



בית חינוך ע"ש גולדה מאיר

15.6.21

מנהלת בית-הספר: יעל איילון

צוות חשיבה ותכנון: בלהה לנדה, מריאלה גרין, יעל טל, דפנה בהט

**פיתוח המרחב החינוכי
במציאות החדשה**



בית-ספר לדיאלוג
גולדה מאיר כפר-סבא



אילוצים | דפוס שני

סיפור על קבלת מגבלות ושינוי סדרי עדיפויות בתקופות קשות לטובת הכלל.

- הכשרת צוות בתחומים חדשים (למשל: הכשרה טכנולוגית)
- הזמן מעל הכל - מורים שמים דגש על מסגרת שעות העבודה
- למידה מרחוק - פתחה הזדמנויות ליותר מפגשים אישיים (דיפרנציאליות)



צמיחה | דפוס ראשון

סיפור על עוד דברים שמתרחשים לטובה או לרעה בקצב הולך וגובר.

- אוטונומיה למנהלים ולמורים
- **הארגון הבית-ספרי נדרש ליצירתיות, להתמקצעות מחודשת והכשרה מותאמת**
- מורים נדרשים ליצירתיות רבה יותר וגיוון בשיטות ההוראה

שינוי יסודי | דפוס רביעי

סיפור על מתיחת גבולות הדימיון ומציאת אפשר חדש

- למידה היברידית – מקרוב, מרחוק, מחוץ/בתוך ביה"ס, מעבר לשעות העבודה
- מתיחת גבולות בחשיבה היצירתית במציאת פתרונות לבעיות ארגוניות, פדגוגיות, חברתיות, רגשיות בזמן קצר ביותר
- חייב את הצוות לזוז מאזור הנוחות
- יותר זמן איכות מוקדש לפיתוח דברים חדשים ולחשיבה צוותית



התמוטטות | דפוס שלישי

סיפור על כישלון המערכות הגדולות בניסיון להתגבר על חולשות ושינויים גדולים.

- הקושי לשמר את שגרות ביה"ס
- גרם לפגיעה בתחושת השייכות
- קושי בשימור המרקם החברתי בחדר המורים ובקשרים הבינאישיים
- עומס בלתי סביר על הצוות, ותחושת אי ודאות לאורך זמן





האתגר



התאמה וריענון מחדש של המערך הארגוני ובעלי.ות התפקידים בבית-הספר

ה-ארגון של בעלי התפקידים בבית"ס כדי ליצור שגרות עבודה יעילות המבוססות על עבודת צוות, שמפנות זמן לצמיחה וחדשנות ומגבירות את המוטיבציה בצוות.

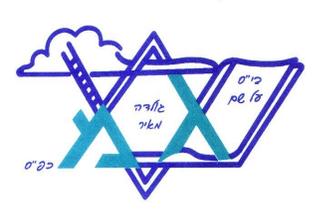
ה"ארגון מחדש" צריך להתאים לזהות בית-הספר, למטרות הערכיות והפדגוגיות שלו



המטאפורה

**ערבוב טעמי גלידה
כדי ליצור טעמים
חדשים טעימים יותר**

ה"ערבוב" יבוא לידי ביטוי לא רק בצוותים אלא גם בהגדרות התפקידים השונים של חברי הצוות. כך נוכל לייצר "טעמים חדשים" בתפקידים, בחלוקת האחריות, בחיבורים ובמשקים בין הצוותים



נעים להכיר, OKR

1

המטרה: ליצור מנהיגות תומכת, מאפשרת, מאמנת ומסירה חסמים, שתאפשר ותעזור להגדיר מחדש ולרענן את בעלי התפקידים

מדדים לדוגמה:

- כלל בעלי.ות התפקידים שותפות.ים להגדרת התפקיד שלהן.ם
- כל בעל.ת תפקיד חדש מקבל.ת סדנת מנטורינג מאשת.איש צוות אחר.ת שבקיא.ה בניהול התפקיד
- הצוות הניהולי יאתר לפחות חסם מרכזי אחד שיש לכל בעל.ת תפקיד ויסיר אותו
- להצמיח אנשי צוות חדשות.ים עם פוטנציאל ניהולי





נעים להכיר, OKR

2

המטרה: הארגון בוחן ומאמץ דפוסי פעולה, שפותחו ע"י בעלי העניין כדפוסים ארגוניים, כדי שבעלי התפקידים יקבלו במה משמעותית לתפקידם החדש

מדדים לדוגמה:

- כל ישיבת צוות מתחילה עם סיפור הצלחה של בעלת תפקיד חדש
- כל בעלת תפקיד חדש י.תפתח יוזמה פדגוגית-דיאלוגית חדשה כחלק מהגדרת התפקיד שלה, יחד עם עוד שתי שני נשות.אנשי צוות לפחות.
- פעם ברבעון מתבצע תהליך רפלקטיבי של בעלות התפקידים, ונעשות התאמות בהתאם לנסיון בשטח





תכנית פעולה

מהלכים מרכזיים

1. הצגת המהלך המתוכנן לצוות
 - לכל אחד. תפקיד בנוסף לתפקיד הפדגוגי לחיזוק השותפות והשייכות, הקלה על העומס וייעול ההתנהלות
2. הצוות מציע תפקידים שנדרשים לבית-הספר
3. הצוות מגדיר תפקידים קיימים וחדשים ותחומי אחריות (לפי עניין)
4. שיתוף במליאה וקבלת משוב, תיקונים והתאמות בהתאם
5. הצגת המהלך הסופי לצוות
6. הצוות בוחר לקחת על עצמו תפקידים בהתאם לרצון של כל אחד. ת.
 - ישנם תפקידים הדורשים שני אנשי צוות
7. עדכון ההורים



חשיבה ראשונית על תפקידים

- הגדרה מחדש של תחומי האחריות של הצוות המוביל
- קשרי חוץ (סל תרבות, תנועות נוער...)
- ניהול התקשורת
- ש.ר.ת הפנים (משאבי אנוש, רווחת הצוות)
- ש.ר.ת החוץ (תיקשור לקהילה)
- רכזיות שכבה (או דו-גילאי)
- ניהול הטכנולוגיה
- ניהול הידע





תודה רבה