

הבדלים בין גננות ממ"ח לגננות מוכש"ר בתפקוד

ובתפיסות העסקה ופרופסיה: מחקר חלוץ

ליאורה דרעי וענת בארט

תקציר

גנים חרדיים משתייכים למעמד המשפטי המוכר שאינו רשמי (מוכש"ר). לשיוך זה השפעה על תנאי ההעסקה של הגננות. מאחר שהן אינן מועסקות על ידי משרד החינוך, אלא על ידי גורמים פרטיים, תנאי העסקתן ירודים ונוסף על כך, פיתוחן המקצועי מצומצם בהיקפו ובאורכו. בקרב החברה החרדית מעמד המקצוע יורד, וניכרת ירידה בהרשמה של מועמדות להכשרה להוראה בגיל הרך, דבר המוביל לסגירה של מסלולי ההכשרה. בשנת 2014 הוקם המחוז החרדי והזרם הממלכתי-חרדי (ממ"ח), שבו תנאי ההעסקה של הגננות מוגנים והפיתוח המקצועי שלהן עדכני ומתמשך.

לנוכח שינוי זה, המחקר הנוכחי בוחן את ההבדלים בין גננות ממ"ח לגננות מוכש"ר בתפיסת תנאי העסקתן, בתפיסתן את המקצוע ובתפיסתן את הערכת עבודתן על ידי המפקחת. במחקר השתתפו 61 גננות מאזורים שונים בארץ, 30 ממוכש"ר ו-31 מממ"ח, שמילאו שאלון הבוחן את תפיסת מעמד המקצוע ושאלון תנאי העסקה, ובמקביל נדלתה הערכת תפקוד רוטינית של המפקחת.

ממצאי המחקר מראים כי תפיסת תנאי העבודה והמקצוע והערכת המפקחת גבוהות יותר בקרב גננות ממ"ח מאשר בקרב גננות מוכש"ר. מסקנות המחקר מצביעות על כך שההבדלים החדים בין גננות במעמדות משפטיים שונים, מחייבים נקיטת צעדים של הרגולטור לשיפור תנאי עבודת גננות המוכש"ר. המעמד המשפטי משפיע משמעותית על איכות הוראת הגננת, ומתוך כך גם על ההתפתחות בגיל הרך, שלב קריטי בהתפתחות הילד.

מילות מפתח: גני ילדים, חרדים, ממלכתי-חרדי, תפיסת פרופסיה, תנאי העסקה

מבוא

הגיל הרך הוא תקופה חשובה ביותר להתפתחות הילד ולפיכך, מענים מקצועיים מותאמים מאפשרים קידום של ילדים עם עיכוב התפתחותי (אור, 2013). לגננת תפקיד חשוב בבניית ידע, מיומנויות וכישורים של ילדים ובזיהוי של עיכוב התפתחותי, בעיות לימודיות, בעיות חברתיות או בעיות משפחתיות. לכן איכות העבודה של הגננת ויכולותיה המקצועיות קריטיות להתפתחות הילדים (מבורך, 2017). גננות בישראל מועסקות על ידי משרד החינוך, הן מחויבות בהתפתחות מקצועית מתמשכת לאורך הקריירה ומתוגמלות עליה בהתאם להתקדמותן. לעומת זאת, בציבור החרדי הגננות מועסקות על-ידי בעליות פרטיות (בארט ואחרים, 2020). החלת תנאי שוק על תפקיד הגננת מביאה לשחיקה בתנאי העסקתה, סוגיה שאף הגיעה לפתחו של בית המשפט (מבקר המדינה, 2009). הקמת הזרם הממלכתי-חרדי, זרם מפוקח וממומן על ידי משרד החינוך (Katzir & Perry-Hazan, 2019) שינתה את תנאי ההעסקה של הגננות החרדיות בצורה משמעותית. מאחר שמחקרים הצביעו על קשר בין תנאי ההעסקה לאפקטיביות של מורים (Elyashiv & Navon, 2021) ולתפיסת מעמד המקצוע (גילת ונגרוביץ, 2018), מטרתו של המחקר הנוכחי היא לבחון את השפעת השינוי בתנאי ההעסקה של גננות חרדיות על תפיסתן את תנאי העסקתן, כמו גם על תפיסת המקצוע וכן על מידת האפקטיביות של הגננות החרדיות.

סקירת ספרות

החברה החרדית ומערכת החינוך החרדית

האוכלוסייה החרדית בישראל מונה כיום 1,175,000 נפש וקצב הגידול של החברה החרדית עומד היום על 4% בשנה (מלאך וכהנר, 2020). לחברה החרדית ארבעה מאפיינים תרבותיים ייחודיים: *נאו-מסורתיות*, הבאה לידי ביטוי בשמירה על מסורת מזרח-אירופית והתנהגות לפי כללי תרבות תואמים, למשל, הלבוש החרדי; *מחויבות ללימוד תורה*, הבאה לידי ביטוי בהקדשת חיי הגברים ללימוד תורני של התלמוד באופן מלא, ללא נגיעה בתכנים כלליים; *הקפדה דתית*, המתבטאת בהכרעה הלכתית מחמירה; ו*אנטי-ציוניות*, המדגישה את ההבדל

האידיאולוגי בין יהדות כמחויבות למסורת ולהלכה ובין היהדות כאידיאה חילונית (פרידמן, 1991). החברה החרדית הישראלית הבנתה את עצמה כחברת לומדים. הבניה חברתית זו מייחדת את הגברים ללימוד תורני לאורך שנים ובמקביל מטילה על הנשים את עול הפרנסה נוסף על ניהול הבית וחינוך הילדים. מאפיינים אלו מביאים את החברה החרדית לרצון בהבדל מהחברה הכללית בלבוש (זיכרמן, 2014), בפיזור גיאוגרפי (כהנר, 2018), בפעילויות פנאי (ליוש, 2015) ובמערכת החינוך (הורוביץ, 2012; ריימן, 2017; שפיגל, 2011).

מערכת חינוך החרדית מונה 506,381 תלמידים ב-7,462 מוסדות (משרד החינוך, 2022). שלושה אופנים מרכזיים מייחדים מערכת זו: הפרדה מגדרית, הפרדה גילית ייחודית (במיוחד בקרב הבנים) ומעמדות משפטיים שונים של מרכיבים במערכת החינוך (בארט ואחרים, 2020). מערכת החינוך החרדית נבנתה כמערכת מוכרת שאינה רשמית מטעם המדינה. בכך מוענקת לה אוטונומיה ביחס לתוכני ההוראה, לצוות ההוראה ולתלמידים הלומדים במוסדות (Perry-Hazan, 2015), דבר המאפשר שמירה על לימוד תורני מקסימלי. עד הקמת המדינה פעלו מוסדות החינוך באמצעות גופים מפלגתיים. עם הקמת המדינה חוקק חוק חינוך ממלכתי (1953), שמטרתו הייתה ליצור חינוך שוויוני. מפלגת אגודת ישראל ביקשה את החרגתה מהחוק והקמת זרם מוכר, קרי, ממומן על ידי המדינה, שאינו רשמי, כלומר, שתינתן לו אוטונומיה פדגוגית. שיקולים פוליטיים, לצד עדויות לחורבן הגדול של עולם התורה בשואה, והתפיסה שלפיה החברה החרדית נמצאת בסכנת הכחדה היו הגורמים שהובילו למתן הכרה בזרם החינוך המוכר שאינו רשמי. הכרה זו אפשרה את הקמתה של חברת הלומדים, בשל האפשרות לתמיכה ממשלתית בחינוך הילדים מחד, ואספקת משרות הוראה לנשים חרדיות במימון המדינה מאידך (בארט ואחרים, 2020; וייסבלאי וויניגר, 2015).

מערכת החינוך החרדית בנויה מכמה מעמדות שונים המבטאים את המחויבות ללימודי יסוד לצד רמת התקצוב הממשלתית: הזרם הממלכתי-חרדי (ממ"ח), שהוקם בשנת 2014 במטרה לספק חינוך כללי מלא באווירה תורנית-חרדית, המחויב ללמד 100% לימודי ליבה ומתקצב באופן מלא; הזרם המוכר שאינו רשמי, המתחלק לרשתות החינוך: החינוך העצמאי ומעין החינוך התורני – בני יוסף, אשר מחויבים ללמד 100% לימודי ליבה ומתקצבים באופן מלא;

מוסדות חינוך עצמאיים - מוכרים שאינם רשמיים (מוכש"ר) אשר מחויבים ללמד 75% לימודי ליבה ומתקצבים בהתאמה; וזרם הפטור, המחויב ללמד 55% לימודי יסודי ומתקצב בהתאמה. נוסף על כך, ישנם מוסדות תרבות ייחודיים המיועדים לתלמידי ישיבה בגיל תיכון, המתקצבים ב-60%, אך נאסר בהם ללמד לימודי ליבה (וייסבלאי וויניגר, 2015).

גני ילדים חרדים

גני הילדים החרדים פועלים במעמד משפטי מוכש"ר. במסגרת זו הגנים מתקצבים על ידי המדינה ב-90% מהתקציב לילד והרשות המקומית אינה מחויבת בהשלמת הפער בתקציב. מאחר שהגנות אינן מועסקות על ידי משרד החינוך ואינן משתייכות לרפורמת אופק חדש, שכרן אחיד ועומד על הכרה בתואר מוסמך ו-12 שנות ותק. מצב זה אינו מאפשר את קידומן האישי של הגנות, וכמו כן הוא יוצר פער של כ-20% בשכרן לעומת גנות בזרמים הרשמיים (וורגן, 2014).

מאז הקמת זרם הממ"ח בשנת 2014, גם הוא מפעיל גני ילדים חרדים. הממ"ח הוקם עם הקמת המחוז החרדי של משרד החינוך. על פי קציר ופרי חזן (2018), מוסדות אלו נוצרו על ידי שני סוגי לחצים - מלמעלה ומלמטה. הלחצים מלמעלה כללו לחצים פוליטיים של שר החינוך דאז שי פירון, יצירת מבנה ארגוני על ידי משרד החינוך (למרות שעד היום אינו מעוגן בחוק), גמישות של משרד החינוך כלפי המוסדות שהצטרפו ושפה משותפת למפקחי המחוז והגנים המשותפים כולם לציבור החרדי. הלחצים מלמטה נבעו בעיקר ממוסדות חרדיים שאינם חלק מהמיינסטרים החרדי. מוסדות אלו היו במצוקה כלכלית חמורה והצטרפות לממ"ח אפשרה את המשך פעילותם. יש לציין, שחלק ממוסדות הממ"ח נפתחו בעקבות בקשות הורים בקהילות מקומיות. הממ"ח כולל היום 2.1% מכלל התלמידים החרדים ומטרתו לספק חינוך חרדי המושתת על ערכי התרבות החרדית לצד לימודי ליבה מלאים. כיום פועלים 197 גני ממ"ח ברחבי הארץ, שבהם לומדים 5,039 ילדים, מהם 2,594 בנים ו-2,445 בנות. שישים וארבעה גנים פועלים באזור המרכז (32%), 37 באזור תל-אביב (19%), 29 באזור ירושלים (15%),

32 באזור חיפה (16%), 17 באזור הצפון (9%) ו-18 באזור הדרום (9%) (משרד החינוך, 2022). נכון להיום לא נערכו כל מחקרים על נושא גני הממ"ח.

החזון של גני הממ"ח הוא להיות גנים ממלכתיים הנותנים מענה לילד החרדי בכל התחומים ההתפתחותיים - הקוגניטיבי, המוטורי, הרגשי והחברתי - תוך שמירה על הצביון החרדי המותאם לקהילת הורי הגן. בשונה מההוראה המסורתית הקיימת בגני המוכש"ר (יפה, 2009), הכשרת הגננות ותנאי העבודה בגן הממ"ח מאפשרים הוראה חדשנית בפן הפדגוגי והדידקטי. גננות הממ"ח נבחרות על ידי מפקחי המחוז החרדי על פי אמות מידה מקצועיות, לעומת בחירת הגננות בגני המוכש"ר, הנעשית על ידי בעלי הגנים, שאינם גורמים מקצועיים והם לעיתים מונעים מאינטרסים שונים (מבקר המדינה, 2009). בשל התנאים המורכבים של העסקת הגננות (שיפורטו בפרק הבא) נאלצים גני הילדים החרדים להעסיק את מי שמוכנה לעבוד בתחום ללא אפשרות סינון ובחירה. ייתכן שהקבלה לעבודה קשורה בחוסר בכוח אדם ולא בבחירת גננת עם כישורים מתאימים; כמו כן, ייתכנו מצבים שבהם מופעלים שיקולים של העסקת מקורבים. המוניטין של גני הממ"ח בחברה החרדית שנוי במחלוקת. מצד אחד, ישנה התנגדות כוללת לזרם הממ"ח לגבי גנים כמו גם לגבי בתי הספר (קציר ופרי-חזן, 2018). מצד שני, וייסבלאי (2020) מראה על גדילה משמעותית של מספר התלמידים בגני הממ"ח, המהווים 5.2% מכלל תלמידי הגנים החרדים, לעומת צמיחה קטנה בהרבה של בתי ספר ממ"ח, המהווים 3.3% מכלל תלמידי בתי הספר. נתון זה עשוי ללמד כי הגנים הפועלים מספקים בית חינוכי מיטבי לילדים ולמשפחותיהם.

גני הילדים החרדים מופרדים כמעט לחלוטין מבחינה מגדרית מגיל שלוש ואילך. מרבית הגנים החרדים משתייכים למעמד המשפטי מוכר שאינו רשמי. גני ילדים לבנים צמודים במקרים רבים לבתי ספר יסודיים – תלמודי-תורה, לצוות ההוראה בהם אין ידע מקצועי מספק, ומוקד הלמידה נעוץ בפיתוח יכולות קריאה, כתיבה ויכולות קוגניטיביות, התואם לשאיפות ההורים לגדל את בניהם להיות תלמידי חכמים ממושמעים (Rosenthal & Roer-Stier, 2006). מחקרים שנעשו במסגרות אלו מראים על עיכוב התפתחותי במוטוריקה גסה (Golos et al., 2011) וכן בהקניית שפה תקינה (רותם ובן רבי, 2014). קיים הבדל מהותי בין גני הבנים לגני הבנות. גני

הבנות מנוהלים על ידי גננות מקצועיות שלהן ידע פדגוגי רחב. גננות אלו נוקטות שיטות הוראה מסורתיות והן מתגמלות בעיקר על ידי פרסים ולא דווקא על ידי ענישה (דה-מלאך שחק, 2007). הגננות מתבססות על סמכות רבה בתפקידן, הן כלפי העולם הרחב שבו כתבי הקודש והרבנים הם בעלי סמכות עליונה, הן בגן, שבו לגננת סמכות על פני הילדות (יפה, 2009). הבנות הצעירות עוברות תהליך חיברות לעולם החרדי, שבו הן מצופות להיות ממושמעות, מקבלות סמכות, צנועות, ענוות ומסייעות להורים ולבית (שרת, 1996).

תנאי ההעסקה, תפיסת מקצוע הגננת כפרופסיה ושיטות הוראה בגן הילדים החרדי

תנאי ההעסקה של הגננת החרדית מורכבים (מבקר המדינה, 2009). עובדי הוראה חרדים הם עובדי קבלן, שאינם מקבלים את שכרם ישירות ממשרד החינוך, אלא באמצעות העמותות והרשתות המפעילות. לעומתם, עובדי ההוראה בממ"ח מוכרים על-ידי משרד החינוך ומועסקים ישירות על ידו וכך מקבלים שכר ותנאים בהתאם לחוק. עיצוב שוק החינוך החרדי כשוק כלכלי תחרותי פתוח מאפשר פגיעה בשכרם ובתנאי עבודתם של עובדי ההוראה וניכר כי חלקם משתכרים פחות משכר מינימום ואינם מקבלים תנאים בסיסיים. דרך העסקה זו פוגעת בתנאים הבסיסיים של גננות, למשל, פגיעה בזכויות פנסיוניות, פיטורין בכל שנה מחדש, אי תשלום לקרן השתלמות, אי זכאות לשעת הנקה, ליום חופשי בשבוע ולמשרת אם, וחוסר תנאים פיזיים לתפקוד הגן, למשל, חצר (צ'רנוביצקי ופלדמן, 2018). ראוי לציין, כי כל מעסיק בונה את הסכם השכר עם הגננת בצורה שונה ועל כן זכויות שונות נפגעות במוסדות שונים. חשוב לשים לב כי העמותות חותמות עם הגננות חוזים מורכבים שלא תמיד ברורים עד תומם ולכן פעמים רבות הגננות מאבדות זכויות על רקע של חוסר הבנה. מצוקת הגננות החרדיות מגיעה לרמה המשפטית וגם לרמה הציבורית-התקשורתית (אפיק, 2020). מתקיימת פעילות פוליטית ופעילות של הגננות עצמן להשוואת שכרן ותנאי עבודתן של הגננות החרדיות בגנים המוכרים שאינם רשמיים לאלו של הגנים הרשמיים (רבינא, 2019).

מוניטין מקצוע ההוראה בארץ, שהוא חלק מתפיסת ההוראה כפרופסיה, הכוללת צדדים של חשיבות אבסולוטית של המקצוע בשילוב עם יוקרתו החברתית, הולך ונשחק עם השנים. גילת

וונגרוביץ (2018) מצאו, כי למרות שעבודת ההוראה נחשבת חשובה לחברה, היא נתפסת כנחותה ביחס למקצועות אחרים מבחינת יוקרתה המקצועית. ממצאים אלו הנוגעים למורים נמצאו גם ביחס לעבודת הגננות (גילת ואחרים, 2019). באופן כללי, מוניטין מקצוע ההוראה בציבור החרדי גבוה מזה שבציבור הכללי (בוחניק, 2011) וככל שעולים ברמת המוסד החינוכי (קדם-יסודי, יסודי ועל-יסודי) מוניטין המקצוע עולה. בקרב הנשים החרדיות 35% מכלל המועסקות בשוק התעסוקה עובדות בתחום החינוך (רגב, 2013). למרות המוניטין הגבוה של מקצוע ההוראה, נראה כי גם מוניטין מקצוע ההוראה בציבור החרדי נשחק באופן כללי, לא בשל אובדן האמונה בשליחות החינוכית, אלא בשל מניעים כלכליים ומשרות הוראה פנויות (ריימן, 2017). מגמה זו ניכרת בעיקר בקרב החינוך לגיל הרך. בשנים האחרונות ניכרת מגמת האטה בפנייה למסלולי ההוראה לגיל הרך בסמינרים, ובהתאם לכך, כמה מגמות כאלה נסגרו בשל חוסר ביקוש.

בתפקידה הגננת חווה עומס רב ובדידות רבה (מבורך, 2017). הגננת מופקדת על ההוראה בגן, והיא אחראית להתפתחות התקינה של ילדי הגן. כמו כן, היא מנהלת גן האחראית לפעילות צוות הגן כמו גם לקשרי חוץ עם הפיקוח (פריש, 2012), ובחינוך החרדי מדובר בקשר עם בעלות העמותה המפעילה של הגן וכן עם מערך הפיקוח של המחוז החרדי במשרד החינוך (בארט ואחרים, 2020). איכות עבודת הגננת היא קריטית להתפתחותם הרגשית, הלימודית והחברתית של תלמידי הגן (אור, 2013). על כן, משרד החינוך בשיתוף עם ראמ"ה (הרשות הארצית למדידה והערכה) פיתח כלי הערכה של עבודת הגננת. הכלי מיועד להעריך את מורכבות עבודת הגננת במדדים של תכנון עבודת הגננת (בנייה והתאמה של תוכניות עבודה לצורכי הילדים ולשונותם), דרכי פעולת הגננת (ניצול הזדמנויות שונות ללמידה ופיתוח סביבות למידה מותאמות), אקלים הגן (מכלול האינטראקציות הרגשיות והחברתיות בגן), שיתוף הורים (קבוצתי או פרטי), וניהול צוות מתוך שאיפה לפיתוח מקצועי שלו. מטרת הערכת הגננת היא בניית משוב המאפשר את התפתחותה המקצועית. בפועל הוא משמש לצורך החלטה על מתן קביעות ועלייה בדרגה של הגננת (כהן-עזריה, 2021א).

גננות הממ"ח, ככל הגננות במסגרות הרשמיות, עוברות הערכה זו באופן סדיר. לעומת זאת, גננות המוכש"ר אינן עוברות הערכה זו בדרך כלל ואין להן משמעות מבחינת קידומן בשל העסקתן על ידי עמותות פרטיות. כהן-עזריה (2021א) מצאה, כי גננות במסגרות הרשמיות רואות בכלי ההערכה צדדים חיוביים כגורם מארגן להתפתחות, אך גם שליליים, כגורם מעמיס שיוצר לחץ. בכל מקרה ההערכה יוצרת הבנה בסיסית של הדרישות ויצירת ציר התפתחות, שאינם קיימים במוסדות המוכש"ר.

משכית ופירסטטר (2014) מצאו, כי גננות בגנים ממלכתיים נבדלות מגננות בגנים פרטיים, והן נוטות לפתיחות רבה יותר לשינויים פדגוגיים בממד הקוגניטיבי, כלומר עד כמה הן חושבות שהגיוי להכניס שינויים אלו לגן, וגם בממד האפקטיבי, כלומר, עד כמה הן חושבות שמציאותי להכניס שינויים כאלה לגן. כחלק מהרצון להטמיע גישות הוראה חדשניות המתאימות למאה ה-21 משרד החינוך מעודד התפתחות מקצועית של גננות כדי לתת להן ידע, כלים ומיומנויות לחידוש שיטות ההוראה (אבידן ומאיר, 2019), לצורך זה, הגה משרד החינוך תוכנית התפתחות מקצועית ענפה במסגרת רפורמת אופק חדש (Avidov-Ungar & Reingold, 2018). ממצא זה תואם מחקרים שהראו כי ההוראה במוסדות חרדים, שהם מוסדות פרטיים, נוטה להיות שמרנית יותר (בוחניק, 2011), וכן שההתפתחות המקצועית של מורים חרדים מצומצמת ומוגבלת כחלק מהגדרתם כעולם ישן, כלומר, אינם נכללים ברפורמת אופק חדש (בארט ואחרים, 2020).

נוסף על כך, סברדלוב ואחרים (2017) מצאו, כי גננות שעובדות עם אוכלוסייה ממיצב חברתי-כלכלי נמוך נוטות לגישה קונסרבטיבית יותר, כלומר, גישה הדוגלת בהבניית ידע באמצעי הוראה מסורתיים. זאת בהשוואה לגננות העובדות עם אוכלוסייה ממיצב חברתי-כלכלי בינוני-גבוה, הנוטות לגישה פרוגרסיבית יותר, כלומר, הבניית ידע באמצעים חדשניים כמו חקר. מלאך וכהנר (2020) מראים כי 42% מכלל המשפחות החרדיות נמצאות מתחת לקו העוני, דבר שממזב את חלק הארי של החברה החרדית במיצב חברתי-כלכלי נמוך, שיכול לתרום גם כן להוראה מסורתית.

לסיכום, מרבית גני הילדים החרדים פועלים תחת המעמד המשפטי מוכש"ר. מעמד זה מספק תנאי העסקה ירודים לגננות (מבקר המדינה, 2009), מכיוון ששוק העבודה אינו מוגן והוא פועל לפי כלכלת שוק של ביקוש והיצע וכוח המעסיקים בו גדול מכוח העובדות (צ'רנוביצקי ופלדמן, 2018). מלבד זאת, גננות חרדיות במוכש"ר אינן נדרשות להשתלם ולהתפתח מקצועית (בארט ואחרים, 2020), והן עובדות עם אוכלוסיות ממיצוב חברתי-כלכלי נמוך (מלאך וכהנר, 2020). גורמים אלו עשויים להוביל להוראה מסורתית ולחוסר חדשנות והתפתחות (משכית ופירסטטר, 2014; סברדלוב ואחרים, 2017). חוסר שביעות הרצון מתנאי העבודה וחוסר באופק של התפתחות מקצועית עשויים לפגוע באפקטיביות הגננת בתפקודה הכולל בגן. כניסת זרם הממ"ח לשוק הגנים החרדים שינתה את כללי המשחק, וכעת גננות חרדיות מקבלות תנאי העסקה הוגנים, ונהנות מפיתוח מקצועי לאורך הקריירה ומליווי ותמיכה מקצועיים הדואגים להתפתחותן האישית (קציר ופרי-חזן, 2018). על כן, המחקר הנוכחי מבקש לבחון אם בשל ההבדלים בתנאי העסקה, במוניטין החברתי של התפקיד ובדרישת הממונה מהגננת לרמת מקצועיות, יהיו הבדלים בין גננות מוכש"ר לגננות ממ"ח בעמידה בסטנדרטים של משרד החינוך כפי שהם נמדדים על ידי הפיקוח.

השערות המחקר:

1. יימצאו הבדלים מובהקים בין הערכת המפקחות את תפקוד גננות מוכש"ר להערכתן את תפקוד גננות ממ"ח, כך שתפיסת המפקחות את גננות הממ"ח תהיה חיובית יותר מזו של גננות המוכש"ר.
2. יימצאו הבדלים מובהקים בין גננות מוכש"ר לגננות ממ"ח בתפיסתן את תנאי העסקתן הכוללים תנאי עבודה, שכר וביטחון תעסוקתי, כך שתפיסת גננות הממ"ח תהיה חיובית יותר מזו של גננות המוכש"ר.
3. יימצאו הבדלים מובהקים בין גננות מוכש"ר לגננות ממ"ח בתפיסתן את מקצוע הגננת כפרופסיה, כך שתפיסת גננות הממ"ח תהיה חיובית יותר מזו של גננות המוכש"ר.

מתודולוגיה

אוכלוסיית המחקר

במחקר הנוכחי השתתפו 61 גננות חרדיות והמפקחות שלהן. מבין הגננות 30 עבדו בגנים תחת פיקוח הזרם המוכש"ר ואילו 31 מהגננות עבדו בגנים בפיקוח זרם הממ"ח. כמו כן, נאספו הערכות תפקוד של גננות אלו הממולאות באופן סדיר על ידי המפקחות במחוז החרדי. לבחינת דמיון בין הקבוצות נערך מבחן חי לאי תלות. תוצאותיו מוצגות בלוח 1.

לוח 1: מבחן חי בריבוע לאי תלות בין המשתנים הדמוגרפיים לסוג הפיקוח הגן

משתנה	מוכש"ר	ממ"ח	χ^2
תואר בכיר	9	1	10.13**
תואר ראשון	21	27	
תואר שני	0	3	
עד גיל 29	10	4	9.03**
בין 30 ל-39	8	20	
בין 40 ל-49	10	6	
מעל 50	2		8.13*
ערי הליבה החרדיות	4	13	
ערים חרדיות	2	0	
ערים מעורבות	16	10	
ערי פריפריה	8	8	

* $p < .05$ ** $p < .01$

מן הלוח עולה כי קיימים הבדלים מובהקים בהשכלת הגננות, כאשר לכל גננות הממ"ח תואר ראשון, ואילו רק 35% מגננות מוכש"ר בעלות תואר בכיר. כמו כן, קיימים הבדלים בין קבוצות הגיל, כאשר במוכש"ר 73% מהמועסקות צעירות (צעירות עד גיל 29 או מבוגרות מעל גיל 40) ואילו בקרב גננות הממ"ח רוב הגננות (65%) בנות 30 עד 40. נוסף על כך, קיימים הבדלים

בפיזור הגיאוגרפי של הגננות, בעיקר בהימצאות גננות באזורי הליבה החרדים (ירושלים ובני ברק) שבהן היו 42% מגננות הממ"ח, לעומת 13% מגננות המוכש"ר. בשל ההבדלים במשתני הרקע הוכנסו משתנים אלו למשוואת הרגרסיה לבחון את תרומתם לניבוי תפקוד הגננות.

כלי המחקר

במחקר זה נעשה שימוש בשלושה כלי מחקר: שאלון הערכת הגננת, שמולא על ידי המפקחת, שאלון הערכת תנאי העסקה, ושאלון תפיסת מקצוע הגננת כפרופסיה.

שאלון הערכת הגננת - הערכת הגננות היא חלק ממדיניות כוללת, שמטרתה להנהיג תהליך הערכה מתמשך וקבוע, לצורך קבלת קביעות, לצורך קידום בדרגות וכהערכה מעצבת. כלי ההערכה פותח על ידי הרשות הארצית למדידה והערכה בחינוך (ראמ"ה) בשיתוף נציגי האגף הקדם-יסודי במשרד החינוך. בשנת תשע"ג הופעל הכלי לראשונה במסגרת פיילוט בהיקף מצומצם. כלי ההערכה נבנה כך שישקף את המורכבות בעבודתה של הגננת ויאפשר שפה משותפת בין כלל הגורמים במשרד החינוך בהתייחס לביצועיה. הכלי כולל 13 מרכיבים המאוגדים בחמישה מדדי-על: (1) תכנון עבודת הגננת; (2) דרכי פעולה; (3) אקלים גן; (4) שיתוף הורים; (5) ניהול צוות והתפתחות מקצועית. הכלי נבנה כמחונן ובו תיאורים התנהגותיים של כל אחד מהמרכיבים בכלי ברמות ביצוע שונות – רמה תקינה ורמה לא תקינה. תהליך ההערכה הוא שנתי, דיאלוגי, מסתמך על מידע בר-הגנה (ראיות ותצפיות) וכולל גם הערכה עצמית של הגננת את ביצועיה במרכיבים השונים בכלי ההערכה. הערכת הגננת מתבצעת על ידי המפקחת. כל שאלה קיבלה ציון של 0 – אם תפקודה של הגננת נמוך ו-1 – אם תפקודה של הגננת גבוה. ציון השאלון נעשה על ידי סיכום של כל הפריטים והציון נע בין 0 ל-13. ראו את הכלי שנעשה בו שימוש בנספח 1.

שאלון הערכת תנאי העסקה – השאלון חובר לצורך המחקר הנוכחי בשל העובדה כי גננות חרדיות אינן מועסקות ישירות על ידי משרד החינוך אלא על ידי בעלויות פרטיות. מצב זה גורר שוק חופשי ביחס לתנאי העסקה של הגננות. השאלון כולל שלוש שאלות. הגננות התבקשו להעריך בסולם ליקרט בן עשר דרגות את טיב תנאי העסקתן (1 - גרוע ביותר עד 10 - טוב

ביותר). השאלה הראשונה עסקה בהערכת תנאי העבודה, השאלה השנייה עסקה בהערכת תנאי השכר והשאלה השלישית עסקה בתחושת הביטחון התעסוקתי. שאלון תפיסת מקצוע הגננת כפרופסיה – השאלון מבוסס על שאלון של גילת וונגרוביץ (2018), אשר בחנו תפיסות של מקצועות שונים. השאלון כולל שבע שאלות ובוחן את יוקרת המקצוע בעיני הפרט, את יוקרת המקצוע בעיני החברה, את חשיבות המקצוע לחברה, את התגמולים החומריים לעוסקים במקצוע, את הכישורים המקצועיים הנדרשים מאיש המקצוע, את מידת האטרקטיביות של המקצוע בחברה ואת האפשרות להתפתחות אישית ומקצועית. במחקר הנוכחי נבחנו הערכת מקצוע הגננת כפרופסיה כאשר הציונים התבססו על סולם ליקרט בן חמש דרגות (מ-1 - נמוך מאוד ועד 5 - גבוה מאוד). מהימנות השאלון במחקר הנוכחי על פי אלפא של קרונברך הייתה ($\alpha=.67$).

הליך המחקר ועיבוד הנתונים

המחקר נערך מנובמבר 2020 עד יוני 2022. הפנייה לכלל גננות ממ"ח והמוכש"ר נעשתה באופן כללי ואיסוף הנתונים נעשה בשלושה סבבים. בסבב הראשון נעשתה פנייה למפקחות בבקשה להעברת השאלונים בקרב הגננות שתחת פיקוחן, בקשה זו הניבה מיעוט שאלונים חוזרים. בסבב השני נעשתה פנייה למדריכות פדגוגיות בגני הילדים, שבה הן התבקשו לפנות לגננות בגנים שהן עובדות בהם לענות על השאלון בדוא"ל לחוקרות, בקשה זו הניבה את מרבית השאלונים. בסבב השלישי התעורר צורך להשלמת שאלונים של גננות ממ"ח ונעשתה פנייה באמצעות קבוצת ווטסאפ של הגננות לענות על השאלון ולהשיבו באופן פרטי לדוא"ל, בסבב זה הושלמה עבודת איסוף הנתונים. במסגרת זו הובהר כי ההשתתפות היא וולונטרית ואינה חובה, שהשאלונים אינם נחשפים בפני המפקחת האחראית, וכן הובטח כי כל המענה אנונימי וישנו חיסיון מלא על הנתונים הנאספים. עבור כל גננת שניאותה להשתתף במחקר והחזירה שאלון מלא, נדלה שאלון הערכת גננת שמולא על ידי המפקחת האחראית באופן סדיר (וללא קשר למחקר הנוכחי). לפני דליית שאלון הערכת הגננת, נתקבלה הסכמה של כל מפקחת לדליית השאלון מתוך מערכת הנתונים הקיימת. ההיענות להשתתפות במחקר ומילוי

שאלון הגננת והחזרתו הביאו להעברת שאלון הערכת הגננת לחוקרות, שאותו המפקחות ממלאות ללא תלות במחקר. עיבוד הנתונים נעשה באמצעות תוכנת SPSS 27. במסגרת עיבוד הנתונים נבחנה מהימנות שאלון תפיסת מקצוע הגננת כפרופסיה, נערכו מבחני חי' לאי תלות, מבחני t למדגמים בלתי תלויים ורגרסיה ליניארית.

ממצאים

השערת המחקר הראשונה הייתה שיימצאו הבדלים משמעותיים בתפקודן של הגננות לפי הערכת המפקחות את תפקודן בתחומים שונים בגן. לבחינת השערת המחקר נערכו מבחני t למדגמים בלתי תלויים והממצאים מוצגים בלוח 2.

לוח 2: הבדלים בתפקודן של גננות מוכש"ר וגננות ממ"ח על פי הערכת המפקחות,

ממוצעים, סטיות תקן וערכי t

$t(59)$	גננות ממ"ח ($N=31$)		גננות מוכש"ר ($N=30$)		פרמטר לבדיקת תפקוד
	סטיות תקן	ממוצע	סטיות תקן	ממוצע	
-5.06**	.65	2.80	.69	1.93	תכנון עשיה חינוכית (טווח הציונים 0-3)
-5.49**	.34	1.87	.76	1.03	דרכי פעולה בגן (טווח הציונים 0-2)
-4.73**	1.05	3.64	1.50	2.06	אקלים גן (טווח הציונים 0-4)
-4.23**	.76	1.58	.36	.93	עבודה עם הורים (טווח הציונים 0-2)
-5.69**	.62	1.58	.37	.83	ניהול צוות ופיתוח מקצועי (טווח הציונים 0-2)
-6.69**	2.79	11.48	2.67	6.80	ציון תפקוד כולל (טווח הציונים 0-13)

* $p < .05$ ** $p < .01$

מהלוח עולה כי קיימים הבדלים מובהקים בכל הפרמטרים הנבדקים, כאשר גננות ממ"ח מראות תפקוד גבוה יותר מגננות מוכש"ר.

השערת המחקר השנייה הייתה כי יימצאו הבדלים משמעותיים בתפיסת הגננות את המסגרת הכלכלית-פרקטית של עבודתן הכוללת: תנאי עבודה, תנאי שכר וביטחון תעסוקתי. לבחינת השערת המחקר נערכו מבחני t למדגמים בלתי תלויים והממצאים מוצגים בלוח 3.

לוח 3: הבדלים בתפיסת מסגרת העבודה בין גננות מוכש"ר וגננות ממ"ח, ממוצעים,

סטיות תקן וערכי t

$t(59)$	גננות ממ"ח ($N=31$)		גננות מוכש"ר ($N=30$)		מסגרת העבודה
	סטיות תקן	ממוצע	סטיות תקן	ממוצע	
-12.33**	1.04	8.03	1.51	3.89	תנאי עבודה
-12.39**	1.25	7.96	1.59	3.43	תנאי שכר
-16.02**	.75	8.64	1.73	3.20	ביטחון תעסוקתי

$*p<.05$ $**p<.01$

מהלוח עולה כי קיימים הבדלים מובהקים בכל הפרמטרים הנבדקים, כאשר גננות ממ"ח מראות על תפיסה חיובית יותר של תנאי העבודה, תנאי השכר והביטחון התעסוקתי מגננות מוכש"ר.

השערת המחקר השלישית הייתה כי יימצאו הבדלים משמעותיים בתפיסת הגננות את מקצוען כפרופסיה. לבחינת השערת המחקר נערכו מבחני t למדגמים בלתי תלויים, והממצאים מוצגים בלוח 4.

לוח 4: הבדלים בתפיסת מקצוע הגננת כפרופסיה בין גננות מוכש"ר וגננות ממ"ח,

ממוצעים, סטיות תקן וערכי t

מרכיבי תפיסת מקצוע הגננת כפרופסיה	גננות מוכש"ר (N=30)	גננות ממ"ח (N=31)	t(59)
ממוצע	סטיות תקן	ממוצע	סטיות תקן
מהי לדעתך רמת המקצוענות הדרושה מגננת?	4.70	4.90	-1.67
מהי לדעתך תרומתה של הגננת לחברה?	4.60	4.61	-.09
מהו מעמד הגננת בעיניך?	4.24	3.77	2.40*
באיזו מידה לדעתך מקצוע הגננת מאפשר התפתחות מקצועית?	2.80	3.45	-3.42**
מהו לדעתך המעמד של הגננות בחברה החרדית?	2.96	3.64	-2.93**
באיזו מידה היית רוצה שהילדה שלך תהיה גננת?	2.16	3.29	-4.48**
באיזו מידה לדעתך, השכר שמקבלות גננות הוא ראוי?	1.76	3.70	-8.81**
ציון תפיסת פרופסיה כולל	3.31	3.91	-5.46**

* $p < .05$ ** $p < .01$

מהלוח עולה כי גננות ממ"ח תופסות בצורה חיובית יותר מגננות מוכש"ר את ההזדמנויות שיש לגננת להתפתחות מקצועית, את מעמד הגננת בחברה החרדית, את הרצון שבנותיהם יהיו גם הן גננות, את רמת השכר ואת הציון הכללי בתפיסת מקצוע הגננת כפרופסיה. לא נמצאו הבדלים בין הקבוצות ביחס לתפיסתן את תרומת הגננת לחברה באופן כללי וביחס למידת המקצוענות הנדרשת מגננת. ביחס לתפיסת מעמד הגננת (בלי ציון קבוצת התייחסות) נראה כי לגננות מוכש"ר יש תפיסות חיוביות יותר מאשר אלו של גננות ממ"ח.

דיון

מטרת המחקר הנוכחי הייתה לבחון את ההבדלים בין גננות המועסקות במסגרות של המוכש"ר לבין גננות המועסקות במסגרת ממ"ח בהערכת עבודת הגננת, בתפיסת מקצוע הגננת ובתנאי תעסוקתן של גננות. מאז 2014 נכנס לעולם הגנים החרדי מעמד משפטי חדש, ממלכתי-חרדי, במסגרת זו מחויבות הגננות והמדינה בתנאי עבודה והעסקה כפי שמקובל בזרם הרשמי (בארט ואחרים, 2020). שינוי זה קורא לבחינת קיומם של הבדלים בין גננות זרם המוכש"ר וזרם הממ"ח, שהוכשרו באותם מוסדות ועובדות באותה מסגרת חברתית אך בתנאי פיתוח מקצועי, ליווי מקצועי ותנאי תעסוקה שונים.

ממצאי המחקר מעידים על הבדלים מובהקים בכל הפרמטרים שנבחנו. ההערכות שנתנו המפקחות לגננות ממ"ח היו גבוהות יותר מהערכות שנתנו המפקחות לגננות מוכש"ר. הפער לטובת גננות הממ"ח נראה בציון הכללי כמו גם כמעט בכל הפרמטרים שנבדקו, למעט התאמת דרכי העבודה לשונות הילדים בגן ובמפגשים של הגננות עם ההורים בגן כקבוצה. בשני מרכיבים אלו הראו כלל הגננות תפקוד גבוה מאוד. הפערים בתפיסת תנאי התעסוקה הכוללים את תנאי העבודה, את השכר ואת תחושת הביטחון התעסוקתי היו מובהקים ומדאיגים. ציוני גננות המוכש"ר נעו סביב שביעות רצון של 34%, לעומת ציוני גננות הממ"ח אשר נעו סביב שביעות רצון של 82%. גם בתפיסת הגננת את מעמד מקצוע הגננת נראו הבדלים מובהקים בין הקבוצות, כאשר גננות הממ"ח תפסו את מעמד המקצוע כגבוה יותר מאשר גננות מוכש"ר בציון הכללי וברוב הפרמטרים, מלבד חשיבות מקצוע הגננת, שאותו שתי הקבוצות תופסות כחשוב ביותר.

מסקנת המחקר מההבדלים שהתגלו בין גננות מוכש"ר לגננות ממ"ח מצביעה על הצורך בשינוי שיטת העסקת הגננות. אופלטקה (2012) הראה, כי תנאי עבודה קשים של עובדי הוראה מובילים לשחיקה ולהיעדרויות ממקום העבודה ופוגעים בשביעות הרצון שלהם ממקום העבודה. בהתאם לכך, הראה המחקר הנוכחי כי תנאי התעסוקה של הגננות במוכש"ר נתפסים על ידן כנמוכים מאוד והאפקטיביות של הגננות הללו נמוכה על פי תפיסת המפקחות. לפיכך ההמלצה למשרד החינוך בכלל ולמחוז החרדי בפרט היא ליצור חשיבה משותפת על

ההתקשרות עם הבעלויות השונות ולהעניק תמריצים או סנקציות לגבי תנאי התעסוקה של הגננות במסגרות אלו. ממצאים אלו מכוונים גם לבעלויות הפרטיות של הגנים עצמן. ממצאי המחקר עשויים להעלות את המודעות שלהן לפער שנוצר בין גננות מוכש"ר לממ"ח בגין תנאי ההעסקה ועל השפעתו של פער זה על האפקטיביות של עבודת הגננת. למרות היותם גופים כלכליים, חינוך ילדי ישראל חשוב מאוד לבעלויות ושימת לב לנקודות הדורשות התערבות עשויה לתת תמריץ פנימי לשינוי.

התפיסה הנמוכה יותר של מקצוע הגננת על ידי גננות המוכש"ר עולה בקנה אחד עם תהליכים המתרחשים בתחום ההכשרה לגננות, המתבטאים בחוסר ביקוש למסלולים אלו ובסגירת מסלולי ההכשרה בסמינרים רבים. תפיסת מקצוע ההוראה נמצאת בשחיקה בישראל (גילת וונגרוביץ, 2018) וגם בקרב החברה החרדית (ריימן, 2017). הסיבות לשחיקת מעמד המקצוע בחברה החרדית ממוקדות בתנאי ההעסקה. ראוי לציין, כי בפועל, מתוך הניסיון של מפקחות משרד החינוך, נראה כי גננות שנחשפות לפיתוח מקצועי וללמידה של שיטות הוראה חדשניות עוזבות את גני המוכש"ר ועוברות ללמד בגני הזרם הממלכתי-דתי, בגיל רך ובכיתות א-ב, או שהן עוזבות את המקצוע. גננות רבות שחוות פיתוח מקצועי ורוצות להכניס חידושים למערכת הגן נתקלות בסירוב של העמותה המפעילה, שלא ברור אם הוא נובע מסיבות תקציביות, פסיכולוגיות או אידיאולוגיות, אך בכל מקרה הוא מחליש את העצמתה של הגננת. חיזוק מעמד המקצוע על ידי הסמינרים באמצעות מלגות ייחודיות והכשרה איכותית וחדשנית עשוי לשפר את תפיסת המקצוע. כמו כן, פיתוח השתלמויות מקצועיות, איכותיות ורציפות לאורך כל הקריירה של הגננת על ידי הבעלויות עצמן או על ידי משרד החינוך עשוי להביא לשיפור מעמד המקצוע בעיני הגננות. ראוי לציין, כי יחס גננות המוכש"ר למעמד הגננת (ללא ציון קבוצה ספציפית) עלה על היחס של גננות הממ"ח לתחום זה. היפוך המגמה ביחס להיגד זה עשוי לנבוע מהעובדה כי גננות המוכש"ר מעריכות את תחום עבודתן, אך מתקשות להתמודד עם תנאי העבודה בציבור החרדי, מתוך תפיסה כי בציבור הכללי תנאי העבודה טובים באופן ניכר, ועל כן בהתאם, גם הערכת הגננות גבוהה. גננות הממ"ח המכירות את תנאי העבודה ואולי גם

חשופות יותר לציבור הגננות הממלכתי מכירות את המציאות מקרוב, ועל כן הערכתן את מעמד הגננת נמוך יותר בצורה משמעותית.

לסיכום, המחקר מראה כי קיימים הבדלים משמעותיים בשלושת המשתנים שנחקרו. הערכת תפקוד הגננות, הנערכת באופן סדיר וללא קשר למחקר ובכך שוללת הטייה של ההערכות לצורכי המחקר, מצביעה בצורה ברורה על תפקוד יעיל יותר של גננות הממ"ח במרבית הפרמטרים שנבדקו. על נתון זה להדאיג את מקבלי החלטות במשרד החינוך ואת ההורים החרדים השולחים את ילדיהם לגנים, והוא קורא לפעולה משמעותית לטיוב תפקוד הגננות בגני המוכש"ר.

נוסף על כך, מראה המחקר כי ישנם הבדלים משמעותיים בתפיסת תנאי העבודה, השכר והביטחון התעסוקתי של הגננות, כאשר גננות הממ"ח חשות ביטחון רב יותר בכל הפרמטרים. ממצא זה עולה בקנה אחד עם קביעתו של מבקר המדינה (2015) על תנאי העסקת גננות בעייתיים במגזר החרדי. ייתכן שחוסר הביטחון התעסוקתי עלול להיות גורם מרכזי הפוגע בתפקוד גננות המוכש"ר. זאת בדומה לממצאי מחקרם של רוזנבלט ורובין (2000), כי ביטחון תעסוקתי יוצר מוטיבציה וסיפוק, ואילו חוסר ביטחון תעסוקתי יוצר ירידה במחויבות לארגון, התנהגויות לא נאותות, חוסר סיפוק ואף עלויות בריאותיות.

מהתבוננות בתוצאות תפיסת מקצוע הגננת כפרופסיה אפשר לראות כי שלוש השאלות הראשונות מתייחסות לתפיסה כללית של מקצוע הגננת, ואילו ארבע השאלות הנוספות מתייחסות לאפיונים תרבותיים וכלכליים של המקצוע. נראה כי ביחס הכללי למקצוע אין הבדל בין הקבוצות ובהתייחסות למעמד הגננת בחברה הכללית, גננות המוכש"ר מראות הערכה גבוהה יותר לתפקיד. ייתכן שמגמה זו נובעת מהערכה כללית למקצוע ההוראה הקיימת במגזר החרדי (כהן-עזריה, 2021ב). לעומת זאת, התשובות לשאלות המגזריות, המקצועיות והכלכליות של תפיסת המקצוע כפרופסיה מראות שוב על חוזק רב יותר בקרב גננות הממ"ח. ייתכן שתפיסות אלו נובעות מתהליכי הפיתוח המקצועי שחוות גננות הממ"ח, בהתאם לממצא של משכית ופירסטטר (2014), שהצביעו על קשר בין תפיסת פרופסיה וחדשנות פדגוגית. המחקר קורא לפעולה בשני כיוונים עיקריים: האחד, בניית מערך העסקה חדש, הוגן ובטוח

לגננות המוכש"ר באחריות משותפת של משרד החינוך והעמותות המפעילות, או באחריות אישית של כל אחד מהגופים. השני, בניית תהליכי פיתוח מקצועי, איכותי ומתמשך לגננות מוכש"ר לאורך כל הקריירה המקצועית שלהן.

המחקר הנוכחי הוא מחקר גישוש ראשוני שעוסק בסוגייה החשובה של תנאי ההעסקה של גננות חרדיות, תנאים המשליכים על תפיסת המקצוע ותפקודן של הגננות, ופה טמון כוחו. עם זאת למחקר ישנן כמה מגבלות. ראשית, המדגם היה קטן מאוד ולמרות שהוא מצביע על כיוונים מובהקים רצוי לערוך את המחקר באופן מקיף, כך שיכלול את כל הגננות החרדיות בארץ. בדיקת האוכלוסייה כולה תוכל לאשש או להפריך את הממצאים הראשוניים שהתקבלו במחקר זה, כמו גם לחדד הבדלים נוספים בין גנים באזורים גיאוגרפיים שונים או השייכים לתת-זרמים שונים בתוך הקהילה החרדית. במחקר נעשה שימוש בשני מקורות מידע - גננות ומפקחות. אפשר להרחיב יריעה זו ולבחון גם את תפיסתן של מדריכות פדגוגיות, הבאות במגע הדוק עם הגננות וכן של ההורים שמאפשרים נקודת מבט שונה על עבודת הגננת. מערך המחקר היה מצומצם ביותר, במיוחד לאור העובדה שמדובר בציבור שאינו מורגל בהשתתפות במחקר וחששו מכך היה גדול. בעתיד רצוי להרחיב את היריעה ולבחון משתנים דמוגרפיים, תפיסתיים והתנהגותיים רבים יותר כדי לייצר תמונה מדויקת יותר של המציאות.

המחקר הנוכחי הוא מחקר חלוץ, הקורא לחוקרים נוספים להתעמק בחינוך בגיל הרך במגזר החרדי במתודות מחקריות שונות, איכותניות וכמותיות. החינוך בגיל הרך במגזר החרדי הוא נושא חשוב מאוד, במיוחד בשל גודלו הנוכחי וגדילתו המתמשכת. בשנת 2022 למדו בגני הילדים החרדים 133,221 תלמידים ואלו מהווים כ-25% מכלל מערכת החינוך החרדית (משרד החינוך, 2022). התרבות החרדית הקולקטיביסטית ושיטות ההוראה המסורתיות הנהוגות בה, האופי השונה של פעולות המערכות החרדיות, לצד פיתוח מקצועי מצומצם ביותר לעובדי הוראה חרדים מחייב את המשך המחקר בתחום זה.

רשימת מקורות

- אבידן, א' ומאיר, ו' (2019). תפקידה של הגננת לקידום למידה מיטבית בגיל הרך באמצעות למידה מבוססת פרויקטים (PLB). ג'אמעה, 22, 59-88.
- אופלטקה, י' (2012). עומס בעבודת המורה: פרשנות, גורמים, השפעות ותוכנית פעולה. אוניברסיטת תל-אביב.
- אור, ע' (2013). "האחרים" ותפקידם המרכזי בקידום התפתחות בגיל הרך. דברים, 6, 131-117.
- אפיק, ה' (13.3.2014). גננות בגרוש. משפחה.
- <http://mishorcpa.co.il/wp-content/uploads/2016/06/%D7%A0%D7%A0%D7%A9%D7%A9-%D7%A8%D7%A9.pdf>
- בארט, ע', שפיגל, א' ומלאך, ג' (2020). אחד מחמישה תלמידים: החינוך החרדי בישראל. המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- בוחניק, א' (2011). שחיקה ודימוי מקצועי מנקודת מבטן של מורות חרדיות המלמדות בבתי-הספר של 'בית יעקב'. עבודה לשם קבלת תואר מוסמך, אוניברסיטת בר-אילן.
- גילת, י' וונגרוביץ, נ' (2018). מעמד המורה בחברה ישראלית של היום. דפים, 68, 11-27.
- גילת, י', רוסו-צימט, ג', טל, ק' וטבק, ע' (2019). תפיסות הורים בנוגע למעמדה, לתפקידה ולתפקודה של הגננת. חוקרים @ הגיל הרך, 5, 90-121.
- דה-מלאך שחק, נ' (2007). ילד משוחרר, ילד ממושמע: ייצוגי התנהגות רצויה של ילדים בקרב גננות בזרם הממלכתי ובזרם העצמאי-חרדי. בתוך א' אור וס' בן-אשר (עורכות), המוכר והזר: ייצוגים חברתיים בקבוצות בישראל (עמ' 307-316). מכון בן-גוריון לחקר ישראל, הציונות ומורשת בן-גוריון.
- הורוביץ, נ' (2012). תשתית למיפוי החינוך החרדי בישראל. אגורא מדיניות.
- וורגן, א' (2014). תקצוב גני-ילדים מוכרים לא רשמיים. הכנסת, מרכז המחקר והמידע.

וייסבלאי, א' (2020). נתונים עיקריים על החינוך הממלכתי-חרדי. הכנסת, מרכז המחקר והמידע.

וייסבלאי, א' ווייגר, א' (2015). מערכת החינוך בישראל-סוגיות נבחרות בתחום עיסוקה של ועדת החינוך, התרבות והספורט של הכנסת. מרכז המחקר והמידע.
זיכרמן, ח' (2014). שחור כחול לבן: מסע אל תוך החברה החרדית בישראל. ידיעות אחרונות.
חוק חינוך ממלכתי, 1953 ה'תשי"ג, ס"ח 137.

יפה, א' (2009). סמכות פדגוגית נשית וגבולותיה: חינוך ופסיכולוגיה, טקסט ופרקטיקה בגני ילדות. בתוך ק' קפלן ונ' שטדלר (עורכים), מנהיגות וסמכות בחברה החרדית בישראל (עמ' 31-56). הקיבוץ המאוחד ומכון ון ליר.

כהן-עזריה, י' (2021א). 'ברחל בתך הקטנה': תפיסותיהן של גננות את הכלי להערכת עבודתן. חוקרים @ הגיל הרך, 12, 79-106.

כהן-עזריה, י' (2021ב). בחירתן של 'מורות בכירות' מהמגזר החרדי בלימודי תואר בחינוך וחברה והשפעת הלימודים עליהן מנקודת מבטן. קשת: כתב עת למדעי הרוח והחברה, 3, 5-26.

כהנר, ל' (2018). מרחב, חברה וקהילה - המבנה המרחבי של האוכלוסייה החרדית בישראל בעידן של שינויים. בתוך י' מרגליות וח' זיכרמן (עורכים), משפט והחרדים בישראל (עמ' 259-297). נבו.

כהנר, ל' (2020). החברה החרדית על הציר שבין שמרנות למודרניות. המכון הישראלי לדמוקרטיה.

ליוש, ב' (2015). דרכי התמודדות של נשים חרדיות עם שינויים המתחוללים בחברתן בתחומי ההשכלה, התעסוקה והפנאי. כתב העת לחקר החברה החרדית, 3, 26-55.

מבורך, מ' (2017). על מערכות חינוך לגיל הרך בישראל ועל תפקיד הגננת. בתוך מ' מבורך (עורכת), מנהיגות חינוכית בגיל הרך (עמ' 13-18). תמה תיאוריה ומעשה בהכשרת מורים.

מבקר המדינה (2009). דוח שנתי 59 לשנת 2008 ולחשבונות שנת הכספים 2007. משרד מבקר המדינה.

מבקר המדינה (2015). דוח שנתי 65 משרד החינוך – העסקת עובדי הוראה בידי גופים מתווכים. משרד מבקר המדינה.

מלאך, ג' וכהנר, ל' (2020). שנתון החברה החרדית 2020. המכון הישראלי לדמוקרטיה. משכית, ד' ופירסטטר, א' (2014). תפיסת ההוראה כפרופסיה ועמדות של גננות כלפי שינויים פדגוגיים. רב גוונים: מחקר ושיח, 14, 111-134.

משרד החינוך (2022). במבט רחב מספרים על חינוך. http://ic.education.gov.il/QvAJAXZfc/opendoc_pc.htm?document=Mabat_rach_av.qvw&host=qvsprodlb&sheet=SH11&lang=en-US

סברדלוב, א', ארם, ד' וליון, א' (2017). אמונות של גננות לגבי דרכי הוראה ראויות בגן בכלל ודרכי הוראה לקידום ניצני האוריינות בפרט. כתב העת אוריינות ושפה, 6, 1-21.

פרידמן, מ' (1991). החברה החרדית: מקורות, מגמות ותהליכים. מכון ירושלים לחקר ישראל. פריש, י' (2012). הגננת כמנהלת גן וכמנהיגה חינוכית. מכללת שאנן.

צ'רנובצקי, מ' ופלדמן, ד' (2018). החצר האחורית של החינוך בישראל: מערכת החינוך החרדית. קרן ברל כצנלסון ועיר ואם בישראל.

קציר, ש' ופרי-חזון, ל' (2018). החינוך הממלכתי-חרדי: מהקמה להתבססות. המכון הישראלי לדמוקרטיה.

רבינא, א' (2019). החרדים דורשים: להשוות את שכר כל הגננות - ולעגנו בחוק. כיכר השבת <https://www.kikar.co.il/abroad/316470.html>

רגב, א' (2013). השכלה ותעסוקה במגזר החרדי. בתוך ד' בן דוד (עורך), דוח מצב המדינה – חברה, כלכלה ומדיניות 2013 (עמ' 1-39). מרכז טאוב.

רוזנבלט, ז' ורוביו, א' (2000). אי-ביטחון תעסוקתי בקרב מורים בחינוך העל-יסודי בישראל: גישה רב מימדית. מגמות, 40(3), 486-511.

רותם, ר' ובן-רבי, ד' (2014). קידום כישורי שפה של ילדים בגיל הרך בקהילה החרדית: הערכת הפיילוט. מאירס-ג'וינט-ברוקדייל.

ריימן, ל' (2017). שינויים ותמורות בהכשרת מורות בחינוך החרדי: יחסי גומלין בין המדיניות לבין "השדה" במבט היסטורי ועכשווי. כתב העת לחקר החברה החרדית, 4, 1-27. שפיגל, א' (2011). "ותלמוד-תורה כנגד כולם": חינוך חרדי לבנים בירושלים. מכון ירושלים למחקרי ישראל.

שרת, ר' (1996). משחקיהן המובנים והמופשטים של בנות גן חרדי. עבודה לשם קבלת תואר מוסמך, אוניברסיטת בר אילן.

Avidov-Ungar, O., & Reingold, R. (2018). Israeli Ministry of Education's district managers' and superintendents' role as educational leaders: Implementing the new policy for teachers' professional development. *International Journal of Leadership in Education*, 21(3), 293-309.

Elyashiv, R. A., & Navon, Y. (2021). Teacher attrition: Human capital and terms of employment—Do they matter? *Education Policy Analysis Archives*, 29, 76.

Golos, A., Sarid, M., Weill, M., Yochman, A., & Weintraub, N. (2011). The Influence of environmental factors on the development of Ultra-Orthodox preschool boys in Israel. *Occupational Therapy International*, 18(3), 142-151.

Katzir, S., & Perry-Hazan, L. (2019). Legitimizing public schooling and innovative education policies in strict religious communities: The story of the new Haredi public education stream in Israel. *Journal of Education Policy*, 34(2), 215-241.

Perry-Hazan, L. (2015). Court-led educational reforms in political third rails: Lessons from the litigation over ultra-religious Jewish schools in Israel.

Journal of Education Policy, 30(5), 713–746.

Rosenthal, M. K., & Roer-Stier, D. (2006). "What sort of an adult would you like your child to be?" Mothers' developmental goals in different cultural communities in Israel. *International Journal of Behavioral Development*,

30(6), 517-528.

נספח 1: שאלון הערכת הגננות

א. תכנון העשייה החינוכית בגן		
רמת ביצוע מרכיבים	מתחת לרמה המצופה	רמה מצופה
1. תוכנית עבודה והערכה	- עבודתה איננה בהלימה למדיניות המשרד. - אין לה תוכנית עבודה מתוכננת מראש. - בוחרת נושאים שאינם מותאמים לילדי הגן. - לא מבצעת הערכה על עבודתה.	- מכירה את מדיניות האגף לחינוך קדם יסודי ועובדת על פי מיומנות האגף. - יש לה תוכנית עבודה הכוללת הגדרת מטרות לטווח ארוך. - מגדירה יעדים כלליים לקידום ההתפתחות והלמידה של הילדים. - בוחרת נושאים רחבים מותאמים לילדי הגן. - מבצעת הערכה בסיסית על עבודתה.
2. דרכי הוראה מותאמות ומגוונות לשונות בין הילדים	- משתמשת בדרכי ההוראה שאינן מותאמות לילדי הגן. - משתמשת בשפה דלה ואינה מעשירה את השפה של הילדים.	- משתמשת בדרכי ההוראה אך לא מגוונות. - משתמשת בשפה תקינה ובמושגים ידועים לילדים.
3. התאמת דרכי עבודה לשונות בין הילדים	איננה מתאימה את דרכי העבודה שלה לילדי הגן.	- מתכננת דרכי עבודה מותאמות לילדים אך לא בצורה עקבית. - מתכננת דרכי עבודה מותאמות לילדים ומיישמת אותן במסגרת המליאה. - משתמשת בדרכי עבודה שאינן מגוונות. - משתמשת בדרכי עבודה שמוותאמות בחלקן לצרכים וליכולות של ילדים ספציפיים. - מתכננת דרכי עבודה מתאימות לתחום הדעת מבלי להתחשב בשלבי ההתפתחות ועובדת על כל תחום בנפרד.
ב. דרכי פעולה		
4. היכרות מעמיקה עם הילדים והערכת תפקודם	- אין לה היכרות מעמיקה של היכולות והצרכים של ילדי הגן. - מגלה קושי באיתור יכולות וקשיים בהתפתחות ובלמידה של ילדי הגן. - איננה מתעדת את דרכי ההבעה, היצירה והייצוג של הילדים.	- יש לה היכרות כללית של היכולות והצרכים של הילדים בגן. - עוקבת בצורה חלקית אחר ההתפתחות והלמידה של ילדי הגן. - מכירה חלק מהילדים בצורה מעמיקה. - מזהה ילדים עם קשיי התפתחות ולמידה, מיידעת את המפקחת ואת ההורים. - אוספת בצורה חלקית מידע על דרכי ההבעה, היצירה והייצוג של הילדים (עבודות של הילדים בגן) אך לא משתפת את הצוות.
5. יצירת סביבות למידה מותאמות	- אינה מתאימה את הסביבה החינוכית לצורכי הילדים. - לא מתכננת את הסביבה החינוכית כחלק מתוכנית העבודה שלה.	- מתכננת ומבצעת את הסביבה החינוכית. - מאפשרת את העצמאות של הילדים. - מזמנת לילדים מגוון של משחקים וחומרים לבחירה.

	- לא מזמנת משחקים וחומרים המאפשרים לילדים לתפקד בצורה עצמאית. - אינה מקפידה על כללי הבטיחות בגן.	
ג. אקלים גן		
6. ניהול זמן	אינה מתכננת את סדר היום בגן בהתאם לצורכי הילדים.	מתכננת סדר היום בגן.
רמת ביצוע מרכיבים	מתחת לרמה המצופה	רמה מצופה
7. ניצול הזדמנויות ללמידה	לא עוקבת אחר הפעילות של הילדים ולא מנצלת הזדמנויות להוראה-למידה.	עוקבת אחר הפעילות של הילדים ומנצלת הזדמנויות להוראה-למידה.
8. אינטראקציות בגן	- מתקשה ליזום ולעודד אינטראקציות חברתיות בקרב הילדים. - אינה מתייחסת ברגישות וכבוד לילדים.	- מתייחסת ברגישות ובכבוד לילדים. מציבה גבולות ומנחילה כללי התנהגות בסיסיים בגן. - מתכננת ויוזמת אינטראקציות חברתיות בהתאם להתפתחות הילדים. - מעודדת אינטראקציות חיוביות בין הילדים.
9. התייחסות להיבטים רגשיים וחברתיים במכלול העשייה בגן	אינה מתמודדת עם מצבי קונפליקט בין הילדים.	- מזמנת אביזרים בפית המשחק סוציו-דרמטי. - מתמודדת עם מצבי קונפליקט בין ילדים. - נותנת לגיטימציה להבעה רגשית.
ד. שיתוף הורים		
10. מפגשים/אסיפות הורים/ שיתוף הורים – (תיק ניהול גן)	- לא משתפת הורים בעשייה החינוכית בגן. - לא משתפת את ההורים במידע על ילדם. - לא מקיימת מסיבות ואירועים.	- מקיימת אספת הורים אחת על מנת לשתפם בתוכנית העבודה השנתית. - הגנת מזמינה את ההורים למסיבות ללא שיתופם בהכנה וביצוע.
11. מפגש פרטני עם הורים	הגנת לא מקיימת מפגשים פרטניים עם הורים על התפתחות ילדם.	- מקיימת שלושה מפגשי דיווח פרטני עם הורים בשנה. - הגנת ממלאה טופסי הפנייה לוועדות ומבקשת חתימת הורים
ה. ניהול צוות והתפתחות מקצועית		
12. פיתוח עבודת צוות	- אינה מקיימת פגישות צוות. - אינה מגדירה את התפקידים בצוות.	- מקיימת פגישת צוות לעיתים רחוקות. - מכירה את הגדרת התפקיד של שותפים כגון שפ"ח, שפ"י, הדרכה. - יוצרת חלוקת תפקידים בין צוות הגן.
13. התפתחות מקצועית	איננה משתתפת במסגרות למידה ו/או הדרכה לצורך התעדכנות מקצועית.	משתתפת במסגרות לפיתוח מקצועי ו/או הדרכה לצורך התעדכנות מקצועית.