



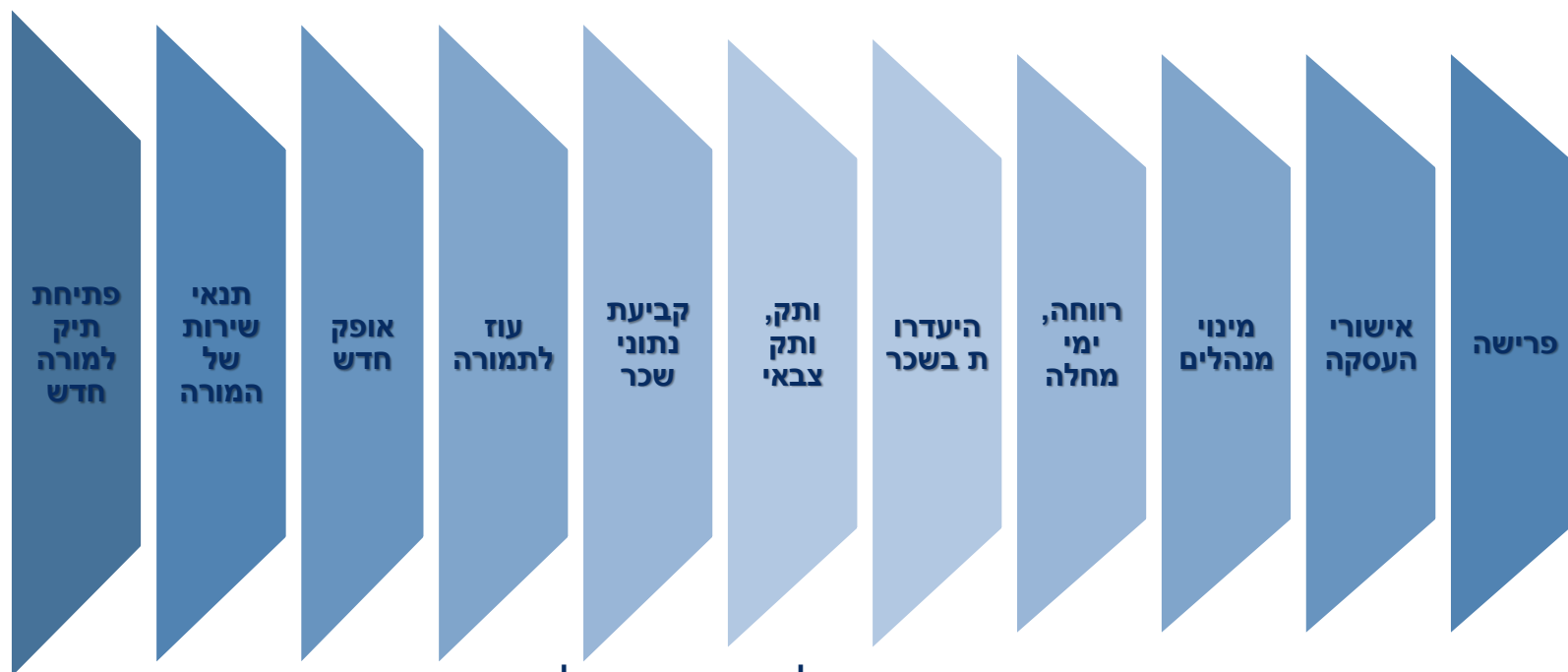
משרד החינוך
אגף בכיר כח אדם בהוראה

מפגש עם מנהלי בתי ספר

"קופצים למים"
סמינר הכנה לתפקיד מנהל בית ספר

קצת עלינו...

אגף בכיר כח אדם בהוראה מטפל בתנאי העסקת עובדי הוראה במערכת החינוך החל מיום כניסתם למערכת החינוך ועד לפרישתם.



נציגי כח אדם בהוראה במחוזות עומדים לרשות המנהלים

נושאים על הפרק

מנהל בית הספר כמנהל המשאב האנושי

קבלת עובדי הוראה לעבודה

קביעת מעמד עובדי הוראה

מתמחים בהוראה

היקפי משרה מאושרים

משרת מנהל בית ספר

קישורים לנהלים מרכזיים

מנהל בית הספר



בכפוף להוראות החוק, ההסכמים הקיבוציים והוראות משרד החינוך

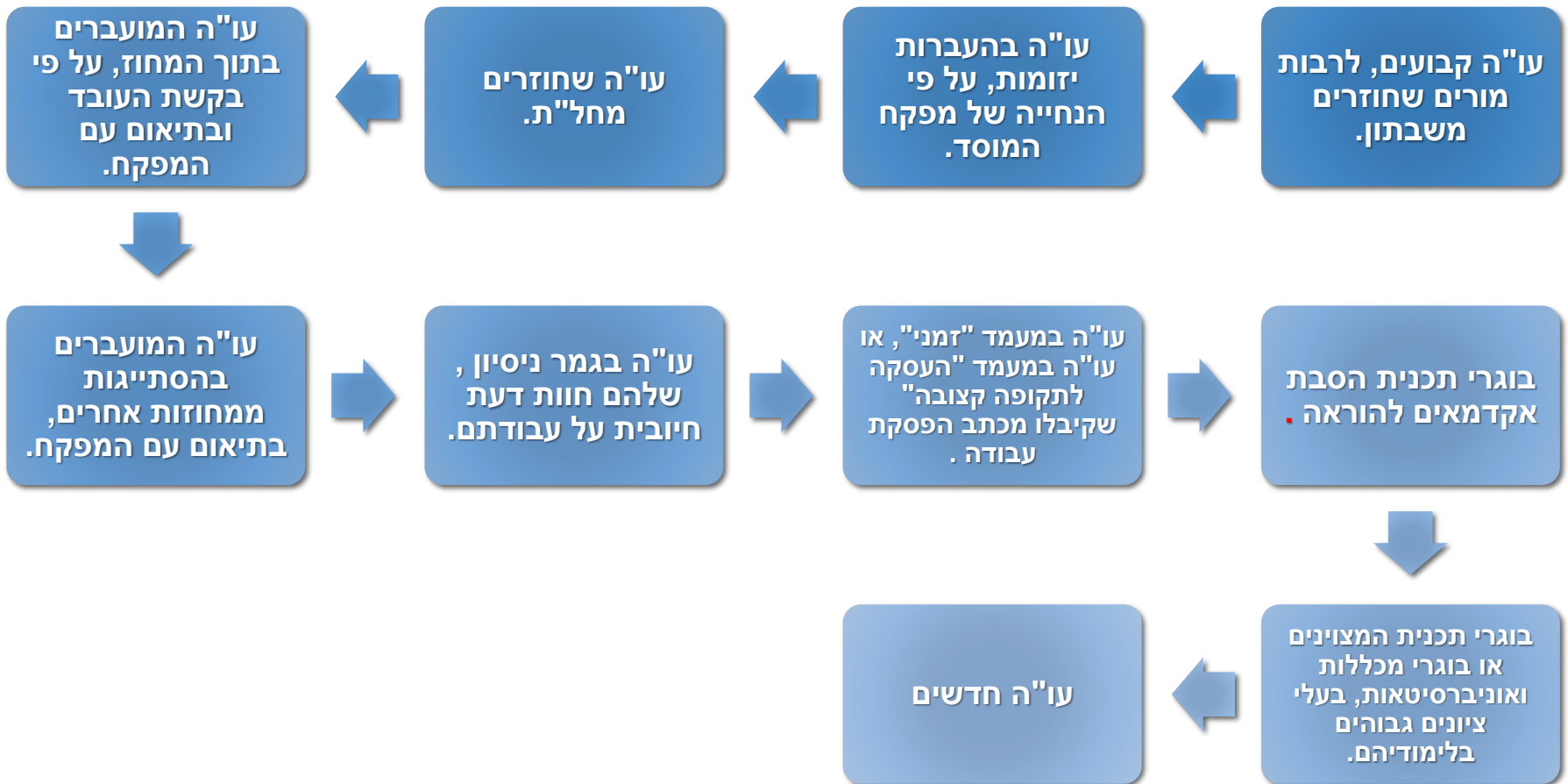
מערכות לניהול עובדי הוראה



המינהלת ליישומים מתוקשבים עומדת לשירות מנהלי בתי הספר בכל הנוגע לתפעול מערכות הדיווח:

- מוקד תמיכה טלפוני במספר 03-6906600
- צוות מטמיעים בפריסה ארצית. להזמנת מטמיע לבית הספר
- הדרכות מקוונות על מערכות שיבוץ ומדב"ס/אופקית,

סדרי קדימויות בשיבוץ



תהליך
קבלת
עובדי
הוראה



תהליך קבלה לעבודה

• קבלת עובדי הוראה במוסדות החינוך נעשית:

- בגני הילדים – על ידי המפקחות על גני הילדים
- בבתי הספר הרשמיים במגזר הערבי והדרוזי במחוזות צפון, חיפה ומרכז והבדואי בדרום באמצעות נוהל השיבוץ במגזרים אלו ושיטת הניקוד
- בשאר בתי הספר הרשמיים – על ידי מנהל בית הספר
- בבתי הספר המוכרים שאינם רשמיים ובחטיבות העליונות – על ידי מנהלי בתי הספר וע"י הבעלויות

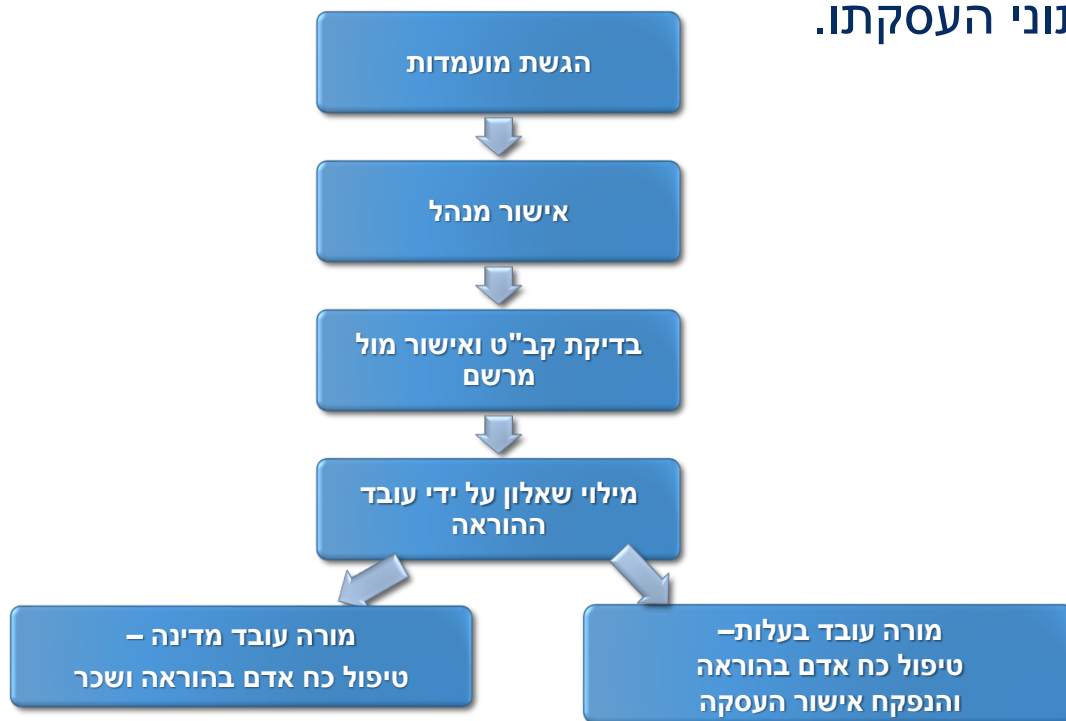
• קליטת עובדי ההוראה למערכת החינוך נעשית על ידי נציגי כח אדם

בהוראה במחוזות בכפוף לבדיקות הבאות:

- אישור קב"ט והיעדר רישומים פליליים או עבריינות מין
- דרישות השכלה מתאימה (מועמדים שאינם עומדים בדרישות השכלה נדרשים לקבל אישור חריג מבעוד מועד)
- היעדר חסימות על רקע משמעותי, פיטורים פדגוגיים וכדומה.
- בחינוך המוכר שאינו רשמי – לאחר קבלת אישור העסקה על פי חוק הפיקוח

פתיחת תיק מקוון של עובד הוראה

- תהליך מרכזי בקליטתו של עובד הוראה חדש במערכת החינוך, בין אם הוא מיועד להיות מועסק ע"י המשרד או ע"י בעלויות חינוך. פתיחת התיק היא תנאי לניהול פעילות העובד במוסד, לשיבוצו במערכות המשרד ולקליטת נתוני העסקתו.



החוק למניעת העסקה של עברייני מין במוסדות

המשרד מבצע בדיקות גם לעניין רישום פלילי ובכל עת שעולה רישום פלילי לעובד הוראה, העניין מובא בפני ועדה הבוחנת כל מקרה לגופו

מנהל מוסד חינוכי שמעסיק עובד ללא אישור זה, עובר על החוק ומבצע עבירה פלילית ומשמעתית.

בהתאם לחוק למניעת העסקה של עברייני מין במוסדות מסוימים, התשס"א-2001, מעסיק לא יקבל בגיר לעבודה במוסד (גברים בלבד), טרם קיבל אישור ממשטרת ישראל כי אין מניעה להעסקתו, על פי חוק זה.

**קביעת
מעמד
בעבודה**



קביעת מעמד - מושגים בסיסיים

- **משרה פנויה**- משרה שהוקצו עבורה שעות **בבסיס התקן** למוסד החינוכי בו שובץ עו"ה (בית הספר (יסודי או חט"ב, גן ילדים) ואינה תפוסה ע"י עו"ה אחר בהיקף משרה מינימלי.
- **משרה לא פנויה**- משרה שאינה ממלאת אחר הגדרת משרה פנויה ובכלל זה, מילוי מקום של עו"ה בשנת שבתון, או בחל"ת ושעות פרויקטים, (שעות שמשרד החינוך מקצה לשנת לימודים).
- **שעות זמניות לעובד הוראה קבוע** – שעות בהן משובץ בחלק מהשנה או בכולה, מעבר למחויבות היקף משרתו.
- **שעות זמניות לעובד הוראה שאינו קבוע – שעות בהן משובץ בחלק מהשנה או בכולה, במשרה שאינה פנויה.**
- **היקף משרה מינימלי**- חצי משרה לפחות לעו"ה חדשים, ושליש משרה למתמחים בהוראה ולעו"ה קיימים בחינוך מיוחד, באופן המזכה בשנת וותק.

קביעת מעמד – מושגים בסיסיים

- **שנת לימודים-העסקה** לפחות בשישה חודשי עבודה **בפועל** (עבודה בפועל- לא כולל חופשת קיץ), בהיקף משרה מינימלי. העסקה של חמישה חודשים+ 20 יום לפחות בחט"ב בלבד תיחשב כשישה חודשים. **וידגש, שנת לימודים לצורך קביעת מעמד-עבודה שהוגדרה מראש לששה חודשים.**
- **היקף משרה בקביעות** – היקף המשרה לעניין מחויבות לשיבוץ, נקבע במועד הכניסה למעמד קבוע. כלומר, ביום הראשון של שנת הלימודים בה נכנס עו"ה לקביעות.
- **עו"ה מוסמך** – כהגדרתו בהסכם אופק חדש, סעיף ד' פסקה 7 (ו'): "מי שהינו אחד מאלה: בעל תעודת מורה מוסמך או מוסמך בכיר ממוסד מוכר מהארץ להכשרת עו"ה, בעל הסמכה על סמך בחינות מילואים, בעל רישיון הוראה קבוע לחינוך העל יסודי, בעל רישיון לעסוק בהוראה ובעל תעודת הוראה אוניברסיטאית מהארץ".
- **עובד הוראה אקדמאי** – כהגדרתו בהסכם אופק חדש, סעיף ד' פסקה 7 (ד') "מורה שהינו בעל תואר אקדמאי כהגדרתו להלן וכן לעניין הסכם זה בלבד, מורה בעל דרגת שכר שוות ערך לדרגת שכר אקדמית, שאושרה על ידי אגף בכיר, כח אדם בהוראה במשרד החינוך או על ידי תחום כח אדם בהוראה במחוזות משרד החינוך"

סוגי מעמד עו"ה בשיבוץ

- **משובץ שנה א'** - שיבוץ עובד הוראה בשנתו הראשונה בהוראה כמתמחה או מי שקיבל פטור מהתמחות, שעונה לדרישות השכלה ברפורמה או שנמצא בתהליך עמידה בדרישות השכלה, אשר שובץ לעבודה בהוראה במשרה פנויה או לא פנויה לשנת לימודים.
- **משובץ שנה שניה** – כאשר חלק מהמשרה או כולה היא משרה פנויה
- **העסקה לתקופה קצובה** - שיבוץ עובד הוראה בלתי מוסמך (שאינו בעל תואר אקדמי או תעודת הוראה) ו/או עובד הוראה שמועסק במשרה שאינה פנויה.
- **העסקה לתקופה קצובה בהיקף משרה קטן משליש משרה ו/או לתקופה של פחות משישה חודשים** – שיבוץ עובד הוראה לעבודה בהוראה במשרה לא פנויה, בהיקף משרה, שאינו מזכה בשנת ותק (פחות משליש משרה) או בתקופת עבודה שאינה מזכה בשנת ותק (בהתאם להגדרה של "שנת לימודים").
- **קבוע**- עו"ה אשר שובץ לעבודה בהוראה באופן המקנה לו מעמד של קביעות כמפורט בנוהל זה.
- **חוזה** – העסקת גמלאים (עובדי הוראה שפרשו ממערכת החינוך- רשמי או מוכר שאינו רשמי)

התנאים לקבלת קביעות



התנאים לקבלת קביעות



ניתן יהיה לשבץ עו"ה בלתי מוסמך עד 4 שנות לימודים בגני הילדים ובבתי ספר יסודיים, ועד 3 שנים בחטיבות הביניים. לא תוארך תקופת העסקה מעבר לכך.

בכל אחד מהתהליכים המתוארים בשקופיות הבאות,
קיימת אפשרות למתן קביעות כאשר התקן פנוי או לא
פנוי וכאשר יש הערכה חיובית או בהעדר הערכה.
קיים תנאי אחד:

השכלה מלאה: הסמכה פדגוגית ודרגה אקדמאית (לרבות
דרגת שכר שוות ערך לתואר אקדמי)

**מצבים
אפשריים
בקביעת
מעמד**



תהליך קביעת המעמד – במצב של תקן פנוי



ככל שלא השלים השכלתו עד תום השנה השנייה, ישובץ בשנה השלישית במעמד של העסקה לתקופה קצובה, אף אם המשרה פנויה. באופן דומה, גם בשנה הרביעית, אם לא השלים השכלה בתום שנה שלישית.

תהליך קביעת המעמד – במצב של תקן לא פנוי



מתמחים



10,000 מתמחים חדשים בכל שנה

שנת התמחות היא השנה ראשונה של עו"ה
לקראת רישיון לעיסוק בהוראה

תהליך הערכה



סדנת התמחות



חונכות אישית



מיהו מתמחה?

1. כל עו"ה בשנתו הראשונה במערכת החינוך.
2. מועסק לתקופה של 6 חודשים מראש, לפחות, באותה שנת לימודים או בשתי תקופות לפחות של שלושה חודשים מראש, כל תקופה. תקופות קטנות משלושה חודשים מראש, לא מוכרות כתקופת התמחות.
3. מועסק בהיקף שליש משרה לפחות
4. מועסק בהוראה בפועל

חובות ההתמחות:

- עבודה בהוראה בפועל, (במסגרות ההעסקה המאושרות), בשנת לימודים, באופן המזכה בשנת ותק בהוראה, בהיקף של שליש משרה לפחות.
- השתתפות מלאה, בסדנת התמחות
- ליווי שנת ההתמחות על ידי חונך
- הערכה במהלך תקופת ההתמחות: הערכת אמצע שנה והערכה מסכמת בסיום שנת ההתמחות

חונכים

כל מתמחה ילווה עם תחילת עבודתו על ידי חונך, שיוצמד אליו על ידי מנהל בית הספר או על ידי מפקחת גן הילדים. תפקיד החונך לסייע למתמחה להשתלב במערכת החינוך מבחינה מקצועית ואישית ולסייע למערכת בהערכתו כמפורט בנוהל שיבוץ. החונך יהיה זכאי לגמול חונכות.

חונך יכול לחנוך עד **שלושה מתמחים**, על כל מתמחה יזוכה בגמול בשיעור 2.4% . כללי הזכאות לגמול יהיו בהתאם לכללים הקבועים בהסכם השכר.

הדרישות לתפקיד חונך:

- עו"ה (מורה/גננת), המועסק בפועל ומדווח כחלק מצוות ההוראה במערכות משרד החינוך (שיבוץ או עוש"ר).
- בעל ותק בהוראה בפועל של 4 שנים לפחות. במקרה של בית ספר צומח או מסיבות חריגות אחרות, יש לקבל אישור מיוחד מראש מאגף ההתמחות. בהיקף של שליש משרה לפחות בהוראה בכיתה
- בעל תעודת הוראה או רישיון לעיסוק בהוראה.
- בוגר קורס להכשרת חונכים "חונכים ומלווים" או משתתף בקורס במקביל לעבודתו כחונך.

נוהל דיווח חונכים ומתמחים במערכת שיבוץ

- **המתמחה בהוראה** – הינו עובד הוראה בשנת עבודתו הראשונה במערכת החינוך (לרוב, בשנת לימודיו האחרונה), הנמצא במעמד של מתמחה.
- **המורה החונך** הינו עובד הוראה ותיק יותר, המלווה את המתמחה בהוראה ליווי פדגוגי, חברתי וארגוני במהלך שנת ההתמחות בהוראה (שנת הסטאז').
- הצמדת חונך למתמחה במערכת שיבוץ, הינה חלק מהיערכות מערכת החינוך לחיזוק מעמדו המקצועי של עובד ההוראה. החניכה מאפשרת למתמחה להיקלט בצורה מיטבית למערכת החינוך, תוך ניצול יכולותיו ותרומתו, בהווה ובעתיד.

כללים
להעסקה
מעבר
למשרה



כללים להעסקה מעל 100% משרה - בחינוך

הרשמי

- "אופק חדש" מאפשר העסקת מנהל וסגן מנהל ראשון, בהיקף של 100% משרה בלבד.
- "אופק חדש" מאפשר את העסקתו של עובד הוראה עד היקף של 100% משרה בלבד, למעט מקרים חריגים.
- שעות העבודה, מעל 100% משרה, יהיו שעות הוראה פרונטאליות בלבד. לא יינתן אישור להעסקה מעל משרה מלאה, לצורך מילוי תפקידים.
- על אף האמור באופן זמני, ניתן לשבץ מורים בהיקפי משרה של עד 106% כולל, ואין צורך לפנות לקבלת אישור במערכת זכאויות.
- בכל מקרה, להעסקה בהיקף מעל 106% משרה (בין אם ההעסקה הינה על פי מבנה שבוע העבודה טרום הרפורמה ובין אם היא על פי מבנה שבוע העבודה ברפורמה), נדרש אישור מוקדם של כח אדם בהוראה מהמחוז בו מועסק עובד ההוראה.
- בקשה לאישור מוגשת באמצעות מערכת זכאויות וכל שלב בתהליך, משוקף למנהל המוסד. אין להעסיק **בפועל** מורה בהיקף חריגה מעל 106%, מבלי שהבקשה במערכת זכאויות, מאושרת.

מקרים חריגים

- מחסור בעובדי הוראה, במקצוע או ביישוב, כגון מקצועות המדעים, יישובים פריפריאליים וכדומה.
- שיבוץ בשעות תקן בודדות, במוסד.
- עבודה בהוראה באופק חדש, משולבת בעבודה בהדרכה בהיקף מקסימאלי, ניתן לאשר עד 117% בלבד.
- עבודה כמורה מחליף לתקופה קצובה, מטעמים כלשהם כגון: מילוי מקום מורה שיצאה לחופשת לידה, מורה שנעדר כתוצאה ממחלה, מורה שמשרת במילואים וכיוצא בזה.
- בקשות שתוגשנה עד ה-31.10 תאושרנה למפרע. בקשות שתוגשנה לאחר ה-31.10 תאושרנה מיום האישור.

טבלת אישור חריגות העסקה מעל-100% משרה

מסלול האישור	היקף משרה באישור מטה	היקף משרה באישור המחוז	חסימה במערכת שיבוץ	היקף משרה מקסימלי שמנהל יכול לשבץ, ללא חסימה	אופי העסקה
מסלול אישור חריגה "טרומ רפורמה"	אין החרגה מעל 140%	עד 140%	חסימה מעל 106%	עד 106%	מורים המועסקים ע"פ שבוע עבודה טרום אופק חדש
מסלול אישור חריגה לפי "אופק חדש"	מעבר ל-117%	עד 117%	חסימה מעל 106%	עד 106%	מורים המועסקים באופק חדש
מסלול אישור חריגה לפי "אופק חדש"	מעבר ל-117%	עד 117%	חסימה מעל 116%	עד 116%	מנהלות גן באופק חדש ללא משרת אם
מסלול אישור חריגה לפי "אופק חדש"	מעבר ל-126%	אין	חסימה מעל 126%	עד 126%	מנהלות גן באופק חדש במשרת אם
מסלול אישור חריגה לפי "אופק חדש"	מעבר ל-117%	עד 117%	חסימה מעל 106%	עד 106%	העסקה משולבת ר באופק חדש +העסקה טרום הרפורמה
מסלול אישור חריגה לפי "אופק חדש"	מעבר ל-117%	עד 117%	חסימה מעל 106%	עד 106%	העסקה משולבת "אופק חדש" + "עוז לתמורה"
מסלול אישור לפי "עוז לתמורה"	מעבר ל-112.5%	עד 112.5%	חסימה מעל 106%	עד 106%	עוז לתמורה
מסלול אישור לפי "עוז לתמורה"	מעבר ל-112.5%	עד 112.5%	חסימה מעל 106%	עד 106%	העסקה משולבת "עוז לתמורה" +טרומ הרפורמה
מסלול אישור חריגה לפי "אופק חדש"	מעבר ל-117%	עד 117%	חסימה מעל 106%	עד 106%	הדרכה משולבת "אופק חדש" + הדרכה
		לא מאושרת חריגה נוספת	חסימה מעל 125%	עד 125%	מורי חפציב"ה המועסקים במסגרת אופק חדש

טרומ רפורמה ובעוז לתמורה תוספת האם היא בנוסף לאחוזי המשרה

כללים להעסקה מעל 100% משרה לעובדי הוראה המועסקים בעוז לתמורה:

- הכללים תקפים ל:
 - העסקה בבעלות אחת שאינה המדינה
 - העסקה בבעלות המדינה + בעלות/יות נוסף/ות (שלא באיחוד משכורות)
 - העסקה במספר בעלויות שונות
- הכללים תקפים גם לעובדי הוראה בחינוך הטכנולוגי.
- מנהלים המועסקים במסגרת עוז לתמורה יועסקו בהיקף של 100% משרה בלבד.
- הסכמי הרפורמות מאפשרים את העסקתו של עובד הוראה עד היקף של 100% משרה בלבד, למעט מקרים חריגים. על אף האמור אישור העסקה חריג, מעבר ל-100% משרה יכול להינתן במקרים חריגים למורים וסגנים (לא לסגנים ראשוניים במסגרת אופק חדש), בהתאם לצרכי המערכת.

טבלת אישור חריגות העסקה מעל- 100% משרה

אופי העסקה	היקף משרה מקסימלי ללא אישור	היקף משרה באישור אגף בכיר, כח אדם בהוראה
עו"ה טרום הרפורמות	עד 140%	מעבר ל- 140%
אופק חדש	עד 117%	מעבר ל- 117%
אופק חדש + העסקה טרום רפורמה	עד 117%	מעבר ל- 117%
אופק חדש + עוז לתמורה	עד 117%	מעבר ל- 117%
עוז לתמורה	עד 112.5%	מעבר ל- 112.5%
עוז לתמורה + העסקה טרום רפורמה	עד 112.5%	מעבר ל- 112.5%

**משרת
מנהל
בית
הספר**



משרת מנהל

משרתו של מנהל בית הספר מורכבת משעות הוראה פרונטליות ושעות ניהול. שעות ההוראה הפרונטליות נגזרת של רמת המורכבות של בית הספר.

טבלת שבוע עבודה של מנהלי בתי הספר:

שעות שבועיות להוראה פרונטאלית	רמת מורכבות בית הספר
9	1
9	2
9	3
8	4
8	5
7	6
7	7
6	8

רמת מורכבות

- הנוסחה למדד ניהול מוסד – כל הכיתות במוסד (רגילות+חנ"מ)+ מספר כיתות בחינוך מיוחד + (מספר כיתות בשכבות ז' – ט') $0.1X$

רמת המורכבות	מדד ניהול מוסד
1	עד 6 (כולל)
2	מעל 6 ועד 9 (כולל)
3	מעל 9 ועד 12 (כולל)
4	מעל 12 ועד 14 (כולל)
5	מעל 14 ועד 17 (כולל)
6	מעל 17 ועד 20 (כולל)
7	מעל 20 ועד 24 (כולל)
8	מעל 24

- לדוגמא בית ספר בו 10 כיתות מתוכן 2 כיתות חנ"מ ו-2 כיתות ז', ח'
($10+2+2*0.1=12.2$). יהיה בעל מדד ניהול של 12.2 וישוּבץ ברמת מורכבות 4

מעמד המנהל

- מנהל חדש, הנבחר במכרז, נמצא בתקופת ניסיון בת 3 שנים.
- במהלך התקופה יוערך:
 - בשנים הראשונה ושניה – כמנהל בראשית דרכו
 - בשנה השלישית – לקראת קביעות
- לצורך מתן קביעות תדרש חוות דעת רשות מקומית (מינהלית), ביקור מפקח המחוז.

להעמקה בנהלים נוספים



קישורים לאתרים ונהלים

- פורטל שער למנהל:

- <http://edu.gov.il/sites/Shaar>

- פורטל עובדי הוראה:

- <http://poh.education.gov.il/Pages/HomePage.aspx>

- נוהל אי העסקת עברייני מין על פי "החוק למניעת ההעסקה של עברייני מין במוסדות מסוימים", התשס"א-2010, במוסד המכוון למתן שירות לקטינים

- <http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Applications/Mankal/EtsMedorim/5/5-3/HoraotKeva/K-2013-2-1-5-3-68.htm>

- נוהל קליטת מועמדים ועובדי הוראה בחינוך הרשמי:

- <https://meyda.education.gov.il/files/CoachAdam/assigning2022.pdf>

- נוהל אישורי העסקה:

- <https://meyda.education.gov.il/files/CoachAdam/instruction2022.pdf>

קישורים לאתרים ונהלים

- אישורי העסקה חריגה:
• <https://meyda.education.gov.il/files/CoachAdam/employment2022.pdf>
• בחינוך הרשמי:
• בחינוך המוכר שאינו רשמי:
• <https://meyda.education.gov.il/files/CoachAdam/employmentuo2022.pdf>
- נוהל היתר עבודה פרטית:
• <http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Applications/Mankal/EtsMedorim/8/8-5/HoraotKeva/K-2015-12-1-8-5-52.htm>
- נוהל גמישות בהעסקה (פיטורים פדגוגיים)
• <http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Applications/Mankal/EtsMedorim/8/8-5/HodaotVmeyda/H-2010-2-8-5-4.htm>
- נוהל העסקת קרובי משפחה במוסדות חינוך:
• <https://apps.education.gov.il/Mankal/horaa.aspx?siduri=280>
- מורכבות בתי ספר:
• <http://pohedit.education.gov.il/MerhavMinhali/TafkideiNihul/Pages/Murkavut.aspx>