



**הטמעת השוויון המגדרי במערכת החינוך בישראל
מהלכה למעשה**



משרד החינוך
המנהל הפדגוגי
היחידה למגדר ולשוויון בין המינים

מבוא

החינוך לשוויון מגדרי בישראל הוגדר כהוראה מחייבת בחוזר מנכ"ל תשס"ג 4(ד) 4-4.9¹, אשר קבע את עקרונות היסוד עליהם יושתת:

"שוויון הזדמנויות בחינוך לשני המינים משמעו יצירת סביבה חינוכית-תרבותית ואקלים חינוכי המבטיחים, לא רק ברמת ההצהרה אלא גם בפועל, נגישות שווה להתנסויות חינוכיות מגוונות ועידוד וקידום תלמידים ותלמידות על פי הכישורים, המיומנויות וההתאמה האישית, באופן ענייני ולא סטריאוטיפי. תפיסה שוויונית אמיתית, שיש לה גם ביטויים התנהגותיים ולא ביטויים הצהרתיים בלבד, מחייבת את המחנכים ואת מכשירי המורים לפיתוח הפוטנציאל האישי של כל תלמיד ותלמידה, להקפדה על מתן תגמולים על פי מדדים ענייניים ולהדרכת התלמידים והתלמידות לבדיקת אופציות מגוונות בהשכלה, ברכישת מקצוע וקריירה, וכל זאת מתוך גישה המנותקת מציפיות לא רלוונטיות. חינוך לשוויון הזדמנויות משמעו מחויבות לשיפור הדימוי העצמי של התלמידים והעוסקים בחינוך, ומטרתו לאפשר הזדמנויות שוות למימוש עצמי בהווה כתשתית לרווחה אישית וחברתית ולהישגים אישיים התואמים את היכולת ואת השאיפות של התלמידות והתלמידים בבגרותם".

הצורך בהוראה מחייבת זו, עלה מתוך ההכרה כי במוסדות החינוך מתקיימות כמה זירות של מגדר: תוכניות הלימודים, סדרי ארגון, תכנים נלמדים, עיסוק במיניות וההרכב המגדרי של העובדים במערכת ויחסי הסמכות בה².

תצפיות הראו כי מורים נוטים להפגין יחס שונה כלפי בנים וכלפי בנות בכיתה, אשר בא לידי ביטוי בכמה מישורים, למשל: הקצאת זמן שונה לבנים ולבנות, ניהול שונה של דיאלוג: שימוש בביטויים רגישים וסלחניים יותר כלפי בנות ובשפה מעודדת ומדרבנת יותר כלפי בנים, מתן פידבק שונה ועוד.

כמו כן, במוסדות החינוך בארץ (ובמדינות אחרות) נמצא כי יותר בנים לומדים במגמות ריאליות ובנות לומדות במגמות רוח וחברה. לבחירת מקצוע הלימודים בתיכון נודעת השפעה על בחירת תחום הלימודים הגבוהים ועל ההשתלבות בשוק העבודה. גם בספרי הלימוד נמצאו הטיות מינניות שונות: פערים בין שיעור ההופעה של דמויות גברים לבין שיעור ההופעה של דמויות נשים; ייצוגיות סטריאוטיפית של נשים וגברים ועוד. בשנים האחרונות פועל משרד החינוך, באמצעות היחידה למגדר ולשוויון בין המינים, להטמעת עקרונות השוויון המגדרי בבתי הספר ובשאיפה לטפח בהם סביבה לימודית שוויונית המשדרת מסרים שוויוניים, מטפחת ערכים הומניסטיים נטולי סטריאוטיפים מגדריים. לשם כך הוגדרו עקרונות פעולה הנדרשים ליישום בהיבטים שונים של חיי בית הספר - בתרבות הארגונית ובחזון הפדגוגי

¹ חוזר מנכ"ל תשס"ג 4(ד) 4-4.9

² בתוך: שמחה שלסקי (עורך), מיניות ומגדר בחינוך, אוניברסיטת תל אביב תשס"א, עמ' 7

עקרונות פעולה המקדמים הטמעה של שוויון מגדרי בתרבות הארגונית של ביה"ס

בית הספר אינו מנותק מהסביבה החברתית הקרובה והרחוקה, מהקהילה, והשפעותיה עליו. הדבר מזמן אפשרויות ואתגרים רבים לקידום השוויון המגדרי. בית ספר אינו רק מושפע, אלא גם משפיע על סביבתו. לשם כך, על בית הספר לקבל תמיכה רחבה כדי ליצור מבנים ותהליכים לקראת שינוי בתרבות הארגונית כמסגרת לקידום השוויון המגדרי³.

התרשים שלהלן מציג את תהליכי השינוי המומלצים במבנה הארגוני ובסדרויות של ביה"ס, שיפורטו בהמשך:



³ עפ"י המלצת ה-CDEG - הועדה לקידום שוויון מגדרי באו"ם, קידום חשיבה מגדרית בבית ספר, המועצה האירופית, שטרסבורג, 2004, וראו גם נספח בהמשך: עיצוב התרבות הארגונית כמסגרת לקידום השוויון המגדרי.

פרק א': מערכת האמונות והערכים

מערכת האמונות והערכים של ביה"ס באה לידי ביטוי בחזון ביה"ס, בתכנית העבודה הנגזרת ממנו, ובמבנה הארגוני המאפשר הובלת תהליכי שינוי:

א'. חזון בית ספרי/קהילתי⁴

ראשיתו של חזון חינוכי היא בחלום אישי של מי שמבקש לתקן עולם, ואחריתו המצופה היא שהוא יהפוך למציאות. החלום יכול להיות ביחס לתלמידים, לבית הספר, לקהילה, ואף למקומו ולייעודו האישי של החולם, וכדי לממשו, יש לתרגם את החלום לחזון קונקרטי שיתאר תמונה חיה של העתיד הנשאף.

חזון הוא מרכיב מרכזי במנהיגות: הוא מצפן המכוון את המנהיג במציאת הדרך שבה הוא מוביל ושאותה עליו לממש; הוא מתווה את צעדיו ואת צעדי כל אחד מחברי הארגון ההולך בדרכו. חזון ארגוני מאפשר לכל חבר בארגון לחבר את רצונותיו, זהותו האישית ותכניות ההתפתחות שלו למטרות הארגון ולכיווני ההתפתחות העתידיים. הוא הבסיס לגיוס מחויבות ומשמעות בארגון.

ביה"ס המחוייב לשוויון בין המינים ראוי שיגבש חזון בעל אוריינטצייה מגדרית, לאחר בירור יסודי של הנחות יסוד וערכים בתחום המגדר בקרב כל באי בית הספר במעגלי שיח שונים, ביחד ולחוד.

להלן עקרונות לבירור ערכי – מגדרי לקראת חזון:

- שיח במעגל הצוות החינוכי: יש לבחון את המודעות המגדרית של הצוות כיחידים וכקבוצה, וללמוד להרכיב 'משקפיים מגדריים'. זאת, על מנת שיוכל להטמיע את ערכי השוויון בתרבות בית הספר ובתכני הלימוד. לשם כך יש לקיים בחדר המורים השתלמויות וימי עיון בנושא הטמעת ערכי השוויון המגדרי. שיח זה מזמן תהליך של בירור ערכים ודרך חיים של כל אחת ואחד בצוות החינוכי, ויסייע בגיבוש תפיסת עולם שוויונית שהמורים יוכלו להנחיל לתלמידיהם.
- שיח במעגל התלמידים והתלמידות: נחוצים בירורים, דיונים וסיעורי מוחות, על מנת לחשוף את ההשפעות של הנחות היסוד שלהם ושל הסובבים אותם על חייהם, על שאיפותיהם ועל תפקודם.
- שיח במעגל ההורים והקהילה: תמיכת ההורים בשינויים ערכיים תלויה במידת השיתוף שלהם בהחלטות ערכיות. חשוב לרתום את הורי התלמידים והקהילה (כולל הרשות המקומית) לתהליך, אולם יש גם לגלות רגישות רבה, ולכבד נורמות התנהגות קיימות, הנובעות ממסורת ותרבות רבת שנים⁵. עשויות להתעורר סתירות ביחס לתכני השוויון המגדרי בין ההורים והקהילה לבין המסרים של בית הספר. שיח זה אמור להתקיים מתוך אמפטיה, הכלה וכבוד כלפי גישות אחרות, ומתוך דיאלוג אמיתי ובונה לטובת קהילת התלמידים, המורים וההורים.
- מומלץ לקיים הרצאות מקצועיות בנושא מגדר ושוויון בין המינים, כדי לפתח גם אצל ההורים מודעות להשפעות של הנחות היסוד המגדריות שלהם על חייהם, על חיי ילדיהם, על שאיפותיהם והצלחותיהם.

⁴ מתוך: יפה בניה וערן ברק-מדינה, יצירת חזון בית ספרי ומימושו, אבני ראשה

⁵ דו"ח ה - CDEG, קידום חשיבה מגדרית בבית ספר, המועצה האירופית, שטרסבורג, 2004

ב'. תכנית עבודה בית - ספרית

החזון מסמן כיוון ותכלית, אך לשם מימושו נדרשת תכנית עבודה. תכנית עבודה בית ספרית נגזרת מן התכנית האסטרטגית של משרד החינוך, המשקפת מדיניות מערכתית לכלל בתי הספר, אך מאפשרת לבתי הספר אוטונומיה רבה למימוש חזונם. לצד היעדים והמשימות שמכתיבה התכנית האסטרטגית של משרד החינוך, תכנית העבודה הבית ספרית כוללת, מטרות ויעדים למימוש הערכים שבחזון הקהילתי שגובש, פירוט המשימות ודרכי הפעולה שיאפשרו השגת המטרות והיעדים, הקצאת משאבים, פירוט לוח זמנים והגדרת מדדי הערכה שישקפו את מידת ההצלחה בהשגת המטרות והיעדים. תכנית עבודה להטמעת שוויון מגדרי, חייבת איפוא, לכלול מטרות ויעדים בתחום המגדר, ולפרט את המשימות, המשאבים, הלו"ז ומדדי ההערכה.

חוזר מנכ"ל תשס"ג 4\9(ד) 4-4 מצייג מתווה לתכנית עבודה בית ספרית עפ"י פרמטרים אלה:

יעדים:

- קידום שוויון ההזדמנויות ושחרור מתפיסות סטריאוטיפיות מגבילות של שני המינים במוסדות החינוך ובקהילותיהם
- העצמת הבנות והבנים במערכת החינוך על ידי הרחבת רפרטואר ההתנהגויות החברתיות והלימודיות של כל אחד מבני שני המינים
- העצמת מנהיגות חינוכית בקרב מנהלות ומנהלים, מחנכות ומחנכים כמשפיעים וכמובילי שינוי של תפיסות ערכיות בקהילה ובחברה
- פיתוח ושימוש בתוכני לימוד וחומרים המחנכים לשוויון מגדרי ולעיצוב תפיסת עולם ותרבות שוויוניים.

דרכי פעולה:

- המוסד החינוכי יפתח תרבות המקיימת שיח מגדרי רציף, המכוון לצמצום פערים בין שני המינים תוך טיפוח כישורים, יכולות ותחומי עניין
- המוסד יקדם שוויון הזדמנויות לשני המינים בתוך אקלים של כבוד וצמיחה ובתנאים שוויוניים בכל תחומי החיים.
- המוסד ייתן הזדמנות שווה לשני המינים בצריכת משאבים רוחניים וחומריים.
- המוסד יחתור ליצירת אקלים חברתי וסביבה המקדמת רווחה נפשית ותחושת ביטחון על רקע מגדרי.
- המוסד החינוכי יפעל להעצמת הצוות החינוכי ולחיזוק הדימוי וההערכה העצמיים של הלומדות, הלומדים, מורות ומורים.
- השוויון המגדרי יטופל בשני ממדים:
 - **ממד הידע על מגדר:** תפיסת השוויון המגדרי כנושא ללמידה ולמחקר, כחלק מהדיסציפלינה של לימודי החברה והרוח.
 - **ממד ההתנהגות:** תפיסת השוויון המגדרי כיעד תרבותי-חברתי, כאורח חיים, שמשמעו לחיות את השוויון המגדרי.

תהליכי הוראה-למידה-הערכה

- המוסד יפעיל דרכי למידה-הוראה-הערכה המאפשרות שוויון הזדמנויות ומתאימות לסגנונות למידה, לצרכים ולתחומי עניין של בנות ושל בנים.

- המוסד יבחן בחינה ביקורתית את חומרי הלמידה הקיימים ואירועי אקטואליה שהם רלוונטיים לנושא המגדר.
- צוות המוסד יפתח יחידות הוראה המכוונות להתבוננות ממוקדת בסוגיות מגדריות.
- המוסד יתייחס באופן שוויוני לשני המינים בשפה הדבורה ובשפה הכתובה.

משימות:

- כתיבת מסמכים רשמיים, חוברות, ספרים, עבודות ומבחנים נטולי סטריאוטיפים מגדריים, שהרי השפה מעצבת את התודעה ואת התרבות ומעבירה מסרים גלויים וסמויים.
- הכנסת שינויים בתכניות ההוראה במתמטיקה ומדעים המאפשרים את קידומן של בנות במקצועות אלה.
- הכנסת שינויים בתכנית הלימודים במדעי החברה והרוח (סוציולוגיה, היסטוריה, ספרות, תנ"ך וכו') אשר ידגישו את תרומתן של נשים בכל אחד מן התחומים מחד גיסא ויעלו את מעמדם של ערכים הומניסטיים ודמוקרטיים מאידך גיסא.
- הקדשת זמן מיוחד להתייחסות ממוקדת לשוויון ההזדמנויות בחינוך לבני שני המינים (כגון שעות חינוך, ימי אורך מיוחדים לאורך השנה, "שבוע מגדר" או "שבוע נשים" ועוד...), וזאת כחלק מהעשייה לאורך כל שנת הלימודים
- פרסום ערכת לימוד מסייעת-הוראה על עוצמתן של נשים בתחומי הלימוד השונים, כגון אזרחות, היסטוריה, אמנות, ספרות, מורשת ועוד
- שיתוף ההורים והקהילה בפרויקטים ייחודיים במוסד החינוכי וביישוב

מדדי הערכה:

מומלץ לפתח שאלון עמדות שימדוד ויעריך שינויים במודעות המגדרית, בחשיבה ובהכרה המגדרית. את השאלון יש להעביר אחת לשנה (לפחות), את מימצאיו מומלץ לארגן בגרפים, ולקיים דיון במעגלים שונים על מידת ההצלחה או אי ההצלחה של השינוי המבוקש. השאלון יבדוק את התפוקות הבאות:

- הבנות תכרנה בערכן וביכולותיהן ובערך המוסף הנשי שלהן⁶.
- הבנים יכירו בערכן וביכולותיהן של הבנות ובערך המוסף הנשי.
- בנות ובנים יכירו במגוון יכולותיהם וכישוריהם ה"נשיים" וה"גבריים" ללא השפעת נורמות מקובלות בחברתם.
- שני המינים יכירו בהזדמנות המיוחדת הניתנת להם בשותפות ביניהם.
- הבנות והבנים יאפשרו לעצמם להרחיב את רפרטואר התפקידים וההתנהגויות שלהם ליצירת תוצרים טובים לקידום האישי ולרווחתם.
- הבנות והבנים ייזמו פעולות משותפות שבהן יתרמו על פי יכולותיהם ונטיותיהם ולא על בסיס מגדרי מסורתי.

⁶ ניתוח מבחני פיז"ה 2012 מההיבט המגדרי מטעם ה- oecd, מצביע על בעיית בטחון עצמי ותחושת מסוגלות של בנים.

ג'. המבנה הארגוני של ביה"ס

עפ"י חוזר מנכ"ל הנ"ל, על המוסד החינוך להוביל שינויים במבנה הארגוני, על מנת לממש את החזון ותכנית העבודה:

- מינוי דמות מובילת מגדר: בבית הספר תמונה דמות 'מובילת מגדר', שתהיה אחראית למכלול הפעילויות הבית ספריות בתחום המגדר, ותזכה לליווי מקצועי של היחידה לשוויון בין המינים במשרד החינוך.
- השינוי יוטמע בקרב הנהלות וצוותים מובילים המקבלים החלטות אודות הקצאת משאבים לנושאים שונים ולאוכלוסיות שונות במערכת. הם יממשו בהחלטותיהם גישות שוויוניות ויאפשרו לתלמידים ולתלמידות נגישות שווה למשאבי המערכת.⁷
- רכזים פדגוגיים ורכזי מקצועות יבדקו אם אמנם חומרי הלמידה ותוכני הלמידה עומדים בקריטריונים של שוויוניות והם נעדרי עמדות סטריאוטיפיות, מגדריות ואחרות. הם ישלבו בלמידה טקסטים (מילוליים ואחרים) שהם רלוונטיים להתייחסות מגדרית, וישלבו בתכנון תהליכי למידה-הוראה היבטים מגדריים, תוך הפעלת חשיבה מעריכה וביקורתית, אך מתוך התייחסות מכבדת לקונטקסט התרבותי והחברתי של התלמידות והתלמידים.
- רכזי תרבות וחברה יקדמו את חשיפת הלומדים לחוויות חברתיות-קהילתיות ואמנותיות המשקפות תחומי עניין מגוונים העונים על צרכי שני המינים.

⁷ ראו מרכז אדווה: [נשים לתקציב הוגן - הטמעת חשיבה מגדרית בתקציב](#)

פרק ב': מרחבי השינוי

להובלה מוצלחת של שינוי בתחום המגדר, יש איפוא, לתת את הדעת על חילחול של השינוי בשלושת המרכיבים שהוזכרו לעיל – החזון, תכנית העבודה והמבנה הארגוני לעשייה השוטפת של בית הספר, בארבעה מרחבים, המשקפים אל כלל מרכיבי החיים במוסד החינוכי:

- קידום מקצועי (צוות ביה"ס)
- פדגוגיה
- תחום חברתי
- תקשורת

א'. קידום מקצועי:

יש לצייד את המורים ב'ארגז כלים' של אסטרטגיות הוראה המקדמות שוויון הזדמנויות מגדרי בהוראה, תוך העלאת המודעות לגורמים המעכבים והגורמים המקדמים למידה אפקטיבית של בנות ובנים בשיעור וחיזוק תחושת המסוגלות של בנות ובנים:

- **בסגל החינוכי יתקיימו מעגלי שיח, במסגרות שונות**, העוסקים בשאלות מגדריות תוך בחינת סוגיות שונות כגון: באיזו מידה חברי הצוות החינוכי מתאמצים להקפיד על שוויוניות בין המינים בהווה הבית-ספרית, באיזו מידה חברי הצוות חווים שוויוניות במערכת? וכיצד תלמידים חווים את השוויון? המורים יעלו זיכרונות ילדות, הקשורים במגדר ויתמודדו עם הסוגיה.

- **פיתוח מקצועי למורות/ים**: השתלמות בית ספרית בנושא מגדר, לכל צוות המחנכים והצוות המקצועי תתקיים אחת לשלוש שנים. בכל שנה, כל השתלמות מקצועית תשלב בתוכה מפגשים שתוכנם מגדר בשילוב המקצוע הנלמד.

- **ישיבות צוות**: רכז המקצוע בכל ישיבת צוות יטמיע שיח וחשיבה מגדרית ופרקטיקה מגדרית בהוראת המקצוע

○ למידת עמיתים:

- שיתוף פעולה של עמיתים בבניית תוכנית עבודה מקצועית בראייה מגדרית.
- הנחיית הצוות החינוכי ע"י היועצת בבית הספר, לגבי תכנית מעברים בין שכבות ובבחירת מקצועות בכיתה ט.
- צפייה בשיעור של מורה עמית ומשוב מההיבט המגדרי: התנהלות השיח בכיתה, משוב של המורה לבנים ולבנות, התאמת האסטרטגיות לבנים ולבנות וכו'
- הצגת סיפור אירוע מהכיתה בכל מפגש של מליאת ביה"ס ודיון בהבטים המגדריים של האירוע.

○ ליווי וחניכה של מורים חדשים:

- בדיקת עמדות ראשוניות בנושא שוויון מגדרי
- מיקוד הצורך של המורה החדש בהתאמה למקצוע שמלמד והתמקדות בערכים ותרבות שיח מההיבט המגדרי.
- שיבוץ מורה חונך בעל אגינדה מגדרית
- משימת תרגול ראשונית – קידם מיזם או השתתפות במיזם בנושא מגדרי.
- הנחיית מורה חדש שהוא מחנך בדגש על ארגון ועיצוב הסביבה הלימודית בכיתה, על שעות חינוך ועל תכנים של שיעורי חינוך.

○ **תכנים ותכניות לימודים**

- **פיתוח יחידות הוראה הממוקדות בשוויון מגדרי:** הצוותים המקצועיים יפתחו תוכני לימוד וחומרים, המחנכים לשוויון מגדרי ולעיצוב תפיסת עולם ותרבות שוויוניים. היבטים מגדריים צריכים לבוא לידי ביטוי בשיעורים בכל תחומי הדעת.
- **הקפדה על תכני לימוד נטולי סטריאוטיפים מגדריים:** צוות המורים בכל מקצוע יבחן את ספרי הלימוד בראייה מגדרית ביקורתית, על מנת לזהות קיומם של סטריאוטיפים מגדריים והבניות חברתיות מוטות מבחינה מגדרית. צוות המורים ידאג שהמבחנים והטקסטים הנלמדים יהיו נטולי סטריאוטיפים מגדריים.
- **הפעלת תוכניות ייחודיות במקצועות השונים,** דוגמת היסטוריה אזרחות, מורשת, תכניות לקראת בת מצווה ועוד.
- **הפעלת הסדנה - מנהיגות נשית:** בבית הספר תתקיים סדנת מנהיגות נשים בשילוב מורות, תלמידות ואימהות. בתהליך תיחשפנה המשתתפות לתיאוריות הומניסטיות פמיניסטיות, ותתמודדנה עם הסוגיות: מה המשמעות מבחינתי להיות נערה, אישה, אם ומורה? מיהי הדמות הנשית הנערצת עלי ומהו מגדלור היעדים שלי בחיי העתידיים?
- **עידוד בנות ובנים לבחור בקשת המקצועות הנלמדים:** בית הספר יעודד בנות ובנים לבחור במגוון המקצועות העומדים בפניהם להרחבה, ויפתח את כל המגמות בפני בנות ובנים כאחד. לא תהיה הסללה, גלויה או סמויה של תלמידות ותלמידים למקצועות בהתאם למגדר.
- **הפעלת תוכנית צמצום פערים לתלמידים ותלמידות:** בבית הספר תתקיים תוכנית לקידום בנות במתמטיקה, במדעים וטכנולוגיה, ותכנית לקידום בנים בתחום השפה ומניעת נשירה.
- **קידום שוויוני של היצירתיות בקרב תלמידות ותלמידים:** הטמעת ערכי השוויון באמצעות לימודי אומנות לכלל התלמידים: ציור, פיסול, עיצוב סביבתי, תיאטרון, מוסיקה, כתיבה יוצרת וכדומה. יש לאפשר ביטוי ליצירתיות התלמידים וחוויותיהם האישיות בנושא זה.
- **הפעלת תוכניות חיצוניות מאושרות:** בבית הספר תופעלנה תוכניות, שאושרו על ידי משרד החינוך, ומטרתן הטמעת ערכי השוויון והתמודדות עם סטריאוטיפים מגדריים למן הגיל הרך.

○ **דרכי הוראה – למידה – הערכה**

- **ניהול שיעורים מתוך מודעות מגדרית:** המורים יקדישו שימת לב לדרך התנהלותם בכיתה על מנת שלא תהיה מוטה מגדרית. המורים יגלו רגישות לדרכי השיח בכיתה ולהעברת משוב לתלמיד ולתלמידה, תוך הקפדה על הקצאת זמן שוויונית לבנות ולבנים, להתבטאות ולתקשורת עם המורה.
- **במטלות הערכה –** הימנעות מאבחנה בין המינים לצורך מילוי המשימה על חלקיה השונים, הכללה מכוונת של מטלות המאתרות את השימוש בסטריאוטיפים מגדריים בחברה - מקורם, ביטוייהם, השלכותיהם ומשמעותם, הכללה מכוונת של פעילויות לפיתוח רגישות ומודעות לייצוגם או לאי-ייצוגם של בני שני המינים בכל סוגי מקורות המידע.

- **במטלות ביצוע** – יש להקפיד על מטלות הדורשות הפעלת אינטליגנציות מרובות, על מנת לאפשר לבנים ולבנות לבטא את הבנתם בדרכים מגוונות.
- **עידוד לכתוב עבודות גמר/חקר בנושא מגדר ושוויון בין המינים**: המוסד החינוכי יעודד תלמידות ותלמידים לכתוב עבודות גמר הן בתחומי הדעת השונים, והן כעבודות בחירה - כאמצעי נוסף להעלאת המודעות לנושא ופיתוח תפישת עולם שוויונית בקרב התלמידים.

○ סביבות למידה

- **חלוקה שוויונית של המרחב והמשאבים הבית ספריים**: תינתן הקצאה שווה של זמן ומרחב לבנים ולבנות. המרחב הבית ספרי יחולק בצורה שווה: מגרשי המשחקים יחולקו במידה שווה בין הבנים לבנות. בבית הספר יחולקו משאבים באופן שוויוני לבנים ולבנות בסביבות לימודיות, טכנולוגיות ופיזיות.
- **טיפול סביבות למידה המשקפות שוויון בין המינים**: עיצוב סביבות הלמידה - מסדרונות, חצר, חדרי כיתות, ספרייה וכדומה יהייה מעוגן בתפיסה השוויונית, והטקסטים המילוליים והחזותיים יציגו בנים ובנות מתוך ראייה שוויונית. פינות המשחק והפנאי ייבנו תוך ראייה מגדרית שוויונית המאפשרת מגוון אפשרויות של פעילויות חברתיות (בכלל זה כאלו הנחשבות 'נשיות' ו'גבריות') המיועדות לשני המינים, ללא הטייה והסללה מגדרית.
- **תצוגת תוצרי תלמידים** באופן שוויוני – בנים – בנות במרחבי ביה"ס
- **שירותים**: תאי השירותים לבנות ימוקמו בקרבה למקום שיש בו השגחה וכן יוקצו יותר תאי שירותים לבנות.⁸
- **ספרייה**: לזמן ספרים המעודדים שוויון מגדרי. להרחיק ספרים המקבעים חשיבה סטריאוטיפית.
- **סביבות טכנולוגיות**: חלוקה שוויונית של המרחב, המשאבים, המטלות והתפקידים במרחב המקוון.

○ קבוצות לומדים ומערכת שעות

- יש לאפשר פרקי זמן מאורגנים ומסודרים לשיח אינטימי על סוגיות מגדריות לבנים בנפרד ולבנות בנפרד.
- הפרדה של בנים ובנות בתחומי דעת שונים (חינוך גופני, מתמטיקה ומדעים): יש להפעיל שיקול דעת מההיבט המגדרי בהחלטה אם להפריד את הבנים והבנות, או לאפשר שיעור משותף.
- ניצול השעות הפרטניות לשיח עפ"י מגדר ובהתאם לצורך
- מודל שרשרת – מרחב משותף עפ"י מגדר/חונכות

ג'. תחום חברתי:

כל פעילות חברתית/ חוץ בית ספרית חייבת לעבור במסגרת מגדרית ולהדגיש את הפן המגדרי (הרצאות, סיורים, הצגות)

⁸ ראו "[להיות בטוחה – בנות בבית הספר](#)" פרק 5 – בנות הולכות בזוגות לשירותים

- **קיום מסגרות שונות שבהן יתאפשר דיון מעמיק ורלוונטי לחיי התלמיד בסוגיות מגדריות.** לדוגמה- בשיעורי מחנך יתקיימו דיונים לפיתוח מודעות להבניות חברתיות המשעתקות חלוקת תפקידים 'מסורתית' בין בנות ובנים ולסטריאוטיפים מגדריים. יתקיים גם שיח משמעותי ביחס למימוש ערכי השוויון בבית הספר ובחברה הישראלית, תוך התמודדות עם סוגיות אקטואליות בתחום זה הנמצאות במוקד הדיון הציבורי.
- **הקפדה על שוויון מגדרי במועצת תלמידים ובפורום 'מנהיגות צעירות':** בבית הספר יינתן מקום שווה במועצת תלמידים לבנות ולבנים, תוך עידוד הבנות לפעילות במרחב בית הספר. בבית הספר תפעל קבוצת 'מנהיגות צעירות', שמטרתה יצירת מנהיגות נערות, העצמתן ועידודן לאקטיביזם ופעילות במרחב בית הספר ובמרחב הציבורי. המוסד יקדם שוויון הזדמנויות לשני המינים בתוך אקלים של כבוד וצמיחה ובתנאים שוויוניים בכל תחומי החיים.
- **ייצוג שוויוני של נשים וגברים באירועים בית ספריים** (טקסים, חגיגות, ימי עיון וכדומה): האירועים הבית ספריים ידגישו את התרומה המשותפת של גברים ונשים להיסטוריה האנושית והציונית, ולהישגים התרבותיים והמדעיים של המין האנושי.
- **הפסקות פעילות:** יש לזמן לבנים ובנות התנסויות פעילויות שאינן מוטות מגדרית, לדוגמה, בנות במשחקי כדור, בנים בריקוד, זמן לבנות במגרש. שיח על כך בשיעור מחנכת/
- **עריכת ימי עיון וכנסי תלמידים בנושא שוויון מגדרי:** דיון ביישום ערכי השוויון בחברה הישראלית ותפקיד החינוך בעיצוב תפיסת עולם שוויונית. קיום פאנלים המפגישים אנשי רוח מתחומים שונים בנושא זה בשיתוף התלמידים. הרצאות מומחים שונים בנושא השוויון המגדרי. ניתן להזמין אימהות במקצועות שונים אשר ישוחחו עם התלמידים במפגש בלתי אמצעי, וישתפו אותם בדרך המקצועית והאישית, שעשו ובהתמודדותן עם הקשיים בדרך.⁹
- **קידום פעילויות ערכיות להטמעת ערכי השוויון בין המינים:** בית הספר ייזום פעילויות, שמטרתן הטמעת ערכי השוויון בין המינים, מתוך ראייה הומניסטית שלבנות ובנים זכות למימוש עצמי ומקצועי שווה. לדוגמה: תחרות חיבורים בנושא שוויון בין המינים, תחרות כרזות, שבוע שוויון, יום קולנוע, תערוכה בנושא נשים מנהיגות בתחומים שונים: מדעניות, נשים בתקשורת, נשים בספורט, נשים בפוליטיקה וכדומה
- **ציון הימים הבינלאומיים בנושא נשים ופעילות הסברה בנושא המאבק באלימות נגד נשים:** יום הילדה הבינלאומי (11 באוקטובר) יום המאבק הבינלאומי למניעת אלימות נגד נשים (25 בנובמבר), יום האישה הבינלאומי (8 במרץ). בימים אלה תתקיים בבית הספר פעילות חינוכית המתייחסת למצבן של ילדות ונשים בעולם ובישראל, ומאבקן לשוויון זכויות חוקי וחברתי (היחידה למגדר ולשוויון בין המינים תפיץ חומרי למידה רלוונטיים). מומלץ לפתוח או לסיים את הפעילויות בימים אלה בטקס, בתערוכת עבודות, בהצגה וכדומה
- **קידום יוזמות חברתיות:** בית הספר יעודד יוזמות חברתיות של תלמידות ותלמידים בבית הספר ובקהילה בנושא השוויון המגדרי. לדוגמה- פרויקט חניכה בה נערות בוגרות חונכות נערות צעירות, הפקת סרטים בנושאים מגדריים על ידי תלמידים, תערוכת צילומים בנושא וכדומה. בית הספר יתן במה קהילתית ליוזמות החברתיות ולתוצרים של התלמידים.

⁹ עפ"י המלצת ה- CDEG - הועדה לקידום שוויון מגדרי באו"ם, קידום חשיבה מגדרית בבית ספר, המועצה האירופית, שטרסבורג, 2004

ד'. תקשורת:

- שימוש בשפה המקדמת שוויון מגדרי: סטריאוטיפים מגדריים ותפיסות פטריאכליות משתקפים בלשון ומחזקים הבניות חברתיות מוטות מגדרית. למשל – צורת הזכר נתפסת כצורה הבסיסית ממנה נגזרות שאר הצורות, "ברירת מחדל" המייצגת את הצורה הניטראלית של הלשון. לפיכך, ביה"ס מחויב במודעות לשימוש המוטה בשפה, המופנית לבנים ולבנות: המודעות להיררכיות שיוצרת השפה, והשימוש בה בתוך מערכת החינוך צריכה לבוא לידי ביטוי באופן בו ינוסחו הטקסטים הבית-ספריים: תכנים לימודיים, חוזרים להורים ולתלמידים, תקנון בית הספר, עיתון בית ספר, פלקטים, לוחות המודעות וכדומה. בטקסטים הבית-ספריים מומלץ להשתמש בשפת רבים - הפונה לנשים וגברים כאחד.
- תיעוד והנגשת מידע: בית הספר יתעד את כל הפעילויות הנעשות בנושא השוויון בין המינים. בבית הספר יימצא מאגר מידע זמין בנושא, הכולל מאמרים, סרטים, חומרים להפעלה בכיתות, מקורות - לשימושם של מורים, הורים ותלמידים.
- ייצוג בולט של סוגיות מגדריות בעיתון בית הספר: עיתון בית הספר ייתן במה מרכזית לסוגיות מגדריות מחיי בית הספר, והחברה בכלל. כמו כן, מוצע לקיים תערוכה של צילומים, כתבות, פרסומות ופרסומים המציגים תופעות של שוויון או אי שוויון בחברה/ בקהילה.

בית הספר מוזמן לבחור מתוך מגוון עקרונות הפעולה הפרושים כאן, את 'החליפה' המתאימה לו מבחינת העדפותיו, צרכיו וסדרי העדיפויות שלו. ייתכן מאד שהמעשה החינוכי יעלה ויציף יוזמות חינוכיות, שאינן מופיעות ברשימה ויוצאו לפועל בבית הספר בסיוע מקצועי של היחידה לשוויון בין המינים.

בתי הספר מוזמנים לפנות ליחידה לשוויון בין המינים במשרד החינוך לשם קבלת ליווי מקצועי צמוד וחומרי למידה. בשיתוף עם הנהלת בית הספר והצוות החינוכי ייבנה 'מתווה בית ספרי' – תוכנית אשר עונה על צרכי בית הספר. יקבעו אבני דרך בתהליך, ובכלל זה מפגשי ליווי והדרכה במהלך כל השנה.

בתי ספר המעוניינים בקידום השוויון המגדרי בחזון החינוכי ובמעשה החינוכי – הלכה למעשה בליווי מקצועי, מוזמנים למלא את הטופס המקוון [בקישור זה](#). צוות היחידה למגדר ולשוויון בין המינים יצור איתכם קשר בהקדם.

עיצוב התרבות הארגונית כמסגרת לקידום השוויון המגדרי

תרבות ארגונית¹⁰ של בית ספר מבטאת את רוח בית הספר, האתוס שלו ואקלימו (פרידמן, הורוביץ, שליב, תשמ"ח) והיא מורכבת ממערכות של סמלים הטומנים בחובם משמעויות מיוחדות של הנחות, ערכים, אמונות ומוסכמות חברתיות שמשתתפי הארגון, קרי בית ספר, שותפים להם. מכלול זה של ביטויים וסמלים משמש מכנה משותף להתנהגותם של המשתתפים במגזרים השונים של הארגון (סמואל, 1990).

במישור הסמוי של התרבות הארגונית פועלים מספר גורמים :

הנחות יסוד : בכל קבוצה אנושית רווחות כמה אמיתות המובנות מאליהן, שחבריה אינם נותנים את הדעת עליהן, ולעתים נדירות חולקים עליהן. הנחות אלה מתייחסות למדדים קיומיים שונים, וכיצד לנהוג במצבים שונים, לדוגמה: הנחות על "טבעה של האישה" כפי שהן משתקפות בתיאוריית x ובתיאוריית y (על פי הדגם של מקרגור, 1960).

תיאוריית x	תיאוריית y
א. פילוסופיה על טבע האישה	נחותה מהגבר מעצם מהותה, מקומה בבית ובמטבח.
ב. יחס האישה לעבודה וללימודים	שווה לגבר ביכולותיה, בכישוריה, ובפוטנציאל שלה לתרום לעצמה ולחברה
ג. יחס האישה לעבודה וללימודים	חרוצה, שאפתנית, חותרת לקבלת אחריות ולמימוש עצמי
הנעה לעבודה / ללימודים	באמצעים פנימיים (הכוונה עצמית ופיקוח עצמי)
	באמצעים חיצוניים (כוח התגמולים וכוח הכפייה)

תיאוריית y - ככל שהיא מושרשת יותר בבית הספר, כן היא משדרת אמונה של ההנהלה במסוגלותן העצמית של העובדות ובהנעתן לממש את עצמן בעבודתן ולתרום את מיטבן לבית הספר.

נגזרת מכך: המורות משדרות לתלמידות את האמונה ביכולתן לצמוח ולהתקדם, שדר המחזק את הנעתן של התלמידות למצות את יכולתן.

ערכים חברתיים: מגדירים את המצב הרצוי ומשמשים קני-מידה מוסריים ואידאולוגיים שבאמצעותם יכולים חברי הארגון לשפוט - לטוב או לרע - מעשים ומחדלים של עצמם ושל זולתם, להעריך תוצאות ולפתח ציפיות.

נורמות התנהגות: נגזרות מן ההנחות הבסיסיות ומן הערכים החברתיים, והן קובעות כיצד ראוי לנהוג ואילו פעילויות ראויות להתקיים, ממה יש להימנע, וכיצד להתבטא כלפי אנשים שונים.

¹⁰ מבוסס על [תרבות ארגונית של בית-הספר/ד"ר אבי צפרוני](#), מנהל המחלקה לחינוך ערכי ומנהל איכות באורט ישראל

הנורמות מגדירות כללי נימוסים ודפוסי תקשורת בין אנשים, זכויות וחובות שלהם, ופעילויות שהם מובילים.

המישור הגלוי כולל את הביטויים הגלויים לעין:

תוצרי התרבות: יצירות רבות מבשילות במאמץ משותף בתוך הארגונים המעמידים לרשות העובדים את המשאבים הנדרשים להפקת התוצרים והמעודדים והמתגמלים תרבות של יצירה וחדשנות בתחומים חינוכיים (ערכות לימוד, ערכות חינוכיות, פעילויות לימודיות וחינוכיות ועוד), בתחומי ההגות (מאמרים ופרסומים), בתחומי האמנות (תערוכות, תצוגות, מופעים תרבותיים, ימי שיא) ועוד.

שפה וסמלים: ביטויי לשון ייחודיים, קיצורי לשון ייחודיים, תוארי תפקידים, מונחים טכניים ומקצועיים, מילות קוד, סיסמאות, פתגמים ואמרות כנף, דגלונים, איורים, הלוגו של בית הספר וכיוצא באלה.

דפוסי התנהגות: סגנונות דיבור ולבוש, הרגלי עבודה, יחסים בין ממונים לכפיפים, תהליכי קבלת החלטות, מידת השקיפות בארגון.

ככל שיש יותר הלימה בין הערכים המוצהרים של בית הספר (באמצעות המסרים בכתב ובעל פה) לבין הערכים בפועל (שמשקפים בהתנהגויות הלכה למעשה ובפעילויות של כל בעלי העניין) - כן מאופיין בית הספר בחוזק תרבותי. בית הספר צריך לבדוק את עצמו באופן מתמיד שערכיו המוצהרים ימומשו גם באופן מעשי.

בחירתו של בית הספר לשינוי תרבותי אין הוא יכול להתמקד בשינויים חיצוניים כמו: שינוי לוגו או פרסומת, כי שינוי תרבותי הוא, בראש ובראשונה, שינוי באמונות ובערכים המתורגם לשינוי התנהגויות.

לפיכך, הטמעת שוויון מגדרי בתרבות הארגונית של בית הספר, מחייבת בדיקה מתמדת של המרכיבים הסמויים והגלויים בסדירויות הארגוניות שלו ובהובלת תהליכי שינוי אל היעד המצופה.