

מדינת ישראל

משרד החינוך

מחוז הצפון

קוד אתי מחוזי

**"יש די אנשים המתארים את המצב כפי שהוא.
כעת אנו זקוקים לכמה אנשים שיתארו את המצב
כפי שהוא יכול להיות."**

(רוברט אוחבן)



ביחד נוביל את מחוז הצפון לאיכות ולמצוינות

צוות היגוי מחוזי:

- ד"ר אורנה שמחון, מנהלת המחוז
- ענת כהן, מפקחת פיתוח מקצועי של עו"ה - יו"ר
- רבקה שושן, מדריכה מרכזת תחום איכות- מרכזת הוועדה
- מוסא חילף, מפקח מתאם מגזר בדואי
- ד"ר האני כרידין, מפקח מתכלל
- ד"ר נביל איוב, מפקח מתכלל
- יעל ארמה - אורן, מפקחת מתכללת
- רבקה וישניה, מפקחת מתכללת
- שלום אדרי, מפקח מתכלל
- ברוריה שמיאן, מפקחת מתכללת
- אמינה עומרי, יועצת בכירה
- הילה לנקרי – מיוסט, מנהלת היחידה לאיכות, תכנון ובקרה
- איריס גנון, מנהלת גף תקן
- תרז עיסא, מרכזת כ"א
- שוש נחמן, רכזת בכירה כ"א
- רונה תהילים, מרכזת ענף משכורות
- יונינה אביב, רכזת בכירה, המחלקה להשתלמויות
- איילה זהבה, מדריכה מחוזית תחום חינוך לשוני
- יעל רותם, מדריכה מרכזת תחום מרכזי פסג"ה
- טניה לוי, מדריכה מרכזת תחום תקשורת ארגונית

כתיבה אקדמית:

- ענת כהן, מפקחת פיתוח מקצועי של עו"ה
- ליאת כהן, מנכ"לית חברת אתוס

קראו והאירו:

חברי הנהלת המחוז, מפקחים, עובדי מינהל ומדריכים

תוכן העניינים

עמוד	הנושא
4	דבר מנהלת המחוז
9 - 5	רציונאל
26 - 9	אבני דרך בתהליך גיבוש הקוד האתי המחוזי
59 - 27	נספחים
28	נספח מס' 1 - סדר יום למפגש למידה מס' 1 של המפקחים
32 - 29	נספח מס' 2 - סדנה מס' 1 פיתוח מקצועי של מפקחים: מודל מחזיקי עניין בתהליך בניית קוד אתי
33	נספח מס' 3 - סדנה מס' 2 פיתוח מקצועי של מפקחים: דילמות אתיות כמרכיב בתהליך קבלת החלטות
34	נספח מס' 4 - סדר יום למפגש למידה מס' 2 של המפקחים
38 - 35	נספח מס' 5 - סדנה מס' 3 פיתוח מקצועי של מפקחים- ערכים
41 - 39	נספח מס' 6 - סדנה מס' 4 פיתוח מקצועי של מפקחים- התנהגויות אתיות
44 - 42	נספח מס' 7 - סדנה יום עיון לעובדי מינהל
48 - 45	נספח מס' 8 – סיכום מפגש צוות היגוי מס' 1
52 - 49	נספח מס' 9 – סיכום מפגש צוות היגוי מס' 2
56 - 53	נספח מס' 10 – סיכום מפגש צוות היגוי מס' 3
59 - 57	נספח מס' 11 – סיכום מפגש צוות היגוי מס' 4

דבר מנהלת המחוז

ארגונים רבים דנים היום בשאלת הערך של העיסוק בקוד אתי ובהטמעתו. הם מתחבטים בשאלה מהי הדרך היעילה והמהירה להביא שינוי בהתנהגות האתית.

מחוז הצפון חרת על דגלו חינוך לערכים ושיפור השירות, ולפיכך עלה הצורך בבניית קוד אתי מחוזי, לו שותפים כלל העובדים במחוז (מפקחים ועובדי המינהל).

תהליך בניית הקוד האתי אפשר לכלל עובדי המחוז להגדיר את הערכים בזיקה לחזון המחוז ואת הכללים ההתנהגותיים של העובדים כלפי עצמם וכלפי לקוחותיהם.

הטמעה איכותית של כללי האתיקה המחוזית תוביל לתוצאות עבור העובדים ועבור הלקוחות: עמידה בדרישות הקהילה המקצועית אליה הם שייכים, עמידה בדרישות משפטיות והצלחה בניהול הסיכונים והסיכויים בטווח הקצר והטווח הארוך של הפעילויות המחוזיות.

נורמות ההתנהגות המצויות בקוד האתי הן המגדלור והמצפן כאחד במערכת קבלת ההחלטות של כל אחד חברי הארגון כדי שיוכלו לנווט עצמם באופן מוסרי ואיכותי להשגת יעדיהם ויעדי המחוז.

אני מתכבדת להציג בפניכם את התוצרים של תהליך בניית הקוד האתי המחוזי לאחר אישורם ע"י הנהלת המחוז.

ברצוני להודות לכל השותפים על חלקם הרב בהפקת תוצר זה: לחברי צוות ההיגוי המחוזי, למפקחים ולעובדי המינהל.

מלוא ההערכה לכולם על המעורבות בתהליכים ועל המחויבות למימושם.

בברכה,

ד"ר אורנה שמחון

מנהלת המחוז

רציונאל

בעידן המודרני שבו ארגונים משפיעים ומושפעים מהסביבה יש חשיבות מרובה לפיתוח ולהטמעתו של קוד אתי בארגונים, כחלק ממחויבותם המוסרית והערכית של הארגונים המשפיעים שבמודע ושלא במודע על חיי הפרט בחברה המודרנית.

"קוד אתי הוא תעודת הזהות הערכית והנורמטיבית שקהילה ארגונית או מקצועית מקבלת על עצמה כדי להעלות את רמתה האתית". (אסא כשר)

קוד אתי כולל ערכים שעל בסיסם פועל הארגון והם חלק מה'אני מאמין' שלו. ערכי הארגון בשילוב עם חזון הארגון, היעדים והמטרות העסקיות שלו משמשים כמצפן המוביל את הדרך בעשייה היומיומיות בארגון.

בעידן שבו עולם העבודה הוא עולם עתיר ידע, ובו ריבוי תפקידים לא ניתן להגדיר את כל טווח הפעולות, המקרים, האירועים והתסריטים שהעובד בארגון מתמודד בעבודתו. לפיכך הקוד האתי והערכים הארגונים הם המצפן שמסייע לו לבחור את הדרך הנכונה כפי שהארגון תופס אותה. עיצובו של קוד אתי מחייב במקביל הבנייה של תוכנית אתיקה ארגונית, אשר באמצעותה הארגון מטמיע תרבות התנהגותית רצויה.

התרבות הארגונית במחוז הצפון



עקרונות מנחים בבניית הקוד האתי המחוזי

- הקוד האתי הינו חלק מהתרבות הארגונית של המחוז ונגזר מחזון המחוז, ממטרותיו ומתכנית העבודה.
- עיצוב תהליך בניית הקוד האתי נעשה במשותף ע"י כל עובדי המחוז (מפקחים ועובדי מינהל).
- הקוד האתי נותן תוקף כתוב ומחייב לערכים ולעקרונות מוסריים, המחייבים את הנהלת המחוז ואת העובדים (מפקחים ועובדי מינהל) בכל הרמות לעבוד לפיהן.
- הקוד האתי הינו תעודת זהות אידיאלית של ארגון, המתמקדת באידיאלים שלו, כפי שהארגון שואף להיות.
- הקוד האתי קובע את הסטנדרטים שעל פיהם מצופים כל עובדי המחוז לנהוג.

מחוז הצפון מוביל מהלכים לצורך התייעלות מקצועית ולצורך מתן שירות איכותי ללקוחות הפנים וללקוחות החוץ.

כדי שכל עובד במחוז יידע אלו התנהגויות ערכיות מצופות ממנו במהלך עבודתו, עלה הצורך בבניית קוד אתי מחוזי.

מטרות הקוד האתי

- טיפוח תרבות ארגונית המבוססת על יושר ועל אחריות חברתית
- הטמעת סטנדרטים גבוהים של התנהגות ערכית - מוסרית
- הפניית תשומת הלב לסיכונים אתיים בעבודה

נושאים הנכללים בקוד אתי

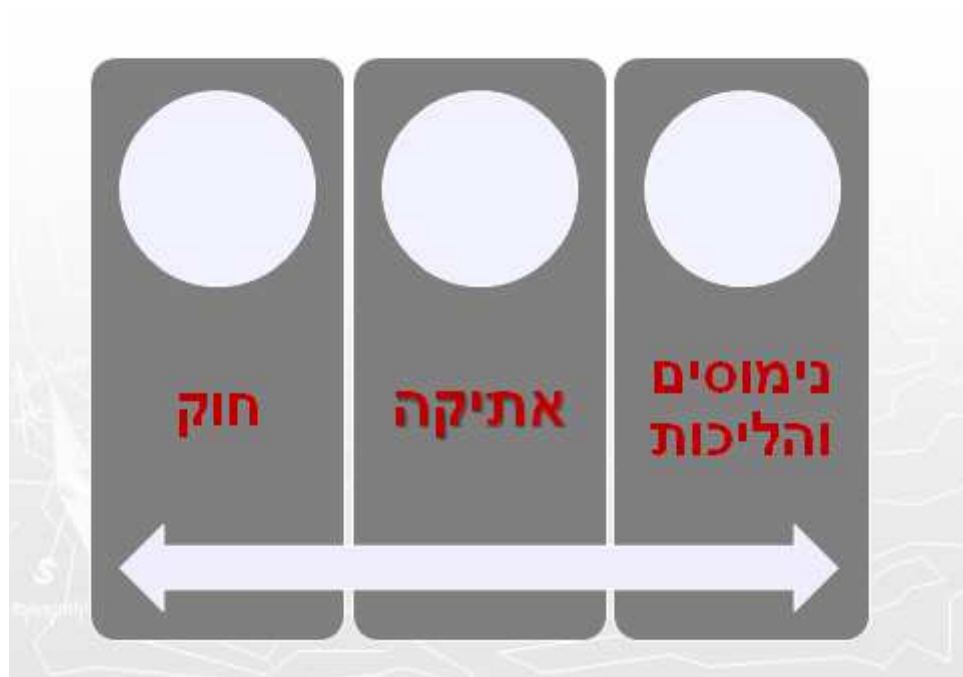
(עפ"י המחקר של גאומינץ וליר- נושאים עיקריים המופיעים בקודים אתיים של חברות שונות)

- סודיות ואמון
- יושר והגינות
- מחויבות למעסיקים/ללקוחות
- מחויבות למקצוע
- מחויבות להימנע מניגודי אינטרסים
- ציות לחוק ולדרישות הקשורות לטכניקה של המקצוע
- מניעת מעשים מזיקים
- התייחסות לערכים חברתיים
- אופן פתרון קונפליקטים ומחלוקות

תועלות תכנית האתיקה לארגון

- תהליך כתיבת הקוד האתי הוא תהליך רב ערך שבמסגרתו מנוסחים ומתגבשים ומוטמעים ערכים חשובים לארגון.
- הקוד האתי משמש כלי ניהולי המגדיר התנהגויות ראויות, אחריות נדרשת, מחויבות ועוד.
- קוד אתי המוצג במסמך וברור ברמת פירוט גבוהה, מהווה נדבך חשוב ביצירת סביבה ארגונית המעודדת מודעות עצמית לדרך התנהגות.
- הקוד האתי מהווה צעד להגברת האמון של הציבור בארגון.
- הקוד מאפשר ביסוס של זהות מקצועית בקרב העובדים ובעלי התפקידים.
- התהליך מחייב בירור חוקים ותקנות של המקצוע, של הארגון ושל המדינה המאפיינים את המותר והאסור, הלבן והשחור בהתנהגות הראויה.
- (האתיקה המקצועית מאפשרת דיון בתחומים 'האפורים' המחייבים קבלת החלטות מבוססת חשיבה ערכית- מוסרית.)
- הקוד האתי והערכים הארגונים הם **המצפן** שמסייע לצוות לבחור את הדרך הנכונה כפי שהארגון תופס אותה.

בתהליך בניית הקוד האתי חשוב לערוך הבחנה בין המושגים הבאים, שכן האתיקה מתייחסת גם אליהם:



נימוסין והליכות

תחום זה עוסק במנהגים מקובלים בחברה.

ביסוד הנימוסין וההליכות יש התחשבות בזולת וכך גם באתיקה. יש תחום אפור המשותף לנימוסין והליכות ולאתיקה. שני התחומים אינם זהים וקו התפר ביניהם לא ברור, אך יש בעיות משותפות.

חוק

חשוב להבהיר מה היחסים בין החוק למוסר כאשר מתייחסים להליכות מוסר, שכן בהליכות אלה עשויות להיכלל התנהגויות המאגדות בחוק כדוגמת: אלימות, הטרדה מינית, עדות שקר ועוד. החוק נוצר בחלקו כדי לגלם עקרונות אתיים וכדי להעניש.

החוק והאתיקה מקיימים יחסים מורכבים:

החוק כללי מדי ולא נכנס לפרטי פרטים. נוצר מצב שהחוק בעצמו דורש פירוש. הוא גורף, אבסטרקטי ויבש. האתיקה דורשת שיקול דעת.

קיימים נושאים מוסריים שלא מגולמים בחוק, כמו למשל שקר שאינו מוסרי, אך אינו מגולם בחוק (מה שמגולם בחוק זה מתן עדות שקר).

אבני דרך בתהליך בניית הקוד האתי המחוזי



מסגרות לאיסוף מידע, חשיפה ועיצוב הקוד



תהליך כתיבת הקוד האתי



שלב א': הקמת צוות ההיגוי מחוזי לבניית הקוד האתי

תפקיד צוות ההיגוי המחוזי- הובלת תהליך כתיבת הקוד האתי במחוז והטמעתו בתרבות הארגונית של המחוז, בסיוע ובהנחיית חברת "אתוס".

וועדת ההיגוי – לוי"ז



שלב ב': גיבוש תפיסה מקצועית לפיתוח קוד אתי מחוזי במסגרת צוות ההיגוי

מטרתו של שלב זה הייתה בעיקרה, הכרות מעמיקה עם הנושא, סיעור מוחין וקביעת ערכים מובילים עליהם יושתת הקוד האתי המחוזי.

שלב ג': גיבוש ערכים והתנהגויות אתיות במסגרת תהליכי פיתוח מקצועי של מפקחים

מטרות:

- הכרות מעמיקה עם הנושא
- הגדרת מחזיקי עניין (שותפי תפקיד)
- קביעת ערכים מובילים עליהם יושתת הקוד האתי המחוזי.
- קביעת התנהגויות אתיות עליהן יושתת הקוד האתי המחוזי
- קבלת החלטות בפתרון דילמות אתיות בעבודת המפקח
- הקניית כלים להתמודדות המפקח עם סוגיות אתיות בתפקידו

פיתוח מקצועי של מפקחים – לוי"ז

27.10

- קוד אתי מהו ולשם מה, הזיקה בין הקוד האתי לערכי המחוז, לחזון ולתכנית העבודה, סוגיות אתיות בעבודת המפקח;

26.1

- אתיקה ארגונית בזיקה להגדרת תפקיד המפקח, כוחות מקדמים וכוחות בולמים בתהליך הטמעת הקוד האתי;

שלב ד': הצגת ממצאי הסדנאות בפני כלל המפקחים

מיפוי מערך מחזיקי העניין של המחוז



היבטים התנהגותיים לשימור

- שיח פתוח - דיאלוג
- צניעות של אנשים
- העמקה
- קבוצות שייכות והשתייכות
- הערכה
- גאווה יחידה
- חדוות יצירה
- סיוע ועזרה הדדית
- האנשים- מגע אישי
- תנועה קדימה
- תמיכה ואכפתיות
- רב גונית (צבעונית)
- הצטיינות

היבטים התנהגותיים לשימור (המשך)

כבוד, כבוד הדדי

מרחב לפעילות ו**יזמות**, המחוז מתנהל פדגוגית בצורה ממוקדת ועניינית
המחוז הוא תומך ו**מעודד הצלחות**, אוזן קשבת

מרחב פעולה-

תמיכה -

המשאב האנושי-

המשאב האנושי במחוז, ברובו **מקצועי ואנושי**, אנשים חמים, קוליגיאליות, נותן **תחושה טובה** לעובדיו, הגיבוש בין העובדים, "גאוות יחידה",
מחוז המציב **סטנדרטיים גבוהים** להתנהגות ולעבודה נמרצת וחרוצה, **אוזן קשבת** ומטפל בבעיות באופן יסודי ומיטבי, שאיפה למקצוענות, **התמקצעות מתמדת**, המחוז מתנהל מקצועית ואנושית באופן אתי בפן הפדגוגי, **מחדש, בודק את עצמו** כל הזמן, **שקיפות**, רגעים של הכלה

מקצועיות ולמידה -

היבטים התנהגותיים לשיפור

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> שמירה על צנעת הפרט ועל פרטיות בעבודת המפקח | <input type="checkbox"/> ליכוי מקצועי, למידה והנחיה |
| <input type="checkbox"/> סביבת העבודה | <input type="checkbox"/> דוגמא אישית |
| <input type="checkbox"/> אמת ויושר / ללא משוא פנים | <input type="checkbox"/> התנהלות מול מדריכים במחוז |
| <input type="checkbox"/> כבוד, יחס אישי | <input type="checkbox"/> אמון |
| <input type="checkbox"/> גיבוי ההנהלה | <input type="checkbox"/> קוד לבוש |
| <input type="checkbox"/> הוגנות וקוליגיאליות | <input type="checkbox"/> מעמדו ומקומו של המפקח |
| <input type="checkbox"/> הערכת מפקחים | <input type="checkbox"/> שמירה על סודיות |
| <input type="checkbox"/> טוהר בחינות | <input type="checkbox"/> יחס הוגן לעובדי קבלן |
| <input type="checkbox"/> שרות לקוחות | <input type="checkbox"/> פרגון |
| <input type="checkbox"/> הכרות עם תרבויות | <input type="checkbox"/> עישון |

ערכים – סיעור מוחין (סיכום ישיבת צוות היגוי מחזי)

- | | |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> מקצועיות | <input type="checkbox"/> עזרה הדדית ותמיכה |
| <input type="checkbox"/> עבודה | <input type="checkbox"/> מצוינות |
| <input type="checkbox"/> מחויבות | <input type="checkbox"/> אמון |
| <input type="checkbox"/> מוסר עבודה | <input type="checkbox"/> כבוד |
| <input type="checkbox"/> איכות | <input type="checkbox"/> אחריות |
| <input type="checkbox"/> אהבת אדם | <input type="checkbox"/> שותפות |
| <input type="checkbox"/> שייכות | <input type="checkbox"/> צניעות |
| <input type="checkbox"/> הערכה | <input type="checkbox"/> אנושיות |
| <input type="checkbox"/> השתייכות | <input type="checkbox"/> שונות |
| <input type="checkbox"/> לויאליות | |

ערכים מובילים בבסיס הקוד האתי (ערכים מרכזיים וערכים מוכלים - הצעה)

כבוד

- אמון, צניעות, אנושיות, אהבת אדם, הערכה, דרך ארץ, יושר, אתיקה, הקשבה, מתן שרות

הוגנות

- מתן מענה לשונות וקבלתו, שיון

אחריות

- מוסר עבודה, עבודה, מחויבות, לויאליות, דוגמה אישית

איכות ומצוינות

- מקצועיות, הערכה, שקיפות, גמישות, שיפור מתמיד, יצירתיות

שותפות

- עזרה הדדית, תמיכה, שייכות, השתייכות, פתיחות.

שלב ה': גיבוש ערכים והתנהגויות אתיות במסגרת תהליכי פיתוח מקצועי של עובדי מינהל

מטרות:

- הכרות מעמיקה עם הנושא
- קביעת ערכים מובילים עליהם יושתת הקוד האתי המחוזי
- קביעת התנהגויות אתיות עליהן יושתת הקוד האתי המחוזי
- קבלת החלטות בפתרון דילמות אתיות בעבודת עובדי המינהל
- הקניית כלים להתמודדות עובד המינהל עם סוגיות אתיות בתפקידו

שלב ו': ניסוח הקוד האתי ואישורו בהנהלת המחוז

שלב ז': תכנון תהליכי הטמעת הקוד האתי בצוות ההיגוי המחוזי

שלב ח': ניסוח סופי של הקוד האתי והפצתו

מבוא

מחוז הצפון של משרד החינוך הינו ארגון חינוכי הפועל להגשמת חזון וערכי החינוך של מדינת ישראל בכלל ושל משרד החינוך בפרט.

עובדי המחוז פועלים מאז ומתמיד בתחושה של שליחות ואחריות לאומית שייעודם חינוך דור העתיד והגשמת מטרות החינוך.

חזון מחוז הצפון

למחוז הצפון מאפיינים ייחודיים הנובעים מעצם היותו מחוז פריפריאלי, המתמודד עם פיזור גיאוגרפי, ריבוי רשויות שונות ומגוונות, אוכלוסיות הטרוגניות רב מגזריות.

מאפיינים ייחודיים אלו מזמנים אתגרים רבים מדי יום ביומו ומחייבים אותנו לפעול מתוך מחויבות לעקרונות וערכי יסוד המנחים את פעולותינו.

מטרתו של קוד אתי זה לסייע לנו בהתמודדות עם דילמות ועם סוגיות אתיות יומיומיות, הנובעות מסביבת העבודה המורכבת והייחודית לנו.

הקוד האתי המחוזי להתנהגות ראויה כולל עקרונות המתווים את הדרך למימוש הרוח, הערכים והאתיקה של המחוז ותפקידם לשמש לנו כמצפן להתנהגותנו.

הקוד האתי נכתב בשיתוף כלל עובדי המחוז: פיקוח ועובדי מינהל, ומחייב את כל עובדי המחוז.

הנהלת המחוז מחויבת לפעול להטמעתו של קוד אתי זה.¹

הערכים המובילים של המחוז

- כבוד האדם
- אחריות ומחויבות
- איכות ומצוינות
- הוגנות
- שותפות

¹ עובדי מחוז הצפון מחויבים לפעול על פי הוראות החוק, חוזרי מנכ"ל והוראות הדין השונות. מטרתו של הקוד האתי לשמש מורה דרך ומצפן לאותם מקראים שבהם אין בהוראות הדין לתת מענה.

אנו שואפים לצמיחה מתמדת של ההון האנושי הפועל במחוז המושתת על תרבות ארגונית של איכות ומצוינות.

אנו מאמינים שטיפוח מנהיגות איכותית, מובילה ואחראית בקרב תלמידים, מנהלים, מפקחים, סגלי חינוך ועובדי מינהל מעצימה את תחושת השייכות, הסולידאריות החברתית, המעורבות והתרומה לחברה ולמדינה, ומפתחת יחסי גומלין בין האדם לסביבה מתוך מודעות, אחריות ותרומה למען קיימות הסביבה.

אנו חותרים להעצמה של מנהיגות חינוכית ערכית, לטיפוח הזיקה המשותפת למדינת ישראל ולערכיה, לפיתוח דיאלוג בונה בין התרבויות השונות ולפיתוח זהות דמוקרטית ישראלית משותפת.

אנו פועלים - למתן זכות לכל ילד לחינוך, לידע, להשכלה רחבה ולפיתוח כישורים ומיומנויות שיסייעו להשתלבותו בחברה מתקדמת.

להקניית ידע רלוונטי ויישומי לכל עובד הוראה לצורך השבת איכות עבודתו וקידום הישגי הלומדים.

מחויבות הנהלת המחוז ומנהלי היחידות

הנהלת המחוז מחויבת לפעול ברוח ערכי הקוד האתי ולשמש **דוגמא אישית** להתנהגות ראויה, תוך מחויבות לקידום נושא האתיקה והתנהגות האתית כחלק ממדיניות המחוז בכלל ובתהליכי קבלת החלטות בפרט.

הנהלת המחוז ומנהלי היחידות מחויבים לנהוג **בכבוד ובהערכה** כלפי העובדים במחוז; להיות זמינים וקשובים לצרכי העובדים, לעודד תהליכי שיתוף ושקיפות ולפעול לחיזוק תחושת **השייכות והמעורבות** בפעילות המחוז.

הנהלת המחוז ומנהלי היחידות מחויבים לנהוג **בהוגנות** כלפי העובדים, תוך שמירה על זכויותיהם והתחייבויות כלפיהם.

הנהלת המחוז ומנהלי היחידות יפעלו ליצירת תרבות ארגונית שמטרתה טיפוח תחושה של שייכות והשתייכות למחוז, באמצעות הבניית מגנטי תמיכה ושיתוף, דיאלוג, שיח והקשבה.

”ראשית חכמה למנהיג כי הוא שיקבע את הדוגמה.”

- סון טסו

הנהלת המחוז ומנהלי היחידות יפעלו **לקידום למידה** והתמקצעות **אישית וארגונית**, המבוססות על **מצינות**, על **איכות**, על למידה מהצלחות ועל העצמת עובדים.

הנהלת המחוז ומנהלי היחידות יפעלו לשמירת האיזון בין צרכים ארגוניים-מקצועיים כלל ארגוניים לבין צרכים מקצועיים אישיים, ולכן יקפידו לקיים את הפעילות המקצועית תוך מתן כבוד לעובדים והתחשבות בתכנון ובלוחות הזמנים שלהם.

מחזיקי העניין

של המחוז

הקוד האתי מנחה את אופן התנהגותנו כלפי מחזיקי העניין מולם ועמם אנו פועלים:

- עמיתים במחוז
- תלמידים, הורים וקהילה
- עובדי הוראה
- רשויות מקומיות
- מטה משרד החינוך
- משרדי ממשלה
- גופים נוספים

"קוד אתי משול למצפן. לא מספיק שהוא קיים. כדי שתהיה לו השפעה על חייו של הנווט, עליו להכיר את המצפן, להבין אותו, להשתכנע בערכו, לדעת להשתמש בו, להרגיל את עצמו לעשות בו שימוש כראוי."

(פרופסור אסא כשר)

כבוד האדם

אנו רואים בכבוד האדם ערך עליון המהווה תנאי בסיסי להתנהלות הארגון ולטיפוח המשאב האנושי. אנו שואפים ליצור תרבות ארגונית המכבדת את האדם ואת זכויותיו.

אנו שואפים שכל פועלנו לקידום ערך כבוד האדם ישפיע על היחסים בין חברי הקהילה ועל איכות השירות.

עקרונות התנהגות מנחים

המחויבות שלנו כלפי עמיתנו במחוז

- אנו רואים חשיבות בשמירה על כבודם של עובדים ושל עמיתים. נקפיד לשמור על זכויותיהם ועל כבודם באופן התנהלותנו: בדיבור, בכתב, בדרך ההתבטאות או בדרך הלבוש.
- נימנע מלפגוע בפרטיות האדם ובשמו הטוב, ונקפיד לשמור על צנעת הפרט.
- אנו מייחסים חשיבות רבה להופעה ייצוגית ומכבדת. נקפיד לגלות ערנות לשונות תרבותית.

המחויבות שלנו כלפי מחזיקי עניין אחרים

- אנו מחויבים לנהוג בכבוד, בסבלנות ובסובלנות כלפי חברי הקהילה ולקוחותיה בדגש על כיבוד השונה, יחס הוגן, יושר, כבוד הדדי, אמון, הקשבה ואמפטיה, אכפתיות ומחויבות מקצועית.
- נקפיד על מתן יחס של כבוד לעובדי הוראה ונאפשר מרחב של סמכות ואחריות לכל אחד, מתוך הכרה בצרכיהם ובמאפייניהם הייחודיים.
- אנו מחויבים לשמירה ולהגנה על סודיות ועל פרטיות הפונים אלינו, ולכן נפעל ברגישות ובהתחשבות למרות האילוצים הקיימים ומתוך ערנות למתרחש סביבנו.

דילמה - כבוד האדם

“אני נדרש לתת שירות לפונים אלי במשרדי, שאותו אני חולקת עם עוד מספר עובדים. אני מחויבת לשמירה והגנה על סודיות ועל דיסקרטיות, אולם לעיתים קיים קושי להקפיד על כך בשל התנאים הסביבתיים שאינם תלויים בי.

מה עלי לעשות?”

הנהלת המחוז והעובדים מחויבים לשמור על פרטיות הפונים אליהם. מחויבות זו מעוגנת בחוקי המדינה, בחוזרי מנכ"ל ובקוד האתי של המחוז. לכן ודווקא בשל האתגרים שהסביבה הפיזית מציבה בפנינו, עלינו לפעול ברגישות יתרה, תוך ערנות לצרכים ולמאפיינים הייחודיים בכל סיטואציה.

אחריות ומחויבות

ערך האחריות טומן בחובו את כלל החובות והמחויבויות המוטלות על עובדי המחוז מתוקף תפקידם או סמכותם או מתוקף התחייבות שנטלו על עצמם, תחום או עניין המסור לטיפולם.

עובדי מחוז הצפון רואים באחריות ערך מרכזי, המגלם בתוכו מוסר עבודה ומחויבות כלפי לקוחות המחוז ושותפיו.

העובדים ישמשו דוגמא אישית בהתנהגותם תוך שמירה על כללי המשרד ונהליו. הטמעת ערך האחריות של עובדי המחוז יסייע למערכת החינוך להגשמת יעדיה ומטרותיה.

עקרונות התנהגות מנחים

המחויבות שלנו כלפי עמיתינו במחוז

- אנו רואים עצמנו כנציגי המחוז ונפעל באופן ההולם את כבודנו ותפקידנו בכל פעילויותינו.
- נקפיד על שמירת **טוהר המידות** ונמנע ממצבים שיש בהם חשש לניגוד עניינים, או לקבלת טובות הנאה.
- נפעל במסגרת הסמכויות, שניתנו לנו, **באחריות, בשיקול דעת ובמסירות**.
- אנו רואים חשיבות **בעמידה בלוחות זמנים**, כחלק ממחויבותנו המקצועית.
- נקפיד לעשות **שימוש מיטבי במשאבים** הניתנים למחוז.

המחויבות שלנו כלפי מחזיקי עניין אחרים

- נקפיד לעשות את המיטב על מנת **לעמוד במחויבותנו המקצועית** כלפי מחזיקי העניין השונים.
- נפעל להגשמת **יעודנו המקצועי** ונסייע לעובדי ההוראה ולקהילה בהובלת איכות ומצוינות ובהטמעתן.

איכות ומצוינות

מצוינותו של ארגון חינוכי ואיכותו טמונים ביכולתו להצמיח באופן מתמיד את המשאב האנושי הפועל בתוכו ובזיקה לסובבים אותו. צמיחה זו תתאפשר באמצעות תרבות תומכת, המתבססת על תהליכי עבודת צוות ושיתוף פעולה (בין העמיתים במחוז ובינינו לבין מחזיקי העניין) ועל ההכרה בצורך לתת ביטוי לשירות מקצועי ברמה גבוהה ולביסוס תהליכי שקיפות, הערכה, בקרה ומשוב, למען השגת שיפור מתמיד.

עקרונות התנהגות מנחים

המחויבות שלנו כלפי עמיתנו במחוז

- אנו מאמינים בחשיבותה של **למידה והתפתחות אישית ומקצועית**, לקידום ולהעצמה ומקדישים משאבים רבים לטיפוח ארגון לומד המעודד למידה וצמיחה אישית של כל אחד מהעובדים.
- נחתור ל**שיפור מתמיד**, ונפיק לקחים מטעויותינו.
- נפעל **במקצועיות** על בסיס סטנדרטים שייעודם הגשמת מטרות החינוך.
- נפעל לקלוט עובדים חדשים ולסייע להם בעבודתם במחוז.
- נעודד **לחשיבה מקורית** ולהעלאת יוזמות ייחודיות ונקדמן.
- נטמיע **תהליכי מדידה ובקרה** כמנוף לצמיחה, ללמידה, לאיכות ולמצוינות. פועלנו והישגינו יבחנו באמצעות תהליכי בקרה והערכה קבועים וסדורים.

המחויבות שלנו כלפי מחזיקי עניין אחרים

- נפעל לפתרון **בעיות מהיר ומיטבי** על בסיס שיקול דעת פדגוגי מקצועי.
- נקפיד על **מתן שרות איכותי** העומד בסטנדרטים מקצועיים גבוהים.

דילמה - איכות ומצוינות

“שעות קבלת הקהל שבהן אני מחויב להיות זמין ולתת שרות לפונים אלי, הן קבועות וידועות לכל. אתמול נודע לי כי עלי להגיע לשיבה דחופה שאמורה להתקיים בשעה שבה אני אמור לקבל קהל. מה עלי לעשות?”

שירות איכותי ומקצועי הינו ערך חשוב במחוז, ולכן ככלל הנהלת המחוז רואה חשיבות בהקפדה על מתן שרות בשעות קבלת הקהל שהוגדרו. ביטול שעות קבלת קהל ייעשה רק במקרים חריגים ולאחר פרסום הביטול/הדחייה של קבלת הקהל.

הוגנות

הוגנות היא הבסיס של איכות חיים, בה קיימת הדדיות בין תגמוליו של עובד לבין השקעתו בעבודה. תהליך זה מתייחס לכלל אנשי הקהילה, שאיתם יש לו יחסי עבודה.

קהילת מחוז הצפון הינה קהילה רב תרבותית בה מכבדים כל אדם באשר הוא.

קהילת מחוז הצפון תשאף לפעול מתוך מתן **שוויון הזדמנויות** שיתבסס על ערכי **סובלנות**, על **שקיפות**, על **יושרה** ועל **אמפתיה**.

קהילת מחוז הצפון מאמינה בקיום שיח פתוח המושתת על דיאלוג נטול דעות קדומות, על הקשבה ועל אמון הדדי, תוך קבלת השונה ושמירה על צנעת הפרט.

**”לדון את עצמך קשה שבעתיים
מלדון את הזולת.”**

הנסיך הקטן, א. דה-סנט אכזופרי

עקרונות התנהגות מנחים

אנחנו ועמיתנו במחוז

- נפעל לטיפול **הקוליגיאליות** וההשתייכות לארגון.
- נקיים תקשורת הוגנת המושתתת על **אמון** בינינו לבין עצמנו, ועם כל מי שמצוי עימנו בקשר.
- נקיים תהליכי **בקרה** פנימיים במטרה להבטיח עמידה בנהלים וקיום תהליכי שיפור תמידיים.
- ניתן **גיבוי** לעובדים הפועלים על פי עקרונות של יושר ותום לב.
- נעודד **הצלחות**, נכיר בחשיבות הלמידה מהן ונקפיד על מתן משוב חיובי.

אנחנו ומחזיקי עניין אחרים במחוז

- נפעל **בהגינות** כלפי עובדי ההוראה, מוסדות החינוך והקהילה תוך מתן מענה דיפרנציאלי מבוסס נתונים בהיבטים פדגוגיים וארגוניים.
- נפעל מתוך **יושרה מקצועית** למתן מענה דיפרנציאלי מכבד תוך שמירה על מנהגים וערכים תרבותיים ובהתבסס על סטנדרטים ידועים מראש.
- נקפיד לעמוד **בלוחות זמנים**.

שותפות

ערך השותפות במחוז משקף עבודה המושתתת על יחסי אנוש שעיקרם כבוד, יושר, עזרה הדדית ודיאלוג פתוח ומכבד.

השותפות מאפשרת קביעת יעדים משותפים, סדר עדיפויות משותף וכבוד ללוח הזמנים של העמיתים ושל היחידות השונות ורותמת את כולנו להשגת יעדים אלו.

לשם כך חשוב שנרגיש **שייכות** המאפשרת שותפות וזמינות, תחושה שתבוא לידי ביטוי בהבנה ובהזדהות עם מטרות המחוז.

עקרונות התנהגות מנחים

המחויבות שלנו כלפי עמיתנו במחוז

- אנו מאמינים ב**פתיחות**, בהקשבה ובדיאלוג ופועלים לקידום אקלים ותרבות אתית בהתנהלותנו היומיומית.
- נפעל ליצירת מנגנונים המעודדים שיתוף בהעברת **מידע** ובקבלת החלטות.
- אנו מאמינים ב**שיתוף** והעברת מידע ונקפיד לקיים פגישות סדירות לצרכי ידוע, לימוד ושיתוף.

המחויבות שלנו כלפי מחזיקי עניין אחרים

- אנו מאמינים בשיתוף, בהתייעצות ובהעברת מידע אמין ומדויק לצוות עובדי ההוראה.
- נפעל ב**שיתוף פעולה** עם עובדי ההוראה ועם הקהילה מתוך אמונה כי הצלחה של כולנו טמונה ביישום ערך השותפות הלכה למעשה, לצורך קידום התלמידים ובתי הספר לעשייה ולהצלחה.
- נקפיד להיות **נוכחים** במוסדות החינוך וברשויות המקומיות בהתאם להגדרות התפקיד מתוך אמונה כי יחסי אמון, שותפות ושיתוף פעולה נבנים לאורך זמן ובעקביות.
- אנו מאמינים בחשיבותה של **תקשורת מקדמת** ומניעה תהליכים והצלחות ונפעל ליצירת מערכת של קשרים ותקשורת בין מטה משרד החינוך לבין המחוז.

קבלת החלטות אתית

תפקידו של קוד זה לשמש מצפן מכוון להתנהגות ראויה.

הוא אינו יכול לכלול את כל ההיבטים של ההתנהגות הראויה, ולכן תפקידו לשמש כלי סיוע לתהליכי קבלת החלטות, המעודד הפעלת שיקול דעת מבוסס על ערכים.

דילמה אתית

קיומה של שאלה ערכית להכרעה – כאשר יש לנו יותר מפתרון אחד שהוא נכון וראוי. קיימים ערכים המתנגשים זה בזה ועלינו לבחור ביניהם או לנסות ולשלבם.

במקרים שבהם אנו נתקלים בדילמה אתית ומתלבטים כיצד לנהוג, עלינו לשאול את עצמנו מספר שאלות שיסייעו לנו בקבלת ההחלטה הראויה:

1. האם המעשה שאני עומד לעשות הוא אתי? האם הוא מותר?
2. האם אני נוהג ביושר?
3. כיצד ארגיש אם מעשיי יפורסמו ברבים?
4. האם אהיה גאה במעשיי?
5. כיצד הייתי מרגיש אילו היו נוהגים כך כלפי?

לפניות בנושא אתיקה ניתן לפנות אל גב' יעל שטיינברג, סגנית מנהלת המחוז למינהל והממונה המחוזית על האתיקה בכתובת: yaelsh@education.gov.il

טלפון: 04-6500103/4

הועדה המחוזית לנושא אתיקה:

גב' יעל שטיינברג, סגנית מנהלת המחוז למינהל והממונה המחוזית על האתיקה

ד"ר נביל איוב, מפקח מתכלל

ד"ר האני כרידין, מפקח מתכלל

גב' הניה ברא"ס, מפקחת גנ"י

גב' איריס גנון, מנהלת גף תקן

גב' מירי תקוה, חשבת שכר

"אתיקה היא קודם כל התשתית הערכית של

הפדגוגיה:

היא תורת המידות או השקפה מוסרית,
אשר מתווה לבני האדם את דרך החיים הראויה
ההולמת או הנכונה.

לפיכך היא גם המגדירה את האידיאל האנושי
שלאורו מצפים מאנשי החינוך שיעצבו את הדורות
הצעירים."

נמרוד אלוני (מתוך מבואות לאתיקה א')

נספחים

נספח מס' 1- סדר יום למפגש למידה מס' 1 של המפקחים

ד' תשרי תשע"ב
02 אוקטובר 2011

למפקחים שלום רב,

הנדון: השתלמות מחוזית למפקחים - מפגש מס' 1

בשנה"ל תשע"ב תתמקד השתלמות המפקחים ברמה המחוזית בנושא היבטים אתיים והיבטים משפטיים בעבודת המפקח בהיקף 30 שעות.

המפגש הראשון של השתלמות המפקחים יתקיים ביום חמישי 27 באוקטובר 2011 (כ"ט תשרי תשע"ב) במלון גולדן קראון נצרת, ויעסוק בנושא: קוד אתי- הזדמנויות ורווחים לארגון וללקוח.

להלן סדר היום:

08.30 – 09.00	התכנסות וכיבוד קל
09.00 – 09.45	קוד אתי מחוזי- לשם מה?- ד"ר אורנה שמחון, מנהלת המחוז
09.45 – 10.30	הזדמנויות, סיכונים ורווחים ביצירת קוד אתי- ליאת כהן, מנכ"לית אתוס, ייעוץ לניהול ואתיקה
10.30 – 11.00	הפסקה
11.00 – 13.00	מודל מחזיקי עניין בתהליך בניית קוד אתי- סדנה בהנחיית יועצים, חברת אתוס
13.00 – 13.45	ארוחת צהרים
13.45 – 14.45	"דברים שרואים משם"- צביה אהרוני
13.45 – 15.45	דילמות אתיות כמרכיב בתהליך קבלת החלטות- ליאת כהן, מנכ"לית אתוס, ייעוץ לניהול ואתיקה
15.45 – 16.00	סיכום, ד"ר אורנה שמחון, מנהלת המחוז

יום פורה ומהנה,

בברכה,

ד"ר אורנה שמחון

מנהלת המחוז

העתקים:

גב' יעל שטיינברג, סגנית מנהלת המחוז למינהל

גב' רחל שחם, מפקחת המחוז

הנהלת המחוז

גב' ענת כהן, מפקחת פיתוח מקצועי של עו"ה

מודל מחזיקי עניין בתהליך בניית קוד אתי

רקע

ההתנהגות הראויה בארגון היא פועל יוצא של התמודדות עם מערך הציפיות של מחזיקי העניין של הארגון. מחזיקי עניין מוגדרים כאדם, קבוצה או ארגון שיש לו אינטרס ישיר או עקיף בארגון. מחזיקי עניין יכולים להשפיע או להיות מושפעים מפעולות הארגון, ממטרותיו וממדיניותו.

בעלי העניין המרכזיים בארגון עסקי כוללים הנושים, הלקוחות, המנהלים, העובדים, הממשלה (סוכנויות שלה), בעלי (בעלי המניות), ספקים, איגודים מקצועיים, לבין הקהילה שממנה העסק שואבת את משאביה.

מיפוי מערך מחזיקי העניין הוא שלב ראשוני בתהליך הגיבוש של הקוד האתי ומסייע בהגדרת נושאי הקוד האתי, הסיכונים והדגשים.

מטרות

1. הכרות עם מודל מחזיקי עניין
2. מיפוי מחזיקי העניין של המחוז
3. הגדרת הציפיות של מחזיקי עניין שונים מבעלי תפקידים במחוז
4. הגדרה ראשונית של היבטים התנהגותיים שיש לכלול בקוד.

מהלך הסדנה

1. סבב: מהי אתיקה בשבילי? מה אני 'הכי' רוצה שיקרה בעקבות התהליך?.
2. פתק במעטפה: חלוקה של פתקים למשתתפים ומבקשים מהם לכתוב דבר אחד שבו היו רוצים לראות שינוי מידי (אנונימי – יעובד על ידי חברה חיצונית). מידע זה יסייע בגיבוש תהליך ההטמעה של אתיקה במחוז, יאפשר זיהוי של גורמי סיכון והזדמנויות.
3. הסבר על מודל מחזיקי עניין ועל חשיבות השימוש בו בתהליך הגיבוש של קוד אתי.

שימוש בסיפור אויב העם/איבסן ומשחק חוויתי.

מהלך המשחק (5 דקות)

המשימה: ביצוע משימה קבוצתית על ידי שימוש במספר חבלים- כל חבל מייצג אינטרסים של בעלי עניין שונים.

תמצית העלילה אויב העם (ויקיפדיה)

ד"ר שטוקמן נוהג לארח בביתו את העיתונאי בילין, עורך העיתון הופשטט, המדפיס, וקפיטן הוסטר. אשתו של הד"ר, קטרין, מכינה עבורם סעודות דשנות, והיין מוגש בשפע למען כולם. באותו ערב מגיע גם ראש העיר, הוא מסרב לאכול ולשתות ומביע זלזול במתהוללים. פיטר, בחושיו הבריאים, קורא את אחיו לסדר. הוא מבקש לדעת בדיוק מה כתוב במאמר שהגיש אחיו לפרסום בעיתון. לאחר צאתו, מתברר שד"ר שטוקמן ביקש מהאוניברסיטה לבצע בדיקת מעבדה, והוא מקבל מכתב ובו נאמר שיש חיידקים **רעילים** במים, הגורמים למחלות ועלולים לגרום למוות של הבאים להבריאה בבית המרחצאות העירוני, בו עובד הרופא. מרגע זה ואילך מתחיל המאבק המתיש בין הד"ר שטוקמן לאחיו. ד"ר שטוקמן מנסה לטהר את המים מכל מרכיב רעיל. ואילו פיטר אחיו מנסה להבהיר לכולם שמחיר העבודות המוצעות על ידי אחיו החלמן, עצום והעיר לא תוכל לעמוד בהוצאה זו. הדבר יגרום לאבטלה ומחסור במשך שנתיים ויותר.

בתחילת המאבק יש תחושה שכל האורחים הבאים לסעוד אצל קטרין שטוקמן, עומדים מאחורי ד"ר שטוקמן. כולם ללא יוצא מהכלל מעודדים אותו ואף דוחפים אותו לכתוב מאמרים בנושא, ולהחריף את מאבקו. כולם מבטיחים לו תמיכה מוחלטת.

בקטע קומי במיוחד, נפגש ד"ר שטוקמן עם עורכי העיתון, ומזרז אותם לפרסם את מאמרו הראשון בנושא, שבו הוא קורא לסגור ולשפץ את המרחצאות. להניח מערכת צינורות חדשה ולסלק את הוירוסים הרעילים, המסכנים את **בריאות הציבור**. לאחר צאתו, מגיע אחיו ומצליח להוכיח אותם על החלטתם לפרסם מאמר שכזה שיגרום לסגירת המרחצאות. הוא מגלה להם את מחירי העבודות הדרושות, את המחיר הכבד שיידרש מבעלי הבתים, מן הפועלים במפעלים וכו', והדבר מתחיל לעורר בהם ספקות כבדים נגד מאבקו הצודק של הד"ר. באותו רגע, חוזר הד"ר. ואילו ראש העיר מזדרז, בהמלצת העורך והמדפיס, על מנת להסתתר מפני

אחיו. אך פיטר שוכח את כובעו ומקל הכבוד, המעיד עליו שהוא גם ראש המשטרה בעיר. כאשר הד"ר מגלה את חפציו, הוא לוקח אותם, מניח את הכובע על ראשו, ונושא בידיו את מקלו. הוא מגלה את מחבואו ומגחך, בטענה שכעת התמנה הוא לראש העיר ולמנהל המשטרה. פיטר מנסה לקחת את הכובע והמקל. ותוך כדי המאבק, מתגלה לד"ר שנשאר לבדו במאבק של יחיד מול רבים. העורכים החליטו שלא לפרסם את מאמריו עוד.

ד"ר שטוקמן מחליט לקיים דיון פתוח בפני קהל, בנושא. כל הקהילה מתאספת בביתו של הקפיטן הורסטר. אמנם הד"ר חשב לקיים הרצאה. אך ראש העיר מנסה למנוע זאת באמצעים פשוטים. הוא ממנה את יו"ר הישיבה, המדפיס, שעבר לצידו, מאחר שהבין את כווד המחיר הדרוש לעבודות השיפוץ. וכך, כל פעם שהד"ר תוקף בחריפות את ראש העיר וציבור הצבועים שאיננו מסוגל לעשות דבר, ראש העיר ועוזריו עוצרים את האסיפה. בסופו של דבר מצביעים נגדו ומעניקים לו פה אחד את התואר אויב העם. מאותו רגע ואילך מפטרים אותו ממשרתו וכך גם את בתו שעבדה בבית הספר המקומי. מכתבי נאצה נכתבו נגדה. אנשים זורקים אבנים על ביתם ושוברים את חלונותיהם. בעל הבית מודיע להם שעליהם לעזוב את ביתו מייד. ד"ר שטוקמן מחליט להגר לאמריקה. אחיו מביא לו את מכתב הפיטורין ומייעץ לו לעזוב. ולכתוב מכתב התנצלות. השנאה ביניהם מגיעה לשיא.

במקביל מר קיל, אביה של קטרין, קונה את מניות המרחצאות, שהוזלו מאוד. הוא מנסה להעביר את המסר לד"ר שאיננו קולט. להיפך, הוא כועס עליו על שהוא מבזבז את כספה של בתו על מניות שערכם ירד. מר קיל טוען שהכל תלוי בו, אם ישנה תפיסתו ויגיד שטעה, המניות יעלו. אך הד"ר ביושרו מסרב. וממשיך במאבקו למרות הבידוד המוחלט אליו נקלע. גם כל לקוחותיו עוזבים אותו.

ואז מתרחש השינוי. קפטן הורסטר מזמין את משפחת הד"ר לגור בביתו. האולם בו התקיימה ההחלטה לכנותו אויב העם, יהיה המקום לבית הספר בו ילמדו ילדי רחוב, אותם יכין הד"ר להיות אזרחים מושלמים דוברי אמת ונאבקים עליה. לפתע מגיעים אליו העורך והמדפיס ושוב מנסים לעבור לצידו, על מנת לזכות בכסף שמר קיל ירוויח ממכירת המניות, לאחר הצהרת הטעות של הד"ר. הד"ר מסלק אותם בבושת פנים, עם מקל בידו. ביטחונו שב אליו והוא מכריז שהוא האיש החזק ביותר בעיר ובעולם.

4. חלוקה לתתי קבוצות: כל קבוצה תידרש להגדיר ולייצג את מערך הציפיות של מחזיק עניין אחד שהוגדר, את ההתנהגויות המצופות, את הקשיים והכוחות הבולמים במענה לציפיות אלו.
5. הצגת המידע במליאה ודין מסכם.

דילמות אתיות כמרכיב בתהליך קבלת החלטות

רקע

קבלת החלטות אתיות ושיקול דעת אתי מחייב פיתוח מודעות למצבים שיש בהם סוגיה אתית. סדנה זו תאפשר למשתתפים להבין מהי דילמה אתית ולהעלות דילמות אתיות שהם נתקלים בהן במקום העבודה.

מטרות

1. איסוף דילמות אתיות
2. התנסות בשימוש בשיטת המבחנים האתיים ככלי בקבלת החלטות

מהלך הסדנה

1. חלוקה לקבוצות.
2. עיון בדילמות אתיות בצוותים/תתי קבוצות.
3. התנסות בהפעלת שיקול דעת ושימוש בשיטת המבחנים.
4. כתיבת דילמות אתיות על פי נושאים מוגדרים כגון: ניגוד עניינים, העברת מידע, שיתוף בידע, עבודת צוות, גיבוי, וכו'

נספח מס' 4- סדר יום למפגש למידה מס' 2 של המפקחים

י' טבת תשע"ב
05 ינואר 2012

למפקחים שלום רב,

הנדון: השתלמות מחוזית למפקחים - מפגש מס' 2

במפגש הראשון שהתקיים במסגרת פיתוח מפקחים במחוז עסקנו בנושא: קוד אתי - הזדמנויות ורווחים לארגון וללקוח.

התובנות שעלו בסדנאות שימשו אותנו בהבניית מפגש הלמידה השני.

המפגש השני יתקיים ביום חמישי 26 בינואר 2012 (ב' שבט תשע"ב) במלון גולדן קראון נצרת, ויעסוק בנושא: קוד אתי- ערכים, התנהגויות ומה שביניהם.

להלן סדר היום:

08.30 – 09.00	התכנסות וכיבוד קל
09.00 – 10.00	בדרך לכתיבת קוד אתי- ד"ר רות וולף, מומחית לאתיקה, אוניברסיטת בר אילן
10.00 – 10.45	ערכים, עקרונות מנחים והתנהגות הראויה במחוז - הצגת עיקרי הממצאים מעבודת המפקחים וועדת ההיגוי לנושא הקוד האתי- ד"ר אורנה שמחון, מנהלת המחוז
10.45 – 11.15	הפסקה
11.15 – 13.00	סוגיות אתיות והיבטים ערכיים בעבודת המחוז - סדנה בהנחיית יועצים, חברת אתוס
13.00 – 13.45	ארוחת צהרים
13.45 – 15.30	הגדרת עקרונות מנחים להתנהגות אתית- סדנה בהנחיית יועצים, חברת אתוס
15.30 – 16.00	סיכום- ד"ר אורנה שמחון, מנהלת המחוז

יום פורה ומהנה,

בברכה,

ד"ר אורנה שמחון

מנהלת המחוז

העתקים:

גב' יעל שטיינברג, סגנית מנהלת המחוז למינהל

גב' רחל שחם, מפקחת המחוז

הנהלת המחוז

נספח מס' 5- סדנה מס' 3 פיתוח מקצועי של המפקחים

ערכים והתנהגויות

מטרות:

בירור משמעות הערכים

עיון בערכי הקוד המוצעים וניסוח הערכים. (תמצית)

זמן:

שעה וחצי

מהלך הסדנה

סידור החדר:

בפינות השונות של החדר מסדרים מעגלי כסאות לדיונים.

מפזרים דפים וכלי כתיבה

תולים בחדר 5 גליונות ניר ריקים עם הכותרת של כל ערך.

וגיליון אחד ריק שכותרתו: הערך _____ איזה ערך היית רוצה להוסיף?

כבוד

אמון, צניעות, אנושיות, אהבת אדם, הערכה, דרך ארץ, יושר, אתיקה, הקשבה,

מתן שרות

הוגנות

מתן מענה לשונות וקבלתו

אחריות

מוסר עבודה, עבודה, מחויבות, לויאליות, דוגמה אישית

איכות ומצוינות

מקצועיות, הערכה, שקיפות, גמישות, שיפור מתמיד, יצירתיות

שותפות

עזרה הדדית, תמיכה, שייכות, השתייכות, פתיחות.

1. כניסה לחדר

מחלקים למשתתפים בכניסה כרטיסיות התנהגות- עליהם להצמיד את ההתנהגויות לאחד הערכים המופיעים על הגליונות.

מסבירים למשתתפים כי הם יכולים להוסיף עוד ערך על גיליון הנייר הריק, במידת הצורך.

2. חלוקה לקבוצות דיון

מבקשים מכל משתתף לשבת ליד אחת מקבוצות הדיון בערך מסוים.

עליהם לנסח את הנוסח הסופי שיופיע בקוד האתי (חשיבה של פוסטר/נאום המעלית) בערך זה.

מה משמעות הערך?

מה משמעותו הייחודית במחוז?

מה ייחודיות המחוז בהתייחסות לערך?

למה נבחר ערך זה?

3. דיון

הצגת ההצעות לקבוצה כולה ויצירת פוסטר קבוצתי אשר יוצג באולם המרכזי לאחר ההפסקה.

עקרונות מנחים להתנהגות:

אילו שאלות עלי לשאול את עצמי על מנת שאדע כי המעשה שאני עומד לעשות נמצא בהלימה לערכי המחוז?

הגדרת חמש שאלות מפתח.

הסבר:

מבחני המראה ככלי מסייע בקבלת החלטות אתיות:

האם יש בידי את כל המידע הנדרש?
האם ערבתי את כל מי שצריך?
האם בחנתי את כל ההשלכות?
האם ההחלטה תתפס כהוגנת?
האם אני גאה בהחלטה? כיצד ארגיש בעוד מספר שנים?
באיזו מידה ההחלטה יכולה להפוך לפורמאלית?
באיזו מידה ההחלטה יכולה להתפרסם?
האם אתה נוהג ביושר?

דילמות לדיון והדגמה של שיטת המבחנים:

מידע שמגיע למפקחת מאחורי גבה של המנהלת האם להביא המידע החסוי למנהלת או לא?

מידע שמגיע למדריכים על בית הספר האם הם מעבירים המידע למפקח או לא?

מפקח שנדרש לטפל בתלונה של אחת המורות כנגד תפקוד המנהל וחלק מצוות המורים. מתוך ההיכרות הקצרה שיש למפקח עם המוסד, הרושם הוא שונה לגמרי מתוכן התלונה המורה בקשה שלא לחשוף אותה בפני המנהלת והצוות. עד כמה יכול מפקח

לשמור על סודיות התלונה והמנהל לעשות בדיקה מעמיקה בביה"ס בהתאם לנקודות שציינה המורה בתלונה?

דיווח שיקרי של מנהלת למפקח.

עמידה בל"ז ושמירה על לו"ז, כיבוד לו"ז של כל עובד, תיאום לו"ז בין העובדים
שימוש בטלפון נייד – כללי התנהגות
הקפדה על שפה דבורה וכתובה מכבדת ותרבותית
צורת לבוש
זמינות וגבולותיה
מתן גיבוי (ממונים, עמיתים, שותפי תפקיד, כפיפים)
התייחסות להצלחות של עובדים
שמירה על סודיות
תפקוד בשיתוף פעולה תוך גילוי יושרה, כבוד הדדי, יחסי חברות ואחריות משותפת לתהליך ולתוצר.
יצירת שפה אחידה
תפקוד ברמה מקצועית גבוהה על פי סטנדרטים
פיתוח מקצועי על רצף הקריירה
ביסוס יחסים של אמון ושיתופי פעולה עם שותפי התפקיד
הפעלת תהליכי בקרה, הערכה ומשוב במועדים קבועים בכל מרכיבי המערכת כדי לקדם ולשפר תפקודים.
עבודה מתוך שקיפות ואמינות
עמידת המפקח בסיכומים וקיום הבטחות.
מתן אפשרות לניסוי ותהייה/טעייה.
בעלי התפקידים במחוז יהיו מקצועיים ויהוו מודל חיקוי.
מתן אוטונומיה
עידוד יוזמות וניסויים ותמיכה ביישומם
הקפדה על יישום הכללים והנהלים במחוז.
אכיפת כללי ההתנהגות
תמרוץ עובדים המפתחים יוזמות ייחודיות.
מפקחים יגלו יחס של סולידאריות וקולגיאיות לארגון וכלפי עמיתים למקצוע
מערכת היחסים בין ההנהלה למפקחים תושתת על דיאלוג אמיתי והקשבה.
שמירה על זכויות הפרט
מתן שרות איכותי, מקצועי ומכבד לכל פונה

נספח מס' 6- סדנה מס' 4 פיתוח מקצועי של המפקחים

התנהגות אתית

מטרות:

תרגום הערכים להתנהגויות

זמן:

שעה וחצי

מהלך הסדנה

1. מחלקים את המשתתפים לארבע תתי קבוצות

כל קבוצה מקבלת היגדים לדוגמא הקשורים למחזיק העניין (מתוך הדילמות שנאספו)

עליהם ליצור 'סיפור' דילמה המדגים את הקושי ליישם זאת:

ציפיות מחזיק עניין: לקוחות פנים: עמיתים לתפקיד (מפקח-מפקח, מפקח-עובד מינהל, מפקח/עובד מינהל –ממונה)

עמידה בלוחות זמנים

חפיפה במעבר מאזור פיקוח אחד לאחר

דיבור בצורה נאה ומכבדת

ציפיות מחזיק עניין: משרד החינוך

ניצול אופטימלי ליכולות שלהם ושיבואו לידי ביטוי

יישום מדיניות המטה מטרות יעדים ונהלים

להקפיד על יישום הוראות חוזר המנכ"ל

ניצול מקסימלי של משאבים ימי הדרכה, השתלמות תוכניות יעודיות

מערכת יחסים ותקשורת בהלימה בין המטה למחוז

להוביל את כל המטרות משרד החינוך להוביל את קבוצת עובדי ההוראה שעליה אנו מופקדות מצפה לאיכות ומצוינות.

ציפיות מחזיק עניין: עובדי הוראה/מנהלים

שותפות לעשייה לפעילויות של בה"ס

פתרון בעיות

הערכה חיובית

נוכחות- לבקר בתדירות גבוהה.

לבוא עם מטען פדגוגי

להוביל תהליכים פדגוגיים

יחס הוגן כבוד למנהל מרחב סמכות ואחריות.

ציפיות מחזיק עניין: לקוחות חוץ-הורים ורשות

פיקוח על מוסדות החינוך/קידום, הערכה בקרה

שקיפות (נתון לפרשנות) והעברת מידה שוטף

ניצול משאבים – מיקסום המשאבים שיועדו לרשות ההורים

דאגה לצרכי הילד – מיקוד בצרכי הילד בכל פעולה

פניות כאן ועכשיו הקשבה פתרונות מידיים הסכמה שק אגרוף פעולות על פי בקשתם שנעניש את מי שמבקשים.

2. ולנתח אותו על פי הדף הבא:

אילו שיקולי דעת צריכים להנחות בעת קבלת ההחלטה?

אילו גורמים יכולים להשפיע על קבלת החלטה לא אתית?

האם יש חלופות שונות לפעולה?

מה ההשלכות של כל חלופה?

מה צריך לקרות/להשתנות על מנת שתתאפשר התמודדות טובה יותר.

מה הם הדברים התלויים בפיקוח בלבד?!

3. עליהם להגדיר 10 כללי התנהגות- כללי אצבע לעובד חדש המגיע לעבוד

במחוז- מה ראוי לעשות?

4. הצגה ודין במליאה

ערכים והתנהגויות

כרטיס משימה 1:

לפניכם ההצעה לערכים מובילים כפי שגובשה על ידי חברי וועדת ההיגוי

עליכם לבחון את הערכים שהוצעו ולציין:

1. האם הם משקפים בעיניכם את המחוז?
2. האם חסר לכם ערך? איזה? מדוע?
3. האם הייתם מורידים ערך? איזה? מדוע?
4. הכינו את 'פוסטר' הערכים שלכם ותלו אותו על הקיר

כבוד- אמון, צניעות, אנושיות, אהבת אדם, הערכה, דרך ארץ, יושר, אתיקה, הקשבה, מתן שרות

הוגנות- מתן מענה לשונות וקבלתו

אחריות- מוסר עבודה, עבודה, מחויבות, לויאליות, דוגמה אישית

איכות ומצוינות- מקצועיות, הערכה, שקיפות, גמישות, שיפור מתמיד, יצירתיות

שותפות- עזרה הדדית, תמיכה, שייכות, השתייכות, פתיחות.

כרטיס משימה 2

הערך _____

ערך זה מייצג....

ארגון שאנשיו פועלים על פי ערך זה הוא ארגון....

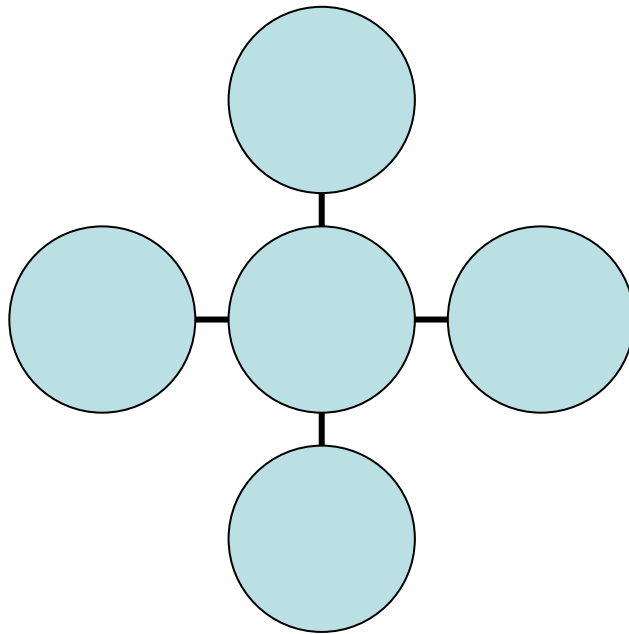
ערך זה חשוב במיוחד ל....

ערך זה חשוב במיוחד בקשר עם....

ערך זה חשוב במיוחד בגלל ש....

כרטיס משימה 3

1. עליכם להגדיר ארבעה גורמים עיקריים שלהם ציפיות מוגדרות מעובדים במחוז (מחזיקי העניין), גורמים מתוך המחוז ומחוצה לו (מפקחים, רשות וכדומה).



2. התחלקו לזוגות.
3. על כל זוג לרשום רשימת התנהגויות ראויות, הרלוונטיות לתפקידו, בקשר עם אחד מהגורמים. כל זוג- גורם אחר.

דוגמאות להתנהגויות:

- היבטים התנהגותיים הקשורים לתפקיד שלי (כללי התנהגות) בעת קבלת קהל.
- היבטים התנהגותיים הקשורים לתפקיד שלי (כללי התנהגות) בעת קליטת עובד חדש לתפקיד.

נספח מס' 8 – סיכום מפגש צוות היגוי מס' 1

סיכום ישיבת ועדת היגוי – הקוד האתי	
	תאריך: 16.11.2011 מקום הדיון: אולם תבור
<p>נוכחים: ענת כהן – מפקחת על הפיתוח המקצועי של עו"ה, ליאת כהן – מנכ"ל חברת אתוס, יעל ארמה-אורן – מפקחת, רונה תהילים, אריס גנון – מנהלת גף תקן, האני כרידין - מפקח, נביל איוב - מפקח, טניה לוי – ראש תחום תקשורת ארגונית, איילה זהבי – מדריכה מחוזית, יעל רותם – מדריכה מחוזית, הילה לנקרי-מיוסט – מנהלת יחידת איכות, תכנון ובקרה, ברוריה שמיאן – מפקחת, אמינה עומרי – מפקחת על הייעוץ</p> <p>נעדרים: רבקה וישנייה, רבקה שושן, שלום אדרי, תרז עיסא</p>	

<u>על סדר היום:</u>	
	1. מטרת התכנסות וועדת היגוי
	2. הצגת מהות הקוד האתי, שלבים לבנייתו – דיון ראשוני
	3. קוד פנימי של וועדת היגוי

עיקרי הדיון

1.	<p>ענת כהן – השנה הוחלט במחוז לכתוב קוד אתי. מדובר לעשה בתהליך שהחל שנה שעברה. מטרת התהליך היא לשלב בין מה שיעלה בוועדת ההיגוי לבין מה שיעלה בהשתלמות בנושא היבטים משפטיים ואתיים. התוצרים שיעלו בכל מעגלי העבודה יובילו לבניית התוצר הסופי – קוד אתי – שיהווה את עמוד האש, התמרור שלפיו נתנהל במחוז ומחוצה לו.</p>
2.	<p>ליאת כהן - מהי אתיקה? (הצגת מצגת)</p> <ul style="list-style-type: none">- לדעת מה נכון ומה לא נכון ולעשות את הדבר הנכון.- אתיקה היא מעשים, לא מספיק כוונות.- אתיקה – גזרה אפורה.- אנחנו לא בונים על ה-COMMON SENSE של היחידים, אלא של הארגון.- ישנו קוד אתי פרופסיונאלי, לשם אנחנו לא מכוונים, מאחר ויש ויכוח האם הוראה היא פרופסיה. וישנו קוד אתי ארגוני – בו אנו מתמקדים.- מתוך הניסיון הקיים בנושא אתיקה, אנו למדים כי יש אתיקה חיצונית – שיטת המקל והגזר – אתיקה שלא מחזיקה מים. וישנה אתיקה פנימית – הנובעת מהחלטה ארגונית פנימית. <p>** במהלך הדיון עלתה בצורה ברורה שאלת נחיצות הקוד האתי – האם עושים זאת כי חייבים או כי קיימת מוטיבציה פנימית לכך? נאמר, כי אין מחלוקת על נחיצות הקוד האתי, אולם אם הוא לא יהיה חי, נושם ומערכת, זה יהיה בגדר פספוס ואף כישלון ארגוני.</p> <p>הילה לנקרי-מיוסט – עצם העלאת בעיות ונושאים לדיון, הקיימים במחוז, הם ערך בפני עצמו.</p> <p>** דיון על חשיבות השקיפות והפתיחות בקיום התהליך.</p>
3.	<p>ענת כהן – קיימת חשיבות רבה לכך שהצוות יפעל בשקיפות, אני חושבת שיש צורך בקביעת קוד פנימי של וועדת ההיגוי. יש חשיבות בשמירת הסודיות ע"מ שתהיה פתיחות בצוות. קיימת חשיבות לכך שהצוות יפעל בשקיפות כלפי פנים, אחרת יהיה קושי לייצר שינוי באמצעות הקוד האתי. אמינה – כתיבת הקוד האתי מחייבת כניסה לעמדות האישיות של הנוכחים, וזה לא פשוט.</p> <p>ליאת כהן – אין דבר מנחה או מחייב על קוד אתי, יש ערכים, יש כללי התנהגות, יש דוגמאות רבות לארגונים, החוששים מלכתוב קוד אתי וכותבים קוד להתנהלות עסקית או כללי התנהגות.</p>

עיקרי הדין

4.	<p>ליאת כהן - תכולת הקודד האתי: מבוא, ערכים, עקרונות/התנהגויות, דילמות, שאלות ותשובות, למי פונים, סנקציות.</p> <p>יש 3 דרישות יסוד על מנת שהתהליך יצליח:</p> <p>א. השתתפות – כמה שיותר אנשים מעורבים ומחויבים לתהליך, מייצר תחושת שותפות. הנושא של השתתפות מעלה מספר קשיים – עיתוי התהליך, מי משתתף, מה המצב המצוי בארגון. לעיתים התרבות הארגונית בארגון רחוקה מקודד אתי, ולכן לא נכון לעשות זאת. מוטיבציה לכניסה לתהליך.</p> <p>ב. תוקף – מה תוקף המסמך, הקודד האתי? מה מחייב הדיאלוג? מתי רואים שינוי? האם יש לנו חזון ואומץ? בתהליך עולים דברים בעייתיים, שקשה לעיתים להתמודד איתם, דורש אומץ רב בארגון ובהנהלה.</p> <p>ג. אמינות – האם הקודד הכתוב הוא רק סימאיות? מה האיזון בין הרצוי למצוי? הרבה פעמים יש דילמה בין תיאור המצב הנוכחי לבין שאיפה מאוד רחוקה. אנחנו פועלים ברמה קצת גבוהה יותר מהמציאות, וכל תק' זמן ניתן להקדם יותר ולעדכן את הקודד.</p> <p>ניתן לנתח התנהגויות תוך חלוקה בין המקום האישי (מוטיבציה לפעול בצורה מוסרית) לבין המקום של הארגון – האם בארגון ישנה מדיניות בנושא (שיפוט מוסרי):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ כאשר אין מוטיבציה אישית והארגון לא קבע נורמות התנהגות כלליות וספציפיות יש ריפיון מוסרי. ▪ כאשר יש מוטיבציה אישית גבוהה, ואין הכרעה מוסרית של הארגון – היחיד נמצא בדילמה אמיתית. ▪ כשיש מוטיבציה גבוהה וישנה הכרעה ארגונית – יש בעיית תחזוקה, כולם יודעים, אבל אולי יש בעיית "הטמעה" ▪ כשאין מוטיבציה והארגון הכריע – תהיה בעיית אכיפה.
5.	<p>כללי התנהגות של וועדת ההיגוי: שמירה על סודיות ודיסקרטיות, מחויבות להשתתפות והגעה לישיבות, פתיחות ושקיפות, יוזמה – הצעות, מענה לפניות, מיילים – לפי לז"ז.</p>
6.	<p>המשך התהליך –</p> <p>יבוצע עיבוד של החומרים שיועלו בהשתלמות הפיקוח והשתלמות עובדי המינהל. לאחר מכן, יוגדרו ערכים, אשר מהם יגזרו ההתנהגויות הרצויות ולא רצויות. חברת אתוס למעשה על בסיס כל האמור תכתוב הצעה לקודד שתועבר אלינו.</p> <p>** עלה כי יש צורך בקיום מפגש ארוך יותר, אולי בחנוכה.</p>

סטטוס ביצוע	תאריך לביצוע	אחראי לביצוע	החלטות / משימות לביצוע	מס'
בוצע		ענת כהן רבקה שושן	תיאום מפגש נפרד של צוות ההיגוי בחנוכה	.1

צוות היגוי בנושא: הקוד האתי

סדנה לבחירת ערכים

29 בדצמבר 2011

שלב א' - "אדם מדליק נר מנר, נהנה כנר דולק וחברו אינו חסר" (הרב קוק)

- כל משתתף מדליק נר ומתייחס לנקודות האור במחוז.
- מדליק את נר חברו וכך הלאה.
- המנחה ירשום את הנאמר על הלוח

שלב ב' - זיהוי ערכים

- מליאה- אלו ערכים בולטים עולים מתוך אמירות המשתתפים?
- שיח בזוגות
- ✓ מהו הערך המרכזי המוביל בעבודתכם?
- ✓ מה ההתנהגות החשובה ביותר שתורמת לעבודתכם?
- מליאה- שיתוף בידע
- ✓ בחירת 5 ערכים מרכזיים משותפים
- ✓ בחירת חמש התנהגויות מרכזיות משותפות

סיכום ישיבה	
	תאריך: 29.12.11 מקום הדיון: משרד החינוך נצרת עילית רשמה: יעל רותם
משתתפים:	
ענת כהן- מפקחת פיתוח מקצועי של עו"ה ברוריה שמיאן- מפקחת יעל ארמה-אורן- מפקחת נביל איוב- מפקח הילה לנקרי- מיוסט אילה זהבי- מדריכה יעל רותם- מדריכה	
נעדרו: שוש נחמן, תרז עיסא, רונה תהילים, יונינה אביב, איריס גנון- כל עובדי המנהל- בעיצומים, רבקה וישניה (חופשה), שלום אדרי (התנצל), מוסא חילף, האני כרידין, רבקה שושן (בחופשה), טניה לוי (בחופשה), אמינה עומרי	
תוכן המפגש	
1	פעילות פתיחה- העלאת נקודות האור במחוז
2	גזירת הערכים המאפיינים את המחוז מתוך נקודות האור המחוזיות
3	בחירת 5 ערכים מובילים
4	תרגום התנהגויות רצויות לערך "כבוד"

נקודות האור במחוז:

סיוע ועזרה הדדית	האנשים- מגע אישי
תנועה קדימה	תמיכה ואכפתיות
רב גוניות (צבעוניות)	הצטינות
שיח פתוח- דיאלוג	צניעות של אנשים
העמקה	קבוצות שייכות והשתייכות
הערכה	גאונות יחידה
חדוות יצירה	

הערכים העולים מתוך נקודות האור במחוז:

עזרה הדדית ותמיכה	מצויינות
אמון	כבוד
אחריות	שותפות
צניעות	אנושיות
שונות	מקצועיות
עבודה	מחוייבות
מוסר עבודה	איכות
אהבת אדם	שייכות
הערכה	השתייכות
אמונה במערכת	אמון במערכת
לויאליות	שיווין
אמונה ביכולת לשנות	

הערך	ערכים מוכלים
כבוד	אמון, צניעות, אנושיות, אהבת אדם, הערכה, דרך ארץ, ישר, אתיקה, הקשבה, מתן שרות
שיווין	מתן מענה לשונות וקבלתו
אחריות	מוסר עבודה, עבודה, מחויבות, לויאליות, דוגמה אישית
איכות ומצינות	מקצועיות, הערכה, שקיפות, גמישות, שיפור מתמיד, יצירתיות,
שותפות	עזרה הדדית, תמיכה, שייכות, השתייכות, פתיחות.

הערכים שנבחרו:

התנהגויות בזיקה לערכים- פרוט לערך "כבוד":

עמידה בל"ז ושמירה על לו"ז, כיבוד לו"ז של כל עובד, תיאום לו"ז בין העובדים
שימוש בטלפון נייד
הקפדה על שפה דבורה וכתובה מכבדת ותרבותית- אין להעליב
צורת לבוש
זמינות (צריך להגדיר את גבולות הזמינות)
מתן גיבוי הממונים
התייחסות להצלחות של עובדים
שמירה על סודיות
סולידאריות, בתחלופת אזורי פיקוח לא לבטל את עשיית המפקח היוצא, כנ"ל לבעל תפקיד אחר.

המלצות הצוות

חשוב לקיים מפגש משותף בין עובדי המנהל והפיקוח.

סיכום ישיבת צוות היגוי "קוד אתי"

15 בפברואר 2012

נוכחים: ענת כהן, יו"ר, איילה זהבי, יעלי ארמה אורן, רבקה שושן, יעל רותם, שוש נחמן, תריז עיסא, רונה תהלים, איריס גנון, אמינה עומרי, ליאת כהן (אתוס)

נעדרו: רבקה וישניה, שלום אדרי, ברוריה שמיאן, מוסא חילף, ד"ר האני כרידין, טניה לוי, יונינה אביב, ד"ר נביל איוב, הילה לנקרי מיוסט

סקירה של הנעשה בנושא הקוד האתי עד כה:

העבודה התבצעה בשלושה מעגלים: צוות היגוי מחוזי, מפקחים, עובדי מינהל

צוות ההיגוי:

בפגישה הראשונה - התוות תהליכים ראשוניים

בפגישה שנייה: הכנת הצעה להגדרת הערכים המובילים לאורם פועל החזון. נקודות חוזק ונקודות חולשה ועל איזה ערכים זה יושב.

צוות המפקחים:

פגישה ראשונה-

א. הגדרת בעלי הענין ששותפים, עמיתים, מנהלי מחלקות חינוך, עובדי מינהל, ארגוני מורים. לכל בעל עניין הגדרנו לאיזה התנהגויות אנחנו מצפים.

ב. דילמות אתיות ובמה מתוכם אנחנו רוצים לטפל. מתוך בנק הערכים – רוצים לבחור 5 ערכים מרכזיים ועליהם לבנות את ההתנהגויות הנגזרות.

פגישה שנייה:

הוצגה העשייה הקודמת. המפקחים דנו בהצעת צוות ההיגוי וניסו לגבש התנהגויות. המפקחים התנסו בסוגיות אתיות. וניסו לעבות את ההתנהגויות הנגזרות מהערכים.

צוות עובדי המינהל: ביום עיון שיתקיים ב- 22.2.12 יעברו אותו תהליך שעברו המפקחים

הערכים שנבחרו: כבוד האדם, אחריות ומחויבות, איכות ומצינות, הוגנות (שבתוכו כלול גם שיון הזדמנויות) ושותפות.

התקיים דיון בזוגות בניסיון להגדיר את רוח הערך. (בטרם הגדרת ההתנהגויות)

נושאים שעלו תוך כדי הדיון

- ההנחיה לניסוח: מהו הערך ומה היחודיות שלנו במחוז. מוצע להתחיל הניסוח ב: במחוז הצפון (הערך) הוא....
- חשוב להתייחס לנושא הרב תרבויות במחוז
- התייחסות רק למה שביכולתנו לשנות, או להשפיע עליו
- התייחסות לנושא האכיפה ומה קורה למי שמפר את הקוד
- מטרתנו ליצור מנגנון שייתן לגיטימציה וכתובת לאנשים לפנות בנושא הפרת הקוד האתי
- בהמשך העבודה יש להבנות בקוד האתי מנגון להטמעת/אכיפת הקוד האתי

הקוד האתי צריך לכלול: (לא בהכרח בסדר זה)

1. מאפייני המחוז (לקוחות, הקף גיאוגרפי, רב תרבויות וכו')
2. מחויבות להטמעה
3. מוסדות האתיקה: 1. ועדת אתיקה
2. ממונה אתיקה (ואפשר גם נאמני אתיקה
3. תיבת פניות

ועדת האתיקה

- מונה עד 8 אנשים מכל הקבוצות בארגון. מומלץ שאחד מחברי הועדה יהיה הממונה על התלונות
- מקורבים להנהלת הארגון
- תפקידה:
 - ✓ להעצים ולשפר את האתיקה (לא ממקום של אכיפה)
 - ✓ להבנות ולאשר תכנית אתיקה שנתית.
 - ✓ לתכלל את כל העשייה בנושא. ובה גם עשייה יזומה
 - ✓ להפעיל משימות (למשל הטמעת מספר התנהגויות בכל שנה, כתיבת נהלים לצורכי אתיקה במקצוע)

✓ לקבל דיווחים על נורמות התנהגות שיש לשנותן – בונה תכנית לענין זה

- מתכנסת אחת לתקופה (למשל רבעון) ומדווחת להנהלת אחת לתקופה שתקבע.
- הצעות להנהלת המחוז בנושא אתיקה – יועלו כרעיונות אופרטיביים :

תכניות ועדת האתיקה:

- א. הדרכה – קליטת עובד חדש, רענון, דילמות תפקודיות
- ב. נהלים בתחום הארגוני – נהל הנהלים (איך לכתוב נהל), נהל ועדת האתיקה,
- ג. מוסדות האתיקה
- ד. תקשור האתיקה – אתר/פורטל/ניזלטר/ פורום
- ה. מדדים/בקרה – למשל: סקר לפני ואחרי הפצת הקוד,

תפקיד ממונה אתיקה:

אדם שמקורב להנהלה (סמנכ"ל, משנה למנכ"ל) אחראי כלפי ההנהלה על ריכוז הנושא אחראי לדווח שנתי (מה נעשה, מי, כמה וכו)

נאמני אתיקה

בארגונים גדולים ומבוזרים, בנוסף לממונה אתיקה ממנים נאמנים. אינם בהכרח חלק מועדת האתיקה. מישהו מהועדה מנהל אותם. (למשל נאמן אתיקה בכל מחלקה)

תיבת פניות – ערוץ שדרכו אנשים יוכלו לפנות. ההמלצה – ערוץ אנונימי אבל לא בהכרח. בד"כ כמעט לא פונים ולכן יש לחנך אנשים לצרוך את התיבה.

החלטות:

1. מבנה יום העיון של עובדי המינהל:

הצגת העשייה בנושא במחוז, ענת כהן – 10:00-10:10

מבוא לאתיקה- ליאת כהן 10:00-10:30

פעילות במליאה 10:45-12:45

חלוקה למעגלים : חלק א: כל המעגלים ידונו בחמישה הערכים המוצעים
חלק ב: כל מעגל יציע התנהגויות לאחד הערכים.

2. ההחלטה באיזו צורה מנגישים את הקוד – תתקבל בהמשך

3. **קבלת סיכום בנושא פעילות עובדי המינהל – 26.2.12 – אחריות ענת**

4. **שליחת פסקה לענת ובה הגדרת הערך על ידי כל אחד מהצוותים- כל זוג עד 1.3.12**

רשמה: רבקה שושן

סיכום ישיבת צוות היגוי מחוזי לבניית קוד אתי

21 במרץ 2012

הנושא: דיון בטיטת הקוד האתי.

נוכחים: ענת כהן, איילה זהבי, מוסא חילף, רבקה שושן, יעל אותם, תריז עיסא, איריס גנון, נביל איוב, הילה לנקרי מיוסט, אמינה עומרי

נעדרו: יעל ארמה אורן, רבקה וישניה, שלום אדרי, ברוריה שמיאן, האני כרידין,

מטרת המפגש: הפקת טיטת הצעה לדיון בהנהלה

א. מבנה הקוד

שלוש אפשרויות למבנה הקוד:

הצעה א:

ערכים

מחזיקי ענין:

א. עובדים

ב. עובדי הוראה

ג. משרד החינוך ורשויות מקומיות

הצעה ב:

רשימת הערכים ומתחת לכל ערך פירוט ההתנהגויות הראויות הנגזרות ממנו

הצעה ג

מבוא – כלפי חוץ

ערכים – כלפי חוץ

מחזיקי ענין – מיועד לעובדי המחוז

נספח ובו דילמות נלוות ומושגים

ב. הסברים לגבי חלקי הקוד

מבוא: תוכנו יכלול הסבר קצר בנושא מהו קוד אתי.. אפשר לכלול גם שאלות מכוונות

הטרמינולוגיה – בחירת הטרמינולוגיה ומשמעותה:

"נפעל" =- אין היום.. נעשה בעתיד

"פועלים" – עלול לעורר התנגדות אם לא נעשה בפועל

"עובדי המחוז ידרשו" או "יפעלו" משדר קור, רשמיות

הצהרת מחויבות ההנהלה: - גישות אפשריות:

1. לא תהיה אבחנה בין עובדים להנהלה

2. בכל ערך לכתוב "מחויבות ההנהלה"

3. בסוף פירוט הערכים להוסיף את מחויבות ההנהלה

הערות לניסוח המוצע:

1. ניסוח כללי מדי. אין אפיון של המחוז כארגון חינוכי בעל יחוד גיאוגרפי, דמוגרפי, תרבותי.

2. חסר נושא "הנשמה" "השליחות"

3. הנוסח צריך להיות ברור ושווה לכל נפש

חשוב שיעשה לפני אישור הקוד האתי

הצהרת מחויבות ההנהלה לבצע מספר מצומצם של דברים.

למשל:

1. הגדרת מדיניות ודרכי ביצוע בנושא זמינות של כל בעלי התפקידים במחוז.

2. פתרון בעיית קבלת הקהל בימי שני

החלטות:

- א. בפתיחה יוגדרו בעלי הענין מקרב "באי המחוז"
- ב. במקום " ערכים " יופיע " ייעוד וערכי המחוז"
- ג. לגבי מבנה הקוד:
דבר מנהלת המחוז
מבוא ((ובתוכו נושא השליחות)
ייעוד וערכים (בתוך כל ערך יופיעו: שם הערך, הגדרה והתנהגויות רצויות)
מחויבות ההנהלה ומנהלי היחידות

נושאים לדין באישור הקוד האתי ובדרכים להטמעתו.

1. מינוי ועדת אתיקה וממונה אתיקה
2. סמכויות הועדה ונוהל העבודה (תדירות ישיבות, נוהל פניה לוועדה, אופן ניהול הדיונים במטרה למנף את הלמידה מנושא הפניה להתנהגות מקובלת במחוז)
3. מחויבות להטמעת הקוד והדרכים לביצועה
4. פעולות (בין 5-10) שיבוצעו ביוזמת ההנהלה ויבטאו את מחויבותה בזמן הקרוב (בטרם השקת הקוד)
5. סנקציות (החלטה לגבי קיום או קיום סנקציות)

יש להכין במצגת לפני הדין אצל מנהלת המחוז ובהנהלה

- טיוטת הקוד האתי
- הצעה למינוי ועדת אתיקה,
- הצעה לנוהל עבודת ועדת האתיקה
- הצעה לנושאים לביצוע במסגרת מחויבות ההנהלה בטרם השקת הקוד האתי

רשמה: רבקה שושן