

## כך מבריא משרד החינוך את המורים המצטיינים

תוכניות המצוינים במוסדות להשכלה גבוהה מצליחות למלא את בתיה"ס במורים מוכשרים. השכר, הבירוקרטיה ותחושת הבדידות מברחים אותם

ירדן סקופ 24.11.2013 10:28

משרד החינוך משקיע בשנים האחרונות כסף ומשאבים רבים במשיכת כוח אדם איכותי להוראה, מתוך התפיסה שהדרך להעלות את יוקרת המקצוע ולשפר את מערכת החינוך היא העצמת המורים. אחת הדרכים לעשות זאת היא פתיחת תוכניות מצטיינים במכללות לחינוך, המעניקות מלגת שכר לימוד מלאה, לימודים מקוצרים במשך שלוש שנים במקום ארבע, ותוכניות העשרה בתחומים שונים במסגרת הלימודים. בתמורה, נדרשים הלומדים להתחייב ללמד שלוש שנים לאחר סיום התוכנית בבתי ספר ברחבי הארץ. כיום ברחב המכללות פועלת תוכנית כזאת, וכ-6% מהמצטרפים לכוח ההוראה בכל שנה הם בוגרי תוכניות כאלה, שהתקבלו על סמך פסיכומטרי ובגרויות גבוהים מהנדרש בתוכניות הרגילות להכשרת מורים. מדובר בכ-300 מורים בשנה.

מחקר ראשון מסוגו שנערך לבקשת משרד החינוך על ידי נשיאת מכללת סמינר הקיבוצים, הפרופ' ציפי ליבמן, הד"ר דיצה משכית והילה אקרמן-אשר, ביקש לבדוק כיצד מעריכים בוגרי תוכניות המצטיינים את תרומתן, האם בוגרי התוכנית מתמידים בהוראה, האם הם שבעי רצון מהמקצוע, ומה כוונותיהם לעתיד. מהמחקר, שנערך בקרב כ-500 מורים משתי קבוצות, בוגרי תוכנית מצטיינים ובוגרי תוכניות רגילות להכשרת מורים עולה תמונה מעניינת: באשר לנשירת המורים עולה כי שיעור הנשירה בקרב שתי הקבוצות כמעט זהה: 40% מהם פורשים מהמקצוע בתום שש עד שמונה שנים מסיום לימודיהם. זהו שיעור נשירה הדומה לזה שמוצג במחקרים שונים בעניין, ודומה גם לשיעור הנשירה במדינות מערביות. ואולם, ההבדל בין שתי הקבוצות, הוא בנימוקים לפרישה מהמקצוע. בקרב בוגרי תוכניות המצטיינים עולה כי הנימוקים הנוגעים לתנאי העבודה כמו שכר, חוויה גרועה בשטח ויחס מצד המערכת, הן הסיבות המרכזיות לפרישה מהמקצוע. בוגרי תוכניות המצטיינים מציינים כי הם שבעי רצון יותר מהעבודה עם התלמידים.

כך למשל, בקרב בוגרי תוכנית המצוינים למעלה מרבע, 27%, השיבו שהסיבה המרכזית לכך שאינם עוסקים בהוראה היא המשכורת. אחוז דומה, 28%, השיבו שהמקצוע לא התאים להם, הם לא השתלבו והמשיכו הלאה. עוד כרבע מהמשיבים, 24%, השיבו שההתנסות בהוראה היתה להם חוויה גרועה בשל התנאים בבית הספר וסביבת העבודה, וכי הערכתם את מערכת החינוך היא נמוכה ביותר. כ-5% בלבד מבוגרי תוכניות המצטיינים הודו שההוראה היתה רק שלב בדרך עבודתם, מה שלפי עורכות המחקר מעיד על כך שהרחב המוחלט באמת התכוונו לעסוק במקצוע מתוך תחושת שליחות ויעוד. נקודה מעניינת נוספת היא ש-11% מבוגרי תוכנית המצוינים טענו שלא מצאו עבודה ולכן אינם עוסקים בהוראה. לפי כתבות המחקר, "ממצאים אלו מציבים תמרוז אזהרה בפני מערכת החינוך ומחייבים התייחסות של הגורמים האחראיים".

עוד נמצא שכ-36% מבוגרי תוכנית המצוינים ציינו את התקשורת עם התלמידים כמקור לשביעות רצונם לעומת כ-20% בלבד ממורים בוגרי תוכניות רגילות. לעומת זאת רק 12% מבוגרי התוכנית ציינו את תנאי

העבודה בבית הספר כגורם שתורם לשביעות רצונם, לעומת 22% מקבוצת המורים השנייה שהשיבו שתנאי העבודה בבית הספר שלהם, המערכת, עבודת הצוות, ההורים וההנהלה בבית הספר, מהווים סיבות טובות לשביעות רצונם. מבין כלל המורים שצינו נימוקים לאי-שביעות רצונם, 38% ציינו את הרפורמות בהעסקת המורים (אופק חדש ועוז לתמורה) כגורם ביחקרטי המקשה עליהם. הפחפ' ליבמן, שערכה את המחקר, מסבירה כי "השערת האפס שלי היתה שהנשירה תהיה גבוהה יותר בקרב מורים בוגרי תוכניות מצטיינים. העובדה שהם נושרים כמו אחרים היא לא רק שלילית. התרשמתי מאלה שנשארים מבין בוגרי תוכניות המצטיינים שמניעי האידיאולוגיה יותר חזקים אצלם מאשר אצל אחרים - המהות של המקצוע, ההוראה והמגע עם הילדים".

היא הוסיפה עוד כי "ברגע שהמדינה משקיעה כל כך הרבה, אפשר לצפות שיעשו יותר כדי שיישארו. מה שנעשה בשדה לא מספיק. המערכת מסביב כנראה לא מעריכה אותם מספיק".

נתון נוסף העולה מהמחקר מצביע על בעיה בתמיכה בכלל המורים המתחילים במערכת. לפי המחקר, למעלה משליש מכלל המשיבים לא מצאו בבית הספר אף גורם שסייע להם בקליטתם בהוראה. ליבמן סבורה כי ייתכן שהסיבה לבעיות של מורים בוגרי תוכניות מצטיינים היא מה שניתן לכנות הכשרת יתר ("אובר קוואליפיקיישן"). לדבריה, "גם בתחומים אחרים מנהלי משאבי אנוש לא אוהבים 'אובר קוואליפיקיישנס', אנשים שהם מוכשרים יותר מהנדרש לתפקיד, כי הם נוטים להיות פחות שבעי רצון. ייתכן שניתן היה להשאיר הרבה יותר מורים בוגרי תוכניות מצטיינים במערכת אם היו מאותתים להם שבונים עליהם ורוצים אותם. לאותת בתבונה ובאופן רגיש במערכת בית הספר". היא הוסיפה כי "אני לא בטוחה שזה קורה. יכול להיות שהם מרגישים שהם מתבזבזים. אמנם הם אוהבים את העבודה עם הילדים, אבל זה לא שווה את הבלגאן. הם ציפו ליותר".

עורכת המחקר הדגישה עוד כי "לפני כמה שנים אפילו לא דאגו להם למשרות והם היו צריכים לכתת רגליהם, היום לפחות יש מישהו שמסדיר את ההשמה לעבודה, אבל אין ליווי מיוחד. יש משהו בתהליך הקליטה שצריך לשפר אותו".

מהמחקר עולים גם נתונים חיוביים על שביעות רצון גבוהה של המורים בוגרי תוכניות המצטיינים מהכשרתם, וממצאים המעידים כי התוכנית מצליחה למשוך כוח אדם איכותי להוראה. לפי הממצאים, כרבע מבוגרי תוכניות המצטיינים שעוסקים בהוראה, בחו בלימודי הוראה רק בשל קיומה של התוכנית, ואילו לא התקיימה, היו בוחרים ללמוד מקצוע אחר. כשליש מבין הבוגרים העידו כי ההשתתפות בתוכנית למצוינים תרמה לעצם הבחירה שלהם לעסוק בהוראה לאחר הלימודים. כמעט מחצית מקרב המורים יוצאי תוכנית המצוינים חשים כי התוכנית תרמה לכישורי ההוראה שלהם (כגון עצמאות חשיבה ודרכי הוראה), וכשני שלישים מהבוגרים גורסים כי התוכנית מהווה נכס עבורם. כ-91% מבוגרי התוכניות הצהירו כי ימליצו על התוכנית לחבריהם. 95% סבורים שחשוב שמערכת החינוך תשקיע בתוכניות מצוינים להכשרת מורים.

מבחינת דפוס ההשתלבות של מורים בוגרי תוכניות מצטיינים עולה כי אלה נוטים ללמד בכיתות הגבוהות יותר, ואילו בוגרים שלא השתתפו בתוכנית, מלמדים יותר במסגרות של הגילים הצעירים יותר. כמעט 90% מקרב הבוגרים המצטיינים מלמדים את המקצוע אליו הוכשרו, לעומת פחות מ-80% הבוגרים שלא למדו בתוכניות המצוינים. כמעט 40% מקרב בוגרי תוכנית המצוינים עובדים במוסדות פרטיים (בתי ספר דמוקרטיים, אנטרפוסופים ודומיהם) לעומת כרבע בלבד מהבוגרים שלא השתתפו בתוכנית.

### **מורים בוגרי תוכנית המצטיינים: לא עושים דבר כדי לשמר את כוח האדם האיכותי**

"אף אחד לא עוצר רגע לחשוב שיש כוח אדם שצריך עזרה מקצועית מעשית איך להיקלט במערכת. זו מערכת עם חוקים משלה, איך מחשבים את השעות, דרגות שכר, פנסיה, קרן השתלמות. למשל, אף אחד לא מספר לך בכלל שמגיעה לך קרן השתלמות. גם כאשר להצטרפות לארגוני המורים, אני לא יודע

למה לעשות את זה או איך. אלה כאילו תלונות שוליות ומטופשות, אבל בסופו של דבר עם המשכורת הנמוכה בסוף כל חודש, כשמהערכת לא ערכה לקבל אותך ולהסביר לך, אז אתה בכלל הולך לאיבוד". את הדברים הללו אומר ג', בוגר תוכנית מצטיינים להכשרת מורים, שהחל השנה את שנת הסטאז' שלו במערכת ובחר ללמד בבית ספר בפריפריה, למרות שהוא מתגורר במרכז. דבריו עשויים לאשש את ממצאי המחקר של ליבמן, אקרמן-אשר ומשכית.

ג' עוסק בפעילות חברתית מאז שהיה נער וחאה בהוראה שליחות, אבל לאחונה, בעקבות תחושת התנכרות מצד המערכת, הוא שוקל לפרוש מהוראה כבר בתום השנה הראשונה ללימודיו ולהחזיר את המלגה לה זכה.

לדבריו, "בבית הספר בכלל לא יודעים שאני בוגר תוכנית מצטיינים ולא מתייחסים אליי אחרת. מצד אחד אני אומר שזה כוח אדם איכותי והמערכת צריכה לדאוג לשמר אותו, אבל המערכת לא עושה מספיק כדי לשמר את כלל כוח האדם שלה, זה משהו שצריך לשפר אותו באופן כללי".

הוא מוסיף כי "כול להיות שמבחינת בוגרי תוכנית מצטיינים הפער בין המציאות של המכללה, שם קיבלנו יחס אישי, למציאות של השטח הוא יותר גדול. בכל מקרה הפער הוא גדול מדי. בגלל שאני מתחום יחסית קטן יש לי יחסית עם מי לדבר. אבל למורים למתמטיקה, היסטוריה, וספרות, למי יש זמן אליהם?".

דוגמה אחת לתלאות שמורה צעיר צריך לעבור כדי להשתלב במערכת הוא חווה על בשח בשבוע שעבר. כדי לפתוח תיק במשרד החינוך נדרש ג' לנסוע למחוז הדרום של משרד החינוך בבאר שבע, שם מקבלים קהל רק בימי שני ושלישי, ואילו הוא מלמד בדרום בימי ראשון ורביעי. ביתר הימים הוא עובד במשרה נוספת, כדי להשלים הכנסה.

"מעבר לכך", הוא מספר, "אני נדרש להביא עשרות מסמכים שונים, מקוריים, כך שאני לא יכול לשלוח אותם בפקס או במייל. בשום מקום לא רשום איזה מסמכים צריך, ובמענה הטלפוני לא ידעו להגיד לי. אז ניחשתי את חבם לבד. באתי למחוז והיו חסרים לי כמה מסמכים וכעת אני אצטרך לנסוע שוב לבאר שבע בשביל להביא את הנותרים, וזו באמת רק דוגמה קטנה ושולית".

ד', גם היא בוגרת תוכנית מצטיינים, מביעה תחושות דומות. "אני מרגישה שהביורוקרטיה אכן מקשה מאוד והיא בלתי אפשרית וסיזיפית. אני מוצאת אורך חח לעשות את התהליך הזה לאט לאט. זה די בלתי נסבל, לכל דבר צריך ללכת מאה פעם. זה המערב הפרוע, לגמרי, אין לי מושג מה קורה במערכת. זה סיוט של ממש לנסות ללמוד ולהבין מה קורה".

לדבריה, "בבית הספר אני לא מקבלת יחס מיוחד, זה היה עוזר לכל מורה אם המנהל או המורים האחרים היו מסייעים להם קצת יותר. בשנת הסטאז' היו צריכים לעזור לנו יותר בביורוקרטיה. אני מחויחה 2,000 שקל מהוראה, ויש לי עוד שלושה מעסיקים אז קשה לדאוג גם למכח הביורוקרטיה האינדיבידואלית הזאת של משרד החינוך".