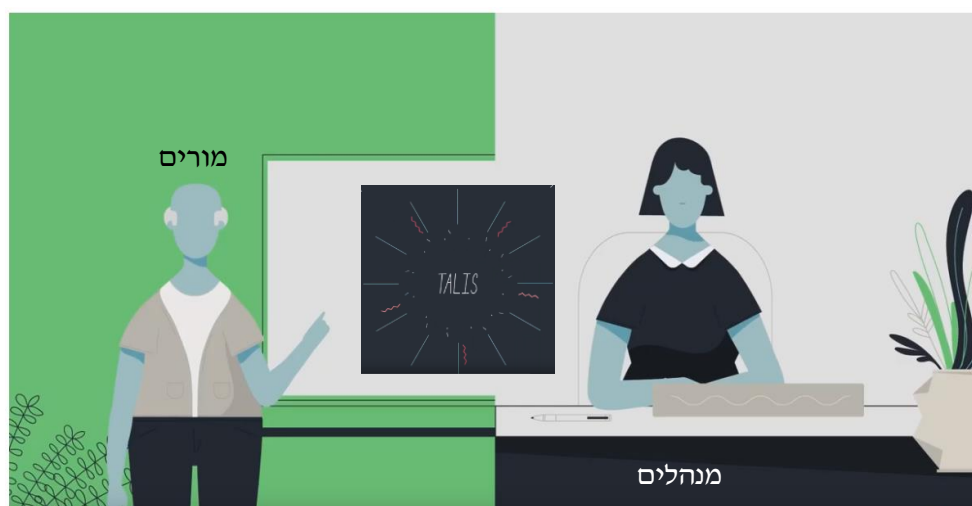


טאליס 2018 TALIS

Teaching and Learning International Survey

סקר ההוראה והלמידה הבין-לאומי



דוח מורחב

פרק 6 – שביעות הרצון של המורים והיוקרה שהחברה מייחסת למקצוע

הדוח המלא של מחקר טאליס 2018 מפורסם באתר הראמ"ה

6. שביעות הרצון של המורים והיוקרה שהחברה מייחסת למקצוע

6.1. שביעות הרצון מהמקצוע ומסביבת בית הספר

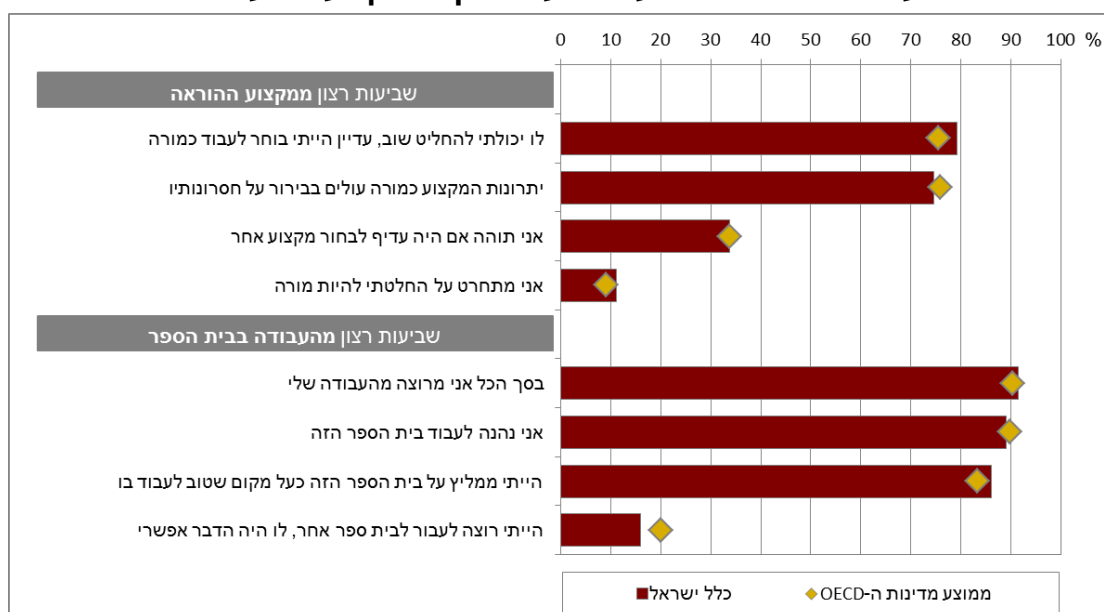
הסיפוק של מורים מעבודתם נוגע לתחושת ההנאה ושביעות הרצון שלהם מהעיסוק בהוראה וכן מסביבת העבודה בבית הספר שבו הם מלמדים. המחקר בתחום החינוך מלמד כי קיים קשר חיובי בין הסיפוק שהמורים שואבים מעבודתם לבין תחושת החוללות העצמית שלהם, וכאמור גם לאיכות ההוראה ולרמת ההישגים הלימודיים של תלמידיהם. נוסף על כך נמצא כי מורים המביעים שביעות רצון גבוהה מעבודתם גם מגלים מחויבות רבה למקצוע, והם נוטים פחות להיפגע משחיקה ונשירה. ממכלול הממצאים עולה כי שביעות הרצון תורמת לרווחת המורים, להתמדתם במקצוע וליכולתם לספק הוראה מיטבית.

במחקר נשאלו המורים על הרגשתם הכללית ועל שביעות רצונם ממקצוע ההוראה ומסביבת עבודתם בבית הספר. בלוחות שלהלן מוצגים שיעורי המורים שהסכימו או הסכימו מאוד עם ההיגד. ככלל, מתשובות המורים עולה כי מרביתם שבעי רצון מהמקצוע ובעיקר מעבודתם בבית הספר.

בכל הנוגע לשביעות הרצון ממקצוע ההוראה (**תרשים 16**, פאנל עליון), 79% מהמורים בכיתות ז'-ט' בישראל היו בוחרים גם כיום בהוראה לו יכלו להחליט שוב, 75% מהם סוברים כי יתרונו המקצוע עולים בבירור על חסרונותיו, כשליש מהם תוהים אם היה עדיף לבחור מקצוע אחר (34%), ורק כעשירית מהם (11%) מתחרטים על ההחלטה להיות מורה.

בכל הנוגע לשביעות רצון מהעבודה בבית הספר (**תרשים 16**, פאנל תחתון), כ-85% עד כ-90% מן המורים מרוצים מהעבודה שלהם (92%), נהנים לעבוד בבית הספר הנוכחי (89%) והיו ממליצים עליו כמקום עבודה שטוב לעבוד בו (86%), ואילו רק שיטית מן המורים בישראל היו רוצים לעבור לבית ספר אחר, לו היה הדבר אפשרי (16%). זאת ועוד, כמעט כל המורים בישראל (95%) ללא הבדל של ממש בין מגזרי השפה) ובממוצע מדינות ה-OECD (93%) מרוצים מתפקודם בבית הספר.

תרשים 16: שיעורי המורים שדיווחו על שביעות רצון מהמקצוע ומהעבודה בבית הספר



מקור למידע: OECD (2019), טבלאות I.4.33, I.4.34 וכן OECD (2020), טבלה II.2.10

ככלל, שיעורי הדיווח על שביעות רצון בישראל ובממוצע מדינות ה-OECD דומים (תרשים 16). אפשר לציין ששיעור המורים בישראל שהיו רוצים לעבור לבית ספר אחר, לו היה הדבר אפשרי, נמוך במעט משיעורם במדינות ה-OECD (16% לעומת 20%, בהתאמה).

במבט בין-לאומי נמצא כי לפחות שלושה רבעים מן המורים באוסטריה, קולומביה, הולנד, ספרד ובואנוס איירס (ארגנטינה) הביעו שביעות רצון בכל אחד מארבעת ההיגדים הנוגעים לשביעות רצון ממקצוע ההוראה (הסכמה עם ההיגדים המנוסחים על דרך החיוב ואי-הסכמה עם ההיגדים המנוסחים על דרך השלילה).

במבט פנים-ישראלי ניכרים פערים גדולים בין מגזרי השפה בהיבטים מסוימים של שביעות הרצון (לוח 20 ולוח 21). כך בבתי ספר דוברי עברית, בהשוואה לבתי ספר דוברי ערבית, נמצא כי שיעור המורים שהיו בוחרים לעבוד כמורים לו יכלו להחליט שוב גבוה הרבה יותר (85% לעומת 63%, בהתאמה), ובהתאם לכך נמוך שיעור המורים שתוהים אם היה עדיף לבחור מקצוע אחר (30% לעומת 45%, בהתאמה) ושיעור המתחרטים על החלטתם להיות מורים (8% לעומת 21%, בהתאמה). מכלול הממצאים שלעיל מעיד כי בקרב מורים בבתי ספר דוברי ערבית שביעות הרצון ממקצוע ההוראה נמוכה יותר משביעות רצונם של עמיתיהם בבתי ספר דוברי עברית.

לוח 20: שביעות הרצון של המורים ממקצוע ההוראה

ההיגד	כלל ישראל	ממוצע OECD	בתי"ס דוברי עברית	בתי"ס דוברי ערבית
לו יכולתי להחליט שוב, עדיין הייתי בוחר לעבוד כמורה	79%	76%	85%	63%
יתרונות המקצוע כמורה עולים בבירור על חסרונותיו	75%	76%	74%	77%
אני תוהה אם היה עדיף לבחור מקצוע אחר	34%	34%	30%	45%
אני מתחרט על החלטתי להיות מורה	11%	9%	8%	21%

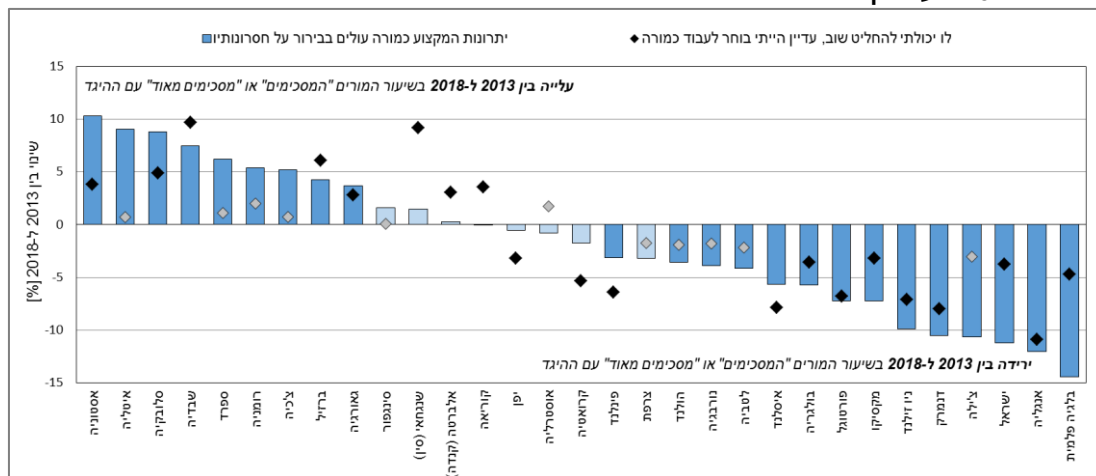
תמונה דומה מצטיירת גם בבחינת חלק מהיבטי שביעות הרצון ממקום העבודה. בבתי ספר דוברי עברית, בהשוואה לבתי ספר דוברי ערבית, גבוה יותר שיעורם של המורים שנהנים לעבוד בבית הספר (91% לעומת 82%, בהתאמה) ושל המורים שהיו ממליצים על בית הספר כמקום שטוב לעבוד בו (88% לעומת 80%, בהתאמה), וכנגד מכך גם פחות מורים בבתי ספר דוברי עברית היו רוצים לעבור לבית ספר אחר (14% לעומת 21%, בהתאמה).

לוח 21: שביעות הרצון של המורים מהעבודה בבית הספר

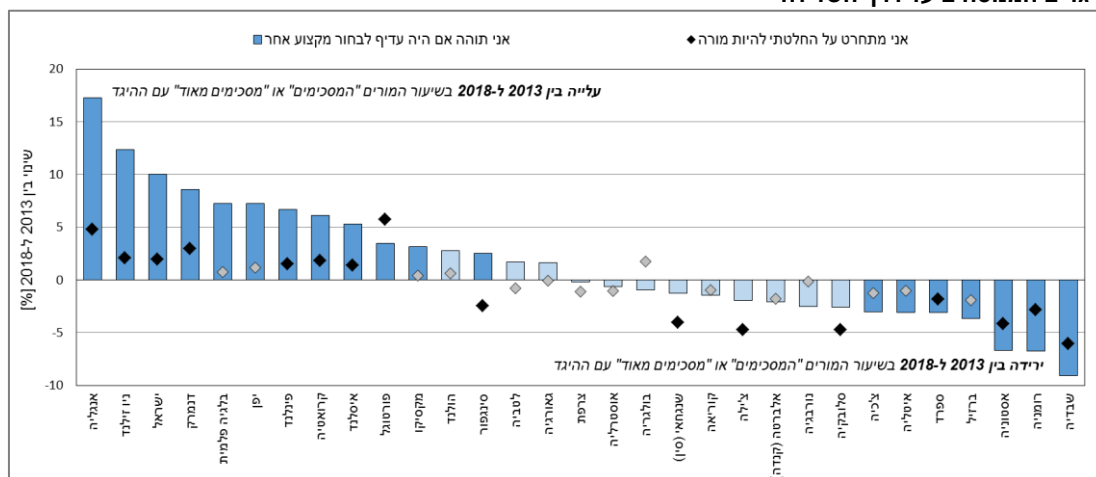
ההיגד	כלל ישראל	ממוצע OECD	בתי"ס דוברי עברית	בתי"ס דוברי ערבית
בסך הכול אני מרוצה מהעבודה שלי	92%	90%	92%	89%
אני נהנה לעבוד בבית הספר הזה	89%	90%	91%	82%
הייתי ממליץ על בית הספר הזה כעל מקום שטוב לעבוד בו	86%	83%	88%	80%
הייתי רוצה לעבור לבית ספר אחר, לו היה הדבר אפשרי	16%	20%	14%	21%

בהשוואה למחזור המחקר הקודם, בישראל נמצאה מגמה כללית המשקפת הרעה, או ירידה, בשביעות הרצון ממקצוע ההוראה (תרשים 17).

תרשים 17: שינוי בשיעורי ההסכמה עם ההיגדים הנוגעים לשביעות רצון ממקצוע ההוראה – כלל המדינות שהשתתפו במחזור מחקר 2013 ובמחזור מחקר 2018
היגדים המנוסחים על דרך החיוב



היגדים המנוסחים על דרך השלילה



הערות: המדינות מסודרות בסדר יורד לפי שיעור המורים המסכימים עם ההיגד "יתרונות המקצוע כמורה עולים בבירור על חסרונותיו" (פאנל עליון) או עם ההיגד "אני תוהה אם היה עדיף לבחור מקצוע אחר" (פאנל תחתון). שינויים מובהקים סטטיסטית מסומנים בצבע כהה (כחול לעומת תכלת, שחור לעומת אפור). בפאנל העליון, הנוגע להיגדים המנוסחים על דרך החיוב, עלייה בין שנים משקפת שיפור בשביעות הרצון, ואילו ירידה בין שנים משקפת הרעה. בניגוד לכך, בפאנל התחתון, הנוגע להיגדים המנוסחים על דרך השלילה, עלייה בין שנים משקפת הרעה בשביעות הרצון, ואילו ירידה בין שנים משקפת שיפור.

מקור למידע: OECD (2020), תרשימים II.2.5 ו-II.2.6

בשני היבטים נרשם שינוי ניכר מאוד בין מחזורי המחקר: עלייה חדה של 10% בשיעור המורים שתוהים אם היה עדיף לבחור מקצוע אחר (מ-24% ב-2013 ל-34% ב-2018), לצד ירידה דומה של 11% בשיעור המורים שסוברים כי היתרונות הנובעים מעבודה כמורה עולים בבירור על החסרונות (מ-86% ל-75%, בהתאמה). חשוב לציין כי מגמות אלו נצפו בקרב מורים בשני מגזרי השפה. שינויים אלו בישראל בולטים בגודלם בקרב המדינות שהשתתפו במחקר. שינויים מובהקים, אף כי גדולים פחות, המשקפים גם הם הרעה בשביעות הרצון, נרשמו בשיעורי המורים שעדיין היו בוחרים לעבוד כמורים לו יכלו להחליט שוב (ירידה של 4%: מ-83% ב-2013 ל-79% ב-2018) ובשיעורי המורים שמתחרטים על החלטתם להיות מורים (עלייה של 2%: מ-9% ל-11%, בהתאמה). מגמות דומות, המשקפות הרעה בכל ההיבטים של שביעות הרצון מהמקצוע, נרשמו גם בדנמרק, אנגליה, פינלנד, ניו זילנד ופורטוגל, ולעומת זאת מגמות המשקפות שיפור בשביעות הרצון מהמקצוע ניכרות באסטוניה ובשבדיה.

כמו כן, בהשוואה למחזור המחקר הקודם, בישראל נמצאה מגמה מעורבת המשקפת הרעה קלה בכמה מן ההיבטים של שביעות רצון מהסביבה הבית ספרית. כך נרשמו ירידות קלות מאוד של 3% בשיעור המורים שנהנים לעבוד בבית הספר הנוכחי שלהם (מ-92% ב-2013 ל-89% ב-2018) ושל 2% בשיעור המרוצים מעבודתם בסך הכול (מ-94% ל-92%, בהתאמה). בשאר ההיגדים לא נרשם שינוי של ממש.

שביעות הרצון של המורים נבחנה גם במדדי המיצ"ב, ואף כי הללו מבוססים על היגדים שונים מההיגדים במחקר טאליס, אפשר ללמוד מהם על היבטים משלימים של שביעות רצון.²¹ מדיווחי המורים המלמדים בכיתות ז'-ט' על שביעות רצונם במיצ"ב תשע"ח עולה כי כשני שלישים מהם (67%) דיווחו על שביעות רצון מבית הספר (מדד מסכם). כמו כן, 87% מהמורים דיווחו על שביעות רצון מעבודת ההוראה ו-77% דיווחו על שביעות רצון מהתנהלות בית הספר. עוד עולה ממיצ"ב תשע"ח כי שביעות הרצון מעבודת ההוראה גבוהה יותר בקרב מורים בבתי ספר דוברי עברית, בהשוואה לבתי ספר דוברי ערבית (בדומה לממצאי מחקר טאליס 2018), ואילו שביעות הרצון מהתנהלות בית הספר דומה בשני מגזרי השפה (בשונה מממצאי טאליס 2018).

בישראל נמצא כי מורים שהביעו רצון לעבור לבית ספר אחר לו היה הדבר אפשרי נוטים להיות בעלי שביעות רצון נמוכה יותר מן המקצוע, בעלי תחושת מסוגלות נמוכה יותר, מהמגדר גברי, ולדווח כי הם מלמדים בכיתות שיש בהן שיעור גבוה יותר של תלמידים תת-משיגים ובעלי בעיות התנהגות. בכל מדינה נמצא פרופיל שונה במעט של מורים שהביעו רצון לעבור לבית ספר אחר, אך המאפיין המשותף למרביתן הוא שביעות הרצון הנמוכה יותר של מורים אלו.

זאת ועוד, נמצא קשר חיובי בין מידת שביעות הרצון של המורים ובין תחושת המסוגלות שלהם, וזאת לאחר שמושטת ביקורת על משתני הרקע של המורים (מגדר, גיל, ותק בהוראה), מאפייני המשרה (היקף משרה) והכיתה (דיווחי מורים על שיעורי התלמידים מרקע חברתי-כלכלי מוחלש, תלמידים עם בעיות התנהגותיות ותלמידים תת-משיגים) אשר מוחזקים קבוע. כלומר, מורים שמביעים שביעות רצון גבוהה יותר מהמקצוע נוטים להיות בעלי תחושת מסוגלות גבוהה יותר, וכמוהם גם מורים המביעים שביעות רצון גבוהה יותר מהסביבה הבית ספרית.

ותק בהוראה

בישראל, על פי רוב שביעות הרצון של מורים בראשית דרכם נמוכה במעט מזו של מורים ותיקים, או דומה לה (תרשים 18). בכל הנוגע לשביעות הרצון מבית הספר, שיעור נמוך יותר של מורים בראשית דרכם מרוצים מעבודתם (89% לעומת 93% מהמורים הוותיקים), ושיעור גבוה יותר של מורים בראשית דרכם היו רוצים לעבור לבית ספר אחר לו היה הדבר תלוי בהם (20% לעומת 14%, בהתאמה). נוסף על כך, שיעור נמוך יותר של מורים בראשית דרכם מרוצים מתפקודם בבית הספר (92% לעומת 96%, לא מוצג בתרשים). בכל הנוגע לשביעות רצון ממקצוע ההוראה, שיעור גבוה יותר של מורים בראשית דרכם תוהים אם היה עדיף להם לבחור מקצוע אחר (38% לעומת 33% מהמורים הוותיקים). לא זו בלבד שממצאים אלו מחדדים את הפער בשביעות רצון בין מורים בראשית דרכם למורים הוותיקים, אלא שהם גם מעידים שעיקר הפערים הם בתחושת שביעות הרצון מבית הספר, ורק מיעוטם ממקצוע ההוראה ומהבחירה בו. ממצאים אלו מזמנים בחינה של תנאי העבודה וההעסקה של מורים בראשית דרכם בבתי ספר, שהרי לא נמצא הבדל של ממש בהשמה לבתי ספר, על פי מאפייני תלמידיהם, בין מורים בראשית דרכם למורים הוותיקים (לוח 73). לצד זאת, אם התהייה בדבר הבחירה במקצוע היא מדד לרצון המורים להתמיד ולהמשיך בו,

מהממצאים עולה תמונה לא מעודדת בנוגע למורים בראשית דרכם (ואף יותר מכך בנוגע למורים צעירים) שאמורים להיות עתודות ההוראה לשנים רבות קדימה.

תרשים 18: שיעורי המורים שדיווחו על שביעות רצון מהמקצוע ומהעבודה בבית הספר – בפילוח לפי ותק בהוראה בקרב מורי כיתות ז'-ט' ישראל



מקור למידע: OECD (2019), טבלאות I.4.33 ו-I.4.34.

גם בממוצע מדינות ה-OECD שהשתתפו במחקר נמצא כי מורים בראשית דרכם מעט פחות שבעי רצון מהיבטים מרכזיים של סביבת העבודה בבית הספר; שיעורים גבוהים יותר של מורים בראשית דרכם היו רוצים לעבור לבית ספר אחר (22% לעומת 19% מהמורים הוותיקים)¹, ושיעורים נמוכים יותר של מורים בראשית דרכם מרוצים מתפקודם בבית הספר (90% לעומת 93% מהמורים הוותיקים). העדפה רבה יותר למעבר לבית ספר אחר בקרב מורים בראשית דרכם נמצאה ב-13 מדינות נוספות מלבד ישראל, ובחלקן הפער דו-ספירתי (טאיוואן, ערב הסעודית, טורקיה וקוריאה). ייתכן שהדבר משקף את הבחירה המוגבלת, אם בכלל, של מורים בראשית דרכם באיזה בית ספר ללמד, תוך מתן העדפה למורים ותיקים בבחירת בית הספר המועדף עליהם, ומוביליות נמוכה של מורים בין בתי ספר. כמו כן יש ראיות להשמה מכוונת של מורים בראשית דרכם לבתי ספר מאתגרים יותר מבחינת אוכלוסיות תלמידים (רקע חברתי-כלכלי נמוך, מהגרים, צרכים מיוחדים), משאבים ועוד (ראו פירוט בתת-פרק 16.1). יש לסייג ולציין כי רצון לעבור לבית ספר לא בהכרח מעיד על חוסר שביעות רצון מבית הספר, אלא יכול לבטא שאיפות של המורה להתקדם בקריירה. לעומת זאת, מורים בראשית דרכם יותר שבעי רצון מבחירה במקצוע ההוראה וכן מהיותם מורים, בהשוואה למורים ותיקים, ומביעים עמדות חיוביות יותר כלפי המקצוע, וזאת בכל אחד מן ההיבטים שנבדקו.

במבט פנים-ישראלי נרשמה תמונה שונה בשני מגזרי השפה (לוח 22 ולוח 23). בבתי ספר דוברי עברית, שיעור המורים בראשית דרכם שהביעו שביעות רצון מסביבת העבודה הבית ספרית נמוך משיעור המורים הוותיקים. כך, יותר מהם (ב-5%, בהשוואה למורים הוותיקים) מדווחים כי היו רוצים לעבור לבית ספר אחר, ופחות מהם (ב-6%) מדווחים שהם מרוצים מהעבודה. בקרב מורים בראשית דרכם בבתי ספר דוברי עברית קיימת גם פחות שביעות

¹ עוד נמצא פער מובהק, אך קטן מאוד, בשיעור המורים הנהנים לעבוד בבית הספר (90% מהמורים בראשית דרכם ו-91% מהמורים הוותיקים).

רצון מהיבטים מסוימים של מקצוע ההוראה, כך ששיעור המורים בראשית דרכם החושבים שיתרונות המקצוע עולים על חסרונותיו נמוך (ב-5%) משיעורם בקרב מורים ותיקים, ויותר מהם (ב-4%) תוהים אם היה עדיף לבחור מקצוע אחר. עם זאת, שיעור גבוה יותר (ב-3%) של מורים בראשית דרכם היו בוחרים לעבוד כמורים, לו יכלו להחליט שוב. הדבר מעיד כי אף שבבתי ספר דוברי עברית שביעות הרצון של מורים בראשית דרכם פחותה מזו של מורים ותיקים, הן מסביבת העבודה והן מהיבטים מסוימים של מקצוע ההוראה, אין בכך כדי להביא יותר מורים בראשית דרכם לקבל החלטה אחרת בדבר הבחירה במקצוע.

לעומת זאת, בבתי ספר דוברי ערבית מסתמנת תמונה מורכבת. כך, אומנם שיעור גבוה יותר של מורים בראשית דרכם מביעים שביעות רצון גבוהה מן המקצוע – כפי שמשתקף בדיווח על הכרה בכך שיתרונות המקצוע כמורה עולים על חסרונותיו (גבוה ב-7% בהשוואה למורים ותיקים), אך בה בעת שיעור גבוה יותר (ב-8%) של מורים בראשית דרכם גם תוהים אם עדיף היה להם לבחור מקצוע אחר ואף מתחרטים על ההחלטה להיות מורה (ב-7%). כמו כן, שיעור גבוה יותר (ב-8%) של מורים בראשית דרכם היו רוצים לעבור לבית ספר אחר, לו היה הדבר אפשרי, זאת אף שיותר מהם (ב-8%) נהנים לעבוד בבית הספר הנוכחי שלהם והיו ממליצים עליו כמקום עבודה שטוב לעבוד בו (ב-8%), ואף הביעו שביעות רצון מעבודתם (ב-4%). בשאר ההיגדים, בכל מגזר שפה בנפרד, שיעורי הדיווח של מורים בראשית דרכם דומים לשיעורי הדיווח של מורים ותיקים.

לוח 22: שביעות הרצון של המורים ממקצוע ההוראה – לפי ותק בהוראה

ההיגד	כלל ישראל	ממוצע OECD	בתי"ס דוברי עברית	בתי"ס דוברי ערבית
לוי יכולתי להחליט שוב, הייתי בוחר לעבוד כמורה	82%	81%	87%	65%
יתרונות המקצוע כמורה עולים בבירור על חסרונותיו	73%	79%	70%	82%
אני תוהה אם היה עדיף לבחור מקצוע אחר	78%	74%	84%	63%
אני מתחרט על החלטתי להיות מורה	38%	32%	33%	51%
מורים בראשית דרכם מורים ותיקים	75%	75%	75%	75%
מורים בראשית דרכם מורים ותיקים	33%	34%	29%	43%
מורים בראשית דרכם מורים ותיקים	13%	8%	9%	26%
מורים בראשית דרכם מורים ותיקים	10%	9%	7%	19%

לוח 23: שביעות הרצון של המורים מהעבודה בבית הספר – לפי ותק בהוראה

ההיגד	כלל ישראל	ממוצע OECD	בתי"ס דוברי עברית	בתי"ס דוברי ערבית
בסך הכול אני מרוצה מהעבודה שלי	89%	90%	88%	92%
אני נהנה לעבוד בביה"ס הזה	93%	90%	94%	88%
הייתי ממליץ על ביה"ס הזה כעל מקום שטוב לעבוד בו	90%	91%	91%	89%
הייתי רוצה לעבור לבי"ס אחר, לו היה הדבר אפשרי	89%	90%	92%	81%
מורים בראשית דרכם מורים ותיקים	88%	84%	88%	87%
מורים בראשית דרכם מורים ותיקים	86%	83%	88%	79%
מורים בראשית דרכם מורים ותיקים	20%	22%	18%	27%
מורים בראשית דרכם מורים ותיקים	14%	19%	13%	19%

מבט-על: מקורות השונות בשביעות הרצון של המורים

מחקרים מראים כי עם הגורמים הקשורים לשביעות רצון המורים נמנים הן גורמים שמקורם בבית הספר שהם מלמדים בו, כגון מעורבות בעיצוב מדיניות וקבלת החלטות בבית הספר ותרומת ההערכה והמשוב שהם מקבלים לשיפור ההוראה שלהם, והן גורמים שמקורם איננו בהכרח בבית הספר, כגון השתתפות בפיתוח מקצועי שיתופי. עולה השאלה באיזו מידה

השונות בשביעות הרצון של המורים מקורה בתוך בתי הספר (בין מורים באותו מוסד חינוכי הנבדלים בוותק בהוראה, במקצועות ההוראה, בהרכב התלמידים בכיתות וכו'), ובאיזו מידה מקורה בין בתי ספר שונים (בין מורים במוסדות חינוך שונים הנבדלים בסוג המוסד, בסוג הפיקוח, בנהלים, בחזון וכו').

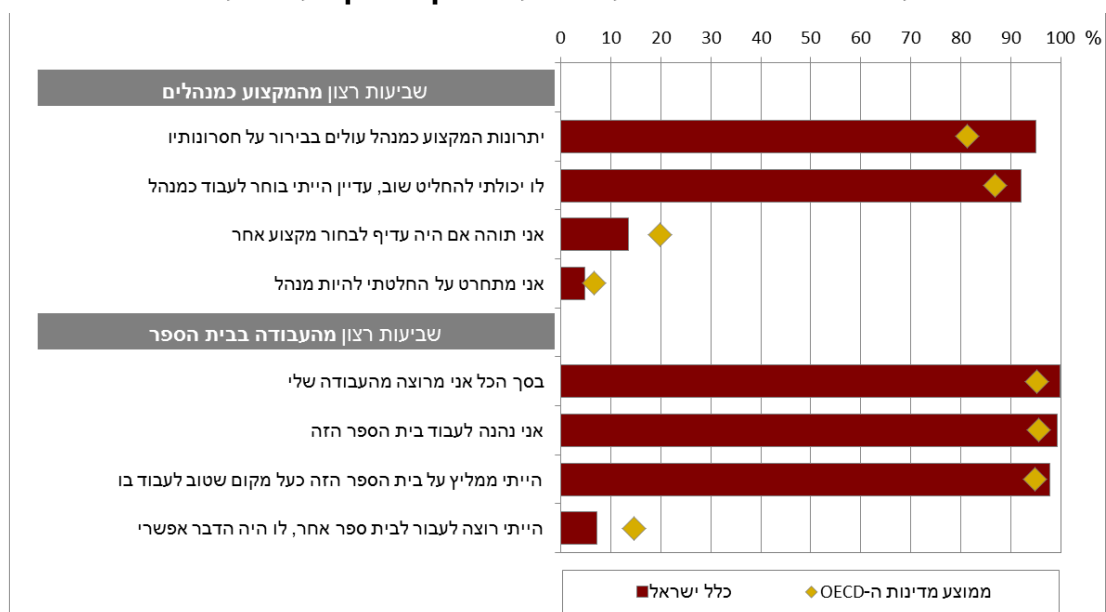
בכל המדינות שהשתתפו במחקר נמצא כי מרבית השונות בשביעות הרצון של המורים מקורה בשונות בתוך בית הספר, ורק מיעוט השונות קשור להבדלים בין בתי ספר. כך, בישראל 13% מהשונות בשביעות הרצון מסביבת העבודה הבית ספרית ורק 7% מהשונות בשביעות הרצון ממקצוע ההוראה מקורם בהבדלים בין בתי הספר, ובהתאמה 87%-93% מקורם בשונות בתוך בתי הספר. במילים אחרות, אין הבדלים ניכרים בין בתי הספר בשביעות הרצון של המורים מהסביבה הבית ספרית, ועוד פחות מכך ממקצוע ההוראה. תמונה דומה נמצאה גם בממוצע מדינות ה-OECD: 13% (בדומה לערך בישראל) ו-4% (כמחצית מהערך בישראל), בהתאמה, מיוחסים לשונות בין בתי הספר.

שביעות הרצון של המנהלים

במחקר, בדומה למורים, גם המנהלים בבתי ספר שכוללים כיתות ז'-ט' נשאלו על הרגשתם הכללית ועל שביעות רצונם ממקצועם כמנהלים ומסביבת עבודתם בבית הספר. בלוחות שלהלן מוצגים שיעורי המנהלים שהסכימו או הסכימו מאוד עם ההיגדים. ככלל, מתשובות המנהלים עולה כי כמעט כולם שבעי רצון מהמקצוע ובעיקר מעבודתם בבית הספר. עוד עולה כי בישראל, בכל ההיבטים שנבחנו, שביעות הרצון של המנהלים (תרשים 19) גבוהה מזו של המורים (תרשים 16).

בכל הנוגע לשביעות הרצון של המנהלים מהמקצוע, 95% מהמנהלים בישראל סוברים כי יתרונות המקצוע עולים בבירור על חסרונותיו, ו-92% מהם היו בוחרים גם כיום במקצוע לו יכלו להחליט שוב. רק כשביעית מהם (14%) תוהים אם היה עדיף לבחור מקצוע אחר, ורק 5% מתחרטים על ההחלטה להיות מנהלים. בכל הנוגע לשביעות רצון מהעבודה בבית הספר, כמעט כל המנהלים (98% עד 100%) מרוצים מעבודתם (100%), נהנים לעבוד בבית הספר הנוכחי (99%) והיו ממליצים עליו כמקום עבודה שטוב לעבוד בו (98%), ואילו 7% בלבד מן המנהלים בישראל היו רוצים לעבור לבית ספר אחר לו היה הדבר אפשרי.

תרשים 19: שיעורי המנהלים שדיווחו על שביעות רצון מהמקצוע ומהעבודה בבית הספר



מקור למידע: OECD (2020), טבלאות II.2.27 ו-II.2.32

ככלל, שיעורי הדיווח על שביעות רצון בישראל גבוהים מהשיעורים המקבילים בממוצע מדינות ה-OECD, או לפחות דומים להם (תרשים 19). כך, שיעור גבוה יותר של מנהלים בישראל, בהשוואה למדינות ה-OECD, סבורים כי יתרונות המקצוע עולים על חסרונותיו (95% לעומת 81%, בהתאמה), וכן שיעור המנהלים בישראל שהיו רוצים לעבוד לבית ספר אחר, לו היה הדבר אפשרי, עומד על כמחצית משיעורם במדינות ה-OECD (7% לעומת 15%, בהתאמה). בשאר ההיגדים הפערים עומדים על פי רוב על כ-5% לכל היותר.

במבט פנים-ישראלי ניכרים פערים בין מגזרי השפה בהיבטים מסוימים של שביעות הרצון מהמקצוע (לוח 24), ואילו בהיבטים של שביעות רצון מהעבודה בבית הספר התמונה דומה בין מגזרי השפה (לוח 25). כך, בבתי ספר דוברי עברית, בהשוואה לבתי ספר דוברי ערבית, נמצא כי שיעור המנהלים שהיו בוחרים לעבוד כמנהלים, לו יכלו להחליט שוב, גבוה יותר (94% לעומת 88%, בהתאמה), ובהתאם לכך נמוך יותר שיעור המנהלים שתוהים אם היה עדיף לבחור מקצוע אחר (11% לעומת 20%, בהתאמה). על אף האמור לעיל, בקרב מנהלים בבתי ספר דוברי ערבית גבוה יותר שיעור הסוברים שיתרונות המקצוע עולים על חסרונותיו (100% לעומת 93% בבתי ספר דוברי עברית).

לוח 24: שביעות הרצון של המנהלים ממקצועם

ההיגד	כלל ישראל	ממוצע OECD	בתי"ס דוברי עברית	בתי"ס דוברי ערבית
יתרונות המקצוע כמנהל עולים בבירור על חסרונותיו	95%	81%	93%	100%
לו יכולתי להחליט שוב, עדיין הייתי בוחר לעבוד כמנהל	92%	87%	94%	88%
אני תוהה אם היה עדיף לבחור מקצוע אחר	14%	20%	11%	20%
אני מתחרט על החלטתי להיות מנהל	5%	7%	5%	4%

לוח 25: שביעות הרצון של המנהלים מהעבודה בבית הספר

ההיגד	כלל ישראל	ממוצע OECD	בתי"ס דוברי עברית	בתי"ס דוברי ערבית
בסך הכול אני מרוצה מהעבודה שלי	100%	95%	100%	100%
אני נהנה לעבוד בבית הספר הזה	99%	96%	99%	100%
הייתי ממליץ על בית הספר הזה כעל מקום שטוב לעבוד בו	98%	95%	98%	97%
הייתי רוצה לעבור לבית ספר אחר, לו היה הדבר אפשרי	7%	15%	7%	7%

במבט בין-לאומי נמצא כי לפחות 90% מן המורים בצ'ילה, במקסיקו, בקולומביה ובהולנד הביעו שביעות רצון בנוגע לכל אחד מארבעת ההיגדים העוסקים בשביעות רצון ממקצוע ניהול בית הספר (הסכמה עם ההיגדים המנוסחים על דרך החיוב ואי-הסכמה עם ההיגדים המנוסחים על דרך השלילה). מעניין לציין כי קולומביה והולנד גם בלטו לטובה בהיבטים אלו של שביעות רצון המורים. כמו כן, לפחות 95% מן המורים באוסטריה, בצ'כיה, ברומניה, ברוסיה ובסלובקיה הביעו שביעות רצון עם כל אחד מארבעת ההיגדים הנוגעים לשביעות רצון מהעבודה בבית הספר (הסכמה עם ההיגדים המנוסחים על דרך החיוב ואי-הסכמה עם ההיגדים המנוסחים על דרך השלילה).

ככלל, בהשוואה למחזור המחקר הקודם, בישראל לא נמצאו שינויים של ממש בדיווחי המנהלים על שביעות רצונם, אם מהמקצוע ואם מהסביבה הבית ספרית.

6.2. היוקרה המיוחסת למקצוע

היוקרה המיוחסת למקצוע, מבחינה תעסוקתית, נוגעת לתפיסה של הציבור הרחב בדבר האילויות האנושיות והמקצועיות שהעוסקים בהוראה ובניהול מביאים למשימות הליבה שלהם כאנשי חינוך. היוקרה המיוחסת למקצוע עשויה לשמש גורם משיכה להון אנושי איכותי להצטרף אליו ואף למנוע נשירה של העוסקים בו ולתרום לרווחתם. לתנאי העבודה של העוסקים בהוראה ובניהול בתי ספר מקום מרכזי בעיצוב היוקרה של המקצוע בחברה. יוקרתו נמצאה קשורה לשביעות הרצון של העוסקים בהוראה מתנאי העסקתם, למעורבותם בקבלת החלטות בבית הספר וכן להכרה באיכות עבודתם כאנשי הוראה.

תפיסות מורים בדבר ההערכה כלפי מקצוע ההוראה בחברה

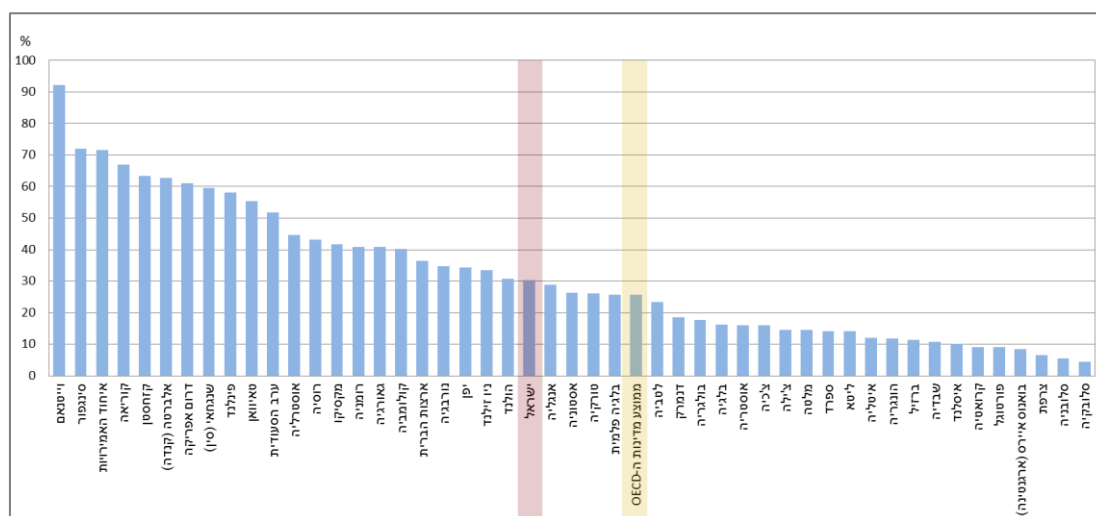
במחקר נשאלו המורים על מידת הסכמתם כי מקצוע ההוראה מוערך בחברה. בתרשים שלהלן מוצגים שיעורי המורים שהסכימו או הסכימו מאוד עם ההיגד. בישראל, 30% מהמורים מסכימים או מסכימים מאוד כי מקצוע ההוראה מוערך בחברה, וזאת לעומת 26% בממוצע מדינות ה-OECD (לוח 26). בבתי ספר דוברי ערבית שיעור המורים שחושבים שמקצוע ההוראה מוערך בחברה כפול משיעורם בבתי ספר דוברי עברית (47% לעומת 24%, בהתאמה).

לוח 26: שיעור המורים שמסכימים כי מקצוע ההוראה מוערך בחברה

ההיגד	כלל ישראל	ממוצע OECD	דוברי עברית	דוברי ערבית
אני חושב שמקצוע ההוראה מוערך בחברה	30%	26%	24%	47%

יש לציין כי שיעורי הסכמה גבוהים במיוחד עם היגד זה נרשמו בקרב המורים בווייטנאם (92%), באיחוד האמירויות הערביות ובסינגפור (72% כל אחת). גם בקוריאה (67%), בקזחסטן ובאלברטה (קנדה) (63%) הסכימו כשני שלישים מן המורים עם ההיגד. לעומת זאת, שיעורי הסכמה נמוכים במיוחד נרשמו בקרב המורים בסלובקיה (5%), בסלובניה (6%) ובצרפת (7%). גם בבואנוס איירס (ארגנטינה), בפורטוגל ובקרוואטיה (9% כל אחת) נרשמו שיעורים נמוכים מ-10% (תרשים 20).

תרשים 20: שיעור המורים בכיתות ז'-ט' המסכימים כי מקצוע ההוראה מוערך בחברה – כלל המדינות



הערה: המדינות מסודרות בסדר יורד לפי שיעור המורים המסכימים עם ההיגד.
מקור למידע: OECD (2019), תרשים II.2.1

בישראל נמצא כי יותר מורים (37%) ממורות (28%) מסכימים כי מקצוע ההוראה מוערך בחברה. מגמה זו נמצאה רק בבתי ספר דוברי עברית (32% לעומת 22%, בהתאמה) אך לא בבתי ספר דוברי ערבית (46% לעומת 48%, בהתאמה). תמונה דומה נמצאה גם בממוצע מדינות ה-OECD, אף כי הפער בין המגדרים מתון יותר (29% לעומת 24%, בהתאמה), וכן במרבית המדינות שהשתתפו במחקר. הפער ניכר במיוחד במקסיקו (13%) ובלטביה (12%). הסבר אפשרי לפער מגדרי זה הוא שבמדינות רבות במקצוע שנחשב נשי, דוגמת הוראה, הגברים ממלאים תפקידים בכירים יותר יחסית כגון תפקידי ניהול. אם מלכתחילה בעיקר מי שתופסים את המקצוע כמוערך בחברה פונים להוראה, ונזכור כי שיעורם של הגברים המורים נמוך במידה ניכרת משיעור המורות, יש בכך לספק הסבר נוסף לתופעה, קרי מקור ההבדל בין המגדרים נעוץ בהבדל ביניהם בשיעור המורים מכל מגדר במקצוע.

בישראל לא נמצאו הבדלים של ממש בפילוח לפי ותק בהוראה (אף כי רק בבתי ספר דוברי ערבית נמצא ששיעור המורים בראשית דרכם הסוברים כי מקצוע ההוראה מוערך בחברה גבוה ב-8% משיעור המורים הוותיקים הסוברים כך, 54% לעומת 46%, בהתאמה) וגיל. לעומת זאת, בממוצע מדינות ה-OECD, ובחלק לא מבוטל מן המדינות שהשתתפו במחקר, נמצא כי שיעורי ההסכמה עם ההיגד הנוגע לערך המיוחס למקצוע בחברה נמוכים יותר בקרב מורים מבוגרים (שגילם 50 ויותר, לעומת מורים שגילם עד 30 שנים), וכן בקרב מורים ותיקים (לעומת מורים בראשית דרכם). בשני המקרים, הפערים ניכרים בעיקר בבולגריה, אסטוניה, רומניה, שבדיה ורוסיה.

מתוך 33 המדינות שהשתתפו בשני מחזורי המחקר האחרונים, 2013 ו-2018, ב-12 מדינות נרשמה עלייה בשיעור המורים שמסכימים כי מקצוע ההוראה מוערך בחברה (עלייה בולטת של 13% באסטוניה, של 14% בשנגחאי (סין) ושל 16% באלברטה (קנדה)). השינוי בישראל (34% ב-2013 לעומת 30% ב-2018) איננו מובהק סטטיסטית, וכך הדבר גם ב-12 מדינות נוספות. בניגוד לכך, ב-7 מדינות נרשמה דווקא ירידה בשיעורי המורים שמסכימים כי מקצוע ההוראה מוערך בחברה (ירידות של כ-20% בצ'ילה ובבלגיה הפלמית).

מבט-על: הקשר בין תפיסת המורה בדבר ההערכה שהחברה רוחשת למקצוע ההוראה לבין הבחירה במקצוע ההוראה כקריירה ושביעות הרצון מהמקצוע

כדי ללמוד על גורמים המסבירים את הבחירה בקריירת הוראה כהעדפה ראשונה (משתנה מוסבר/תלוי), נבחן הקשר שלה הן עם הסכמת המורה כי מקצוע ההוראה מוערך בחברה והן עם שביעות הרצון של המורה (משתנים מסבירים/בלתי תלויים), תוך בקרה על מאפייני רקע של מורים ומשרתם (כגון: גיל, מגדר, ותק בהוראה בכלל ובבית הספר הנוכחי בפרט), מאפייני משרת ההוראה (היקף משרה וכן הוראת מקצועות STEM, קרי מדע וטכנולוגיה, הנדסה ומתמטיקה), ומאפייני הכיתה (שיעור תלמידים עם בעיות התנהגותיות, שיעורי תלמידים שהישגיהם הלימודיים נמוכים לתפיסת המורים – להלן "תת-משיגים" – ותלמידים מרקע חברתי-כלכלי מוחלש). נחזור ונזכיר כי עיבודים אלו עשויים להעיד על הקשרים בין המשתנים, אך אין בכך ללמד על כיווניות הקשרים, ובוודאי לא על קשר סיבה-תוצאה.

בישראל, וכך גם ב-26 מדינות נוספות ובממוצע מדינות ה-OECD, נמצא כי מורים שסוברים כי מקצוע ההוראה מוערך בחברה נטו לבחור בהוראה כבחירה ראשונה לקריירה שלהם. בישראל קשר זה חזק במיוחד. רק בארבע מדינות (וייטנאם, שנגחאי (סין), ערב הסעודית ואיחוד האמירויות הערביות) נמצא קשר חזק יותר. הדבר מרמז כי בישראל, וכך בכמה מדינות שהשתתפו במחקר, יוקרת המקצוע וההערכה שרוחשים לו בחברה עשויות לעודד מועמדים לראות בהוראה בחירה ראשונה ומועדפת לקריירה שלהם. ברם ניכר כי קיימת שונות בין המדינות, שכן במחצית האחרת של המדינות לא נמצא קשר דומה.

בישראל, ובכל המדינות שהשתתפו במחקר למעט בואנוס איירס (ארגנטינה), נמצא כי מורים שסוברים כי מקצוע ההוראה מוערך בחברה מביעים שביעות רצון גבוהה יותר מעבודתם.

תפיסות המנהלים בדבר מידת ההערכה כלפי מקצוע ההוראה בחברה

במחקר נשאלו גם המנהלים באופן דומה על מידת הסכמתם עם ההיגד ולפיו מקצוע ההוראה מוערך בחברה. בלוח שלהלן מוצגים שיעורי המורים שהסכימו או הסכימו מאוד עם ההיגד. כמחצית מהמנהלים בישראל (49%) מסכימים כי מקצוע ההוראה מוערך בחברה, וזאת לעומת רק מעט יותר משליש מהמנהלים (37%) בממוצע מדינות ה-OECD (לוח 27). פער זה מקורו בעיקר בשיעורים גבוהים במיוחד בקרב מנהלים בבתי ספר דוברי ערבית (66%). ראוי לציין כי בכלל ישראל ובכל מגזר שפה בנפרד, שיעורי המנהלים שסוברים כי מקצוע ההוראה מוערך בחברה (לוח 27) גבוהים בכ-15% עד 20% משיעורי המורים שסוברים כך (לוח 26). מגמה דומה נרשמה כמעט בכל המדינות שהשתתפו במחקר (הפער בממוצע מדינות ה-OECD קטן יותר ועומד על 11%). הסבר אפשרי לפער זה בתפיסות מנהלים ומורים בדבר ההערכה בחברה כלפי מקצוע ההוראה הוא שמנהלים משליכים מהיסקיהם של תפקידם כמנהיגים ומובילי חינוך על ההערכה שהחברה רוחשת למקצוע.

לוח 27: שיעורי המנהלים שמסכימים כי מקצוע ההוראה מוערך בחברה

ההיגד	כלל ישראל	ממוצע OECD	בתי"ס דוברי עברית	בתי"ס דוברי ערבית
אני חושב שמקצוע ההוראה מוערך בחברה	49%	37%	42%	66%

מנקודת ראות בין-לאומית יש שונות רבה בין מדינות. שיעורי ההסכמה בווייטנאם ובסינגפור נושקים ל-100% (99%-98%, בהתאמה), ואילו בסלובקיה, בבלגיה הצרפתית ובקוראטיה נרשמו שיעורי הסכמה חד-ספרתיים בלבד (2%, 6%-8%, בהתאמה).

6.3. שביעות רצון מהשכר ומתנאי ההעסקה

המניעים המרכזיים והשכיחים ביותר בהחלטה של מורים להצטרף למקצוע נוגעים להגשמה עצמית באמצעות שירות הציבור ולתרומה לחברה, וכך גם האפשרות להשפיע על ההתפתחות של ילדים ואנשים צעירים ולקדם תלמידים משכבות מוחלשות. לצד זאת, חלק ניכר מן המורים ייחסו חשיבות גם לשיקולים הנוגעים למאפיינים כלכליים ולתנאי ההעסקה במקצוע ההוראה (תרשים 15). מתוכם נמצא מקום מרכזי לביטחון תעסוקתי, להכנסה יציבה ממקור מהימן ולאפשרות לשלב בין העבודה לבין החיים האישיים (להרחבה ראו תת-פרק 5.2 שיקולים בהחלטה להיות מורה). זאת ועוד, לשכר ולתנאי ההעסקה השפעה לא רק על ההחלטה להצטרף למקצוע, אלא גם על ההתמדה במקצוע. לשימור כוחות ההוראה והניהול במערכת החינוך משקל רב בשימור הידע ובקידום המערכת על מרכיביה, שכן לניסיון הנצבר של העוסקים במקצוע השלכות של ממש על איכות העשייה שלהם ועל תפקודם מבחינות והיבטים מגוונים: ההיבט הפדגוגי, ניהול כיתה ותהליכים, יחסים בין באי בית הספר, התמודדות עם קשיים ולחצים, הבנה והטמעה של החזון הציפיות וההקשר של בית הספר ומקצוע הלימוד, ועוד. הללו בתורם עשויים לתרום לשיפורם של האקלים הבית ספרי, הסביבה הפדגוגית ואף הישגי התלמידים. כדי להבטיח שימור כוחות ההוראה איכותיים על מערכת החינוך ובתי הספר לספק למורים ולמנהלים תגמול ותנאי העסקה הולמים, אם בערכים מוחלטים ואם באופן יחסי למקצועות אחרים המצריכים רמות הכשרה ומיומנויות דומות. הדבר כולל מגוון היבטים של שכר ישיר, תנאים נלווים, תמריצים ומנגנונים לעידוד ולשיפור תנאים, וכן תגמול הנגזר מהערכת ביצועים.

שביעות הרצון של המורים משכרם ומתנאי העסקתם

במחקר נשאלו המורים על שביעות רצונם מהשכר שהם מקבלים על עבודתם וכן מחוזה ההעסקה שלהם כמורים (מלבד השכר, כגון הטבות ושעות עבודה). בלוחות שלהלן מוצגים שיעורי המורים שהסכימו או הסכימו מאוד עם כל היגד. ככלל, שיעורי המורים שהביעו שביעות רצון מהיבטים אלו נמוכים מהשיעורים המקבילים בממוצע מדינות ה-OECD, ושיעור שביעות הרצון מהשכר נמוך משיעור שביעות הרצון מתנאי העסקה.

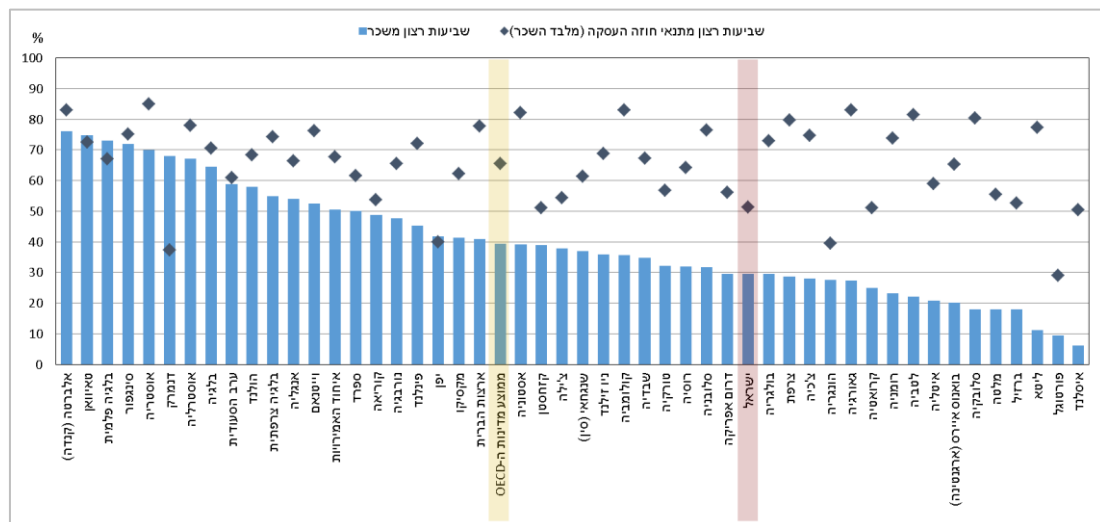
בישראל, פחות משליש מהמורים (30%) שבעי רצון מהשכר שהם מקבלים על עבודתם כמורים, וכמחצית מן המורים (51%) מרוצים מתנאי חוזה ההעסקה שלהם (כאמור, מלבד השכר). שיעורים אלו, בעיקר האחרון, נמוכים במידה ניכרת משיעורי המורים בממוצע מדינות ה-OECD, אשר עומדים על 39% ו-66%, בהתאמה (לוח 28 ותרשים 21). עוד נמצא כי שיעורי המורים המביעים שביעות רצון משני היבטים אלו גבוהים יותר בקרב מורים בבתי ספר דוברי ערבית, בהשוואה לשיעוריהם בבתי ספר דוברי עברית.

לוח 28: שביעות הרצון של המורים משכרם ומתנאי חוזה ההעסקה שלהם

ההיגד	כלל ישראל	ממוצע OECD	דוברי עברית	דוברי ערבית
אני מרוצה מהשכר שאני מקבל על עבודתי	30%	39%	28%	34%
מלבד השכר, אני מרוצה מתנאי חוזה ההעסקה שלי (למשל הטבות, שעות עבודה)	51%	66%	49%	57%

במבט בין-לאומי ניכר כי באופן כללי אין מתאם חזק בין שביעות הרצון של המורים משכרם ובין שביעות רצונם מתנאי העסקה. ועם זאת, בטאיוואן, בסינגפור, באוסטריה ובאלברטה (קנדה) נרשמו שיעורי שביעות רצון מכל אחד מן ההיבטים הללו בקרב לפחות 70% מן המורים, ואילו בפורטוגל נרשמו שיעורי שביעות רצון מהנמוכים ביותר (תרשים 21).

תרשים 21: שיעורי המורים בכיתות ז'-ט' המביעים שביעות רצון משכרם ומתנאי חוזה ההעסקה שלהם – כלל המדינות



הערה: המדינות מסודרות בסדר יורד לפי שיעור המורים שמביעים שביעות רצון משכרם.
מקור למידע: OECD (202), טבלאות II.3.56 ו-II.3.59.

בישראל נמצאה תמונה מעורבת בבחינת שביעות הרצון מהיבטים אלו לפי הוותק במקצוע של המורים (לוח 29). בכל הנוגע לשכר שיעור המורים הוותיקים שהביעו שביעות רצון (34%) כפול מהשיעור המקביל בקרב מורים בראשית דרכם (15%). מגמה זו קיימת רק

בבתי ספר דוברי עברית (34% לעומת 10%, בהתאמה), ואילו בבתי ספר דוברי ערבית השיעורים דומים (34% לעומת 31%, בהתאמה). מעניין לציין כי מגמה דומה נמצאה רק בשש מדינות נוספות, בהן קוריאה, סינגפור ואלברטה (קנדה), אנגליה ואוסטריה – שכולן מתאפיינות בפערי שכר גדולים בין מורים ותיקים למורים בראשית דרכם (ראו להלן) – אך המגמה בישראל היא הבולטת מכולן. לעומת זאת, ב-16 מדינות אחרות נמצאה מגמה הפוכה. עוד חשוב לציין כי הפער שנרשם בשביעות הרצון מהשכר בין ישראל לממוצע מדינות ה-OECD (לוח 28) מקורו בעיקר במורים בראשית דרכם (רק 15% בישראל לעומת שיעור הגבוה כמעט פי 3 במדינות ה-OECD - 43%). מגמה זו בישראל מוסברת בכך שמערכת השכר בארץ מושתתת על קידום דרגות ופיתוח מקצועי שבאופן טבעי מתאפשרים עם צבירת ותק. כך, שכרו השנתי של מורה בעל ותק של כ-15 שנים גדול פי 1.63 משכרו של מורה בתחילת דרכו המקצועית.² לשם השוואה, בבתי ספר ציבוריים בארה"ב שכרו השנתי של מורה בעל ותק של כ-15 שנים גדול פי 1.59 משכרו של מורה בתחילת דרכו המקצועית, בדומה לישראל; בקוריאה הוא גדול פי 1.76, באנגליה פי 1.69, ובפינלנד הוא גדול פי 1.24 בלבד. מלבד זאת חשוב לציין כי שכרו השנתי של מורה בראשית דרכו בישראל (בהתאם לשיווי כוח הקנייה לצריכה פרטית) נמוך יחסית, ודומה בגודלו לשכר עמיתיו בצ'כיה, וכן - ובעיקר - שבישראל שכר המורים בכלל ושל המורים בראשית דרכם בפרט נמוך בהשוואה לשכרם של עובדים אחרים במשק שהם בעלי השכלה דומה. ככלל, ברמת המדינות נמצא מתאם חיובי חזק בין השכר השנתי של מורים בשירות הציבורי ובין שיעור המורים שהביעו שביעות רצון משכרם. חשוב לציין כי הפניית משאבים להגדלת השכר ההתחלתי של מורים בראשית דרכם עשויה לסייע למשוך עוד כוח אדם איכותי למקצוע ולהגדיל את שביעות רצונם. עם זאת, יש להיות ערים לעובדה שבמדינות שבהן דרגות השכר שטוחות יחסית, קרי שאין בהן הבדלים ניכרים בין שכרם של מורים ותיקים לשכרם של מורים בראשית דרכם, ניכר כי המורים הוותיקים נוטים להיות פחות שבעי רצון משכרם.

בכל הנוגע לתנאי חוזה ההעסקה, שיעור המורים הוותיקים שהביעו שביעות רצון (49%) נמוך דווקא מהשיעור המקביל בקרב מורים בראשית דרכם (59%). מגמה זו קיימת הן בבתי ספר דוברי עברית (47% לעומת 56%, בהתאמה), והן בבתי ספר דוברי ערבית (55% לעומת 68%, בהתאמה). מגמה דומה נמצאה ב-18 מדינות נוספות (בממוצע מדינות ה-OECD הפער מתון יחסית ועומד על 5%, כמחצית מהפער שנמצא בישראל).

לוח 29: שביעות רצון המורים מהעבודה בבית הספר – לפי ותק בהוראה

ההיגד	כלל ישראל	ממוצע OECD	בתי"ס דוברי עברית	בתי"ס דוברי ערבית
אני מרוצה מהשכר שאני מקבל על עבודתי	15%	43%	10%	31%
מורים ותיקים	34%	39%	34%	34%
חוץ מהשכר, אני מרוצה מתנאי חוזה ההעסקה שלי	59%	70%	56%	68%
מורים ותיקים	49%	65%	47%	55%

² יש להתייחס לנתון זה בזהירות הראויה שכן מדובר על שכר ממוצע, ובקרב מורים ישנה שונות בשכר הנגזרת מוותק, השתתפות בפיתוח מקצועי, מילוי תפקידים נוספים, היקף משרה ועוד.

שביעות הרצון של המנהלים משכרם ומתנאי העסקתם

במחקר נשאלו גם המנהלים על שביעות רצונם מהשכר שהם מקבלים על עבודתם וכן מחוזה ההעסקה שלהם כמנהלים (מלבד השכר, כגון הטבות ושעות עבודה). בלוחות שלהלן מוצגים שיעורי המנהלים שהסכימו או הסכימו מאוד עם כל היגד. ככלל, שיעורי המנהלים בישראל אשר שבעי רצון מהיבטים אלו נמוכים מהשיעורים המקבילים בממוצע מדינות ה-OECD. בדומה למורים, גם בקרב מנהלים שיעור שביעות הרצון מהשכר נמוך משיעור שביעות הרצון מתנאי ההעסקה. עוד ניכר כי בישראל שיעורי שביעות הרצון מהשכר ומתנאי העסקה בקרב מנהלים נמוכים בכ-5% מבקרב מורים.

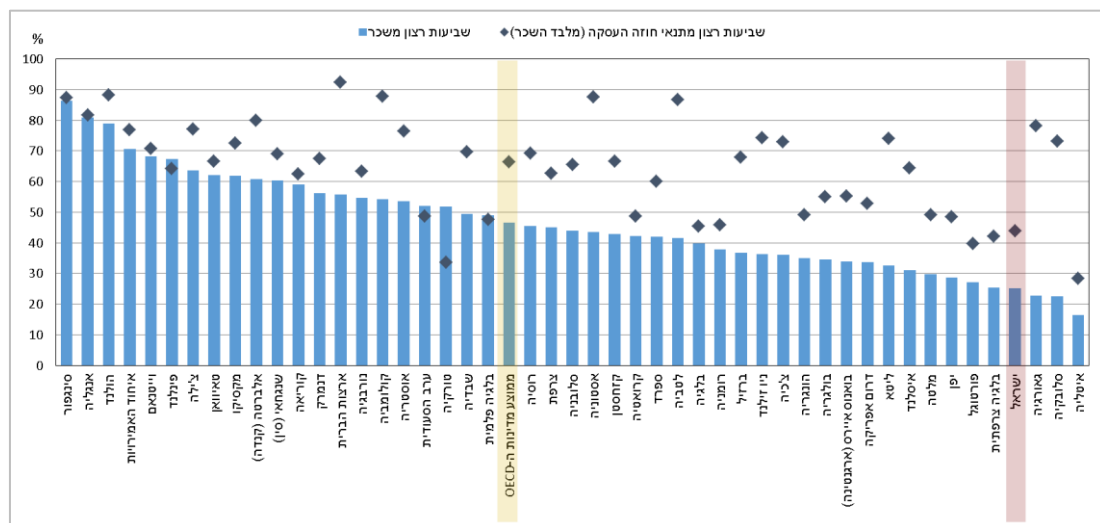
בישראל, רק רבע מהמנהלים (25%) שבעי רצון מהשכר שהם מקבלים על עבודתם, ופחות ממחצית מהמנהלים (44%) מרוצים מתנאי חוזה ההעסקה שלהם (כאמור, מלבד השכר). שיעורים אלו, בעיקר האחרון, נמוכים במידה ניכרת משיעורי המנהלים בממוצע מדינות ה-OECD, אשר עומדים על 47%-66%, בהתאמה (לוח 30 ותרשים 22). עוד נמצא כי שיעורי המנהלים המגלים שביעות רצון משני היבטים אלו גבוהים הרבה יותר, למעשה כמעט כפולים, בקרב מורים בבתי ספר דוברי ערבית, בהשוואה לשיעוריהם בבתי ספר דוברי עברית.

לוח 30: שביעות הרצון של המנהלים משכרם ומתנאי חוזה ההעסקה שלהם

ההיגד	כלל ישראל	ממוצע OECD	בתי"ס דוברי עברית	בתי"ס דוברי ערבית
אני מרוצה מהשכר שאני מקבל על עבודתי	25%	47%	20%	37%
מלבד השכר, אני מרוצה מתנאי חוזה ההעסקה שלי (למשל הטבות, שעות עבודה)	44%	66%	34%	65%

במבט בין-לאומי ניכר כי באופן כללי אין מתאם חזק בין שביעות הרצון של המנהלים משכרם ובין שביעות רצונם מתנאי ההעסקה. ועם זאת, בסינגפור, באנגליה ובהולנד נרשמו שיעורי שביעות רצון מכל אחד מן ההיבטים הללו בקרב כ-80% מן המנהלים ואף יותר, ואילו באיטליה נרשמו שיעורי שביעות רצון הנמוכים ביותר (תרשים 22).

תרשים 22: שיעורי המנהלים המביעים שביעות רצון משכרם ומתנאי חוזה ההעסקה שלהם – כלל המדינות



הערה: המדינות מסודרות בסדר יורד לפי שיעור המנהלים שמביעים שביעות רצון משכרם.
מקור למידע: OECD (2020), טבלאות II.3.65 ו-II.3.66.