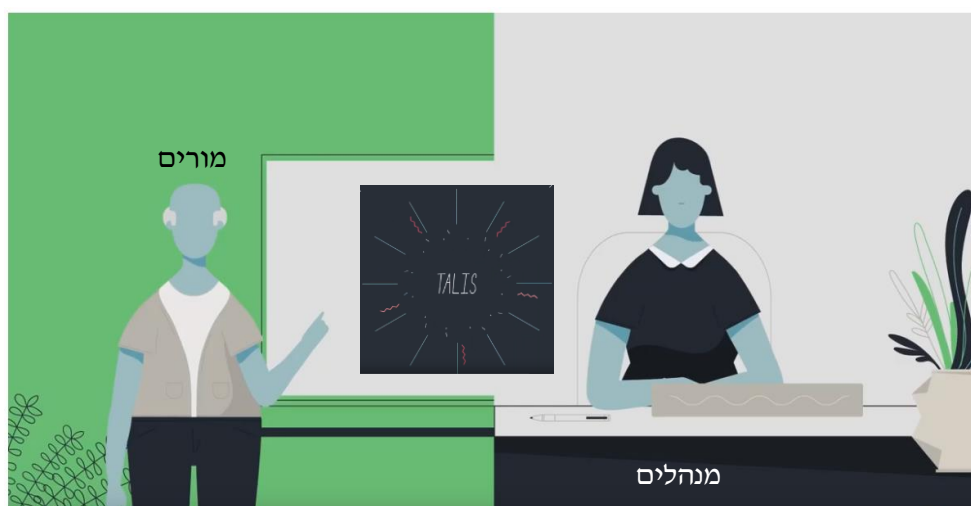


טאליס 2018 TALIS

Teaching and Learning International Survey

סקר ההוראה והלמידה הבין-לאומי



דוח מורחב

פרק 14 – חוויית לחץ בעבודה, נשירה ועזיבת המקצוע

הדוח המלא של מחקר טאליס 2018 מפורסם באתר הראמ"ה

14. חוויית לחץ בעבודה, נשירה ועזיבת המקצוע

אפשר לראות בחוויית לחץ (עקה, Stress) בעבודה חוסר איזון בין דרישות התפקיד והתנאים בסביבת העבודה לבין המשאבים והכוחות העומדים לרשות המורים, כגון התמיכה המסופקת להם, הידע והמיומנויות שלהם ויכולתם להתמודד עם דרישות התפקיד. חוויה של לחץ רב או מתמשך עלולה לפגוע ברווחה החברתית ובבריאות הנפשית ואף הגופנית. זאת ועוד, סביבות עבודה רוויות לחץ ומצבים מלחיצים עלולות לפגוע בתפקוד המורים והמנהלים מבחינת תדירות הפרקטיקות שהם מיישמים ואיכותן ואף במוטיבציה ובתחושת המסוגלות שלהם, בשביעות רצונם ובמחויבותם לתפקיד, ולהגביר את השחיקה ואת העזיבה של המקצוע. כנגזר מכל אלו, תנאי לחץ עלולים אף להשפיע בעקיפין על הישגי התלמידים ועל רווחתם.

14.1. חוויית לחץ בעבודה בקרב המורים

במחקר נשאלו המורים באיזו מידה הם חווים לחץ בעבודתם. בלוחות שלהלן מוצגים שיעורי המורים שדיווחו כי הם חווים לחץ "די הרבה" או "הרבה מאוד" (להלן "במידה רבה").

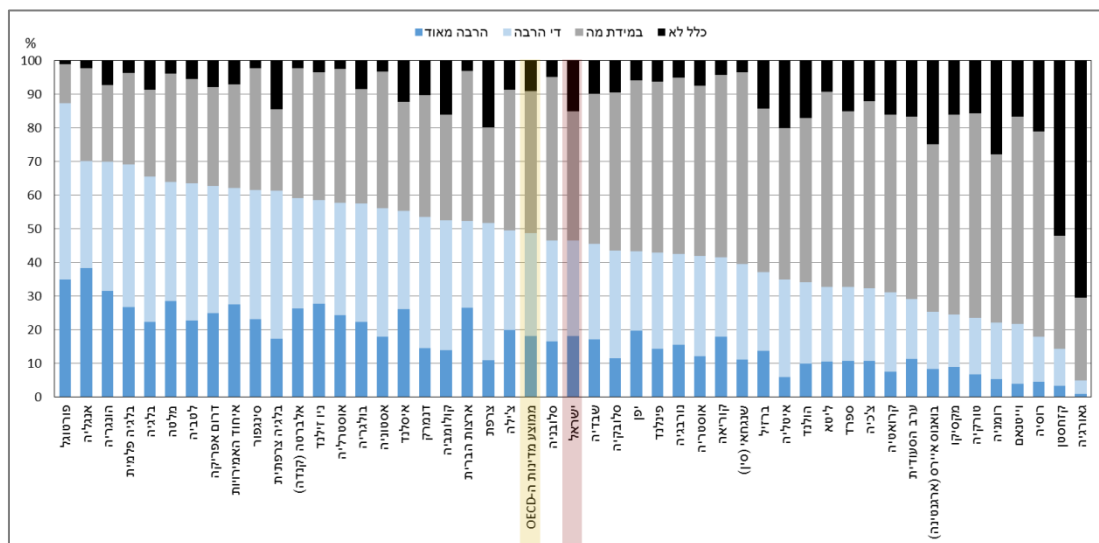
כמעט מחצית מהמורים בישראל (46%) מדווחים כי הם חווים לחץ בעבודתם במידה רבה, וזאת בדומה לממוצע מדינות ה-OECD (לוח 1). בעוד יותר ממחצית מהמורים בבתי ספר דוברי עברית (58%) מדווחים על חוויית לחץ בעבודתם במידה רבה, רק שמינית (12%) מעמיתיהם בבתי ספר דוברי ערבית מדווחים על כך (לוח 1).

לוח 1: שיעורי המורים המדווחים כי הם חווים לחץ בעבודה במידה רבה

ההיגד	כלל ישראל	ממוצע OECD	בתי"ס דוברי עברית	בתי"ס דוברי ערבית
אני חווה לחץ בעבודה	46%	49%	58%	12%

מקרב המורים המדווחים על חוויית לחץ, בישראל 18% מדווחים על "הרבה מאוד" לחץ בעבודה, 28% מדווחים על "די הרבה" לחץ בעבודה, 38% מדווחים על לחץ בעבודה "במידת מה", ו-15% מדווחים כי כלל אינם חווים לחץ בעבודה. התפלגות זו דומה בעיקרה לנתונים המקבילים בממוצע מדינות ה-OECD (תרשים 1).

תרשים 1: חוויית לחץ בעבודה בקרב המורים – כלל המדינות



מקור למידע: OECD (2020), תרשים II.2.8

במבט בין-לאומי אפשר למצוא הבדלים ניכרים בין המדינות. כך, באנגליה, בפורטוגל ובהונגריה יותר מ-30% מן המורים מדווחים כי הם חווים "הרבה מאוד" לחץ בעבודתם, ואילו בגאורגיה, בקזחסטן, ברוסיה ובווייטנאם שיעורם עומד על פחות מ-5%. שיעורים גבוהים במיוחד של מורים המדווחים כי אינם חווים כלל לחץ בעבודתם נרשמו בגאורגיה (71%) ובקזחסטן (52%), וב-15 מדינות אחרות השיעורים עומדים על כ-5% ואף פחות מכך. ייתכן שהבדלים אלו בין מדינות משקפים הבדלים בסביבות העבודה הבית ספריות או הבדלים כלליים יותר במידת הלחץ של כלל האוכלוסייה במדינות השונות הנובעת מהיבטים תרבותיים, מרווחה כלכלית וכדומה.

מאפייני מורים וכיתות

בישראל, מורות מדווחות הרבה יותר ממורים על חוויית לחץ בעבודה במידה רבה (51% לעומת 32%, בהתאמה), ובפרט "הרבה מאוד" לחץ (20% לעומת 12%, בהתאמה). אומנם נרשם ממצא דומה בכשני שלישים מהמדינות שהשתתפו במחקר, אך יש להתייחס לכך בזהירות הראויה, שכן ייתכן שהבדל מגדרי זה מקורו בהבדלים בין המגדרים בתפקידים שהם ממלאים, בעומסי העבודה המוטלים עליהם ובתמיכה שהם מקבלים.

בישראל נמצא גם כי שיעור המורים בראשית דרכם המדווחים על "הרבה מאוד" לחץ בעבודתם גבוה משיעור המורים הוותיקים המדווחים על כך (22% לעומת 17%, בהתאמה) אף כי הפער אינו מובהק סטטיסטית.¹

זאת ועוד, בישראל נמצא כי מורים המלמדים, לפי דיווחיהם, בכיתות עתירות תלמידים עם צרכים מיוחדים ובכיתות עתירות תלמידים מרקע של הגירה/עלייה, מדווחים בשיעורים גבוהים יותר על חוויית לחץ בעבודה, ולעומת זאת מורים בכיתות עתירות תלמידים מרקע חברתי-כלכלי מוחלש מדווחים דווקא בשיעורים נמוכים יותר על חוויית לחץ בעבודה (ממצא זה ייחודי לישראל ולקולומביה).²

השפעת העבודה על בריאות המורים

במחקר נשאלו המורים גם באיזו מידה יש לעבודה השפעה שלילית על בריאותם ובאיזו מידה היא מותירה להם זמן לחיים אישיים. בלוחות שלהלן מוצגים שיעורי המורים שהשיבו "די הרבה" או "הרבה מאוד" (להלן "במידה רבה").

כשישית מן המורים בישראל מדווחים כי לעבודתם השפעה שלילית במידה רבה על בריאותם הנפשית (18%) או הגופנית (17%), לעומת שיעורים גבוהים במעט בממוצע מדינות ה-OECD (24% ו-21%, בהתאמה) (לוח 2). מתוכם, כ-6% מן המורים מדווחים כי הדבר מתקיים "הרבה מאוד", הן בישראל והן במדינות ה-OECD (לפחות 12% בכל אחד מן ההיגדים בפורטוגל, בבלגיה הפלמית, בערב הסעודית ובאיחוד האמירויות הערביות). שיעורי הדיווח דומים יחסית בקרב מורים בשני מגזרי השפה.

היבט נוסף של חוויית הלחץ הוא באיזו מידה העבודה מותירה זמן לחיים פרטיים, והאם דרישות העבודה גוזלות מן הזמן האישי ומפרות את האיזון שבין העבודה לחיים האישיים. כמעט שני שלישים מן המורים בישראל (61%) טוענים כי העבודה משאירה להם זמן לחיים

¹ פער דומה ולא מובהק נמצא גם בין מורים שגילם פחות מ-30 (20%) ומורים שגילם 50 ויותר (15%).

² נראה כי ממצאים אלו נגזרים הן מדגמי ההשבה השונים והן ממאפייני התלמידים בכיתות בשני מגזרי השפה. כך, בבתי ספר דוברי עברית, שהמורים בהם מדווחים בשיעורים גבוהים יותר על חוויית לחץ בעבודה, נפוצות כיתות מרובות תלמידים מרקע של עלייה/הגירה וכן של תלמידים עם צרכים מיוחדים, ואילו בבתי ספר דוברי ערבית, שהמורים בהם מדווחים בשיעורים נמוכים על חוויית לחץ בעבודה, נפוצות כיתות עתירות תלמידים מרקע חברתי-כלכלי מוחלש (ראו לוח 14).

האישיים רק ב"מידת מה", כעשירית (9%) טוענים כי העבודה "כלל לא" מותירה להם זמן לחיים האישיים, ופחות משליש מהם (30%) טוענים כי העבודה מותירה להם זמן לחיים האישיים במידה רבה (קרי "די הרבה" או "הרבה מאוד") (לוח 2). בממוצע מדינות ה-OECD, המורים פחות מדווחים על פגיעה בזמן המוקדש לחיים האישיים, כך שפחות ממחצית מהמורים (44%) טוענים כי העבודה משאירה להם זמן לחיים האישיים רק ב"מידת מה", 6% בלבד טוענים כי העבודה "כלל לא" מותירה להם זמן לחיים האישיים, וכמחצית מהם (49%) טוענים כי העבודה מותירה להם במידה רבה זמן לחיים אישיים. בישראל מסתמן כי מעט יותר מורים בבתי ספר דוברי ערבית (33%) מדווחים כי העבודה מותירה להם במידה רבה זמן לחיים האישיים, בהשוואה לעמיתיהם בבתי ספר דוברי עברית (28%), כלומר פגיעה בזמן המוקדש לחיים האישיים שכיחה יותר בקרב מורים בבתי ספר דוברי עברית.

לוח 2: שיעורי המורים המדווחים כי עבודתם משפיעה במידה רבה על בריאותם ועל זמנם

ההיגד	כלל ישראל	ממוצע OECD	בתי"ס דוברי עברית	בתי"ס דוברי ערבית
לעבודתי יש השפעה שלילית על בריאותי הנפשית	18%	24%	17%	19%
לעבודתי יש השפעה שלילית על בריאותי הגופנית	17%	21%	17%	19%
העבודה שלי משאירה לי זמן לחיי האישיים	30%	49%	28%	33%

מבט-על: הקשר בין תחושת רווחה לבין תחושת מסוגלות ושביעות רצון

דיווחי המורים על ארבעת ההיבטים של חוויית לחץ בעבודה והשפעה שלילית על בריאות נפשית ופיזית ועל הזמן שהעבודה מותירה לחיים אישיים קובצו לכדי מדד מסכם אחד של רווחת המורים. במחקר טאליס ניסו לעמוד על קשר אפשרי בין תחושת הרווחה של המורים (משתנה מסביר/בלתי תלוי) לבין תחושות המסוגלות ושביעות הרצון שלהם (משתנים מוסברים/תלויים), תוך בקרה על מאפייני רקע של מורים ומשרתם (כגון מגדר, גיל, ותק בהוראה בבית הספר והיקף משרה) ושל הכיתות שבהן הם מלמדים (כיתות עתירות תלמידים תת-משיגים, תלמידים מרקע חברתי-כלכלי מוחלש ותלמידים עם בעיות התנהגות).

בשני המקרים נמצא קשר שלילי, הן בישראל והן בממוצע מדינות ה-OECD, ולמעשה כמעט בכל המדינות שהשתתפו במחקר. כך, מורים שרווחתם נמוכה (כלומר הם חווים לחץ בעבודתם, לעבודתם השפעה שלילית על בריאותם, והיא מותירה להם פחות זמן לחיים אישיים) נוטים לדווח הן על שביעות רצון נמוכה יותר והן על תחושת מסוגלות וחוללות עצמית נמוכה יותר. כאמור, אין להסיק על כיווניות הקשרים. כך, לדוגמה, ייתכן שרמות לחץ גבוהות בעבודה פוגעות בתפקוד המורה ובתחושת המסוגלות שלו, או לחלופין שתחושת מסוגלות נמוכה מגבירה את הלחץ שהמורים חווים, שכן הם חסרי ביטחון ביכולתם לבצע משימות.

גורמים המהווים מקור לחץ

לאחר שעמדנו על תחושת הלחץ בעבודה ועל השפעותיה השליליות על בריאות המורים, נודעת חשיבות ללמוד על הגורמים שהם מקור לחץ בעבודתם. גורמים שונים יכולים להשפיע באופן שונה על עוצמת הלחץ שהמורים חווים ועל תדירותו ומשכו.

במחקר טאליס נשאלו המורים באיזו מידה גורמים מסוימים הם מקור של לחץ בעבודתם בבית הספר. את גורמי הלחץ האפשריים אפשר לסווג לשלוש קטגוריות עיקריות: עומס בעבודה, התנהגות התלמידים והתמודדות עם בעלי עניין אחרים. בלוחות ובתרשימים שלהלן מוצגים שיעורי המורים שהשיבו "די הרבה" או "הרבה מאוד" (להלן "במידה רבה").

בישראל, מתוך הגורמים האפשריים הנוגעים לעומס עבודה שהם במידה רבה מקור של לחץ בעבודה (גם התמודדות ומענה לצרכים ולדרישות של בעלי עניין – אם הרשות המקומית ואם משרד החינוך, אם הורי התלמידים ואם התאמת השיעורים לתלמידים עם צרכים מיוחדים – צוינו על ידי שיעורים לא מבוטלים של מורים: כ-30% עד כ-40% בישראל ושיעורים דומים יחסית גם בממוצע מדינות ה-OECD (Error! Not a valid bookmark) (self-reference).

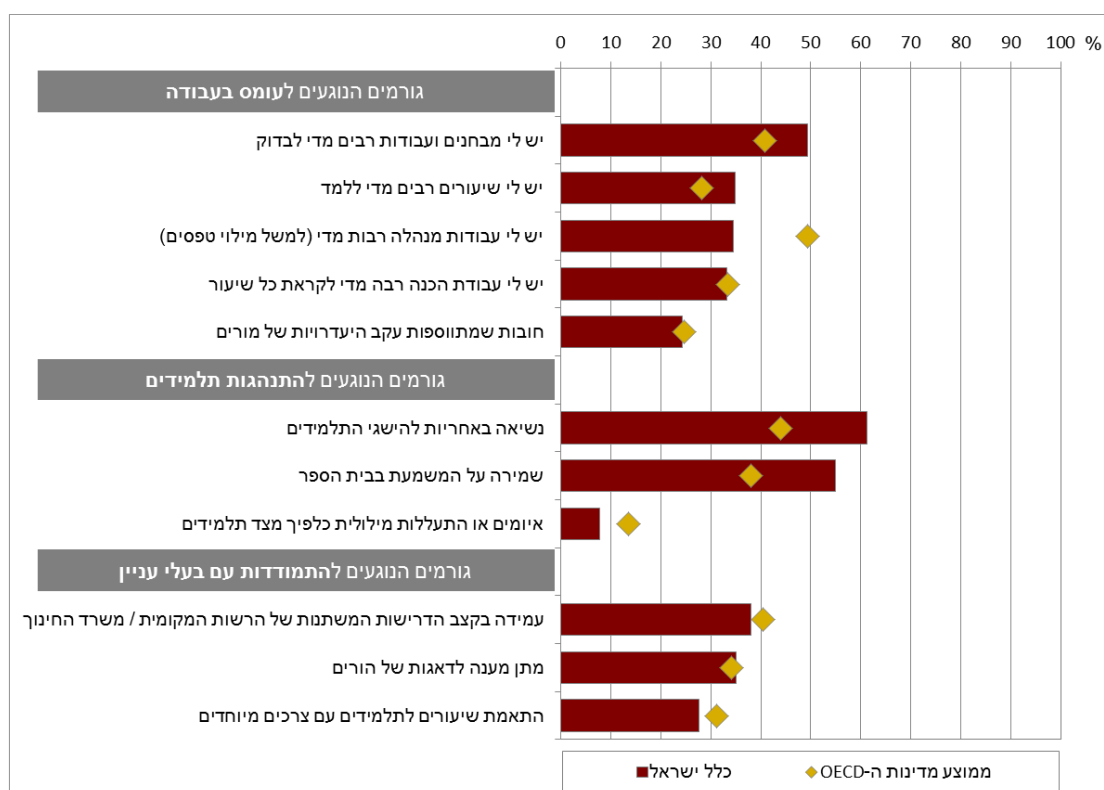
תרשים 64, כמחצית מהמורים דיווחו על עומס בבדיקת עבודות ומבחנים (49%), כמחצית משיעור זה (24%) דיווחו על חובות המתווספות עקב היעדרויות של מורים אחרים, ועל יתר הגורמים דיווחו כשליש מן המורים בישראל (33% עד 35%). דפוס דיווח זה שונה בעיקרו מהדפוס בממוצע מדינות ה-OECD, שכן בישראל העומס הכרוך בבדיקת מבחנים ועבודות וכן ריבוי שיעורים הם גורמי לחץ יותר מבמדינות ה-OECD (פערים של כ-8%), ואילו ריבוי עבודות מנהלה כגורם לחץ שכיח פחות בישראל (פער 14%).

מתוך הגורמים האפשריים הנוגעים להתנהגויות תלמידים שהם במידה רבה מקור של לחץ בעבודה (גם התמודדות ומענה לצרכים ולדרישות של בעלי עניין – אם הרשות המקומית ואם משרד החינוך, אם הורי התלמידים ואם התאמת השיעורים לתלמידים עם צרכים מיוחדים – צוינו על ידי שיעורים לא מבוטלים של מורים: כ-30% עד כ-40% בישראל ושיעורים דומים יחסית גם בממוצע מדינות ה-OECD (Error! Not a valid bookmark) (self-reference).

תרשים 2, כמעט שני שלישים מהמורים בישראל דיווחו על האחריות להישגי תלמידים כמקור לחץ (61%), ויותר ממחצית מהמורים ציינו את הצורך בשמירה על המשמעת בבית הספר (55%). שיעורי הדיווח על שני גורמים אלו גבוהים הרבה יותר בישראל בהשוואה לממוצע מדינות ה-OECD (פערים של 17%). לעומת זאת, איומים או התעללות מילולית מצד תלמידים כלפי המורים הם גורם לחץ רק בקרב פחות מעשירית מהמורים בישראל (8%), בעוד בממוצע מדינות ה-OECD שיעורם כמעט כפול (14%).

גם התמודדות ומענה לצרכים ולדרישות של בעלי עניין – אם הרשות המקומית ואם משרד החינוך, אם הורי התלמידים ואם התאמת השיעורים לתלמידים עם צרכים מיוחדים – צוינו על ידי שיעורים לא מבוטלים של מורים: כ-30% עד כ-40% בישראל ושיעורים דומים יחסית גם בממוצע מדינות ה-OECD (Error! Not a valid bookmark self-reference).

תרשים 2: שיעורי המורים שדיווחו כי הגורמים הבאים הם במידה רבה מקור של לחץ בעבודתם



מקור למידע: OECD (2020), תרשים II.2.9 וטבלה II.2.43

במבט בין-לאומי, גורמים אלו הם מקור של לחץ עבור מרבית המורים בפורטוגל (יותר מ-60% במוצע של ההיגדים בכל קטגוריה, בכל שלוש הקטגוריות). שיעורים ניכרים (הנושקים ל-50% במוצע בכל אחת מהקטגוריות) נרשמו גם בצרפת, בדרום אפריקה ובבלגיה הצרפתית. לעומת זאת, בבואנוס איירס (ארגנטינה), במקסיקו ובגאורגיה גורמים אלו הם מקור של לחץ עבור מיעוטם של המורים בלבד (פחות מ-20% במוצע של ההיגדים בכל קטגוריה, בכל שלוש הקטגוריות).

במבט פנים-ישראלי (לוח 3), חלק ניכר מן הגורמים הם במידה רבה מקור של לחץ בעבודה בקרב שיעור גבוה יותר של מורים בבתי ספר דוברי עברית, בהשוואה למורים בבתי ספר דוברי ערבית. פערים של כ-15% ועד כמעט 30% נרשמו בנוגע לגורמים הבאים: עומס בבדיקת מבחנים ועבודות, נשיאה באחריות להישגי תלמידים, שמירה על משמעת בבית הספר, עמידה בדרישות משתנות של רשות מקומית או משרד החינוך וכן מתן מענה לדאגות ההורים. רק גורם אחד צוין כמקור לחץ על ידי שיעור גבוה יותר של מורים בבתי ספר דוברי ערבית: איומים או התעללות מילולית מצד התלמידים (פער של 10%).

לוח 3: שיעורי המורים שדיווחו כי הגורמים הבאים הם במידה רבה מקור של לחץ בעבודתם

מקורות לחץ				תיאור	עומס עבודה
בתי"ס דוברי ערבית	בתי"ס דוברי עברית	ממוצע OECD	כלל ישראל		
38%	53%	41%	49%	יש לי מבחנים ועבודות רבים מדי לבדוק	
32%	36%	28%	35%	יש לי שיעורים רבים מדי ללמד	
37%	34%	49%	35%	יש לי עבודות מנהלה רבות מדי (למשל מילוי טפסים)	
27%	36%	33%	33%	יש לי עבודת הכנה רבה מדי לקראת כל שיעור	

				חובות שמתווספות עקב היעדרויות של מורים	
23%	25%	25%	24%		
49%	66%	44%	61%	נשיאה באחריות להישגי התלמידים	התנהגות תלמידים
43%	59%	38%	55%	שמירה על המשמעת בבית הספר	
15%	5%	14%	8%	אימים או התעללות מילולית כלפיך מצד תלמידים	
24%	43%	41%	38%	עמידה בקצב הדרישות המשתנות של הרשות המקומית או של משרד החינוך	התמודדות עם בעלי עניין
15%	42%	34%	35%	מתן מענה לדאגות של הורים	
24%	29%	31%	28%	התאמת שיעורים לתלמידים עם צרכים מיוחדים	

מבט-על: מקורות השונות בגורמי הלחץ

כדי שמערכות חינוך יוכלו לפעול להורדת רמת הלחץ בקרב מורים, יש ללמוד תחילה אם הלחץ הוא תופעה שמוסברת על ידי הבדלים בין מורים או על ידי הבדלים בין בתי ספר. הדבר עשוי לסייע בעיצוב דרכי פעולה להתמודדות עם מקורות לחץ ברמת המורים או ברמת בתי הספר. לשם כך נבחנה השונות בתגובות המורים למדד הלחץ (באיזו מידה המורים חווים לחץ בעבודתם, באיזו מידה העבודה מותירה להם זמן לחיים אישיים, וכיצד העבודה משפיעה של על בריאותם הנפשית והפיזית) וכן לגורמי לחץ הנוגעים לעומס עבודה (לחץ בשל עומס בהיערכות לשיעורים ובהכנתם, בהעברת השיעורים, בדיקת מבחנים, עבודות מנהלה רבות וחובות המתווספות עקב היעדרות של מורים אחרים).

בכל המדינות שהשתתפו במחקר נמצא כי מרבית השונות במדד הלחץ ובגורמי לחץ הנוגעים לעומס עבודה מקורה בשונות בתוך בית הספר, ורק חלק קטן מהשונות קשור להבדלים בין בתי ספר. כך, בישראל, 8% מהשונות במדד הלחץ ו-7% מהשונות בגורמי לחץ הנוגעים לעומס עבודה מקורם בהבדלים בין בתי הספר, ובהתאמה 92% ו-93% מקורם בשונות בתוך בתי הספר. במילים אחרות, אין הבדלים ניכרים בהיבטים אלו בין בתי הספר. תמונה דומה נמצאה גם בממוצע מדינות ה-OECD.

14.2. חוויית לחץ בעבודה בקרב מנהלים

בדומה למורים נשאלו גם המנהלים באיזו מידה גורמים מסוימים הם מקור של לחץ בעבודתם בבית הספר. בלוחות ובתרשימים שלהלן מוצגים שיעורי המנהלים שהשיבו "די הרבה" או "הרבה מאוד" (להלן "במידה רבה").

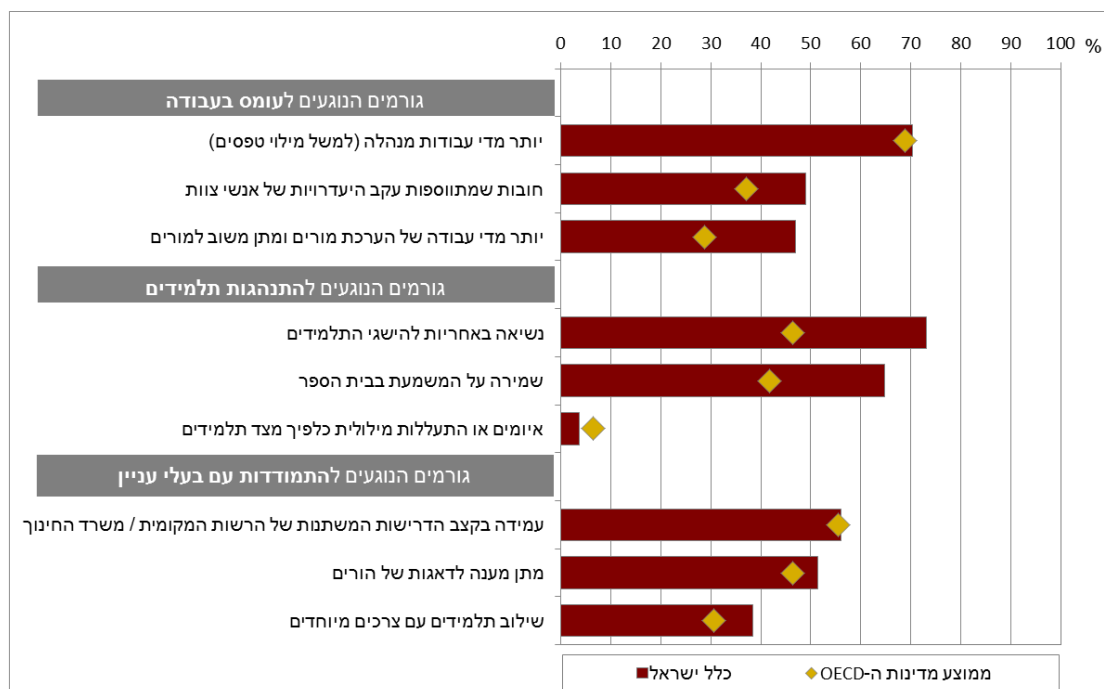
ככלל, בישראל שיעורי המנהלים (תרשים 3) שצינו את מרבית הגורמים כמקורות לחץ בעבודתם גבוהים יותר משיעורי המורים (גם התמודדות ומענה לצרכים ולדרישות של בעלי עניין – אם הרשות המקומית ואם משרד החינוך, אם הורי התלמידים ואם התאמת השיעורים לתלמידים עם צרכים מיוחדים – צוינו על ידי שיעורים לא מבוטלים של מורים: כ-30% עד כ-40% בישראל ושיעורים דומים יחסית גם בממוצע מדינות ה-OECD (Error! Not a valid bookmark self-reference.)).

תרשים 2) שצינו גורמים אלו כמקורות לחץ בעבודתם, חוץ מגורם האימים או ההתעללות מצד תלמידים. מלבד זאת, מדרג מקורות הלחץ בקרב מנהלים דומה למדרג בקרב מורים.

בישראל, מתוך הגורמים האפשריים הנוגעים לעומס בעבודה שהם במידה רבה מקור של לחץ בעבודה (תרשים 3), כמעט שלושה רבעים מן המנהלים (70%) דיווחו על עומס בעבודות מנהלה, וכמחצית מהמנהלים דיווחו על חובות המתווספות עקב היעדרויות של

אנשי צוות (49%) ועל עומס בשל הערכת מורים ומתן משוב למורים (47%). שני הגורמים האחרונים הם מקור לחץ בקרב שיעור גבוה יותר של מנהלים בישראל בהשוואה לממוצע מדינות ה-OECD (פערים של 12%-ו-18%, בהתאמה).

תרשים 3: שיעורי המנהלים שדיווחו כי הגורמים הבאים הם במידה רבה מקור של לחץ בעבודתם



מקור למידע: OECD (2020), טבלה II.2.47

מתוך הגורמים האפשריים הנוגעים להתנהגויות תלמידים שהם במידה רבה מקור של לחץ בעבודה (תרשים 3), שלושה רבעים מהמנהלים בישראל דיווחו על האחריות להישגי תלמידים כמקור לחץ (73%) ושני שלישים ציינו את הצורך בשמירה על המשמעת בבית הספר (65%). שיעורי הדיווח על שני גורמים אלו גבוהים יותר בישראל בהשוואה לממוצע מדינות ה-OECD (פערים של כ-25%). לעומת זאת, איומים או התעללות מילולית מצד תלמידים כלפי מנהלים הם גורם לחץ בקרב שיעור מזערי מהמנהלים בישראל (4%), בדומה לשיעורם בממוצע מדינות ה-OECD (6%).

גם התמודדות ומענה לצרכים ולדרישות של בעלי עניין (תרשים 3) – בעיקר הרשות המקומית או משרד החינוך והורי התלמידים (כ-50% ואף יותר), ובמידה פחותה גם שילוב תלמידים עם צרכים מיוחדים (38%) – צוינו על ידי שיעורים לא מבוטלים של מנהלים בישראל. בממוצע מדינות ה-OECD שיעורי הדיווח דומים יחסית, ואף נמוכים במעט בעיקר בכל הנוגע לשילוב תלמידים עם צרכים מיוחדים.

במבט בין-לאומי, גורמים אלו הם מקור של לחץ בקרב מרבית המנהלים בפורטוגל (יותר מ-70% בממוצע של ההיגדים בכל קטגוריה, בכל שלוש הקטגוריות). שיעורים ניכרים (הנושקים ל-50% ויותר בממוצע בכל אחת מהקטגוריות) נרשמו גם בקולומביה, בדרום אפריקה ובלטביה. לעומת זאת, בהולנד גורמים אלו הם מקור של לחץ בקרב מיעוט מהמנהלים בלבד (פחות מ-25% בממוצע של ההיגדים בכל קטגוריה, בכל שלוש הקטגוריות).

במבט פנים-ישראלי)

לוח 4), הגורמים הנוגעים להתמודדות עם בעלי עניין הם במידה רבה מקור של לחץ בעבודה עבור שיעור גבוה יותר של מנהלים בבתי ספר דוברי עברית, בהשוואה למנהלים בבתי ספר דוברי ערבית (פערים של כ-15% ועד כ-40% בהיגד הנוגע למענה לדאגות ההורים). אשר לגורמים הנוגעים לעומס בעבודה או להתנהגות תלמידים - באלו נרשמו פערים מתונים יותר, אם בכלל, בין שיעורי הדיווח בקרב מנהלים בבתי ספר דוברי עברית לבין שיעורי הדיווח בקרב עמיתיהם בבתי ספר דוברי ערבית, קרי שיעורים דומים או גבוהים יותר בקרב הראשונים, והפערים בשיעורי הדיווח אינם עולים על 10%. רק גורם אחד צוין כמקור לחץ על ידי שיעור גבוה יותר של מנהלים בבתי ספר דוברי ערבית: איומים או התעללות מילולית מצד התלמידים (פער של 5%), אף כי זה מקור לחץ נדיר יחסית (7% מהמנהלים בבתי ספר דוברי ערבית ו-2% בלבד מעמיתיהם בבתי ספר דוברי עברית). ממצא אחרון זה נמצא בהלימה לממצא בקרב מורים.

לוח 4: שיעורי המנהלים שדיווחו כי הגורמים הבאים הם במידה רבה מקור של לחץ בעבודתם

מקורות לחץ		כלל ישראל	ממוצע OECD	בתי"ס דוברי עברית	בתי"ס דוברי ערבית
עומס עבודה	יותר מדי עבודות מנהלה (למשל מילוי טפסים)	70%	69%	70%	71%
	חובות שמתווספות עקב היעדרויות של אנשי צוות	49%	37%	51%	44%
	יותר מדי עבודה של הערכת מורים ומתן משוב למורים	47%	29%	49%	41%
התנהגות תלמידים	נשיאה באחריות להישגי התלמידים	73%	46%	73%	72%
	שמירה על המשמעת בבית הספר	65%	42%	66%	61%
	איומים או התעללות מילולית כלפיך מצד תלמידים	4%	6%	2%	7%
התמודדות עם בעלי עניין	עמידה בקצב הדרישות המשתנות של הרשות המקומית או של משרד החינוך	56%	55%	61%	44%
	מתן מענה לדאגות של הורים	51%	46%	63%	25%
	שילוב תלמידים עם צרכים מיוחדים	38%	31%	43%	29%

14.3. נשירה ועזיבת המקצוע

נשירה בקרב מורים מאיימת על היציבות במספר מערכות חינוך ברחבי העולם. נשירה, להבדיל מתחלופה, נוגעת לעזיבת המקצוע ולא רק לעזיבת בית הספר שבו המורה מלמד. לנשירת מורים השפעה לא רק על מידת יישומן של תוכניות הלימודים על ידי המורים ועל אופן יישומן, אלא גם על היחסים בקרב באי בית הספר ועל האקלים הבית ספרי, ומתוך כך גם על הישגי התלמידים. נשירה של מורים איכותיים מסגלי ההוראה בבתי הספר עלולה להציב גם אתגר פדגוגי וכלכלי לפני מערכות החינוך, הנדרשות למלא את השורות ולהפנות משאבים להכשרת מורים, להפנייתם, לקליטתם ולשילובם בתוך תרבות ארגונית חדשה בבתי הספר שחסרים בהם מורים.

כדי לאמוד נשירה, המורים והמנהלים שהשתתפו במחקר נשאלו על אודות כוונותיהם להמשיך לעסוק בהוראה ובניהול, בהתאמה, והתבקשו לציין במפורש כמה שנים הם רוצים להמשיך בעבודתם. אף כי התשובה על שאלה זו עלולה להיות מושפעת מגיל הנשאל ומקרבנותו לגיל הפרישה (פנסיה), היא מהווה קירוב טוב ומעידה על תוכניות לעתיד ועל

שאיפות הקריירה של המורים והמנהלים. התשובה לשאלה משמשת מדד מדויק למועד שבו הם מתכננים להפסיק לשמש מורים או מנהלי בתי ספר. ברם, יש לציין כי אין ללמוד מן השאלה על הסיבות שבגינן המורים או המנהלים מביעים רצון לעזוב את המקצוע. עוד ייתכן כי הללו מתכננים להפסיק לעבוד בקרוב במקצוע, אך להישאר במערכת החינוך בתפקיד אחר בבית הספר - בתפקיד מנהלתי או בהדרכה, או מחוץ לבית הספר, לדוגמה בפיקוח, במנהל חינוכי ברשות המקומית או במחקר חינוכי.

שאיפות המורים במקצוע וכוונות לעזוב את ההוראה

בקרב כלל אוכלוסיית המורים, בישראל מורים רוצים להמשיך לעבוד בהוראה כ-17 שנים בממוצע, לעומת כ-15 שנים בלבד בקרב המורים בממוצע מדינות ה-OECD (לוח 5). קיימים הבדלים ניכרים בין המורים במדינות השונות, וטווח השנים הממוצע הוא מ-9 שנים בליטא ועד 19 שנים בבליגיה הפלמית. בישראל נמצא פער מגדרי, שכן גברים רוצים להמשיך לעסוק בהוראה עוד כ-19 שנים בממוצע, לעומת נשים שרוצות להמשיך עוד כ-17 שנים בממוצע. בחינה נוספת מגלה כי הפער המגדרי בשאיפות במקצוע עומד על כשנה בלבד בשני מגזרי השפה.³ ייתכן שפער זה קשור להבדלים בגיל הפרישה בין נשים וגברים, או לחלופין ייתכן שקיימים הבדלים בתפקידים שהם ממלאים ובתנאים הנלווים להם. הפער במספר השנים הממוצע שמורים רוצים להמשיך במקצועם בין ישראל למדינות ה-OECD ניכר יותר בקרב גברים מבקרב נשים.

לוח 5: מספר השנים הממוצע שמורים רוצים להמשיך לעסוק בהוראה

פילוח	כלל ישראל	ממוצע OECD	בתי"ס דוברי עברית	בתי"ס דוברי ערבית
כלל המורים	17.4	14.7	16.0	21.1
מגדר	גברים	18.7	16.9	22.0
	נשים	16.9	15.8	20.7
גיל	מורים צעירים שגילם פחות מ-30 שנים	21.0	23.7	19.6
	מורים מבוגרים שגילם 50 שנים ויותר	10.0	7.0	17.3

פילוח על פי גיל המורים מגלה תמונה מורכבת (לוח 5): במדינות ה-OECD, המורים הצעירים שגילם פחות מ-30 שנים רוצים להמשיך במקצוע כ-24 שנים בממוצע, לעומת כ-21 שנים בלבד בקרב עמיתיהם בישראל. אם כך, הפער בין ישראל למדינות ה-OECD מקורו בשאיפות קריירה של מורים בגיל הביניים (30 עד 49 שנים) ובגילים המבוגרים יותר (50 שנים ויותר).

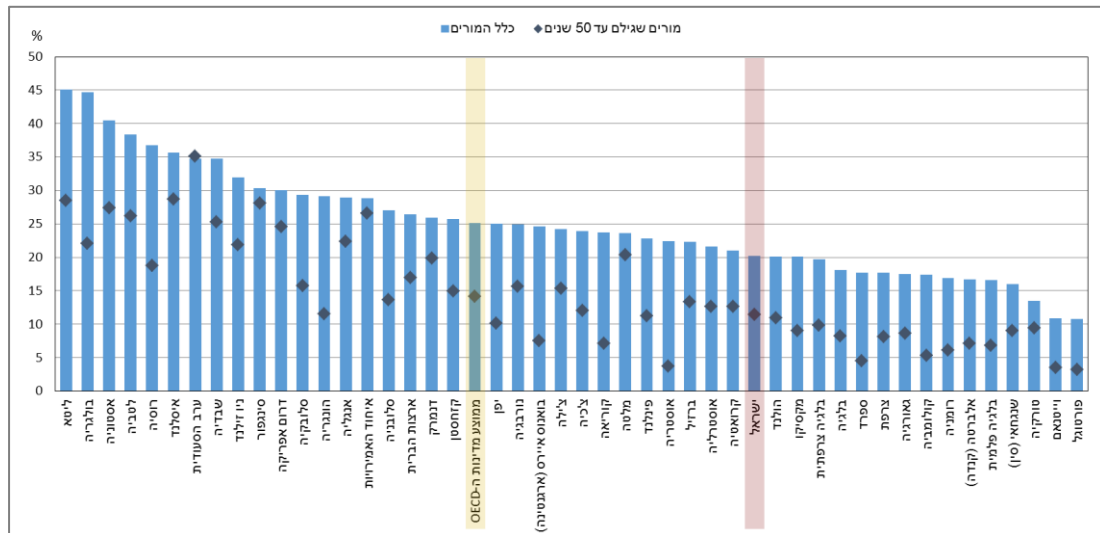
במבט פנים-ישראלי (לוח 5), ככלל נמצא כי מורים בבתי ספר דוברי ערבית רוצים להמשיך במקצוע כ-21 שנים בממוצע, ב-5 שנים יותר מהמספר הממוצע שנקבו בו עמיתיהם בבתי ספר דוברי עברית. פער זה נשמר בקרב גברים ונשים כאחד. יש הבדל ניכר בין מגזרי השפה כתלות בגיל המורים: שאיפות הקריירה בקרב מורים מבוגרים בבתי ספר דוברי ערבית עומדות על כ-17 שנים בממוצע, כפול ממספר השנים שנקבו בו עמיתיהם בבתי ספר דוברי עברית, ואילו בקרב מורים צעירים שאיפות הקריירה דומות למדיי בשני מגזרי השפה ואף גבוהות במעט בבתי ספר דוברי עברית.

כדי לאמוד את מידת הנשירה הצפויה בחרו עורכי המחקר להתמקד במורים אשר הביעו רצון לעזוב את עבודתם בתוך חמש שנים, תוך התמקדות במורים שאינם בטווח של גיל הפרישה. כחמישית מן המורים בישראל (20%) הביעו רצון זה, לעומת שיעור גבוה יותר מקרב המורים בממוצע מדינות ה-OECD (25%) (תרשים 4). כמעט רבע (22%) מן המורים בבתי ספר

³ משמעות הדבר היא שהפער בכלל ישראל, שהוא גדול מהפער בכל מגזר שפה בנפרד, מושפע מהבדלים בין מגזרי השפה בשיעורים היחסיים של המורים והמורות (לוח 1).

דוברי עברית לעומת כשביעית בלבד (15%) מן המורים בבתי ספר דוברי ערבית הביעו רצון לעזוב את המקצוע בתוך חמש שנים. שיעורים גבוהים במיוחד נרשמו בליטא ובבולגריה (45%), וכן באסטוניה (40%), ואילו בפורטוגל ובווייטנאם שיעורם נמוך מאוד (11%). כאמור לעיל, נתון זה עלול להיות מוטה מהתפלגות הגיל בקרב המורים בכל מדינה ומדינה. ואכן, המדינות שבהן השיעורים גבוהים מתאפיינות באוכלוסיית מורים מבוגרת יחסית (**Error! Reference source not found.**). גם בישראל שיעור המורים המבוגרים שגילם 50 שנים ויותר בבתי ספר דוברי עברית כפול משיעורם בבתי ספר דוברי ערבית (**Error! Reference source not found.**). 11% מהמורים בישראל שגילם עד 50 שנים (**תרשים 4 ולוח 6**) הביעו רצון לעזוב את עבודתם בתוך חמש שנים, ללא הבדל בין מגזרי השפה, וזאת לעומת שיעור גבוה יותר בממוצע מדינות ה-OECD (14%). מעניין לציין כי במרבית המדינות שיעור המורים שהביעו רצון לעזוב את המקצוע בתוך חמש שנים נמוך יותר בקרב מורים שגילם עד 50 שנים בהשוואה לשיעורם בקרב כלל המורים. הפערים ניכרים במיוחד בבולגריה, אוסטריה ורוסיה. לעומת זאת, בערב הסעודית, בסינגפור, באיחוד האמירויות הערביות ואף במלטה השיעורים דומים מאוד.

תרשים 4: שיעורי המורים שהביעו רצון לעזוב את מקצוע ההוראה בתוך חמש השנים – כלל המדינות



מקור למידע: OECD (2020), תרשים II.2.11

לוח 6: שיעור המורים שהביעו רצון לעזוב את ההוראה בתוך חמש השנים

פילוח	כלל המורים	מורים שגילם עד 50 שנים	מורים שגילם יותר מ-50 שנים	כלל ישראל	ממוצע OECD	דוברי ערבית	דוברי ערבית
כלל המורים	20	11	49	25	22	15	37
גיל	11	49	51	14	11	11	37

בכמחצית מהמדינות שהשתתפו במחקר שיעור המורים שגילם פחות מ-35 שנים אשר הביעו רצון לעזוב את המקצוע בתוך חמש שנים הוא הגבוה ביותר מקרב המורים שגילם עד 50 שנים. בישראל, שיעור זה עומד על 16.3% בקרב מורים שגילם פחות מ-35, כפול בקירוב משיעורם בקרב מורים בקבוצת הגיל 35 עד 40 שנים (8.4%) ובקבוצת הגיל 41 עד 45 שנים (7.7%), וגבוה אף משיעורם בקבוצת הגיל 46 עד 50 שנים (11.3%). הדבר מלמד כי שיעור לא מבוטל מקרב המורים הצעירים ביותר אינם מעוניינים בקריירה לטווח ארוך בהוראה וצופים עזיבה בקרוב, אף יותר ממורים מבוגרים מהם.

מבט-על: הקשר בין חוויית לחץ בעבודה ושביעות רצון ובין כוונת המורים לעזוב את ההוראה

מחקרי עבר ביססו את הקשר שבין מידת הלחץ שמורים חווים בעבודתם לבין רצונם לעזוב את עבודתם. לצד זאת נמצאו גם מספר גורמים שעשויים לרכך את ההשפעות המזיקות של חוויית הלחץ בעבודה, כמו מוטיבציה, תחושת מסוגלות, שביעות רצון, תמיכה וליווי למורים, מידת האוטונומיה המוקנית למורים ומידת שיתוף הפעולה שלהם עם עמיתים, ועוד.

במחקר טאליס ניסו לבחון את הקשר בין חוויית הלחץ בעבודה (משתנה מסביר/בלתי תלוי) לבין הרצון לעזוב את המקצוע (משתנה מוסבר/תלוי), תוך בקרה על מאפייני רקע של מורים ומשרתם (כגון מגדר, גיל, היקף משרה, ותק בהוראה בבית הספר) וכן מאפייני הכיתות שהם מלמדים בהן (כיתות עתירות תלמידים תת-משיגים, תלמידים מרקע חברתי-כלכלי מוחלש ותלמידים עם בעיות התנהגותיות). בישראל וכמעט בכל המדינות שהשתתפו במחקר נמצא כי אכן קיים קשר כזה: מורים שחווים הרבה לחץ בעבודתם נוטים לדווח בשכיחות גבוהה יותר על רצונם לעזוב את ההוראה בתוך חמש שנים.

ברם, כאשר הוכנסו למודל משתנים מתווכים אפשריים הנוגעים לתמיכה ולסביבה הבית ספרית, כגון אוטונומיה למורה (בקביעת תוכני הלימוד, בחירת דרכי ההוראה, קביעת היקף שיעורי הבית, הערכת הלמידה והחלת משמעת בכיתה), השתתפות בפיתוח מקצועי אפקטיבי בשנה האחרונה, השתתפות בתוכניות ליווי רשמיות בבית הספר, שיתוף פעולה מקצועי עם מורים (הוראה שיתופית באותה כיתה, מתן משוב המבוסס על צפייה בשיעור, מעורבות בפעילות משותפת בכיתות שונות ובקבוצות גיל שונות והשתתפות בלמידה מקצועית שיתופית), וכן משתנים הנוגעים לתחושות ולתפיסות של המורה, כגון האם מקצוע ההוראה מוערך בחברה, תחושת מסוגלות וחוללות עצמית ושביעות רצון מהמקצוע ומהסביבה הבית ספרית – כאשר הללו נכללו במודל לא נמצא קשר מובהק בין חוויית הלחץ בעבודתם ובין הרצון לעזוב את ההוראה בתוך חמש השנים. תופעה דומה נצפתה ב-15 מדינות נוספות.

לשביעות הרצון מקום מרכזי בשאלת הקשר בין חוויית לחץ בעבודה ובין רצון לעזוב את המקצוע. מורים החשים שביעות רצון גבוהה נוטים הרבה פחות לרצות לעזוב את המקצוע, גם אם הם חווים לחץ בעבודתם. יש קשר חיובי חזק בין שביעות רצון לחלק ניכר מהמשתנים שנוספו למודל. מכלול הממצאים הללו מחזקים את מקומה המרכזי של שביעות הרצון ואת חשיבותה בצמצום הנשירה, או לפחות בהפחתת הרצון מצד המורים לעזוב את המקצוע. בישראל נמצא כי יש חשיבות גם להשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצוע אפקטיבי ובתפיסת הערך המיוחס למקצוע בחברה: מורים שהשתתפו בפיתוח מקצועי אפקטיבי או סבורים שהחברה מייחסת ערך רב לעוסקים בהוראה, נוטים פחות לעזוב את המקצוע.

מן הראוי לציין כי ב-18 מדינות הקשר בין חוויית הלחץ בעבודת ההוראה ובין הרצון לעזוב את ההוראה בתוך חמש שנים נותר מובהק גם לאחר הכללת המשתנים הנוספים. במילים אחרות, ב-18 מדינות אלו חוויית הלחץ בעבודה עודנה ממלאת תפקיד מרכזי ברצון של המורים לעזוב את המקצוע בשנים הקרובות, גם לאחר שמביאים בחשבון את התמיכה ואת מאפייני הסביבה הבית ספרית, וכן את שביעות הרצון שלהם ותחושת המסוגלות.

שאיפות המנהלים במקצוע וכוונות לעזוב את תפקידם

מקרב כלל המנהלים במדינות שהשתתפו במחקר, מנהלים בישראל רוצים להמשיך בעבודת הניהול כ-9 שנים נוספות בממוצע, לעומת פחות מ-8 שנים בממוצע מדינות ה-OECD (לוח 7). יש הבדלים ניכרים בין המנהלים במדינות השונות. טווח השנים הממוצע משתרע מכ-3 שנים ביפן ובקוריאה ועד כ-11 שנים בדנמרק, בפינלנד ובארצות הברית. בישראל נמצא פער

מגדרי: הגברים רוצים להמשיך בעבודת הניהול עוד כ-10 שנים במוצע, ואילו הנשים רוצות להמשיך בעבודת הניהול עוד כ-8 שנים במוצע. שוב, ייתכן שהפער נובע מהבדל בגיל הפרישה של גברים ונשים בישראל. הפער בין ישראל למדינות ה-OECD במספר השנים הממוצע שמנהלים רוצים להמשיך בתפקידם ניכר יותר בקרב גברים בהשוואה לנשים.

אולם פילוח על פי גיל המנהלים מגלה תמונה מורכבת (לוח 7): המנהלים הצעירים יחסית שגילם פחות מ-45 שנים רוצים להמשיך בתפקידם עוד כ-12 שנים במוצע במדינות ה-OECD, לעומת כ-11 שנים בישראל. אם כך, הפער בין ישראל למדינות ה-OECD מקורו בשאיפות קריירה של מנהלים בגיל הביניים (45 עד 54 שנים) ובגילים המבוגרים יותר (55 שנים ויותר). תמונה דומה נרשמה גם בקרב מורים.

לוח 7: מספר השנים הממוצע שמנהלים רוצים להמשיך בעבודת הניהול

פילוח	כלל ישראל	ממוצע OECD	בתי"ס דוברי עברית	בתי"ס דוברי ערבית
כלל המנהלים	9.1	7.7	8.5	10.5
מגדר	גברים	8.1	9.6	10.3
	נשים	8.2	7.3	11.8
גיל	מנהלים שגילם פחות מ-45 שנים	10.8	9.5	12.7
	מנהלים שגילם 55 שנים ויותר	5.3	4.3	4.7

במבט פנים-ישראלי (לוח 7), ככלל נמצא כי מנהלים בבתי ספר דוברי ערבית רוצים להמשיך בתפקידם כ-11 שנים נוספות במוצע, שנתיים יותר מעמיתיהם בבתי ספר דוברי עברית. פער זה ניכר יותר בקרב נשים (3 שנים) מבקרב גברים (פחות משנה). יש הבדל בין מגזרי השפה כתלות בגיל המנהלים: שאיפות להמשיך הקריירה בקרב מנהלים שגילם פחות מ-45 שנים בבתי ספר דוברי ערבית עומדות על כ-13 שנים במוצע, כ-3 שנים יותר בהשוואה לעמיתיהם בבתי ספר דוברי עברית, ואילו בקרב מנהלים שגילם 55 שנים ויותר שאיפות הקריירה די דומות בשני מגזרי השפה, ואף גבוהות במעט בבתי ספר דוברי עברית.

כדי לאמוד את מידת הנשירה הצפויה בקרב מנהלים שגילם פחות מ-55 שנים⁴ בחנו עורכי המחקר את שיעור המנהלים שהביעו רצון לעזוב את עבודתם בתוך חמש שנים, תוך שימת דגש על מי שגילם פחות מ-45 שנים. יותר מרבע מהמנהלים בישראל שגילם פחות מ-55 שנים (28%, ללא הבדל של ממש בין מגזרי השפה) הביעו רצון זה, בדומה לשיעור המקביל במוצע מדינות ה-OECD (29%) (לוח 8). במספר מדינות כמחצית מהמנהלים ואף יותר הביעו רצון לעזוב את המקצוע – כך במלטה ובפורטוגל (51%), בספרד (53%), בערב הסעודית (56%) ובעיקר בברזיל (62%). לעומת זאת, שיעורים נמוכים במיוחד נרשמו בצ'כיה (7%) ובסינגפור (10%). כאמור לעיל, נתון זה עלול להיות מוטה מהתפלגות הגיל בקרב המנהלים בכל מדינה ומדינה.

בקרב המנהלים שגילם פחות מ-45 שנים (לוח 8) נמצא כי בישראל 20% מהם הביעו רצון לעזוב את תפקידם בתוך חמש שנים, לעומת שיעור גבוה יותר של 30% במוצע מדינות ה-OECD. בטווח גילים זה שיעור המנהלים שהביעו רצון לעזוב את תפקידם גבוה יותר בבתי ספר דוברי עברית (22%) בהשוואה לשיעורם בבתי ספר דוברי ערבית (17%). בקרב מנהלים שגילם 45 עד 54 שנים התמונה הפוכה (30% לעומת 36%, בהתאמה).

לוח 8: שיעורי המנהלים שהביעו רצון לעזוב את תפקידם בתוך חמש שנים

⁴ בשל הגבלת הגיל, עיבוד זה איננו כולל 32 מנהלים בישראל שגילם 55 שנים או יותר.

פילוח	כלל ישראל	ממוצע OECD	בתי"ס דוברי עברית	בתי"ס דוברי ערבית
כלל המנהלים שגילם פחות מ-55 שנים	28%	29%	28%	29%
גיל	מנהלים שגילם פחות מ-45 שנים	30%	22%	17%
	מנהלים שגילם 45 שנים ויותר (עד 54)	29%	30%	36%