

מודולה למפגשי מפקח ומנהליו

תפקיד המנהל בארגון סדירות מקדמות הכלה

ערכה זו באה לסייע למנהל בית הספר לבנות תוכנית עבודה מקדמת הכלה מנקודת מבט של ארגון הזמן, המרחב, הלומדים והתכנים. הכלה היא תפיסת עולם ודרך חיים אך היא מחייבת רצף של פעולות סדורות המאפשרות את יישום תפיסה זו. מנהל בית הספר צריך להנחיל את רוח ההכלה לצוות החינוכי אך לצד זה גם לייצר את המאפשרים.

רציונל מקדים

- השאיפה לאפשר הכלה של תלמידים עם מגוון של צרכים נעוצה בתפיסה חברתית וחינוכית רחבה, אך נדרשת גם לתרגום של היבטים יישומיים, מערכתיים ופדגוגיים.
- בבתי הספר מתקיימים תהליכים המקדמים הכלה וכל אחד מבתי הספר נמצא בנקודה אחרת על ציר ההכלה.
- תפקידנו לסייע למנהלים לעצור לרגע, להתבוננות ולמידה ולבחון בינם לבין עצמם, ועם הצוות החינוכי שלהם, את הסדירות הבית ספריות באמצעות "משקפי הכלה".
- מטרת הפעילות היא להגדיר את המפתחות להצלחה ואת השותפים המאפשרים הצלחה זו לצד החסמים האפשריים.

הכלים המוצגים

בסדנה זו נציג

"מתכנון לביצוע", כלי לחילוץ עקרונות ופרקטיקות קיימות (התהליך מוצג [במצגת מלווה](#)).

מהלך הסדנה

שלב א - הצגת התמונה הבית ספרית

המנהלים מתבקשים לענות על שתי שאלות:

1. לארץ הגיע חוקר חינוך ידוע ממעם הסעס כדי לבחון את מדד ההכלה במדינה ולדרג את מיקומה. ההערכה שלו היא איכותנית והוא נדרש לבדוק 20 מוסדות חינוך: גני ילדים ובתי ספר. בית הספר שלך נבחר על ידי מנהל המחוז. מה הם לדעתך הנושאים/תחומים שאותם יבחן החינוכאי בהגיעו לבית הספר? בחר שלושה תחומים וכתוב מה החינוכאי יראה.
2. המשימה השנייה של החינוכאי היא לערוך איתך שיחה שבה תישאל האם אתה שבע רצון מהאופן שבו אותם תחומים מיושמים. מה היית רוצה לראות משתנה? מתפתח? נוסף? מתקדם, או לחילופין, נשמר כפי שהוא בבית הספר? הסבר בקצרה.

שלב ב - חילוץ עקרונות

המפקח יציג בפני המנהלים [סט מצומצם](#) של עקרונות פעולה ויבקש מהמנהלים להוסיף עקרונות שיתווספו לרשימה הכתובה.

סט הפעולות יכלול:

- הוראה הלוקחת בחשבון את קשיי הקשב של התלמידים
- הוראה הרלוונטית לצורכי התלמיד
- הוראה הרלוונטית לעולמו של התלמיד
- הוראה הכוללת מגוון פעילויות המאפשרות את ייצוג ההבעה של התלמיד

- הוראה הכוללת מגוון אופני ייצוג
- הוראה הכוללת כמה רמות חשיבה
- הוראה הכוללת התחשבות במאפייני הגיל
- הוראה הכוללת אפשרויות בחירה לתלמידים
- הוראה המכוונת להעלאת רמת המוטיבציה של התלמיד
- הוראה מותאמת לכישורים של התלמיד
- הוראה מותאמת לתחומי העניין של התלמיד
- הוראה המאפשרת מפגש אינטימי יותר של המורה עם התלמיד
- הוראה אוניברסלית
- פיתוח קשר מורה-תלמיד.

לאחר איסוף העקרונות הנוספים מהמנהלים, נמיין את העקרונות לאשכולות לפי תחומים (רלוונטיות, בחירה וגמישות, פסיכופדגוגיה וכול').

נקיים דיון על אודות העקרונות:

מה הם העקרונות החשובים ביותר שבלעדיהם לא תתקיים הכלה?

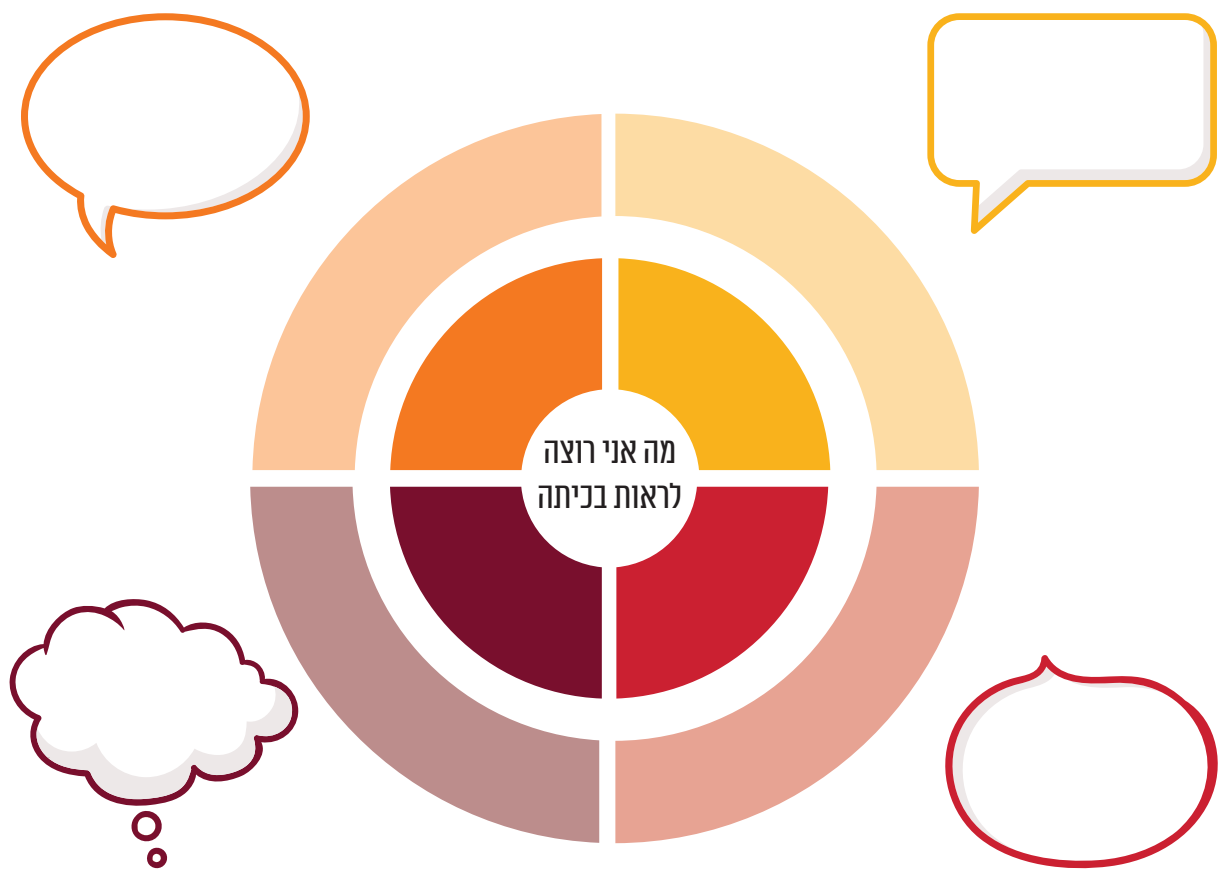
מה הם המנופים המרכזיים? מה הם האתגרים/החסמים המרכזיים?

נבקש מהמנהלים לחזור אל התיאור שנתנו לעיתונאי ולבחון מה הקשר בין העקרונות לבין הדגשים ותמונת העתיד שהציגו בפני החינוכאי.

אם ישנן פעולות שאין עקרונות התואמים להן, הם יכולים להוסיף עיקרון חדש. אם יש עיקרון שאין לו פעולה מתאימה, הם יכולים להוסיף פעולה חדשה (אין מחויבות לכך).

שלב ג – תפקיד המנהל כמאפשר מימוש עקרונות הלמידה

מתקיים דיון, מלווה במסמך מכוון, על אודות התפקיד של המנהל כמאפשר את מימוש עקרונות הלמידה סביב ההיבטים של ארגון זמן, סביבה, לומדים ותכנים. המנהל ממלא מסמך אישי ובו שלושת ההיבטים – מה הוא היה רוצה לראות אחרת בכיתה? (בחירת ארבעת הדברים המרכזיים), ביחס לאיזה עיקרון? ומה הוא יכול לעשות, כמנהל, כדי לקדם את אותם העקרונות?



אם מעוניינים, ניתן להמשיך לשתי השאלות הבאות:

- אז איך עושים את זה? הצעות ושיתוף בין מנהלים
- למה אני זקוק כדי להצליח?