

12 במאי 2021
א' בסיון תשפ"א

זרקור על הצוות המסייע בגני הילדים

ממצאים נבחרים ממחקר טאליס בגני הילדים 2018

מסמך #3: תנאי העסקה, גורמי עקה, סיבות לעזיבת המקצוע, ושביעות רצון



התשתית והיסודות של החינוך מונחים כבר בגיל הרך. בגני הילדים לבני 3 עד 5 (גילאי טרום-חובה וחובה) שבאחריות משרד החינוך, הגננות וחברות הצוות המסייע הן ליבת הצוות המקצועי-חינוכי. הצוות המסייע בגן כולל רובו ככולו סייעות, ולעיתים גם בנות שירות לאומי ומתנדבים. הסייעות הוגדרו בעבר "עוזרות לגננת", היות שעיקר תפקידן היה לשמש כוח עזר לעבודה פיזית בלבד. כיום, לנוכח השינוי בתחומי אחריותן, הכוללים גם תפקידים פדגוגיים, הן שותפות מלאות לפעילויות בגן ומוגדרות "סייעות לגננת". ברם נמצא כי אין בידי משרד החינוך והמרכז לשלטון מקומי נתונים מהימנים, מקיפים וסדורים על אודותיהן.¹ אי לכך חשוב מאוד לעמוד על היבטים שונים הנוגעים לסייעות ולצוות המסייע בכללותו.

הרשות הארצית למדידה והערכה בחינוך מציגה בזה ריכוז של ממצאים חשובים ומגוונים הנוגעים לצוות המסייע בגני הילדים, וזאת באמצעות סדרה של מסמכים קצרים. במסמך זה, השלישי בסדרה, מוצגים היבטים מרכזיים שעניינם תנאי העסקה, גורמי עקה וסיבות לעזיבת המקצוע, שביעות רצון, ואפיקי פעולה שחברות הצוות מייחסות להם חשיבות רבה. הנתונים המוצגים שאובים מן המחקר הבין-לאומי להערכת מסגרות החינוך לגיל הרך,² שנערך בשנת 2018.

ממצאי המחקר מאפשרים מבט משווה ברמה הבין-לאומית: חברות הצוות המסייע והגננות בישראל מוצגות לצד עמיתותיהן בארבע מדינות אחרות שהשתתפו במחקר ואשר קיימת בהן הבחנה מוגדרת ומבדלת בין הגננות לבין הצוות המסייע בגן. בתרשימים שלהלן המדינות מסודרות בסדר עולה (משמאל לימין) על פי המדד המוצג (או הקטגוריה הנמוכה בו, אם המדד מחולק לקטגוריות שונות כגון סוג חוזה העסקה או היקף המשרה) בקרב הצוות המסייע. לשם הנוחות, ישראל מוקפת במסגרת ומסומנת גם באמצעות דגל המדינה. זאת ועוד, ממצאי המחקר מאפשרים מבט משווה גם ברמה הלאומית על הדמיון והשוני בין הצוות המסייע לבין הגננות בישראל. בתרשימים יוצגו נתונים על אודות חברות הצוות המסייע בהשוואה לנתוני הגננות בישראל, וההיגדים יובאו בסדר יורד על פי השיעורים בקרב הצוות המסייע. הלוחות המלווים את התרשימים מאורגנים באופן דומה.

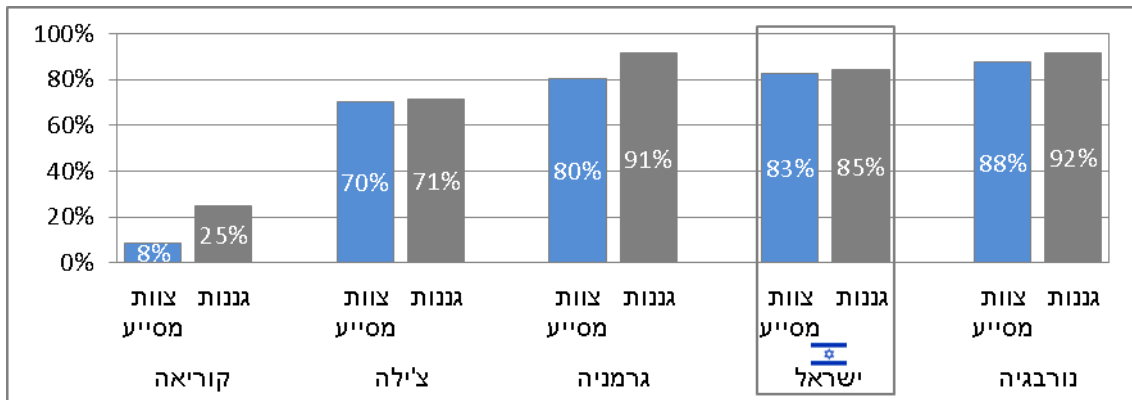
¹ ראדה חסייסי, "מעמדן ותנאי העסקתן של סייעות בגני ילדים", הכנסת, מרכז המחקר והמידע, 2014.
² להרחבה ראו דף [מחקר טאליס בגני ילדים 2018](#) באתר הרשות הארצית למדידה ולהערכה בחינוך.

תנאי ההעסקה

סטטוס ההעסקה

בישראל, 83% מחברות הצוות המסייע מועסקות במשרה קבועה (בעלות חוזה עבודה המקנה קביעות). שיעור זה דומה לשיעורן בגרמניה ובנורבגיה (80% עד כ-90%), ואילו בצ'ילה שיעורן נמוך במעט (70%) ובקוריאה הוא נמוך במידה ניכרת (רק 8%). בישראל, בדומה לצ'ילה ולנורבגיה, שיעור חברות הצוות המסייע המועסקות במשרה קבועה דומה לשיעור הגננות, ולעומת זאת בגרמניה ובקוריאה השיעור בקרב הצוות המסייע נמוך יותר בהשוואה לגננות.

תרשים 1: שיעור חברות הצוות המסייע והגננות המועסקות במשרה קבועה – מבט בין-לאומי



במבט רחב יותר על ההתפלגות לפי סטטוס העסקה, בין שמדובר במשרה קבועה ובין שמדובר במשרה זמנית לתקופה של עד שנה או יותר, התפלגות חברות הצוות המסייע דומה לזו של גננות, ולא נמצאו הבדלים ניכרים בין מגזרי השפה למעט שיעור נמוך במעט של חברות צוות מסייע המועסקות במשרה קבועה בגנים דוברי ערבית (78%) – הן בהשוואה לחברות הצוות המסייע בגנים דוברי ערבית (84%) והן בהשוואה לגננות בגנים דוברי ערבית (85%).

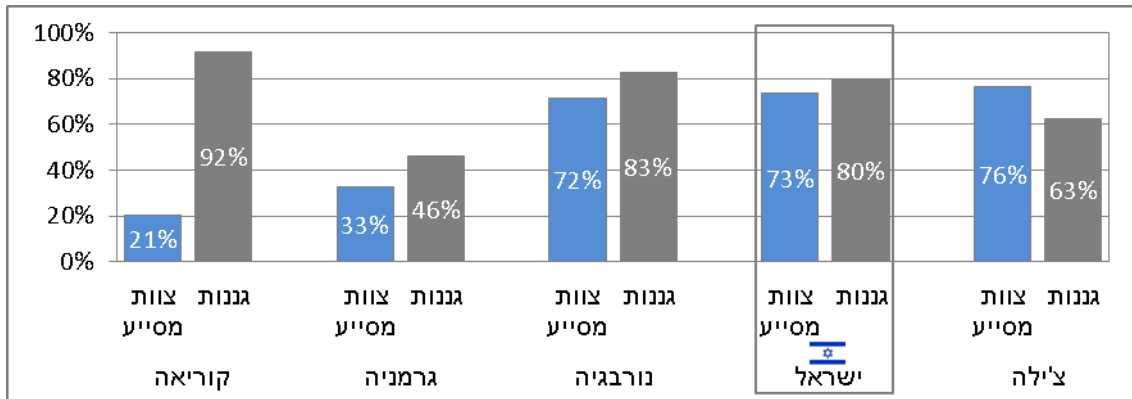
לוח 1: סטטוס ההעסקה של הצוות המסייע ושל הגננות בישראל – לפי מגזר שפה

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

היקף משרה

בישראל, כשלושה רבעים (73%) מחברות הצוות המסייע מועסקות במשרה מלאה, וזאת בדומה לשיעורן בנורבגיה ובצ'ילה (כ-70%-75%) ולעומת רק שליש (33%) מחברות הצוות המסייע בגרמניה וכחמישית (21%) מהן בקוריאה. שיעור חברות הצוות המסייע בישראל המועסקות במשרה מלאה נמוך במעט מהשיעור המקביל בקרב הגננות. מגמה דומה נרשמה בשאר המדינות, אף כי הפער בהן גדול יותר – וניכר במיוחד בקוריאה (פער של כ-70%), ורק בצ'ילה התמונה הפוכה.

תרשים 2: שיעור חברות הצוות המסייע והגננות המועסקות במשרה מלאה – מבט בין-לאומי



במבט פנים-ישראלי – בגנים דוברי עברית, בהשוואה לגנים דוברי ערבית, גבוה יותר שיעורן של חברות הצוות המסייע המועסקות במשרה מלאה (76% לעומת 63%, בהתאמה), ונמוך יותר שיעורן של חברות הצוות המסייע המועסקות במשרה חלקית בהיקף של יותר מ-70% (14% לעומת 24%, בהתאמה). בניגוד לכך, התפלגות הגננות לפי היקף משרה דומה בשני מגזרי השפה. מכאן שבשראל הפער בין חברות הצוות המסייע לבין הגננות נמצא רק בגנים דוברי ערבית.

לוח 2: היקף המשרה של הצוות המסייע ושל הגננות בישראל – לפי מגזר שפה

גננות		צוות מסייע		היקף המשרה
דוברי ערבית	דוברי עברית	דוברי ערבית	דוברי עברית	
79%	80%	63%	76%	משרה מלאה
6%	10%	24%	14%	משרה חלקית (71%-90%)
15%	10%	12%	10%	משרה חלקית (>70%)

ממכלול הממצאים עולה כי:

- ☞ הביטחון התעסוקתי של חברות הצוות המסייע בישראל איננו נופל מזה של עמיתותיהן במדינות אחרות שהשתתפו במחקר, הן מבחינת סטטוס ההעסקה והן מבחינת היקף המשרה, ולעיתים אף עולה עליו.
- ☞ בגנים דוברי ערבית בישראל הביטחון התעסוקתי של חברות הצוות המסייע נמוך במעט מזה של הגננות, ואילו בגנים דוברי עברית הוא דומה בשתי הקבוצות.



נקודה למחשבה:

כאמור, הביטחון התעסוקתי של חברות הצוות המסייע בישראל טוב יחסית, בראייה בין-לאומית. עם זאת, שיפור הביטחון התעסוקתי בקרב חברות צוות הגן בכלל והצוות המסייע בפרט עשוי לתרום לגיוס כוח אדם איכותי ולשימורו. זאת ועוד, נמצא קשר חיובי בין היקף המשרה (אך לא סטטוס העסקה) לבין תדירות השימוש בפרקטיקות פדגוגיות אדפטיביות ובפרקטיקות לתמיכה התנהגותית. על כן מסתמן כי הגברת הביטחון התעסוקתי של חברות הצוות המסייע, ובעיקר בגנים דוברי ערבית, הוא אפיק פעולה מתבקש ואף מומלץ.

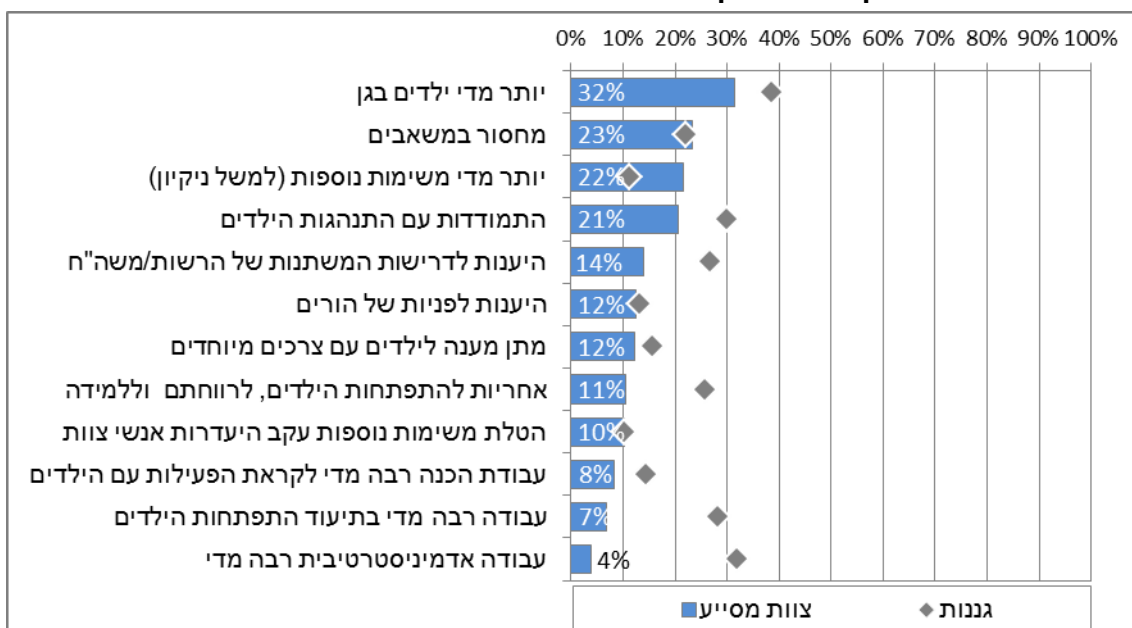


תנאי עבודה וסיבות לעזיבת המקצוע

גורמי עקה ולחץ

בישראל, כשליש מחברות הצוות המסייע (32%) ציינו כי ריבוי הילדים בגן הוא במידה רבה מאוד מקור של לחץ בעבודתן, וכמעט רבע מהן ציינו מחסור במשאבים (23%), עודף משימות (22%) וכן התמודדות עם התנהגות הילדים (21%). מדרג גורמי הלחץ בקרב חברות הצוות המסייע שונה מזה שבקרב הגננות, כנראה בשל הבדלים בתחומי אחריות ועיסוק. בנוגע למרבית גורמי הלחץ שיעורי הדיווח בקרב חברות הצוות המסייע נמוכים מהשיעורים המקבילים בקרב הגננות או דומים להם, למעט התמודדות עם יותר מדי משימות נוספות (22% לעומת 11%, בהתאמה).

תרשים 3: גורמי הלחץ בעבודה בקרב חברות הצוות המסייע והגננות בישראל



מדרג גורמי הלחץ בקרב חברות הצוות המסייע דומה יחסית בשני מגזרי השפה. בעבור מרבית גורמי הלחץ, שיעורי הדיווח בגנים דוברי ערבית דומים לאלו שבגנים דוברי עברית או גבוהים מהם, והפער ניכר בעיקר בנוגע לגורמים אלו: (1) עבודה רבה מדי בתיעוד התפתחות הילדים; (2) אחריות להתפתחות הילדים, לרווחתם ולמידה; (3) עבודת הכנה רבה מדי לקראת הפעילות עם הילדים; (4) התמודדות עם ריבוי משימות נוספות – ככולם השיעורים גבוהים ב-5% או יותר בגנים דוברי ערבית. לעומת זאת, ריבוי ילדים בגן מהווה גורם לחץ שכיח יותר בגנים דוברי עברית (פער של 5%).

במבט בין-לאומי, ריבוי ילדים ומחסור במשאבים נמנים עם שלושת גורמי הלחץ המובילים בקרב חברות הצוות המסייע בכל המדינות שהשתתפו במחקר. לעומת זאת, ריבוי משימות נוספות נחשב גורם מוביל רק בישראל (אף כי בגרמניה ובנורבגיה הוא נחשב גורם שכיח יחסית).

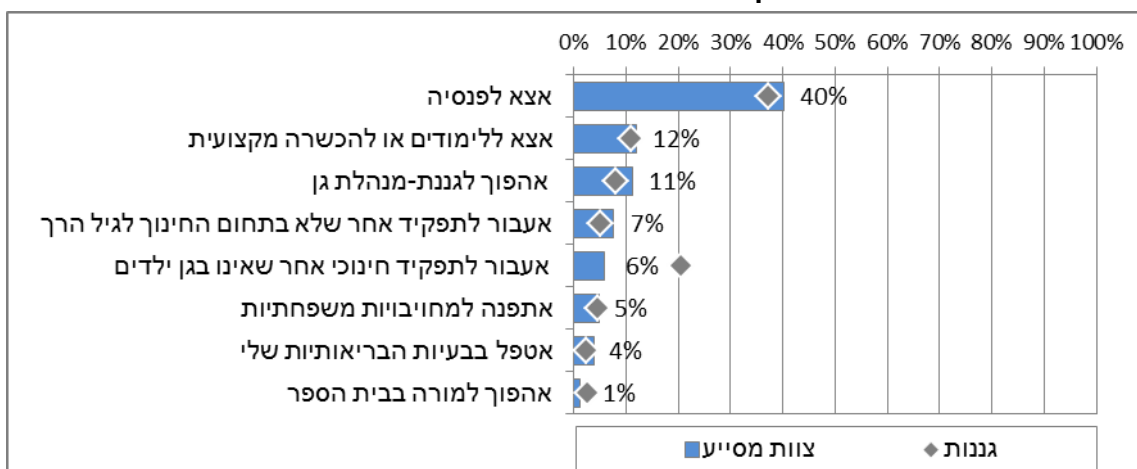
לוח 3: שלושת גורמי הלחץ המובילים בקרב חברות הצוות המסייע – מבט בין-לאומי

קוריאנה	ישראל	נורבגיה	גרמניה	צ'ילה	
2	1	1	3	3	יותר מדי ילדים בגן
1	2	2	2	2	מחסור במשאבים
		3	1		היענות לדרישות המשתנות של הרשות או של משה"ח
				1	מתן מענה לילדים עם צרכים מיוחדים
	3				יותר מדי משימות נוספות
3					עבודה רבה מדי בתיעוד התפתחות הילדים

סיבות לעזיבת המקצוע

בישראל, שתיים מכל חמש (40%) חברות צוות מסייע ציינו כי סביר שיעזבו את המקצוע בגין יציאה לגמלאות. שיעור דומה (38%) ציינו אחת מתוך מכלול הסיבות המקצועיות כגון מעברי תפקיד, ובכלל זה – אחת מתוך שמונה (12%) חברות צוות מסייע ציינה יציאה ללימודים או להכשרה מקצועית, ואחת מתשע (11%) ציינה מעבר לתפקיד של גננת-מנהלת גן – סיבות המשקפות שאיפה להרחבת ידע וקידום מקצועי. ככלל, מדרג הסיבות האפשריות לעזיבת התפקיד בגן בקרב חברות הצוות המסייע דומה לזה שבקרב הגננות. אולם הבדל בולט ביניהן נוגע למעבר לתפקיד חינוכי אחר שאינו בגני ילדים – גורם שכיח מאוד בקרב הגננות (20%) אך לא בקרב חברות הצוות המסייע (6%).

תרשים 4: סיבות לעזיבת התפקיד של חברות הצוות המסייע ושל הגננות בישראל



במבט פנים-ישראלי ניכרים הבדלים בין מגזרי השפה גם בקרב חברות הצוות המסייע וגם בקרב הגננות. בקרב חברות הצוות המסייע, אמנם יציאה לגמלאות היא הגורם השכיח בשני מגזרי השפה, אך שיעורי הדיווח גבוהים יותר בגנים דוברי עברית (פער של 17%). לעומת זאת, בגנים דוברי ערבית שיעורים גבוהים יותר של חברות צוות מסייע ציינו כגורם אפשרי לעזיבה את הרצון להפוך לגננת-מנהלת גן (פער של 6%), ובעיקר טיפול בבעיות בריאות (פער של 9%). להבדיל, בקרב גננות, בגנים דוברי ערבית שכיחים יותר גורמי עזיבה בשל רצון להפוך למורה בבית הספר (פער של 7%) וכן בגין סיבה בריאותית (פער של 6%), ואילו מעבר לתפקיד חינוכי אחר שאינו בגני ילדים שכיח יותר בגנים דוברי עברית (פער של 14%).

לוח 4: שיעור חברות הצוות המסייע והגננות בישראל שדיווחו על סיבות אפשריות לעזיבת התפקיד בגן – לפי מגזר שפה

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

במבט בין-לאומי, יציאה לגמלאות היא הגורם הסביר הנפוץ ביותר לעזיבת המקצוע בקרב חברות הצוות המסייע בישראל ובכל שאר המדינות, חוץ מקוריאה. למעט גורם זה, כמעט כל אחת מהסיבות האפשרויות האחרות נמנו עם אחת משלוש הסיבות המובילות לפחות במדינה אחת, מה שמשקף הבדלים בין מדינות. מעניין לציין כי רק בישראל המעבר לתפקיד מנהלת גן נמנה עם אחת משלוש הסיבות המובילות בקרב חברות הצוות המסייע.

לוח 5: שלוש הסיבות המובילות לעזיבת התפקיד בקרב חברות הצוות המסייע – מבט בין-לאומי

קוריה	נורבגיה	ישראל	צ'ילה	גרמניה	
	1	1	1	1	אצא לפנסיה
1			3	3	אטפל בבעיות הבריאותיות שלי
			2	2	אתפנה למחויבויות משפחתיות
2	2				אעבור לתפקיד אחר שלא בתחום החינוך לגיל הרך
	3	2			אצא ללימודים או להכשרה מקצועית
		3			אהפוך לגננת-מנהלת גן
3					אעבור לתפקיד חינוכי אחר שאינו בגן ילדים

מכלול הממצאים עולה כי:

ריבוי ילדים בגן הוא גורם העקה המוביל בקרב חברות הצוות המסייע בישראל. גם מחסור במשאבים, ריבוי משימות נוספות והתמודדות עם התנהגות ילדים הם גורמי עקה נפוצים. יציאה לגמלאות היא הסיבה העיקרית שבגינה חברות צוות מסייע בישראל צפויות לעזוב את תפקידן, בעיקר בגנים דוברי עברית. כשתיים מתוך חמש חברות צוות מסייע ציינו כי הסיבה הסבירה שבגינה יעזבו את התפקיד היא אחת מתוך הסיבות המקצועיות, כגון מעברי תפקיד או יציאה ללימודים, ללא הבדל ניכר בין מגזרי השפה.



נקודה למחשבה:

מקרב המדינות שהשתתפו במחקר, מספר הילדים בגן בישראל ביום נתון הוא הגבוה ביותר (ובפער ניכר) ואילו מספר חברות הצוות בגן הוא הנמוך ביותר. על כן אין זה מפתיע כי ריבוי הילדים והתמודדות עם התנהגות הילדים הם גורמי עקה שכיחים בישראל. הדבר מזמן בחינת אפשרויות לצמצום מספר הילדים בגן, הגדלת צוות הגן, ומתן כלים (באמצעות הכשרות ופעילויות להתפתחות מקצועית) לצוות להתמודדות עם התנהגות הילדים. לראיה, 85% מחברות הצוות המסייע ייחסו חשיבות רבה להקטנת היחס בין מספר הילדים לכל אשת צוות – השיעור הגבוה ביותר מקרב כל המדינות, ובישראל רק שיפור השכר צוין על ידי שיעור גבוה יותר של חברות צוות מסייע – וכן 82% מחברות הצוות המסייע ייחסו חשיבות רבה למתן פיתוח מקצועי (ראו בהמשך).

כמו כן, כמעט מחצית (44%) מחברות הצוות המסייע בגנים דוברי עברית ציינו כי יציאה לגמלאות היא הגורם הסביר לעזיבת התפקיד, לעומת רק כרבע מעמיתותיהן בגנים דוברי ערבית (27%). נראה שהדבר קשור להרכב הצוות המסייע, ובפרט לשיעורן של חברות הצוות המבוגרות, שגילן 50 שנים ויותר, והן מי שבעיקר ציינו פרישה כסיבה אפשרית לעזיבת המקצוע. בגנים דוברי עברית שיעורן גבוה מאוד – מעט פחות ממחצית חברות הצוות המסייע (42%), ואילו בגנים דוברי ערבית שיעורן נמוך – רק שמינית (13%) מחברות הצוות המסייע.



שביעות רצון ושיפור החינוך לגיל הרך

שביעות רצון

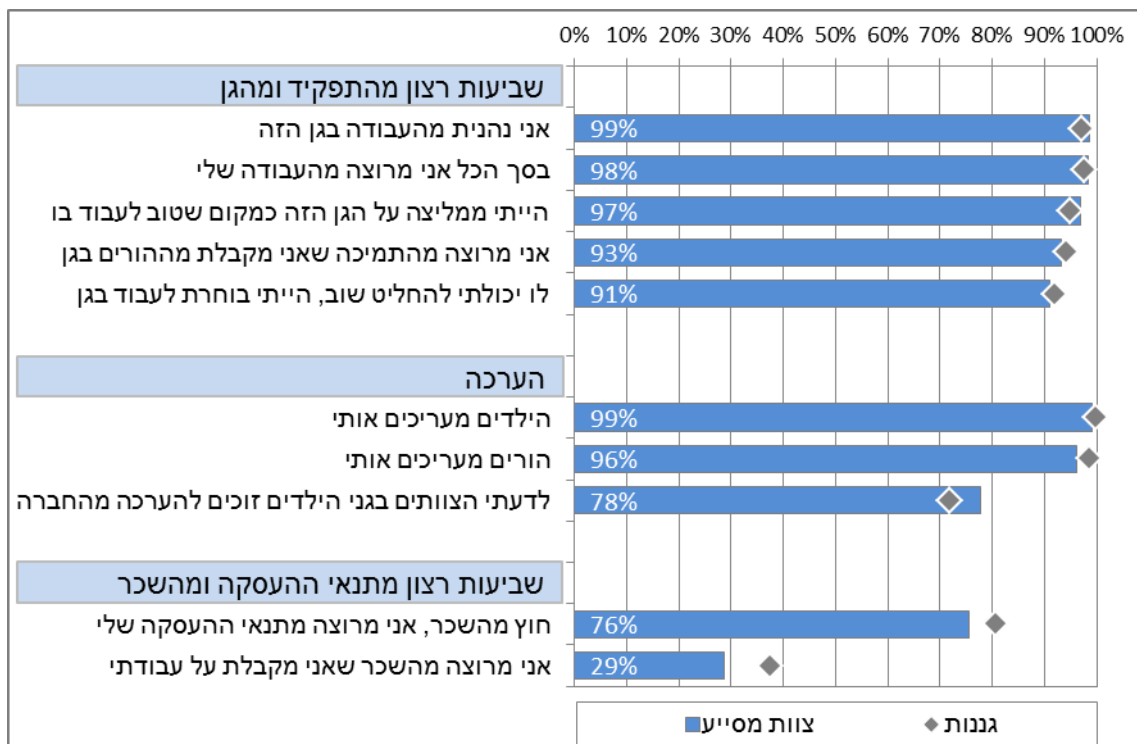
ניכרת שביעות רצון רבה בקרב חברות הצוות המסייע בישראל, אך אין היא אחידה בכל ההיבטים:

שביעות רצון מהתפקיד ומהגן: כ-90% עד 100% מחברות הצוות המסייע הביעו שביעות רצון מהיבטים שונים של התפקיד והגן, והדבר ניכר בכך שכמעט כולן נהנות מהעבודה שלהן (99%), מרוצות מהעבודה בגן (98%), והיו ממליצות עליו כמקום שטוב לעבוד בו (97%). תמונה דומה נרשמה גם בקרב גננות בישראל.

הערכה: כמעט כל חברות הצוות המסייע בישראל סבורות כי הילדים (99%) והוריהם (96%) מעריכים אותן, וזאת בדומה לשיעורן בקרב הגננות (100% ו-99%, בהתאמה). לעומת זאת, רק כשלושה רבעים מחברות הצוות המסייע (78%), ומעט פחות מכך מן הגננות (72%), סבורות כי הן זוכות להערכה מהחברה. ממצאים אלו משקפים פערים בתפיסת ההערכה בין גורמים העומדים עימן בקשר ישיר (ילדים והורים) לבין גורמים כלליים (חברה), ופער זה מתון יותר בקרב הצוות המסייע בהשוואה לגננות. חשוב להדגיש כי תפיסת ההערכה מן החברה בישראל היא הגבוהה ביותר מכל המדינות שהשתתפו במחקר, הן בקרב חברות הצוות המסייע (78%, לעומת 37% עד 57% בשאר המדינות) והן בקרב הגננות (72%, לעומת 30% עד 47% בשאר המדינות).

שביעות רצון מתנאי העסקה ומהשכר: בעוד כשלושה רבעים (76%) מחברות הצוות המסייע שבעות רצון מתנאי העסקתן, רק פחות משליש (29% בלבד!) שבעות רצון מהשכר על עבודתן. שיעורים אלו נמוכים במעט בהשוואה לשיעורים המקבילים בקרב גננות (81% ו-37%, בהתאמה).

תרשים 5: שביעות רצון של חברות הצוות המסייע ושל הגננות בישראל



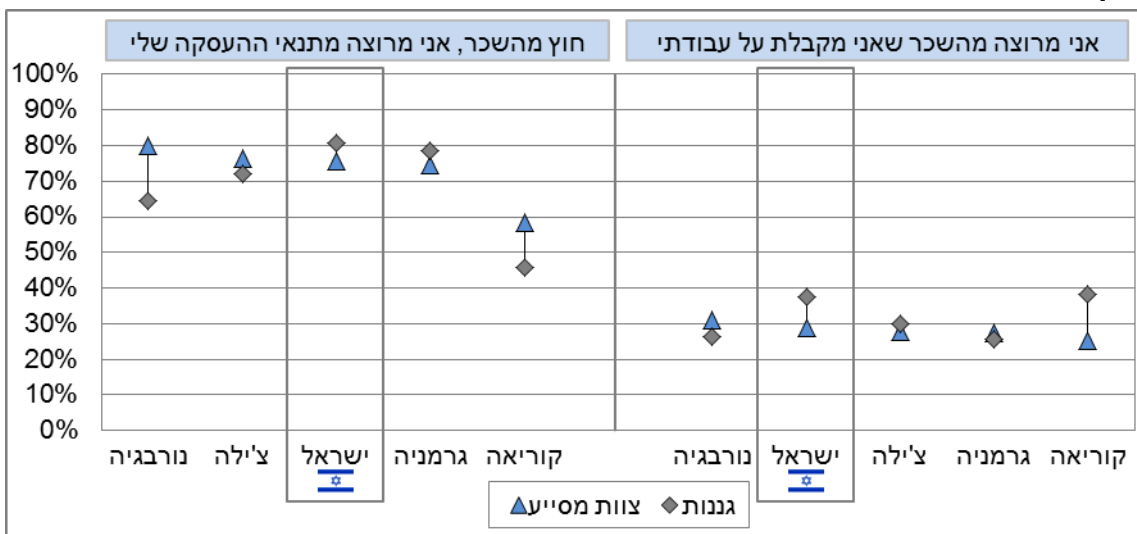
במבט פנים-ישראלי, שביעות הרצון דומה מאוד בשני מגזרי השפה, למעט כמה היבטים שבהם חברות הצוות המסייע בגנים דוברי ערבית הביעו שביעות רצון רבה יותר מעמיתותיהן בגנים דוברי עברית: תפוסת ההערכה מהחברה (פעור של 20%) וכן שביעות הרצון מתנאי ההעסקה (פעור של 12%) ומהשכר (פעור של 31%). בניגוד לכך נמצא כי שיעור גבוה במעט של חברות צוות מסייע בגנים דוברי עברית, לעומת עמיתותיהן בגנים דוברי ערבית, היו בוחרות לעבוד בגני ילדים לו יכלו להחליט על כך שוב (פעור של 8%). שביעות רצון רבה יותר נרשמה גם בקרב גננות דוברי ערבית בנוגע להערכה מן החברה (פעור של 25%) ולשביעות רצון מתנאי ההעסקה (10%) ומהשכר (24%).

לוח 6: שביעות רצון של חברות הצוות המסייע והגננות בישראל: היבטים שבהם נרשמו פערים של ממש – לפי מגזר שפה

גננות		צוות מסייע		
דוברי ערבית	דוברי עברית	דוברי ערבית	דוברי עברית	
שביעות רצון מהתפקיד ומהגן				
91%	92%	85%	93%	לו יכולתי להחליט שוב, הייתי בוחרת לעבוד בגן הערכה
92%	67%	93%	73%	לדעתי הצוותים בגני הילדים זוכים להערכה מהחברה
שביעות רצון מתנאי העסקה ושכר				
89%	79%	85%	73%	חוץ מהשכר, אני מרוצה מתנאי ההעסקה שלי
56%	32%	53%	22%	אני מרוצה מהשכר שאני מקבלת על עבודתי

במדינות השונות שהשתתפו במחקר נרשמו שיעורים דומים למדי של חברות צוות מסייע שהביעו שביעות רצון מתנאי העסקתן (75% עד 80%) ומשכרן (כ-30%), למעט קוריאה שבה השיעורים נמוכים יותר (58%-ו-25%, בהתאמה). מעניין לציין כי בנורבגיה ובקוריאה שביעות הרצון מתנאי ההעסקה גבוהה יותר בקרב חברות הצוות המסייע מבקרב הגננות (ב-15% וב-12%, בהתאמה), ואילו בישראל התמונה הפוכה, אף כי הפער קטן יחסית (6% בלבד). כמו כן, בישראל ובעיקר בקוריאה שביעות הרצון מהשכר נמוכה יותר בקרב חברות הצוות המסייע מבקרב הגננות (ב-8% וב-13%, בהתאמה).

תרשים 6: שביעות רצון של חברות הצוות המסייע ושל הגננות מתנאי העסקתן ומשכרן – מבט בין-לאומי

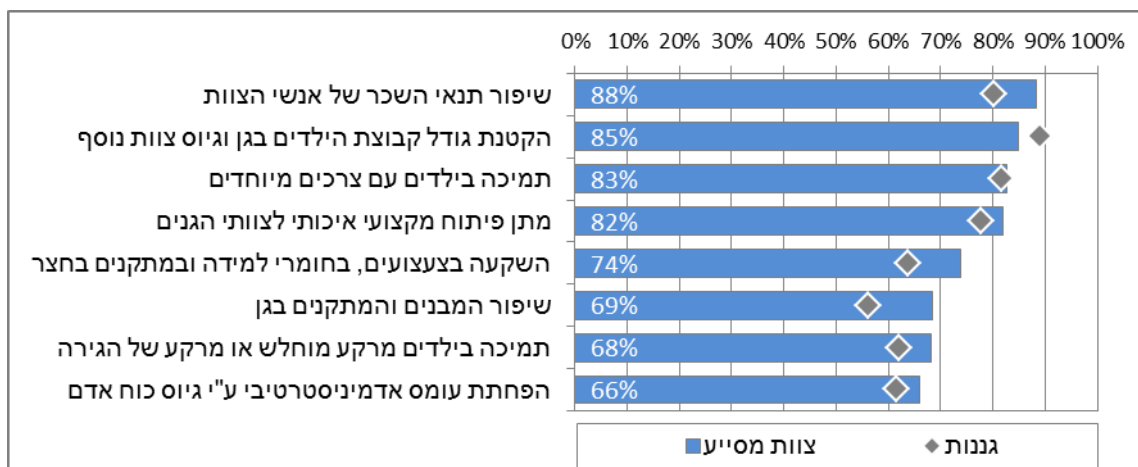


הערה: המדינות מוצגות בסדר יורד על פי שיעור חברות הצוות המסייע שהביעו שביעות רצון.

אפיקי פעולה שחברות הצוות מייחסות להם חשיבות

חברות הצוות ציינו את החשיבות שהן מייחסות למגוון פעילויות בגן מבחינת ההשקעה הכספית בהן, לו היה תקציב החינוך לגיל הרך גדול ב-5%. יותר מ-80% מחברות הצוות המסייע מייחסות חשיבות רבה להשקעה בשיפור תנאי שכרן (88%), בהקטנת גודל קבוצת הילדים ובתגבור צוות הגן (85%)³, בתמיכה בילדים עם צרכים מיוחדים (83%) ובפיתוח מקצועי איכותי (82%). שיעור חברות הצוות המסייע המייחסות חשיבות רבה להשקעה בפעולה נתונה דומה לשיעור המקביל בקרב הגננות או גבוה ממנו, ובעיקר נרשמו פערים בעניין ייחוס חשיבות לשיפור מבנים ומתקנים (פער של 13%), השקעה בצעצועים, בחומרי למידה ובמתקנים בחצר (פער 10%) ושיפור תנאי השכר (פער של 8%).

תרשים 7: שיעור חברות הצוות המסייע והגננות בישראל המייחסות חשיבות רבה להשקעה בפעולות הבאות:



במבט פנים-ישראלי, בגנים דוברי עברית, לעומת גנים דוברי ערבית, נרשמו שיעורים גבוהים יותר של חברות צוות מסייע המייחסות חשיבות להשקעה בתמיכה בילדים מרקע מוחלש (פער של 23%), להפחתת עומס אדמיניסטרטיבי (פער של 19%), לשיפור תנאי שכר (פער של 16%) ולהקטנת הגודל של קבוצת הילדים ותגבור צוות הגן (פער של 14%). לעומת זאת, בגנים דוברי ערבית נרשמו שיעורים גבוהים יותר של חברות צוות מסייע המייחסות חשיבות להשקעה בתשתיות – בעיקר שיפור מבנים ומתקנים (פער 10%) ובמידה פחותה גם השקעה בצעצועים, בחומרי למידה ובמתקנים בחצר (פער 6%). מגמות דומות נרשמו גם בין גננות בשני מגזרי השפה, אף כי הפערים שונים בגודלם.

לוח 7: שיעור חברות הצוות המסייע והגננות בישראל המייחסות חשיבות רבה להשקעה בפעולות הבאות – לפי מגזר שפה:

פעולה	צוות מסייע		גננות	
	דוברי עברית	דוברי ערבית	דוברי עברית	דוברי ערבית
שיפור תנאי השכר של אנשי הצוות	92%	76%	84%	65%
הקטנת גודל קבוצת הילדים בגן וגיוס צוות נוסף	88%	74%	92%	76%
תמיכה בילדים עם צרכים מיוחדים	83%	81%	82%	79%
מתן פיתוח מקצועי איכותי לצוותי הגנים	83%	77%	80%	68%
השקעה בצעצועים, בחומרי למידה ובמתקנים בחצר	73%	79%	58%	87%
שיפור המבנים והמתקנים בגן	66%	76%	52%	72%
תמיכה בילדים מרקע מוחלש או מרקע של הגירה	73%	50%	66%	47%
הפחתת עומס אדמיניסטרטיבי ע"י גיוס כוח אדם	70%	51%	63%	54%

³ 75% תומכות בהקטנת גודל קבוצת הילדים וכ-60% תומכות בהגדלת הצוות – ובסה"כ 85% מהצוות המסייע.

מעניין לציין כי בכל הנוגע לייחוס חשיבות להשקעה בתשתיות – שיפור מבנים ומתקנים וכן השקעה בצעצועים, חומרי למידה ומתקנים בחצר, בגנים דוברי עברית שיעורים גבוהים יותר של חברות צוות מסייע, בהשוואה לגננות, מייחסות לכך חשיבות (פערים של כ-15%), ואילו בגנים דוברי ערבית השיעורים דומים יחסית (מבנים ומתקנים) ואף גבוהים מעט בקרב גננות (צעצועים, חומרי למידה ומתקנים בחצר, פער של 8%).

במבט בין-לאומי, שלושת אפיקי הפעולה המובילים בישראל וכן מתן פיתוח מקצועי איכותי לצוותי הגנים הם למעשה אפיקי הפעולה שבנוגע אליהם שוררת הסכמה רחבה - כל אחד מהם נמנה עם אפיקי הפעולה המובילים ב-3 עד 4 מהמדינות שהשתתפו במחקר. הדבר מעיד על החשיבות המיוחסת לאפיקי פעולה במרבית המדינות, גם אם המדרגים הפנימיים במדינות השונות נבדלים אלו מאלו. רק בקוריאה צוין גורם מוביל אחר, והוא הפחתת העומס האדמיניסטרטיבי. אפיקי הפעולה המובילים לתפיסת חברות הצוות המסייע בישראל דומים לאלו שבגרמניה, וישראל חולקת שני אפיקי פעולה מובילים משותפים עם צ'ילה ונורבגיה.

לוח 8: אפיקי הפעולה המובילים בקרב חברות הצוות המסייע – מבט בין-לאומי

נורבגיה	גרמניה	ישראל	צ'ילה	קוריאה	
	2	1	3	2	שיפור תנאי השכר של אנשי הצוות
1	1	2			הקטנת גודל קבוצת הילדים בגן ע"י גיוס צוות נוסף
2	3	3	1		תמיכה בילדים עם צרכים מיוחדים
3			2	3	מתן פיתוח מקצועי איכותי לצוותי הגנים
				1	הפחתת עומס אדמיניסטרטיבי ע"י גיוס כוח אדם

ממכלול הממצאים עולה כי:

חברות הצוות המסייע בישראל מגלות שביעות רצון גבוהה מאוד, בעיקר מהתפקיד ומהגן וכן מההערכה שהן זוכות לה מההורים והילדים.

ההערכה שהן זוכות לה מהחברה, לתפיסתן, נמוכה יותר מההערכה מצד הילדים וההורים (רק בגנים דוברי עברית), אף כי גבוהה במידה ניכרת מזו בשאר המדינות.

שביעות רצון מתנאי ההעסקה ובעיקר מהשכר נמוכה יותר (והדבר בולט במיוחד בגנים דוברי עברית). תופעה זו איננה ייחודית לישראל והיא נרשמה גם בשאר המדינות שהשתתפו במחקר.

בישראל חברות הצוות המסייע מייחסות חשיבות רבה להשקעה בשיפור תנאי השכר ובהקטנת גודל קבוצת הילדים בגן (בעיקר בגנים דוברי עברית), וכן בתמיכה בילדים עם צרכים מיוחדים ובפיתוח מקצועי איכותי לצוותי הגנים (בשני מגזרי השפה).



נקודה למחשבה:

בגנים דוברי ערבית, תפיסת ההערכה מן החברה גבוהה מאוד הן בקרב הצוות המסייע והן בקרב הגננות, ואילו בגנים דוברי עברית תפיסת ההערכה נמוכה יותר, בעיקר בקרב הגננות. אפשר לייחס פער זה בין מגזרי השפה לא רק להבדלי תרבות, אלא גם לכך שהתפיסה של חברות צוות הגן בנוגע להערכה שהן זוכות לה מן החברה מעוצבת, לפחות בחלקה, מכוח השתכרותן, קרי כוח הקנייה של שכרן. ואכן, הן בקרב חברות הצוות המסייע והן בקרב הגננות ניכר כי ייחוס החשיבות לשיפור תנאי השכר גבוה יותר בגנים דוברי עברית בהשוואה לגנים דוברי ערבית. יודגש, כאמור, כי תפיסת ההערכה איננה נשענת על תנאי השכר בלבד, וכי בשני מגזרי השפה ייחוס החשיבות לשיפור השכר משקלו רב והוא ניכר יותר בקרב חברות הצוות המסייע, בהשוואה לגננות.



על מחקר טאליס בגני ילדים 2018

המחקר הבין-לאומי להערכת מסגרות החינוך לגיל הרך, המוכר גם בשם "טאליס בגני ילדים" (Starting Strong Teaching and Learning International Survey), הוא למעשה המחקר הבין-לאומי הראשון שמתמקד בהון האנושי בשלב החינוך הקדם-יסודי. המחקר נערך בפעם הראשונה בשנת 2018 ב-9 מדינות המשתייכות לארגון לשיתוף פעולה ולפיתוח כלכלי, ה-OECD, ועסק בחינוך לגילאי 3 עד 5 שנים.⁴ בחמש מתוך מדינות אלו, ובהן ישראל, קיימת הבחנה מוגדרת ומבדלת בין הגנות לבין הצוות המסייע בגן. על כן מדינות אלו מוצגות במסמך זה לצד ישראל, בפילוח לפי גנות וצוות מסייע.

בישראל השתתפו במחקר כלל אנשי הצוות – כ-2,000 במספר – בכ-420 גנים, המהווים מדגם ארצי מייצג. עם הגנות נמנות מנהלות גן וכן גנות משלימות. הצוות המסייע כולל בעיקר סייעות וסייעות משלימות (שהן 96% מהצוות המסייע בישראל), וכן מתנדבים ובנות שירות לאומי. במחקר נכללו גם צוות שילוב (גנות שילוב וסייעות שילוב) וכן סטודנטיות בעבודה מעשית, אך אין הן במוקד מסמך זה.

הסקר 'נותן קול' לצוותים החינוכיים בגני הילדים ומזמין אותם לספק מידע ותובנות שבכוחם להשפיע על קביעת המדיניות. המחקר מאפשר ללמוד על מאפייני ההון האנושי המועסק בגני הילדים ועל הסביבה החינוכית בגני הילדים, חוקר את הגורמים שיכולים לתמוך באיכות התהליכים המתנהלים בגני הילדים ולקדמה, וכן מספק השוואה בין מאפייני גני הילדים והצוות בתוך מדינות ובין מדינות, כדי לזהות אסטרטגיות שונות שננקטות במערכות חינוך המיועדות לגיל הרך. עם ההיבטים שבהם עוסק המחקר אפשר למנות את פרופיל הצוות החינוכי בגן, הכולל מידע דמוגרפי – גיל, מגדר, ותק ותנאי העסקה; השכלה, הכשרה והתפתחות מקצועית; הפרקטיקות ויחסי הגומלין בגן וכן האמונות המקצועיות של צוות הגן; חסמים ליצירת סביבת גן איכותית וסדרי העדיפויות לקידום חינוך איכותי בגן; מקורות לחץ, תנאי העבודה ורווחת צוות הגן; והגורמים המשפיעים על ההתמקצעות שלהם ועל שביעות רצונם. כך, המחקר מספק למעשה קשר בין הממצאים ובין המדיניות, ההנחיות, הסטנדרטים וגורמים מבניים אחרים במדינות השונות שהשתתפו בו.

⁴ בארבע מהמדינות, ובהן ישראל, הועברו גם סקרים הנוגעים לגילאי 0 עד 2 (כלומר למי שגילם פחות מ-3 שנים), הנתונים בישראל לאחריותו של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.