

שכר המורים בישראל – המצוי והרצוי

המצוי

1. הצלחתה הכלכלית של ישראל בעשורים הבאים תלויה במידה רבה בקיומו של מלאי כוח אדם המאופיין במיומנויות וכישורים ברמה גבוהה. ואולם, רמת ההישגים של תלמידי ישראל בבחינות הבינלאומיות המרכזיות שנערכו בעשור האחרון עודנה נמוכה למדי בהשוואה להישגי מקביליהם במדינות מפותחות אחרות. על אף שיפור מסוים שחל בהישגיהם של תלמידי ישראל במהלך התקופה שבה משתתפת ישראל במבחן PISA הבינלאומי (ובעיקר בין 2009 ל-2012), ישראל עדיין ממוקמת, נכון לסבב האחרון של הבחינה שנערך בשנת 2015, מתחת למוצע המדינות המשתתפות במבחן, ובפרט, הרבה מתחת לציוני המדינות המובילות מבחינה כלכלית וטכנולוגית. בנוסף למיקום הבינוני-נמוך של תלמידי ישראל בהשוואה למקביליהם, ישראל אינה יוצאת דופן מבחינת שיעור התלמידים המצטיינים בתחומי המדעים והמתמטיקה, והיא בהחלט בולטת לרעה מבחינת שיעור התלמידים המתקשים. בנוסף לכך, הישגי המתקשים מקרב התלמידים הישראליים נמוכים בהשוואה למוצע הציונים של קבוצות התלמידים המקבילות במדינות האחרות שהשתתפו במבחן; והישגי המצטיינים (רק) נעים סביב הממוצע של מצטייני המדינות המפותחות (במיוחד בתחום המדעים). תמונה דומה עולה מתוצאות סקר מיומנויות בוגרים, PIAAC, שפורסמו בשנת 2016: הבינוניות בהישגים בחינוך מיתרגמת לרמה נמוכה של כישורים ומיומנויות בשוק העבודה.

2. על פני זמן הישגי התלמידים תלויים בראש ובראשונה באיכות ההוראה, וזו בתורה תלויה באיכות המורים, כלומר איכות הנכנסים למקצוע ההוראה או המידה שבה המורים הקיימים מסוגלים להשתפר. קשר זה שב ומאושש בספרות המחקרית. על איכות המורים ניתן ללמוד מתוך הישגי התלמידים, או, באופן ישיר יותר, לפי הישגיהם הלימודיים והקוגניטיביים של המורים. רמת המיומנות של המורים לפי סקר מיומנות בוגרים (PIAAC) של ה-OECD, נמוכה בהשוואה למקביליהם במדינות מפותחות אחרות. מבחינת הציונים בבחינה הפסיכומטרית חל שיפור מסוים בשנים האחרונות בחלק מהחתיכים (למשל בעלי תואר בוגר בהוראה מהמכללות), אך הם עדיין נמוכים משמעותית בהשוואה לרוב הסטודנטים ברוב גדול של מקצועות הלימוד.

3. לאורך השנים נעשו ניסיונות רבים להעלות את איכות ההוראה ואיכות המורים, ורובם לא הביאו לשינויי עומק. בין שאר הכלים שנוסו ניתן להזכיר את האקדמיזציה של המורים; שינויים ועדכוניים שחלו במתכונת גמול ההשתלמות; הסתמכות רבה יותר על הסבת אקדמאים ותכניות מצטיינים; ובנוסף לזה ניסיונות שכשלו ברובם להכניס למבנה השכר מרכיב של תגמול מבוסס מדידה.

4. מאז ההסכמים שנחתמו ב-2008 ו-2011 גדל פער השכר בין מורים צעירים למורים ותיקים (ברוב החתכים), והוא, לפי הנתונים האחרונים הזמינים, בין הגבוהים במדינות המפותחות. עובדה זו אינה עולה בקנה אחד עם הממצא הקיים בספרות המחקרית לפיו התשואה לניסיון בקרב מורים קרובה בממוצע לאפס לאחר השנה השנייה לעבודה במקצוע.

הרצוי

יש הצדקה להעלאת רמת השכר של המורים בתחילת דרכם על-מנת לחזק את האטרקטיביות של המקצוע בעיני מועמדים טובים. ואולם, העלאה שכזו תהיה בעלת ערך אך ורק אם בנוסף אליה תאמץ מערכת החינוך שינויים נוספים.

לפיכך, בכל הסכם שכר שייחתם מול המורים בחודשים או בשנים הקרובות חייבים:

1. לצמצם את עוצמת הקביעות. יש להגדיל את הגמישות התעסוקתית, לרבות היכולת לפטר, באמצעות הרחבת הסמכות והאחריות לכך ברמה המקומית (בעיקר: הנהלת בית-הספר).
2. לאמץ מודל שכר דיפרנציאלי (כלומר להעניק תוספות שכר על פי קריטריונים של הצטיינות ולא של צבירת וותק ועלייה בגיל), שייקבע במשא ומתן ומעוגן בחוזים אישיים ברמה המקומית.
3. לבצר את עיקר התוספת למורים בתחילת דרכם, כדי להגדיל את האטרקטיביות של המקצוע בעיני מועמדים מוכשרים ורלוונטיים.
4. להכניס אל ליבת המנגנון של קביעת השכר מרכיבים של מדידה והערכה שיאפשרו תוספות שכר, תוך שימוש בטכניקות של מחקר וניסוי מחזית הידע הקיים בתחום (הקצאה אקראית וכדומה).
5. להמשיך ולהעמיק את השינויים שכבר הוכנסו לגמול ההשתלמות בשנים האחרונות (הגבלת תזמון הצבירה של נקודות גמול), כך שתוגדל האפקטיביות המוכחת של מערך זה. בשלב ראשון יש להעמיק את המחקר בתחום ההשתלמויות על-מנת לזהות טכניקות ואפיקי-פעולה מועילים ובלתי-מועילים – ברוח דברי מבקר המדינה בנושא.
6. להגדיל את מידת האוטונומיה של בתי הספר, ובפרט: להרחיב את סמכויותיהם ואת משאבי התכנון והניהול של מנהלי בית הספר; ולאפשר מגוון רחב יותר של שיטות עבודה, ואופני תגמול ברמת בית הספר.