

נייר מדיניות

משבר הדימוי של המורה בישראל

מאת: ד"ר וורוד ג'יוסי, המכללה האקדמית בית ברל |
 ד"ר רחלי ברגר, המכללה האקדמית לחינוך תלפיות |
 ד"ר אדם צחי, המכללה האקדמית הרצוג

מרץ 2026

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

רקע ותופעות בלתי-רצויות

בלב המשבר הפוקד את מערכת החינוך בישראל ניצבת השחיקה המתמשכת בדימויו הציבורי של המורה. דימוי שלילי זה מייצר שתי תופעות בלתי-רצויות:

- הירתעות של כוח אדם איכותי מפני כניסה למערכת:** הדימוי השלילי גורם למועמדים פוטנציאליים, בעלי כישורים גבוהים ותחושת שליחות, להירתע מרישום ללימודי חינוך. הרישום ללימודי חינוך נמוך במיוחד והולך ויורד בשנים האחרונות, ולכן נגרם מחסור עקבי במורים חדשים במערכת.
- נשירה מוקדמת:** מורים צעירים שנכנסים למערכת מוצאים את עצמם נאבקים לא רק במורכבות הפדגוגית, אלא גם בדימוי עצמי נמוך, בחוסר גיבוי ציבורי ובזלזול מצד הורים. הפער בין האתגר ותחושת השליחות האישית לבין הדימוי הנמוך של המורה מוביל לתחושת חוסר ערך ולנשירה מואצת כבר בשנות ההוראה הראשונות. המערכת מאבדת מורים איכותיים עקב הקושי לשאת את הדימוי החברתי הנלווה לתפקיד.

תופעות אלו מייצרות נזק אסטרטגי לחברה הישראלית. הגירעון הפדגוגי פוגע ישירות באיכות ההון האנושי העתידי הנחוץ לצמיחת המשק והכלכלה. נוסף על כך, מצב זה מעמיק את הפערים החברתיים בפריפריה הגיאוגרפית או הכלכלית - מי שידו אינה משגת לממן לימודי חינוך איכותיים לילדיו, דן את ילדיו לחינוך ברמה ירודה. זאת ועוד, הגירעון הפדגוגי יוצר בזבוז עצום של משאבי ציבור המושקעים בהכשרה שיוורדת לטמיון. לבסוף, הגירעון הפדגוגי מביא לכך שהמערכת נאלצת להתפשר על סטנדרטים מקצועיים כדי למלא את השורות; כך נוצר מעגל קסמים שלילי של ירידה נוספת במעמד המורה ופגיעה אנושה ביכולתה של מערכת החינוך לעצב את דור העתיד כחברה ערכית, יצרנית ובעלת חוסן ותחושת משמעות.

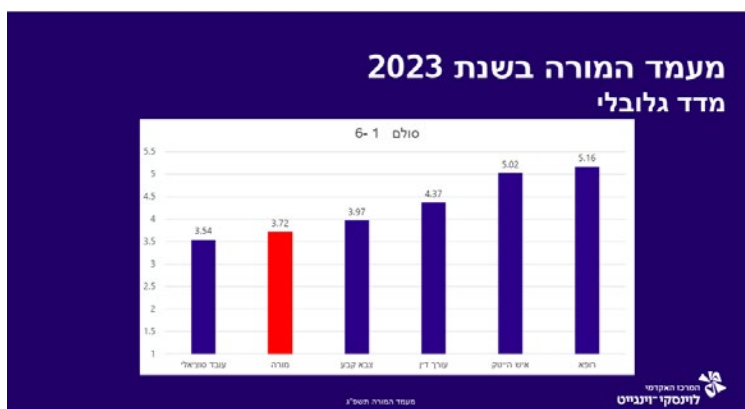
במהלך העשור האחרון נעשו מספר ניסיונות מרכזיים לפתרון משבר כוח האדם בהוראה, אך אלו לא הצליחו לבלום את המגמה:

- העלאת שכר:** למרות רפורמות כגון "אופק חדש", שיפור בשכר המורים המתחילים ותוספות שכר משמעותיות למנהלים, הנתונים מראים כי בעיית הנשירה לא נבלמה. מנתוני מרכז טאוב (2023-2024) עולה כי בשנים האחרונות שיעור הנשירה השנתי ממערכת החינוך נותר יציב על כ-5% בשנה. בדוח שכתבה וייסבלאי (2022) בעקבות סקר המרכז למחקר ומידע של הכנסת בנושא "מחסור במורים", נמצא שלמעלה מ-85% ממנהלי בתי הספר בחינוך העברי דיווחו על מחסור במורים לקראת שנת הלימודים תשפ"ג, כאשר המחסור חמור במיוחד במחוזות תל אביב והמרכז. רוב המנהלים דיווחו על שימוש באסטרטגיות הפוגעות באיכות הלמידה, כגון שיבוץ מורים ללא הכשרה מתאימה (58%) וגיוס מורים בפרופיל שאינו תואם את צורכי בית הספר (52%).
- קיצור משך ההכשרה:** משרד החינוך קידם תוכניות להכשרה מואצת ("הפיילוט") כדי למלא חוסרים בטווח קצר. פתרונות אלו נתפסים כ"הורדת רף" הכניסה למקצוע, וכרגע נראה שאינם מביאים להרשמה מוגברת.

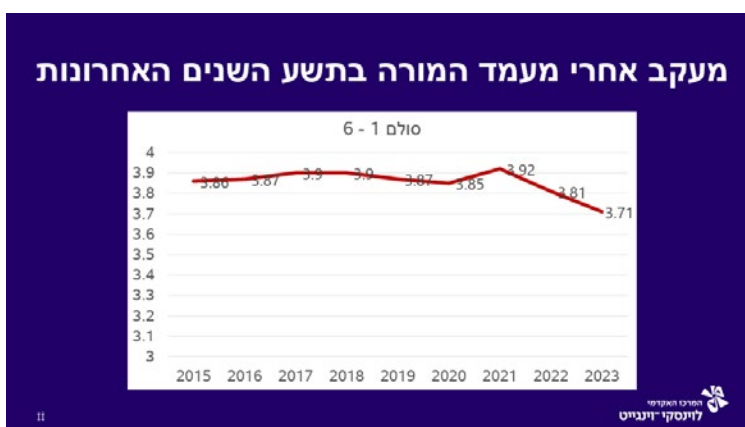
3. **גיוס כוח אדם לא מוסמך:** פתרונות זמניים של העסקת סטודנטים או מורים ללא תעודת הוראה יוצרים עומס נוסף על המורים במערכת, ואינם מקילים עליהם את הקושי.

במסמך זה נבקש לטעון כי הבעיה המרכזית היא התדמית הנמוכה שיש למורים בישראל. בסקר Global Teacher Status Index של קרן וארקי (The Varkey Foundation) (Dalton et al., 2018), שבחן את מעמד המורה בעיני הציבור הרחב בקרב 35 מדינות על בסיס שאלון מדורג 0-100, נמצא שמעמד המורה בישראל נמוך ביותר ביחס למדינות אחרות: רק ברזיל קיבלה מדד נמוך יותר מהציבור הכללי, והמורים בישראל קיבלו ציון נמוך מאוד של כ-6.5 מתוך 100 בהערכת הציבור הכללי את מעמדם החברתי ואת מעמד מקצועם. הציבור עם זאת מעריך מאוד את התרומה לחברה (83.8%) ואת רמת המקצועיות הדרושה (78.4%). אולם המעמד נמוך מאוד ברכיבים האקסטרינזיים, כמו הוגנות השכר (30.4%) ויוקרה בחברה (40.1%) (גילת וונגרוביץ, 2018).

הגרף להלן ממחיש את המעמד הנמוך של המורה ביחס למקצועות אחרים - הוא ממוקם במקום אחד לפני האחרון כאשר במקום האחרון נמצא העובד הסוציאלי (גילת, 2024).



גילת (2024) ערך מעקב אחרי מעמד המורה לאורך השנים ומצא שב-2023 הגיע מעמדו של המורה לשפל. ראו הגרף להלן:



מהגרף עולה שמשנת 2021 ועד 2023 חלה ירידה חדה במעמד המורה מ-3.92 ל-3.71 - נקודת השפל הנמוכה ביותר בגרף, המבטאת את החרפת המשבר.

הגדרת הבעיה: קריסת הסטטוס המקצועי והפרופסיונלי

הבעיה המרכזית שבה בחרנו להתמקד היא השחיקה המתמשכת בתדמית ובסטטוס המקצועי של המורים בישראל. מורים נתפסים כנותני שירות טכני בלבד, שחוקים וחסרי מוטיבציה, במקום שיוערכו כדמויות מופת, בעלות שליחות וראויות לחיקוי, האמונות על עיצוב דמותה של החברה הישראלית בדור הבא.

1. גורמים כלכליים וחומריים

מעמד המורה בישראל קשור הדוק לשכר ולתגמולים מוחשיים; מחקרים רבים מזהים את השכר ואת התמריצים הכלכליים כגורמי ההסבר העיקריים לירידה ביוקרה ולעזיבת המקצוע. הקיפאון הכלכלי מפחית את האטרקטיביות של ההוראה, מגביר את שיעורי הנשירה בקרב כוחות הוראה בעלי השכלה גבוהה ומסביר חלק ניכר מהתפיסה הציבורית של המעמד הנמוך:

- **השפעת השכר הנמוך:** ראיות מסקר מורים רחב היקף ומניתוחי רגרסיה מראות, כי השכר הוא המנבא המשמעותי ביותר של תפיסת מעמד המורה ומסביר 52.1% מהשונות במחקר אחד (Alezra, 2019).
- **שכר ונשירה:** אחוז נשירת המורים בישראל כיום עומד על כ-4%-5% בשנה. נמצא כי מורים צעירים רבים עוזבים משום שהם מקבלים רק משרות חלקיות בשנותיהם הראשונות, ולכן שכרם נמוך מאוד לצד היעדר תמיכה וחונכות (Blass & Maagan, 2023).
- **שחיקת שכר ארוכת טווח:** ניתוחים היסטוריים מציינים כי שכר המורים והשכר היחסי שלהם נמצאים במגמת ירידה מאז תחילת שנות השמונים, ולכן נפגעה יוקרת המקצוע לאורך עשורים (Hofman & Niederland, 2012).

2. הכרה מקצועית ואקדמיזציה

הרפורמות שנועדו להפוך את הכשרת המורים לאקדמית לא הובילו בהכרח להעלאת הסטטוס המקצועי. זאת משום שקונפליקטים מוסדיים, יישום חלקי של מדיניות ומבני קריירה חלשים מנעו הכרה המקבילה לזו של פרופסיות אחרות. הפער בין התארים האקדמיים הפורמליים לבין המעמד החברתי-מקצועי יצר עמימות סביב מעמדה התעסוקתי של ההוראה.

- **אקדמיזציה ללא שיפור במעמד:** ניתוח תהליך האקדמיזציה מראה שעל אף שהכשרת המורים עברה למערכת ההשכלה הגבוהה, מדיניות סותרת בין משרד החינוך לבין רשויות ההשכלה הגבוהה עיכבה את השדרוג המקצועי המלא והחלישה את מעמד המקצוע (Hofman & Niederland, 2012).
- **כשלי מדיניות:** מאמצים ברמה הלאומית ל"פרופסיונליזציה" (מקצוע) של ההוראה הניבו תוצאות מעורבות: יוזמות לאורך עשורים אומנם שיפרו לעיתים את ההסמכה הפורמלית, אך כשלו בביסוס סטטוס מקצועי אמין ומבנה קריירה יציב (Kaplowitz, 2002).
- **המשך הירידה למרות הרפורמות:** סקירות אחרונות קובעות, כי למרות ניסיונות ארוכי טווח לשיפור המקצועיות הוסיף מעמד המורים בישראל לרדת, ויש בכך כדי להעיד כי הרפורמות לא הספיקו כדי לשקם את היוקרה (Reichman & Artzi, 2015).

3. תנאי עבודה ומבנה קריירה

מאפיינים מבניים של עבודת המורים - מסלולי קידום צרים, תנאי עבודה ירודים וקשר רופף בין ביצועים לתגמול - הפחיתו את האטרקטיביות של המקצוע ואת מעמדו החברתי. מחקרים מדווחים על מעט נתיבי התקדמות משמעותיים, על יישום חלקי של המלצות הוועדות ועל תת-הערכה של מצוינות בהוראה.

- **מסלולי קידום מוגבלים:** סקירות היסטוריות וחקרי מקרה מוסדיים מדגישים כי הקידום הוא איטי, עם מעט "סולמות קריירה" מעבר לתפקידי ניהול או פיקוח, ועל כן מגביל את האוטונומיה המקצועית ואת הסטטוס (Shapira, 2023).
- **יישום חלקי של מדיניות:** המלצות של ועדות שהציעו להצמיד את שכר המורים לשכר הלאומי ולהרחיב את פיתוחם המקצועי יושמו חלקית בלבד. כיוון שכך, תנאי העבודה של המורים שחוקים ותמריצי הקריירה מוגבלים (Shapira, 2023).
- **מבני תגמול והכרה:** תוכניות שנועדו להעלות את מעמד המורה (לדוגמה, תוכניות קידום או מצוינות) מסתכנות בתת-הערכה של המומחיות בכיתה, שכן הן מדגישות קריטריונים חיצוניים על פני איכות ההוראה בפועל (Wiesen, 2000).
- **חוסר התאמה בסביבת העבודה:** מחקרים על שינויים ברמת המכללות ובתי הספר מצביעים על פערים בין הרפורמות המוצהרות לבין תנאי עבודת המורים בשטח, ואלה פוגעים במורל ובדימוי המקצועי (Wiesen, 2000).

4. גורמים חברתיים, מגדריים ותקשורתיים

התפיסות החברתיות, ההרכב המגדרי, השיח הציבורי ומערכות היחסים המשתנות עם הורים ועם קובעי מדיניות שחקו את סמכות המורים ואת יוקרת מקצועם.

פמיניזציה של כוח העבודה, מסגור תקשורתי, מעורבות הורים גוברת, וכן מתחים הנוצרים בשל החלטות הנכפות "מלמעלה", מתועדים כגורמים התורמים לירידה בסטטוס החברתי של המקצוע:

- **פמיניזציה ויוקרה:** ניתוחים קושרים בין הפמיניזציה הגוברת של כוח ההוראה לבין ירידה עקבית בסטטוס המקצוע. תופעה זו משקפת דפוסים חברתיים שעל פיהם ייצוג נשי נרחב במקצוע מסוים נקשר בתודעה הציבורית ליוקרה נמוכה יותר ולשכר נמוך יותר (Tastanbekova, 2020).
- **תדמית תקשורתית שלילית:** טורין (2014) סקרה את התפתחות דמות המורה בקולנוע, בטלוויזיה ובעיתונות בישראל, וחשפה כיצד המעבר מדימוי חלוצי לייצוג נלעג, מגדרי וסטראוטיפי משקף את השחיקה במעמד המקצוע.
- **מעורבות הורים וסמכות:** מחקר על הדינמיקה בין מורים להורים בבתי ספר במעמד סוציו-אקונומי גבוה מראה כי מורים חווים איזמים על סמכותם המקצועית ונאלצים לגייס "הון תרבותי-חברתי" כדי לשמר את מעמדם. יש בכך כדי לשקף שחיקה רחבה יותר בכוחו של המורה בקהילת בית הספר (Zilbershtrom & Donitsa-Schmidt, 2023).
- **מתחים מול מדיניות "מלמעלה למטה":** ראיות איכותניות הנוגעות לתגובותיהם של מורים המגיבים לרפורמות שנכפו עליהם במרוכז, מעידות על התנגדות ועל תחושות של חוסר אוניס. תהליכי רפורמה שדוחקים לשוליים את קולו של המורה פוגעים במעמדו המקצועי (Zuzovsky & Donitsa-Schmidt, 2025).
- התדמית שיש למקצוע ההוראה בשיח הציבורי מייצרת כשל תודעתי שבו קריסת הסטטוס מוזנת מהאופן שבו המקצוע מתואר לציבור. השיח הציבורי מתמקד כמעט אך ורק בנרטיב של שביתות, סכסוכי עבודה ותנאי שכר טכניים, ומצייר את המורה כאדם הנתון במאבק הישרדותי תמידי ולא כדמות השראה. השביתות התכופות יוצרות התניה אצל ההורים והמעסיקים שרואים במורה גורם המפריע לפעילות המשק ולשגרת החיים, ולא גורם מחנך המעורר כבוד. במקביל השתרשה תפיסה שלפיה ההורה הוא הלקוח והמורה הוא נתן השירות - תפיסה החושפת את המורה לביקורת מתמדת ולדלדול ללא גיבוי מערכת הולם. בעוד שתעשיות כמו הייטק ממותגות סביב יזמות והצלחה, ההוראה ממותגת כעיסוק שחוק ונטול זוהר.

תיאור החלופות

כדי להתמודד עם שחיקת מעמד המורה בישראל ועם המשבר המערכתי בתחום ההוראה נבחנו שלוש חלופות מדיניות. כל חלופה מציעה מנוף שינוי שונה - מהיסודות החומריים, דרך המבנה הארגוני ועד לעיצוב התודעה הציבורית. להלן יוצגו החלופות בסדר עולה, מהרובד התשתיתי ועד למהלך האסטרטגי הנבחר. נציג את שלוש החלופות אך נרחיב על החלופה השלישית שבחרנו בה כחלופה המתאימה יותר למסמך המדיניות, ושיישומה הדחוף עשוי לשפר את מעמד המורה בישראל.

חלופה 1: תשתית הוגנת – שיפור תנאי העסקה ודרגות קידום

מהות החלופה: התמקדות ב"היגיינה תעסוקתית" כבסיס הכרחי למניעת נטישה. הנחת היסוד היא שקיים קשר ישיר בין תנאי העבודה הפיזיים והכלכליים לבין האטרקטיביות של המקצוע. חלופה זו שואפת לצמצם את הפער בין הציפיות המקצועיות הגבוהות לבין המציאות השוחקת בשטח:

- **מנגנון הפעולה:** יישום מתווה מדורג להפחתת עומס פיזי, הכולל הקטנת כיתות ל-25 תלמידים, ביטול תורנויות המורים בהפסקות באמצעות כוח עזר חיצוני ותגמול ריאלי על שעות נוספות.
- **אופק מקצועי:** יצירת סולם דרגות מומחיות משמעותי המאפשר למורים מצטיינים להתקדם בשכר ובסטטוס ללא צורך למלא תפקידי ניהול.
- **מגבלות:** אף שמדובר בתנאי סף קריטי, ניסיון העבר מלמד ששיפור בתנאי השכר והעבודה בלבד אינו מחולל שינוי עומק בדימוי החברתי של המקצוע ואינו מושך קהלים חדשים המחפשים יוקרה והשפעה.

חלופה 2: שינוי משוואת הביקוש – הרחבת הצוות החינוכי התומך

מהות החלופה: במקום ניסיון לגשר על הפער במצבת כוח האדם באמצעים המסורתיים חלופה זו מציעה **שינוי פרדיגמה:** פתיחת אפשרויות למידה מגוונות וצמצום התלות במספר רב של מורים. המודל מבוסס על מורים איכותיים המובילים מערך חינוכי רחב הכולל ארבע קבוצות תמיכה מרכזיות:

- א. מנטורים ומלווים לקבוצות קטנות: בבתי הספר העל-יסודיים ישולבו ימי התנדבות בקהילה וימי חשיפה מקצועית במקומות עבודה. את הקבוצות ילוו מנטורים שעברו הכשרה ייעודית.

הערכת החלופות (מילולית ובאחוזים)

קריטריון להערכה	משקל	חלופה 1: תשתית הוגנת (שיפור תנאי העסקה ודרגות קידום)	חלופה 2: שינוי משוואת הביקוש (אוטונומיה ומבנה)	חלופה 3 (הנבחרת): קמפיין לאומי אסטרטגי (מיתוג מחדש)
יכולת פתרון שורש הבעיה	40%	בינונית - 6 נותנת מענה לרכיבים האקסטרינזיים (שכר), אך לא משנה את הדימוי החברתי הנמוך (Varkey, 2018).	גבוהה - 8 מטפלת ישירות ב"חנק האוטונומיה" ובריכוזיות, וכך המורה הופך מ"פקיד" לאוטוריטה מקצועית.	גבוהה מאוד - 9 פועלת ישירות על הכשל התודעתי. מנתקת את המורה מדימוי "הקורבן" וממתגת אותו כמנהיג וכמחולל שינוי.
סיכוי ליישום פוליטי ותקציבי	25%	נמוך מאוד - 4 דורשת תקציבי עתק בבסיס התקציב ומובילה לסכסוכי עבודה מול ארגוני המורים וחששות מהאינפלציה.	נמוך - 6 דורשת פירוק של מבני כוח היסטוריים במשרד החינוך והעברת סמכויות לשלטון המקומי ולמנהלים.	גבוה - 9 מדובר במהלך אסטרטגי ממוקד שאינו דורש פתיחת הסכמי שכר קיבוציים מורכבים.
מהירות השגת תוצאות (שינוי תפיסתי)	20%	איטית - 5 אורכות שנים עד ששיפור בשכר מחלחל לתודעה הציבורית כיוקרה חברתית.	איטית מאוד - 4 שינוי מבני באוטונומיה של בתי הספר הוא תהליך ארוך טווח של שינוי הרגלים.	מהירה - 9 קמפיין מיתוג מקצועי בפריסה רחבה יכול לשנות נרטיב תקשורתי בטווח של חודשים ספורים.
סיכונים מרכזיים	15%	גבוה - 4 העלאת שכר ללא שיפור באיכות ההוראה או בתנאי הסף; המשך תחושת ה"נזקקות".	בינוני - 5 יצירת פערים בין בתי ספר חזקים (יזמיים) לחלשים; התנגדות של דרגי הביניים במשרד החינוך.	נמוך - 8 אם המיתוג יהיה מנותק מדי מהמציאות המורכבת בשטח, המורים יחשו ניכור כלפי הקמפיין.
ציון משוקלל סופי	100%	5	6.25	8.85

סיכום

ההמלצה המרכזית היא אימוץ **חלופה 3: קמפיין לאומי אסטרטגי לשינוי דעת הקהל ומיתוג מחדש של זהות המורה**. במקום להתמקד בפתרונות תחזוקה טכניים, שחלקם נוסו בעבר, או בפתרונות מערכתיים הדורשים פעולה תשתיתית ועצומת ממדים, המדיניות המוצעת מבקשת להקים מנהלת תקשורת חיצונית ומקצועית שתפעל למיתוג המורה כ"גיבור תרבות" וכמנהיג חברתי. המהלך כולל השקת פלטפורמה לאומית נגישה לגיוס מורים, שימוש במשפיעני רשת לשינוי הנרטיב ה"קורבני" ובנייה של תדמית עצמית המבוססת על מומחיות ועל יוקרה. מבחינת עלות-תועלת, אין ספק שמדובר בפתרון אידיאלי, שכן השקעה לא גדולה באופן יחסי אמורה להביא לתוצאות משמעותיות (גם אם לא לפתרון מוחלט של האתגר).

הנימוק לבחירת חלופה 3 (מיתוג מחדש)

הנימוק המכריע לבחירה בחלופה זו הוא שהיא היחידה שתוקפת את שורש המשבר ולא רק את הסימפטומים שלו. להלן מרכיבי הנימוק:

- ניתוק נרטיב ה"מסכנות"**: לפי מדד קרן וארקי (The Varkey Foundation) (Dalton et al., 2018), המורה בישראל סובל מדימוי נמוך קיצוני (6.5 מתוך 100). חלופה 3 היא הכלי היחיד שמפרק את המשוואה של "מורה = אדם שחוק במאבק הישרדותי" ומחליף אותה ב"מורה = מנהיג מבוקש".
 - יצירת "מגנט" להון אנושי איכותי**: שיפור הסטטוס הוא המפתח לשימור (retention). ללא יוקרה חברתית גם שכר גבוה יותר לא ימשוך את הצעירים האיכותיים ביותר המחפשים משמעות וסטטוס מקצועי (Zuzovsky & Donitsa-Schmidt, 2025).
 - יעילות ומהירות**: בניגוד לרפורמות שכר או מבנה שדורשות שנים של משא ומתן מול ארגוני עובדים ותקציבי עתק בבסיס התקציב, קמפיין מיתוג הוא מהלך חד, מהיר ובעל השפעה מיידית על סדר היום הציבורי.
- בשורה התחתונה: חלופה 3 משנה את השאלה מ"כמה חסר" ל"למה כדאי להיות שם", ובכך היא הופכת את ההוראה ממקצוע של ברירת מחדל למקצוע של בחירה ומצוינות.

רשימת מקורות

- בלס, נ' (2024, 31 בדצמבר). **מערכת החינוך בישראל 2020-2024: מערכת שמרנית במציאות תזזיתית**. מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל. [/https://www.taubcenter.org.il/pr/education-system-2024](https://www.taubcenter.org.il/pr/education-system-2024). גילת, י' (2024). מעמד המורה בעת משבר: תובנות ממגפת הקורונה ומלחמת חרבות ברזל. **זמן חינוך**, 10, 63-78. גילת, י' וונגרוביץ, נ' (2018). מעמד המורה בחברה הישראלית כיום. **דפים**, 68, 11-27. וייסבלאי, א' (2022). **מחסור במורים - דוח ביניים: ממצאים מרכזיים מתוך סקר מרכז המחקר והמידע של הכנסת - יולי 2022**. הכנסת, מרכז המחקר והמידע. <https://main.knesset.gov.il/Activity/Info/mmm/pages/results.aspx?DocumentId=99c7d42c-9005-ed11-813c-005056aaaf37> טורין, א' (2014). **ייצוגי מורים בתקשורת הישראלית**. מכון מופ"ת. מרכז טאוב (2024). **מערכת החינוך בישראל 2020-2024: מערכת שמרנית במציאות תזזיתית**. [/https://www.taubcenter.org.il/pr/education-system-2024](https://www.taubcenter.org.il/pr/education-system-2024)
- Alezra, F. (2019). The image of the kindergarten teacher in the Israeli media. *Research in Pedagogy*, 9(2), 134–148. <https://doi.org/10.2478/RP-2019-0011>
- Blass, N., & Maagan, D. (2023). *Preparing for the new school year: How to deal with the teacher shortage*. Taub Center for Social Policy Studies in Israel.
- Conway, P. F., Murphy, R., Rath, A., & Hall, K. (2009). *Learning to teach and its implications for the continuum of teacher education: A nine-country review*. Teaching Council of Ireland. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1551.2724>
- Dolton, P., Marcenaro, O., De Vries, R., & She, P. (2018). *Global Teacher Status Index 2018*. The Varkey Foundation. ISBN 978-1-5272-3293-8. Available at: www.varkeyfoundation.org.

- Hofman, A., & Niederland, D. (2012). Is teacher education higher education? The politics of teacher education in Israel, 1970–2010. *Higher Education Policy*, 25(1), 87–106. <https://doi.org/10.1057/HEP.2011.24>
- Kaplowitz, T. (2002). Community building: A new role for the Jewish day school. *Journal of Jewish Education*, 68(3), 33–42. <https://doi.org/10.1080/0021624020680307>
- OECD. (2019). *TALIS 2018 Results (Vol. 1): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. Reichman, R. G., & Artzi, S. (2012). "The Road Not Taken" – Israeli teachers' reactions to top-down educational reform. *The Qualitative Report*, 17(33), 1–29. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2012.1743>
- Shapira, R. (2023). The teacher's image and status: A comparative view between past and present. In J. Zajda (Ed.), *Globalisation, comparative education and policy research* (pp. 143–164). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-15896-4_8
- Tastanbekova, K. (2020). Professional prestige, status, and esteem of educational occupation in Kazakhstan: Temporal, regional and gender analysis of payroll data. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 7(2), 175–190. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v7i2.345>
- Wiesen, B. (2000). The threat to excellence in teaching: Teacher attitudes to the promotion programme in Israel. *Mediterranean Journal of Educational Studies*, 5(1), 35–53
- Zilbershtrom, S., & Donitsa-Schmidt, S. (2023). Raising the teacher's professional status in Israel during the Corona crisis. *Teaching and Teacher Education*, 125, Article 104030. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4062843>
- Zuzovsky, R., & Donitsa-Schmidt, S. (2025). Teacher shortage in Israel: A policy analysis of recruitment, preparation, and retention. *Journal of Education for Teaching*, 51(2), 234–250. <https://doi.org/10.1080/02607476.2025.2563153>