



# הוגנות בחינוך בעולם משתנה פרח ההוגנות למנהל/ת

האם ניתן מקום למגוון  
העמדות ונקודות המבט של  
הצוות, כולל לאלו שבדרך כלל  
נשמעות פחות?

האם מתקיימים מאמצים  
כדי שכל חברות וחברי  
הצוות יוכלו לבטא את  
קולם הייחודי?

האם יש הזדמנויות  
לביטוי המגוון הזהותי  
והתרבותי של החברות  
והחברים בצוות?

האם נעשים חיבורים לעולם הרגשי,  
למעגלי הזהות והשייכות של כלל החברות  
והחברים בצוות באופן מתוכנן?

האם מתקיימות סדירותיות  
לביסוס ההיכרות והקשר האישי בין  
ההנהלה לחברים ולחברות בצוות?

האם מתקיימות פעולות ליצירת היכרות  
מעמיקה בין החברים והחברות בצוות,  
המאפשרת להם לפעול יחד?

האם ניתנת לחברות  
ולחברים בצוות בחירה באופן  
השתתפות המתאים להם?

האם החברים והחברות בצוות  
מוזמנים ליזום ולקדם שינויים  
במגוון זירות?

האם נעשות התאמות  
שמתחשבות בצרכים של  
החברות והחברים בצוות?

האם נערך מיפוי שיטתי  
של החסמים שמגבילים  
מעורבות והשתתפות של כולם?

האם ננקטות פעולות להסרת החסמים  
ולהבטחת השתתפות המלאה של כולם?

האם אני נמנע/ת מתיוג  
של חברות או חברים בצוות?

האם ההחלטות שמתקבלות  
וההיגיון שבהן מוצגים לצוות  
בצורה שקופה וברורה?

האם תהליכי התכנון והקצאת המשאבים  
ידועים לצוות, ומאפשרים להם שותפות  
בקבלת ההחלטות?

האם הציפיות מכל החברות  
והחברים בצוות מוצגות בצורה  
שקופה וברורה?

האם הדרישות מהצוות  
רלוונטיות ומציבות  
בפניהם רף גבוה?

האם ניתן לחברות ולחברים  
בצוות משוב, שמקדם אותם  
לעבר היעדים שהגדירו לעצמם?

האם מתקיימים מאמצים  
לטיפוח עבודת צוות ולקידוח  
אחריות משותפת?

האם ננקטות פעולות שמקדמות את  
מעורבות הצוות בהובלת  
מהלכים בבית הספר?

האם מתקיימים מאמצים לבניית מערכות יחסים  
המושתתות על שיח דיאלוגי ופתיחות עם הצוות,  
התלמידים, התלמידות ומשפחותיהם?

האם מתקיים שיח משתף ומתייעץ שאינו שיפוטי כלפי טעויות?

