

העסקת תומכי הוראה זרים ככלי לתגבור הוראת האנגלית במערכת החינוך

1. תלמ"א – רקע, חזון ושיתופי פעולה עם משרדי הממשלה

תלמ"א (תכנית לאומית למצוינות באנגלית) הוקמה בשנת 2014 בתמיכת קרן שוסטרמן וקרן שטיינהרט. תלמ"א מושתתת על התפיסה שרכישת השפה האנגלית באופן יישומי המשמש לדיבור, כתיבה ועבודה בפלטפורמות דיגיטליות, מהווה ערובה לשגשוגו של הפרט, לצמיחתה של החברה הישראלית, ולחוסן של מדינת ישראל והעם היהודי במרחב הגלובלי.

בעשור האחרון, מובילה תלמ"א שינוי חברתי-כלכלי בישראל ופועלת ליצירת הזדמנויות לכלל גווי האוכלוסייה. כך, בין היתר, הארגון מפעיל תוכניות עומק באנגלית במערכות חינוך רשותיות, וכן מנהל מיזמים חברתיים בשיתוף פעולה עם משרדי הממשלה השונים, צה"ל, הסוכנות היהודית, פדרציות יהודיות, קרנות פילנתרופיות, חברות עסקיות וארגונים חברתיים נוספים.

מדי שנה מורי תלמ"א מלמדים בין 5,000 ל-7,000 מתלמידי מערכת החינוך בכיתות א' עד יב'. מוקדיה המרכזיים של תלמ"א הם ירושלים, אילת וכפר הנוער בן-שמן והחל מהקיץ נפתח מוקד מרכזי נוסף באשקלון, שישרת גם את ישובי העוטף. תלמ"א פועלת גם ברשויות נוספות כמו כסיפה, קרית אתא, באר שבע ועוד. תלמ"א מכשירה ומפעילה קורסים במכללות טכנולוגיות למבוגרים מהמגזר החרדי, הערבי, הדרוזי והבדואי, במטרה לשלבם בשוק התעסוקה, וזאת באמצעות מיזם משותף עם משרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה ומשרד העבודה. בנוסף, תלמ"א ומשרד הכלכלה מפעילים מיזם משותף שמטרתו להתגבר על האנגלית כחסם ובאמצעותה להגביר את השוויון בתחומי התעסוקה וההשכלה הגבוהה. במסגרת המיזם, תלמ"א אחראית על הטמעת תקן ה-CEFR¹ באמצעות פיתוח מערך תוכניות הכשרה באנגלית לקהלי יעד ספציפיים.

2. מחסור כוח האדם בהוראת האנגלית בישראל

מבחינה עובדתית, מערכת החינוך סובלת ממחסור מתמשך וניכר במורים לאנגלית. תופעה זו מוכרת במשרד החינוך ונידונה מספר פעמים בדו"חות מבקר המדינה. כבר בשנת 2007, דיווחה המפמ"רית לאנגלית למבקר המדינה על מחסור צפוי של 253 מורים לאנגלית במערכת החינוך.² בשנים שלאחר מכן בעיית כוח האדם העמיקה, כפי שניתן ללמוד מדו"ח מבקר המדינה בשנת 2019. דו"ח זה חשף שמשרד החינוך בעצמו העריך, באמצעות מודל חיזוי, שבמהלך 2021-2022 צפוי מחסור של 636 מורים לאנגלית במגזר היהודי.³ בדיקת המבקר חשפה ממצאים מטרידים:

"על פי עמדת המשרד ועל בסיס תוצאות מבחנים בינלאומיים באנגלית שעוברים התלמידים, הישגי תלמידי ישראל באנגלית אינם טובים. במסגרת התוכנית הלאומית לאנגלית שהכין המשרד ב-2016 צוין, כי לימודי האנגלית במערכת החינוך סובלים מבעיות

¹ בשנת 2022 התקבלה החלטת ממשלה 1189 במסגרתה הוחלט לאמץ את תקן ה-CEFR, תקן איכות ללימודי השפה האנגלית לבוגרים בשוק העבודה (המדד הבינלאומי של מועצת אירופה לרמת השפה האנגלית).

² דוח שנתי 871, עמ' 871.

³ דוח שנתי 956, עמ' 956.

מתמשכות, הפוגעות קשות באיכותם. בין הבעיות שהעלה המשרד... קיים מחסור מתמשך במורים לאנגלית; לשיעור ניכר מהמורים לאנגלית אין את ההכשרה הנדרשת במקצוע זה.

דו"ח מבקר המדינה מיולי 2024 הנושא את הכותרת "לימוד אנגלית במערכת החינוך" מאשר את המצב המשברי של הוראת האנגלית בבתי הספר, ומציין:

"גם המחסור במורים - הכמותי והאיכותי - הוא גבוה: מדי שנה בשנה חסרים במערכת החינוך מאות מורים לאנגלית לפני פתיחת שנת הלימודים; לקראת שנה"ל התשפ"ג היו חסרים במערכת החינוך 711 מורים לאנגלית וכרבע מכלל המורים לאנגלית במערכת החינוך אינם בעלי ההכשרה הדרושה."⁴

במהלך השנים, תופעת המחסור במורים לאנגלית, והיעדר ההכשרה של חלקם, אף נידונה מספר פעמים בוועדת החינוך של הכנסת, אך מבלי שהוצג פתרון.⁵

גם בתקשורת סוגיה זו עולה חדשות לבקרים. בכתבה משנת 2022 דווח שעל פי משרד החינוך, חסרים 424 מורים לאנגלית בחינוך היסודי, 247 בחטיבות הביניים ו-200 מורים בתיכונים - סך הכל מדובר במחסור של 871 מורים (וזאת מבלי להכליל את המורים המלמדים אנגלית מבלי שעברו הכשרה מתאימה).

3. העסקת אנשי חינוך לאנגלית ממדינות זרות ע"י תלמ"א

עקב המחסור החריף במורים לאנגלית בישראל, הדרך הריאלית היחידה לגייס מורים מיומנים וזמינים להוראת אנגלית היא ממדינות זרות. לצד ההכרח, חשוב להבחין בשני יתרונות מובהקים הכרוכים בהעסקת מורים זרים לאנגלית: הראשון - מדובר במורים ששפתם הראשונה היא אנגלית (ובד"כ שליטתם בשפה העברית קלושה עד אפסית), כך שרמת השיח בכיתה עולה משמעותית מכיוון שהתלמידים נאלצים לתקשר באנגלית מדוברת; היתרון השני מגולם בהבאת ניסיון ושיטות מקוריות וחדשניות על ידי המורים למערכת המקומית.

מכיוון שאין היתר להעסקת תושבי-חוץ כמורים זרים בישראל, תלמ"א נאלצת לגייס את מוריה מתוך מאגר מצומצם ממילא של מורים לאנגלית זכאי חוק השבות. חשוב להבין שמבין כלל המורים הזרים, רק זכאי חוק השבות נהנים מזכאות לאשרה מסוג "ב-1" המאפשרת את העסקתם בארץ. לכן, כיום 95% מתומכי ההוראה הזרים שתלמ"א מעסיקה הם יהודים זכאי חוק השבות, המתחלקים לשתי קבוצות:

- **40 תומכי הוראה המשתתפים בתכנית השנתית (רבים מהם מחליטים לעלות לארץ בתום תקופת ההעסקה)** – במסגרת תוכנית זו, מלמדים תומכי ההוראה בשעות הבוקר במסגרת החינוך הפורמלית ובשעות אחר הצהריים במסגרת החינוך הבלתי פורמלי, ומעלים את רמת האנגלית בקרב תלמידי ישראל הלוקחים חלק בתוכנית. תומכי ההוראה המלמדים בתכנית השנתית מקבלים כיסוי נסיעות מלא, מגורים וקצבת קיום חודשית על סך 5,000-6,000 ש"ח.
- **100-150 תומכי הוראה נוספים המשתתפים בתכנית הקיץ** – במסגרת תוכנית זו, מתנדבים מאות תומכי הוראה מרחבי העולם בתוכנית לימודי אנגלית לגילאי יסודי (חודש "סאמר סקול" במהלכו מלמדים 50%

⁴ דוח מבקר המדינה 75 א - חלק ראשון, מאי 2024.

⁵ כך למשל, בדיון מיום 31.5.22 בנושא "מודל השכר של מורים וגננות ומחסור במורים"; דיון מיום 27.8.08 בנושא "מחסור במורים במערכת החינוך"; דיון מיום 17.11.14 בנושא "מצב לימודי אנגלית במערכת החינוך".

מסך שעות הלימוד הנלמדות במהלך שנת לימודים שלמה), בדרכים חדשניות ויצירתיות, הבונות את הביטחון העצמי בשימוש בשפה האנגלית, בקרב משתתפי התוכנית. תומכי הוראה אלה לא מקבלים שכר, משום שהם משתתפים ב-Fellowship ומקבלים מגורים, קצבה יומית, וכיסוי עלויות ההגעה לארץ והחזרה למדינתם.

רוב מוחלט מבין תומכי ההוראה המועסקים ע"י תלמ"א מגיעים ממדינות מפותחות דוברות אנגלית כגון מדינות צפון אמריקה, בריטניה ואוסטרליה. כל המורים בעלי תואר אקדמי ו/או תעודת הוראה, ועבדו כמורים לאנגלית ולמקצועות הומניים בבתי ספר במדינותיהם. כמו כן, כל תומכי ההוראה נבחרים לאחר הליך סינון קפדני שמנהלת תלמ"א, הכולל ראיונות אישיים ומבדקים שיטתיים.

שכר המורים ברוב המוחלט של המדינות מהן מגיעים תומכי ההוראה גבוה משמעותית משכר מורה בישראל. רבים מהם מלמדים בבתי ספר פרטיים בחו"ל המשלמים שכר גבוה. לכן, השכר אינו התמריץ העיקרי לעבודתם בארץ, אלא הרצון להתנסות בחוויה ייחודית במדינה אחרת.

חרף מאמצי גיוס ניכרים, ועל אף רצוננו בהרחבת הפעילות, בשנים האחרונות תלמ"א מיצתה את פוטנציאל הגיוס. מניסיונו המצטבר, היקף של 150-200 תומכי הוראה בשנה זאת "תקרת הזכוכית" של פוטנציאל הגיוס מקרב המורים לאנגלית זכאי חוק השבות. על פי הערכות שמרניות, מדובר בכחות מ-10% ממספר המורים החסרים לאנגלית בישראל.

4. ההצדקות להעסקת תומכי הוראה לאנגלית ממדינות מפותחות

להעסקת תומכי הוראה לאנגלית ממדינות מפותחות יש שמונה הצדקות מובהקות כפי שיפורט להלן:

א. קיים מחסור משמעותי ומתמשך במורים מקומיים לאנגלית

המחסור במורים לאנגלית אינו נקודתי ובר-חלוף. מדובר במחסור שנמשך כבר שנים. למשרד החינוך אין כלים או תוכניות לשינוי המצב, ולכן נקודת המוצא היא שמחסור זה רק יחריף בכל שנה.

ב. העסקת תומכי הוראה דוברי אנגלית כשפת אם תורמת לשילוב בעולם התעסוקה המודרני

כפי שצוין בסעיף הקודם, שילוב תומכי הוראה ששפתם הראשונה היא אנגלית (Native speakers) מאתגר את התלמידים ומשפר את שליטתם בשפה המדוברת – שהיא תנאי הכרחי להשתלבות מיטבית בעולם התעסוקה המודרני. כדי להכשיר את דור העתיד להשתלבות בתחומי ההיי-טק, המדעים והטכנולוגיה, לא די בלימוד כללי הדקדוק והתחביר; הכרחי לתקשר היטב באנגלית יומיומית. מבלי להקל בחשיבותם של מקצועות אחרים, למדינת ישראל יש אינטרס לאומי מובהק בחיזוק הוראת האנגלית המדוברת, כדי להמשיך להוביל בחזית המדע והטכנולוגיה.

ג. העסקת תומכי הוראה לאנגלית ממדינות זרות אינה מאיימת על פרנסת המורים המקומיים

בקבלת החלטה האם להתיר העסקה של עובדים זרים, לעיתים קרובות נשאלת השאלה כיצד העסקה כזו תשפיע על השוק המקומי. במקרה שלנו, מכיוון שהמחסור במורים לאנגלית כה חריף ומשמעותי, ברור שאין כל סכנה לפרנסת המורים המקומיים. בהקשר זה יוער שתומכי ההוראה שתלמ"א מעסיקה עובדים 40 שעות שבועיות ואינם רשאים לעבוד בעבודה נוספת. בנוסף, כל שעות ההוראה הניתנות במסגרת התכניות שלנו הן תוספתיות, ואינן חלק מסל שעות ההוראה של משרד החינוך.

ד. התשתית הארגונית להעסקת תומכי הוראה לאנגלית ממדינות זרות כבר קיימת

תלמ"א צברה ניסיון רב בגיוס, מיון, הכשרה, הצבה, העסקה וליווי של תומכי הוראה ממדינות זרות. התשתית הארגונית כבר קיימת וכוללת היבטים שממילא נדרשים רגולטורית ממעסיקים המבקשים להעסיק עובדים זרים (כגון – תשלום הוצאות הטיסה, הספקת ביטוח רפואי והספקת מגורים הולמים).

ה. לא נדרשת השקעה תקציבית מצד המדינה

תלמ"א דואגת לכלל צרכיהם של תומכי ההוראה בישראל - משלב המיון בארץ המוצא, דרך הוצאות ההכשרה, דמי הקיום והמגורים במהלך תקופת שהייתם - ועד לסיום ההעסקה ושיבתם לביתם. למשך פרק זמן של מספר שנים שיוגדר כפיילוט, תלמ"א מציעה למדינה ליהנות ממשאב אנושי יקר ערך המגלם השקעה חברתית חכמה וארוכת טווח, אך מבלי להקצות לכך כספים.

ו. אין "סיכוני הגירה" בהעסקת מורים זרים ממדינות מפותחות

בדרך כלל, העסקה של עובדים זרים ממדינות מתפתחות במקצועות "פיזיים" (כגון סיעוד, חקלאות ובנייה), מעלה חשש שחלק מהעובדים יתפתו להישאר בארץ כמהגרים בלתי חוקיים. חשש כזה אינו קיים כשמדובר במורים לאנגלית ממדינות מפותחות. השכר של המורים האלה במדינותיהם גבוה מהשכר המוצע להם בארץ. רמת החיים במדינותיהם גבוהה מרמת החיים בארץ או דומה לה. התמריץ המרכזי של מורים ממדינות מפותחות ללמד אנגלית בארץ אינו כלכלי. לכן, "סיכוני הגירה" פשוט אינם רלבנטיים לענייננו.

ז. מודל ההעסקה של תומכי הוראה זרים נעשית לפרק זמן מוגבל של שנה (ניתן לשקול תקופת הארכה) ועל פי מכסות שהמדינה קבעה. המכסות ולוחות הזמנים נתונים לשינויים מעת לעת, על פי שיקולי המערכת, וללא תלות בהליכי חקיקה מורכבים, הסכמים קיבוציים, וועדי עובדים וכו'. לכן, מדובר במודל העסקה המאופיין בגמישות מקסימלית.

ח. תומכי הוראה לאנגלית ייהפכו ל"שגרירים" של מדינת ישראל במדינותיהם

תוצר לוואי חיובי במיוחד הכרוך בעסקת תומכי הוראה לאנגלית הוא הפיכתם ל"שגרירים של רצון טוב" במדינותיהם, לאחר שתסתיים תקופת העסקתם. דווקא בתקופה הנוכחית, בה מדינת ישראל מאבדת אהדה בדעת הקהל העולמית ונתונה לבידוד בינלאומי הולך וגובר, יש ערך מוסף בהבאתם ארצה לפרק זמן ממושך ומשמעותי. מורים אלה שותפים לחינוך ועיצוב הדורות הבאים במדינות המערב, וניסיוננו מוכיח שתקופת שהייתם בישראל תתורגם בהמשך להפצת סנטימנט אוהד כלפי ישראל בקרב תלמידיהם.

5. סיכום

כדי לתת מענה מידי למחסור החריף במורים לאנגלית, לחזק את הוראת האנגלית המדוברת ולהכין את תלמידי ישראל להשתלבות בשוק הגלובלי, אין מנוס מהעסקת תומכי הוראה זרים לאנגלית שיגויסו במדינות מפותחות. העסקתם מגלמת יתרונות רבים, לא רק במישור הפדגוגי, אלא גם בהיבטים כלכליים, חברתיים ולאומיים כבדי משקל וארוכי טווח. העסקה כזו גמישה מאוד במאפייניה, אינה פוגעת בפרנסת המורים המקומיים, אינה מטילה נטל תקציבי על המדינה ואינה כרוכה בסיכוני הגירה. לפיכך, מדובר בצעד מתבקש שיתרונותיו הרבים ברורים ומוצקים.

תשובות לשאלות

1. **מדוע העסקת תומכי הוראה זרים תחת קטגוריית "מומחים" אינה רלבנטית?**
מודל ההעסקה של תלמ"א מתבסס על הקמה של קהילות מחנכים ומודל זה מאגד בתוכו את כלל ההוצאות על מורה ועל הקהילה - מתהליך גיוס ומיון של תומכי ההוראה (צוות גיוס הפועל בארה"ב, מבדקי התאמה במכון מילוא וכו'), דרך תשלום עבור המגורים בארץ והוצאות אש"ל ועד לתשלום עבור לימודי עברית באולפן ופיתוח מקצועי כאנשי חינוך. לכך מתווספות הוצאות על הקמת הקהילות עצמן - תשלום תקורה עבור הצוות המנהל את הקהילות, קיום אירועים וחיים קהילתיים ותשלום למורים ישראלים הלוקחים חלק בקהילה זו. כל זאת מתווסף לסטפנדיות (מלגות) אותם מקבלי תומכי ההוראה מחו"ל.
תוסף למודל זה של תשלום שכר כפול מהמוצע במשק לתומכי ההוראה, יהפוך את המודל ללא כלכלי ולא בר-קיימא.

2. **בכמה תומכי הוראה מדובר?**
האינדיקציה לכך היא הביקוש - כרגע הביקוש מרשויות מקומיות עומד על כ-120 מורים, עוד לפני גיוס אקטיבי של רשויות מקומיות ע"י תלמ"א ופרסום התוכנית. אנו מאמינים כי הביקוש יכפיל את עצמו תוך כשנה ויגיע לכ-250 מורים בשנה.

3. **מהי האפשרות החוקית הקיימת למי שמעוניין להעסיק תומכי הוראה בישראל? ולכמה זמן ניתן להעסיק אותם?**

כיום יש שתי קטגוריות העסקה:

א. העסקת תומכי הוראה זכאי חוק השבות: תומכי ההוראה זכאי חוק השבות המגיעים לארץ באמצעות תלמ"א זכאים לאשרה מסוג ב-1 או א-1. אשרות אלה מעניקות היתר שהייה בארץ לתקופה של שנה לפחות ולצדה רישיון עבודה. חשוב לציין שתומכי ההוראה של תלמ"א מקרב זכאי חוק השבות נדרשים להוכיח את זיקתם ליהדות על מנת לקבל אשרות אלה.

ב. העסקת תומכי הוראה שאינם זכאי חוק השבות: תומכי הוראה מארה"ב שאינם זכאי חוק הזכות, זכאים להגיע לארץ לפרקי זמן של עד שלושה חודשים על אשרת תייר אך אינם רשאים לעבוד במהלך תקופה זו. תלמ"א מביאה מדי שנה כמה עשרות תומכי הוראה מקטגוריה זו לתכנית הקיץ (הנמשכת חודשיים בלבד במהלך "החופש הגדול"), ומכיוון שהם לא מקבלים שכר אלא דמי קיום, מבחינה חוקית ניתן לעבוד איתם אך ורק לתקופה מוגבלת זו. במילים אחרות, לא ניתן להסתמך על תומכי הוראה בקטגוריה זו לפרקי זמן העולים על שלושה חודשים, ואם מדובר בתשלום שכר לא ניתן להסתמך עליהם כלל.

4. **מהי תקופת האשרה שתתאים למודל העסקת תומכי הוראה זרים המוצע ע"י תלמ"א?**
כאמור, תלמ"א מעוניינת לשלב מאות תומכי הוראה נוספים בתכנית השנתית (לכל אורך שנת הלימודים) ולשם כך נדרשת אשרת עבודה של שנה לפחות עם אפשרות הארכה לחמש שנים, בדומה למקובל בענפים אחרים המסתייעים בעובדים זרים. בהתאם, תלמ"א ערוכה לשנות את מודל ההתקשרות מתשלום של דמי קיום לתשלום שכר.