

נושאים שיש לדון עליהם במסגרת פתיחת הסכמי אופק חדש.

- א. תשתיות** – הסכם אופק חדש כלל התחייבות לתשתיות: חדרי עבודה, מחשבים, מדפסות, מזגנים פינות מנוחה אוכל, שתייה וכדו'. בפועל לפי דיווחי מורות מהשטח עדיין התשתיות לקויות ותנאי העבודה אינם מפחיתים עבודה מהבית אלא להפך, המורה נדרשת לשהות בביה"ס ללא תנאים וללא אפשרות למלא את המטלות הנדרשות, כאשר בפועל היא מבצעת אותן לאחר שעות העבודה – ולאחר החתמת השעון – בביתה ועל חשבונה (כולל אחזקת מחשב, מדפסת, דיו וזמן פרטי יקר ערך הנגזל ממשפחתה).
- ב. עומס** - מחקרי ראמ"ה העוקבים אחר הטמעת 'אופק חדש' מעידים על עומס רב על מורות. עומס משמעותו שחיקת מורים ושחיקה רבה מזיקה למערכת החינוך. את בעיית העומס אנו ממליצים לפתור ע"י השבת הגמישות למערכת, (ביטול שעון הנוכחות) התייעלות בתחום הדיווח הנדרש מהמורות וטיפול בתשתיות ע"ע סעיף א'.
- ג. עומס על מנהלים** - מצורפת בזאת רשימת מטלות רישום ודיווח כפול הנדרש ממנהלים, בשל העדר יעילות במערכת.
- ד. שעון נוכחות** – מחקר מכון מנדל למנהיגות חינוכית הראה ששעון הנוכחות הוא רעיון ייחודי לישראל, הוא אינו אפקטיבי (אינו פותר את בעיית ההעדרויות, אשר גורמיה בעיקרם מגדריים), ויצר משבר אמון קשה בין מורים למנהלים ולפיקוח. הטיעון ש"השעון הוא לטובת עובדי ההוראה" – "אינו מחזיק מים!" שהרי שר החינוך לשעבר שי פירון דרש מהמורים להיות זמינים לתלמידים והוריהם כל העת, ומובן שמורה אינו פקיד בבנק. אנו מציעים להפסיק נוהל מגונה זה שאינו עומד בקנה אחד עם מהות תפקידו של המורה-המחנך ששעותיו אינן נמדדות בשעון ואין הן מתוגמלות לפי זמן נתון.
- ה. השתלמויות** – מערך ההשתלמויות החדש לקוי, נוקשה ואינו משיג את היעד לשמו נוצר – פיתוח עובד ההוראה. מגוון ההשתלמויות דל, הרמה ירודה, אופן הביצוע, חלוקת השעות, הליך אישור הגמולים - חסר הגיון עד לכדי אבסורד.
- הצעתנו:** לתת במורה אמון! גמישות רבה יותר במגוון ההשתלמויות, בבחירת ההשתלמות ובאופן חלוקת השעות בתקופת הזמן הקצובה לעלייה בדרגה. את הסטנדרט יקבע משרד החינוך אך הבחירה תעשה ע"י המורה בהתאם לתפקידו, ניסיונו ושיקול דעתו הפדגוגי בתיאום עם מנהל ביה"ס.
- לדוגמה: מורה לאחר לידה ראוי שהמערכת תקל עליה ותאפשר לה שלא להשתלם באותה שנה לעומת זאת יש לאפשר לה בשנה שלאחר מכן להשתלם במספר שעות כפול. זה נכון לגבי סיבות שונות אחרות (מחלה, לימודים לתואר, משברים משפחתיים, שבתון בחו"ל ועוד)

יש להגדיר דרישות סף אקדמיות להשתלמות ולאפשר למורים להשתלם באקדמיה. אין כל היגיון בכך שמשרד החינוך פוסל השכלה אקדמאית בשיטות מחקר **מתקדמות** בחינוך מחד ודורש מאידך השתלמות "מורה חוקר". אין כל היגיון בכך שמורה עם ותק של 5 שנים במערכת החינוך לא יוכל להשתלם כ"מורה חוקר", "מורה יזם", או "מורה חונך". לפיכך יש להקנות למורים נקודות קרדיט להשתלמות שנתית, ובחירה חופשית של תחום ההשתלמות- בתיאום עם מנהל/ת ביה"ס. המוסדות יוכלו לקבל החזר כספי ממשרד החינוך בעבור נקודות הקרדיט של המורים שהשתלמו במוסד באותה שנה.

להערכתו שיטה זו עשויה לחסוך נתח תקציבי גדול למשרד החינוך, ולהשיג את המטרה – הכשרת עובדי הוראה ושיפור מעמד המורה.

ו. פגיעה במורות מקצועיות ומורות פר"א. מורות אלו אבדו באופק החדש את גמול הפיצול. ואין להן גמול אקוויולנטי לגמול חינוך הנכלל כרכיב לפנסיה. הדבר חמור כאשר מדובר במורים נדרשים כמו קלינאיות תקשורת, מרפאות בעיסוק, מורים לאנגלית, מתמטיקה ומדעים - מורים **בחוסר במערכת** וללא תמריצים. מורים אלו נדחקים מחוץ למערכת החינוך הממלכתית לשוק הפרטי!

ז. המערכת הממוחשבת אינה מסונכרנת עם ההסכם - לכן לא ניתן לתגמל מורים הממלאים מקום על חשבון שעות שהייה או שעה פרטנית, בתוספת 22% ככתוב בהסכם.

ח. הפגיעה בגמלאים. הפרדת הגמלאים מתוספות השכר של המורים הפעילים גרמה לנזק רב שלא תוקן בדרך אחרת. יש למסד מנגנון חלופי קבוע לעדכון הפנסיה ולמניעת שחיקתה. (לראיה נתוני דו"ח הפנסיה של החשבת הכללית באוצר לשנת 2014 בה עובדי ההוראה אחרונים ברשימה).

ט. פגיעה חמורה וקשה במערך ההדרכה והפיתוח המקצועי – מצורף נייר עמדה.

י. תפקיד חדש של רכז מעורבות חברתית (התפתחות אישית) שאינו מתוגמל כראוי בתיכונים.

סימוכין:

עומס - הערכת רפורמת" אופק חדש "בחינוך היסודי / ד"ר חגית גליקמן, ינואר 2011

שעון נוכחות - סוגיית האמון במורים ברפורמות עוז לתמורה ואופק חדש / ד"ר איתי אשר, מכון מנדל למנהיגות חינוכית, הד החינוך, יולי 2012.

סיעת נח"ל
הסתדרות המורים

נספח מטלות מנהלים:

לוט בזה רשימה (חלקית) של מטלות למנהלים במילוי דרך האינטרנט או במילוי ידני:
מותר לציין כי חלק לא קטן מהמטלות הוא בדחיפות של מס' ימים מצומצם ולעיתים בהתראה של יום אחד.

חלק מהמטלות הן נתונים שכל מנהל שלח למשרד דרך המפקח הישיר או ישירות למשרד, כדי להקל על הפקידים לחפש את הנתונים הם מבקשים מהמנהלים למלא שוב ולשלוח.

* מילוי טפסים למת"א- הכנה להקצאת שעות לשנה"ל הבאה.

* שילוב, תל"א; תח"י.

* ריכוז נתוני מורות שילוב, מורות חנ"מ, תרפסטיות, סייעות.

* מילוי טבלאות של שעות עולים ע"פ נושאים.

* מילוי טבלאות למורים המשתלמים עם פרטיהם, מס' שעות ומקום ההשתלמות.

* שאלון משרד החינוך לגבי מועסקים ע"י חברות קבלניות.

* שאלון סיכום הדרכה והערכות לשנה"ל הבאה.

* שאלון מיפוי והסקת מסקנות בעקבות מבדקי קריאה והערכה\מיצ"ב.

* שאלון ראמ"ה-מאוד מקיף.

* סקר אופק חדש-מטעם מנהלת אופק חדש.

* מילוי טבלת פעילות" חמד של תורה-". לבתי הספר הממ"ד.

* מילוי תוכנית פעילות" חמד של חופשה-". לבתי הספר הממ"ד לחופשות-סוכות, חנוכה, פסח והחופשה הגדולה.

* שאלון סטטוס למנהל החמ"ד-מקוון-בית חינוך כמשפחה.

* דו"ח נתוני גב'ה לתכנית קרב.

* הערכת מורים-מילוי אינטרנטי, כלל לא ידידותי, ארוך ומייגע.

* מילוי טפסים של ביה"ס מתוקשב-אחת לחודש.

* מילוי טפסים רבים מאוד של ביה"ס בניסוי\מדגים.

בבתי ספר קטנים, רוב המטלות" נופלות" על המנהל ללא סיוע – אין סגנית בתקן – העומס רב ולמעשה אין שום הקלה להיותו ביה"ס קטן.

**כאמור זוהי רשימה לא סופית, שיש להוסיף לה את ההתנהלות מול המערכות הנוספות כמו:
מדב"ס, מנב"ס, יונת דואר, אפיק, אסיף, צפונט, מנבסנ"ט, משכית, אופקית.**

סיעת נח"ל

הסתדרות המורים

נייר עמדה בנושא הדרכה

מערך ההדרכה במשרד החינוך מורכב מהדרכה בית ספרית, אזורית, מחוזית וארצית. מטרת ההדרכה לאתר ולאחר מכן לבנות ולהטמיע דרכי הוראה למידה תכניות ושיטות תוך אחריות להתאמה מלאה ליעדי המחוזות והמטה. כמו כן, פיתוח מקצועי, הרחבת תובנות עבודת ההוראה, פיתוח דו שיח עם המודרך

וכל זאת בהתאמה לתוכניות בית ספריות, מחוזיות ותוכניות- המשרד. תוך יצירת קשרים בין המערכות בתחומי הדעת.

הגדרת תפקיד המדריכות:

* המדריכות אמונות על שכלול תכניות לימודים בית ספריות, תמיכה במורים בדרגות מיומנות שונות, הצמחת

הנהגה מקצועית פנים בית ספרית, החדרת שינוי כולל והובלת פרויקטים חדשים במערכת.
* המדריכות מארגנות השתלמויות, ימי עיון, מפגשים עם צוותים, רכזים מנהלים ופיקוח וזאת, בהתאמה לצרכים המוגדרים על-ידי הממונים.

* המדריכות מטפלות ומגשרות בין המורים, בית הספר ויחידות המטה השונות.
* המדריכות מתווכות תהליכים ומיישמות את המדיניות החינוכית הלכה למעשה.

בין שאר התפקידים המדריכות משמשות,

* סוכנות שינוי ומקדמות שינוי בעמדות מורים ומנהלים. המדריכה מתמודדת עם התנגדויות לשינוי מגורמים שונים במערכת.

כל התפקידים שנמנו נעשים על ידי אנשים נבחרים ואיכותיים, אולם המערכת כפי שהיא מתפקדת כיום אינה מתגמלת את המדריכות כראוי.

קיימות כ 4500 מדריכות במערכת החינוך. קבוצה אשר אינה זוכה לתנאים בסיסיים של עבודה. התוצאה לכך היא פחות זוחל באיכות המדריכות. כ"א איכותי, מנוסה, משכיל ומקצועי אינו פונה עוד להדרכה מאחר והעיסוק אינו כדאי מבחינה כלכלית.

לפיכך דרוש שינוי שעיקרו הנקודות הבאות:

א. הכרה בהדרכה כתפקיד חיוני וראוי במערכת.
ב. העסקה ישירה ! ללא פיטורין מדי שנה, ללא סימני שאלה במהלך אוגוסט ותסכול לפני שנת צינון.

ג. בניית מסלול קידום מקצועי בתפקיד ההדרכה למדריכות מובילות, החל מהדרכה בית ספרית, ועד להדרכה ברמה ארצית. כל שלב יוגדר, יוערך ויתוגמל כנהוג היום בכל תפקידי החינוך.

ד. תנאי ההעסקה למדריכות בדרגים השונים יקבעו על פי הקף התפקיד, מידת האחריות - הנדרשת בו והמקצועיות הדרושה לביצועו בהצלחה.

ה. קביעות בתפקיד ההדרכה למדריכות ראויות (לאחר תהליך של הערכה)

ו. תשלום נסיעות בהתאם להוצאות נסיעה ברכב פרטי ותשלום עבור אחזקת רכב. (תפקידי ההדרכה דורשים נסיעות רבות לעיתים פיצול בין כמה בתי ספר באותו היום, אין אפשרות לקיים תפקיד הדרכה דרך התחבורה הציבורית).

תודה

סיעת נח"ל

הסתדרות המורים