

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 חברות
 וחברי הצוות?

האם נעשים חיבורים לעולם הרגשי,
 למעגלי הזהות והשייכות של כלל
 חברות וחברי הצוות באופן מתוכנן?

האם מתקיימות סדירויות לביסוס
 ההיכרות והקשר האישי בין ההנהלה
 וחברי וחברות הצוות?

האם מתקיימות פעולות ליצירת הכרות
 מעמיקה בין חברות וחברי הצוות
 המאפשרות להם לפעול יחד?

האם ניתנת לחברות
 וחברי הצוות בחירה באופן
 ההשתתפות המתאים להם?

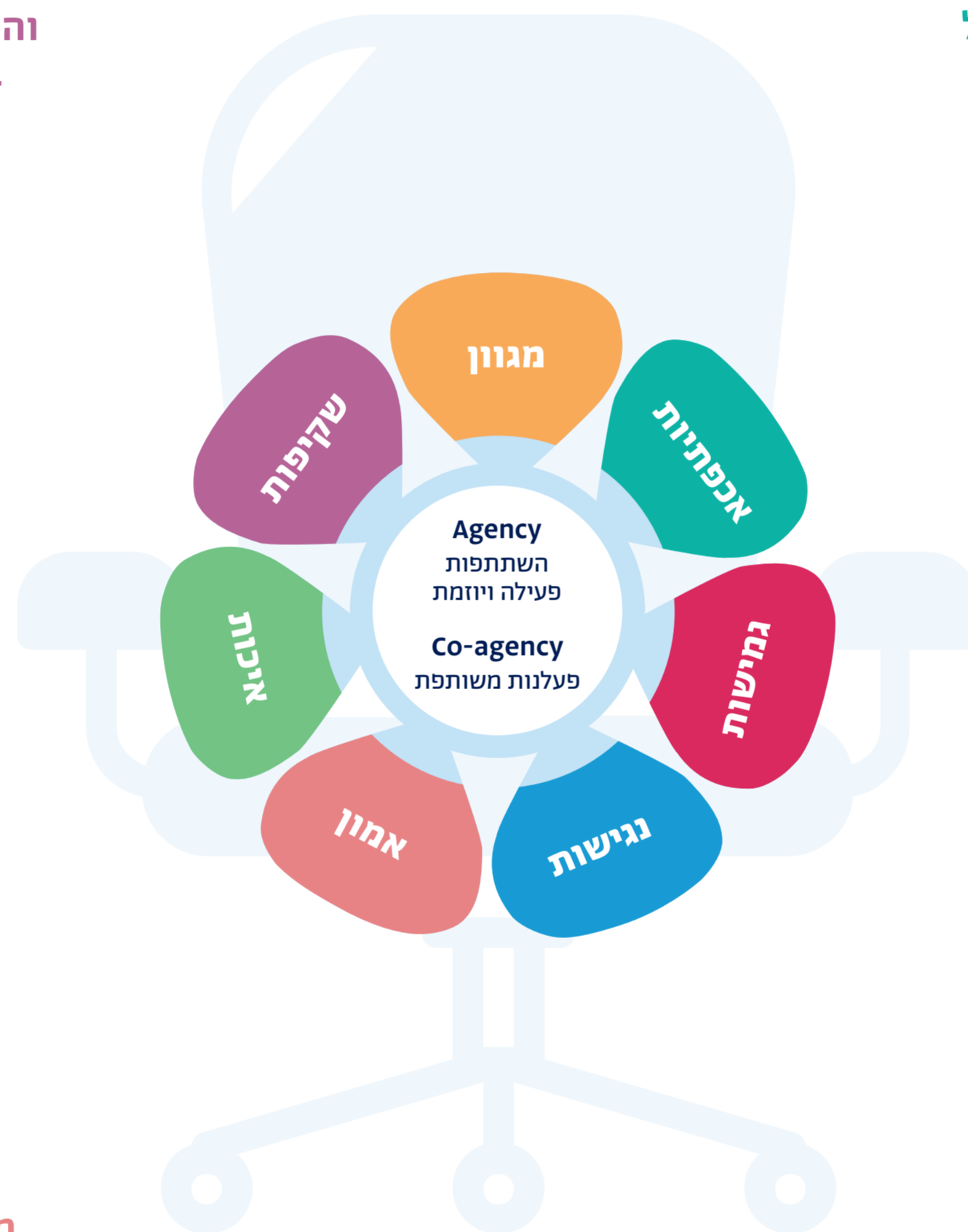
האם חברי וחברות מוזמנים
 ליזום ולקדם שינויים
 במגוון זירות?

האם נעשות התאמות שמתחשבות
 בצרכים של
 חברות וחברי הצוות?

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

האם ננקטות פעולות להסרת החסמים
 ולהבטחת ההשתתפות המלאה של כולם?

האם אני נמנע/ת מתיוג
 של חברות וחברי הצוות?



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 חברות
 וחברי הצוות מוצגות בצורה
 שקופה וברורה?

האם הדרישות מהצוות
 רלוונטיות ומציבות
 בפניהם רף גבוה?

האם ניתן לחברות וחברי
 הצוות משוב, שמקדם אותם
 לעבר היעדים שהגדירו לעצמם?

האם מתקיימים מאמצים
 לטיפוח עבודת צוות ולקידום
 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?

