

טאליס בגני הילדים 2018

Starting Strong Teaching and Learning International Survey

מחקר בין-לאומי להערכת מסגרות החינוך לגיל הרך



דוח במבט ישראלי – פרק 7

השכלה פורמאלית, הכשרה לעבודה עם ילדים ופיתוח מקצועי

7. השכלה פורמלית, הכשרה לעבודה עם ילדים ופיתוח מקצועי

7.1. השכלה פורמלית

הענקת חינוך וטיפול ראויים לגיל הרך מצריכה התמחות, ובכלל זה ידע, מיומנויות ויכולות המכוונים לגיל הרך. תכניות הכשרה טרם כניסה לתפקיד אמורות לסייע בידי צוות הגן לרכוש ולפתח את הכישורים הנדרשים, את הבסיס התיאורטי של התפתחות הילד, והבנת הדרכים שיאפשרו לתמוך בלמידה, בהתפתחות וברווחה של ילדים בגיל הרך. כאשר תכניות אלו ממוקדות בהכנה ובהכשרה של צוות הגן ליצירת סביבה עשירה, מגרה התפתחותית, המותאמת לילדים ולצורכיהם, ניתן לקדם תהליכים מתקדמים ואיכותיים מהבחינה החינוכית והטיפולית. המחקר מאפשר לבחון את פרופיל ההכשרה של צוות הגן.

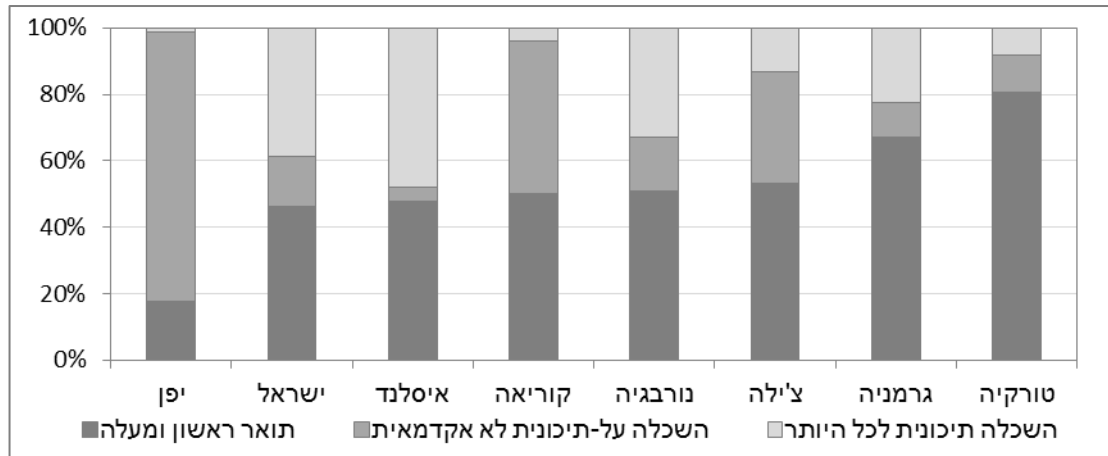
חברות צוות הגן נשאלו לגבי רמת ההשכלה הפורמלית הגבוהה ביותר שרכשו בשלמותה. רמת ההשכלה הפורמלית של צוות הגן בישראל נמוכה יחסית לממוצע המדינות (לוח 23). בישראל, כמעט מחצית (46%) מחברות צוות הגן אוחזות בהשכלה אקדמית, כלומר בעלות תואר ראשון (למשל B.Ed.) ומעלה (תואר שני או שלישי) – שיעור זה נמוך במעט מהשיעור המקביל בממוצע המדינות (52%). עוד כששית (15%) מחברות צוות הגן בישראל הן בעלות השכלה על-תיכונית לא אקדמית (כגון: מכינה קדם-אקדמית או תעודה מלימודים על-תיכוניים). גם שיעור זה נמוך מהשיעור המקביל בממוצע המדינות (27%). לעומת אלו, שיעור חברות צוות הגן שהן בעלות השכלה תיכונית לכל היותר (כלומר השלימו לכל היותר בית ספר תיכון, חטיבת ביניים או בית ספר יסודי) כמעט כפול בישראל (39%) מזה שבממוצע המדינות (21%). מעניין לציון שהשוני ברמות ההשכלה, בייחוד ההשכלה הלא אקדמית, בין ישראל לממוצע המדינות ניכר בעיקר בקרב חברות הצוות בגנים דוברי העברית.

לוח 1: השכלה פורמלית של צוות הגן

דוברי ערבית	דוברי עברית	ממוצע המדינות	כלל ישראל	
28%	42%	21%	39%	השכלה תיכונית לכל היותר
27%	12%	27%	15%	השכלה על-תיכונית לא אקדמית
45%	46%	52%	46%	תואר ראשון ומעלה (כולל B.Ed.)

נמצאו הבדלים משמעותיים בין המדינות (תרשים 37). כך לדוגמה, כמעט מחצית מחברות צוות הגן באיסלנד השלימו השכלה תיכונית לכל היותר (המדינה היחידה שבה נרשם שיעור השכלה תיכונית לכל היותר הגבוה מאשר זה שבישראל). לעומת זאת, ביפן אמנם שיעור זה אפסי אך כ-80% מחברות הצוות השלימו השכלה על-תיכונית לא אקדמית ורק פחות מ-20% הן בעלות השכלה אקדמית (השיעור הנמוך מבין המדינות). בטורקיה (81%) ובגרמניה (67%) נרשמו השיעורים הגבוהים יותר של חברות צוות בעלות השכלה אקדמית.

תרשים 1: השכלה פורמלית של צוות הגן, פירוט המדינות שהשתתפו במחקר



הערה: המדינות מסודרות בסדר עולה לפי שיעור בעלות ההשכלה האקדמית מבין חברות צוות הגן
מקור למידע: OECD (2019), תרשים 3.3

בישראל, כמו גם ב-4 מדינות נוספות מאלו שהשתתפו במחקר, ישנם הבדלים של ממש במאפייני הרקע, ההשכלה הפורמלית וההכשרה בין גננות לבין הצוות המסייע (מרביתן סייעות, מיעוטן מתנדבים למיניהם), וזאת על פי רוב כפועל יוצא מהדרישות ומהגדרות של התפקיד וכפי שמעוגן בנוהלי מערכות החינוך במדינות השונות (להרחבה ראו פרק 1). על כן, נבחן להלן את ההכשרה של הגננות ושל חברות הצוות המסייע בנפרד אלו מאלו.

לרובן המכריע של הגננות בישראל (95%) יש תואר ראשון ומעלה (לוח 24). שיעור זה בישראל, בדומה לשיעורן בנורבגיה, הוא גבוה מאוד, בהשוואה לשיעורים בשאר המדינות שהשתתפו במחקר. בצ'ילה (81%), בגרמניה (74%) ובקוריאה (49% בלבד) שיעורן של הגננות בעלות השכלה אקדמית הוא הנמוך ביותר (תרשים 38). לא נמצאו הבדלים של ממש בהשכלה הפורמלית של הגננות בין מגזרי השפה (לוח 24).

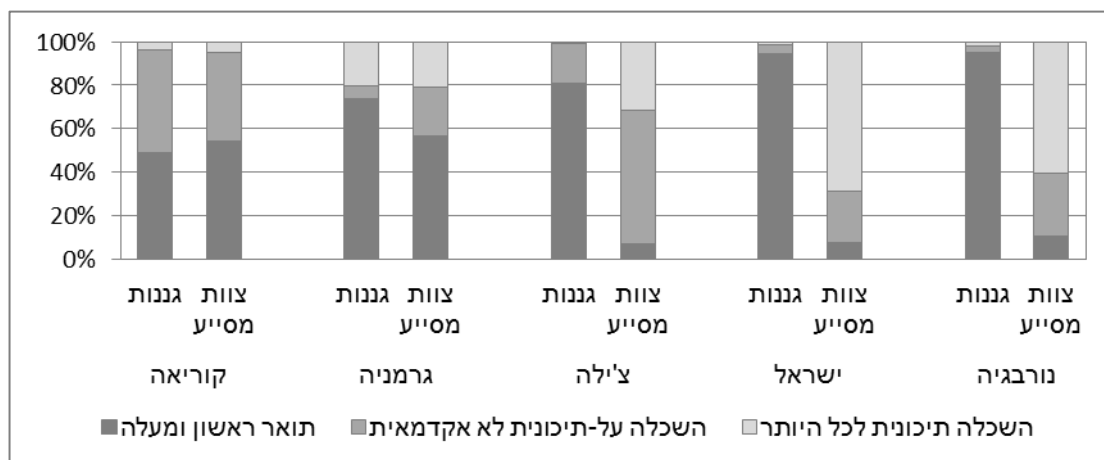
לוח 2: השכלה פורמלית של הגננות והצוות המסייע בישראל ולפי מגזר שפה

דוברי ערבית	דוברי עברית	כלל ישראל	
0%	2%	1%	השכלה תיכונית לכל היותר
3%	4%	4%	השכלה על-תיכונית לא אקדמית
97%	94%	95%	תואר ראשון ומעלה (כולל B.Ed.)
49%	74%	69%	השכלה תיכונית לכל היותר
48%	17%	24%	השכלה על-תיכונית לא אקדמית
3%	9%	7%	תואר ראשון ומעלה (כולל B.Ed.)

לעומת זאת, פחות מעשירית (רק 7%) מחברות הצוות המסייע בישראל הן בעלות תואר אקדמי (לוח 24). שיעור זה בישראל, בדומה לשיעורן בצ'ילה, הוא נמוך מאוד, ולשם השוואה, למעלה ממחצית חברות הצוות המסייע בגרמניה ובקוריאה הן בעלות בהשכלה אקדמית, ומעניין לציין שבשתי מדינות אלו (ובייחוד בקוריאה) ההשכלה הפורמלית של הצוות המסייע דומה לזו של הגננות (תרשים 38). כשני שלישים (69%) מחברות הצוות המסייע בישראל הן בעלות השכלה תיכונית לכל היותר. שיעור זה גבוה במקצת משיעורן בנורבגיה (61%), וגבוה באופן ניכר משיעורן בשאר המדינות, ולשם השוואה שיעורן בקוריאה עומד על 5% בלבד.

בישראל נמצאו הבדלים של ממש בהשכלה הפורמלית של הצוות המסייע בין מגזרי השפה, וזאת להבדיל מהתמונה הדומה בשני המגזרים שנמצאה בהשכלה הפורמלית של הגננות. כך, בגנים דוברי העברית, בהשוואה לאלו דוברי הערבית, גדול יותר הן שיעורן של חברות הצוות המסייע שהן בעלות השכלה תיכונית לכל היותר (74% לעומת 49%, בהתאמה) והן שיעור חברות הצוות המסייע שהן בעלות תואר ראשון ומעלה (9% לעומת 3%, בהתאמה), ובהתאם לכך נמוך יותר שיעורן של אלו שהן בעלות השכלה על-תיכונית לא אקדמית (17% לעומת 48%, בהתאמה).

תרשים 2: השכלה פורמלית של הגננות והצוות המסייע, פירוט המדינות שהשתתפו במחקר



הערה: המדינות מסודרות בסדר עולה לפי שיעור גננות בעלות השכלה אקדמית. מוצגות רק מדינות שבהן קיימת הגדרה מובחנת ומבדלת בין גננות וצוות מסייע בצוות הגן.
מקור למידע: OECD (2019), תרשים 3.4

ממכלול ממצאים אלו בדבר ההשכלה הפורמלית של צוות הגן עולות מספר מסקנות עיקריות: (א) השכלה פורמלית אקדמית שכיחה יותר בקרב גננות (95%) לעומת הצוות המסייע (7%), וזאת כפועל יוצא מדרישות תפקידן; (ב) ישראל בולטת לטובה בשיעור הגננות בעלות תואר אקדמי (ללא הבדל בין מגזרי השפה), ובולטת לרעה בשיעור חברות הצוות המסייע שהשכלתן תיכונית לכל היותר (שיעור גבוה במיוחד ניכר במגזר דוברי העברית).

7.2. הכשרה לעבודה עם ילדים

מעבר להיבט ההשכלה הפורמלית, תלויה ועומדת שאלת ההתאמה לעבודה עם ילדים בגיל הרך. חברות צוות הגן נשאלו אם השלימו לימודים או הכשרה מקצועית שהכשירו אותן לעבודה עם ילדים. בישראל, כשלושה רבעים (77%) מחברות צוות הגן הוכשרו לעבודה עם ילדים, בדומה לשיעורן בממוצע המדינות (79%) (לוח 25).

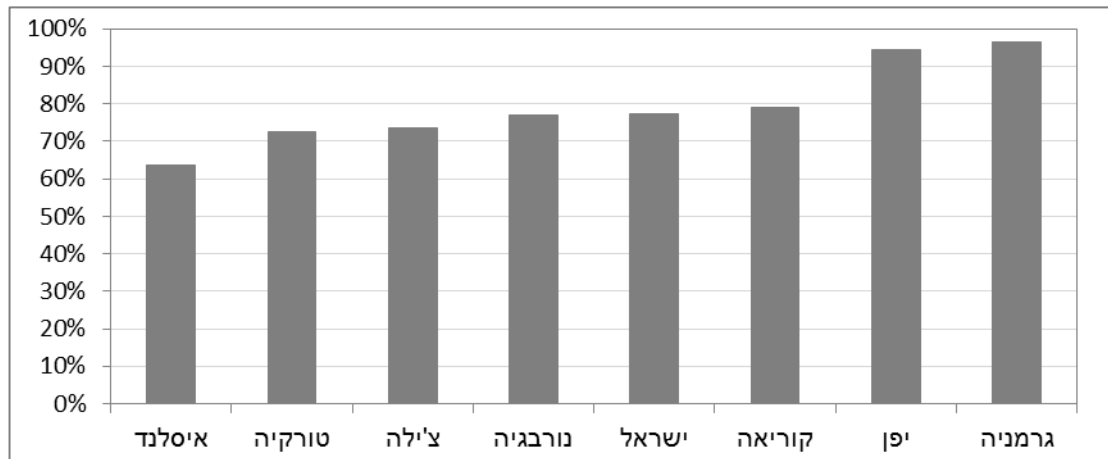
לוח 3: הכשרה של צוות הגן לעבודה עם ילדים

דוברי ערבית	דוברי עברית	ממוצע המדינות	כלל ישראל	צוות הגן
81%	76%	79%	77%	

לשם השוואה, שיעורים גבוהים במיוחד של חברות צוות גן שהוכשרו לעבודה עם ילדים נרשמו בגרמניה (97%) וביפן (94%), ואילו באיסלנד (64%) נרשם השיעור הנמוך ביותר

(תרשים 39) (כאמור, באיסלנד גם שיעור צוות הגן האוחז בהשכלה תיכונית לכל היותר הוא הגבוה מבין המדינות שהשתתפו במחקר (תרשים 37)).

תרשים 3: הכשרה של צוות הגן לעבודה עם ילדים, פירוט המדינות שהשתתפו במחקר



הערה: המדינות מסודרות בסדר עולה לפי שיעור חברות צוות הגן שהוכשרו לעבודה עם ילדים.
מקור למידע: OECD (2019), תרשים 3.3

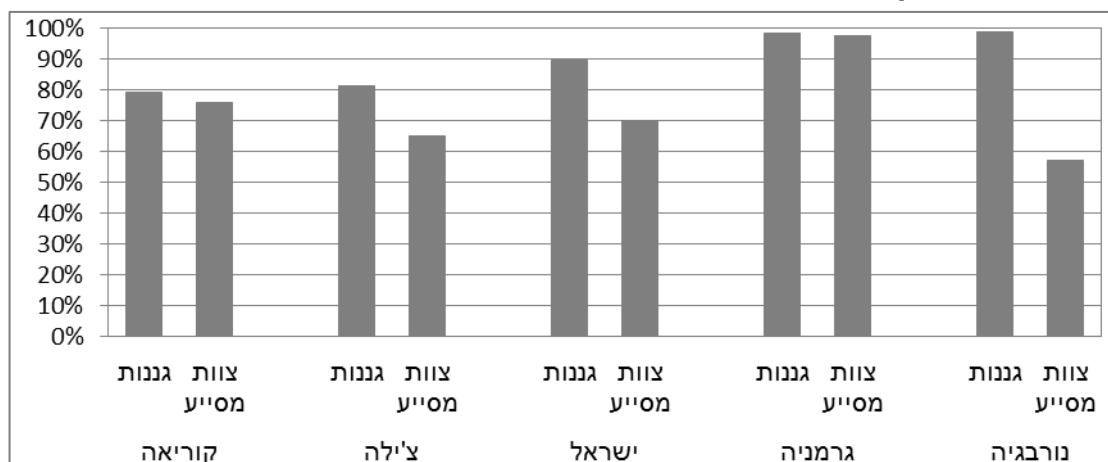
בישראל, כצפוי, שיעור הגננות שהוכשרו לעבודה עם ילדים (89%) גבוה משיעור חברות הצוות המסייע שהוכשרו לכך (70%) (לוח 26).

לוח 4: הכשרה של הגננות והצוות המסייע לעבודה עם ילדים

דוברי ערבית	דוברי עברית	כלל ישראל	
89%	90%	89%	גננות
79%	68%	70%	צוות מסייע

תמונה דומה נרשמה גם בנורבגיה ובצ'ילה, ואילו בקוריאה ובגרמניה שיעור הגננות שהוכשרו לעבודה עם ילדים דומה לשיעור חברות הצוות המסייע שהוכשרו לכך (תרשים 40).

תרשים 4: הכשרה של הגננות והצוות המסייע לעבודה עם ילדים, פירוט המדינות שהשתתפו במחקר



הערה: המדינות מסודרות בסדר עולה לפי שיעור גננות שהוכשרו לעבודה עם ילדים. מוצגות רק מדינות בהן קיימת הגדרה מובחנת ומבדלת בין גננות וצוות מסייע בצוות הגן.
מקור למידע: OECD (2019), תרשים 3.4

שיעור הגגנות שהוכשרו לעבודה עם ילדים בישראל נמצא בטווח שבין שיעורן בצ'ילה ובקוריאה (כ-80%) לשיעורן בגרמניה ובנורבגיה (99%). שיעור חברות הצוות המסייע שהוכשרו לעבודה עם ילדים דומה במרבית המדינות (כ-55% עד כ-75%), והוא גבוה יותר בגרמניה (97%). מבחינה זו, אמנם 30% מחברות הצוות המסייע בישראל לא הוכשרו לעבודה עם ילדים, אך שיעור זה איננו חריג בראייה בין-לאומית והוא דומה לשיעורים המקבילים בצ'ילה ובקוריאה. בנורבגיה שיעור חברות הצוות המסייע שלא הוכשרו לעבודה עם ילדים גבוה אף יותר (45%), ורק בגרמניה, כאמור, כמעט כולן הוכשרו לכך.

במבט פנים-ישראלי (לוח 26) ראוי לציין כי הפער בשיעורי ההכשרה לעבודה עם ילדים, בין הגגנות ובין חברות הצוות המסייע, גדול יותר בגנים דוברי העברית (90% לעומת 68%, בהתאמה) מאשר בגנים דוברי הערבית (90% לעומת 79%, בהתאמה).

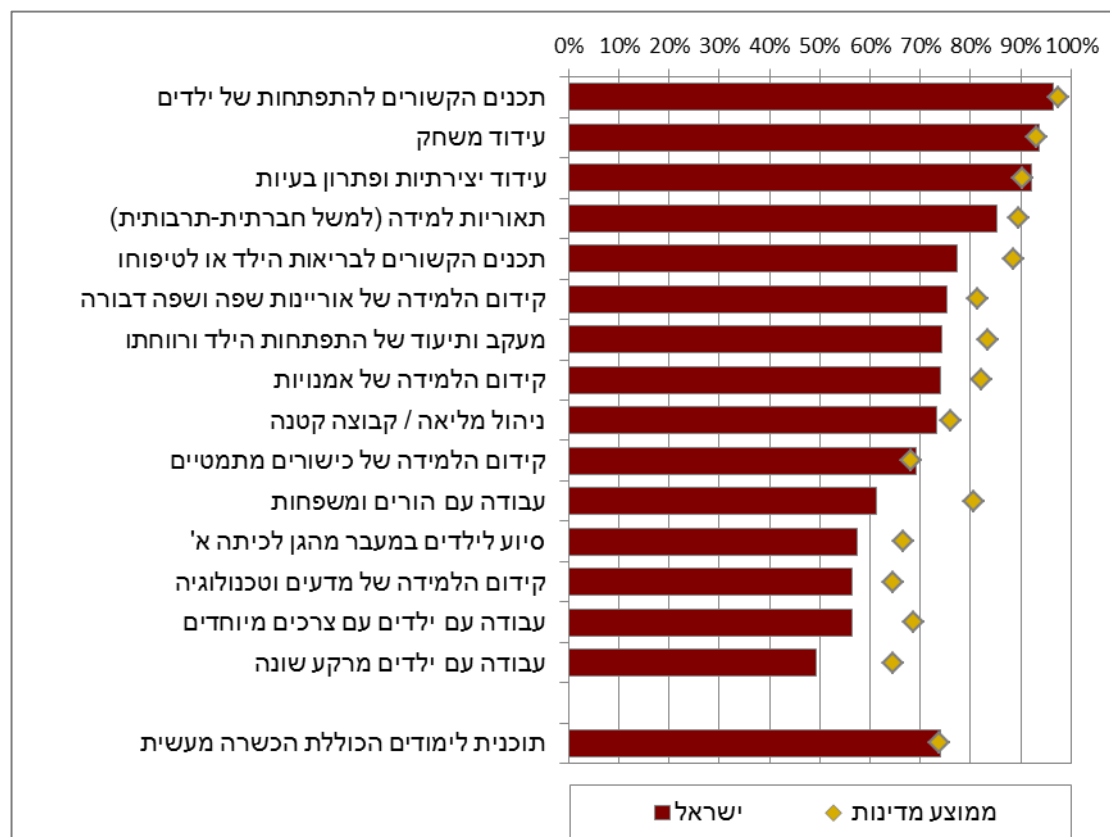
נושאים בהכשרת צוות הגן לעבודה עם ילדים

אלו מבין חברות צוות הגן שהשיבו בחיוב על השאלות הנוגעות להשלמת הלימודים שלהן או לקבלת הכשרה מקצועית שהכשירו אותן לעבודה עם ילדים, התבקשו לתאר אילו נושאים נכללו בלימודים אלו/הכשרה זו. על כן, השיעורים שיוצגו להלן אינם נוגעים לכלל אוכלוסיית צוות הגן אלא מתייחסים רק לחברות הצוות אשר עברו לימודים או הכשרה מקצועית לעבודה עם ילדים (בישראל כ-90% מן הגגנות ו-70% מחברות הצוות המסייע, כאמור).

למעלה מ-90% מחברות צוות הגן בישראל שדיווחו על שהשלימו לימודים או הכשרה מקצועית שהכשירו אותן לעבודה עם ילדים ציינו כי בהכשרתן נכללו 'תכנים הקשורים להתפתחות של ילדים' (התפתחות חברתית-רגשית, מוטורית, קוגניטיבית, ויסות עצמי), 'עידוד משחק' ו-'עידוד יצירתיות ופתרון בעיות' (להלן הנושאים השכיחים ביותר בהכשרה לעבודה עם ילדים) (תרשים 41). נושאים אלו הם גם השכיחים בהכשרת צוות הגן לעבודה עם ילדים בממוצע המדינות שהשתתפו במחקר, ובשיעורים דומים לישראל. לעומת זאת, הנושאים הפחות שכיחים בהכשרה לעבודה עם ילדים בישראל הם 'סיוע לילדים במעבר מהגן לכיתה א', 'קידום הלמידה של מדעים וטכנולוגיה', 'עבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים' ו-'עבודה עם ילדים מרקע שונה'. על הללו דיווחו פחות מ-60% מחברות צוות הגן שדיווחו כי השלימו לימודים או הכשרה מקצועית שהכשירו אותן לעבודה עם ילדים. נושאים אלו (לצד 'קידום הלמידה של כישורים מתמטיים') הם גם השכיחים פחות בהכשרת צוות הגן לעבודה עם ילדים בממוצע המדינות שהשתתפו במחקר, אף כי שיעורי הדיווח גבוהים בממוצע המדינות מאשר בישראל. למעשה, פרט לשלושת הנושאים השכיחים בהכשרה לעבודה עם ילדים בישראל, הרי שמרבית הנושאים האחרים נפוצים יותר בהכשרה לעבודה עם ילדים בממוצע המדינות, ובפרט ניכרים הפערים בנושאים 'עבודה עם הורים ומשפחות' (61% בישראל לעומת 81% בממוצע המדינות), 'עבודה עם ילדים מרקע שונה' (49% לעומת 65%, בהתאמה), 'תכנים הקשורים לבריאות הילד או לטיפול האישי שלו' (77% לעומת 88%, בהתאמה), ו-'עבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים' (56% לעומת 69%, בהתאמה) (תרשים 41). שיעורי חברות צוות הגן בישראל שדיווחו כי אחד מבין ארבעת הנושאים הללו נכללו בהכשרתן לעבודה עם ילדים, הם הנמוכים ביותר מבין כל המדינות שהשתתפו במחקר (רק בנושא האחרון, שיעור דומה נרשם בצ'ילה).

מעניין לציין כי בנושאים מסוימים בהכשרה נרשמו שיעורים גבוהים במיוחד במדינות מסוימות: הנושא 'עבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים' נפוץ במיוחד בהכשרת צוות הגן לעבודה עם ילדים בטורקיה וביפן (כ-85%), הנושא 'סיוע לילדים במעבר מהגן לכיתה א' – בטורקיה (90%), הנושא 'מעקב ותייעוד התפתחות הילד, רווחתו הרגשית-חברתית והלמידה שלו' – ביפן (96%), הנושאים 'קידום הלמידה של מדעים וטכנולוגיה' וכן 'כישורים מתמטיים' – בנורבגיה (כ-90% וכ-80%, בהתאמה) ובטורקיה (כ-85%), וכן הנושא 'ניהול מליאה / קבוצה קטנה' – בקוריאה ובטורקיה (כ-92%).

תרשים 5: נושאים שנכללו בלימודים או בהכשרה המקצועית שהכשירו את צוות הגן לעבודה עם ילדים

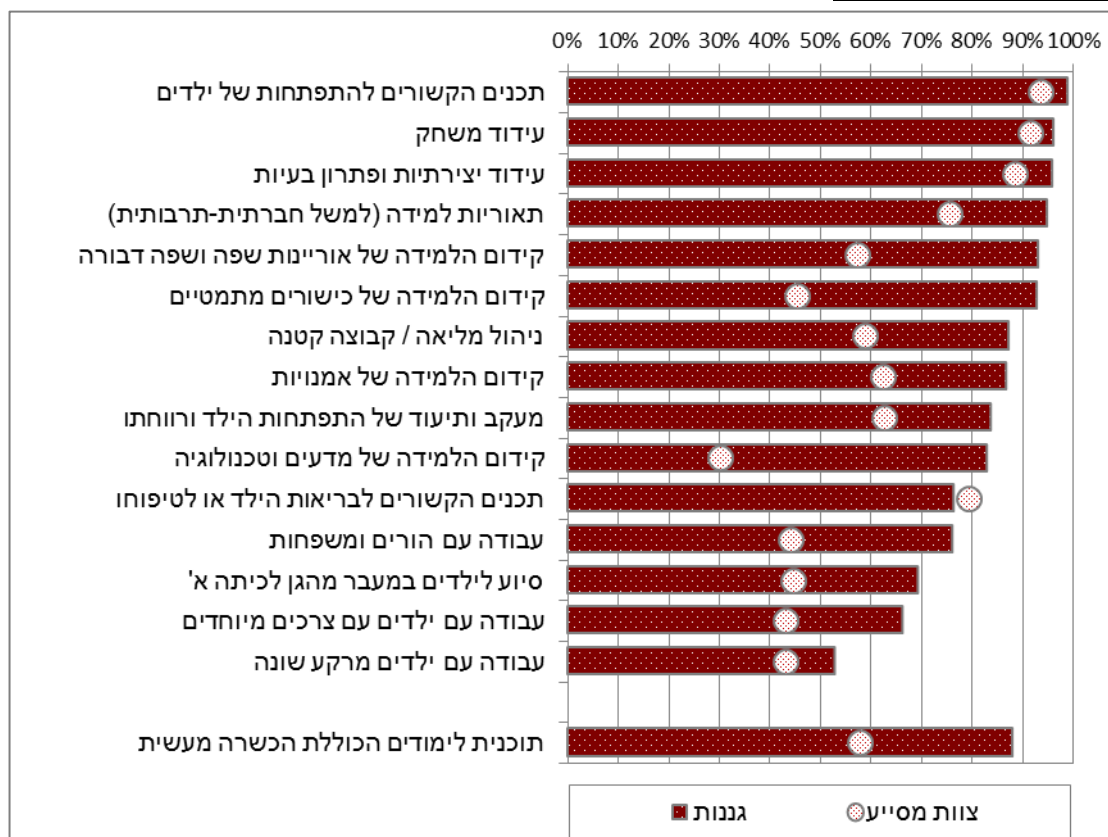


הערה: הנושאים מוצגים בסדר יורד על פי שיעורי הדיווח בכלל ישראל.
מקור למידע: OECD (2019), תרשים 3.4

בישראל, שיעורים גבוהים יותר של גננות דיווחו כי מרבית הנושאים המצוינים לעיל נכללו בהכשרתן לעבודה עם ילדים, בהשוואה לשיעורי חברות הצוות המסייע שדיווחו על כך. זאת למעט שיעורים דומים יחסית בשתי הקבוצות עבור שלושת הנושאים השכיחים ביותר בהכשרת צוות הגן – 'תכנים הקשורים להתפתחות של ילדים', 'עידוד משחק' ו-'עידוד יצירתיות ופתרון בעיות' – וכן עבור הנושא 'תכנים הקשורים לבריאות הילד או לטיפולו האישי' (תרשים 42 ולוח 27). בישראל, נושאים הנוגעים לקידום למידה – בעיקר של מדעים וטכנולוגיה (83% ו-30%, בהתאמה), של כישורים מתמטיים (93% ו-45%, בהתאמה) ושל אוריינות שפתית ושפה דבורה (93% ו-57%, בהתאמה) – הם נושאים שכיחים בעיקר בהכשרת גננות והרבה פחות מכך בהכשרת הצוות המסייע. גם הנושאים 'עבודה עם הורים ומשפחות' (76% ו-44%, בהתאמה) ו-'ניהול מליאה / קבוצה קטנה' (87% ו-59%, בהתאמה) נכללו בלימודים.

בהתאמה) שכיחים הרבה יותר בהכשרת גננות מאשר בהכשרת הצוות המסייע בישראל. זאת ועוד, שיעורי הדיווח על הכללת שלושת נושאים אלו של קידום למידה – אוריינות שפה ושפה דבורה, כישורים מתמטיים, ומדעים וטכנולוגיה – בהכשרת גננות בישראל הם מהגבוהים בקרב המדינות שהשתתפו במחקר (לצד נורבגיה), ואילו שיעורי הדיווח על הכללתם בהכשרת הצוות המסייע בישראל הם הנמוכים בקרב המדינות. למעשה, פרט לשלושת הנושאים השכיחים ביותר בהכשרת צוות הגן, שיעורי חברות הצוות המסייע שדיווחו על הכללת נושא מסוים בהכשרתן הם הנמוכים ביותר בקרב המדינות שהשתתפו במחקר.

תרשים 6: נושאים שנכללו בלימודים או בהכשרה המקצועית לעבודה עם ילדים, דיווחי הגננות והצוות המסייע בישראל



הערה: הנושאים מוצגים בסדר יורד לפי שיעורי הדיווח בקרב גננות ישראל.
מקור למידע: OECD (2019), טבלאות BMUL.ROLE.PREC_CDEV-I BMUL.ROLE.PREQ_PROC

שילוב הכשרה מעשית בתכנית הלימודים או ההכשרה של צוות הגן חיונית להכנת חברות הצוות לעבודה עם ילדים ולהתמודדות עם אתגרי התפקיד. כשלושה רבעים מחברות צוות הגן בישראל (74%) שעברו הכשרה לעבודה עם ילדים, דיווחו כי זו כללה הכשרה מעשית. שיעור זה דומה לממוצע המדינות (74%) (תרשים 41). בישראל, שילוב הכשרה מעשית נפוץ יותר בהכשרת גננות (88%) מאשר בהכשרת הצוות המסייע (58%) (תרשים 42). תופעה זו ייחודית לישראל, שכן בכל שאר המדינות שבהן קיימת הבחנה מוגדרת בין תפקיד הגננות והצוות המסייע, שיעורי המדווחות על שילוב הכשרה מעשית בקרב גננות דומים לאלו שבקרב הצוות המסייע.

את הנתונים שהוצגו לעיל יש לבחון גם אל מול ההבדל בין הגננות לבין חברות הצוות המסייע בהשלמת לימודים או הכשרה מקצועית לעבודה עם ילדים (כ-90% מן הגננות ו-70%

מחברות הצוות המסייע, כמוצג בלוח 26). למעשה, 76% מבין כלל הגננות השלימו לימודים או הכשרה מקצועית לעבודה עם ילדים אשר כללה הכשרה מעשית, וזאת לעומת 39% בלבד מבין כלל חברות הצוות המסייע. משמעות הדבר: שיעור אלו שהכשרתם לעבודה עם ילדים כללה הכשרה מעשית הוא כפול בקרב גננות לעומת שיעור זה בקרב הצוות המסייע.

במבט פנים-ישראלי (לוח 27), בגנים דוברי הערבית בעיקר חברות הצוות המסייע, ובמידה פחותה גם גננות, דיווחו בשיעורים גבוהים יותר על הכללת מרבית הנושאים (פרט לנושאים השכיחים ביותר) בהכשרתן לעבודה עם ילדים, בהשוואה לשיעורים המקבילים בגנים דוברי העברית. לעומת זאת, שילוב הכשרה מעשית נפוץ מעט יותר בגנים דוברי העברית מאשר באלו דוברי הערבית, בעיקר בקרב הצוות המסייע (60% לעומת 50%, בהתאמה) ופחות מכך בקרב הגננות (89% לעומת 84%, בהתאמה).

לוח 5: נושאים שנכללו בלימודים או בהכשרה המקצועית לעבודה עם ילדים, דיווחי הגננות והצוות המסייע בישראל ולפי מגזר שפה

דוברי ערבית	דוברי עברית	כלל ישראל		
99%	99%	99%	תכנים הקשורים להתפתחות של ילדים	גננות
98%	96%	96%	עידוד משחק	
98%	96%	96%	עידוד יצירתיות ופתרון בעיות	
97%	95%	95%	תאוריות למידה (למשל חברתית-תרבותית)	
91%	94%	93%	קידום הלמידה של אוריינות שפה ושפה דבורה	
92%	93%	93%	קידום הלמידה של כישורים מתמטיים	
88%	87%	87%	ניהול מליאה / קבוצה קטנה	
96%	85%	87%	קידום הלמידה של אמנויות	
92%	82%	84%	מעקב ותיעוד של התפתחות הילד ורווחתו	
90%	81%	83%	קידום הלמידה של מדעים וטכנולוגיה	
88%	74%	76%	תכנים הקשורים לבריאות הילד או לטיפוחו	
84%	74%	76%	עבודה עם הורים ומשפחות	
85%	65%	69%	סיוע לילדים במעבר מהגן לכיתה א'	
83%	62%	66%	עבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים	
72%	48%	53%	עבודה עם ילדים מרקע שונה	
84%	89%	88%	תכנית לימודים הכוללת הכשרה מעשית	צוות מסייע
96%	93%	94%	תכנים הקשורים להתפתחות של ילדים	
98%	89%	92%	עידוד משחק	
93%	87%	88%	עידוד יצירתיות ופתרון בעיות	
86%	72%	76%	תאוריות למידה (למשל חברתית-תרבותית)	
75%	52%	57%	קידום הלמידה של אוריינות שפה ושפה דבורה	
74%	36%	45%	קידום הלמידה של כישורים מתמטיים	
72%	55%	59%	ניהול מליאה / קבוצה קטנה	
89%	54%	62%	קידום הלמידה של אמנויות	
87%	55%	63%	מעקב ותיעוד של התפתחות הילד ורווחתו	
58%	21%	30%	קידום הלמידה של מדעים וטכנולוגיה	
96%	74%	80%	תכנים הקשורים לבריאות הילד או לטיפוחו	
75%	34%	44%	עבודה עם הורים ומשפחות	
70%	36%	45%	סיוע לילדים במעבר מהגן לכיתה א'	
59%	38%	43%	עבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים	
67%	36%	43%	עבודה עם ילדים מרקע שונה	
50%	60%	58%	תכנית לימודים הכוללת הכשרה מעשית	

ממכלול ממצאים אלו על ההכשרה של חברות צוות הגן לעבודה עם ילדים ועל הנושאים בהכשרות אלו עולות מספר מסקנות: (א) שיעור חברות צוות הגן שהוכשרו לעבודה עם ילדים דומה בישראל (77%) ובממוצע המדינות (79%); (ב) בישראל, הכשרה לעבודה עם ילדים נפוצה יותר בקרב גננות (89%) מאשר בקרב הצוות המסייע (70%), ובפרט כשזו כוללת הכשרה מעשית (78% מבין כלל הגננות לעומת 41% מבין כלל חברות הצוות המסייע); (ג) מדרג הנושאים בהכשרות צוותי הגן לעבודה עם ילדים בישראל דומה לזה שבממוצע המדינות, אף כי שיעורי הדיווח בישראל נמוכים יותר לרוב. מבין המדינות שהשתתפו במחקר, ישראל בולטת לטובה בהכללת נושאים של קידום למידה – מדעים וטכנולוגיה, כישורים מתמטיים, אוריינות שפתית ושפה דבורה – בהכשרה של גננות, ובולטת לרעה בהכללת נושאים אלו בהכשרה של הצוות המסייע.

מבט-על: קשר בין הכשרת צוות הגן ובין מאפייני הצוות ואיכות תהליכי ההוראה בגן

ישנם היבטים שונים לאיכות התהליכים המתרחשים בגן. בחלק זה נבחן שני היבטים מרכזיים של פרקטיקות הנוגעות לעבודה עם ילדים בקבוצה: שימוש בפרקטיקות פדגוגיות אדפטיביות לקידום למידה והתפתחות של ילדים, וכן הענקת תמיכה התנהגותית לילדי הגן (להרחבה ראו פרק 2). איכות התהליכים בגן עשויה להיות מושפעת מגורמים רבים, ובהם מאפייני הרקע של צוות הגן וההכשרה שלהם. במחקר ניסו לעמוד על קשר אפשרי בין היבטים של איכות התהליכים המתרחשים בגן (משתנים מוסברים/ תלויים) ובין מאפייני הרקע של צוות הגן (משתנים מסבירים/בלתי תלויים, כגון: השכלה פורמלית, ותק בתפקיד, תפקיד, היקף משרה, סטטוס העסקה)¹, תוך בקרה על מאפייני הגן (כגון מספר הילדים בגן, יחס בין אנשי צוות הגן ומספר הילדים בגן, שיעור הילדים מרקע חברתי-כלכלי נמוך, מיקום הגן: בעיר או בכפר, וניהול גן: פרטי או ציבורי). בבואנו לנתח את הממצאים, יש להביא בחשבון את ההבדלים הניכרים בישראל בין מאפייני הרקע וההכשרה של הגננות ובין מאפיינים אלו בקרב חברות הצוות המסייע.

בישראל נמצא כי חברות צוות גן בעלות תואר אקדמי נוטות להשתמש בפרקטיקות פדגוגיות אדפטיביות יותר מאשר עמיתותיהן חסרות ההשכלה האקדמית (כך גם בגרמניה וצ'ילה). תמונה דומה נמצאה גם בעבור חברות צוות גן שהוכשרו לעבודה עם ילדים בהשוואה לאלו שלא הוכשרו לכך (קשר דומה נמצא גם בצ'ילה, יפן, קוריאה וטורקיה). נוכח ההבדלים בדרישות התפקיד בנוגע להשכלה וכן בנוגע להכשרה לעבודה עם ילדים (כפי שהוצגו בפרק זה), אין זה מפתיע כי בישראל גננות נוטות יותר להשתמש בפרקטיקות פדגוגיות אדפטיביות מאשר חברות הצוות המסייע (וכך גם מנהלות גנים וגננות בצ'ילה, יפן וקוריאה). לעומת זאת, לא נמצאו קשרים בין מאפייני הרקע וההשכלה של חברות צוות הגן ובין שימוש בפרקטיקות שנועדו להעניק תמיכה התנהגותית.

¹ חלק ממשנתנים אלו תוארו בפירוט בפרקים קודמים ואילו חלק אחר, כגון היקף משרה וסטטוס העסקה, יתוארו בפרקים הבאים.

השלכות לגבי מדיניות

תמיכה בהשתתפות צוות הגן בתכניות הכשרה שממוקדות בעבודה עם ילדים צעירים

בישראל ובמדינות רבות נמצא שחברות צוות גן בעלות הכשרה אקדמית וכאלו שהוכשרו לעבודה עם ילדים נוטות יותר, בהשוואה לעמיתותיהן חסרות ההשכלה האקדמית ולאלו שלא הוכשרו לעבודה עם ילדים, להשתמש בפרקטיקות פדגוגיות אדפטיביות – פרקטיקות המאפשרות להן להתאים את דרכי עבודתן לצרכים ההתפתחותיים של הילדים. על כן, בעיצוב מדיניות הנוגעת להכשרת צוות הגן, קיימת חשיבות בהצבת דרישות-סף מוקדמות הנוגעות להשכלה של הגננות, וכך גם בהצבת דרישות להכשרה לעבודה עם ילדים של חברות הצוות המסייע, בין אם קודם קבלתן לתפקיד ובין אם בפיתוח המקצועי שלהן לאורך מילוי תפקידן. כל זאת, כדי שכלל חברות הצוות יוכלו לספק מענה מיטבי המותאם לצרכים הפרטניים של הילדים השונים ולתחומי העניין המגוונים שלהם.

עידוד פרקטיקות מיטביות בתכניות ההכשרה ושילוב מרכיב על הכשרה מעשית

אין די בעידוד השתתפות בתכניות להכשרה, בין שזו השכלה פורמלית ובין שאלו תכניות ייעודיות להכשרה לעבודה עם ילדים. לשם קידום ההתפתחות ההוליסטית, הלמידה והקניית הכישורים, וכן רווחת הילדים, יש גם להבטיח כי השתתפות בתכניות אלו תסייע בידי חברות הצוות להבין מה הן פרקטיקות מיטביות רצויות ותביא אותן לאמץ ולהפעילן בשטח. כמו כן, יש חשיבות בשילוב הכשרה מעשית בתכניות, קרי עבודה בשדה (עם ילדים בגני הילדים), ובישראל הדבר נדרש אף יותר בקרב חברות הצוות המסייע.

הגננות כסוכנות של שינוי בקרב צוות הגן

במדינות דוגמת ישראל, שבהן קיים הבדל בין דרישות הסף להכשרה של הגננות ובין אלו הנדרשות מן הצוות המסייע, ניכר ביניהן פער בהשכלה הפורמלית ובהכשרה לעבודה עם ילדים. יש לתת בידי הגננות כלים, שבעזרתם יוכלו להנחות ולהדריך את חברות הצוות המסייע (ואת יתר חברות צוות הגן) בשימוש וביישום של פרקטיקות מיטביות – לקידום הלמידה, ההתפתחות והרווחה של הילדים. הכללת הנושא 'מנהיגות פדגוגית' יכולה להוות בסיס לכך (נפוץ בכל המדינות פרט לגרמניה, 75% מהגננות בישראל דיווחו כי נושא זה נכלל בהכשרתן).

7.3. פיתוח מקצועי של צוות הגן

גם לאחר השלמת הלימודים וההכשרה המקצועית, בטרם הכניסה למקצוע, ככל שזו התקיימה, הפיתוח המקצועי של חברות צוות הגן נמשך במהלך מילוי תפקידן. חברות צוות הגן נשאלו על אודות ההשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי במהלך השנה שקדמה להעברת הסקר. השאלות התייחסו לנקודות הבאות: סוגי הפעילויות, התכנים בפעילויות, הנושאים שבהם יש צורך רב בפיתוח מקצועי, המניעים להשתתפות בפעילויות פיתוח מקצועי, החסמים בפני השתתפות זו והתמיכה המוענקת לשם עידוד ההשתתפות בפעילויות אלו. השתתפות רציפה וממושכת בפעילויות לפיתוח מקצועי היא אחד האפיקים המבטיחים ביותר לקידום ולשיפור איכות התהליכים המתקיימים בגן, ובמחקר זה נעשה ניסיון לשפוך אור על היבטים שונים של הפיתוח המקצועי, על הקשר שלו לתהליכי איכות, ועל ההזדמנויות שהללו מציעים בפני קובעי המדיניות.

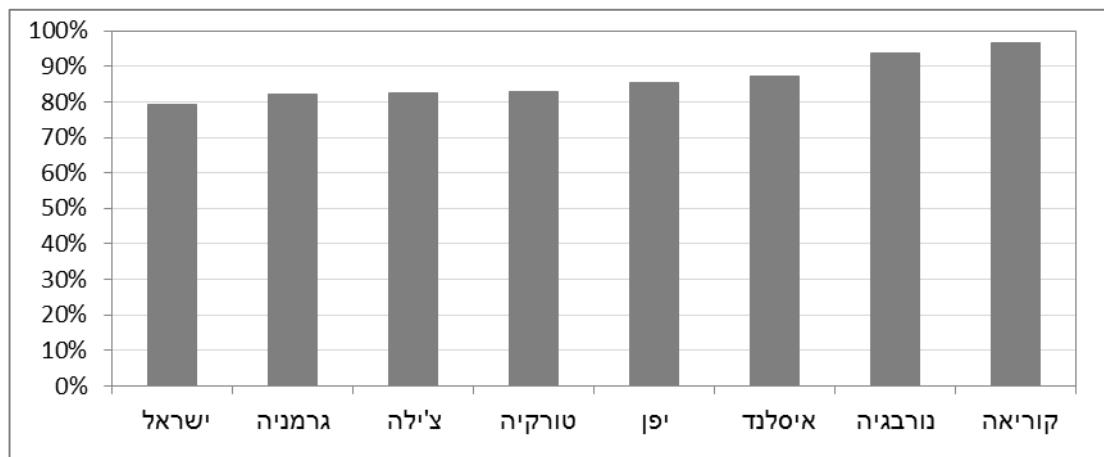
השתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי

בכל המדינות שהשתתפו במחקר, מרבית חברות צוות הגן השתתפו בפעילות כלשהי לפיתוח מקצועי בשנה שקדמה להעברת הסקר (86% בממוצע המדינות, לוח 28). בישראל, כ-80% מצוות הגן השתתפו בפעילויות לפיתוח מקצועי (לוח 28), בדומה לשיעורן בגרמניה, בצ'ילה ובטורקיה. שיעורים גבוהים במיוחד נרשמו בקוריאה (97%) ובנורבגיה (94%) (תרשים 43).

לוח 6: השתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי של צוות הגן

דוברי ערבית	דוברי עברית	ממוצע המדינות	כלל ישראל	צוות הגן
85%	78%	86%	79%	

תרשים 7: השתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי של צוות הגן, פירוט המדינות שהשתתפו במחקר

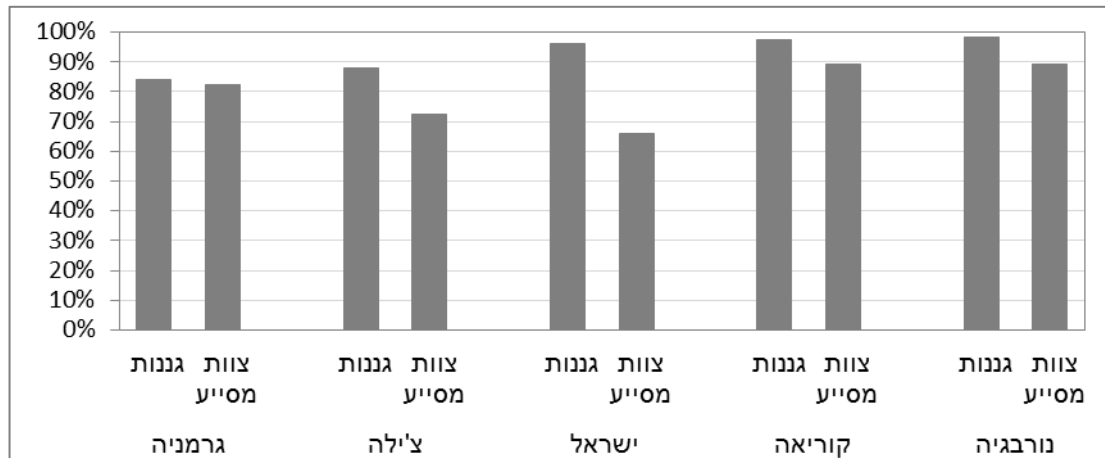


הערה: המדינות מסודרות בסדר עולה לפי שיעור חברות צוות הגן שהשתתפו בפעילויות לפיתוח מקצועי בשנה שקדמה להעברת הסקר.

מקור למידע: OECD (2019), טבלה BMUL.ROLE.PD_TYPE

חשוב לציין כי שיעורי ההשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי גבוהים יותר בקרב גננות (96%, בדומה לשיעורים הגבוהים שנרשמו בקוריאה ובנורבגיה) מאשר בקרב הצוות המסייע (66% – השיעור הנמוך ביותר מבין כל המדינות שהשתתפו במחקר). מגמה דומה נמצאה במרבית המדינות שהשתתפו במחקר, פרט לגרמניה, שבה נרשמו שיעורים דומים של פיתוח מקצועי בקרב הגננות ובקרב חברות הצוות המסייע. בישראל הפער בשיעורי ההשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי בין הגננות ובין חברות הצוות מסייע הוא הגדול מבין כל המדינות (תרשים 44).

תרשים 8: השתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי של הגננות והצוות המסייע, פירוט המדינות שהשתתפו במחקר



הערה: המדינות מסודרות בסדר עולה לפי שיעור הגננות שהשתתפו בפעילויות לפיתוח מקצועי בשנה שקדמה להעברת הסקר. מוצגות רק מדינות בהן קיימת הגדרה מובחנת ומבדלת בין גננות וצוות מסייע בצוות הגן.
מקור למידע: OECD (2019), טבלה BMUL.ROLE.PD_TYPE

בעוד שבקרב גננות שיעורי ההשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי דומים בשני מגזרי השפה (כ-96%), הרי שבקרב חברות הצוות המסייע נמצא הבדל בין המגזרים בשיעורי ההשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי: כשלושה רבעים (75%) מהן דיווחו על השתתפות בפעילויות אלה בגנים דוברי הערבית לעומת רק כשני שלישים (63%) בגנים דוברי העברית. (לוח 29).

לוח 7: השתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי של הגננות והצוות המסייע

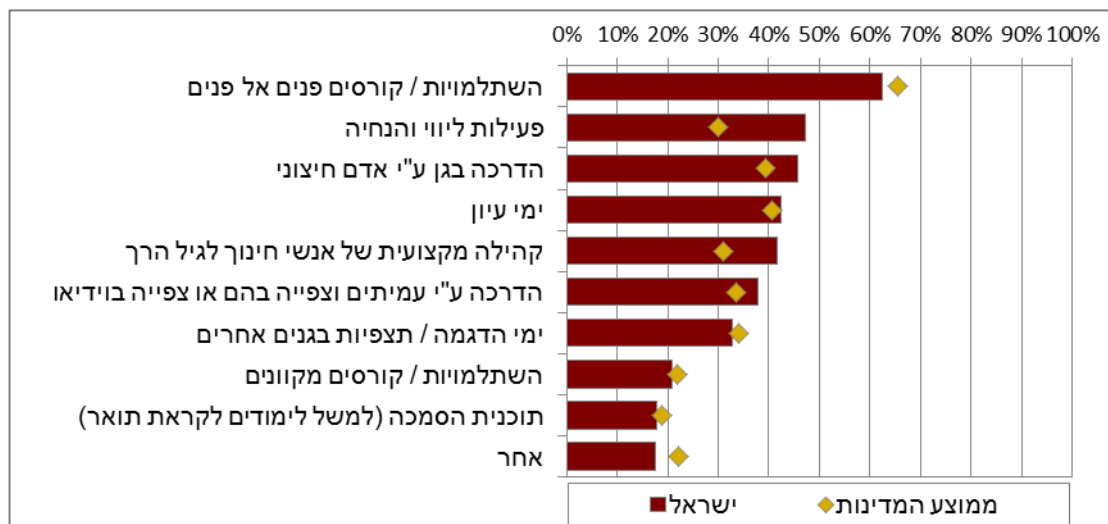
דוברי ערבית	דוברי עברית	כלל ישראל	
97%	96%	96%	גננות
75%	63%	66%	צוות מסייע

כפועל יוצא מההבדלים בהשכלה הפורמלית בין הגננות וחברות הצוות המסייע (לוח 24 ותרשים 38) ומשיעורי ההשתתפות שלהן בפעילויות לפיתוח מקצועי, נמצא שחברות צוות גן שהן בעלות השכלה אקדמית נוטות להשתתף בשיעורים גבוהים יותר בפעילויות לפיתוח מקצועי, בהשוואה לעמיתותיהן החסרות השכלה כזו. ממצא זה תקף בכל המדינות שהשתתפו במחקר, פרט לטורקיה, ובייחוד ניכר הפער בישראל. משמעות הממצא היא שדווקא חברות צוות הגן שנזקקות יותר לפיתוח מקצועי, על פי רוב חברות צוות מסייע ללא השכלה אקדמית, נוטות פחות להשתתף בפעילות זו. ייתכן שהדבר נובע מהבדלים הנוגעים להעדפה להשתתפות בפעילות לפיתוח מקצועי, להגדרת תפקיד ותחומי אחריות, להיבטים הקשורים בהעסקה, לנגישות, לקיום חסמים ו/או גורמים המעודדים להשתתפות בפעילות זו ועוד. כך או כך, מדיניות מוסדרת עשויה לתרום לאיזון בהנגשת פעילויות לפיתוח מקצועי עבור חברות צוות הגן ובתמיכה בהשתתפות בהן, גם מעבר להבדלים בין גננות וחברות צוות מסייע.

מדרג סוגי הפעילויות לפיתוח מקצועי שחברות צוות הגן בישראל השתתפו בהן דומה בעיקרו למדרג זה בממוצע המדינות שהשתתפו במחקר (תרשים 45). גם שיעורי הדיווח על השתתפות בכל אחד מסוגי הפעילויות דומה, פרט לכך שבישראל גבוהים שיעורי

ההשתתפות בפעילויות ליווי והנחיה (47% לעומת 30%, בהתאמה) ובקהילות מקצועיות של אנשי חינוך לגיל הרך (42% לעומת 31%, בהתאמה).

תרשים 9: סוגי הפעילויות לפיתוח מקצועי בהן השתתפו חברות צוות הגן



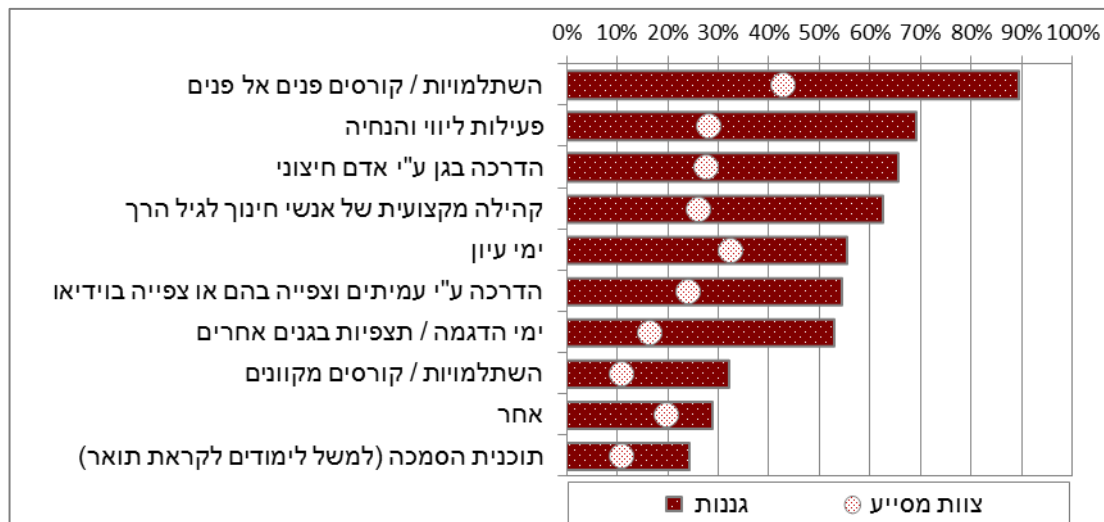
הערה: סוגי הפעילויות מסודרים בסדר יורד לפי שיעורי ההשתתפות של צוות הגן בישראל בהן.
מקור למידע: OECD (2019), טבלה BMUL.ROLE.PD_TYPE.

מבין סוגי הפעילויות לפיתוח מקצועי (תרשים 46 ולוח 30), הרי שב ישראל נרשמו שיעורי ההשתתפות הגבוהים ביותר בהשתלמויות/קורסים פנים אל פנים, וזאת הן בקרב גננות (89%) והן בקרב הצוות המסייע (43%). כך גם בכל המדינות פרט לקוריאה. כשני שלישים מן הגננות בישראל דיווחו גם על ההשתתפות בפעילויות ליווי והנחיה (69%), על הדרכה שקיבלו בגן על ידי אדם חיצוני (66%), ועל ההשתתפות בקהילה מקצועית של אנשי חינוך לגיל הרך (63%). שיעורי ההשתתפות של גננות בישראל בפעילויות אלו לפיתוח מקצועי הם הגבוהים ביותר מבין דיווחי הגננות בכל המדינות שהשתתפו במחקר, בין אם קיימת בהן הבחנה מוגדרת בין גננות וחברות צוות מסייע ובין אם לאו. על ההשתתפות בפעילויות אלו דיווחו מעט יותר מרבע מחברות הצוות המסייע בישראל, שיעורי דיווח שאינם הגבוהים או הנמוכים ביותר בהשוואה לשיעורים בקרב חברות הצוות המסייע במדינות שהשתתפו במחקר. במבט ישראלי, הרי שמצד אחד ההשתתפות בפעילויות מקוונות לפיתוח מקצועי איננה נפוצה באופן יחסי (32% מהגננות ו-11% מחברות הצוות המסייע), ורק שיעורי ההשתתפות בתכניות הסמכה נמוכים יותר, וגם זאת רק בקרב הגננות (24% ו-11%, בהתאמה). מצד שני, בהשוואה למדינות שהשתתפו במחקר הרי ששיעורים אלו של גננות (בעיקר) ושל צוות מסייע בישראל שדיווחו על ההשתתפות בהשתלמויות/קורסים מקוונים, גבוהים יחסית לשיעורים המקבילים במרבית המדינות. השיעורים הגבוהים ביותר, ובפרט ניכר, נרשמו בקוריאה (83% בקרב גננות ו-62% בקרב חברות הצוות המסייע).

במבט פנים-ישראלי, הרי שמדרג ההשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי דומה מאוד בקרב גננות בגנים בשני מגזרי השפה (לוח 30). אך יש לשים לב כי דיווחי הגננות על ההשתתפות בכל אחד מסוגי הפעילויות לפיתוח מקצועי גבוהים יותר בגנים דוברי הערבית, בהשוואה לשיעורים בגנים דוברי העברית, פרט לשיעורי ההשתתפות דומים בהשתלמויות/קורסים (פנים אל פנים וגם מקוונים), בתכניות הסמכה ובקהילות מקצועיות. הפערים בין גננות משני מגזרי השפה ניכרים במיוחד בהשתתפות בפעילויות ליווי והנחיה (83% לעומת 66%, בהתאמה),

בהדרכה בגן על ידי אדם חיצוני (77% לעומת 62%, בהתאמה) או בהדרכה על ידי עמיתים וצפייה בהם או צפייה בווידיאו כחלק ממערך פורמלי של פיתוח מקצועי (64% לעומת 52%, בהתאמה), וכן בהשתתפות בימי עיון (64% לעומת 53%, בהתאמה).

תרשים 10: סוגי הפעילויות לפיתוח מקצועי שבהם השתתפו הגננות והצוות המסייע בישראל



הערה: סוגי הפעילויות מסודרים בסדר יורד לפי שיעורי ההשתתפות של הגננות בהן.
מקור למידע: OECD (2019), טבלה BMUL.ROLE.PD_TYPE

לוח 8: סוגי הפעילויות לפיתוח מקצועי שבהם השתתפו הגננות והצוות המסייע בישראל ולפי מגזר שפה

דוברי ערבית	דוברי עברית	כלל ישראל		
87%	90%	89%	השתלמויות / קורסים פנים אל פנים	גננות
83%	66%	69%	פעילות ליווי והנחיה	
77%	62%	66%	הדרכה בגן ע"י אדם חיצוני	
63%	62%	63%	קהילה מקצועית של אנשי חינוך לגיל הרך	
64%	53%	55%	ימי עיון	
64%	52%	55%	הדרכה ע"י עמיתים וצפייה בהם או צפייה בווידיאו	
59%	51%	53%	ימי הדגמה / תצפיות בגנים אחרים	
29%	33%	32%	השתלמויות / קורסים מקוונים	
52%	19%	29%	אחר	
28%	23%	24%	תוכנית הסמכה (למשל לימודים לקראת תואר)	צוות מסייע
48%	41%	43%	השתלמויות / קורסים פנים אל פנים	
49%	22%	28%	פעילות ליווי והנחיה	
45%	22%	27%	הדרכה בגן ע"י אדם חיצוני	
38%	22%	26%	קהילה מקצועית של אנשי חינוך לגיל הרך	
35%	32%	32%	ימי עיון	
40%	19%	24%	הדרכה ע"י עמיתים וצפייה בהם או צפייה בווידיאו	
40%	9%	16%	ימי הדגמה / תצפיות בגנים אחרים	
13%	10%	11%	השתלמויות / קורסים מקוונים	
39%	13%	20%	אחר	
21%	8%	11%	תוכנית הסמכה (למשל לימודים לקראת תואר)	

גם בקרב הצוות המסייע, הדיווחים על השתתפות בכל אחד מסוגי הפעילויות לפיתוח מקצועי גבוהים יותר בגנים דוברי הערבית, בהשוואה לשיעורים אלו בגנים דוברי העברית, פרט לשיעורי השתתפות דומים בהשתלמויות/קורסים (בעיקר מקוונים) ובימי עיון (לוח 8). הפערים בהשתתפות בסוגי הפעילויות לפיתוח מקצועי בין חברות הצוות המסייע בגנים דוברי הערבית ובין אלו בגנים דוברי העברית ניכרים במיוחד בהשתתפות בימי הדגמה ותצפיות בגנים אחרים (40% לעומת 9%, בהתאמה), בפעילויות ליווי והנחיה (49% לעומת 22%, בהתאמה) ובהדרכה בגן על ידי אדם חיצוני (45% לעומת 22%, בהתאמה), ובהשתתפות הדרכה ע"י עמיתים וצפייה בהם או צפייה בווידיאו כחלק ממערך פורמלי של פיתוח מקצועי (40% לעומת 19%, בהתאמה). להבדיל מהממצא בקרב הגנות, ישנם מספר הבדלים בולטים בין שני מגזרי השפה בנוגע למדרג ההשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי של הצוות המסייע בגנים: השתתפות בהשתלמויות/קורסים מקוונים וכן בימי עיון ממוקמים גבוה יותר (באופן יחסי) בגנים דוברי העברית, ואילו השתתפות בפעילויות ליווי והנחיה ממוקמת גבוה יותר בגנים דוברי הערבית.

ממכלול ממצאים אלו על אודות סוגי הפעילויות לפיתוח מקצועי שבהם השתתפו חברות צוות הגן עולות מספר מסקנות: (א) השתתפות חברות צוות הגן בישראל בפעילויות לפיתוח מקצועי (79%) נמוכה במקצת מזו בממוצע המדינות (86%); (ב) בישראל, השתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי נפוצה יותר בקרב גנות (96%, גבוה ביחס לשאר המדינות) מאשר בקרב חברות הצוות המסייע (66%, נמוך משאר המדינות); (ג) השתתפות בהשתלמויות/קורסים פנים אל פנים היא הנפוצה מבין סוגי הפיתוח המקצועי בישראל. ביחס לממוצע המדינות, הרי שבישראל גבוהים יותר שיעורי ההשתתפות בפעילויות ליווי והנחיה ובקהילות מקצועיות של אנשי חינוך לגיל הרך.

השלכות לגבי מדיניות

להציע מגוון פעילויות לפיתוח מקצועי (מונגשות לכלל הצוות) ולעודד השתתפות בהן

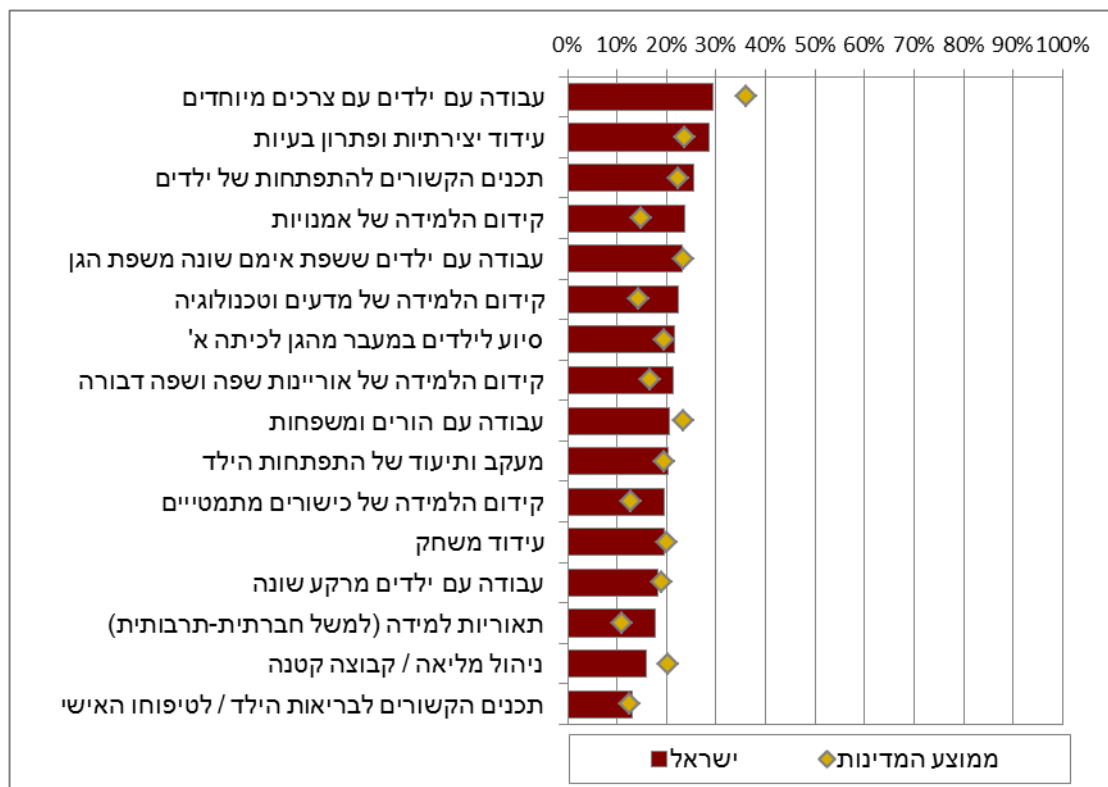
מן הספרות המחקרית עולה כי קיימת זיקה בין השתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי ובין איכות התהליכים בגן. יש לפעול כדי לספק מגוון פעילויות לפיתוח מקצועי, להבטיח את נגישותן ואף לעגן במדיניות חובת השתתפות בהן של כלל חברות צוות הגן, ובפרט של חברות הצוות המסייע, שכן הן נדרשות לכך במיוחד. נמצא ששיעורן של אלו בעלות השכלה אקדמית והכשרה לעבודה עם ילדים בקרב חברות הצוות המסייע נמוך (הן בהשוואה לצוות מסייע במדינות אחרות ועוד יותר מכך ביחס לגנות בישראל), ודווקא הן משתתפות פחות בפעילויות לפיתוח מקצועי. לדבר משנה חשיבות, שכן כמפורט בהמשך תת-פרק זה, לחברות הצוות המסייע צורך רב יותר בפיתוח מקצועי במרבית הנושאים, עומדים בפניהן חסמים משמעותיים להשתתפות בפעילויות של פיתוח מקצועי, ופחות מהן מקבלות תמיכה וסיוע להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי.

צורך בפיתוח מקצועי

חברות צוות הגן התבקשו לציין עד כמה יש להן כיום, קרי בעת עריכת הסקר, צורך בפיתוח מקצועי בתחומים שונים, וזאת על פני סולם בן 4 דרגות: "אין לי כל צורך", "צורך מועט", "צורך בינוני", ו-"צורך רב". להלן שיעורי המדווחות על "צורך רב" בפיתוח מקצועי בישראל.² חשוב לסייג ולציין כי דיווחים על צורך בפיתוח מקצועי בנושא נתון עלולים להיות מוגבלים למודעות ולהיכרות עם נושאים, הנגזרים מהשתתפות בפעילויות קודמות לפיתוח מקצועי וכן מאמונות מקצועיות.

שיעור חברות צוות הגן בישראל אשר הביעו צורך רב בפיתוח מקצועי עומד על שמינית (13%) ועד פחות משליש (29%) בתחומים השונים. שיעורים אלה בישראל על פי רוב דומים לשיעורים המקבילים בממוצע המדינות שהשתתפו במחקר ולעיתים אף גבוהים מהם במעט (תרשים 47).

תרשים 11: שיעור חברות צוות הגן שהביעו צורך רב בפיתוח מקצועי בתחומים הבאים



הערה: התחומים מסודרים בסדר יורד לפי שיעורי חברות צוות הגן בישראל שהביעו צורך רב בפיתוח מקצועי בהם.
מקור למידע: OECD (2019), טבלאות BMUL.ROLE.PDNEED_CDEV-I ו-BMUL.ROLE.PDNEED_PROC.

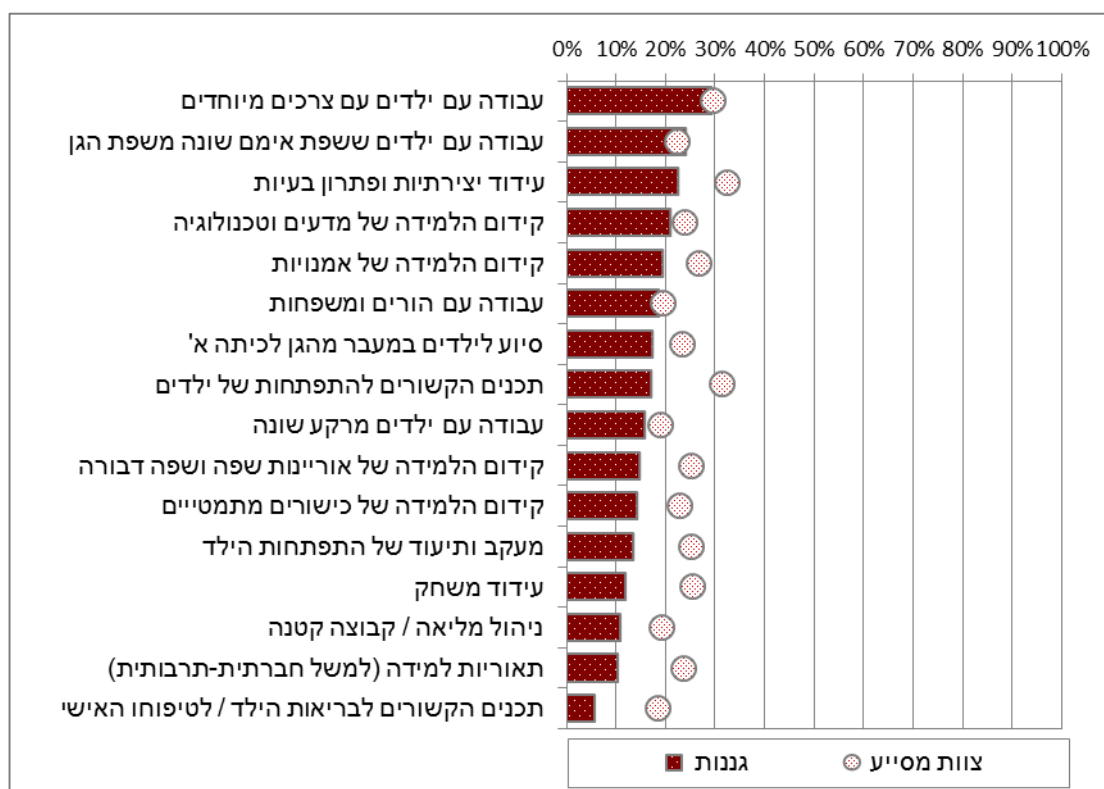
בתחומים הבאים שיעור חברות צוות הגן בישראל אשר הביעו צורך רב בפיתוח מקצועי גבוה בכ-5% עד כ-10% מאשר בממוצע המדינות שהשתתפו במחקר (תרשים 11): קידום

² יש לציין כי ככלל התמונה המובאת בפרק בנוגע לחברות צוות הגן שהביעו "צורך רב" בפיתוח מקצועי, תקפה וקיימת גם כאשר בוחנים את שיעור אלו שהביעו "צורך בינוני" או "צורך רב", מבחינת מדרג הנושאים. ועדיין, ניתן לזהות הבדלים מסוימים שהבולט בהם בקרב הגננות הוא בנושא 'עבודה עם ילדים ששפת האם שלהם שונה מהשפה הנהוגה בגן', אשר מדורג נמוך יותר במדרג, ואילו בקרב חברות הצוות המסייע הנושא 'תיאוריות למידה' מדורג גבוה יותר במדרג (אם מחשיבים גם את אלו שהביעו "צורך בינוני", בהשוואה למדרג שכולל רק את חברות הצוות המסייע שהביעו "צורך רב").

הלמידה של אומנויות, מדעים וטכנולוגיה, כישורים מתמטיים אוריינות שפה ושפה דבורה, וכן תיאוריות למידה ועידוד יצירתיות ופתרון בעיות. לעומת זאת, בנושא עבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים, אף שהוא מדורג בראש הנושאים שבהם יש צורך בפיתוח מקצועי, עדיין השיעור בישראל (29%) נמוך מזה שבממוצע המדינות (36%).

בכל האמור בגננות בישראל (תרשים 48 ולוח 31), הרי שכמעט שליש מהן הביעו צורך רב בפיתוח מקצועי בעבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים (29%), וכחמישית עד כרבע מהן ציינו בהקשר זה עבודה עם ילדים ששפת האם שלהם שונה משפת הגן (24%), עידוד יצירתיות ופתרון בעיות (22%), קידום הלמידה של מדעים וטכנולוגיה (21%) ואמנויות (19%) כמו גם עבודה עם ילדים ומשפחות (19%). בכל האמור בחברות הצוות המסייע בישראל, הרי שכשליש מהן הביעו צורך רב בפיתוח מקצועי בעידוד יצירתיות ופתרון בעיות (32%), בתכנים הקשורים להתפתחות הילד (32%) ועבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים (30%). צורך רב בפיתוח מקצועי בכל אחד מן התחומים האחרים צוין על ידי כחמישית עד כרבע מחברות הצוות המסייע בישראל.

תרשים 12: שיעור הגננות והצוות המסייע בישראל שהביעו צורך רב בפיתוח מקצועי בתחומים הבאים



הערה: התחומים מסודרים בסדר יורד לפי שיעורי הגננות בישראל שהביעו צורך רב בפיתוח מקצועי בהם.
מקור למידע: OECD (2019), טבלאות BMUL.ROLE.PDNEED_CDEV-I BMUL.ROLE.PDNEED_PROC

במבט פנים-ישראלי (לוח 31), הן שיעורי הגננות והן שיעורי הצוות המסייע שהביעו צורך רב בפיתוח מקצועי בתחום נתון בגנים דוברי העברית דומים לשיעורים המקבילים בגנים דוברי הערבית, ולעיתים אף גבוהים מהם. הפערים הניכרים ביותר בין גנים דוברי העברית לאלו דוברי הערבית נרשמו בצורך לפיתוח מקצועי בתכנים הקשורים להתפתחות של ילדים (גננות: 20% לעומת 8%, צוות מסייע: 35% לעומת 20%), עבודה עם ילדים ששפת האם

שלהם שונה משפת ההוראה בגן (גננות: 27% לעומת 14%), עבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים (גננות: 31% לעומת 21%), עידוד יצירתיות ופתרון בעיות (צוות מסייע: 35% לעומת 24%) ועידוד משחק (צוות מסייע: 28% לעומת 18%).

לוח 9: שיעור הגננות והצוות המסייע בישראל ובכל מגזר שפה שהביעו צורך רב בפיתוח מקצועי בתחומים הבאים

דוברי ערבית	דוברי עברית	כלל ישראל		
21%	31%	29%	עבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים	גננות
14%	27%	24%	עבודה עם ילדים ששפת האם שלהם שונה משפת הגן	
17%	24%	22%	עידוד יצירתיות ופתרון בעיות	
15%	22%	21%	קידום הלמידה של מדעים וטכנולוגיה	
16%	20%	19%	קידום הלמידה של אמנויות	
12%	20%	19%	עבודה עם הורים ומשפחות	
13%	18%	17%	סיוע לילדים במעבר מהגן לכיתה א'	
8%	20%	17%	תכנים הקשורים להתפתחות של ילדים	
11%	17%	16%	עבודה עם ילדים מרקע שונה	
10%	16%	15%	קידום הלמידה של אוריינות שפה ושפה דבורה	
7%	16%	14%	קידום הלמידה של כישורים מתמטיים	
8%	15%	13%	מעקב ותיעוד של התפתחות הילד, רווחתו והלמידה שלו	
7%	13%	12%	עידוד משחק	
8%	12%	11%	ניהול מליאה / קבוצה קטנה	
8%	11%	10%	תאוריות למידה (למשל חברתית-תרבותית)	
3%	6%	6%	תכנים הקשורים לבריאות הילד / לטיפולו האישי	צוות מסייע
28%	30%	30%	עבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים	
20%	23%	22%	עבודה עם ילדים ששפת האם שלהם שונה משפת הגן	
24%	35%	32%	עידוד יצירתיות ופתרון בעיות	
27%	23%	24%	קידום הלמידה של מדעים וטכנולוגיה	
27%	27%	27%	קידום הלמידה של אמנויות	
18%	20%	19%	עבודה עם הורים ומשפחות	
19%	25%	23%	סיוע לילדים במעבר מהגן לכיתה א'	
20%	35%	32%	תכנים הקשורים להתפתחות של ילדים	
17%	20%	19%	עבודה עם ילדים מרקע שונה	
22%	26%	25%	קידום הלמידה של אוריינות שפה ושפה דבורה	
21%	24%	23%	קידום הלמידה של כישורים מתמטיים	
20%	27%	25%	מעקב ותיעוד של התפתחות הילד, רווחתו והלמידה שלו	
18%	28%	25%	עידוד משחק	
16%	20%	19%	ניהול מליאה / קבוצה קטנה	
23%	24%	24%	תאוריות למידה (למשל חברתית-תרבותית)	
12%	20%	19%	תכנים הקשורים לבריאות הילד / לטיפולו האישי	

מעניין לציין כי במבט בין-לאומי, בעבור למעלה ממחצית הנושאים הרי ששיעורי חברות הצוות המסייע בישראל שהביעו צורך רב בפיתוח מקצועי הם הגבוהים מבין כל המדינות שהשתתפו במחקר. תופעה זו לא נצפתה בנושאים המיוחסים בעיקר אל תחום אחריותה של הגננת, כגון עבודה עם הורים ומשפחות, ניהול מליאה/קבוצה קטנה – וכן עבודה עם אוכלוסיות מיוחדות, כגון ילדים עם צרכים מיוחדים, ילדים מרקע שונה או כאלו ששפת האם שלהם שונה משפת הגן. אין לתלות תופעה זו בהיבטים תרבותיים הנוגעים לדגם ההשבה לשאלון, שכן הטיה כזו לא נצפתה בקרב הגננות. ייתכן שאף סביר כי הדבר קשור לכך

ששיעורי ההשתתפות של חברות הצוות המסייע בישראל בפעילויות לפיתוח מקצועי נמוכים מהשיעורים בשאר המדינות שהשתתפו במחקר, ולצד זאת, כפי שהוצג בתחילת הפרק, השכלתן הפורמלית חסרה והכשרתן לעבודה עם ילדים חלקית בלבד (בעיקר במגזר דוברי העברית), ומכאן הצורך הרב בפיתוח מקצועי בנושאים רבים.

במבט בין-לאומי על שלושת התחומים בכל מדינה, שבהם נרשמו שיעורי הדיווח הגבוהים ביותר של חברות צוות הגן (גננות וצוות מסייע יחד) שצינו כי קיים צורך רב בפיתוח מקצועי בנוגע אליהם (תרשים 49), הרי שפרט לקוריאה, בכל המדינות נרשם הצורך הרב ביותר בפיתוח מקצועי בתחום של עבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים. ממצא זה עומד בהלימה לצורך רב בפיתוח מקצועי בתחום זה, שהביעו מורים לתלמידי כיתות ז'-ט', והוא משקף את המודעות הגוברת לתלמידים אלו ולצורך בפיתוח מקצועי שייתן מענה לצורכיהם, אשר חלחלה לשכבות הגיל השונות במערכות חינוך במדינות רבות (בגנים לגיל הרך³ ובבתי ספר⁴).

תרשים 13: צמרת מדרג התחומים שבהם חברות צוות הגן הביעו צורך רב בפיתוח מקצועי בכל מדינה

גרמניה	איסלנד	צ'ילה	נורבגיה	טורקיה	ישראל	יפן	קוריאה
1	1	1	1	1	1	1	
2	2	2	2				
				3	2		1
3						2	2
			3	2			
					3	3	
		3					
	3						
							3

הערה: מוצגים רק תחומים שדורגו באחד מבין 3 המקומות הראשונים במדרג התחומים שלגביהם צוות הגן הביע צורך רב בפיתוח מקצועי, באחת המדינות לפחות. קידוד הצבע הוא בהתאם לשיעור היחסי בכל מדינה – ככל שהצבע כהה יותר, כך הנושא ממוקם גבוה יותר במדרג הנושאים בהם קיים צורך רב בפיתוח מקצועי. התחומים מסודרים בסדר יורד על פי מספר המדינות שבהם הם דורגו בין 3 המקומות הראשונים, והמדינות מסודרות לפי דמיון יחסי. ישראל בפונט מודגש. מקור למידע: OECD (2019), טבלה 3.1.

תחומים נוספים שמוקמו בצמרת מדרג הנושאים שבהם צורך רב בפיתוח מקצועי (תרשים 13) הם: עבודה עם ילדים ששפת האם שלהם שונה משפת הלימוד בגן (או ילדים דו-לשוניים) (ב-4 מדינות), ובמידה פחותה גם עידוד יצירתיות ופתרון בעיות (ב-3 מדינות ובכללן ישראל) וכן עבודה עם הורים ומשפחות (ב-3 מדינות). התפתחות הילד נכלל בשלושת הנושאים שצוות הגן נקב בהם בשיעורים הגבוהים ביותר, כנזה שבו יש צורך רב בפיתוח מקצועי ב-2 מדינות (ובהן ישראל), וכך גם הנושא 'עבודה עם ילדים מרקע שונה'. המדינות

³ ראו הרחבה בסקר הגננות בנושא אקלים וסביבה פדגוגית בגני ילדים לשנת תשע"ו, בפרק 4 העוסק בעבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים וילדים משולבים, ובפרט בקבלת הדרכה בנושא ושביעות רצון מהדרכה זו. להלן קישור לדוח באתר הראמ"ה: http://meyda.education.gov.il/files/Rama/Seker_Gananot_Report.pdf

⁴ להרחבה ראו דוח מחקר טאליס בבתי ספר לשנת 2018, בקישור באתר הראמ"ה: http://meyda.education.gov.il/files/Rama/TALIS_2018_Report.pdf

⁵ במרבית המדינות לא נמצא קשר בין שיעור הילדים עם צרכים מיוחדים בגן לבין הצורך שהביעו חברות צוות הגן בפיתוח מקצועי בעבודה עם ילדים אלו (ראו התייחסות בהמשך תת-פרק זה). ייתכן שהדבר מעיד על כך שהצורך של צוות הגן בפיתוח מקצועי בנושא מתעורר כבר כאשר בגן נכללים מעט ילדים שכאלו, או כצעד מניין לקראת המשך הקריירה, בראייה של עלייה לאורך זמן בשיעור הילדים הללו או לאור המדיניות המתגבשת לשילובם בגנים (ובבתי ספר) רגילים.

הדומות ביותר לישראל בנושאים שבצמרת המדרג הן יפן וטורקיה. ככלל, המדינות נבדלות זו מזו באופן יחסי בתחומים שבהם יש צורך בפיתוח מקצועי, ולא נמצאו שתי מדינות שבהן שלושת התחומים בצמרת מדרג זהים. יש לציין כי בישראל, אותם שלושה תחומים שבהם קיים צורך רב בפיתוח מקצועי צוינו על ידי צוותי הגנים לגילאי 3-5 וגם על ידי אלו בגנים לגילאי 0-2, דבר המעיד על צרכים משותפים, חוצי שכבות גיל, בגנים.

ייתכן שהצורך שמביעות חברות צוות הגן בפיתוח מקצועי בנושא מסוים מושפע מהרכב הילדים בגן. ניתן לצפות, לדוגמה, כי בגנים שבהם שיעור גבוה יחסית של ילדים עם צרכים מיוחדים, בהשוואה לגנים שבהם שיעור נמוך יחסית של ילדים כאלו, חברות צוות הגן יביעו צורך רב יותר בפיתוח מקצועי בעבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים. כך אכן נמצא בגרמניה ובקוריאה, אך לא בישראל. לעומת זאת, בישראל (וגם בצ'ילה) נמצא כי בגנים שבהם שיעור הילדים עם צרכים מיוחדים הוא 11% ומעלה, חברות צוות הגן הביעו צורך רב יותר בפיתוח מקצועי בעבודה עם הורים ומשפחות, בהשוואה לגנים שבהם שיעור ילדים אלו הוא עד 10%. כמו כן, בישראל (ולמעשה בכל המדינות שהשתתפו במחקר למעט צ'ילה וקוריאה) נמצא כי בגנים שבהם שיעור הילדים ששפת האם שלהם שונה מזו הנהוגה בגן הוא 11% ומעלה, חברות צוות הגן הביעו צורך רב יותר בפיתוח מקצועי בעבודה עם ילדים אלו, בהשוואה לגנים בהם שיעור ילדים אלו הוא עד 10%.

ממכלול ממצאים אלו על צרכי הפיתוח המקצועי של צוות הגן עולות מספר מסקנות: (א) חברות צוות הגן מביעות צורך רב בפיתוח מקצועי בנושא עבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים – בישראל ובמרבית המדינות; (ב) בישראל, יותר מאשר בממוצע המדינות, חברות צוות הגן מביעות צורך בפיתוח מקצועי בהיבטים שונים של קידום למידה, תיאוריות למידה וכן עידוד יצירתיות ופתרון בעיות; (ג) חברות הצוות המסייע, שלרובן אין השכלה אקדמית ושמשותפות בשיעורים נמוכים יותר בפעילויות לפיתוח מקצועי ביחס למקבילותיהן במדינות אחרות, מגלות צורך רב בפיתוח מקצועי בנושאים שונים, ובעיקר באלו הנוגעים לכלל הילדים.

השלכות לגבי מדיניות

יש לקיים שיח רציף עם חברות צוות הגן כדי ללמוד על צרכי הפיתוח המקצועי שלהן ובהתאם לתכנן פעילויות לפיתוח מקצועי שיענו על צרכים אלו

שיח רציף ומתמשך עם חברות צוות הגן על צרכי הפיתוח המקצועי שלהן, יאפשר למפות צרכים אלו, ובהמשך לכך, לתכנן ולספק פעילויות לפיתוח מקצועי שיהיו בהלימה לצרכים אלו ויספקו להם מענה הולם. חשוב להדגיש גם התאמת הנושאים בפעילויות לפיתוח מקצועי בהתאם לתפקיד (צורכי הגננות אינם זהים לצורכי הצוות המסייע), להרכב אוכלוסיית הילדים בגן, לשיוך המגזרי (הבדלים בין מגזרי השפה, ואף בדרגת פירוט גבוהה יותר, לפי פיקוח ועוד), וכיו"ב. המלצה זו נתמכת גם על ידי תמונת ההבדלים בין הגננות ובין חברות הצוות המסייע בשיעורי ההשתתפות שלהן בישראל בפעילויות לפיתוח מקצועי בנושאים שונים (ראו להלן). הנושאים המוצעים בפעילויות לפיתוח מקצועי מוכתבים לרוב על פי מטרות ויעדים שקובעים קברניטי המערכת (top-down approach), אך חשוב שהללו יתחשבו גם

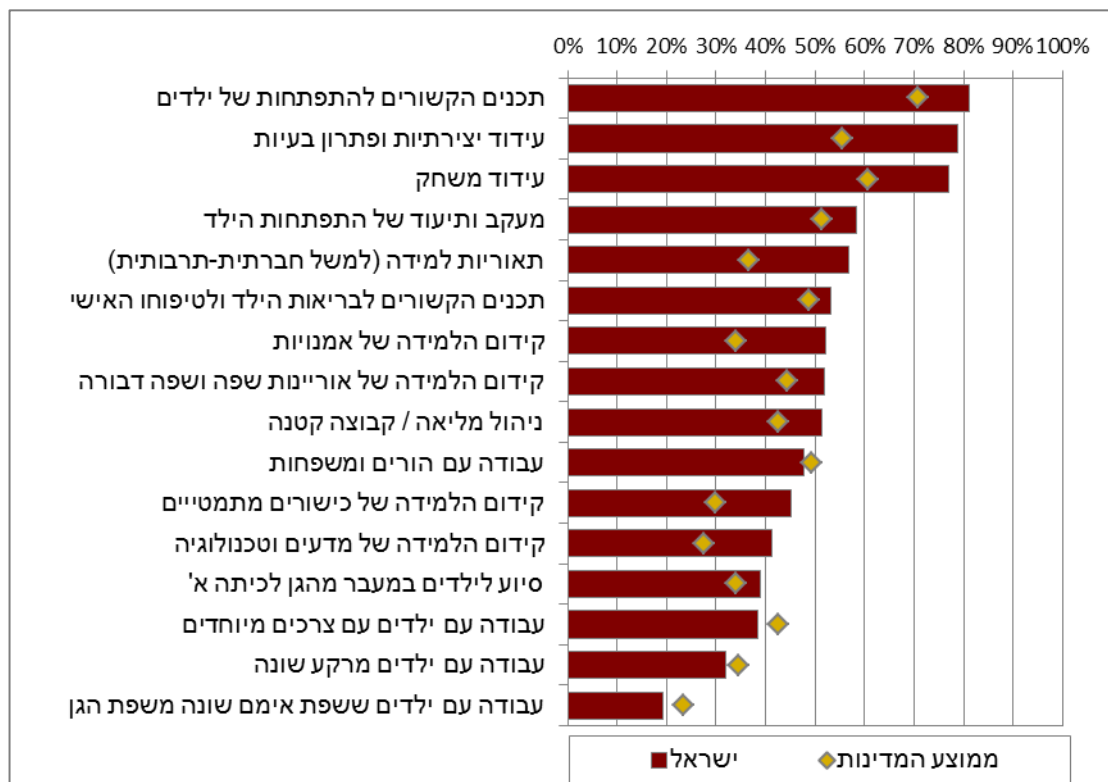
בצרכים העולים מן השטח (bottom-up approach), ויתנו להם משקל ראוי כמו גם לציפיות מפיתוח מקצועי של חברות צוות הגן. שיח שכזה יכול ללמד גם עד כמה ניתן מענה לצרכים שעולים מהשטח במהלך הפעילויות לפיתוח מקצועי, ולשקף את מידת האפקטיביות של פעילויות שונות לפיתוח מקצועי המתקיימות בפועל.

תכנים שנכללו בפעילויות לפיתוח מקצועי

חברות צוות הגן התבקשו לפרט אילו נושאים נכללו בפעילויות לפיתוח מקצועי שבהן השתתפו בשנה שקדמה להעברת הסקר. הממצאים שיוצגו להלן משקפים רק את תשובות אלו שהשתתפו בפעילויות לפיתוח מקצועי. יש ומדרג הנושאים שיוצגו להלן מעיד על היצע הנושאים בפעילויות לפיתוח מקצועי ויש שמקורם של נושאים אלו בתחומי העניין ובצרכים לפיתוח מקצועי שעלו בקרב חברות צוות הגן שהשתתפו בפעילויות לפיתוח מקצועי או בשילוב של השניים.

בישראל (תרשים 50), הנושאים הנפוצים בפעילויות לפיתוח מקצועי הם: תכנים הקשורים להתפתחות הילד, עידוד יצירתיות ופתרון בעיות וכן עידוד משחק – למעלה משלושה רבעים מחברות צוות הגן דיווחו על כך. הנושאים הנפוצים פחות בפעילויות לפיתוח מקצועי של גננות הם עבודה עם קבוצות הטרוגניות, קרי ילדים ששפת האם שלהם שונה משפת בגן ועבודה עם ילדים מרקע שונה – כחמישית עד כשליש מחברות צוות הגן דיווחו על כך (וכמעט 40% מהן דיווחו גם על עבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים).

תרשים 14: התכנים שנכללו בפעילויות לפיתוח מקצועי שבהן השתתפו חברות צוות הגן



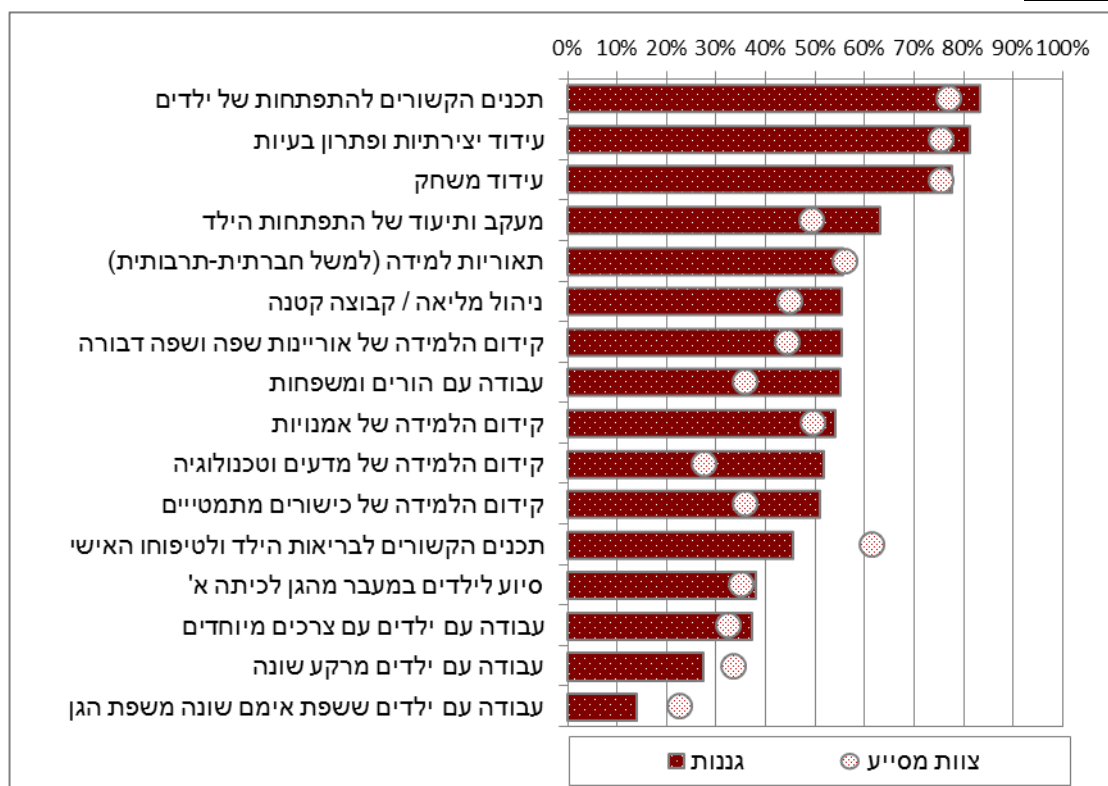
הערה: התחומים מסודרים בסדר יורד לפי שיעורי חברות צוות הגן בישראל שדיווחו על הכללת הנושא בפיתוח המקצועי שבו לקחו חלק.

מקור למידע: OECD (2019), טבלאות BMUL.ROLE.PD_PROC ו-BMUL.ROLE.PD_CDEV-i

שיעורי הדיווח בישראל בעבור כל נושא שנכלל בפעילויות לפיתוח מקצועי של צוות הגן, גבוהים מאלו שבממוצע המדינות שהשתתפו במחקר או דומים להם לפחות (תרשים 14). הפערים הגדולים ביותר נרשמו בנושאים הבאים: עידוד יצירתיות ופתרון בעיות (79% בישראל, 56% בממוצע המדינות), תיאוריות למידה (57% לעומת 37%, בהתאמה), קידום הלמידה של אומנויות (52% לעומת 34%, בהתאמה), כישורים מתמטיים (45% לעומת 30%, בהתאמה) ומדע וטכנולוגיה (41% לעומת 28%, בהתאמה) וכן עידוד משחק (77% לעומת 61%, בהתאמה).

בישראל (תרשים 51), ככלל, נראה כי מדרג הנושאים לפי שכיחותם בפעילויות לפיתוח מקצועי של גננות, דומה למדרג הנושאים הנפוצים בפעילויות לפיתוח מקצועי של חברות הצוות המסייע, ועל פי רוב שיעורי הדיווח על כל נושא דומים אף הם, אך ישנם מספר נושאים ששכיחותם גבוהה או נמוכה יותר בקרב אחת מקבוצות אלו של צוות הגן. נושאים שכיחים יותר בפעילויות לפיתוח מקצועי של גננות, בהשוואה לשכיחותם בפעילויות הצוות המסייע, הם נושאים הכלולים בהגדרת התפקיד של הגננת, כגון עבודה עם הורים ומשפחות (55% לעומת 36%, בהתאמה) ומעקב ותיעוד של התפתחות הילד (63% לעומת 49%, בהתאמה), וכן קידום למידה של מדעים וטכנולוגיה (52% לעומת 27%, בהתאמה) וכישורים מתמטיים (51% לעומת 36%, בהתאמה) ועוד. בפיתוח המקצועי של חברות הצוות המסייע נפוץ יותר הנושא תכנים הקשורים לבריאות הילד ולטיפוחו האישי (62% לעומת 46%).

תרשים 15: התכנים שנכללו בפעילויות לפיתוח מקצועי שבהן השתתפו הגננות והצוות המסייע בישראל



הערה: התחומים מסודרים בסדר יורד לפי שיעורי הגננות בישראל שדיווחו על הכללת הנושא בפיתוח המקצועי שבו לקחו חלק.

מקור למידע: OECD (2019), טבלאות BMUL.ROLE.PD_PROC ו-BMUL.ROLE.PD_CDEV-I

במבט פנים-ישראלי (לוח 32), בגנים דוברי העברית הן שיעורי הגננות והן שיעורי חברות הצוות המסייע שצינו כי נושא נתון נכלל בפיתוח המקצועי שלהן, נמוכים יותר מאשר השיעורים המקבילים בגנים דוברי הערבית. בקרב גננות, הפערים בין מגזרי השפה עומדים על פי רוב על כ-10% עד כ-25%, וניכרים במיוחד בתכנים הקשורים לקידום הלמידה של אומנויות (47% לעומת 80%, בהתאמה) וסיוע לילדים במעבר מהגן לכיתה א' (31% לעומת 65%, בהתאמה). ככלל, מדרג הנושאים בפיתוח המקצועי של הגננות דומה בין מגזרי השפה אף שהנושא קידום הלמידה של אוריינות שפה ושפה דבורה מדורג גבוה יותר יחסית במגזר דוברי העברית, ואילו הנושא קידום הלמידה של האומנויות מדורג נמוך יותר.

לוח 10: התכנים שנכללו בפעילויות לפיתוח מקצועי שבהן השתתפו הגננות והצוות המסייע בישראל ולפי מגזר שפה

דוברי ערבית	דוברי עברית	כלל ישראל		
91%	81%	83%	תכנים הקשורים להתפתחות של ילדים	גננות
89%	79%	81%	עידוד יצירתיות ופתרון בעיות	
91%	74%	78%	עידוד משחק	
77%	60%	63%	מעקב ותיעוד של התפתחות הילד, רווחתו והלמידה שלו	
77%	50%	56%	תאוריות למידה (למשל חברתית-תרבותית)	
75%	51%	55%	ניהול מליאה / קבוצה קטנה	
67%	52%	55%	קידום הלמידה של אוריינות שפה ושפה דבורה	
77%	49%	55%	עבודה עם הורים ומשפחות	
80%	47%	54%	קידום הלמידה של אמנויות	
72%	46%	52%	קידום הלמידה של מדעים וטכנולוגיה	
70%	46%	51%	קידום הלמידה של כישורים מתמטיים	
60%	42%	46%	תכנים הקשורים לבריאות הילד או לטיפול האישי שלו	
65%	31%	38%	סיוע לילדים במעבר מהגן לכיתה א'	
59%	32%	37%	עבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים	
41%	24%	27%	עבודה עם ילדים מרקע שונה	
19%	13%	14%	עבודה עם ילדים ששפת האם שלהם אינה עברית	
83%	75%	77%	תכנים הקשורים להתפתחות של ילדים	צוות מסייע
84%	73%	76%	עידוד יצירתיות ופתרון בעיות	
86%	72%	76%	עידוד משחק	
73%	41%	49%	מעקב ותיעוד של התפתחות הילד, רווחתו והלמידה שלו	
79%	48%	56%	תאוריות למידה (למשל חברתית-תרבותית)	
68%	37%	45%	ניהול מליאה / קבוצה קטנה	
63%	38%	44%	קידום הלמידה של אוריינות שפה ושפה דבורה	
64%	26%	36%	עבודה עם הורים ומשפחות	
78%	40%	50%	קידום הלמידה של אמנויות	
57%	17%	27%	קידום הלמידה של מדעים וטכנולוגיה	
67%	25%	36%	קידום הלמידה של כישורים מתמטיים	
81%	55%	62%	תכנים הקשורים לבריאות הילד או לטיפול האישי שלו	
56%	28%	35%	סיוע לילדים במעבר מהגן לכיתה א'	
52%	26%	32%	עבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים	
51%	28%	34%	עבודה עם ילדים מרקע שונה	
29%	21%	23%	עבודה עם ילדים ששפת האם שלהם אינה עברית	

בקרב חברות הצוות המסייע (לוח 10), הפערים בין מגזרי השפה עומדים על פי רוב על כ-10% עד כ-40%, וניכרים במיוחד בתכנים הקשורים לקידום הלמידה של מדעים וטכנולוגיה

(17% לעומת 57%, בהתאמה), עבודה עם הורים ומשפחות (26% לעומת 64%, בהתאמה) וקידום הלמידה של אמנויות (40% לעומת 78%, בהתאמה). ככלל, מדרג הנושאים בפיתוח המקצועי של חברות הצוות המסייע דומה בין מגזרי השפה אף שהנושא קידום הלמידה של אוריינות שפה ושפה דבורה מדורג גבוה יותר יחסית במגזר דוברי העברית (בדומה לממצא בקרב גננות), ואילו הנושא קידום הלמידה של מדעים וטכנולוגיה מדורג נמוך יותר.

מעניין לציין כי במבט בין-לאומי, הכללת נושאים מסוימים בפיתוח מקצועי של גננות בישראל בולטת בהשוואה להכללת נושאים אלו בפיתוח המקצועי במדינות שהשתתפו במחקר. בישראל, למשל, נרשמו שיעורים גבוהים במיוחד של גננות שצינו כי בפיתוח המקצועי שלהן נכללו הנושאים עידוד יצירתיות ופתרון בעיות וכן קידום הלמידה של מדעים וטכנולוגיה.

מבט בין-לאומי על שלושת התחומים שזכו בכל מדינה לשיעורי הדיווח הגבוהים ביותר של חברות צוות הגן, כלומר הגננות והצוות מסייע יחד, שצינו כי הללו נכללו בפיתוח המקצועי שלהן (תרשים 52), מעלה כי בכל המדינות התכנים הנפוצים ביותר הם אלו הקשורים להתפתחות של ילדים (פרט לקוראה ואיסלנד שבהם דורגו כנושא השני בשכיחותו), ומיד אחרים, על פי רוב, עידוד משחק (ב-7 המדינות, למעט גרמניה). תחומים נוספים שמוקמו בצמרת מדרג הנושאים הנפוצים בפיתוח מקצועי, אף כי רק במיעוט בקרב המדינות, הם עידוד יצירתיות ופתרון בעיות (ב-3 מדינות) וכן תכנים הקשורים לבריאות הילד או לטיפול אישי שלו (ב-2 מדינות). המדינות הדומות ביותר לישראל בתחומים שנכללו בפיתוח המקצועי של צוות הגן הן צ'ילה ונורבגיה, אף כי קיימים הבדלים במדרג הפנימי של שלושת הנושאים. בישראל, אותם שלושה תחומים נפוצים בפיתוח מקצועי של צוותי הגנים לגילאי 3-5 ושל אלו בגנים לגילאי 0-2, דבר המעיד על דמיון בפיתוח המקצועי, החוצה שכבות גיל בגנים.

תרשים 16: צמרת מדרג התחומים הנפוצים ביותר בפיתוח המקצועי של חברות צוות הגן בכל מדינה

קוראה	איסלנד	ישראל	נורבגיה	צ'ילה	יפן	טורקיה	גרמניה
2	2	1	1	1	1	1	1
3	3	3	2	2	2	2	2
		2	3	3			
1						3	
	1						
							2
					3		
							3

הערה: מוצגים רק תחומים שדורגו באחד מבין 3 המקומות הראשונים במדרג התחומים שנכללו בפיתוח המקצועי של חברות צוות הגן, באחת המדינות לפחות. קידוד הצבע הוא בהתאם לשיעור היחסי בכל מדינה - ככל שהצבע כהה יותר, כך הנושא ממוקם גבוה יותר במדרג הנושאים שנכללו בפיתוח מקצועי. התחומים מסודרים בסדר יורד על פי מספר המדינות שבהן הם דורגו בין 3 המקומות הראשונים, והמדינות מסודרות לפי דמיון יחסי. ישראל בפונט מודגש.
מקור למידע: OECD (2019), טבלה 3.2.

עוד ראוי לציין כי בכל המדינות שהשתתפו במחקר, קידום למידה בתחומים מסורתיים (אוריינות שפה ושפה דבורה, כישורים מתמטיים, ומדע וטכנולוגיה) איננו בין הנושאים השכיחים בפעילויות לפיתוח מקצועי של צוות הגן (למעט איסלנד, שבה נפוץ הנושא 'קידום למידה של אוריינות שפה ושפה דבורה') והוא אף אינו בין הנושאים שהובע צורך רב בפיתוח

מקצועי בהם. ממצא זה גם עומד בהלימה לכך ששיעור חברות צוות הגן בישראל, ובעיקר חברות הצוות המסייע, המייחסות חשיבות רבה לקידום למידה בתחומי המדעים, קריאה וכתבייה וכישורים מתמטיים, שנועדו להכין את הילדים לעתיד, הוא נמוך מאוד, וזאת בהשוואה לשאר המיומנויות והיכולות (זאת בניגוד למיומנויות של שפה דבורה, ששיעורים גבוהים מאוד מייחסים להן חשיבות רבה, להרחבה ראו פרק 6).

נתוני סקר טאליס בגני הילדים מאפשרים גם לבחון האם ובאיזו מידה קיימת הלימה בין הצרכים לפיתוח מקצועי בנושאים השונים לבין הנושאים שנכללו בפעילויות לפיתוח מקצועי שצוות הגן השתתף בהן. במרבית המדינות שהשתתפו במחקר נמצאה הלימה חלקית בלבד בין הנושאים שצוות הגן הביע צורך רב בפיתוח מקצועי בהם (תרשים 49) ובין הנושאים השכיחים בפיתוח המקצועי של צוות הגן (תרשים 52). בישראל, הנושאים 'קידום יצירתיות ופתרון בעיות' ו-'התפתחות של ילדים' נפוצים גם בפיתוח המקצועי (כ-80% מחברות צוות הגן שהשתתפו בפעילויות לפיתוח מקצועי דיווחו כי נושאים אלו נכללו בפיתוח המקצועי שלהן) וגם ממוקמים בצמרת מדרג הנושאים שבהם יש צורך רב בפיתוח מקצועי (מעט פחות מ-30%). בניגוד לכך, אף ששיעור חברות צוות הגן שהביעו צורך רב בפיתוח מקצועי בנושא 'עבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים' הוא הגבוה מבין כל הנושאים (29%), הרי שנושא זה איננו שכיח בפיתוח המקצועי של צוות הגן (רק 38%). תופעה זו איננה ייחודית לישראל: בכל המדינות בנושא זה הובע הצורך הרב ביותר בפיתוח מקצועי, אך רק ביפן היה נושא זה בין שלושת הנושאים השכיחים בפיתוח המקצועי של צוות הגן. לעומת זאת, הנושאים 'התפתחות של ילדים' ו-'עידוד משחק' שכיחים מאוד בפיתוח המקצועי של צוות הגן בכל המדינות כמעט, אך רק במיעוטן הם נמנים עם הנושאים שבהם הובע צורך רב בפיתוח מקצועי.

עולה השאלה, האם בשיעור חברות צוות הגן שהביעו צורך רב בפיתוח מקצועי בנושא נתון, יש הבדל בין אלו שהשתתפו בשנה האחרונה בפיתוח מקצועי בנושא זה ובין אלו שלא (לוח 33).⁶ בישראל, נמצאה תופעה מעניינת ונבדלת בין מגזרי השפה. בגנים דוברי העברית שיעורי הדיווח על צורך רב בפיתוח מקצועי בנושא נתון היו דומים בין גנות שהשתתפו בפיתוח מקצועי באותו הנושא בשנה האחרונה ובין גנות שלא השתתפו בפיתוח מקצועי. בקרב חברות הצוות המסייע נמצא תמונה דומה בעבור כמחצית הנושאים, ואילו בעבור מחצית הנושאים הנותרים, שיעורי הדיווח על צורך רב בפיתוח מקצועי בנושא מסוים היו גבוהים במעט דווקא בקרב חברות הצוות המסייע שהשתתפו בפיתוח מקצועי בנושא, בהשוואה לאלו מתוכן שלא השתתפו. ממצאים אלו מצביעים על עניין מתמשך של הגנות ושל חברות הצוות המסייע בנושא ורצון להרחיב את ידיעותיהן ולפתח מיומנויות הרלוונטיות לתחום, בין אם עברו פיתוח מקצועי בתחום ובין אם לאו.⁷ בהקשר זה ניתן לראות

⁶ בשל הבדלים ניכרים בשיעורי ההשתתפות בפיתוח מקצועי בנושאים שונים, סוגי הפיתוח המקצועי המגוונים אליהם התייחסו חברות צוות הגן, הבדלים בתכנים/מועדים/צוות וכו' בין פעילויות, וכן מגבלת גודל הקבוצה של גנות או חברות צוות מסייע שלא השתתפו בפעילויות לפיתוח מקצועי, אין מקום להציג את הממצאים בעבור כל נושא ונושא, ואנו מציגים את הממצאים באופן סכמתי.

⁷ במחקר זה, במספר מדינות נמצא שחברות הצוות המסייע הביעו צורך בפיתוח מקצועי בנושא 'התפתחות הילדים', בשיעורים דומים בין אם השתתפו בפיתוח מקצועי בנושא ובין אם לאו.

הסבר חלופי או נוסף לתופעה בגנים דוברי העברית לפיה בכמחצית הנושאים שיעורי הדיווח על צורך רב בפיתוח מקצועי בנושא נתון היו מעט גבוהים יותר דווקא בקרב חברות צוות מסייע שהשתתפו בפיתוח מקצועי בנושא הוא היעדר מודעות לחשיבות הנושא – או לפחות ייחוס חשיבות מופחתת – בקרב אלו שלא השתתפו.

בהשתתפות מתמשכת בפיתוח מקצועי בנושא נתון גורם המעורר עניין ומגביר את רצון הצוות להמשיך פיתוח מקצועי בנושא, ויש להבחין בין רצון זה לבין רצון הנובע מהיעדר גישה והזדמנויות לפיתוח מקצועי בנושא.⁸ לעומת זאת, בגנים דוברי הערבית: בעבור כמעט כל הנושאים, הן שיעורי הגננות, ועוד יותר מכך שיעורי חברות הצוות המסייע, שדיווחו על צורך רב בפיתוח מקצועי, היו גבוהים יותר בקרב אלו שלא השתתפו בפיתוח המקצועי בנושא בהשוואה לאלו שכן השתתפו בו. ממצא זה מצביע על כך שייתכן כי ההשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי בנושא מסוים הביאה להפחתה של צורך לפיתוח מקצועי בו, קרי מתן מענה לצורך.

לוח 11: הבעת צורך רב בהשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי בנושא נתון, כתלות בהשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי בנושא, בחלוקה לפי תפקיד חברות צוות הגן ומגזר השפה שאליו משתייך הגן בישראל

שיעור אלו שהביעו צורך רב בפיתוח מקצועי גבוה יותר בקרב מי			צוות גן	גנים במגזר דוברי עברית
שלא השתתפו בפיתוח מקצועי בנושא	אין הבדל	שכן השתתפו בפיתוח מקצועי בנושא		
	בכל הנושאים		גננות	דוברי ערבית
	במחצית הנושאים	במחצית הנושאים	צוות מסייע	
בכל הנושאים			גננות	דוברי ערבית
בכל הנושאים			צוות מסייע	

ממכלול ממצאים אלו על הנושאים בפעילויות לפיתוח מקצועי של צוות הגן עולות מספר מסקנות עיקריות: (א) הנושאים השכיחים בפעילויות לפיתוח מקצועי של חברות צוות הגן הם תכנים הקשורים להתפתחות הילדים, עידוד משחק וכן עידוד יצירתיות ופתרון בעיות; (ב) שיעורים גבוהים יותר של חברות צוות גן בישראל (בעיקר גננות), בהשוואה לממוצע המדינות, השתתפו בפיתוח מקצועי בשני הנושאים האחרונים, כמו גם בתיאוריות למידה והיבטים שונים של קידום למידה (אומנויות, כישורים מתמטיים, מדע וטכנולוגיה); (ג) ישנה הלימה חלקית בלבד בין הנושאים שצוות הגן הביע צורך רב בפיתוח מקצועי בהם ובין נושאים השכיחים בפיתוח מקצועי של צוות הגן; (ד) בגנים דוברי העברית, נרשם צורך דומה בפיתוח מקצועי במרבית הנושאים הן בקרב חברות צוות הגן שהשתתפו בפיתוח מקצועי בנושא והן בקרב אלו שלא השתתפו בו, ואילו בגנים דוברי הערבית שיעורן של אלו שהביעו צורך רב בפיתוח מקצועי גבוה יותר בקרב אלו שלא השתתפו בפיתוח מקצועי בנושא.

⁸ כך לדוגמה, במחקר טאליס בבתי הספר נמצא כי בין מחזור מחקר 2013 ל-2018 נרשמה עלייה הן בשיעור המורים שהביעו צורך בפיתוח מקצועי בנושא 'עבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים' והן בשיעור המורים שהשתתפו בפעילויות לפיתוח מקצועי בנושא.

השלכות לגבי מדיניות

ליצור הלימה בין הנושאים בהן עוסקות פעילויות לפיתוח מקצועי לבין צרכי צוות הגן

על מערכות חינוך וגופים המעצבים והמספקים פעילויות לפיתוח מקצועי להנגיש ולעודד השתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי בנושאים שבהם מביעות חברות צוות הגן צורך רב בכך, אם בהשפעת המדיניות והתכניות של מערכת החינוך (מוטיבציה חיצונית), אם מעניין אישי ורצון להשתפר ולהתפתח (מוטיבציה פנימית) ואם מקשיים העולים בתפקוד היומי בגן או מתוך הכרה בחסרים בידע ובמיומנויות. בקידום פיתוח מקצועי בנושאים המתבקשים יהיה כדי להבטיח שפעילויות אלו תהיינה רלוונטיות ושיהיה בהן כדי לספק מענה לצורכי צוות הגן.

במדינות רבות שהשתתפו במחקר יש לשקול להרחיב את היצע הפעילויות לפיתוח מקצועי בנושא 'עבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים', לאור שיעור חברות צוות הגן שהביעו צורך בפיתוח מקצועי בנושא, אל מול שכיחותו הנמוכה בפעילויות לפיתוח מקצועי ונוכח שינויים במדיניות ההכלה והשילוב של ילדים עם צרכים מיוחדים. הדבר תקף, אף כי במידה פחותה, גם עבור הנושא 'עבודה עם ילדים ששפת האם שלהם שונה מהשפה הנהוגה בגן'.

חסמים להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי

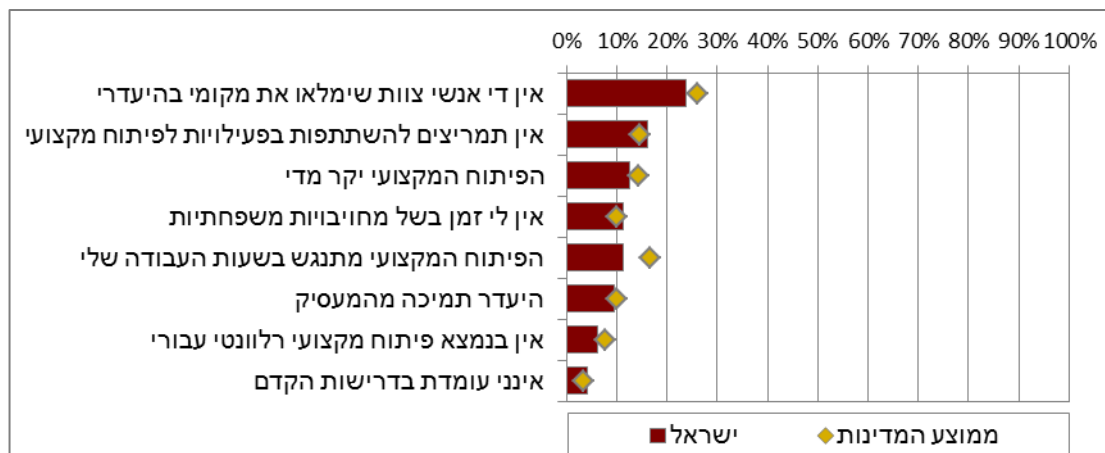
חברות צוות הגן התבקשו לציין את מידת הסכמתן לכך שגורמים מסוימים היוו מכשול בפני השתתפותן בפעילויות לפיתוח מקצועי, וזאת על פני סולם בן ארבע דרגות: "כלל לא מסכים", "לא מסכים", "מסכים", ו-"מסכים מאוד". מוצגים להלן שיעורי אלו שבחרו באפשרות "מסכים מאוד" בישראל ובמדינות שהשתתפו במחקר.

החסם המשמעותי ביותר בפני השתתפות חברות צוות הגן בפעילויות לפיתוח מקצועי (תרשים 53) הוא היעדר אנשי צוות שימלאו את מקום חברת הצוות – כרבע מחברות צוות הגן בישראל (24%) ובממוצע המדינות (26%) דיווחו על כך.⁹ חסם זה הוא החסם המוביל בכל המדינות, פרט לצ'ילה, שבה החסם המוביל הוא העלות היקרה של הפיתוח המקצועי. חסמים משמעותיים נוספים בישראל ובממוצע המדינות הם היעדר תמריצים להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי (16% ו-15%, בהתאמה) והעלות הגבוהה, על פי תפיסת חברות הצוות, הכרוכה בהשתתפות בפעילות לפיתוח מקצועי (13% ו-14%, בהתאמה). לעומת אלו, רק חלק קטן מאוד מחברות צוות הגן ציינו כי היעדר פיתוח מקצועי רלוונטי (6% ו-8%, בהתאמה) או אי-עמידה בדרישות קדם להשתתפות בפעילות (4% ו-3%, בהתאמה) מהווים חסמים לכך. ככלל, שיעורי הדיווח על חסמים דומים מאוד בישראל ובממוצע המדינות שהשתתפו במחקר, למעט 'התנגשות עם שעות העבודה', המהווה חסם משמעותי יותר במדינות שהשתתפו במחקר (17%) מאשר בישראל (11%).¹⁰

⁹ גם בקוריאה ובאיסלנד, שיחסית למדינות שהשתתפו במחקר מתאפיינות ביחס גבוה במיוחד של חברות צוות גן לעומת מספר הילדים בקבוצה ביום מסוים (תרשים 3), חסם זה – היעדר אנשי צוות שימלאו את מקום חברת הצוות – הוא החסם המשמעותי ביותר להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי. עוד מעניין לציין כי למעלה ממחצית חברות צוות הגן בקוריאה (53%, הגבוה מבין כל המדינות!) וכמעט רבע מאלו שבאיסלנד (23%) ציינו זאת. נראה, אם כן, שאין החסם נוגע לגודל צוות הגן אלא לנהלים בדבר שחרור מעבודה לשם השתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי. השיעורים הנמוכים ביותר של חברות צוות גן שצינו חסם זה נרשמו בנורבגיה (18%) ובגרמניה (12%).

¹⁰ במאמר מוסגר, מעניין לציין כי כאשר בוחנים את שיעורן של אלה שצינו כי הם "כלל אינם מסכימים" שהגורמים מהווים חסם עבור השתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי, הרי שבעבור כל אחד מן הגורמים

תרשים 17: חסמים בפני השתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי של צוות הגן

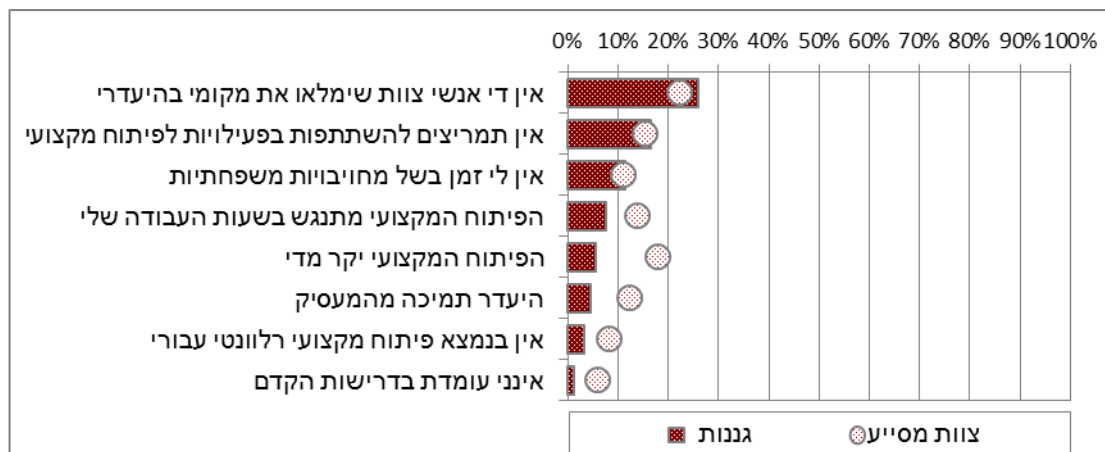


הערה: החסמים מסודרים בסדר יורד לפי שיעורי חברות צוות הגן בכלל ישראל שצינו כי הן "מסכימות מאוד" שאלו מהווים מכשול להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי.

מקור למידע: OECD (2019), טבלה BMUL.ROLE.PD_BARRIER

אמנם שלושת החסמים המשמעותיים ביותר צוינו על ידי שיעורים דומים של גננות וחברות צוות מסייע, אך כל יתר החסמים משמעותיים יותר עבור חברות הצוות המסייע, ובעיקר העלות הגבוהה של הפיתוח המקצועי (18% מבין חברות הצוות המסייע לעומת 6% מבין הגננות) והיעדר תמיכה מהמעסיק (12% לעומת 5%, בהתאמה) (תרשים 54 ולוח 34).

תרשים 18: חסמים בפני השתתפות של הגננות והצוות המסייע בישראל בפעילויות לפיתוח מקצועי



הערה: החסמים מסודרים בסדר יורד לפי שיעורי הגננות בכלל ישראל שצינו כי הן "מסכימות מאוד" שאלו מהווים מכשול להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי.

מקור למידע: OECD (2019), טבלה BMUL.ROLE.PD_BARRIER

חסמים מסוימים רווחים יותר במדינות מסוימות שהשתתפו במחקר. כך, כ-40% מחברות צוות הגן באיסלנד דיווחו, כאמור, על העלות היקרה של הפיתוח המקצועי כחסם, לעומת שיעורים של כ-10% בשאר המדינות; התנגשות בין הפיתוח המקצועי לשעות העבודה מהווה חסם עבור כמעט מחצית (45%) מחברות צוות הגן בקוריאה, לעומת שיעורים של כ-5% עד

השיעורים בישראל היו גבוהים בכ-10% מהנתונים בממוצע המדינות (כלומר: יותר חברות צוות גן בישראל אינן רואות בגורמים אלו חסמים!), פרט לשיעורים דומים בעבור הגורמים 'היעדר תמריצים להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי' ו-'אין לי זמן בשל מחויבויות משפחתיות'. בגרמניה נרשמו השיעורים הגבוהים ביותר ובקוריאה הנמוכים ביותר.

כ-25% בשאר המדינות; בצ'ילה ובקוריאה שיעור גבוה בקרב חברות צוות הגן ציינו כחסם היעדר פיתוח מקצועי רלוונטי (כמעט חמישית) והיעדר תמריצים להשתתפות (כשליש), לעומת כ-5% ועד כ-15%, בהתאמה, בשאר המדינות; ואילו כחמישית (19%) מהצוות ביפן ציינו היעדר זמן בשל מחויבויות משפחתיות, לעומת כ-5% עד כ-10% בשאר המדינות. מן הראוי לציין בהקשר זה, כי ככלל שיעורי הדיווח על חסמים להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי נמוכים יותר בגרמניה, באיסלנד ובנורבגיה, וגבוהים יותר בקוריאה ובצ'ילה.

במבט פנים-ישראלי (לוח 34), בגנים דוברי העברית, בהשוואה לאלו דוברי הערבית, שיעורים גבוהים יותר של גננות ציינו כי היעדר אנשי צוות שימלאו את מקומן (31% לעומת 6%, בהתאמה) והיעדר תמריצים להשתתפות (20% לעומת 3%, בהתאמה) מהווים חסם להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי. תמונה דומה, כלומר שיעורים גבוהים יותר בגנים דוברי העברית מאשר בגנים דוברי הערבית, נמצאה גם בקרב חברות הצוות המסייע בעבור שני חסמים אלה – היעדר אנשי צוות שימלאו את מקומן (26% לעומת 10%, בהתאמה) והיעדר תמריצים להשתתפות (17% לעומת 10%, בהתאמה) – וכן העלות הגבוהה של הפיתוח המקצועי (21% לעומת 9%, בהתאמה). אין לתלות הבדלים אלו בין מגזרי השפה בהבדלים בדגמי השבה הנובעים מרצייה חברתית או מהבדלים תרבותיים, שכן ההבדלים נמצאו בדיווחים בעבור חלק מן החסמים בלבד. יש לתת את הדעת לחסמים הנפוצים יותר בכל אוכלוסייה, ובפרט לאלו בגנים דוברי העברית, תוך בחינת החסמים המשותפים והייחודיים לגננות ולחברות הצוות המסייע, ולפעול להסרתם.

לוח 12: חסמים בפני השתתפות של הגננות והצוות המסייע בישראל ובכל מגזר שפה בפעילויות לפיתוח מקצועי

דוברי ערבית	דוברי עברית	כלל ישראל		
6%	31%	26%	אין די אנשי צוות שימלאו את מקומי בהיעדרי	גננות
3%	20%	17%	אין תמריצים להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי	
10%	12%	11%	אין לי זמן בשל מחויבויות משפחתיות	
4%	8%	8%	הפיתוח המקצועי מתנגש בשעות העבודה שלי	
3%	6%	6%	הפיתוח המקצועי יקר מדי	
2%	5%	5%	היעדר תמיכה מהמעסיק	
2%	4%	3%	אין בנמצא פיתוח מקצועי רלוונטי עבורי	
2%	1%	1%	אינני עומדת בדרישות הקדם	
10%	26%	22%	אין די אנשי צוות שימלאו את מקומי בהיעדרי	צוות מסייע
10%	17%	15%	אין תמריצים להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי	
11%	11%	11%	אין לי זמן בשל מחויבויות משפחתיות	
11%	15%	14%	הפיתוח המקצועי מתנגש בשעות העבודה שלי	
9%	21%	18%	הפיתוח המקצועי יקר מדי	
16%	11%	12%	היעדר תמיכה מהמעסיק	
10%	8%	8%	אין בנמצא פיתוח מקצועי רלוונטי עבורי	
4%	7%	6%	אינני עומדת בדרישות הקדם	

ממכלול ממצאים אלו על החסמים להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי של צוות הגן עולות מספר מסקנות עיקריות: (א) היעדר אנשי צוות שימלאו את מקום חברת הצוות מהווה חסם מוביל, ובשיעור נמוך מכך במעט, גם היעדר תמריצים להשתתפות והעלות היקרה הכרוכה בהשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי; (ב) הללו מהווים חסמים משמעותיים יותר בגנים

דוברי העברית, בהשוואה לגנים דוברי הערבית, הן בקרב הגננות (שני החסמים הראשונים) והן בקרב חברות הצוות המסייע (כל שלושת החסמים); (ג) בישראל, שיעורים גבוהים יותר של חברות צוות מסייע, בהשוואה לגננות, ציינו כי יוקר הפיתוח המקצועי והיעדר תמיכה מהמעסיק מהווים חסם בעבורן.

השלכות לגבי מדיניות

הסרת חסמים – מענה לצורך במילוי מקום בשל היעדרות שמקורה בהשתתפות בפעילויות פיתוח מקצועי

הדרישה להשתתף בפעילות לפיתוח מקצועי אינה מספקת, אם לא מתקיימת פעילות ממוקדת להסרת החסמים להשתתפות בפעילות לפיתוח מקצועי. בישראל ובכל המדינות שהשתתפו במחקר, יש לדאוג לכוח אדם ממלא מקום בהיקף מספק שיאפשר לחברות צוות הגן השתתפות מתמשכת בפעילויות לפיתוח מקצועי. הממצא לכשעצמו מפתיע בישראל שכן מרבית הפעילויות לפיתוח מקצועי מתקיימות מעבר לשעות הפעילות בגן, פרט להדרכה (ליווי והנחייה) המתקיימת במהלך יום העבודה במסגרת הגן וכנגזר מכך אין צורך בהיעדרות, וכן השתתפות בתכניות הסמכה שעל פי רוב מתקיימים בימים החופשיים של הצוות. הדבר כרוך גם במתן תמריצים הולמים להשתתפות בפעילויות, הן לחברות הצוות והן לממלאות מקומן. לחלופין, יש לעגן במדיניות הסדר מקובל שיאפשר השתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי שלא תחשב להיעדרות מימי עבודה, כגון הקצאת זמן מוסדרת לפיתוח מקצועי (שרווחת פחות בישראל מבשאר המדינות, כמוצג להלן), אם כחלק משעות העבודה הרגילות ואם מעבר להן. כדי לצמצם היעדרויות ואובדן שכר אפשרי,¹¹ כמו גם צורך במילוי מקום, ניתן לחשוב גם על פעילות לפיתוח מקצועי המתרחשת במקביל ותוך כדי העבודה, כגון פעילויות ליווי והנחיה שנפוצות בישראל ואשר שיעורי ההשתתפות של חברות צוות הגן בישראל בהן כפולים ביחס לאלו בממוצע המדינות.

ככל שקיימת מדיניות לעידוד ולתמיכה בהשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי, עליה להיות בהלימה לחסמים שלתפיסת חברות צוות הגן עומדים בפני השתתפותן בפעילויות אלה, ועליה להיות מותאמת לאוכלוסיית היעד (גננות לעומת צוות מסייע, מגזרי שפה ועוד).

תמיכה ועידוד להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי

חברות צוות הגן אשר השתתפו בפעילות אחת לפחות לפיתוח מקצועי בשנה שקדמה להעברת הסקר, נשאלו על האפשרות שקיבלו סיוע להשתתפות בפעילויות אלו. כמעט שני שלישים (62%) מחברות צוות הגן בישראל קיבלו סיוע להשתתף בפעילויות לפיתוח מקצועי (לוח 35). שיעור זה נמוך מהממוצע במדינות שהשתתפו במחקר (76%), שמהן רק בטורקיה נרשם שיעור מעט נמוך יותר (57%), ואילו בגרמניה שיעורן עומד על 96% (וכאמור במדינה זו שיעורי הדיווח על חסמים להשתתפות הם הנמוכים ביותר).

¹¹ הדבר תלוי כמובן בנהלים ובמדיניות בכל מדינה ומדינה. בישראל, פרט להשתלמויות [במרכז הארצי להשתלמויות עו"ה בבית יציב ובמרכז הארצי להתפתחות מקצועית לעו"ה במדעים וטכנולוגיה בשלומי](#), אשר מזכות את המשתלמים בהן בתגמול מלא עבור אובדן ימי עבודה, שאר הפעילויות לפיתוח מקצועי, ככל שמתקיימות על חשבון יום עבודה, כרוכות באובדן שכר.

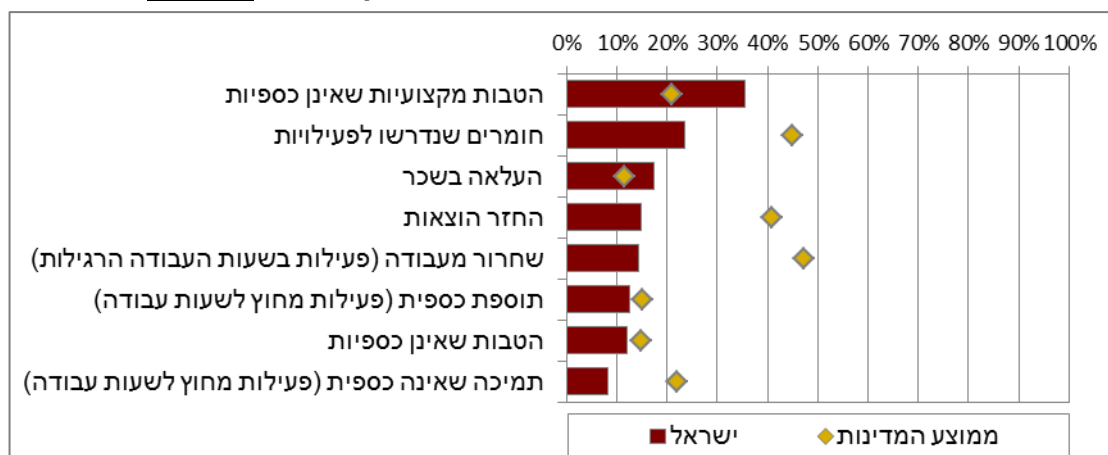
לוח 13: שיעור חברות צוות הגן שקילוח בלו סיוע ותמיכה כלשהם להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי, מבין אלו שהשתתפו בפעילויות אחת לפחות לפיתוח מקצועי

דוברי ערבית	דוברי עברית	ממוצע המדינות	כלל ישראל	צוות הגן
60%	63%	76%	62%	

על פי דיווחי חברות צוות הגן אשר, כאמור, השתתפו לפחות בפעילויות אחת לפיתוח מקצועי בשנה שקדמה להעברת הסקר, אמצעי התמיכה הנפוץ בישראל הוא מתן הטבות מקצועיות שאינן כספיות (כגון השתלמויות לפיתוח מקצועי ושיפור דרגות הקידום) (תרשים 55). כשליש (35%) מחברות צוות הגן בישראל ציינו זאת, כמעט כפול משיעורן בממוצע במדינות (21%). גם העלאה בשכר שכיחה יותר בישראל (17%) מאשר בממוצע המדינות (11%). ברם, חלק מאמצעי התמיכה האחרים שכיחים יותר בממוצע המדינות מאשר בישראל, ובהם שחרור מהעבודה עם ילדי הגן כדי להשתתף בפעילויות שהתקיימו בשעות העבודה רגילות (47% לעומת 14%, בהתאמה), קבלת החזר הוצאות (41% לעומת 15%, בהתאמה), קבלת חומרים שנדרשו לפעילויות (45% לעומת 23%, בהתאמה), ואף קבלת תמיכה שאינה כספית עבור פעילויות שהתקיימו מחוץ לשעות העבודה (למשל צמצום שעות העבודה עם הילדים, הענקת ימי חופשה או ימי לימודים) (22% לעומת 8%, בהתאמה).

גורמי סיוע מסוימים רווחים יותר במדינות מסוימות שהשתתפו במחקר. כך, כ-85% מחברות צוות הגן בגרמניה ו-70% מאלו ביפן דיווחו על שחרור מעבודה עם ילדים כדי להשתתף בפעילויות לפיתוח מקצועי ועל קבלת החזר הוצאות – לעומת רק 14% מצוות הגן בישראל, הנמוך מבין כל המדינות; בקוריאה (22%) ובישראל (17%) השכיחות של מתן העלאה בשכר גבוהה מאשר בשאר המדינות, ולעומתה בנורבגיה (6%) ובעיקר בגרמניה (2%) אמצעי סיוע זה יחסית נדיר.

תרשים 19: סיוע ותמיכה להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי של צוות הגן



הערה: אמצעי הסיוע להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי מסודרים בסדר יורד לפי שיעורי הדיווח בכלל ישראל.
מקור למידע: OECD (2019), טבלה BMUL.ROLE.PD_SUPPRT.

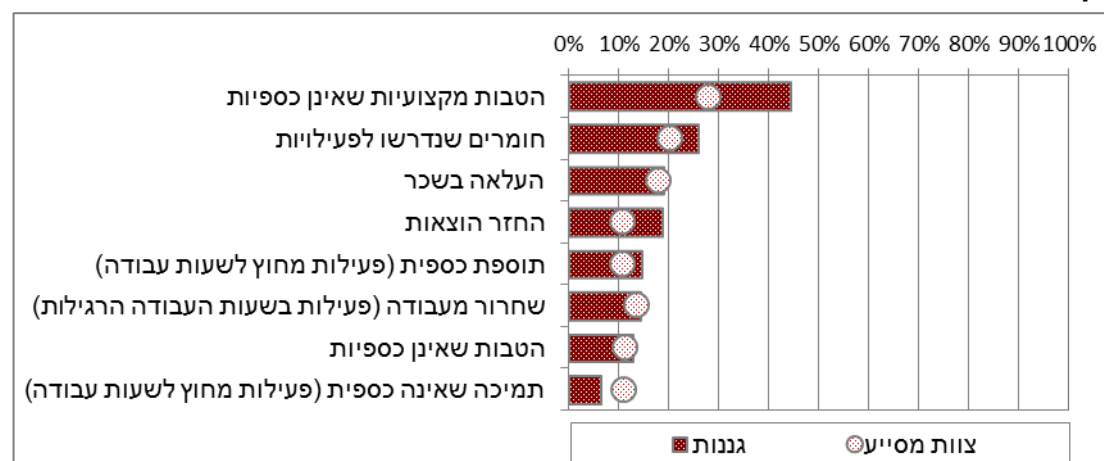
בישראל, שיעור מקבלות הסיוע מבין חברות צוות הגן שהשתתפו בפעילויות לפיתוח מקצועי גבוה יותר בקרב הגננות (70%) מאשר בקרב חברות הצוות המסייע (55%), והוא דומה בשני מגזרי השפה (לוח 36). תופעה דומה נרשמה גם בקוריאה ובנורבגיה.

לוח 14: שיעור הגננות והצוות המסייע בישראל ובכל מגזר שפה שקיבלו סיוע ותמיכה כלשהם להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי, מבין אלו שהשתתפו בפעילות אחת לפחות לפיתוח מקצועי

דוברי ערבית	דוברי עברית	כלל ישראל	
68%	71%	70%	גננות
53%	55%	55%	צוות מסייע

על פי רוב, גננות וחברות צוות מסייע שהשתתפו בפעילויות לפיתוח מקצועי דיווחו בשיעורים דומים יחסית על קבלת גורמי הסיוע השונים להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי, פרט להבדל במתן הטבות מקצועיות שאינן כספיות שניתנו למחצית מהגננות כמעט (44%) לעומת רק לכרבע (28%) מחברות הצוות המסייע. גם החזר הוצאות ניתן לכחמישית (19%) מן הגננות לעומת לכתשיעית בלבד (11%) מחברות הצוות המסייע (תרשים 56). הבדלים אלו בין הגננות ובין חברות הצוות המסייע ניכרים בגנים דוברי העברית בלבד (לוח 37).

תרשים 20: סיוע ותמיכה להשתתפות של הגננות והצוות המסייע בפעילויות לפיתוח מקצועי בישראל



הערה: אמצעי הסיוע להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי מסודרים בסדר יורד לפי שיעורי הדיווח של הגננות.
מקור למידע: OECD (2019), טבלה BMUL.ROLE.PD_SUPPORT

מבט פנים-ישראלי (לוח 37), בקרב הגננות, מעלה כי מדרג גורמי הסיוע דומה יחסית בשני מגזרי השפה, אך ניתן לציין כי 'קבלת החזר הוצאות' ממוקם גבוה יותר במדרג בגנים דוברי העברית (21%, לעומת 9% בגנים דוברי הערבית), ואילו 'קבלת הטבות שאינן כספיות' ממוקמת גבוה יותר במדרג בגנים דוברי הערבית (18% לעומת 11% בגנים דוברי העברית). בשני מגזרי השפה הגננות מדווחות בראש ובראשונה על קבלת הטבות מקצועיות שאינן כספיות, אך בשיעור גבוה יותר בגנים דוברי העברית (47%) בהשוואה לאלו דוברי הערבית (35%).

גם בקרב חברות הצוות המסייע, נמצא כי מדרג גורמי הסיוע דומה יחסית בשני מגזרי השפה (לוח 37), אך ניתן לציין כי הן 'קבלת הטבות שאינן כספיות' והן 'קבלת תמיכה שאינה כספית עבור פעילויות שהתקיימו מחוץ לשעות העבודה' ממוקמות גבוה יותר במדרג בגנים דוברי הערבית (25% ו-19%, בהתאמה) בהשוואה למיקומן במדרג דוברי העברית (7% ו-8%, בהתאמה). בשני מגזרי השפה גורם הסיוע השכיח בקרב חברות הצוות המסייע הוא קבלת

הטבות מקצועיות שאינן כספיות, אך בשיעור גבוה יותר בגנים דוברי הערבית (34%) בהשוואה לאלו דוברי העברית (26%) – הפוך מן הממצא בקרב הגננות.

לוח 15: סיוע ותמיכה להשתתפות של הגננות והצוות המסייע בישראל ובכל מגזר שפה בפעילויות לפיתוח מקצועי

דוברי ערבית	דוברי עברית	כלל ישראל	
35%	47%	44%	קיבלתי הטבות מקצועיות שאינן כספיות (למשל השתלמויות לפיתוח מקצועי, שיפור דרגות הקידום שלי)
25%	26%	26%	קיבלתי חומרים שנדרשו לפעילויות
24%	18%	19%	קיבלתי העלאה בשכר
9%	21%	19%	קיבלתי החזר הוצאות
13%	15%	15%	קיבלתי תוספת כספית עבור פעילויות שהתקיימו מחוץ לשעות העבודה
15%	14%	14%	קיבלתי שחרור מעבודה עם הילדים כדי להשתתף בפעילויות שהתקיימו בשעות העבודה הרגילות
18%	11%	13%	קיבלתי הטבות שאינן כספיות (למשל חומרים לילדים, שוברים לספרים, תוכנות)
10%	5%	6%	קיבלתי תמיכה שאינה כספית עבור פעילויות שהתקיימו מחוץ לשעות העבודה (למשל צמצום שעות העבודה עם הילדים, ימי חופשה, ימי לימודים)
34%	26%	28%	קיבלתי הטבות מקצועיות שאינן כספיות (למשל השתלמויות לפיתוח מקצועי, שיפור דרגות הקידום שלי)
19%	20%	20%	קיבלתי חומרים שנדרשו לפעילויות
19%	17%	18%	קיבלתי העלאה בשכר
12%	10%	11%	קיבלתי החזר הוצאות
14%	9%	11%	קיבלתי תוספת כספית עבור פעילויות שהתקיימו מחוץ לשעות העבודה
16%	13%	14%	קיבלתי שחרור מעבודה עם הילדים כדי להשתתף בפעילויות שהתקיימו בשעות העבודה הרגילות
25%	7%	11%	קיבלתי הטבות שאינן כספיות (למשל חומרים לילדים, שוברים לספרים, תוכנות)
19%	8%	11%	קיבלתי תמיכה שאינה כספית עבור פעילויות שהתקיימו מחוץ לשעות העבודה (למשל צמצום שעות העבודה עם הילדים, ימי חופשה, ימי לימודים)

ממכלול ממצאים אלו על אמצעי הסיוע והתמיכה להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי שניתנו לחברות צוות הגן שהשתתפו בפעילויות אלו בשנה שקדמה להעברת הסקר עולות כמה מסקנות עיקריות: (א) שיעור אלו שזכו לקבל סיוע ותמיכה כלשהם בישראל (62%) נמוך יחסית לשיעור במרבית המדינות שהשתתפו במחקר (76% בממוצע המדינות); (ב) שיעור חברות הצוות המסייע שזכו לסיוע ולתמיכה (55%) נמוך בהשוואה לשיעור הגננות שזכו לכך (70%), והדבר ניכר בעיקר במתן הטבות מקצועיות שאינן כספיות ובמתן החזר הוצאות (בעיקר בגנים דוברי העברית). ייתכן שזה הסבר נוסף לכך שחברות הצוות המסייע נוטות פחות מהגננות להשתתף בפעילויות לפיתוח מקצועי; (ג) חלק מאמצעי הסיוע נפוצים הרבה יותר בממוצע המדינות מאשר בישראל, ובכלל זה שחרור מעבודה להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי בשעות העבודה הרגילות, החזר הוצאות וחלוקת חומרים שנדרשים לקיום הפעילות.

השלכות לגבי מדיניות

הבטחת הטבות כספיות ומקצועיות וכן שחרור מעבודה, באופן שוויוני לגגנות ולחברות צוות מסייע, כתמריץ להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי

השתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי כרוכה בעלויות כספיות ובהשקעת זמן, כלומר במחירים ישירים ועקיפים, כגון עלות ההשתתפות בפעילות, איבוד זמן עבודה ואף איבוד ההכנסה העלול להיות כרוך בכך, הוצאות נסיעה, רכישת חומרים נדרשים ועוד. מדיניות הנותנת מענה להיבטים אלו עשויה לעודד השתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי. בישראל יש מקום לאפשר במידה רבה יותר – לפחות כמו זו הנהוגה בממוצע המדינות שהשתתפו במחקר – מתן החזר הוצאות, שחרור מעבודה לפעילויות בשעות העבודה הרגילות וכן מתן חומרים שנדרשים לפעילויות לפיתוח מקצועי. כמו כן, עיגון פיתוח מקצועי בקידום מקצועי ובהטבות כספיות ומקצועיות נלוות עשוי למתן את המחיר הכרוך בהשתתפות בפיתוח מקצועי אל מול התועלת העתידית.

זאת ועוד, דווקא חברות הצוות המסייע, שנזקקות יותר לפיתוח מקצועי (כיוון שהן פחות משכילות ופחות מוכשרות לעבודה עם ילדים, בהשוואה לגגנות) ואשר מביעות צורך רב יותר בפיתוח מקצועי בנושאים מגוונים, משתתפות פחות בפעילויות אלו, וגם אלו שהשתתפו בהן קיבלו פחות סיוע ותמיכה. נדרשת מדיניות של שוויון הזדמנויות להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי, ואף יותר מכך – מתן העדפה מתקנת בהענקת סיוע ותמיכה לחברות הצוות המסייע לשם עידוד השתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי.

מבט-על: קשר בין הפיתוח המקצועי ואיכות תהליכי ההוראה בגן

זה מכבר תועדה החשיבות של השתתפות מתמשכת בפעילויות לפיתוח מקצועי לשם קידום השימוש בתהליכי איכות חינוכיים ולימודיים בגני הילדים, וכאמור במחקר זה המדובר בשימוש בפרקטיקות פדגוגיות אדפטיביות לקידום למידה והתפתחות של ילדים כמו גם הענקת תמיכה התנהגותית לילדים. השתתפות מתמשכת בפעילויות לפיתוח מקצועי עשויה לתרום גם לקידום רווחתן של חברות צוות הגן. במחקר ניסו לעמוד על קשר אפשרי בין היבטים של איכות התהליכים המתרחשים בגן (משתנים מוסברים/ תלויים) ובין השתתפות צוות הגן בפעילויות לפיתוח מקצועי, תוך בקרה על מאפייני הרקע של צוות הגן (משתנים מוסברים/בלתי תלויים, כגון השכלה פורמלית, ותק בתפקיד, תפקיד, היקף משרה, סטטוס העסקה) ועל מאפייני הגן (כגון מספר הילדים בגן, היחס בין מספר אנשי הצוות ומספר הילדים בגן, שיעור הילדים מרקע חברתי-כלכלי נמוך, מיקום הגן: בעיר או בכפר, וניהול גן: פרטי או ציבורי). בבואנו לנתח את הממצאים, יש להביא בחשבון את ההבדלים הניכרים בישראל בין מאפייני הרקע של הגגנות למאפייני הרקע של הצוות המסייע, ובהבדלים בהשתתפות של העובדות משתי הקבוצות בפעילויות לפיתוח מקצועי (לוח 29).

בישראל נמצא כי חברות צוות הגן שקיבלו הדרכה בגן על ידי אדם חיצוני או באמצעות תכניות הסמכה נוטות להשתמש בפרקטיקות פדגוגיות אדפטיביות יותר מאשר עמיתותיהן שלא השתתפו בסוגים אלו של פעילויות לפיתוח מקצועי (כך גם בקוראיה). במדינות אחרות נמצאו קשרים עם סוגים אחרים של פעילויות לקידום מקצועי; בצ'ילה ובאיסלנד למשל נמצא

קשר בין השתתפות בהשתלמויות ובקורסים פנים אל פנים ובין שימוש מוגבר בפרקטיקות פדגוגיות אדפטיביות; באיסלנד נמצא קשר בין השתתפות בהדרכה שניתנת בגן על ידי אדם חיצוני ובין שימוש מוגבר בפרקטיקות להענקת תמיכה התנהגותית.

מכלול הממצאים מצביע על כך שיש בכוח ההשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי כדי לתרום לצוות הגן ולתמוך בו למען קידום איכות תהליכי ההוראה, אך קשרים אלו אינם אחידים ואינם משותפים למדינות השונות (ואף לא בין שכבות גיל בתוך מדינות). הסבר אפשרי לכך הוא הבדלים בין המדינות שהשתתפו במחקר במטרות ובתכנים של הפעילויות לפיתוח מקצועי הנהוגים בהן, וכן הבדלים בזמינות ובהשתתפות צוותי הגן בסוגים אחרים של פעילויות לפיתוח מקצועי. כמו כן, יש להדגיש כי אופי המחקר אינו מאפשר לקבוע כיוונויות של קשר והוא איננו מעיד על יחסי סיבתיות, כלומר אין בכוחו לקבוע אם השתתפות בפעילות מסוימת לפיתוח מקצועי מובילה ליישום מוגבר של פרקטיקות מסוימות (של תהליכי איכות), או אם חברות צוות גן שמשמשות תדיר בפרקטיקות אלו נוטות להשתתף בפעילויות לפיתוח מקצועי בשיעורים גבוהים יותר.