

אתגר המורים במערכת החינוך והסכם השכר



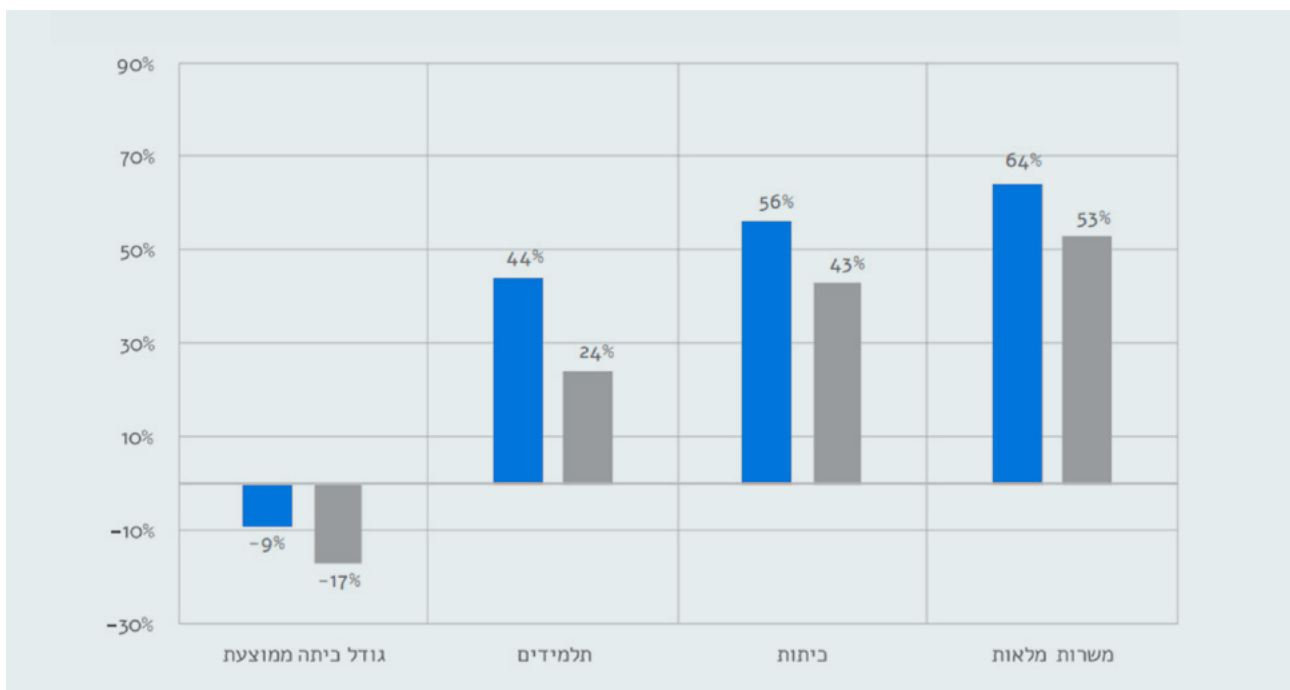
אברום תומר
atomer@kohelet.org.il
ראש מחלקת מדיניות חינוך

פורום קהלת (ע"ר)
עם ועולמו 8, ירושלים
29 במאי 2023

הרשימה הקצרה שפורסמה אודות ההסכמות בין האוצר למורים בעל-יסודי לפני פתיחת שנת הלימודים נושאת בשורה חשובה לעתיד מערכת החינוך. עם זאת, נראה כי נדרשת עוד עבודה רבה כדי ליצוק תוכן ולפרוט לפרטים את ההבנות שהושגו. במסמך זה נציג צעדים שהממשלה צריכה לנקוט במסגרת העבודה על פרטי הסכם השכר על מנת להתמודד עם משבר ההוראה בחינוך הרגיל, להגביר את אטרקטיביות המקצוע ולשפר את איכות ההוראה.

נקודת המוצא למסמך זה הינה שהמחסור במורים איננו אחיד בכל המערכת, ועל כן הוא לא ייפתר בפתרונות אחידים. המחסור מתמקד בעיקר במקצועות ובתפקידים מסוימים ובמחוזות במרכז הארץ, והסכם השכר צריך לתת מענים בהתאם לאתגרים הללו. במבט כולל, כמות המורים במערכת היא גדולה, יחס תלמידים למורה נמוך גם בהשוואה בינ"ל, והמגמה בשנים האחרונות היא של הקטנת היחס הזה, אולם לא חל שיפור בשטח בגלל בעיות מבניות בהעסקת המורים שפוגעות ביעילות ההעסקה.

שיעור השינוי במספר המורים במשרות מלאות, בכיתות, בתלמידים ובגודל כיתה ממוצעת, לפי שלב חינוך, תש"ס (1999/2000) - תש"ף (2019/20)



מקור: עיבוד פורום קהלת לנתוני הלמ"ס ונתוני אתר "מבט רחב".

« להרחבה על סוגיית המחסור והניצול הלא יעיל של המורים במערכת

מיצוי כוח ההוראה במערכת החינוך בישראל: מבט משווה

https://kohelet.org.il/wp-content/uploads/2021/09/KPF0123_Analysus-Power_Isr_-Ed_H_73_E_030821.pdf

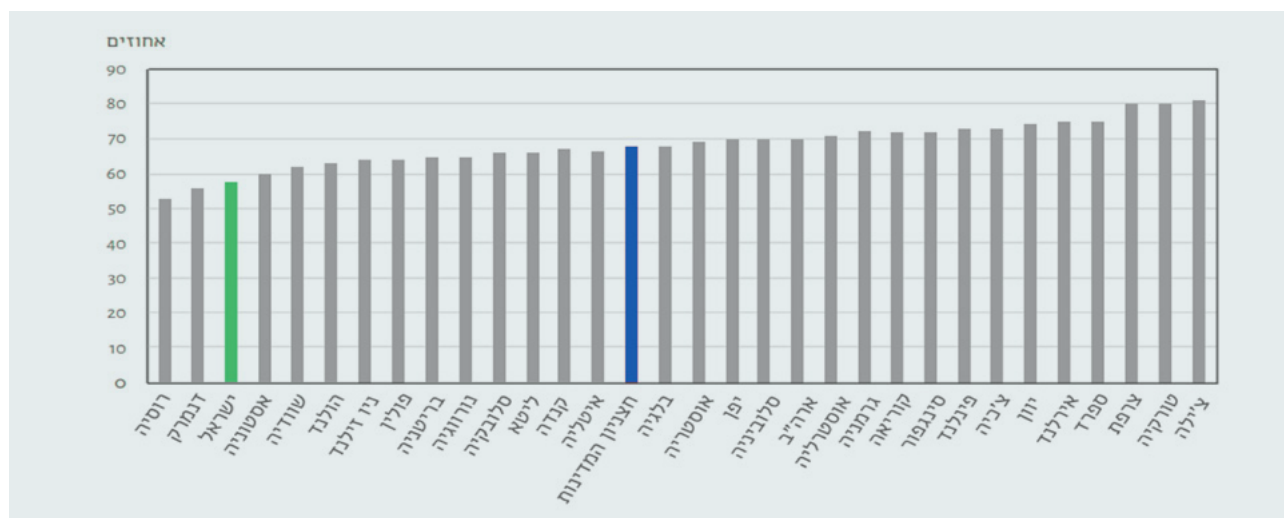


האתגר העיקרי של המערכת הוא איכות המורים ולא כמותם

עקב האכילס של מערכת החינוך הישראלית הוא איכות כוח ההוראה בה, ולא כמותו. ניתן לראות זאת, בין השאר, מנתוני הלמ"ס ובנק ישראל. בחינה יסודית של מערכת החינוך בישראל – הן בהשוואה למדינות אחרות, הן בהשוואה מקומית – מלמדת כי החברה הישראלית מתקשה למשוך את טובי בניה ובנותיה אל שדה החינוך ולהעלות את סף הכניסה. מחקר החינוך רואה באיכות המורים את הגורם המשפיע ביותר על איכות החינוך. כאשר יש מחסור במורים, אם בגלל העדר ביקוש למקצוע ואם בגלל הגדלה מהירה של הצורך במורים, סף הכניסה יורד והאיכות נפגעת.

תפקידו העיקרי של הסכם השכר, מלבד מענים לחוסרים ספציפיים, הינו משיכת כוח אדם איכותי רב ככל הניתן אל שדה ההוראה, כך שעל כל מקום יתחרו מספר סטודנטים. לאחר התוספת של 2000 ש"ל לכלל המורים, עליה הוסכם כבר, הדגש העיקרי בסעיפים שעוד נותרו חייב להתמקד במורים הצעירים כפי שהמליצו בחברת מקינזי ובמחקרים נוספים.

מיקום הצינור החציני של עובדי ההוראה במיומנויות המתמטיות יחסית לצינור באוכלוסיה הכללית, ישראל ושאר מדינות ה-OECD



« להרחבה על האתגר ועל הפתרונות

מודל העסקת המורים בישראל ושיפור מערכת החינוך
https://kohelet.org.il/wp-content/uploads/2021/02/KPFModelhaasaka_69_Feb2021.pdf



תגמול שקלי גבוה על תפקידים ניהוליים של מורים

אחד הפתרונות החשובים למשיכת סטודנטים מצטיינים להיכנס להוראה, ולשכנוע מורים מצטיינים להישאר בה, הוא אופק התפתחותי. חינוך כיתה הוא למעשה תפקיד ניהולי שמטיל אחריות כבדה על המורה ושואב ממנו עוד הרבה שעות עבודה מלבד ההוראה עצמה. לא מפתיע אם כן שמנהלים נתקלים בסירוב של מורים לקחת על עצמם תפקידים אלו משום שתוספת השכר לא הולמת את תוספת האחריות. **התגמול על חינוך, וכן על ריכוז שכבה או מקצוע (או תפקידים ניהוליים אחרים בעצימות דומה) צריך לעלות משמעותית ולשמש אופק של התפתחות מקצועית עבור המורים - קידום ששוברו בצידו, ולא עול שהוא כמעט התנדבותי.** מכיוון שבסיס השכר מושפע מוותק, מתבקש שהתוספת על התפקיד תהיה שקלית שוויונית ככל הניתן, ולא אחוזית משום שכך היא מרחיבה עוד יותר את פערי השכר. על כן מוצע לקחת את התוספות שמקבלים כיום המורים הוותיקים במערכת על תפקידים מרכזיים ולהחיל אותם על כל המורים במערכת בכל שלבי הוותק.

הקלה על הסבתם של אקדמאים להוראה

מכיוון ששכר המורים מושפע מוותק, כניסתם של אקדמאים בתחומי עיסוק אחרים להוראה מותנית בהכרה בוותק קודם שלהם מחוץ למקצוע. רובם לא יסכים לעבוד בשכר התחלתי לאחר הניסיון, הידע והיכולות שצברו לאורך הדרך. לא ייתכן שאנשים שמתעניינים בהסבה להוראה לא ידעו עד לתלוש הראשון לאחר כל תקופת ההכשרה כמה הם צפויים להרוויח, עליהם לדעת זאת בשלב הבירור הראשוני על מנת לקבל החלטה מושכלת. מכשול נוסף הוא אורכן של תכניות לימוד לתעודת הוראה – ישנה חשיבות רבה ביצירת הכשרה ממוקדת וקצרה יותר לאקדמאים בעלי ניסיון הוראה מחוץ למערכת, שתתן דגש מעשי ותכלול יותר כניסה לכיתות עם ליווי והדרכה (בשכר) על חשבון שעות לימוד תיאורטי. הכרה רחבה יותר בוותק, הקלה על תהליך ההסבה ושקיפות באשר לתנאי ההעסקה בתחילת התהליך יסייעו מאד למשוך אנשים מוכשרים לשדה החינוך. בנוסף, חשוב לאפשר הסבה גם לאקדמאים שמעוניינים לשלב הוראה במקצועות בהם קיים מחסור לצד עיסוקם הנוכחי ולא במקומו.

הקלה על סיום העסקת מורים ומעבר פשוט של מורים בין בתי-ספר

תהליך הפיטורים של מורה כיום הוא ארוך וסבוכ, כרוך בהליך שאורך כשנתיים, ובפועל גורם לכך שפיטורי מורים בישראל הם מעשה נדיר. ישנה חשיבות קריטית ליצירת הליך פיטורים פשוט ומהיר יחסית, שיאפשר למנהל להפסיק את העסקתו של מורה בבית ספר בצורה מכבדת, יאפשר למורה די זמן לחפש משרה בבית ספר אחר, ובמקרה של עזיבת המקצוע ירכך את המעבר לתפקיד אחר ככל הניתן.

הליך מעין זה הוצע כבר בוועדת דוברת, ואנו משכללים אותו: מתן אפשרות להפסקת העסקה על ידי המנהל, ללא כל מעורבות של ארגון המורים, יהיה מוגבל למורה אחד לכל שלושים מורים בשנה. המנהל יצטרך להודיע למורה שאין לו תכניות לגביו לשנה הבאה עד תחילת מאי של השנה הנוכחית, בה ימשיך המורה ללמד (כל עוד אין עבירה משמעותית חמורה), על מנת לאפשר למורה די זמן להתארגן על מקום עבודה חדש. למורה תהיה אפשרות לחפש עבודה בבי"ס אחרים למשך שלושת החודשים הראשונים של שנת הלימודים העוקבת (בשכר כמובן). לאחר מכן יחל תהליך מהיר של פיטורים מנהליים עם פיצוי לפי מספר שנות הוותק. כדאי יהיה גם לשלב פרויקט של הכשרה והשמה במקצועות אחרים שיתוקצב חלקית מתקציב הפיצויים למורים שיפוטרו, ואפשר להציע לארגון המורים להיות מעורב בכך. **קשה להפריז בערכו של מהלך זה לשיפור תפקודם של בתי"ס ולשינוי מערך התמריצים של המורים.**

לצד זאת, יש לאפשר למורים שמעוניינים ביוזמתם לעבור ללמד בבית ספר אחר לעשות זאת מבלי להצטרך לאישור של המפקח, אלא רק לאישורו של מנהל בית הספר המיועד, כל עוד העדכון על המעבר מגיע לפני חודש יולי.

חוזים אישיים למורים ולמנהלים

שכר מורים במקצועות בהם קיים מחסור צריך לעלות גם הוא. יש לשים דגש על חוזים אישיים כדי למשוך כוח עבודה איכותי, בעיקר במקצועות בהם קיים מחסור גדול כמו מתמטיקה, מדעים ואנגלית – מקצועות בהם יש למורים אלטרנטיבות השתכרות גבוהות יותר מחוץ למערכת. פורסם כי ישנן הסכמות על גיוס עד 6% מהמורים בחוזים אישיים. יש לחלק חוזים אלה לכלל המחוזות, אך הצורך קיים במרכז יותר מאשר בפריפריה, וניתן לדרוש מרשויות חזקות להשתתף בעלות העסקתם של מורים אלו או להוסיף תקנים משל עצמם. בשונה מההסכם עם הסתדרות המורים, **חשוב מאד לאפשר גם מעבר של מורים מחוזה קיבוצי לחוזה אישי בתיאום עם המנהלים**, על מנת לשמר מורים טובים ולא רק לגייס מורים טובים חדשים. כמו כן חשוב לאפשר הארכה אוטומטית של החוזה האישי לאחר 3 או 5 שנים אם שני הצדדים מסכימים.

בנוגע למנהלים, אין סיבה להגביל את החוזים האישיים רק לחלק מהמנהלים. רצוי לתת בחירה מלאה למנהלים בין חוזה אישי לחוזה קיבוצי, וגם בחוזה הקיבוצי ליצור עבור המנהלים סולם שכר חדש ועצמאי שיהיה נפרד לחלוטין משכר המורים, כפי שפורסם בהודעה לתקשורת, כך שהשכר ההתחלתי יהיה גבוה יותר מזה שמורים מגיעים אליו בשיא הוותק.

התאמת לוח החופשות

ראשית, רצוי להשוות את לוח החופשות של החטיבות העליונות לזה שעליו הוסכם עם הסתדרות המורים, על מנת לא ליצור בלבגן בבתי"ס השש-שנתיים. מעבר לכך, המורים בחטיבות העליונות מלמדים בשנה שבעה ימים פחות מהמוצע ב-OECD. **אין סיבה שלא להוציא את תלמידי החטיבות העליונות לחופשה בסוף יוני יחד עם בתי"ס היסודיים**. ככלל, חופש גדול ארוך מידי הוא מתכון לבעיות לימודיות וחברתיות רבות. בהעדר מסגרות חלופיות לתלמידי העל-יסודי כפי שישנן לילדים צעירים יותר, צורך זה מקבל משנה תוקף. בהינתן השינוי המוצע כאן, יש להעניק למורי החטיבות העליונות גם ימי חופש לבחירה כפי שניתן בהסכם השכר עם הסתדרות המורים, ואף מכסה גבוהה יותר.