

## נייר מדיניות

# שינוי תנאי הקבלה להכשרה להוראה כמנוף לשיפור איכות ההוראה בישראל

מאת: מר יאיר הראל, מל"ג | ד"ר גילת טרבלסי, המכללה האקדמית לחינוך ע"ש קיי |  
ד"ר עדי לוי-ורד, המכללה האקדמית בית ברל |  
ד"ר אורית שלח-ענבר, מכללת סמינר הקיבוצים

מרץ 2026

מסמך מדיניות זו מופנה אל מקבלי ההחלטות בקרב הגורמים השונים במשרד החינוך, במוסדות האקדמיים המכשירים ובמל"ג.

### "איכותה של מערכת חינוך אינה יכולה לעלות על איכות מוריה"

(דוח מקנזי, ברבר ומורשד, 2007)<sup>1</sup>

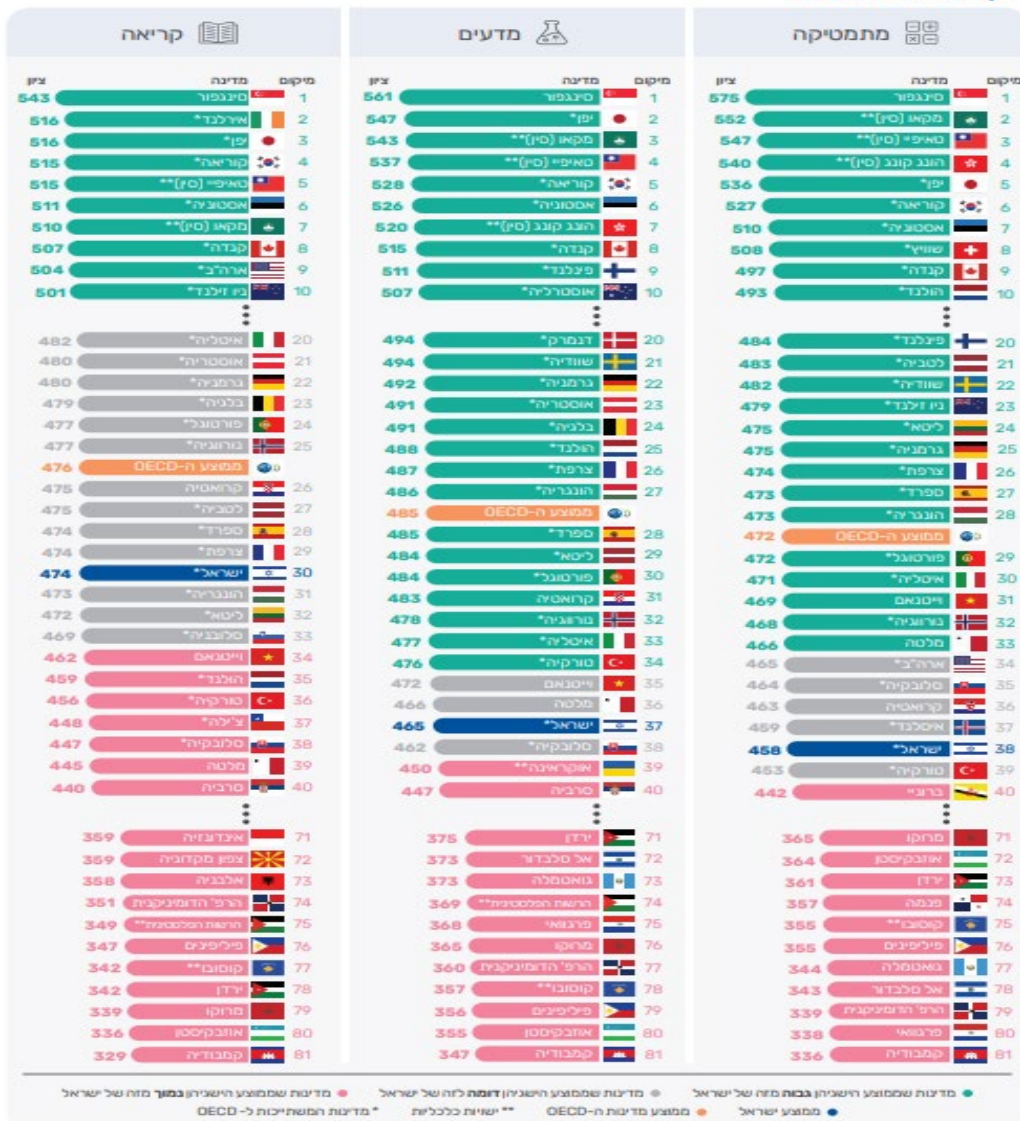
מערכת החינוך בישראל ניצבת בפני אתגר הנוגע לאיכות כוח האדם בהוראה, שתחילתו כבר בשער הכניסה למסלולי ההכשרה. מדיניות הקבלה להכשרה להוראה הנהוגה כיום פוגעת ביכולתם של מוסדות ההכשרה לבחון בשיטתיות את מידת התאמתם של המועמדים להוראה. שיפור איכות ההוראה מחייב שינוי מבני באופן קבלת מועמדים להכשרה ומעבר לקריטריונים אחידים המשלבים הערכה קוגניטיבית ואישיותית, שיפותחו ויופעלו באמצעות מנגנון חיצוני. במסמך תוצג הצעה להצבת רף קבלה מחייב, תקף ושוויוני לכלל המוסדות, וביסוס תפיסה שלפיה הוראה היא מקצוע עתיר אחריות המחייב סינון מושכל כבר בשלב הכניסה אליו.

## רקע ותופעות בלתי-רצויות

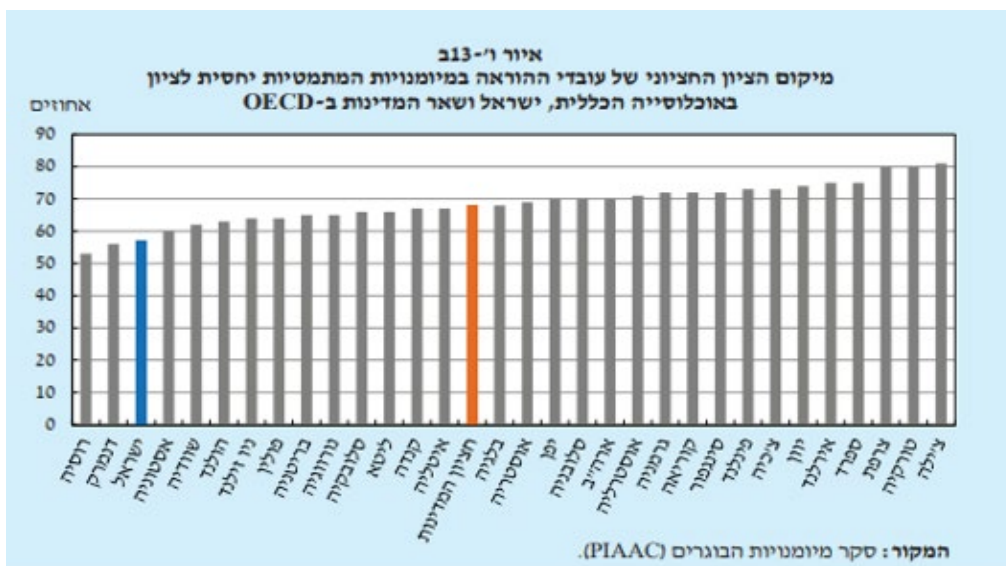
מערכת החינוך בישראל מתמודדת עם תופעה בלתי-רצויה הנוגעת לאיכות ירודה של כוח האדם בהוראה, המובילה להישגים לימודיים נמוכים של תלמידיה ביחס לעולם המערבי (תרשים 1) (בלר, 2025; דטל, 2023; הרשות למדידה והערכה בחינוך [ראמ"ה], 2022). תופעה זו מאיימת על יציבותה ועל עתידה הכלכלי והחברתי, ופוגעת במישרין ברווחה החברתית ובצמיחה הכלכלית העתידית של המדינה, שכן היא מחלישה את ההון האנושי ומפחיתה את הפוטנציאל למוביליות חברתית (דו"ח בנק ישראל, 2018).

מחקרים מצביעים על כך שאיכות המורים היא הגורם הבית-ספרי המשמעותי ביותר המשפיע על הישגי התלמידים (בנק ישראל, 2018; תומר, 2021), וכי קיים מתאם גבוה בין רמת עובדי ההוראה (המשתקפת במבחנים בין-לאומיים בקריאה ובאוריינות מתמטית) לבין הישגי התלמידים בתחומים אלה (בנק ישראל, 2018). בהשוואה בין-לאומית, דוחות ה-OECD מצביעים על כך שרמת המיומנות המתמטית של המורים ביחס לאוכלוסייה הכללית נמוכה בישראל בהשוואה למדינות מפותחות אחרות (תרשים 2) (בנק ישראל, 2018).

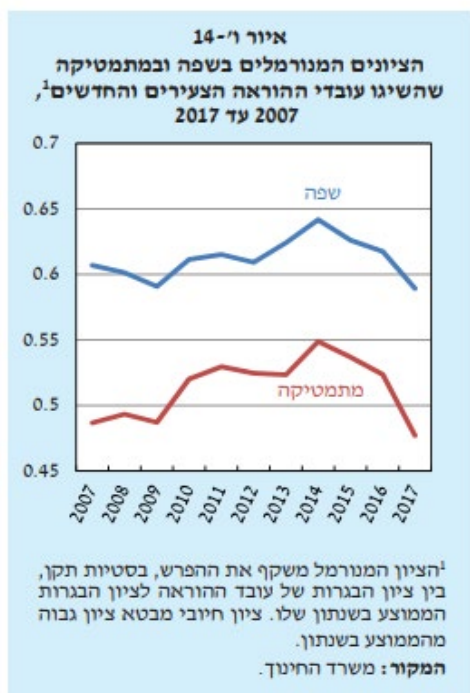
מקומנו ביחס לעולם



תרשים 1: הישגי תלמידי ישראל ביחס למדינות ה-OECD (ראמ"ה, דו"ח מחקר פיזה 2022)



תרשים 2: מיומנויות מתמטיות של עובדי הוראה ביחס לאוכלוסייה הכללית (דו"ח בנק ישראל, 2018)



**תרשים 3:** ציוני בגרות של עובדי הוראה  
בשפה ובמתמטיקה לאורך השנים  
(דו"ח בנק ישראל, 2018)

בעיית איכות המורים אינה חדשה. למרות ניסיונות מדיניים קודמים לטפל בה, כגון רפורמות שכר ("אופק חדש" ו"עוז לתמורה") והמלצות ועדת אריאב ב־2006 באשר לתהליכי האקדמיזציה - לא ניכר שיפור באיכות המועמדים להוראה לאורך זמן. אומנם בבחינת השינוי באיכות המורים (לפי מדד המבוסס על ציוני הבגרות של המורים בסיום התיכון), נראה כי חלה עלייה באיכות המורים שהצטרפו למערכת לאחר התחלת יישום רפורמות השכר (סביב שנת 2006), אך לדאבונו, החל משנת 2015 החלה מגמת ירידה משמעותית בציונים המעידה על ירידה באיכות (תרשים 3) (בנק ישראל, 2018).

## הגדרת הבעיה

המדיניות הנוכחית שאנו מבקשים לשנות מאופיינת **בסטנדרטים נמוכים בכניסה להכשרה להוראה**. מבחינה היסטורית, משרד החינוך שימש כגורם הרגולטורי הדומיננטי שקבע והכתיב את תנאי הרף ואת הסטנדרטים המקצועיים לכניסה למוסדות ההכשרה (Donitsa-Schmidt, 2024). אולם תהליך ה"אקדמיזציה" הוביל לשינוי מבני עמוק: הוא צמצם משמעותית את השפעתו הישירה של משרד החינוך על סינון המועמדים, ומנגד לא אהה בקביעת סטנדרטים "קשיחים" ואחידים מצד המל"ג כגוף הרגולטורי של האקדמיה (Donitsa-Schmidt, 2024). מצב זה יצר ואקום רגולטורי שבו המכללות להוראה נהנות מאוטונומיה מוסדית כמעט מלאה בקביעת תנאי הרף ומרכיבי הערכת המועמדים. בעוד שחלק מהמוסדות, ובהם תוכניות יוקרתיות (כגון תוכנית חותם ותוכנית רום), בוחרים להפעיל מערכי מיון קפדניים הכוללים ממוצע בגרות גבוה, בחינה פסיכומטרית, ראיונות אישיים ומרכזי הערכה חיצוניים, מוסדות אחרים מסתפקים בחלק קטן ומצומצם ממרכיבים אלו. בעידן של ירידה מתמשכת בביקוש למקצוע ההוראה, האוטונומיה המחולטת בבחירת כלי המיון מעצימה את התחרות המוסדית על "ראשו" של כל סטודנט. בהיעדר רף ארצי מחייב ובלתי ניתן לעקיפה נוצר תמריץ מובנה למוסדות להקל את תנאי הקבלה כדי להבטיח את הישרדותם הכלכלית (בנק ישראל, 2018; Katz & Frish, 2016).

השלכות הכשל במדיניות הנוגעות לתנאי הקבלה להכשרה, משתקפות במגמת ירידה מתמשכת בנתוני הקבלה של המועמדים: כבר בשנת 2007 הצביעה ועדת אריאב על כך שהסטודנטים להוראה מחזיקים בנתוני הרף הנמוכים ביותר במערכת האקדמית (ועדת אריאב, 2007). נתונים אלו אף החמירו עם השנים, כפי שדווח בנתוני המחקר של בנק ישראל (2018), המצביעים על ירידה עקבית בממוצע הציונים של המתקבלים החל משנת 2011.

תופעה זו של קליטת מועמדים עם נתוני קבלה נמוכים קשורה גם להיעדר ביקוש למקצוע, אשר הביא ל"מרוץ לתחתית" בין המוסדות האקדמיים. תקצוב כמותי של מוסדות ההכשרה, המבוסס כיום על מספר סטודנטים, מגביר את התחרות בין המוסדות המעוניינים לשמור על היקפי הרישום ומביא להורדת רף הקבלה של המועמדים. כשל מבני זה למעשה ממוסד על ידי המדינה בשני ערוצים מרכזיים: ראשית, אין רף קבלה רשמי, שכן לכל המוסדות יש האוטונומיה לקבוע את רף הקבלה (מל"ג, 2025), ולכן הם יכולים להוריד את רף הקבלה; שנית, עצם קיומו של "מנגנון החריגים"<sup>2</sup> באקדמיה מרחיב את יכולת המוסדות לקבל סטודנטים עם נתוני קבלה נמוכים אף יותר. מנגנונים אלו עלולים להשפיע על איכות המורים וההוראה בעתיד.

<sup>2</sup> בהתאם להוראות חוק זכויות הסטודנט ולהחלטת מל"ג מיום 18 במרץ 2025 בנושא "חריגה מתנאי קבלה" - המוסדות יהיו רשאים לאפשר קבלה של עד 10% משיעור הסטודנטים בכל תוכנית לימודים, שאינם עומדים בתנאי הקבלה של המוסד, מנימוקים כגון הגברת ההנגשה להשכלה הגבוהה בישראל, צרכים ייחודיים של ציבורים מגוונים בישראל ואופייה הרב־תרבותי של החברה, נתונים אישיים ואקדמיים מיוחדים המצדיקים קבלה חריגה. כמו כן יהיו המוסדות רשאים לקבל עד 8% נוספים משיעור הסטודנטים בכל תוכנית לימודים (ובסך הכול 18% חריגים), שאינם עומדים בתנאי הקבלה של המוסד מנימוק של שירות כחיילי מילואים במלחמת "הרבות ברזל" (הוראות שעה) ו/או כלוחמים בשירות סדיר.

הרגולציה על מוסדות אקדמיים בישראל מחייבת את המל"ג לשמור ולפקח על רמה אקדמית נאותה, ובתוך כך גם על תנאי קבלה ראויים. ככל שתישמר הרמה האקדמית לא ייפגע החופש האקדמי של המוסדות, אולם במצב שבו יש חשש לפגיעה משמעותית ברמה האקדמית, אין מניעה מהתערבות רגולטורית של המל"ג (2025).

הבחירה להתמקד בכשל בתנאי הקבלה, ולא רק בסימפטומים כמו שכר או מעמד המורים, נשענת על ההבנה כי רגולציה על רף הכניסה למקצוע היא גורם מכריע בעיצוב איכות כוח ההוראה לאורך זמן. מחקרי בנק ישראל (2018) מלמדים כי רפורמות שכר קודמות, שלא לוו בהקשחת תנאי הקבלה, לא הצליחו לשפר את איכות הנכנסים להכשרה. לעומת זאת, תוכניות דוגמת "חותם" ו"רום" מוכיחות כי הצבת סטנדרטים גבוהים אינה מונעת גיוס מועמדים, אלא עשויה להיות מוקד משיכה למועמדים איכותיים. מכאן, שהתערבות ישירה של המל"ג ומשרד החינוך בקביעת רף ארצי אחיד ובלתי ניתן לחריגה היא תנאי הכרחי לשיפור עתידי (OECD, 2021).

הניסיון הבינלאומי מחזק טענה זו ומצביע על כך שבמערכות חינוך מצטיינות תנאי הקבלה הם כלי אסטרטגי לחיזוק אמון הציבור והיוקרה המקצועית (OECD, 2019). בעוד שישראל נוטה להקל את תנאי הקבלה בתגובה למחסור במורים (מודל הדומה למדיניות באנגליה), מדינות כגון פינלנד וסינגפור שומרות על רף סלקטיבי גבוה מהשלישון העליון של בוגרי המערכת גם בעיתות של מחסור במורים (Sahlberg, 2021). מדינות אלו מאמצות מודלים סלקטיביים, רב־שלביים והוליסטיים, הבוחנים מעבר למדדים קוגניטיביים גם התאמה אישית, מוטיבציה ויכולות בין־אישיות. זאת מתוך תפיסה שהסלקטיביות עצמה משדרת מסר של מצוינות ואחריות ציבורית (Darling-Hammond et al., 2017; McKinsey & McKinsey, 2007). סקירות בין־לאומיות מצביעות על שני מאפיינים בולטים במדינות בעלות הישגים חינוכיים גבוהים בהקשר של תנאי הקבלה להכשרה להוראה: (1) קביעת רף מינימלי ארצי מחייב שיהיה ברור, אחיד ובלתי ניתן לחריגה רחבה; ו-(2) מיון חיזוני רב־ממדי באמצעות גוף חיזוני ובלתי־תלוי לצמצום ניגודי אינטרסים מוסדיים ולחיזוק תוקף הקבלה (Hammond-Darling et al., 2017; OECD, 2019, 2021).

## תיאור החלופות

1. **רף בגרות מינימלי אחיד** - ציון ממוצע בגרות מינימלי אחיד לכלל המכללות להוראה (גבוה 85), שעליו יחליטו במשותף המוסדות עצמם. נוסף על כך, מתן אוטונומיה למוסדות למיונים מוסדיים פנימיים נוספים (ריאיון אישי, ועדת קבלה ועוד).

חלופה זו מציעה לקבוע רף חדש ואחיד לקבלה להוראה, המבוסס על הצורך להעלות את רף הקבלה האקדמי בכלל המוסדות המכשירים להוראה. היתרון המרכזי של חלופה זו הוא קביעת רף אקדמי ברור, אחיד ושקוף. במקביל לרף האחיד בבגרות, מתן אוטונומיה למוסדות לקביעת יתר הקריטריונים יאפשר להם גמישות מקצועית בזיהוי ובהתאמה פדגוגית ואישיותית. כך יישמר האיזון בין איכות אקדמית ארצית לבין שיקול דעת מוסדי מותאם להקשר ולצרכים.

2. **מבחנים אישיותיים עם רף מינימום** - קבלה על סמך מבחנים אישיותיים אחידים שיפתח גורם חיזוני, ויועברו על ידי גורם חיזוני או בידי המוסדות עצמם. ציון הרף המינימלי במבחנים האישיותיים ייקבע במשותף על ידי המל"ג, משרד החינוך והמוסדות. כמו כן תישמר דרישה לציון ממוצע 80 ומעלה בבגרות.

חלופה זו מציעה לקדם מודל קבלה המבוסס על התאמה אישיותית באמצעות בניית מנגנון חיזוני שיפתח מבחני אישיות אחידים לכלל המועמדים ללימודי הוראה. מבחנים אלה כוללים, למשל: ערכים, מנהיגות, יכולות בין־אישיות כגון דפוסי תקשורת, עבודת צוות ועוד. נוסף על כך ייקבע ציון בגרות מינימלי של 80. סטודנטים יחויבו במעבר מבחן אישיותי זה כתנאי קבלה, כאשר אין מניעה שמוסד ספציפי יפעיל את הבחינה אצלו, כל עוד המבחן פותח במסגרת המנגנון הארצי. מל"ג בשיתוף עם משרד החינוך והמכללות יהיו אחראים לקביעת תנאי הרף המינימליים למבחן האישיותי. מנגנון זה (מבחנים אישיותיים) יפותח בשנה הראשונה למהלך ויוטמע בשנה השנייה.

3. **מבחנים אישיותיים וקוגניטיביים עם רף מינימום** - קבלה הן על סמך מבחנים אישיותיים (ערכים, מנהיגות, יכולות בין־אישיות ועוד), והן על סמך מבחנים קוגניטיביים (אורייות שפתית ומתמטית, ומבחנים שעוסקים במיומנות המאה ה־21: חשיבה ביקורתית, יצירתיות, פתרון בעיות ועוד), שיהיו אחידים לכלל המוסדות ויפותחו על ידי גורם חיזוני. את המבחנים יעביר גורם חיזוני או המוסדות עצמם. את ציון הרף המינימלי (במבחנים הקוגניטיביים והאישיותיים) יקבעו במשותף המל"ג, משרד החינוך והמוסדות. כמו כן תישמר דרישה לציון ממוצע 80 ומעלה בבגרות.

במסגרת החלופה יוקם מנגנון חיצוני שיפתח ויתפעל את המבחנים. אין מניעה שהמוסדות יעבירו את המבחנים בעצמם, כל עוד הם פותחו במסגרת המנגנון הארצי ובהתאם לסטנדרטים שנקבעו. מנגנון זה (מבחנים אישיותיים וקוגניטיביים) יפותח בשנה הראשונה למהלך ויוטמע בשנה השנייה.

## הערכת החלופות

הערכת שלוש החלופות, תוך התייחסות לחוזקות ולחולשות של כל אחת מהן, נעשתה באמצעות דירוג כל חלופה על פי מספר קריטריונים מרכזיים (ראו נספח): תועלת - מבחינת כמות המתקבלים להכשרה (10%) ומבחינת איכותם (20%), עלות (25%), ישימות פוליטית (15%), מורכבות ארגונית (20%), השפעות חיצוניות מעכבות (10%) וציון כולל אשר חושב על פי ממוצע משוקלל. להלן ההשוואה בין שלוש החלופות:

**החלופה הראשונה - רף בגרות מינימלי אחיד**

**החלופה השנייה - מבחנים אישיותיים עם רף בגרות מינימלי אחיד**

**החלופה השלישית - מבחנים אישיותיים וקוגניטיביים עם רף בגרות מינימלי אחיד**

### 1. תועלת: כמות ואיכות המתקבלים להכשרה

**מבחינת כמות** המתקבלים להכשרה, החלופה הראשונה היא המועדפת, שכן העלאת רף בגרות מינימלי אחיד צפויה לצמצם באופן מתון בלבד את מספר המועמדים, ואינה כוללת מנגנוני מיון נוספים העלולים להרתיע מועמדים פוטנציאליים. לעומתה, החלופות השנייה והשלישית צפויות להוביל לירידה משמעותית יותר במספר המועמדים הן בשל אי-עמידה בתנאי הקבלה המינימליים הן מעצם קיומם של מבחני המיונים אשר עשויים להרתיע מועמדים.

**מבחינת איכות** המועמדים התמונה מתהפכת: החלופה הראשונה נשענת על מדד אקדמי חד-ממדי ואינה בוחנת כישורים קוגניטיביים ואישיותיים הנדרשים להוראה. על אף שחלופה זו עשויה להעלות במידה מסוימת את רמת ההישגים האקדמיים של המתקבלים, תרומתה הכוללת לאיכות כוח האדם בהוראה מוגבלת. החלופה השנייה משפרת את איכות המתקבלים באמצעות בחינת ממדים אישיותיים, אך ללא שינוי משמעותי בתנאי הקבלה הקוגניטיביים ספק אם היא תשפיע על פרופיל המועמדים. החלופה השלישית מציעה את התרומה הגבוהה ביותר לאיכות, שכן היא מבוססת על תהליך מיון הוליסטי, רב-ממדי וקפדני, הבוחן שילוב של יכולות קוגניטיביות ואישיותיות הנדרשות מהמורים בעידן הנוכחי, ובכך מאפשרת עיצוב מחודש של פרופיל המורה הרצוי.

### 2. עלות

החלופה הראשונה מתאפיינת בעלות נמוכה יחסית, שכן היא עושה שימוש במנגנונים קיימים ואינה מחייבת פיתוח תשתיות חדשות או הקמת מערכי מיון נוספים. לעומתה, החלופות השנייה והשלישית כרוכות בעלויות גבוהות הנובעות מפיתוח, תיקוף והפעלה של מערך מבחנים אחיד, לצד הצורך בהכשרת צוותים, הפעלת מערך מיון ארצי ותיאום בין מוסדות. זאת ועוד, בכל אחת משתי החלופות הללו קיים סיכון לפגיעה כלכלית במוסדות להכשרת מורים עקב צמצום מספר המתקבלים. להפחתת הפגיעה דרוש עדכון מודל התקצוב למוסדות ההכשרה, כך שיכלול רכיב איכות המביא בחשבון את פרופיל המועמדים המתקבלים ולא רק את היקפם המספרי.

### 3. ישימות פוליטית

החלופה הראשונה נהנית מישימות פוליטית גבוהה יחסית, שכן היא נתפסת כמהלך מתון, שה"איום" שלו על שחקנים פוליטיים ומוסדיים נמוך, והיא אינה פוגעת במישרין באוטונומיה של המוסדות. מידת הישימות של החלופות השנייה והשלישית עשויה להיות נמוכה יותר, שכן הן עלולות לעורר התנגדות משמעותית של המוסדות. סביר כי מוסדות ההכשרה יעדיפו לשמור על האוטונומיה שלהן ולא לאפשר התערבות חיצונית בקביעת תנאי הקבלה או הישענות על גורם חיצוני לפיתוח מנגנוני מיון. נוסף על כך, ייתכן שתתעורר הסתייגות מצד משרד החינוך לנוכח החשש מהעמקת המחסור במורים, ואף מצד המל"ג שיעדיף להימנע מלהתערב בקביעת תנאי קבלה למוסדות.

#### 4. מורכבות ארגונית

מבחינה ארגונית החלופה הראשונה היא הפשוטה ביותר ליישום, שכן היא מחייבת הסכמה על רף מינימלי אחיד בלבד וניתנת להטמעה מהירה יחסית. החלופות השנייה והשלישית מעלות את רמת המורכבות בשל הצורך בהקמת מנגנון מיון אחיד, תיאום רב-מערכתי, השקעת משאבים, יכולת יישום לאורך זמן והשגת הסכמה רחבה בין השותפים (מוסדות ההכשרה, מל"ג ומשרד החינוך). הימנעות של חלק מהמוסדות מהצטרפות למהלך עלולה לפגוע באחידות היישום ולרוקן את המדיניות מתוכנה.

#### 5. השפעות חיצוניות מעכבות

בכל החלופות קיימות השפעות חיצוניות העלולות לעכב את היישום, אך עוצמתן משתנה. בחלופה הראשונה השפעות אלו מוגבלות יחסית בשל הדמיון למצב הקיים והיעדר שינוי מהותי במבנה המערכת. לעומת זאת, בחלופות השנייה והשלישית קיים חשש מהתנגדות של שחקנים חיצוניים, כגון ארגוני מורים, רשויות מקומיות, מנהלי בתי ספר וועדי הורים, בעיקר על רקע החשש מהעמקת המחסור במורים.

### החלופה המומלצת

שלוש החלופות המוצעות ניתנות ליישום באופן עצמאי ובנפרד מהאחרות. לאחר שקלול כלל הנתונים והערכת הסיכונים מול התועלות, החלטנו לבחור בחלופה השלישית - **מבחנים אישיתיים וקוגניטיביים עם ממוצע בגרות מינימלי**. חלופה זו, שתיקבע במשותף על ידי מל"ג, משרד החינוך והמוסדות, מבוססת הן על מבחנים אישיתיים והן על מבחנים קוגניטיביים חיצוניים (נוסף על ממוצע בגרות מינימלי בציון 80) מוצעת כמדיניות המועדפת לקבלה של מועמדים להכשרה להוראה. מנגנון הוליסטי זה יהיה מסוגל לנבא איכות הוראה לא רק על סמך "מה המועמד יודע" אלא גם על סמך "מי הוא המועמד". הקמת נורמות ארציות ייעודיות להוראה תיצר יוקרה למקצוע ותבטיח סינון איכותי שאין לו תחליף במדדים הקיימים. חלופה זאת עומדת אל מול המצב הנוכחי שבו אין דרישה מחייבת וברורה לתנאי קבלה מינימליים להכשרה להוראה, וכן אין אחידות בקריטריונים ובאופני הקבלה של מוסדות ההכשרה השונים בישראל. הצלחת החלופה תלויה בהצטרפות ובהסכמה מלאה של כלל המוסדות לתהליך אחיד של מיון רבי-ממדי. יישום החלופה יעשה על ידי המוסדות עצמם תוך הישענות על מנגנון ההיוועצות הקיים של נשיאי המוסדות המכשירים להוראה. מומלץ ליישם את התהליך בהדרגה, כך שבשנים הראשונות תבוצע העלאה מתונה של רף הקבלה לשם מניעת פגיעה משמעותית במספרי הסטודנטים ובמטרה לאפשר היערכות מוסדית מותאמת. שינוי משמעותי זה מצריך גיבוי של משרד החינוך והמל"ג כדי לאפשר את יישומה המיטבי של החלופה.

היבט מרכזי בהצלחת יישום המדיניות המוצעת הוא שינוי מודל התקצוב של מוסדות ההכשרה. המודל צריך לכלול רכיב איכות המתחשב בפרופיל המועמדים המתקבלים להכשרה. שינוי זה יאפשר העלאת רף הקבלה מבלי לפגוע ביציבות הכלכלית של המכללות. זאת גם במצב שבו מספר המועמדים העומדים בתנאים מצטמצם.

חלופה זו מחזיקה בפוטנציאל ייחודי לחולל שינוי אמיתי ובר-קיימה בפרופיל המועמדים וזאת על בסיס הציון הגבוה שקיבלה בתועלת מבחינת האיכות. אומנם הציון המשוקלל של חלופה זו לא היה הגבוה ביותר מבין שלוש החלופות, נוסף על ציון נמוך יחסית במדדי העלות ובכמות המתקבלים להכשרה, אולם, במציאות הנוכחית מדד האיכות הוא זה שצריך לעמוד בראש סדר העדיפויות. איכות המורים אינה מסתכמת רק בהישגיהם הלימודיים בבחינות הבגרות, אלא דורשת שילוב ייחודי של יכולות ומיומנויות קוגניטיביות גבוהות יחד עם חוסן רגשי ומיומנויות בין-אישיות. רק מנגנון לאומי אחיד, המבוסס על נורמות הערכה ייעודיות, יוכל להבטיח ששערי מערכת החינוך ייפתחו בפני המועמדים המתאימים ביותר.

אימוץ מודל קבלה חלופי בישראל דורש הסדרה רגולטורית לאומית שתמנע מהמוסדות את האפשרות להוריד סטנדרטים, ותבסס את הכניסה להוראה על עקרונות של איכות ומקצועיות (Katz & Frish, 2016; OECD, 2021). ההשקעה התקציבית והמאמץ המערכתי הנדרשים למימוש חלופה זו אינם עלות גרידא, אלא השקעה בתשתית הלאומית של מדינת ישראל. ההבנה היא כי שיפור איכות המורים הוא המפתח המרכזי להעלאת רמת החינוך בישראל, להעלאת הישגי התלמידים, לצמצום הפערים הלימודיים ולהבטחת עתיד הדור הבא.

## רשימת מקורות

- בלר, מ' (2025). מה תוצאות המבחנים הבינלאומיים מספרות על תלמידי ישראל? הגיע זמן חינוך, 6 בינואר 2025. <https://www.edunow.org.il/article/4558>
- בנק ישראל (2018). **שירותי הממשלה: התפתחות תקציב החינוך ואיכות ההוראה בשנים האחרונות**. <https://www.boi.org.il/media/ainbi0z5/%D7%AA%D7%A7%D7%A6%D7%99%D7%91-%D7%97%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%9A-%D7%90%D7%99%D7%9B%D7%95%D7%AA-%D7%94%D7%95%D7%A8%D7%90%D7%94.pdf>
- ברבר, מ' ומורשד, מ' (2007). **דוח מקנדי על הגורמים להצלחתן של מערכות החינוך הטובות בעולם** (תרגום מאנגלית: יניב פרקש). פרסומי הד החינוך אל המאה ה-21.
- דטל, ל' (2023, 6 בדצמבר). מבחני פיזה חשפו: 40% מתלמידי ישראל לומדים ברמה של עולם שלישי. **דה מרקר**. ועדת אריאב. (2007). **דוח הוועדה לבחינת מעמד המורה וקידומו. מתווים מנחים להכשרה להוראה במוסדות להשכלה גבוהה בישראל**. <https://share.google/IIYioHEBjyB3oHPuS>
- מועצה להשכלה גבוהה. (2025). **חריגה מתנאי קבלה - החלטת מל"ג מיום 18.3.2025** (עדכון החלטת מל"ג מיום 12.9.2017 ומיום 21.5.2024).
- [https://che.org.il/decision/%D7%A7%D7%91%D7%99%D7%A2%D7%AA-%D7%AA%D7%A0%D7%90%D7%99-%D7%A7%D7%91%D7%9C%D7%94-%D7%9C%D7%AA%D7%9B%D7%A0%D7%99%D7%95%D7%AA-%D7%9C%D7%99%D7%9E%D7%95%D7%93%D7%99%D7%9D-%D7%95%D7%97%D7%A8%D7%99%D7%92/#\\_ftn2](https://che.org.il/decision/%D7%A7%D7%91%D7%99%D7%A2%D7%AA-%D7%AA%D7%A0%D7%90%D7%99-%D7%A7%D7%91%D7%9C%D7%94-%D7%9C%D7%AA%D7%9B%D7%A0%D7%99%D7%95%D7%AA-%D7%9C%D7%99%D7%9E%D7%95%D7%93%D7%99%D7%9D-%D7%95%D7%97%D7%A8%D7%99%D7%92/#_ftn2)
- רשות למדידה והערכה בחינוך. (2022). **דו"ח מחקר פיזה 2022 (PISA), אוריינות במתמטיקה, במדעים ובקריאה: תמונת מצב תלמידים בני 15**. <https://meyda.education.gov.il/files/Rama/PISA-2022-report.pdf>
- תומר, א' (2021). **מודל העסקת המורים בישראל ושיפור מערכת החינוך. פורום קהלת למדיניות ריבונות לאומית, חירות הפרט. נייר מדיניות מס' 69**. [https://kohelet.org.il/wp-content/uploads/2021/02/KPFModelhaasaka\\_69\\_Feb2021.pdf](https://kohelet.org.il/wp-content/uploads/2021/02/KPFModelhaasaka_69_Feb2021.pdf)
- Barber, M., & Mourshed, M. (2007). *How the world's best performing school systems come out on top*. <https://www.mckinsey.com/industries/education/our-insights/how-the-worlds-best-performing-school-systems-come-out-on-top>
- Darling-Hammond, L., Burns, D., Campbell, C., Goodwin, A. L., Hammerness, K., Low, E. L., McIntyre, A., Sato, M., & Zeichner, K. (2017). *Empowered educators: How high-performing systems shape teaching quality around the world*. Jossey-Bass.
- Donitsa-Schmidt, S. (2024). Teacher education in Israel: A fifty-year journey (1974–2024). *Journal of Education for Teaching*, 50(5), 816–833.
- Katz, S., & Frish, Y. (2016). A new admission system model for teacher colleges. *Quality Assurance in Education*, 24(4), 463–489. <https://doi.org/10.1108/QAE-01-2014-0003>
- OECD. (2019). *A flying start: Improving initial teacher preparation systems*. <https://doi.org/10.1787/cf74e549-en>
- OECD. (2021). *Teachers in training: Policies to improve initial teacher preparation*. <https://doi.org/10.1787/3f8f8a4f-en>
- Sahlberg, P. (2021). *Finnish lessons 3.0: What can the world learn from educational change in Finland?* Teachers College Press.

## נספח – הערכת החלופות בהתאם לקריטריונים מרכזיים

משקל	רף בגרות מינימלי אחיד	מבחנים אישיותיים עם רף מינימום	מבחנים אישיותיים וקוגניטיביים עם רף מינימום
10%	4	3	2
20%	1	3	5
25%	5	3	2
15%	4	3	3
20%	5	3	3
10%	3	3	3
100%	3.75	3.00	3.05

תועלת

כמות (מתקבלים להכשרה)

הפנמה (איכות המתקבלים)

עלות (עלות גבוהה=ציון נמוך, וההיפך)

ישימות פוליטית

מורכבות ארגונית

(מורכבות גבוהה=ציון נמוך, וההיפך)

השפעות חיצוניות מעכבות

סה"כ (ממוצע משוקלל)