

טאליס בגני הילדים 2018

Starting Strong Teaching and Learning International Survey

מחקר בין-לאומי להערכת מסגרות החינוך לגיל הרך



דוח במבט ישראלי – פרק 8

תנאי העסקה ותנאי העבודה

8. תנאי העסקה ותנאי העבודה

המחקר מזמן אפשרות ללמוד על תנאי העסקה ועל תנאי העבודה של צוותי הגנים לגיל הרך. הקשורים אלו באלו. כך לדוגמה, כדי ללמוד על מידת שביעות הרצון של צוות הגן ועל תפיסתם את מקורות הלחץ והעקה (stress) בעבודתם, יש לעמוד על הקשרים רחבים יותר של מאפייני העסקתם ועל קשר אפשרי של הללו לתהליכי איכות המתקיימים בגן. המסגרת המושגית של המחקר כוללת כמה מדדים מדידים אובייקטיביים של איכות העבודה, שהמרכזיים בהם הם ביטחון תעסוקתי ואיכות סביבת העבודה.¹ מדדים אלו משקפים היבטים מרכזיים של השתתפות ושל ביצועים בשוק העבודה במגזר נתון.

8.1. ביטחון תעסוקתי: סטטוס העסקה, היקף משרה ושוק העבודה

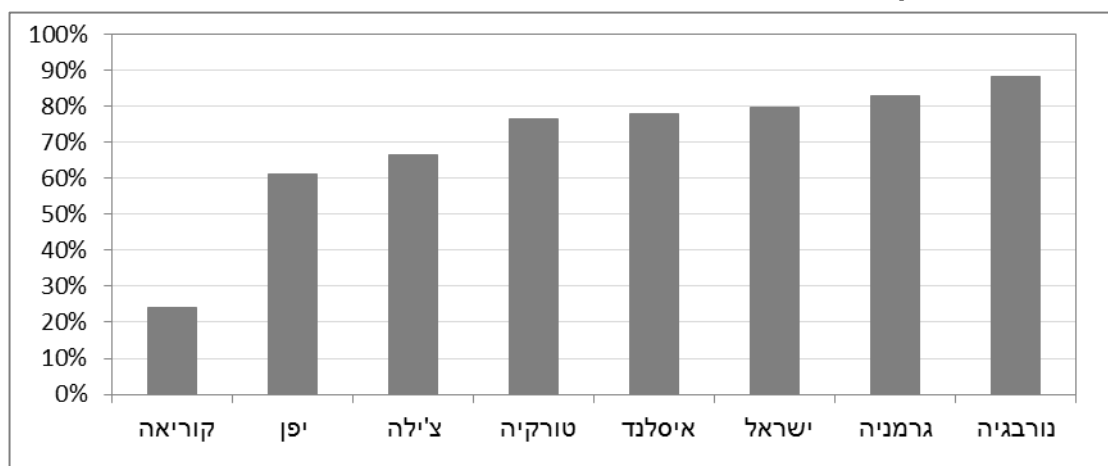
סטטוס העסקה

בישראל, 80% מחברות צוות הגן אוחזות במשרה קבועה (כלומר, הן בעלות חוזה עבודה המקנה קביעות), ללא הבדל של ממש בין מגזרי השפה, וזאת לעומת 70% מחברות צוות הגן בממוצע המדינות (לוח 38). רק בנורבגיה (88%) ובגרמניה (83%) נרשמו שיעורים גבוהים מזה במעט, ואילו בקוריאה רק כרבע (24%) מחברות צוות הגן אוחזות במשרה קבועה – המדינה היחידה בה מרבית צוות הגן מועסק בהסכם העסקה זמני (תרשים 57).

לוח 1: סטטוס העסקה של צוות הגן

משרה קבועה/קביעות	כלל ישראל	ממוצע המדינות	דוברי עברית	דוברי ערבית
80%	80%	70%	80%	78%
הסכם לתקופה של יותר משנה אחת	5%	10%	4%	8%
הסכם לתקופה של שנה או פחות	14%	20%	14%	14%
עצמאיות	1%	0%	1%	1%

תרשים 1: שיעור חברות צוות הגן המועסקות במשרה קבועה, פירוט המדינות שהשתתפו במחקר



הערה: המדינות מסודרות בסדר עולה לפי שיעור חברות צוות הגן שמועסקות במשרה קבועה מקור למידע: OECD (2019), תרשים 3.11

¹ הדוח הבין-לאומי עוסק גם בהיבטים של כוח ההשתכרות, שאינם במוקד הדוח הישראלי.

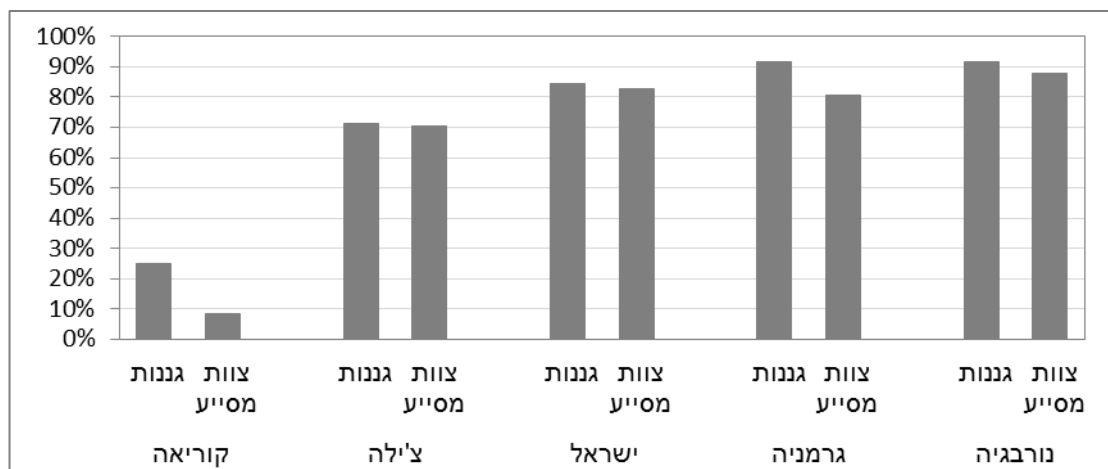
בישראל, התפלגות סטטוס ההעסקה של הגננות דומה לזו של הצוות המסייע (לוח 39), בעיקר במגזר דוברי העברית, אף כי יש לזכור שהגורם המעסיק הוא שונה: גננות מועסקות על ידי משרד החינוך ואילו הסייעות, שהן עיקר הצוות המסייע, מועסקות על ידי הרשויות המקומיות.

לוח 2: סטטוס העסקה של הגננות והצוות המסייע

דוברי ערבית	דוברי עברית	כלל ישראל		
85%	84%	85%	משרה קבועה/קביעות	גננות
6%	4%	4%	הסכם לתקופה של יותר משנה אחת	
7%	11%	10%	הסכם לתקופה של שנה או פחות	
2%	1%	1%	עצמאיות	
78%	84%	83%	משרה קבועה/קביעות	צוות מסייע
8%	4%	5%	הסכם לתקופה של יותר משנה אחת	
14%	10%	11%	הסכם לתקופה של שנה או פחות	
0%	1%	1%	עצמאיות	

תמונה דומה נרשמה גם בצ'ילה ובנורבגיה, ואילו בגרמניה ובעיקר בקוריאה שיעור הגננות שמועסקות במשרה קבועה גבוה משיעורן של חברות הצוות המסייע בסטטוס העסקה זה (תרשים 58).

תרשים 2: שיעור הגננות והצוות המסייע המועסקות במשרה קבועה, פירוט המדינות שהשתתפו במחקר



הערה: המדינות מסודרות בסדר עולה לפי שיעור הגננות שמועסקות במשרה קבועה. מוצגות רק מדינות שבהן קיימת הגדרה מובחנת ומבדלת בין גננות וצוות מסייע בצוות הגן.
מקור למידע: OECD (2019), טבלה BMUL.SCH.TG_ROLE_02

היקף משרה

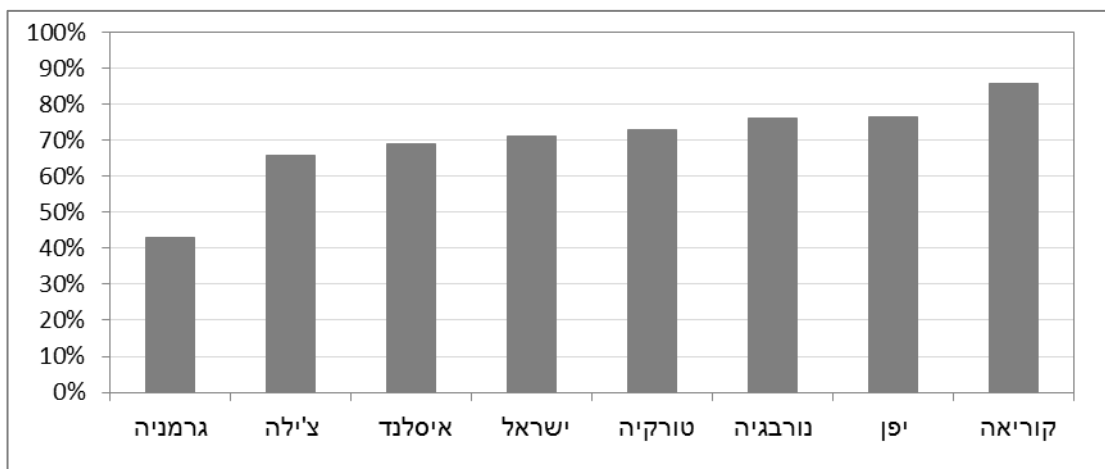
בישראל (לוח 40), כמעט שלושה רבעים (71%) מחברות צוות הגן מועסקות במשרה מלאה (קרי למעלה מ-90% ממספר שעות העבודה המוגדרות כמשרה מלאה), והשאר מועסקות בחלקיות משרה, בשיעורים דומים בין אלו המועסקות בהיקף של יותר מ-70% משרה (13%) ואלו המועסקות בהיקף של עד 70% משרה (16%). שיעורים אלה בכלל ישראל דומים מאוד להתפלגות היקפי ההעסקה במוצע המדינות שהשתתפו במחקר (לוח 39). במרבית המדינות, ובכללן ישראל, שיעור חברות צוות הגן המועסקות במשרה מלאה נמצא

בתחום של כ-65% עד כ-75%, ובתוך כך נרשם שיעור נמוך במיוחד נרשם בגרמניה (43%) – המדינה היחידה בה מרבית צוות הגן מועסק במשרה חלקית, ואילו בקוריאה גבוה מעט יותר (86%) (תרשים 59).

לוח 3: היקף המשרה של צוות הגן

דוברי ערבית	דוברי עברית	ממוצע המדינות	כלל ישראל	
66%	73%	70%	71%	משרה מלאה
16%	12%	15%	13%	משרה חלקית (71%-90%)
18%	15%	15%	16%	משרה חלקית ($\leq 70\%$)

תרשים 3: שיעור חברות צוות הגן המועסקות במשרה מלאה, פירוט המדינות שהשתתפו במחקר



הערה: המדינות מסודרות בסדר עולה לפי שיעור חברות צוות הגן שמועסקות במשרה מלאה מקור למידע: OECD (2019), תרשים 3.11

בישראל, בגנים דוברי העברית, התפלגות היקף ההעסקה של גננות דומה לזו של חברות הצוות המסייע (לוח 41). לעומת זאת, בגנים דוברי הערבית שיעורן של הגננות המועסקות במשרה מלאה (79%) גבוה משיעורן של חברות הצוות המסייע המועסקות בהיקף זה (63%). כפועל יוצא נמצא פער – אף כי קטן יותר בגודלו (80% לעומת 73%, בהתאמה)² – גם בכלל ישראל (לוח 41).

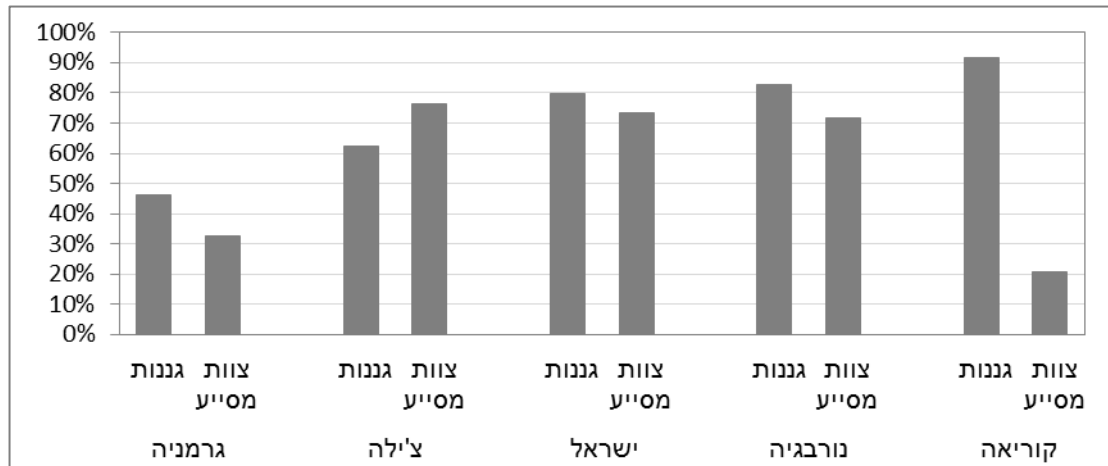
לוח 4: היקף העסקה של הגננות והצוות המסייע

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

² ניתן להסביר את הממצא שלפיו שיעור המועסקות במשרה מלאה מבין כלל חברות צוות הגן (71%, לוח 40) נמוך משיעורו בקרב הגננות (80%) וחברות הצוות המסייע (73%) בכך שרק מיעוט מחברות הצוות המשלב (30%) והסטודנטיות בעבודה מעשית (5%) – שגם הן מהוות חלק, אף כי קטן יחסית, מצוות הגן – מועסקות במשרה מלאה.

תמונה דומה נרשמה גם במרבית המדינות, למעט צ'ילה (תרשים 60), כך שבישראל ההבדל בין הגננות לחברות הצוות המסייע בנוגע לשיעורי המועסקות במשרה מלאה הוא המתון ביותר (כאמור 80% לעומת 73%, בהתאמה), ואילו בקוריאה הוא הניכר ביותר (92% לעומת 21%, בהתאמה).

תרשים 4: שיעור הגננות והצוות המסייע המועסקות במשרה מלאה, פירוט המדינות שהשתתפו במחקר



הערה: המדינות מסודרות בסדר עולה לפי שיעור הגננות שמועסקות במשרה קבועה. מוצגות רק מדינות שבהן קיימת הגדרה מובחנת ומבדלת בין גננות וצוות מסייע בצוות הגן.
מקור למידע: OECD (2019), טבלה BMUL.SCH.TG_ROLE_02.

מבט כולל ביחס לשוק העבודה

בשוק העבודה בכללותו,³ ולא דווקא בסקטור של העובדים בגני ילדים, בכל המדינות שהשתתפו במחקר זה, מרבית העובדים מועסקים במשרה מלאה (מכ-75% ביפן, עבור בכ-85% בישראל ועד כ-90% בטורקיה), אף כי שיעורן של הנשים המועסקות במשרה מלאה נמוך משיעור הגברים. בישראל שיעור הנשים המועסקות במשרה מלאה עומד על 80% כמעט – גבוה במקצת משיעורן בקרב חברות צוות הגן (כאמור 71%).⁴ תמונה דומה נרשמה גם בצ'ילה, בגרמניה, באיסלנד ובטורקיה, ובתוך כך בישראל הפער בין שיעור הנשים המועסקות במשרה מלאה בכלל שוק העבודה לבין שיעורן בקרב צוות הגנים לגיל הרך קטן יחסית בהשוואה לפערים אלו בשאר המדינות. חשוב לזכור שהעסקה במשרה חלקית מקורה על פי רוב בכורח המוכתב מן המעסיק או מהגדרת התפקיד, ובמיעוט המוחלט של המקרים (ודאי בישראל) בהעדפה של המועסק, למשל בשל רצון של חברות צוות הגן בכך בשל רצון לאזן בין דרישות התפקיד ובין צרכי המשפחה.

בעבור מרבית המדינות שעבורן קיים מידע לגבי סטטוס ההעסקה בכלל שוק העבודה, הרי ששיעור המועסקים הכללי במשרה קבועה – שאיננו שונה בין גברים ונשים – גבוה לרוב משיעור חברות צוות הגן המועסקות במשרה קבועה.⁵ תמונה זו משקפת ביטחון תעסוקתי

³ לפירוט ראו לוחות רלוונטיים בקישור: <https://stats.OECD.org/>.

⁴ אך דומה לשיעורן בקרב גננות בלבד בישראל.

⁵ מידע שכזה לא קיים בעבור ישראל ויפן, ואילו מבין שאר המדינות שהשתתפו במחקר רק בנורבגיה נמצאו שיעורים דומים בין שיעור האוחזים במשרה קבועה בכלל שוק העבודה לזה שבסקטור גני הילדים.

מופחת בסקטור גני הילדים, ופגיעה אפשרית ברווחת צוות הגן, אשר עלולים להקשות על גיוס צוות חדש לגנים או על שימור הצוות הקיים, ובפרט אמורים הדברים בחברות הצוות שהן בעלות השכלה אקדמית, שלפניהן פתוחות דלתות גם לאפיקים מקצועיים אחרים.

מבט-על: קשר בין ביטחון תעסוקתי ובין איכות תהליכי ההוראה בגן והשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי

עולה השאלה האם יש קשר בין הביטחון התעסוקתי של חברות צוות הגן ובין איכות התהליכים המתקיימים בגן, קרי מידת השימוש בפרקטיקות מיטביות לקידום התפתחות של הילדים, הלמידה שלהם ורווחתם, ובמידה שישנם קשרים שכאלה, האם קיים גם קשר בין הביטחון התעסוקתי של חברות הצוות ובין מידת ההשתתפות שלהן בפעילויות לפיתוח מקצועי. במחקר ניסו, אם כן, לעמוד על קשר אפשרי בין היבטים של איכות התהליכים המתרחשים בגן וכן בין השתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי (משתנים מוסברים/ תלויים) ובין הביטחון התעסוקתי של הצוות, כלומר סטטוס ההעסקה והיקפה (משתנים מוסברים/בלתי תלויים), תוך בקרה על מאפייני הרקע של צוות הגן (השכלה פורמלית, ותק בתפקיד, תפקיד, היקף משרה, סטטוס העסקה) ועל 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).

בישראל נמצא כי חברות צוות הגן שמועסקות במשרה מלאה נוטות להשתמש בפרקטיקות פדגוגיות אדפטיביות יותר מאשר עמיתותיהן שמועסקות במשרה חלקית (כך גם בגרמניה, איסלנד, קוריאה ובעיקר ביפן),⁶ והן גם נוטות להשתמש יותר מעמיתותיהן בפרקטיקות להענקת תמיכה התנהגותית (כך גם בגרמניה). הסבר פשוט לממצא זה, הוא שכלל שעומד לרשות חברת הצוות זמן רב יותר, הנגזר מהיקף משרתה, כך היא יכולה להשתמש יותר בפרקטיקות אלו או להיחשף ביתר שאת לקיומן בגן ולהיותן פרקטיקות המאפיינות את אנשי הצוות בגן. לעומת זאת, ברמה הבין-לאומית לא נמצאו קשרים עקביים בין סטטוס ההעסקה לבין שימוש בפרקטיקות מיטביות לקידום ההתפתחות של הילדים, הלמידה שלהם ורווחתם.

בבחינת קשר ישיר בין סטטוס העסקה (משתנה מסביר/בלתי תלוי) והשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי (משתנה מוסבר/תלוי), נמצא כי בישראל (כמו גם בגרמניה, באיסלנד ובעיקר ביפן) חברות צוות גן המועסקות במשרה זמנית (ללא קביעות) נוטות פחות מעמיתותיהן (המועסקות במשרה קבועה) להשתתף בפעילויות לפיתוח מקצועי.⁷ ואולם, חשוב לציין כי כאשר מבקרים את משתני הרקע של צוות הגן (כגון השכלה פורמלית, הכשרה לעבוד עם ילדים, ותק בתפקיד, תפקיד, היקף משרה) ואת מאפייני הגן (כגון מספר הילדים בגן, יחס בין מספר אנשי צוות הגן ומספר הילדים בגן, שיעור הילדים מרקע חברתי-כלכלי נמוך, מיקום הגן: בעיר או בכפר, וניהול גן: פרטי או ציבורי), הרי שבישראל (ובכל שאר המדינות שהשתתפו במחקר, פרט ליפן) לא נמצא בקרב צוות הגן קשר בין סטטוס ההעסקה ובין ההשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי.

⁶ לפירוט, ראו תרשים 3.18 בדוח הבין-לאומי.

⁷ עוד נמצא בישראל קשר חזק אף יותר בין השכלה פורמלית לבין השתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי, אך רק בקרב הגננות ולא בקרב חברות הצוות המסייע, כך ששיעור אלו שהשתתפו בפעילויות לפיתוח מקצועי גבוה יותר בקרב גננות אקדמאיות לעומת אלו שאינן אוחזות בתואר אקדמי.

ממכלול ממצאים אלו על הביטחון התעסוקתי עולות מספר מסקנות עיקריות: (א) בחלק מן המדינות שהשתתפו במחקר, ובהן ישראל, הביטחון התעסוקתי של העוסקות בחינוך לגיל הרך נמוך מזה שנמצא בממוצע שוק העבודה; (ב) הביטחון התעסוקתי בישראל של צוות הגן איננו נופל (היקף המועסקות במשרה מלאה) ואף עולה (היקף המועסקות במשרה קבועה) על זה בממוצע המדינות שהשתתפו במחקר; (ג) בגנים דוברי העברית אין הבדל ניכר בביטחון התעסוקתי בין הגננות ובין חברות הצוות המסייע, הן מבחינת סטטוס ההעסקה והן מבחינת היקף ההעסקה, ואילו בגנים דוברי הערבית נראה כי הביטחון התעסוקתי של הגננות גבוה במעט מזה של חברות הצוות המסייע; (ד) נמצא קשר חיובי בין היקף משרה (מלאה לעומת חלקית) לבין שימוש בפרקטיקות פדגוגיות אדפטיביות ובפרקטיקות לתמיכה התנהגותית. לא נמצא קשר דומה בין סטטוס ההעסקה (משרה קבועה או זמנית) לבין שימוש בפרקטיקות אלו וגם לא בין סטטוס ההעסקה לבין ההשתתפות בפעילויות לפיתוח מקצועי.

השלכות לגבי מדיניות

לפעול להגברת הביטחון התעסוקתי

הגברת הביטחון התעסוקתי עשויה לתרום לשיפור איכות התהליכים בגן. לאור הקשר החיובי שנמצא בישראל בין היקף המשרה ובין השימוש בפרקטיקות מיטביות, כגון פרקטיקות פדגוגיות אדפטיביות ופרקטיקות לתמיכה התנהגותית, ונוכח המיקום של ישראל ביחס למדינות אחרות בשיעור חברות צוות הגן המועסקות במשרה מלאה, הרי שיש מקום לקדם את הביטחון התעסוקתי בישראל, בעיקר באמצעות הגדלת שיעורן של אלו המועסקות במשרה מלאה, ובפרט בקרב חברות הצוות המסייע בגנים דוברי הערבית. מסתמן כי אפיק זה משמעותי יותר מבחינת הקשר שלו לפרקטיקות מיטביות ומבחינת הפערים מול שאר המדינות, בנוגע להשקעה תוספתית במתן קביעות (סטטוס העסקה).

8.2. איכות סביבת העבודה: מקורות לחץ, שביעות רצון, וסיבות לעזיבת התפקיד בגן

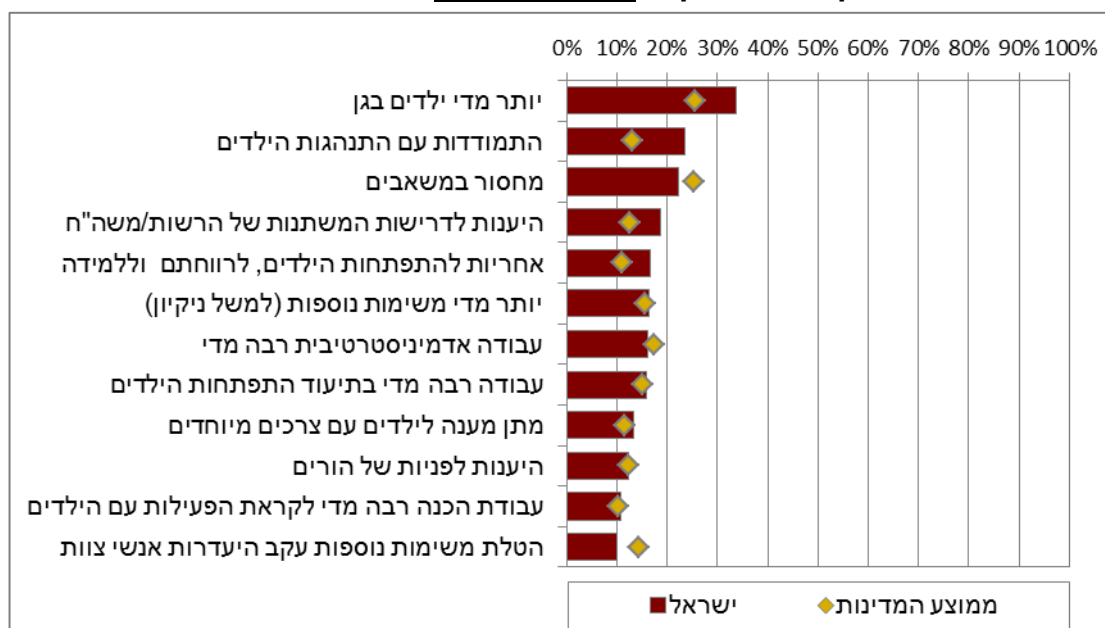
מקורות של לחץ ועקה

חברות צוות הגן התבקשו לציין עד כמה גורמים מסוימים מהווים מקור של לחץ ועקה בעבודתן, וזאת על פני סולם בן 4 דרגות: "כלל לא", "במידה מסוימת", "במידה רבה", ו-"במידה רבה מאוד". להלן שיעורי אלו שבחרו באפשרות "במידה רבה מאוד" בישראל ובמדינות שהשתתפו במחקר.

בישראל, כשליש מצוות הגן (34%) ציינו כי ריבוי הילדים בגן הוא מקור של לחץ רב בעבודה, וכרבע מצוות הגן ציינו בהקשר זה את ההתמודדות עם התנהגות הילדים (24%) וכן מחסור במשאבים (22%) (תרשים 61). גם בממוצע המדינות שהשתתפו במחקר מחסור במשאבים וריבוי ילדים בגן נמנים עם מקורות הלחץ העיקריים. בישראל, רק מיעוט יחסי של חברות צוותי הגן מייחסות לחץ רב בעבודתן להיענות לפניות של ההורים בנוגע לדברים שמדאיגים אותם (12%), לעבודת הכנה רבה מידי לקראת הפעילויות עם הילדים (11%), ולכך שמוטלות עליהן משימות נוספות עקב היעדרויות של אנשי צוות (10%). בממוצע המדינות הדבר נכון רק בעבור שני הגורמים הראשונים (בשיעורים הדומים לישראל).

על אף הדמיון בין מדרג גורמי הלחץ בעבודה בקרב חברות צוות הגן בישראל ובממוצע המדינות שהשתתפו במחקר, כדאי לשים לב להבדלים ביניהם. בגנים בישראל עלו ארבעה גורמי לחץ משמעותיים יותר, בהשוואה לגורמי הלחץ שנמצאו בממוצע המדינות: התמודדות עם התנהגות הילדים (24% - מבין הגורמים המובילים, לעומת 13% - מבין הגורמים הפחות נפוצים), ריבוי ילדים בגן (34% לעומת 26%),⁸ היענות לדרישות המשתנות של הרשות המקומית או של משרד החינוך (19% לעומת 13%), ואחריות להתפתחות הילדים, לרווחתם וללמידה שלהם (17% לעומת 11%).⁹

תרשים 5: גורמי הלחץ בעבודה בקרב חברות צוות הגן



הערה: הגורמים מסודרים בסדר יורד לפי שיעור חברות צוות הגן בישראל שדיווחו כי הם מהווים מקור של לחץ בעבודה ב"מידה רבה מאוד" (OECD (2019), תרשים 3.14, מקור למידע: OECD (2019), תרשים 3.14

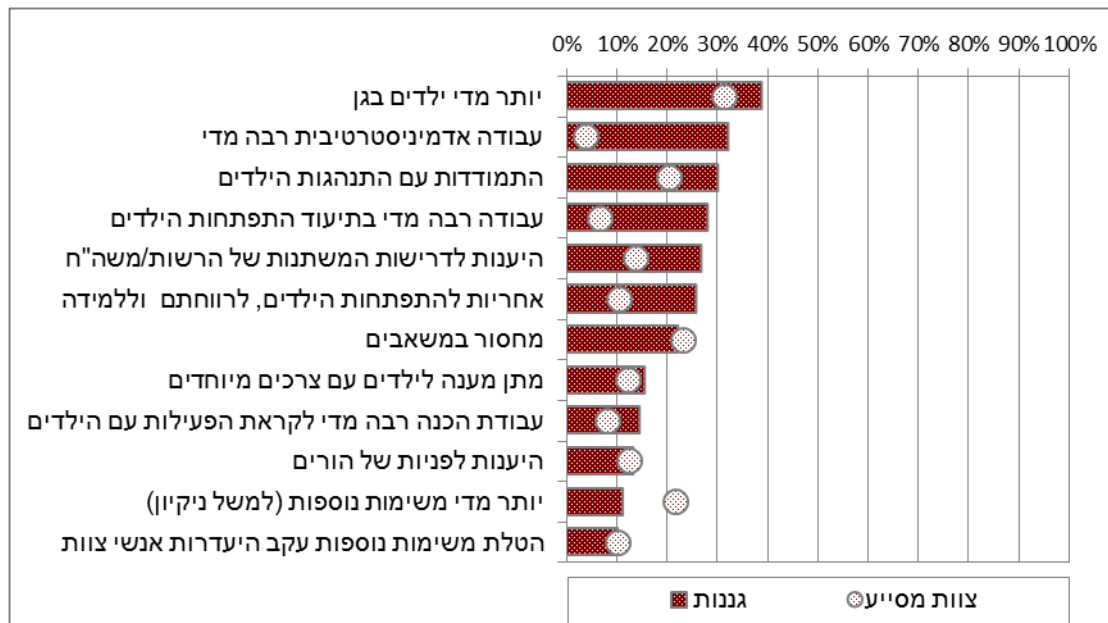
בישראל, מסתמן כי חלק מגורמי הלחץ בעבודה משותפים לגנות ולצוות המסייע, ואילו חלק אחר משמעותי יותר עבור קבוצה מסוימת מהן (תרשים 62). כך, ריבוי הילדים בגן מהווה את גורם הלחץ המוביל הן בקרב גנות (39%) והן בקרב הצוות המסייע (32%). לעומת זאת,

⁸ על תפיסות שביעות הרצון מגודל הגן ניתן ללמוד גם מסקר הגנות בנושא אקלים וסביבה פדגוגית בגני ילדים לשנת תשע"ו, בפרק 1. מן הדוח עולה כי למעלה מ-40% מהגנות סוברות שמספר הילדים בגן הוא גדול עד כדי הפרעה לניהול הגן (ועוד 30% סוברות שמספרם גדול, אך אינו מפריע לניהול הגן). כמו כן, ככל שמספר הילדים בגן גדול יותר, כך שביעות רצון הגנות מגודל הגן נמוכה יותר. להלן קישור לדוח באתר הראמ"ה: http://meyda.education.gov.il/files/Rama/Seker_Ganatot_Report.pdf

⁹ יש לציין כי ככלל, התמונה המובאת בנוגע לחברות צוות הגן שצינו כי גורם מהווה מקור של לחץ בעבודתן "במידה רבה מאוד", למעשה מתהפכת כאשר בוחנים גם את שיעור אלו שצינו כי הגורם מהווה מקור של לחץ בעבודה "במידה רבה". כך, שלושה מבין ארבעת גורמי לחץ המשמעותיים יותר בגנים בישראל, בהשוואה לממוצע המדינות – התמודדות עם התנהגות ילדים, היענות לדרישות המשתנות של הרשות המקומית או של משרד החינוך ואחריות להתפתחות הילדים, לרווחתם וללמידה שלהם (תרשים 61) – מתגלים למעשה כמשמעותיים פחות כאשר לוקחים בחשבון גם את שיעורי אלו שצינו "במידה רבה" ולא רק את אלו שצינו "במידה רבה מאוד". לעומת אלו, ארבעה גורמי לחץ אחרים שצינו "במידה רבה מאוד" בשיעורים דומים בישראל ובממוצע המדינות, משמעותיים יותר בישראל מאשר בממוצע המדינות כאשר לוקחים בחשבון גם את אלו שצינו "במידה רבה": הטלת משימות נוספות עקב היעדרות של אנשי צוות, עבודה אדמיניסטרטיבית רבה מדי, עבודה רבה מדי בתיעוד התפתחות הילדים ומחסור במשאבים.

עבודה אדמיניסטרטיבית רבה מידי ועבודה רבה מידי בתיעוד התפתחות הילדים מהווים גורמי לחץ משמעותיים בקרב הגננות (32% ו-28%, בהתאמה) אך לא בקרב חברות הצוות המסייע (4% ו-7%, בהתאמה). כך גם – אף כי בפער קטן יותר – צוינו כמקור לחץ האחריות להתפתחות של הילדים, לרווחתם וללמידה שלהם (26% בקרב גננות, 11% בקרב חברות הצוות המסייע), והיענות לדרישות המשתנות של הרשות המקומית או של משרד החינוך (27% בקרב גננות, 14% בקרב חברות הצוות המסייע). בניגוד לכך, התמודדות עם משימות נוספות כגון ניקיון מהווה מקור של לחץ בעיקר בקרב חברות הצוות המסייע (22%) ופחות מכך בקרב גננות (11%).

תרשים 6: גורמי הלחץ בעבודה בקרב הגננות והצוות המסייע בישראל



הערה: הגורמים מסודרים בסדר יורד לפי שיעור הגננות בישראל שדיווחו כי שהם מהווים מקור של לחץ בעבודה "במידה רבה מאוד"

במבט פנים-ישראלי (לוח 42), נראה שמדרג גורמי הלחץ בקרב הגננות דומה יחסית בשני מגזרי השפה, אף כי בגנים דוברי העברית היענות לדרישות המשתנות של הרשות המקומית או של משרד החינוך מהווה מקור לחץ מרכזי יותר מאשר בגנים דוברי הערבית (29% לעומת 18%, בהתאמה). כך גם צוין מתן מענה לילדים עם צרכים מיוחדים (17% לעומת 11%, בהתאמה) וריבוי ילדים בגן (40% לעומת 33%, בהתאמה). גם בקרב חברות הצוות המסייע נראה שמדרג גורמי הלחץ דומה יחסית בשני מגזרי השפה, אף כי ריבוי משימות נוספות, כגון ניקיון, מהווה גורם לחץ מרכזי יותר בגנים דוברי הערבית בהשוואה לגנים דוברי העברית (26% לעומת 20%, בהתאמה). בעבור מרבית גורמי הלחץ, פרט למחסור במשאבים ולריבוי ילדים, שיעורי הדיווח בגנים דוברי הערבית גבוהים מאלו שבגנים דוברי העברית או דומים להם.

לוח 5: גורמי הלחץ בעבודה בקרב הגננות והצוות המסייע בישראל ובכל מגזר שפה

דוברי ערבית	דוברי עברית	כלל ישראל		
33%	40%	39%	יותר מדי ילדים בגן	גננות
38%	31%	32%	עבודה אדמיניסטרטיבית רבה מדי (למשל מילוי טפסים)	
26%	31%	30%	התמודדות עם התנהגות הילדים	
31%	27%	28%	עבודה רבה מדי בתיעוד התפתחות הילדים	
18%	29%	27%	היענות לדרישות המשתנות של הרשות המקומית או של משרד החינוך	
24%	26%	26%	אחריות להתפתחות הילדים, לרווחתם הרגשית-חברתית וללמידה שלהם	
23%	22%	22%	מחסור במשאבים (למשל מחסור באנשי צוות, בתמיכה כספית, במשאבים חומריים)	
11%	17%	16%	מתן מענה לילדים עם צרכים מיוחדים	
18%	14%	14%	עבודת הכנה רבה מדי לקראת הפעילות עם הילדים	
14%	13%	13%	היענות לפניות של הורים בנוגע לדברים שמדאיגים אותם	
7%	12%	11%	יותר מדי משימות נוספות (למשל ניקיון)	
7%	11%	10%	מוטלות עלי משימות נוספות עקב היעדרויות של אנשי צוות	
28%	33%	32%	יותר מדי ילדים בגן	
7%	3%	4%	עבודה אדמיניסטרטיבית רבה מדי (למשל מילוי טפסים)	
18%	21%	21%	התמודדות עם התנהגות הילדים	
12%	5%	7%	עבודה רבה מדי בתיעוד התפתחות הילדים	
13%	14%	14%	היענות לדרישות המשתנות של הרשות המקומית או של משרד החינוך	
15%	9%	11%	אחריות להתפתחות הילדים, לרווחתם הרגשית-חברתית וללמידה שלהם	
20%	24%	23%	מחסור במשאבים (למשל מחסור באנשי צוות, בתמיכה כספית, במשאבים חומריים)	
13%	12%	12%	מתן מענה לילדים עם צרכים מיוחדים	
13%	7%	8%	עבודת הכנה רבה מדי לקראת הפעילות עם הילדים	
16%	12%	12%	היענות לפניות של הורים בנוגע לדברים שמדאיגים אותם	
26%	20%	22%	יותר מדי משימות נוספות (למשל ניקיון)	
11%	10%	10%	מוטלות עלי משימות נוספות עקב היעדרויות של אנשי צוות	

ממכלול ממצאים אלו על גורמי הלחץ בעבודה עולות מספר מסקנות עיקריות: (א) שני גורמי הלחץ המובילים בישראל, שאף מדווחים בשיעורים גבוהים משמעותית מהשיעורים בממוצע המדינות שהשתתפו במחקר, הם ריבוי הילדים בגן וכן התמודדות עם התנהגות הילדים; (ב) חלק מגורמי הלחץ משמעותיים יותר בקרב הגננות – למשל היקף העבודה האדמיניסטרטיבית ותיעוד התפתחות הילדים – וחלק משמעותיים יותר בקרב חברות הצוות המסייע – לדוגמה הטלת משימות נוספות (כגון ניקיון); (ג) חברות צוות גן המדווחות על חלק מגורמי הלחץ, כגון ריבוי ילדים בגן, נוטות ליישם פחות פרקטיקות הנחשבות איכותיות, כגון פרקטיקות פדגוגיות אדפטיביות (כמפורט להלן במבט-על).

השלכות לגבי מדיניות

לפעול לצמצום גורמי הלחץ בעבודה

חשוב לקיים שיח רציף כדי לזהות את מקורות העקה של חברות הצוות ולפעול לנטרולם, תוך שיתוף הצוות, וזאת כדי להגביר את רווחת צוות הגן ולמנוע נשירה.

יש לבחון את גורמי הלחץ גם אל מול מדדים מנהלתיים כמו מספר הילדים בגן ביחס לגודל צוות הגן (כמתואר בפרק 4) וכו'. ועדיין, נראה שבישראל, בהשוואה למדינות אחרות, יש מקום לפעול לצמצום מספר הילדים בגן, או לחלופין לפעול להגדלת צוות הגן (כגון רפורמת הסייעת השנייה)¹⁰, וכן לספק לצוות הגן כלים משמעותיים יותר בהתמודדות עם התנהגות הילדים ועם בעיות התנהגותיות, וזאת בין היתר באמצעות תכניות לפיתוח מקצועי, סדנאות הכשרה טרם כניסה למקצוע ועוד. הללו יאפשרו די זמן, שקט נפשי ופניות ליישום פרקטיקות מיטביות, המותאמות לצורכי הילדים.

כמו כן, כדאי לשקול את הצורך בהיבטים השונים של העבודה המנהלתית ושל תיעוד התפתחות הילדים הנדרשים מן הגננת, את ההשלכות של דרישות אלו מן הגננות, וכמו כן לבחון כלים טכנולוגיים ואחרים שיסייעו בטיוב התהליכים, בקיצור הזמן הנדרש לשם כך, בתיעוד הנתונים והצגתם וביכולת לגזור מהם תובנות.

שביעות רצון מהעבודה

חברות צוות הגן התבקשו לציין את מידת הסכמתן עם היגדים שונים הנוגעים לשביעות רצון מעבודתן, מתנאי העסקתן ומסביבת העבודה,¹¹ וזאת על פני סולם בן 4 דרגות: "כלל לא מסכימה", "לא מסכימה", "מסכימה", ו-"מסכימה מאוד". להלן השיעורים של אלו שהביעו הסכמה עם ההיגדים בישראל ובמדינות שהשתתפו במחקר.

ככלל, בישראל ובכל המדינות שהשתתפו במחקר קיימת שביעות רצון של צוות הגן מן העבודה, אף כי זו נבדלת בהתייחס להיבטים השונים (תרשים 63). למעלה מ-90% ועד כמעט 100% מחברות צוות הגן בישראל הביעו שביעות רצון מהיבטים של הערכה מצד הילדים וההורים, וכמו כן ציינו כי הן מרוצות מעבודתן, נהנות מעבודתן, היו ממליצות על מקום עבודתן כמקום שטוב לעבוד בו ואף היו בוחרות לעבוד בגני ילדים לו היו יכולות להחליט שוב. ברם, רק כשליש מחברות צוות הגן מרוצות משכרן, כשלושה רבעים מהן מרוצות מתנאי העסקתן למעט השכר (למשל הטבות, שעות עבודה וימי חופשה) וחושבות שאנשי הצוות בגנים זוכים להערכה מהחברה. ממצא זה מבטא פער בין תפיסת ההערכה כלפי צוות הגן מהגורמים העומדים עימם בקשר ישיר (ילדים והורים) לבין ההערכה כלפיו מגורמים כללים (חברה), ועדיין תפיסת חברות צוות הגן את ההערכה שלה הן זוכות מן החברה היא הגבוהה משל כל המדינות שהשתתפו במחקר (75% לעומת כ-30% עד 50%

¹⁰ להרחבה ראו באתר [משרד החינוך](http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Rama/HaarachatProjectim/Sayaat_Shnia.htm), וכן דוח ראמ"ה העוסק ברפורמה:

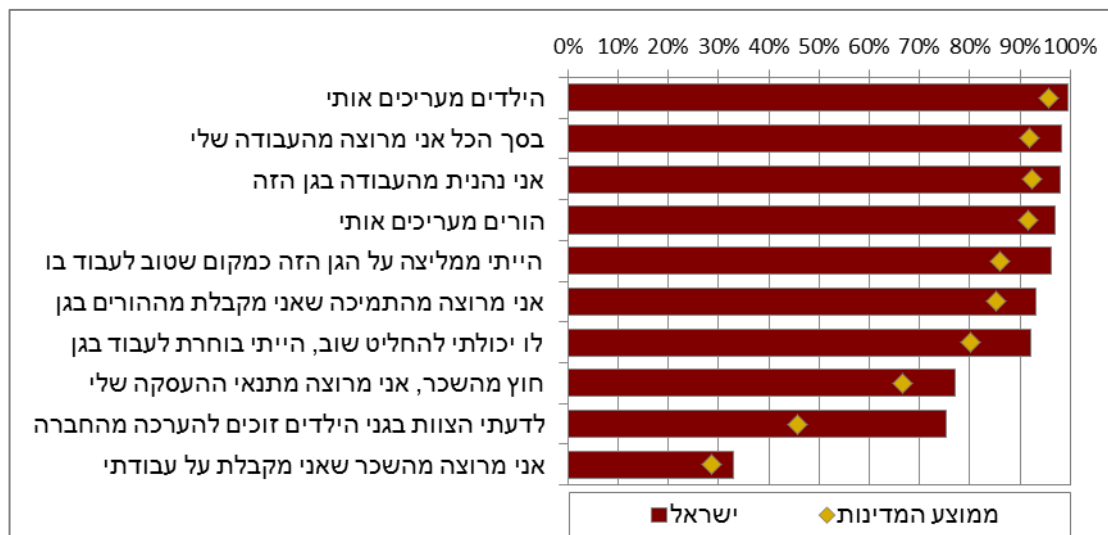
http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Rama/HaarachatProjectim/Sayaat_Shnia.htm

¹¹ תמונה דומה בעיקרה עולה גם מסקר הגננות בנושא אקלים וסביבה פדגוגית בגני ילדים לשנת תשע"ו, בפרק 1 העוסק בין היתר בשביעות רצון מתפקיד הגננת. להלן קישור לדוח באתר הראמ"ה:

http://meyda.education.gov.il/files/Rama/Seker_Ganantot_Report.pdf

בשאר המדינות). שביעות הרצון בקרב צוות הגן בישראל דומה ולרוב אף גבוהה משביעות הרצון הממוצעת במדינות שהשתתפו במחקר. הפערים ניכרים בתפיסתן של חברות צוות הגן את ההערכה שרוחשים כלפיהן בחברה (פער של כ-30%), בשיעור של אלו שהיו בוחרות שוב במקצוע, ממליצות על הגן כמקום שטוב לעבוד בו ואלו החשות שביעות רצון מתנאי העסקה שלהן חוץ מהשכר (פערים של כ-10%). חוסר שביעות רצון מהשכר הוא מאפיין שנמצא בכלל המדינות שהשתתפו במחקר, ואינו ייחודי לישראל. בכל האמור לתנאי העסקה חוץ מהשכר, הרי שבמרבית המדינות שיעור חברות צוות הגן שהביעו שביעות רצון עומד על כ-75%, בדומה לישראל, וזאת למעט טורקיה (60%), יפן וקוריאה (47% כל אחת). בישראל השיעור של אלו המגלות שביעות רצון מהיבט זה גבוה יותר בגנים דוברי הערבית (86%) בהשוואה לאלו דוברי העברית (75%).

תרשים 7: שביעות הרצון של חברות צוות הגן מעבודתן



הערה: ההיגדים מסודרים בסדר יורד לפי שיעור חברות צוות הגן בישראל שהביעו הסכמה עם ההיגד מקור למידע: OECD (2019), טבלה BMUL.ISCED.SAT_JOB

זרקור על שביעות רצון מן השכר ועל כוח ההשתכרות: במרבית המדינות שיעור חברות צוות הגן שהביעו שביעות רצון משכרן עמד על כ-30% עד כ-40%, בדומה לישראל, פרט לאיסלנד (רק 10%) וכן גרמניה ויפן (כ-25% כל אחת). בישראל שיעורן של אלו שהביעו שביעות רצון מהיבט זה כפול בגנים דוברי הערבית (54%) בהשוואה לאלו דוברי העברית (27%). בהקשר זה חשוב לציין כי שכר גננות בישראל עומד על כ-85% בלבד משכר עובדים בעלי השכלה אקדמית המועסקים במשרה מלאה (בממוצע מדינות ה-OECD השיעור נמוך אף יותר ועומד על 78% בלבד, אך יש לקחת בחשבון הבדלים בהיקפי משרה ומאפייני רקע והכשרה),¹² ויש לזכור כי שכר חברות הצוות המסייע נמוך מכך משמעותית.

תפיסת חברות צוות הגן את ההערכה שלהן זוכות מן החברה מעוצבת, לפחות באופן חלקי, מכוח ההשתכרות שלהן, קרי כוח הקניה שמקנה השכר שלהן זכאות בגין מילוי תפקידן בגן. בכל המדינות שהשתתפו במחקר, לא יותר משתיים מבין שלוש חברות צוות הגן – ובישראל רק אחת מבין שלוש, בדומה לממוצע המדינות שהשתתפו במחקר – הביעו

¹² להרחבה ראו Education at a Glance 2019, OECD indicators באנגלית ובעברית, ובעיקר הפרק הרביעי בהם העוסק בנתוני השכר.

שביעות רצון משכרן (לוח 43 ותרשים 63). במדינות ה-OECD, השכר של חברות צוותי הגנים לגיל הרך, וכך גם שכר מורים בחינוך היסודי, נמוך מן השכר השנתי הממוצע של עובדים בעלי השכלה גבוהה בתחומים אחרים. לכך יש להוסיף את השונות הרבה בהשכלה, בהיקף ההעסקה ובסטטוס ההעסקה בין חברות צוות הגן. ישראל נבדלת מיתר מדינות המחקר גם מבחינת הגורם המעסיק בגני הילדים, שכן הגנות מועסקות על ידי משרד החינוך ואילו הצוות המסייע מועסק על ידי הרשויות המקומיות. בהתחשב בכך ששכר המורים גבוה יותר ככל שהם מלמדים בשלב חינוך גבוה יותר, ולאור התעדוף והחשיבות הגבוהה המיוחסת לשיפור בשכר המורים בחטיבות הביניים,¹³ הרי שאין זה מפתיע שחברות צוות הגן, ובעיקר חברות הצוות המסייע, אינן שבעות רצון משכרן. את הפער הניכר בשביעות הרצון מן השכר בין מגזרי השפה, שכן שביעות הרצון גבוהה יותר בגנים דוברי הערבית, יש לבחון נוכח אפשרויות התעסוקה הזמינות בכל מגזר, נוכח הנורמות החברתיות בקרב דוברי הערבית, שלפיהן ראוי לנשים לעסוק בתחום מול הנורמות בחברה היהודית המאפשרות לנשים מנעד רחב יותר של תפקידים, וכן נוכח כוח הקנייה של השכר בכל מגזר – הללו יכולים להוות הסבר, ולו גם חלקי, לפער האמור.

שיפור בשכר לאורך השנים, בין שהוא תלוי בוותק בלבד ובין שהוא מותנה בפיתוח מקצועי, לדוגמה, עשוי לסייע בשימור כוחות ההוראה במקצוע, ובלבד שמדובר בשיפור משמעותי. ואולם אם קיים הבדל קטן בלבד בין שכרן של חברות הצוות, הדבר עשוי לתרום לחיזוק תחושת החברות והשיתוף בין העמיתות למקצוע. בין המדינות שהשתתפו במחקר ואשר קיים בעבורן מידע זמין על אודות השינויים בשכר צוותי הגן, הרי שבחלקן סולם השכר נחשב דחוס יחסית, קרי איננו מאפשר שינוי ניכר לאורך זמן (לדוגמה באיסלנד, נורבגיה וטורקיה), ובאחרות, ובהן ישראל (לצד צ'ילה וקוריאה), סולם השכר מזמן הזדמנויות לשיפור משמעותי בשכר לאורך הקריירה בחינוך לגיל הרך. זאת ועוד, בשל יישום רפורמת "אופק חדש" בחינוך הקדם-יסודי, כמו גם בחינוך היסודי ובחטיבות הביניים, ולצד הסכמי שכר שנחתמו, הרי שמשנת 2007 ועד שנת 2018 נרשם בישראל גידול של 3.8% בממוצע לשנה בשכר האופייני (typical) הריאלי, שהוא הגבוה בכל מדינות ה-OECD.¹²

חלק מן ההיגדים הנוגעים לשביעות הרצון של חברות צוותי הגנים נכללו גם במחקר טאליס בקרב מורים לתלמידים בכיתות ז'-ט'¹⁴, ומהשוואת הממצאים עולה תמונה מעניינת בנוגע לישראל: שיעורי חברות צוות הגן שהביעו שביעות רצון מעבודתן גבוהים במעט מאשר השיעורים המקבילים בקרב המורים בכיתות ז'-ט'. לרוב הפערים עומדים על כ-5% עד כ-15%, פרט להבדל ניכר של כ-45% בשיעור אלו שלתפיסתם קיימת הערכה למקצועם מהחברה.¹³ בהקשר זה מעניין לציין כי במדינות רבות נמצא שכלל ששלב החינוך שבו מלמדים המורים גבוה יותר, כך גבוה יותר שיעור המורים שסבורים שמקצועם מוערך בחברה.¹⁵ אך כאמור אלו אינם פני הדברים בישראל.

¹³ ובאופן ניכר בישראל. להרחבה ראו דוח ישראלי של מחקר טאליס 2018 באתר הראמ"ה:

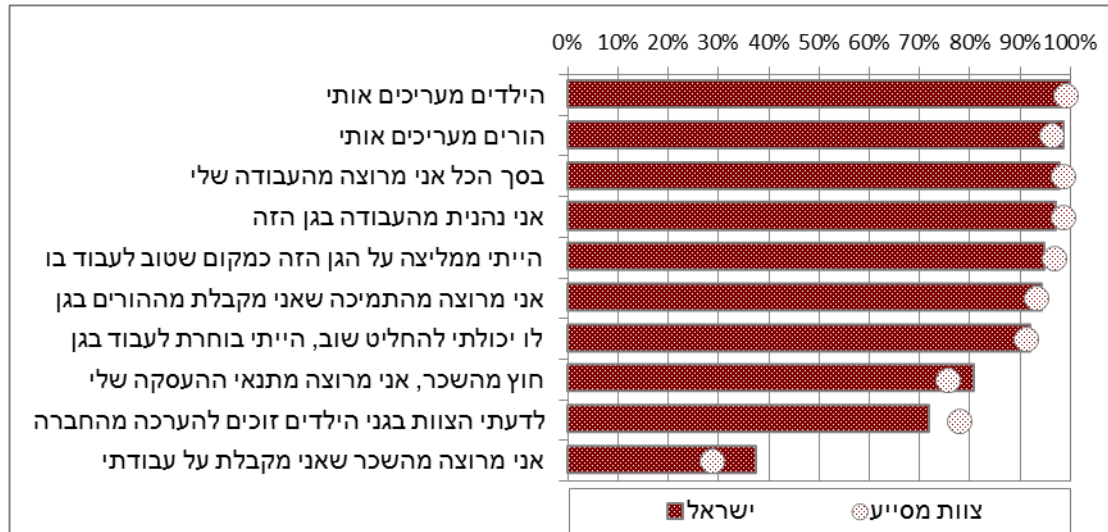
http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Rama/MivchanimBenLeumiYim/Talis_2018.htm

¹⁴ ההיגדים המשותפים הם: 'בסך הכול אני מרוצה מהעבודה שלי', 'אני נהנה מהעבודה בגן/בית-הספר הזה', 'הייתי ממליץ על הגן/בית הספר הזה כמקום שטוב לעבוד בו', 'אילו יכולתי להחליט שוב, עדיין הייתי בוחר לעבוד בגן ילדים/כמורה', ו-'אני חושב שאנשי הצוות בגני הילדים זוכים להערכה מהחברה/מקצוע ההוראה מוערך בחברה'.

¹⁵ להרחבה ראו עמודים 171 עד 172 [בדוח הבין-לאומי של מחקר טאליס לשנת 2013](#).

ככלל, שביעות הרצון של הגננות בישראל דומה לזו של חברות צוות הגן, למעט שני הבדלים (תרשים 64): שיעורי הגננות בישראל שהביעו שביעות רצון משכרן (37%) ומתנאי ההעסקה שלהן (81%) גבוהים במעט משיעורי חברות הצוות המסייע שהביעו שביעות רצון מהיבטים אלו (29% ו-76%, בהתאמה), ואילו שיעור גבוה במעט בקרב חברות הצוות המסייע סוברות שצוות הגן זוכה להערכה בחברה (78%) בהשוואה לשיעור המקביל בקרב הגננות (72%).

תרשים 8: שביעות הרצון של הגננות והצוות המסייע בישראל מעבודתן



הערה: הגורמים מסודרים בסדר יורד לפי שיעור הגננות בישראל שהביעו הסכמה עם ההיגד

במבט פנים-ישראלי, הבדלים בין מגזרי השפה נמצאו כמעט רק בנוגע לשלושת ההיגדים שבהם שביעות הרצון נמוכה יחסית (לוח 43). הן בקרב הגננות והן בקרב חברות הצוות המסייע, בגנים דוברי הערבית, בהשוואה לגנים דוברי העברית, גבוהה יותר שביעות הרצון מן השכר (בכ-25% עד כ-30%) ומתנאי ההעסקה שאינם שכר (בכ-10%), וכן מההערכה שלה זוכות העוסקות במקצוע מהחברה (ב-20% עד 25%). עוד יש לציין כי רק בקרב חברות הצוות המסייע, שיעורן של אלו שהיו בוחרות לעבוד בגני ילדים לו היה יכולות להחליט על כך שוב, גבוה במעט בגנים דוברי בעברית (93%) מאשר בגנים דוברי בערבית (85%).

לוח 6: שביעות רצון מעבודה של הגננות והצוות המסייע בישראל ובכל מגזר שפה

דוברי ערבית	דוברי עברית	כלל ישראל		
100%	100%	100%	הילדים מעריכים אותי	גננות
99%	99%	99%	הורים מעריכים אותי	
100%	97%	98%	בסך הכל אני מרוצה מהעבודה שלי	
98%	97%	97%	אני נהנית מהעבודה בגן הזה	
96%	95%	95%	הייתי ממליצה על הגן הזה כמקום שטוב לעבוד בו	
97%	94%	94%	אני מרוצה מהתמיכה שאני מקבלת מהורים בגן	
91%	92%	92%	אילו יכולתי להחליט שוב, הייתי בוחרת לעבוד בגן ילדים	
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	
100%	99%	99%	הילדים מעריכים אותי	צוות מסייע
97%	96%	96%	הורים מעריכים אותי	
99%	98%	98%	בסך הכל אני מרוצה מהעבודה שלי	
99%	98%	99%	אני נהנית מהעבודה בגן הזה	
99%	96%	97%	הייתי ממליצה על הגן הזה כמקום שטוב לעבוד בו	
94%	93%	93%	אני מרוצה מהתמיכה שאני מקבלת מהורים בגן	
85%	93%	91%	אילו יכולתי להחליט שוב, הייתי בוחרת לעבוד בגן ילדים	
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	

ממכלול ממצאים אלו על שביעות הרצון בעבודה עולות מספר מסקנות עיקריות: (א) בישראל, אף יותר מאשר בממוצע המדינות, קיימות שביעות רצון גבוהה יחסית מהעבודה ולצד זאת גם נרשמה תפיסת הערכה גבוהה כלפי העוסקות המקצוע; (ב) קיים פער בין תפיסת ההערכה שלה זוכה צוות הגן מן ההורים והילדים ובין תפיסת ההערכה מן החברה; (ג) בישראל רק שיעור קטן מחברות צוות הגן שבעות רצון משכרן, בעיקר בגנים דוברי הערבית, אך זו תופעה גורפת שאיננה ייחודית לישראל.

השלכות לגבי מדיניות

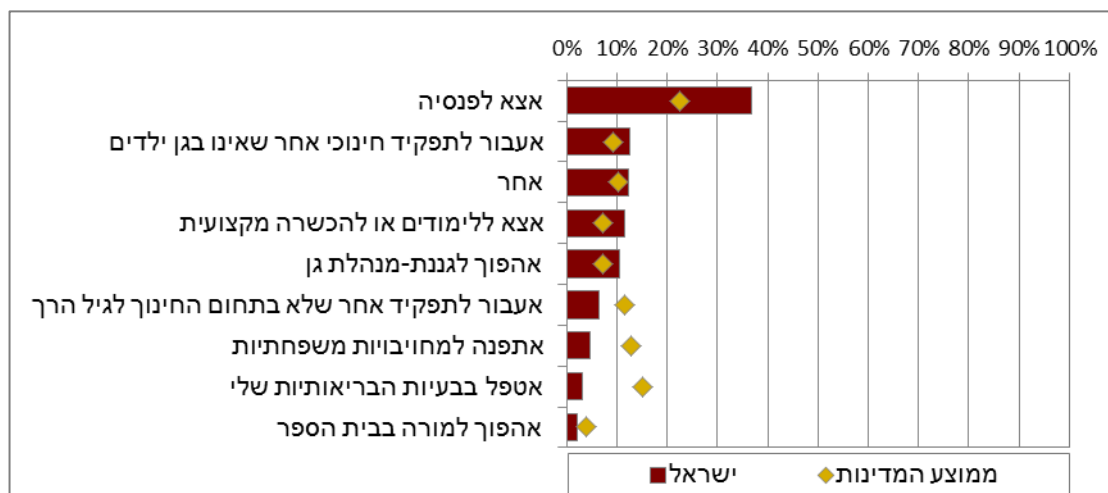
חיזוק מעמד העוסקות בחינוך לגיל הרך ושיפור תנאי העסקתן

העלאת קרנו של המקצוע וחיזוק מעמדן של העוסקות בו עשויים לסייע למשוך אליו הון אנושי איכותי, ואף לסייע בשימור כוחות ההוראה האיכותיים במקצוע. אמצעי אחד הוא חיזוק המעמד בחברה, בקרב כלל הציבור, לא רק בקרב הורים לילדי גן, למיצוב הגננות והצוות המסייע כממלאות תפקיד מפתח בשלב החשוב והבסיסי של מערכת החינוך. ניתן לתרום לכך, בין היתר, באמצעות תשדירים וקמפיינים תקשורתיים. אמצעי אחר הוא העלאת שכר הגננות וחברות הצוות המסייע, באופן שישקף את מומחיותן. אפשר ורצוי לקבוע שכר מינימום משופר לעוסקות בתחום, ולהבטיח אפשרויות לקידום בשכר בכפוף לקידום מקצועי, כפי שכבר מתקיים בישראל. רצוי לכוון זאת בדרישות קדם להשכלה פורמלית ובפיתוח מקצועי מתמשך, כדי להבטיח כי כוחות ההוראה בגיל הרך אכן מוכשרים לתפקידם, מתפתחים מקצועית לצד שמירה על רלוונטיות ועדכניות בהיבטים השונים של תפקידם, ומסוגלים ליישם באופן מיטבי את שמצופה מהם.

סיבות אפשריות לעזיבת התפקיד בגן

חברות צוות הגן התבקשו לציין סיבה אחת ממגוון סיבות אפשריות שבגינה סביר שתעזובנה את תפקידן בגן. להלן הסיבות השכיחות לעזיבת הגן בישראל ובמדינות שהשתתפו במחקר. בישראל, הגורם השכיח ביותר לעזיבה אפשרית של התפקיד בגן הוא יציאה לפנסיה – למעלה משליש מחברות צוות הגן ציינו זאת (37%) (תרשים 65). זוהי גם הסיבה השכיחה ביותר בממוצע המדינות (23%), ובשלוש מדינות נוספות פרט לישראל (בטורקיה-40%, בנורבגיה-26%, בצ'ילה-19%). כשמינית (12%) מחברות צוות הגן בישראל ציינו יציאה ללימודים או להכשרה מקצועית כסיבה אפשרית לעזיבת התפקיד, וזאת בדומה לשיעורן בנורבגיה, ובשיעור נמוך רק מזה שנמצא באיסלנד (18%), דבר המשקף שאיפה לרכישת השכלה ולקידום. שיעור דומה (12%) מחברות צוות הגן בישראל ציינו מעבר לתפקיד חינוכי אחר שאינו בגני ילדים, סיבת עזיבה שבשלה רק בצ'ילה ובקוריאה נרשמו שיעורים גבוהים מעט יותר (כ-15%). לעומת זאת, בעוד שרק 6% מחברות צוות הגן בישראל ציינו מעבר לתפקיד אחר שלא בתחום החינוך לגיל הרך, הרי שכרבע (25%) מחברות צוות הגן באיסלנד וכחמישית (20%) מאלו שבנורבגיה ציינו זאת, ורק בגרמניה (3%) ובטורקיה (5%) נרשמו שיעורים נמוכים יותר. שני הממצאים האחרונים מעידים על תפיסת השליחות והייעוד בתחום החינוך בקרב צוות הגן בישראל. בהקשר זה נמצאו הבדלים ניכרים בין המדינות: ביפן הסיבה הנפוצה ביותר לעזיבת המקצוע היא התפנות למחויבויות משפחתיות (41%); בקוריאה הסיבה הנפוצה ביותר לעזיבה היא טיפול בבעיות בריאותיות (24%) – סיבה זו נמנית עם 3 הסיבות העיקריות ב-6 מדינות. שתי סיבות אלו, לשם השוואה, צוינו על ידי כ-5% ואף פחות מכך בקרב חברות צוות הגן בישראל. כשביעית (15%) מחברות צוות הגן בטורקיה ציינו מעבר לתפקיד גננת-מנהלת גן (15%).¹⁶

תרשים 9: גורמים אפשריים לעזיבת חברות צוות הגן את תפקידן

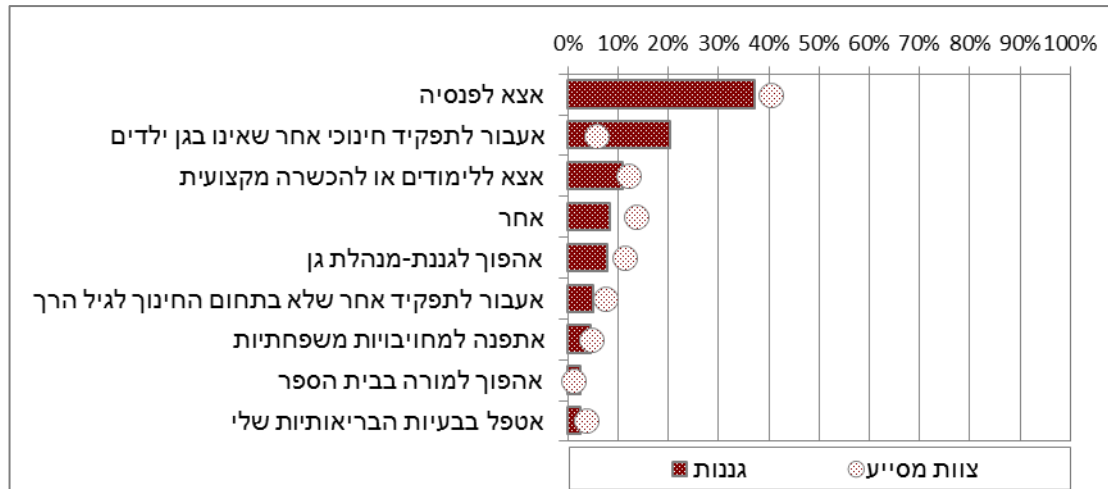


הערה: הגורמים מסודרים בסדר יורד לפי שיעור חברות צוות הגן בישראל שציינו את הגורם מקור למידע: OECD (2019), טבלה BMUL.ISCED.LEAVE ותרשים 3.16

¹⁶ יש לציין כי מערכת החינוך בישראל שונה מאשר במדינות אחרות. בישראל תפקיד הגננת לכתחילה כולל היבטים פדגוגיים לצד ניהול גן, אלא אם כן מדובר בגננת משלימה שאיננה עוסקת בניהול גן. במדינות אחרות גננות הן הסמכות הפדגוגית המובילה בגן, אך לצדן יש מנהלת לגן או לצבר גנים, והיא זו שאחראית להיבטים של הניהול. על כן מעבר לתפקיד מנהלת גן שונה בישראל ביחס לשאר המדינות, הן מבחינת היבטי התפקיד הכרוכים במעבר והן מבחינת מי שהזדמנות זו אפשרית בעבורה.

על פי רוב, מדרגי הסיבות לעזיבת התפקיד בקרב גננות ובקרב חברות הצוות המסייע בישראל דומים זה לזה (תרשים 66), פרט לכך שמעבר לתפקיד חינוכי אחר שאיננו בגן ילדים נפוץ יותר בקרב גננות (20%) מאשר בקרב הצוות המסייע (6%).

תרשים 10: סיבות לעזיבת הגננות והצוות המסייע בישראל את תפקידן



הערה: הגורמים מסודרים בסדר יורד לפי שיעור הגננות בישראל שציינו את הגורם

במבט פנים-ישראלי (לוח 44), בכל האמור בגננות, הרי השיעור של אלו שיעזבו את תפקידן בשל מעבר לתפקיד חינוכי אחר שאיננו בגן ילדים גבוה יותר בגנים דוברי העברית (23%, לעומת 9% בגנים דוברי הערבית), ואילו שיעור הגננות שיעזבו את תפקידן בשל רצון להפוך מורה בבית ספר או לשם טיפול בבעיות בריאותיות גבוה יותר בגנים דוברי הערבית (כ-8%, לעומת כ-1% בלבד בגנים דוברי העברית).

לוח 7: סיבות לעזיבת הגננות והצוות המסייע את תפקידן בישראל ובכל מגזר שפה

סיבה	דוברי ערבית (%)	דוברי עברית (%)	כלל ישראל (%)
אצא לפנסיה	37%	37%	37%
אעבור לתפקיד חינוכי אחר שאינו בגן ילדים	9%	23%	20%
אצא ללימודים או להכשרה מקצועית	8%	12%	11%
אחר	10%	8%	9%
אהפוך לגננת-מנהלת גן	10%	7%	8%
אעבור לתפקיד אחר שלא בתחום החינוך לגיל הרך	4%	5%	5%
אתפנה למחויבויות משפחתיות	7%	4%	5%
אהפוך למורה בבית הספר	8%	1%	3%
אטפל בבעיות הבריאותיות שלי	7%	1%	2%
אצא לפנסיה	27%	44%	40%
אעבור לתפקיד חינוכי אחר שאינו בגן ילדים	5%	6%	6%
אצא ללימודים או להכשרה מקצועית	9%	13%	12%
אחר	14%	14%	14%
אהפוך לגננת-מנהלת גן	16%	10%	11%
אעבור לתפקיד אחר שלא בתחום החינוך לגיל הרך	6%	8%	7%
אתפנה למחויבויות משפחתיות	8%	4%	5%
אהפוך למורה בבית הספר	3%	1%	1%
אטפל בבעיות הבריאותיות שלי	11%	2%	4%

ככל שדברים אמורים בצוות המסייע (לוח 7), הרי שעזיבת התפקיד בשל יציאה לפנסיה נפוצה יותר בגנים דוברי העברית (44%, לעומת 27% בגנים דוברי הערבית), ואילו בגנים דוברי הערבית נפוצות יותר סיבות העזיבה הבאות: רצון להפוך לגננת-מנהלת גן (16%, לעומת 10% בגנים דוברי העברית) וכדי לטפל בבעיות בריאותיות (11%, לעומת 2% בגנים דוברי העברית).

ממכלול ממצאים אלו על אודות הסיבות האפשריות לעזיבת התפקיד עולות כמה מסקנות עיקריות: (א) יציאה לפנסיה היא הסיבה העיקרית בגינה חברות צוות הגן בישראל יעזבו את תפקידן, בשיעור גבוה מזה שבממוצע המדינות;¹⁷ (ב) סיבה אפשרית שכחה נוספת היא מעבר לתפקיד חינוכי אחר שאינו בגני ילדים, אך זאת בקרב הגנות בלבד.

השלכות לגבי מדיניות

לאפשר אופק מקצועי ואפשרויות לקידום מקצועי

כפי שעולה מן הסקר, רבות מחברות צוות הגן שבעות רצון מעבודתן. כשליש מהן במצטבר סוברים כי סביר שיעזבו את תפקידן כדי לעבור לתפקיד חינוכי אחר שאינו בגן ילדים (13%) או כדי להפוך למנהלת גן (10%) או כדי לצאת ללימודים ולפיתוח מקצועי (12%), כלומר שאיפתן היא להמשיך לעסוק בחינוך, בגן או במסגרת חינוכית אחרת, להתקדם ו/או להתפתח מקצועית ולרכוש השכלה. זו בשורה חיובית עבור מערכת שרוצה לשמר את כוחות ההוראה האיכותיים שבקרבה ולקדםם. האפשרות להציע לחברות צוות גן בולטות, או למועמדות עם נתונים גבוהים במיוחד, השתתפות בתכניות לימודים, במסלולי הכשרה ייעודיים, בפעילויות לקידום מקצועי וכיו"ב, תוך הבטחת קידום מקצועי, סיוע במימון ותמיכה – יש בכוחה לענות על הצרכים של חברות צוות גן איכותיות מצד אחד, אך בה בעת לשמר במערכת את אלו שעוזבות את תפקידן, בדרך של ניווד פנימי לעבר תפקידים מתקדמים יותר.

מבט-על: קשר בין איכות סביבת העבודה ובין איכות תהליכי ההוראה בגן

נראה כי ישנו קשר בין רווחת חברות צוות הגן לבין הפרקטיקות אותן שהן מיישמות, ובפרט פרקטיקות המשקפות תהליכי איכות, אף כי לא ניתן להסיק על קשר סיבתי בין שני הגורמים. כך, נמצא בחלק מן המדינות שהשתתפו במחקר (צ'ילה, יפן, גרמניה וקוריאה, אך לא בישראל) שהשימוש בפרקטיקות פדגוגיות אדפטיביות גבוה יותר כאשר צוות הגן חש מוערך על ידי החברה.

קשר נמצא גם בין מקורות הלחץ בעבודה ובין הפרקטיקות המיושמות על ידי חברות צוות הגן. בישראל (וגם באיסלנד) נמצא שחברות צוות הגן שדיווחו כי ריבוי הילדים בגן מהווה עבורן מקור של לחץ ועקה נוטות להשתמש פחות בפרקטיקות פדגוגיות אדפטיביות

¹⁷ ממצא זה איננו מפתיע לאור העובדה ששיעור חברות צוות הגן בישראל שגילן 50 ומעלה גבוה משמעותית מזה בממוצע המדינות שהשתתפו במחקר: 29% לעומת 19%, כמוצג בלוח 8

בהשוואה לחברות צוות שאינן רואות בכך גורם לחץ.¹⁸ ייתכן שהלחץ שחברות הצוות חשות בשל ריבוי הילדים בגן גורם לכך שהן מצמצמות את השימוש בפרקטיקות אלו שיש בהן התאמה אישית לילדים. במדינות אחרות (גרמניה, יפן, קוריאה וטורקיה) נמצא שחברות צוות הגן שדיווחו כי ריבוי הילדים בגן מהווה עבורן מקור של לחץ ועקה נוטות דווקא להשתמש יותר בפרקטיקות להענקת תמיכה התנהגותית בהשוואה לחברות צוות שאינן רואות בכך גורם לחץ.¹⁹ ייתכן שהלחץ שחברות הצוות חשות בשל ריבוי הילדים בגן גורם לכך שהן מרחיבות את השימוש בפרקטיקות אלו לעידוד בקרה עצמית של התנהגות הילדים (ניסיונות להרגיע אותם כשפעילות מתחילה) כדי לאפשר סביבה שתומכת בצרכים הלימודיים וההתפתחותיים של כלל הילדים.

כך או כך, מכלול הממצאים שהוצגו לעיל מאירים את הקשרים המורכבים והחשובים, ככל שהללו קיימים, בין סביבת העבודה – ובכלל זה שביעות הרצון מהעבודה, גורמי הלחץ בעבודה, סיבות אפשריות לעזיבת התפקיד – ובין מידת היישום של פרקטיקות מיטביות לקידום התפתחות הילדים, הלמידה והרווחה שלהם, קרי תהליכי איכות בגן. את הללו רצוי לבחון גם לאור היבטים של הביטחון התעסוקתי במקצוע, מאפייני הרקע ההשכלתי, ההכשרה והפיתוח המקצועי של צוות הגן וגם מאפייני הגן ואוכלוסיית הילדים שבו.

¹⁸ ישראל ואיסלנד נבדלות מאוד זו מזו במאפייני קבוצת הילדים בגן ובגודל הצוות החינוכי. לא זו בלבד שביום נתון בישראל קבוצת הילדים כפולה כמעט בגודלה מזו שבאיסלנד, הרי שגודל הצוות החינוכי הוא כמחצית מזה שבאיסלנד.

¹⁹ נזכיר כי בכל המדינות הללו גודל קבוצת ילדים בגן נמוך משמעותית מאשר בישראל: בגרמניה, בקוריאה ובטורקיה קבוצת הילדים מונה 16-17 ילדים, ביפן - 23, ובישראל - 29.