

2 חלק ראשון: רקע

3 חלק שני: ניתוח

6 סיכום

7 ביבליוגרפיה

8 נספחים

חלק ראשון: רקע

המקרה אותו אנו מנתחים הוא מקרה של מעבר מהוראה פרונטלית להוראה מרחוק בעקבות השינויים של משבר הקורונה. משבר הקורונה הביא לסגירה של מערכות החינוך במתכונת המסורתית ופתיחה של מערכת החינוך במתכונת של למידה מרחוק. עוד לפני תחילת המשבר הייתה בישראל תפיסה סדורה של השימוש בלמידה מרחוק בחירום (וייסבלאי, 2020). התפיסה הייתה מבוססת על ההנחה כי גם בעתות משבר על בתי הספר לדאוג להמשך התנהלות תקינה אשר תוכל גם לסייע בשמירת הקשר בין המורה ובין התלמידים. בשנת 2019 פורסם חוזר מנכ"ל משרד החינוך (חוזר מנכ"ל משרד החינוך, 2009) אשר עסק בנושא של נוהלי שעת חירום. חוזר זה גם עסק בנושא של למידה מרחוק באמצעות הרשת. למרות הכנה ולמרות שהיו נהלים קבועים מראש,

ההקשר שבו התהליך מתרחש הוא משבר הקורונה אשר שינה את מערכות החינוך בעולם כולו. אופי המשבר והמהירות שבה הוא חדר לחיי החברה, גרם לאי התאמות ובעיות רבות ושונות אשר הציפו את המערכת והקשו על תהליך השינוי (וייסבלאי, 2020). לכן, למרות שהיה כבר מערך של למידה מרחוק, לא היה ברור כיצד יש להביא את השינוי הזה לידי ביטוי במציאות של החיים תחת המשבר. מטרת התהליך והיעדים, כפי שניתן להתרשם גם מחלק הריאיון עם מנהל בית הספר (ראה חלק נספחים), הוא להטמיע את השינוי ולגרום להוראה מרחוק לספק את היתרונות של הלמידה המסורתית מבלי לתת לחסרונות לשבש את תהליך הלמידה.

המנהיג יזם את השינוי מאחר והוא הבין כי שינוי זה הוא נדרש מכורח המציאות והדרך היחידה להתמודד עם המשבר היא להתמודד עם המשבר בצורה המהירה והחלקה ביותר. הדמויות הבולטות בתהליך זה היו המנהל כמובן, שהוא הגורם האחראי העיקרי על השינוי וצוות המורים שהוא אחראי על הטמעת וביצוע השינוי בפועל. המורים הם אלו אשר פועלים אל מול התלמידים והם או אשר אמורים לגרום לילדים שלא להיות מושפעים בצורה שלילית כלפי שינוי דרך ההוראה.

מקרה זה נבחר על ידי לניתוח מאחר ומשבר הקורונה עדיין לא תם ועדיין דורש שינויים והתאמות של מערכת החינוך לנוכח המשבר. ייתכן וכי בעתיד הדרישה ללמידה מרחוק תהיה גדולה אף יותר ולכן יש לראות כיצד השינוי הזה יכול להתבצע בצורה הטובה ביותר. זאת כדי שמשברים עתידיים, אם יתרחשו, לא ישבשו את תהליך הלמידה של מערכת החינוך ויפגעו בהתקדמות החברתית והפדגוגית של התלמידים בבית הספר.

חלק 2 ניתוח

ספרות המחקר (אמית ואחרים, 2006) מראה כי מנהיגות היא פונקציה של שלושה מרכיבים. יכולות של המנהיג, המוטיבציה שלו להנהיג את העובדים תחתיו וההתפתחות שלו במסגרת עבודתו. המוניהגים מצידם מייחסים משקל רב לכמה תכונות של המנהיג, כמו בטחון עצמי של המנהיג, אשר מקרין על תחושת הבטחון של העובדים תחתיו, האופטימיות שלו לגבי העתיד והיכולת שלו להתייחס בצורה אישית עבור המוניהגים שלו. נקודה זו חשובה במיוחד כי מורים נוטים לשתף פעולה כאשר הם מרגישים כי יש להם מענה למצוקות שלהם ולקשיים שלהם בהתמודדות עם מקום העבודה. הריאיון שנערך במסגרת עבודה זו הראה כי המנהל הבין היטב את החשיבות של נקודה זו:

" הייתי צריך להסביר רבות על התהליך עצמו, על המשבר ועל האחריות המצופה מהמורים, תוך כדי הבנה שהם עיקר העניין וכי אני מבין היטב את המצוקות שלהם ואת הקשיים שלהם בהתמודדות עם המשבר. " (נספחים).

מחקר אשר נערך בשנת 2006 בחן כמות של 402 חיילים לקראת סיום ההכשרה הבסיסית שלהם. מחקר זה הראה כי ההתייחסות של המוניהגים למנהיגים קרובים שיש איתם קשר אישי היא בעלת השפעה משמעותית לקיום של סמכות ומשמעות עבור המנהיג. יחסים קרובים דורשים בולטות שונה של מאפיינים פסיכולוגים של המנהיג. כמו כן גם ליחסים קרובים בין מנהיג ובין מוניהגים יש סיווגים רבים אשר מבוססים על סיטואציות שונות (אמית ואחרים, 2006). אם כן ניתן לראות כי ביכולת של קירבה בין המנהיג ובין העובדים שלו, ליצור יחסי אמון וכבוד אשר יכולים לחזק את היכולות של שיתוף הפעולה בין הגורמים השונים.

תפיסת החזון של ערכי המנהיג היא כי תפקידה של מערכת החינוך היא לא רק ללמד או לספק הישגים פדגוגיים שניתן לכמת אותם. תפיסה זו תוארה על ידי בצורה ברורה ביותר:

" התפיסה הערכית הייתה שבית הספר הוא לא רק מקום שבו רוכשים השכלה. זו אינה אוניברסיטה. בית הספר הוא מקום חינוכי אשר נועד גם להעביר ערכים ולחנך את הילדים בצורה רגשית וחברתית ולא רק מקום שבו מעבירים ידע לתלמידים " (חלק נספחים).

דברים אלו שהוא טוען מראים כיצד הוא תופס את התפקיד שלו כפי שהוא בא לידי ביטוי במציאות. הוא רואה את עצמו בתור מנחך ולא רק בתור מעביר ידע. הוא גם רואה את עצמו בתור אדם שאמור להעביר ערכים שונים לילדים ולא רק ללמד אותם בנוגע לידע הדרוש להתפתחות שלהם.