

שילוב עמיתי הוראה

ממצאי מחקר הערכה לשנת תשפ"ו

10 ביוני, 2026 | כ"ה בסיון, תשפ"ו

מוביל המחקר: ד"ר דביר מצרי
חוקרים: ד"ר יסמין ברזילי שחם, יעקב ורצברגר, אלינור דורי

הערכה בשירות הלמידה

הרשות הארצית למדידה והערכה בחינוך (ראמ"ה) הוקמה על מנת **לסייע למערכת החינוך** בישראל להיות הטובה ביותר בהשגת התוצאות שהגדירה לעצמה, ולאפשר לתלמידי ישראל להחזיק בידע, מיומנויות וערכים המותאמים לאתגרי העתיד.

תכנית עמיתי הוראה

בשנת תשפ"ו הוביל משרד החינוך, בשיתוף הממונה על השכר במשרד האוצר, מהלך **לגיוס ושילוב "עמיתי הוראה" בחוזים ייעודיים**, בהיקף שלא יעלה על 6% מכלל עובדי ההוראה. בשנה זו הוקצו למהלך 100 תקנים, שיועדו **להשתלבות לצד עובדי ההוראה** בכלל המחוזות, בבתי הספר היסודיים ובחטיבות הביניים בחינוך הרגיל.



הפעלת מודל העסקה ייעודי המבוסס על חוזים מיוחדים וקצובים, במקצועות מוגדרים וגמישות בהיקפי המשרה.



מענה הפדגוגי בתחומי מחסור בשילוב מומחים מהאקדמיה ומהתעשייה לתגבור ההוראה במקצועות ליבה ו-STEM.



הרחבת מקורות הגיוס להוראה באמצעות שילוב מומחים בעלי ניסיון מקצועי משמעותי מחוץ למערכת החינוך.

עיקרי התכנית

להרחבה: עמיתי הוראה – מומחים בחוזה מיוחד



ממצאים מרכזים



מה לא? נקודות לשיפור

- שילוב העמיתים במועד מאוחר בשנה
- חוסר שביעות רצון משכר העמיתים
- תקשור חלקי ומצומצם
- פערי קליטה תהליכיים
- פערי קליטה פדגוגיים



מה עובד? נקודות לשימור

- הון אנושי כמנוף לפיתוח
- מענה למחסור במורים
- הזדמנות להתנסות בהוראה
- מודלי הפעלה גמישים
- שילוב ויצירת שייכות

סוגיות לדיון והחלטה לתשפ"ז

1

מועד הקליטה

קליטת העמיתים במהלך
שנת הלימודים, לאחר תום
ההיערכות בבתי הספר,
יצרה קשיים בגיוס והתאמה

2

חשיפת התכנית

מאגרי המועמדים ושפת
השיווק והפרסום הניבו
חשיפה מצומצמת ואיתור
מועמדים בהיקפים מוגבלים

3

תקשור התכנית

תיווך התוכנית ורכיביה
למנהלים התקיים באופן
מוגבל, כאשר חלקם לא היו
מודעים לתוכנית ומאפייניה

4

תהליכי הגיוס

תהליכי גיוס מורכבים
וממושכים, התחומים
בקריטריונים קשיחים צמצמו
את היקף המועמדים וקליטתם

5

ליווי והכשרה

שילוב עמיתי ההוראה
בבתי הספר לוותה באתגרים
הנוגעים להגדרת התפקיד,
הליווי וההנחיה

מדד התוצאה



תרומתם של עמיתי ההוראה לסביבה הפדגוגית לתלמידים ולצוות החינוכי*

מדדי תפוקה

1. העסקת העמיתים

עמיתי ההוראה שנקלטו על פי היקף העסקתם ופריסתם.

2. התמדה

% עמיתי ההוראה אשר המשיכו במערכת במתכונת דומה או מורחבת.



מדדי התארגנות

1. תשתית

העלאת תשתית טכנולוגיות שתאפשר מיון וקליטה של עמיתי ההוראה, כחלק מהליך ההעסקה שלהם במערכת.

2. היערכות במחוזות

מינוי רפרנטים בכל מחוז ואיוש כלל התפקידים בוועדות המחוזיות לליווי ותכלול הקליטה.



*בהתאם לדיונים עם מובילי התוכנית במשרד הוחלט שלא להציב בשנת תשפ"ו מדדי תוצאה הנוגעים להישגי התלמידים.

תפוקות: מה קרה?

8
יסודי



27
חט"ב



35
בתי ספר**

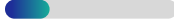


31
עמיתי הוראה*
נקלטו בשנת תשפ"ו



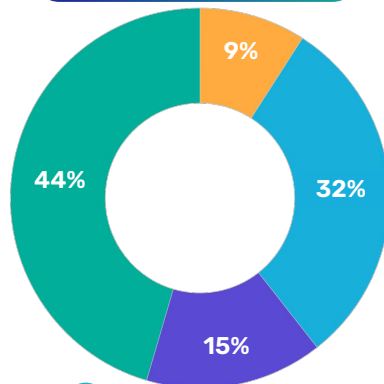
דרגת שכר

5 (16%)
חמישה עמיתים נקלטו
בדרגת שכר ב'


8 (26%)
שמונה עמיתים נקלטו
בדרגת שכר ג'


דרגה ג' - דרגת השכר המרבית במתח דרגות א'-ג'

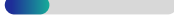
מקצוע ההוראה



מדעים  מתמטיקה 
 מחשבים וטכנולוגיה  אנגלית 
 מדעים, כולל פיזיקה, ביולוגיה וחקלאות.
 מספר עמיתים נקלטו להוראה בכמה מקצועות במקביל

היקף העסקה

15 נקלטו
בהיקף מירבי
(60% משרה / שלושה ימים
בשבוע לכל הפחות)  48%

8 נקלטו
בהיקף מזערי
(20% משרה / יום בודד
בשבוע)  26%

* מתוכם, הממצאים מתייחסים ל-22 עמיתי ההוראה אשר נקלטו ב-24 בתי ספר עד ה-1 בפברואר 2026.

** שלושה עמיתים הועסקו ביותר מבית ספר אחד.

מדדי התארגנות



”

אין יום שאנחנו לא בתוך זה לדבר עם מנהלים או מועמדים... המפגשים הארציים מתקיימים פעם בשבוע, ועדות מחוזיות מתקיימות פעם בשבוע, אם יש צורך אז פעמיים”
(רפרנט במחוז)

”

גם יו”ר הועדה שהיא מפקחת המחוז וגם מנהלת המחוז יושבות בכל ישיבה. מנהלת המחוז מנהלת את הישיבה”
(ממונה כ”א במחוז)

כלל המחוזות איישו את בעלי התפקידים הרלוונטיים בוועדות ובצוות הרפרנטיים המחוזיים.

ניכרת **מחויבות גבוהה בקרב המחוזות** הבאה לידי ביטוי באמצעות מינוי בעלי תפקידים בכירים לאיתור, מיון וגיוס עמיתי ההוראה. זאת לצד הערכות מצב שוטפות שביצע מנכ”ל משרד החינוך.

מה עובד?



”בנות שרואות בעיניהן מומחים לעולם הטכנולוגי, זה מתחיל מלמטה מבית הספר, זו הזדמנות לחשיפה והתנסות” (מנהל)



הון אנושי כמנוף לפיתוח

שילוב עמיתי ההוראה טומן בחובו פוטנציאל לקידום בתי הספר באמצעות שילוב **ידע ומיומנויות** מגוונים וייחודיים **וניסיון** מעורר השראה לתלמידים.

מענה למחסור במורים

עמיתי ההוראה **מסייעים בהתמודדות עם מחסור במורים**. אולם, שילובם נתפס כמבורך בעיקר כאשר **אינו נסמך על משאבי המוסד** (תקציב, שעות הוראה).

הזדמנות להתנסות בהוראה

התכנית מאפשרת לאנשי מקצוע מנוסים ובעלי רצון לתרום, לבחון את העשייה החינוכית אל מול ציפיותיהם, **ללא הסבה מקצועית או התחייבות ארוכה**.

”זה משהו שמאוד נדרש. ואמרתי שזה מבורך ובפרט שמממנים לי. שמחתי שסוף סוף המשרד קצת גמיש, קשוב לצרכי השטח ומציע פתרון לבעיה שהוא רואה” (מנהל)



”יש לו חלום גנוז להיות מורה, ראינו ניצוץ, ראינו שהוא רוצה להיכנס לבית ספר ולהשתלב” (מנהל)
”אחת הסיבות שנכנסתי זה לראות מה באמת קורה בבית הספר, לראות אם זה מתאים לי” (עמית הוראה)



מה עובד?



מודלי הפעלה גמישים

מודלים מגוונים מאפשרים ביטוי
לחוזקות העמיתים ומענה הנחוץ
בבתי הספר, אולם מרביתם אינם
משולבים בהובלת כיתות שלמות.

שילוב ויצירת שייכות

עמיתי ההוראה **נטמעו והשתלבו**
באופן מיטיבי. בבתי הספר מעידים
שגם התלמידים רואים בעמיתים
כחלק מצוות ההוראה.

"...בניתי תוכניות לימודים בעצמי,
המנהלת אישרה... ועכשיו התלמידים
כבר כותבים אפליקציה" (עמית הוראה)
"אני עובד רק עם קבוצות מחוננים, זו
תכנית אקסטרה, מעבר לתוכנית
הלימודים" (עמית הוראה)

"אנחנו רואים בו לגמרי מורה, אמרתי לו
אתה חלק מהצוות" (מנהל)
"אני חלק מהצוות הבית ספרי, אף אחד
לא יודע שאני עמית הוראה ולא מורה
וכך מתייחסים אלי" (עמית הוראה)

נקודות לשיפור



"...מציעים לי [שילוב עמיתים] באמצע השנה, בדרך זו היכולת להיעזר בה בצורה מיטבית אינה גבוהה" (מנהל)
"היא הגיעה באמצע שנה, היכן אשב אותה? פיצלתי בעבודה כיתות" (מנהל)

”

"אולי היה על זה מייל ממשרד החינוך, אף אחד לא שם על זה דגש..." (מנהל)
"...נכנסתי לאינטרנט וראיתי את הפרסום. פניתי לבית הספר ... סיפרתי לה על התוכנית ומשם התקדמנו" (עמית הוראה)

”

"מהשכר אני פחות מרוצה, הוא לא באמת מתגמל, זה בשביל הגיוון, לא הכל זה שכר" (עמית הוראה)
"...המשרה קצרת טווח... קשה לגייס אנשים כשהם מחפשים משרה... לפחות 20 נפלו ככה" (רפרנט במחוז)

”

מועד שילוב העמיתים

גיוס העמיתים בשלהי תשפ"ו
הקשה על שילובם המיטבי ולמיצוי כישוריהם ביחס לצרכים הפדגוגיים בבית הספר.

תקשור התכנית

חשיפה ותיווך התכנית באופן מוגבל ולא אחיד, לצד פרסום בשלב מאוחר, הובילו לצמצום במודעות המנהלים ובהיקף המועמדים.

חוסר שביעות רצון מהשכר

קיים תסכול מנושאי **השכר**, וממבנה ההעסקה עד כדי נשירת מועמדים. השכר אינו מהווה גורם מוטיבציוני מרכזי בעבור מרבית העמיתים.

נקודות לשיפור



"זה הרבה יותר זמן מאשר לקלוט מורה
חדש, תהליך בירוקרטי מורכב" (מנהל)
"...מישהו מדהים, אבל הוא לא עומד
בתנאים כי יש לו רק תואר ראשון...היה
[מדען] ראשי... וחבל כי אני לא מצליחה
להכניס אותו" (רפרנט במחוז).



"...היה תיאום של מה אני מלמד
ברזולוציה מאוד גבוהה [אבל] לא היתה
הכשרה מעבר לזה..." (עמית הוראה)
"אני יכולה לתמוך בו בפדגוגיה, בניהול
כיתה אך לא בהיבטי התוכן... לזה נדרש
סיוע מהמשרד" (מנהל)



פערי קליטה תהליכיים

מורכבות הליך המיון ותנאי הסף
נתפסים כמעמסה ובירוקרטיה,
התורמים לנשירת מועמדים או
לפסילתם בשלבים מוקדמים.

פערי קליטה פדגוגיים

קיים צורך ניכר בהבניה סדורה
וברורה לתהליכי ליווי פדגוגים
פנים וחוץ בית ספריים והטמעת
העמיתים בתפקידם בבתי הספר.

כיצד ביצענו את המחקר?



ראיונות בבתי הספר

47



ראיונות עם מטה
המשרד וכלל המחוזות

26

במוקד המחקר עמדו כלל בתי הספר בהם
נקלטו עמיתי הוראה עד ה-1 בפברואר 2026.

התקיימו ראיונות עם 19 מנהלים,
9 רכזים בית ספריים, 19 עמיתי הוראה

ראיונות מטה

מובילי התכנית באגף בכיר כ"א בהוראה ובמינהל
הפדגוגי

ראיונות בכלל המחוזות

יו"ר ועדות מחוזיות ורפרנטים מחוזיים לנושאי
עמיתי ההוראה, ממוני כח-אדם בהוראה מחוזיים

הערכת תוכנית גיוס עמיתי הוראה

ראיונות מטה ומחוזות¹

דיווח ביניים | ממציא הערכה איכותנית לשנת תשפ"ו
30 באפריל 2026, י"ב באייר תשפ"ו.
מוביל המחקר: ד"ר דביר מערי
צוות המחקר: ד"ר יסמן ברזילי שחם, יעקב ורצבורג, אלינור דורי.

תמונת מצב המבוססת על 26 ראיונות עומק אשר נערכו עם מובילי התוכנית במטה (אגף בכיר כ"א בהוראה והמנהל הפדגוגי) וכלל בעלי התפקידים הרלוונטיים בשמונת המחוזות (יו"ר ועדות מחוזיות ורפרנטים מחוזיים לנושאי עמיתי ההוראה, ממנוי כ"א בהוראה מחוזיים) במהלך פברואר-מרץ 2026, בסמוך למועד הפעלת התוכנית בתשפ"ו.

[1] לטען בדיווח המסמך למחקר

מגדל השר, קומה 34, איזל שרון 4, גבעתיים 5320004
טלפון: 073-3937777 | rama@education.gov.il
rama.education.gov.il

↓ להרחבה



הערכה איכותנית | תשפ"ו | ראיונות מטה ומחוזות

הערכת תוכנית גיוס עמיתי הוראה

ראיונות בבתי הספר²

דיווח ביניים | ממציא הערכה איכותנית לשנת תשפ"ו
28 מאי 2026, י"ב בסיוון תשפ"ו
מוביל המחקר: ד"ר דביר מערי
צוות המחקר: ד"ר יסמן ברזילי שחם, יעקב ורצבורג, אלינור דורי

תמונת מצב המבוססת על 47 ראיונות עומק אשר נערכו ב-20 בתי ספר (19 מנהלים, 9 רכזים בית ספריים, 19 עמיתי הוראה), במהלך החודשים מרץ-מאי 2026.

[1] לטען בדיווח המסמך למחקר

מגדל השר, קומה 34, איזל שרון 4, גבעתיים 5320004
טלפון: 073-3937777 | rama@education.gov.il
rama.education.gov.il

↓ להרחבה



הערכה איכותנית | תשפ"ו | ראיונות בבתי ספר

מעריכים!

