים לבחון את מסלול התפתחות הקריירה שלהם ולגבש את תפיסת התפקיד בהיבט המגדרי, מתוך חיזוק תחושת המחויבות למקצוע.

כמו כן מומלץ גם להיעזר בממצאי המחקר כדי לבחון אפשרויות כיצד לסייע לגברים, שכבר עובדים כיועצים חינוכיים להישאר בתפקידם. אחת הדרכים יכולה להיות מציאת תפקידים ספציפיים בתוך הייעוץ, שיאפשרו לאותם גברים להביא לידי ביטוי כישורים "גבריים" שדורש התפקיד, שיאפשרו להם תחושת סיפוק ושיעיות רצון מהמקצוע. גם מומלץ לשקול את ההיבט הכלכלי כרכיב עיקרי שעשוי לשמש תמריץ לגברים, שעדיין רואים את עצמם מפרנסים העיקריים במשפחה, להישאר במקצוע.

מקורות

ארהרד, ר' (2008). **מחקר היועצים החינוכיים בישראל**. ירושלים: משרד החינוך, התרבות והספורט, השירות הפסיכולוגי-יועצי.

ארהרד, ר' (2014). **ייעוץ חינוכי: מקצוע מחפש זהות**. תל אביב: מכון מופ"ת.

בן אורי, א' (2013). "זהו מגרש משחקים מוכר": **תפיסות אודות אבהות וגבריות בקרב אבות שהינם מורים** (עבודת דוקטור). האוניברסיטה העברית בירושלים.

גני-גונן, א' (2002). **רגע לפני ... הבחירה במקצוע הייעוץ החינוכי בקרב נשים צעירות** (עבודת מוסמך). אוניברסיטת תל אביב.

הרצוג, א' (2010). הפוליטיקה של מגדור החינוך: למי מועילה הפמיניזציה של ההוראה? בתוך א' הרצוג וצ' ולדן (עורכות), **על גב המורות: כוח ומגדר בחינוך** (עמ' 37-72). ירושלים: כרמל.

זץ, י' וארהרד, ר' (2013). שיח ושיחה? מאפייני מגדר ביעוץ הפרטני. בתוך ב' אלפרט ושי שלסקי (עורכים), **הכיתה ובית הספר במבט מקרוב: מחקרים אתנוגרפיים על חינוך** (עמ' 475-504). תל אביב: מכון מופ"ת.

נוה, נ' (2010). "זה לא קשור למין אלא למורות" – מורים גברים במערכת החינוך העל-יסודי בישראל. בתוך א' הרצוג וצ' ולדן (עורכות), **על גב המורות: כוח ומגדר בחינוך** (עמ' 247-266). ירושלים: כרמל.

פישמן, ע' (2002). **הפשרה בתהליך קבלת ההחלטה התעסוקתית בקרב סטודנטיות ליעוץ חינוכי** (עבודת מוסמך). אוניברסיטת תל אביב.

צבר בן-יהושע, נ' (1990). **המחקר האיכותי בהוראה ולמידה**. גבעתיים: מסדה.

קסן, ל' וקרומר-נבו, מ' (2010). (עורכות). **ניתוח נתונים במחקר איכותני**. באר-שבע: אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.

רוטברג, מ' (2011). **המניעים לבחירה בייעוץ החינוכי כמקצוע והשפעת השחיקה ממקצוע ההוראה על הבחירה** (עבודת מוסמך). המכללה האקדמית בית ברל.

שקדי, א' (2003). **מילים המנסות לגעת: מחקר איכותני – תאוריה ויישום**. תל אביב: רמות.

American School Counselor Association (ASCA). (2012). *ASCA national model: A framework for school counseling programs* (3rd ed.). Alexandria, VA: Author.

Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoint. *Human Resource Management Review, 16*, 125-138.

Bagilhole, B., & Cross, S. (2006). 'It never struck me as female': Investigating men's entry into female-dominated occupations. *Journal of Gender Studies, 15*(1), 35-48.

Chusmir, L. H. (1990). Men who make nontraditional career choices. *Journal of Counseling and Development, 69*(1), 11-16.

Cinamon, R. G., & Hellman, S. (2004). Career development stages of Israeli school counsellors. *British Journal of Guidance and Counselling, 32*(1), 39-55.

Clandinin, D. J., & Connely, F. M. (1994). Personal experience methods. In K. N Denzine & S. Y. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 413-427). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Creswell, J. W. (2011). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Boston: Pearson Press.

Dodson, T. A., & Borders, L. D. (2006). Men in traditional and nontraditional careers: Gender role attitudes, gender role conflict and job satisfaction. *The Career Development Quarterly, 54*(4), 283-296.

Drudy, S., Martin, M., Woods, M., & O'flynn, J. (2005). *Men and the classroom: gender imbalances in teaching*. London: Routledge.

Evans, M. D., & Marcheta, P. (2013). Men in counseling: A content analysis of the *Journal of Counseling and Development and Counselor Education and Supervision* 1981-2011. *Journal of Counseling and Development, 91*, 467-474.

- Galbraith, M. (1992). Understanding career choices of men in elementary education. *Journal of Educational Research*, 85(4), 246-253.
- Ginzberg, E. (1972). Toward a theory of occupational choice: A restatement. *Vocational Guidance Quarterly*, 20(3), 169-176.
- Giorgi, A. (1975). An application of phenomenological method in psychology. In A. Giorgi., C. Fischer, & E. L. Murray (Eds.), *Duquesne in phenomenological psychology* (Vol. 2, pp. 82-103). Pittsburgh, PA: Duquesne University Press.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 85-148). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 269-289.
- Hancock, A. N. (2012). 'It's a macho thing, innit?' Exploring the effects of masculinity on career choice and development. *Gender, Work and Organization*, 19(4), 392-415.
- Hoekstra, H. A. (2011). A career roles model of career development. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 159-173.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Huberman, A. M., & Miles, M. B. (1994). Data management and analysis methods. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 428-444). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hayes, R. (1986). Men's decisions to enter or avoid nontraditional occupations. *The Career Development Quarterly*, 35(2), 89-101.
- Inkson, K., Dries, N., & Arnold, J. (2015). *Understanding careers* (2nd ed.). Thousand Oakes, CA: Sage Publications.
- Jackson, Z. V., Wright, S. L., & Perrone-McGovern, K. M. (2010). Work-family interface for men in nontraditional careers. *Journal of Employment Counseling*, 47(4), 157-166.
- Jacobs, L. E., Chhin, C. S., & Bleeker, M. M. (2006). Enduring links: Parents' expectations and their young adult children's gender-typed occupational choices. *Educational Research and Evaluation*, 12(4), 395-407.

- Lease, S. H. (2003). Testing a model of men's nontraditional occupational choices. *Career Development Quarterly*, 51(3), 244-258.
- Lemkau, J. P. (1984). Men in female-dominated professions: Distinguishing personality and background features. *Journal of Vocational Behavior*, 24(1), 110-122.
- Levinson, D. J., & Darrow, C. N., Klein, E. B., Levinson, M. H., & McKee, B. (1978). *The seasons of man's life*. Toronto: The Random House Publishing Group.
- Lupton, B. (2006). Explaining men's entry into female-concentrated occupations: Issues of masculinity and social class. *Gender, Work and Organization*, 13(2), 103-128.
- Resh, N., & Erhard, R. (2002). "Pushing-up" or "cooling-out"? Israeli counselors guidance on track placement. *Interchange*, 33(4), 325-349.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4(3), 212-217.
- Simpson, R. (2005). Men in nontraditional occupations: Career entry, career orientation and experience of role strain. *Gender, Work & Organization*, 12(4), 363-380.
- Sobiraj, S., Korek, S., Westeler, D., & Mohr, G. (2011). When men norms don't fit: Do traditional attitudes of female colleagues challenge men in non-traditional occupations. *Sex Roles*, 65, 798-802.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundary less career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29.
- Super, D. E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. In D. H. Montross & C. J. Shinkman (Eds.), *Career development: Theory and practice* (pp. 35-64). Springfield, IL: Charles C. & Thomas.
- United States Department of Labor. (2007). *Quick facts on nontraditional occupations for women*. Retrieved from <https://www.dol.gov/wb/factsheets/nontra2007.htm>