

## ארגונים מלווים במישרים

קטגוריה	רכיב	פירוט
תפיסה קוהרנטית ועבודה אפקטיבית מול בתי הספר	תיאורית שינוי ומודל פעולה בהירים ומשכנעים	<ul style="list-style-type: none"> <li>פעולות ותוצאות בהירות וברורות</li> <li>יש קשר לוגי בין הפעולות לתוצאות שניתן לעקוב אחריו</li> <li>המודל מתאים להשגת התוצאות הרצויות של המיזם</li> <li>המודל מתאים להשגת שינוי בר קיימא בבתי הספר</li> </ul>
	מאמץ ממוקד בפיתוח ובהתקדמות של המנהלים	<ul style="list-style-type: none"> <li>לארגון יש תפיסה רחבה וברורה ביחס לתפקיד מנהל בית ספר המוביל מהפך, שמתאימה לתוצאות הרצויות במיזם</li> <li>הארגון מלווה את המנהל באופן אפקטיבי - נותן מענה לצרכים המרכזיים שלו ומאתגר אותו במקומות הנדרשים (זמן ליווי, דמות מלווה, נושאים בליווי, מעקב אחר התקדמות המנהל)</li> </ul>
תשתיות ארגוניות	מאמץ ממוקד בשיפור תהליכי הוראה-למידה-הערכה	<ul style="list-style-type: none"> <li>לארגון יש תפיסה פדגוגית ברורה לגבי אופי תהליכי ההל"ה הרצויים לקידום התלמידים</li> <li>לארגון יש מודל התערבות ברור כיצד לקדם את האוריינות השפתית והמתמטית בבתי הספר, שהוגדרו כיעדי הצלחה במיזם (הכולל או לא את שילוב המאמנת הפדגוגית בבית הספר)</li> <li>הארגון מלווה את צוות בית הספר ביישום אפקטיבי של תהליכי ההל"ה שיובילו לשיפור הישגי תלמידים מרקע סוציאקונומי נמוך (תהליכי פיתוח מקצועי קבוצתיים ופרטניים, הבנית שגרות עבודה צוותיות; ניכר שינוי בתהליכי הוראה-למידה-הערכה בבתי הספר; ניכר שינוי בהישגים)</li> </ul>
	מבנה ארגוני התומך באספקת השירותים	<ul style="list-style-type: none"> <li>הגדרות התפקיד של בעלי התפקידים בארגון ותחומי האחריות מאפשרים יישום מיטבי של תיאורית השינוי</li> <li>הגדרות אלה ברורות למול בתי הספר</li> <li>הגדרות התפקיד ותחומי האחריות בארגון תומכים בעבודה אפקטיבית של הארגון מול מרכז מישרים לטובת הניהול השוטף ותהליכי למידה ושיפור</li> </ul>
תשוקה לידע ולשיפור	כח אדם מקצועי מאייש את הפונקציות השונות בארגון	<ul style="list-style-type: none"> <li>האנשים המאיישים את התפקידים השונים מתאימים מבחינה מקצועית ופרסונלית</li> </ul>
	השקעה ארגונית בפיתוח יכולות פנים-ארגוניות	<ul style="list-style-type: none"> <li>מתקיימים תהליכים מתוכננים וסדורים לפיתוח המקצועי של צוות המיזם ביחס ליעדיו ולאתגרו</li> <li>הארגון בוחן את היכולות הפנימיות שלו למול האתגרים ומשקיע משאבים בפיתוח יכולות חלשות/חסרות</li> </ul>
	ניהול תקציבי	<ul style="list-style-type: none"> <li>מיקסום התקציב לטובת המהלך (מענה לצרכים של בתי הספר, תמיכה בקיימות, פיתוח ארגוני)</li> </ul>
בית שותפויות	השקעה ארגונית בפיתוח תשתיות הידע	<ul style="list-style-type: none"> <li>מתקיימים תהליכי למידה פנים ארגוניים (איסוף מידע, ניתוח והסקת מסקנות) במטרה להעמיק את ההבנה של האתגרים איתם מתמודדים בתי הספר</li> </ul>
	מתקיימים תהליכי מדידה וניטור שוטפים	<ul style="list-style-type: none"> <li>תהליכי ההערכה מכוונים לבחינת האפקטיביות של ההתערבות למול התוצאות הרצויות בתיאורית השינוי</li> <li>ההערכה מזינה את מאמצי השיפור של ההתערבות: דיוק והתאמת ההתערבות להקשר ספציפי, תיקון פעולות, שינויי כח אדם, הקצאת משאבים</li> <li>נתוני ההערכה משוקפים למוטבי ההתערבות ומהווים תשתית לשיפור ברמה הבית ספרית</li> <li>הארגון יודע להסביר את השונות בין בתי הספר באמצעות הנתונים ותהליכי הלמידה</li> </ul>
	הארגון מזהה שותפים משמעותיים למהפך ובונה שותפויות עימם	<ul style="list-style-type: none"> <li>הארגון מזהה את המפקחת והרשות המקומית כשחקנים מרכזיים בזירת בית הספר ובונה יחד עם מנהל בית הספר שותפויות לעבודה עימם</li> <li>הארגון פתוח ללמידה עם מטה מישרים ועם שותפים נוספים בזירת המיזם וללמוד מהם</li> </ul>