

## מחקר טאליס 2018

טאליס (TALIS, קיצור של Teaching and Learning International Survey) הוא סקר ההוראה והלמידה הבין-לאומי, אשר מתקיים מטעם הארגון לשיתוף פעולה ופיתוח כלכלי (ה-OECD). הסקר נערך אחת ל-5 שנים, ובמחזור המחקר השלישי שנערך בשנת 2018 השתתפו 48 מדינות, מהן 31 מדינות חברות ב-OECD. במוקד המחקר ניצבים מורים בחטיבות הביניים ומנהלים. המידע שנאסף נועד לספק למדינות שהשתתפו מידע השוואתי ושימושי שיאפשר להן לבחון את מדיניות החינוך שלהן, לזהות מהם השינויים הנדרשים במערכת, ללמוד כיצד מערכות חינוך אחרות מתמודדות עם אתגרים דומים, ומתוך כך לפתח מדיניות המקדמת את מקצוע ההוראה ואת התנאים הטובים ביותר להוראה וללמידה יעילים. המחקר מאפשר למדינות ללמוד מגישות חדשניות שקיימות בעולם לעיצוב מקצוע ההוראה במדינה, תוך התמקדות בהיבטים שעשויים לקדם תלמידים. מחקר זה לא רק 'נתן קול' למורים ולמנהלים והזמין אותם לספק מידע ותובנות שבכוחם להשפיע על קביעת המדיניות, אלא גם איפשר להם ולבעלי עניין אחרים בחינוך להרהר ולדון על הפרקטיקות שלהם ולמצוא דרכים לשפר אותן. המסגרת המושגית של המחקר נשענת ומבוססת על מחקרי עבר, ובה בעת משליכה על עבודתם העתידית של חוקרים בתחום.

בליבו של המחקר עומדים היבטים מגוונים הנוגעים למורים ולמנהלים, לתהליכי הוראה ולמידה, וכן לסביבת הכיתה ובתי הספר, ובהם: פרופיל המורים והמנהלים; המוטיבציה והשיקולים להיכנס לתחום ההוראה; השכלת והכשרת המורים ומוכנותם להוראה; פרקטיקות הוראה ודרכי הערכה; פיתוח מקצועי של מורים ומנהלים; מתן משווא והשלכותיו ודרכי הערכה של מורים; שיתופיות בין מורים; אחריות; מנהיגות בית ספרית; האקלים הבית ספרי בעיני המנהלים והמורים; שביעות רצון מהמקצוע, מסביבת עבודה, מהשכר ומתנאי העסקה; התפיסות לגבי עד כמה המקצוע מוערך בחברה; תחושת חוללות עצמית של המורים; נושאי משאבי אנוש של המורים, ובכלל זה היקפי עבודה והוראה, ויחסיהם עם בעלי עניין; חווית הלחץ בעבודה ומקורותיה; וכן תפיסותיהם לגבי חסמים להוראה איכותית וחשיבות מיוחדת להשקעה בערוצים שונים. לאלו נוספו שני נושאים החוצים את תחומי המחקר והם חדשנות וכן שוויון הזדמנויות ורב-גוניות, קרי היחס למגוון אוכלוסיות ולשונות ביניהן.

המחקר מבוסס על דיווח עצמי של מורים ומנהלים בנושאים שונים הנוגעים לעבודתם. נושאים אלו הוצגו בשני שאלונים ייעודיים באינטרנט, אחד למורה ואחד למנהל. אוכלוסיית היעד של טאליס היא המורים המלמדים בכיתות ז', ח' ו/או ט' ומנהלי בתי הספר שלהם. אוכלוסיית היעד של המחקר בישראל הם מורים ומנהלים בבתי ספר יסודיים שמונה-שנתיים, חטיבות ביניים, חטיבות ביניים שהן חלק מתיכון שש-שנתי, ו/או תיכון ארבע-שנתי.

בכל אחת מהמדינות שנכללו במחקר נדגמו כ-200 בתי ספר מהווים מדגם מייצג של אוכלוסיית המחקר. בכל בית ספר התבקש המנהל להשיב על השאלון למנהל וכ-20 מורים נדגמו להשיב על השאלון למורה. בסה"כ כ-260,000 מורים השיבו לסקר, והם מייצגים למעלה מ-8 מיליון מורים ב-48 המדינות שהשתתפו במחקר. בישראל, השתתפו במחקר 2,627 מורים ו-184 מנהלים. מהם 1,788 מורים ו-130 מנהלים מבתי ספר דוברי עברית, ו-839 מורים ו-54 מנהלים בבתי ספר דוברי ערבית.

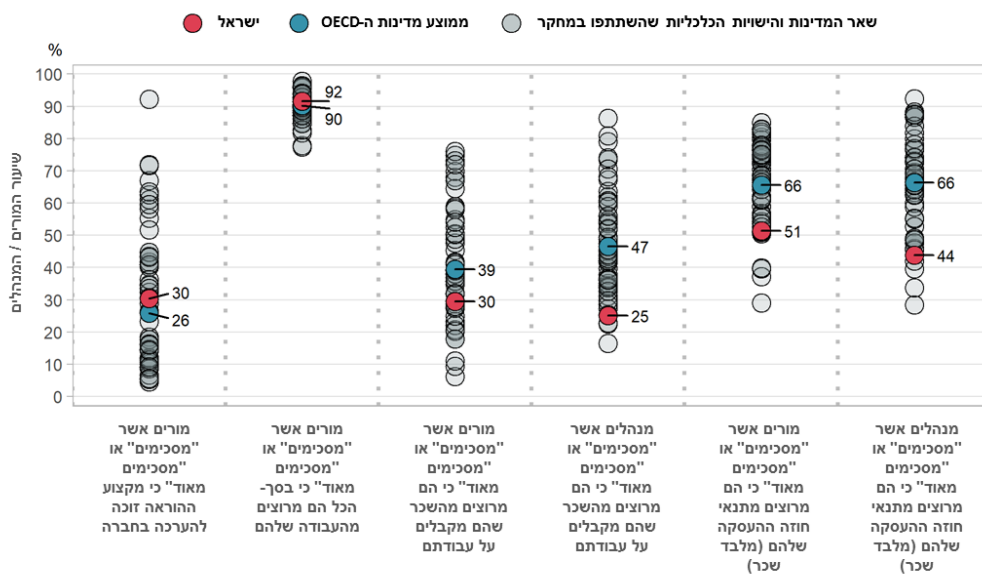
ארגון ה-OECD פרסם את ממצאי המחקר בשני כרכים. הכרך הראשון, שכותרתו "מורים ומנהלים כלומדים לאורך החיים" פורסם ב-19.06.19, ועוסק בהיבטים הנוגעים ליידע ולמימוניות של מורים ומנהלים, ובהתמקצעות שלהם. הכרך השני, שכותרתו "הוראה וניהול כמקצועות מוערכים" פורסם ב-23.03.20, והתמקד ביוקרה של המקצועות, בהזדמנויות הקריירה, בתרבות שיתופית, אחריותיות ואוטונומיה. הרשות הארצית למדידה והערכה בחינוך (ראמ"ה) מפרסמת את [ממצאי המחקר בישראל](#), תוך השוואה למדינות ולישויות הכלכליות המשתייכות ל-OECD אשר השתתפו במחקר (להלן "ממוצע מדינות ה-OECD"), ותוך פילוח למגזרי השפה – קרי בתי הספר דוברי העברית ואלו דוברי הערבית. תקציר הכרך השני שלהלן מבוסס בעיקרו על מסמך Country notes שהוכן עבור כל מדינה על ידי מארגני המחקר, ונכללים בו עיקרי הממצאים במחקר בישראל.

## תקציר ממצאי מחקר טאליס 2018 בישראל, כרך II

### שביעות רצון המנהלים והמורים בכיתות ז'-ט' מעבודתם ויוקרת המקצוע

- רמת היוקרה והמעמד של מקצוע ההוראה הם מרכיבי ליבה מרכזיים בהתמקצעות של העוסקים בהוראה. בכדי ללמוד על היוקרה הנתפסת של המקצוע, מורים ומנהלים נשאלו במחקר טאליס 2018 על מידת ההסכמה שלהם בשאלה האם מקצוע ההוראה מוערך בחברה. כמעט שליש (30%) מהמורים בישראל מסכימים<sup>1</sup> כי מקצועם מוערך בחברה, וזאת לעומת רק כרבע (26%) מן המורים במוצע מדינות ה-OECD. שיעור זה כפול בקרב דוברי ערבית (47%) בהשוואה לשיעורם בקרב דוברי עברית (24%).
- מבין 32 המדינות שהשתתפו הן במחזור המחקר הנוכחי, 2018, והן בזה הקודם שנערך לפני 5 שנים, ב-2013, הרי שב-12 מדינות נרשמה עלייה בשיעור המורים שמסכימים כי מקצוע ההוראה מוערך בחברה. לעומת זאת, השינוי בין מחזורי המחקר בשיעורי המורים בישראל שמסכימים כי מקצוע ההוראה מוערך בחברה (34% ב-2013) איננו מובהק סטטיסטית, וכך הדבר גם ב-12 מדינות נוספות.

### תרשים 1. שביעות רצון המורים והמנהלים מעבודתם



מדינה / קבוצה	מורים אשר "מסכימים" או "מסכימים מאוד" כי מקצוע ההוראה זוכה להערכה בחברה	מורים אשר "מסכימים" או "מסכימים מאוד" כי בסך-הכל הם מרוצים מהעבודה שלהם	מורים אשר "מסכימים" או "מסכימים מאוד" כי הם מרוצים מהשכר שהם מקבלים על עבודתם	מנהלים אשר "מסכימים" או "מסכימים מאוד" כי הם מרוצים מהשכר שהם מקבלים על עבודתם	מורים אשר "מסכימים" או "מסכימים מאוד" כי הם מרוצים מתנאי חוזה ההעסקה שלהם (מלבד שכר)	מנהלים אשר "מסכימים" או "מסכימים מאוד" כי הם מרוצים מתנאי חוזה ההעסקה שלהם (מלבד שכר)
כלל ישראל	30%	92%	30%	25%	51%	44%
ממוצע מדינות ה-OECD	26%	90%	39%	47%	66%	66%
דוברי עברית	24%	92%	28%	20%	49%	34%
דוברי ערבית	47%	89%	34%	37%	57%	65%

הערה: הנתונים מבוססים על תשובות מורים בכיתות ז'-ט' ומנהלים. בתרשים מוצגות רק מדינות שנתוניהן זמינים. מקור: OECD, מאגר המידע של מחקר טאליס 2018, טבלאות- II.2.1, II.2.16, II.3.56, II.3.65, II.3.59 ו-II.3.66.

- שביעות רצון מעבודה מוגדרת במחקר טאליס כתחושת ההגשמה והסיפוק שהמורים שואבים מעבודתם. לשביעות הרצון מן העבודה השפעה חיובית על המורים, על התלמידים ועל האקלים הבית ספרי. בישראל, 92% מהמורים מדווחים כי בסך הכל הם מרוצים מהעבודה שלהם, בדומה ל-90% במוצע מדינות ה-OECD. לעומת זאת, רק 51% מהמורים בישראל מרוצים מתנאי חוזה

<sup>1</sup> באופן גורף, שיעורי הסכמה נוגעים הן לאלו שציינו "מסכימים" והן לאלו שציינו "מסכימים מאוד" גם יחד.

ההעסקה שלהם כמורים (הכוונה לשעות עבודה והטבות, חוץ משכר), ועוד פחות מכך, רק 30% מהמורים, מרוצים ממשכורתם. שיעורים אלה נמוכים מן השיעורים המקבילים בממוצע מדינות ה-OECD (66% ו-39%, בהתאמה).

- בישראל, כל המנהלים (100%) מדווחים כי בסך הכל הם מרוצים מהעבודה שלהם, כאשר גם בממוצע מדינות ה-OECD שיעורם מאוד גבוה (95%). לעומת זאת, רק 44% מהמנהלים בישראל מרוצים מתנאי החוזה ההעסקה שלהם כמנהלים (הכוונה לשעות עבודה והטבות, חוץ משכר), ועוד פחות מכך, רק 25% מהמנהלים, מרוצים ממשכורתם. שיעורים אלה נמוכים מן השיעורים המקבילים בממוצע מדינות ה-OECD (66% ו-47%, בהתאמה).

- במבט פנים-ישראלי, שביעות הרצון הכללית של המורים מהעבודה דומה בשני מגזרי השפה, אך שיעור המנהלים המביעים שביעות הרצון מהשכר ומתנאי ההעסקה בקרב דוברי עברית (20% לעומת 37%, בהתאמה) הוא כמחצית שיעורם בקרב דוברי ערבית (34% לעומת 65%, בהתאמה).

### תנאי העבודה, מוביליות בקריירה ונשירה בקרב מנהלים ומורים בכיתות ז'-ט'

- שביעות רצון המורים קשורה במידה רבה ליציבות וביטחון תעסוקתי, להזדמנויות למוביליות בקריירה וכמובן לתנאי העבודה. המחויבות להגדלת התגמול הכספי לו זכאים המורים והמנהלים והבטחת שכרם בחוזים המקנים קביעות עומדות לעיתים בניגוד לצורך בהגבלת עלויות וברצון להבטיח גמישות בהוצאות הממשלה.

- בישראל, ל-79% מהמורים יש משרה עם קביעות (העסקה בחוזה קבוע מתייחסת לחוזה מתמשך ללא נקודת סיום קבועה לפני גיל הפרישה), וזאת בדומה לשיעור בממוצע מדינות ה-OECD (82%). במקביל, 15% מהמורים בישראל מועסקים בחוזים לתקופה של שנה או פחות מכך, שיעור גבוה במקצת מזה בממוצע מדינות ה-OECD (12%). בחמש השנים האחרונות, בין מחקר 2013 ל-2018, נרשמה יציבות בחלקם של המורים בישראל להם חוזה לתקופה של שנה או פחות (לעומת 17% ב-2013). מגמת יציבות, או למעשה העדר שינוי מובהק, נרשמה בלמעלה ממחצית המדינות שהשתתפו בשני מחזורי המחקר (19, בכללן ישראל, מתוך 32 מדינות).

- במבט פנים-ישראלי, במגזר דוברי הערבית גבוה מעט יותר שיעורם של המורים המועסקים במשרה עם קביעות (85% לעומת 78% במגזר דוברי העברית), אך גם שיעורם של אלו המועסקים בחוזים לתקופה של שנה או פחות מכך כפול מזה במגזר דוברי העברית (17% לעומת 9%, בהתאמה).

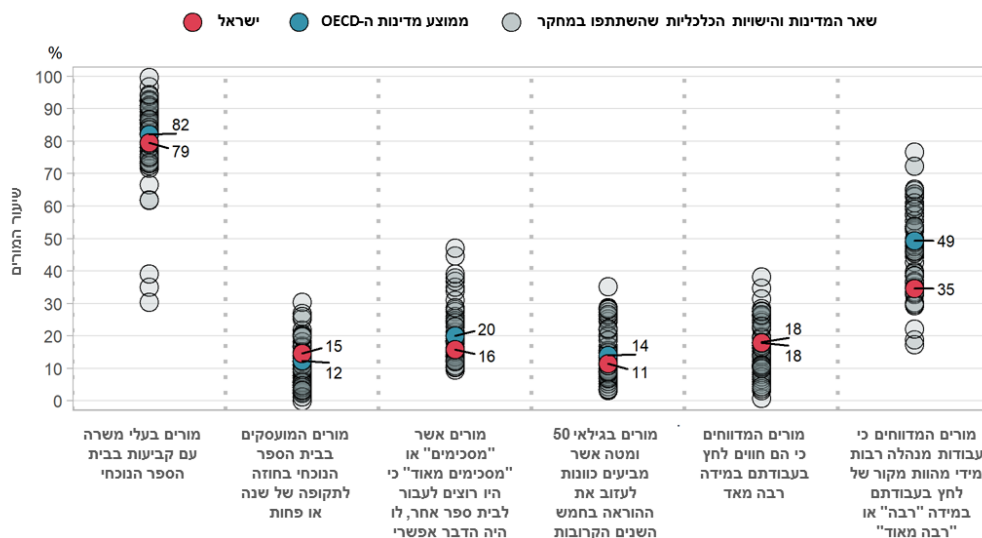
- בכל האמור במוביליות, 16% מן המורים בישראל הביעו רצון לעבור לבית ספר אחר, לו היה הדבר אפשרי, כאשר בממוצע מדינות ה-OECD שיעורם גבוה יותר (20%). שיעור זה גבוה מעט יותר בקרב דוברי הערבית (21%) לעומת דוברי העברית (14%). הן בישראל והן בממוצע מדינות ה-OECD נמצא כי מורים אשר הביעו רצון לעבור לבית ספר אחר פחות שבעי רצון מהמקצוע, ובעלי תחושת מסוגלות וחוללות עצמית נמוכה יותר. רק בממוצע מדינות ה-OECD, אך לא בישראל, נמצא גם כי הוראה איננה הבחירה הראשונה שלהם לקריירה, הם צעירים מעט יותר ובעלי פחות ניסיון בהוראה בבית הספר בו מלמדים. נוסף על כך, בישראל נמצא כי מורים גברים (20%) יותר ממורות נשים (15%) הביעו רצון לעבור לבית ספר אחר.

- שחיקה עלולה לפגוע בתפקוד המורים ובמימוש תכנית הלימודים ומתוך כך להשפיע באופן שלילי גם על הישגי התלמידים וגם על האקלים בבית הספר. לשחיקה עלולות להיות השלכות כלכליות רחבות על מערכות חינוך הנדרשות למלא את המחסור בכוח האדם שנוצר בעקבות עזיבה של מורים שסובלים משחיקה. בישראל, חמישית (20%) מהמורים הביעו רצון וכוונות לעזוב את ההוראה בחמש השנים הבאות, וזאת לעומת רבע מהמורים (25%) בממוצע מדינות ה-OECD.

מבין המורים בני ה-50 שנים ומטה בישראל, רק 11% הביעו רצון וכוונות לעזוב את ההוראה בחמש השנים הבאות, כאשר שיעורם במדינות ה-OECD גבוה יותר (14%).

- לחץ בעבודה עלול להיות קשורים לשביעות הרצון של המורים מעבודתם ולכוונתם להמשיך במקצוע. יתר על כן, סביבות עבודה רוויות גורמי המהווים מקורות ללחץ וכן המזמנות מצבים מלחצים עלולות להשפיע על המוטיבציה של מורים ומנהלים, ועל הפרקטיקות שהם מיישמים, וכנגדו מכך להשפיע באופן עקיף אף על הישגי התלמידים. בישראל, 18% מהמורים מדווחים כי הם חווים לחץ בעבודתם "במידה רבה מאוד", וזאת בדומה לשיעורם בממוצע מדינות ה-OECD (18%). חשוב לציין כי נמצא פער משמעותי בין מגזרי השפה עת שיעור המדווחים על חוויית לחץ בעבודה עומד על כרבע מן המורים בקרב דוברי העברית (24%) לעומת שיעור כמעט אפסי בקרב דוברי הערבית (2%).
- בישראל, מבין מקורות הלחץ שהמורים שצינו כי הם מתקיימים "די הרבה" או "הרבה מאוד" בבית הספר, הרי שהשלושה השכיחים ביותר הם נשיאה באחריות להישגי תלמידים (61% בישראל לעומת 44% בממוצע מדינות ה-OECD), שמירה על המשמעת בכיתה ובבית הספר (55% לעומת 38%, בהתאמה) וריבוי המבחנים והעבודות לבדיקה (49% לעומת 41%, בהתאמה). לעומת זאת, מקור הלחץ השכיח ביותר בממוצע מדינות ה-OECD, עליו דיווחו כמחצית המורים (49%), הוא שהם נדרשים לעבודות מנהלה רבות מידי, אך גורם זה פחות נפוץ בישראל (35%).

## תרשים 2. תנאי ההעסקה של המורים, מובילות ושחיקה בקרבם



קטגוריה	ישראל	ממוצע מדינות ה-OECD	שאר המדינות והישויות הכלכליות שהשתתפו במחקר
מורים בעלי משרה עם קביעות בבית הספר הנוכחי	79%	82%	78%
מורים המועסקים בבית הספר הנוכחי בחוזה לתקופה של שנה או פחות	15%	12%	17%
מורים אשר "מסכימים" או "מסכימים מאוד" כי היו רוצים לעבור לבית ספר אחר, לו היה הדבר אפשרי	16%	20%	14%
מורים בגילאי 50 ומטה אשר מביעים כוונות לעזוב את ההוראה בחמש השנים הקרובות	11%	14%	11%
מורים המדווחים כי הם חווים לחץ בעבודתם במידה רבה מאד	18%	18%	24%
מורים מנהלה רבות מידי מהוות מקור של לחץ בעבודתם במידה "רבה" או "רבה מאוד"	35%	49%	34%

הערה: הנתונים מבוססים על תשובות מורים בכיתות ז-ט' ומנהלים. בתרשים מוצגות רק מדינות שנתוניהן זמינים. מקור: OECD, מאגר המידע של מחקר טאליס 2018, טבלאות- II.3.1, II.2.16, II.2.63, II.2.36, II.2.43-ו.

- מקורות הלחץ השכיחים ביותר בקרב מנהלים בישראל הם נשיאה באחריות להישגי תלמידים (73% בישראל לעומת 46% בממוצע מדינות ה-OECD), קיום עבודות מנהלה רבות מידי (70% לעומת 69%, בהתאמה) – זהו מקור הלחץ הנפוץ בממוצע מדינות ה-OECD) ושמירה על המשמעת בבית הספר (65% לעומת 42%, בהתאמה). אם כך, תמונת מקורות הלחץ השכיחים בקרב מורים דומה בעיקרה לזו בקרב מנהלים, פרט למקור הלחץ הנוגע לעבודות מנהלה. זאת

ועוד, בישראל שיעורי הדיווח על מקורות הלחץ השכיחים גבוהים יותר משמעותית בקרב מנהלים, בהשוואה לאלו בקרב מורים.

- בישראל, מורים שדיווחו על כי הם חווים "הרבה" לחץ בעבודתם נוטים לדווח ב-70% יותר מעמיתיהם על רצון לעזוב את המקצוע בחמש השנים הקרובות, כאשר בממוצע מדינות ה-OECD הסיכוי לכך גבוה אף יותר (כ-100%, כלומר סיכוי כפול).

### תמיכה באוטונומיה מקצועית, קולגיאליות ושיתוף פעולה

- ממחקר טאליס עולים כיווני פעולה מבטיחים שעשויים להפוך את עבודת המורים למתגמלת ומספקת יותר. כך, האוטונומיה הניתנת ביד המורים היא גורם חשוב המאפשר התנסויות בהוראה והתנסויות וחדשנות לקידום ההוראה בכיתה. בישראל, 94% מהמורים מדווחים על שליטה בקביעת תוכן השיעור, וזאת לעומת שיעור נמוך יותר בממוצע מדינות ה-OECD (84%). בישראל, מורים המדווחים על רמות גבוהות יותר של שליטה בכיתתם<sup>2</sup> נוטים יותר לדווח על עבודה בסביבות בית ספריות התומכות בחדשנות.<sup>3</sup>
- מרכיב בלתי נפרד ממנהיגות המורים וביטוי מרכזי לכך ניתן לראות במתן הזדמנויות למורים להשמיע קולם ובהיותם שותפים לגיבוש ופיתוח החזון והיעדים הבית ספריים. בישראל, 45% מהמנהלים מדווחים כי המורים בבית הספר נושאים באחריות העיקרית ברוב המשימות הנוגעות לגיבוש מדיניות בית הספר, לתוכנית הלימודים ולהוראה<sup>4</sup>, וזאת בדומה לממוצע מדינות ה-OECD (42%).
- עידוד ויישום חדשנות בבית הספר מצריכים תמיכה בין מורים עמיתים והדרכה ממנהיגות בית הספר. בישראל, 83% מהמורים מדווחים על כך שבבית ספרם מיושמת תרבות בית-ספרית שיתופית המתאפיינת בתמיכה הדדית, וזאת בדומה לממוצע מדינות ה-OECD (81%). יתרה מזאת, 62% מהמנהלים בישראל דיווחו כי במהלך 12 החודשים שקדמו לסקר הם נקטו בפעולות על בסיס קבוע, קרי לעיתים קרובות או קרובות מאוד, למען קידום שיתוף פעולה בין מורים כדי לפתח דרכי הוראה חדשות, וגם זאת בדומה לממוצע מדינות ה-OECD (59%). שיעורם בקרב דוברי הערבית (86%) גבוה משמעותית משיעורם בקרב דוברי העברית (52%).
- מנהלי בתי הספר יכולים לטפח סביבות עבודה קולגיאליות ומשתפות. בישראל, 68% מהמורים מדווחים שבית הספר שלהם מספק לצוות הזדמנויות להשתתף באופן פעיל בהחלטות בית הספר, כאשר בממוצע מדינות ה-OECD שיעורם גבוה יותר (77%). הן בישראל והן בממוצע מדינות ה-OECD, מורים המדווחים כי בית הספר שלהם מספק לצוות הזדמנות להשתתף באופן פעיל בהחלטות בית הספר נוטים לעסוק לעתים קרובות יותר בצורות מסוימות של שיתוף פעולה מקצועי.<sup>5</sup>

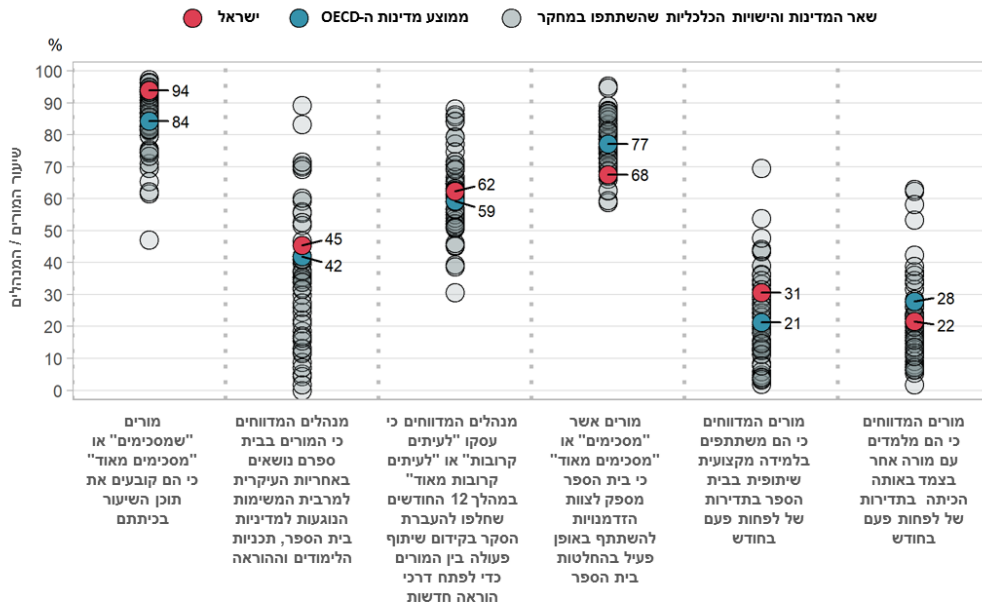
<sup>2</sup> מדד שליטה בכיתה מורכב מהיגדים העוסקים בהיבטים הבאים: קביעת תוכן השיעור, בחירת שיטות ההוראה, הערכת הלמידה של התלמידים, השלטת משמעת וקביעת כמות שיעורי הבית.

<sup>3</sup> מדד קידום חדשנות בקרב צוות בית הספר נוגע לכך שרוב המורים בבית הספר: שואפים לפתח רעיונות חדשים להוראה וללמידה, פתוחים לשינויים, מחפשים דרכים חדשות לפתרון בעיות ומסייעים זה לזה ביישום רעיונות חדשים.

<sup>4</sup> מדד זה נוגע למנהלים שדיווחו כי המורים בבית ספרם נושאים באחריות העיקרית, קרי השתתפות פעילה בקבלת החלטות, במרבית המשימות הבאות: גיבוש מדיניות ונוהלי משמעת לתלמידים, קבלת תלמידים לבית הספר, גיבוש מדיניות של הערכת תלמידים, בחירת חומרי הוראה-למידה, החלטה אילו מקצועות, מגמות או מסלולי לימוד מוצעים, וכן קביעת התכנים שיילמדו במקצועות השונים הכלולים בתכנית הלימודים הארצית.

<sup>5</sup> מדד זה נוגע לשיתוף פעולה הכרוך בדרגה הגבוהה ביותר של תלות הדדית בין מורים, ובכלל זה הוראה עם מורה אחר בצמד באותה כיתה, צפייה בשיעורים של מורים אחרים ומתן משוב, השתתפות בפעילויות משותפות לכיתות שונות ולשכבות גיל שונות (למשל פרויקטים משותפים) והשתתפות בלמידה מקצועית משותפת.

תרשים 3. אוטונומיה, קולגיאיות ושיתוף



	כלל ישראל	94%	45%	62%	68%	31%	22%
מורים אוטונומיים או "מסכימים מאוד" כי הם קובעים את תוכן השיעור בכיתתם	כלל ישראל	94%					
מנהלים מדווחים כי המורים בבית ספרם נושאים באחריות המשימות הנוגעות למדיניות בית הספר, תכניות הלימודים וההוראה	ממוצע מדינות ה-OECD	84%	42%	59%	77%	21%	28%
מנהלים מדווחים כי עסקו "לעיתים קרובות" או "לעיתים קרובות מאוד" במהלך 12 החודשים שחלפו להעברת הסקר בקידום שיתוף פעולה בין המורים כדי לפתח דרכי הוראה חדשות	דוברי עברית	93%	45%	52%	66%	28%	18%
מורים אוטונומיים או "מסכימים מאוד" כי בית הספר מספק לצוות הזדמנויות להשתתף באופן פעיל בהחלטות בית הספר	דוברי ערבית	97%	46%	86%	71%	37%	31%
מורים מדווחים כי הם משתתפים בלמידה מקצועית שיתופית בבית הספר בתדירות של לפחות פעם בחודש							
מורים מדווחים כי הם מלמדים עם מורה אחר בצמד באותה הכיתה בתדירות של לפחות פעם בחודש							

הערה: הנתונים מבוססים על תשובות מורים בכיתות ז'-ט' ומנהלים. בתרשים מוצגות רק מדינות שנתונין זמינים. מקור: OECD, מאגר המידע של מחקר טאליס 2018, טבלאות- II.5.32, II.5.31, II.5.12, II.4.1, II.4.24, ו-II.4.24.

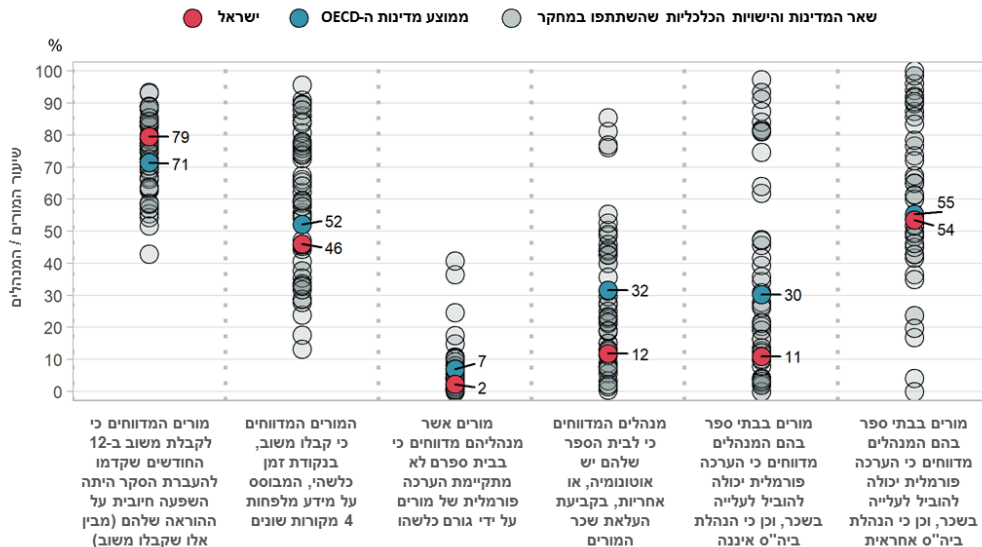
- שיתוף פעולה מקצועי עשוי לשמש כבסיס איתן להטמעת פרקטיקות חדשניות ויעילות. בכל המדינות שהשתתפו במחקר טאליס, ובפרט בישראל, נמצא כי מורים העוסקים בשיתוף פעולה מקצועי, הכרוך בתלות הדדית בין מורים (כגון הוראה שיתופית), נוטים גם לדווח על שימוש תכוף יותר בפרקטיקות הוראה יעילות כמו פרקטיקות קונסטרוקטיביסטיות לקידום למידה משמעותית. עם זאת, שיתוף פעולה מקצועי איננו נמנה על הפרקטיקות השכיחות בכל מדינות ה-OECD שהשתתפו במחקר טאליס. בישראל, 31% מהמורים מדווחים על כי הם משתתפים בלמידה מקצועית שיתופית בתדירות של לפחות פעם בחודש – שיעור זה גבוה משמעותית ממוצע מדינות ה-OECD (21%) – ואילו 22% מהמורים מדווחים כי הם מלמדים עם מורה אחר באופן שיתופי באותה כיתה צוות באותה התדירות – נמוך ממוצע מדינות ה-OECD (28%).
- במבט פנים-ישראלי, מורים דוברי ערבית, בהשוואה לאלו דוברי העברית, מדווחים בשיעורים גבוהים יותר בעיקר על הוראה שיתופית (31% לעומת 18%, בהתאמה) ובמידה פחותה מכך גם על למידה מקצועית שיתופית בבית הספר (37% לעומת 28%, בהתאמה).

הפקת המרב ממערכות המשוב וההערכה

- הענקת משוב בונה למורים מהווה מנוף חשוב לשיפור איכות ההוראה, מכיוון שהמשוב הוא כלי שנועד לשפר את ההבנה של המורים את שיטות ההוראה ופרקטיקות אותן הם מיישמים. משוב יכול לשפר את יעילותם של המורים על ידי שהוא מאפשר להם להכיר בחוזקות שלהם ומאידך לזהות ולטפל בחולשות שלהם, ככל שאלו נוגעות לפרקטיקות הפדגוגיות שהמורים מיישמים ודרך יישומן.

- בישראל, 12% מהמורים מדווחים שמעולם לא קיבלו משוב מכל סוג שהוא – כחלק ממערך הערכה מובנה ופורמלי או באמצעות שיחות לא פורמליות, בין אם מגורמים בתוך בית הספר ובין אם מגורמים חיצוניים – בבתי הספר הנוכחיים שלהם, וזאת בדומה לשיעורם בממוצע מדינות ה-OECD (10%).
- בישראל צורות המשוב הנפוצות ביותר מבוססות על צפייה בשיעור של המורה (72% מהמורים בישראל דיווחו על כך, לעומת 80% בממוצע מדינות ה-OECD), על ציונים ברמה הכיתתית והבית-ספרית כמו למשל רמות ביצוע וציונים במבחנים (67% לעומת 70%, בהתאמה) ועל הערכת הידע של המורה בתחום הדעת אותו הוא מלמד (59% לעומת 50%, בהתאמה). שיטה נפוצה נוספת להערכה ומשוב למורים, בעיקר במדינות ה-OECD ופחות מכך בישראל, היא התבססות על ציוני התלמידים שהמורה מלמד במבחנים חיצוניים כמו למשל מבחנים ארציים (55% מהמורים בישראל דיווחו על כך, לעומת 64% בממוצע מדינות ה-OECD).
- בישראל, 79% מהמורים שקיבלו משוב בשנה שקדמה להעברת לסקר מדווחים כי הייתה לכך השפעה חיובית על ההוראה שלהם, וזאת לעומת שיעור נמוך יותר (71%) של מורים שדיווחו על כך בממוצע מדינות ה-OECD. בכל המדינות שהשתתפו במחקר טאליס, ובכללן ישראל, נמצא כי מורים המדווחים על קבלת משוב המבוסס על מידע מסוגים שונים (כמפורט בסעיף הקודם) נוטים יותר לדווח כי המשוב שהם קיבלו השפיע לטובה על ההוראה שלהם. יתר על כן, בישראל כמעט מחצית מהמורים (46%) מדווחים כי קיבלו משוב בשלב מסוים, בהתבסס על לפחות ארבעה מקורות מידע מסוגים שונים, ואילו בממוצע מדינות ה-OECD שיעורם גבוה מעט יותר (52%). שיעורי הדיווח על כך גבוהים משמעותית בקרב המורים דוברי הערבית (62%) מאשר בקרב המורים דוברי העברית (40%).
- מערכות להערכת מורים, כחלק מתהליך פורמלי הכולל נהלים וקריטריונים קבועים, מעודדות שיפור מתמיד של המורים שכן הן מאפשרות להכיר במאמצים ובהישגים של המורים ולגמול להם על כך. בישראל, רק 2% מהמורים משתייכים לבתי ספר בהם, על פי דיווחי המנהלים, לא מתקיימת כלל הערכה פורמלית של מורים, כאשר בממוצע מדינות ה-OECD שיעורם גבוה יותר (7%).
- על הערכה אפקטיבית, באשר היא, להוביל לנקיטת צעדים נכונים ולהשלכות רצויות. מינוי מורה מנחה/חונך (מנטור) כדי לעזור למורה לשפר את דרכי ההוראה שלו או קביעת תכנית להתפתחות מקצועית בהיבטים הנדרשים הם דוגמאות לצעדים העומדים בהתאמה עם אופייה המעצב של הערכת מורים. בישראל, אף יותר מאשר במדינות ה-OECD, מורים עובדים בבתי ספר בהם נקיטה בצעדים אלו היא תופעה שכיחה לאחר תהליך הערכה פורמלי. כך, 99% מהמורים בישראל עובדים בבתי ספר בהם גיבוש תכניות פיתוח מקצועי או תכניות הדרכה למורים הוא תופעה שכיחה לאחר הערכה, ו-94% מהמורים עובדים בבתי ספר בהם מינוי מורה מנחה הוא תופעה שכיחה לאחר הערכה, וזאת לעומת שיעורים נמוכים יותר בממוצע מדינות ה-OECD (90% ו-71%, בהתאמה).
- ניתן לקשור בין ביצועים טובים ועמידה בתקנים לבין תמריצים, כגון העלאות שכר ומענקים כספיים. בחמש השנים האחרונות, בין מחזורי מחקר 2013 ל-2018, לא נרשם שינוי מובהק בחלקם של המורים בישראל אשר עובדים בבתי ספר בהם, לפי דיווחי מנהלי בתי הספר, תוצאי תהליך הערכה פורמלית לעתים מביאים לתוספת שכר או למענק כספי (עליה לא מובהקת מ-14% ל-17%, בהתאמה). מגמת יציבות נרשמה ב-11 מדינות נוספות, בנוסף לישראל, ואילו בכחצית המדינות שהשתתפו בשני מחזורי המחקר (16 מתוך 31 מדינות) נרשמה עלייה מובהקת בשיעור זה של המורים.

תרשים 4. משוב והערכה



כלל ישראל	79%	46%	2%	12%	11%	54%
ממוצע מדינות OECD	71%	52%	7%	32%	30%	55%
דוברי עברית	80%	40%	3%	11%	9%	56%
דוברי ערבית	77%	62%	0%	14%	16%	49%

הערה: הנתונים מבוססים על תשובות מורים בכיתות ז'-ט' ומנהלים. בתרשים מוצגות רק מדינות שנתוהן זמינים. מקור: OECD, מאגר המידע של מחקר טאליס 2018, טבלאות- II.4.47, II.4.48, II.3.30, II.5.1, II.3.48 ו- II.3.48.

- האפשרות למתן תגמול כספי, בעקבות תהליך הערכה ובכלל, תלויה, בין היתר, במידת האחריות שנושא בית הספר בקביעת העלאת שכר מורים או מתן מענק כספי. בהתבסס על תשובות מנהלים, רק ב-12% מבתי הספר בישראל הנהלת בית הספר היא זו הנושאת באחריות (או בעלת אוטונומיה) לקביעת העלאת שכר מורים או מתן מענק כספי<sup>6</sup>, כאשר בממוצע מדינות OECD השיעור גבוה משמעותית (32%). בבתי ספר בישראל בהם הנהלה אחראית לקביעת העלאת שכר המורים או מתן מענק כספי, נמצא כי שיעור המורים המדווחים כי הערכה פורמלית של מורים יכולה להביא לתוספת בשכר או למענק כספי הוא 54%, וזאת בדומה לממוצע מדינות OECD (55%). לעומת זאת, בבתי ספר בישראל בהם הנהלה איננה אחראית לקביעת העלאת שכר המורים או מתן מענק כספי, שיעורם של המורים המדווחים כי הערכה פורמלית של מורים יכולה להביא לתוספת בשכר או למענק כספי הוא רק 11%, נמוך בהרבה מממוצע מדינות OECD (30%).

<sup>6</sup> מערכת החינוך בישראל מתאפיינת בכך ששכר המורים מעוגן בתקנות שירות עובדי ההוראה ונקבע באופן ריכוזי על פי ותק, דרגה והשכלה, וכן מותנה בהערכה שעוברים המורים. מעבר לכך ניתנים גמולים מגוונים על השתלמויות, גמולי מקצוע והכשרות, גמולים על מילוי תפקידים נוספים כמו ריכוז מקצוע/שכבה/חינוך חברתי ועוד. פרט לאלו קיימים גם תמריצים וכן אפשרות לאישור שעות עבודה נוספות. סביר כי פרשנות המנהלים לאחריות בית הספר לקביעת העלאת שכר מורים או מתן מענק כספי מתייחסת להיבטים אלו.



## קישורים נבחרים על אודות ממצאי מחקר טאליס 2018

מחקר טאליס 2018 באתר ראמ"ה:

[http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Rama/MivchanimBenLeumiym/Talis\\_2018.htm](http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Rama/MivchanimBenLeumiym/Talis_2018.htm)

מקור לכרך I של ממצאי טאליס 2018 בדוח המחקר הבין-לאומי:

OECD (2019), *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>

מקור לכרך II של ממצאי טאליס 2018 בדוח המחקר הבין-לאומי:

OECD (2020), *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>

<http://www.oecd.org/education/talis/>

למידע נוסף על מחקר טאליס ראו:

<http://gpseducation.oecd.org/>

כלי המאפשר חקירה וויזואליזציה של ממצאי מחקר נבחרים:

## הבהרות על מקורות המידע המוצג במסמך זה

המידע המוצג במסמך זה, ובמחקר טאליס בכלל, נשען על מאגר המידע של מחקר טאליס 2018 ב-OECD, ועל עיבודים שבוצעו ברשות הארצית למדידה והערכה (ראמ"ה). פרט לטבלאות המפורטות תחת כל תרשים, המידע המוצג במסמך זה כולל התייחסות לטבלאות נוספות, כמפורט להלן: חלק ראשון העוסק בשביעות רצון המנהלים והמורים מעבודתם ויוקרת המקצוע: II.2.5 ו-II.2.27; חלק שני העוסק תנאי העבודה, מוביליות בקריירה ושחיקה בקרב מנהלים ומורים: II.2.22, II.2.63, II.2.43, II.2.47 ו-II.2.67; חלק שלישי העוסק בתמיכה באוטונומיה מקצועית, קולגיאליזציה ושיתוף פעולה: II.4.37, II.4.24 ו-II.4.17; חלק רביעי העוסק בהפקת המרב ממערכות המשוב וההערכה: II.4.37, II.4.44, II.4.55, II.3.42 ו-II.3.52.