



קבלת ההחלטות

כדי שתהליך קבלת ההחלטות יהיה ערני וחדור מקיימת הקבוצה שיחות רבות שבהן כל חבר הנהלה מתבטא, מתלבט ושואל את שאלותיו. כך נוצרת שיחה שמובילה בסופו של דבר להבנות משותפות. הקבוצה אינה מקבלת החלטות על בסיס רוב קולות אלא שואפת להגיע להסכמות. זהו תהליך עדין, הוא דורש רגישות, יחסים של אמון בתוך הקבוצה וקרבה מקצועית ורוחנית. גם אם התהליך לעיתים ארוך הוא מחזיר תגמול רב בחוויה שנוצרת מהחלטה משותפת ומהכוח שעולה מתוך חקירה אמיתית.

ועד הורים

הנהלת ביה"ס לקחה על עצמה לעבוד מתוך קשר צמוד יותר מבעבר עם ועד ההורים. זהו קשר חדש אך ניכר בו שהוא הולך ומתחזק. ההנהלה רואה בהורים קול חשוב בעיצוב הדרך החינוכית של ביה"ס בגיבוש הקהילה השלמה וביישום מעשי של החלטות כמו: בניה, פיתוח חצר, מבצעים כספיים והחשוב מכל, בבית קהילה שעומדת מאחורי חינוך וולדורף.

נושאים על הפרק

ההנהלה עסקה לאחרונה בשאלות ובצרכים הבאים: הקמת כיתות לימוד חדשות (וקבוצות...) לחינוך המיוחד, הקמת אולם ספורט לביה"ס, שיפור מרחבי החצר על מנת להביא יותר איכות להפסקות, הקמת פינת חי, מהות הקשר בין היסודי לתיכון, הקצאת משאבים להשלמת תארים למורים ובניית פרוגרמה לביה"ס.

גונן הוכברג



הנהלת ביה"ס

ניהולו והובלתו החינוכית והרעיונית של ביה"ס ולדורף שונים מניהולם של בתי ספר אחרים. כאן, מנהל ביה"ס ע"י קבוצה של מורים - קבוצת ניהול - שהמשותף להם הוא רצונם ונכונותם העמוקה לנהל אותו. פירוש הדבר, שאין אדם אחד - מנהל - שבסמכותו לעצב, להחליט ולקבוע את מדיניות ביה"ס ודרכו הפדגוגית, אלא, שקבוצת מורים, קבוצה ומחויבת, דנה ומגיעה להבנות בכל נושאי ביה"ס העיקריים והמהותיים: קבלת מורים ותלמידים, רוח פדגוגית, תוכניות לימודים, מגמות חינוכיות, תקציב ועוד.

כל אחד מחברי קבוצת הניהול לקח על עצמו, באופן הערני ביותר שביכולתו, להיות שותף פעיל ויוזם בתהליכים ובשיקולי-הדעת המנחים את התפתחות ביה"ס. קבוצת הניהול מעסיקה את עצמה בהתבוננות יסודית בתחומי ביה"ס השונים, בזיהוי הצרכים ובשאלות הצמיחה, ההתפתחות וההעמקה של חינוך ולדורף בביה"ס. עבודת הקבוצה היא מורכבת, דורשת מיומנות שיחה והקשבה, ושאיפתה להגיע להבנות משותפות, להסכמות, לזיהוי נכון בענייני ביה"ס. זוהי משימה מורכבת. כל חברי הקבוצה הם מורים פעילים בביה"ס במשרות רחבות היקף ותפקידים רבים. האופי הקבוצתי מוביל לתהליכים בשלים מאד, גם אם ארוכים לפעמים, ולחויית שותפות ואחריות מיוחדת שלא מתאפשרת כמובן במבנה היררכי (מנהל ומתחתיו מורים).

זהו ניסיון יומיומי ורצוף לשקף במשהו את הרוח של חינוך ולדורף, את הפעילות הפנימית אליה נדרש כל מורה/מחנך בדרך החינוכית של ביה"ס; להרחיב את איברי ההתבוננות והחייטה, להקשיב ולהשתנות עם הזמן והמציאות. **הנושאים** העולים לשיחה בקבוצה הם מהזנים ביותר, וקשורים לגורמים הרחבים ביותר בקהילת ביה"ס. נושאים חינוכיים באופיים מובאים לדיון ושיחה בישיבת המורים הכללית, (הקולגיום) בה משתתפים כל מורי-ביה"ס אחת לשבוע. לאחר ההתבוננות והשיחה בקולגיום חוזרים נושאים אלו להנהלה כדי לחפש דרכים מעשיות להגשמה, לתקצוב ולביצוע.

תחומי אחריות

חברי קבוצת הניהול נושאים באחריות מרכזית בביה"ס. הם אחראים על תחומים רחבים ומביאים אותם לדיווח, ריון ע"פ צורך בתוך הקבוצה.

במעגל הרחב של מורי ביה"ס - הקולגיום - ישנם עוד ועוד מורים הנושאים באחריות רבה והם נמצאים בקשר של דיווח והתייעצות עם אנשי ההנהלה.

