



הרשות הארצית
למידה והערכה בחינוך

זרקור בין-לאומי על החינוך לגיל הרך

מפגש חשיבה II לאור ממצאי מחקר

TALIS בגני הילדים, 2018

**תנאי העסקה וסביבת עבודה, חסמים,
תעדוף להשקעה, ושביעות רצון**

מנת פתיחה :

ריענון הזיכרון

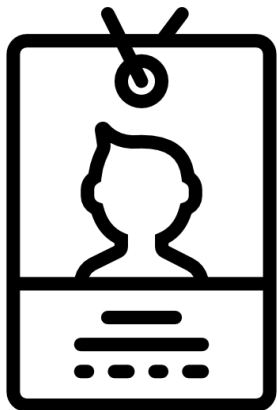
מנה עיקרית :

TALIS בגני ילדים – ממצאים נבחרים

קינוח על חשבון הבית :

דיון ומבט קדימה



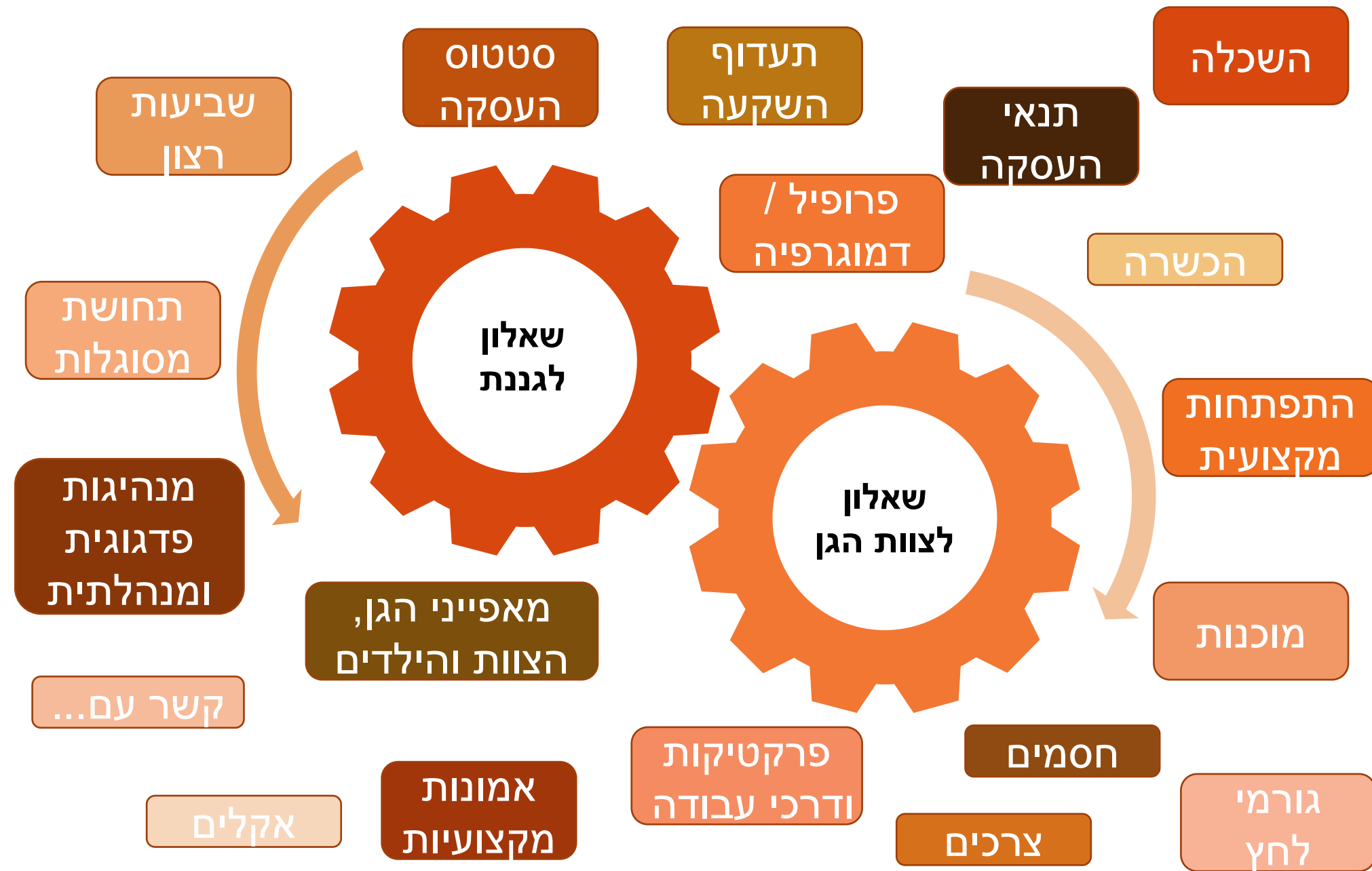


המחקר הבין-לאומי להערכת מסגרות החינוך לגיל הרך

- הרחבה והתאמה של מחקר טאליס ראשון מסוגו להערכת מסגרות החינוך לגיל הרך, ובעיקר בנוגע לעבודת הצוותים החינוכיים.
- המחקר נערך על ידי הארגון לשיתוף פעולה ופיתוח כלכלי (OECD).
- קהל יעד: **גננות** (מנהלות הגן), **צוות מסייע** (רובו סייעות), צוות שילוב, סטודנטיות בעבודה מעשית, מכ-417 **גנים ילדים בגילאי 3-6 (מדגם ארצי מייצג)**.
- ממצאי המחקר משמשים את **קובעי המדיניות ומקבלי ההחלטות** ברחבי העולם.
- המחקר נערך **לראשונה ב-2018**, וכלל 9 מדינות בשלב הגיל 3-6 (בישראל: באחריות משרד החינוך) ו-4 מדינות בשלב הגיל 0-3 (בישראל: באחריות משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים).

The Starting Strong Teaching and Learning International Survey (TALIS)

מסגרת מושגית



מה
בהרצאה
הקודמת?

השכלה פורמלית

הכשרה לעבודה
עם ילדים

הערכת
מסגרות חינוך
לגיל הרך

התפתחות
מקצועית

מה
בהרצאה
הזו?





צוות הגן

סטודנטיות
בעבודה
מעשית

צוות שילוב

סייעת
שילוב

גננת שילוב

צוות מסייע

מתנדבים

בנות שירות
לאומי

סייעת
משלימה

סייעות

גננות

גננת
משלימה

מנהלת גן



שאלון
לצוות הגן

שאלון
למנהלת הגן



■ מה המחקר חידש לי? האם הממצאים תואמים את האופן שבו אני מכיר את המערכת?

הממצאים והשלכותיהם (ברמת הילדים / צוות / גן / מטה)

■ מה ההיבטים שדורשים קידום ושיפור במערכת? אילו צעדים יש לדעתכם לנקוט?

■ מה נקודות החוזק של המערכת כפי שעולות במחקר? כיצד תפעלו לשם שימורן?

■ אילו עוד דברים הייתי רוצה לדעת על מערכת החינוך הקדם יסודית בישראל (המשך מחקר)?

- ☐ סטטוס העסקה (חוזה קבוע – זמני)
- ☐ היקף העסקה (משרה מלאה – חלקית)



**תנאי
העסקה**

**סביבת
העבודה**

חסמים

**תעדוף
השקעה**

**שביעות
רצון**

סטטוס העסקה – כלל צוות הגן

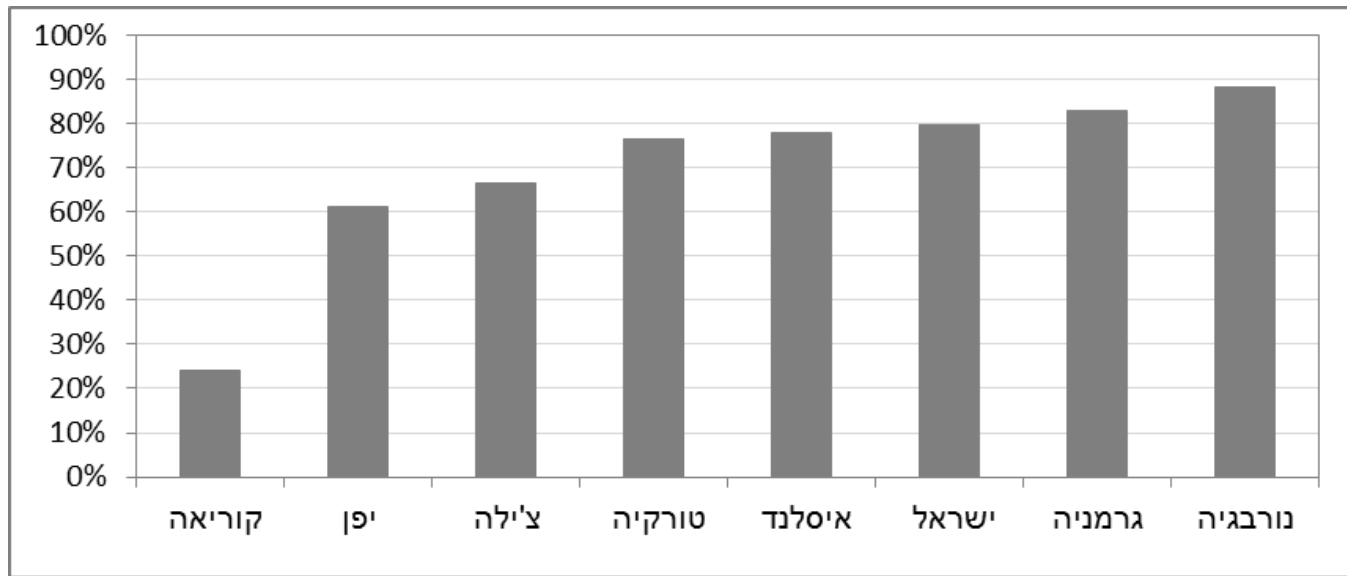
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



80% מחברות צוות הגן בישראל בעלות חוזה עבודה המקנה קביעות, גבוה משיעורן בממוצע המדינות (70%, רק בנורבגיה שיעורן גבוה יותר – 88%, ואילו בקוריאה שיעורן נמוך במיוחד – 24%).

שאר חברות הצוות בישראל מועסקות בחוזה זמני של עד שנה אחת (14%) או של יותר משנה (5%).

התפלגות דומה בין מגזרי השפה.

סטטוס העסקה – גננות וצוות מסייע

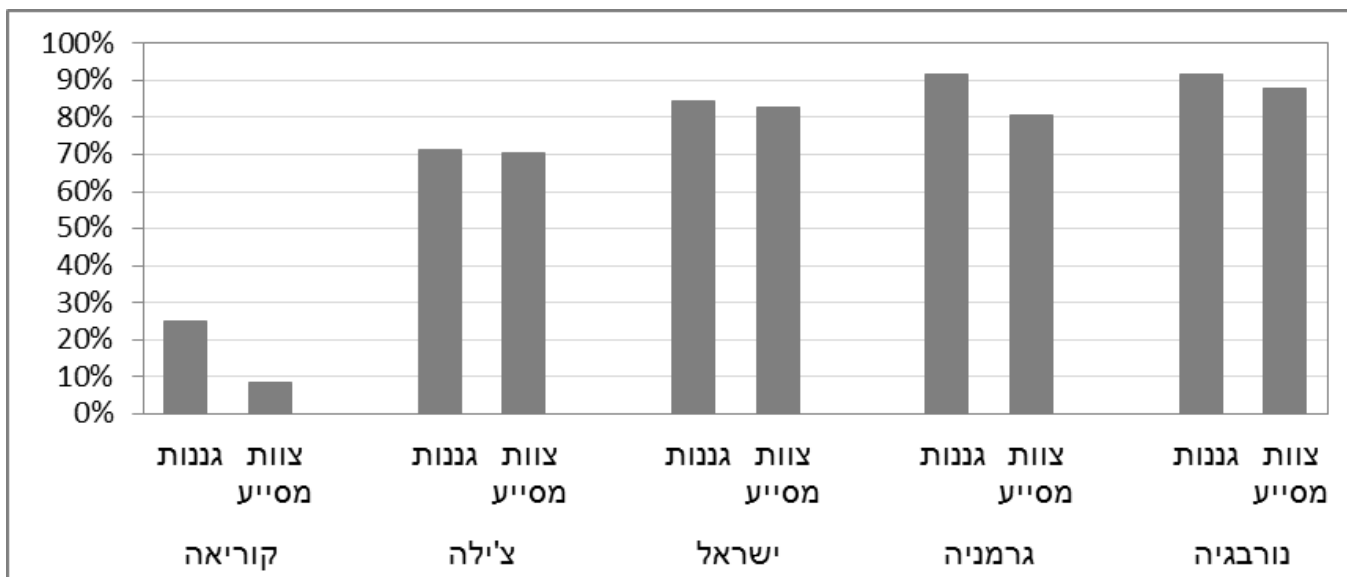
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



85% מהגננות ו-83% מחברות הצוות המסייע בישראל בעלות חוזה עבודה המקנה קביעות.

כמו בישראל, גם בנורבגיה ובצ'ילה התפלגות הגננות לפי סטטוס העסקה דומה לזו של הצוות מסייע. לעומת זאת, בגרמניה ובעיקר בקוריאה שיעור הגננות להן קביעות גבוה יותר מהשיעור המקביל בקרב חברות הצוות המסייע.

הן בקרב גננות והן בקרב הצוות המסייע – התפלגות דומה בין מגזרי השפה.

היקף משרה – כלל צוות הגן

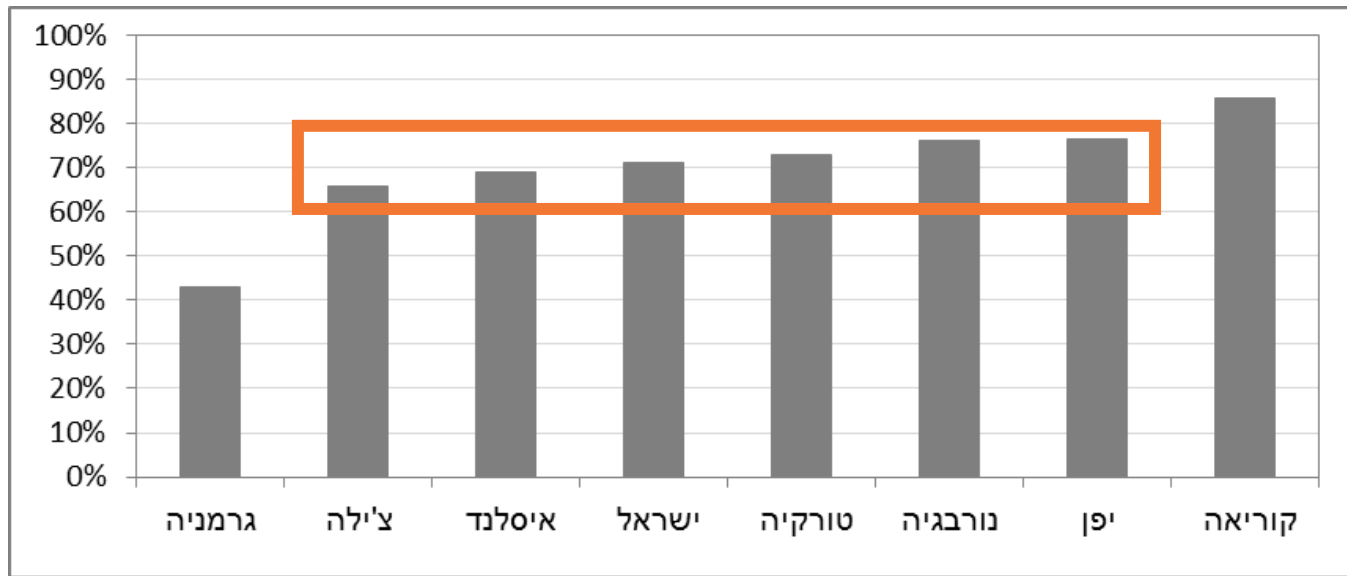
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



- 7 מ-10 חברות צוות גן בישראל (71%) מועסקות במשרה מלאה, בדומה לשיעורן בממוצע המדינות (70%), מרבית המדינות בתחום של 65% עד 75%, מלבד קוריאה בה שיעורן הגבוה ביותר – 86%, ובגרמניה בה שיעורן כמחצית מכך – 43%.
- שאר חברות הצוות בישראל מועסקות בחלקית של 71% עד 90% (13%) או פחות מכך (16%), בדומה לשיעורן בממוצע המדינות.

היקף משרה – גננות וצוות מסייע

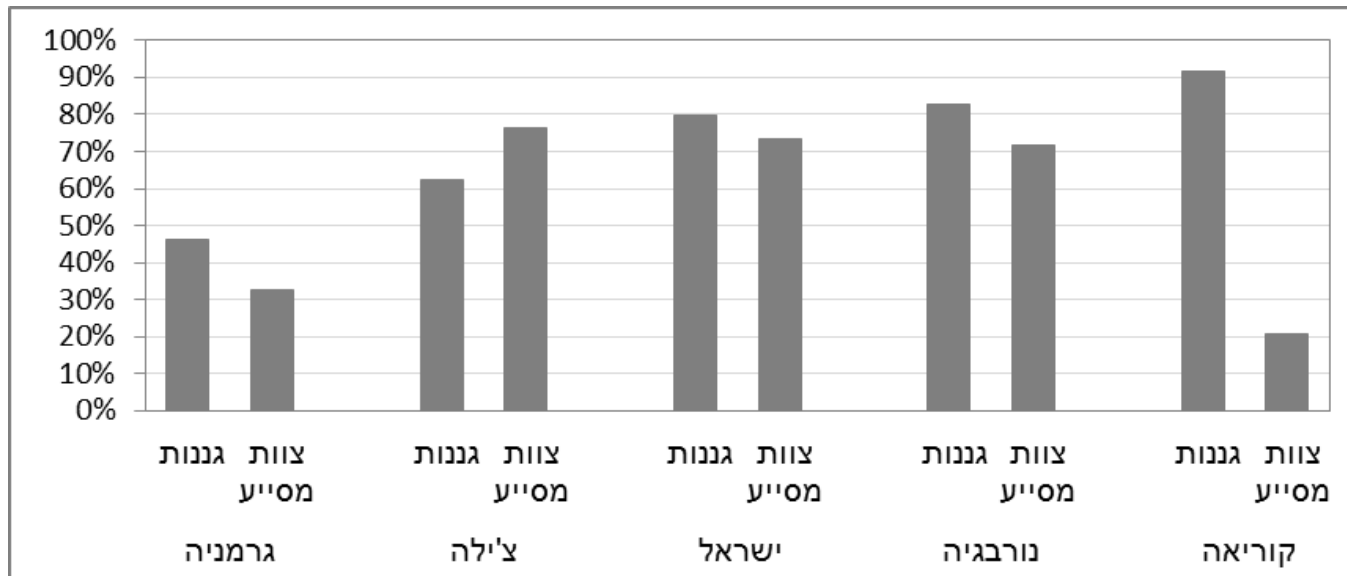
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



■ בישראל, מעט יותר גננות (80%) מחברות צוות מסייע (73%) מועסקות במשרה מלאה.

■ מבין המדינות, זהו הפער המתון ביותר – הפער הגדול ביותר נרשם בקוריאה (ואילו בצ'ילה המגמה הפוכה!)

היקף משרה – מגזרי שפה

תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון

דוברי ערבית	דוברי עברית	כלל ישראל		
79%	80%	80%	משרה מלאה	גננות
6%	10%	9%	משרה חלקית (71%-90%)	
15%	10%	11%	משרה חלקית (70% ומטה)	
63%	76%	73%	משרה מלאה	צוות מסייע
24%	14%	16%	משרה חלקית (71%-90%)	
12%	10%	10%	משרה חלקית (70% ומטה)	

- **הבדל בין מגזרי השפה ניכר בעיקר בקרב חברות הצוות המסייע.**
- **בגנים דוברי עברית גבוה יותר שיעורן של חברות צוות מסייע המועסקות במשרה מלאה (76%, לעומת 63% בגנים דוברי ערבית).**
- **רק בגנים דוברי ערבית, שיעור הגננות המועסקות במשרה מלאה גבוה משיעור חברות הצוות המסייע. בגנים דוברי עברית, השיעורים דומים.**

ביטחון תעסוקתי

תנאי
העסקה

- בישראל: השיעור הכללי של נשים המועסקות במשרה מלאה עומד על כ-80% – גבוה במקצת משיעורן בקרב חברות צוות הגן (71%).
- תמונה דומה נרשמה גם בצ'ילה, בגרמניה, באיסלנד ובטורקיה (בהן הפערים גדולים יותר מאשר בישראל).

סביבת
העבודה

חסמים

❑ ביטחון תעסוקתי מופחת בסקטור גני הילדים
❑ פגיעה אפשרית ברווחת צוות הגן, ומקור לחץ

הדבר אמור בעיקר צוות מסייע
ועדיין, בהשוואה לשאר המדינות, בישראל המצב טוב יחסית

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון

קושי בגיוס צוות חדש לגנים ובשימור הצוות הקיים

תנאי העסקה ופרקטיקות מיטביות לקידום הל"ר

תנאי
העסקה

משתנים מבוקרים

קשר

משתנה מוסבר

משתנה מסביר

- מאפייני הרקע של צוות הגן (השכלה פורמלית, ותק בתפקיד, תפקיד, סטטוס העסקה)

- מאפייני הגן (מספר הילדים בגן, יחס בין מספר אנשי הצוות ובין מספר הילדים בגן, שיעור הילדים מרקע חברתי-כלכלי נמוך, מיקום הגן: בעיר או בכפר, וניהול גן: פרטי או ציבורי).



תדירות שימוש
בפרקטיקות מיטביות

היקף משרה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



חברות צוות המועסקות במשרה מלאה נוטות להשתמש בתדירות גבוהה יותר (בהשוואה לאלו המועסקות במשרה חלקית) ב-

↑ פרקטיקות פדגוגיות אדפטיביות (כך גם בגרמניה, איסלנד, קוריאה ובעיקר ביפן)
↑ פרקטיקות להענקת תמיכה התנהגותית (כך גם בגרמניה).

תנאי העסקה ופרקטיקות מיטביות לקידום הל"ר

תנאי
העסקה

משתנים מבוקרים

קשר

משתנה מוסבר

משתנה מסביר

- מאפייני הרקע של צוות הגן (השכלה פורמלית, ותק בתפקיד, תפקיד, היקף משרה)

- מאפייני הגן (מספר הילדים בגן, יחס בין מספר אנשי הצוות ובין מספר הילדים בגן, שיעור הילדים מרקע חברתי-כלכלי נמוך, מיקום הגן: בעיר או בכפר, וניהול גן: פרטי או ציבורי).



תדירות שימוש
בפרקטיקות מיטביות

סטטוס העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



לא נמצא הבדל מובהק בין חברות צוות המועסקות בחוזה קבוע ואלו המועסקות בחוזה זמני בתדירות השימוש בפרקטיקות אלו.

תנאי העסקה ופיתוח מקצועי

תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון

משתנה מסביר

משתנה מוסבר

קשר

משתנים מבוקרים

היקף משרה

או

סטטוס העסקה

השתתפות בפעילויות
להתפתחות מקצועית



▪ מאפייני הרקע של צוות הגן (השכלה פורמלית, ותק בתפקיד, תפקיד, היקף משרה / סטטוס העסקה)

▪ מאפייני הגן (מספר הילדים בגן, יחס בין מספר אנשי הצוות ובין מספר הילדים בגן, שיעור הילדים מרקע חברתי-כלכלי נמוך, מיקום הגן: בעיר או בכפר, וניהול גן: פרטי או ציבורי).



לא נמצא הבדל מובהק בהשתתפות בפעילויות להתפתחות מקצועית בין חברות צוות המועסקות במשרה מלאה לאלו המועסקות במשרה חלקית, וכך גם בין חברות צוות המועסקות בחוזה קבוע ואלו המועסקות בחוזה זמני.



**תנאי
העסקה**

**סביבת
העבודה**

חסמים

**תעדוף
השקעה**

**שביעות
רצון**

במשפט:

אמנם הביטחון התעסוקתי של העוסקות בחינוך לגיל הרך במרבית המדינות נמוך מזה הממוצע במשק בקרב נשים, אך בישראל הביטחון התעסוקתי של צוות הגן איננו נופל (היקף המועסקות במשרה מלאה) ואף עולה (היקף המועסקות במשרה קבועה) על זה בממוצע המדינות שהשתתפו במחקר.

• למחשבה:

אפיק פעולה עיקרי לקידום הביטחון התעסוקתי בישראל הוא באמצעות הגדלת שיעורן של אלו המועסקות במשרה מלאה (בהשוואה להגדלת שיעור המועסקות במשרה קבועה), ובפרט בקרב חברות הצוות המסייע בגנים דוברי הערבית. מסתמן כי אפיק זה משמעותי יותר מבחינת הקשר שלו לפרקטיקות מיטביות (וגם מבחינת הפערים מול שאר המדינות).

תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



- ❑ מקורות לחץ
- ❑ סיבות אפשריות לעזיבת התפקיד בגן
- ❑ גודל והרכב קבוצת הילדים בגן

מקורות לחץ – כלל צוות הגן

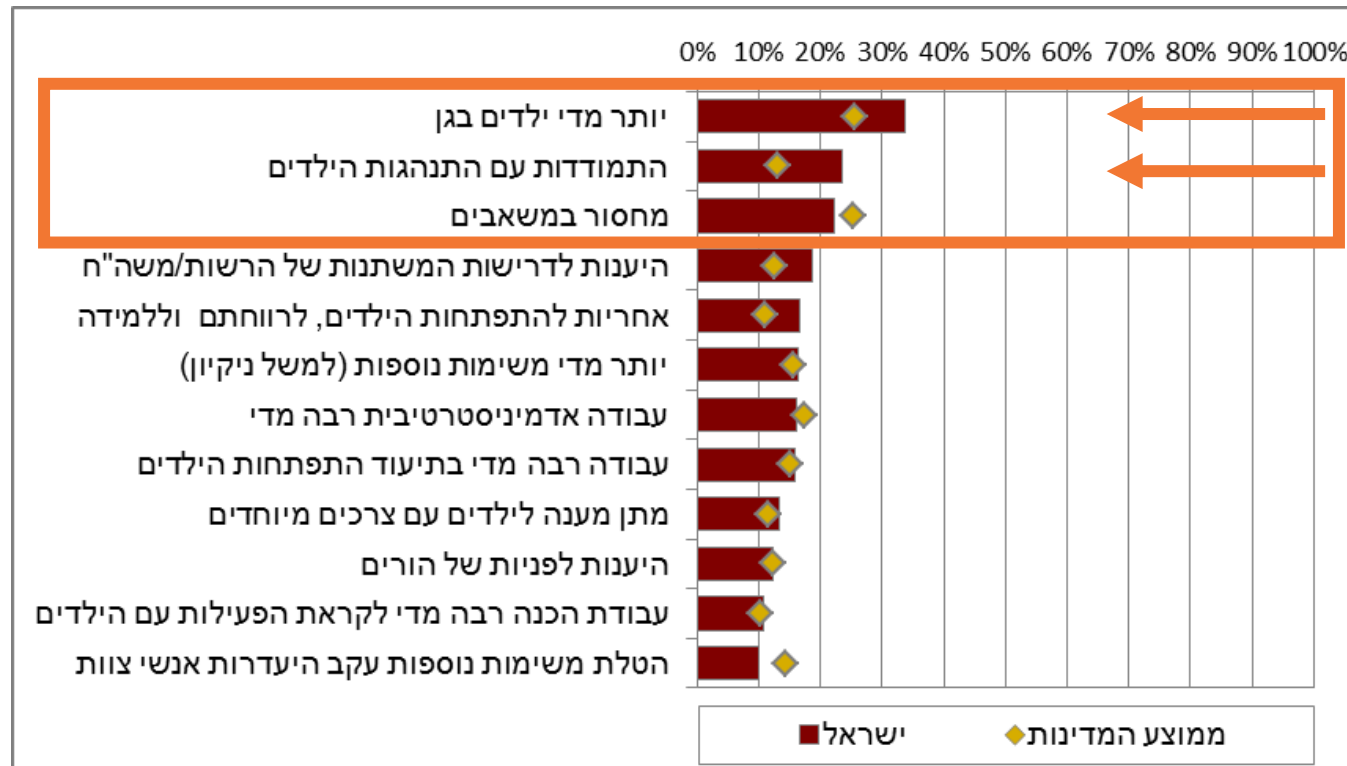
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



- שלושה מקורות שכיחים של לחץ רב בעבודה, בישראל ובממוצע המדינות.
- שני מקורות הלחץ הראשונים שכיחים יותר בישראל (פערים של כ-10%).

מקורות לחץ – גננות וצוות מסייע

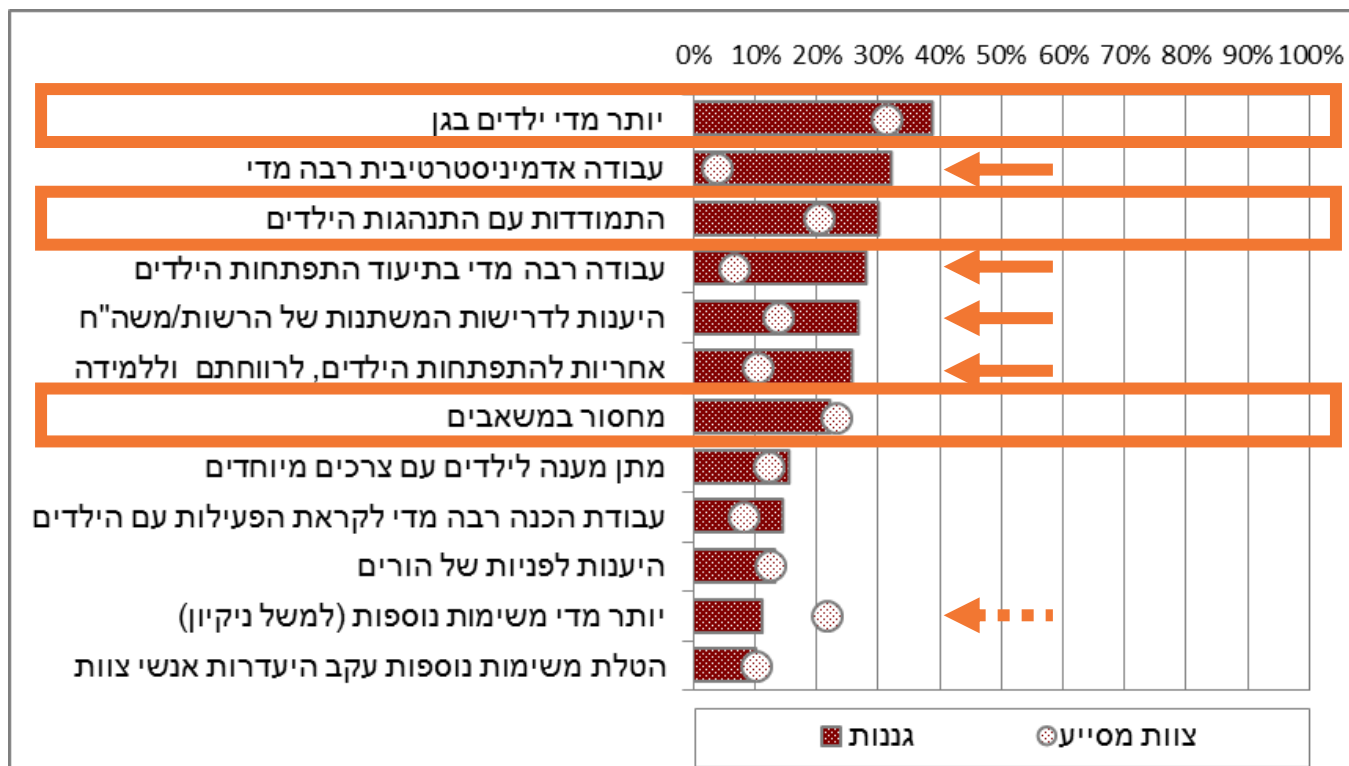
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



מקורות לחץ השכיחים הן בקרב גננות והן בצוות המסייע

שני הראשונים: יותר בקרב דוברי עברית (הן גננות והן צוות מסייע)

מקורות לחץ השכיחים יותר בקרב גננות

שני הראשונים: יותר בקרב דוברי ערבית (הן גננות והן צוות מסייע)

מקורות לחץ השכיחים יותר בקרב הצוות המסייע

מקורות לחץ ופרקטיקות מיטביות לקידום הל"ר

תנאי
העסקה

קשר

משתנה מוסבר

משתנה מסביר

סביבת
העבודה



ריבוי ילדים בגן
כמקור לחץ בעבודה
תדירות שימוש
בפרקטיקות מיטביות

חסמים

תעדוף
השקעה

חברות צוות גן שדיווחו כי ריבוי הילדים בגן מהווה עבורן מקור של לחץ נוטות להשתמש בתדירות נמוכה יותר (בהשוואה לאלו שאינן מהווה עבורן גורם לחץ) ב-פרקטיקות פדגוגיות אדפטיביות (כך גם באיסלנד)

שביעות
רצון

במדינות אחרות (גרמניה, יפן, קוריאה וטורקיה) הן נוטות דווקא להשתמש יותר בפרקטיקות להענקת תמיכה התנהגותית

סיבות אפשריות לעזיבת התפקיד בגן

תנאי
העסקה

חברות צוות הגן התבקשו לציין סיבה אחת ממגוון סיבות אפשריות שבגינה סביר שתעזובנה את תפקידן בגן.

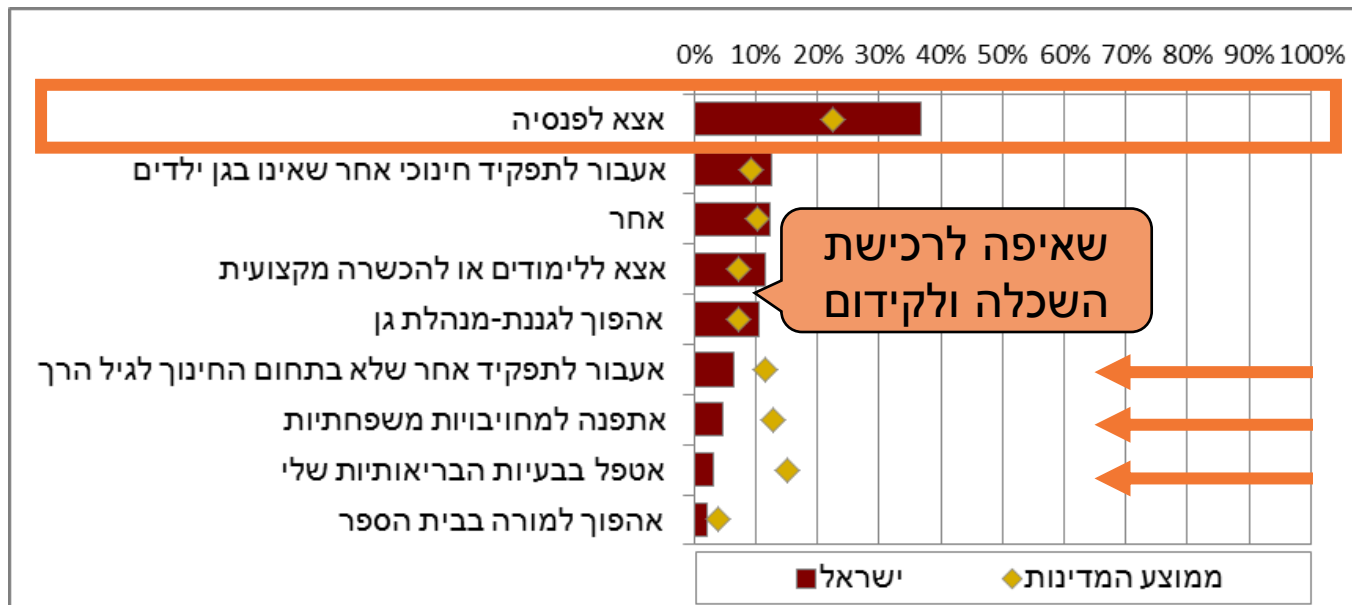
סיבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון

סיבות אפשריות לעזיבת התפקיד בגן – כלל צוות הגן



תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון

- יציאה לפנסיה-הסיבה השכיחה ביותר בישראל (37%) ובממוצע המדינות (23%).
- עזיבת התפקיד בשל שאיפה לרכישת השכלה ולקידום – שכיח יותר בישראל.
- עזיבת תחום החינוך, סיבות משפחתיות ובריאותיות – שכיחות פחות בישראל.

סיבות אפשריות לעזיבת התפקיד בגן – גננות וצוות מסייע

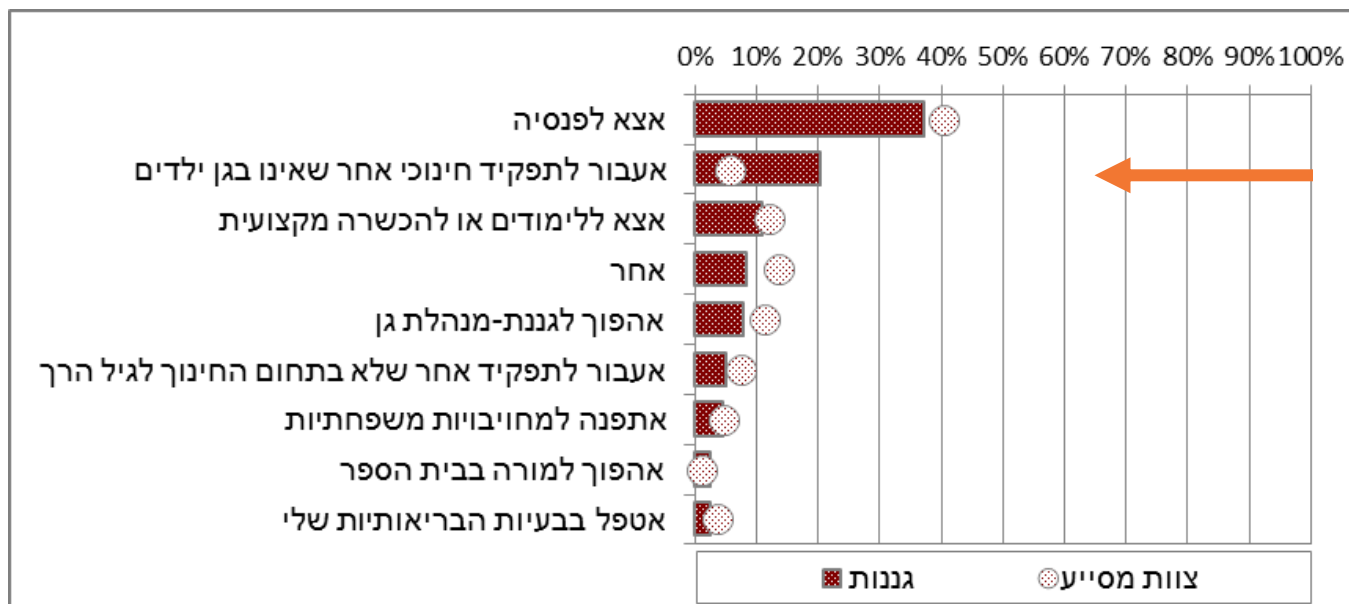
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



■ ככלל, התמונה בקרב גננות דומה לזו בקרב חברות הצוות המסייע, פרט לכך שמעבר לתפקיד חינוכי אחר שאינו בגן ילדים נפוץ יותר בקרב הראשונות (20% לעומת 6%, בהתאמה).

סיבות אפשריות לעזיבת התפקיד בגן – מגזרי שפה

תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון

דוברי ערבית	דוברי עברית	כלל ישראל	
			...
9%	23%	20%	אעבור לתפקיד חינוכי אחר שאינו בגן ילדים
8%	1%	3%	אהפוך למורה בבית הספר
7%	1%	2%	אטפל בבעיות הבריאותיות שלי
			...
27%	44%	40%	אצא לפנסיה
16%	10%	11%	אהפוך לגננת-מנהלת גן
11%	2%	4%	אטפל בבעיות הבריאותיות שלי

גננות

צוות מסייע

- **הבדלים בין מגזרי השפה, בקרב הגננות וגם בקרב הצוות המסייע.**
- **גננות: הפער הגדול ביותר נוגע למעבר לתפקיד חינוכי אחר שאינו בגן הילדים.**
- **צוות מסייע: הפער הגדול ביותר נוגע ליציאה לפנסיה.**
- **עזיבה אפשרית של המקצוע בשל בעיות רפואיות – בעיקר בקרב דוברי ערבית.**



תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



במשפט:

יציאה לפנסיה היא הסיבה העיקרית בגינה חברות צוות הגן בישראל יעזבו את תפקידן, בשיעור גבוה מזה שבממוצע המדינות.

• למחשבה:

ממצא זה איננו מפתיע לאור העובדה ששיעור חברות צוות הגן בישראל שגילן 50 ומעלה גבוה משמעותית מזה בממוצע המדינות שהשתתפו במחקר.

התופעה בולטת בעיקר בגנים דוברי עברית ובפרט בקרב הצוות המסייע.

סביבת הגן – גודל הצוות וגודל קבוצת הילדים בגן

תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון

☐ מקורות לחץ
☐ סיבות אפשריות לעזיבת התפקיד בגן



☐ גודל והרכב קבוצת הילדים בגן

סביבת הגן – גודל הצוות וגודל קבוצת הילדים בגן

תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון

- ❑ מקורות לחץ
- ❑ סיבות אפשריות לעזיבת התפקיד בגן

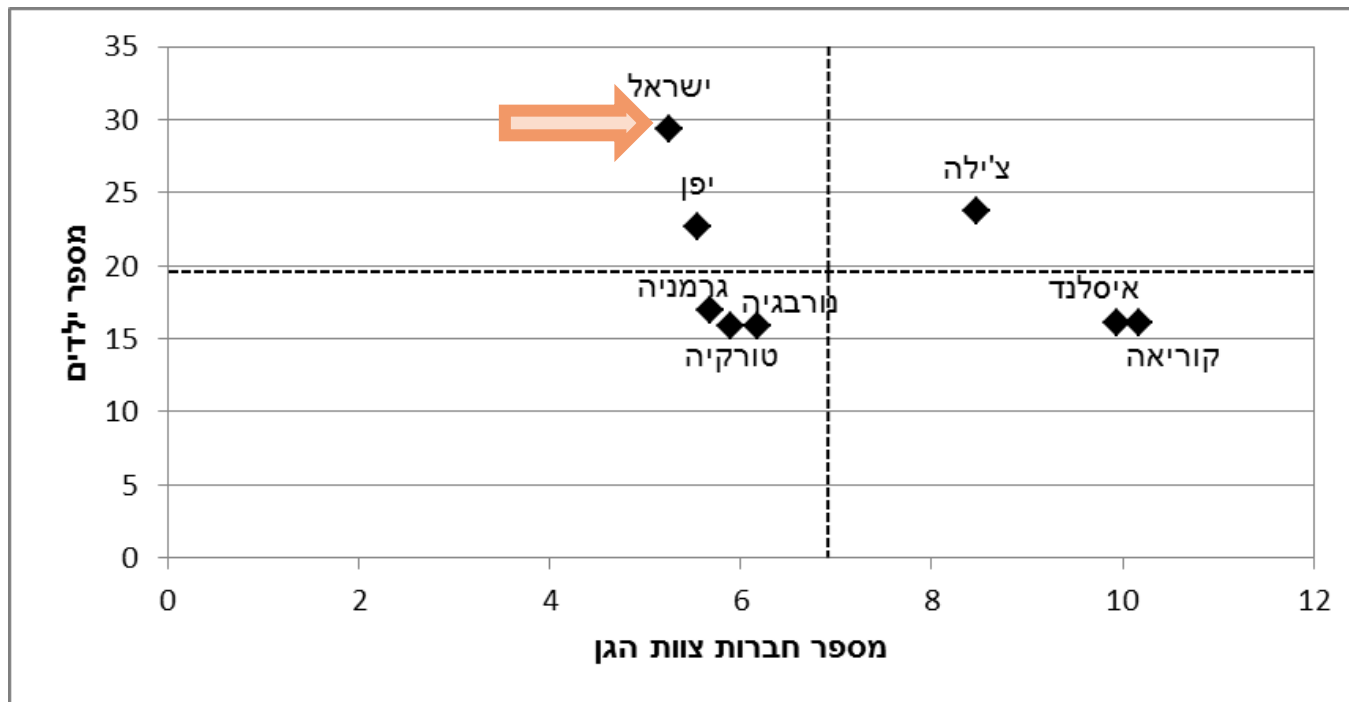


- ❑ גודל והרכב קבוצת הילדים בגן

■ גודל קבוצת גן: כ-30 בישראל לעומת רק כ-20 בממוצע במדינות

■ גודל הצוות: 5.3 בישראל לעומת 6.9 בממוצע המדינות

סביבת הגן – גודל הצוות וגודל קבוצת הילדים בגן



תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון

■ גודל קבוצת גן: כ-30 בישראל לעומת רק כ-20 בממוצע במדינות – הכי הרבה!

■ גודל הצוות: 5.3 בישראל לעומת 6.9 בממוצע המדינות – הכי מעט!

■ היחס בין מספר הילדים לכל אשת צוות הוא הגדול ביותר בישראל

סביבת הגן – הרכב קבוצת הילדים בגן

תנאי
העסקה

חברות צוות הגן התבקשו להעריך את אחוז הילדים עם צרכים מיוחדים שהיו בגן ביום האחרון שבו עבדו (לפני מילוי הסקר), בסולם בן 5 דרגות:

סביבת
העבודה

0% ☒ 1% עד 10% ☒ 11% עד 30% ☒ 31% עד 60% ☒ יותר מ-60% ☒

חסמים

סיווג קבוצת הילדים בגן עפ"י מאפייני הילדים

עד 10%: קבוצת ילדים הומוגנית | 11% ומעלה: קבוצת הילדים הטרוגנית.

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון

סביבת הגן – הרכב קבוצת הילדים בגן

תנאי
העסקה

חברות צוות הגן התבקשו להעריך את אחוז הילדים עם צרכים מיוחדים שהיו בגן ביום האחרון שבו עבדו (לפני מילוי הסקר), בסולם בן 5 דרגות:

סביבת
העבודה

0% ☒ 1% ☒ עד 10% ☒ 11% עד 30% ☒ 31% עד 60% ☒ יותר מ-60% ☒

חסמים

סיווג קבוצת הילדים בגן עפ"י מאפייני הילדים

עד 10%: קבוצת ילדים הומוגנית | 11% ומעלה: קבוצת הילדים הטרוגנית.

תעדוף
השקעה

ערך סף למערכת החינוך במדינה עפ"י סיווג קבוצות הילדים בגנים:
אם שיעור חברות צוות הגן שעובדות בגנים עם קבוצות ילדים
הטרוגניות עולה על 10% הרי ששיעור זה נחשב גבוה.

שביעות
רצון

סביבת הגן – הרכב קבוצת הילדים בגן, צרכים מיוחדים

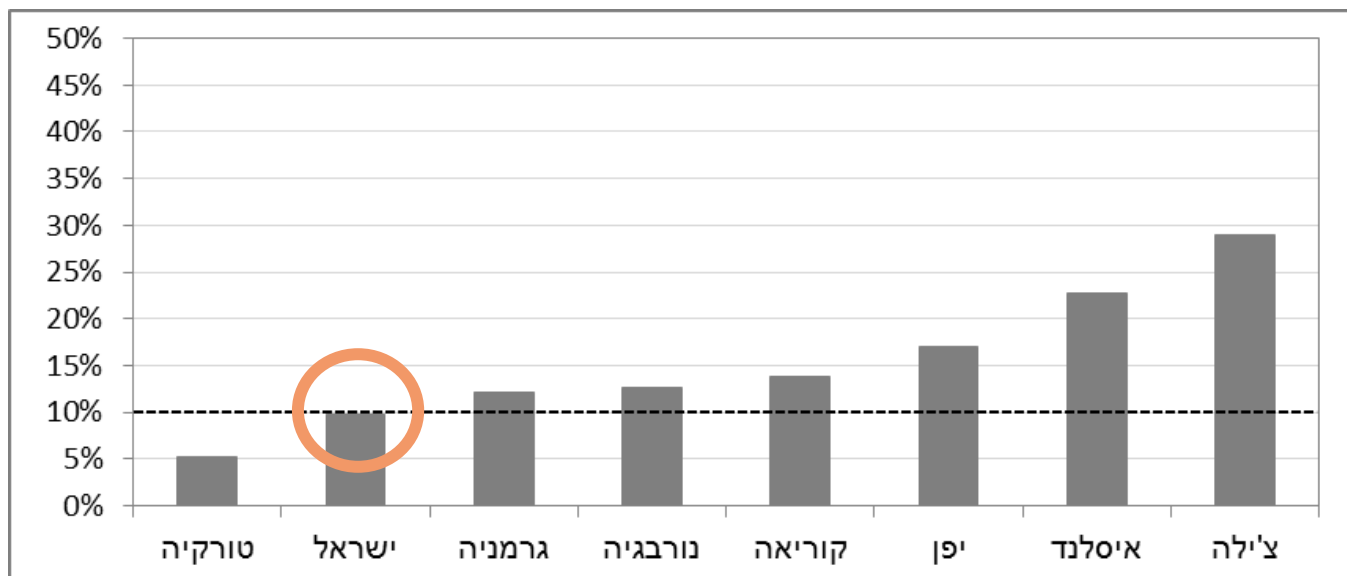
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון

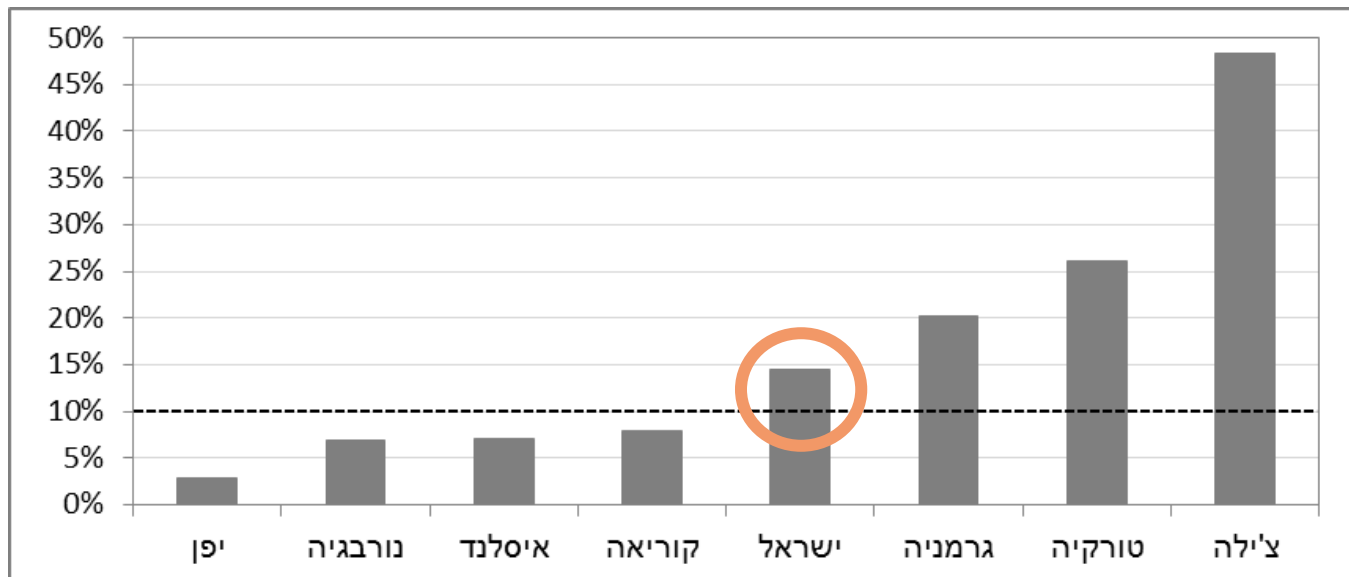


דוברי ערבית	דוברי עברית	ממוצע המדינות	כלל ישראל	שיעור חברות צוות הגן העובדות בגנים עם קבוצות ילדים הטרוגניות
5%	11%	15%	10%	ילדים עם צרכים מיוחדים

■ עשירית מחברות צוותי הגן בישראל (10%) עובדות בגנים עם קבוצות ילדים הטרוגניות מבחינת צרכים מיוחדים.

■ שיעור זה נמוך מממוצע המדינות (15%, רק 5% בטורקיה לעומת 29% בצ'ילה).

סביבת הגן – הרכב קבוצת הילדים בגן, רקע חברתי-כלכלי



דוברי ערבית	דוברי עברית	ממוצע המדינות	כלל ישראל	שיעור חברות צוות הגן העובדות בגנים עם קבוצות ילדים הטרוגניות
26%	11%	17%	14%	ילדים מרקע חברתי-כלכלי נמוך

■ **כשביעית מחברות צוותי הגן בישראל (14%) עובדות בגנים עם קבוצות ילדים הטרוגניות מבחינת רקע חברתי-כלכלי.**

■ **שיעור זה נמוך במעט מממוצע המדינות (17%, רק 3% ביפן לעומת 48% בצ'ילה).**

תנאי העסקה

סביבת העבודה

חסמים

תעדוף השקעה

שביעות רצון

סביבת הגן – הרכב קבוצת הילדים בגן, שפת-אם

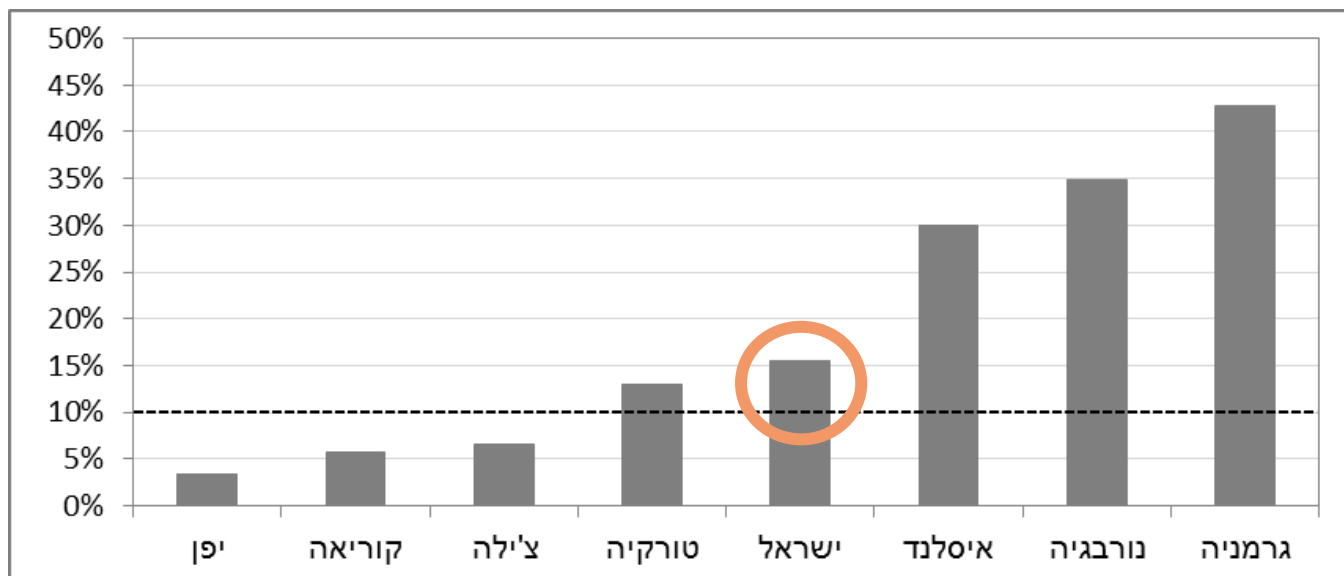
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



דוברי ערבית	דוברי עברית	ממוצע המדינות	כלל ישראל	שיעור חברות צוות הגן העובדות בגנים עם קבוצות ילדים הטרוגניות
5%	18%	19%	15%	ילדים ששפת האם שלהם שונה מזו הנהוגה בגן

■ כשביעית מחברות צוותי הגן בישראל (15%) עובדות בגנים עם קבוצות ילדים הטרוגניות מבחינת שפת-אם השונה מזו הנהוגה בגן.

■ שיעור זה נמוך מממוצע המדינות (19%, רק 5% ביפן לעומת 43% בגרמניה).

סביבת הגן – הרכב קבוצת הילדים בגן, מבט-על

תנאי
העסקה

בכל הקריטריונים (צרכים מיוחדים, רקע חברתי-כלכלי, שפת-אם שונה):

- הערך בישראל דומה או גדול מערך סף למערכת החינוך במדינה, כלומר גבוה (משמע, שיעור חברות צוות הגן שעובדות בגנים עם קבוצות ילדים הטרוגניות שווה או עולה על 10%).
- הערך בישראל קטן מממוצע המדינות שהשתתפו במחקר.

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון

דוברי ערבית	דוברי עברית	ממוצע המדינות	כלל ישראל	שיעור חברות צוות הגן העובדות בגנים עם קבוצות ילדים הטרוגניות
5%	11%	15%	10%	ילדים עם צרכים מיוחדים
26%	11%	17%	14%	ילדים מרקע חברתי-כלכלי נמוך
5%	18%	19%	15%	ילדים ששפת האם שלהם שונה מזו הנהוגה בגן



תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



במשפט:

הצוות בגני הילדים בישראל קטן ואילו קבוצת הילדים גדולה ← היחס מספר הילדים לאשת צוות בישראל הוא הגדול ביותר מבין המדינות. לצד זאת, לפחות 10% מחברות הצוות עובדות בגנים הטרוגנים מבחינת הרכב הילדים (להם צרכיהם שונים וייחודיים).

• למחשבה:

על כן, אין זה מפתיע כי שני גורמי הלחץ המובילים בישראל (הרבה יותר מממוצע המדינות) הם: ריבוי הילדים בגן וכן התמודדות עם התנהגות הילדים.

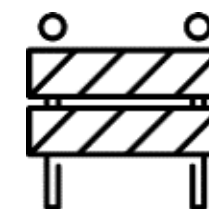
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



גננות-מנהלות גנים נשאלו באיזו מידה, לדעתן, גורמים מסוימים מגבילים את יעילות עבודתן, וכן עד כמה נפגעת יכולתו של הגן לספק סביבה איכותית להתפתחות, לרווחה הרגשית-חברתית וללמידה של הילדים, בשל גורמים שונים.

גורמים המגבילים את יעילות עבודת הגננות

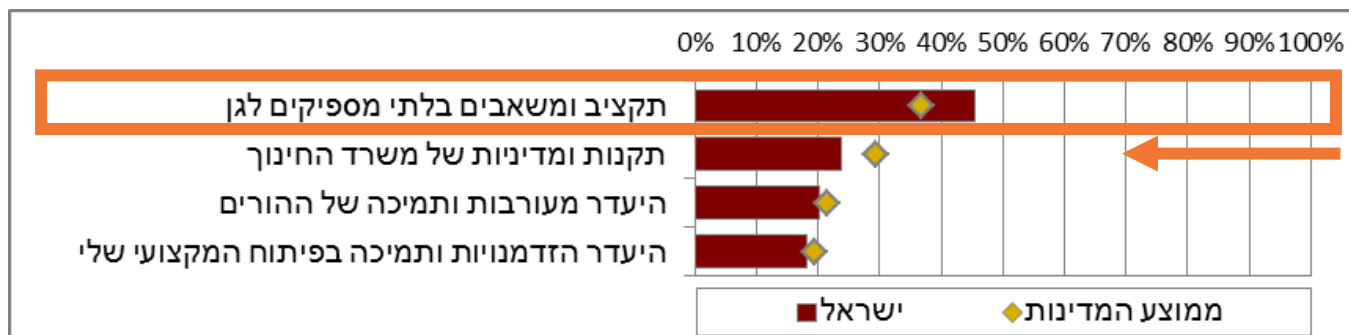
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



■ מדרג חסמים דומה בין ישראל וממוצע המדינות.

■ החסם המוביל: תקציבים ומשאבים בלתי מספיקים (46% בישראל, גבוה מאשר ממוצע המדינות (37%).

■ כרבע מהגננות ציינו את התקנות והמדיניות של משרד החינוך כגורם מגביל (24%, נמוך במעט ממוצע המדינות (30%).

גורמים המגבילים את יעילות עבודת הגננות

תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

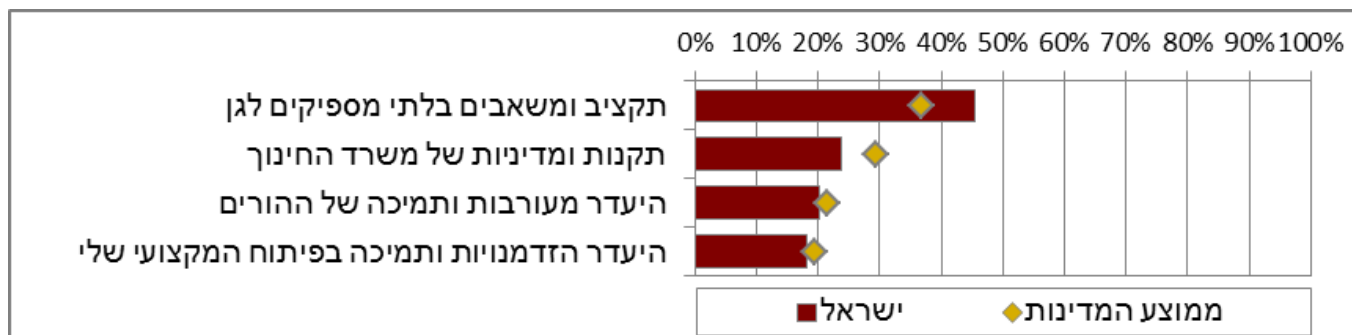
תעדוף
השקעה

שביעות
רצון

יפן	נורבגיה	גרמניה	איסלנד	קוריאה	צ'ילה	טורקיה	ישראל	
2	2		3	3	3	1	1	תקציב ומשאבים בלתי מספיקים לגן
1	3	2	2	2			---	מחסור בכוח אדם
3	1	1	1				---	היעדרויות של חברות הצוות
		3		1			2	תקנות ומדיניות של משרד החינוך
					1	2	3	היעדר מעורבות ותמיכה של ההורים
					2	3		היעדר הזדמנויות ותמיכה בפיתוח המקצועי של חברות הצוות

- **תקציבים ומשאבים בלתי מספיקים – חסם משמעותי כמעט בכל המדינות, אך החסם המוביל רק בטורקיה ובישראל.**

גורמים המגבילים את יעילות עבודת הגננות



כל הגורמים צוינו בשיעורים גבוהים יותר ב-20% עד 30% בקרב גננות בגנים דוברי ערבית, בהשוואה לעמיתותיהן בגנים דוברי עברית (למעט שיעורים דומים עבור 'תקנות ומדיניות משה"ח')

תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון

גורמים הפוגעים ביכולת הגן לספק סביבה איכותית

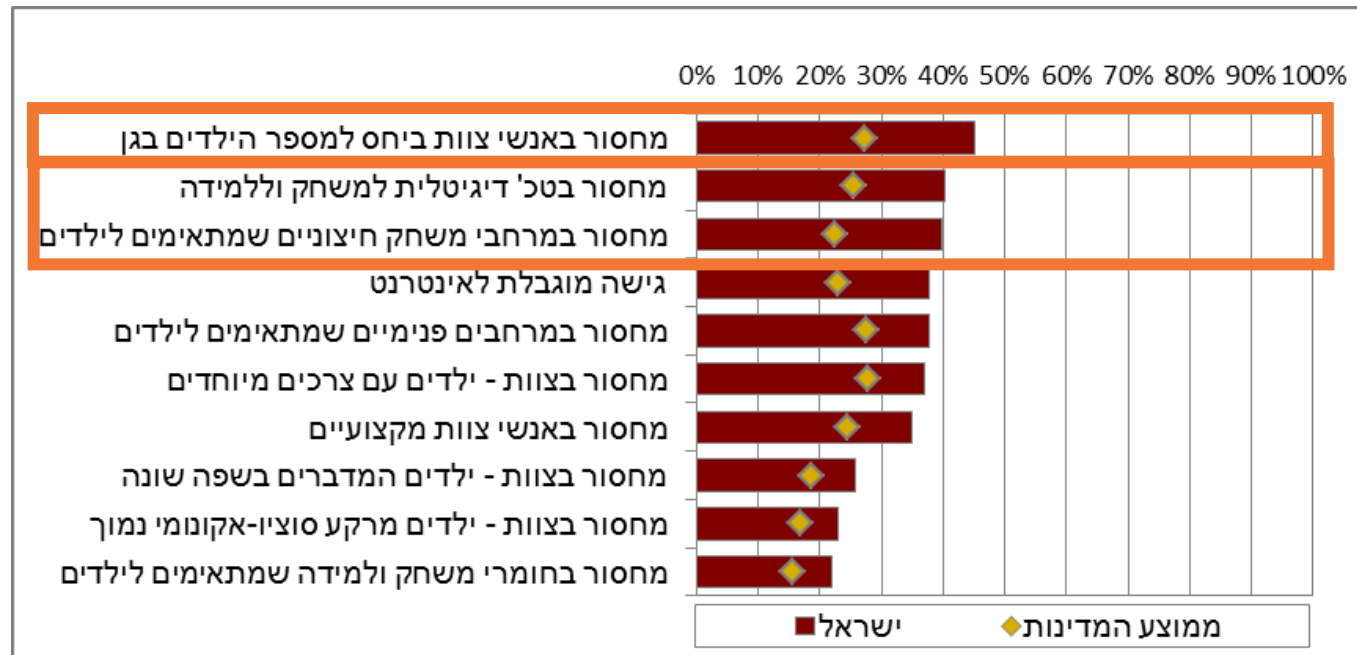
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



■ **החסם המוביל: מחסור באנשי צוות ביחס למספר הילדים בגן** (45% בישראל, גבוה בכ-20% מאשר בממוצע המדינות) – להבדיל ממחסור בצוות לילדים מרקע שונה.

■ **גם מחסור בטכנולוגיה דיגיטלית למשחק וללמידה ובמרחבי משחק חיצוניים מהווים חסמים משמעותיים** (40% כ"א בישראל, לעומת רק 26% ו-22%, בהתאמה, בממוצע במדינות) – זאת להבדיל ממחסור בחומרי משחק ולמידה.

גורמים הפוגעים ביכולת הגן לספק סביבה איכותית

תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון

דימיון בין ישראל לבין נורבגיה וגרמניה

איסלנד	צ'ילה	גרמניה	נורבגיה	ישראל	טורקיה	קוריאה	יפן	
		1	1	1			2	מחסור באנשי צוות ביחס למספר הילדים בגן
3	3					1	1	מחסור באנשי צוות המיומנים בעבודה עם ילדים עם צרכים מיוחדים
	2	2	2	2				מחסר בטכנולוגיה דיגיטלית למשחק וללמידה
				3	3	3		מחסור במרחבי משחק חיצוניים שמתאימים לילדים
2						2	3	מחסור באנשי צוות מקצועיים
1					1			מחסור במרחבים פנימיים שמתאימים לילדים
	1	3						גישה מוגבלת לאינטרנט
					2			מחסור בחומרי משחק או לימוד שמתאימים לילדים
			3					מחסור באנשי צוות המיומנים בעבודה עם ילדים המדברים בשפה שונה מהשפה המדוברת בגן

גורמים הפוגעים ביכולת הגן לספק סביבה איכותית

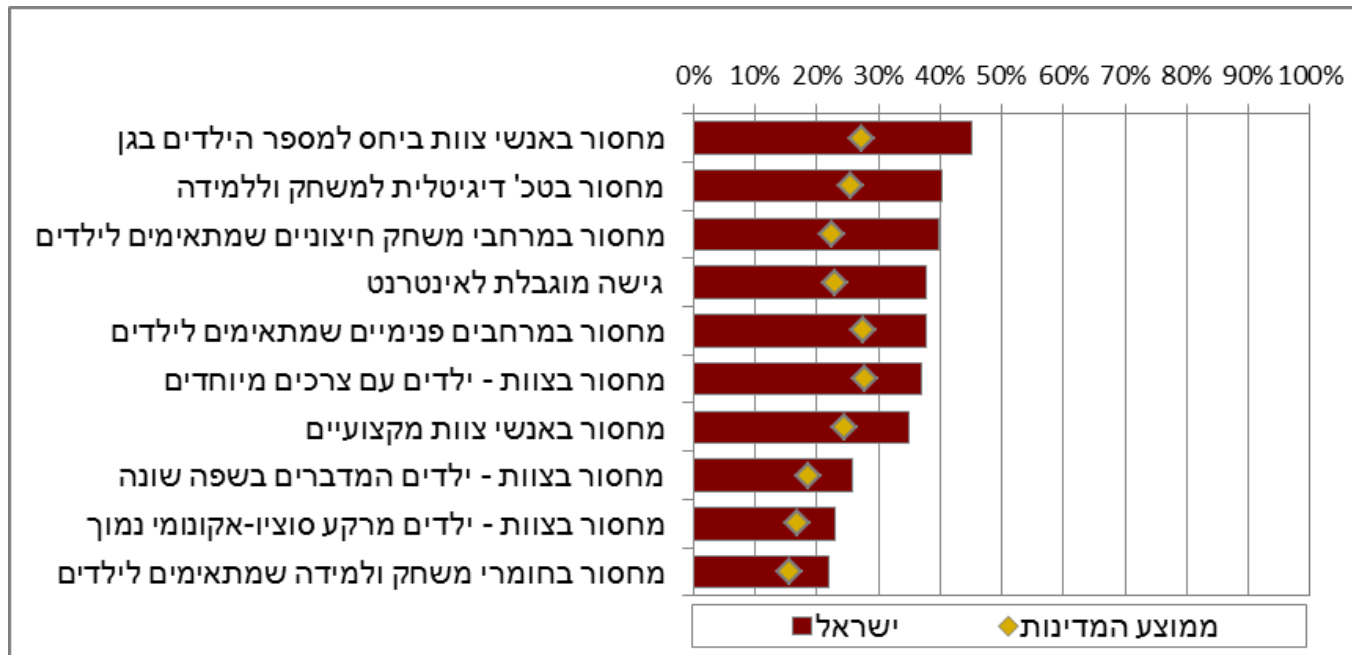
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



- שיעורי דיווח גבוהים יותר במגזר דוברי הערבית, עבור מרבית החסמים.
- פערים של למעלה מ-35% בין מגזרי השפה נרשמו בעבור החסמים: מחסור במרחבי משחק חיצוניים ומחסור בחומרי משחק או לימוד שמתאימים לילדים.
- ללא הבדל של ממש: מחסור בטכנולוגיה דיגיטלית וגישה מוגבלת לאינטרנט.



**תנאי
העסקה**

**סביבת
העבודה**

חסמים

**תעדוף
השקעה**

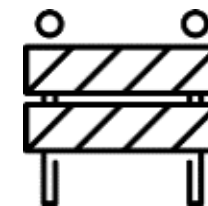
**שביעות
רצון**

במשפט:

בישראל, יותר מבממוצע המדינות, מחסור בתקציב ובמשאבים מהווה חסם לעבודת מנהלת הגן, ואילו יחס נמוך בין אנשי צוות לילדים, מחסור בטכנולוגיה דיגיטלית למשחק וללמידה ובמרחבי משחק חיצוניים פוגעים ביכולתו של הגן לספק סביבה איכותית להתפתחות, לרווחה הרגשית-חברתית וללמידה של הילדים.

• למחשבה:

האם יש מתאם בין תמונת החסמים לבין אפיק הפעולות להם מייחסות חשיבות חברות צוות הגן מבחינת השקעה כספית בהם לשם קידום החינוך לגיל הרך? התשובה בשקפים הבאים...



תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



חברות צוות הגן התבקשו לדרג את החשיבות שהן מייחסות
למגוון פעילויות בגן מבחינת ההשקעה הכספית בהן, לו תקציב
החינוך לגיל הרך היה גדול ב-5%.

תעדוף/ייחוס חשיבות להשקעה ב...

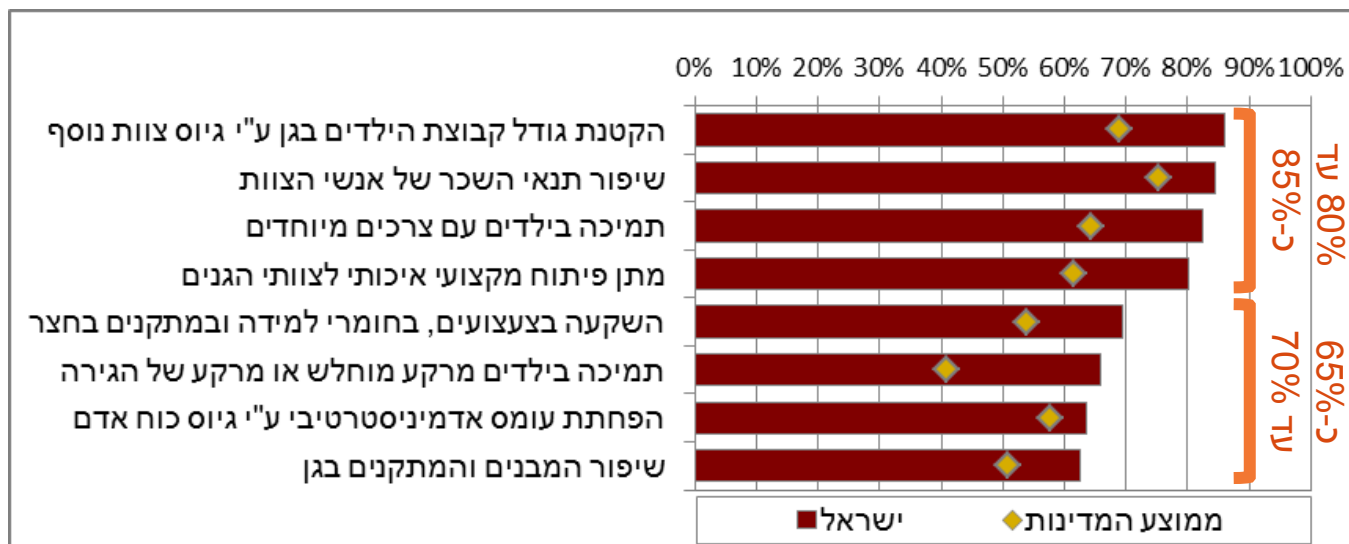
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



בישראל, ניתן לזהות שתי קטגוריות של פעולות לפי שיעור חברות צוות הגן המייחסות חשיבות רבה להשקעה בהן:

✓ תעדוף גבוה: הקטנת גודל כיתה, שיפור תנאי שכר, תמיכה בילדים עם צרכים מיוחדים, וכן פיתוח מקצועי איכותי.

✓ תעדוף נמוך יותר: שאר הפעולות.

תעדוף/ייחוס חשיבות להשקעה ב...

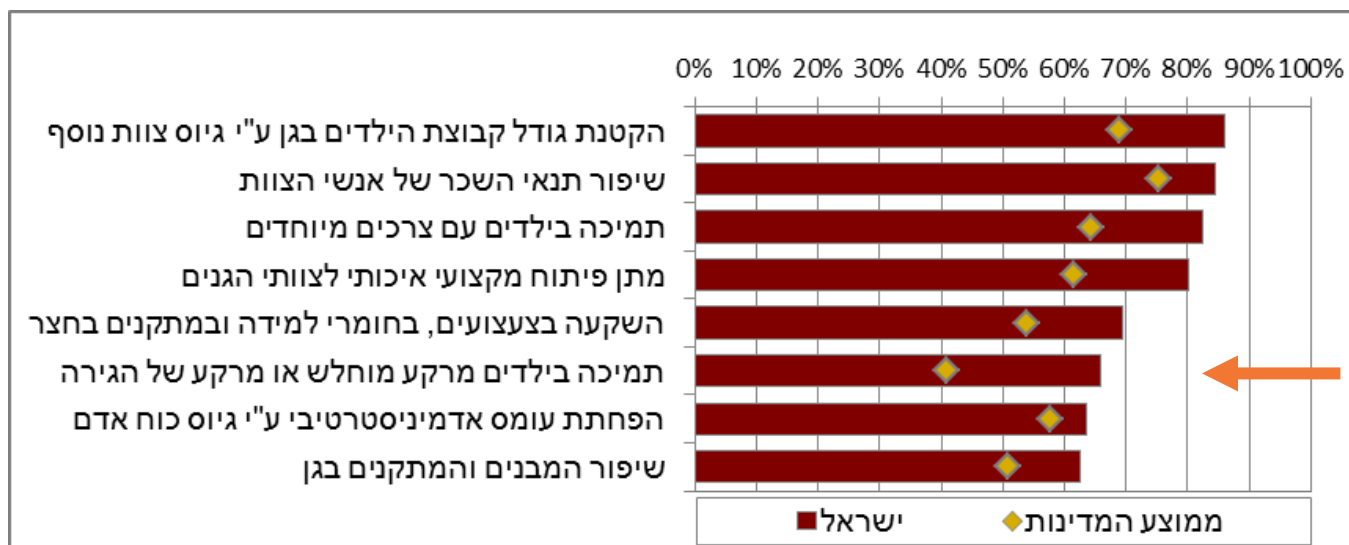
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



- שיעור חברות צוות הגן בישראל שייחסו חשיבות רבה לכל אחת מן הפעולות גבוה יותר מאשר בממוצע המדינות, כאשר הפער ניכר במיוחד בתעדוף תמיכה בילדים מרקע מוחלש או מרקע של הגירה (25%).
- מדרג יחסית דומה (למעט שיפור בתנאי שכר ותמיכה בילדים מרקע מוחלש).

תעדוף/ייחוס חשיבות להשקעה ב...

תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון

טורקיה	צ'ילה	נורבגיה	גרמניה	ישראל	איסלנד	קוריאה	יפן	
	3		2	2	1	1	1	שיפור תנאי השכר של אנשי הצוות
		1	1	1	3	3	3	הקטנת מספר הילדים בגן
	1	2	3	3	2			תמיכה בילדים עם צרכים מיוחדים
3	2	3						מתן פיתוח מקצועי איכותי לצוותי הגנים
						2	2	הפחתת העומס האדמיניסטרטיבי של אנשי הצוות באמצעות גיוס כח אדם נוסף
1								השקעה בצעצועים, בחומרי למידה ובמתקנים בחצר
2								שיפור המבנים והמתקנים בגן

- במבט בין-לאומי: בולט התעדוף לשיפור תנאי השכר ולהקטנת מספר הילדים בגן.
- דימיון בין ישראל לבין גרמניה (ובמידת מה גם איסלנד).
- בטורקיה מדרג תעדוף הפעולות ייחודי.
- תעדוף להפחתת עומס אדמיניסטרטיבי – רק במדינות מזרח אסיה.
- תמיכה בילדים מרקע מוחלש/הגירה – לא נמנית על 3 המועדפים באף מדינה.

תעדוף/ייחוס חשיבות להשקעה...

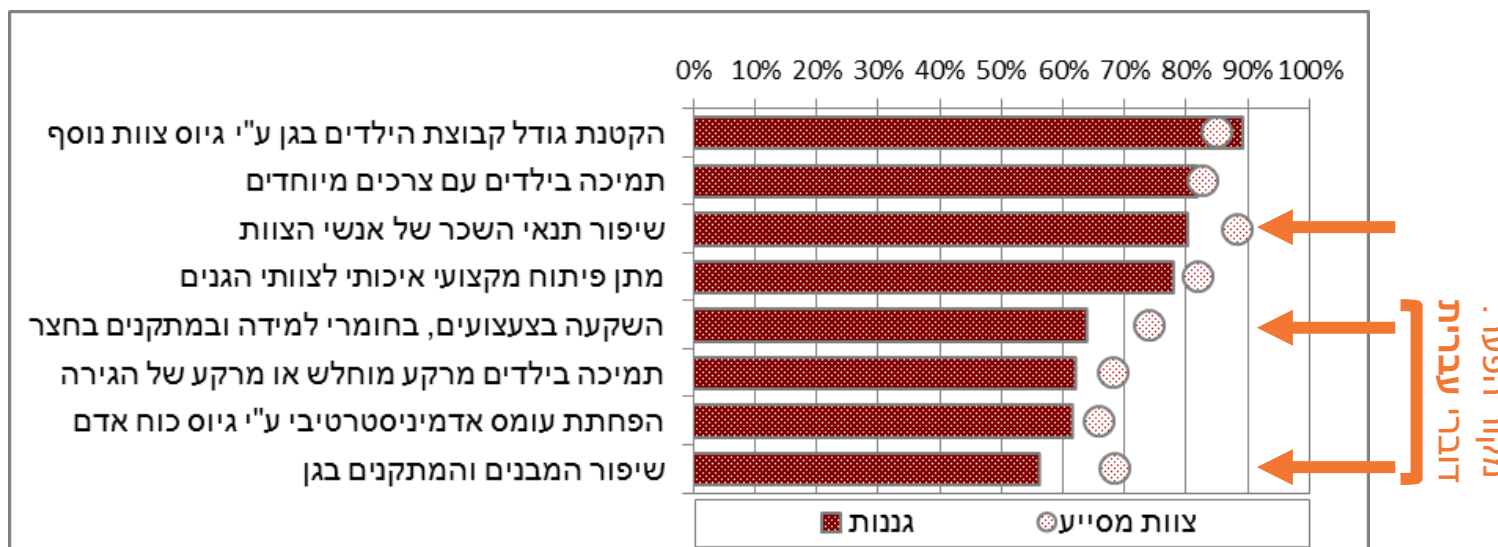
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



■ שיעורים דומים או גבוהים יותר בקרב חברות הצוות המסייע, לעומת גננות.

■ פערים: שיעור גבוה יותר של חברות צוות מסייע הרואות חשיבות להשקעה כספית בשיפור התשתיות (מבנים, מתקנים, צעצועים וחומרי למידה) ושיפור תנאי השכר.

תעדוף/ייחוס חשיבות להשקעה ב...

תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון

דוברי ערבית	דוברי עברית	כלל ישראל		
			...	גננות
65%	84%	80%	שיפור תנאי השכר של אנשי הצוות	
76%	92%	89%	הקטנת גודל קבוצת הילדים בגן ע"י גיוס צוות נוסף	
47%	66%	62%	תמיכה בילדים מרקע מוחלש או מרקע של הגירה	
54%	63%	62%	הפחתת עומס אדמיניסטרטיבי ע"י גיוס כוח אדם	
			...	צוות מסייע
76%	92%	88%	שיפור תנאי השכר של אנשי הצוות	
74%	88%	85%	הקטנת גודל קבוצת הילדים בגן ע"י גיוס צוות נוסף	
50%	73%	68%	תמיכה בילדים מרקע מוחלש או מרקע של הגירה	
51%	70%	66%	הפחתת עומס אדמיניסטרטיבי ע"י גיוס כוח אדם	

שיעורים גבוהים יותר של גננות וחברות צוות מסייע במגזר דוברי העברית ייחסו חשיבות רבה לפעולות מסוימות: שיפור תנאי שכר (כ-15% עד כ-20%), הקטנת גודל קבוצת הילדים (כ-15%), תמיכה בילדים מרקע מוחלש (כ-20% עד כ-25%), והפחתת עומס אדמיניסטרטיבי (כ-20%).

תעדוף/ייחוס חשיבות להשקעה ב...

תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון

דוברי ערבית	דוברי עברית	כלל ישראל		
			...	גננות
87%	58%	64%	השקעה בצעצועים, בחומרי למידה ובמתקנים בחצר	
72%	52%	56%	שיפור המבנים והמתקנים בגן	
			...	צוות מסייע
79%	73%	74%	השקעה בצעצועים, בחומרי למידה ובמתקנים בחצר	
76%	66%	69%	שיפור המבנים והמתקנים בגן	

שיעורים גבוהים יותר בעיקר של גננות (ובמידה פחותה גם חברות צוות מסייע) במגזר דוברי הערבית ייחוס חשיבות רבה לפעולות הנוגעות לשיפור התשתיות: בעיקר שיפור המבנים והמתקנים (כ-10% עד כ-30%) ובמידת מה גם שיפור בצעצועים, בחומרי למידה ובמתקני החצר (כ-5% עד כ-20%).



**תנאי
העסקה**

**סביבת
העבודה**

חסמים

**תעדוף
השקעה**

**שביעות
רצון**

במשפט:

הגורם שהגננות (וגם הצוות המסייע) מייחסות לו חשיבות רבה הוא הקטנת היחס בין גודל קבוצת הילדים בגן לגודל צוות הגן באמצעות גיוס חברות צוות נוספות, ולצד זאת גם שיפור השכר (אף יותר בקרב הצוות המסייע). מאידך, השקעה בשיפור המבנים והמתקנים בגן, וגם מתקני החצר, זכו לתעדוף נמוך.

• למחשבה:

קיימת הלימה חלקית בין תמונת החסמים לבין אפיק הפעולות להם מייחסות חשיבות חברות צוות הגן מבחינת השקעה כספית בהם לשם קידום החינוך לגיל הרך!



**תנאי
העסקה**

**סביבת
העבודה**

חסמים

**תעדוף
השקעה**

**שביעות
רצון**



**חברות צוות הגן התבקשו להתייחס לשביעות רצון מעבודתן,
מתנאי העסקתן ומסביבת העבודה**

שביעות רצון

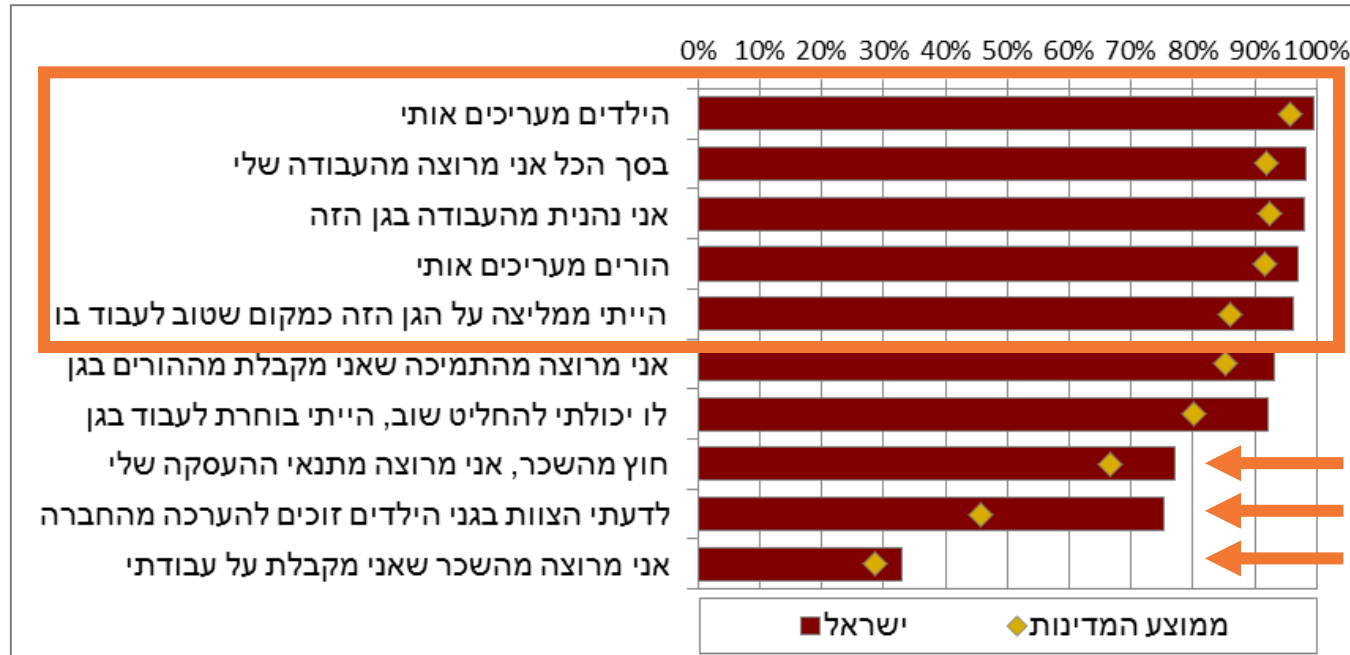
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



- ככלל, קיימת שביעות רצון בקרב כמעט כל חברות צוות הגן (כ-95% ומעלה), בעיקר בהיבטים של הערכה מצד הילדים וההורים, שביעות רצון והנאה מעבודה, ותפיסת הגן כמקום שטוב לעבוד בו.
- מאידך, רק כשלושה רבעים חושבות שאנשי הצוות בגנים זוכים להערכה מהחברה ושבעות רצון מתנאי העסקתן, וכשליש בלבד מרוצות משכרן.

שביעות רצון

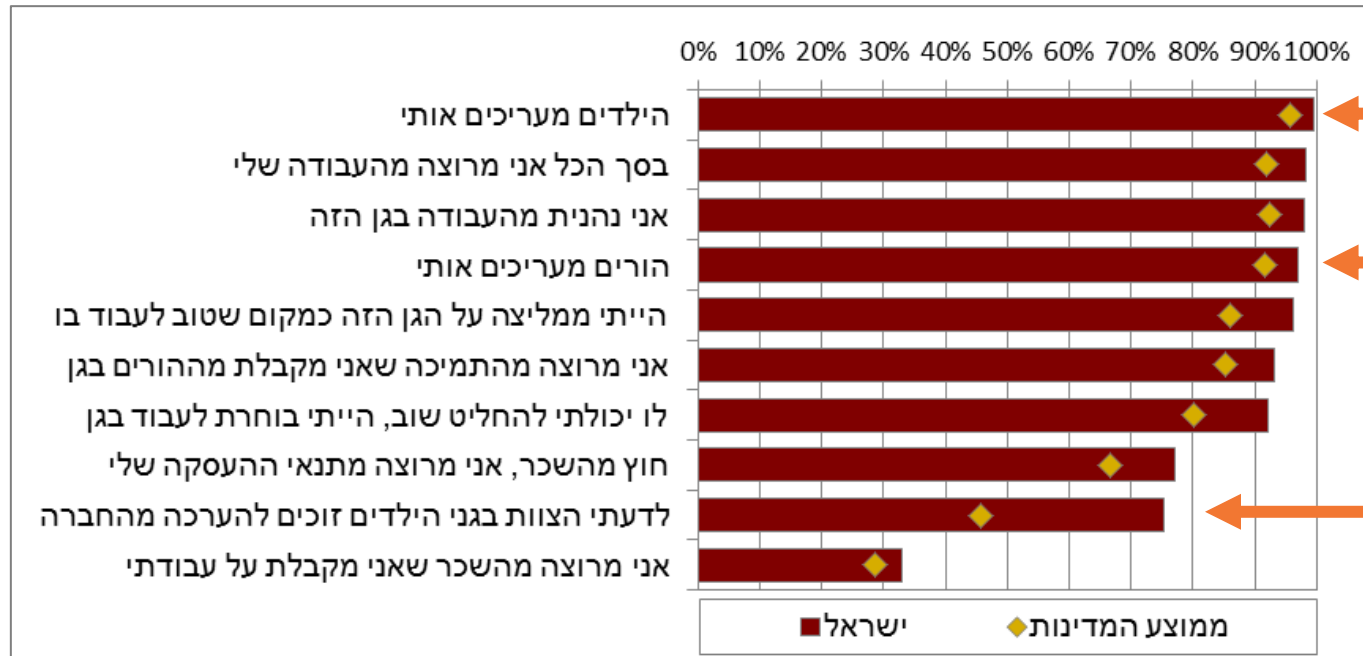
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



■ שביעות רצון בישראל דומה או גבוהה מזו בממוצע המדינות, בכל ההיבטים.

■ בישראל אמנם קיים פער משמעותי בין תפיסת צוות הגן את ההערכה למקצוע מהמעגל הראשון (הורים וילדים) לעומת המעגל השני (החברה). ועדיין, תפיסת חברות צוות הגן את ההערכה שלהן זוכות מן החברה היא הגבוהה משל כל המדינות שהשתתפו במחקר (75% לעומת כ-30% עד 50% בשאר המדינות).

שביעות רצון

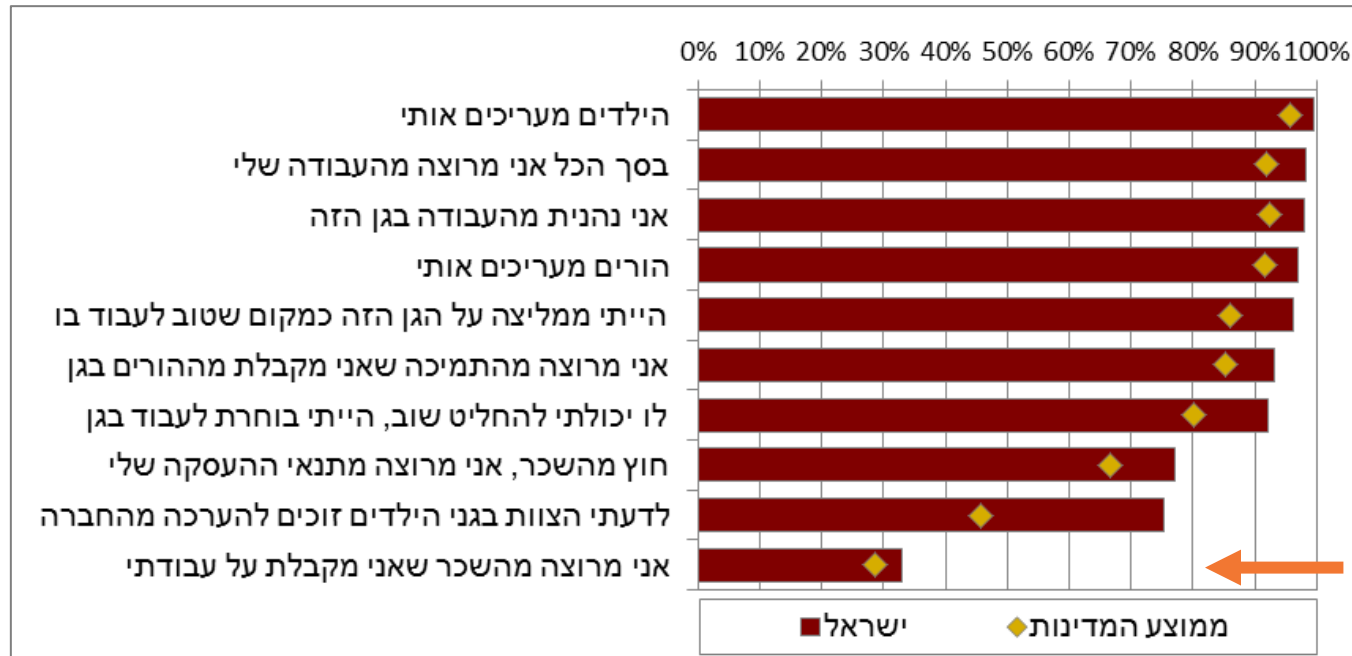
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



- בכל המדינות, רק 30% עד 40% מחברות הצוות הביעו שביעות רצון משכר.
- בישראל: שיעורן כפול במגזר דוברי הערבית (54%, לעומת 27% בדוברי עברית).
- שכר גננות בישראל: כ-85% משכר עובדים בעלי השכלה אקדמית המועסקים במשרה מלאה (ב-OECD: 78% בלבד). שכר הצוות המסייע נמוך משמעותית...

שביעות רצון

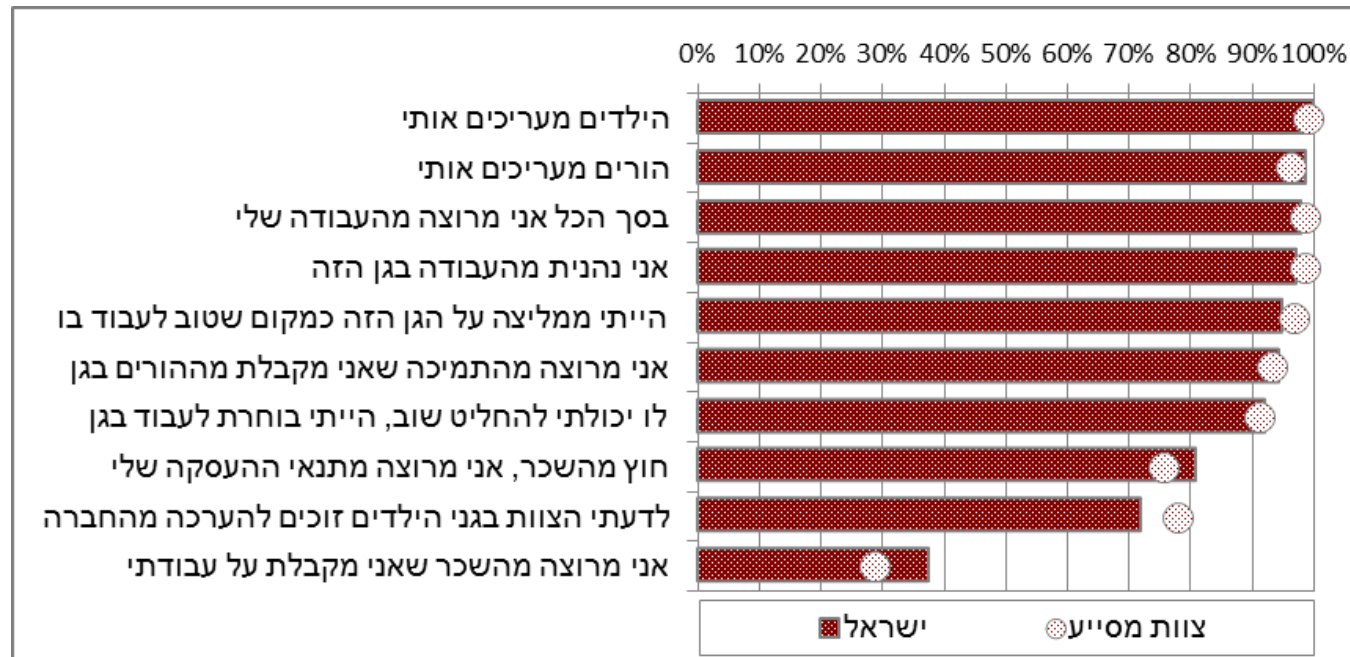
תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון



■ ככלל, שביעות הרצון של הגננות בישראל דומה לזו של חברות צוות הגן.

■ יותר גננות שבעות רצון משכרן (37%) ומתנאי העסקה שלהן (81%) בהשוואה לחברות הצוות המסייע (29% ו-76%, בהתאמה).

■ שיעור גבוה במעט בקרב חברות הצוות המסייע סוברים שצוות הגן זוכה להערכה בחברה (78%) בהשוואה לשיעור המקביל בקרב הגננות (72%).

שביעות רצון

תנאי
העסקה

סביבת
העבודה

חסמים

תעדוף
השקעה

שביעות
רצון

דוברי ערבית	דוברי עברית	כלל ישראל		
			...	גננות
89%	79%	81%	חוץ מהשכר, אני מרוצה מתנאי ההעסקה שלי	
92%	67%	72%	לדעתי אנשי הצוות בגנים זוכים להערכה מהחברה	
56%	32%	37%	אני מרוצה מהשכר שאני מקבלת על עבודתי	
			...	צוות מסייע
85%	73%	76%	חוץ מהשכר, אני מרוצה מתנאי ההעסקה שלי	
93%	73%	78%	לדעתי אנשי הצוות בגנים זוכים להערכה מהחברה	
53%	22%	29%	אני מרוצה מהשכר שאני מקבלת על עבודתי	

- בחלק מן ההיבטים, שביעון רצון גבוהה יותר במגזר דוברי הערבית, הן בקרב גננות והן בקרב הצוות המסייע: מתנאי העסקה (כ-10%) ומהשכר וכן מההערכה לה זוכות מהחברה (כ-25% עד 30%).



**תנאי
העסקה**

**סביבת
העבודה**

חסמים

**תעדוף
השקעה**

**שביעות
רצון**

במשפט:

בישראל קיימת שביעות רצון בקרב חברות צוות הגן, בדומה ואף יותר מאשר בממוצע המדינות, אם כי יש מקום לשיפור בעיקר בהיבט של תגמול (תנאי העסקה ובעיקר שכר) ומעמד המקצוע (הערכה בחברה).

• למחשבה:

העלאת קרנו של המקצוע, חיזוק מעמדן של העוסקות בו ושיפור תנאי העסקתן כך שישקפו את המומחיות הנדרשת מהן (ויש לדרוש ולאפשר התמחות - ובפרט בקרב הצוות המסייע) עשויים לסייע למשוך אליו הון אנושי איכותי, ואף לסייע בשימור כוחות ההוראה האיכותיים במקצוע.



מה
בהרצאה
הבאה?





תודה על ה הקשבה ו- תש(צ)ומת הלב

