



המכון הישראלי למנהיגות בית ספרית  
المعهد الاسرائيلي للقيادة المدرسية



משרד החינוך  
Ministry of Education  
وزارة المعارف

# اخلاقيات التوجيه الشخصي הקוד האתי להדרכה האישי

חדיג'ה טאהא

# תפקיד ההדרכה האישית

יעודה של ההדרכה הוא לאפשר למידה מתוך התנסות, לייעץ **בדילמות**, לספק למנהל הקשר לגיבוש יעדים ניהוליים וזהות ניהולית.

כל זאת - מתוך היענות לצורכי המנהל, בגישה הוליסטית הרואה בו איש מקצוע ואדם

## מקומו של המדריך כעזר למנהל בכניסתו לתפקיד

### – השלם ההדרכתי



באילו דילמות  
אתם נתקלים  
במפגשי ההדרכה?

# אתיקה? מה זה?

הי مجموعة من الآداب والقيم أو القواعد التي تعتبر صوابا بين أصحاب مهنة معينة.

אתיקה - ענף בפילוסופיה - בחירות הפרט במסגרת יחסי הגומלין עם אנשים וסביבה

אתיקה - מחקר שיטתי של הערכים המקובלים וסוגי החשיבה המדריים התנהגות אנושית

אתיקה = מוסר -

# תפקיד ההדרכה האישית

יעודה של ההדרכה הוא לאפשר למידה מתוך התנסות, לייעץ **בדילמות**, לספק למנהל הקשר לגיבוש יעדים ניהוליים וזהות ניהולית.

כל זאת - מתוך היענות לצורכי המנהל, בגישה הוליסטית הרואה בו איש מקצוע ואדם

## אז למה לי אתיקה עכשיו?

- השופט יצחק זמיר: "תורת האתיקה היא תורת המוסר או לשון אחר: תורת המידות הטובות. האתיקה אומרת מהם כללי ההתנהגות הראויים לאנשים במעמד מסוים, במקום מסוים או במקצוע מסוים"
- פרופ' אסא כשר: "אתיקה מקצועית הינה תפיסה סדורה של האידיאל המעשי של ההתנהגות האדם בתוך המסגרת המקצועי".



אבני ראשה

המכון הישראלי למונהיגות בית ספרית  
المعهد الإسرائيلي للقيادة المدرسية



משרד החינוך  
Ministry of Education  
وزارة المعارف

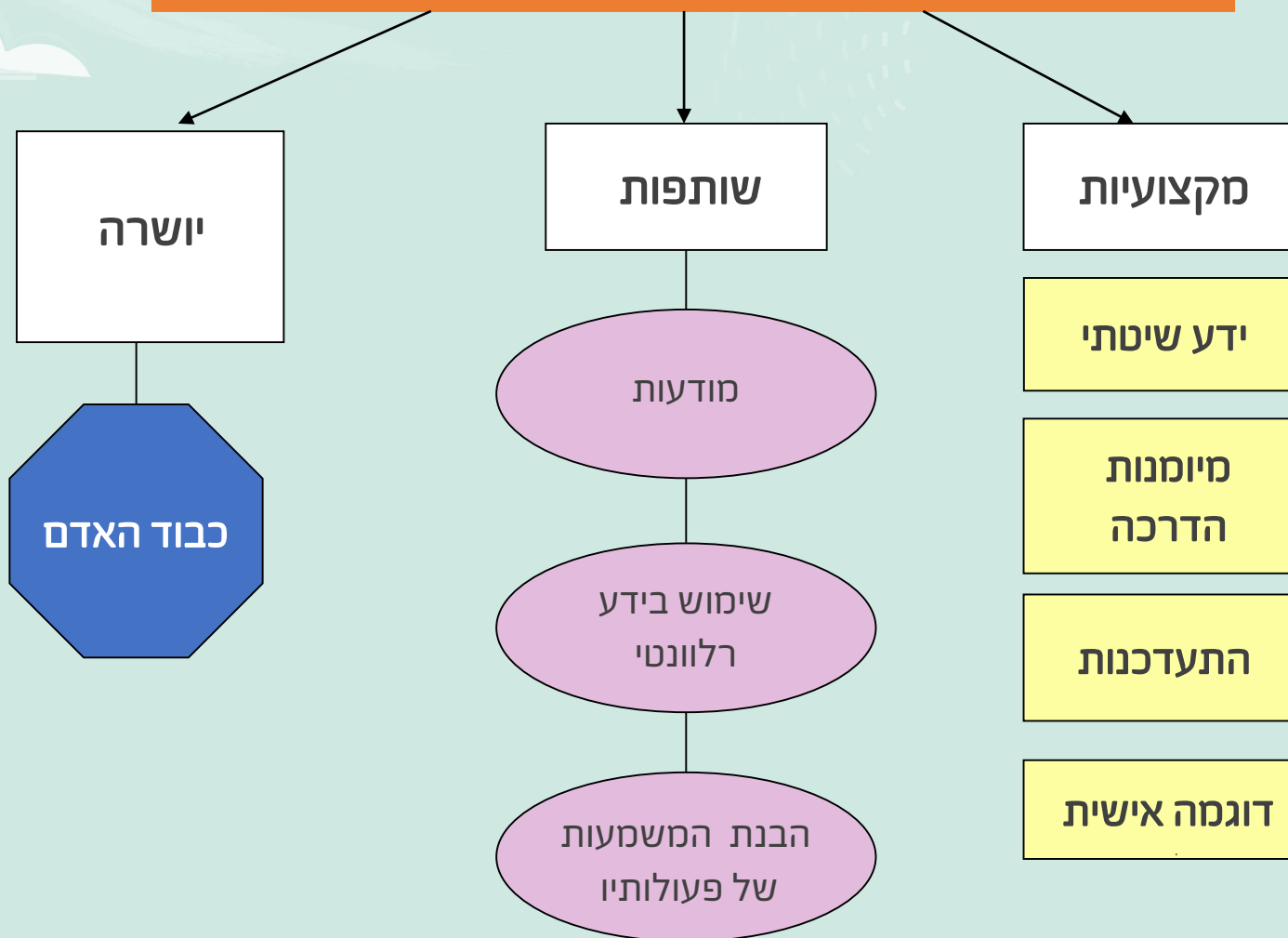
# מהי אתיקה מקצועית בהדרכה?

א. מקצועיות

ב. שותפות

ג. יושרה

# אתיקה בהדרכה





# מקצועיות

המדריך האישי ישמש דוגמה אישית בהתנהלותו, במקצועיותו ובחתיירתו ללמידה ולשכלול מודעות ויכולות אישיות. הוא יעשה זאת בסטנדרטים גבוהים של ידע ומיומנויות, מתוך הכרה בגבולות יכולותיו וניסיונו המקצועי ומתוך הבנת המשמעויות של פעולותיו. כדי לשמור על רמת מקצועיות נאותה, המדריכים האישיים יקפידו על למידה מתמשכת, התעדכנות והשתכללות מקצועית מתמדת.

## שותפות

מהות העזרה המקצועית שתשרת את איש המקצוע אינה ידועה מראש והיא נגזרת, רובה ככולה, מציפיותיו או מניסיונותיו האידיוסיוסינקרטיים של האחר, כפי שהם מתגלים תוך כדי עבודה עמו. משום כך, חייב איש המקצוע להיות מסוגל לגלות צורות עזרה בלתי מוכרות מראש ולסגלן לעצמו כפועל יוצא, אם לא כתכתיב, של השותפות שהוא יוצר עם האחר (רוזנפלד, 2005).

# יושרה

המדריך יהיה ער לכוח ולהשפעה שמערכת היחסים המקצועית מקנה לו ולא ישתמש בה לרעת המודרך, לגרימת נזק למודרך וגם לא לכל מטרה שאיננה בתחום תפקידו המקצועי. לצורך העניין יחסי המדריך והמודרך מוגדרים "יחסי מרות". אם למדריך האישי נראה שהמנהל המודרך עושה שימוש לרעה בקשר עמו, או שהמנהל עובר על החוק או פוגע בזולת, חובה עליו להתייעץ על כך עם נציגי המערכת ויחד ישקלו כיצד להגיב

# מודל חמשת השלבים

חקירה - מה העובדות הידועות לנו? מה המידע החסר?

הבהרה - אילו ערכים מעורבים במקרה? האם זו דילמה? האם קונפליקט?

בדיקת האופציות - אילו אפשרויות פעולה קיימות?

פעולה - לאחר שקילה של יתרונות וחסרונות של כל פעולה, הכרעה, ואז פעולה

הערכה - איך פעלנו? איך נצמצם מצבים כאלה לעתיד?

# 15 דק' עבודה ברביעיות בחדרים

המשימה: נתחו דילמה על פי מודל חמשת השלבים (שקף 12)

לרשותכם שתי אפשרויות:

1. להשתמש בדילמה שמשתתף/ת בקבוצה מעלה.

2. לבחור אחת משתי הדילמות שמצורפות.

## דילמה 1:

בביקור שלכם בבית הספר, לאחר שיחה טובה עם המנהלת, ראיתם במסדרון מורה נוזפת בתלמיד בצורה משפילה. אמנם קולה לא היה רם במיוחד אבל הוא נשמע בברור, והמילים היו מעליבות, מייאשות, מהסוג שעלול להשאיר צלקת גם אם מדובר בכמה משפטים.

מה תעשו? וכיצד תרימו את ההתייחסות מהנושא הספציפי לשאלות עקרוניות?

## דילמה 2:

המנהלת המודרכת על ידך הינה בשנתה הראשונה כמנהלת חטיבת ביניים בבית ספר שש-שנתי. עד למינויה לא היה תפקיד כזה בבית הספר, רק סגנית מנהל שהוגדרה כאחראית על חטיבת הביניים. חלק לא מבוטל מזמן המפגשים שלכם עוסק בתלונות שלה על המנהל השש-שנתי, שלדבריה "לא סופר אותה", מחליט לבדו בנושאים שאמורים להיות בתחום אחריותה, מכתוב לה משימות לביצוע, ולתחושתה מתייחס אליה כאל מזכירה, לא מנהלת. היא מבקשת לקיים מפגש משותף של שלושתכם, על מנת שתעזור לה להבהיר עם המנהל השש-שנתי את תחומי האחריות והסמכות שלה כמנהלת.