

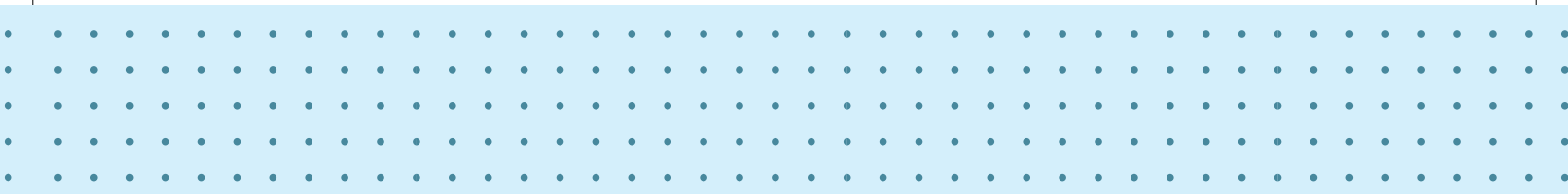
תפקיד מדריך מרום והיועץ ארגוני - תחום אחריות ותפוקות רצויות

מרחב	מנהיגותי-ארגוני	תחום אחריות	תפוקות רצויות/משימות למדריך	תפוקות רצויות/משימות ליועץ הארגוני
מנהיגותי-ארגוני	התרבות הניהולית בבית הספר מבוססת על מיקוד שליטה פנימי, אחריותיות והעצמה לצד מכוונות לפדט ולרווחתו-מורים ותלמידים.	מנהיגותי-ארגוני	<p>א. העמקת תהליכי ההכרות הרב ממדיית של המורים עם תלמידיהם.</p> <p>ב. שיפוח תחושת המסוגלות של מורים ותלמידים - אישית וצוותית/קבוצתית.</p> <p>ג. בית הספר מאפשר למורים ולתלמידים לממש את יכולותיהם.</p> <p>ד. בית הספר מעניק מענה מותאם לצורכי התלמידים.</p>	<p>א. הרחבת ערוצי דיאלוג בין המנהל וחברי הצוות וקיום מפגשים אישיים. קידום תחושת מסוגלות של המנהל, מנהיגות הביניים וחברי הצוות.</p> <p>ג. המנהל וצוות ההנהלה מודעים לחזקת ולחלשות ולקחים אחריות משותפת לשיפור.</p> <p>ד. בירור תפיסות והנחות יסוד ניהוליות של המנהל והיזוק מוקד שליטה פנימי.</p>
מנהיגותי-ארגוני	בבית הספר פועלת שדרת מנהיגות ביניים פדגוגית בעלת תודעה וכישורי מנהיגות.	מנהיגותי-ארגוני	<p>א. הצמחת כוחות מובילים בתוך הצוותים המקצועיים.</p> <p>ב. זיהוי כוחות פדגוגיים והעצמתם.</p> <p>ג. הכשרת עתודת הדרגה (פנימי-בית ספרי), מורים מובילים.</p> <p>ד. הקניית כלים ומיומנויות לבעלי תפקידים בהובלת תהליכים פדגוגיים, דוגמת איתור צרכים, מיפויים, גיבוש וניסוח תוכנית עבודה צוותית, כיתתית ועוד.</p>	<p>א. מיסוד צוות ניהול אפקטיבי איכותי בעל כישורי מנהיגות ניהול והובלה. הקניית כישורי מנהיגות וניהול למנהל ולצוות מוביל.</p> <p>ג. הפעלת מערך ליחי וחניכה (תהליכי אימון) לבעלי תפקידים.</p> <p>ד. גיבוש הגדרות תפקידים ברורות במקביל לאימון לתפיסת תפקיד. שיפוח ראייה מערכתית</p>



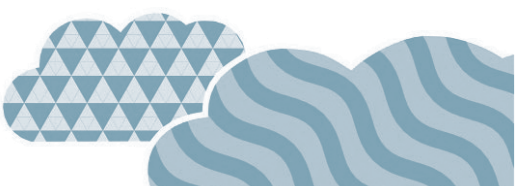


תפוקות רצויות/משימות ליועץ הארגוני	תפוקות רצויות/משימות למדריך	תזום אחריות	מרחב
<p>א. סיוע בניגוש חזון ותפיסה חינוכית בהלימה למאפייני אוכלוסיית בית הספר.</p> <p>ב. התאמת המבנה הארגוני ומנגנונים לחזון הבית ספרי.</p> <p>ג. הלחמה בין תוכנית העבודה הבית ספרית לחזון בית הספר.</p>	<p>א. הלחמה של החזון לצורכי התלמידים ולצורכי בית הספר.</p> <p>ב. החזון מתמקד בתהליכי הוראה למידה ותייחס להשיגי התלמידים.</p> <p>ג. הלחמה בין תכניות עבודה צוותיות לחזון הבית ספרי.</p>	<p>בית הספר בעל חזון ותפיסה חינוכית בהלימה לאוכלוסיית בית הספר.</p>	<p>מנהיגותי-ארגוני</p>
<p>א. מיפוי וזיהוי המשאבים העומדים לרשות בית הספר: פדגוגיים, אנושיים, פיזיים וכלכליים</p> <p>ב. הקצאה יעילה ומיצוי המשאבים בהלימה לצרכים ולמטרות.</p> <p>ג. מיפוי תוכניות והתערבויות בבית הספר ומיקוד על פי סדרי עדיפויות.</p>	<p>א. בית הספר מקצה משאבים לקידום הפדגוגיה באופן גמיש בהתאם לצורכי תלמידים, ובתוך כך שעות פרטניות, שעות רוחב, תוכניות מתערבות, תלמידים חונכים ועוד.</p> <p>ב. זיהוי משאבים פנימיים נוספים לטובת קידום יעדים (דוגמת תלמידים חונכים).</p> <p>ג. מיצוי מענים פדגוגיים, חברתיים ורגשיים הניתנים בקהילה בהלימה למיפויים ובהם שאלון תמ"י.</p>	<p>בית הספר מנהל את משאביו באופן מושכל.</p>	<p>מנהיגותי-ארגוני</p>

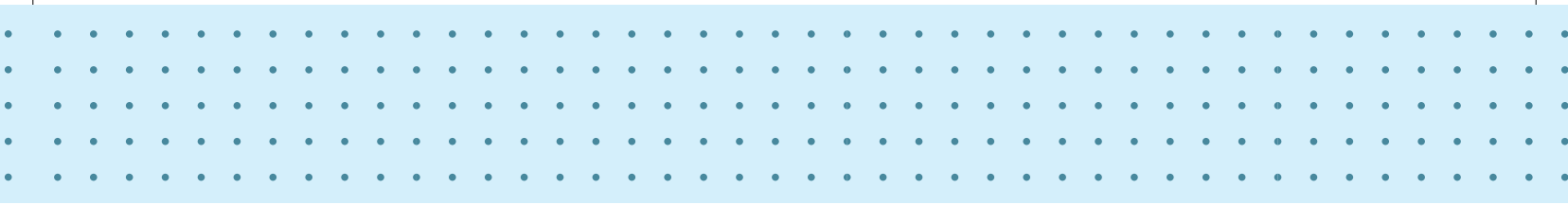


מרחב	תחום אחריות	תפוקות רצויות/משימות למדריך	תפוקות רצויות/משימות ליועץ הארמוני
מנהיגותי-ארגוני	בית הספר פועל לאור תוכנית עבודה שנתית ורב-שנתית מבוססי מיפוי ונתונים.	<p>א. ביצוע תהליכי מיפוי והתכנונות.</p> <p>ב. וידוא שהתוכניות השנתיות נותנת מענה לפערים שעלו בתהליכי המיפוי וההתכנונות.</p> <p>ג. הכללת יעדים ותפוקות בתכנית העבודה הנתנים מענה לצרכים הייחודיים שעלו בתהליכי המיפוי הצוותיים.</p> <p>ד. הכרה בחשיבות של העברת שאלון תמ"י וליווי והנחיית בעל התפקיד המוביל זאת בבית הספר.</p> <p>ה. סיוע וליווי בנייתו ממצאי שאלון תמ"י (מומלץ להיעזר בחוברת בנושא).</p>	<p>א. ביצוע אבחון בית ספרי ונתיבת דוח אבחון בית ספרי.</p> <p>ב. ליווי תהליך מילוי סק"פ, ניתוח והסקת מסקנות כחלק מהאבחון הכללי.</p> <p>ג. ליווי בעלי תפקידים בהובלה ותכלול תהליך איתור צרכים מבוסס נתונים במרחבים השונים וקביעת סדר עדיפויות.</p> <p>ד. הבנה והתנסות בתהליך גיבוש תוכנית עבודה שנתית מקישרת משאבים על מרכיביה: צרכים, יעדים, מדדים, מעטים, משאבים.</p>
מנהיגותי-ארגוני	ביסוס סדיריות בית ספריות.	<p>א. העצמת רכזי מקצוע וסיוע בהגדרת תפקידים.</p> <p>ב. ליווי רכזי מקצוע בתכנון וניהול ישיבות צוות מקצוע.</p> <p>ג. ביסוס סדיריות פדגוגיות בעבודה הצוותיים המקצועיים.</p> <p>ד. הבניית צומתי מעקב על העשייה הפדגוגית והישגי הלומדים.</p>	<p>א. סיוע בתכנון גאנטי בית ספרי שנתית.</p> <p>ב. הבניה של סדיריות ישיבות צוות הניהול והצוותים המקצועיים.</p> <p>ג. בניית צוות רכזים והכשרם במסגרת צוותית.</p> <p>ד. סיוע בתכנון ישיבות הנהלה אפקטיביות.</p>





תפוקות רצויות/משימות ליועץ הארגוני	תפוקות רצויות/משימות למדריך	תזום אחריות	מרחב מנהיגותי- ארגוני
<p>א. רתימת המנהל להובלת תהליכי פיתוח מקצועי דיפרנציאליים.</p> <p>ב. הבניית הפיתוח המקצועי כחלק ממערך המלמדה הכולל בבית הספר.</p>	<p>א. סיוע בתכנון ובמיפוי צורכי התפתחות המקצועית של חברי צוות בהלימה לצרכים הפסיכו-פדגוגיים של בית הספר.</p> <p>ב. זיהוי כוחות פדגוגיים-ייעוציים פנים בית ספרים שיכולים לסייע בהובלת תהליכי פיתוח מקצועי בית ספרי.</p>	<p>פיתוח מקצועי של צוות בית הספר.</p>	<p>מרחב פדגוגי</p>
<p>א. סיוע למנהל בתהליך גיבוש תוכנית עבודה - איתור צרכים, קביעת סדרי עדיפויות, גיבוש מענים והקצאת משאבים.</p> <p>ב. מיסוד ישיבות אפקטיביות של צוותי מתכנים וצוותים מקצועיים ברמה הבית ספרית.</p> <p>ג. ליווי המנהל והצוות בתהליכי העבודה הארגוניים- ניהוליים במסגרת מנגנון הצב"ם הבית ספרי.</p> <p>ד. המנהל כמנהיג פדגוגי-יצירתי מרבית ניהולית של מיקוד פדגוגי שבה ההוראה והלמידה הם במרכז השיסוק והשיח של בית ספר.</p>	<p>א. בניית מערך, מנגנון וכלים אפקטיביים למיפוי הישגי לומדים.</p> <p>ב. גיבוש ומיסוד שגרות, מנגנונים ופרקטיקות פדגוגיות ארגוניות ברמה הפנים-צוותית. (כגון: ישיבות צוותים חינוכיים וצוותי מקצוע, ישיבת מעקב וכדומה).</p> <p>ג. תכנון וקיום ישיבות צב"ם (תוכן, ארגון באחריות המדריך).</p> <p>ד. גיבוש תכנים ומענים פדגוגיים בהלימה לצורכי התלמידים ומאפייניהם.</p>	<p>בית הספר מפעיל מערך פדגוגי מובנה ומשכל המבוסס על איתור צרכים (ניהול מבוסס נתונים) והפעלת מנגנונים, תהליכים ושגרות ארגוניות בהלימה לצרכים ולמטרות.</p>	<p>מרחב פדגוגי</p>

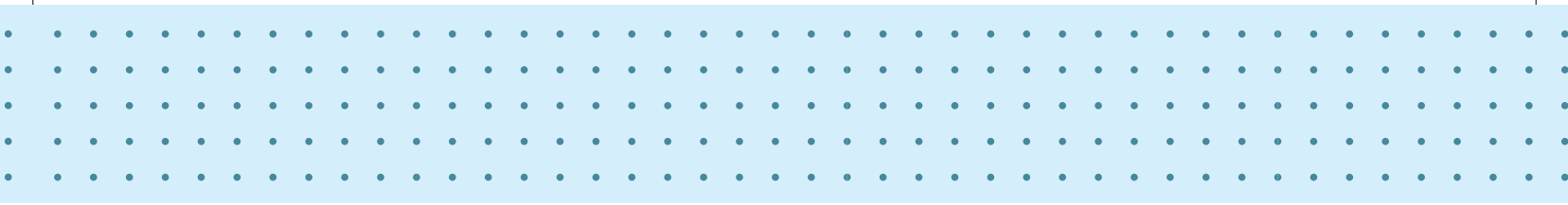


מרחב	תחום אחריות	תפוקות רצויות/משימות למדריך	תפוקות רצויות/משימות ליועץ הארגוני
מרחב פדגוגי	הפעלת יוזמות ומענים פדגוגיים למגוון תלמידים.	<p>א. עידוד צוותים להוביל יוזמות פדגוגיות ושיעור בתהליך הפיתוח (ניתן בשיחוף הקרן ליוזמות חינוכיות).</p> <p>ב. מתן מענה מיטבי לילדים מתקשים ומצטיינים.</p> <p>ג. קידום מסגרות תגבור והעשרה מותאמות לצורכי הפרט.</p>	<p>א. הבניית מהלכים ומנגנונים לעידוד תרבות יזמית של מורים.</p> <p>ב. גיבוש מנגנוני בקרה והערכה לקידום רעיונות ויוזמות מורים.</p> <p>ג. התאמת המבנה הארגוני לצרכים הממונים של תלמידים: חלוקת תפקידים ייחודית, הקצאת משאבים בהתאם לצרכים, דרכי מעקב ובקרה אחד התקדמות התלמידים בהתאם למענים.</p>
מרחב פדגוגי	בית הספר פועל לאור תפיסה פדגוגית-ארגונית מגובשת חינוכית, לימודית, חברתית ורגשית.	<p>א. תרגום ויישום התפיסה/עקרונות פדגוגי מוביל בבית הספר בצוותים בהם מתערכים. (ישוץ, חינוך חברתי וכדומה).</p> <p>ב. חיזוק תהליכי הוראה-למידה-הערכה בהתאם לתפיסה הפדגוגית הבית ספרית.</p> <p>ג. בניית מודלים משותפים עם גורמי הדרכה שונים (בדגש על הדרכה דיסיפלינארית).</p>	<p>א. זיהוי גיבוש תפיסה/ עקרונות פדגוגי בית ספרי מוביל בקרב המנהל והצוות.</p> <p>ב. הטמעת התפיסה/העיקרון הפדגוגי ברמת המלה וצוות וקביעת יעדים ודרכים ליישמו ברמה המערכתית.</p> <p>ג. זיהוי גיבוש תפיסה חברתית רגשית והטמעתה.</p>
מרחב פדגוגי	ניצול השעות הפדגוגיות	<p>א. הקצאת שעות ושיבוץ מושכל בהלמה לצורכי תלמידים.</p> <p>ב. קידום פרקטיקות הוראה לעבודה בקבוצות קטנות.</p>	<p>א. עיצוב תהליך הקצאת שעות מושכל הבניית מנגנון מעקב ובקרה אחד ניצול השעות הפדגוגיות.</p>





תפוקות רצויות/משימות ליועץ הארגוני	תפוקות רצויות/משימות למדריך	תחום אחריות	מרחב
<p>א. גיבוש מערך עבודה צוותית כדי לאפשר העלאת קשיים וחשיבה משותפת</p> <p>ב. קידום תהליכי למידת עמיתים בית ספרית</p>	<p>א. חשיפת צוותים לפרקטיקות רלוונטיות.</p> <p>ב. שילוב תכנים אלו בישיבות הצוותים המקצועיים.</p> <p>ג. הבניית עבודת הצוות ליצירה משותפת של חומרי למידה דיפרנציאליים.</p>	<p>הוראה דיפרנציאלית מותאמת לצורכי התלמידים.</p>	<p>מרחב פרדמני</p>
<p>א. יצירת במוות לשיתוף עמיתים.</p> <p>ב. מתן פרקטיקות לשיח פדגוגי ברמה הבית ספרית- היועצות, למידה מתוצרי תלמידים, עבודה עם ייצוגים ועוד.</p>	<p>א. חשיפת מורים למגוון דרכי הוראה והערכה.</p> <p>ב. מתן פרקטיקות לשיח פדגוגי ברמה צוותית- היועצות, למידה מתוצרי תלמידים, עבודה עם ייצוגים ועוד. קידום ושילוב הערכה חלופית.</p>	<p>מגוון דרכי הוראה, למידה והערכה.</p>	<p>מרחב פרדמני</p>
<p>א. קידום תרבות הערכה פנים-בית ספרית.</p> <p>ב. יצירת סדירות אפקטיבית לדיון בממצאי הערכה.</p>	<p>א. שימוש במגוון כלי הערכה בדגש על כלים מתקופים.</p> <p>ב. שימוש במחוונים.</p> <p>ג. ניתוח והסקת מסקנות.</p>	<p>הערכת הישגים.</p>	<p>מרחב פרדמני</p>



מרחב	תחום אחריות	תפוקות רצויות/משימות למדריך	תפוקות רצויות/משימות ליועץ הארגוני
מרחב צוותי	מורי בית הספר מוכשרים ליישום פרקטיקות פדגוגיות רלוונטיות לצורכי בתי הספר בממד סיפוח גבוה (משנה דיפרנציאלי, עבודה עם תלמידים מתקשים, הוראה בכיתה הסדרוגנית, משנה להיבטים רגשיים ועוד).	<p>א. הקניה והטמעה של פרקטיקות פדגוגיות, בדגש על פרקטיקות הממוכנות לקידום ילדים מתקשים.</p> <p>ב. התמקצעות צוות בית הספר בתהליכי הוראה בכיתה הסדרוגנית: מתן מענים דיפרנציאליים, עבודה עם מתקשים, גיוון דרכי הוראה, מיצוי מיטבי של השעות הפרטניות.</p> <p>ג. עדכון והפצת חומרים, ידע, דרכי הוראה ויזמות ייחודיות לקידום תהליכי הוראה בכיתה.</p> <p>ד. שיתוף בתכנון תהליכי הפיתוח המקצועי של המורים והצוותים בהתאם למטרות לעיל.</p>	<p>א. זיהוי תפיסות ואמונות ארגוניות ואישיות הקשורות לתהליכי הוראה-למידה-הערכה ובניית מהלכים לשיפור או להתאמה.</p> <p>ב. גיבוש תפיסה בית ספרית לגבי תהליכים פסיכו-פדגוגיים, חברתיים ורגשיים בהכללת תלמידים בסיכון.</p> <p>ג. גיבוש תפיסה בית ספרית לגבי מקומו של הפרט בכיתה הסדרוגנית.</p> <p>ד. תכנון תהליכי הפיתוח המקצועי של המורים והצוותים בהתאם למטרות לעיל.</p>
מרחב צוותי	צוותי בית הספר פועלים כצוותים מקצועיים על בסיס העקרונות של קהילה מקצועית לומדת.	<p>א. הקניית כלים ומיומנויות להובלת שיח פדגוגי איכותי בצוות (כגון: למידת עמיתים, צפיית עמיתים וכדומה).</p> <p>ב. חשיפה ותרגול מתווים לשיח פדגוגי איכותי.</p> <p>ג. מערך סדרן של צפיית עמיתים.</p>	<p>א. יצירת תרבות של למידת עמיתים הבאה לידי ביטוי במנגנונים להפקת לקחים ולמידת משותפת.</p> <p>ב. קידום תהליכי למידת עמיתים בצוות הניהול ובין רכזי מקצוע.</p> <p>ג. קידום אקלים מאפשר למידה ובכלל זה סובלנו לטעויות והשתיהית שיפוע.</p>





תפוקות רצויות/משימות ליועץ הארגוני	תפוקות רצויות/משימות למדריך	תזום אחריות	מרחב
<p>א. מתן פרקטיקות לשיח פדגוגי-היועצות, למידה מתוצרי תלמידים, עבודה עם ייצוגים ועוד.</p> <p>ב. יצירת תרבות של שיתוף עמיתים.</p>	<p>א. תכנון משותף של חומרי ותהליכי הוראה-למידה.</p> <p>ב. ניתוח של יחידות הוראה ותוצרי למידה לצורך שיפור והתמצקות השמעת המדעות והתרומה של סביבות למידה.</p> <p>ד. הובלת תהליך לתכנון והקמה של סביבות למידה כיתתיות וחוקי-כיתתיות.</p>	<p>עבודת צוות משותפת בתכנון ובנייה של חומרי הוראה-למידה-הערכה (מערבי שיעור, כלים, מבחנים).</p>	<p>מרחב צוותי</p>
<p>א. קידום דו-שיח מכבד בין המנהל לחברי הצוות.</p> <p>ב. הבניה של ערוצי תקשורת פנים-ארגוניים.</p> <p>ג. שיתוף בעלי תפקידים וחברי צוות בתהליכי קבלת החלטות.</p>	<p>א. קידום האמון בין חברי הצוות המקצועי.</p> <p>ב. הבניית מפגשים פרטניים של מורים עם תלמידים.</p> <p>ג. הפעלת מגוון ערוצי שיח עם תלמידים.</p> <p>ד. מתן כלים להשבחת השיח בין באי בית הספר.</p>	<p>שיח מכבד בין באי בית הספר.</p>	<p>מרחב אקלימי קהילתי</p>
<p>א. שיתוף מורים בתהליכי קבלת החלטות</p> <p>ב. יצירת תנאים מאפשרים כמו אמון ותמיכה להצלחת בעלי תפקידים.</p>	<p>א. עבודה על עמדות מורים בנוגע למסוגלות תלמידים.</p> <p>ב. רתימת מורים לתהליכי צוותיים.</p>	<p>מחויבות ושייכות של חברי צוות</p>	<p>מרחב אקלימי-קהילתי</p>

מרחב	תחום אחריות	תפוקות רצויות/משימות למדריך	תפוקות רצויות/משימות ליועץ הארמוני
מרחב אקלימי-קהילתי	בית הספר מנהל דיאלוג בונה עם ההורים ועם גורמים בקהילה.	א. מיסוד ערוצי תקשורת עם כלל ההורים. ב. מיפוי ומיצוי מעננים קהילתיים לטובת ילדי בית הספר. ג. קידום רצף חינוכי עם בתי הספר המזיניים/מחזנים.	א. מיסוד ערוצי תקשורת עם כלל ההורים וקידום מעורבות הורים. ב. מיפוי המרחב הפוליטי שבו פועל הארגון. ג. סיוע למנהל ביצירת שותפויות עם גורמי משרד, רשות, קהילה, הורים.
	בניית מנגנונים לאיתור ולטיפול בתלמידים בסיכון.	א. איתור תלמידים בסיכון. ב. הקמת מסגרות לימודיות ורגשיות לילדים בסיכון.	א. יצירת מנגנונים לאיתור תלמידים בסיכון ומתן מענה מתאים. ב. זיהוי תפיסת ההכלה של המנהל והצוות בנוגע לתלמידי קצה.
מרחב אקלימי קהילתי	בניית מנגנונים לאיתור ולטיפול בתלמידים בסיכון.	א. איתור תלמידים בסיכון. ב. הקמת מסגרות לימודיות ורגשיות לילדים בסיכון.	א. יצירת מנגנונים לאיתור תלמידים בסיכון ומתן מענה מתאים. ב. זיהוי תפיסת ההכלה של המנהל והצוות בנוגע לתלמידי קצה.

