

מרום – מסע להשבחת ההוראה

כלי - עשרת הדיברות לבניית צוות מו"פ בית ספרי

צוות המו"פ הבית ספרי עומד להוביל את מהלך השבחת ההוראה בכיתות. כלומר, על כתפיו מונחת משימה כבירה. על אף אילוצי המציאות, חשוב לנסות שלא לבחור את חברי הצוות לפי שיקולים טכניים בלבד, אלא להקדיש לכך מחשבה ולנסות לדייק את הרכב הצוות. נוסף על כך, בכל בית ספר ישנן דמויות בולטות שאנו כמנהלים נוטים לחשוב עליהן תחילה כמועמדים לתפקיד זה או אחר - הכלי שלהלן עשוי לסייע לשבור את מסגרות החשיבה האוטומטיות ולבחון אפשרויות נוספות.

לפניכם 10 קריטריונים שחשוב להביא בחשבון בעת בניית צוות מו"פ בית ספרי.

בעמודה הימנית תוכלו לערוך מעקב ולוודא שהבאתם בחשבון כל אחד מהם.

בעמודה השמאלית תוכלו להמליץ את המחשבות שלכם בנוגע לכל קריטריון. הידע המצטבר בעמודה זו יסייע לכם לקבל החלטות בנוגע להרכב הצוות. לאחר שתשיבו על הסעיפים הראשונים, תתחיל להתגבש לנגד עיניכם רשימת המועמדים הפוטנציאליים לצוות המו"פ הבית ספרי. סעיפים 6 ואילך יפנו אתכם לשאול שאלות על האפשרויות שהצטברו ולהרכיב מתוכן את הצוות הטוב ביותר שבנמצא.

מעקב	קריטריון	השאלה שעלי לשאול את עצמי בנושא זה	התשובות שלי - בסיס לקבלת החלטות בנוגע לצוות המו"פ בביה"ס
<input type="checkbox"/>	1. מעורבות מנהל/ת: הכרחית לשם מהלך משמעותי שיוכל להשפיע על ההוראה בכיתה. מעורבות זו תמצב את המנהל/ת כמנהיג/ה פדגוגית/ת בביה"ס. (להרחבה, תפקיד המנהל בפיתוח צוות / אבני ראשה).	מה מידת הפניות שלי כמנהל/ת, להיות מעורב/ת בצוות המוביל? כיצד אני רואה את תפקידי בהקשר לצוות עתידי זה?	
<input type="checkbox"/>	2. גודל הצוות: גודל מומלץ לצוות מו"פ הוא 3-5 אנשים, כולל המנהל.	מה גודל הצוות שאני רואה בעיני רוחי? כמה אנשים אוכל לפנות לטובת העניין?	
<input type="checkbox"/>	3. חיבור לנושא ומוטיבציה: מומלץ לא להתחיל עם ה"אגוז הקשה" ביותר, אלא לבחור אנשים בעלי מוטיבציה לקדם את הנושא ולהוביל השינוי. האחרים יגיעו בהמשך.	מי מצוות המורים מחובר במיוחד לפדגוגיה ועוסק בניסיונות כלשהם להשבחת ההוראה? למי יש מוטיבציה להשפעה רחבה יותר בחדר מורים?	
<input type="checkbox"/>	4. יכולת להשפיע בחדר מורים: בהמשך להמלצה הקודמת, חשוב להביא בחשבון שבהמשך הדרך אמור צוות המו"פ למשוך גם מורים אחרים למהלך	למי בצוות המורים יש יכולת להשפיע בחדר מורים? אילו דמויות מתאימות כדי לסחוף אחרים?	

	<p>מי מהמורים בעל חשיבה פדגוגית טובה? מי מלמד בשיטות הוראה מגוונות? מי מחדש ופתוח להתנסות?</p>	<p>5. יכולות פדגוגיות: השינוי שאתם עומדים להוביל נוגע ישירות להוראה. חשוב שמשתתפי הצוות המוביל יהיו אנשים שמבינים פדגוגיה, בעלי יכולת להתנסות בשיטות הוראה מגוונות.</p>	<input type="checkbox"/>
	<p>התבוננו בשמות שסומנו כאפשרויות עד כה. מה מידת הוותק של כל אחד מהם?</p>	<p>6. ותק וניסיון: במידת האפשר כדאי לכלול בצוות המוביל גם מורים ותיקים בעלי ניסיון וגם מורים צעירים שלעיתים רואים דברים אחרת ובכוחם להזרים דם חדש.</p>	<input type="checkbox"/>
	<p>התבוננו בשמות שסומנו כאפשרויות עד כה. אילו תחומי לימוד הם מייצגים?</p>	<p>7. תחומי לימוד : בשיאו, אמור השינוי הפדגוגי לגעת בכלל תחומי הלימוד. לכן, כדאי שבצוות יהיה ייצוג ליותר מאשר לתחום לימודי אחד.</p>	<input type="checkbox"/>
	<p>התבוננו בשמות שסומנו כאפשרויות עד כה. באיזו מידה הצוות המתגבש הטרוגני? באילו היבטים? האם הגיון מספק?</p>	<p>8. הטרוגניות : מחקרים מראים כי מבנה צוות מורים הטרוגני מתאים יותר לשיפור ביצועים ולהובלת חדשנות, מאשר צוותים הומוגניים (לקריאה נוספת - ראו כאן)</p>	<input type="checkbox"/>
	<p>האם נוכל לשלב את היועצת במהלך? באיזה אופן? באיזה היקף?</p>	<p>9. יועצת: כשחושבים על מהלכים להשבת ההוראה, היועצת אינה בהכרח האדם הראשון שעליו נחשוב. אך כיוון שהוראה ולמידה קשורות ברגשות באופן בל יינתק, ובנוסף, שינוי בהוראה מעורר מטבעו גלים רגשיים בצוות ובתלמידים, שווה לשקול לערב במהלך גם את היועצת. (לקריאה נוספת אודות ממדים רגשיים בהוראה ובלמידה, ראו כאן)</p>	<input type="checkbox"/>
	<p>איזו זווית אישית שקשורה לביה"ס שלי או לתפיסתי כמנהל, לא באה לידי ביטוי בסעיפים הקודמים?</p>	<p>10. להתעלם מעשרת הדיברות הללו : בסופו של יום, אתם - המנהלים והמנהלות - מכירים את הצוותים שלכם, ויודעים טוב יותר מכל אחד איך לגייס ולהרכיב מתוכם צוות מוביל איכותי. אז קראתם, שמעתם, ספגתם - עכשיו הזמן להפעיל את שיקול הדעת האישי שלכם, הדבר שאין לו תחליף.</p>	<input type="checkbox"/>