

# להיות או לא להיות (מורה)? הדימוי של מקצוע ההוראה כעיסוק מושך

רחל ארנון ■ פנינה פרנקל ■ עדנה רובין

מורים טובים הם הגורם הראשון במעלה לקיומה של מערכת חינוך טובה שבה התלמידים לומדים באווירה נעימה ונינוחה, רוכשים ערכי צדק ומוסר ומשיגים הישגים גבוהים. לפיכך, הצורך במורים טובים היה ונשאר יעד חשוב ביותר בכל חברה מתקדמת. לאחרונה התברר כי רמת ההישגים של התלמידים הישראלים במבחנים בין-לאומיים בקריאה, במתמטיקה ובמדעים עלתה במקצת (פיז"ה, 2010), אבל עדיין נשארה נמוכה מהממוצע. קשה לקבל מצב זה של "פחות, אבל עוד כואב", במיוחד בתרבות שבה לאורך כל הדורות, לימודים היוו ערך עליון. נוכח זאת עולה השאלה: איך מעודדים מועמדים מתאימים לעסוק בהוראה? מחקרנו נועד לתת תשובה לשאלה זו.

נקודת המוצא לכל תכנית רצינית להפניית כוח אדם מתאים להוראה ולשיפור איכות ההוראה היא בדיקה מעמיקה של המצב, שתהיה מבוססת על עובדות ולא רק על התרשמות כוללת. אנו סבורים שבדיקה זו רלוונטית במיוחד בקרב אוכלוסיית הצעירים בארץ - אלה העומדים עדיין בפני קבלת החלטה על עתידם המקצועי, ואחרים שכבר החליטו על כיוון לימודי-תעסוקתי. היא רלוונטית בייחוד בקרב אלה שהתנסו במקצוע אחר והעדיפו לשנות כיוון ולהכשיר עצמם להוראה. בבדיקת התפיסות של צעירים אלה לגבי הבחירה המקצועית שלהם ניתן לזהות ממדים קריטיים שיש "לטפל" בהם, אם רוצים ליצור שינוי בתדמית המורה ולהגביר את כוח המשיכה של המקצוע. תהליכים אלו, שהם בבחינת מעגל המחזק את עצמו, יביאו בסופו של דבר להשגת היעד המבוקש: העלאת רמת ההוראה בישראל.

מטרת מחקר זה היא אם כך לזהות את גורמי המשיכה והדחייה בבחירת קריירה מקהל המתאים להוראה: (א) צעירים הפונים ללימודים אקדמיים; (ב) סטודנטים הלומדים במסגרת הסבת אקדמאים להוראה. על בסיס ממצאים אלו ניתן יהיה להציע מהלכים שיעודדו צעירים מתאימים לבחור במקצוע ההוראה. במאמר נציג את הספרות המחקרית העיקרית שבה מעוגן המחקר ואת תהליך פיתוח הכלים שאנו משתמשים בהם במחקר. הממצאים המלאים יפורסמו עם השלמת המחקר.

## מניעים לבחירה במקצוע ההוראה

מרבית המחקרים שחקרו את המניעים לבחירה בהוראה (אופלטקה, 2007; עליאן, זידן ותורן, 2007; Glenda & Kate, 2008) עושים הבחנה בין מניעים חיצוניים (אקסטרניזיים) למניעים פנימיים (אינטרניזיים). המניעים הפנימיים קשורים למאפיינים מהותיים של ההוראה, והם נמצאו כגורמי ההניעה (מוטיבציה) הבולטים והמשמעותיים ביותר לבחירה בה. המניעים החיצוניים קשורים למטרות תועלתניות שמחוץ להוראה עצמה, כגון תגמולים חומריים, שכר, תנאי עבודה ורווחת המורה מצד אחד, ותגמולים חברתיים, כגון הכרת החברה במעמד המקצועי של המורה ובאוטונומיה הקשורה לחופש הפעולה המקצועי שלו, מצד אחר. לגורמים אלה חשיבות עליונה ביצירת שינוי במגמות של פנייה להוראה, כפי שהצביעו ועדות מומחים שהוקמו בארה"ב (Carnegie, 1986; Holmes Group, 1990) למטרת שיפור של רמת ההוראה ומעמד המורה.

קבוצה נוספת של מניעים לבחירה בהוראה קשורה להזדהות עם "אחרים" (Virta, 2000). "אחרים" הם דמויות חינוכיות של מורים משמעותיים, המהוות דוגמה ומופת, בצד מורים שנטבעו בזיכרון כדמויות הרסניות ועוררו רצון לעסוק בהוראה "כדי לא להיות דומים להם". הבחנה נוספת (Lortie, 1975) היא בין גורמים שמקלים את הבחירה בהוראה (facilitators), כשזו כבר מסתמנת, לעומת גורמים המושכים מלכתחילה אנשים לעסוק במקצוע זה (attractors).

ניסן (ניסן, 2006; Nisan, 1992) מציע כגורם משיכה למקצוע ההוראה את "תפיסת הראוי", המתבססת על ההכרה שהתנהגות מסוג מסוים היא טובה וראוי לנקוט אותה, גם אם אינה כרוכה בתגמול חיצוני או פנימי או אם אינה תולדה של תביעה מוסרית. "תפיסת הראוי" מציגה בפני האדם תביעה פנימית או לפחות המלצה לנקוט התנהגות מסוימת משום שראוי ולא משום שכדאי. תפיסת זו הופיעה גם במחקר של קצין ושקדי (2011), שבו אותרו ארבעה גורמים הפועלים זה לצד זה ומעוררים הניעה להצטרפות ללימודי הוראה. הגורמים שנמצאו במחקר הם: (א) השפעה של דמויות מופת של מורים, עיסוק קודם בחינוך והשפעת רקע ולימודים קודמים בתחום הדעת; (ב) תפיסת ההוראה כעיסוק ערכי וראוי כבסיס להתחייבות; (ג) תגמולים חיצוניים נלווים כדוגמת מלגות, שכר ויוקרה; (ד) ההכרה בהוראה בכלל ובעולם הדעת, שבו מתמחים בפרט כעיסוק המאפשר מימוש עצמי. גם במחקר שערכו בקר ולבנברג (2003) חוזר ומופיע הגורם הרביעי הקשור לתחום התוכן של ההוראה. במחקר שנערך בקרב סטודנטים להוראת מתמטיקה נמצא שאהבת מקצוע המתמטיקה, העניין בו והאתגר בהוראתו הם השיקולים המכריעים ביותר בבחירתו. מתוך הספרות הענפה העוסקת בגורמי הניעה לפנייה להוראה נציג בפרוט שני מקורות עיקריים שהיוו נקודת מוצא בתכנון ובעריכה של מחקר זה: המחקר הראשון, שנערך באנגליה (Coulthard & Kyriacou, 2002), עסק בשאלה אם ההוראה מספקת

לסטודנטים את אשר הם מצפים מקריירה. המחקר השני, שנערך בישראל (ארנון, גרינספלד, זייגר, פרנקל ורובין, 2005), בדק את דמות המורה ואת מקצוע ההוראה בעיני צעירים בישראל, עם דגש על זיהוי גורמי משיכה ודחייה.

המחקר של קולטהרד וקיריאקו (Coulthard & Kyriacou, 2002), שנערך בהקשר של משבר שהתחולל באנגליה בגיוס כוח אדם להוראה, מתמקד בגישות של סטודנטים באוניברסיטה כלפי הוראה כקריירה. יש לציין כי באנגליה, שם ההכשרה להוראה נעשית במסגרת תואר שני, הסטודנטים לתואר ראשון הם מאגר הכוחות הפוטנציאלי הגדול להפניה להוראה. המחקר נועד לגלות לא רק מה מושך את אותם סטודנטים להוראה אלא גם מדוע הם אינם פונים למקצוע הזה. מאפיין נוסף של המחקר האנגלי הוא ההשוואה בין מה שאנשים מבקשים מקריירה באופן כללי לבין מה שהם חושבים שההוראה יכולה לתת להם.

ממצאי מחקר זה מראים ששני שלישים מהסטודנטים שהשתתפו במחקר (n=298) שקלו להיות מורים אבל לבסוף החליטו כנגד בחירה זו. הגורמים שדורגו כחשובים ביותר בבחירת קריירה בקרב סטודנטים אלו היו: מקצוע מהנה, עמיתים שקל להסתדר עמם, סביבת עבודה נעימה, משרה בטוחה, קריירה המבטיחה אתגרים אינטלקטואליים ואפשרויות קידום. הגורמים ה"הוריים" נמצאו כפחות חשובים בבחירת קריירה: עיסוק המאפשר תנאים נוחים להורות; עיסוק המשלב דאגה (caring) לאחרים; ועיסוק המאפשר עבודה עם ילדים. נמצא כי ההוראה לא מילאה את הציפיות באשר לגורמים החשובים ביותר בעיני הסטודנטים (ראו לעיל). ההוראה גם לא מילאה את הציפיות הכלכליות שיש לסטודנטים הבוחרים מקצוע: משכורת טובה לאורך זמן, אפשרויות קידום, אפשרויות נסיעה לחו"ל ועוד. למעשה, מבין עשרת הגורמים החשובים ביותר בבחירה של קריירה, ההוראה מילאה רק צורך אחד: עיסוק המעניק תחושת אחריות. כמו כן הנחקרים זיהו בהוראה מקצוע המערב דאגה, עזרה וחמלה, אולם הם לא סיווגו את ההיבטים האלו כחשובים במיוחד. הם התייחסו באופן חיובי לאפשרויות הטמונות במקצוע, הקשורות לשיתוף הידע עם אחרים ולפוטנציאל הקיים במקצוע להתפתחות עצמית. הגורמים שהרתיעו אותם יותר מכול בכניסה למקצוע היו: המטלות הבירוקרטיות הכרוכות בתפקיד, הפיקוח במהלך ההוראה ובעיות המשמעת וההתנהגות של התלמידים.

השוואה חשובה שנערכה במחקר זה (Coulthard & Kyriacou, 2002), ותעמוד לבדיקה גם במחקר הנוכחי, היא בין המצהירים על עצמם כמעוניינים במקצוע ההוראה לבין הדוחים את הפנייה אליו. חשוב הוא גם הממצא על אודות העדר הבדל בין שתי קבוצות אלה בתפיסת המקצוע. שתי הקבוצות תופסות את מקצוע ההוראה כלא אטרקטיבי בהיבטים אקסטרניזיים (משכורת, קידום, סביבת עבודה, משאבים), עם זאת מציע איכויות אינטרינזיות של לקיחת אחריות, מנהיגות, השפעה, דאגה לילדים ותרומה

לחברה. ההבדל שנמצא בין המעוניינים בהוראה לבין הדוחים אותה הוא המשקל שהם אישית מייחסים לשיקולים הללו בבחירת קריירה. המעוניינים במקצוע מחשיבים את השיקולים האינטרנטיים, והדוחים את המקצוע - את השיקולים האקסטרנטיים. המחקר השני שאנו מתבססות עליו (ארנון, גרינספלד, זייגר, פרנקל, רובין, 2005) בחן בעזרת מגוון שיטות בעלות אופי כמותי ואיכותני, כיצד נתפסת דמות המורה וכיצד נתפס מקצוע ההוראה בעיני צעירים ישראלים ממגזרים תרבותיים שונים. ניתוח נתוני המחקר נערך באמצעות מודל דו-ממדי (המוצג בלוח 1) של תפיסת דמות המורה ומקצוע ההוראה בשלושה היבטים (פיזי-חיצוני, קוגניטיבי-ארגוני ואישיותי-ערכי) ובשלושה תחומים (המורה עם עצמו, המורה עם תלמידיו והמורה במערכת החינוך ובציבור).

לוח 1: סכמה דו-ממדית לארגון ולסיכום תיאורים של מורים אופייניים ושל מקצוע ההוראה

תחום	היבט	פיזי-חיצוני	קוגניטיבי-ארגוני	אישיותי-ערכי
המורה עם עצמו	הופעה	שליטה בידע למידה עצמית	גילויי מוטיבציה תכונות אישיות	
המורה עם תלמידיו		הוראת הידע ניהול כיתה ומשמעת	יחסים בין-אישיים	
המורה במערכת החינוך ובציבור	תנאי עבודה ומעמד חברתי	אוטונומיה	תחושת שליחות והשקפת עולם, אתיקה	

נראה כי שלושה נושאים עיקריים גורמים לדחייה מהמקצוע (ניהול כיתה ומשמעת, גילויי מוטיבציה ותנאי העבודה), והם מתפרסים על שלושת התחומים של המודל. שלושה נושאים עיקריים מושכים צעירים לעסוק במקצוע השייכים לתחום האישיותי-ערכי (יחסים בין-אישיים ותחושת שליחות) ולתחום הקוגניטיבי-ארגוני (הוראת הידע) במודל. דומה כי הנושאים הדוחים מונעים מהצעירים להבחין ביתרונות שבהוראה. ניתן לשער שאם יועלה השכר וישתפר מעמד המורה, העייפות והשחיקה יפחתו, התלמידים ירחשו יותר כבוד למוריהם ויתנהגו באופן המאפשר למידה בלא בעיות משמעת. כך תיווצר המסגרת המתאימה שבה יבלטו יתרונות המקצוע: מקצוע המאפשר העמקת ידע והתפתחות בתחומי דעת; מקצוע המאפשר יצירת קשרים בין-אישיים מפרים שבצדם משוב מידי; מקצוע שלעוסקים בו יש השפעה על חיי ילדים ועל דור העתיד, והוא מקנה להם תחושה של שליחות.

עוד נדגיש בהקשר למחקר דמות המורה (ארנון, גרינספלד, זייגר, פרנקל ורובין, 2005), שהצגנו לעיל, את ההבחנה שנעשתה בין דמות המורה האופייני, כפי שהיא נתפסת בעיני הנבדקים, לבין התפיסה של מקצוע ההוראה. הצורך בהבחנה זו נבע מההנחה שעשויים להיות פערים בין דמות המורה המצטיירת לבין תפיסת מקצוע ההוראה: ייתכן שהמקצוע כולל מרכיבים שהמורים עצמם אינם מממשים או שהם מממשים בדרך שונה מזו הנתפסת, על פי הגדרת התפקיד, בעיני הנבדקים. ממצאי המחקר של ארנון ועמיתיה (2005) מצביעים על פערים אלו:

- א. פער בין תדמית המורים (תדמית נמוכה) לבין תפיסת מקצוע ההוראה (תדמית גבוהה).
- ב. פער בין תדמית המורים בציבור החילוני (תדמית נמוכה) לתדמית המורים בציבור הדתי (תדמית גבוהה).
- ג. פער בין תדמית מורים במקצועות מסוימים (תדמית נמוכה למקצועות הקשורים למדעי הרוח) לתדמית מורים במקצועות אחרים (תדמית גבוהה למקצועות מתמטיקה, מדעים ואנגלית).
- ד. פער בין הרצון לעסוק במקצוע (רצון נמוך) לבין הערכת ההתאמה האישית אליו (רמת התאמה גבוהה).

פערים אלה תומכים בחשיבותו של המחקר הנוכחי, שכן הם מצביעים על כך שגיוס מועמדים מתאימים להוראה הוא יעד בר-השגה. ואמנם, על בסיס ממצאים אלה (ארנון, גרינספלד, זייגר, פרנקל, רובין, 2005) זוהו מוקדי קושי הראויים לשיפור והוצעו כיווני פעולה אפשריים שניתן לנקוט למען צמצום הפערים שהתגלו ולהעלאת כוח המשיכה של המקצוע. בין כיווני הפעולה האפשריים שהציעו ארנון ועמיתיה (2005) הופיעו שמונה המלצות הנוגעות לתדמית המורה והנעות מנושאי החינוך והלימוד שבלבית המקצוע ועד תדמית של ההוראה בציבור והמשיכה אליו. נפרט אותן בקצרה:

1. **החינוך:** החוקרות ממליצות לבחון באיזו מידה בא לידי ביטוי ההיבט של "אישיות חינוכית" בתנאי הקבלה של המכללות להוראה. החוקרות גורסות, כי היבט זה צריך להוות קריטריון בכניסה למקצוע בדומה לקריטריונים קוגניטיביים ולקריטריונים בין-אישיים. כמו כן יש לבחון אם ניתן לטפח היבט זה במהלך ההכשרה ובהשתלמויות מורים.
2. **ההוראה:** החוקרות ממליצות לפעול להעמקת הידע של המורים ולהרחבת "ידע התוכן הפדגוגי שלהם" (Shulman, 1986). בדרך זו ניתן יהיה להבטיח הוראה נבונה ומעמיקה, מתוך פרספקטיבה נכונה, המאפשרת בחירה טובה יותר של נושאים מרכזיים, ולזהות מוקדי עניין ומוקדי קושי של התלמידים.
3. **הפעלת הסמכות המקצועית:** החוקרות ממליצות לפעול ל"העצמת מורים" על ידי מתן כלים להתמודדות עם בעיות משמעת, כולל הגדרות ענישה במקרים של

- אלימות. הן טוענות כי יש לקיים מערכת חוקים ונהלים, שבחלקה תיקבע בשיתוף עם התלמידים וההורים.
4. **סביבת העבודה:** החוקרות ממליצות להקפיד על שני היבטים פונקציונליים חשובים: כיתות ממוזגות ובעלות אקוסטיקה טובה - שיפורים שניתן לבצע לדעתן בעלות נמוכה.
5. **תנאי העבודה:** החוקרות מדגישות כי יש להעלות משמעותית את שכר המורים על פי קריטריונים שקולים והוגנים ולתגמל על פעילויות הכרוכות בהשקעה מיוחדת. יש לחשוב על בניית תכניות הכוללות ערוצי קידום למורים עם שכר דיפרנציאלי בצד.
6. **הזהות וההשתייכות המקצועית:** החוקרות ממליצות לקהילת המורים לעסוק בהתוויית סטנדרטים מקצועיים וקוד אתי ולהוציא משורות הקהילה אנשים שלא יעמדו בהם. החוקרות גורסות כי מורים ירגישו גאים להשתייך לארגון שיש לו תדמית פרופסיונלית מעבר למאבקים על שכר ועל תנאי העסקה.
7. **התדמית הציבורית:** החוקרות ממליצות להבליט את השליחות החינוכית ואת הקשר עם הפרט, הבולט בתפקידי המורה, באמצעות כתבות וסרטים בתקשורת הכתובה והאלקטרונית. כמו כן יש חשיבות להדגיש היבטים אלה בפרסומי המכללות למשיכת מועמדים ראויים להוראה. יש להבליט בציבור ולהדגיש, כי הליכה להוראה יש בה מן האתגר, והיא מעשה חלוצי במלוא מובן המילה.
8. **משיכה למקצוע:** צעירים מוכשרים רוצים להיות מורים - את עיקר המאמצים יש להקדיש לעידוד צעירים בעלי כישורים לפנות למקצוע. יש לתכנן מסרים שיפנו אליהם באופן אישי או קולקטיבי, שיציגו את ההיבטים המושכים בהוראה. אפשר גם להציג את ההוראה מול החלופות התעסוקתיות האחרות ולהראות שבהיבטים רבים היא עולה עליהן. כמובן שגם פניות אלה צריכות להיות מלוות בהצעות למלגות ולמסלולי לימוד מיוחדים.

הקפדה על יישום המלצות המחקר על דמות המורה (ארנון, גרינספלד, זיגר, פרנקל ורובין, 2005) שפורטו להלן עשויה לדעתנו להוביל לחיזוק תחושת השליחות והתקווה של העוסקים במקצוע ההוראה (Bullough, 2011).

שני המחקרים שסקרנו מצביעים על נושאים קריטיים, שהם מוקדי הקושי בפנייה של מועמדים מתאימים להוראה, בצד נושאים המהווים מוקדי משיכה בפנייה למקצוע זה. מטרת המחקר הנוכחי היא לחזור ולבדוק את הממצאים האלה בקרב שתי אוכלוסיות: צעירים המתלבטים בבחירת מסגרת לימוד או תחום מקצועי (בדומה לקהל שנחקר בשני המחקרים האחרונים); וכן כאלה שהחלו את דרכם הלימודית והתעסוקתית במקצוע אחר מן ההוראה והגיעו אליו מאוחר יותר עם תובנות הראויות לבחינה. בדיקה של אוכלוסייה שלישית נוספת של פרחי הוראה עמדה על הפרק כ"קבוצת ביקורת" אבל הוחלט שלא

להכלילה, כי היא כבר נחקרה רבות ולא תתרום מידע נוסף. ממצאים אלה עשויים להוות נקודת מוצא להתוויית דרכים שיש לנקוט בכל הנוגע לתנאי הכניסה למקצוע ולהכנסת שינויים מתאימים הקשורים במאפייני המקצוע, בדרכי בחירת פרחי הוראה, בתכנית ההכשרה להוראה, בדרכי הכניסה למקצוע ובתנאי העבודה בו. שינויים אלה יתרמו ישירות או בעקיפין להעלאת מעמד המורה ואיכות הפונים להוראה ולשיפור רמת ההוראה בישראל.

## מטרות המחקר

המטרה העיקרית של מחקר זה היא לזהות את גורמי המשיכה והדחייה בבחירת קריירה מקהל היעד שעשוי להתאים להוראה: (א) צעירים המתכוונים לפנות ללימודים אקדמיים; (ב) סטודנטים הלומדים באוניברסיטאות ובמכללות נבחרות במסגרת הסבת אקדמאים להוראה. על בסיס ממצאי המחקר ניתן יהיה להציע מהלכים שיעודדו צעירים מתאימים לבחור במקצוע ההוראה.

## שאלות המחקר

- א. מה הם ההיבטים המשמעותיים לצעירים בבחירת קריירה ומקצוע?
- ב. באיזו מידה היבטים אלה מתקיימים גם במקצוע ההוראה?
- ג. אילו שינויים כדאי להכניס על מנת להגביר את שיעור הפנייה להוראה של מועמדים מתאימים?
- ד. מה מאפיין את השייכים לקהל היעד שהם בעלי פוטנציאל לפנות להוראה?
- ה. מה מאפיין את השייכים לקהל היעד שעשו כבר הסבה ופנו להוראה?

## שיטת המחקר

### פיתוח כלי המחקר

נציג בהרחבה את כלי המחקר, כולל תיאור שלבי הפיתוח שלו, שבהם השקענו את עיקר זמננו במהלך השנה הראשונה של המחקר.

כלי המחקר הוא שאלון עמדות על אודות גורמי משיכה ודחייה להוראה שנבנה בשתי גרסאות מקבילות, אחת לקבוצת הבחירה ואחת לקבוצת ההסבה, עם הבדלים קלים בניסוח. פיתוח כלי המחקר היה תהליך מורכב שכלל שלבים אחדים.

**בשלב הראשון** נוסח שאלון גישוש בעל אופי "פתוח", שהועבר למדגם של סטודנטים המשתתפים בתכנית הסבה להוראה בשתי מכללות, והם בעלי תואר ראשון בתחומים שונים ועסקו בעבר במקצועות מגוונים. הם נתבקשו לענות על שלוש שאלות:

1. מה משך אותך להוראה?

2. אילו אפיונים חיוביים את/ה רואה במקצוע ההוראה? אילו אפיונים שליליים את/ה רואה במקצוע ההוראה?
3. האם עסקת בעבר בהדרכה או בהוראה, והאם יש לך קרובים העוסקים בהוראה?

מטרת שאלון גישוש זה, נוסף על התרשמות מהרקע "ההוראתי" של הנבדקים, הייתה לאסוף התבטאויות שבעזרתן ניתן יהיה לנסח שאלות רלוונטיות ואוטנטיות, המתאימות לשמש כהיגדים בשאלון המחקר.

ניתוח התוכן של התגובות לשאלון הגישוש הצביע על שלושה גורמי משיכה ועל שלושה גורמי דחייה שיפורטו להלן בצד התבטאויות המדגימות כל גורם.

### **גורמי משיכה**

**אכפתיות ומעורבות חברתית, אידאולוגיה ושליחות:** "רוצה להיות דמות מחנכת-מעצבת, המשפיעה על חיי התלמידים", "להעביר ערכים וידע מעבר לתכנית הלימודים", "לטפח תלמידים שיהיו אזרחים טובים", "מעוניין להשקיע בהצבת גבולות והכנה לחיים בוגרים".  
**עניין בהוראת תחום הדעת ובפיתוח חשיבה:** "אוהב ללמד", "מקבל סיפוק אישי מהצלחת התלמידים", "בחירה במקצוע שיש בו למידה והתפתחות מתמדת של העוסקים בו".

**תכלית, רווח אישי:** "שעות העבודה הנוחות של ההוראה מאפשרות חיי משפחה".

### **גורמי דחייה**

**חשש מעמידה מול כיתה ומבעיות משמעת:** "חוסר עניין של תלמידים בתחום ואי-רצון שלהם ללמוד", "זלזול מצד התלמידים", "חשש מחוסר יכולת ליצור מערכת יחסים של אמינות ונאמנות עם תלמידים".

**תנאי עבודה מקשים:** "מספר גדול של תלמידים בכיתה וחוסר הומוגניות", "חוסר בציוד בכיתה ובבית הספר", "חשש ממערכת בית-ספרית נוקשה, חוסר אוטונומיה וחוסר אפשרות לביטוי אישי ואינדיבידואליות", "חשש מהכפיפות למנהלת, לרכזת ולקשרי שותפות עם עמיתים", "קושי במציאת עבודה".

**פער בין דרישות התפקיד לבין התגמול וההערכה שמקבלים העוסקים בו:** "שכר נמוך", "עבודה שוחקת", "מקצוע שדורש שעות השקעה רבות בבית", "מקצוע שאינו מוערך באוכלוסייה ולא מתוגמל כספית", "חוסר הבנה ואכפתיות מההורים וקושי בהתמודדות מול הורים".

**בשלב השני** פותח שאלון עמדות בעל שישה חלקים, שהמבנה הכולל שלו תאם את זה של המחקר של קולטהרד וקיריאקו (Coulthard & Kyriacou, 2002), אך נוספו בו פריטים על גורמי משיכה או דחייה שזוהו על פי תוצאות מחקר הגישוש שתואר למעלה



וכן על פי ממצאי המחקר על "דימוי המורה בעיני צעירים בישראל" (ארנון, גרינספלד, זייגר, פרנקל, רובין, 2005). השאלון כולל שישה חלקים אלה:

**חלק א' - פרטים אישיים:** חלק זה הורחב מעבר לפרטי רקע בסיסיים (מין, גיל, מקום מגורים) וכלל גם מידע נוסף (ניסיון בהוראה, הוראה במשפחה, הערכת המצב הלימודי של הנבדק כתלמיד בבית הספר). ההנחה הייתה שככל שנקבל יותר פרטים על מאפייני הנבדק, ניתן יהיה לזהות את הקבוצות המתאימות שקרובות יותר להגיע למקצוע ההוראה.

**חלק ב' - שיקולים המשפיעים עליי בבחירת קריירה:** חלק זה כולל 20 פרטים שהציגו מאפיינים שונים של משיכה או של דחייה בבחירת עיסוק. הנבדקים התבקשו לשפוט את המאפיינים הללו על גבי סולם של חמש רמות. כאן נכללו מאפיינים שנמצאו במחקר האנגלי כבעלי משיכה גבוהה: "מקצוע שיהיה מהנה", "עמיתים שקל להסתדר איתם", "סביבת עבודה נעימה", "משרה בטוחה", "קריירה שמבטיחה אתגרים אינטלקטואליים", "קריירה שמבטיחה אפשרויות קידום". אפיונים אלה הופיעו לצד אפיונים שנמצאו במחקר האנגלי כהכי פחות חשובים בבחירת קריירה, כמו: "עיסוק שמאפשר תנאים נוחים להורות", "עיסוק שמשלב דאגה לזולת" ו"עיסוק שמאפשר עבודה עם ילדים". כמו כן הוספו פרטים הנובעים מהרעיונות ומהממצאים של מחקר דימוי המורה (ארנון, גרינספלד, זייגר, פרנקל, רובין, 2005), שהבליטו את תחושת השליחות, כגון: "מקצוע שבו אוכל לסייע לאחרים", "מקצוע שבאמצעותו אתרום לחברה". כן כלולים בחלק זה פרטים הקשורים להיבט של אינטראקציה עם הפרט שנמצא כבעל משקל: "מקצוע שבו אוכל לעבוד עם ילדים", "מקצוע שמאפשר לחלק ידע עם אחרים". גם נושא המוטיבציה האישית שהתגלה כהיבט מושך בא לידי ביטוי בפריטים כגון: "מקצוע שיהיה מהנה עבורי", "מקצוע שיספק לי אתגר אינטלקטואלי".

**חלק ג' - שיקולים המשפיעים עליי בבחירת מקצוע ההוראה:** בחלק זה מוצגת רשימת היגדים המקבילה לחלוטין לזו של החלק הקודם של השאלון. אבל הנבדקים מתבקשים להתמקד במקצוע ההוראה, כך שניתן להשוות בין מניעי הבחירה במקצוע בכלל לבין מניעי הבחירה במקצוע ההוראה בפרט.

**חלק ד' - מאפיינים המשפיעים על בחירה (או אי-בחירה) במקצוע ההוראה:** חלק זה כולל רשימת סיבות ישירות למשיכה ולדחייה מההוראה. יש להדגיש כי בחלק זה נכללו אפיונים ייחודיים להוראה שלא ניתן היה לכלול בחלק ג'. שכן שם, בשל הצורך בהקבלה עם חלק ב', הוצגו רק אפיונים של הוראה הרלוונטיים גם לעיסוקים אחרים בכלל.

בסך הכול נכללו בחלק ד' 18 פרטים, שעליהם ניתן היה להגיב בסולם של שלוש דרגות השפעה: "משפיע לטובה", "אינו משפיע" ו"משפיע לרעה". הפריטים נגזרו מהיבטים אינטרניזיים ואקסטריניזיים של מקצוע ההוראה שהתגלו במחקר הגישוש המקדים והמהווים גורמי משיכה ("השפעה על חיי הילדים", "מקצוע בעל אפשרויות קידום טובות")

בצד אלו המהווים גורמי דחייה. בחינת היבטים אלו נועדה לבדוק אם בעטיים הצעירים דוחים את המקצוע, ולו היו נושאים אלו באים על תיקונם, האם היה המקצוע הופך לנחשק יותר בקרב האוכלוסייה שנבדקה ("התמודדות עם תלמידים בעייתיים", "למורים אין מספיק כלים לאכיפת משמעת", "כמות בלתי-סבירה של מטלות", "מעורבות והתערבות הורים בכיתה ובבית הספר", "פיקוח יתר על מורים בבית הספר").

**חלק ה' - שינויים אפשריים במקצוע ההוראה והשפעתם על בחירה בהוראה:** מטרתו של חלק זה בשאלון היא לאסוף נתונים על השפעתם של שינויים מיטיבים, רפורמות חינוכיות, פרויקטים חדשים וניסיונות משמעותיים במערך החינוך, העשויים להפוך את מקצוע ההוראה לאטרקטיבי יותר. כאן הכוונה היא לפנות אל הנבדקים שאינם מתכוונים להגיע להוראה, ולקבל מהם ישירות מידע על מאפייני המקצוע הגורמים להם לדחות אותו. לכן חלק זה נפתח בשאלה: האם אתה מעוניין לפנות להוראה? כן. לא. ולאחריה ניתנה ההנחיה הבאה: סמן/י כיצד עשוי כל אחד מהשינויים המוצעים להשפיע על החלטתך לבחור במקצוע, והשיפוט נעשה על סולם של שלוש דרגות השפעה: "ישפיע בהחלט", "אולי ישפיע", "לא ישפיע". יש לציין כי בין הפריטים נכללו כאלו העוסקים ברפורמת "אופק חדש" וברפורמת "עוז לתמורה": "שיפור באיכות המשאבים להוראה", "שכר גבוה יותר למורה מתחיל", "הפחתת מספר התלמידים בכיתות", "שכר למורה המבוסס על הישגים והצלחות של תלמידים" ועוד. התגובות לפריטים בחלק זה של השאלון אמורות להצביע על כיוונים אפשריים לשיפור, שיהפכו את מקצוע ההוראה לאטרקטיבי לקהל מועמדים ברמה גבוהה.

**חלק ו' - שאלה פתוחה, הצעות לעידוד בחירה במקצוע ההוראה:** בחלק זה התבקשו הנבדקים להשיב על השאלה: אם היו ניתנות לך סמכויות, אילו פעולות היית נוקט/ת על מנת לגרום לכך שאנשים מתאימים יעדיפו לבחור במקצוע ההוראה?

## הליך המחקר

לאחר פיתוח הגרסה האחרונה של הכלי הותאם השאלון ל"סריקה אופטית" לשם יעילות איסוף הנתונים ועיבודם. בשלב זה, השאלונים הועברו כבר ליותר ממחצית הנבדקים, ולמרות אורכם הם התקבלו בהיענות רבה. זאת למעט השאלה הפתוחה שזכתה, כצפוי, לפחות תגובות בקרב הנבדקים ב"קבוצת הבחירה". לעומת זאת, ניכר שקבוצת הסטודנטים שעושים הסבה להוראה ראתה בשאלה הפתוחה הזדמנות לומר את שבלבם; וקיבלנו מהם תשובות ארוכות ומפורטות שכללו מגוון עשיר של הצעות שקולות המבוססות על ניסיון אישי ומעידות על מידת האכפתיות שלהם ועל רצונם לתרום למען שיפור מצב ההוראה. השאלונים נמצאים היום בתהליך של הקלדת הנתונים למחשב לפני הניתוח הסטטיסטי של הממצאים. בנייתו זה נבדוק את כל שאלות המחקר שהצגנו ונסכם את הממצאים

לקבלת תמונה כוללת של מערכת המניעים והתנאים המשמעותיים הנשקלים בעת פנייה להכשרה להוראה או להסבה להוראה בקרב מועמדים בעלי רמה גבוהה המתאימים לעסוק במקצוע. על בסיס ממצאים אלה ניתן יהיה לגזור המלצות מעשיות הניתנות ליישום על מנת להשיג את היעד הנכסף - העלאת רמת ההוראה בישראל.

## מקורות

אופלטקה, י' (2007). יסודות מינהל החינוך - מנהיגות וניהול בארגון חינוכי. חיפה: פרדס.

ארנון, ר', גרינספלד, ח', זייגר, ט', פרנקל פ' ורובין, ע' (2005). תאר לי מורה: דמות המורה כפי שהיא מצטיירת בעיני צעירים בישראל. דוח מחקר שהוגש לרשות מחקר הבין-מכללתית, תל-אביב: מכון מופ"ת.

בקר, ח' ולבנברג, א' (2003). בחירת ההתמחות להוראת מתמטיקה בבית הספר היסודי. עיון ומחקר בהכשרת מורים, 9, 89-106.

ניסן, מ' (2006) לרצות את מה שראוי. פנים, 36, 88-95.

עליאן, ס', זידאן, ר' ותורן, ז' (2007). המניעים לבחירה במקצוע ההוראה בקרב פרחי הוראה. דפים, 44, 123-147.

פיז"ה (7.12.2010). מבחני פיזה בישראל, הבינוניות שלטת: פורסם ב"ידיעות אחרונות" [http://www.ynet.co.il/Ext/Comp/ArticleLayout/CdaArticleP\\_rintPreview/1,2506,L-3995585,00.html](http://www.ynet.co.il/Ext/Comp/ArticleLayout/CdaArticleP_rintPreview/1,2506,L-3995585,00.html)

קצין, א' ושקדי, א' (2011). הגורמים המשפיעים על הצטרפות לתכנית להכשרת מצטיינים להוראה-חקר מקרה. דפים, 51, 61-84.

Bullough, R. V. (2011). Hope, happiness, teaching and learning. In: C. Day & J. Chi- Kin Lee (Eds.), *New understanding of teacher's work*. Emotions and educational change (pp. 15-30). Dordrecht: Springer.

Carnegie Task Force on Teaching as a profession (1986). *A nation prepared: Teaching for the 21<sup>st</sup> century*. Washington DC: Carnegie Forum on Education and the Economy.

Coulthard, M. & Kyriacou, C. (2002). Does teaching as a career offer what students are looking for? In: I. Menter, M. Hutchings & A. Ross (Eds.), *The Crisis in teacher supply: Research and strategies for retention* (pp. 29-57). Trentham Books.

- Glenda, A. & Kate, O. (2008). Change of career secondary teachers: Motivations, expectations and intentions. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36(4), 359-376.
- Holmes Group (1990). *Tomorrow's teachers*. East Lansing, Michigan: The Holmes Group Inc.
- Lortie, D. C. (1975). *Schoolteacher: A sociological study*. Chicago: University of Chicago Press.
- Nisan, M. (1992). Beyond intrinsic motivation: Cultivating a sense of the Desirable. In: F. K. Oser, A. Dick & J. L. Patry (Eds.), *Effective and responsible teaching* (pp. 126-138). San Francisco: Jossey-Bass publishers.
- Shulman, L. S. (1986). Those who understand: Knowledge growth in teaching. *Educational Researcher*, 15(2), 4-14.
- Virta, A. (2000). Becoming a history teacher: Observations on the beliefs and growth of student teachers. Paper presented at the European Conference on Educational Research, Edinburgh, 20-23 September .