משמר
החינוך
הממלכתי

המורה, את מפוטרת, קחי את זה אישית

תכנית משמר החינוך הממלכתי
לשיפור מעמד המורה בישראל

איתמר קרמר, מנהל משמר החינוך הממלכתי

3.9.2024



צילום: לשכת העיתונות הממשלתית; צלם: פריץ כהן



א. מבוא

ביום 28 באוגוסט 2024 הודיע רן ארז, יו"ר ארגון המורים, כי ארגונו עומד לשבות. השביתה נועדה למחות על העיכוב בחתימה על הסכם שכר קיבוצי חדש למורי התיכונים, שנתיים לאחר סיום התקופה הקצובה להסכם הקודם. המחלוקת המרכזית נוגעת לדרישת משרד האוצר לכלול סעיף שיאפש ר העסקת מספר מוגבל של מורים בחוזים אישיים, מחוץ להסכם הקיבוצי הקיים. משרד האוצר טוען כי הארגון הביע בעבר הסכמה לאפשר את הסעיף, בעוד הארגון טוען כי מעולם לא היתה הסכמה כזאת. יצוין כי בהסכם שנחתם עם הסתדרות המורים, שבה חברות הגננות ומורות בתי הספר היסודיים וחטיבות הביניים, יש סעיף המאפשר החתמה של אחוז מסוים מכלל עובדי ההוראה על חוזים אישיים.

הנייר שלפניכם מבקש להתמקד במספר סוגיות עיקריות. בקצרה:

1. מי הצדדים לדיון? ועל מה בעצם הסכסוך;
2. זכות השביתה ומהותה;
3. עמדת פורום קהלת ומשרד האוצר באשר לחוזים אישיים והפרטת החינוך;
4. צעדים רצויים ומומלצים לשיפור מעמד המורה ושיפור החינוך הממלכתי בכלל.

ב. מי הצדדים?

א. הסתדרות המורים קמה ב-1903, ביוזמת מנחם אוסישקין. מטרתה היתה:

א. לחנך ולגדל דור מלא-כוח, בריא בגופו וברוחו, אשר יידע ויאהב את עמו, ארצו ושפתו, דור אוהב עבודה, אשר העבודה הזאת תהיה לו למקור חיים וסיפוק צורכי גופו ונפשו.

ב. לברוא בארץ ישראל קיבוץ אחד עברי, עדה אחת עברית מכל המון העדות השונות, שישנן עתה בארץ, ואשר כל אחת מהן כובשת לה מקום בפני עצמה וחוששת להסיר מעל עצמה חותם אותה ארץ הגולה, שממנה יצאה. - תמוז, ה'תרס"ג, יפו

בשנת 1950 הצטרפה הסתדרות המורים להסתדרות הכללית של העובדים העברים בארץ ישראל, במעמד מיוחד, ועם חקיקת חוק החינוך הממלכתי, קלטה ההסתדרות את ארגון המורים הערבים.

ב. בשנת 1958 פרשו מורי בתי הספר העל־יסודיים מהסתדרות המורים והקימו את ארגון המורים והמכללות, ארגון עצמאי לחלוטין שאינו חלק מההסתדרות הכללית, ואינו מזוהה עם זרם או מפלגה. מאז ניהלו הארגונים מספר מאבקים על הסכמי שכר ותנאים. בשנים האחרונות רוב המאבקים נוהלו בנפרד, כאשר כל ארגון מנהל את המאבק עבור עובדיו.

ג. הסכם השכר הקודם עם ארגון המורים פקע בפברואר 2022, וארגון המורים הגיע להסכמות עם שרת החינוך דאז, יפעת שאשא ביטון, לקראת הסכם חדש. המהלך נגדע עקב תוצאות הבחירות ב־1 בנובמבר 2022, שכן עם מינויו, ביטל שר החינוך החדש יואב קיש את ההסכמות הללו. לאחר משא ומתן ארוך הגיעו הצדדים בספטמבר 23' להסכם עקרונות זמני, הכולל, לפי האוצר, תוספות שכר שקליות (היינו, תוספות זהותלמורים מתחילים ו־ותיקים, ולא כנגזרת של שכרם) במספר פעימות; קיצוץ השעות הפרטניות לטובת שעות פרונטליות, עקב אי־מימוש לכאורה של השעות הפרטניות; שינויי שכר מנהלי בתי הספר, כך שחלקם יהיה בחוזה אישי והיתר "בשכר שורה" שייקבע לפי פרמטרים אחידים; יצירת גמולי תפקיד גמישים למורים על פי שיקול דעת המנהלים; הבהרות לעניין "פיטורי אי־התאמה"; ו"שקט תעשייתי" עד סוף 2028. בנוסף, מסר משרד האוצר כי עשרה אחוזים מהמורים יעבדו תחת חוזים אישיים, אמירה שהיו"ר ארז הבהיר כבר בשנה שעברה כי אינה מקובלת

על הארגון. כחלק מההסכם הזמני הועברו מקדמות למורי הארגון, אך במרס 24' טען ארז כי האוצר לא מכבד את ההסכמות ולא מניע את המשא ומתן על הסכם קבוע - ולכן חידש את העיצומים.

ד. ביולי 2024, הממשלה הודיעה על קיצוץ של כ־500 מיליון ש"ח בכספים המיועדים למימוש הפעימה הנוספת בהסכם השכר, ובמקביל הודיע רן ארז, יו"ר ארגון המורים, כי התנאי של גיוס מורים בחוזים אישיים, אשר משרד האוצר טוען כי ארז קיבל עליו ב־2023', לא מוסכם עליו וכי ללא חתימה על הסכר שכר, לא תיפתח שנת הלימודים. מאז לא התקדם המשא ומתן בין הצדדים, מה שהוביל לשביתה.

ה. חשוב לציין כי כאשר נערכו שיחות במהלך הקיץ, ניכר כי נוסף על החוזים האישיים היו עוד תחומים שלא היו מוסכמים - דרישות האוצר להרחבת מסלול פיטורי מורים מהיר, בשימוע בלבד; חלוקת התוספות בפעימות על פני שנים; וסעיף ה"שקט התעשייתי" המוחלט בכל התחומים, לכל תקופת ההסכם, עד 2028. לא זו אף זו, האוצר מתנגד לדרישות הארגון בכל הקשור לחלוקת התוספות בהקדם, כולל תוספת רטרואקטיבית, להעלאת גמולי ההשתלמות של המורים, לעיגון שבוע עבודה של חמישה ימים בהסכם, ולמניעת פגיעה במורות אמהות בעקבות הפחתת השעות הפרונטליות.[1]

[1] דה מארקר, 1.9.24 ליאור דטל, מחלוקות קשות גם אחרי שנה וחצי של מו"מ: כל הסיבות לשביתה היום בתיכונים https://www.themarker.com/news/education/2024-08-31/ty-article/premium/00000191-a871-d4e9-a199-ac759ff20000?utm_source=App_Share&utm_medium=Android_Native&utm_campaign=Share

ג. זכות השביתה:

חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, מעגן את זכות ההתאגדות של העובדים וקובע הגנות רחבות מפני פעולות מצד המעסיק בגין חברותו של עובד בארגון עובדים. בנוסף, חוק יישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז-1957, מסדיר את מנגנוני הטיפול בסכסוכי עבודה קיבוציים במשק. בהתאם לחקיקה זו, עובדים המאורגנים במסגרת ארגון עובדים יציג רשאים לפתוח בשביתה בתנאים מסוימים, ואילו על המעסיק נאסר לנקוט בפעולות פוגעניות כלפי עובד המשתתף בשביתה.

שביתה המתקיימת לפי הכללים אינה נחשבת להפרת הסכם העבודה, ולכן אין עילה לתביעות נזיקין מצד גורמים שלישיים כלפי העובדים השובתים. במהלך השביתה, על אף שהעובדים אינם זכאים לשכר, הם שומרים על זכויות מסוימות, והמעסיק אינו רשאי לפטרם או לפגוע בזכויותיהם עקב השביתה. בנוסף, החוק מגביל את יכולתו של המעסיק לגייס עובדים חלופיים או להביא עובדים חדשים במקומם של השובתים.

עוד יש לציין כי מאז 2007, מפעיל ארגון המורים קרן שביתה שנועדה לתמוך כלכלית במורים שנפגעו כתוצאה מהשביתה.

ד. עמדת משרד האוצר ופורום קהלת:

במסמך משנת 2021[2] פורש פורום קהלת את עמדתו המוצהרת בנושא שיפור מערכת החינוך, כאשר הוא קורא לממש את מודל מדינת ויסקונסין בארצות הברית, לאמור העסקה אישית וישירה של מורים. הוא טוען כי "מחקרי ה־OECD מלמדים כי רוב מכריע של המדינות המובילות מבחינה חינוכית נוטה לכיוון מודל ההעסקה מונחה־הפוזיציה, דהיינו מודל העסקה גמיש המעמיד את צורכי המשרה במרכז ולא את קריירת המורה. במדינות הללו, הסמכויות בתחום העסקת המורים (החל מגיוס המורים, עבור בהשפעה על שכרם, וכלה בעת הצורך גם בפיטוריהם) נתונות במידה רבה בידי הגורמים הקרובים ל'שטח' - במנהל בית הספר, בוועד המנהל או ברשות המקומית".

מודל ויסקונסין, על שם המדינה (State) שבה הוחל,פגע בזכות העמידה והייצוג של הארגונים המקצועיים בכלל המגזרים, וגזר שיטת תשלום מבוססת הישגים (merit based pay system) גם על מחנכים.

בקצרה, זהו מודל המבכר כמה שיותר חוזים אישיים, גמישות בהעסקה, העסקה על ידי השטח (רשות מקומית, רשת בתי ספר או בית הספר עצמו) וככלל - צמצום המיקוד בקריירה של המורה אלא בפונקציה שאותה הוא ממלא. אגב, כאשר מדובר על חוזים אישיים במודל הזה, לא מדובר על חופש של העובד לנהל משא ומתן עצמאי על תנאיו, אלא למעשה על חתימה על הסכם גנרי בתנאים קבועים מראש, ללא משא ומתן, וללא האפשרות ליהנות מהגנות העבודה המאורגנת ומתנאֵי ההסכם הקיבוצי. יצוין כי הכיוון של ריסון ארגוני העובדים בישראל והפרטת החינוך הם קווים מנחים בפעילותו של פורום קהלת והוא נתמך במספר רב של ניירות עמדה וכן במאמרי דעה של הארגון. לשם כך פעיליו תומכים ופועלים בארגוני בת של הורים ומורים ברוח קהלת. במסגרת עמדתו זו, ציטוטים של קהלת מדוחות עבר (דוח ועדת דברת[3], למשל) לוקים, לצערנו, באי־דיוקים ובהסתרת עובדות, ביניהן העובדה שהדוח נכתב ללא נציג האיגודים המקצועיים, ושמלכתחילה נדחה על ידם, בדיוק כפי שרכיב ההעסקה הישירה והחוזים האישיים

[2] https://www.kohelet.org.il/wp-content/uploads/2024/03/KPF0117_e-ModelforEmployTeacher_69_050521.pdf

[3] https://www.makorrishon.co.il/nrg/images/stuff/news/Dovrat_05.01.05.pdf - דוח ועדת דברת

נדחה בפועל על ידי השרים שפעלו במשרד אחרי פרסומו. חשוב לציין כי ההמלצה של דוח דברת היתה למנגנון חוזים אישיים בזמנים קצובים ובמקרים ייחודיים, ולא כמדיניות גורפת.

כאמור, ליבת אי־ההסכמה נסובה כרגע סביב אמירת משרד האוצר ולפיה הוסכם כי אחוז מסוים מהמורים יועסק בהעסקה ישירה (של משרד החינוך) אך בחוזה שתנאיו אישיים ואינו במסגרת ההסכם הקיבוצי.

משרד האוצר מבקש לאפשר כך למנהלֵי בתי הספר להעניק למורות ולמורים נבחרים תגמול מיוחד על הצטיינות בהוראה וכן להעסיק בחוזים אישיים אחוז מסוים מכוח ההוראה. לכאורה, קשה להתווכח עם הרצון לתגמל או להעסיק בתנאים מיוחדים מורות שעושות עבודה מצוינת, אך בפועל, חוקרי חינוך רבים מוטרדים מההשפעה השלילית של יצירת מנגנונים של תגמול ועונש לפי "הישגים" בתחום החינוך וההוראה. למעשה, אין במחקר תמימות דעים באשר לאפקטיביות של מהלכי העסקה מגוונת[4], ולעומת זאת החששות מפניהם מתפרשים על פני כמה סוגיות:

1. הצעות מסוג זה יחלישו את כוחם הקיבוצי של המורים, מגזר מוחלש גם כך, יפגעו ביכולתם לנהל משא ומתן קיבוצי בעתיד ובכך יפגעו בשכרם ובתנאי העסקתם בעתיד. יכולתם להיאבק גם נגד הרעה בתנאים תהיה קטנה ככל שתנאי ההעסקה יהיו אישיים, דבר שיפגע בטווח הארוך בכלל המורים, בהישארות כוח אדם במערכת ובאיכות החינוך של ילדינו.
2. ההגדרה של "הישג" בתחום החינוך נתונה במחלוקת מחקרית מתמשכת, וקיים חשש שעצם הבחירה בהגדרה אחת על פני אחרת תכוון את עבודת המורות ואת המערכת כולה לראייה צרה של תפקיד ההוראה[5]. כבר היום, מערכת החינוך סובלת ממיקוד־יתר בתוצאות הבגרות, שכן הן משמשות בעיני רבים כמדד לאיכות בית הספר. מַעֲבָר לתגמול אישי למורים יקצין מגמה זו, שכן הישגים לימודיים (כגון שיעורי הבגרות או שיעור התלמידים הניגשים לחמש יח"ל במתמטיקה) הם הקלים ביותר למדידה ולאו דווקא ערכים.

[4] לדוגמה, אחד מיני רבים: https://www.researchgate.net/publication/343703024_Indefinite_vs_fixed-term_work_contracts_the_impact_over_the_teachers'_work-engagement

[5] גיל גרטל, שיחה מקומית, חוזים אישיים ושכר דיפרנציאלי: האוצר נחוש לחסל את החינוך, 7.9.23 https://www.mekomit.co.il/%D7%97%D7%95%D7%96%D7%99%D7%9D-%D7%90%D7%99%D7%A9%D7%99%D7%99%D7%9D-%D7%95%D7%A9%D7%9B%D7%A8-%D7%93%D7%99%D7%A4%D7%A8%D7%A0%D7%A6%D7%99%D7%90%D7%9C%D7%99-%D7%94%D7%90%D7%95%D7%A6%D7%A8-%D7%A0%D7%97/

3. גם אם נרצה לתגמל לפי מדדים ערכיים שאינם הישגים - יהיה מורכב עד בלתי אפשרי להגיע למדדים מוסכמים. די לעיין קצרות במטרות החינוך הממלכתי כפי שהוגדרו בתיקון לחוק[6] משנת 2000, על מנת ללמוד על האתגר בבדיקה זו. כיצד, למשל, נמדוד בצורה אותנטית "לחנך אדם להיות אוהב אדם, אוהב עמו ואוהב ארצו"?

4. עבודת החינוך היא עבודה קבוצתית. כדי לייצר אקלים חינוכי מיטבי, למשל, או כדי לטפל באלימות, נדרש שיתוף פעולה של כלל המורים ובניית תוכנית חינוכית רחבה. מַעֲבָר לתגמול אישי יוביל למגמה ובה כל מורה עסוק בקידום "הישגיו" (יהיו אשר יהיו) ופחות מושקע בעבודת צוות. דבר זה יפגע בהכרח באקלים החינוכי והמשמעתי הכללי בבית הספר, שכן לכל מורה עלולים להיות סטנדרטים אחרים, בהתאם לתפיסתו מהי "מצוינות".

5. יצירת יריבות בין המורים וכתוצאה ממנה תסכול גדול עוד יותר, שיוביל לעזיבה רבה יותר מכפי שיש כיום. מחקרים הוכיחו כי שיעורי העזיבה הם הגדולים ביותר בקרב מורים צעירים[7], ומה שמסייע להם להישאר במערכת זוהי הדרכה וחניכה על ידי הקולגות. בבית ספר שבו כל מורה מתוגמל רק על הישגיו־הוא - מי ירצה להשקיע זמן בלחנוך מורה אחר? כך, נאבד הרבה יותר מורים ממה שנרוויח.

6. תגמול אישי עלול גם לייצר העדפה למקצועות "אטרקטיביים", או למקצועות שבהם תלמידים מצליחים יותר בציוני הבגרות. כך, תימשך השחיקה במעמד המקצועות רבי המלל, האמונים על פיתוח חשיבה מורכבת ושמהווים את הבסיס התרבותי המשותף שלנו.

7. העסקה בחוזה אישי, לפי שיקול דעת המנהל, מעניקה למורה הגנה מינימלית מפני פיטורין. מורה שכזה יחשוש להביע ביקורת כלפי המנהל או כלפי משרד החינוך ויחשוש להתבטא בחופשיות פן יבולע לו. באקלים הנוכחי, שגם כך מעודד רדיפת מורים, יש להיזהר ממתן כלי שליטה נוספים למעסיק שפועל ממניעים פוליטיים (משרד החינוך).

---

[6] חוק החינוך הממלכתי https://www.nevo.co.il/law_html/law00/71978.htm

[7] ארביב אלישיב, ר', דוניצה-שמידט, ס' וזוזובסקי, ר' (2019). מאפיינים בית ספריים התורמים או מעכבים את קליטתם ושימורם של מורים חדשים במערכת החינוך. דוח מחקר בתמיכת האגף להתמחות וכניסה להוראה במשרד החינוך, סמינר הקיבוצים, המכללה לחינוך טכנולוגיה ולאומנויות. https://www.smkb.ac.il/media/uwinsvs3/%D7%93%D7%95%D7%97-%D7%9E%D7%97%D7%A7%D7%A8-8-4-22.pdf

ובכן - כן; לאורך השנים אנחנו רואים שחיקה עצומה במדדי החינוך לדמוקרטיה ולערכים ממלכתיים ישראליים; חדירה של גופים ואישים אנטי־ליברליים למערכת החינוך; אווירה של איום ציבורי כלפי מחנכות ומחנכים ליברליים; היעדר מחויבות פוליטית וניהולית מתמשכת להמלצות ועדות שנהר וקרמניצר, בד בבד עם התחזקות משמעותית[8] של תפיסה המודדת את מערכת החינוך אך ורק על פי הישגים במקצועות ה־STEM (ראשי תיבות של Science, Technology, Engineering ו-Mathematics) ומדדי הגיוס לצה"ל והשירות המשמעותי. כל אלו מביאים אותנו לסִפָּה של סכנה לפיה המורים החדשים יימדדו אך ורק על פי ציוני תלמידיהם במקצועות מסוימים ולפי שיעורי הגיוס לצבא. בשביל זה לא צריך מחנכים. לצערנו, השימוש שמשרד האוצר ופורום קהלת מבקש לעשות בתיאוריית הדחיפות (Nudge Theory - דחיפה של פרטים או ציבורים לנורמות התנהגותיות על ידי שינוי הסביבה שבה הם מקבלים החלטות) הוא לאיין את משרד החינוך מהחינוך ולדחוף את מורי ישראל לצייתנות, לנאמנות לפרמטרים של ציונים בלבד ולריקון הליבה הערכית של המערכת.

אנחנו רואים בניסיון להעסקה ישירה בחוזים אישיים כלי נוסף של הממשלה להחלשת מעמד המורה, ולעיקור המקצוע, וכלי להחלשת השיח הערכי, האזרחי, הדמוקרטי והפוליטי במערכת החינוך, באופן שידכא את המעט שכן קורה בשטח[9]. מי ירצה להיות המורה הבעייתי שמתעקש לדבר על דמוקרטיה, או לנסות שיטות לימוד חדשניות, או אפילו לייצר מערכת יחסים שונה עם תלמידיו מאשר הנהוג בבית הספר?

לבסוף, מנהלים ומנהלות מהשטח מביעים דאגה כי מנגנונים אלה ישפיעו לרעה על האווירה בחדר המורים - דאגה הנתמכת על ידי מחקרים שמצביעים על ההשפעה החיובית של שיתוף פעולה ועבודת צוות בקרב מורות ומורים בבית הספר, על הישגי התלמידים והאווירה הבית ספרית[10].

---

[8] צדק חינוכי, הפרטה ומטרות החינוך / יוסי דהאן, ון ליר והקיבוץ המאוחד 2018

[9] https://www.idi.org.il/articles/50682 - המכון הישראלי לדמוקרטיה מורה בחברה דמוקרטית - מהפרסונלי לפרופסיונלי

[01] בספטמבר 2023, מיטל ברון, ד"ר תמי הופמן

[10] Goddard, Y. L., Goddard, R. D., & Tschannen-Moran, M. (2007). A theoretical and empirical investigation of teacher collaboration for school improvement and student achievement in public elementary schools. Teachers college record, 109(4), 877-896.



ה. מה אנחנו מציעים?

1. אנחנו קוראים לכלל השחקנים - השלטון המקומי, הנהגת ההורים הארצית, מועצת התלמידים - **לגבות גיבוי מלא את ארגון המורים**. ראשית, כאשר סמוטריץ' וקהלת עומדים על רגליהם האחוריות, אנחנו יודעים שנגענו במקום שכואב להם. לגופו של עניין, פגיעה בזכות השביתה ובעצם הלגיטימיות של עיצומים כנגד סכסוך עבודה, היא פרקטיקה קבועה במשטרים אנטי־ליברליים וחלק מהתהליך ההרסני של הפיכתה של ישראל ל"דמוקרטיה חלולה"[11], כדוגמת התהליכים שהעביר אורבן בהונגריה. זהו המשך להצעת החוק שהגיש בפברואר 23' שמחה רוטמן, שקראה להעביר את הסמכות להגבלת שביתות מבית הדין לעבודה לכנסת, להגביל משמעותית את העילות לסכסוכי עבודה ולאסור על ארגוני העובדים לגבות דמי חבר ממי שאינו מעוניין בכך.

גם ההתנהלות של סמוטריץ' היא ביטוי ברור לזלזול העמוק של הקואליציה כלפי זכויות העובדים והארגונים המקצועיים. לפיכך יש להתנגד לזה ולהפגין סולידריות עם העובדים.

2. **אנו מתנגדים למעבר לחוזים אישיים וליצירת מסלולי תגמול על סמך "תוצאות"**, אך תומכים בשכלול ובשיפור התגמול המשולם עבור פיתוח מקצועי, המתקיים כיום באופן מוגבל בלבד (במסגרת מנגנון גמול ההשתלמות ב"עוז לתמורה" וסולם הדרגות של "אופק חדש"). זאת, באמצעות יצירת מסלולי קריירה מגוונים הכוללים גם אפשרות קידום לתפקידי ניהול ולביצוע תפקידים נוספים, וגם אפשרויות חדשות להתפתחות מקצועית ופדגוגית במהלך שנות ההוראה. מהלך מסוג זה מהווה פשרה בין גישת התגמול מבוסס התוצאות לבין הגישה המעניקה לרכיב הוותק משקל רב מדי בקביעת השכר. נציין כי גם במחקר שחוקרי קהלת נהנים לצטט, מופיעה האמירה הברורה ש"שכר המבוסס על ביצועים יכול להיות שיקול ראוי בהקשרים מסוימים, אך יישומו בצורה אפקטיבית ובת־ קיימא מהווה אתגר משמעותי. רמות השכר הן רק

[11] Tom Forrest, A Hollow Democracy: Civil Rule, 1979-1983, Politics And Economic Development In, 1st Edition, 1993, 9780429302367 מסת"ב;
Mair, Peter (2013). Ruling The Void: The Hollowing Of Western Democracy, Verso Books, New York and London.;
Béla Greskovits, The Hollowing and Backsliding of Democracy in East Central Europe, Global Policy", Special Issue:"Changing the European Debate: A Rollback of Democracy Volume 6, Issue S1, June 2015, 28-37 עמ'

חלק מהסביבה התעסוקתית הכוללת ומדינות שהצליחו להפוך את ההוראה למקצוע אטרקטיבי עשו זאת לא רק באמצעות שכר גבוה, אלא גם על ידי שיפור הסטטוס של המקצוע, מתן אופק מקצועי אמיתי, והענקת אחריות למורים כמקצוענים ומובילי רפורמות. הדבר דורש הכשרת מורים שמאפשרת להם להיות חדשנים וחוקרי חינוך, ולא רק משרתי ציבור שמבצעים תכניות לימוד".[12] מהמסקנה הזו קהלת בחרו להתעלם כמובן. עם זאת, היות שמדובר ברפורמה משמעותית במערכת החינוך, אנו מתנגדים להצבתה כתנאי להעלאת שכר המורות במסגרת המשא ומתן הנוכחי ורואים חשיבות בכך שתובל בעתיד על ידי משרד החינוך (ולא האוצר) ובשיתוף עם ארגוני המורים ועם מומחים ומומחיות מהשטח ומהאקדמיה, בתהליך סדור שמשפר את מעמד המורה (נספח א') ושמשמש ככלי בסיסי לשבירת מערכת "חזית הטוראים", לפיה כל המורים הם חיילים בעולם היררכי שבו הם תמיד יימצאו בחזית.[13]

3. **אנו קוראים לשידוד מערכות בליבה הפדגוגית של משרד החינוך**, כך שהחינוך הערכי והפוליטי יהיה מרכיב אמיתי, מדיד ומוצהר, שנותן בידי צוותי ההוראה כלים אמיתיים לניהול מורכבות ולמימוש תפקידם כמובילים חינוכיים. אנחנו רואים בעין יפה את האופן שבו העניין מתואר בתוכנית העבודה של משרד החינוך לשנת תשפ"ה[14] וקוראים למשרד להכין תוכנית משמעותית למדידה ולתגמול של בתי ספר שיישמו תוכניות למען מטרה זו:

> חיזוק הלכידות החברתית כבסיס לחיים בישראל מתוך אחריות לשותפות מערכת החינוך בתיקון חברתי: **בין יעדי המטרה:** הטמעת חינוך לשייכות, זהות ואחריות חברתית בשגרת בית הספר, וחיזוק המכנה הישראלי המשותף בהובלת מנהלי בתי הספר כדמויות מפתח לשינוי מערכתי.

4. **אנו קוראים למשרד החינוך לרדת מהגדר ולהיאבק עבור עובדיו, עובדי ההוראה.** האחריות על החינוך בישראל מסורה בידי שר החינוך. לא שר האוצר, ובטח שלא חוקרי פורום קהלת. היכולת לנהל שיח, לקחת אחריות ולפעול לפתרון הבעיה היא המדד לפיו יימדד שר החינוך. יצוין כי שרים דוגמת יולי תמיר

[12] 2012 May 16, Focus PISA ,?"Teaching Improve Pay Based-Performance Does"

[13] ס. יזהר, מעמד המורה בסימן תמורה, החינוך המשותף 102; 1981 https://benyehuda.org/read/23646

[14] https://www.gov.il/he/pages/work-plan-2025

וגדעון סער, שהובילו רפורמות רחבות ומעמיקות בשכר ובתנאי המורים, עשו זאת בהידברות ובתהליך ארוך ויסודי עם הארגונים היציגים של עובדי ההוראה בישראל, כאשר האוצר אישר את התוכנית ולא היה זה שניהל את המשא ומתן בשם הממשלה. אנו קוראים למשרד החינוך להסתכל על מוריו כשותפים, כשדרת המערכת, ולהכיר במחקרים הטוענים כי מעבר לחוזים אישיים פוגע בשירות הציבורי[15] ויביא בהכרח לנטישה של המערכת, לחוסר יציבות ולבסוף לקריסה. מספר לא מבוטל של צעדים מצורפים בנספח א', המסכם ניירות עמדה ומדיניות, לצד מחקרים אקדמיים שנעשו במשרד ומחות לו לאורך השנים.

******

א

העמקה בסוגיות הללו ובסוגיות נוספות הקשורות לכוח ההוראה בישראל, אנו מזמינים אתכם לקרוא את מחקר המדיניות המלא, שנערך על ידי החוקרות ירדן סקופ, יערה מן וד"ר תמי הופמן: **"לממש את הפוטנציאל: מה מפריע למורות בישראל לעשות עבודה מצוינת ואיך המדינה יכולה לחזק אותן"**.

ב

בנוסף, בשבועות הבאים יפרסם משמר החינוך הממלכתי תוכנית מדיניות כוללת לשיפור השוויון והחינוך לדמוקרטיה בישראל, פרי מחקר משותף של ד"ר תמי הופמן ואיתמר קרמר. **זו תוכנית שעוצבה בסיוע 100 אנשי ונשות מדיניות חינוך, אנשי ונשות שטח ומינהל חינוכי.**

[15] https://boi.org.il/media/zp1dl2vn/dp1202h.pdf השפעת החוזים האישיים במינהל הציבורי בישראל על משך השירות, נועם מיכלסון 2012, חטיבת המחקר בנק ישראל

נספח א'

צעדים מערכתיים לשיפור מעמד המורה ומשיכת המשאב האנושי האיכותי לחינוך.

במשך השנים נצבר ידע רב במשרד החינוך, באקדמיה ובגופי מדיניות באשר לנושא הנדון. בחרנו להצביע על מספר צעדים שכבר הוצעו ונדונו בעבר, על מנת לייצר פלטפורמה ראויה ומעמיקה לשיח.

1. הצבת יעד לאומי ומשרדי לחיזוק המעמד הציבורי והחינוכי של עובדי ההוראה, יעד לשימור של עובדי הוראה חדשים ולשביעות רצון מקצועית.
2. הגדרה הכשרה והסמכה לתפקיד מחנך הכיתה, תמרוץ דרך תנאי השכר והשעות.
3. בניית מנגנוני גישור ובניית הסכמות עם הקהילה כך שמעורבות ההורים תהיה קונסטרוקטיבית ולא בבחינת התערבות אישית הרסנית.
4. שילוב מורות ומורים מהשטח בדרגי קבלת החלטות במשרד.
5. הוצאת תפקיד מדריכי המקצוע מטעם המזכירות הפדגוגית ממערך הגפ"ן כך שתינתן אפשרות הקידום המקצועי למורות ולמורים הבוחרים בכך (בשנתיים האחרונות נפגע מאוד יישום ההדרכה בפועל עקב הכללתה בגפ"ן).
6. בנייה ושיפוץ בתי ספר כך שלמורה דיסציפלינרי, או לצוות, יהיה מרחב שבו הם מארחים את התלמידים - חללי עבודה, משרדים, כיתות פתוחות ושקופות הכוללות אפשרויות טכנולוגיות, חללי למידה חיצוניים ועוד.
7. החלת רפורמות בדרכי למידה והוראה לצד זמן הסתגלות והקצאה עתירת משאבים בהטמעה, הבטחת יציבות לרפורמות (כמו המח"ר, או התכנית ללמידה משמעותית).
8. הקמת בורד חינוכי ארצי (ועד חינוך) ו־ועד מנהל בית ספרי שבו המורים הם פקטור משמעותי.
9. הקטנת כמות השעות הפרונטליות בהסכמי השכר והכרה בזמן למידת עמיתים, פיתוח מקצועי ופיתוח תוכן.
10. דיון עומק במזכירות הפדגוגית על דרכים להקלת עומס החומר והלחץ הניהולי "להספיק".

11. הקטנת הכיתות ושינוי מבנה יום הלימודים ככלי לרווחה מקצועית. אין הוכחה חותכת לכך ששינוי גודל הכיתה מביא להגדלת ההישגים, אך הוא מוביל לרווחה מקצועית ולהיכרות אינטימית יותר עם הצרכים "הרכים" של כלל התלמידים (SEL).

12. יצירת אוטונומיה פדגוגית בית ספרית על ידי צמצום מנגנוני בקרה, דיווח ופיקוח חיצוניים (רשות, רשת, זרם חינוכי) ואפשור בחירה בית ספרית רחבה יותר באשר למיצוי שעות דיסציפלינריות.

13. צמצום רכיב המדריכים מן החוץ בסל הגפ"ן, כך שרוב ההוצאה הבית ספרית תוקדש לפיתוח מקצועי, העשרה וקידום הצוות החינוכי הבית ספרי.

14. הקצאת שעות ומשאבים לחניכה, ליווי פדגוגי אישי ומקצועי למורים חדשים במערכת, בניית מעטפת הדומה למעטפת של תוכנית "חותם" לכל מורה במערכת.

15. מעבר לשבוע הוראה ולימוד בן חמישה ימים בכלל שכבות הגיל, ומתן מענה ייחודי בחינוך החברתי ועבור החינוך המיוחד.

16. שינוי מתווי ההכשרה להוראה, כך שיושם דגש על הכשרה קלינית, חניכה ורפלקציה.

17. בניית כלים רחבים למשוב אישי עבור מורה, הכולל בניית תוכנית פיתוח מקצועי מבוסס נתונים מרבדים וממקורות שונים.

18. חיזוק הליבה הדמוקרטית־ערכית במערכת החינוך כולה, ויצירת מרחב בטוח לשיח אידאולוגי, פוליטי וערכי, כך שיינתן מענה לצורך של מורים לחינוך ערכי, כמו גם הטמעת קורסי מגדר, שוויון, סובלנות, דמוקרטיה והתאמה תרבותית בכלל המוסדות להכשרת עובדי חינוך.

19. יצירת חיבור בין הלמידה לחינוך החברתי דרך הכשרה, תוכניות משלבות ויצירת הזדמנויות להענקת חינוך ערכי לכלל קהילת בית הספר.

20. יצירת מערך הכשרה ופיתוח מקצועי פנים־בית ספרי דרך תצפיות, למידת עמיתים ותקנון שעות ותפקיד של רכז/דרכי הוראה.

21. הקלת העומס הביורוקרטי־אדמיניסטרטיבי על מנהל בית הספר כך שעיקר זמנו/ה יוקדש לניהול פדגוגי, דרך יצירת היררכיה פנים־בית ספרית ברורה, חלוקת תפקידים וסמכויות.

החינוך הממלכתי בישראל הוא חינוך הומניסטי, ליברלי וחברתי ברוח מגילת העצמאות, כפי שקובע חוק חינוך ממלכתי במפורש. אלא שבעוד שהחינוך הממלכתי-דתי והחינוך החרדי חסינים מפני כל התערבות חיצונית, החינוך הממלכתי נתון תחת מתקפה ארוכת שנים מצד פוליטיקאים וארגונים העוינים את ערכיו ועושים בו כבשלהם.

תחת הממשלה הנוכחית, המתקפה הזו מחריפה ומעמידה בסכנה את ערכי היסוד של החינוך הממלכתי - משוויון זכויות למיעוטים, לנשים וללהט"בים וכלה בחופש הביטוי ומעורבות אזרחית.

חובתנו להיאבק במגמה המדאיגה הזאת בכוחות משותפים.



אתר משמך החינוך הממלכתי
https://mishmarhinuch.com/