

**לשכת סמנכ"לית ומנהלת  
אגף בכיר כח-אדם בהוראה**

ירושלים, כ"א באייר תשע"ח  
06 במאי 2018

סימוכין: 2000-1028-2018-0109394

**אל: מנהלי בתי הספר**

**מפקחים במחוזות**

**מנהלי תחום כח אדם בהוראה במחוזות**

שלום רב,

**הנדון: נוהל קליטת מועמדים ושיבוץ עובדי הוראה לשנה"ל תשע"ט**

להלן נוהל שיבוץ עובדי הוראה לשנת הלימודים תשע"ט. נוהל השיבוץ הינו הנוהל המנחה את אופן שיבוץ עובדי הוראה במערכת החינוך הרשמית.

הנוהל מתייחס לשתי האוכלוסיות הבאות:

- עובדי הוראה שהינם עובדי מדינה (שכרם משולם על ידי המדינה)
- עובדי הוראה שאינם עובדי מדינה (שכרם משולם על ידי הבעלות) המועסקים בחטיבת ביניים רשמית

הנוהל כולל עדכונים ושיפורים שבוצעו בגירסה החדשה של מערכת שיבוץ במשכ"ית, בהתאם לדרישות שעלו מבתי הספר, מהמפקחים, מצוותי כוח אדם בהוראה וצוותי שכר במטה ובמחוזות.

תשומת לבכם לפרק י"ב דיווח תפקידים במערכת שיבוץ.

לשירות ותמיכה בפניות של בתי ספר בכל הנוגע לתפעול מערכות הדיווח, עומדת המינהלת ליישומים מתוקשבים

**השירותים העומדים לרשותכם באתר המינהלת:**

- מוקד תמיכה טלפוני במספר 03-6906600
- צוות מטמיעים בפריסה ארצית. להזמנת מטמיע לבית הספר <http://yoman.co.il/hatmaot>
- הדרכות מקוונות על מערכות שיבוץ ומדב"ס/אופקית, לקראת פתיחת שנת הלימודים תשע"ט.
- סרטון הסבר בנושא שיבוץ ודיווח נוכחות במדב"ס/אופקית
- הקלטה של ההדרכות המקוונות

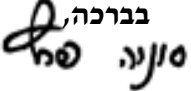
**להלן לוח ההדרכות המתוכננות:**

שעה	יום	סוג הדרכה	תאריך
13:00-14:00	רביעי	מנהלים חדשים	9.5.18
13:00-14:00	ראשון	מנהלים ותיקים	13.5.18
15:00-16:00	שני	מנהלים חדשים	14.5.18
15:00-16:00	שלישי	מנהלים ותיקים	15.5.18

לאחר ההדרכה המקוונת מתקיים פאנל של שאלות ותשובות.  
 \*מומלץ להתחבר להדרכה כ 15 דקות לפני מועדה, על מנת לוודא התחברות תקינה.

לסיוע בהתחברות להדרכה ניתן לפנות למוקד התמיכה בטלפון: 03-6906600

אנו ממליצים להשתתף בהדרכות ולהתעדכן בכל החידושים והשיפורים בתהליכים ובמערכות המחשוב.

בברכה,  
  
 סוניה פרץ  
 סמנכ"לית ומנהלת  
 אגף בכיר כוח אדם בהוראה

העתקים:

מר שמואל אבואב, המנהל הכללי  
 גבי גילה נגר, משנה למנהל הכללי  
 מנהלי המחוזות  
 מר יוסי שטראוס, חשב המשרד  
 גבי מירי נבון מ"מ מנהל המינהל הפדגוגי  
 ד"ר עופר רימון, סמנכ"ל ומנהל מינהל תקשוב, טכנולוגיה ומערכות מידע  
 מר איל רם, סמנכ"ל ומנהל מינהל עובדי הוראה  
 מר חגי גרוס, מנהל מינהל חברה ונוער  
 עו"ד איריס שלו-טל, סגנית בכירה ליועצת המשפטית  
 גבי תמר כהן, מנהלת תחום בכיר, תיאום שכר עובדי הוראה  
 גבי דסי בארי, מנהלת אגף א' חינוך על יסודי  
 גבי אתי סאסי, מנהלת אגף א' חינוך יסודי  
 גבי רחל אברמזון, מנהלת אגף א', חינוך מיוחד  
 ד"ר שרה זילברשטרם, מנהלת אגף א' התמחות וכניסה להוראה  
 מר אלי שיש, מנהל אגף שלי"ח וידיעת הארץ  
 מר נביל דאו, מנהל חטיבה בכירה, יישומי שכר  
 מר אביב מצא, סגן מנהל חטיבה בכירה, יישומי שכר  
 גבי דליה מזרחי, סגנית מנהלת אגף בכיר כח אדם בהוראה  
 גבי שלגית אליהו, מנהלת אגף היעדרויות מורים ותקשוב  
 מר מנחם נדלר, מנהל אגף (תלמידים מחוננים ומצטיינים),  
 גבי דקלה כהן, ממונה תשתיות ודיווח משכורת עו"ה  
 מר איציק ליבוביץ – מנהל חטיבת תקשוב ושירות למערכת החינוך  
 צוותי משכ"ית – מינהל התקשוב  
 חשבי המחוזות  
 הנהלת אגף בכיר, כח אדם בהוראה

### תוכן עניינים

4	א – מבוא ולוחות זמנים
8	ב- דגשים בנוהל
12	ג - הגדרות
14	ד- כללים מנחים לשיבוץ עובדי הוראה
16	ה- זכאות הורית לאם ולאב
17	ו- שיבוץ עו"ה באולפנים (חינוך מבוגרים)
17	ז - שיבוץ עו"ה בחינוך המיוחד
22	ח- שעות השלמה ב"אופק חדש"
22	ט - הפחתת שעות
24	י - הערכת עובדי הוראה
25	י"א - שיבוץ מנהלים וסגנים ראשונים
28	י"ב – דיווח תפקידים במערכת שיבוץ ושעות תפקיד
31	י"ג - שיבוץ עו"ה עובדי בעלויות בחטיבות הביניים הרשמיות
32	י"ד - מערכת זכאויות
33	ט"ו - דו"חות עבודה ובקרה
35	ט"ז - נספחים
35	נספח מספר 1: מיפוי תפקידים ברפורמת "אופק חדש"
38	נספח מספר 2: מיפוי תפקידים ברפורמת "עוז לתמורה"
42	נספח מספר 3: הגדרת תפקיד - רכז השתלבות ואוכלוסיות מיוחדות בחינוך היסודי
44	נספח מספר 4: הגדרת תפקיד - רכז השתלבות ואוכלוסיות מיוחדות בחטיבת הביניים
46	נספח מספר 5: הגדרת תפקיד - מעריך תפקודי למידה (להלן: מת"ל) בחטיבת הביניים
48	נספח מספר 6 – הגדרת תפקיד רכז טיולים
50	נספח מספר 7- הגדרת תפקיד מורה חונך/ גנת חונכת
52	נספח מספר 8: סוגי שעות תקן
53	נספח מספר 9: שעות הוראה על פי מורכבות בתי ספר למנהלים ולסגנים
54	נספח מספר 10 – טבלת מסלול אישור חריג להעסקה מעל משרה מלאה

## א – מבוא ולוחות זמנים

מטרת נוהל זה, היא להביא לידיעת הגורמים השונים המעורבים בתהליך השיבוץ, את המידע הנדרש לשם דיווח תקין ומלא על עובד הוראה במערכת שיבוץ ובמערכת מדב"ס/אופקית, על מנת שכל אחד מעובדי ההוראה המצויים בבית הספר, יקבל את שכרו המלא והמעודכן במועד.

הנוהל מבוסס, בין היתר, על חוק, הסכמים קיבוציים והסכמי שכר ועל כן, הכללים הקבועים בנוהל זה, מחייבים את כל הגורמים המעורבים בתהליך השיבוץ, לפעול על פיו. להיערכות מוקדמת שמתחילה בחודשים אפריל / מאי יש חשיבות גבוהה. להיערכות המוקדמת מאפשרת תכנון מוקדם של מצבת עובדי ההוראה בבית הספר באופן שיתרום באופן משמעותי, לסיום כל תהליכי השיבוץ ותהליכים תומכי שיבוץ, של עו"ה במוסד, **במועדים**. ההיערכות המוקדמת כוללת:

- ✓ שיבוץ כל עובדי ההוראה הקבועים, לרבות מורים שחוזרים מחל"ת / שבתון
- ✓ שיבוץ עובדות הוראה לאחר חופשת לידה ומורות בהריון
- ✓ היערכות להעברות יזומות על פי הצורך – **תהליך תומך שיבוץ**
- ✓ אישור או דחיית בקשות לחל"ת/שבתון – **תהליך תומך שיבוץ**
- ✓ **עובדי הוראה שנה א'**
- ✓ ככל שהתקן הסימולטיבי מראה שניתן לשבץ מורים נוספים למצבת בית הספר, יש לבחון בקשות העברה מסויגות של עובדי הוראה שבקשו לעבור ממחוז אחר, בתיאום עם הפיקוח – **תהליך תומך שיבוץ**
- ✓ בנוסף, ניתן לראיין מועמדים חדשים להוראה, בוגרי מכללות ואוניברסיטאות שעומדים בדרישות השכלה. את המתאימים יש להפנות לפתיחת תיק עובד הוראה בפורטל עובדי הוראה – **תהליך תומך שיבוץ**

בשל החשיבות הרבה שאנו מייחסים למקצועיותו של המורה ולמעמד הפרופסיה במערכת החינוך, אנו פועלים לקליטה מיטבית של עובדי הוראה. לאור זאת, יש לפעול לקליטת עובדי הוראה בהתאם לדרישות השכלה שנקבעו בהסכמי "אופק חדש" ו- "עוז לתמורה" המפורטות בפרק ב – "דרישות השכלה מינימליות ופתיחת בקשות במערכת זכאויות".

לוח גאנט – לוח פעילויות בהתאם ללוחות זמנים

להלן מועדי הפעילות, קיימת חשיבות רבה לעמידה בלוח הזמנים, בהתאם למתווה המופיע בטבלה הבאה:

תאריך סיום	אחראים	תחנות	פעילות
עד תאריך 31/3/18	עובדי הוראה	הזנת בקשות במערכת המקוונת	אישור חל"ת / שבתון
עד תאריך 20/4/18	מפקחים, בתיאום עם המנהלים	בדיקה, אישור/דחית הבקשה	
עד תאריך 4/5/18 החל מתאריך זה תיסגר המערכת.	פקידי כ"א בהוראה	בדיקה, אישור/דחית הבקשה	
8/5/18	מינהל תקשוב ומערכות מידע	הקמת שיבוצים פוטנציאליים לעו"ה לשנה"ל תשע"ט (מצבת מורים)	מערכת שיבוץ עו"ה
עד ה- 30/6/18 (שיבוץ בסטטוס "מאושר" מאפשר דיווח באופקית).	מנהלי בתי"ס	סיום טיפול בעו"ה "מתוכננים" ודורשי טיפול שישוּבּוּ בהתאם למחויבות (כגון: מורות אם וזכאות לשעות גיל)	
עד לתאריך 16/7/18	מפקחים/פקידי כ"א בהוראה	טיפול בעו"ה "דורשי טיפול" (כולל מסיימי שנה א' ועו"ה במעמד "העסקה לתקופה קצובה")	
עד לתאריך 31/5/18	פקידי כ"א בהוראה	שליחת הודעות הפסקות עבודה לעו"ה – מסיימי שנה א' והעסקה לתקופה קצובה, חוזה ושעות זמניות	
30/4/18	מנהל תקשוב ומערכות מידע	קליטת ממשקי תעודות ממערכת מכללות וסמינרים	
8/5/18	מנהלים	פתיחת המערכת לדיווחים לשנת הלימודים תשע"ט	מערכת מדב"ס/אופקית
18/6/18	מנהלים	שליחה הממשקים לגזברות המחוז. על הממשק לכלול מערכות שעות ודיווח בעלי תפקידים בבית הספר (ע"י ייבוא ממערכת שיבוץ או דיווח מחדש במדב"ס/אופקית/אופקית).	
22/6/18	מנהלים	סיום הדיווחים לבעלי התפקידים ושעות שבויעות לכל עו"ה שלא חל	

רח' כנפי נשרים 15, גבעת שאול, ירושלים; 9546427 טל' 02-5604750 פקס 02-5604752 | [mail: ptzibur\\_ka@education.gov.il](mailto:ptzibur_ka@education.gov.il)

شارع كنفى نشرين 15، جفعات شاول، اورشليم-القدس، 9546427 هاتف 02-5604750 فاكس 02-5604752 | [www.edu.gov.il](http://www.edu.gov.il)

**מדינת ישראל**  
**משרד החינוך**  
**אגף בכיר כוח-אדם בהוראה**



<b>פעילות</b>	<b>תחנות</b>	<b>אחראי/ים</b>	<b>תאריך סיום</b>
	שינוי במבנה העסקתם משנה"ל תשע"ח		
	שינוי ברירת המחדל במדב"ס/אופקית/אופקית לשנה"ל תשע"ט.	מנהלים	25/6/18
	סיום דיווחים למי שחל שינוי במבנה העסקתו	מנהלים	1/7/18
	סיום דיווחי ש"ש ותפקידים לעו"ה חדשים	מנהלים	10/8/18
	סגירת קליטה במוסדות החינוך למשכורת ספטמבר 2018.		מועד סגירת קליטה לחודש ספטמבר 2018 5/9/2018
	סיום שליחת כל הממשקים לגזברות המחוז וטיפול בכל הדחויים, אם ישנם.	מנהלים	מועד סגירת קליטה לחודש ספטמבר 2018 5/9/18
	אישור כל הנתונים שנקלטו בגזברות. כל נתון שידווח לאחר סגירת הקליטה לא יכלל במשכורת חודש ספטמבר	גזברות	<b>מועד סגירת קליטה לחודש ספטמבר 2018</b> <b>5/9/18</b>
<b>שיבוץ עו"ה עובדי בעלויות בחט"ב</b>	הקמת השיבוצים לעו"ה עובדי בעלויות (בסיום הטיפול בעו"ה בחינוך הרשמי).	- עו"ה קיימים במערכת, יידרשו אישור מנהל בית הספר. - עו"ה חדשים במערכת, יידרשו טיפול ואישור של מפקחים.	מיד לאחר הקמת הנתונים במערכת שיבוץ, בתחילת חודש מאי 2018
<b>הערכת מתמחים בהוראה</b>	סיום טיפול הערכת מתמחים	מנהלי בתי"ס/מפקחים	10/6/18
<b>הערכת עו"ה בגמר ניסיון</b>	סיום טיפול בהערכת עו"ה	מנהלי בתי ספר/מפקחים	10/6/18
<b>שיבוץ עו"ה במגזר הערבי והדרוזי</b>			<b>בהתאם ללו"ז הקבוע בנהלים</b>
<b>בקשות לפרישה</b>	העברת מכסות למחוזות העברת בקשות מהמחוזות לועדת הגימלאות לצורך קבלת החלטה טיפול ואישור בקשות לפרישה, בוועדת גימלאות: עד 30.6.18 יש לסיים לפחות 95%	מטה כ"א בהוראה תחום גימלאות מטה אגף בכיר לכ"א בהוראה / וועדת גמלאות בשיתוף נציבות שירות	<b>חודשים פברואר – יוני – ועדות גימלאות במטה כוח אדם בהוראה.</b> תאריך סיום הטיפול בבקשות פרישה –

רח' כנפי נשרים 15, גבעת שאול, ירושלים; 9546427 טל' 02-5604750 פקס 02-5604752 | [mail: ptzibur\\_ka@education.gov.il](mailto:ptzibur_ka@education.gov.il)

شارع كنفى نشرين 15, جفعات شاول, اورشليم-القدس, 9546427 هاتف 02-5604750 فاكس 02-5604752 | [www.edu.gov.il](http://www.edu.gov.il)

מדינת ישראל  
 משרד החינוך  
 אגף בכיר כוח-אדם בהוראה



תאריך סיום	אחראי/ם	תחנות	פעילות
אמצע אוגוסט 2018	המדינה.	מהבקשות.	
פרסום ראשון - 2/3/18 פרסום שני - 4/5/18 פרסום שלישי - 15/6/18 פרסום רביעי - 13/7/18	מנהלי מחוזות/מטה כ"א בהוראה (מינוי מנהלים)	פרסום מכרז ראשון  פרסום מכרזים נוספים (מאי - יוני)	מינוי מנהלים
	<u>מנהלי בתי"ס</u>  <u>פקידי כ"א בהוראה</u>  <u>אגף בכיר כח אדם</u> <u>בהוראה</u>	המערכת פתוחה להגשת בקשות כל השנה	מערכת זכאויות:  (1 חריגות משרה (2 העסקת עו"ה שאינו עומד בדרישות השכלה
30/6/18 – מועד אחרון לשליחת ההודעות.	פקידי כ"א בהוראה	שליחת הודעות על העברות יזומות	העברות יזומות
עד 31/8/18	מפקחים/פקידי כ"א בהוראה	טיפול בשיבוץ עו"ה מועברים	
31/3/18 20/4/18 5/8/18 – מועד סופי לטיפול בהעברות מסויגות	עו"ה מפקחים מפקחים/פקידי כ"א בהוראה	- הגשת בקשות ע"י עו"ה - אישור הבקשות - טיפול בבקשות שלא אושרו /אושרו ועו"ה לא שובץ במחוז הקולט	העברות מסויגות

רח' כנפי נשרים 15, גבעת שאול, ירושלים; 9546427 טל' 02-5604750 פקס 02-5604752 | [mail: ptzibur\\_ka@education.gov.il](mailto:ptzibur_ka@education.gov.il)

شارع كنفي نشرين 15, جفعات شاول, اورشليم-القدس, 9546427 هاتف 02-5604750 فاكس 02-5604752 | [www.edu.gov.il](http://www.edu.gov.il)

## ב- דגשים בנוהל

- ❖ פתיחת תיק וקליטה מקוונת של מועמדים להוראה במערכת החינוך
- ❖ דרישות השכלה מינימליות ופתיחת בקשות במערכת זכאויות
- ❖ סדר קדימויות בשיבוץ עובדי הוראה
- ❖ עדכונים בנוהל לתשע"ט
  - חונכים
  - הסכם מדריכים
  - תפקידים במרכזי מחוננים
  - שיבוץ במתי"אות
  - שיבוץ עו"ה בעלי מוגבלויות
  - ביטוח לאומי

### פתיחת תיק וקליטה מקוונת של מועמדים להוראה במערכת החינוך

מטרת התהליך - קליטה מיטבית של מתמחים ועובדי הוראה חדשים, ייעול תהליך קליטתו של העובד החדש, תוך מיצוי זכויותיו ותשלום שכרו באופן מלא, החל מחודש ההעסקה הראשון שלו.

- (1) פתיחת תיק במערכת החינוך מתבצעת **אך ורק** על ידי הגשת בקשה מקוונת בפורטל עובדי הוראה, **למעט** מועמדים למגזר הערבי והדרוזי ומועמדים לעבודה בגני ילדים.
- (2) מנהל שבכוונתו להעסיק מועמד בהעסקה ישירה והמועמד עונה לדרישות השכלה, יאשר את פתיחת התיק במערכת המקוונת ורק אז, יעבור התיק לאישור סופי של כח אדם בהוראה. המערכת הינה חלק ממשכ"ת ותהליך הפתיחה מלווה בשאלון עם כל הפרטים הנדרשים עבור כח אדם בהוראה ושכר.
- (3) בשלב הראשון של פתיחת התיק, תתבצע בדיקת קב"ט עבור כל מועמד והנפקת קוד משתמש וסיסמה למועמד, לשם כניסה לפורטל עובדי הוראה ומילוי השאלון. לנוחיותכם, מצ"ב קישור למצגת על תהליך פתיחת תיק מקוון הנמצאת בפורטל עו"ה.

### [לחץ כאן](#)

- (4) בפתיחת תיק ידנית, יש להשתמש בערכה המוצבת באתר של אגף בכיר כח אדם בהוראה במקבץ הטפסים הנקרא "קליטת עובד הוראה חדש". הערכה מכילה דברי הסבר חיוניים לקליטה מיטבית של עובד ההוראה. להלן קישור לטפסים

<http://meyda.education.gov.il/files/CoachAdam/tfasim/hanchayotlemorehadash.pdf>



**דרישות השכלה מינימליות ופתיחת בקשות במערכת זכאויות**

כל עובד הוראה, חייב להיות בעל תואר אקדמי ותעודת הוראה. ללא מילוי שני התנאים הללו, לא יוכל מורה לקבל קביעות במערכת ובתום 3 שנים בחטיבת ביניים או 4 שנים ביסודי, תופסק עבודתו של עובד ההוראה, עד להשלמת דרישות ההשכלה.

מועמדים להוראה ועובדי הוראה חדשים, נמצאים בשלבים שונים של תהליך עמידה בדרישות ואשר על כן, במערכת הוגדרו מספר תנאי סף, למי שעדיין אין בידם תואר אקדמי ותעודת הוראה. לאוכלוסיה זו, ינתן פרק זמן של **שנתיים** להשלמת ההשכלה ולאחר מכן יחסם שיבוצם במערכת ויהיה צורך לפתוח בקשה במערכת זכאויות. אם תאושר העסקתם, היא תהיה לכל היותר 4-3 שנים כאמור לעיל, ולאחר מכן, תופסק עבודתם. אוכלוסיה זו, הוגדרה במערכות המשרד "בתהליך הסמכה", באופן שמערכת שיבוצ אינה חוסמת אותם בפתיחת תיק עובד הוראה ושיבוצ, בכפוף לכך שהם המציאו אסמכתא ממקום לימודיהם, על שלב הלימודים בו הם נמצאים.

כל מי שעונה לאחת ההגדרות שלהלן, **חייב בהמצאת אסמכתא ממקום לימודיו ואין לפתוח עבורו בקשה במערכת זכאויות**. האסמכתא תצורף לשאלון המקוון במקרה של מועמדים להוראה או תועבר באמצעות מערכת "שער למנהל" ישירות לפקיד המטפל. האסמכתא תדווח למערכת דירוג והסמכה ובכך תיפתח האפשרות לשיבוצ עובד ההוראה.

**טבלת אפשרויות ההשכלה שהוגדרו "בתהליך הסמכה"**

מספר האסמכתא	תאור האסמכתא	הסמכה
16	כתב היתר	בתהליך הסמכה
17	רשיון זמני להוראה	בתהליך הסמכה
18	רשיון זמני להדרכה	בתהליך הסמכה
19	רשיון זמני ליעוץ	בתהליך הסמכה
20	רשיון זמני למיקצועות הפרא-רפואיים	בתהליך הסמכה
25	כתב חיוב	בתהליך הסמכה
114	מתמחה-אישור 80% חובות שנים א'-ג' במכללה	בתהליך הסמכה
115	מתמחה אקדמאי סיים 80% או שנה ראשונה לתעודת הוראה	בתהליך הסמכה
116	מתמחה-סיים 80% מלימודיו ושנת התמחות ראשונה בהצלחה	בתהליך הסמכה
117	מתמחה בהוראה-סיים שנה ג', תוכנית מצוינים (רג"ב)	בתהליך הסמכה
118	מתמחה-סיים חובות לתואר+תעודת הוראה, ממתין לתעודות	בתהליך הסמכה
128	תעודת מקצוע ממשרד הבריאות - פיזיותרפיסט	בתהליך הסמכה
129	תעודת מקצוע ממשרד הבריאות - מרפא בעיסוק	בתהליך הסמכה
130	תעודת מקצוע ממשרד הבריאות - קלינאי תקשורת	בתהליך הסמכה
136	אישור 80% סיום חובות תוכנית חותם	בתהליך הסמכה
145	מתמחה-סיים 3 שנות תואר ושנה אחת לתעודת הוראה באוני'	בתהליך הסמכה
146	מתמחה-סיים 3 שנות תואר + אישור הכשרה לחני"מ מבר אילן	בתהליך הסמכה
148	מתמחה-סיים 80% חובות לתואר M.TEACH	בתהליך הסמכה
149	מתמחה שלא סיים 80% מחובותיו הלימודים שנים א'-ג'	בתהליך הסמכה
155	מחונן למטפלים באומנות	בתהליך הסמכה
170	תעודה מחו"ל ארצות ערב-בתהליך הסמכה להוראה	בתהליך הסמכה

#### סדר קדימויות בשיבוץ עובדי הוראה

שיבוץ עובדי הוראה יעשה ע"פ סדר קדימויות שנקבע כמדיניות המשרד כמפורט להלן:

1. עוי"ה קבועים, בהתאם למצבת המורים של בית הספר, לרבות מורים שחוזרים משבתון ומורות לאחר חופשת לידה או מורות בהריון שאין היתר להפסקת עבודתן ממשרד העבודה.
  2. עוי"ה בהעברות יזומות, על פי הנחייה של מפקח המוסד.
  3. עוי"ה שחוזרים מחל"ת.
  4. עוי"ה המועברים בתוך המחוז, על פי בקשת העובד ובתיאום עם מפקח המוסד.
  5. עוי"ה המועברים בהסתייגות ממחוזות אחרים, בתיאום עם מפקח המוסד.
- הערה:** תינתן קדימות לבני/בנות זוג של אנשי כוחות הביטחון המועברים, ממחוזות אחרים, למעט המגזר הערבי והדרוזי אשר עליהם חל נוהל השיבוץ במגזר הערבי / הדרוזי.
6. עוי"ה בגמר ניסיון, אשר קיימת חוות דעת חיובית על עבודתם או שלא ניתנה עליהם חוות דעת.
  7. עוי"ה במעמד "זמני", או עוי"ה במעמד "העסקה לתקופה קצובה" שקיבלו מכתב הפסקת עבודה.
  8. בוגרי תכנית הסבת אקדמאים להוראה, פרויקט משותף עם משרד האוצר (אנגלית, מדעים, מתמטיקה וטכנולוגי).
  9. בוגרי תוכנית המצוינים או בוגרי מכללות ואוניברסיטאות, בעלי ציונים גבוהים בלימודיהם.

#### עדכונים בנוהל לשנת הלימודים תשע"ט

##### תפקיד "מורה חונך" / "גננת חונכת"

בשנת הלימודים תשע"ח, התווסף תפקיד "מורה חונך" (להלן: חונך), למכלול התפקידים שבית ספר יכול לדווח. התפקיד נועד ללוות את המתמחה החדש, להקל את אופן השתלבותו במערכת החינוך ולהבטיח קליטה מיטבית של עובדי הוראה במערכת. התהליך נתמך על ידי מערכת משכ"ת בכפוף לכללים שנקבעו להגדרת "מתמחה" ו – "חונך".

#### הסכם מדריכים

- 1) בתחילת שנה"ל תשע"ז, הצטרפו גם המדריכים לרפורמת אופק חדש, עוז לתמורה והרפורמה במכללות (בהתאם לתנאים המפורטים מטה). מדריך אשר נקבע שיוכו לרפורמה בהדרכה בשנה קודמת ולא חלה הפסקה בעבודתו בהדרכה, לא ישתנה שיוכו לרפורמה בהדרכה.
- 2) כללי השינוך לרפורמה למדריכים חדשים בתשע"ט:
  - בדיקת ההעסקה בהוראה בחודש מאי שקודם למינויו בהדרכה:
  - עובד הוראה בחינוך הרשמי, יצורף לרפורמת אופק חדש בהדרכה.
  - עובד הוראה בחטיבה העליונה יצורף לרפורמת עוז לתמורה.
  - עובד הוראה במכללה להכשרת מורים יצורף לרפורמה במכללות.
  - מדריך אשר העסקתו בהוראה בחודש מאי שקודם למינויו בהדרכה אינה באחת המסגרות האמורות לעיל יועסק עפ"י תנאי השכר טרום הרפורמה.

#### תפקידים במרכזים להעשרת מחוננים

- 1) מוסדות חינוך רשמיים לתלמידים מחוננים (להלן: "מרכזי מחוננים") זכאים למינוי של בעלי התפקידים הרחביים הקיימים באופן גורף בכל בתי הספר הרשמיים, כגון: רכז השתלבות, רכז טיולים, רכז בטחון, רכז חינוך חברתי וכו'.
- 2) מרכזי המחוננים מוגדרים כמוסדות רב שלביים. מאחר שרוב התלמידים במרכזים הם בגילאי חינוך יסודי, הוחלט כי לצורך מינוי תפקידים, המרכזים להעשרת מחוננים יוצמדו לכללי המינוי בבתי הספר היסודיים.
- 3) בעלי התפקידים יהיו חייבים לעמוד בכללי המינוי הרלוונטיים לתפקיד החלים בכל המוסדות ובכלל זה היקף ההעסקה המינימלי הנדרש לצורך המינוי.
- 4) למען הסר ספק, מינוי בעלי תפקידים שקיימים לגביהם כללים מתי וכמה ניתן למנותם (כגון: רכז מקצוע), יהיה בהתאם לכללים החלים על כל מוסדות החינוך.

#### שיבוץ במתי"א

שיבוץ עובדי המתי"א, יהיה בדומה לשיבוץ מורים במוסד מחוזי שלי"ח. מנהל מתי"א ידווח על כל עובד שמשוּבץ בסמל מוסד מתי"א, גם על המוסדות בהם הוא עובד בפועל ומידע זה ישוקף למנהל המוסד בפועל, במסך השיבוץ של המורים בבתי ספר.

#### שיבוץ עובדי הוראה בעלי מוגבלויות

עובד הוראה עם מוגבלויות ישתבץ ככל עו"ה אחר וחייב לעמוד בדרישות השכלה שנקבעו כתנאי סף להעסקה ולקבלת קביעות במערכת. עובד ההוראה יוכל להצהיר על מוגבלותו בטופס המקוון לפתיחת תיק עובד הוראה, המוצב בפורטל עובדי הוראה.

עובד הוראה עם מוגבלות ששולב במסגרת תכנית "מורים ללא גבולות", ישתבץ אף הוא ככל עו"ה ועליו לעמוד בכל תנאי הסף הנדרשים לעבודה בהוראה. עו"ה זה יקבל 10 ש"ש תוספתיות בשנה הראשונה והשנייה ואח"כ שעות באופן מדורג ויחסי למספר השעות שיתן המנהל.

#### הסדרת ביטוח עובדי הוראה שעובדים בתקופות פגרה (חופשות במוסדות החינוך)

בהתאם להבנות עם המוסד לביטוח לאומי, המוסד לביטוח לאומי מבטח מפני פגיעה בעבודה, עובד הוראה, אשר נדרש לעבוד במוסד החינוך, במועד בו קיימת חופשה במוסדות החינוך, לרבות חופשת הקיץ, ככל שעבודה זו נעשתה בהתאם להוראת הממונה (מנהל או מפקח או גורם מוסמך אחר במחוז או במטה) כחלק ממטלות תפקידו. הדבר אמור גם כאשר מדובר בעובד הוראה ששב מחל"ת או עו"ה חדש ששובץ לעבודה ואמור להתחיל עבודתו בסמוך, לאחר מכן. הערה: הקביעה האם הפגיעה נחשבת לפגיעה בעבודה היא אך ורק לפי מבחני המוסד לביטוח לאומי.

### שיבוץ עובדי הוראה במקצועות הבריאות

אסורה העסקתו של עובד הוראה במקצועות הבריאות, אם אין בידו תעודת מקצוע ממשרד הבריאות או אישור מחוון מהאגף לחינוך מיוחד **וזאת בהתאם לחוק**. לצורך הדגשה, להלן מספרי התעודות מתוך הטבלה שלעיל:  
20, 128, 129, 130, 155  
אין לפתוח בקשה במערכת זכאויות במקום המצאת האישור.

### הגשת בקשה במערכת זכאויות למי שאינם עומדים בדרישות השכלה

במקרים חריגים ביותר, כאשר עובד ההוראה אינו עונה לאחת הדרישות המופיעות בטבלה והוא נדרש בשל מיקום גיאוגרפי בעייתי או מקצוע חסר, ניתנת האפשרות לפתוח בקשה להעסקה חריגה במערכת זכאויות ולפרט נימוק משמעותי שתומך בבקשה.

[אין להבטיח העסקה ואין להעסיק עובד הוראה, כל עוד לא אושרה הבקשה במערכת זכאויות.](#)

## ג - הגדרות

- 1. משרה פנויה**  
משרה שהוקצו עבורה שעות בהיקף משרה מינימלי, **בבסיס התקן**, במוסד החינוכי בו שובץ עו"ה (בית ספר יסודי או חט"ב, גן ילדים) ואינה תפוסה ע"י עו"ה אחר.
- 2. משרה לא פנויה**  
משרה שאינה ממלאת אחר הגדרת משרה פנויה ובכלל זה, מילוי מקום של עו"ה בשנת שבתון/ בחלי"ת ושעות פרויקטים/סלים.
- 3. היקף משרה מינימלי**  
(בהתאם להסכם "אופק חדש" סעיף 27) חצי משרה לפחות לעו"ה חדשים, ושליש משרה למתמחים בהוראה, למורים חדשים בחינוך המיוחד (לרבות במקצועות פארא-רפואיים) ולעו"ה קיימים, באופן המזכה בשנת וותק.
- 4. שיבוץ על חשבון שעות בעלות**  
עובדי הוראה שאינם עובדי מדינה (שכרם משולם על ידי הבעלות) המועסקים בחטיבת ביניים רשמית.
- 5. שנת לימודים לצורך הכרה כשנת ניסיון**  
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 תחשב כשישה חודשים.

**6. היקף משרה בקביעות**

היקף המשרה לעניין מחויבות לשיבוץ, נקבע במועד הכניסה למעמד קבוע, כלומר, ביום הראשון של שנת הלימודים בה נכנס עו"ה לקביעות.

**7. אופי שעות: "זמניות"**

שעות הניתנות לעו"ה, לתקופה קצובה של עד שנת לימודים אחת בלבד, בהיותן שעות שאינן בבסיס ומקורן בשעות פרויקטים, שעות סלים וכדומה.

**8. אופי שעות: "מילוי מחויבות"**

נועדו להשלים את היקף משרתו של עובד ההוראה בכפוף למחויבות והן אינן בבסיס התקן, כגון: "שעות סלים", שיבוץ במקום מורה נעדר וכדומה.

**9. שעות השלמה**

שעות הניתנות לעו"ה במקרה בו היקף המשרה המתקבל משיבוצו בשני מוסדות או יותר, על בסיס אותו שבוע עבודה, הינו קטן מאשר אילו היה משובץ באותו מספר שעות במוסד אחד. שעת ההשלמה מוצגת במסך "פרפר".

**10. דרישות השכלה ברפורמה**

דרישות השכלה לשיבוץ בתנאי רפורמת "אופק חדש" ו-"עוז לתמורה". נדרשים תואר אקדמי + הסמכה להוראה - שני התנאים במצטבר. בעלי דרגת שכר אקוויולנטית לתואר אקדמי + תעודת הוראה, עומדים בדרישות השכלה.

**11. במקצועות הבריאות**

רישיון קבוע לעבודה במערכת החינוך

**12. חלופות לדרישות השכלה**

תעודות זמניות או אישורים המאפשרים שיבוץ ברפורמה עד להשלמת ההשכלה הנדרשת ואשר הוגדרו במערכות המידע "בתהליך הסמכה". ראה פירוט בפרק ב לעיל.

**13. מתמחה**

ההתמחות בהוראה (סטאז') מתבצעת בשנת העבודה הראשונה במערכת החינוך והיא חובה על כל בוגרי המסלולים ללימודי תעודת הוראה, במכללות האקדמיות לחינוך ובמחלקות להכשרת מורים באוניברסיטה. חובה להשתלב בהתמחות החל משנת הלימודים האחרונה לתואר ולתעודת ההוראה. על המועמד להציג אישור למתמחה בהוראה שהופק עבורו מהמכללה לחינוך או מהאוניברסיטה. פרטים בחוזר מנכ"ל תשעה/4(ג) 8.2-24 וכן <http://www.education.gov.il/educationcms/applications/mankal/etsmedorim/8/8-2/horaotkeva/k-2014-4-3-8-2-24.htm>

14. פטור מהתמחות- ניתן לקבוצות הבאות:

- א. עובד הוראה קבוע
- ב. עובד הוראה בעל ותק של 5 שנים ומעלה בהוראה בפועל בישראל
- ג. בעל רישיון לעיסוק בהוראה
- ד. עו"ה שהוגדרה עבורו זכאות חריגה לפטור, במערכת זכאויות
- ה. עובד הוראה בתפקיד יועץ
- ו. עו"ה במקצועות הבריאות (פרא רפואי)

15. תקופת שיבוץ המוכרת כשנת ניסיון :

- בשנה א** – 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 תחשב כשישה חודשים.)
- בשנה ב** (גמר ניסיון) – תקופת שיבוץ מראש, של לפחות 6 חודשי עבודה מלאים בפועל, בהיקף 50% משרה לפחות.
- בשנה ג** – כמו שנה ב.
- בשנה ד** – רק לאחר השלמת 6 חודשי עבודה מלאים בפועל בהיקף 50% לפחות (לא כולל חופשת הקיץ).  
הבחינה היא בדיעבד, שכן אין חובה בשיבוץ מראש לתקופה של שישה חודשים לפחות.

16. אדם עם מוגבלות

אדם עם לקות פיזית, נפשית, או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום או יותר מתחומי החיים העיקריים.

## ד- כללים מנחים לשיבוץ עובדי הוראה

### מורים קבועים

1. מחויבות שיבוץ - כאשר המערכת מתריעה על שינוי בהיקף מחויבות, חובה לבדוק במלוא תשומת הלב, את השיבוץ. ככלל, אין להקטין היקף משרתו של עו"ה קבוע. ככל שנעשה קיטון במחויבות בדרך המותרת לכך (למשל, בהתאם לבקשת עובד ההוראה), הדבר יעשה אך ורק באישור פקיד כח אדם בהוראה.
2. מסלול מקוצר - ככלל, עובדי הוראה קבועים, שמוסד השיבוץ לא השתנה והיקף שיבוץ תואם את היקף המחויבות, שיבוץ המורים הללו מאושר במסלול מקוצר ואינו דורש אישור של מפקח ושל פקיד כח אדם בהוראה.

3. שיבוץ מורים במוסדות ימי מחלה - החל מתשע"ח, הוסדר הקשר בין שיבוץ למדב"ס/אופקית ולכן, כח אדם בהוראה, ישבץ מורים במוסד ימי מחלה, לפני דיווח במדב"ס/אופקית על ידי גזברות.
4. עו"ה שמועסק גם בחינוך הרשמי, בחטיבת ביניים, וגם בבעלות, בחטיבה עליונה, העסקתו בחינוך הרשמי תהיה באמצעות מערכת שיבוץ במשכ"ת והעסקתו בבעלות, תדווח במערכת עוש"ר.

#### מורים בתקופת ניסיון

**החוק למניעת העסקה של עברייני מין במוסדות**  
בהתאם לחוק למניעת העסקה של עברייני מין במוסדות מסוימים, התשס"א-2001, מעסיק לא יקבל בגיר לעבודה במוסד בטרם קיבל אישור ממשטרת ישראל כי אין מניעה להעסקתו, על פי חוק זה. **מנהל מוסד חינוכי שמעסיק עובד ללא אישור זה, עובר על החוק ומבצע עבירה פלילית ומשמעתית.**  
נוהל זה פורסם בחוזר מנכ"ל תשע"ג/2(א), להלן קישור:

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

#### דיווח תקופת עבודה

תשומת ליבכם לכך שיש חשיבות מרובה לדייק בתאריכי השיבוץ של עובדי הוראה שאינם קבועים וכן לדייק בסוג שעות התקן ( **נספח מספר 7 – סוגי שעות תקן** ), היות שהדבר משפיע על קביעת מעמדם. לדוגמה: שיבוץ לשנה מלאה, כאשר מדובר בפועל בתקופת עבודה קצרה כמילוי מקום, יוצר מחויבות של בית הספר לשיבוץ. למורה ממלא המקום ישלח מכתב מעמד על פרטי השיבוץ, הכולל בין היתר את תקופת העבודה והיקף השעות. מצב זה ייצור מחויבות על אותן השעות גם למורה הקבוע וגם למורה המחליף.

#### היקף משרה מינימלי

יש לשבץ עובדי הוראה בבית הספר, בכפוף לתקן המופיע למוסד, בעת השיבוץ. עובדי הוראה לאחר שנת ההתמחות או עובדי הוראה חדשים שקיבלו פטור מהתמחות, חובה לשבץ עפ"י מבנה שבוע עבודה של "אופק חדש" **בהיקף של 50% משרה לפחות מתקן השעות הבית ספרי וזאת כדי למנוע פגיעה בתנאי העסקתו של עובד הוראה ולעמוד בכללים שנקבעו בהסכם.**  
מערכת שיבוץ חוסמת העסקה בהיקף נמוך מכך, למעט מתמחים בהוראה ועו"ה בחינוך המיוחד, אשר ישובצו בהיקף שאינו נמוך מ- 1/3 משרה.

#### קביעת מעמד לעובדי הוראה בתקופת ניסיון (שאינם קבועים)

מעמדו של המורה בעת שיבוצו עד לקביעות, נקבע בכפוף לנוהל קביעת מעמד לעובדי הוראה. מעיקרי הנוהל:  
(א) הבחנה בין מורה שעומד בדרישות ההשכלה לבין מורה שאינו עומד בדרישות ההשכלה.

- (ב) הבחנה בין משרה פנויה למשרה שאינה פנויה.
- (ג) הבחנה בין תקופת עבודה והיקף שיבוץ המזכים בשנת ניסיון לבין תקופות והיקפים שאינם מזכים בשנת ניסיון (לצרכי קביעת מעמד, להבדיל מזכאות לצרכי שכר בלבד).
- (ד) מעמד קביעות שמותנה בהערכה חיובית.
- מערכת שיבוץ קובעת את המעמד באופן אוטומטי, למעט מקרים חריגים בהם המערכת אינה מזהה שיבוץ מתאים למעמד והמעמד יקבע ידנית על ידי פקיד כח אדם בהוראה.
- עו"ה שבתשע"ח היו בגמר ניסיון במשרה פנויה (משוּבָּץ זמני), השלימו השכלתם וישנה המלצה למתן קביעות (או בהעדר המלצה), בעת הקמת השיבוצים לתשע"ט, יקבע מעמדם קבוע.
- לאור זאת מערכת שיבוץ תומכת בהחלטות הבאות:
- (א) היקף משרתם בעת שיבוץ, חייב להיות בהתאם להיקף המשרה הפנויה בתשע"ח אך לא פחות מ-50% משרה.
- (ב) במקרים בהם יש צמצום תקנים, ניתן להפחית היקף משרה אך לא יותר מ-20%.

## ה- זכאות הורית לאם ולאב

זכאות למשרת אם תיקבע בהתאם למפורט בתקנון שירות עו"ה. זכאים לכך עובדי הוראה שהיקף שעות שיבוצם הכולל בפועל, הינו 79% ומעלה ויש להם ילד מתחת לגיל 14.

עו"ה הזכאים למשרת אם-אב זכאים להפחית שעה פרונטאלית ושעת שהייה ממבנה שבוע העבודה הרגיל ברפורמת אופק חדש לעובדים במשרה מלאה.

זכאות הורית, הניתנת לעו"ה אם ניתנת גם לעו"ה אב (ואם שניהם עובדי הוראה – רק לאחד מהם), שעומד בדרישות המפורטות בקישור להלן והוא זכאי לקיצור בפועל של שעות עבודתו בלבד, אך לא יהיה זכאי במקביל להגדלת היקף משרה מעבר ל 100%. (כלומר אינו זכאי לעבוד בפועל 100% משרה או יותר ובמקביל ליהנות מזכאות הורית).

הוראות מלאות בנושא זה ניתן למצוא בתקנון שרות עובדי הוראה. להלן קישור:

<http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Sherut/Chozrim/ChozrimTasha/1tsaa.htm>



## ו- שיבוץ עו"ה באולפנים (חינוך מבוגרים)

החל משנת הלימודים תשע"ז, שובצו כל מורי האולפנים במערכת שיבוץ ובמערכת מדב"ס/אופקית. העסקתם של מורי האולפנים ממשיכה על פי מבנה שבוע עבודה שאינו ברפורמה. בסיס משרתם הינו 28 ש"ש. מעמדם של מורי האולפנים יהיה בכפוף לנוהל קביעת מעמד. בשל אופיו המיוחד של תקן האולפנים, ישובצו כלל המורים הבלתי קבועים במעמד "העסקה לתקופה קצובה". רק לאחר השלמת 6 חודשי עבודה מלאים בפועל בהיקף 50% לפחות (לא כולל חופשת הקיץ). הבחינה היא בדיעבד, שכן אין חובה בשיבוץ מראש לתקופה של שישה חודשים לפחות.

## ז - שיבוץ עו"ה בחינוך המיוחד

מרבית הכללים החלים על קביעת מעמדם של עובדי הוראה בכלל ושיבוצם במערכת החינוך, חלים גם על עובדי ההוראה בחינוך המיוחד, להלן מובאים דגשים בחינוך המיוחד:

### מבני שבוע העבודה בחינוך המיוחד, בהתאם למתווה של רפורמת "אופק חדש"

להלן פירוט מבנה שבוע עבודה בחינוך המיוחד:

#### מבנה שבוע עבודה בחינוך המיוחד הכללי:

26 פרונטלי, 5 פרטני, 5 שהיה - סה"כ שעות בבסיס משרה 36

#### מבנה שבוע העבודה במקצועות הבריאות, במתי"א ושל מורי שילוב בבית ספר יסודי:

26 פרונטלי, 3 פרטני, 7 שהיה - סה"כ שעות בבסיס משרה 36

#### מבנה שבוע העבודה במקצועות הבריאות, במתי"א ושל מורי שילוב בחטיבת ביניים:

23 פרונטלי, 2 פרטני, 11 שהיה - סה"כ שעות בבסיס משרה 36

### היקף משרה מינימאלי בחינוך המיוחד

היקף משרה מינימאלי למורים חדשים בחינוך המיוחד הוא שליש משרה (לרבות במקצועות פארא-

רפואיים) (בהתאם להסכם "אופק חדש" סעיף 27).

### מקצועות הבריאות

ניתן להעסיק במשרד החינוך עובדים ממקצועות הבריאות אשר אושרו על ידי האגף לחינוך מיוחד,

בתחומים הבאים בלבד:

1) מקצועות הבריאות - נכללו בחוק מקצועות הבריאות (2008) - הפרעות בתקשורת, ריפוי

בעיסוק ופיזיותרפיה. קבוצה זו מקבלת תעודת מקצוע ממשרד הבריאות.

2) טיפול באמצעות אמנויות: אמנות חזותית, תנועה, דרמה, מוסיקה, ביבליותרפיה ופסיכודרמה.

הטיפול באמצעות אמנויות לא הוסדר בחקיקה. קבוצה זו חייבת בהמצאת "מחווון למטפלים

באומנות" שמנפיק האגף לחינוך מיוחד.

לשם **קליטת עובד חדש** למערכת באחד ממקצועות הבריאות נדרשות אחת משתיים:

- ✓ מחוון - למטפלים באומנות לעבודה במערכת החינוך
- ✓ תעודת מקצוע של משרד הבריאות במקצועות הבריאות

שתי הקבוצות עוברות הכשרה מקצועית מתאימה, המכשירה אותם לעבודה במערכת החינוך, לאחר שנת עבודה ראשונה במערכת החינוך. בתום השנה השנייה לעבודתם במערכת החינוך ולאחר סיום קורס ההכשרה בהצלחה, הם זכאים לקבל רישיון קבוע לעבודה במערכת החינוך שהוא התנאי לקבלת קביעות בעבודה.

פקידי כח אדם בהוראה, ידווחו את פרטי הרישיון המקצועי ממשרד הבריאות (תעודות מספר 128, 139 130), ואת פרטי המחוון (תעודה מספר 155), למערכת דירוג והסמכה. שדה זה הינו שדה חובה.

#### דיווח שעות מתי"א ותפקידים במתי"א

- 1) יש לסמן את התפקיד המבצע עובד המתי"א – בין אם הוא מרפא בעיסוק, קלינאי תקשורת, פיזיותרפיסט, הידרותרפיסט ועוד. סימון זה הינו הכרחי לצורך תשלומים מיוחדים לעובדים אלו. אם עובד במתי"א מועסק ביותר מתפקיד אחד, יש לסמן עבורו את כל התפקידים.
- 2) עובדי המתי"א ידווחו על ידי מנהלי המתי"א גם במוסד האם (סמל מוסד של המתי"א) וגם במוסד בפועל בו מתבצעת עבודתם.

#### העסקת עו"ה בשעות חינוך מיוחד- תכנית השתלבות

- תקצוב אישי על פי המלצות "וועדת דורנר"**  
בשנת 2007 הוקמה ועדה ציבורית לבחינת מערכת החינוך המיוחד בישראל, בראשותה של השופטת (בדימוס) דליה דורנר.
- ועדת דורנר הוקמה על רקע אי שוויון בחלוקת התקציב בין תלמידים עם צרכים מיוחדים הלומדים במסגרות חינוך מיוחד, לבין אלה עם אותם צרכים המבקשים להשתלב במסגרות החינוך הרגיל (תלמידים אשר תפקודם מקשה מהותית על לימודיהם במסגרת החינוך הרגיל).
- הוועדה המליצה לשנות את תהליך התקצוב של שירותי החינוך המיוחד ואת מתכונת השמתם של ילדים עם צרכים מיוחדים על פי העקרונות שלהלן:
- 1) לאפשר להורים ולילד בעל צרכים מיוחדים, לבחור בסוג המסגרת החינוכית בה ילמד (מסגרת חינוך מיוחד, כיתת חינוך מיוחד בחינוך הרגיל או לימודים בכיתת חינוך רגיל).
  - 2) לכל תלמיד יקבע תקציב אישי אשר יתבסס על אפיון תפקודו של הילד ועל פי סוג לקותו.
  - 3) התקציב האישי "הולך" בעקבות הילד.

#### יישום ממצאי הוועדה

שעות סל התקציב האישי לתלמידים ינוהלו על ידי מנהלי המת"א ומונהלי מסגרות החינוך בהן לומדים התלמידים.

במסגרת בניית סל השירותים הניתנים לתלמיד מתקציבו האישי, יינתנו לתלמיד שעות אישיות הכוללות גם שעות פרונטליות וגם שעות אישיות פרטניות, שהן נגזרת השעות הפרונטליות. לדוגמה: תלמיד שסל השעות האישי שלו הוא 10 שעות, יקבל 8 שעות פרונטליות + 2 שעות פרטניות. היות שמדובר בתגבור שעות חינוך מיוחד (מת"א), הרי שכל השעות, הפרונטליות והפרטניות, ניתנות לתלמיד באופן אישי ולא כחלק מכיתה או מקבוצה, כפי שמתאפשר בחינוך הרגיל.

בהתאם לעיקרון שלפיו, "הסל האישי הולך בעקבות הילד", כאשר יעבור התלמיד למוסד אחר ואפילו למחוז אחר, יעברו השעות הללו עם התלמיד.

#### ההשלכות של יישום דו"ח ועדת דורנר על כח אדם בהוראה

על מנת להבטיח שיבוץ עובדי הוראה בהלימה לתכנית החינוכית-טיפולית של התלמיד, קיימת אפשרות של ניווד שעות סל התקציב האישי של התלמיד מהמת"א לתקן המסגרת החינוכית בה הוא לומד. הליך זה בא להבטיח שהתלמיד יקבל את המענה המותאם לצרכיו תוך שמירה על זכויות המורים ושיקול הדעת באשר למסגרת השיבוץ הנכונה עבור המורים.

**אופי שעות אלו, כשעות זמניות יישמר וההתנהלות מולן תהיה על פי המפורט בהמשך.**

#### הגדלת היקף משרתו של עובד הוראה קבוע, על חשבון תקציב אישי של תלמיד

עובד הוראה קבוע, אשר יועסק בנוסף על משרתו הקבועה, גם על חשבון שעות סל תקציב אישי של תלמיד, יוכל להיות מועסק כך, עד שלוש שנים רצופות.

- א) השעות מסל תקציב אישי של תלמיד ידווחו בשיבוץ בשורה נפרדת, באופי שעות "זמניות".
- ב) ככל שיועסק בשנה רביעית, הרצופה לקודמותיה, מעבר להיקף המחויבות שלו, ויעבוד לפחות 6 חודשים מלאים בפועל, יקבל קביעות על היקף המשרה בה שובץ בשנה הרביעית, **אך לא יותר ממשרה מלאה.**

#### שיבוץ עובד הוראה חדש בעבודה ובקביעות על חשבון שעות תקציב שילוב אישי של תלמיד

עובדי הוראה חדשים/לא קבועים שישוּבצו על חשבון שעות סל זה, ישובצו במעמד ובסוג מעמד, בהתאם לכללים הקבועים בנוהל שיבוץ עובדי הוראה בעבודה ובקביעות, לשנה"ל תשע"ה-תשע"ו.

- א) העסקה זו תדווח במערכת שיבוץ כהעסקה לתקופה קצובה עד שלוש שנים.
- ב) ככל שיועסק בשנה רביעית, הרצופה לקודמותיה, מעבר להיקף המחויבות שלו, יקבל קביעות על היקף המשרה בה שובץ בשנה הרביעית, **אך לא יותר ממשרה מלאה.**

## משרת המורה

ככלל, יש לשאוף להעסקת עו"ה, לפחות בחצי משרה וכן לשאוף להגדיל משרתו לכדי משרה מלאה ככל שניתן.

במקרים חריגים בלבד, בהם היקף ההעסקה יפחת משליש משרה, תוגש בקשה במערכת זכאויות, להעסקה פחות מהיקף מינימאלי.

מורים שלימדו במתי"א טרם כניסתם לאופק וממשיכים לעבוד ברצף במתי"א זכאים לגמול חינוך.

## עובד הוראה/מטפל כמנתח התנהגות במערכת החינוך המיוחד

התמחותם של עובדי הוראה/טיפול כמנתחי התנהגות במערכת החינוך צוברת תאוצה בעשור האחרון. כיום עובדים במערכת החינוך, על כל רבדיה, מאות מנתחי התנהגות בפריסה ארצית, כחלק מצוות רב מקצועי, במגוון תפקידים כגון, מומחי תחום במסגרת המתי"א, מנתחי התנהגות במסגרות החינוך הרגיל והמיוחד כאחד.

עבודתם של מנתחי התנהגות במערכת החינוך, על רצף הגילאים השונים, מתקיימת במודלים שונים בהתאם למיפוי הצרכים במסגרת החינוכית. עבודה זו מתמקדת בניתוח פרופיל תפקודי של התלמיד ובהתערבות אישית מולו (עבודה קלינית מול התלמיד), בעבודה בכיתות במסגרות השונות וכן כמובילי תכניות מערכתיות (בתי ספר, גנים) לקידום התנהגות ולמידה המיועדות למניעת קשיי התנהגות ולביסוס אקלים מיטבי.

עבודה זו נעשית עם הצוות החינוכי במודל של שותפות, הנחייה וליווי מקצועי מתמשך.

במטרה להסדיר את תחום ניתוח התנהגות כהתמחות מוכרת במערכת החינוך, קבע משרד החינוך תנאים להעסקתו של עובד הוראה/מטפל כמנתח התנהגות. תנאים אלו מופיעים בהנחיות המתייחסות ומגדירות את דרישות העסקה על פי חמישה סעיפים מרכזיים:

1. תנאים מקדימים לשילוב עובד הוראה/מטפל כמנתח התנהגות במערכת החינוך
2. תעודות נדרשות בסיום הלימודים
3. הכשרה מעשית
4. ראיון קבלה לתפקיד
5. פיתוח מקצועי בתחום הדעת

## תהליך קליטה מומלץ:

המועמד יציג אישורים ותעודות כנדרש ע"פ ההנחיות המצ"ב.

תעודת סיום "לימודי תעודה" בתכנית הכשרה בניתוח התנהגות במוסד אקדמי מוכר על ידי המלי"ג בישראל, או תואר ראשון/שני בניתוח התנהגות ממוסד אקדמי מחו"ל שניתן לו אישור שקילות ע"י האגף להערכת תארים ודיפלומות במשרד החינוך.

- מצורף קישור ובו מופיעים מוסדות ההכשרה המוכרים על ידי האגף לחינוך מיוחד ללמידת התחום במסלול אישי [לחץ כאן](#).
- מועמד להעסקה שעמד בכל התנאים, במצטבר, יוזמן לראיון אישי אצל מנהל המוסד, בכפוף לאישור פיקוח.
- שיבוץ מנתח התנהגות על ידי הפיקוח יתקיים בהתאם להנחיות המוצגות להלן.

### הנחיות לקליטת עובד הוראה/מטפל כמנתח התנהגות במערכת החינוך

#### 1. תנאים מקדימים לשילוב עובד הוראה/מטפל כמנתח התנהגות במערכת החינוך

- א. עמידה בתנאי הקבלה לעבודה במשרד החינוך כעובד הוראה.
- ב. תעודת הוראה בחינוך מיוחד ו/או בחינוך רגיל, ובלבד שלימודיו כללו לפחות שני קורסים העוסקים באוכלוסיות מיוחדות (לדוגמה - "מבוא לאוכלוסיות מיוחדות"; "ליקויי למידה והפרעת קשב"; "מוגבלויות התפתחותיות מורכבות - אוטיזם, מוגבלות שכלית התפתחותית ושיתוק מוחין" ועוד). במידה ולימודיו לא כללו קורסים כאלו, עליו להשלים, תוך שנתיים כדי לשמור על זכאותו לתפקיד.
- ג. תעודת מקצוע מטעם משרד הבריאות ו רישיון לעבודת המטפל במערכת החינוך לעובדי הוראה ממקצועות הבריאות: קלינאי תקשורת, מרפאים בעיסוק, פיזיותרפיסטים. מטפלים באמצעות אמנויות (אמנות חזותית, תנועה, דרמה, מוזיקה, ביבליותרפיה ופסיכודרמה) מחוון חתום על ידי מפקח חינוך מיוחד ורישיון עבודה במערכת החינוך.
- ד. וותק של לא פחות משנתיים בעבודה במערכת החינוך בתפקיד הוראה/טיפול.

#### 2. תעודות נדרשות בסיום לימודים

תעודת סיום "לימודי תעודה" בתכנית הכשרה בניתוח התנהגות במוסד אקדמי מוכר על ידי המל"ג בישראל, או תואר ראשון/שני בניתוח התנהגות במוסד אקדמי מחו"ל שניתן לו אישור שקילות ע"י האגף להערכת תארים ודיפלומות במשרד החינוך.

#### 3. הכשרה מעשית

לפחות 120 שעות הכשרה מעשית במסגרת לימודי התעודה בניתוח התנהגות במסגרת חינוכית פורמלית בעבודה הן עם תלמידים והן עם צוותי ההוראה, מפוקחת על ידי מנחה מטעם תוכנית ההכשרה. אישור זה יוצג ע"י מנתח ההתנהגות (תעודה המוכיחה הכשרה זו).

#### 4. ראיון קבלה לתפקיד

המועמד יעבור ראיון אישי אצל מפקח ומנהל המוסד החינוכי ו/או המת"א ויקבל את אישור המפקח להעסקתו כמנתח התנהגות. במסגרת החינוכית בה ישובץ. ניתן לשתף בראיון מומחה תחום ניתוח התנהגות במת"א ו/או מדריך מחוזי בניתוח התנהגות ו/או מדריך ארצי בניתוח התנהגות ו/או מנתח התנהגות בעל ותק של לפחות 7 שנים במערכת החינוך.

## 5. פיתוח מקצועי בתחום הדעת

התחייבות לפיתוח המקצועי בתחום ניתוח התנהגות, לפחות 30 שעות במהלך שנתיים שיכלול השתלמויות במרכזי פסג"ה /במתי"א/השתלמויות מחוזיות או ארציות. על מנהל המסגרת החינוכית לאפשר למנתח התנהגות להשתלם ולוודא כי מנתח ההתנהגות לוקח חלק פעיל בהשתלמויות אלו.

## ח- שעות השלמה ב"אופק חדש"

### שעות השלמה לעובד הוראה המועסק בשני מוסדות או יותר באותו מבנה שבוע עבודה השלמת שעות פרטניות ו/או שעות שהייה

בהסכם אופק חדש, נקבעו טבלאות שבוע עבודה שונות לאוכלוסיות שונות של עובדי הוראה. במקרים בהם מורה מועסק ביותר ממוסד אחד (אך טבלת שבוע העבודה זהה בכל המוסדות), היקף השיבוץ המתקבל בכל המוסדות יחד, עשוי להיות שונה מהיקף שהיה מתקבל, אילו היה עובד במוסד אחד ובמבנה שבוע עבודה אחד. במקרה שכזה, המערכת מחשבת שעות השלמה הדרושות ומציגה אותן במסך "פרפר". את שעת ההשלמה יש לדווח במערכת מדב"ס/אופקית, אחרת תהיה פגיעה בהיקף משרתו בפועל ובשכרו של העובד וכן להודיע לעובד שעליו לעבוד בפועל את שעת ההשלמה, כפי שמציגה המערכת במסך "פרפר". יש להקפיד ולשים לב - דיווח שעות השלמה במדב"ס/אופקית, חייב להיות תואם לשעות ההשלמה המוצגות במסך "פרפר".

### שעות השלמה לעובד הוראה המועסק ביותר ממבנה שבוע עבודה אחד שעת השלמה פרונטלית

במקרים בהם מורה משובץ במוסד אחד או יותר אך במבנה שבוע עבודה שונה, היקף העסקה המתקבל עשוי להיות שונה אילו היה מועסק באותו מבנה שבוע עבודה. במקרים כגון אלו, יש להוסיף שעות פרונטליות ולשבץ את המורה בהיקף שעות שלא יפגע בהיקף משרה אשר היה מתקבל אילו היה עובד במבנה שבוע עבודה אחד.

## ט - הפחתת שעות

### רפורמת "אופק חדש"

#### 1. מורה אם

מורה אם, תהיה זכאית להפחתת שעות, מבלי שיופחת שכרה או שיעור משרתה בשל כך. הזכאות להפחתת שעות מוקנית למורה אם, שהיקף משרתה הכולל, מלכתחילה, הוא 79% ומעלה ויש לה ילד מתחת לגיל 14.

הוראה זו תחול גם על מורה אב, ככל שממלא אחר התנאים לזכאות (בת/בן זוגו עובד/ת בהיקף של 80% משרה לפחות ואינו/ה ממש/ת את זכות הקיצור).

## 2. מורה לאחר חופשת הלידה

על-פי הסכם אופק חדש, עובדת הוראה המועסקת בהיקף של 90% משרה ומעלה תהיה זכאית במשך 4 חודשים **מתום חופשת הלידה** על פי חוק, להפחתה של שעה אחת ביום משעות השהייה (להלן: "שעות הנקה") ובסך הכל להפחתה של 5 שעות שהיה שבועיות, מבלי שיופחת שכרה או היקף משרתה בשל כך. עו"ה המפחיתה מהיקף העסקתה בשל הזכאות לשעות הנקה לא תהיה זכאית גם למשרת אם ובכל מקרה תהיה זכאית לזכאות הגבוהה מבין השניים.

## 3. שעות גיל

מורה קיים, שגילו 50-55 (**המועסק 100% משרה**) יהיה זכאי להפחתת 2 שעות פרונטליות ממשרתו, ללא פגיעה באחוז משרתו.

## א. מורה קיים שגילו 55 ומעלה (המועסק 100% משרה)

יהיה זכאי להפחתה של 3 שעות פרונטליות ממשרתו ושעה אחת פרטנית.

**מורה שעבודתו "באופק חדש" למן יומו הראשון במערכת החינוך וגילו 50 ומעלה (המועסק 100% משרה)** יהיה זכאי להפחתה של 2 שעות פרונטליות ממשרתו. אין למורה זכאות להפחתה נוספת מגיל 55.

הזכאות להפחתת שעות גיל תיקבע בתחילת השנה על פי גיל המורה ביום 31 בדצמבר של אותה שנת לימודים, ותחול על כל שנת הלימודים.

למורה שגילו 50 ומעלה ומועסק במשרה חלקית, תינתן הפחתה חלקית של שעות הגיל, בהתאם לכללים המפורטים לעיל, ועפ"י טבלאות שבוע העבודה ברפורמה.

ב. **גננות** – ההפחתה בהתאם לסעיפים 4-7 לעיל, תתבצע מבסיס המשרה.

## ג. מנהלים

הכללים להפחתת שעות למורה אם, יחולו גם על מנהלות. הפחתת השעות תבוצע משעות הניהול ולא משעות ההוראה הפרונטליות.

מנהל שגילו 50 ומעלה (המועסק 100% משרה) יהיה זכאי להפחתה של 2 שעות משעות העבודה, שאינן שעות הוראה פרונטליות. הוראה זו תחול גם על מנהל אב, אם ממלא אחר התנאים לזכאות (בת/בן זוגו עובד/ת בהיקף של 80% משרה לפחות ואינו/ה ממש/ת את זכות הקיצור).

## ד. סגני מנהלים

הכללים להפחתת שעות למורה אם, יחולו גם על סגניות/סגני מנהלים. הפחתת השעות תבוצע משעות הניהול ולא משעות ההוראה הפרונטליות.

סגן מנהל ראשון שגילו 50 ומעלה (המועסק 100% משרה) יהיה זכאי להפחתה של 2 שעות עבודה, שאינן שעות הוראה פרונטליות.

## הפחתת שעות ותוספת אם בהתאם להסכם "עוז לתמורה" וטרום רפורמה

### מורה אם

מורה אם המועסקת בתנאי טרום הרפורמה - תחולנה ההוראות הקבועות בתקנון שירות עו"ה. להלן קישור:

[/http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Sherut/Takanon/perek1A/Em](http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Sherut/Takanon/perek1A/Em)

מורה אם המועסקת בתנאי עוז לתמורה- תועסק בהתאם לטבלאות מבנה שבוע העבודה הקבועות בהסכם.

הערה: עו"ה אב, המקיים אחר התנאים שפורטו לעיל (בדבר היקף העסקת בת/בן זוג), זכאי אך ורק לקצר את שבוע העבודה ואין הוא זכאי לעבוד בפועל 100% משרה ויותר ולקבל "תוספת אם" בשכר.

### שעות גיל

עו"ה בתנאי טרום הרפורמה- תחולנה ההוראות הקבועות בתקנון שירות עו"ה, להלן קישור:

[/http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Sherut/Takanon/perek1A/Gil](http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Sherut/Takanon/perek1A/Gil)

עו"ה בתנאי עוז לתמורה- אין שינוי בכללים להפחתת שעות גיל לעומת התנאים הקבועים בתנאי טרום הרפורמה. מבנה שבוע העבודה יהיה בהתאם לטבלאות לענין זה ברפורמת עוז לתמורה.

## י - הערכת עובדי הוראה

הערכת עובדי הוראה מבוססת על קיום תהליכי משוב והערכה כמרכיב מובנה לכל אורך הקריירה. מנהל נדרש להעריך עובדי הוראה בשלושה מצבים:

- (1) **הערכת מתמחים** – הערכה מעצבת והערכה מסכמת. מתמחים שאין להם הערכה מסכמת או שהערכתם שלילית, יחסמו במערכת שיבוץ.
- (2) **"גמר ניסיון"** – הערכת המורה לפני קביעות. מנהל מוסד מתבקש להעריך בהקפדה יתרה את כל המורים בסטטוס "גמר ניסיון". יש לשקול האם אכן המורה מתאים לעבודה במערכת החינוך. הואיל ומכתב על הארכה של תקופת ניסיון חייב להישלח לעובד הוראה, לא יאוחר מתאריך 20 ביוני בחט"ב ו-30 ביוני בגני ילדים ובתי"ס יסודיים, הרי שעל מנהל המוסד מוטלת האחריות לסיים את כל ההערכות, לא יאוחר מתאריך 30 במאי של אותה שנת לימודים.
- (3) **הערכה לצורך קידום בדרגות "אופק חדש"**: החל משנת הלימודים הבאה מתבקש ביצוע הערכה לעובדי ההוראה כחלק מהדרישות לקידום בכל הדרגות. ההערכה הינה הערכה מעצבת ואינה תלויה במכסות. ציון ההערכה אינו משפיע על קידום בדרגה אולם ההערכה היא תנאי הכרחי לקידום בדרגה.



מנהלים מתבקשים לסיים את תהליכי ההערכה לא יאוחר מחודש יוני.  
מפקחים מתבקשים לבצע מעקב ובקרה אחר התקדמות ההערכות בכל המוסדות שבאחריותם.

## י"א - שיבוץ מנהלים וסגנים ראשוניים

### מינוי מנהלים

מינוי מנהלי בתי ספר יעשה בכפוף להוראות חוזר מנכ"ל, נוהל מינוי מנהלים וסגני מנהלים בחינוך הרשמי:

[http://apps.education.gov.il/Mankal/Horaa.aspx?siduri=94&UTM\\_SOURCE=NEWSLETTER&UTM\\_MEDIUM=EMAIL\\_2018%2F10&UTM\\_CAMPAIGN=MNK](http://apps.education.gov.il/Mankal/Horaa.aspx?siduri=94&UTM_SOURCE=NEWSLETTER&UTM_MEDIUM=EMAIL_2018%2F10&UTM_CAMPAIGN=MNK)

הגשת המועמדות למכרזי ניהול תעשה במערכת המקוונת בלבד - מערכת מרו"ם.

דיווח תפקיד מנהל במערכת שיבוץ ואישור השיבוץ על ידי כח אדם בהוראה, רק לאחר אישור המינוי על ידי המנהל הכללי.

דיווח תפקיד סגן מנהל במערכת השיבוץ, רק לאחר אישור המינוי ע"י מנהל המחוז.

### מנהלים וסגנים ראשוניים ניתן לשבץ עד להיקף של 100% משרה בלבד.

לא ניתן למנות מנהל או סגן ראשון, עובדי בעלות, כעובדי הוראה בבית ספר רשמי, אלא אם אושר מינוי זה כחריג בהתאם לכללים של החלטת ועדת מעקב או ועדת היגוי מתאריך. להלן פירוט:

### שיבוץ מנהלים וסגנים על פני הרצף השש שנתי – החלטות ועדת מעקב וועדת היגוי מתאריך 25/8/2015:

הסכמים (וועדות מעקב/ היגוי) אלו מסדירים את עניינין של שתי קבוצות עיקריות:

1. מנהלי חטיבות ביניים וסגנים ראשוניים באופק חדש (לרבות מנהלי אשכול פיס), בחטיבות ביניים שהן חלק מבית ספר שש שנתי, המלמדים במקביל בחטיבה העליונה של אותו בית ספר השש- שנתי.

אוכלוסייה זו נחלקת לשתי קבוצות משנה:

1.1 רשימה מוגדרת וקבועה - מנהלים וסגנים ראשוניים בחט"ב שהינה חלק מבי"ס שש- שנתי, אשר ערב הצטרפותם לאופק חדש הועסקו במקביל גם בהוראה בבעלות על החטיבה העליונה באותו המוסד. מנהלים אשר הגישו בקשה להצטרף להסדר, במהלך שנה"ל תשע"ו ועמדו בקריטריונים, שנקבעו בהסדר, נכללים ברשימה סגורה זו, אשר נקבעה ע"י אגף כח אדם בהוראה וחשבות המשרד. למנהלים אלו ניתנת תוספת אישית בשכרם במדינה, בגין העסקתם בבעלות ובמקביל הם מחויבים,

במסגרת העסקתם במדינה, בביצוע שעות הוראה בחט"ע, על חשבון שעות ההוראה הפרונטאליות שלהם באופן חדש ובמסגרת שכרם ב- 100% משרה כמנהל/ סגן באופן.

- מנהלים אלו מדווחים כבעלי זכאות במערכת זכאויות.
- מנהל בקבוצה זו מחויב בביצוע של 3 שעות פרונטליות מתוך שעות ההוראה שלו, בחט"ע. סגן ראשון/ מנהל אשכול פיס מחויב לבצע 5 שעות פרונטליות, מתוך שעות ההוראה שלו בחט"ע. היקף זה אינו נתון לבחירת המנהל או הסגן.
- מערכת שיבוץ תאפשר דיווח שעות פרונטליות בחט"ע למרות היותו מנהל/סגן ראשון בחטיבת ביניים ברפורמת אופק חדש, על חשבון שעות ההוראה הפרונטאליות, לפי נספח 2.
- הזכאות תיבחן מול עובד ההוראה, המוסד בו עובד והבעלות של המוסד. אם עובר למוסד אחר, המערכת תבדוק אם המוסד שייך לאותה בעלות, אם לא, תבוטל הזכאות לתוספת האישית.
- הזכאות תינתן כל עוד מכהן בתפקיד מנהל/סגן ראשון. אם הופך למורה, הזכאות תתבטל.
- כל שכרם ישולם לפי אופק חדש. אינם זכאים לתוספת שכר בגין שעות עבודתם בחט"ע.
- למנהלים / סגנים אלו אסור להיות מועסקים גם אצל הבעלות (אינם יכולים לקבל שכר מהבעלות).

1.2 כלל המנהלים והסגנים הראשונים - כל מנהל וסגן ראשון באופן חדש המשובץ בחט"ב שהינה חלק מבית ספר שש שנתי והמעוניין לבצע שעות הוראה בחט"ע של אותו בית ספר שש שנתי, בחלק משעות ההוראה הפרונטאליות שלו באופן ובמסגרת שכרו ב- 100% משרה כמנהל/ סגן באופן, יכול לבצע זאת.

- תהיה התחשבות על השעות המבוצעות בחט"ע מול הבעלות כמו באיחוד משכורת.
- כל שכרם יהיה לפי אופק חדש בלבד.
- התנאי הוא שהם ילמדו לפחות שעה פרונטאלית אחת בחט"ב.
- למנהלים / סגנים ראשונים אסור להיות מועסקים גם אצל הבעלות (אינם יכולים לקבל שכר מהבעלות).

2. מנהלי שש שנתי עובדי בעלות בעוז לתמורה, המלמדים בנוסף גם בחטיבת הביניים של אותו בית הספר השש- שנתי כעובדי מדינה.

אוכלוסיה זו נחלקת לשתי קבוצות משנה:

2.1 רשימה מוגדרת וקבועה - מנהל שש שנתי בעוז לתמורה, עובד בעלות, שהועסק, ערב כניסתו לעוז לתמורה, במקביל במדינה כעובד הוראה קבוע ומבוטח בפנסיה תקציבית, בגין העסקתו במדינה, ועמד בקריטריונים מסוימים, יכול להיות מועסק, במקביל למשרתו כמנהל שש שנתי, גם בחלקיות

משרה במדינה (עד 50%), בחט"ב של בית הספר השש שנתי, בו הוא מכהן כמנהל השש שנתי, בתפקיד מורה, וזאת בתנאי טרום רפורמה.

אישור להעסקה זו והיקף ההעסקה המותר יקבעו על ידי אגף כח אדם בהוראה במטה. המנהלים הזכאים יכללו ברשימה סגורה. למנהלים אלו רכיב "תוספת מעבר לרפורמה" בשכרם בעוז לתמורה יהיה בשיעור מופחת (עד ביטולו המלא) ובנוסף הם זכאים לשכר בגין עבודתם בחט"ב, בהיקף שלא יעלה על 50% ובתנאי טרום רפורמה בלבד.

- עובדי הוראה אלו ידווחו כבעלי זכאות במערכת זכאויות.
- עובד הוראה בקבוצה זו יעבוד בחט"ע, אצל הבעלות, 40 ש"ש לפי עוז לתמורה ובנוסף יעבוד במדינה לפי שבוע עבודה שלא ברפורמה, בהיקף שהיה ערב העברתו ל"עוז לתמורה" אך לא יותר מ-50% ולא פחות מהיקף של 33%, כדי לשמור על זכויותיו בפנסיה תקציבית.
- עבודתו תהיה אך ורק בהוראה ולא יבצע כל תפקיד אחר פרט להוראה בכיתה.

**כל מנהל שש שנתי עובד הבעלות, אשר אינו עומד בתנאים אלו, לא יוכל להיות מועסק במקביל בבעלות ובמדינה.**

2.2 **כל מנהלי בתי הספר השש שנתי- כל מנהל בית ספר שש שנתי בעוז לתמורה, אשר אינו נכלל בקטגוריה של "הקבוצה הסגורה" לעיל המעוניין לבצע שעות הוראה בחט"ב של אותו בית ספר שש שנתי, בו הוא מכהן כמנהל השש שנתי, על חשבון חלק משעות ההוראה הפרונטאליות שלו בעוז לתמורה ובמסגרת היקף משרתו ושכרו ב- 100% משרה, כמנהל שש שנתי בעוז לתמורה.**

- בכל מקרה המנהל יהיה חייב ללמד לפחות שעה אחת בחט"ע.
- דיווח שעות הוראה אלו יהיה באמצעות מערכת עוש"ר.
- כל שכרם יהיה לפי עוז לתמורה בלבד.
- המנהל אינו רשאי להיות מועסק גם במדינה.

### **מנהלים עובדי מדינה המועסקים במסגרת "עוז לתמורה"**

ישנם מוסדות חריגים, שהם רשמיים, אף על פי שהרובד החינוכי שלהם הוא חטיבה עליונה, כגון מרכזי נוער או בתי ספר ממשלתיים בחינוך ההתיישבותי ובבתי ספר שש שנתיים בישובים הדרוזיים ברמת הגולן- במחוז צפון. המוסדות הללו הצטרפו לרפורמת "עוז לתמורה", אף על פי שהם בחינוך הרשמי. לצורך דיווח המנהל והסגן כעובדים רשמיים בעוז לתמורה, קיימת אופציית דיווח מתאימה במערכת שיבוץ.

### **רמת מורכבות לבתי ספר**

רמת המורכבות של בית הספר, הינה רכיב בשכרו של מנהל ושל סגן מנהל **ראשון** בבית הספר באופן חדש, והיא קובעת את היקף שעות ההוראה של המנהלים והסגנים (נספח 8) ואת שכרם.

קיימים 8 מדרגים ברמת המורכבות שנקבעים על פי "מדד הניהול הבית ספרי", המתבסס על מספר הכיתות בבית הספר ועל סוגי הכיתות.

חישוב רמת מורכבות של בתי ספר לקראת שנת הלימודים נעשה בתחילת חודש מאי של שנת הלימודים הקודמת ועל בסיס נתוני המוסד בתקן, באותו חודש.

אופן החישוב המפורט של רמת המורכבות של בית ספר, ניתן לראות בפורטל עובדי הוראה בקישור שלהלן:

<https://edu.gov.il/sites/pohnet/tafkideinihul/pages/murkavut.aspx>

### מורכבות אישית ממוצעת

מטרתה של המורכבות האישית הממוצעת היא להעניק "רשת בטחון" למנהלים אשר רמת המורכבות של בית ספרם ירדה. המורכבות האישית מחושבת רק למנהלים וסגנים ראשונים, המכהנים 8 שנים ברציפות. לקבוצה זו, מחשבים את ממוצע מורכבות המוסד בארבע השנים האחרונות. במידה והמורכבות הממוצעת גדולה ממורכבות המוסד, השכר יחושב על פי המורכבות הממוצעת. במידה ומורכבות המוסד גבוהה מהמורכבות הממוצעת, השכר יחושב בהתאם למורכבות המוסד. בכל מקרה, השכר משולם בהתאם לרמת המורכבות הגבוהה מבין השניים.

בכל מקרה, היקף שעות ההוראה של המנהלים והסגנים נקבע אך ורק על פי רמת המורכבות של המוסד החינוכי.

מורכבות אישית ממוצעת תחושב פעם ראשונה בחודש מאי של סוף שנת לימודים קודמת ופעם שניה בסוף חודש אוקטובר, לאחר פתיחת שנת הלימודים וזאת כדי להכיל את כל המינויים החדשים ושינויי תפקידים (מעבר מתפקיד לניהול בית ספר).

שעות הוראה למנהל ולסגן מוצגות בפרטי מוסד, כאשר עומדים על הפרפר , לצידו של סמל המוסד.

## י"ב – דיווח תפקידים במערכת שיבוץ ושעות תפקיד

ככלל, תפקידים שניתן לבחור בהם במערכת שיבוץ ובמערכת מדב"ס/אופקית, הם תפקידים כפי שמוגדרים בהסכמים הקיבוציים בלבד. **נספח מספר 1 ונספח מס' 2.**

מערכת השיבוץ מקימה את מצבת עובדי ההוראה במוסד, בהתאם לשיבוץ השנה הקודמת, ובכלל זה, חלק מהתפקידים עליהם דיווחו לעו"ה במהלך כל השנה. התפקידים שהוקמו הם בסטאטוס 'מתוכנן' **ודורשים אישור מנהל** לפני אישור סופי של מפקח או כח אדם בהוראה.

עובדי הוראה שאושר להם תפקיד לפרק זמן קצר משנה, לא יוקמו.

התפקידים להם יש מאפיין נוסף כגון, מחנך, רכז שכבה ורכז מקצוע לא יוקמו. תפקידים אלו יש להזין מחדש בעת שיבוץ עובדי הוראה לקראת שנת הלימודים החדשה.

### דגשים בתפקידים

- **רכז שכבה בבית ספר חינוך מיוחד רב שלבי**  
בבתי ספר חינוך מיוחד המוגדרים רב שלביים, ניתן למנות רכז שכבה, אם מועסק כרכז של שלוש כיתות לפחות, לאו דווקא באותה שכבה ולא מאותו שלב חינוך (חט"ב או חטיבה עליונה).
- **רכז מקצוע בבתי ספר לחינוך מיוחד**  
בבתי ספר לחינוך מיוחד ניתן למנות רכז מקצוע שיקרא "כישורי חיים".
- **רכזי מקצוע במרכזים ימיים**  
במרכזים הימיים מלמדים בדרך כלל כיתות ה'ט' וחלק גם כיתות חט"ע. על זכאות לריכוז מקצוע במרכז ימי, יחולו הכללים של רכז מקצוע במוסד רב שלבי. כמו כן, המקצועות להם ניתן יהיה למנות רכז מקצוע יהיו בכפוף לרשימת המקצועות שיוגדרו על ידי המפמ"ר לחינוך גופני.
- **רכז חברתי – רכז מעורבות חברתית בחינוך המיוחד**  
בחינוך המיוחד רכז חרתי ימלא גם את המשימה של תכנית מעורבות חברתית בכיתות י"ב ויקבל 0.4 שעות תפקיד על כל כיתה בכיתות י"ב.
- **עובדי הוראה בתפקידי הדרכה**  
מערכת שיבוץ, במסגרת נתוני עובד הוראה, מציגה נתון של העסקת עובד הוראה כמדריך (מסומן V) ותחשב את היקף שיבוצו הכולל הדרכה. המערכת קולטת נתוני מדריכים כמשרות הדרכה ומחשבת היקף לעו"ה כולל משרת המדריך. מקרים שמערכת תזהה כדורש טיפול, הטיפול ימתין לפקיד כח אדם בהוראה. ניתן לראות משרות מדריך בקישור של משרות שיבוץ במסך שיבוץ עובד הוראה. תסריטים אפשריים:
  1. המורה שובץ על ידי בית הספר עד ההיקף המותר ושיבוצו מאושר. אם נקלטים ימי הדרכה לאחר השיבוץ המאושר של המוסד, בית הספר נדרש להגיש בקשה במערכת זכאויות כי בעת השיבוץ לא ידע על כך. במקרה כזה, אם ההיקף המתקבל הוא מעל היקף מותר, פקיד כח אדם יבדוק את נחיצות היקף המשרה מעל 100% ועל פי הצורך יגיש בקשה במערכת זכאויות שכוללת היקף הדרכה. סטטוס משרת מדריך יהיה "ממתין לטיפול כח אדם בהוראה".
  2. ימי הדרכה נקלטים לפני שבית הספר משבץ. בית הספר רואה את ההיקף המוגדל. אם ההיקף עובר את היקף המשרה המותר, בית הספר יגיש בקשה במערכת זכאויות היקף שכולל הדרכה. תסריטים 1, 2, יופיעו בדוח מעקב משרות מדריכים הנמצא במערכת שיבוץ << דו"חות >> דו"חות בקרה.

#### • הזנת תפקידים

התפקידים יוזנו על ידי מנהל המוסד, במערכת שיבוץ.

קיימים תפקידים שאינם דורשים אישור נוסף, כגון מחנכים, והם מקבלים סטטוס "מאושר" וניתן לייבא אותם ממערכת "מדב"ס/אופקית".

קיימים תפקידים שנדרש אישור מפקח וכח אדם, כגון רכו מקצוע.

קיימים תפקידים שנדרש אישור של רפרנט היחידה המקצועית והם יקבלו סטטוס "ממתין לאישור רפרנט".

להלן התפקידים:

- רכו מניעת שימוש בסמים
- רכו בטיחות בדרכים
- רכו הערכה ומדידה
- רכו תקשוב
- רכו חינוך חברתי בחטיבת הביניים
- רכו חינוך חברתי עוז לתמורה
- רכו מעורבות חברתית בחט"ע
- רכו השתלבות ואוכלוסיות מיוחדות בבית ספר יסודי
- רכו השתלבות ואוכלוסיות מיוחדות בחטיבת בינים
- מעריך תפקודי למידה (מת"ל)
- רכו טיולים

**רכז בטחון** אינו מדווח על ידי מנהל בית הספר במערכת שיבוץ אלא מדווח על ידי הגורמים המקצועיים ישירות למערכת שכו.

#### שעות תפקיד

קיימים תפקידים בחט"ב ובבתי ספר יסודיים להם כיתות ז'-ט', אשר נקבעו להם שעות למילוי התפקיד, על חשבון חלק מהשעות הפרונטליות הכלולות במשרתו של עובד ההוראה (לגבי רכו שכבה- גם על חשבון חלק מהשעות הפרטניות).

מספר שעות התפקיד להם המורה זכאי, נקבע על פי חישוב המפורט בהסכם ובתנאי שמורה עובד מינימום שעות פרונטליות בפועל כפי שנקבע בהסכם.

- מאחר שלפי מפתח שעות התפקיד, יכולים להיווצר מקרים בהם שעות התפקיד הפרונטאליות אינן שעות שלמות ("עגולות"), חובה לשבץ את עובד ההוראה במלוא היקף המחויבות, כאשר השעות שאינן שלמות (פחות משעה עגולה אחת), עשויות להיות מעבר להיקף המחויבות לעובד הוראה. שעות התפקיד נגזרות מתקן המוסד.

דוגמאות:

עו"ה בתפקיד ממונה (רכז) שכבה (דוגמא)

- בשכבה 5 כיתות (המינימום הנדרש כדי לקבל שעות תפקיד הינו 4 כיתות בשכבה)
- למורה משרה מלאה – 23 ש' פרונטליות שמדווחות במערכת שיבוץ.
- מינימום שעות הנדרשות בפועל = 12
- חישוב שעות תפקיד (פרונטליות):  $5 \times 0.5 = 2.5$
- העובד ישובץ בפועל ב- 23.5 שעות פרונטאליות במערכת שיבוץ.

## י"ג - שיבוץ עו"ה עובדי בעלויות בחטיבות הביניים הרשמיות

- (1) כל עובדי ההוראה בחטיבות הביניים הרשמיות שהינם עובדי בעלויות, יועסקו עפ"י תנאי רפורמת "אופק חדש" (ללא קשר להשתייכות הארגונית), למעט עו"ה שאינם אקדמאים ולמעט ממלאי מקום, בתנאים מסוימים.
- (2) הצטרפותם לרפורמת "אופק חדש" הינה בתנאי שעובדי הוראה אלה עומדים בדרישות הסף להצטרפות לרפורמה ולהגדרתם כ"עובדי הוראה חדשים": בעלי תעודת הוראה ותואר אקדמי שסיימו שנת התמחות בהצלחה והם חסרי ותק קודם בהוראה (למעט ותק שנובע משנת התמחות, שירות בצה"ל בהוראה או שירות לאומי בהוראה).
- שמירת השיבוצים הינה תנאי סף להמשך הטיפול בעו"ה אלו ובכלל זה קידום ותק, חישוב פרופיל, שיפוי בעלויות בגין שעות איחוד משכורת בבעלות לזכאים וכד'.
- (3) לעובד הוראה בבעלות שמשוּבץ בחט"ב רשמיות, אין מעמד במשרד החינוך אלא בבעלות המעסיקה אותו (מעמד מתייחס לעו"ה המועסק בחינוך הרשמי ע"י משרד החינוך). עובד הוראה חדש בבעלות ישובץ על ידי המנהל וזה יהיה האישור הסופי לשיבוץ. אין צורך באישור כח אדם בהוראה.
- (4) לגבי עו"ה קיימים – אישור המנהל הוא אישור סופי.

באתר אגף בכיר כח אדם בהוראה, פורסם נוהל העסקת עו"ה-עובדי בעלויות, בחט"ב הרשמיות בהתאם לרפורמת "אופק חדש". כדאי להתעדכן בפרטים הקשורים לאופן העסקה זה. להלן קישורית לנוהל:

<http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Sherut/Chozrim/HozreiAd/ChozerAd1a.htm>

## י"ד - מערכת זכאויות

המערכת מטפלת בתחומים הבאים :

- ✓ אישור חריג לעבודה ללא דרישות השכלה
- ✓ חריגה מהיקף משרה מלא
- ✓ שיבוץ בהיקף משרה קטן ממנימאלי
- ✓ קליטת מורה חדש בחינוך הממלכתי דתי (להלן חמ"ד)
- ✓ זכאות למנהלים וסגנים ראשונים לעבוד על פני הרצף השש שנת

### • קליטת עו"ה שאינו עומד בדרישות השכלה

ככלל, יש להקפיד על העסקת עובדי הוראה שעומדים בדרישות השכלה. במקרים חריגים במיוחד, מנהל מוסד יגיש בקשה במערכת זכאויות וינמק את סיבותיו לבקשה. רק לאחר אישור במערכת, תוסר החסימה במערכת שיבוץ.

### • חריגה מהיקף משרה מלא

ככלל: עובד הוראה יועסק על פי תנאי הרפורמות החדשות "אופק חדש" ו "עוז לתמורה" בהיקף של עד 100% משרה בלבד.

במקרים חריגים בלבד, בכפוף לתנאים המפורטים בנוהל "מערכת זכאויות- חריגה מהיקף משרה מלא" , יינתן אישור להעסקה מעל משרה מלאה .

השעות שיאושרו מעל משרה מלאה יהיו שעות הוראה פרונטאלית בלבד. את הנוהל המלא ניתן לראות באתר הבית של אגף בכיר כח אדם בהוראה בפרק "היערכות לפתיחת שנת הלימודים תשע"ח", להלן קישור :

<http://cms.education.gov.il/educationcms/units/coachadam/odothaagaf/tafkid.htm>

### • שיבוץ בהיקף משרה קטן ממנימאלי

הסכם "אופק חדש" הגביל את מינימום המשרה שניתן לשבץ בה עו"ה (ראה היקף משרה מינימאלי בהגדרות). בכל מקרה בו נדרש שיבוץ בהיקף קטן ממנימאלי, יש לפתוח בקשה במערכת זכאויות ולהמתין לקבלת אישור. רק לאחר קבלת אישור, ניתן לשבץ בהיקף שאושר.



לעניין זה יוזכר כי אם עובד הוראה משובץ באופק בהיקף משרה של 33%, אך היקף העסקתו הכולל, גם בחט"ע, הינו 50%, הוא עומד בתנאי של 50% מבחינת הדרישה באופק חדש.  
**הדגשה:** הוראות אלה, חלות גם על עובדי הוראה, המשובצים בחטיבות הביניים והינם עובדי בעלויות, אשר העסקתם מדווחת במערכת השיבוץ במשכ"ת.

- **קליטת מורה חדש בחינוך הממלכתי דתי (להלן חמ"ד)**
  - קליטת מורים חדשים בחמ"ד מחייבת אישור של החמ"ד.
  - מערכת שיבוץ נערכה לשיבוץ מורים בחמ"ד, בכפוף לאישור שיתקבל מהחמ"ד, שאם לא כן, השיבוץ לא יתאפשר.
  - כל המורים **הקיימים**, שכבר עובדים בחמ"ד - המערכת תקים אותם באופן אוטומטי ולא יידרש אישור.
  - מורה חדש – המורה יגיש בקשה לאישור החמ"ד. מורה אשר יאושר ידווח במערכת זכאויות.

## ט"ו - דו"חות עבודה ובקרה

במערכת שיבוץ, קיימים דו"חות רבים לצרכי עבודה ובקרה שוטפים.  
 להלן רשימת דו"חות נבחרים לסיוע בניהול השוטף על פני רצף שנת הלימודים:

שם הדוח	מערכת	זמן תפעול	קישור / נתיב	גורם מטפל	זמינות הדו"ח במערכת משכ"ת
<b>התקדמות דיווחים</b>	דף הבית של משכ"ת שאליות חיצוניות << בקרה	מאי - אוגוסט	<a href="http://iproduct2012lb/mskbakara">http://iproduct2012lb/mskbakara</a>	מנהל בית ספר/ מפקח/ פקיד כח אדם/ טלר שכר	קיים כל השנה
<b>השוואת שיבוצים</b>	שיבוץ << דו"חות >> דו"חו ת בקרה	יוני - ספטמבר	<a href="http://iproduct2012lb/Mms/HashvaatShibutzMulNochechut.aspx">http://iproduct2012lb/Mms/HashvaatShibutzMulNochechut.aspx</a>	מנהל בית ספר/ מפקח/ פקיד כח אדם/ טלר שכר	
דוח פערים בדיווח <b>תפקיד</b> במערכות שיבוץ		יוני - ספטמבר		מנהל בית ספר/ מפקח/ פקיד כח אדם/ טלר שכר	דו"ח חדש. זמינותו החל מחודש יולי 2018
דו"ח השוואת תפקידים בשיבוץ מול		יוני - ספטמבר	<a href="http://iproduct2012lb/Mms/SheiltaHashva">http://iproduct2012lb/Mms/SheiltaHashva</a>	מנהל בית ספר/ מפקח/ פקיד כח אדם/ טלר שכר	דוח קיים

מדינת ישראל  
 משרד החינוך  
 אגף בכיר כוח-אדם בהוראה



שם הדוח	מערכת	זמן תפעול	קישור / נתיב	גורם מטפל	זמינות הדו"ח במערכת משכ"ת
נתונים העסקה ומדב"ס/אופקית			<a href="http://TafkidimMmsHsk.aspx">http://TafkidimMmsHsk.aspx</a> קישור חדש		
שינוי מחויבות	שיבוץ <<דו"חות>>דו"חות בקרה	יוני – ספטמבר	<a href="http://iproduct2012lb/Mms/MmsMasterPage/MmsSheiltaShinuyMechuyavut.aspx">http://iproduct2012lb/Mms/MmsMasterPage/MmsSheiltaShinuyMechuyavut.aspx</a>	מנהל בית ספר/ מפקח/ פקיד כח אדם/ טלר שכר	דו"ח קיים
עו"ה ממתנייס לקביעת מעמד רק לפקיד	שיבוץ <<דו"חות>>מעמד	מאי-יולי	<a href="http://iproduct2012lb/Mms/SheiltaShibutzMamtinLeMaamad.aspx">http://iproduct2012lb/Mms/SheiltaShibutzMamtinLeMaamad.aspx</a>	פקיד כח אדם בהוראה	דו"ח קיים
עו"ה בגמר ניסיון	שיבוץ <<דו"חות>>מעמד	דצמבר- אפריל	<a href="http://iproduct2012lb/Mms/sheiltaOvhShanaAchronaNisayon.aspx">http://iproduct2012lb/Mms/sheiltaOvhShanaAchronaNisayon.aspx</a>	מנהל בית ספר/ מפקח/ פקיד כח אדם	דו"ח קיים
דוח מחנכים מול מספר כיתות תקן				מנהל בית ספר/ מפקח/ פקיד כח אדם/ טלר שכר	דו"ח חדש. זמינותו החל מחודש יולי 2018
עובדי הוראה שהוקמו בשיבוץ ולא טופלו _עדיין במעמד מתוכנן או דורש טיפול				מנהל בית ספר/ מפקח/ פקיד כח אדם/ טלר שכר	דו"ח חדש. זמינותו החל מחודש יולי 2018

רח' כנפי נשרים 15, גבעת שאול, ירושלים; 9546427 טל' 02-5604750 פקס 02-5604752 | [mail: ptzibur\\_ka@education.gov.il](mailto:ptzibur_ka@education.gov.il)

شارع كنفي نشرين 15, جفعات شاول, اورشليم-القدس, 9546427 هاتف 02-5604750 فاكس 02-5604752 | [www.edu.gov.il](http://www.edu.gov.il)

## ט"ז - נספחים

נספח מספר 1: מיפוי תפקידים ברפורמת "אופק חדש"

תקנה	שכבת גיל	גמול	תפקידים ברפורמת "אופק חדש"
מנהל בייס לא יכול להתמנות לתפקיד נוסף מעבר לניהול בית הספר. שעות הוראה בהתאם למורכבות בית הספר.	יסודי וחטיבת ביניים	טבלת שכר מנהלים	מנהל בית ספר
סגן מנהל ראשון יכול להתמנות גם למחנך כיתה. שעות הוראה בהתאם למורכבות בית הספר. הכללים למינוי סגנים (בהתאם למספרי הכיתות) פורסמו בחוזר מנכ"ל תשעז/8(א)	יסודי וחטיבת ביניים	טבלת שכר סגני מנהלים	סגן מנהל ראשון
לסגן שני ומעלה – גמול הסגנות ייחשב לאחד משני גמולי התפקיד אשר להם יוכל להיות זכאי.	יסודי וחטיבת ביניים	13%	סגן מנהל שני ואילך
	יסודי	13%	מנהל חטיבה צעירה
כמספר כיתות תקניות + כיתות מגדריות לא כולל כיתות א	יסודי וחטיבת ביניים	10%	מחנך כיתה
כמספר כיתות א תקניות	יסודי	11.5%	מחנך כיתה א'
בעל תעודת הוראה לחינוך המיוחד או בוגר מסלול לימודים לתואר BA + קורס הכשרה מאוניברסיטת בר אילן במסלול הוראה לחינוך המיוחד	יסודי וחטיבת ביניים	5.5% ; 8.5% ; 9% ; 14% לפי כללי הזכאות שהיו קיימים ביום חתימת ההסכם ובהתאם להכשרת המורה	מורה לחינוך מיוחד
בעל תעודת הוראה לחינוך המיוחד או בוגר מסלול לימודים לתואר BA + קורס הכשרה מאוניברסיטת בר אילן במסלול הוראה לחינוך המיוחד	יסודי וחטיבת ביניים	5.5% או 9% לפי הכשרה	מורה משלב
למורה המלמד כיתה המאוכלסת בתלמידים מחוננים. הגמול יחושב בהתאם להיקף השעות הפרונטליות בכיתות מחוננים.	יסודי וחטיבת ביניים	14%	מורה למחוננים
במוסד בו 1 עד 5 כיתות – רכז אחד במוסד בו 6-7 כיתות – 2 רכזים במוסד בו 8 – 12 כיתות – 3 רכזים במוסד בו מעל 13 כיתות – 4 רכזים	יסודי	6%	רכז מקצוע יסודי
המינוי מותנה בכללים הבאים: 1. ותק של שלוש שנים לפחות בהוראה, בשכבות הגיל השונות בבית הספר. 2. בעל תואר אקדמי והתמחות בתחום הדעת אותו מרכז + תעודת הוראה או השתלמויות מוכרות להוראת תחום הדעת אותו הוא מרכז. 3. בעל רשיון הוראה קבוע או רשיון לעיסוק בהוראה בתחום הדעת אותו הוא מרכז. 4. מלמד בפועל בבית הספר את המקצוע אותו הוא מרכז.	חטיבת ביניים	8% ובנוסף- עד שעת תפקיד אחת ע"ח ש"ש פרונטאליות (סל שעות התפקיד לכל רכזי המקצוע יחד הינו 0.5 ש"ש כפול מסי הכיתות בחט"ב)	רכז מקצוע חט"ב

**מדינת ישראל**  
**משרד החינוך**  
**אגף בכיר כוח-אדם בהוראה**



תקינה	שכבת גיל	גמול	תפקידים ברפורמת "אופק חדש"
5. קיומן של לפחות 48 שעות במקצוע הנלמדות בבית הספר. 6. מועסקים בהוראת המקצוע שני מורים נוספים בהיקף של חצי משרה ומעלה או 3 מורים בהיקף הנמוך מחצי משרה. בכל מקרה, ימונה לפחות רכז מקצוע אחד למוסד.			
בבית ספר קטן (שמס' הכיתות בו לא עולה על 2 כיתות בשכבה, בממוצע) ואשר אינו זכאי לרכז מקצוע ולפחות 2 מורים מלמדים את המקצוע, והיקף השעות של כל המורים המלמדים מקצוע זה אינו נופל ממשרה אחת, ניתן להגיש בקשה לאגף בכיר כוח אדם בהוראה שרשאי לאשר מינוי מרכז וזה יקבל גמול בגובה 4% משכרו המשולם.	יסודי וחטיבת ביניים	4%	רכז מקצוע "קטן"
רכז אחד למוסד. עבר קורס של 120 שעות בזהירות בדרכים	יסודי וחטיבת ביניים	6%	רכז זהירות בדרכים
רכז אחד למוסד. בעל תעודת הוראה או רשיון הוראה או רשיון לעיסוק בהוראה. החל מ-1/9/08 (תשס"ח) על פי כללי אופק חדש, כל רכז חדש חייב לעבור הכשרה בת 60 שעות לפני המינוי ומחוייב בשני מפגשי רענון בשנה.	יסודי וחטיבת ביניים	6%	רכז בטחון
גמול אחד למוסד. ניתן לחלקו עד 3 בעלי תפקידים במוסד, אשר מתחלקים בגמול. גובה הגמול יהיה בהתאם למספר הרכזים המתחלקים בו: 2%, 3%, 6% מלמד בהוראה בפועל בבית הספר לפחות ב-50% מהיקף משרתו (ובכל מקרה לא פחות מ-8 שעות פרונטאליות). בעל ותק של ארבע שנים לפחות בהוראה. בוגר קורס רכזים חברתיים. בעל תעודת הוראה, רישיון הוראה קבוע או רישיון לעיסוק בהוראה, בעל תואר אקדמי ראשון לפחות.	יסודי	6%	רכז חינוך חברתי יסודי – חינוך רגיל או מיוחד (אין הבדל בתשלום)
מלמד בהוראה בפועל בבית הספר לפחות ב-50% מהיקף משרתו (ובכל מקרה לא פחות מ-8 שעות פרונטאליות). בעל ותק בהוראה של 3 שנים לפחות. רכז אחד למוסד.	חטיבת ביניים	10% ו-0.4 ש"ש לכיתה	רכז חינוך חברתי חט"ב
רכז אחד לכל שכבה.	יסודי	6% (רכז אחד למוסד)	ממונה (רכז) שכבה יסודי
רכז אחד לכל שכבה. מלמד בהוראה בהוראה בפועל בבית הספר לפחות ב-50% מהיקף משרתו ובכל מקרה לא פחות מ-6 שעות פרונטאליות. בהתאם לכללים הבאים: 3-4 כיתות בשכבה - 7% מעל ל-4 כיתות בשכבה 6% גמול ובנוסף: 0.5 ש"ש תפקיד פרונטאלית לכתה ו-0.5 ש"ש תפקיד פרטנית לכיתה, כפול מס' הכיתות בשכבה. מס' ש"ש התפקיד למורה, ע"ח שעות פרונטאליות לא יעלה על 6 ש"ש, מס' ש"ש התפקיד למורה, ע"ח פרטניות, לא יעלה על מס' השעות הפרטניות הכלולות במשרתו.	חטיבת ביניים	רכז לכל שכבה,	רכז שכבה חט"ב
רכז שכבה לכל 3 כיתות בין ז' ל-י"ב.		6% לכל רכז שכבה	רכז שכבה בחט"ב
על מנת שיועץ יהיה זכאי לגמול עליו ללמד לפחות 4 שעות הוראה פרונטאליות בפועל ו-7 ש"ש ייעוץ מינימום בפועל במוסד.	יסודי וחטיבת ביניים	כיום - 9%. החל משנה"ל תש"פ-12%.	יועץ בעל רישיון קבוע

רח' כנפי נשרים 15, גבעת שאול, ירושלים; 9546427 טל' 02-5604750 פקס 02-5604752 | [mail: ptzibur\\_ka@education.gov.il](mailto:ptzibur_ka@education.gov.il)

شارع كنفي نشرين 15، جفعات شاول، اورشليم-القدس، 9546427 هاتف 02-5604750 فاكس 02-5604752 | [www.edu.gov.il](http://www.edu.gov.il)

מדינת ישראל  
 משרד החינוך  
 אגף בכיר כוח-אדם בהוראה



תקנה	שכבת גיל	גמול	תפקידים ברפורמת "אופק חדש"
רכז אחד למוסד	יסודי וחטיבת ביניים	3%	רכז מעבדה
רכז אחד למוסד	יסודי וחטיבת ביניים	6%	רכז הערכה ומדידה
רב אחד במוסדות החמ"ד תוך ויתור על תפקיד אחר.	יסודי וחטיבת ביניים	10%	רב בית ספר
רכז אחד למוסד	יסודי וחטיבת ביניים	6% (החל משנה"ל תשע"ח, מעבר למכסת הגמולים)	רכז טיולים
רכז אחד למוסד	יסודי	6%	רכז תקשוב יסודי
רכז אחד למוסד	חטיבת ביניים	8%	רכז תקשוב חט"ב
רכז אחד למוסד. חייב להיות בעל ותק בהוראה של 3 שנים לפחות.	יסודי וחטיבת ביניים (מתוך מכסת הגמולים)	4%	רכז לקויות למידה
רכז אחד למוסד. בבתי ספר שש שנתיים שיש בהם מעל 30 כיתות, 2 רכזים. משתתף קבוע בהדרכות התקופתיות לאחר ההשתלמות.	חטיבת ביניים	6%	רכז מניעת סמים ואלכוהול
תואר ראשון, תעודת הוראה, ותק של שלוש שנים לפחות. רכזי ההשתלבות יהיו מחויבים בפיתוח מקצועי בהיקף של 180 שעות, תוך שלוש שנים.	יסודי וחטיבת ביניים	החל משנה"ל תשע"ח - 6%	רכז השתלבות ואוכלוסיות מיוחדות
תואר שני בחינוך מיוחד או בליקויי למידה או קורס מעריכי תפקוד למידה, או, מאבחנת דיסקטית	חטיבת ביניים	החל משנה"ל תשע"ח - 6%	מדריך תפקודי למידה (מת"ל)
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ בעל תעודת הוראה או רישיון לעיסוק בהוראה,</li> <li>✓ בעל ותק של ארבע שנים לפחות בהוראה,</li> <li>✓ בעל ניסיון בהוראה בשכבת הגיל ובחלק ממקצועות ההוראה, אותם מלמד המתמחה,</li> <li>✓ בוגר קורס להכשרת "חונכים ומלווים" מאחד המוסדות האקדמיים להכשרת מורים. או לחילופין: לומד במקביל לעבודתו כחונך בקורס להכשרת "חונכים ומלווים" באחד המוסדות האקדמיים להכשרת מורים.</li> </ul>	גני ילדים, יסודי וחטיבת ביניים	החל משנה"ל תשע"ח - 2.4% עבור כל מתמחה ועד שלושה מתמחים לחונך	מורה חונך
באישור מיוחד	יסודי	6%	רכז משלב יהדות

**הערות:**

- ניתן למנות עובד הוראה לתפקיד אך ורק בהיותו מוסמך להוראה, רק אם הוא מועסק לפחות ב-1/3 משרה בהוראה פרונטלית ורק אם הוא מסגל בית הספר. בתפקידים אשר לגביהם דרישת ההעסקה המינימלית הינה גבוהה יותר- הדבר נכתב בטבלה לעיל.
- עובד הוראה, שאינו סגן ראשון או מנהל, יכול לקבל שני גמולי תפקיד לכל היותר (גמול חינוך מיוחד אינו נחשב לגמול תפקיד לעניין זה). גמול שלישי מותנה באישור מיוחד של מנהל המחוז.
- מורה-מדריך נחשב לאחד משני התפקידים אליהם יכול שיתמנה עובד הוראה.
- מינוי של כל בעל תפקיד הוא לשנת לימודים אחת ואין לו קביעות על התפקיד למעט מנהלים וסגני מנהלים המתמנים בהליך מכרזי.
- בכל מוסד ניתן למנות מספר מחנכים כמספר הכיתות התקניות שאושרו למוסד בתקן. בבתי ספר עם הפרדה מגדרית שאושרה בתקן, ניתן למנות מחנך כיתה לכל כיתה, על אף שהכיתה אינה תקנית.

רח' כנפי נשרים 15, גבעת שאול, ירושלים; 9546427 טל' 02-5604750 פקס 02-5604752 | [mail: ptzibur\\_ka@education.gov.il](mailto:ptzibur_ka@education.gov.il)

شارع كنفى نشرين 15, جفعات شاول, اورشليم-القدس, 9546427 هاتف 02-5604750 فاكس 02-5604752 | [www.edu.gov.il](http://www.edu.gov.il)

**נספח מספר 2: מיפוי תפקידים ברפורמת "עוז לתמורה"**

תפקידים ברפורמת "עוז לתמורה"	גמול	תקינה בחט"ע (לעובדי הבעלות ועובדי המדינה (ככל שישנם) יחד)
<b>מנהל בית הספר</b>	גמול ניהול, בהתאם למס' הכיתות ולותק בניהול וכן ושעות תפקיד (ניהול). מתוך משרתו יהיו 3-6 שעות הוראה פרונטאליות בפועל בכתה	מנהל יוכל, בנוסף לתפקידו לכהן רק כמחנך כיתה
<b>סגן מנהל בית הספר</b>	גמול ניהול, בהתאם למס' הכיתות ולותק בניהול וכן ושעות תפקיד לפי מפתח של 0.5 שעות ניהול לכתה, לכל הסגנים יחד. כל השעות הפרטניות ישמשו לתפקיד הניהול.	סגן מנהל יוכל לכהן, בנוסף לתפקידו כמחנך כיתה או כאחראי ביטחון. מס' שעות ההוראה הפרונטאליות בפועל לא יפחת מ- 9 שעות. ככל שאינו מועסק במשרה מלאה (וכן אם זכאי לשעות גיל) – מס' השעות הפרונטאליות בפועל יהיה 33% משעות ההוראה הפרונטאליות הקבועות בטבלת שבוע העבודה ובכל מקרה לא פחות מ- 6 שעות. קישור למס' הכיתות המאפשר מינוי סגנים: ...
<b>מחנך כיתה</b>	10% + 3 שעות תפקיד במקום שעות הוראה פרונטאלית מקנה 2 נקודות זכות	מס' שעות ההוראה הפרונטאליות בפועל לא יפחת מ- 12 שעות. ככל שאינו מועסק במשרה מלאה (וכן אם זכאי לשעות גיל) – מס' השעות הפרונטאליות בפועל יהיה 50% משעות ההוראה הפרונטאליות הקבועות בטבלת שבוע העבודה ובכל מקרה לא פחות מ- 6 שעות.
<b>יועץ חינוכי</b>	גמול בשיעור של 5% עד 9%. שעות תפקיד: 1.7 ש"ש * מס' הכיתות בחט"ע ויבואו במקום שעות פרונטאליות. וכן, כל השעות הפרטניות של משרתו.	מס' שעות ההוראה הפרונטאליות בפועל לא יפחת מ- 8 שעות. ככל שאינו מועסק במשרה מלאה (וכן אם זכאי לשעות גיל) – מס' השעות הפרונטאליות בפועל יהיה 33% משעות ההוראה הפרונטאליות הקבועות בטבלת שבוע העבודה ובכל מקרה לא פחות מ- 4 שעות.
<b>מורה לחינוך מיוחד</b>	5.5%; 8.5%; 9%; 14% בהתאם להכשרה ולפי כללי הזכאות	
<b>מורה למחוננים</b>	תוספת של 20% לשעות הוראה בכיתות המחוננים	
<b>רכז התאמות למידה והבחנות בבחינות בגרות</b>	גמול של 6%, ניתן להשתמש ב- 3 שעות פרטניות לביצוע התפקיד. מקנה 2.5 עבור נקודות זכות.	אחד למוסד. מס' שעות ההוראה הפרונטאליות בפועל לא יפחת מ- 12 שעות. ככל שאינו מועסק במשרה מלאה (וכן אם זכאי לשעות גיל) – מס' השעות הפרונטאליות בפועל יהיה 50% משעות ההוראה הפרונטאליות הקבועות בטבלת שבוע העבודה ובכל מקרה לא פחות מ- 8 שעות.
<b>רכז הערכה ומדידה</b>	גמול של 6%, מקנה 2.5 עבור נקודות זכות.	אחד למוסד. מס' שעות ההוראה הפרונטאליות בפועל לא יפחת מ- 12 שעות. ככל שאינו מועסק במשרה מלאה (וכן אם זכאי לשעות גיל) – מס' השעות הפרונטאליות בפועל יהיה 50% משעות ההוראה הפרונטאליות הקבועות בטבלת שבוע העבודה ובכל מקרה לא פחות מ- 8 שעות.

**מדינת ישראל**  
**משרד החינוך**  
**אגף בכיר כוח-אדם בהוראה**



תפקידים ברפורמת "עוז לתמורה"	גמול	תקינה בחט"ע (לעובדי הבעלות ועובדי המדינה (ככל שישנם) יחד)
<b>רכז שכבה</b>	6% גמול ריכוז לרכז שכבה בת 4 כיתות ומעלה- עבור כל כיתה: - חצי שעת תפקיד פרונטאלית כפול מספר הכיתות בשכבה, אך לא יותר מ- 12 שעות תפקיד שבועיות וחצי שעת תפקיד פרטנית. עבור שכבה של 3 כיתות הרכז יקבל רק גמול באחוזים וללא שעות תפקיד. מקנה 4 נקודות זכות.	אחד לשכבה מס' שעות ההוראה הפרונטאליות בפועל לא יפחת מ- 12 שעות. ככל שאינו מועסק במשרה מלאה (וכן אם זכאי לשעות גיל) - מס' השעות הפרונטאליות בפועל יהיה 50% משעות ההוראה הפרונטאליות הקבועות בטבלת שבוע העבודה ובכל מקרה לא פחות מ- 6 שעות.
<b>רכז מקצוע</b>	במקצועות אנגלית ומתמטיקה הגמול הוא בשיעור של 9%. במקרה וקיימים מספר רכזים למקצוע יתחלק גמול הריכוז בין הרכזים. <b>באופן שווה.</b> ביתר מקצועות הלימוד גמול הריכוז הינו בין 5% ל 7%, בהתאם להיקף השעות במקצוע. מקנה 3 נקודות זכות.	מס' שעות ההוראה הפרונטאליות בפועל לא יפחת מ- 12 שעות. ככל שאינו מועסק במשרה מלאה (וכן אם זכאי לשעות גיל) - מס' השעות הפרונטאליות בפועל יהיה 50% משעות ההוראה הפרונטאליות הקבועות בטבלת שבוע העבודה ובכל מקרה לא פחות מ- 8 שעות.
<b>רכז מקצוע שש שנתי</b>	גמול הריכוז במקצוע המתמטיקה- 9%. גמול הריכוז בכל יתר המקצועות 7%-5%, בהתאם למספר המורים והשעות של המקצוע אשר תחת אחריותו. בנוסף, עד שעת תפקיד פרונטאלית אחת בחט"ע, ע"ח סל השעות לרכזי המקצוע בחט"ע	בבית ספר שש שנתי נתן יהיה למנות רכז אחד למקצוע בשש- שנתי, בהתקיים אחד מהתנאים הבאים: א. בבית ספר שש- שנתי כאמור, אשר עומד בכללי המינוי לרכז, לאותו המקצוע, בנפרד לחט"ב ובנפרד לחט"ע ואינו מעוניין במינוי רכזי מקצוע נפרדים לאותו המקצוע בחט"ב ובחט"ע-ניתן יהיה למנות במקום זאת רכז מקצוע שש שנתי, בכפוף לכללים. ב. בבית ספר שש שנתי כאמור, בו היקף השעות והמורים אנו מצדיק (בהתאם לכללים), מינוי של רכז למקצוע המסוים בכל אחת מהחטיבות בנפרד, אך היקף השעות והמורים הכולל, בחט"ב ובחט"ע יחד מאפשר מינוי של רכז למקצוע- ניתן יהיה למנות במקום זאת רכז מקצוע שש שנתי, בכפוף לכללים. לרכז זה יהיו שעות הוראה פרונטאליות במקצוע הן בחט"ב והן בחט"ע. מס' שעות ההוראה הפרונטאליות בפועל לא יפחת מ- 12 שעות. ככל שאינו מועסק במשרה מלאה (וכן אם זכאי לשעות גיל) - מס' השעות הפרונטאליות בפועל יהיה 50% משעות ההוראה הפרונטאליות הכוללות במשרתו ובכל מקרה לא פחות מ- 8 שעות (בחט"ב ובחט"ע יחד).
<b>רכז חינוך חברתי</b>	גמול בשיעור של 6% ובנוסף 0.4 שעות תפקיד כפול מספר הכיתות בבית הספר. שעות התפקיד יבואו במקום שעות הוראה פרונטאלית. זכאי ל-3 נקודות זכות.	מס' שעות ההוראה הפרונטאליות בפועל לא יפחת מ- 12 שעות. ככל שאינו מועסק במשרה מלאה (וכן אם זכאי לשעות גיל) - מס' השעות הפרונטאליות בפועל יהיה 50% משעות ההוראה הפרונטאליות הקבועות בטבלת שבוע העבודה ובכל מקרה לא פחות מ- 8 שעות.

רח' כנפי נשרים 15, גבעת שאול, ירושלים; 9546427 טל' 02-5604750 פקס 02-5604752 | [ptzibur\\_ka@education.gov.il](mailto:ptzibur_ka@education.gov.il)

شارع كنفي نشرين 15, جفعات شاول, اورشليم-القدس, 9546427 هاتف 02-5604750 فاكس 02-5604752 | [www.edu.gov.il](http://www.edu.gov.il)

**מדינת ישראל**  
**משרד החינוך**  
**אגף בכיר כוח-אדם בהוראה**



תפקידים ברפורמת "עוז לתמורה"	גמול	תקינה בחט"ע (לעובדי הבעלות ועובדי המדינה (ככל שישנם) יחד)
<b>רכז חינוך חברתי- מעורבות חברתית</b>	גמול בשיעור של 6% ובנוסף 0.4 שעות תפקיד כפול מספר הכיתות בחטיבה העליונה בלבד. שעות התפקיד יבואו במקום שעות הוראה פרונטאלית.	מס' שעות ההוראה הפרונטאליות בפועל לא יפחת מ- 12 שעות. ככל שאינו מועסק במשרה מלאה (וכן אם זכאי לשעות גיל) – מס' השעות הפרונטאליות בפועל יהיה 50% משעות ההוראה הפרונטאליות הקבועות בטבלת שבוע העבודה ובכל מקרה לא פחות מ- 8 שעות.
<b>רכז בטחון</b>	גמול בשיעור של 6%	מס' שעות ההוראה הפרונטאליות בפועל לא יפחת מ- 12 שעות. ככל שאינו מועסק במשרה מלאה (וכן אם זכאי לשעות גיל) – מס' השעות הפרונטאליות בפועל יהיה 50% משעות ההוראה הפרונטאליות הקבועות בטבלת שבוע העבודה ובכל מקרה לא פחות מ- 10 שעות.
<b>רכז מעבדה</b>	במוסד עד 12 כיתות שיעור הגמול יהיה 3%. במוסד מ-13 כיתות ומעלה שיעור הגמול יהיה בשיעור של 5%.	מס' שעות ההוראה הפרונטאליות בפועל לא יפחת מ- 12 שעות. ככל שאינו מועסק במשרה מלאה (וכן אם זכאי לשעות גיל) – מס' השעות הפרונטאליות בפועל יהיה 50% משעות ההוראה הפרונטאליות הקבועות בטבלת שבוע העבודה ובכל מקרה לא פחות מ- 10 שעות.
<b>רכז טיולים</b>	זכאי ל- 2.5 נקודות זכות.	
<b>רכז זהירות בדרכים</b>	6%	אחד למוסד מס' שעות ההוראה הפרונטאליות בפועל לא יפחת מ- 12 שעות. ככל שאינו מועסק במשרה מלאה (וכן אם זכאי לשעות גיל) – מס' השעות הפרונטאליות בפועל יהיה 50% משעות ההוראה הפרונטאליות הקבועות בטבלת שבוע העבודה ובכל מקרה לא פחות מ- 10 שעות.
<b>רכז מניעת סמים אלכוהול</b>	6%	אחד למוסד מס' שעות ההוראה הפרונטאליות בפועל לא יפחת מ- 12 שעות. ככל שאינו מועסק במשרה מלאה (וכן אם זכאי לשעות גיל) – מס' השעות הפרונטאליות בפועל יהיה 50% משעות ההוראה הפרונטאליות הקבועות בטבלת שבוע העבודה ובכל מקרה לא פחות מ- 10 שעות.
<b>מורה חונך</b>	החל משנה"ל תשע"ט- 2.4% עבור כל מתמחה ועד שלושה מתמחים לחונך	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ בעל תעודת הוראה או רישיון לעיסוק בהוראה,</li> <li>✓ בעל ותק של ארבע שנים לפחות בהוראה,</li> <li>✓ בעל ניסיון בהוראה בשכבת הגיל ובחלק ממקצועות ההוראה, אותם מלמד המתמחה,</li> </ul> <p>בוגר קורס להכשרת "חונכים ומלווים" מאחד המוסדות האקדמיים להכשרת מורים. או לחילופין: לומד במקביל לעבודתו כחונך בקורס להכשרת "חונכים ומלווים" באחד המוסדות האקדמיים להכשרת מורים.</p>

רח' כנפי נשרים 15, גבעת שאול, ירושלים; 9546427 טל' 02-5604750 פקס 02-5604752 | [ptzibur\\_ka@education.gov.il](mailto:ptzibur_ka@education.gov.il) | mail:

شارع كنفى نشرين 15, جفعات شاول, اورشليم-القدس, 9546427 هاتف 02-5604750 فاكس 02-5604752 | [www.edu.gov.il](http://www.edu.gov.il)



הערות:

1. סל שעות תפקיד למנהל- נקבע סל של 0.25 ש"ש פרונטאליות לפי מספר כיתות החטי"ע, עבור ביצוע תפקידים למשימות שיוטלו על המורה ע"י המנהל (תפקידים שלא נקבעו בהסכמי השכר). מספר השעות השבועיות שיוקצו למורה לא יעלו על 4 ש"ש.
2. עו"ה לא יוכל למלא יותר משני תפקידים בעת ובעונה אחת אלא אם קבע מנהל המחוז שיש צורך חיוני בהעסקת העובד ביותר משני תפקידים.
3. מינוי של כל בעל תפקיד הוא לשנת לימודים אחת ואין לו קביעות על התפקיד למעט מנהלים וסגני מנהלים המתמנים בהליך מכרזי.

### נספח מספר 3: הגדרת תפקיד - רכז השתלבות ואוכלוסיות מיוחדות בחינוך היסודי

תפקיד רכז ההשתלבות מתמקד בהובלת תהליכים ארגוניים ופסיכו-פדגוגיים לקידום יכולת ההכלה של תלמידים והגברת תחושת המסוגלות של המורים. אוכלוסיית היעד לעבודת הרכז הינה כלל תלמידי בית הספר, לרבות תלמידי החינוך המיוחד. הרכז יעבוד מול עובדי ההוראה, הגורמים המטפלים והייעוציים (מבית הספר ומחוצה לו) והנהלת בית הספר. התפקיד מאופיין בתכלול והעמקת הידע המתפתח במוסד.

#### קידום ידע בתהליכים רגשיים- לימודיים

- סיוע בהבניית תכנית עבודה מבוססת מיפוי ושאלוני תפקוד.
- לווי תהליכי עבודה הכרוכים בהתאמת ההוראה לכלל תלמידי בית הספר על כל הרצף. הדרכת מורים בדרכי הוראה ובאסטרטגיות למידה, תוך הסתייעות במומחים.
- ייזום השתלמויות בחדר המורים בנושא הכלה ושילוב תלמידים ונושאים ייחודיים לחינוך מיוחד.
- לווי, הדרכה, מתן תמיכה למורים והעצמת מסוגלותם להתמודדות עם סוגיות הנוגעות להכלה ושילוב תלמידים הזכאים לשירותי חינוך מיוחד.

#### תכלול סדירות בית ספריות וממשק עם גורמים חיצוניים

- ניהול תהליך מיפוי בית ספרי של כלל התלמידים- ריכוז ועיבוד נתונים
- שיתוף, מעורבות פעילה וריכוז ישיבות צוות בין-מקצועיות
- מיפוי תכניות פרטניות של תלמידים ובדיקת ניצול של שעות להן הם זכאים / שעות שהוקצו לצורך מתן מענה ייחודי
- קשר עם גורמי מקצוע ומומחים (מדריכים, מפקחים, מומחי תחום, גורמים טיפוליים וכד') ליצירת שת"פ בהסתכלות מוכוונת פרט
- יישום עקרונות שילוב תלמידים עם זכאות לשירותי החינוך המיוחד
- תיעוד מידע לקראת ובעקבות ישיבות פדגוגיות וישיבות מתוקף חוק
- סיוע למחנכים בניהול תיק תלמיד (מבנה התיק, קביעת צמתי מעקב אחר ההחלטות/ תכניות התערבות שנקבעו, סיוע בהכנת התיק במעברים בין מסגרות חינוך).
- תיעוד, מעקב ויישום מענה מותאם לתלמידים המאותרים
- קידום יוזמות חינוכיות בבית הספר למתן מענים מגוונים לשונות

#### דרישות תפקיד

- תואר ראשון, תעודת הוראה, ותק של שלוש שנים לפחות.

- עדיפות ראשונה - בעל תואר שני בלקויות למידה/ בוגר קורס אבחון או קורס מת"לים / בוגר מסלול ילדים ונוער בסיכון עם ידע פסיכו-פדגוגי פדגוגי נרחב בתחומים הרלוונטיים המתחייב לעבור הכשרה ייעודית.
- עדיפות שניה - במידה ולא ימצא בעל תפקיד כזה בבית הספר ייבחר מורה עם ידע פסיכופדגוגי נרחב בתחומים הרלוונטיים, כגון- ייעוץ, חינוך מיוחד.

#### פיתוח מקצועי

- רכזי ההשתלבות יהיו מחויבים בפיתוח מקצועי בהיקף של 180 שעות, תוך שלוש שנים. הקורס יפוקח על ידי האגף לחינוך יסודי, חינוך מיוחד ושפ"י.

#### כישורים אישיים

- יכולת לניהול וארגון צוות ולארגון ידע
- כושר מנהיגות
- יכולת עבודה בצוות
- כישורי הדרכה- supervision
- כישורי הנחייה וניהול דיונים
- מיומנויות בתקשורת בינאישית עם ההנהלה ואנשי מקצוע בקהילה.
- בעל יוזמה ופתיחות

## נספח מספר 4: הגדרת תפקיד - רכז השתלבות ואוכלוסיות מיוחדות בחטיבת הביניים

תפקיד רכז הטיפול בפרט מתמקד בהובלת תהליכים ארגוניים ורגשיים- לימודיים לקידום יכולת ההכלה של תלמידים והגברת תחושת המסוגלות של המורים. אוכלוסיית היעד לעבודת הרכז הינה כלל תלמידי בית הספר, לרבות תלמידי החינוך המיוחד. הרכז יעבוד מול עובדי ההוראה, הגורמים המטפלים והייעוציים (מבית הספר ומחוצה לו) והנהלת בית הספר.

### קידום ידע בתהליכים רגשיים- לימודיים

- לזיווג תהליכי עבודה הכרוכים בהתאמת ההוראה לכלל תלמידי בית הספר על כל הרצף. הדרכת מורים בדרכי הוראה ובאסטרטגיות למידה, תוך הסתייעות במומחים.
- ייזום השתלמויות בחדר המורים בנושא הכלה ושילוב תלמידים ונושאים ייחודיים לחינוך מיוחד.

### תכלול סדירות בית ספריות וממשק עם גורמי חוץ

- יישום עקרונות שילוב תלמידים עם זכאות לשירותי החינוך המיוחד
- תיעוד, מעקב ויישום מענה מותאם לתלמידים המאותרים
- בדיקת ניצול של שעות להן זכאים התלמידים / שעות שהוקצו לצורך מתן מענה ייחודי
- קשר עם גורמי מקצוע ומומחים (מדריכים, מפקחים, מומחי תחום, גורמים טיפוליים וכד') ליצירת שת"פ בהסתכלות מוכוונת פרט
- תיעוד מידע לקראת ובעקבות ישיבות פדגוגיות וועדות מתוקף חוק
- סיוע לצוות ביה"ס בניהול תיק תלמיד (מבנה התיק, קביעת צמתי מעקב אחר ההחלטות/ תכניות התערבות שנקבעו, סיוע בהכנת התיק במעברים בין מסגרות חינוך).
- תיעוד ומעקב אחר התקדמות תלמידים מאותרים
- שותפות בארגון וניהול הקשר הרציף עם הורי התלמידים המאותרים
- לזיווג, הדרכה, מתן תמיכה למורים והעצמת מסוגלותם להתמודדות עם סוגיות הנוגעות להכלה ושילוב תלמידים אלה
- קידום יוזמות חינוכיות בבית הספר למתן מענים מגוונים לשונות
- שיתוף, מעורבות פעילה בישיבות צוות בין-מקצועיות

### דרישות תפקיד

- תואר ראשון, תעודת הוראה, ותק של שלוש שנים לפחות.
- עדיפות ראשונה - בעל תואר שני בלקויות למידה/ בוגר קורס אבחון או קורס מת"לים / בוגר מסלול ילדים ונוער בסיכון עם ידע פסיכו-פדגוגי פדגוגי נרחב בתחומים הרלוונטיים המתחייב לעבור הכשרה ייעודית.

- עדיפות שניה - במידה ולא ימצא בעל תפקיד כזה בבית הספר ייבחר מורה עם ידע פסיכופדגוגי נרחב בתחומים הרלוונטים, כגון- ייעוץ, חינוך מיוחד.

#### **פיתוח מקצועי**

- רכזי הפרט יהיו מחויבים בפיתוח מקצועי בהיקף של 180 שעות, תוך שלוש שנים. הקורס יפוקח על ידי האגף לחינוך על יסודי, חינוך מיוחד ושפ"י.

#### **כישורים אישיים**

- יכולת לניהול וארגון צוות ולארגון ידע
- כושר מנהיגות
- יכולת עבודה בצוות
- כישורי הדרכה- supervision
- כישורי הנחייה וניהול דיונים
- מיומנויות בתקשורת בינאישית עם ההנהלה ואנשי מקצוע בקהילה.
- בעל יוזמה ופתיחות

## נספח מספר 5: הגדרת תפקיד - מעריך תפקודי למידה (להלן: מת"ל) בחטיבת הביניים

מת"ל בחטיבת הביניים מומחה לקידום תהליכים רגשיים-לימודיים ותפקודי לומד לכלל התלמידים תוך שימת דגש על חוזקות התלמיד וחולשותיו ומתן מענים מותאמים לתלמידים עם לקויות למידה המת"ל הינו דמות פנים מערכתית המתכלל את התהליכים הלימודיים-רגשיים המותאמת לכלל הלומדים בחטיבת הביניים (למעט תלמידי חינוך מיוחד), כמובא להלן:

- הובלת תכנית "אלה" כתפיסה מערכתית פסיכו-פדגוגית לקידום תפקודי למידה של כלל הלומדים וקידום מיומנויות היסוד
- תכלול מערכתי של מיפוי ואיתור צרכי התלמידים
- בניית תכניות עבודה קבוצתיות ופרטניות לכלל התלמידים
- הבניית והובלת תהליכי הוראה המותאמים לצרכי התלמידים
- הדרכת מורים לדרכי הוראה וטיפול בתלמידים מאותרים בהתאם לתכנית העבודה שנבנתה עבורם, תוך הדגמת תהליכים ודגמי הוראה בפועל.
- תכלול התאמת תכניות התערבות בפריסה מערכתית, תוך איגום משאבים לקידום צרכי התלמידים
- מעקב ובקרה אחר מידת יעילות ההתערבות
- ניהול הידע והמידע המצטבר על תפקודו של התלמיד באופן מובנה וסדיר באמצעות תיק תלמיד
- תכלול הצוות הרב- מקצועי הבית ספרי וכינוס שלוש ועדות לאורך השנה לבחינת התקדמות התלמידים המאותרים
- ייזום השתלמויות בחדר המורים לקידום כלל הלומדים
- דגש על תלמידים עם לקויות למידה:
  - איתור מעמיק כיתתי ופרטני של תלמידים מאותרים כ"חשד ללקוי למידה". תהליכי איתור - כגון אבחון דינמי, מבדק מעקב, שאלוני דיווח לתלמיד
  - בנייה והפעלת תכניות התערבות ממוקדת במס' תחומים - שטף קריאה (קצב ודיוק), הבנת הנקרא ברמה פשוטה (איתור מידע), הבנת הנקרא ברמה מורכבות (פרשנות והיסק, הערכה וביקורת), אוצר מילים, אסטרטגיות למידה
  - הנחיית הצוות החינוכי בבניית תיק תלמיד אשר עשוי גם להוות בסיס להחלטה עתידית על הפניה לאבחון לקויות למידה
  - ליווי והנחיית כלל המורים בעבודה עם תלמידים עם לקויות למידה בתוך הכיתה ומחוצה לה
  - מעקב ובקרה אחר התקדמות התלמידים המאותרים ובניית מערך סיוע
  - הובלת ישיבות מעקב אחר התקדמות תפקודי התלמידים ותכלול ההחלטות היישומיות לקידום התלמידים
  - תיאום עם השפ"ח- הפסיכולוג הבית ספרי בתהליכי מעברים

### דרישות התפקיד

- תואר שני בחינוך מיוחד או בליקויי למידה או קורס מעריכי תפקוד למידה, או, מאבחנת דיסקטית.

### כישורים אישיים

- כישורי הדרכה - supervision, כישורי הנחייה וניהול דיונים, מיומנויות בתקשורת בינאישית, יכולת ניהול, ארגון צוות ולארגון ידע, כושר מנהיגות, יכולת עבודה בצוות

## נספח מספר 6 – הגדרת תפקיד רכז טיולים

א. כללי

רכז הטיולים הוא הדמות המרכזית בבית הספר בכל הקשור ליציאת תלמידים לטיולים. תפקידו הוא לבנות – בתיאום עם המנהל ועם הצוות החינוכי – תכנית טיולים שנתית וכן מערך טיולים המובילים להשגת המטרות החינוכיות-ערכיות והלימודיות של בית הספר בהתאם לחזון הבית-ספרי ולהווייה החינוכית שלו ובהתאם לעקרונות של "תכנית הליבה להכרת הארץ ואהבת מולדת".

רכז הטיולים ישלח את תכנית הטיולים של בית הספר לאישור ועדת הטיולים המחוזית והמפקח הכולל של בית הספר וידאג לקבלת אישור לתכנית.

ב. הכישורים המקצועיים

1) מומלץ שהנושא בתפקיד רכז הטיולים יהיה בעל הסמכה באחד מתחומי הדעת האלה:

- שלי"ח וידיעת הארץ
- מדע וטכנולוגיה
- גיאוגרפיה/מולדת, חברה ואזרחות
- לימודי ארץ ישראל
- גיאולוגיה, בוטניקה וזואולוגיה של ארץ ישראל
- מקרא וארכיאולוגיה
- לימודי הסביבה.

2) הרכז יהיה בוגר קורס רכזי טיולים במסגרת לימודי תעודה מטעם משרד החינוך. רכז שאינו בוגר הקורס יוסמך לתפקידו במסגרת הקורס המתקיים במחוז במהלך אותה שנה שבה הוא מונה לתפקיד, כדי שפרק הזמן בין מינויו לתפקיד רכז ובין הסמכתו במסגרת קורס רכזי הטיולים יהיה קצר ככל האפשר. הרכז ישתתף בשני ימי ריענון שנתיים ומלאים המתקיימים באחריות ועדת הטיולים במחוז ושמטרתם למקצע את עבודת הרכז, קידום טיולי בית הספר ועדכון בנושאי בטיחות וביטחון בטיולים.

3) מורה שלי"ח וידיעת הארץ שהוכשר לתפקידו פטור מקורס רכזי טיולים ומהכשרת "אחראי טיולי".

4) מינויו של רכז הטיולים יתחדש מדי שנה על ידי מנהל בית הספר, באמצעות "כתב מינוי". יו"ר ועדת הטיולים במחוז יאשר מינויו של כל אחד מרכז הטיולים.

ג. תפקידי רכז הטיולים הבית-ספרי

1) בתחום הפדגוגי

א) מוודא שהמועצה הפדגוגית של בית הספר תדון בנושא הטיולים לפחות פעם בשנה, בדרך כלל בעת התכנון של שנת הלימודים הבאה. עליו לקיים דיון במועצה הפדגוגית בבית הספר לתכנון רב-שנתי של טיולים שנתיים ולאישורם, בהתאם ל"תכנית הליבה להכרת הארץ ואהבת מולדת".



- (ב) בנושאים הקשורים לסיורים בסביבה הקרובה ("שעת סיור") הרכז מסייע לצוות החינוכי בבית הספר למפות את סביבת בית הספר ולהכין "תיק שטח" שיכלול מידע מרבי על אפשרויות הלימוד מחוץ לבית הספר תוך ניצול סביבתו הקרובה לפי תחומי הדעת השונים.
- (ג) מסייע בהדרכה ובהכוונה של המורים מתחומי הדעת השונים לקראת הטיולים. בטיולים בסביבת בית הספר והיישוב עליו להפנות את תשומת לבם למאגרי הנתונים המצויים ב"תיק השטח" תוך הדגשת תופעות עונתיות שראוי להתייחס אליהן, פעולות קהילתיות אפשריות ועוד.
- (ד) מסייע בידי רכזי השכבות ותחום הדעת בתכנון השנתי הכללי. זאת תוך התחשבות בצורכי המחנכים והמורים המקצועיים ועידוד המורים לבצע פעילויות חינוכיות וחברתיות בשדה ובקהילה ולערוך סיורים לימודיים המשלבים פרקים מתחומי הדעת הלימוד השונים.
- (2) בתחום הארגוני**
- (א) הרכז מעדכן את המורים בכל הנוגע לטיולים – ההוראות המעודכנות בחוזרי המנכ"ל, ענייני ביטחון ובטיחות, פרסומים, השתלמויות וכדומה.
- (ב) מוודא שלפחות באחת מאספות ההורים הכיתתיות השנתיות (רצוי בתחילת השנה) יוסבר נושא הטיולים.
- (ג) מכין בכל שנה את תיק הטיולים הבית-ספרי ומנהל אותו. בתיק הטיולים יימצאו: תכנון כל טיול, בהתאם לעקרונות הממ"ש (מסע משמעותי), פעולות הכנה וסיכום וכן לקחים והמלצות בעקבות ביצוע הטיולים באותה שנת לימודים.
- (ד) מוודא מינוי אחראי טיול על ידי מנהל בית הספר.
- (ה) מסייע לאחראי הטיול בהכנת תכנית הטיול, הכוללת תיאור מפורט של המסלול, וכן את לוח הזמנים, את שמות המלווים והערות אחרות שהן חשובות מבחינת הבטיחות והביטחון.
- (ו) מסייע למנהל ולמורים בענייני ארגון הטיול והזלתו.
- (ז) מוודא שתכנית הטיולים הבית-ספרית תישלח לאישור מפקח בית הספר וועדת הטיולים המחוזית.
- (ח) יוזם פעולות נוספות הקשורות בטיולים, כגון קיום "פינת מולדת" או "פינת הטיול" בלוחות המודעות בכיתות או בלוח המרכזי בבית הספר.
- (ט) מדווח, בתיאום עם מנהל בית הספר למפקח הכולל, לוועדת הטיולים, למטה הטיולים ולגורמים נוספים, כפי שיידרש, על תכנון ועל ביצוע של טיולים בבית הספר וכן על אירועים חריגים בטיול כגון תקלות בטיחות.
- (י) מדווח לחדר המצב לטיולים או לוועדת הטיולים המחוזית על מפגע או על בעיה בטיחותית או ביטחונית בהתאם לדיווח של אחראי טיול שנתקל במפגע (כגון מכשול בשביל בטיול או בור שנפער במסלול) בזמן הטיול.
- (יא) משמש איש קשר בין בית הספר לבין הגופים המספקים שירותי טיילות ומוודא את קיום התנאים המופיעים בהסכם ההתקשרות בין המוסד/הרשות/הבעלות לחברת הטיולים.

## נספח מספר 7 – הגדרת תפקיד מורה חונך / גננת חונכת

### 1. מינוי המורה החונך / הגננת החונכת

- 1.1. מורה חונך למתמחה בבית הספר הוא עובד הוראה בתפקיד מורה, המועסק בסגל בית הספר בו מועסק המתמחה.
- 1.2. גננת חונכת למתמחה בגן ילדים היא עובדת הוראה בתפקיד גננת, המועסקת בגן ילדים באותו יישוב בו מועסקת המתמחה.
- 1.3. מנהל בית ספר או מפקחת גן ילדים לא ישמשו כחונכים.

### 2. תפקיד המורה החונך / הגננת החונכת

- 1.1. חונך את המתמחה במהלך שנת ההתמחות ומספק לו תמיכה בתחומים:
  - 1.1.1. **המקצועי** – הכרת תכניות הלימודים, התמודדות עם ניהול כיתה, פיתוח חשיבה רפלקטיבית מקצועית, התנסות בדרכי הערכה מגוונות ועוד.
  - 1.1.2. **הרגשי** – טיפוח דימוי עצמי מקצועי, סיוע במצבים של תחושת בדידות או תסכול, סיוע בבניית אמון בין המתמחה לבין סגלי ההוראה, הלומדים וההורים.
  - 1.1.3. **המערכתי** – לימוד נהלי המערכת, הזכויות והחובות של המתמחה והבטחת השתלבותו בצוות.
- 1.2. מסייע למתמחה להיקלט במוסד החינוכי על ידי טיפוח היכולות החינוכיות לעבודתו.
- 1.3. מהווה כתובת עבור המתמחה להיוועצויות דחופות, לתמיכה ולפתרון בעיות שנוצרות במהלך העבודה, עם תלמידים, עם הורים ועם אנשי הצוות.
- 1.4. שותף בתהליך ההערכה של המתמחה על שני שלביו: שלב הערכה מעצבת באמצע השנה ושלב ההערכה המסכמת לקראת סיום השנה, לקראת קבלת רישיון לעיסוק בהוראה.

### 3. דרכי העבודה של המורה החונך / הגננת החונכת

- 3.1. קיום מפגש שבועי אישי קבוע ורציף של שעה עם המתמחה, בזיקה לעבודתו ולנושאים החינוכיים אליהם הוא נחשף במהלך עבודתו.
- 3.2. צפייה בשיעורי המתמחה וקיום שיחת משותפת לאחר כל תצפית. צפייה בשני שיעורים לפחות בכל מחצית של שנת הלימודים, בתיאום מראש עם המתמחה. החונך יתעד את התצפיות ואת שיחת המשוב ויביאם לידיעת המתמחה, כמו כן ישמור אותן כעדויות תומכות להערכה.
- 3.3. אפשר צפייה בשיעורים שמעביר החונך. מומלץ כי המתמחה יצפה במהלך שנת הלימודים בשני שיעורים לפחות שהחונך מלמד, בתיאום מראש.
- 3.4. יצירת קשר עם מנהל בית הספר/מפקחת גן הילדים, בעלי תפקידים וכלל הצוות לפיתוח תרבות קליטה מיטבית למתמחים במערכת החינוך.
- 3.5. . כישורים אישיים של החונך:

- בעל ידע וניסיון בהוראה - החונך הוא בעל ניסיון וידע בהוראה, המוכן לחלוק את הידע שלו בתחום בפני המתמחה, יודע להסביר להם מהי הוראה טובה, מוכן להדגים אותה, לפרוס את שיקולי הדעת השונים המנחים אותו בעבודות ההוראה והחינוך היום-יומיות ולחשוף דילמות ובעיות המטרידות אותו
- בעל ידע מקצועי בתחומים שונים - החונך הוא עובד הוראה היודע לסייע למתמחה להעמיק את הבנתו בתחומי הדעת שהוא מלמדים. ידיעה טובה של החומר הנלמד בכיתה היא בסיס להוראה טובה. עם זאת הוא גם מנחה לגבי הקשר בין הוראת המקצועות לבין הצרכים המשתנים של התלמידים בכיתה.
- אמון על שאילת שאלות ומציאת פתרונות - כבעל ניסיון, החונך יודע כיצד לתמוך במתמחה, ובכלל זה ללמדו להציג שאלות על ההוראה, להתלבט ולחפש פתרונות שונים לבעיות הנחשפות בהוראה, כגון: ניהול הכיתה או המסגרת החינוכית שעליה הוא מופקד, הקשר עם ההורים ונושאים אחרים הקשורים בתפקידו
- מודע לצורכי ההתערות והחברות במסגרת החינוכית - החונך הוא איש הקשר של המתמחה בו במסגרת החינוכית. הוא מכיר את החוויה התרבותית במוסד ומעורה בה, מצוי בהרגלים ובנהגים הקיימים ויכול לעזור למתמחה להשתלב בתרבות זו בנינוחות מתוך התחשבות ותוך כדי חיזוק ביטחונו העצמי
- בעל יכולת אמפתית ונכונות לתת תמיכה רגשית - החונך הוא בבחינת חבר למקצוע של המתמחה. ככזה, שמור לו תפקיד חשוב בהקשבה למצוקות הרגשיות, ובתוך כך - לתמוך ולסייע במצבים של קושי ושל תסכול, לתת לגיטימציה לחשיפת קשיים ולבטים, להוות כתובת לשאלות ולהתלבטויות שונות כמו גם מקור לחיזוקים חיוביים, שבח ועידוד.

#### 4. התנאים הנדרשים כדי לשמש כמורה חונך / גננת חונכת

- 4.1. בעל תעודת הוראה או רישיון לעיסוק בהוראה,
- 4.2. בעל ותק של ארבע שנים לפחות בהוראה,
- 4.3. בעל ניסיון בהוראה בשכבת הגיל ובחלק ממקצועות ההוראה, אותם מלמד המתמחה,
- 4.4. בעל גישה חיובית לקליטת עובדי הוראה חדשים, מתוך רצון להעצים עמיתים להצלחה בהוראה,
- 4.5. בוגר קורס להכשרת "חונכים ומלווים" מאחד המוסדות האקדמיים להכשרת מורים. או לחילופין: לומד במקביל לעבודתו כחונך בקורס להכשרת "חונכים ומלווים" באחד המוסדות האקדמיים להכשרת מורים. הקורסים מוכרים לצורך קידום בדרגה, והם מופיעים במתווה הפיתוח המקצועי בדרגות הגבוהות ובדרגות הנמוכות. ניתן להשתתף בקורס קצר בהיקף של 30 שעות, בקורס שנתי בהיקף של 60 שעות, ובקורס תהליכי מעמיק בהיקף של 120 שעות.
- 4.6. השתתפות בשני ימי עיון שיתקיימו במוסד האקדמי בו משתתף המתמחה בסדנת התמחות.

#### 5. שנות מעבר בהסדרת חובת ההכשרה לכלל החונכים

- 5.1 ככלל – כל החונכים מחויבים להיות בעלי הכשרה לתפקיד, או משתתפים בקורס הכשרה במקביל לשנת החונכות.
- 5.2 בשנת תשע"ח – חויבו בהכשרה כל החונכים שמונו כחונכים לשני מתמחים או לשלושה מתמחים במקביל.
- 5.3 החל משנת הלימודים תשע"ט – יחויבו בהכשרה כל החונכים.

6. תגמול המורה החונך / הגנת החונכת

6.1. חונכות של מתמחה אחד : 2.4% מהשכר המשולב. חונך לשני מתמחים : 4.8% מהשכר המשולב. חונך לשלושה מתמחים : 7.2% מהשכר המשולב. חונך יוכל לחנוך עד שלושה מתמחים בבית ספר

נספח מספר 8 : סוגי שעות תקן

סוג שעות תקן	נספר מול תקן	תיאור
תקן בבסיס	כן	שעות הנספרות מהתקן הבסיסי של המוסד.
ש' פרופסיונאליות	כן	שעות מסל מנהל המחוז שהוקצו במיוחד עבור שמירה על מחויבות משרה של עוי"ה קבועים ("שעות צבועות") וזאת בתוספת לתקן הבסיסי של המוסד.
ש' סלים	כן	שעות הנספרות מתקן שניתן עבור מטרות ייחודיות/ פרויקטים, בתוספת לתקן הבסיסי של המוסד.
לא מתקן מוסד	לא	שעות שאינן נספרות מול תקן, כגון: ש' איחוד משכורת למורה באיחוד משכורת, שעות הדרכה למדריכים, שעות שלי"ח, ש' גן, שעות ניהול.
תגבור שעות שלי"ח	כן	מוסדות שמקצים שעות של המוסד לשלי"ח, יבחרו בסוג שעות תקן זה. התייחסות לשעות אלו הן כשעות סלים.

נספח מספר 9 : שעות הוראה על פי מורכבות בתי ספר למנהלים ולסגנים :

סיווג מוסד							
סגני מנהלים						מנהלים	
חווה חקלאית ומרכז ימי שנותנים שרות לתלמידי בתי הספר היסודי והביניים	בית ספר רב שלבי לחינוך מיוחד	חווה חקלאית ומרכז ימי הנותן שרותים לבתי ספר בחטיבות הביניים	חטיבת הביניים	חווה חקלאית ומרכז ימי הנותן שרותים לבתי ספר יסודיים	בית ספר יסודי	כל סוגי בתי הספר	
16		11	11	21	21	9	1
16		11	11	21	21	9	2
16	15	11	11	21	21	9	3
16	15	11	11	21	21	8	4
15	14	11	11	20	20	8	5
15	14	11	11	20	20	7	6
14	13	9	9	19	19	7	7
13	13	9	9	18	18	6	8

רמת מורכבות בית ספר

**נספח מספר 10 – טבלת מסלול אישור חריג להעסקה מעל משרה מלאה**

מסלול האישור	היקף משרה באישור מטה	היקף משרה באישור המחוז	חסימה במערכת שיבוץ	היקף משרה מקסימלי שמונהל יכול לשבץ, ללא חסימה	אופי העסקה
מסלול אישור חריג "טרום רפורמה"	אין החרגה מעל 140%	עד 140%	חסימה מעל 106%	עד 106%	מורים המועסקים ע"פ שבוע עבודה טרום הרפורמה
מסלול אישור חריג לפי "אופק חדש"	מעבר ל- 117%	עד 117%	חסימה מעל 106%	עד 106%	מורים המועסקים ברפורמת אופק חדש
מסלול אישור חריג לפי "אופק חדש"	מעבר ל- 126%	אין	חסימה מעל 126%	עד 126%	גננות ברפורמת אופק חדש
מסלול אישור חריג לפי "אופק חדש"	מעבר ל- 117%	אין	חסימה מעל 117%	עד 117%	מורים המועסקים בהדרכה
מסלול אישור חריג לפי "אופק חדש"	מעבר ל- 117%	עד 117%	חסימה מעל 106%	עד 106%	העסקה משולבת "אופק חדש" + העסקה טרום הרפורמה
מסלול אישור חריג 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%	מורים המועסקים ברפורמת "עוז לתמורה"
מסלול אישור לפי "עוז לתמורה"	מעבר ל- 112.5%	עד 112.5%	חסימה מעל 106%	עד 106%	העסקה משולבת "עוז לתמורה" + טרום הרפורמה
		לא מאושרת חריגה נוספת	חסימה מעל 125%	עד 125%	מורי חפציב"ה המועסקים במסגרת אופק חדש