

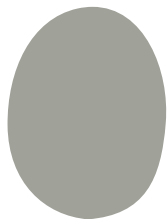
התוכנית לתואר שני "הערכה בחינוך"

מפגש מקוון 2021 ,

הערך שברגש: הערכה לשם למידה בהקשרים חברתיים-רגשיים

השפעת מצבי לחץ ושחיקה על שביעות רצון
של גננות ממקום עבודתן

מציגה: צליל בן צבי
מנחה: ד"ר מיכל קרן



מטרת המחקר - לבדוק את חווית הגננות במהלך משבר הקורונה, כאשר נתקלו באתגרים חדשים.

מבוא

בשונה מבית הספר שהוא ארגון גדול, מורכב והיררכי, גן הילדים הינו יחידה פדגוגית מנהלית ועצמאית. זאת בעקבות חוסר היכולת של גורמי הפיקוח לבקר בגן בצורה יומיומית. כך נוצר מצב בו הגננות משמשות כאחראיות הבודדות והבלעדיות לגן הילדים אותו הן מנהלות (אשרת, 2001),

בעת משבר הקורונה, עובדי ההוראה נשלחו הביתה והגננות מצאו את עצמן מנהלות מפגשי זום עם ילדים בגילאי 3-6. גננות רבות העידו בפני צוותי הפיקוח כי הן אינן מתורגלות בעבודה מקוונת והן חוות קשיים רבים (טל, 2020),

במחקר מ 2016-נמצא כי לחץ זמן או עומס עבודה מנבאים מתח רגשי המוביל לתחושת שחיקה ועייפות. אותה תחושת שחיקה עלולה להוביל לירידה במוטיבציה ואף לנשירה ממקצוע ההוראה. (Skaalvik & others, 2016).

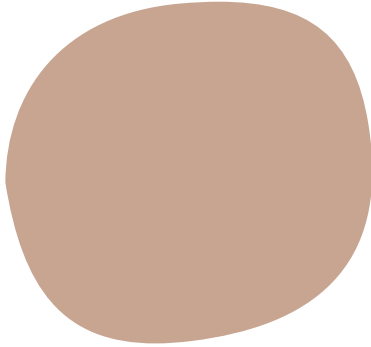
במחקר שנערך בשנה האחרונה בארה"ב, על שחיקת עובדי הוראה, נמצא כי ישנו קשר ישיר בין חוסר תקשורת של המורים עם תלמידיהם, לבין תחושת שחיקה וחוסר שביעות רצון ממקום העבודה (Brandies & others, 2021).

חשיבות המחקר-

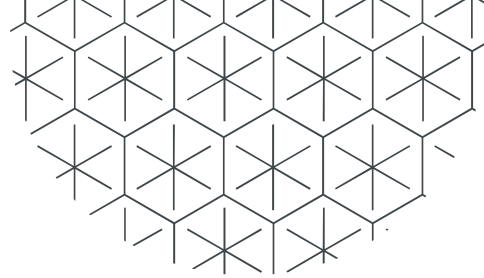
קיימת הסכמה נרחבת על ההשלכות החמורות של שחיקת עובדי הוראה. השחיקה משפיעה על הנפש, על ההתנהלות במקום העבודה ועל ההתנהגות ובכך מפריעה להתנהלות הגן או הכיתה (פישרמן, 2016),

שחיקה מתבטאת בדרכים שונות; **תשישות כרונית, אובדן התלהבות ללמד, ותחושה של אי הגשמה עצמית** (פרידמן, 1999),

יחיאל פריש מדבר על כך שמחקרים רבים מעידים כי מקצוע ההוראה בגן הילדים, הנו אחד מהמקצועות השוחקים ביותר. זאת בעקבות עומס התפקידים המוטל על הגננת (מנהלת גן המתפקדת כיועצת, שומרת, מנהלת חשבונות ועוד...). (בנוסף מציין פריש כי אנשי הוראה החשים שחיקה לאורך זמן עלולים לרצות בחידוש ולעזוב את מקום עבודתם) (פריש, 2016),



מתודולוגיה



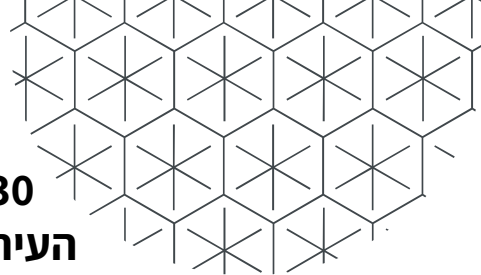
מערך המחקר: כמותי

שאלות המחקר:

- מהם הגורמים העיקריים הקיימים בהשפעת מגיפת הקורונה, ללחץ ושחיקה בקרב גננות בגני הילדים העירוניים?
- האם ישנו הבדל **ברמת שביעות הרצון** מהעבודה בין גננות ותיקות במערכת לבין גננות חדשות במערכת?
- האם ישנו הבדל **ברמת השחיקה** בין גננות ותיקות במערכת לבין גננות חדשות במערכת?

מדגם

30 גננות העובדות בגנים
העירוניים בעיר תל-אביב יפו



הוותק הוראה הממוצע של
הגננות הוא 16.5 שנים
($S=9.65$)

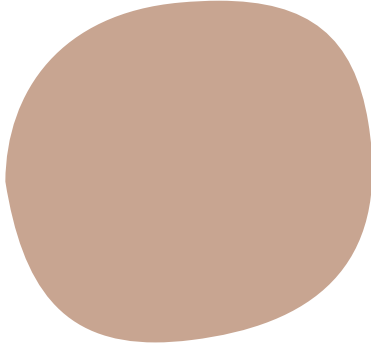
60% מהגננות הן בעלות תואר
שני ומעלה

הגיל הממוצע של הגננות
הוא ($S= 9.85$) 45



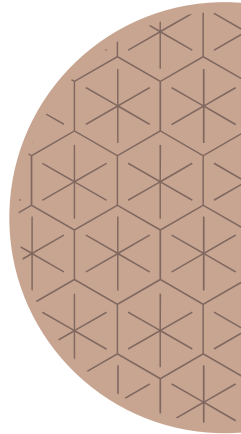
כלי המחקר -

Cronbach's Alpha	דוגמה להיגד	כמות פריטים	מימדים	
827.	מהי רמת שביעות הרצון מיכולתם של הממונים עלי מטעם משרד החינוך לקבל החלטות בעת משבר?	8	מאפיינים חיצוניים	שאלון בנושא שביעות רצון (weiss & others, 1967)
817.	מהי רמת שביעות הרצון מההזדמנות שיש לי לעבוד לבד?	12	מאפיינים פנימיים	
695.	"אני חושבת שהייתי רוצה תלמידים הרבה יותר טובים מאלה שיש לי עכשיו"	3	דה-פרסונליזציה	שאלון בנושא שחיקה (פרידמן, 1999),
831.	"אני מרגישה סחוטה מעבודת ההוראה"	5	תשישות	
697.	"אני מרגישה כי אינני מגשימה את עצמי"	3	אי-הגשמה	



ממצאים ראשוניים

- נמצא כי הגננות שביעות רצון ברמה גבוהה מהמאפיינים הפנימיים האחראיים על שביעות הרצון. לדוגמא, מההזדמנות להציג את הכשרון שלהן, (M=4.10, S=.89), מהעצמאות שיש להן בשטח, (M=3.80, S=.96), תחושת הסיפוק (M= 4.13, S=.78) וכו'.
- לעומת זאת, דירגו הגננות את העבודה מול גורמים חיצוניים כגון הרשות המקומית ומשרד החינוך ברמה בינונית בלבד. (M= 2.60, S=1.16).
- **נמצא הבדל מובהק** ברמת שביעות הרצון מהעבודה בין הגננות הותיקות לבין הגננות החדשות יותר במערכת (t=2.106, P< .05).
- **לא נמצא הבדל** ברמת השחיקה בין הגננות הותיקות לבין הגננות החדשות יותר במערכת.
- **לא נמצא קשר מובהק סטטיסטי** בין שביעות רצון לשחיקה. עם זאת, כן נמצאה מגמה המצביעה על קשר בינוני שלילי על גבול המובהקות הסטטיסטית (r=-.33, p<.10) בין מדדי שביעות הרצון למדד העדר הגשמה אישית.



תובנות ראשוניות

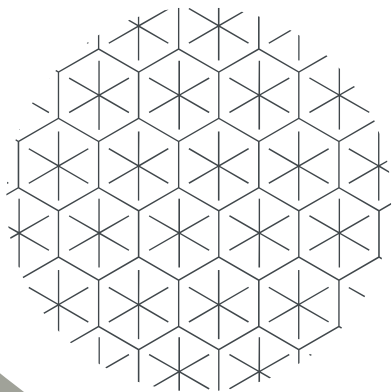
גננות חדשות
יותר שבעות
רצון ממקום
עבודתן
מאשר גננות
ותיקות

הגננות
מעידות על
תחושת
שחיקה ברמה
נמוכה

הגננות
מעידות על
שביעות רצון
ברמה גבוהה
ממקום
עבודתן

ישנה אפשרות
לרצייה חברתית של
הנבדקות

מדגם קטן מדי ואינו
מספק מספיק מידע



תודה



ביבליוגרפיה

- אשרת, צ. (1999). 'לחץ ושחיקה אצל גננות'. *עיון ומחקר בהכשרת מורים*, 6: 94-119.
- פישרמן, ש. (2016). זהות מקצועית ושחיקה בקרב עובדי חינוך. שאנן: המכללה האקדמית הדתית לחינוך - הוצאה לאור.
- פרידמן, י. (1999). שחיקת המורה: המושג ומדידתו / יצחק פרידמן; [עריכה מדעית - אבישי אנטונובסקי]. [מכון הנרייטה סאלד].
- פריש, י. (2012). *הגננת - כמנהלת-גן וכמנהיגה חינוכית: פרקי-ניהול*. שאנן - המכללה האקדמית הדתית לחינוך.
- משרד החינוך. (2020). *אורחות החיים בתקופת הקורונה* - שנה"ל תשפ"א, אגף הפיקוח על הבריאות, מנהל פדגוגי.
- טל, ק. (2020). 'גננות ומורים כמנטורים של תלמידיהם צריכים ללהיות מתווכים טובים, על חינוך לגיל הרך'.

Ansley, B. M., Houchins, D. E., Varjas, K., Roach, A., Patterson, D., & Hendrick, R. (2021). The impact of an online stress intervention on burnout and teacher efficacy. *Teaching and Teacher Education, 98*.

Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2016). Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion and motivation to leave the teaching profession. *Creative Education, 7*, 1785-1799.