

# מה באגרת

41..... מוטיבציה ללמידה בי"ס כעבירה

42..... מפתח להצלחה בי"ס הרב מימון

43..... ג'תינה וקבלה בי"ס אלביאדר

43..... סביבה מקדמת דיאלוג בי"ס העמק הירוק

44..... סביבה תומכת חט"ב תאופיק זיאד

44..... לעם הפנים קדימה ממ"ד שבת סופר

45..... עומקים בי"ס אל-כרום

45..... פיתוח צוות בי"ס ז. ז. שז"ר

46..... פיתוח מקצועי של מורים בי"ס קהילתי אלחורש

47..... צמיחה בי"ס דליות

48..... צוות לומד ומתפתח בי"ס רבין

49..... צוהר לעולמם החבוי של התלמידים בי"ס חב"ד

49..... צוותי חשיבה בי"ס שק"ד

50..... קפה אופק בי"ס גמלא

51..... קירבה וקשר אישי בי"ס טמרה העמק

52..... קושי כהזדמנויות בי"ס גוונים

53..... ר אייה מערכתית והתחדשות פדגוגית בי"ס אל-עמל

53..... לניווים והידושים חט"ב יערת העמק

54..... שינוי בקרב התלמידים בי"ס אלראזי

55..... שיפור איכויות הוראה בי"ס ערב אלהיב

55..... שאלות ותשובות בי"ס דיר חנא

56..... הנופה מקצועית בי"ס אלחכמה

56..... תהליכים משמעותיים בי"ס יחד

57..... תהליכי חשיבה מבוססי נתונים בי"ס ממ"ד מוריה

58..... תהליכי ה.ל.ה. בי"ס א' בענה

58..... תוצאות הנראות לעין בי"ס אלנג'אח

**59-60..... שער למינהל**

**דבר מנהלת המחוז..... 2-5**

**דבר שרת החינוך..... 6**

**דבר מזכ"ל הסתדרות המורים..... 7**

**מפגשי קפה ידע..... 8**

**חינוך אישי בחט"ב..... 9**

**אופק חדש מנקודת מבטו של הפיקוח..... 10-14**

**כנסי אופק חדש..... 15-16**

**ברפורמת אופק חדש..... 17-58**



17..... דבר העורכת

17..... אלקלים בית ספרי בי"ס נהלל

19..... אתגרים חדשים בי"ס בן צבי

19..... איתור ומיפוי צרכים בי"ס אזורי מעיינות

20..... אופק תפקידי בי"ס מזאריב

21..... אירגון הלמידה בבי"ס בי"ס אזורי אופקים

22..... אפשר להגות להאמין ולהשיג בי"ס מרחבים

22..... בית הם בי"ס א' אלגזאלי

23..... גאוות עשייה בי"ס אפק

24..... גישה לכל תלמיד בי"ס אפיקי ירדן

25..... ז רך חדשה בי"ס אבו-סנאן ג'

26..... דיאלוג תרבותי בביה"ס בי"ס גיורא יוספטל

26..... זורים שותפים ומרוצים בית חינוך ארזים

28..... העצמת ההון האנושי בי"ס הר נוף

29..... הוראה כפרופסיה בי"ס ג'בל סיר

29..... התארגנות מהירה בי"ס חדש ד'

30..... א אפשר גם אחרת בי"ס רעות ע"ש גולדה מאיר

31..... וההפסקה, הפסקה בי"ס יגאל אלון

31..... זמן איכות בי"ס המגינים

32..... זלום שהתגשם בי"ס א' סולטאן אלאטרש

33..... חינוכאים חט"ב אבן ח'לדון

33..... הלון הזדמנויות בי"ס אלזיתון

34..... חדר הם בי"ס הגומא

34..... טיפוח לומדים חט"ב ב' אלמותנבי

35..... טיפוח יוזמות חינוכיות בי"ס יסודי כדורי

36..... י תרונות ושינויים חט"ב מג'ד אל כרום

36..... יוזמות חדשות חט"ב אלחלאן

37..... כיוונים וערוצים משודרגים בי"ס ממ"ד נעם נר'ה

38..... ל יווי המורה בתהליך השינוי בי"ס אלח'רוביה

38..... למידה והשתלמות בי"ס קהילתי יפוע ג'

39..... לניצוי יכולות בי"ס כלנית

40..... מענה לתלמידים בי"ס אכסאל

40..... מחוייבות אישית בי"ס כאוכב אבו אלהיג'א

40..... משולש הקשרים בי"ס אלגדיר

41..... מיסוד השינוי בי"ס אבו-סנאן א'



## דבר מנהלת המחוז רפורמת "אופק חדש" - מנוף לצמיחה



"השפה היחידה להבנת דברים מסוימים היא חוויה ישירה. יש חוויות שפשוט לא ניתן לתרגם. חיבים לעצור בשבילי לעצור".

(טום בראון)

### רפורמת "אופק חדש" - מנוף לצמיחה

הפעילות המחוזית של מחוז הצפון בכנס הארצי "אופק חדש - סימני הצלחה" הוצגה תחת הכותרת: "רואים אופק חדש במחוז הצפון", ואת הביטוי המעשי ביותר לאימרה זו אני מוצאת בעשייה הרבה המתרחשת בבתי הספר השותפים לרפורמה. הרוח המפעמת בבתי הספר היא רוח של חדשנות ופתיחת אופקים חדשים לחשיבה אחרת, ליוזמות חדשות, לפדגוגיה אחרת ולאיכויות הוראה שונות, והיא זו ההופכת את החזון הבית - ספרי לשפת מעשה. השנה, נוטלים חלק בהגשמת הרפורמה 217 ב"ס יסודיים ו-12 חט"ב עצמאיות ממחוז הצפון, ובשנה הבאה צפויים להשתלב ברפורמה 112 בתי ספר יסודיים ו-5 חטיבות ביניים, כך, למעשה, בשנת תש"ע 96% מבתי הספר היסודיים במחוז יכללו ברפורמה.

"אופק חדש" - שתי מילים שהן עולם ומלואו. שתי מילים שסללו בפנינו דרך חדשה, מחוללת שינוי ומהפכה תפישית. במבט רטרוספקטיבי, **שנת 2008 תהיה זכורה כשנת מפנה בחינוך**, אשר לוותה בתחושות של אתגר חינוכי אדיר בדרך לפיתוח איכות ומצוינות במוסדות החינוך.

הסכם הרפורמה אשר נחתם בהובלתה של **שרת החינוך, הפרופ' יולי תמיר**, יחד עם **מזכ"ל הסתדרות המורים, מר יוסי וסרמן**, הוביל לפריצת דרך במעמד ובתנאי ההעסקה של מורים ומנהלים, ותרם להעצמתם ולפיתוחם המקצועי. ההסכם מעמיד את מרכיבי הפדגוגיה כאבני הראשה של הרפורמה, והללו משפיעים על המערך הבית ספרי הכולל.

**במחוז הצפון חברו יחד גורמים רבים במאמץ משותף למנף את תהליך השינוי** - הנהלת המחוז, המפקחים הכוללים והמקצועיים, הרשויות המקומיות, מזכירי סניפי הסתדרות המורים, מערך ההשתלמויות וההדרכה, מכון אופק והמטמיעים.

שינויים כרוכים בהפרת האיזון הקיים ובהפרת השגרה, בתהליכים פסיכולוגיים, חברתיים, אישיים וקוגניטיביים - אלו גורמים לפרקים להבעות תסכול, ולחששות ולהתנגדויות. יחד עם זאת, תהליכי שינוי עשויים להוות מקור לצמיחה, להתפתחות, להתחדשות, לפיתוח צוות ולפיתוח מקצועי שהם בבחינת צו השעה. מטבע הדברים לרפורמה קיימות השלכות על כל הגורמים המעורבים בה: המנהלים, צוותי המורים, המפקחים, נושאי התפקידים, התלמידים וההורים. השינויים בבתי-הספר נתפסים היום כחלק אינטגרלי וכעניין שבשגרת

# דבר מנהלת המחוז

## רפורמת "אופק חדש" - מנוף לצמיחה

המדיניות הכוללת של מערכת החינוך, וזאת בכדי להצמיח ולפתח את בית-הספר על מרכיביו והיבטיו השונים. מנהלים, מורים ומחנכים אשר נכנסו לרפורמה חוו תהליכי תכנון, למידה, חשיבה והערכה. **ההתמודדות עם השינוי לותה באתגרים חדשים שבצידם הצלחות בתחומי ההוראה, הלמידה וההערכה, ברמת הישגי התלמידים, ביחס האישי בין תלמיד ומורה ובשיפור האקלים הבית-ספרי.** אנו עדים להעצמת המנהלים והמורים באמצעות תוספות השכר, לעלייה במוטיבציה בקרב סגלי ההוראה ולשביעות רצון מהעלאת מעמד ההוראה בקרב הציבור.

**על מנת לעמוד מקרוב על הקשיים והאתגרים, ללמוד על צרכי השטח ולתת להם מענה ופתרון מתקיימת במחוז פעילות ענפה:** ביקורים בבתי"ס, שיח מנהלים ומפקחים במסגרת קפה ידע, מפגשי שולחן עגול עם צוותים חינוכיים ועם הורים וקיום תהליכי מעקב, בקרה והערכה.

**חשוב לנו להאזין לקולות המורים והמנהלים, על מנת לברר את תפיסותיהם, השקפותיהם ודעותיהם באשר למהלך הרפורמה - הללו בעלי חשיבות קריטית להמשך ביסוס תהליכי השינוי. בהתאם לכך, נמשיך ונפעיל פורומים שונים למנהלים, לצוותי חינוך, למורים ולהורים אשר מטרתם להקשיב לקולות העולים בעקבות יישום הרפורמה, לדילמות, לשאלות ולאתגרים וללמוד מתוך הידע המקומי שצברו בת-הספר.**

הוצאתה לאור של אגרת זו עולה בקנה אחד עם תפיסה זו. האיגרת באה לשקף כיצד מורים, מנהלים, תלמידים והורים מתארים את התהליכים הבית-ספריים והכיתתיים שחוו במסגרת הרפורמה. מן הראוי לציין, כי ההיענות מצד בתי הספר למשלוח כתבות הייתה גבוהה במיוחד. מכיוון שהיריעה קצרה מלהכיל את כל הכתבות, חלקן תופענה באתר קהילת אופק חדש בצפונט. ברצוני לציין, שניתן להבחין כי בתי הספר פועלים להגברת הנראות של הרפורמה, בפרסום ובהבלטה באתרי האינטרנט ובמסמכים היוצאים מבית הספר להורים דוגמת מידעונים וירחונים.

**הכתבות והסיפורים של בתי הספר טומנים בחובם מערכת שלמה של אידיאולוגיות, עמדות ותפיסות באשר לתהליכי השינוי ויש בהם גם כדי ללמד על יחסם והבנתם של המורים, המנהלים, התלמידים וההורים את תהליכי השינוי המתחוללים.**

**הסיפורים הבית ספריים מאפשרים מבט אינטגרטיבי ומעמיק על מהלך כניסת בתי הספר לרפורמה במחוז הצפון.** נקודות המבט והפרטים הרבים שנמסרו בכתבות מאפשרים לקוראים התבוננות פנורמית על מכלול מהלכי השינוי: פרטים על התנהלות, הדמויות המעורבות בו, תהליכי הלמידה בצוות, יחסי הגומלין בין המורים לבין עצמם, ובין המורים לבין התלמידים וההורים, יחסי הגומלין בין בתי הספר ובין המחוז, והביטויים היישומיים, לרבות, חוויות הקושי וההצלחה.

**מתוך החומר שתועד במחוז ושחלקו מוצג לפניכם בחוברת זו, ניתן להצביע על מספר תחומים המהווים יחד את תורת הרפורמה כפי שגובשה במחוז הצפון:**

### ברמה המחוזית

#### א. שלב הכניסה לרפורמה ותהליכי הבחירה

את הבחירה באופק חדש ביצעו בתי הספר עם פרסום ההודעות באוקטובר 2007 על הכוונה לבצע רפורמה מהותית. בתי הספר הביעו את רצונם לקחת חלק במהלך מתוך אמונה שיש בשינוי כשלעצמו ליצור תחושה של רענון והתחדשות בבית הספר. ההתגייסות המוקדמת, היה בה כדי להוביל את צוותי בתי הספר בהליך הכנה ארוך ומתמשך, שאיפשר את הטמעת הרעיון וההערכות אליו.

#### ב. נטילת אחריות ומחויבות לשינוי

מחוז הצפון נערך בצורה יסודית ומדוקדקת לכניסתה של הרפורמה. במהלך ההערכות וההתארגנות לרפורמה, עמדו מנהלי בתי הספר והמורים במסע לחצים ושכנועים להימנע מן המהלך. דיסאינפורמציה העמידה את המנהלים והמורים במצב לא נוח. ערכנו הסברה נכונה ואפשרנו בחירה, ולאור זאת החליטו בתי ספר רבים לגלות אחריות, להצהיר על מחויבות לדרך אחרת ולהצטרף לרפורמה.

#### ג. דיאלוג עם צוותי המורים לאורך כל הדרך

מתוך רצון לחזק את ידי המורים ולהעצימם בוצעו מספר רב של כנסים, מפגשים ושיחות עם מנהלים ומורים בבתי הספר, שבמרכזם הועמדו העובדות הידועות, פרטי ההסכם ויתרונות הרפורמה. ענינו על שאלות המנהלים והמורים ולבנו סוגיות שונות. המוטיב המרכזי היה בהענקת תחושה של ראשוניות וחלוציות לבתי הספר בעצם התגייסותם לתהליך. במסגרת ההידברות עם צוותי המורים והמנהלים עלו חששות רבים. החששות נבעו בעיקר מעומס העבודה הצפוי, מהגדלת מספר שעות העבודה, מחשש ההתארגנות בבתי-הספר בעיקר בשל העובדה שבשנה הראשונה הכניסה לרפורמה באמצע שנה"ל חייבה שינוי מערכת. עובדה זו חייבה, מעבר להידברות עם הצוותים וגילוי רגישות

# דבר מנהלת המחוז

## רפורמת "אופק חדש" - מנוף לצמיחה

רבה לתגובותיהם ולחששותיהם.

### ד. הנעה ומוטיבציה - תהליך המחייב השקעה מתמשכת

המשך ההתלהבות מן השינוי ושימור ההנעה והמוטיבציה מהווים תהליך המחייב השקעה מתמשכת. השקעה זו נדרשת לא רק בכניסה לתהליך אלא לאורך זמן. עם הזמן שחלף ניתן מענה לחלק מן השאלות וההתלבטויות, אך שאלות אחרות עלו וצצו במקומן. לפיכך, קיימנו פורומים שונים בהם התקיים תהליך איורור והתייחסות, בעיקר לאור העובדה שקיימים נושאים שטרם סוכמו. ואכן, בהתכנסויות תכופות דנו במחוז באתגרים העולים מן התהליך. גם כיום לאחר חתימה מלאה של ההסכם אנו רואים צורך בהמשך הידברות שוטפת עם המנהלים והצוותים, כדיאלוג מתמשך.

### ברמה המוסדית

#### א. בניית מודלים בית ספריים להנעת השינוי

סיפוריהם של בתי הספר מוכיחים כי אמנם השינוי הושג מלמעלה למטה אולם, תהליכי השינוי בבתי הספר צמחו Bottom-Up מתוך כוחות פנים בית-ספריים ומתוך ההזדמנויות הרבות שזימנה הרפורמה. סקירת דרכי ההתמודדות של בתי הספר הוכיחו כי תוך כדי תנועה ניתן להצמיח מודלים של פעולה בין כתלי בית הספר ולפתח בהצלחה רבה מודלים מגוונים המכילים את ההיבטים השונים כפי שבאו לידי ביטוי במתווה ההסכם.

#### ב. ארגון מחדש של מערכת השעות

שינוי מהותי חל בבתי הספר בתחום הארגון והמינהל אשר חייב התייחסות שונה למערכת הקיימת. בתי הספר החלו בארגון מערכת השעות ותוכניות הלימודים כבר ביולי 2007. התארגנות מוקדמת זו אפשרה להבנות מחדש את מערך השעות והלמידה. אתגר השעות הפרטניות ושעות השהייה חייבו ארגון מערכתי אחר, אשר בא לידי ביטוי גם בבניית מערכת השעות.

#### ג. תוספת המשאבים ותרומתם ליצירת דפוסי חשיבה שונים

נוכחנו להבין כי באופק חדש יש משום הזדמנות ליצירת דפוסי חשיבה אחרת. תוספת המשאבים המשמעותית לבתי הספר מאפשרת התייחסות שונה למאגר המשאבים. שוני זה בא לידי ביטוי בתכנון חכם ובבניית מערך לימודי יעיל יותר שיצליח להגיע ליותר תלמידים באופן פרטני. הניהול הבית ספרי מקבל מימד אחר עקב שפע האמצעים ומחייב בנייה של מערך בקרה, מעקב והערכה. ניצול השעות הפרטניות היווה נושא לדיון בקרב צוותי מורים רבים אשר העלו דילמות בהקשר ליישומן.

גם הזמן כמשאב מרכזי בלמידה חייב התייחסות אחרת. למעשה, הזמן הוא המשאב החשוב בבית הספר מלבד איכות ההוראה. תקצוב הלימודים המסורתי שהיה קיים עד כה בבתי-הספר הלם תפיסה שלפיה יש חפיפה בין שעת ההוראה של מורה לבין שעת הלימוד של הכיתה. בתי ספר רבים העלו טענה כי שיטת התקנון המסורתית אינה מאפשרת הקצאת זמן דיפרנציאלי במטרה לתת מענה לתלמידים השונים. הרפורמה אפשרה הקצאת זמן דיפרנציאלי לצורך מתן מענים לצרכים שונים.

#### ד. פיתוח מקצועי והעצמה פרופסיונאלית

הרפורמה מעניקה חשיבות מרבית לפיתוח המקצועי של עובדי ההוראה ופותרת חלון הזדמנויות אשר מאפשר למורים ולבעלי תפקידים ללמוד ולהתפתח בזיקה לעשייה החינוכית בבית ספרם.

שעות השהייה מהוות הזדמנות להעצמת הפרופסיונאליות של המורים. הצוות מהווה קבוצת תמיכה מקצועית. שיח העמיתים אשר נרקם בין המורים מאפשר למידה הדדית, למידת עמיתים, החלפת מידע והרווח העיקרי הנובע מכך הוא כמובן קידום של התלמידים. תהליך הלמידה המתמשך של המורים מאפשר יכולת לתת מענה לאתגרים שמזמנת הרפורמה. הפיתוח המקצועי של המורים במסגרת שעות השהייה במליאה, בצוותים מצומצמים ובמסגרות חוץ בית ספריות יוצר אתגרים חדשים ויכולת לתת מענה לצרכי התלמידים.

#### ה. תהליכי הוראה - למידה

אנו עדים לפריצת המבנה המסורתי של הכתה, לפדגוגיה אחרת, להוראה וללמידה בקבוצות קטנות, ולמעבר הדרגתי מדיקטיקה פרונטאלית לדידקטיקה דיפרנציאלית. הרפורמה הביאה את המורים בבתי הספר לתת את הדעת על שלושה היבטים:

1. מבט אחר ושונה על הפדגוגיה.

2. הגמשת ושברית מסגרות כיתתיות.

3. מערך שעות פרטניות כמודל ללמידה ולהוראה איכותית.

נוכחנו כי באמצעות הרפורמה ניתן להגשים באופן מובהק מערך לימודי המתבסס על ריבוי אינטליגנציות. מערך השעות הפרטניות מאפשר להביא לידי ביטוי כישרונות וכישורי תלמידים בתחומים שונים, בבתי הספר מבוצעת

## דבר מנהלת המחוז רפורמת "אופק חדש" - מנוף לצמיחה

העמקה של תחומי האינטליגנציות השונות במגוון תחומים ופעילויות.  
ו. בניית תרבות הערכה

במסגרת הרפורמה יצרו בתי הספר כלים לאיסוף נתונים, תכנון ומעקב. הרפורמה הבנתה את הצורך בשינוי מערך ההערכה. ההערכה חייבת להיות מעצבת, מתמשכת ורציפה. הרפורמה מחייבת התייחסות מתמשכת לצרכיו של הילד, שעל פיהם נקבעת הזכאות לשעות הפרטניות, ומצריכה מעקב רציף על מנת לבחון את נחיצות העבודה במסגרת זו. הערכה מתמשכת זו מוסיפה מימד נוסף להיכרות הקרובה והאישית עם התלמיד. כמו-כן, קיים הצורך בהערכת מורים בדבר אופן לימוד השעות הפרטניות. האתגר הטמון באופי השעורים הייחודי, מחייב התייחסות והערכה שונים מאלו שהיו נהוגים עד כה. שינוי זה יש בו השפעה רבה על תחושותיהם של המורים ולפיכך לתחום ההערכה מוקדשת בבתי הספר תשומת לב רבה.

ז. התלמיד במרכז - הידוק מערכת היחסים בין המורים והתלמידים

הרפורמה איפשרה בניית מערך יחסים שונה בין התלמידים והמורים, לא עוד מערכת מגעים שנבנית על שעורים פרונטאליים בכיתות עמוסות תלמידים אלא מערכת של מגע אישי, אינטימי, קרוב ומקרב בין מורים לבין תלמידים, שבו האינטראקציה מצליחה לענות על מגוון רחב יותר של צרכים. קשרים נפלאים נרקמים בין המורים ובין התלמידים בזכות השעות הפרטניות, הדיאלוג האינטימי בין מורה לתלמיד הינו חשוב ומשמעותי בתהליך מיצוי יכולות התלמידים, העלאת ההישגים הלימודיים ושיפור איכות ההוראה.

אופק חדש הוא ראשיתו של תהליך שינוי רחב היקף הטומן בחובו תמורות מרחיקות לכת במערכת החינוך המחוזית והכלל ארצית. אנו נמצאים בתחילתו של מסע ארוך זה. אין מדובר באירוע חד פעמי אלא בתהליך מתמשך המחייב את כולנו למאמץ רב.

**אבקש לסיים במספר מילות תודה והוקרה:** אני מודה לשרת החינוך פרופ' יולי תמיר על הרפורמה המבורכת ועל שיתוף הפעולה המלא עם מחוז הצפון. תודה רבה למזכ"ל הסתדרות המורים-מר יוסי וסרמן ולמזכיר סניפי הסתדרות המורים על ההתגייסות להטמעת הרפורמה יחד עם מפקחי מחוז. תודות לרמי רביב ולמדריכה המחוזית מירה להק, המנצחים על הובלת התוכנית ברמה המחוזית. תודה גדולה למפקחים במחוז על ההתגייסות הנמרצת ועל הטמעה מוצלחת של הרפורמה בבתי הספר. תודה רבה למנהלי בתי הספר - על המוטיבציה הרבה בהטמעת הרפורמה בצורה טובה ומוצלחת. תודה מקרב לב לציבור המורים שחרף הקשיים התארגן בצורה מיטבית ליישום הרפורמה.

ברצוני להודות לחברי צוות ההיגוי במחוז על העבודה המקצועית שאפשרה את הטמעת הרפורמה במחוז הצפון: ברכה אוחיון-סגנית מנהלת המחוז למינהל, יעל שטיינברג-מנהלת גף כוח אדם, זהבה רז-חשבת המחוז, מרגלית וקסלר-נציגת מנהלי סניפי הסתדרות המורים, מנחם שיכל-נציג מנהלי אגפי החינוך ברשויות המקומיות, רחל שחם-מפקחת המחוז, סגלית קורן-מפקחת מרכזי פסג"ה, השתלמויות והדרכה, אחמד בדראן-מפקח מחוזי למגזר הערבי, איריס גנון-מנהלת גף תקן, הצטיידות והסעות. תודה לד"ר אבי אופק ולקבוצת המטמיעים על שיתוף הפעולה והמענה לכל פנייה. תודה מיוחדת למטה משרד החינוך בראשותה של שרת החינוך יולי תמיר, לגב' שלומית עמיחי- מנכ"לית המשרד, לד"ר איציק תומר-משנה למנכ"לית, לגב' סוניה פרץ-מרכזת תיאום פעולות, למר דני בר גיורא-ראש מטה יישום מינהלת אופק חדש, למר יהודה קיסר-חשב המשרד, למר מנחם כהן-סמנכ"ל ומנהל מינהל כוח אדם בהוראה, תיאום ובקרה, למר ציון שבת-מנהל אגף בכיר לכ"א בהוראה ולמר יגאל צרפתי- מנהל מינהל הפיתוח.

יחד נאסיק להוביל את מחוז הצפון לאיכות, למצוינות ולייסוס אופק חדש.

ד"ר אורנה שמחון  
מנהלת המחוז

# רואים אופק חדש בצפון

דבר שרת החינוך - הפרופ' יולי תמיר



"הוראה היא יותר מאשר הקניית ידע והקנת החומר. היא זרשת אימפתיה בין המורה לבין תלמידו, שותפות בגישות, בחשיבות ובמניעים. אז קיימת פעולת גומלין בין הישגיות וחילופי ערכים והקפאת". (הרה סולובייצ'יק)

הסיורים שערכתי בהתי הספר המחוז הצפון מאז נכנסתי לתפקיד שרת החינוך היו עבורי חוויה מנינה. עמיתי מקרוב על העשייה החינוכית והלימודית המארכת ועל השינוי שחל המערכת עם כניסת מוסדות החינוך לרפורמת "אופק חדש".

התרשמתי מהתהליכים והתמורות שעבר המחוז בהובלת תהליכים מערכתיים ברמה הישובית, בעיצוב אקלים חינוכי מונע אלימות, בהעמקת לימודי המורשת בחברה רבת תרבותית, בהגברת כושר ההתמציה, בטיפול בילדים ונערים בסיכון, בקידום סדר יום "רוק" בתרבות הארגונית ובאיכות השירות.

אני רואה באנשי החינוך המחוז, בלגנות המחנכת את ילדי הילן, המורה הנצבת מול התלמידה, המנהלת והמנהל, כולכם כאחד מנהלים חינוכיים אמיתיים.

אני בטוחה, כי הצטרפתם של 229 בתי ספר מהמחוז לרפורמה, תסחוף אחריה בתי ספר נוספים מהמחוז וכך יתבסס מעמדו של מחוז הצפון כמחוז מוביל במערכת החינוך.

אני מאחלת לכם המשך עבודה פורייה, הצלחה חינוכית והובלת המערכת לעבר הישגים רבים נוספים.

תודה מיוחדת לז"ר אורנה שמחון, מנהלת המחוז, על הירתמותה להטמעת הרפורמה ועל העבודה המארכת שהיא מקיימת ביישומה.

מסרו נא תודתי גם למפקחים, למנהלים, למורים, לתלמידים ולהורים וכל מי שותף לדרך.

יולי תמיר

# רואים אופק חדש בצפון

## דבר מזכ"ל הסתדרות המורים מר יוסי וסרמן



ב-26.12.08 נחתם הסכם אלפק חדש. אחרי 60 שנות קיום המדינה הסתדרות המורים הצליחה יחד עם משרד החינוך והאוצר לשים את החינוך בראש סדר עדיפויות האלו. מדובר בהסכם היסטורי לאחר שהמשק שנים נעשו ניסיונות רבים לכוון רפורמה במערכת החינוך. אלפק חדש כבר הוכיח את עצמו. הוא נפתח לציבור, נחשף לתלמידים, עשה טוב למורים ולכשיו הוא רק מתקדם ומשתכלל, מתפתח וצובר תאוצה.

המהלך שנה"ל הנוכחית, שהיא השנה השנייה להפלות התכנית המהפכנית, יש להניח שאפשר יהיה כבר לסכם את תקופת ה"התמחות" וההתלבשות - עם ציון לשבח.

נתנו הפתיחה מעודדים מאוד. אלפק חדש הוא כבר מושל של, המעניק למי שיש לו מוטיבציה ומחויבות יצירתית לכל אחד ממרכיביה. אלפק חדש הוא בין היתר, מבט גלובלי הציניק של התלמידים, של המורים ושל ההורים. הרפורמה, שמהלך הפניה, מעניקה למערכת אלפי שעות לימוד נוספות, ובאתר אינטרנט בשורה טובה, אבל היא גם מסיימת איכויות, משייכת הישגים, מקדמת תלמידים חלשים ומסייעת למאמצי הלימוד על פני פערים בחברה. וכן: "אלפק חדש" מדרג האופן שבו ממומנת את שכל המורים ואת תנאי עבודתם, ובכך גם מקדם את מעמד המקצוע ופותר חלק מהבעיות והזרות כוחות הרגה חדשים למערכת.

סימני שארה הם חלק בלתי נפרד מכל תכנית בלתי נודעת ומכל רעיון חדש. מותר ורצוי להשיג אותם, אבל אין לעשות זאת תוך התעלמות או סילוף העובדות והנתונים הבסיסיים: למעלה מ-800 בתי ספר יסודיים והטיבות ביניים הצטרפו מרצון לתכנית. או אפשר לא להבחין בתכנית הלימודים שלהם בתוספת האזינה של שעות לימוד פרטניות. כיתות הוקטנו, קבוצות לימוד התפצלו ומסורתם של עובדי ההוראה הועלתה ולעיתים אף הוכפלה. התכנית שינתה מצב נתון מן הקצה אל הקצה, לצד הספקות וההסתיוגויות כבר נשמע הישגים. הם מוחשיים, הם נראים לעין והם העיקר מרחיבים את הלב.

"אלפק חדש" היא לא פסגת השאיפות וההישגים, אבל זאת רפורמה בעלת חשיבות גבוהה, המהווה קפיצת מדרגה ממומנת מסוג. ההסכם משנה סדרי עדיפויות ומקדמת את מערכת החינוך הישראלית עוד צעד חשוב בדרך ארוכה-אלו עבר מדינות מפותחות עם ממוצע הישגים גבוה.

אנו גאים לבשר שהשנת הלימודים הבאה יצטרפו עוד 500 בתי ספר ועוד כ-500 לנים. זהו רק תחילתו של הליך איסוף מעמד המורה, שכרו ותנאי עבודתו. הסתדרות המורים תמשיך לפעול למען חבריה להישגים.

בכבוד רב,  
יוסי וסרמן  
המזכיר הכללי

# רואים אופק חדש בצפון

## מפגשי קפה ידע במחוז צפון

שוכחים לציין: את ההצלחות שלהם ושל הצוות שבלעדיו כמובן, לא יקרה כלום, וזאת מנקודת מבט של הכניסה לתהליך השינוי.

אם ניתן למורים את ההזדמנות לספר על החוויות שלהם (מה שאני עושה בחדרי מורים לעיתים) אנו נשמע את הדברים הבאים: "פתאום יש לי הרגשה שאני יודעת למה בחרתי במקצוע זה, בעקבות ילד בשם ג' שעזרתי לו כל החודשיים האחרונים והתחברתי לרצון שלו להצליח", "החוויה של ילד שנכשל וכעת מצביע בכיתה ומכין שיעורי בית וקופץ בשמחה מהדלת החוצה להפסקה, עושה לי טוב", "העיניים המושפלות כל השיעור התחלפו אחרי השיעור הפרטני באמירות כמו: המורה אני רוצה שתתני לי לקרוא, אמירה מסוג זה עושה לי טוב על הנשמה כמורה כל רגע", או מורה שמספרת על "ילד שכל הזמן הפריע לסביבה שלו כעת עוזר לשכנים שלו אחרי השעות הפרטניות אתי בשעות מלב אל לב, זה שינוי ענקי". מורה ש"נתפסה" בסופו של יום בחדר מורים עם כוס קפה אומרת "אני עייפה בסוף היום אך מאוד מרוצה", "עשינו את כל השעות הפרטניות עוד קודם, אך בלי הערכה ותשלום. היום אני עושה יותר מבעבר אך עם שמחה כי מעריכים ומשלמים לי וכעת זה בא גם מאהבה וגם מהערכה". מורה וותיקה "כעת אחרי 15 שנות וותק אני מבינה למהבחרתי בתחום זה. רק בעקבות השעות הפרטניות אני מרגישה את הילדים שלי, לפני זה, זה היה אחרת", מורה באחד הישובים הגדולים בצפון, אחרי ישיבת פרופיל מספרת: "סוף סוף יש לי גם מענה לקשיים של הילדים אני מקצה להם עזרה בשעות הפרטניות והם חוזרים לעצמם, ההישגים משתפרים, יש ילדים ששיפרו ציון מ-40 ל-70 ו-80 אחרי שלושה חודשי לימוד אינטנסיביים. הייתי רוצה יותר שעות פרטניות ופחות שעות פרונטאליות, יותר זמן שהייה עבורי לשיחות עם המורים וההורים והכנת חומרים".

האם אין כאן סיפורי הצלחה של צוות? יש ויש. האם המנהלים נותנים למשפטים אלה מקום במפגשי הצוותים? יש מנהלים שכן ויש שלא, גם בקשר בין מנהל וצוותו הייתי רוצה לראות את ההיבט הפרטני, דהיינו, שיוח מלב אל לב, התייחסות אישית, מעט חיוך והומור, מעט הכלה, לימוד ועבודה משותפים של צעד אחד קדימה ובכל פעם לדחוף אל האופק הרצוי, כשהמנהל כל הזמן רואה בעיני רוחו את התמונה הרצויה לו, חזון ויעדים. תחום השעות הפרטניות נעשה כעת ונלמד תוך כדי פעולות יום יומיות פשוטות לאחר שנים רבות של ראיית בית הספר כמכלול שלם לעיתים בהיבט כלכלי, המייצר, שלא באשמתו, סוג של ריחוק עד

מראשית שנה"ל ועד כה נפגשנו יחדיו רוב מנהלי אופק חדש במפגשים קבוצתיים, מפגשי קפה ידע. במפגשים אלה עסקנו בעיקר בשאלות הבאות: איך מגייסים תשומות ומהם התהליכים להצלחות או לתפוקות מסומנות ורצויות? וכמובן, כיצד מעריכים זאת? לאחר מפגשים עם המפקחים במחוז, כל מפגש ומפגש החליט ע"פ שיקול דעתו ולבקשת המנהלים שלו לזמן מפגש עם מנהליו ורכזיו. במפגשים אלה שוחחנו על תפקיד המנהל בסביבה החדשה שנקראת אופק חדש ועל השינוי הנדרש במבנה הארגוני עקב הפיכת המערכת למורכבת יותר. נפגשנו מנהלים ורכזים לשיחה על תפקידו החדש והמחייב של הרכז ומה יחשב עבורו הצלחה או תפוקה? מהו התהליך הרצוי וכיצד ניתן להשיגו? אלה שאלות גדולות אשר ידרשו מאמץ מהצוות לשנות הרגלים ודרכי עבודה בתרבות הבית ספרית.

**המנהלים (שנה ראשונה או שנייה באופק) למעט בודדים, מספרים על סביבה נינוחה יותר כאשר המורים בביה"ס רוב השבוע. הנינוחות היא למורים ולתלמידים כמו גם למנהל.** ביה"ס הפך להיות סביבה יותר קבוצה כשהמנהלים מתארים אותה כך: "המורים, במיוחד המחנכים, נמצאים משמונה בבוקר עד אחה"צ והילדים רגועים יותר מאשר בעבר. טרם הרפורמה חדר המורים היה יותר תחנה אחת ביום של המורה בדרך לשאר היום שלו. והיום, הוא כל היום כאן. נכון זה קשה למורים אבל ככה צריך להיות בית שמחנך". המנהלים מספרים על רגיעה מיידיית של התלמידים והעלמות של כל מאפייני אי השקט ובעיות המשמעת בביה"ס ובכיתות. הרכזים מספרים כי כך יותר קל ללמד, האווירה הרבה יותר רגועה ולעיתים הקבוצה בכיתה קטנה יותר.

מנהלים ורכזים רבים מספרים גם על העייפות של המורים: בבת אחת ישנן מטלות רבות והדילמה של כל מנהל היא איך לא להגיע למצב של אפיסת כוחות של הצוות. מבחינתי, כיוצאת ארגונית המשמעות היא שהגדרת התפקיד של כל אחד מאנשי הצוות ממחנך ועד המנהל משתנה כעת בשל ההרחבה התפקידית בארגון הבית ספרי. דהיינו, מעבר מהוראה במליאה בלבד כפי שהיה עד כה, אל ההוראה בפרטנות על כל הנדרש מכך, בנוסף למה שהיה פעם. לכן, מיומנויות התפקיד כמנהל כיתה או צוות או שכבה או תחום דעת הופכות להיות חשובות במיוחד. אלה אינם רק דברים שנלמדו בעבר ונשכחו, אלא חשובה במיוחד גם המיומנות של חוכמת המעשה בחיי היום יום. ראוי לשים לב גם להיבטים אשר רבים מהמנהלים

# רואים אופק חדש בצפון

בהיבט איכותני או כמותי.  
 הנחייה, תיעוד ולווי - **מירה להק**  
 מדריכה מחוזית אופק חדש



ניכור בין הפרט לבין המערכת הגדולה, מימי המהפכה התעשייתית ועד כה. כעת בעולם החדש ניתנת לנו הזדמנות לראיית השעות הפרטניות במערכת הן למורה והן למנהל.

למנהל יש כשלושים שעות ניהול בשבוע ויש רבים שעובדים שעות רבות יותר, זמן זה מאפשר הקצאת עיתות לשיח, שיח מסוג אחר, מעט יותר נינוח מהמרוץ בפרוזדור על הדרך. ואני מקווה כי מנהלים ישכילו לקחת את הזמן לחשיבה ולמפגש אמיתי עם הצוות שכה יקר לליבם.

עסקנו עד כה בהיבט החשוב ששמו אקלים בית ספרי המצוי כעת בתהליכי שינוי. פחות עסקנו בהיבט ההצלחות המתוכננות מראש ודרכי ההערכה שלהן, את זאת נשאיר לכתבות באגרת ונלמד יחדיו במפגשי קפה ידע הבאים איך עושים זאת אצלכם בבתי הספר,

## "חינוך אישי" - רפורמת אופק חדש בחטיבות הביניים

תלמידים), ומהווה קבוצת תמיכה. החונך האישי עומד בקשר יום יומי עם כל אחד מהתלמידים בקבוצת התמיכה, ובני משפחתו, ומהווה מתאם בין התלמיד, משפחתו, מערכות החינוך הפורמאלי והבלתי פורמאלי, ועל פי מידת הצורך מערכת הרווחה וגורמים אחרים. החונך האישי אמון על חינוך הכיתה וגיבושה לכדי קבוצת תמיכה מרכזית, תוך כדי בניית תוכנית לימודים אישית לכל תלמיד בקבוצה, שנבנית עם התלמיד ומסייעת לשיפור הישגיו הלימודיים. התוכנית האישית של כל תלמיד מושתתת על "הסכם למידה אישי", אליו יגיעו החונך האישי והתלמיד לאחר שהם סיכמו ביניהם את מטרות התלמיד לתקופה הקרובה ודרכי פעולה בתחום הלימודי הפורמאלי, הבלתי פורמאלי והחברתי. אחריות החונך האישי היא לדאוג לביקורו הסדיר של התלמיד בבית הספר מדי יום ולהתקשר במקרה הצורך, עם כל הגורמים הטיפוליים הפועלים בקהילה מול התלמיד ובני משפחתו.

החינוך האישי, מתבצע בפועל בשכבות ז' - על-פי מודל זה התלמידים בכל כיתה נחלקים לשתי קבוצות ולכל קבוצה מחנך אישי. המחנך האישי נפגש מידי בוקר עם תלמידיו לשיחת בוקר בה ניתנת לתלמיד הבודד ולקבוצה כולה יחס אישי, תמיכה רגשית ובעיקר הקשבה.

**תפקידו של המחנך במודל זה הוא לגבש את כיתתו לקבוצת תמיכה מרכזית של כל תלמידיו, ולקדם את הישגיהם הלימודיים, כאמור, תוך קיום חוזה למידה אישי.**

המחנך מלווה כל אחד מהתלמידים בקבוצה שבאחריותו, בחיפוש ובפיתוח תחום תוכן בו התלמיד מצטיין. כמו כן מפתח המחנך פעילויות בכיתה ובבית

רפורמת אופק חדש פועלת ב - 12 חט"ב במחוז הצפון. בשכבות ז' פועלת הרפורמה במודל "חינוך אישי". מודל החינוך האישי הוא תכנית חינוכית מהפכנית, אשר נבנתה על פי מודל "בתי ספר אישיים" שנוסדה והוכתרה כהצלחה בשיקאגו ובבוסטון. תכנית זו פועלת בשני ערוצים מקבילים: חיזוק שיתופי הפעולה של מערכת החינוך והרווחה מחד, ויצירת מערכת חינוך אישית בעלת מאפיינים חדשים, מאידך. בתי ספר אישיים - קטנים יוצרים הזדמנות להיכרות עם התלמידים ולהתערבות של אנשי מקצוע עוד לפני שהבעיות מתגלגלות ומגיעות לשלב המשבר לפני שתלמידים נוקטים באלימות, בהתאבדות או בכל צורה אחרת של התנהגות הרסנית. בבתי ספר קטנים יכולים אנשי הצוות לשתף אחרים באחריות לזיהוי תלמידים מוטרדים ולא שקטים ולהתייחסות אליהם, והם יכולים לבחור מבוגרים שיציעו להם סיוע. אפשר לומר בפשטות כי בתי ספר קטנים מוחקים את האנונימיות זו המאפשרת התרחשותם של סוגים שונים של אלימות בקרב בני נוער והם יוצרים סביבה שבה תלמידים נראים לעיניהם של המורים, שעל כתפיהם מוטל עול חינוכם של התלמידים והיבטים שונים של התפתחותם החינוכית והחברתית.

**מודל החינוך האישי שם לו מספר מטרות: העלאת הישגים לימודיים, פיתוח מצוינות, יצירת תחושת שייכות, פיתוח זהות ומעורבות קהילתית, שיפור האקלים החברתי, יצירת סביבה התומכת בפרט ובקבוצה, מיגור האלימות וצמצום אחוזי הנשירה.**

במרכז התוכנית עומד "החונך האישי", איש צוות חינוכי, שמקבל לידי קבוצת תלמידים קטנה (עד עשרים

# רואים אופק חדש בצפון

עבודה משמעותית. לצד הקשיים שהועלו בעיקר חוסר בפינות עבודה לשיעורים הפרטניים, הובעה שביעות רצון כללית מהרפורמה והודגשו הצלחות רבות סביב האקלים הבית ספרי. מנהלים מורים ותלמידים ציינו כי רמת האלימות ירדה, חל שיפור בהישגי התלמידים הודות לשיעורים הפרטניים, נרקמו קשרים יחסיים אישיים קרובים בין כל באי ביה"ס מורים תלמידים והורים. השיחות האיטיות, השעות הפרטניות ותכנית החינוך האישי, כל אלה, תורמים לאווירה חיובית, ואישי בחטה"ב.

## עדי מרגלית

מדריכה מחוזית אופק חדש חט"ב

ספר בהם מציגים כל התלמידים את תחומי החוזק שלהם.

צוות מחנכי כיתות ז' נפגשים מידי שבוע לפגישה עם מדריך מטעם המכון לחינוך דמוקרטי. מטרת המפגשים השבועיים היא ללוות את תהליכי הכשרת הצוות החינוכי לכיוון של חינוך אישי. כמו כן מתקיימות השתלמויות והכשרות מקצועיות בתחומים השונים של חינוך אישי.

התוכנית נותנת מענה אישי-משפחתי לכל תלמיד בכדי לאפשר לו למצות את מלוא הפוטנציאל הגלום בו. התוכנית רואה את התלמיד כחלק מהסביבה המשפחתית והחברתית בה הוא חי.

במהלך סיוריי עם המפקחים הכוללים, בחטה"ב שהצטרפו לרפורמת אופק חדש, שוחחתי עם מנהלים, ובחלק מחטה"ב שוחחתי גם עם בעלי תפקידים, מורים ותלמידים. מתוך שיחותיי אלה התרשמתי כי נעשית

# אופק חדש מנקודת מבטו של הפיקוח

## אופק חדש בפיתוח מקצועי של עובדי הוראה בשדה ההדרכה ובמרכזי פסג"ה אזוריים

בכל רחבי המחוז ונותן מענה ל- 5,955 מורי אופק: 2,520 יהודים, 2,698 ערבים, 737 דרוזים.

לאורך התהליך בחנו עם מנהלי מרכזי פסג"ה איזוריים מהם השינויים והתמורות שחלו בעבודתם בעקבות הרפורמה ומה ניתן ללמוד מהם:

### איציק ויצמן, מנהל מרכז פסג"ה איזורי עפולה:

"במסגרת הרפורמה ערכנו מיפוי אישי לכל עובד הוראה שאמור לתת מענה אישי לבקשות ולרצונות האמיתיים של כל מורה ומורה.

המיפוי יצר קשר בין מרכז הפסג"ה למנהלי בתי הספר.

המיפוי נעשה בצורה מעמיקה יותר מבעבר הן בנושא התכנים והן ברמתם. המפרט היה רחב ולכל תחום ותחום הוגדרו הרמות, דבר שאפשר להתאים התפתחות לשונות המקצועית והאישית.

המיקוד יצר אצל המורים תחושה שההשתלמות משרתת את הפיתוח המקצועי שלהם ולכך שותפים גם המנהל וגם המורה."

### אילנה גושן, מנהלת מרכז פסג"ה איזורי צפת:

"התהליך שעברנו בעקבות הרפורמה מיתג אותנו, כעומדים במרכז הפיתוח המקצועי באזור שלנו.

במסגרת "אופק חדש" קיימת חשיבות מרבית לפיתוח המקצועי של עובדי הוראה.

מטה משרה"ח גיבש מתווה הפותח חלון הזדמנויות ומאפשר למורים ולבעלי תפקידים ללמוד ולהתפתח באופן אישי ובזיקה לעשייה החינוכית בבית ספרם.

ההיערכות המחוזית התבצעה במס' שלבים:

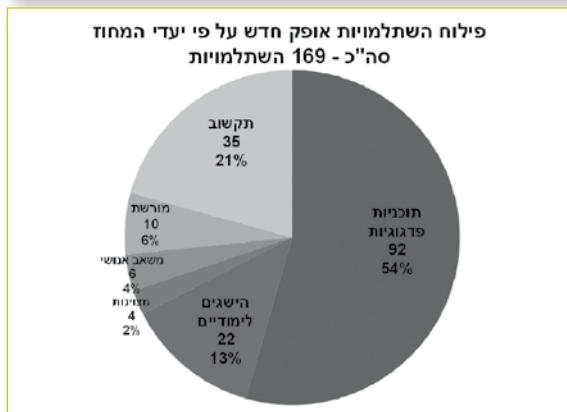
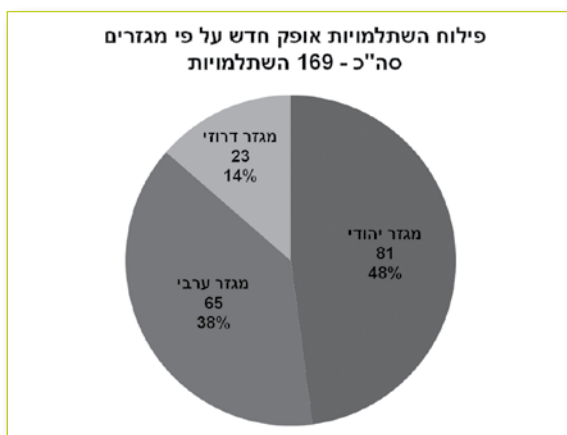
- ✓ מיפוי ממוחשב של צורכי עובדי הוראה
- ✓ אימות נתוני המיפוי
- ✓ השלמת נתוני המיפוי
- ✓ הצגת פילוח הצרכים בפני המטה
- ✓ תכנון מערך ההשתלמויות עפ"י הצרכים
- ✓ בהיבט האיזורי והמחוזי
- ✓ בניית תוכניות לימודים לכל אחת מההשתלמויות (לאור המתווה)

בפעילויות המחוזיות נטלו חלק מנהלי בתי ספר, מנהלי מרכזי פסג"ה איזוריים, מפקחת המחוז, מפקחים כוללים, מפקחים מקצועיים ומדריכים מחוזיים.

מערך ההשתלמויות פרוס בח"י מרכזי פסג"ה איזוריים

# רואים אופק חדש בצפון

בעקבות השיח עם מנהלי בתי הספר ועם מנהלי מרכזי פסג"ה איזוריים מתחילים לצוף על פני השטח צרכי הדרכה בדיקה ליישום "אופק חדש" (לדוגמה: יישום השעות הפרטניות).  
 במהלך השנה נבחן צרכים אלה ואחרים ונגבש דרכי פעולה כדי לתת להם מענה הולם.



כתבה: **סגלית קורן** - מפקחת פסג"ה, השתלמויות והדרכה  
 ראיינה: **יעל רותם** - מדריכה פדגוגית מחוזית במרכזי פסג"ה

ההדברות על תהליכי הפתוח המקצועי הייתה עם מפקחים, מנהלים, מורים. אחת התובנות הייתה שיש צורך להמשיך ולשפר את התהליך.  
 המרכזיות שלנו הייתה לא רק כמי שנותן תקציב ומבצע השתלמויות ללא קשר אלינו, אלא במהלך זה היינו שותפים בקבלת החלטות. מהלך זה אפשר לנו להגדיל ראש."

**אימן זועבי מנהל מרכז פסג"ה איזורי דבורייה:**  
 "מהלך זה אפשר לי לעשות מיפויים בשיתוף עם המנהלים והפיקוח. כל מפקח יודע על ההשתלמויות שלומדים המורים באיזור הפיקוח שלו. לי יש תמונה כוללת של כל המשתלמים באזור ההזנה שלי. עבדתי עם כל מנהל על תמונת ההשתלמויות של המורים שלו דבר שהגביר את האחריות ללמידה של הצוות. התקיים דיאלוג בין המרכז למנהלים לקידום בית הספר.  
 מהלך זה אפשר לערוך מהלכים נוספים כמו שיתוף בין הדרכה להשתלמות בתחום השפה הערבית. יחד עם הפיקוח זיהינו את המדריכים באזור שלנו וכל מדריך קבל אחריות על מספר משתלמים ואחראי ללוחות ביישום הנלמד."

**תמי לוי, מנהלת מרכז פסג"ה איזורי קריית שמונה:**  
 "האופק החדש הדגיש את האחריות המשותפת של המנהלים והמורים על הפיתוח המקצועי של מוריהם. ההרשמה להשתלמויות נעשתה באופן מרוכז ע"י מנהל ביה"ס כאשר הוא מקיים דיאלוג עם המורה בהתאם להתפתחות האישית של המורה וצרכי ביה"ס.  
 הקשר עם המנהלים נעשה גם במהלך השנה, אני מעדכנת את המנהלים מי הגיע להשתלמויות ותדירות הגעתו, בנוסף אנחנו מדווחים על תכני ההשתלמות (אמצע וסוף) דבר שהופך אותם לשותפים אמיתיים להתפתחות המקצועית של המורים שלהם.

בנוסף הרחבנו את תהליכי העבודה עם מורי המורים. העצמנו את הקשר עם מורי המורים תוך הגדרה משותפת של יעדים והשתלמות מיטבית מהי ( בדגש על גיוון דרכי ההוראה, למידת עמיתים ויישום בשטח).  
 קשר זה בא לידי ביטוי במהלך ההשתלמות על ידי עבודה משותפת עם מורי המורים כמו: בניה משותפת של תוכנית ההשתלמות, תיאום ציפיות, ביקור בהשתלמויות, שליחת טיפים בדוא"ל, סקר ממוחשב (שקיפות למשתלמים).

שתי הנקודות הללו תורמות להשתלמות איכותית."



# רואים אופק חדש בצפון

## אופק חינוכי בחינוך הדתי

מישראל מעלים עליו הכתוב כאילו קיים עולם מלא.

לאור זאת אנו מבקשים שבמפגש המתקיים בין מחנך לתלמידו תתקיים "תורת החיבור" כלומר:

חיבור נשמתי בין מורה/מחנך לתלמיד - שידע התלמיד שהמחנך/ת הם בבחינת אביו ואמו המתייחסים אליו באופן מכבד ואוהב, המקפיד על הקשבה משמעותית לצרכיו תוך הכוונה בדרך בה ילך.

חיבור של התלמיד ללמידה - המחנך יתעל את הלמידה לתחומי תוכן הרלוונטיים לחייו של התלמיד/ה, היכולים להשפיע על התנהגותו בחיי היום יום בבחינת למידה מחנכת. כפי שאנו מקיימים בחמ"ד, הן בחינוך היסודי בתוכנית החינוכית בהובלתו של הרב אוריאל עובדיה - מפ"א ביסודי, והן בחינוך העי"ס בתכנית חלמי"ש - חינוך לחיים במשפחה.

חיבור של המחנך אל כישרונותיו של התלמיד. למידה המאפשרת תהליכים המקדמים מצוינות ומצוינות. למידה המזמינה את התלמידים לתת ביטוי לכישורים ולכישרונותיהם.

רעיונות אלו הם משאת נפשו של כל מחנך אשר בשל חוסר זמן, פניות וכו' מתקשה לממשן. כעת, משאזרה מערכת החינוך עוז וזימנה את הכלי שאפשר להכיל בתוכו את "האורות" שציינתי לעיל, הרי שזו הזדמנות שיש להשתמש בה בדרך ראויה כפי שאפרט.

בניין המחנך: יסוד היסודות של תהליך חינוכי, וכל הצלחת מעשה חינוכי לימודי תלוי באישיות המחנך. רק מחנך המצוי בלמידה רוחנית ומקצועית, והעמל על בניין הקשר והאמון עם תלמידיו הוא המחנך היכול להשפיע. "אופק חדש" זימן למחנך זמן ומקום להתפתחות רוחנית ומקצועית תוך מתן תגמול מכבד.

**בניין התלמיד - למידה: כפי שציינו, כל תלמיד הינו עולם מלא אשר לו הכוחות והחולשות כפי שזיכהו הבורא, ולכן יש להתאים את הלמידה לתלמיד ואת התוכניות לתלמיד ולא ההיפך. לכך נוצרו השעות הפרטניות המקדמות שיעורי הטרמה והמאפשרות בקבוצות קטנות לקדם למידה של אסטרטגיות. בכך אנו מוצאים את המענה לקשיים שבקבוצות גדולות יקשה על המחנך להתמודד עימן.**

כשם שיש מקום לתת מענה לתלמיד המבקש לצמצם פערים, יש לתת מענה לתלמיד המצטיין המבקש

כחלק ממחוז הצפון, חרטנו על דגלנו אף אנו בחמ"ד את הרצון האמיתי להוביל את המערכת לאיכות ולמצוינות באמצעות פיתוח מנהיגות, איכות לימודית ומצוינות ערכית.

### איכות לימודית

לימוד משמעותי ורלוונטי המשפיע על חייו של הלומד בהווה ובעתיד ואשר יאפשר לו לממש את יכולותיו בחייו הבוגרים.

### מצוינות ערכית

שאיפה לבניין האדם כאדם ערכי ומוסר הפועל עפ"י אתיקה ומוסר, ובחינוך הדתי עפ"י הבחינה של הטוב והישר. טוב לאלוקיו וישר עם הבריות כפי שכתב הראי"ה קוק.

### מטרת החינוך:

להכשיר את האדם לצורתו המתוקנת על מנת לעשותו טוב וישר. על כן על המפגשים של המורה עם תלמידו להיות משמעותיים ומשפיעים על חייו של התלמיד, ובצד גילוי כישוריו עלינו להוות עבורו מודל ללמידה לחיים, ולחזק בקרבם את אהבת הלמידה וחיפוש האתגרים במחוזות החיוביים.

מכאן המוטרדות המצויה בכל מערכת חינוכית החפצה חיים ובכל מחנך הרואה את עצמו כמעצב הדור הבא ומכיר בערך עצמו, זכותנו גדולה אך יותר מכך גדולה אחריותנו. אנו פונים לכל מורה, כפי שנהג מור' הרב שלמה נחמיאס לאמר: "חובה עליך לממש את הזכות".

כיצד מיישמים זאת? כיצד מחוללים את השינוי? כיצד מחזקים את האמון והאמונה של הקהילה (מחנכים, הורים, תלמידים) ביכולתם של המחנכים בפרט ושל המערכת בכלל לגדל בוגר הטוב לעמו, למדינתו ולאלוקיו?

כבר בראשית התייחסותי יש לציין, שבוגרי המערכת בכלל והחמ"ד בפרט, המחזקים את מדינת ישראל ועוסקים בבנינה, הינם לתפארת ויש להתגאות בהם. יחד עם זאת, מחנך אמיתי מצוי במוטרד תמידית ואינו מסתפק בתמונה הכללית, אלא שואל את שאלת הפרט, שהרי כל פרט הוא עולם מלא כפי שחז"ל במשנה בסנהדרין בתלמוד הבבלי ובתלמוד הירושלמי אומרים: "כל המאבד נפש אחת מישראל מעלים עליו הכתוב כאילו איבד עולם מלא, וכל המקיים נפש אחת

# רואים אופק חדש בצפון

אסיים ואומר שכלים אלו מזמנים אותנו כפיקוח בחמ"ד לקדם תוכניות המקימות תהליכי התחדשות ומזמנות את המערכת להוסיף בעז"ה ולהתחדש, על כך יש להוקיר תודה לכל העוסקים במלאכה.

## חיים גבאי

מחמ"ד



להחכים ולהרחיב את ידיעותי. "אופק חדש" נותן לנו את המענה, ומאפשר את פיתוח היזמות החינוכית והלימודית בתחומי הדעת השונים.

בניין המחנך - התלמיד: כפי שציינתי הקשר הינו הבסיס לבניית האימון - האימון הוא המנוע לבניית האמונה של התלמיד בעצמו. לשם כך יש צורך לחזק בדרך מקצועית את קיום השיחות האישיות בין מורה לתלמיד. בשיח הזה מתקיימת האינטראקציה המזמינה את המחנך ואת התלמיד לגלות את האדם שבו וליצור חיבור נישמתי שיהווה בסיס ללמידה המשותפת. בחמ"ד מתקיימת תוכנית מקשיבים המחזקת מהלך זה, וגם לכך זימנה התוכנית זמן ומקום.

## תובנות במסגרת הטמעת רפורמת "אופק חדש"

אמור לחולל שינוי.

**ברמת התלמיד** - לתת מענה הולם לצרכים הייחודיים של התלמיד לשיפור הישגיו הלימודיים, שיפור הדיאלוג מורה - תלמיד, פיתוח חשיבה יצירתית, העלאת הדימוי העצמי, העשרה בתחומי דעת שונים, טיפוח מיומנויות למידה עצמית, הגברת שייכות והגברת המסוגלות האישית.

**ברמת המורה** - התמקצעות בדרכי הוראה מגוונות, עיסוק בתחומי דעת נוספים, הנעת תלמידים ללמידה והעמקת הקשר עמם.

**ברמת בית הספר** - מתן מענה לשונות בין התלמידים, צמצום פערים, פיתוח יוזמות וחדשנות, פיתוח שיח בית-ספרי מיטבי, פיתוח אקלים חינוכי מיטבי, פיתוח תהליכי למידה ארגונית וניצול יעיל של משאבים.

חשוב לדעת, שכנראה אי אפשר ללמד מישהו, אלא אפשר לסייע לו ללמוד.

גישה זו מחייבת תפיסת עולם חדשנית ואומץ לפרוץ פרדיגמות ומוסכמות:

מעבר משיטת הוראה של **TELLING** לשיטת **SHOWING** וממנה לשיטת **DOING** ו- **MAKING**.

כך הרפורמה מחייבת יישום תוך כדי שינוי נורמות, תפיסות עולם, פריצת פרדיגמות ושינוי מהפכני בצורת העבודה.

## אחמד בדראן

מפקח מחוזי במגזר הערבי

כוחה של הרפורמה ביישום. "לא רוצים רפורמה" משולה לסופה באוקיינוס: פני השטח סוערים ותוססים, אך קרקעית האוקיינוס שקטה ושלווה. למראית עין, הדברים רועשים, אך מתחת לפני השטח החיים נמשכים ללא שינוי.

**המפתח לשינוי - הקצאה נדיבה של "זמן חינוך": זמן לטיפול עבודה איכותית ואישית. "זמן חינוך" מאפשר מפגש אינטימי ואיכותי, המשפיע על המורה ועל התלמיד בד בבד. "זמן חינוך" מאפשר דיאלוג בונה ומפרה מבחינה חברתית, רגשית ולימודית.**

תוספת השעות, איננה עוד תוספת שעות לכיתה צפופה והטרורגנית, אלא תוספת שעות שמעניקה למערכת החינוך את מה שהיה חסר לה - לימוד בקבוצות קטנות, שאינו מבוסס על כוחות הוראה חיצוניים.

השעות הפרטניות הן עולם ומלואו. באמצעותן, המורה יכול להעניק סיוע לתלמידים מתקשים מחד, ולפתח למידה ייחודית-חוויתית למצוינים מאידך.

שעות שהייה יוצרות בתי ספר עם מרחב עשייה חדש ומאפשרות למנהלים לעצב את סדר היום הבית ספרי, על הצד הטוב ביותר.

תפקידה של המערכת להבטיח, שמורה הנכנס לקבוצה קטנה בשעה הפרטנית, שומה עליו להיות מצויד בידע, ברצון וביכולת להעלות ילד נוסף אל הרף. דבר זה מצריך מכלול מיומנויות בקרב המורים. מורה טוב הוא מורה אשר הפנים כבר, שכל שיעור פרטני

# רואים אופק חדש בצפון

## אופק חדש - השתמעויות

החשוב בין כולם לדעתי ולדעת הרבה מנהלים מורים והורים, אינה רק זמן מורה פנוי לקבוצה של תלמידים. זו שעה/שעות, ממוסדות של מורה מסויים שבוחר לו קבוצה של תלמידים עם צורך מיוחד (כל צורך רלוונטי).

**השעה הפרטנית אינה רק משאב חשוב לכל מורה, השעה הפרטנית היא שינוי תפיסתי, זה אומר שיש הכרה בשונות בין התלמידים ולכל ילד וילדה יש זכות להתייחסות שונה, ההתייחסות השונה מתבטאת ביישום השעה הפרטנית, בשעה זו תלמיד יכול לקבל עזרה בלימודים, לקבל העשרה בתחום שהוא אוהב וגם לקדמו בתחום ההצטיינות.**

השעה הפרטנית מתייחסת לשונות בין המורים, כל מורה עפ"י כישוריו, ידיעותיו ותחום הצטיינותו שזה יכול להיות מעבר לתחום ההוראה שלו, יכול לתרום לתלמידיו גם בתחומים מעבר למקצוע ההוראה.

### מוהנא פארס,

מפקח מחוזי במגזר הדרוזי והצ'רקסי

פרופ' צבי לם בספרו "במערבולת האידיאולוגיות", סוקר עשרות רפורמות במערכות חינוך בעולם, ועד כמה אותן רפורמות לא יכלו להביא לשינויים משמעותיים ורדיקליים.

גם בישראל התנסונו בכמה רפורמות, כאלה שבוצעו כאלה שהוצעו וחלק מהם נוסו, המשותף לכל הרפורמות בעולם הוא חוסר שביעות הרצון מתוצאותיהן.

**לדעתי, הצלחה או כשלון של רפורמה אינו תלוי רק במושא הרפורמה, הרבה תלוי בהכנות לרפורמה, בחירת השותפים הרלוונטיים וכמובן בבחירת תחומים משמעותיים לשינוי.**

כאחד שהשתתף בחלק מההכנות של הרפורמה אופק חדש, וכמפקח מגזרי במחוז אני חושב שאכן, רפורמה זו תוכננה כך שהיא לא תכשל, בשלב הראשון ברובד הפוליטי, וכמובן ובעיקר בשדה הפדגוגי.

לטעמי, המוקד המרכזי ברפורמה הוא מושג הזמן. הזמן אינו משהוא אחיד, יש זמן הוראה, ויש סוג אחר של זמן לטיפול פרטני ועוד סוג אחר של שעות שהייה. החלוקה אינה חלוקה טכנית בלבד, לכל סוג יש את תפיסת העולם שלו, השעה הפרטנית שהיא המשאב

## סימני הצלחה ביישום הרפורמה

**רפורמה "אופק חדש", אינה עוד פרויקט שמתחיל בנקודת זמן מסוימת ומסתיים כעבור זמן מה. אופק חדש הוא מהלך חיים מהפכני שמוביל את העשייה החינוכית הבי"ס למחוזות אחרים על כל המשתמע מכך.**

לחולל שינוי זה לא דבר קל, זה כרוך בהבנה וידע, בהפנמה והטמעה ולפעילות ההולמת את שני הדברים שנזכרו. שינוי זה מתבטא באפיון השיח החינוכי הישיר בין מורה לתלמיד בכך שהוא בלתי אמצעי, שיח ישיר בונה אימון וחושף את מאוויי שני השותפים באותו שיח. דו שיח זה הינו חיוני כאשר מטרתו לקדם את התלמידים ולהביא לשיפור האקלים הכיתתי והבי"ס.

לשיפור שכר המורה ומעמדו ישנה חשיבות משמפיעה במישורין על תפקודו הפדגוגי, הוא נשאר הרבה שעות בבית הספר, משוחח עם עמיתים, תלמידים והורים. האדם שמרן מטבעו, אך ראייה נכונה של הדברים וסיוע הדדי יכולים לנווט את המנהלים והמורים אל חופי מבטחים. כך היה בהתחלה וכך זה יימשך, בכוח הרצון לשינוי, לשיפור המערכת ולעשות מבית הספר בית חינוך אמיתי שיבואו אליו תלמידים והורים בשמחה ובששון.

מסימני הצלחה ביישום הרפורמה:

הפעלה נכונה של השעות הפרטניות ושעות השהיה, שהן המשאב הרציני מבין משאבי הרפורמה שיכול לסייע רבות בידי הנהלת בית הספר והמורים להגיע

לכל תלמיד.

- מפגש של הצוות עם רכז הטמעה לעקרונות התוכנית וקביעת יעדים וציפיות.

- בניית מערכת שעות כוללת שתכיל את השעות הפרטניות, השהייה והשיבות המקצועיות.

- עריכת מיפויים לכל התלמידים ובניית תכנית לימודים בהלימה לתוצאות המיפוי, יישום התכנית והערכתה.

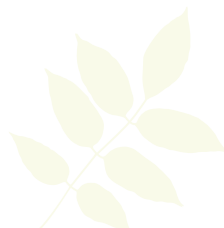
ברצוני לנצל הזדמנות נאה זו לברך את המפקחים הכוללים, המנהלים וכלל המורים במגזר הבדואי, על הירתמותם האמיתית ופועלם התכוף להצלחת הרפורמה בבתי"ס. ואין לי צל של ספק שבשנה הבאה ייכנסו שאר בתי"ס היסודיים במגזר לאופק חדש וישמשו לעצמם ולאחרים את הדוגמה החינוכית האמיתית למען הצלחת תלמידיהם.

**"ההשקעה בהשכלה מגיבה את הריבית הגבוהה ביותר"**

בנימין פרנקלין

### מוסא חילף

מפקח מתאם - מגזר בדואי



# רואים אופק חדש בצפון

## כנסי אופק חדש

### כנס מחוזי למפקחים במעמד מזכ"ל הסתדרות המורים

דובר המחוז, דויד גורלי, מציין כי מתוך ניתוח התובנות של מפקחי ומנהלי בתי-ספר בצפון הפועלים במתכונת 'אופק-חדש' עולים מספר ממצאים: שיפור באקלים חינוכי מיטבי והפחתה משמעותית ברמת האלימות ובהיקף בעיות משמעת והתנהגות בקרב תלמידים בביה"ס. שביעות-רצון גדולה של התלמידים מהשיחות האישיות והפעילות בשעות הפרטניות בביה"ס עם בקשה לתוספות ותגבורים בתחום זה.

הדיאלוג בין מורה-תלמיד מקבל משמעות של גורם מאוורר רגשות ומפרק מטענים. עלייה משמעותית ברמת תחושת הקשר והאמפטיה בין המורה לתלמיד.

תלמידים שתוגברו והצליחו בתחום אחד מגלים מוטיבציה גבוהה יותר גם בתחומים אחרים, גידול בביטחון העצמי של התלמיד.

מורים חשים חוויה מקצועית גבוהה יותר עקב היכולת לסייע יותר לתלמיד ולתמוך בו.

נוכחות המורים במהלך היום המוארך משרה אווירה מרגיעה בביה"ס ומעודדת את השיח בין התלמידים למורים.



ד"ר אורנה שמחון, דני בר גיורא יוסי וסרמן

"העדות להצלחתה של רפורמת 'אופק חדש' בצפון מצויה בשינוי העמוק בשבוע העבודה ובתכנים הפדגוגיים שהוטמעו והפכו להיות חלק טבעי מהתרבות הבית-ספרית ואורחות החיים של כל אחד מ-229 בתי-הספר בצפון שהצטרפו לרפורמה" - כך, מנהלת המחוז, ד"ר אורנה שמחון במפגש של מפקחים וראשי סניפים של הסתדרות המורים שנערך במכללת נצרת-עילית, בהשתתפות המזכ"ל יוסי וסרמן, ממלא מקומו גד דיעי, הממונה על יישום הרפורמה במשרד הראשי, דני בר גיורא וראשי סניפי הסתדרות המורים.

### כנס ארצי "סימני הצלחה - אופק חדש"

הפרופ' יולי תמיר, המנכ"ל-גב' שלומית עמיחי, מזכ"ל הסתדרות המורים-מר יוסי וסרמן, מפקחים, מדריכים, מנהלים ואנשי-חינוך.

בכנס המרשים סיפרה שרת החינוך, פרופ' יולי תמיר על מימוש יעדי הרפורמה: חיזוק מעמד המורים והעלאת שכרם, צמצום הפערים בין המרכז לפרריפריה ובין שכבות הציבור השונות, הענקת שוויון הזדמנויות אמיתי לכל תלמיד, שיפור הישגי התלמידים, העצמת החינוך הערכי וחיזוק התודעה האזרחית במערכת הלימודים, לצד שיפור האקלים הבית-ספרי ומיגור האלימות.

מנכ"לית משרד החינוך הגב' שלומית עמיחי הוסיפה וציינה כי רפורמת "אופק חדש" מסמנת מפנה אמיתי בחינוך ומעניקה תוספת זמן איכותית למורה, לתלמיד ולתהליך הלימודים: "אופק חדש" חותר לקידום הישגיו הלימודיים של התלמיד, ליצירת הזדמנות לקשר



כנס ארצי אופק חדש בנושא "סימני הצלחה - אופק חדש", התקיים ב-29.12.08, נר שמיני של חנוכה, בגני-התערוכה בתל-אביב בהשתתפות שרת החינוך-

# רואים אופק חדש בצפון

217 בי"ס יסודיים ו-12 חט"ב, כאשר הצפי לשנת תש"ע כי עוד 117 בי"ס יצטרפו (112 בי"ס יסודיים ו-5 חט"ב),

סה"כ, 96% מכלל בתיה"ס היסודיים במחוז יפעלו באופק חדש בשנת הלימודים הבאה. בהמשך ציינה ד"ר שמחון את המאמצים המשותפים של כל השותפים למינוף תהליך השינוי (מינהלת המחוז, מפקחים כוללים ומקצועיים, מכון "אופק" ומטמיעים, מלווים כוללים לרשויות המקומיות, מטה המשרד, גורמים מקצועיים מהמחוז ומהמטה, והסתדרות המורים), ותיארה את תהליך השינוי בבתיה"ס: תכנון, למידה, הערכה וביצוע. את דבריה סיימה מנהלת המחוז בתיאור מאפייני ההצלחה באקלים הבית-ספרי, באיכות תהליכי ה.ל.ה, במימד הזמן, בפיתוח צוותים, במעמד המורים, בהעצמת מנהלים ובחינוך הערכי, הצלחות עליהם למדה מתוך סיורים בשטח, משיחות עם מפקחים, צוותים חינוכיים, הורים, ומתוך תהליכי מעקב, בקרה והערכה במחוז.

בהמשך המושב, שיתפו ארבעה מנהלים את הנוכחים, בתהליך השינוי שעבר בית-ספרם עם הכניסה לרפורמת "אופק חדש", הללו סיפרו על הקשיים בדרך ועל סיפורי הצלחה בית ספריים.

## בתי-הספר המציגים:

**מרתוספקטיבה לפרספקטיבה, בי"ס "שבת סופר" מנהל בועז גלעדי**

**יש מאין, הפעלת אופק בתנאים מגבילים-יסודי א', חורפיש מנהלת איה חרלדין, אקלים בית-ספרי-יסודי "נהלל", מנהלת נאווה פּרָץ.**

**אפקטיביות, פנים רבות לה, בית חינוך "דליות" יוקנעם מנהלת סימה ניסלבאום.**

ממחוז הצפון הגיעו לכנס המכובד והמרשים כ-320 מפקחים, מדריכים, מנהלים ואנשי חינוך.

ולדיאלוג איכותי בין התלמיד למורה וללמידה אישית בקבוצות קטנות". הן השרה והן המנכ"לית הודו לאנשי הסתדרות המורים, לנציגי הרשויות המקומיות, לעובדי משרד החינוך, למורים ולמנהלים על שתוף הפעולה שהביא להצלחת התהליך.

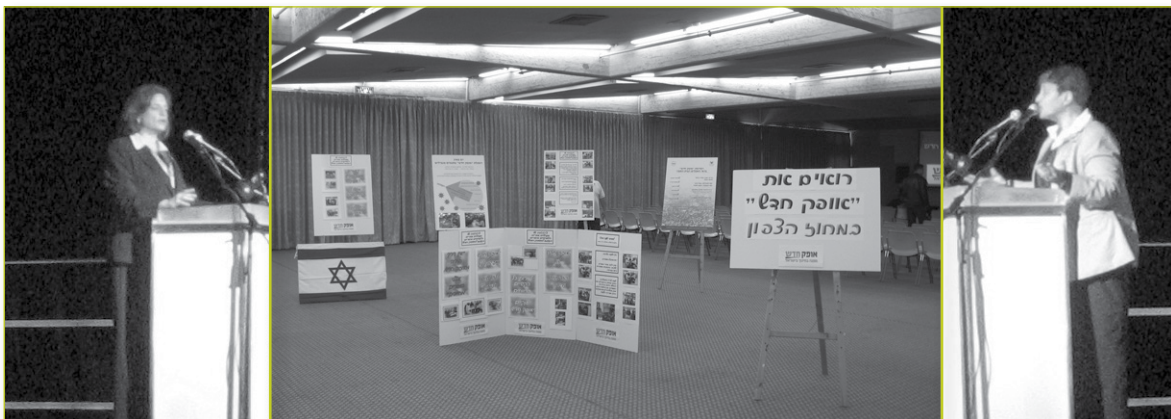
ד"ר דן גבתון, ראש החוג לחינוך באוניברסיטת ת"א הרצה בנושא "אמונות ועובדות ברפורמות חינוכיות בישראל ומחוצה לה: אופק-חדש כמקרה מבחן חיובי", ובהמשך, התקיים פאנל בנושא: "הפרט והקבוצה-הרפורמה כהזדמנות לשינוי במערכת חינוך קוטבית והטרואגנית". את מחוז הצפון יצג בפאנל מנהל בית הספר היסודי-ערבי 'אל מנארה' בעכו, אוסאמה עבדאלפתח.

במרכז הכנס עמדו יוזמות פדגוגיות "מהשטח" וסיפורי הצלחה של בתי - ספר אשר הוצגו באופנים מגוונים באמצעות סרטונים מקוריים ובהם סיפורי תלמידים, מורים ומנהלים.

בחלקו השני של הכנס התקיימו מושבים מקבילים אשר בהם ניתנה במה לצוותים חינוכיים ממספר בתי ספר מכל מחוז. מנהלי בתי הספר הציגו בפני עמיתיהם מהמחוזות השונים את השינוי שעבר על בית ספרם, וזאת, במטרה לאפשר למידה - הדדית, להעלות סוגיות שונות לדיון באשר לארגון הבית ספרי החדש, ולהציג נושאים נוספים העולים מהכניסה לרפורמה.

**חדר מושב מחוז הצפון שכותרתו הייתה "רואים את האופק החדש במחוז הצפון", עוצב בתערוכה מרשימה בה הוצגה עשייתם של מספר בתי-ספר הפועלים ב"אופק חדש", תוך תיאור מעגלי ההתפתחות בתהליך השינוי: מה היו הקשיים, איך התגברו עליהם, מה למדו בדרך על עצמם ומהן ההצלחות.**

את המושב "רואים את האופק החדש בצפון", פתחה מנהלת המחוז ד"ר אורנה שמחון, במצגת שנושאה היה המהפכה התפישית שמסמנת רפורמת "אופק חדש". ד"ר שמחון הציגה נתונים מספריים לפיהם 229 בתי"ס במחוז הצטרפו לרפורמה בשנתיים האחרונות



# ברפורמת אופק חדש



## דבר העורכת

בתוך בתי הספר והם הוכחה נוספת לשינויים המבורכים המתחוללים - תמונות אשר שוות אלף מילים ומוסרות תחושות, רגשות, מסרים ורגעים - שקשה לפעמים לתאר במילים!

**תודה רבה מקרב לב לאותם בתי-ספר רבים ששיתפו אותנו בנראטיב הבית ספרי הנוגע לתהליך הטמעת רפורמת אופק חדש, ובדרך זו לימדו גם אחרים ותרמו להם.**

תודה לכל בתי הספר ששלחו לנו כתבות המתארות יוזמות חינוכיות בנושאים אחרים - הכתבות תזכנה לפרסום באגרת הבאה.

בהערכה רבה

**טניה לוי**

עורכת אגרת מחוז הצפון

taniailan@gmail.com

רפורמת אופק חדש מהווה כר פורה לעשייה חינוכית מבורכת וליישום יוזמות ורעיונות חדשים. השנה, רפורמת אופק חדש התרחבה והעשייה במסגרתה שלחה זרועות אל תחומים, נושאים ומגזרים חדשים. את רוחב היריעה אנו מציגים באגרת זו באמצעות האלפבית - מילון מושגים שמכיל רבים ממרכיבי הרפורמה והשתמעויותיה בבתי הספר.

באגרת זו סדרנו את סיפוריהם של בתי הספר לפי הערכים ומילות המפתח שהובילו את העשייה החינוכית והאופקים החדשים שנפתחו בדרך הטמעת הרפורמה. הודות לכתבות ולסיפורי ההצלחה ששלחתם לנו בנינו את מילון האופקים החדשים.

נעמי שמר כתבה בשירה אלף-בית: "אלף-אוהל, בית-זה בית, גימל- זה גמל גדול, מהי דלת - זוהי דלת שפותחת את הכל". ואכן כך, **אנו שמחים לפתוח בפניכם לרווחה דלת ולהזמין אתכם לקרוא ולראות את האופק החדש במחוז הצפון.**

התמונות המפארות את דפי האיגרת לצד הסיפורים הבית ספריים צולמו



**בי"ס יסודי איזורי נהלל, בי"ס ללימודי סביבה ואומנויות, נהלל**

מנהלת: נאווה פרץ

בית הספר היסודי אזורי "נהלל"

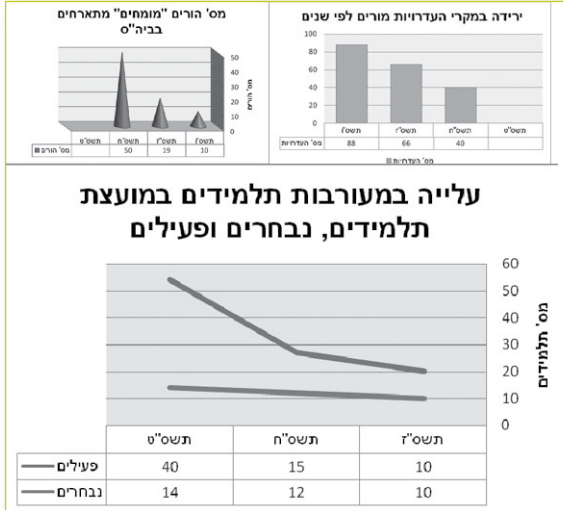
מתאפיין במסורת רבת שנים. רבים התחנכו בו, וביניהם מוכרים וידועים שהובילו את ארצנו הקטנטונת בימי שמחה ומשבר. בית הספר משמש מרכז חינוך לימודי וקהילתי לילדי נהלל וליישובי הסביבה, מושב בית שערים, כפר-ברוך, מצפה עדי ומספר משפחות מבית זרזיר.

מזה השנה הרביעית, אנו נמצאים בתהליך שינוי בו התחלנו בתקופה של משבר אמון בין ההנהלה, המורים וההורים. **רפורמת 'אופק חדש' הגיעה בעיתוי המתאים ונשזרה לתוך העשייה באופן כזה שכיום ביה"ס משמש מקור להשראה. מטרת העל הייתה ועודנה השבחת האקלים הבית ספרי והטמעת התפיסה הערכית שלכל ילד/ה, מורה והורה יש מקום ואהבה בביה"ס. לרכיבים השונים של האקלים הבית-ספרי נודעת השפעה על איכות החיים של המשתתפים, על הישגים הלימודיים, על הפחתת מקרי אלימות ועל הגברת המעורבות החברתית בקרב התלמידים.** בצוות המורים הדבר בא לידי ביטוי בהגברת הניתנה למען הכלל, גילוי מעורבות ויוזמה, מיעוט בהיעדרויות,

מסירות ונאמנות למערכת. בצעדים בוני אמון בנינו בסיס לדין אמיתי על הדברים העקרוניים, דיאלוג על תרומה ונתינה ושכר בצידה. העמקנו את תרבות הדיאלוג בין כל באי ביה"ס על ידי עידוד המעורבות החברתית והחינוכית-ערכית של ההורים, חיזוק הקשר עם הקהילה על כל רבדיה, יצירת מענה לייחודי והשונה, שיתוף כל הגורמים המזינים את ביה"ס בעשייה, שיפור הסביבה הפיזית וגם פיתוח פרופסיונאלי של צוות המורים. מושגים חדשים התאקלמו במוסדנו: קהילתיות, שותפות, מעורבות, שקיפות, מדיניות 'דלת פתוחה ומקצועיות. אלה יצרו תחושות בטחון ומוגנות ותחושת שייכות אצל כולם. תוך זמן קצר, ניתן היה לחוש באווירה אחרת.

'אופק חדש' מאפשר לצוות המורים לעבוד בשבוע עבודה בין חמישה ימים כמקובל ברוב המשק הישראלי. בזכות המשאבים הניתנים ישנו שיפור בתחושות החיוביות בקרב הצוות וברמת שביעות הרצון. המורים מתוגמלים בשכר הוגן יותר. בזכות שעות הניהול נוצרים יחסי קירבה ואכפתיות בין המורים לתלמידים. בזכות השעות הפרטניות מתקיימת הוראה דיפרנציאלית. גם לסביבה הפיזית השפעה על תחושות המורים, לרשות כל מורה בביה"ס עמדת עבודה ממוחשבת, ספריה ומרפ"ד וחדרי לימוד ממוזגים דבר המקל על עומס העבודה ומשפיע את איכותה. כל אלה מעצימים את מקצועיות המורה ומשפרים את רמת ההוראה. ביה"ס

# ברפורמת אופק חדש



באי ביה"ס והקהילה, בהתמדה ובעקביות הנעשים בין רק מי שרוצים בכך באמת. שלבים בתהליך השינוי רפורמת 'אופק חדש', כמו כל שינוי, התקבלה בחשש ובדאגה בהנהלת ביה"ס ובחדר המורים כאחד. הצוות הביע חוסר אמון במערכת בשל אי הודאות, דיסאינפורמציה והתערבותה של התקשורת, עלו שאלות רבות ונבחנה משמעות השינוי מהפן האישי והמקצועי עבור כל מורה. מנהלת ביה"ס בשעת מבחן זו, הקשיבה, הסבירה ותמכה, הכילה את החששות והפחדים, נתנה זמן להסתגלות וביחד בהתייעצויות משותפות הובילה את המורים לחתימה בהסכמה. ניסו לזהות את ההזדמנות כי גדל הסיכוי להצלחה ממשית בקידום נושאים פדגוגיים וחברתיים, למתן מענה אמיתי בזמן וכוח אדם לתלמידים מתקשים ומצטיינים, לשיפור משמעותי בתנאי העסקתם של המורים והתמקצעותם, להתפתחות ולצמיחה. קבלת ההחלטות בעקבות כניסת הרפורמה הייתה צומת של הכרעה בין מספר רכיבים: צורכי התלמידים, מידת היענות שלנו לצורכי התלמידים, קדימויות ביה"ס והגדרת ייעודן של השעות הפרטניות על-ידי צוות בית-הספר. זמן הוא משאב מרכזי בלמידה. למעשה הזמן הוא המשאב החשוב בבית הספר מלבד איכות ההוראה. לכן החלטנו להקצות זמן דיפרנציאלי לתלמידים השונים במטרה לתת מענה לשונות השעות הפרטניות ושעות הניהול משמשות לשתי מטרות, האחת, חינוך - לילדים ולמחנכות יש צורך ביצירת קשר אישי, במפגש אינטימי, בשיחה בנושאים רגשיים-חברתיים. השנייה תגבור הלמידה, תגבור לימודי בתחומי הליבה, העמקת הלמידה, הרחבת הדעת, העשרה והצטיינות. נוצרה הזדמנות לקידום הישגי תלמידים על ידי פיצול כיתה בתוך אותה יחידת זמן על ידי שיבוץ שני מורים.

משמש מקום עבודה שנים לבוא אליו. הרפורמה הכירה במגוון המשימות הרחב שעל המורה לבצע כחלק מתפקידו ונתנה לכך ביטוי בשינוי מבנה המשרה. בנינו את מערכת השעות כך שיום העבודה מנוצל בצורה יעילה ואפקטיבית, דבר הנותן תחושת הערכה ותגמול. זאת, כחלק מהיעד שהצבנו לעצמנו, שיפור איכותו של אקלים ביה"ס שהוא בין השאר, תולדה של רווחה והשקעה בהתפתחות האישית מקצועית של המורים. מכאן, **המעבר ממשוואת נותן - חייב, לנותן - מקבל ותורם למען הכלל.**

הרפורמה מאפשרת למורים ללמד בקבוצות קטנות והומוגניות. העבודה הפרטנית מזמנת מפגש אינטימי ודיאלוג פורה בין המורה לתלמיד והשפעתה היא מעבר להישגים הלימודיים, היא מורגשת גם בשינוי האקלים הבית ספרי, בירידה ברמת האלימות בבית הספר ובהידוק הקשר בין התלמידים למורים. המעבר לחינוך והוראה בקבוצה הקטנה אינו רק שינוי טכני. הוא משמש כהזדמנות להעצמה פרופסיונאלית עבור כל מורה ומורה. **היכולת להתמסר ולהעמיק בבעיות של תלמיד בודד, להיות מסוגל לחנוך ולאמן - זוהי פדגוגיה אחרת.**

ערכנו מיפוי צרכים של הצוות בתחום הפדגוגי. ניתוח המיפוי הביא לחשיבה מחודשת על אופן הקצאת השעות בהתאם למטרות. יצרנו מעגלי עבודה תומכים זה בזה. המעגל הראשון הוא מנהלת חונכת מורים במפגשי רכזות, מפגשי הערכה ובקרה, מפגשי צוותים שכבתיים ומפגשי צוות פיתוח תכניות ייחודיות. המעגל השני הוא מורים חונכים מורים במפגשי צוות שכבתיים, מפגשי צוות שכבתיים עם מורים מקצועיים ומפגשי הדרכה. כך למשל, שעות ניהול כיתה בנויות כך שלמחנכות מקבילות השעות משותפות, דבר המאפשר פיתוח עבודת צוות. צוותי מקצוע (מתמטיקה, שפה, מדעים ואנגלית) נפגשים בשעה שבועית קבועה במערכת לשם קידום נושאים פדגוגיים, חינוכיים וחברתיים באותו תחום לימוד. במעגל השלישי, מורים חונכים תלמידים. במעגל זה מתקיימים מפגשים לפתרון בעיות התנהגות, שיחות אישיות, חינוך לבריאות, עידוד יוזמות כיתתיות וכן שעורי ארטתרפי, כיתת אמן, העשרה ומצוינות כמו גם תרגול ותגבור במקצועות הליבה. לדוגמה, מורה מקצועית משובצת בשיעור פרטני באותה שעה בה המורה המקבילה לה מלמדת כיתה מלאה באותו מקצוע. באופן זה היא נותנת מענה לתלמידי הקצה בו זמנית עם כלל תלמידי אותה כיתה. המעגל הרביעי הוא תלמידים חונכים תלמידים במפגשי יח"ד חשבון, יח"ד מדע, יח"ד קריאה, מפגשי חונכות תלמידי ו' את תלמידי א', וגם פורומים להפעלת הפסקה פעילה, ספריה, מוסיקה ואמנות וכן פורום ירוק. במעגל האחרון, ההורים החונכים ומסייעים לבית הספר כולו. כל אלה מצריכים דיאלוג רב מערכתי ושיתופי פעולה בין כל

# ברפורמת אופק חדש



אפשרו לביה"ס לתת מענה גם לתלמידים מצטיינים, אשר מאתגרים בקבוצות איכות. הנושאים מגוונים ומתפרשים על תחומי עניין כדוגמא: מסביב העולם, השפעת הטבע על האדם, חקר בע"ח בכתות ב', חקר תרבויות ונושאים בתחום המדע.

צוות המורים מכון מטרה לספק את מירב הצרכים של תלמידינו. שעות השהייה והגדלת משרת המורה יצר מצב חדש שבו ביה"ס נדרש לעבוד ולתכנן את זמן המורה בצורה היעילה ביותר. לפיכך כל הישיבות מתקיימת במהלך יום הלימודים מורים אינם נדרשים להגיע לישיבות בגמר יום הלימודים.

כל הפעילויות הפדגוגיות, ההכנות והתיאומים בין הצוותים מתקיימים על-פי מערכת שעות מסודרת ומאורגנת מראש.

**אופק חדש כשמו כן הוא, שינוי שמלווה באתגרים חדשים בהתייחסות אחרת ובתפיסה שונה של עבודת המורה והמגע עם תלמידיו.**

## בי"ס בן-צבי, שלומי

מנהל: משה הירש

בית ספר בן צבי בשלומי נקרא על שמו של נשיא מדינת ישראל יצחק בן צבי, בשנת השבע עשרה למדינת ישראל ט"ז באייר 28 באפריל 1964 התאספו נבחרו הציבור, אנשי חינוך וגב' רחל בן-צבי אשת הנשיא וקראו לביה"ס על שמו.

עם ההצטרפות לרפורמת אופק חדש שינה ביה"ס פניו במובנים רבים, כאשר השינוי המרכזי נובע מהקצאת השעות הפרטניות הניתנות על ידי כל מורי בית הספר. המגע הישיר והאישי עם קבוצות תלמידים במהלך יום הלימודים יצר אווירה תומכת מטרימה והקשר בין התלמידים למורים התהדק. תחושת השייכות, החמימות והתמיכה הינה התחושה הרווחת בין התלמידים. השעות הפרטניות



עבודה פרטנית כיתה ג'



פרויקט מצטיינים בחשבון



ישיבת מורים

הסביבה הלימודית ויידוע ההורים.  
 • תכנון דרכי מעקב הערכה ובקרה יוצאים לדרך

• קביעת קווים מנחים: מחנכות ילמדו את ילדי כיתתן בלבד במגמה להעמיק את הקשר, מורים ילמדו תחומים הקרובים לליבם, לכל קבוצה יקבעו מטרות ויעדים ומשך משוער של זמן עבודה, יוקמו קבוצות העשרה לטיפול תלמידים מצטיינים, בהבניית מערך השעורים הפרטניים יופעל שקול דעת מאיזה שיעור נכון להוציא את התלמיד.

• חדר מורים לומד: השתלמות שנתית עם מנחה על עבודת הוראה אפקטיבית בקבוצות דיפרנציאליות, משוב ורפלקציה לתהליך כולו.

• התאמת מערכת השעות הבית ספרית למערך השעות הפרטניות  
 • בנייה של אמצעי מעקב ובקרה  
 • בדיקה מתמדת של הצרכים והתאמה לנדרש.

### הלכה למעשה

אוכלוסיית היעד: ילדים מתקשים שלא דווקא עומדים בקריטריונים של "סל שילוב" הזקוקים לשעורי תגבור

## בי"ס יסודי אזורי מעיינות - קבוץ כנרי

מנהלת: יעל ארמה-אורן

בית ספר מעיינות הצטרף לפני שנה ל"אופק חדש" בהחלטה משותפת של כלל הצוות לאחר למידה משותפת של עקרונות מתווה התוכנית וביורר משמעותם לבית ספרנו. על פי תפיסתנו מערך השעות הפרטניות הינו לב ליבו

של השינוי, באשר לנוכחות המורים בביה"ס לאורך יום הלימודים הרי שהייתה נהוגה אצלנו מאז ומתמיד בהחלטה משותפת של כלל הצוות.

### בטרם היציאה לדרך

• קביעת יעדים בית ספריים: שיפור הישגים לימודיים: טיפוח מצוינות וקידום תלמידים מתקשים, טיפוח אקלים חברתי מיטבי, העמקת קשר מורה - תלמיד  
 • **איתור ומיפוי צרכים בית ספריים, כיתתיים ואישיים טרום יצירת מערכת השעות הפרטניות.**  
 • יצירת קבוצות פרטניות על סמך המיפויים, ארגון



# ברפורמת אופק חדש



לשעורים אלה ומעבר לכך מבקשים להצטרף. המורים מרגישים שהשעות הפרטניות נותנות מענה לבעיות לימודיות שבמסגרת הכיתה כולה היה קושי לטפל בהן. קיימת שביעות רצון רבה הנובעת מהתחושה שברמת התכנים יש שיפור והעמקה, נוצרו יותר הזדמנויות להכרות עם התלמיד, לשיפור הקשרים עם הילדים סביב תכני למידה ואפשרות למענה רחב יותר לתלמידים הזקוקים להעשרה. השעורים הפרטניים מעלים את הנעת הילדים ללמידה וזה מאוד מורגש בלמידה השוטפת בכיתות.

אתגרים: המורים מדווחים על עומס רב הבא לידי ביטוי במחסור בשעות הכנה ועבודה משותפת עם צוותים עמיתים. באשר לשאלת הוצאת תלמידים משיעורים מתעוררת דילמה האם ומאיזה שיעור להוציא את הילד. שכן, לצד הרווח מהשעות הפרטניות התלמיד מפסיד משהו אחר ויש בכך משום חיסרון.

והטרמה, מצטיינים, המבקשים עבודת חיזוק במיומנויות חברתיות ותקשורת בינאישית.

תחומי העבודה: מיומנויות יסוד, כישורי חיים, העשרה, תמיכה לימודית לילדים מתקשים, נבחרות, ועדות.

התארגנות מערכתית: נבנתה מערכת תואמת שעות פרטניות - אחת לשבוע נשארים הילדים אחרי שעות הלימודים, ובנוסף נקבעו שעתיים נוספות להוצאת הילדים. הסגנית קבלה אחריות על ניהול מערך השעות הפרטניות החל מבניית מערכת אישית לכל ילד, וכלה במעקב אחר עבודת הקבוצות והמורים המלמדים.

איתור, מיפוי ובניית הקבוצות: לאחר מיפוי צרכי הילדים, הצוותים השכבתיים בנו ביחד את הקבוצות הפרטניות.

מעקב והערכה: כל מורה מלמד מגדיר מטרות, יעדים, משך העבודה ותשומות בטפסים אשר פותחו על ידינו. הסגנית נפגשת עם כל מורה לצורך משוב והערכה על עבודת הקבוצה. פעמיים בשנה ישיבת צוות בנושא לצורך רפלקציה והערכת הנושא בכללותו.

הזדמנויות ורווחים: מורים וילדים באים בשמחה

דוגמה למערכת שעות פרטניות

מורה	תחום ידע	תכנים	אוכלוסיית יעד
מחנכות	שפה ומתמטיקה	תגבור והטרמה	תלמידים מתקשים
		העשרה	תלמידים מצטיינים
יועצת	כישורי חיים	מיומנויות חברתיות ותקשורת בין אישית	תלמידים הזקוקים לחיזוק
חינוך גופני	מנהיגות	ועדת ספורט והפסקה פעילה	נציגי כיתות נבחרים
	ספורט	נבחרות	נציגי הנבחרות
	חינוך לבריאות	עבודה על דימוי גוף ותזונה	תלמידים הזקוקים לחיזוק
מדעים	מדעים וטכנולוגיה	העשרה	תלמידים מצטיינים
אנגלית	אנגלית	תגבור והטרמה	תלמידים מתקשים
		העשרה	מצטיינים ודוברי אנגלית
מוסיקה	מוסיקה	נגינה, שירה, מקהלה צעירה והעשרה	תלמידים שזהו תחום עניינם
אומנויות	אומנות	ציור ויצירה	תלמידים שזהו תחום עניינם
מתמטיקה	מתמטיקה	תגבור, הטרמה והעשרה	מתקשים ומצטיינים
עברית	אוריינות לשונית	כתיבה יצירתית ועבודה סביב ספרים	מצטיינים בתחום

מאגר תחומים ונושאים אשר מתאימים לתפקידיו כמחנך, כמורה בתחום הדעת ובהלימה לתפקידים שהוא מבצע במערכת הבית ספרית. כך נוצר מצב שכל המורים בביה"ס משתלמים דבר שתורם רבות להם, לביה"ס ולתלמידים. העבודה של המורים עם קבוצות קטנות במסגרת השעות הפרטניות עוררה שאלות כגון: האם התעודה המוענקת בביה"ס ככלי להערכה עולה בקנה אחד עם העקרונות הפדגוגיים

**בי"ס יסודי מזאריב,**  
**מאזריב מנהל: ג'ואמיס טארק**  
 לאחר הצטרפות ביה"ס לרפורמה נבנתה תכנית לפיתוח מקצועי של הצוות בראייה רב שנתית בדגש על "האופק התפקידי" של המורים וצרכי ביה"ס, ובהלימה למדיניות המחוז. כל מורה בחר את נושאי ההתפתחות המקצועית מתוך



# ברפורמת אופק חדש



אבל מרגישה סיפוק". אחד ההורים אמר: "מתן השעות הפרטניות לתלמידים, מבטל את הצורך בשיעורים פרטיים"



של הרפורמה. לפיכך, אנו נמצאים בשלב פיתוח תפיסת ההערכה בשירות הלמידה, ככלי משוב מעצב להשבחת תהליכי הוראה - למידה. השנה החלטנו להתמקד במסגרת השעות הפרטניות בתלמידים המתקשים בשפות ובמתמטיקה, למעט קבוצת מצוינות במדעים. בעקבות מיפוי שנעשה בתחילת השנה, איתרנו את התלמידים בכל מקצוע מהמקצועות הנ"ל, ואיתרנו באילו מיומנויות כל תלמיד מתקשה בכדי לתת מענה לצרכיו על מנת לקדמו. אחד הדברים הבולטים בבית ספרנו הוא השיפור באקלים החינוכי בביה"ס דרך השעות הפרטניות של המורה לחינוך גופני. אחד התלמידים שמתתף בשעות הפרטניות אמר: "היום אני אוהב את ביה"ס". מורה ספרה: "אני עובדת יותר שעות,

אתלטיקה, אוריינות פיננסית ועזרה לעולים חדשים. **פיתוח הצוות:** מכיוון שצוות ביה"ס רגיל לעבודה מסוג זה, לא היה צורך בעבודת הכנה לכך. השינוי היחיד בעבודת המורים היה שכיום מוטל עליהם קצת יותר עומס משום שלפני תחילת הרפורמה את הסיוע בכיתות היו עושים מורים אחרים. מרכיב חשוב בפיתוח הצוות הוא נושא ההשתלמויות. כיום, כל חברי הצוות משתלמים בהשתלמויות "אופק חדש", אשר קשורות לאחד מתחומי ההוראה שלהם בביה"ס. נקודה למחשבה היא הקושי בקיום השתלמויות בית ספריות הקשורות ליעדי ביה"ס בנוסף לשגרת הישיבות הקבועה של הצוות בשעות השהייה.

**תהליכי למידה:** מכיוון שאנו מאמינים כי למידה היא אכן תהליך ממושך ולא משהו שמתרחש בפגישה אחת או שתיים, אנו שמים דגש על קבוצות למידה קבועות (כמובן עם אפשרות לניידות) בשעות הפרטניות, אשר עוסקות בחומר הנלמד בכיתה. המעקב אחר ההתקדמות הוא מעקב כיתתי, כאשר למורה הפרטני יש חלק בתכנון כלי המעקב ומועדיו.

**"אופק חדש" אפשר לנו לארגן את הלמידה בביה"ס ע"פ תפיסתנו החינוכית, גם כשהמשאבים הולכים ופוחתים.**



מחנכת ד' עם תלמידי ד'

**העבודה בצוות מעלה את איכות ההוראה ויצירת המחויבות בין המורות לבין עצמן ובין המורות לתלמידים.**

## בי"ס יסודי אזורי אופקים, קיבוץ מרחביה

המנהלת: אפרת שגב

ביה"ס פועל ב"אופק חדש" זו השנה השנייה. הרפורמה נחתה על קרקע פורייה. מזה שנים, עובדים המורים המקבילים בצוות והתכנון הוא משותף. בנוסף, לאורך כל השנים, נכנסו מורות עמיתות אחת לכיתה האחרת על מנת לתת סיוע בעברית ובחשבון.

השעות הפרטניות מנוצלות השנה למתן סיוע רציף בכיתות במקצועות העברית והחשבון. המחנכות נכנסות במסגרת השעות הפרטניות שלוש פעמים בשבוע לכיתה המקבילה בזמן שיעורי עברית ועובדות עם קבוצה קבועה של תלמידים אשר זקוקים לתמיכה במיומנויות השפה. לעבודה בצורה זו מספר יתרונות: אין צורך להוציא תלמיד מהכיתה בשיעור מקצועי כלשהו, את הסיוע הדרוש לו הוא מקבל בזמן אמת. קיימת עבודת צוות מסודרת בה המחנכות מתכננות ביחד הן את שיעורי העברית לקבוצה החזקה והן את שיעורי העברית לקבוצה החלשה יותר. לתלמידים המתקשים יש קבוצת עבודה קבועה היוצרת רצף במשימות המותאמות ליכולתם. חשוב לציין כי שעות אלו הן קבועות ומסומנות במערכת השעות הבית ספרית.

בשאר השעות הפרטניות, אנו מתגברים את לימודי החשבון (באותה שיטה, במקביל לשיעורי החשבון בכיתה), וכן העשרות נוספות כמו- גינון טיפולי,



# ברפורמת אופק חדש



וביחסי הגומלין בין האדם לסביבה. מעבר לכך, צוות המורות משתלם במרכזי פסג"ה במסגרת שעות השתלמות אופק חדש. צוות המורות מדווח על למידה אפקטיבית מההשתלמויות ועל התפתחות מקצועית. העבודה בבית הספר מתבססת על הטמעת התוכניות הפדגוגיות בכל שכבות הגיל ושיפור ההישגים הלימודיים במקצועות הליבה: מתמטיקה, שפה, אנגלית ומדעים. יישום והטמעה של דרכי ההוראה בהתאמה לתוכניות הלימודים המאושרות ע"י משרד החינוך.



סביבת הלמידה אף היא מגוונת בחומרי לימוד על פי תחומי הדעת: תקשוב, ספריה, חדר משאבים מאובזר בספרים וערכות לימוד ועוד. **מאז התחיל בית הספר לפעול במסגרת אופק חדש, נשמעות תגובות חיוביות מצד תלמידים, הורים וכמובן צוות המורות. עיקר התגובות מתייחסות לנושא השעות הפרטניות.**

ילדים שהשתתפו בשיעורים פרטניים מביעים רצון לשוב ולהיקרא לשיעורים נוספים, הם מרגישים ומדגישים כי חל שיפור בתחומים הנלמדים: פז - "שמח ומחכה למפגש הבא". מרי - "מחכה כל השבוע למפגש". עידו - "המפגש עזר לי מאוד, קל לי יותר בכתה. אני אוהב לבוא לשיעור". המורות מדווחות על שיפור ההישגים וההבנה של התלמידים, על רצון להמשיך ולקדם ילדים מחד ולפתח מצוינות אצל הילדים החזקים מאידך.

**"מה שאפשר להגות בו ולהאמין בו, אפשר להשיג"**

הכנרת ג'סי ג'קסון.

החינוכית ומתאימים לו את חומרי הלימוד ושיטות ההוראה בהתאמה ליכולתו ולרמתו, תוך הדגשת החשיבות בהישגים לימודיים טובים. ביה"ס משמש מקום של הקניית כלים ומומנויות לכל תלמיד, מתוך הנחה שידע הוא לא רק נחלת המורים.

## בי"ס מרחבים, כפר יהושע

מנהלת: מרים איציק

בבית הספר לומדים 320 תלמידים המגיעים אליו מארבעה יישובים: כפר יהושע, אלונים, בית לחם הגלילית ואלוני אבא. ביה"ס נכנס בשנת הלימודים תשס"ח לרפורמת אופק חדש. כיום 13 אנשי צוות משתייכים לרפורמה. לבית הספר יש 65 שעות עבודה פרטניות בעקבות ההצטרפות לרפורמה.

במהלך ימי הערכות בישיבות צוות המליאה גובשה פעילות אופרטיבית למימוש ארגון מערכת השעות הפרטניות ושעות השהייה. בניית מערכת שעות פרטניות ושהייה. מיפוי נתוני התלמידים בתחומים השונים והתייחסו להיבטים נוספים כמו עניין וייחודיות אישית, גיבוש קריטריונים לבניית קבוצות פרטניות לאור המיפויים והצרכים ולאור הקדימויות והיעדים של בית הספר. אנו מבצעים תגבור לימודי בתחומי הליבה לתלמידים עולים חדשים וליקויי למידה, העמקה לתלמידים מצטיינים מתוך השעות הפרטניות, עבודה עם ילדים בתחומית החינוך החברתי וכישורי החיים.

הרפורמה תורמת לבית הספר ולצוות המורים במישורים רבים: צוות המורים משתלם אחת לחודש בהשתלמות מוסדית לכתיבת תוכניות לימודים וכתיבת תכנית עבודה כיתתית הנגזרת מתוכנית הלימודים. במסגרת השתלמות חדר מורים, הוחלט השנה להתמקד בשלוש תוכניות: הראשונה עוסקת באסטרטגיות הוראה ולמידה בתחום השפה.

השנייה במפתח ה"ב", תכנית חברתית, ערכית לשעת חברה בחינוך היסודי. מבוססת עפ"י סטנדרטים בתרבות ואקלים בית ספרי, מועברת לצוות ע"י רכזת החינוך החברתי המשתלמת בנושא.

התוכנית השלישית הותאמה למהלכים שבית הספר מקדם בתחום איכות הסביבה, ולכך שבית הספר נושא תו תקן ירוק מטעם המשרד לאיכות הסביבה. תוכנית זו עוסקת בהגברת המודעות, האחריות והתרומה למען קיימות הסביבה, לשם השגת יעד זה ובשיתוף המועצה האזורית עמק יזרעאל, בית הספר עוסק בפיתוח תכנית לימודים בנושא "שטחים פתוחים בעמק יזרעאל"



## בי"ס יסודי א' אלגזאלי, כפר מנדא

מנהל: קדח עזמי

**"לדעת חוכמה ולומר להבין אלגרי בינה - כדי להבין ולדעת" - אנו רואים כל תלמיד במרכז ההווה**

# ברפורמת אופק חדש



**ורגשי לכל אחד. בית חם הנותן מענה לתלמידים חלשים, תלמידים חזקים, תוך צמצום פערים ושוויון בין כלל התלמידים.**

התוכניות שפותחו בעת הרפורמה סייעו במידה רבה לחולל שינוי אדיר בתוך בית הספר, שינוי זה מתבטא בתוכניות חברתיות, גיבוש תלמידים, העלאת מודעות, תוכניות מניעה, גיבוש צוות, תוכניות יצירה, תוכניות הולמות לצרכים הייחודיים של התלמידים החזקים והחלשים כאחד. לכל אחד יש מקום במערכת וכל אחד מקבל את היחס הראוי מהמורים.

אי אפשר לשכוח ולהתעלם מהשינוי הכלכלי אשר הביא להעלאת המוטיבציה בקרב צוות המורים, המורה יכול להתפרנס בכבוד! בבה"ס פועלות מסגרות לתלמידים מצויינים במתמטיקה אשר לומדים במכללת אלקאמי. הוקמה קבוצת "גאמי מחשב": קבוצת ילדים רב גילאית, אשר מוכשרת על ידי מורה מבית הספר, במטרה לתת מענה לצרכים שונים במהלך שיעורי המחשב של כיתתם ובמסגרת הפעילות הבית ספרית הכוללת.

אנו מודעים לחשיבות החינוך של דור העתיד - דור המחר, לכן אנו מפתחים את נושא המידענות באמצעות לימוד מיומנויות מחשב, על מנת להעניק לתלמידים כלי יעיל לשימוש בחברה עתירת ידע.

אנו מאמינים בפיתוח חברת ילדים פעילה באמצעות מועצת תלמידים שתיקח חלק בהחלטות החינוכיות. טיפוח אקלים בית ספרי המעודד תחושה של מעורבות ושותפות: ההורים שותפים בבחירות תוכניות העשרה של ביה"ס המתקשרות לרציונל העשייה.

הצוות החינוכי בבית ספרנו עבר שינוי מהותי בפיתוח והקניית כישורים לימודיים. הרפורמה העניקה זמן רב והולם לממש את תוכניות הלימודיים, לבסס את גיבוש הצוות תוך אינטראקציה הדדית בין המורים, התלמידים וההורים.

התלמיד הוא במרכז ולכל מורה יש את הזמן לשבת, לתכנן ולחשוב על שינוי אשר יתאים לצורכי תלמידיו.

**רפורמת אופק חדש אפשרה אוזן קשבת, יחס אישי ובית חם לכל באי בית הספר. בית ספר הפך להיות בית אשר התרכזו בו כל הנוגעים בדבר, הורים, מורים, תלמידים והקהילה כולה, בית אשר נותן מענה חינוכי חברתי**



## בי"ס אפק, ק. אפק

מנהלת: בנימין רבקה

מנהלת בי"ס רבקה בנימין מספרת: רפורמת "אופק חדש" נתפסת בעיניי, כמנהלת בית-ספר, כחלון הזדמנויות חינוכי.

**ההסכם החדש מגלם בתוכו הזדמנות אמיתית לערוך שינוי מערכתי שיאפשר להשביח את תהליכי ההוראה והלמידה כאחד.** סוף סוף יתאפשר לאנשי החינוך לתת מענה אמיתי לשונות הקיימת בין התלמידים תוך שימת דגש על צורכיהם המיוחדים והייחודיים, אלא שהרפורמה יושמה תוך כדי לימוד פרטיה, בשלב שפרטים רבים טרם סוכמו, היו שנויים במחלוקת או לחלופין טרם הועלו לדיון.

**לא קל היה להחדיר שינוי לביה"ס במצב של עמימות וחוסר וודאות, ואם לא די בכך הרי שבשטח פעלו כוחות נוספים שהפיצו מידע, כוזב ברובו, שמגמתו הייתה לזרות פחד בקרב המורים.**

עבודה רבה הושקעה בגיוס המורים והעברת המידע החלקי שהיה מצוי בידי מתוך מגמה להפיה התנגדויות מחד, ולתת מענה אישי, מאידך.

המאמץ שהושקע בשלב הזה של החדרת הרפורמה לביה"ס ולראייה, נשא פרי ולראיה כלל המורים שיכלו להצטרף לרפורמה בשנת תשס"ח (בהתאם לתנאים שהוצבו) הצטרפו. הרפורמה יצאה לדרך והגיע שלב

היישום.

שעות ההשתלמות הצוותית נקבעו במערכת וניגשו לקביעת הקריטריונים לבניית הקבוצות הפרטניות. הדיונים לקביעת הקבוצות נערכו על - בסיס המיפויים הבית-ספריים. המורות הגישו רשימת תלמידים לחיזוק ו/או העשרה במקצועות השונים וביחד עם רכזות השכבה ניגשו למלאכת ההתאמה של המורה לקבוצה.

קבענו סדרי עדיפויות לשיבוץ מורים לקבוצות פרטניות:

1. מורה שתלמד את תלמידיה.
2. מורה מקבילה.
3. מורה מהשכבה.

מכאן ניגשו לבדוק מאלו שיעורים ניתן להוציא את הילדים. בניית הקבוצות, התאמת המורה וקביעת המועד היו מלאכת הרכבה לא פשוטה. במהלך השנה בדקנו את עצמנו, הצפנו קשיים שעלו וניסינו לערוך שינויים מערכתיים בהתאם.

בתום השנה ערכנו סיכום והפקת לקחים מתוך כוונה ליישם באופן מיטבי יותר בשנת הלימודים תשס"ט.

כישוריהם הנוספים של ילדים באים לידי ביטוי בשעות פרטניות: נגינה על כלי, פיתוח חברת התלמידים באמצעות מועצת תלמידים, פיתוח מצוינות במדעים, וועדת אומנות, מגשרים ונבחרות ספורט שונות.

שעות ההשתלמות הצוותית נקבעו במערכת

# ברפורמת אופק חדש



מאפשרות מפגשים מקצועיים, שכבתיים וצוותיים. נושאים שקיבלו ביטוי במפגשים היו: שיחות הורים - כשיחות מעצבות ו/או מסכמות, תכנית הלימודים במתמטיקה, הנדסה ושפה, תיק חירום בית - ספרי, דילמות מהשטח, נושא מרכז, חגים וטקסים. מושא ההערכה לשנה"ל תשס"ט הוא הערכת מורים. הצוות יעסוק במיפוי רכיבי עבודת המורה, המעגלים השונים בהם פועל, תפקידיו הנוספים ועוד. המטרה שלנו היא לבנות בשיתוף עם המורים מערך כלים מכובד, הוגן ושקוף שיהווה אמצעי להערכת עבודת המורה.

**ההזדמנויות הגלומות בשינויים שהתחוללו עקב החלת הרפורמה מוערכים גם בקרב תלמידים והורים. תלמידים מבינים את התרומה להם זוכים באמצעות השעות הפרטניות ולא פעם מבקשים להיכלל בקבוצה זו או אחרת.**

גם ההורים פונים לצוות בידיעה שהשעות הפרטניות הן נכס חינוכי בעל תרומה משמעותית לילדים. ככלל, למרות הקשיים שליוו את החדרת השינוי, היום כלל השותפים לרפורמה, מורים, תלמידים והורים, למדו להעריך את הערך המוסף של הרפורמה.

ומאפשרים לי לקדם תהליכי למידה לפיתוח הצוות. בשנת הלימודים תשס"ח מינתי צוות הערכה שעבד בהנחיית מנחה מקן - קרב. הצוות הרחב דן בבחירת מושא הערכה שהיו רוצים לבדוק ומשימת הבדיקה הוטלה על צוות ההערכה. הנושא שנבחר היה תעודות ההערכה הבית-ספריות.

צוות ההערכה למד את הנושא, הכין שאלונים שהופצו בקרב תלמידים, ראיין מורים וסיכם את כל הממצאים בדו"ח מכובד הכולל גם המלצות לשימור ושיפור.

בשנת הלימודים תשס"ט הופץ דו"ח ההערכה (ללא ההמלצות) לכלל המורים והווה בסיס לדיון צוותי רחב. הממצאים העלו שיש להמשיך להעניק "תעודות הערכה" אלא שיש לערוך מספר שינויים. התהליך איפשר לצוות לתת לעצמו דין וחשבון, לבדוק את העשייה לעומק ולגבש דעה שהוצגה בפני תלמידים והורים מתוך אמונה חינוכית אמיתית. **צוות ביה"ס גאה בתהליך שעבר והסיפור המסכם את התהליך שעברנו עד כה מהווה מקור גאווה לעשייה חינוכית.**

בשנת הלימודים הנוכחית שעות השהיה



**ממורה אחד בחלק ניכר של השיעורים ותגבור מערך התמיכה הפרטני. "אופק חדש" והשעות הפרטניות**



מלב אל לב - שיחה פרטנית בכיתה ד'



שיעור העשרה פרטני באמנות

## בי"ס אפיקי ירדן, קיבוץ אפיקים

מנהלת: אורה אולמן

בית הספר "אפיקי ירדן" נכנס ל"אופק חדש" בשנת תשס"ח. כשאר בתי הספר שהיוו את חוד החנית, נכנסנו תוך כדי תנועה דבר שדרש מאיתנו להתאים את המערכת הבית ספרית לשינויים הנדרשים, כמעט באופן מיידי, ללא התהליכים המתבקשים מהובלת שינוי שכזה. על אף הקושי והחשש, ראינו בזה אתגר והתגייסנו כולנו. עוד טרם עמדנו על התרומה לתלמידים, לבית הספר ולחינוך בכלל, נוכחנו ש"אופק חדש" יחייב אותנו לשינוי ארגוני מערכתי ולהרבה מאוד השקעה מצד צוות המורים והעובדים. אחד המאפיינים הבולטים של בית הספר שלנו, לאורך כל השנים, הוא רוח התנדבות ומסירות ללא גבול של צוות המורים בפועל וגם של מורים שיצאו לפנסיה וממשיכים ללוות את בית הספר ולתרום מזמנם וכישוריהם. אנו מאמינים שדפוס זה עזר לנו להסתגל לשינוי בעיקר כשמדובר בעבודת המורים המאומצת. מערכת השעות שונתה והותאמה לדרישות הרפורמה, הכשרנו כיתות וחללים לרווחת התלמידים והמורים, זאת הודות לתקציבים להם זכינו עם כניסתנו לרפורמה. **הישיגיה המובהקים של הרפורמה שבאו לידי ביטוי כבר בשנה הראשונה, הם בחלוקת כיתות לקבוצות קטנות, מה שמאפשר גישה קרובה יותר לכל תלמיד, נוכחות של יותר**

# ברפורמת אופק חדש



את התחומים בהם ניתנת השעה הפרטנית והזדמנות לילדים להיפגש בקבוצות קטנות עם מורים חדשים. היגדים של ילדים: "יותר שיעורים, לומדים בקבוצות קטנות ויש יותר שקט", "אני מאוד אוהב שאני יכול לבוא בבוקר למורה לאומנות ולהתקדם בציור שלי", "אני לא אוהבת לדבר בכיתה ליד כל הילדים ואני אוהבת לדבר עם המורה שלי כשאני יושבת רק איתה בשעה הפרטנית".

שהביא איתו מאפשר להרחיב את מעגל המפגשים הפרטניים ולא דווקא לצורכי תגבור והשלמת פערים. יש אפשרות למפגשי העשרה והעצמה בתחומים לא שגרתיים כמו אומנות וספורט. האם הרפורמה אכן פתחה בפנינו אופק חדש להגברת הישגי התלמידים? ימים יגידו אבל האחריות היא עלינו. אנו בשלבי פיתוח של תהליכי בקרה והערכה כדי לענות על השאלה הלא פשוטה הזו. להלן היגדים של מורים: "יש אפשרות לתת מענה גם למתקדמים ואולי זה גם יוביל לשינוי בתפיסה כי עד היום נתנו תגבור רק לחלשים ומצבנו לא נעשה טוב יותר...", "יש אפשרות להרחיב

עמיתים). היערכות ארגונית בביה"ס על יד הגדרת היעדים ומודל ההפעלה של השעות (פרטניות ושהיה) תוך בקרה ומעקב והערכה לאורך כל התהליך. הטמעת התוכנית בביה"ס תוך הסתגלות וזרימה מלאה בלימודים והצטרפות חלק מהמורים בהכשרה ופיתוח מקצועי.

## תהליכי למידה - הוראה - הערכה

מתן מענה לשונות והתייחסות לכל תלמיד וטיפול תנאים המאפשרים חוויות לפיתוח המודעות האישית של כל תלמיד. שיפור ההישגים הלימודיים על ידי גיוון דרכי הוראה-למידה. השעות הפרטניות מהוות אמצעי משמעותי למתן מענה לכל תלמידי ביה"ס: מצטיינים, בינונים ובעלי הישגים נמוכים.

קיים מעקב שוטף והערכה לכל תלמיד, דבר אשר הוביל להגברת ההערכה העצמית של התלמיד.

השעות הפרטניות - התייחסויות:

\* תלמיד- "אני אוהב את השעה הפרטנית כי למורה יש זמן להקשיב לנו".

\* מורה- "אני לומדת להכיר מקרוב את הקשיים שלהם ורואה באילו תחומים נוספים הם זקוקים לתגבור, לא רק בתחום הלימודי".

\* מנהל- "יצאנו השנה לדרך חדשה, דרך מאתגרת. השעות הפרטניות מהוות זמן איכותי. הערך המוסף- לא משאירים אף ילד מאחור".

## בי"ס אבו-סנאן ג', אבו-סנאן

מנהל: עזאם עזאם

רפורמת "אופק חדש" - ראשיתה של דרך חדשה והכרה בחשיבות החינוך ובחשיבותו של המורה ומעמדו החברתי כגורמים מרכזיים בתהליך



## עיצוב הדור הבא.

המטרה לשפר את מעמד ההוראה, לשלב מורים איכותיים ולקדם את הישגי מערכת החינוך. במחשבה קדימה שבוגרי מערכת החינוך יהיו אנשים חושבים, יצירתיים ועצמאיים בעלי:  
1. זהות אזרחית מגובשת  
2. כישורי חיים איכותיים  
3. תפיסה רב תרבותית ושוויונית  
4. יכולות חשיבה, ניתוח, למידה וידע רחב  
מבנה שעות העבודה מחולק בשלושה אופנים: פרונטאלי, פרטני ושהיה.

במסגרת תהליכי פיתוח הצוות התקיימו התלבטויות משותפות, שיחות ודיאלוגים בין חברי צוות המורים. כמו כן, ניתנה הדרכה מטעם המפקח ד"ר ג'מיל עווידה אשר כללה דברי הסברה, עידוד, חיזוק, ותמיכה למנהל ולצוות המורים. הצוות נמצא מרבית שעות היום בבית הספר-דבר אשר תורם רבות לשיפור האינטראקציות החברתיות. הצוות פיתח מערכת יחסים המאפשרת עבודה משותפת. מתרחשת עבודה דינמית בחדר המורים במטרה לקדם אקלים חינוכי חיובי ושיתופי ומעורבות תרבותית עדכנית. שלבים בתהליך השינוי:

הצגת אופק חדש כשינוי מערכתי לקהילה הבית ספרית (תלמידים ומורים) חשיפה, הסברה, עידוד ותמיכה להובלת השינוי.

שיתוף פעולה עם בי"ס חורפיש ב', קבלת הדרכה, הסברה והעלאת המוטיבציה הנהלה וצוות (הוראת



# ברפורמת אופק חדש



היסוד: אנגלית, מדעים, שפה ומתמטיקה. בתוכנית העבודה השנתית של ביה"ס נקבע כי לניצול השעות הפרטניות תהיה מדיניות אחידה וברורה. לאחר כל רבעון המורים קובעים בתוכנית עבודתם לרבעון הבא מי התלמידים אשר יקבלו סיוע/העשרה במהלך הרבעון בשעות הפרטניות. לתלמידים אלו נקבעים בתוכנית יעדים מצופים. מדיניות זו נקבעה כדי לאפשר מעקב ובקרה לניצול יעיל של השעות הפרטניות.

הפעלת השעות הפרטניות במסגרת שעות ניהול כיתה לצרכים חברתיים - התנהגותיים. שעות אלו מיושמות כדי לעמוד ביעדי ביה"ס בתחום עיצוב אקלים חינוכי מיטבי המונע אלימות. בשעות אלו מתקיימות שיחות עם תלמידים ברמה האישית והקבוצתית. שתי תוכניות פועלות בביה"ס במקביל ומשקיות זו לזו. האחת היא תוכנית שמוביל היועץ החינוכי אילן סהלו שכותרתה: **"בית ספר גיורא יוספטל חושב דיאלוג, מדבר דיאלוג ומנהל דיאלוג"**. התוכנית שמה לה למטרה להדק את הקשר בין המורה לתלמיד באמצעות דו-שיח, מתוך אמונה שקשר מוצלח בין מורה לתלמיד ישפיע על שיפור הישגי התלמידים באופן משמעותי.

ד. פיתוח מקצועי - המורים לומדים בהשתלמות בית ספרית בתוכנית "בהדרה" המתמקדת בהכשרת צוות המורים להתמודדות עם אוכלוסיות בסיכון. המורים נפגשים אחת לשבועיים לסדנא וכל אחד בצוות מעלה ארוע שהתרחש בביה"ס. צוות המורים לומד לחזק את הקשר עם תלמידיו והוריו כמנוף להצלחת התלמיד.



מתקשים ועד תלמידים מצטיינים, הצוות ממשיך בתהליך ההשבחה שהחל בתשס"ח, האווירה בבית החינוך השתנתה פלאים, הכול יותר רגוע, נעים, מכיל, מקבל ואוהד, השיח והדיאלוג תפסו מקום מרכזי.

בשנת תשס"ח - הופעל מתווה הרפורמה על פי ההנחיות שהתקבלו ממשרד החינוך. לכל מורה ברפורמה נוספו 2 שעות פרונטאליות למשרתו ו-5 שעות פרטניות. בשעות הפרונטאליות הנוספות שובצו המורים כמורים עמיתים בכיתות, 2 מורות בכיתה, דבר שאפשר למידה בקבוצות קטנות יותר, תוך שימת דגש על התאמת חומרי הלמידה ודרכי ההוראה באופן דיפרנציאלי

## בי"ס גיורא יוספטל, מגדל העמק

מנהלת: נעמי יאיר בנדריהם

מנהלת ביה"ס וצוות המורים רואים ברפורמת אופק חדש בכלל ובשעות הפרטניות בפרט הזדמנות לתהליך של שינוי בביה"ס. **מיקוד השינוי - שיפור הישגים לימודיים באמצעות דיאלוג תרבותי ומכובד בין באי ביה"ס.**



תהליך זה מתקיים בכמה מישורים הפועלים בזמנית בביה"ס:

א. המבנה הארגוני של ביה"ס: כל המורים מצוותים לצוותי עבודה שונים: צוות שפה, צוות חברתי ומורשת, צוות מדעים וטכנולוגיה, צוות מתמטיקה וצוות הערכה ומדידה. בראש כל צוות מונתה רכזת תחום הדעת. צוות הערכה ומדידה הבית ספרי החל עבודתו כבר בשנת הלימודים הקודמת כשנבדקה שביעות רצון התלמידים מבית הספר בשנה שבה עבר ביה"ס מיזוג עם ביה"ס שלום עליכם. השנה, הוחלט לבדוק את השפעת הקשר בין מורים ותלמידים באמצעות דיאלוג בשעות הפרטניות ושיפור הישגים לימודיים. במהלך חודש דצמבר התבצע שלב ראשון בהערכה בקרב התלמידים בשכבות ג' ובין היתר נשאלו התלמידים: "באיזו מידה אני מרגיש שאני מצליח בשיעור?" או, "באיזו מידה אני מבין את ההסברים של המורה?" וכן, נדרשו להתייחס להיגדים כמו: "אני מרגיש שהשעות הפרטניות עוזרות לי לשפר את התנהגותי בשיעורים" או, "אני מרגיש שהשעות הפרטניות עוזרות לי לשפר את הציונים". סיכום ממצאי השאלון יובא בפני מליאת המורים בכדי שיגבשו מסקנות להמשך עבודתם בשעות הפרטניות. אותו שאלון יועבר בקרב התלמידים בחודש מאי.

ב. ההיבט הלימודי: שנת הלימודים חולקה לרבעונים. בסוף כל רבעון התלמידים נבחנים בארבעה תחומי



## בית חינוך ארזים, יקנעם

מנהלת: עדה אברכהן שמש

בית חינוך ארזים פועל במתווה הרפורמה כשנתיים. השנה הראשונה הייתה שנת למידה, התנסות ובעיקר שנה בה תוגברו התלמידים המתקשים והבינוניים. השנה השנייה הינה שנה אפקטיבית יותר הנשענת על הלמידה שהייתה מנת חלקנו בתשס"ח. השעות חולקו בין כל פלחי האוכלוסייה של בית החינוך מתלמידים

# ברפורמת אופק חדש



תלמיד, שבו ניתן למצוא את הישגיו של התלמיד ותחומי החוזק וקשייו של התלמיד בתחום הלימודי והרגשי חברתי. לאחר מבחני המיפוי של תחילת השנה גובשו קבוצות הסיוע לאחר שינויים שהתחייבו בהתאם לתוצאות מבחני המיפוי.

ישום בפועל של השעות הפרטניות-ברמת מורה וברמת תלמיד:

למורה - תיקיית מורה המכילה:

דף פרופיל תלמיד

דף לתכנון חודשי - בו מפורטים תאריך המפגש, מקום המפגש ושמות הילדים בקבוצת התגבור/העשרה.

דף לתיעוד ותכנון שיעור - כולל נושא השיעור, סוג הפעילות, מטרת הפעילות, אמצעי הוראה/המחשה, תכנון הפעילות, תכנון מול ביצוע, תכנון ואו המלצות להמשך. כמו כן מכיל דף התיעוד משוב של המורה והילדים.

את חלקו הראשון של דף התיעוד ממלאת המורה כהכנה לקראת המפגש ובסיום כל מפגש ממלאת את המשוב שלה ושל הילדים. דף התיעוד מוגש לרכזת הפדגוגית בתחילת כל חודש והיא נותנת משוב למורה בהתאם לכתוב בו. כמו כן, מנהלת בית הספר כותבת את חוות דעתה לאחר הניתוח של הרכזת הפדגוגית לתלמיד - תיקיית תלמיד ובה חומרי הלמידה שהוכנו עבורו ע"י המורה.

קבוצות הסיוע עשויות לעבור שינוי במחצית השנה בהתאם למבחני המיפוי של אמצע השנה.

**מורים, הורים ותלמידים כותבים ומביעים... על קצה המזלג...**

**תלמידי ו' מספרים:** שלומי: "אני מרגיש ששיעורי התגבור עזרו לי בקריאה ובהבנה. לפני שהיו שיעורי התגבור, קבלתי ציונים נמוכים בהבנת הנקרא ועכשיו שיפרתי את הציונים שלי".

**דולב:** "לפני שהתחלנו ללמוד את שיעורי התגבור בשפה, התקשיתי בקריאה ועכשיו אני "קורא חלק". כשאני נתקל במילה קשה, אני מפרק אותה להברות ולפעמים קורא לפני ואחרי ואז אני מבין אותה ויודע איך לקרוא אותה נכון. כמו כן, בשיעורי לשון, לא כל כך הבנתי את החומר שלימדה המורה ואז בשיעור תגבור חזרנו עליו והבנתי אותו יותר לעומק".

**בר:** "שיעורי התגבור עוזרים לי. שיפרתי את ההישגים שלי במבחנים. וגם לפני כן הייתי מאוד כעסן ועכשיו אני מרגיש שאני מצליח לשלוט על הכעס שלי".

**דניאל:** "אני מרגישה שהפכתי מ"פרח" (שלא מדבר) לילדה (שמדברת ומשתתפת). עכשיו אני מרגישה שאני לא מפחדת בשיעורים עם כל הכיתה, כי אני מבינה יותר".

## מפי מורות הצוות

**איריס:** "אני נהנית מאוד מהמפגשים האישיים עם התלמידים, אני שמחה כשמורגש שהילדים מפנימים

לילדים. עיקר השעות שובצו במקצועות הליבה: שפה, מתמטיקה, אנגלית ומדעים.

השעות הפרטניות נתנו כסיוע לתלמידים המתקשים והבינוניים (צורך דחוף) שנבחרו אחרי מיפוי בית ספרי שנערך במבחני מיפוי בתחילת השנה. הסיוע בשעות הפרטניות ניתן בהתאם להישגיהם והתקדמותם של הילדים ולאחר מיפוי נוסף שנערך באמצע השנה הוחלפו קבוצות הלמידה.

עיקר השעות ניתנו לתגבור בתחום הלימודי אולם אפשרו גם פיתוח קשר אישי של המורה עם הילדים, הכרות מעמיקה יותר בין הילדים למורה, יצירת הזדמנויות להעלאת המוטיבציה ללמידה ומימוש הפוטנציאל הטמון בכל אחד.

**כבר בסיומה של השנה ניכר שינוי משמעותי הן בהישגים והן ברמת השיח של מורה-תלמיד, הורים-בית ספר.**

בשנת תשס"ט - ההכנות ליישום הרפורמה החלו כבר בחופשת הקיץ.

א. הוקם צוות "אופק חדש" - מנהלת, סגנית, רכזת פדגוגית, רכזת מורות מקצועיות, רכזת שכבה צעירה, שתפקידה ללוות את התכנית, לקדם, לשפר ולבחון, להעביר סדנאות, לבדוק את ההתקדמות/אי התקדמות בשטח.

ב. גובשה תכנית לפיתוח הצוות החינוכי נעשתה חלוקה מדויקת של הצוות להשתלמויות שונות עפ"י צרכי בית הספר, ל-5 השנים הבאות.

ג. נערכו מפגשים סדנאיים לצוות החינוכי ע"י מורות עמיתות לגיבוש דרך הפעולה וניצול אפקטיבי של השעות הפרטניות שנושאייהם: השעות הפרטניות ומה שביניהן - מטרות, תכנים ודידקטיקה, עקרונות לשיעור פרטני מיטבי.

ד. נערכה חשיבה משותפת על דרך חלוקת המשאב החשוב - השעות הפרטניות: **60% מהשעות** - טיפוח מצוינות אישית וקידום הישגים לימודיים.

**10%** - טיפוח דיאלוג מורה תלמיד, תלמיד - תלמיד.  
**30%** - העשרה בתחומי ידע נוספים-כל תלמיד ביחס לצמצו (אומנויות, מצוינות אנגלית, מתמטיקה ומדעים).

**ה. ההורים שותפים לכל תהליך הכניסה של אופק חדש הם מקבלים מידע עדכני על אופן הפעלת הרפורמה בבית החינוך הן במפגש האישי באסיפות ההורים והן בכתובים במידעון להורים, ההורים יכולים לפנות לבית החינוך בכל בקשה, בעיה, סוגיה ממקום של הבנת התהליך. כמו כן, כל הורה מקבל דיווח על התקדמות בנו/בתו במסגרת השעות הפרטניות.**

ו. גובשה הדרך למעקב ובקרה אחר ביצוע השעות הפרטניות כמפורט: מחנכות הכיתה בחרו את התלמידים לסיוע בשעות הפרטניות על פי מבחני המיפוי שנערכו בסוף שנה"ל הקודמת (תשס"ח). המורה המתגברת עם מחנכת הכיתה מלאו יחד טופס פרופיל

# ברפורמת אופק חדש



את החומר ומתקדמים בהישגים".  
 ביות: "אני מרגישה שבעקבות המפגשים הפרטניים  
 הילדים מפתחים ביטחון עצמי שבא לידי ביטוי גם  
 בתפקודם בכיתה. גם מבחינת הידע המרגישים בטוחים  
 יותר ולוקחים חלק פעיל יותר במהלך המפגשים".  
 ועל: "הקשר של מורה- תלמיד הופך להיות אישי  
 וקרוב יותר. תלמידים שלא באים לידי ביטוי בכיתה  
 נשמעים ובולטים הרבה יותר במסגרת  
 השיעורים הפרטניים".

לביה"ס, לטעת בהם אמונה בכוחותיהם, לציידם בכלים  
 להצלחה ולהכשירם לחיים פעילים "בעולם האמיתי".  
**ובחמש שעות השהייה... נפגשים במועצה הפדגוגית  
 ובצוותים המקצועיים, חומרי למידה מכינים, פוגשים  
 הורים ובודקים עבודות ומבחינים וסוף סוף זוכים  
 למעט יותר הכרה במגוון המשימות שעלינו לבצע,  
 כחלק מתפקידנו, בנוסף להוראה בכיתה.**  
 על פי התפיסה החינוכית הבית ספרית, ההוראה  
 והלמידה בו, מיום היווסדו, מכוונת פרט.  
 אנו מתייחסים לשונות כאל ערך ומקדמים את תלמידינו  
 תוך הכרה בשוני ובהבדלים האינדיבידואליים ביניהם  
 ושאיפה להגיע למימוש הפוטנציאל הגלום בהם. לשם  
 כך, בטרם התחלנו ביישום מתווה הרפורמה, באמצעותה  
 הוגדל מספר השעות בהן אנו יכולים לתת תשומת לב  
 לקידום תלמידינו בהיבטים שכליים קוגניטיביים, תוך  
 אישיים ובין אישיים, קיימנו מספר פגישות עם מר יעקב  
 לנדסמן מהמכון למנהיגות הומאנית בנושא הכנסת  
 שינוי ובמקביל בסיוע את התשתיות החינוכיות- אפיינו  
 את ההון האנושי של תלמידי ביה"ס על פי הישגיהם  
 במקצועות הליבה, השתלבותם במרקם החברתי  
 ותחומי ההתעניינות ופוטנציאל ההצטיינות האישי  
 שלהם, מיפינו את הצרכים, ארגנו את הקבוצות ואת  
 מרחבי הלמידה ובמקביל מיפינו גם את ההון האנושי  
 של צוות ביה"ס. מידי חודש אנו נפגשים למפגש  
 בקרה ומעקב מעצב בו אנו דנים על הטמעת התוכנית  
 בביה"ס, נקודות החוזק והנקודות לחיזוק ומסתייעים  
 ביומן התיעוד ובמשוברים שמלאנו אנו ותלמידינו.

## בי"ס הר-נוף, טבריה

מנהלת: רחל דקל

"לגעת באופק" - בטבריה, ממעלה  
 הגבעה הנישאה, עליה מתנשא בית  
 ספרנו "הר-נוף", חלון אל המרחב  
 פותחים ואל כנרת תכולה, בה גל אל  
 גל לחוש סוד והרי הגולן הנישאים מעל  
 בגאון משקיפים.



אל מנגינת הכינור הערבה אוזן מטים ואל האופק- הקו  
 הדמוי המחבר שמיים וארץ עיניים נושאים...  
 את הידיים מושיטים...חולמים...כמעט שנוגעים...  
 החלום מתוק...אך האופק רחוק...ולהגיע אליו עורגים.  
 אולי לא תאמינו, אך לפני שנתיים בדיוק לגעת באופק  
 זכינו, כשלאחד מבתי הספר, חלוצי רפורמת האופק  
 החדש בחינוך, היינו.

**ושבו פתחנו חלון, אך הפעם אל הנוף האנושי של  
 בית הספר, חלון להעצמת ההון האנושי-התלמידים  
 והמורים, להשגת המטרות והיעדים-חלון למימוש  
 החזון.**

חזון של בית חינוכי, של מקום שטוב לחיות בו וכיף בו  
 לחיות ובאגרת מיוחדת זו נאפשר לכם להציף דרכו  
 וביופי שבו לחזות.

**במשך חמש שעות פרטניות שבועיות, כל מורה כמו  
 כורה מסור, עמל כדי לחצוב את ניצוץ הגילוי והתובנה  
 שבמוח תלמידיו ולהדליק בו גם את הלבבות.**

שעתיים מתוק הוא מקדיש לדיאלוג אישי ולהכרות  
 מעמיקה ובשלוש האחרות, עבודה בקבוצות קטנות,  
 בהן ניתן תגבור וסיוע למתקשים, חקר גילוי והעשרה  
 למצטיינים.

בקבוצות השיעורים הפרטניים בחינוך הגופני משתתפים  
 תלמידים בעלי צרכים מיוחדים- בעלי בעיות מוטוריות,  
 בעיות קואורדינציה וכבדות ראייה, בעיות חברתיות  
 והתנהגותיות ותלמידים המצטיינים בספורט.

צירופם של התהליכים החברתיים ותהליכי הקניית  
 הידע הוא הכלי, בו משתמש כל אחד מאיתנו המורים-  
 הכורים בביה"ס להפוך את החינוך ליותר איכותי,  
 להגביר אצל תלמידינו את תחושת הגאווה והשייכות



כך באופק אנו  
 נשאים,  
 ניצוץ תובנה  
 בראש ובשמה  
 להדליק  
 ולגייס ליום ביוקר  
 חיובים בכיתותינו להבחינים...

# ברפורמת אופק חדש



מבחינה לימודית ולעזור להם בשעורי בית.  
 • עבודה עם תלמידים המוגדרים כלקויי למידה במטרה לעזור להם עפ"י צרכיהם בהתאם לסוג הלקות, בנוסף מתן תמיכה רגשית דרך קבלה והגברת ביטחונם העצמי.

• עבודה בקבוצות קטנות עם תלמידים בינוניים במטרה לקדם את רמת הישגיהם.  
 • עבודה בקבוצות עם תלמידים מצטיינים כדי לאפשר להם למצות את הפוטנציאל הטמון בהם  
 • ניצול השעות הפרטניות לעבודה בקבוצות לפיתוח תחביבים

• ניצול השעות הפרטניות לבחינות בעל פה, להקראת בחינות או הסברת בחינות לתלמידים בעלי צרכים מיוחדים, או להערכה חוזרת בעת הצורך.

## מהן התרומות?

• העבודה הפרטנית או עבודה בקבוצות קטנות עזרה מאד בחיזוק יחסי מורה-תלמיד ותרמה בשיפור התקשורת הבין אישית.

• ניצול השעות הפרטניות באופן יעיל נתן מענה לצרכי התלמידים מבחינה לימודית ומבחינה אישית וחברתית.  
 • שעות שהייה אפשרה קביעת לו"ז מסודר וקבוע לשייכות הצוותים בבית הספר, ולארגן סדנאות ופעילויות בהשתתפות כל צוות המורים, דבר שתרם לגיבוש החברתי ותחושת השייכות.

## ציטוטים

**מנהל:** "כמנהל אני מבחין בשינוי ביחס המורים למקצוע ההוראה, המורים מתייחסים להוראה כפרופסיה. ההשתייכות לביה"ס הן מצד המורים והן מצד התלמידים התעצמה, הרפורמה אפשרה יותר זמן למורים ולתלמידים בביה"ס דבר שהביא ליותר קרבה ביניהם ועוזר להבנה הדדית. הישגי התלמידים מבחינה לימודית השתפרו כתוצאה מעבודת המורים בשעות הפרטניות וגם שיפור באקלים הבית ספרי".

## בי"ס ג'בל סיק, עין מאהל

מנהל: אבוליל חארת

עם קבלת המידע על הרפורמה אשר נעשתה דרך פרסומים באתר משרד החינוך, משרד החינוך והסתדרות המורים, הועברו הפרטים בצורה מסודרת לצוות המורים בבית הספר. דנו ברזי הרפורמה, מטרתה ערכיה ותרומתה למורים ולתלמידים. **כניסת המורים לרפורמה הייתה על פי בחירה, כך גם החתימה על טופס ההצטרפות שנשלח למשרד החינוך.**

שלבים בתהליך השינוי:

- קביעת מדיניות בית ספרית לניצול השעות הפרטניות לטובת תלמידים ברמות שונות.
- מיפוי צרכי התלמידים בכל השכבות.
- מיפוי צרכי התלמידים עפ"י תחביבים מיוחדים.
- חלוקת השעות הפרטניות עפ"י המיפויים וקביעת לו"ז שיאפשר ניצול יעיל ואיכותי לשעות הפרטניות.
- קביעת פינות עבודה לעבודה יחידנית או עבודה בקבוצות קטנות.
- קביעת סדרי עדיפויות עם המורים לניצול יעיל של שעות שהייה: ישיבות צוות, ישיבות מחנכי שכבה ופגישות עם הורים.
- קביעת אחראי למעקב אחרי ביצוע ורישום השעות הפרטניות.
- הכנת דו"חות מעקב לתיאור השעות הפרטניות ותרומתה לתלמיד או לקבוצה.
- הוחלט על הערכה מעצבת בסוף כל חודש והערכה מסכמת בסוף כל שליש במטרה לערוך שינויים בהתאם.

תהליכי למידה, הוראה והערכה

- עבודה בקבוצות קטנות עם תלמידים חלשים במטרה לקדם אותם



הוראה כפרופסיה

הספר הפך לבית חם לכל תלמיד, מורה והורה. מאז ההצטרפות לרפורמה חל שינוי משמעותי בבית הספר. צוות המורים מנצל את שעות שהייה לישיבת צוות מקצועית באופן קבוע בכל שבוע. הישיבות תורמות לתיאום עמדות ועבודות הצוות המקצועי ברמה גבוהה. ארגון המורים בצוותים מקל על התקשורת ביניהם ועל ארגון העבודה המקצועית בבית הספר. באשר לתלמידים, לימוד בקבוצות בשעות הפרטניות ובשעות ניהול כיתה הפך את היחס בין התלמיד למורה ליחס אישי וחם יותר.

## בי"ס יסודי חדש ד', ריינה

מנהל: באסל טאטור

**השתלבות בית הספר ברפורמת אופק חדש הייתה מהירה ויעילה,**

הודות לעובדה שבבית ספרנו קיים ארגון שעות מדויק ומתוכנן היטב. חזון בית הספר תאם לערכים של תוכנית הרפורמה החדשה: יחס אישי לכל תלמיד, בית חינוכי חם, צוות מורים צעיר, מעורבות הורים בחיי בית הספר. בית



התארגנות מהירה

# ברפורמת אופק חדש



## בי"ס רעות, ע"ש גולדה מאיר, נהריה

מנהלת: גרי נגה



"להתמודד עם מצוקות, אשר בה המשיטתה היציב היחיד, הוא שינוי מתמיד" (אורן אפל, מתוך: למידה כדרך חיים)

להלן תהליך החדרת השינוי:



# ברפורמת אופק חדש



המורים, כל מורה מחויבת להשתלמות בת 60 שעות. בבית ספרנו החלטנו לקחת סדנא לכלל הצוות בנושא עבודה עם תלמידים בסיכון. במסגרת הסדנה מקבלים המורים כלים להתמודדות עם ילדים בסיכון. הסדנה תרמה רבות לקשר מורה - תלמיד, מיומנויות של דיאלוג, עבודה אפקטיבית עם הורים, השמת גבולות להורים ותלמידים ועוד.

**בעקבות הרפורמה מורים מרגישים שהם מתוגמלים על פעילויות שקודם לא תוגמלו והדבר מעורר מוטיבציה כי חשים שיש הערכה למה שמשקיעים, כמו כן יש למורים פינות עבודה, זמן לעבודת צוות, וההפסקה, הפסקה, ולא מרתון של התארגנות ולחץ. תוכניות ייחודיות:** השעות הפרטניות במסגרת שיעורי מדעים באופק חדש מאפשרות לתלמידים לעבוד ולחקור במבנה החדש שהקמנו בבית ספרנו: החממה האקולוגית, שבה הילדים לומדים בדרך חווייתית ומהנה את קשרי הקיום בין היצורים החיים שבסביבה לבין מרכיבי הסביבה הדוממים כגון מים, אדמה, אוויר ועוד. השעות הפרטניות של המורה לחינוך גופני מוקצות לטיפול בשיטת רביב בתלמידים מאובחנים המתקשים מאד. בזכות אופק חדש והשעות הפרטניות אנו נעזרים בשיטה זו.

**לשיטה שלושה תהליכים בסיסיים:** גירוי המוח ליצירת מסלולים מוחיים הנדרשים ללמידה, תרגול תנועתית, המאמן את המוח לעבוד בשיתוף פעולה. אימון המוח לשליטה בתפיסה דו ממדית ביסוס תפיסה דו ממדית הכרחית לפיתוח מיומנויות למידה טובות. שליטה בגלי מוח, שליטה בכל טווח גלי המוח לצורך מיקוד קשב ושליטה בלמידה.



מורה: "בעבודה פרטנית אני מצליחה להכיר טוב יותר את התלמידים ולקדם אותם".  
תלמידה: "בקבוצה קטנה יש לי יותר ביטחון אני שואלת ומשתתפת".

## בי"ס יגאל אלון, מגדל העמק

מנהלת: בטי כהן

בית ספר יגאל אלון היה בין הראשונים להיכנס לרפורמת "אופק חדש" בנובמבר 2007. תרומת הרפורמה באה לידי ביטוי הן במישור הארגוני והן המישור הפדגוגי. הרפורמה מאפשרת במסגרת השעות הפרטניות הפעלת תוכניות שלא היו בעבר בבית הספר. כל מורי בית הספר נכללים ברפורמת "אופק חדש" דבר שהוסיף כ- 120 שעות פרטניות למערכת. שעות אלה הובילו ליצירת קשר אחר, טוב יותר עם התלמידים, לירידה משמעותית בבעיות משמעת ולאקלים מיטבי המאפשר הוראה ולמידה שמובילים להצלחה.

בתחילת שנה נערך מיפוי בית ספרי בתחום הלימודי, בתחום החברתי וההתנהגותי. כל תלמידי ביה"ס מופו על מנת לתת מענה לכל תלמיד ע"פ צרכיו. רפורמת אופק חדש אפשרה התייחסות אישית ומעמיקה לצרכי התלמידים.

תרומה משמעותית של הרפורמה באה לידי ביטוי בפיצול כיתות א-ב. כיום, בניגוד לשנים קודמות בעקבות הפיצול ישנה אפשרות למחנכות לעבוד בקבוצה קטנה יותר להקנות את המיומנויות הבסיסיות ולבסס הרגלי עבודה החשובים בגיל זה.

**השעות הפרטניות מאפשרות למורה לנהל דיאלוג איכותי עם התלמידים באווירה ובמקום נינוח, דיאלוג שמטרתו להעצים את התלמיד, להכיר ביכולותיו, להאמין בעצמו, לגרום לו לרצות להצליח, לשוחח עימו לא רק על רקע לימודי או תפקודי אלא לראות אותו כישות מתפתחת ומועצמת. השעות הפרטניות מוקדשות לקידום לימודי במקצועות הליבה בקבוצות קטנות (עד 5 תלמידים), לכל תלמיד בקבוצה יש יעדים ותוכנית עבודה אישית בסוף כל רבעון יש הערכה מחודשת בעקבות הישגים.**

במסגרת רפורמת אופק חדש מתקיימת התמקצעות המקדמת את



## בי"ס המגינים, קריית שמונה

מנהל: יוסי מלול

הכל התחיל ב"קפה - ידע", בכנס מנהלי בתי ספר עם מנהלת המחוז- ד"ר אורנה שמחון. במפגש נאמר כי בתי-הספר בקריית-שמונה עתידים



### להשתלב ב"אופק-חדש".

בית הספר התארגן לרפורמה במספר שלבים:

1. מפגש המנהל עם צוות מורי בית-הספר.
  2. עריכת מיפויים של הישגי התלמידים במקצועות הליבה: עברית, חשבון, מדעים ואנגלית.
  3. בהתאם למיפויים נבנו קבוצות עבודה קטנות לשעות הפרטניות.
- מערכת שעות, אשר מתחשבת בהוצאת התלמידים

# ברפורמת אופק חדש

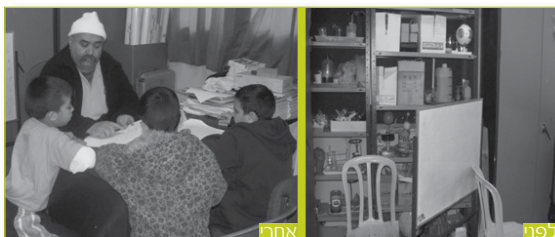


תרבות של אקלים חיובי ותקשורת המבוססת על כבוד הדדי בין הלומדים, ההורים והמורים. דגש מיוחד יושם על הערכים שבין אדם לחברה ובין אדם לסביבה תוך חשיפה לתרבויות השונות, קבלתם והידוק הקשרים ביניהם. הערכים נגזרים מתוך נושאי הלמידה בכל הכתות תוך הדגשה על "מה אני נותן לקהילה". צוות מורי בית-ספר "המגינים" דוגל בשילוב הורים כשותפים ביצירת בית-הספר למרכז ומוקד חינוכי ותרבותי לכל הקהילה. צוות מורי בית-ספר "המגינים" שואף לתת מענה לצרכי תלמידיו מבחינה לימודית ומבחינה חברתית, צוות מורי בית-ספר "המגינים" אחראי לפיתוח סגל הוראה מקצועי הרואה ב"עבודת צוות" יעוד. טיפוח נורמות התנהגות וערכי תרבות תוך יחסי גומלין עם הסביבה האנושית והפיזית. קידום מצוינות לשיפור הישגים לימודיים - שאיפה למימוש יכולותיו של כל תלמיד עפ"י כישוריו הלימודיים. השעות הפרטניות הן זמן איכות לכל תלמיד והן מאפשרות למחנכת היכרות קרובה יותר עם התלמיד מחד, והתייחסות רחבה ומעמיקה לצרכיו, מאידך. השעה הפרטנית הינה שעת הוראה אישית איכותית יותר המביאה להישגים טובים יותר. בעקבות שיחות אישיות מתגלות בעיות המטופלות ע"י מחנכת הכיתה וגורמים נוספים. גילינו כי הזמן הוא המשאב העיקרי של אופק חדש והוא המאפשר מפגש איכותי ואינטנסיבי יותר בין מורה לתלמיד ובין המורים לבין עצמם.

לקבוצות למידה קטנות.  
4. בניית מערכת שעות הלימוד הפרטניות מוצגת בחדר המורים.  
5. דפי הנחייה להערכות אופק-חדש בבית-הספר להורים, למחנכים ולמורים המקצועיים.  
6. שליחת דו"חות על מבנה ההערכות של ביה"ס לתכנית אופק-חדש למשרד החינוך.  
7. הקצאת פינות לימוד ושהייה בביה"ס.  
8. בניית מנגנון מעקב ובקרה לגבי השעות הפרטניות (מחברות מלוות לכל מורה + דף מעקב חודשי הנמסרים לסגנית מנהל ביה"ס).

**רפורמת אופק חדש עולה בקנה אחד עם התפיסה החינוכית בבית הספר אשר גובשה ע"י צוות המורים ואשר מעמידה את בית-הספר כמרכז וכמוקד למפגש קהילתי, חינוכי ותרבותי, שנותן מענה לתלמידים, הורים ומורים. צוות המורים מאמין בעוצמתו של הילד וביכולתו לכוון את תהליכי הלמידה שלו כלומד עצמאי. צוות מורי בית-הספר מכיר בשונות ובייחוד של כל תלמיד ושואף לממש את יכולותיו של כל תלמיד ותלמידה על-פי כישוריהם ולתת מענה לצרכיהם מבחינה לימודית, מבחינה חברתית ומבחינה רגשית. בית-הספר שואף ושם לו מטרה לשפר את הישגי התלמידים בכל תחומי הדעת הנלמדים ולציידם בכל המיומנויות הנדרשות להשתלבותם בהמשך דרכם בחברה. המורים מאמינים בקשר שבין אקלים חברתי חיובי בבית הספר ועבודת-צוות, ליכולת הובלת בית הספר להתפתח כארגון לומד. אנו מאמינים כי ההורים הם חלק חשוב מאוד בחיי בית-הספר ויש לעשות מאמצים לטפח שותפות זו. מתוך אמונות אלה נגזרים מספר יעדים שבעזרתם צוות מורי ביה"ס יוכל לממש תכנית להבנית בית-הספר כמרכז חינוכי-ערכי, וליצור**

המפגש האפשריים לקיום השעות הפרטניות. בזכות ידיו וכישוריו של אב הבית היה המחסן לחדר מזמין ופינת ההכנה של הלבורנטית למקום מפגש פרטני. בפרוזדור נמצא חלל שבו נתכנסו תלמידים ומורים לישיבה משותפת. לפניכם תמונה של מחסן בעבר וכיום מקום לקבוצת לימוד:



לפני | אחרי

## בי"ס יסודי א' סולטאן אלאטרש, חורפיש

מנהלת: איה חיראדין

הרפורמה אפשרה לנו להגשים את חלומותינו, ולהעצים תהליכי הוראה למידה והערכה באמצעות מנגנונים מערכתיים.

ביה"ס צמח לאורך השנים והיה לבית ספר מרכזי ביישוב. נכנסנו בשנה"ל הקודמת לאופק חדש במבנה אשר צר מלהכיל את כל חלומותינו. אי לכך, נוסף הצורך לארגן מקומות למפגשים פרטניים ולשעות שהייה שהיו כה נחוצים בביה"ס ותאמו את האני מאמין של הצוות והמנהלת.

בזכות הרצון העז יצרנו יש מאין. החלטנו כי ראוי להתגייס ובמהרה ולבחון מחדש את כל מקומות



# ברפורמת אופק חדש



השעות הפרטניות מנוצלות בשלושה תחומים:

1. צמצום פערים - הזדמנות לתלמידים לצמצם פערים באמצעות למידה באופן פרטי ובשיטות מותאמות.
2. ניהול כיתה - שעות דיאלוג, דיאלוג ושיחה בין מחנך-תלמיד, מחנך עם קבוצת תלמידים, מחנך-הורה, מחנך-הורה-תלמיד. תלמיד. המורים עברו סדנאות עם יועצת ביה"ס אודות איכות שעת הדיאלוג, השעות האלו גורמות לכך שתלמידים מרוצים יותר, יש להם שעה קבועה במערכת שהם יודעים שהמחנך נמצא בשבילם ומקבל להקשיב להם.
3. העשרה לתלמידים מצטיינים.

תהליכי הוראה - למידה - הערכה:  
 כל האמור לעיל מחייב שינוי ושיפור שיטות הוראה - למידה - הערכה. השיח המקצועי לגבי ארגון וניהול הזמן מחייב שינוי והתייחסות מקצועית ברמה יותר רחבה ועמוקה, תכנון ישיבות הצוות, תכנון השעה הפרטנית והערכת התקדמות התלמידים ביחס לעצמם וביחס לכיתה. הצורך בבנייה ובפיתוח כלי הערכה פיתח את עבודת הצוות והביא לשיתוף פעולה בין הרכזים של תחומי הדעת השונים.

**חלום ואם רוצים הכל אפשרי.** התלמידים מספרים על חויית השעות הפרטניות כעל חוויה התורמת להם למימוש היכולת הלימודית שלהם. מורי ביה"ס משלבים ידיים על מנת לנסות ולהצליח למרות התנאים הפיזיים המגבילים בבית הספר. מתוך השיח עם ההורים עולה כי ההורים חשים את ההתגייסות של הצוות על מנת לסייע לילדים ומצביעים על שביעות רצונם מהקורה בבית הספר. יצאנו מתהליך זה יותר מחוזקים כצוות מהלכים שבצענו:

איגום משאבים: הכניסה לרפורמה אפשרה לנו לארגן מחדש את מערכת השעות, תוך איגום משאבים לצורך יישום תכנית הפעילות הבית ספרית ומימוש היעדים שנקבעו ע"י צוות ביה"ס.

תהליכי פיתוח צוות: מזה כמה שנים אנו מפתחים ומטפחים את עבודת הצוות והרפורמה תמכה בהמשך מימוש תהליכים אלו: ישיבות מקצועיות, לכל צוות שעתיים שבועיות קבועות במערכת, רכז התחום מנהל את הישיבה.

השיח המקצועי השתנה והשתפר ועוסק בנושאים: ניצול וארגון זמן, שינוי שיטות הוראה למידה והערכה בהתייחס לשעות הפרטניות.

בהתאם לחזון ולמדיניות הבית ספרית

אין שני מחנכים - כיתות ח' ו-ט' השינוי איטי ומתבטא בירידת הפרות המשמעת, העלאת מוטיבציה ושיפור בהישגים כפוטנציאל עתידי.

בקבוצה הפרטנית המורה משלב דרכי הוראה חלופיות אם זה בקבוצות תלמידים חלשים ומצטיינים, המורים מעודדים הוראת חקר, עבודות אישיות, שילוב מחשב ואינטרנט.

הצוותים במדעים, שפות ובמתמטיקה עובדים על כלים להערכה אחידה שתיושם לקראת אמצע שנת הלימודים ותהיה אחידה לכלל המורים.

בין היתר מתאפשר לנו, באמצעות השעות הפרטניות לקיים פעילות חברתית וספורט, להקה דבקה, טורניר כדורגל וכדור סל לבנות. תוכנית אמירים המופעלת לתלמידים מצטיינים, עבודת חקר וכתובת עבודות אישיות, הכרת אתרים היסטוריים בעיר נצרת ובניית אתר ממוחשב לכלל האינפורמציה שהתלמידים אוספים.

## חט"ב אכן ח'לדון, נצרת

מנהל: דראושה עומר

**השינוי שבא עם אופק חדש בחטה"ב היא תכנית החינוכאים.**

עבורנו זו הייתה חוויה חדשה, שני מחנכים לכיתה, מקסימום 32 תלמידים בכיתה בשכבת ז', ועוד כמאה שעות פרטניות, קרוב ל-200 שעות שהייה בשבוע. כל זה עומד לרשות בית הספר עם בואו של העידן החדש - אופק חדש! השינוי אצלנו בולט בעיקר בכיתות ז' ומתבטא בקשר רציף והדוק בין תלמיד ומורה ובין מורה והורה. אנו רואים מיידית כי בעיות משמעת בירידה מתמדת, הלמידה בתוך הכיתה ובקבוצה הפרטנית נותנת פרי בהעלאת מוטיבציה בשותפות ובהישגי התלמידים. בכיתות שבהן



חינוכאים

**לשינויים רבים וחיידה נושאים שונים.** לפני רפורמת אופק חדש תהליך ההשתלמות של כל מורה היה בנושא שהוא בוחר באופן חופשי. הרפורמה שמתבצעת חייבה את המורים להשתלב ולהתרכז במקצועות שאותם הם מלמדים, עמדה זו מובילה להתפתחות מקצועית של

## בי"ס אלזיתון, כפר מנדא

מנהל: נוג'ידאת דאהר

**רפורמת אופק חדש היא חלון הזדמנויות שכן, היא פתחה חלון**



חלון הזדמנויות

# ברפורמת אופק חדש



**המצטיינים ופותחות חלון הזדמנויות ללימוד מעמיק של תחומי הדעת השונים תוך מצוי יכולתם של התלמידים ועידודם למציאות כמנוף להצלחה.** אוכלוסיית היעד הם תלמידי כתות ו' המצטיינים. מורגש גם השינוי בהתנהגות המורים בתוך ביה"ס. המורה אינו לחוץ לרוץ הביתה עם דפים באמתחתו והוא מספיק לסיים כמעט את כל ההתחייבויות: בדיקת מבחנים, בדיקת מחברות, הכנת דפי עבודה ומשימות וניצול שעות שהייה ניצול אפקטיבי יותר.

כל צוות ההוראה בבית הספר. **השעות הפרטניות תרמו בצורה משמעותית בקידום התלמידים מבחינה לימודית חברתית והתנהגותית, מה גם שהתלמיד מקבל יחס אישי מהמורה ולומד בקצב שמתאים לו דבר זה גורם להתקדמות.** בבית ספרנו מקדמים יוזמה ייחודית לעידוד מציאות במקצוע המדעים ונושא איכות הסביבה, מיושמת יוזמת נתיב האור ואימוץ אתר קהילתי הזוכה לטיפוח רב ומופעל מרכז מיחזור בית ספרי ופרויקט סביבה אישי. **הרפורמה נותנת מענה לתלמידים**



## בי"ס הגומא, כפר-בלום

מנהלת: מירה יניב

לאחר דיון ארוך ומעמיק בחדר המורים החלטנו כיצד לממש את השעות הפרטניות בצורה הטובה ביותר. במהלך השנה נקיים בדיקה מחודשת על-מנת להעריך שוב את אפקטיביות ויעילות השימוש בשעות הפרטניות.

**השעות הפרטניות יועדו להקמת חדר חם - חדר המכיל משחקים, דפי עבודה, מחשב וספרי קריאה. החדר הינו חלק מהתוכנית לשיפור האקלים הלימודי והחברתי בכיתה.**

לחדר מספר מטרות:

הפסקת התנהגות בלתי רצויה של תלמיד, התנהגות מפריעה, התנהגות שאיננה מקובלת או התנהגות מסוכנת. החדר מאפשר השהייה מיידית בתחומי ביה"ס ומאפשר לתלמיד להיעזר בצוות להתארגן מחדש לקראת חזרה לשגרת לימודים.

**החדר משמש מקום להפוגה ומנוחה בעזרת מיגון פעילויות מהנות התלמיד אוגר כוחות להמשך הלמידה, ומשמש ללמידה פרטנית עם מורה או לשיחה אישית.**

במהלך כל היום נמצאת מורה בחדר החם הקולטת את התלמידים ונערך רישום מדויק מי הגיע ומדוע. בסוף כל חודש נאספים הדיווחים ובעקבותיהם נבנת תוכנית המשך לתלמידים השונים. אנו מעניקים תגבור בתחומי המדעים טבע



## חט"ב ב' - אלמותנבי, כפר מנדא

מנהל: גנדאווי מוחמד

הרפורמה מהווה מקפצה לפיתוח המקצועי של המורים: **במסגרת הרפורמה המורים משתלמים**

וסביבה מתוך רצון לקדם את המודעות הסביבתית והשמירה על איכות הסביבה נבנתה תוכנית רב שנתית להקמת "פארק אקולוגי" בחצר ביה"ס. תוכנית הפארק עוסקת בפיתוח וטיפוח חצר ביה"ס ויצירת סביבות למידה עשירות וחוייתיות המזמנות חקר ולמידה במגוון רחב של נושאים כמו: צומח, מים, בע"ח, חקלאות, אקולוגיה ומעל לכל איכות הסביבה. במהלך השנים הוקמה חממה, גן ירק, מתחם משחקים, בוסתן, מתקנים למחזור מים, שיחזור של גינות ירק ותבלינים ומתחמים נוספים בחצר. על-פי מערכת קבועה נפגשים ילדים עם אחת מהמורות למט"ס, חוקרים עובדים וחווים את הטבע והדילמות הסביבתיות. בבית הספר ניתן תגבור במיומנויות השפה והחשבון ועזרה פרטנית לילד/ לקבוצה בהתאם לצורך במיומנויות השפה והחשבון.



שעות החינוך למחנכות בכיתתן הן שעות בהן המחנכות מנהלות שיחות אישיות עם התלמיד, מקדמות פתרון בעיות ותומכות בתלמידים הזקוקים לכך.

בהשתלמויות מקצועיות במרכזי הפסגה כחלק מהתפתחותם המקצועית. המורים שותפים לשיבות צוות, בהן דנים בשיטות ההוראה במסגרת השעות הפרטניות וההשלכות על השגי התלמידים. המפגשים תורמים רבות ללמידת עמיתים להעלאת רעיונות בנושאים הנוגעים ליחסי מורה - תלמיד, שיטות הוראה

# ברפורמת אופק חדש



ומתקיים ביניהם שיח על אודות אופק חדש והפעלתו, כתוצאה מהמפגשים נוצרת כימיה וקשרים הדוקים יותר בין המורים.

השנוי בכללותו גורם לשינוי חיובי באקלים ביה"ס, בקשר בין התלמיד והמורה שמתבסס על כבוד הדדי. שינוי בתהליכי למידה, הוראה, הערכה: ההוראה יחידנית מבוססת על מיפויים, המורה מזהה את הבעיה אצל התלמיד ומתחיל בהוראה שמטרתה הטפול בבעיה וחיזוק התלמיד, פעולה זו מגבירה את אמון התלמיד בעצמו, וכך הוא משתפר והרגשתו משתנה לטובה.

ציטוטי מורים: המורה עצאם סמאח מחנכת ומורה לעברית: "התלמידים שלמדו בשעה פרטנית קבלו יחס אישי חם, היה לי זמן לטפל בבעיית התלמיד באופן קונקרטי, הרגישו יותר בטוחים בעצמם בנוסף להרגשת ההצלחה."

**המורה חטיב אסראא מורה למתמטיקה ומחנכת "כתוצאה מהמפגשים עם התלמידים בקבוצות קטנות ירד מספר התלמידים המאחרים בבוקר. אני חושבת שאופק חדש טומן בחובו פוטנציאל גדול שיכול להביא שינוי חיובי אשר בא לידי ביטוי בטיפול וקידום התלמידים השונים, קידום ההישגים וטיפול האקלים הבית ספרי."**

יחידנית וגיוון בדרכי הערכה. האווירה בישיבות חיובית ביותר והמורים מדווחים על הצלחות רבות. תהליכים רבים של שינוי מתרחשים בו זמנית בבית הספר:

**שינוי לימודי: התלמידים לומדים באופן פרטני מה שמאפשר למורה לטפח כל תלמיד ותלמיד ולנצל את הפוטנציאל האישי הטמון בתוכם, ניתנת לתלמיד הזדמנות לשאול שאלות ולבטא את תחושותיו.**

שינוי התנהגותי: התנהגות התלמידים השתנתה באופן חיובי במיוחד כתוצאה משיעורי ניהול כיתה, בהם המחנך מנצל את השעה בפעילויות ושיחות שמטרתן להכיר את התלמיד לעומק ולתת לתלמיד הזדמנות להביע את רגשותיו. מפגשים אלו תורמים גם למורה וגם לתלמידים אשר מביעים את דעותיהם.

כך מבטאת אחת התלמידות בשם אסראא זועבי בהתייחסותה לשעת המחנך הפרטנית. "אני מרגישה שאני קרובה מאוד למחנכת ויכולה לספר בפני הקבוצה דברים שאני לא מעיזה לספר אותם בשום מקום אחר". שינוי חברתי: בקרב התלמידים ובקרב המורים. בכיתות שמחנכיהן שייכים לאופק חדש התלמידים יותר מלוכדים, ניכר שיש פחות מריבות ויותר עבודה קבוצתית. התלמידים מתלהבים יותר משעת המחנך ומוכנים לתרום לבית הספר. המורים נפגשים יותר בשעות השהייה

מכיתות א'-ו' סייעו בהכנת השטח והערוגות וזריעת הירקות. מסיק זיתים וכבישת זיתים לקראת מכירה ביום הורים. יחד עם המורה למדעים יצאו תלמידים בקבוצות קטנות למסיק הזיתים ולכבישתם.

ב. חינוך לבריאות  
במסגרת השעות הפרטניות ושעות ניהול כיתה פועלת ועדת חנ"ג. בוועדה זו הוכן יום חשיפה בנושא החינוך לבריאות, תזונה נכונה ועידוד פעילות גופנית המורה לחינוך גופני הכינה עם ועדת חנ"ג וקבוצות תלמידים מכיתה ו' תחנות מגוונות אותן הפעילו ביום פעילות שנושאו "נפש בריאה בגוף בריא".

המורה למדעים הכינה עם תלמידי כיתה ו' המקבילה ארוחת בוקר בריאה וטקס לכל בית הספר.

## בי"ס יסודי כדורי,

### כדורי

מנהלת: עליזה שפיר

**במסגרת הרפורמה ניתנת הזדמנות לטפח מספר יוזמות חינוכיות ייחודיות בביה"ס:**

א. לימודי סביבה וקיימות בשעות הפרטניות השנה נבנתה בביה"ס תוכנית לימודים בנושא "מגלים אחריות" "מגלים אחריות לעצמנו לבריאותנו ללימודנו ולסביבתנו". לפיכך גובש צוות מורים מוביל בנושא סביבה וקיימות בבית הספר.

**מצאנו כי השעות הפרטניות מתאימות להעשרה בקבוצות קטנות של ילדים לחיזוק המודעות לטיפול חצר בית הספר, הקמת גינה אורגנית והקמתה של קבוצה ייחודית למתעניינים בנושא סביבה, מבין תלמידי כיתות ד'. במסגרת התוכנית לומדים על תנשמות ובזים כמדברים ביולוגיים בהובלת ד"ר יוסי לשם מאוניברסיטת תל אביב.**

מתחילת השנה הצלחנו לקיים במסגרת זו את הפעילויות הבאות:  
הקמתה של גינת ירק אורגנית: קבוצות תלמידים



# ברפורמת אופק חדש



הצוות באמצעות הרצאות ומפגשים עם נציגים שונים (נציגי משרד החינוך ומיישמי הרפורמה), בתחילת השנה נערכה פגישה עם הצוות הניהולי, ולאחר מכן פגישה עם צוות המורים בפגישה הזו הוסבר להם על השעה הפרטנית ועל שעת השהייה- תרומתה, היתרונות שבה, כיצד לנצל אותה וכו', לאחר תהליך זה השינוי נקלט בבית הספר והמורים מראים התחייבות מליו מטרת השעות הפרטניות.

**אין ספק שהרפורמה תרמה לשינוי בתהליכי החשיבה של צוות המורים, היתרון של הוראת קבוצות קטנות מורגש, השינוי והגיוון בשיטת ההוראה מתחולל, ורבים מן המורים מנסים אף לשנות את דרכי ההערכה שלהם, המורים מרגישים שהם מכירים את התלמידים יותר מאשר בעבר הם נחשפים יותר לאישיות התלמידים ומכירים יותר מקרוב את הצרכים שלהם. בהתאם לכך מתחולל שינוי בתהליכי הלמידה, בשיטות ההוראה ותהליכי ההערכה.**

עד היום עסקו המורים יותר ביוזמות לימודיות ובהעלאת רמת הישגי התלמידים בשעות הפרטניות, זה נגזר ממטרת בית הספר (מצוינות לימודית), החל מהשליש השני בית הספר יתמקד ביוזמות חברתיות ובשליש האחרון נתמקד ביוזמות אישיות.

## חט"ב מג'ד אל-כרום

מנהל: חוסין סריס

"אני מרגיש טוב מאוד, מרגיש שיפור באנגלית ובמתמטיקה, פעם ראשונה שאני משיג ציון של 75 במתמטיקה ו-81 באנגלית, והמורה, אני חייב להגיד שחשבת שהמורה לא מתעניינת בנו התלמידים אבל עכשיו אני מרגיש כי היא מורה מעולה ומאוד נחמדה".

"לא ידעתי שלתלמידה הזו יש יכולת כזו, היא תלמידה טובה, אם לא הייתי עובד אתה לבד לא הייתי מצליח לגלות את היכולת שלה, והיא הייתה הולכת לאיבוד", דברים אלה של המורה והתלמיד מבטאים יותר מכל את היתרונות והשינויים שחוללה רפורמת אופק חדש בבית ספרנו.

תהליכי פיתוח הצוות: מייד לאחר החלת הרפורמה בית הספר נערך במידת האפשר לקלוט אותה ולהכין את הפינות הנדרשות ולמיין את התלמידים ע"פ הצרכים שלהם, בתהליך הזה צוות המורים עשה עבודה מקצועית, התמקצע ומרגיש כי שעת השהייה תורמת למורים בניהול תקין של כיתות בפתרון בעיות עם תלמידים חלשים וחזקים

אנו מאמינים כי שינוי טוב הינו שינוי הדרגתי, ולכן החל מהשנה שעברה התחלתנו בהכנת



## הארץ שנכנסו ל"אופק חדש".

תוכנית החינוך האישי בחטיבות הביניים רואה בכל תלמיד, אדם בעל כישרונות וצרכים ייחודיים. התוכנית נותנת מענה אישי לכל תלמיד בישוב בהתאם לצרכיו הייחודיים על מנת שיוכל לנצל את הפוטנציאל הגלום בו. התוכנית רואה את התלמיד כחלק מהסביבה המשפחתית והחברתית בה הוא חי. הקשר האישי-משפחתי בין התלמיד והמערכת מתבצע ע"י המחנך שאחראי על קבוצת תלמידים קטנה (בת חמישה-עשר עד עשרים תלמידים). החונך האישי נמצא בקשר אישי-יומיומי עם התלמיד.

**המחנכים והצוות הבית ספרי בכלל עוברים הכשרה מתאימה, המקנה כלים לליווי אישי מעצים וליצירת קבוצת שווים תומכת, כך שהמארג הבית ספרי כולו הופך לקרקע פורייה לצמיחה אישית.**

כולנו תקווה שתרבות החינוך האישי והשפה החינוכית המלווה תהליך זה תהפוך בקרוב לחלק אינטגרלי ממערכת החינוך בבית הספר בפרט ובישוב בכלל.

העקרונות המובילים של התכנית הן שעות חינוך וחינה בקבוצות קטנות, תשומת לב אישית לכל ילד, הרחבת מעגל המחנכים בבית הספר, הגדרת יעדים חינוכיים

## חט"ב אלחלאן, סכנין

מנהל: עומר בדארנה

**תרומתה המשמעותית של רפורמת אופק חדש בבית-ספרנו מעבר לחינוך האישי, שעות השהייה והשעות הפרטניות, היא ביכולת הפעלת יוזמות חדשות כדוגמת יוזמת מצוינות**

**וחשיבה יצירתית, פרויקט נגינה על כלי זמר שונים, פרויקט "דבקה", ריקודי עם פרויקט מנהיגות צעירה, וקידום פעילותם של יוזמות קיימות:** מועדון בית ספרי לכדור רגל לבנים ובנות, צפייה בכוכבים ומקהלה בית ספרית.

הפעלת יוזמות אלה תרמה רבות לקידום ושיפור הסביבה הלימודית והחינוכית בביה"ס, לשיפור בהישגים הלימודיים ובעיקר להפיכת ביה"ס לבית חם עבור התלמיד.

בנוסף לאלה התלמיד כיום במרכז הוא זוכה למענה מיידי בכל פניה רגשית, חברתית או לימודית, בעצם היות כל המורים ומחנך כיתתו לאורך כל יום הלימודים בביה"ס אם בשעות הפרטניות ואם בשעות השהייה.

בין התכניות הפועלות בביה"ס נמצאת תכנית "חינוך אישי", תכנית המתקיימת בחטיבות הביניים ברחבי



# ברפורמת אופק חדש



## האינטלקטואלים.

ממצא נוסף הראה כי ילדים מתבגרים מגיבים באופן שלילי לצימומים, אפילו כשאלו מועלים בדרך של אהדה ותמיכה. הם מגיבים טוב יותר למשוב, בעיקר כשהוא ניתן בדרך תומכת.

בחט"ב אלחלאן 6 כיתות אם בשכבה ז', כל כיתת אם חולקה לשתי קבוצות חונכות כאשר שני מחנכים נושאים בתפקיד מחנך הכיתה. חמישה בקרים בשבוע מוקדשים למפגש בוקר כאשר שלושה מפגשים מתקיימים בקבוצות קטנות ושנים בכיתת האם (מפגש אחד עם כל מחנך).

**היכרות עם התלמיד ועם נקודות החוזקה שלו נעשית באמצעות קיום "חווה למידה אישי" - (s.m.l). חווה זה מאפשר קביעת מטרות בדבר קידום הישגים לימודים חברתיים ומצוינות אישית ע"י תוכנית לימודים אישית לכל תלמיד.**

במהלך השנה תפקידו של המחנך ללוות את התלמיד בכתיבת החווה, להדריך ולעודד את התלמיד לפעול למימושו ולהניע מערכות קימות בעיר לקידום מטרותיו.

בשלושת החודשים בהן פועלת התכנית בביה"ס, ניכר כי צוות המחנכים בראשות המנהל, מחויבים לתהליך הכולל העצמה אישית של כל אחד ממשותפי התכנית - מורים תלמידים ובהמשך גם הקהילה הבית ספרית.

ותגבור לימודי ושותפות עם הרשויות.

כאשר בין המטרות השונות המיוקוד נעשה ביצירת מערכת חינוך הרואה בכל תלמיד אדם בעל כישורונות וצרכים ייחודיים. נתינת מענה אישי לכל תלמיד בבית הספר בהתאם לצרכיו הייחודיים על מנת שיוכל לנצל את הפוטנציאל הגלום בו. וכמובן מניעת אלימות.

בין תוצרי התהליך ניתן למנות - העלאת ההישגים הלימודיים, צמצום חד באחוזי הנשירה וירידה מתמדת באלימות במערכת.

**תאור התוכנית:** מחנך אישי לקבוצת 15 תלמידים. חמישה בקרים בשבוע נפתחים במפגש בוקר כאשר לפחות שלושה מפגשים בשבוע מתקיימים בקבוצות קטנות בליווי החונך האישי והיתר במסגרת כיתתית. לכל אחד מהמחנכים הזדמנות לפגוש את המסגרת הכיתתית המלאה אחת לשבוע בשעות הבוקר.

מחקרים מגוונים מראים שעקרונות החינוך האישי מעלים את ההישגים הלימודיים ומצמצמים אלימות. מסקנות המחקר שנערך לאחרונה על ידי צפורה שכטמן מאוניברסיטת חיפה הראה כי נחשלות לימודית קשורה למדדים רגשיים וחברתיים, ובאמצעות סיוע בתחומים אלו אפשר לשחרר אצל התלמידים אנרגיות חסומות ולקדם את הלמידה. הטיפול בקשיים לימודיים מתמקד ברובו בתמיכה בכישורים ובמיומנות



## בית חינוך ממ"ד תורני קהילתי "נעם נריה", בית שאן

מנהל: מנשה מוסאי

**"אופק חדש" כשמו כן הוא, סולל לנו ולתלמידים כיוונים וערוצים חדשים ומשודרגים, ומעודד לתוצאות**

**ולשיפור בחיי בית הספר וההווייה הבית ספרית.**

"...בית ספרנו יטפח אזרח מעורב ונאמן לקהילת בית שאן, לעמו, ארצו-מולדתו ומוסדותיה...בית ספרנו יהווה צומת דרכים בו יתנהל שיח בין הורים, מורים ותלמידים מתוך שותפות ואחריות הדדית. ההוראה והלמידה בביה"ס יותאמו לשונות התלמידים מבחינת יכולתם ונטייתיהם, יעודדו מצוינות אישית, יפתחו לומד בעל מכוונות עצמית, סקרן, יוזם ובוחר מתוך רצון ויכולת להמשיך את לימודיו..." (מתוך החזון המחודש של בית החינוך - שנת תשס"ח)

בדיקה לחזון המחודש בנינו את התוכנית הבית ספרית במסגרת אופק חדש וחשבנו לנכון להתמקד בשני תחומים: התייחסות לתלמידים בעלי צרכים מיוחדים, קרי, תלמידים בעלי יכולת לימודית גבוהה ותלמידים עם יכולת לימודית נמוכה ואכן מסך השעות הפרטניות

ייחדנו 20 שעות לעידוד ולטיפוח המצוינות בתחומים הבאים: מדעים, אנגלית, תושב"ע, אומנות ומוסיקה ו- 75 ש"ש לעבודה פרטנית עם תלמידים בעלי יכולת נמוכה.

התייחסות לתוכנית החינוכית של החמ"ד (עשרת הבניינים): **הבניין המוביל השנה את התוכנית הבית ספרית, בנין האמון והקשר האישי (בנוסף לעבודה סביב בנין המחנך, המידות, הקהילה, התפילה והכשרונות) תקשורת בין אישית, כאשר הצוות החינוכי הגדיר לעצמו את הסיסמא "בנעם שיח", צוות המורים השתלם במהלך חופשת הקיץ וכחלק מההשתלמות בית ספרית השנה בנושא תקשורת בין אישית, חשבנו לנכון לטפח את נושא התקשורת בין מורה לתלמיד וזאת באמצעות שיחות אישיות אחת לשבוע. בשלב הראשון השיחות התקיימו בין מחנכות ותלמידים ובמסגרת 24 שעות ניהול כיתה, ייחדנו 12 ש"ש לשיחות אישיות.**

בתחילת שנה ערכנו מיפויים כיתתיים ב-3 מקצועות: עברית, חשבון ואנגלית ומתוך תוצאות המיפוי, נבנו קבוצות למידה (4-5 תלמידים בקבוצה).

במהלך הלמידה כל מורה בונה תח"י לכל תלמיד/ה ובסיום מחצית א' נערך מעקב ומשוב בבדיקה אחר

# ברפורמת אופק חדש



מרגישים כרגע חוויות של הצלחה במבחנים...  
**הורים:** "יישר כח על הצטרפותכם לאופק חדש, התלמידים חוזרים הביתה עם חוויות בנושא השיחות האישיות... הבן שלי חוזר מרוצה מתוצאות המבחן..."  
 מנהל בית הספר: "לאור העובדות הנ"ל והשינויים שחלו באקלים הבית ספרי, בהישגים הלימודיים של התלמידים ובעידוד המצויינות, רואה אני ברכה גדולה ועתיד טוב לתלמידינו עם האופק החדש".

התקדמותם של התלמידים.  
 תגובות הורים, מורים ותלמידים:  
 תלמידים בעניין השיחות האישיות: "אני מרגיש יותר פתוח לשוחח על בעיות אישיות עם המחנכת... יש עם מי לדבר... אני מרגישה שהמורה מבינה אותי... אני פתאום יכול לספר למורה דברים אישיים..." מורים בעניין השעות הפרטניות: "...מרגישים שינוי אצל התלמידים שאינם יכולים לקבל שעות שילוב ומתקשים בלימודים. הם מתקדמים מאוד יפה ובקצב המתאים להם... התלמידים החלשים

המורה בתהליכי ההוראה בקבוצות קטנות ומחוץ לכתות האם.  
 שינוי בתהליכי למידה, הוראה, הערכה:  
 היום המורה מחויב להעריך תלמידיו באמצעים חדשים כך שיענו על הצורך שמתעורר בכתה ובמיוחד לצורך איתור תלמידים מתקשים. בנוסף המורה משתמש בשיטות הערכה והוראה המתאימות לקבוצה הקטנה או ליחידים. מורה לחינוך גופני בתחילת הדרך מספר: "כאשר הצטרפתי לרפורמה בביה"ס לא ידעתי באיזו אופן אני אפעל בשעות הפרטניות, ולאחר התעמקות במטרות התכנית הבנתי שאני יכול לתרום בצד הרגשי אצל הילד ולשפר דימוי עצמי אצל ילדים מסוימים יותר ממורים אחרים, וזה בגלל הקירבה והנתינה לילדים".  
 מורה למחשבים: "השעות הפרטניות נתנו לי מסגרת לחזק ולעודד את התלמידים בלמידה, ובמיוחד בכתיבה ממוחשבת או בעבודה דרך המחשב, המחשב נהיה החבר הראשון והאהוב על ילדינו, לכן אני מנצלת את הקרבה הזאת לטובה, הילדים מאוד מרוצים".

## בי"ס יסודי אלח'רובייה, שפרעם

מנהל: סואעד סאלח

תרומת רפורמת אופק חדש לבית-ספרנו הינה בתחומים רבים. בהתייחס לפיתוח הצוות: המורים משתלמים במסגרת אופק חדש במרכז פסג"ה שפרעם, כל מורה על פי התמחותו או



מקצועו.

**בתחילת הדרך מורי ביה"ס קיבלו הדרכה והנחיות מסודרות על אופן הפעלת הרפורמה בביה"ס. בנוסף לכך מקבלים המורים תוך כדי תנועה ליווי לכל מהלך ונענים לכל שאלה שמתעוררת במהלך עבודתם בכל מה שקשור לאיתור קבוצות תלמידים ולשיטות ההוראה, הלמידה וההערכה.**  
 באשר לשלבים בתהליך השינוי הרי שמבחינה ארגונית מערכתית חל שינוי בארגון המערכת כך שתתאים לכלל המורים ולפי מספר השעות הפרטניות שאמורים לתת בהתאם יחסית למשרת כל מורה ומורה.  
 שינוי נוסף התרחש בקשר לתפיסת

המורים משתלמים לפי נטיותיהם ולפי צרכי ביה"ס בהתאם למיפויים שביצענו בתחילת השנה. אחרי ביצוע המיפויים בתחילת השנה חולקו שעות פרטניות לתלמידים בעלי צרכים מיוחדים, תלמידים תת משיגים וגם לתלמידים מצטיינים, כדי שכל קבוצה תתקדם לפי הקצב שלה. יש לציין כי קבוצות הלמידה משתנות, לאחר עבודה עם התלמידים בשעות הפרטניות ועד לקידום לרמה הדרושה. **אנו מקדמים את כלל התלמידים ונותנים מענה בהתאם לצורכיהם. תהליכי הלמידה של המורים מחוברים לצרכי ביה"ס. המורים מגיעים עם ידע חדש מההשתלמות המתחבר למאגר הידע הבי"ס.**

## בי"ס קהילתי יפיע ג', יפיע

מנהלת: כילאני שינאתי פכריה

בשנת הלימודים תשס"ח מורי ביה"ס נחשפו לרפורמה "אופק חדש" ולאופן ביצועה. **אנו עדים לקידום האופק המקצועי של המורים. מורים ללא תואר ראשון התחילו ללמוד לקראת התואר בתחילת תשס"ט. תהליכי למידת עמיתים בתוככי בית הספר, שיריון שעות שהייה במערכת השעות הבית ספרית לכל צוות לחוד ושעת שהייה לכלל צוות ביה"ס.**



# ברפורמת אופק חדש



## בי"ס כלנית, כרמיאל

**מנהלת: רמה עובדיה מושקוביץ**

מאז יצאה לדרך הרפורמה בחינוך-אופק חדש, החליטו ברוב מכריע חברי הצוות החינוכי של ביה"ס כלנית בכרמיאל לקחת חלק ולהיות שותפים לדרך החדשה. ביה"ס הצטרף כמכלול לרפורמה ומערכת השעות עברה שינוי משמעותי. צוות כלנית עבד מראשית דרכו של ביה"ס בשילוב של עבודה פרטנית במכלול שעות ההוראה- בקבוצות לומדים קטנות ובשיחות אישיות עם תלמידים; אך עם הכניסה לרפורמה נבנו שעות מוגדרות נוספות, לעבודה הפרטנית, בהן מגיעים אנשי הצוות החינוכי לקבוצות קבועות מראש, לצורך קידום הישגים ומיצוי היכולת הלימודית של כל אחד ואחת.

במסגרת חדר מורים לומד גיבש הצוות החינוכי דרכי עבודה למבנה ההוראה החדש, והתאים לכל חלק בשעות ההוראה יעדים ומבנים מתאימים. השנה גיבש הצוות דרך עבודה ייחודית, בה פועלים הן המורים המקצועיים והן המחנכות. מחנכות הכיתות מפרטות מדי שבוע קבוצות לומדים קטנות, שנבנו בעקבות מיפויים של הישגי התלמידים בחינוך הלשוני ובחשבון. הקבוצות מגיעות בשעה הפרטנית במשך תקופה מוגדרת מראש להקניה והעשרה שעורכת המחנכת בנושא מוגדר מראש. אחת לשבוע מעבירה המחנכת דיווח למנהלת אודות הקבוצות, הנושאים שנלמדו והספיק. הקבוצות הן הומוגניות עד כמה שניתן וכוללות: קבוצות תלמידים מצטיינים, בעלי יכולת והישגים גבוהים, המקבלות מענה ואתגר הולם וקבוצות הדורשות חיזוק בתחום שהוגדרו לבחון את מידת קידום הישגים ומיצוי היכולת בזכות השעות פרטניות. עם תום תקופה של מפגשים, שתוכננו מראש (5-10 מפגשים לקבוצה)

עורכת מחנכת הכיתה מבדק, ובו היא מעריכה את קידום הישגים, בנושא שהוגדר מראש. כך ניתן לראות ולמדוד את מידת תרומתן של השעות הפרטניות לקידום הישגי הלומדים.

המורים המקצועיים מחלקים את השעות הפרטניות, העומדות לרשותם בכל שבוע לשניים:

1. קידום הישגים וחיזוק תלמידים במקצוע אותו הם מלמדים 3 ש"ש.

2. העשרה בתחום בו הם מתמחים- מתוך בחירה אישית ויכולת אישית בנושא. כך למשל בחרה המורה לטכנולוגיה ליצור קבוצות תלמידים קטנות בסריגה ורקמה, דבר אותו היא עצמה אוהבת לעשות, ואין לו כיום מענה בתוכנית הלימודים. דוגמא נוספת היא בחירתה של המורה למחשבים, שבנתה קבוצת לומדים קטנה בנושא צילום דיגיטלי, אותם היא מלמדת מידע אישי ומאפשרת להם להתנסות הלכה למעשה בצילום במצלמה דיגיטלית- מחיי היומיום של ביה"ס. במסגרת שעות ההעשרה הפרטניות נבנית גם קבוצת בישול, שנפגשת שעתים שבועיות לבישול ואפייה מקוריים.

**בשיחות על הרפורמה הועלו במסגרת חדר מורים לומד נקודות החוזק שמצא הצוות בכניסה לאופק חדש: משרה מלאה לכל מורה, שהעלתה את שכר המורים לשכר ראוי יותר. חלוקת זמן נכונה של שעות ההוראה, בשילוב השעות הפרטניות. הכרה ב"שעות הנוספות" (18 ש' במחצית) כחלק מהעשייה החינוכית, שנעשתה תמיד: ימי הורים, אסיפות הורים, ביקורי בית ומתן מענה טוב יותר למיצוי יכולות של תלמידים- במסגרת השעות הפרטניות.**

חברי צוות כלנית מברכים על הכניסה ל"אופק חדש", כפי שעלה מסקר שנערך בבית ספרנו במהלך הקיץ האחרון. יחד עם זאת, ללא ספק, יש מקום להמשיך ולבחון אפשרויות לשיפור וקידום הרפורמה בהמשך הדרך.



# ברפורמת אופק חדש



השתלמות מטעם הנהלת אופק חדש והוסבר לו על התוכנית במלואה. המורים דנו והשתתפו בקביעת המודל המתאים לאוכלוסיית בית הספר ובהתאם לצורכי התלמידים. הרפורמה יצאה לדרך במספר שלבים בצורה מסודרת: הכנת הצוות לאופן העבודה ברפורמה, הכנה חלקית של המבנה לקליטת הקבוצות לעבודה בשעה הפרטנית, איתור תלמידים בעלי צרכים מיוחדים לעבודה בקבוצות, חלוקת תפקידים והתחלה בביצוע התוכנית.

**בעקבות הרפורמה נוספו לבית הספר שעות רבות שמיועדות להוראה ליחידים ולקבוצות של 5-1 תלמידים, דבר זה הקל והוריד עומס מהמורים ונתן מענה טוב יותר לתלמידים בעלי הישגים נמוכים.**

## בי"ס קהילתי אכסאל

מנהל: יחיאל עצמי

**"כל שנות ההוראה קיוויתי שמספר התלמידים בכיתה ירד ויוקצו יותר שעות בשביל הילדים בעלי הישגים נמוכים אופק חדש נתן אור לילדים אלה".**

"אופק חדש נתן לי הזדמנות לשבת בזמן איכות עם תלמידי כיתתי בכדי לתכנן פעילויות ייחודיות לפתרון בעיות התנהגות ולתת מענה ועזרה לילדים המתקשים בחומר הלימודי". כך מספרים מורים מבית הספר. צוות המורים בבית הספר עבר



סקור מאג'ד ואחמד עבד אלג'ני, הפכו לנאמני בטיחות בדרכים בכפר במטרה להפוך לאידיאל לשמירת החוקים התעבורתיים כהולכי רגל וכלוקחי אחריות לשינוי ההתנהגות התעבורתית בקהילה. בתום צום הרמדאן, בחופשת עיד אלפיטר התחלקו התלמידים לצוותים ועמדו במרכזי צפיפות אוכלוסין בכפר, חילקו פרח עם חיוך רחב ודף הסבר להתנהגות נאותה בכביש. הנהגים מצדם הביעו הערכה וכבוד לתלמידים ולמחנכי הכיתות והבטיחו ליישם את כלל הבטיחות.

## בי"ס כאוכב אבו אלהיג'א, כאוכב

מנהל: ד"ר חגוג' עומר

**שעות ניהול הכיתה שיושמו במסגרת אופק חדש תרמו לחיזוק האחריות והמחויבות האישית של התלמידים ולהפנמת ערכים אישיים וחברתיים של תרומה לקהילה. במסגרת שעות הניהול עלה רעיון מקורי ליוזמה בתחום החינוך לבטיחות בדרכים. תלמידי כיתות ח' יחד עם המחנכים**



## המתרחש בעקבות רפורמת אופק חדש.

בביה"ס מתקיימות מספר מסגרות ויוזמות ייחודיות כדוגמת עיתון אלקטרוני "בעברית ובערבית", "גשר וקשר בין הדורות", קשר אינטרנט עם ביה"ס אלון בכרמיאל, מקהלת "שכנים" עם ביה"ס אלון כרמיאל, "מסיפור וירטואלי לסיפור ממוחשב", Teddy Bear עם ביה"ס אלסואחרה בירושלים והורים לומדים יחד עם ילדיהם על האינטרנט הבטוח. היוזמה הבולטת ביותר מכוונת ליעד הבית ספרי והוא "חינוך לבריאות" - הקניית הרגלי תזונה וספורט השתלמות המורים מוקדשת ליוזמה זו.

## בי"ס אלגדיר, סח'ני

מנהל: ג'נאים חסן

**רפורמת אופק חדש תורמת רבות לבית ספרנו בתחום האקלים הבית-ספרי ובהידוק הקשר במשולש הקשרים: בין מורה לתלמיד, בין תלמיד ותלמיד ובין ההורים לבית הספר. בבית הספר מתקיימים מפגשים בקבוצות קטנות לאחר שנעשה מיפוי צרכים ויכולות של התלמידים. גם בקרב צוות המורים נעשה מיפוי יכולות וכישורים, גילוי כישרונות וניצולם לצרכי ביה"ס. בבית ספרנו מתקיים תהליך של מעקב ובקרה על עבודת המורה והישגי התלמידים וכן מתקיימים מבחנים משווים. שעות השהייה מוקדשות לשיבות צוות מקצועי, ישיבות מחנכים לפי שכבות ושעת קבלת הורים. חלק מהמורים מנצלים חלק מזמנם לעבודה אישית. משולש הקשרים: תלמידים, מורים, הורים הדוק יותר. הצלע השלישית במשולש והם ההורים, מגלים מעורבות בחיי ביה"ס ומביעים שביעות רצון מהתהליך**



# ברפורמת אופק חדש



לניהול קונפליקטים ולפתרון בעיות. מן הראוי לציין כי בית ספר יסודי א' מאופיין במספר רב של מורים חדשים בעלי הכשרה מקצועית והשכלה אקדמית גבוהה, אולם חלקם חסרי ניסיון. **המפגש בין המורה הוותיק למורה החדש במסגרת שעות השהייה שברפורמה מאפשר למידת עמיתים ותורם הן למורה החדש והן למורה הוותיק ולגיבוש הצוות.**

**תלמידים:** שילוב תלמידים בקבוצות למידה מצומצמות מאפשר מגע אישי וישיר יותר בין המורה לתלמיד אשר מקבל יותר תשומת לב, ויש לו הזדמנות טובה יותר להבין את החומר הנלמד, דבר אשר מגביר את ביטחונו העצמי ותורם לשיפור הישגיו והפחתת בעיות המשמעת.

הרפורמה סיפקה תשובה נאותה לתלמידים שלא קיבלו מענה באף מסגרת אחרת בבית הספר. לאור תוספת השעות הפרטניות זכו תלמידים רבים ללמוד בקבוצות קטנות. התלמידים משתלבים בהצלחה בקבוצות, בעיקר מכיוון שלא נוצרה סטיגמה שלילית לתלמידים המשתתפים בקבוצות אלו.

## בי"ס אבו-סנאן א', אבו-סנאן

מנהל: באסם חיר  
 למה כן רפורמה?

הרפורמה "אופק חדש" פועלת בבי"ס יסודי א' אבו סנאן זו השנה השנייה ברציפות. השנה השנייה מאופיינת בעבודה חינוכית ממוסדת יותר והדבר בא לידי ביטוי במס' רבדים:

**הצוות:** הרפורמה אפשרה מפגשי למידה והעצמה הדדית בקרב חברי הצוות והמורים. בית הספר החליט על שעת שהייה קבועה במערכת השבועית. בשעה זו נפגשים כל חברי צוות המורים פעם בשבוע. היעוד של הפגישות הוא לצרכים שמעלה הצוות כמו חיזוק והעמקת עבודת הצוות, סדנאות עבודה במסגרת תוכנית "כישורי חיים" ותוכנית מפתח ה"ב. שעה זו מוקדשת לדין בדילמות וקשיים בעבודת המורה והמחנך, לדין בבעיות וקשיים של תלמידים ברמה מערכתית וכיתתית,



פי הצרכים של בית הספר ועל סמך המיפויים. מאחר ויש מחסור בחדרים בביה"ס, ועדיין אין פינות עבודה ופינות שהייה למורים, איתרנו פינות צדדיות בחצר הפנימית של ביה"ס ובספריה ויעדנו אותן למפגשים הפרטניים.

במהלך המפגשים הפרטניים לומדים התלמידים בקבוצה עד 5 תלמידים, שעיקר הלימודים במקצועות הליבה. **התלמידים מרגישים באווירה שונה ומדווחים**



**על תחושות של כף, הם באים עם מוטיבציה גבוהה ללמוד במטרה להצלחה.** לכל מחנך הוקדשו שעתים לניהול כיתה כשעיקר הפעילות עם התלמידים היא סביב התוכנית "מלב אל לב". כ-10% מהשעות הפרטניות מיועדות לתוכנית המצוינות

## בי"ס יסודי כעביה, כעביה

מנהל: ראג'א אבו סויד

**עם קבלת ההודעה שבית ספרנו נכלל ברשימת בתי הספר הנכללים באופק חדש, בוטאו חששות מצד המורים, כמו כן התעוררו שאלות**

**רבות כגון:** האם השכר שהוסכם עליו הולם את העבודה בשעות שאנו צריכים לעבוד? מתי ואיך יתנהלו השעות הפרטניות? איך יקבלו התלמידים את המפגשים הפרטניים? מה יהיו תגובות ההורים לתגבורים שיקבל בנם במהלך יום הלימודים, ושאלות רבות נוספות. לאחר שלמדנו את עיקרי התוכנית במהלך ימי ההיערכות בקיץ ובעזרת המטמיעים הובהרו לנו מירב השאלות. בסוף ימי ההערכות הוחלט להקים צוות מורים ובראשם יעמוד רכז שיטפלו ביישום הרפורמה בבית הספר.

**עם פתיחת שנת הלימודים נבנתה תוכנית ע"י הצוות ליישום הרפורמה וזאת בהתאם לעקרונות של אופק חדש:**

מיפוי התלמידים, איתור תלמידים מתקשים ותלמידים מצטיינים במיוחד במקצועות הליבה, זיהוי נקודות הקושי והחוזק של כל תלמיד הן בתכנים והן במיומנויות כמו כן, תיעוד הנתונים בטפסים שהוכנו לצורך כך. חלוקת השעות הפרטניות של המקצועות השונים על



# ברפורמת אופק חדש



על הרפורמה:

**תלמידים: "טוב לי בשעה הפרטנית, אני מרגיש קרוב יותר למורה שלי", "ניתנה לי הזדמנות לספר למחנך דברים שלא הזדמן לי קודם", "סוף סוף מצאתי אוזן קשבת לבעיות שלי", "נשבר המחסום ביני לבין המחנך", "הרגשתי שהמחנך אוהב אותי".**  
**מורים: "הצלחתי לאתר בעיות שהיו סמויות כל הזמן", "גיליתי שיש תלמידים שחסר להם חום ובעזרת שעות התגבור הם יכולים להתקדם ולהצליח".**  
 הורים: "אני מרגיש שחל אצל הבן שלי שינוי מסוים והוא אוהב לבוא לבית הספר בהשוואה לשנה הקודמת", "הבן שלי התקדם בלימודים. תודה לכם על השינוי הטוב", "הבן שלי אוהב ללמוד בתוכנית למצוינות וכל שבוע חוזר הביתה עם תוצר חדש שמכינים במעבדת המדעים, תודה לכם על כל המאמצים שאתם עושים למען ילדינו."

שמתקיימת ביום החופשי בו לומדים כ-70 תלמידים המחולקים לארבע קבוצות מכיתות ה,ד,ה,ו, והם לומדים את המקצועות ערבית, חשיבה מתמטית, מדעים, מחשבים ודרמה.

השתלמויות מורים: כל אחד מהמורים משתלם במקצועו ועל סמך זה הוא מתקדם בעבודתו. נכון להיום רוב המורים משתתפים בהשתלמויות השונות במרכז פסג"ה בשפרעם.

הערכת התקדמות התוכנית: כיום אנחנו בסוף שליש א', ולאור המיפויים שנעשו ותוצאות המבחנים אנו מרגישים שיש שיפור ניכר אצל התלמידים המתקשים, ויש עלייה בממוצע הכיתה במקצועות הליבה, יחסית לתוצאות שהתקבלו בחודש אוקטובר (אמצע שליש).

להלן חלק מציטוטי מורים, תלמידים והורים

ולתוכנית הלימודים.

מורים ותלמידים כותבים:

מורים:

"...אופק חדש אפשר לי לחדד בקרבי את העובדה שכל ילד הוא עולם ומלואו, וכל אחד מבין בדרכו, יש המבינים בכתיבה, יש המבינים בע"פ, יש המבינים במליאה ויש המבינים בקבוצה קטנה, ובשביל אותם ילדים אנו כאן נמצאים..."

"...אופק חדש אפשר לי לבלות זמן איכות עם תלמידים אשר זקוקים לתשומת לב מרבית הן מבחינה לימודית והן מבחינה רגשית..."

"...אופק חדש אפשר לי לצמצם פערים לימודיים בכיתתי..."

"...אופק חדש אפשר לי לגלות כישרונות חבויים אשר באו לידי ביטוי בקבוצה הקטנה..."

תלמידים:

"...אופק חדש אפשר לי לשפר את קריאתי, כתיבתי וכתב ידי..."

"...אופק חדש אפשר לי לגלות ולהבין שגם אני יכול להצליח..."

"...אופק חדש אפשר לי לא להישאר מאחור..."

"...אופק חדש אפשר לי לשוחח יותר עם מורי ולהיעזר בהם בבעיותיי..."

## בי"ס הרב מימון, שלומי

מנהלת: חנה זינו

אופק חדש הוא בעינינו מפתח להצלחה.

תהליך השינוי החל אשתקד, בשלב ראשון התקיים מיפוי צרכים ולאחריו הועלו צרכים ותחומי דעת מרכזיים.

לאחר שנקבעו התחומים השונים מונה צוות מוביל בביה"ס ונעשתה הגדרת תפקידים לכל תחום ריכוז, וכל חבר בצוות החל במילוי תפקידו ובתהליך ביצוע וישום של ההגדרות. כל התהליך מלווה בישיבות מעקב, הערכה ורפלקציה.

הצוות מוביל יחד עם מנהלת ביה"ס יוזמות לימודיות חינוכיות.

כל המורים המשתתפים ברפורמה משתלמים בתחומי דעת שונים. השתלמויות אלו מסייעות למיצוי פוטנציאל מקצועי בצוות המורים. דוגמא לתוכנית פרי יוזמת מורות ביה"ס היא "תרבות הדיבור". תוכנית זו נבנתה לאחר מיפוי צרכים וכוללת מערכי שיעור מובנים בנושא "תרבות הדיבור". תוכנית זו מועברת בשפה אחידה ומוסכמת לכלל תלמידי ביה"ס.

על מנת להפיק את מלא האפקטיביות מתהליכי הלמידה נקבעו תאריכי מיפויים אחידים לכלל ביה"ס במקצועות הליבה. נבנתה תוכנית לימודים בהתאם לתוצאות המיפויים ובמהלך השנה מתקיים תהליך איסוף נתונים ע"י רכזי המקצוע במקצועות הליבה, רכזת "אופק" ורכזת הערכה ומדידה. אנו מבצעים תהליכי הערכה ובקרה באשר ליישום השעות הפרטניות על מנת שתהיה הלימה לצורכי הכיתה



# ברפורמת אופק חדש



טפסים ומערכת השעות הפרטניות והשהייה. כרגע מתבצעת הכנה להקמת חדר אופק חדש. המדריכה ששולבה בבית הספר מסייעת בניהול דיאלוגים על תהליך השינוי ויישומו. לאור העבודה המושקעת והייחודית בביה"ס הוצע לבית הספר להיות ביה"ס מדגים.

מדברי המורים:

המורה נ': "מבחינת השעות הפרטניות, אני מרגישה שהתלמיד והמורה מחזקים את הקשר ביניהם".

**המורה ס': "אני מרגישה שאני נותנת וגם ומקבלת".**

המורה ק': "אני מרגישה שינוי באופן העבודה, שיתוף פעולה בין כל הגורמים: הורים, תלמידים ומורים".

המורה א': "אופק חדש בשבילי זה נגישות, קרבה והדדיות שמובילים בסופו של דבר להצלחה וקידום".

ציטוטים מהתלמידים:

תלמיד מכתה ד': "אני מרגיש שזה עזר לי בלמידה יעילה יותר".

**תלמידה מכתה ז': "אני מרגישה שיש קשר חיובי יותר ביני לבין המורים".**

## בי"ס אלביאדר, עין אל אסד

מנהל: סאלח בדר

דבר ההצטרפות לרפורמה נודע ביוני 2008. כל הצוות נפגש עם הממטיע ומפקח ביה"ס, למפגש ראשון והיכרות עם רזי הרפורמה. בימי ההיערכות המורים נחשפו לאופן העבודה באופק חדש ואופן העבודה בטפסים שהמנהל יזם והכין והתקיים דיון משותף עם צוות המורים. כל אחד מהמורים קיבץ אוגדן טפסים, אשר ישמשו אותו במהלך עבודתו ברפורמה. **בתחילת הדרך חשו המורים שיש עבודה רבה ומרובה, ריבוי הטפסים העלה חשש מפני הרפורמה, אבל כיום במבט לאחור ניתן לומר בוודאות כי יש סיפוק והמורים מעידים שהטפסים עשו להם סדר וארגון בדרך העבודה.** המורים התחילו להתרגל לאופן העבודה החדש. ביה"ס יזם בניית פינה לאופק חדש שיש בה



מספיע ומשתקף ביכולת תפקוד התלמידים בביה"ס. **הדיאלוג המשמעותי תורם להרחבת ההתבוננות באחר: הקשבה ואמפתיה, דו-שיח מתכוון והתמקדות בכוחות החיוביים של כל הגורמים.**

חלק מהשעות הפרטניות מיועד לפיתוח החשיבה המתמטית בקרב התלמידים המצטיינים במתמטיקה והכנתם לתחרות המתמטיקה הארצית, חלק מהשעות מנותבות לתלמידים מצטיינים בשפה האנגלית.

קבוצת תלמידים המשתתפת בתכנית "נתיב האור" מטעם חברת החשמל מקבלת תמיכה ועזרה במטרה להשתתף בתחרות הארצית בנושא. ישנן שעות המנוצלות לפיתוח ענף הספורט ויתר השעות הפרטניות מיועדות לתגבור תלמידים במקצועות הבסיס.

**עם הזמן ביה"ס מפתח דרך חיים משלו, דרך חיים אשר מתבססת על יצירת סביבה ארוגנית מקדמת דיאלוג.**

אמנם אין לנו שליטה על הרוח אבל תמיד אפשר לכוון את המפרשים!

## בי"ס העמק הירוק, כפר מוקייבלה

מנהלת: סונדוס בטאח

זו השנה השנייה שביה"ס פועל במסגרת אופק חדש. בתחילת הדרך הצוות עבר סדרה של תהליכי הכנה על מנת לגבש תמונה ברורה באשר לשינויים שיתרחשו. צוות ביה"ס עבר תהליכי למידה במסגרת ימי ההיערכות לקראת שנת תשס"ט, ובהם נחשף למעגלים שונים אשר מבטאים את עבודתם כצוות מוביל שינוי ותכניות חדשות לביה"ס לקראת אופק חדש. **הצוות שחש בתחילה עמימות ובלבול היה שותף לתהליך, שאל שאלות ולא תמיד הייתה היכולת לתת תשובות. ימי ההיערכות סייעו לארגון והובילו אותו לרמת תפקוד יעילה ואפקטיבית יותר.** ניכר שתהליך החדרת השינוי השפיע על אקלים ביה"ס, על סביבת העבודה והוביל לפיתוח יוזמות, אתגרים וניצול הזדמנויות.

הכנת מערכת השעות של המורים תרמה לצוות לראות את מערכת הלמידה בפן אחר ולהיות מעורבים יותר גם ביתר המערכות של חברי הצוות. יתרה מכך, ניתנה תמיכה הדדית בקרב חברי צוות המורים ובכל המקצועות.

שעות ניהול הכתה תרמו לצמצום הפער בין התלמיד לבין המורה וגם בין המחנכת לבין ההורים. ההורים מבקרים בביה"ס בשעות ניהול הכתה ע"פ הזמנת המחנכת, ונוצר דיאלוג חיובי בין ביה"ס והבית. הדיאלוג



# ברפורמת אופק חדש



מתרחשים בצורה אישית אך יעילה. שעות השהייה מוקדשות לשיבות צוותים מקצועיים וניהוליים, ומאפשרות לבית הספר לארגן מפגשי הורים התורמים לחיזוק האנטראקציה בין המורים וההורים. קיום השעות הפרטניות מסייע למורים לתמוך וללוות יותר ויותר תלמידים, לקדם אותם מבחינה הישגים הלימודיים ומבחינה חברתית, דבר שלא היה ניתן לקיימו בצורה עקבית או בתדירות שבועית לפני הרפורמה. (למרות הרצון של המורים והצורך של התלמידים שהיה מחייב קיום של שעות אלו). הוספת מספר השעות הפרונטליות אפשרה לבית הספר להוסיף "מרכזי למידה" במקצועות השונים. דבר המבטיח שיפור ברמת הישגים של מספר ניכר מהתלמידים ומעלה את הדימוי העצמי שלהם. כך, אנו גאים להציב מטרת על שהתחלנו במימושה השנה: "לא משאירים ילדים מאחור". אנו מאמינים כי לא מוותרים לאף ילד ולא מוותרים על אף ילד. הרפורמה תרמה רבות לשיפור האקלים הבי"ס והיא תואמת את מטרות ביה"ס.

## חט"ב תאופיק זיאד, נצרת

מנהל: חסן אלהייב

השנה, בזכות הרפורמה הפכה שיטת העבודה בבית ספרנו לפורמאלית. בכל שבוע מתקיימת ישיבת צוות לכלל מורי בית הספר עם המנהל, ובמסגרתה מועלות נקודות חדשות לדיון. דיונים אלה מלכדים את הצוות ומהווים מוקד תמיכה למורים.



תהליכי פיתוח הצוות המנוהלים אצלנו והמומלצים לפי הרפורמה, מסייעים בחיזוק התקשורת בין המורים חברי הצוות ומאפשרים את מימוש המטרות של הצוותים המקצועיים והניהוליים בצורה יעילה וחוויתית, דבר שתורם לסביבה תומכת ומעודדת חברתית, חינוכית ולימודית. תהליך השינוי כולל מספר היבטים אשר

ארוכת טווח לחמש שנים. לשמחתו אופק חדש נכנס לביה"ס בראשית שנה"ל הנוכחית. נרגש מהאפשרות שניתנה לו מצא בכך קרקע פורייה להאיץ את השינוי. נכון לרגע זה המורים מבצעים מיפויים באמצעות מבחנים מאתרי המשרד, מאתרים תלמידים שזקוקים להשלמת ידע ומתכננים עבורם את השעיהות הפרטניות/יות תוך צפי לציון העתידי שהתלמיד ישיג במבחן המיפוי שיוגזע בעוד מספר חודשים. התרגשות המנהל והמורות רבה כמו גם החשש שליווה בדרך את המורות השקדניות והמסורות אך כשראו את התוצאות המספריות ראו כי התלמידים ברובם הגדול הצליחו לעמוד ביעד שנרשם עבורם.

## בי"ס ממ"ד שבט סופר, חצור הגלילית

מנהל: בועז גלעדי

ביה"ס שבט סופר בחצור הגלילית החליט בחזונו להוביל את התלמידים למימוש הצלחה אישית. מנהל ביה"ס אשר נכנס לפני שלוש שנים לתפקידו ערך חשיבה מחודשת לגבי דרכי הערכת תלמידים ותכנון הקצאת שעות ההוראה בביה"ס. החל משנה שעברה המנהל הוביל מהלך לשינוי כיוון חשיבה: עם הפנים קדימה ולא במבט אחורה. השינוי החל בצוות הוראת מקצועות הליבה בביה"ס (כפיילוט). לדעת המנהל ראוי לתכנן מראש לאן רוצים להגיע עם כל אחד מתלמידי הכיתה בכל תחום ולהתחייב לכך. לאחר המיפוי ביקש המנהל מכל מחנכת וע"פ המיפוי, להקצות את שעות ההוראה הנדרשות לצורך סגירת פערי ידע וקידום כל תלמיד ותלמיד.



במהלך העבודה ביקש המנהל מכל מחנכת או מורה בקבוצת הפיילוט להעריך את הישגיו העתידיים של כל תלמיד. לא! זו אינה נבואה או ספקולציה. זו תחזית קדימה המתבססת על מקצועיות המורה ע"ס הכרות המורה את התלמיד והנדרש בתחום הדעת. דהיינו, נדרש מהצוות לעבור מחשיבה אחורה, מה קרה לילד בשליש הקודם בעת הדיווח להורים לחשיבה קדימה מה יקרה לילד בשליש הבא, לאן אנו שואפים. או במילים אחרות מחשיבה רטרואספקטיבית לחשיבה פרוספקטיבית.

על מנת להצליח בצורה זו בנה מנהל ביה"ס תוכנית



# ברפורמת אופק חדש



רפורמת אופק חדש היוותה הזדמנות לגיבוש צוות המורים בביה"ס. שעות השהייה הרבות נוצלו ע"י המורים לשיחה ולדיון בענייני הלימודים וחינוך הילדים. בכל שבוע נערכת ישיבה לכל מורי הצוות, בה דנים בענייני הלימודים ביתר פירוט ותשומת לב. לבעלי התפקידים יש יותר זמן לשבת יחד ולדון במצב הלימודים של כל תלמיד ותלמיד, בדרכי הטיפול בתלמידים החלשים ובניצול השעות הפרטניות.

**למורים באופק חדש יש יכולת להגיע לעומקים חדשים. יותר זמן הוראה, זמן איכות, זמן שיחה וזמן לבקר בבתי התלמידים.**

יזמות ייחודיות ששולבו בביה"ס במסגרת הרפורמה: מקהלה בניצוחה של המורה למוסיקה בסיום יום הלימודים בביה"ס, שעות חינוך גופני, חוג העשרה במתמטיקה לתלמידים מצטיינים וחוג העשרה באסטרונומיה.

## בי"ס אלכרום, נצרת

מנהל: האני סלימאן

בתום שנת תשס"ח התעדכנו המורים באמצעות המנהל על כניסתם לרפורמת אופק חדש. בימי ההיערכות הובהרו נקודות רבות הנוגעות לשעות הפרטניות ולשיעורי השהייה בבית הספר, ונבנו שלושה מרחבי למידה נוספים.

המורות החלו את העבודה בתשס"ט בתחושה שמחכה להם עבודה קשה. מתוך מיפויים שהועברו בשנת תשס"ח נבחרו התלמידים לשעות הפרטניות לצורך קידום הישגיהם. כמו כן, נבחרו תלמידים בהמלצת הפסיכולוג, אשר זקוקים לתמיכה רגשית. כל המורים שולבו בתוכנית ההשתלמויות במרכז פסג"ה בנצרת.



ביה"ס?

"שעות פרטניות נותנות מענה למצטיינים וחלשים. בעיות אישיות נפתרות במהירות רבה יותר, תוך שימת לב אישית".

במה את המורה מרגישה שנתרמת מהעבודה ברפורמה?

"...בשכר... למדתי להכיר מקרוב את קשיי התלמיד האישיים והלימודיים... הכרות אישית עם התלמידים... יום העבודה מגוון ואינו כולל רק שיעורים פרונטאליים, נותן מרווח נשימה למורה... הכרות אחרת ושונה גם עם תלמידים מכיתות אחרות... אפשרות להגיע ליותר תלמידים ולתמך טוב יותר בצרכים הלימודיים של הכיתה... צמצום פערים... ראייה הוליסטית של הכתה אותה אני מחנכת"

אנו חושבים כדברי ג'ון קנבי:  
"כי מי שמסתכל רק על העבר וההווה עלול לפספס את העתיד".



## בי"ס ז. שז"ר, עכו ייחודי לחשיבה וליזמות טכנולוגית

מנהלת: דליה פיירמן

תרבות ואקלים ביה"ס הינו יזמי, ואך טבעי שהרפורמה היוותה אתגר חינוכי, פדגוגי וחברתי לצוות

**המורים בבית ספרנו, הרואה עצמו מוביל תהליכי שנו ועדכנות כחלק בלתי נפרד מהעשייה הבית ספרית.**

בתהליך השנוי שאלנו את עצמנו שלוש שאלות:

**Why - למה אנחנו צריכים את השנוי?**

**Where to - לאן אנחנו רוצים להוביל?**

**How - ואיך נעשה זאת?**

השאלות בתהליך השנוי:

עריכת מיפויים כיתתיים לבחינת מצב לימודי וחברתי קביעת יעדים בתחום הלימודי והחברתי לכלל ביה"ס ארגון מערכת השעות בראיה כיתתית ובראייה בית ספרית. תכנון מערכת לגבי אופן חלוקת השעות הפרטניות בעקבות המיפויים וקביעת היעדים בניית שני מודלים לפיתוח צוות המורים:

1. המחנך כמנהל כיתה.
2. מודל ארגוני ניהולי (בנייה מחדש צוות ההנהלה של ביה"ס).

**יזמות ייחודיות במסגרת השעות הפרטניות:**

- טיפוח נושא מצוינות בחשבון
- ייחודיות ביה"ס "חשיבה ויזמות טכנולוגית", חשיבה המצאתית
- טיפוח חברתי בעקבות "מודל החינוך האישי" להלן חלק מדברי מורים:

מה הן נקודות החוזק של הרפורמה "אופק חדש"



# ברפורמת אופק חדש



## בי"ס קהילתי אלחורש, נצרת

מנהלת : שהאב לוטפייה



בעקבות רפורמת "אופק חדש" נוספו שעות לימוד רבות לבית הספר, שעות אלה מכונות "שעות פרטניות" והן מיועדות להוראה וללמידה ליחידים או לקבוצות שגודלן אינו עולה על חמישה תלמידים. הקבוצה הלומדת היא קבוצה שהפעילות בה מתמקדת בשינויים שהיא יוצרת בתלמידים עצמם כמו פיתוח מושגים, פיתוח מודעות אישית וחברתית, בניית משמעת והמשגתה, פיתוח תפקידים תוך אישיים ובינאישיים. **הלמידה מתרחשת בתוך אינטראקציה חברתית, תלמידים לומדים אלה מאלה, שיתוף בידע בתחושות בהתנסות בחוויות.** פיתוח היכולת להתבונן בנושא מזוויות חשיבה שונות, לאור דעות ותפיסות שונות. בבית ספרנו למורה יש אפשרות לקדם כל תלמיד בקבוצה כפרט ואת הקבוצה ככלל באמצעות תיווך ולספק משוב מועיל. המורה מתכנן את ההוראה-למידה. מחליט מה יהיה הקשר בין הפעילות החינוכית הלימודית בכיתה או במסגרת הפרטנית לבין זו בקבוצה קטנה המורה מרכיב את הקבוצה ומחליט על סגנון ההתערבות, מתווך או מנחה או מאמן או חבר שותף.

**המורה מוביל את תפקוד הקבוצה כקבוצה לומדת, בונה ידע, מפתח ערכים ומיומנויות. המורה עושה רפלקציה עם התלמידים ואוסף דעות ומקבל מהם משוב. המורה מנהל תיעוד מסיק מסקנות ומפיק לקחים.** ניתן ללמוד בקבוצה הקטנה כל נושא או תוכן אשר ניתן ללמוד בכיתה. ניתן לקיים בה כל פעילות הוראתית, לימודית אשר ניתן לקיים במסגרת הכיתה כגון: דיון, הרצאה, הסבר, תרגול, הדגמה, צפייה, ניסוי, משחק. כמו כן, ניתן להשתמש באותן דרכי הוראה - למידה שבהן משתמשים בכיתה כגון: **הוראה מפורשת, למידה דיאלוגית, למידה שיתופית. כל זה כדי להפיק תועלת מן המסגרת של ארגון הלומדים בקבוצה קטנה. הרכב הקבוצה וגודלה מתייחס למכלול היבטים כמו גיל, מטרות הלמידה ומורכבות הנושא הנלמד. תפקיד המורה לקדם את התלמידים תוך הכרה בשונות ובהבדלים.**

המנגנונים שבהם נוקטים בבית ספר אלחורש: מפגשים קבועים של המנהלת עם כל המורים לפחות פעם בחודש. שעתיים מנהל בשבוע לפגישות היועצות עם המורים בנוכחות הפסיכולוגית או היועצת.

**"קשת של הצלחות": הקצאת זמן קבועה בלמידה המשותפת של מורים ללמוד מהצלחות של עשייה בצוותים השונים.** ישיבת צוותים פעם בשבוע של שעה

עד שעה וחצי. למידת הצוות בנושאים שונים פעם בשבוע על ידי מרצה אורח. שיחות וישיבות משוב עם מחנכי הכיתות, פעמיים או שלוש פעמים בכל סמסטר. דיאלוג יום יומי בין המנהלת למורים. הקשבה, עצה או לפתוח תוכנית לימודים. למידת עמיתים.

**בבית ספרנו נודעת חשיבות מכרעת להרחבת פיתוח הצוות מן הרמה היחידנית המעצימה את הפרט לרמת הקבוצה, ולהכללת כל המורים בתוכנית פיתוח בית ספרי.**

**ציטוטים של התלמידים:** "אני נהנה ללמוד עם הקבוצה", "אני מרגיש שמכבדים את דעתי", "מעניין ללמוד עם הקבוצה",

**ציטוטים של מורים:** "אני יכול להעביר את החומר אפילו למתקשים", "מחכים לי, זה מה שאני מצפה לו" "הלוואי ויש עוד כמה שעות פרטניות כאלה במערכת" **מסגרות ויוזמות ייחודיות לביה"ס במסגרת השעות הפרטניות:**

פרויקט באמנות - שיטת למידה מובנית המערבת תלמידים בלמידה של ידע יצירתי חיוני וכישורי חיים באמצעות תהליך חקירה ומאורגן סביב שאלות מורכבות. היוזמה מתבצעת בדרך כלל על ידי קבוצת תלמידים העובדים יחד להשגת יעד משותף. התוכנית מזמנת תלמידים שיש להם קושי בלמידה להתפתח בהיבט היצירתי. היוזמה גם כן מזמנת למידה של העולם האמיתי, הממשי ומאפשרת ביטוי לסגנונות יצירה שונים וגם כן מאפשרת פיתוח מיומנויות של לומד עצמאי. בשנת 2007-2008 קבל בית ספרנו פרס חינוך לאומנות למידה בסביבה מתוקשבת במקצוע האנגלית ליצירת עיתון אנגלי.

**בעקבות הרפורמה אנו חשימים: העצמה, אתגר, דמוי עצמי חיובי, עליה בהישגים, דגמי חיקוי חיוביים, יחס חיובי ללמידה, שוויון, הדדיות, הקשבה, הבנה וכבוד הדדי.**



# ברפורמת אופק חדש



מתקדמים בתחומים רבים כגון: קצב קריאה, יכולת העתקה, יכולת הבעה בע"פ ובכתב ועוד. תשומת הלב בקבוצה היא אישית, מה שלא ניתן לקיים בכיתה מלאה."

יפעת רובנר, מחנכת כיתה ג'1: השעות שנסופו מאפשרות מתן הזדמנות לחלשים וגם לחזקים ולבעלי יכולת חשיבה. לכל אחד ניתנת ההזדמנות להתקדם על פי הצרכים שלו והיכולות שלו. זוהי הזדמנות להעצים תלמידים בכל הרמות.

עדי ישי, מחנכת כיתה ו'1: מאוד בולט היחס האישי. העבודה בקבוצות קטנות מאפשרת עבודה באווירה רגועה בשיעורים תוך אפשרות למעקב מדויק ועקבי אחר התקדמות התלמידים. השעות שנסופו מאפשרות התייחסות ראויה ליכולותיו של כל תלמיד ובכל רמה, על ידי מורה מחנכת או מורה עמיתה מעגל הקשרים שיש לילד עם מורות מקצועיות מתרחב והיחס האישי בו מורגש ביותר.

שוש לייפר, מחנכת לטכנולוגיה ויצירה: כעת אני יכולה לעבוד בקבוצות קטנות יותר, להעשיר תלמידים על פי יכולתם ולהעניק יחס אישי יותר לתלמידי.

דניאלה מיילי, מחנכת כיתה ו'3: יש לי יותר זמן אישי מול התלמידים, ניתן להגיע לכל אחד ולהתאים לו דרכי עבודה על פי הצרכים שלו. הקשר עם התלמידים שונה, הדוק יותר, יש אמון והאווירה שונה ונעימה.

**גם הילדים מצביעים על למידה מתוך תחושת מסוגלות והנאה מהיחס האישי:**

נועם: "אני מרגיש שהשיעורים עוזרים לי להתקדם יותר בתחומים שאני טוב בהם. אני יוצא למצוינות בחשבון." הילה: "אני בתגבור בשיעורי בית. קל לי יותר להכין את שיעורי הבית במסגרת כזו מאחר ואין לי את הגירוים שיש לי בבית ואין פיתויים שמסיחים אותי, התחושה יותר מאורגנת עבורי. בנוסף, יש גם את העזרה מהמורה המתגברת."

בן: "נוח לי ללמוד בקבוצה שכולם מקבלים תגבור ואז נוח לי גם בכיתה."

בית החינוך "דליות" קידם שעות לימוד פרטניות גם בטרם נכנסה רפורמת ה"אופק החדש", אלא שהן היו מעטות לעומת שעות ה"אופק החדש". כעת לאחר ההכרה הרשמית בשעות אלה כל הצדדים יוצאים נשכרים: המורות מתוגמלות על עבודתן, התלמידים מקבלים שעות פרטניות בהיקף רחב יותר מבעבר ובראייה מערכתית, קיימת תרומה עצומה לשמירה מתמדת על האקלים הלימודי והחברתי המיטבי הקיים ב"דליות".

## בי"ס דליות, יוקנעם

**מנהלת: סימה נוסלבאום**

מי שנכנס אל ביה"ס חווה חוויה אסטטית נעימה למראה המבנה המדורג המעניק חווית גילוי למבקר. בכל פינה תלויות עבודות ילדים, מובילים ופינות ישיבה מפוזרות בחלל המרווח.

ביה"ס פועל מזה שנים להגברת אפקטיביות ההוראה עבור תלמידיו.

תוך בחינה מתמדת ולמידה פנימית כיצד נכון להתקדם בתחום לא פשוט זה. אין מדובר במחקר אקדמי אך בהחלט ניתן לומר שמורי ביה"ס יודעים דבר או שניים על הנושא. המנהלת מובילה את מפגשי צוותה מתוך חוויה שיתופית המעניקה חוויית חקירה המאפשרת למידה וגילוי כל מורה בתחומה.

**נשאלות שאלות רבות אשר לא לכולן יש כעת מענה אך בהחלט מאפשרות תהליך צמיחה בשעות**

**השהייה בביה"ס תוך ולאחר יום העבודה.** אפקטיביות שעת ההוראה, אפקטיביות דרך ההוראה שנבחרה, אפקטיביות כמושג החי במהלך יום העבודה לצד העשייה ומאפשר איסוף נתונים באמצעות המיפוי, ההקניה והשלמת פערים כמו הענקת ערוץ למצוינות כל זאת הודות לשעות הפרטניות באופק חדש. שעה פרטנית אינה מילה חדשה בביה"ס אך השעות לא תמיד היו זמינות. כעת, הן ישנן ומאפשרות אולי אף מאיצות, את אפקטיביות בשעות הפרטניות.

**צוות המורות בביה"ס רואה בתוספת השעות משאב חשוב שיש לנצל בצורה מושכלת לרווחת התלמידים**

**וקידום איכות ההוראה. התחושה הרווחת בין המורות היא תחושת צמיחה, הצלחה ומסוגלות להביא כל ילד**

**לידי העצמה, הכרה בחוזקותיו ומיצוי יכולותיו, בין אם מדובר בילד בעל קשיים לימודיים, המקבל שעות**

**תגבור, ובין אם מדובר בילדי מצוינות המקבלים את שעות הרפורמה כשעות העשרה.**

שעות ה"אופק החדש" כוללות בתוכן שעות תגבור בשפה, מתמטיקה, אנגלית, אסטרטגיות למידה ועזרה בהכנת שיעורי בית, כמו גם שעות העשרה: תרפיה באומנות, ספורט אתגרי, טיפול בבע"ח, תרפיה בתנועה ובמוסיקה. כל ילד מקבל מענה בתחום בו יש לחזקו. תחום רגשי, חברתי או לימודי.

הוקם מערך פיקוח בית ספרי המורכב ממורת שילוב, מרכזת ה"אופק החדש" ומרכזת תחום החינוך המיוחד, צוות זה בודק את יעילות ניצול השעות ואת מידת התועלת שהן מצמיחות ללומדים. על פי החלטתו מתקיימים שינויים במידת הצורך, בהרכב הקבוצות או בתכנים הנלמדים.

אפרת בלום, מחנכת ג'3: "אני חשה שהתלמידים



# של אופק חדש



## בי"ס רבין, כפר תבור

מנהלת: שלומית קרוביארסקי

בית הספר היסודי ע"ש יצחק רבין בכפר תבור, הצטרף לרפורמת אופק חדש בשנה"ל תשס"ח. ההתרעה הייתה קצרה ב-28 באוקטובר 2007 הוצע לבית הספר ע"י הרשות ומחוז הצפון להצטרף לרפורמה, נערכו מפגשים עם המפקח, ומטמיעי אופק חדש ולאחר התלבטויות ולמרות



העמימות לגבי פרטים רבים באופק חדש החליטו 13 מורות מהצוות להצטרף לאופק חדש.

השנה הראשונה באופק הייתה שנת הסתגלות ולמידה תוך כדי יישום, בניית מערכת שעות חדשה, הבנת מהות השעות הפרטניות, בניית שיעורים פרטניים, תוכניות עבודה אישיות לתלמיד, שימוש בכלי מיפוי והערכה ועוד.

בשנת הלימודים תשס"ט, מלבד מורה אחת, כל הצוות הצטרף לאופק חדש, נבנה חדר לשעות הפרטניות, נרכשו מחשבים ומדפסות לטובת צוות המורות ונרכשו הריטים.

**השעות הפרטניות מובנות במערכת במהלך יום הלימודים ובסוף היום. שעות אלו מכוונות לסייע לתלמידים עם קשיים במטרה לשפר את הישגיהם,**

## לתת מענה חברתי-רגשי ערכי, ולקדם מצוינות.

ברמה הפדגוגית- צוות ביה"ס קבע כי ייערכו 3 מבחנים להערכת הישגים במקצועות הליבה, לצורך מיפוי יכולות ומיומנויות התלמידים. מבחנים אלו מהווים את הבסיס לבניית תוכנית העבודה בשעות הפרטניות לכל כיתה. דפי מעקב ובקרה נכתבו ע"י רכזות המקצוע לכל מורה המלמד בכיתה.

יפה גמר, מורה למדעים: "התלמידים שמשתתפים בתוכניות לקידום מצוינות מחכים בקוצר רוח לפגישות המשותפות, הם חדורי מוטיבציה ורעיונות מקוריים לפיתוח התוכניות", "גם בשאר השיעורים יש היענות גדולה ובקשות רבות מצד התלמידים לבוא ולהיעזר בשיעורים לקראת בחינה או להבין נושא שלא הבינו עד תום השיעורים הרגילים".

רחלי חזיזה, מורה בצוות: "אני עובדת באופן קבוע עם ג'. אנחנו עובדים בעיקר בחשבון. אבל בעיקבות כך חל שיפור משמעותי בכתב היד שלו. אני עובדת עם שני תלמידים שאינם מספיקים להשלים את כל המשימות, מאד מתוסכלים ומתקשים להמשיך ולתפקד. משהו ביחס האישי והשלמת המשימות, עושה להם טוב מבחינת ההרגשה ומפתח אצלם מוטיבציה להמשיך הלמידה. כמו כן, השיעורים האלה הם הזדמנות ללמוד מהם הקשיים הספציפיים של כל תלמיד ותלמיד שמגיע לשיעור הפרטני. **אני עובדת באנגלית עם תלמידים מכיתה ה'. די היה בשיעור אחד בכדי לראות את האור על פניהם של התלמידים. עבדנו על אוצר מילים שזה אחד הדברים החשובים באנגלית, ואחרי שיעור אחד הם יצאו נרגשים ומאושרים.** ציידתי אותם במשחק שמטרתו לסייע להם, תוך כדי משחק, לזכור את המילים".

סמדר אסולין, מחנכת כיתה א' 1 והרכזת החברתית בבית הספר, מספרת: "מחנכות הכיתה מקדישות חלק מהשיעורים הפרטניים למפגשים מלב אל לב, שיחות אישיות בנושאים חברתיים, רגשיים, ערכיים. שיעורים אלו מאוד משמעותיים עבור התלמידים. במפגש האחרון שקיימתי נפגשתי עם חמישה תלמידי הכיתה ושוחחנו על זמן ההפסקה עלו צרכים של התלמידים, קשיים חברתיים ובקשות של התלמידים לניהול שונה של ההפסקה".

תמי פרץ מחנכת כיתה ו' מתארת פעילות בנושא זכויות התלמיד, בעקבות יום זכויות האדם: "השיחה בקבוצה הקטנה אפשרה ללומדים להכיר זכויות ולדון בסוגיות שונות כגון: הזכות להישמע ולהשתתף, הזכות להיות שונה ומיוחד וזאת כדי לפעול ולהבנות אקלים מכבד בכיתה".

הצוות שלנו צוות לומד ומתפתח

**שעות השהייה מאפשרות קיום ישיבות בהמשך ליום הלימודים וקידום עבודה בצוותים. שעות השהייה**



אתי עובד מחנכת כיתה ד' מקיימת שיעור פרטני בסביבה מתקשבת.



תמי פרץ מחנכת כיתה ו' בשיעור פרטני

# של אופק חדש



המשותפות מאפשרות לקיים מפגשים מקצועיים. השנה למדנו כיצד לפעול בסביבה המתקשבת אופק של מט"ח. יועצת ביה"ס העבירה סדנאות בנושא מוגנות, קיימנו מפגשים עם צוותים מחטיבת הביניים לתאום ציפיות ויש תוכניות רבות לעתיד. אופק חדש מחייב את הצוות להשתלם על מנת להתקדם כתוצאה מכך כל צוות המורות שלנו משתלם במרכזי הפסגה ובהשתלמויות המוכרות לצורך קידום באופק חדש.



**באים לידי ביטוי. אחת המורות התבטאה בהתרגשות: "אחרי השיחה שלי אתו, אני מרגישה כלפיו אחרת, זה עשה לי משהו..."**

התמיכה והיחס האישי שהתלמיד מקבל בשעה הפרטנית מקדם תלמידים רבים הן בתחום הלימודי והן בתחום הרגשי. השעה הפרטנית מאפשרת לתלמיד להיות במקום טוב יותר, משפרת את הדימוי והביטחון העצמי שלו. מאפשרת למורה להגיש את החומר הלימודי, באופן חווייתי ואישי לכל תלמיד. התלמידים רואים בשיעורים אלה מעין קרש קפיצה, הם שמחים ללכת לשיעורים ואפילו מחכים להם.

לכל מורה יש מערכת מסודרת של שעות שהייה ושעות לימוד פרטניות. למתבונן מן הצד נעים לראות קבוצות למידה של מורים ותלמידים הלומדים ברוגע ובמאור פנים. ובשעות שהייה ניתן לפגוש בעשייה למען הכיתה או למען ביה"ס. ניתן לפגוש צוותים בישיבות בהן מתכננים תכנית לימודית או פעילות כיתתית או בית ספרית. לצד כל המעלות המנויות לעיל, קיימת גם תחושה שלמורה נגמר היום, מגיע הביתה כמעט בסוף היום ובאפיסת כוחות... אך רובם ככולם מסכימים שהרפורמה אכן נותנת מענה לתלמידים רבים, הן בתחום הלימודי והן בתחום הרגשי. ויבואו על הברכה כל העוסקים במלאכה.

## בי"ס חב"ד, נצרת עילית

מנהל: הרב דני לוי

רוב המורים שהצטרפו לרפורמת אופק חדש עשו זאת מתוך הבנה ובטחון שהדבר נכון, רצוי וכדאי. בתחילה התעוררו קשיים ולבטים אך המורים גילו רצון ללמוד את הנושא ולהשתלב בתוכו באופן היעיל ביותר.

הטיבה לעשות מפקחת ביה"ס הגב' ירדנה אלון תחי' שבאה לביה"ס ללמוד מקרוב על ההתקדמות מחד והקשיים מאידך, מתוך כוונה אמיתית ליעל, להקל ולקדם את הרצת הרפורמה.

יש לציין שהרפורמה מעניקה למורה את הזמן לשוחח עם תלמיד שיחות אישיות ואחרות, ומאפשרת שעה של שיחה בנחת ורוגע, דבר שמשפיע על התלמיד ועל התוצאות. מורות מדווחות שהשיחות הנ"ל יוצרות פתיחות ורגש של כבוד אצל התלמיד כלפי המורה, מפחות בו תקוות ומעוררות את המוטיבציה ללמוד טוב יותר, אפילו אם יש קשיים העומדים על הפרק.

**המורות פותחות צוהר לעולמו (ולפעמים החבוי) של התלמיד, לומדות להכיר את קשייו, צרכיו וגם את כישרונותיו שהרבה פעמים אינם**



**המלצות שונות שחלקן קיבלו תשובה משמעותית בעקבות כניסתנו ל"אופק חדש".**

אחת ההמלצות של צוות היחס האישי הצביעה על הצורך בשיחות אישיות מובנות לאורך השנה, לכל אחד מהילדים על ידי המחנך, וזאת מתוך מטרה לבנות יחסי קרבה ואמון בין מורה לתלמיד על בסיס קבוע ולא רק בעקבות התנהגות לא הולמת. בהתאם לכך בנינו תוכנית מחייבת לכלל המחנכים לשיחה אישית לכל ילד בתחילת השנה, באמצע השנה ולקראת סופה. להגשמת התוכנית, השתמשנו בשעות הפרטניות של

## בי"ס שק"ד, שדה אליהו

מנהלת: מלכה פוזה

בית ספר שק"ד עבר תהליך חשיבה משמעותי בשנת הלימודים הקודמת, בתהליך משותף להנהלה, למורים ולהורים. במהלך התהליך הוקמו ארבעה צוותי חשיבה שעסקו בנושאים של היחס האישי, למידה חווייתית ומשמעותית, החינוך התורני ומבנה שבוע הלימודים. עם סיום התהליך, הוגשו



# ברפורמת אופק חדש



לקבוצות למידה וגם בעקבות השיחות האישיות. אנו מקווים ומצפים לראות שיפור גם בהישגי התלמידים בעקבות תוספת השעות הפרונטאליות, השעות הפרטניות ושעות השהייה ובעקבות השיפור וההתקדמות בתחום האקלים הבית ספרי. המלצות נוספות שהגישו ארבעת צוותי החשיבה, מקבלות תשובה ומענה בעזרת תוכנית נוספת שבית הספר משתלב בה- תוכנית עתי"ד (ערכי, תורה, יחס אישי, דעת). תוכנית זו היא גדולה ומקיפה תחומים



רבים חווייתיים ולימודיים כאחד. בתוכנית זו, מקבלים המורים הכשרה בעזרת השתלמות בתחום של שיחות אישיות, אהבת תורה ושיפור הלמידה והחוויה התורנית בבית הספר.

"אופק חדש". כל מחנך קיבל 2 ש"ש מתוך 5 השעות הפרטניות שעלו ללמד לצורך שיחות אישיות עם ילדי הכיתה. המורים נוכחו לראות עד כמה השיחה האישית גדושה ועמוסה בתכנים ומאירה את התלמידים באור שונה שלא ראו עד עתה. הקשר עם התלמידים כעת, מתבסס על הכרות טובה יותר עם עולמו של הילד, מוקדי הקושי והחוזקות שלו. יחד עם זאת המורים מדווחים כי השעתיים השבועיות לא מספיקות כלל. מכיוון שהכיתות עמוסות מאד, קיים קושי רב לקיים עם כל ילד וילד שיחה אישית עמוקה ומשמעותית. אך ישנה השתדלות רבה, נכונות והתגייסות מקסימאלית של המורים להצלחת התוכנית.

**המלצה נוספת של צוות מבנה השבוע הלימודי דיברה על הצורך של התלמידים (בעיקר הצעירים), לראות את מחנך הכיתה לאורך כל היום, מפתחת יום הלימודים בתפילה ובשיח כיתתי דרך ארוחת הצהריים המשותפת עד סגירת יום הלימודים והשבוע כולו עם התלמידים.** כמו כן הומלץ להפחית במספר הדמויות שמלמדות שיעורים מקצועיים (בעיקר בכיתות הנמוכות) ולהוסיף שעות למחנכים שילמדו שעות מקצועיות נוספות.

גם המלצות אלו מתאפשרות בזכות רפורמת "אופק חדש". המורים צריכים ללמד מספר רב יותר של שעות, והשתדלו לשבץ את השעות האלה בכיתה האם. כמו כן, בשל השעות הפרטניות ושעות השהייה, המורים נשארים יותר שעות בבית הספר ויכולים לפתוח את היום ולסגור אותו עם תלמידי הכיתה.

**אם מנסים להסתכל על הדברים קצת "מבחוץ", יש שיפור רב באקלים בית הספר. לילדים יש כתובת ברורה שנמצאת במהלך כל היום והיא יכולה לתת את המענה המתאים לכל ילד.** הקשר בין המורים לתלמידים מתחזק גם בעקבות השעות הפרטניות הניתנות

**ולמטרות התוכנית בדיקה למטרות ביה"ס.** במפגש הוצגה התוכנית שגובשה ע"י מנהלת ביה"ס וסגניתה, דבורה בקיש. השם "עוצמה" שהוא ראשי תיבות של עידוד וצמיחה, מצויינות, העשרה, מכנס בתוכו את מטרות ביה"ס ומטרות 118 השעות הפרטניות באופק חדש, שהן מתן סיוע לזקוקים לעידוד וצמיחה בלמידה, מתן מענה למצטיינים והעשרה בתחומי עניין שונים לתלמידים בעלי כישורים וצרכים מיוחדים. במסגרת השעות הפרטניות נתנה אפשרות למורים להציע יוזמה אישית תחת הכותרת "שעת חלום" מתוך היוזמות נציין את אלו שהגיעו למומש: קינסיולוגיה, קואוצ'ינג, מודעות לתזונה נכונה, נאמני איכות הסביבה, עיתון בית ספרי, מצויינות בחשיבה מתמטית, מצויינות במדעים ועוד. בשלב זה הוזמנו כל ההורים לאסיפה

## בי"ס גמלא-יסודי, קצרין

מנהלת: עדנה אלור

בבית ספר גמלא בקצרין בפיקוחו של מר אריה פלד, החלה השנה רפורמת אופק חדש. מנהלת בית הספר אלור עדנה טבעה את העיקרון המוביל של הרפורמה בבית ספרנו: **"בגמלא רואים את האופק כל יום מחדש"**. אכן, כל 25 מורי הרפורמה התגייסו לתת מענה ל-468 תלמידי ביה"ס, לפי העיקרון והרצון להתחדש כל יום עם אופקים רחוקים יותר.

**השלב הראשון בתהליך החל בחופש הגדול במספר מפגשים של צוותי מורים, מפגש שנקרא "קפה אופק" בו הם נחשפו לעקרונות התוכנית של משרד החינוך**



# ברפורמת אופק חדש



## תהליך ההטמעה



כללית ובה הם נחשפו לעקרונות העבודה ולתהליכי השיבוץ והמעקב.

בשלב השני בתהליך השינוי נערך מיפוי תלמידים ע"י מחנכות ומורים מקצועיים לפי צרכים, בהתאם לכך הותאמו שעות העוצמה ותוכנה מערכת השעות.

תהליכי פיתוח הצוות המתמשכים לאורך השנה כוללים הנחייה פדגוגית בעבודה בקבוצות קטנות והנחייה ביצירת דיאלוג אישי בין המורה כמנחה לבין התלמיד. בנוסף נערכת למידת עמיתים בקבוצות של תחומי דעת (צוות אנגלית, צוות מדעים) ומחנכות השכבה.

במשך התהליך אנו בודקים ומעריכים את יעילות שעות העוצמה ע"י ראיונות אישיים של כל הגורמים: הורים, מורים ותלמידים. הנתונים הנאספים מאפשרים לבחון את איכות התהליך ולבצע שינויים בהתאם לצרכים ולמצאים. בהיבט זה אנו בעיצומם של תהליכי הערכה ומדידה של אפקטיביות ההוראה בשעות העוצמה בשיתוף המכון לחקר הגולן.

יעידו הציטוטים הבאים לגבי יעילות שעות העוצמה.

**מורה: "התלמידים עובדים ברצון ומתקדמים יפה. המפגש "האינטימי" טוב להם וכולם באים לידי ביטוי. הם באים לשיעור עם אור בעיניים."**

**תלמיד: "אני אוהב ללכת לעוצמה. המורה עוזרת לי מאוד ואני מגיע לכיתה ומבין יותר" הורה: "חל שיפור במוטיבציה הלימודית. הבן שלי רוצה להוכיח את עצמו והוא מתפקד טוב יותר בעקבות שעות העוצמה שהוא מקבל."**



## בי"ס טמרה העמק, טמרה העמק

מנהל: זועב נאיל

זו השנה השנייה שבית הספר פועל ע"פ רפורמת "אופק חדש". היינו חלוצים, והיום אנו יכולים להעיד שהיינו בני מזל.

כל חברי הצוות הצטרפו בשנה שעברה לרפורמה, מתוך ציפייה שתביא לשיפור במעמדם של כל שותפי העשייה החינוכית: תלמידים, מורים, הורים וכלל באי בית הספר.

**לאחר התנסות של שנה וחצי, אומרת המורה מונירה שפסו בעלת ותק 33 שנה: "הקשר האישי והקירבה לתלמיד מביאים לצמיחה והתפתחות לימודית**



**והברתית. בעבר, לא היה לנו זמן לסייע לתלמידים בינוניים ומטה, היום קיימת הזדמנות אשר נותנת את פירותיה."**

הקבוצות הקטנות תורמות לא רק ללומדים עצמם אלא קיימת הקרנה גם לכיתות האם שמתקדמות בקצב הראוי והמתוכנן, במיוחד כאשר התלמידים המאתגרים לומדים בקבוצה קטנה. המורים מרוצים

# ברפורמת אופק חדש



השהייה תרמו לקירבה ולפיתוח מערכת יחסים קרובה עם התלמידים ולמפגשים זמינים, מסודרים ומושכלים עם ההורים, הן בביקורי בית שנעשים על ידי המורים והן על ידי המפגשים שמתקיימים בבית הספר.

מתנאי עבודתם וממעמדם החדש. תגריד זועבי מחנכת בבית הספר: "עשינו כל הזמן מה שהיום אנו עושים אבל ללא תמורה וגמול". השיפור הבולט במיוחד מובא בדבריה של ביאריג זועבי מחנכת כיתה ב': "שעות

## בי"ס גוונים, עין המפרץ

מנהלת: איריס אלטיט



בתחילת הדרך בוצעה היכרות עם מסמך המשרד (מטרות, יעדים ומבנה יום הלימודים), במסגרת ישיבות מליאה לבניית מיפויים ובניית תוכנית שנתית וחודשית לשעות הפרטניות.

ישיבת מליאה התקיימה עם יועצת ביה"ס בנוגע לקיום שיחה אישית אפקטיבית עם תלמידים והפקת תוצר מתהליך סדנאי, מסמך עמדה לגבי שיחות אישיות מקדמות.

קיימנו מפגש עם רכזת השילוב בביה"ס בנוגע למיפוי וללמידה בקב' קטנות ובעקבות ההתנסות הופק מסמך הנחייה לקיום מפגש למידה אפקטיבי.

שלבים בתהליך השינוי:

1. שאילת שאלות בצוות המורים: אילו הזדמנויות ישנן בשינוי? איך נהפוך את הקושי להזדמנות? בתהליך גילוי ההזדמנויות הגדרנו את המטרות שנרצה להשיג באמצעות שינוי מבנה הלימודים. במהלך הדיונים עלו רעיונות לתכנים לשעות הפרטניות ע"פ החלוקה למטרות השונות: תגבור, העשרה, מצוינות, ופיתוח כישורים חברתיים וקשר בינאישי טוב בין מורה לתלמיד.
  2. מיפוי ואיתור צרכים, מורים ותלמידים בסיוע של רכזת השילוב בביה"ס
  3. הגדרת נהלי עבודה ודיווח
  4. הגדרת תוכנית שנתית שכבתית ע"פ המיפוי
  5. ארגון קב' העבודה ושיבוץ מורים
  6. התארגנות בית ספרית, מערכות אישיות, פרונטלי, שהייה, פרטני, סביבות למידה, משאבים נדרשים
  7. תהליך הכשרת המורים לעבודה במסגרת "אופק חדש", בישיבות המליאה שאלנו שאלות, מה נדרש ממני כמורה? איך אדע שהצלחתי? מה נחשב לדעתי הצלחה? במה השינוי יקדם אותי מבחינה מקצועית? איזה כלים/ הכשרה חסרים לי?
- מתוך התשובות גובש מסמך עבודה לגבי עבודת המורה ומטרות בית הספר בעקבות הכניסה ל"אופק חדש".

תהליכי למידה, הוראה, הערכה:

אחת לחודש מתקיימת ישיבת מליאה שבה אוספים סיפורי הצלחה בתהליך רפלקטיבי (למידה מהצלחות)

מתמשך ונעשות ההכללות בעקבות הסיפורים שהובאו מהשטח. כחלק מתהליכי הלמידה חוקרים המורים את דפי התיעוד והדיווח ומהם מסיקים מסקנות. הכניסה הרכה לרפורמה חיזקה את תחושת המסוגלות הבית ספרית כארגון, לשאלה מה למדנו על עצמנו נתנו תשובות מעודדות, למדנו על יכולת הגמישות וההתאמה ליכולות אישיות של מורים, אמון במורים וביכולת להוביל תהליכי שינוי, האוטונומיה שניתנה למורים תרמה למוטיבציה ולניהול השינוי.

## מסגרות ויזמות ייחודיות לביה"ס במסגרת השעות הפרטניות:

במסגרת השעות הפרטניות נכנסו תכנים ייחודיים לביה"ס: גינה בוטנית, משק חי, "מגשרים צעירים", מקהלה, נבחרת כדורעף, מצוינות בחשבון, מצוינות במדעים, נאמני מחשב, מנהיגות צעירה, קבוצת אימון ("כוח" בנות ו"כוח" בנים) לקבוצת תלמידים מכיתות ה' ו'. יוזמה נוספת קשורה למבנה הארגוני של ביה"ס, לכל שכבת גיל צורפה מורה מקצועית המשמשת כ"מחנכת שכבתית" המהווה דמות חינוכית נוספת ואף בחלק משעות פרטניות תורמת לשכבה. ניסיון זה הוכח כמוצלח במספר שכבות ושיפר מאוד את עבודת הצוות והעצים את הנוכחות המורית בשכבה. המחנכת השכבתית שותפה מלאה בכל תהליכי החינוך לימודיים וחברתיים.

## הכניסה לאופק תרמה מאוד לקידום התלמידים ולתגבורם במקצועות הליבה. תרומה נוספת היא במגוון האפשרויות לקידום כישורים חברתיים ואישיים של ילדים.

מורים בביה"ס תורמים מכישוריהם האישיים ומתחומי החוזק שלהם. מורים ותלמידים זוכים למפגש למידה איכותי ולהזדמנות לחיזוק הקשר הבינאישי. מורות מדווחות על התקדמות הילדים בכישורי השפה, הזדמנות לשיח חינוכי אמיתי, תגבור לילדים מתקשים שאינם זוכים לסל השילוב, צמצום פערים לימודיים בכיתה, חיזוק הקשר הבינאישי בין תלמידים למורים מקצועיים, ואפשרות מיטבית לליווי התלמידים בהכנת עבודות חקר ומשימות לימודיות אישיות.

להלן ציטוטים משיבות המשוב: "יש לי זמן לשוחח עם הילדים בנינוחות" "אני רואה רווחים עצומים בשעות הפרטניות. הפכנו את הקושי להזדמנות ולהצלחה", "מורים מהצוות תורמים מחוזקותיהם", "התרומה הגדולה בשעות הפרטניות - השעות הן מתנה".

# ברפורמת אופק חדש



שעות פרטניות לתלמידים מתקשים, וכן לטיפול תלמידים מצוינים.

שיחות אישיות - חיזקנו את הקשר בין המורה לתלמיד ע"י קיום שיחות אישיות עם כל תלמיד ותלמיד בבית הספר ע"י המחנכים וע"י מורים מקצועיים בנוסף לצוות הבין-מקצועי.

ביקורי בית - העמקנו את הקשר בין ביה"ס להורים באמצעות ארגון מערך ביקורי בית אצל כל התלמידים.

הקמת קבוצות למידה בקרב התלמידים - ארגנו קבוצות למידה עפ"י רמות במקצועות היסוד במיוחד בתחום המתמטיקה.

למידה משותפת - יצרנו חלונות משותפים לצוותי המקצועות תוך ניצול שעות שהייה ללמידה משותפת ולהתפתחות מקצועית.

השתלמות מורים - העמקנו את מימד הלמידה של ביה"ס כארגון.

פיתוח מקצועי והעצמת המורים - הצמחת והעצמת המורים מבחינה מקצועית. כל מורה משתתף בהשתלמות אחת או יותר בשנה, ועידוד מורים בכירים להשלמת תואר אקדמי.

פיתוח והתאמת הסביבה הפיסית - בניית פינות עבודה אישיות וקבוצתיות למורים ולתלמידים, והתאמת המערך הפיסי של ביה"ס לצרכים הפדגוגיים אשר נבעו משינוי שיטת העבודה באופק.

**לסיכום, אנו מרגישים כי הכניסה של כלל מורי ביה"ס לעולם החדש הביאה לשינוי מהותי, העלתה את המוטיבציה של המורים והביאה לשיפור משמעותי באקלים החינוכי החברתי הבית-ספרי.**

## בי"ס אל-אמל, ירכא

מנהל: כמיל אבו דולה

בית ספרינו היה בין בתיה"ס הראשונים אשר נכנסו לרפורמת אופק חדש בשנה"ל תשס"ח. הצטרפות ביה"ס לרפורמה הגיעה באיחור (בסוף חודש אוקטובר 2007), כאשר מערכת השעות הייתה כבר

מוכנה, והדבר הצריך שינוי מהותי. **עשינו זאת! על אף כל הקשיים, מתוך ציפייה כי ישום "אופק חדש" דורש ומצריך ראייה חדשה. ההצטרפות ל"אופק חדש" פתחה בפנינו את ההזדמנות להתייחס בראייה מערכתית לכלל משאבי המערכת הקיימים והחדשים.**

הנושאים שעמדו בבסיס ההתחדשות הפדגוגית: חיזוק הקשר האישי בין המורה לתלמיד.

הידוק הקשר בין ביה"ס להורים ולקהילה בכלל.

חיזוק הקשר בין המורים לבין עמיתיהם למקצוע, בין בעלי התפקידים למורים ולהנהלה ובין המורה כפרט לביה"ס כמערכת.

**התייחסות אישית ואמיתית יותר לצרכי הפרט תוך גישור על השונות הטבעית הקיימת בין התלמידים.**

מתן מענה לתלמידים המתקשים בנוסף לטיפול המצוינים מביניהם.

שינוי בדפוסי החשיבה הקיימים ברמת המערך הארגוני של ביה"ס תוך ניצול המשאב החדש ובעיקר ניצול זמן מורה-בי"ס לארגון מחדש של המערכת.

קביעת נורמות עבודה חדשות, שונות ויעילות יותר.

פעולות שנקטנו עם כניסת ביה"ס לרפורמה: הקצאת שעות- הקצאת



## חט"ב יערת העמק, מגדל העמק

מנהלת: ליה גולן

בעת האחרונה נראה כי מערכת החינוך מוצאת את עצמה בעיצומם של תהליכי שינוי הדורשים התמודדות במישור הארגוני ובמישור החינוכי. עליה להתאים את

עצמה לקצב השינויים החלים במערכות החברתיות ועליה להכין את התלמידים להיות אזרחים בחברה משתנה תוך עיסוק אינטנסיבי בצרכיהם המשתנים. מאפייני חט"ב "יערת העמק" קובעים את המניעים של צוות המורים, את התרעננותם, ואת הסתגלותם לשינויים בתחומי הלימוד וההוראה. למנוף הקישור של ביה"ס לסביבתו יש השלכה על יכולתו להחדיר

שינויים מחד ולשמר אותם לאורך זמן, מאידך. 'הוראה מתוקשבת'. הכפר הגלובלי, שאותו חזה מקלוהין כבר ב-1962, מחייב את החברה בקבלת המצב החדש, המעודכן ובהשתחררות מהמצב הישן, שבו כל הידע קובץ בכתובים והוגבל לידע נתון וקיים (ספרייה פרטית/ציבורית, ספרות מקצועית, עיתונות וכדומה). מתוך המציאות המשתנה ראתה מנהלת בית הספר, הגב' ליה גולן, כבר לפני יותר מעשור, כי שינוי הסביבה הלימודית לסביבה המשלבת טכנולוגיה, אמצעים דיגיטאליים מתקשבים המציגים מידע רב ומגוון בערוצי מדיה שונים, בעלי ערך מוסף, הכרחי עבור הלומד. בחשיבה חדשנית זו פיתחה המנהלת וצוות מוריה את תוכנית "מחשב מחברת" שלימים הפכה לתוכנית כתו"מ המלווה ע"י מכון דודסון של מכון ויצמן. התוכנית הינה ייחודית בארץ ובעולם, בה כל תלמיד (בכיתה אחת בשכבה) מקבל מחשב נייד

# ברפורמת אופק חדש



הרפורמה החדשה. בדרך תהליכית ניתן היה להחדיר את השינוי ולהטרים ידע לתלמידים בשעות פרטניות. הרפורמה אפשרה שינוי, העצמה ויצרה זירות חדשות למעורבות הצוות. הרפורמה העצימה את הסמכות והאחריות, פיתחה צוותים, וחזקה את האינטגרציה והשיח. חשפה את מעורבות הורים, תלמידים ונציגים מהקהילה, ואפשרה בניית מסגרות אינטגרטיביות המקטינות גודל ומצמצמות בירוקרטיה למען פיתוח בית-ספרי בכללותו.



לשלוש שנים (כיתות ז'-ט') עם אינטרנט פתוח 24 שעות, טכנאי צמוד ושירות הדרכה ותיקונים. השיעורים בכיתה מועברים בצורה ווירטואלית, בה המורה מפנה את התלמידים לקבצים הקיימים באתר בית הספר (בשיתוף חברת gbs - 'סיסמא לכל תלמיד') ובהם קישורים לאתרים ומקורות שונים. השיעור אינו מתבצע בצורה פרונטאלית אלא בדרך של הנחייה ותיווך בין הנושאים הנלמדים לבין למידתו והתפתחותו האישית של התלמיד.

באשר לפיתוח הצוות החינוכי, הספרות מלמדת כי יש חשיבות רבה בפיתוח צוות המורים וצוותי התמיכה לאורך כל שנת הלימודים. יתירה מזאת, קיימת אמונה, שדפוסי העבודה המשותפים של צוות ביה"ס במסגרות הכשרה מעודדת אותם לעבוד יחד גם באופן שוטף. על רקע זה, צוות המורים בבית הספר פועל בכמה מישורים. העיקרים שבהם: תוכנית מחנכיים (שני מחנכים לכיתה) מונהגת כיום בבית הספר ומאפשרת עבודת צוות ושיתוף פעולה פורה בחינוך הכיתות; בניית אתרי מקצוע באתר הבית ספרי מחזק את הקשר הארגוני והמקצועי של כל מקצוע ומקצוע ומעשיר את החומרים והמידע בתחומם; פיתוח המצוינות והעשרה בשעות הלימוד ואח"כ בתפוח הפיס של בית הספר; תוכנית הנואם הצעיר בתחום הרטוריקה במסגרת שיעורי הבעה; מפגש סופרים כחיזוק לקשר שבקריאה בשיעורי הספרות; מרכז למידה פעיל לחיזוק התלמידים המתקשים. כל אלה ועוד מעצימים, מחזקים ומעודדים את צוות המורים להמשיך ולפעול כל העת למען האידיאלוגיה החינוכית שבשמה הם פועלים.

**בצעדי ענק נכנסה חט"ב "ערת-העמק' לתוכנית "אופק חדש". צוות המורים הרגיש בטחון ואמונה ברפורמה החדשה וקרוב ל-100% מהמורים חתמו והשתלבו ברפורמה. מנהלת בית-הספר, המהווה את החוליה המובילה להשגת מטרת ביה"ס האמינה בנקודות החוזק של**



שינוי בקרב התלמידים

## בי"ס אלראזי, כפר בועינה - נוג'דאת

מנהל: חמודה טאלב

מאז שיושמה הרפורמה בביה"ס חל שיפור ניכר בגיבוש הצוות, בשעות השהייה המורה יושב בארבע עיניים עם שאר עמיתיו משוחח וזן איתם בענייני התלמידים מבחינה לימודית והתנהגותית. דו שיח חיוני חינוכי תרבותי שמטרתו לקדם את התלמידים ולהביא לשיפור האקלים הכיתתי והבית ספרי.

ההשתלמות שמתקיימת לצוות המורים בהתאם לצרכי

בית הספר, והישיבות הקבועות של צוותי המקצוע עם הרכזים מעשירות את הצוות ומשפרות את הישגים והאקלים בתוך בית הספר.

**העובדה, שהמורה יושב עם התלמידים ומסייע להם באופן אישי בשעות הפרטניות גרם לשינוי בקרב התלמידים: העלאת הישגים, העלאת המוראל והמוטיבציה ללימוד - דבר שלא היה לפני הרפורמה. ללא ספק הרפורמה תרמה גם לקידום נושא מעורבות ההורים בתוך ביה"ס, המחנכים מזמינים את ההורים יותר לבית הספר. והקשר מתהדק. כמו כן, המחנכים מבקרים תלמידים בבתיהם, דבר שמניב קירבה ולצימצום מקרי האלימות בקרב התלמידים.**

# ברפורמת אופק חדש



חדש. הפיתוח המקצועי הינו בהלימה למקצועות אותם מלמד עו"ה ולתפקידים אותם הוא מבצע. במסגרת התוכנית נוספו לבית הספר כ-98 שעות פרטניות. בשעות אלה המורים מלמדים ועוזרים לתלמידים בקבוצות קטנות של 4-1 תלמידים ומסייעים בתגבור במקצועות הליבה תוך מתן יחס אישי.

**השינוי שעובר בית הספר מתבטא בשיפור איכות ההוראה, במעבר מדגש על למידה המתמקדת בקליטה פסיבית של מידע ותרגול כללים לפתרון בעיות, ללמידה פעילה המדגישה יצירת משמעות, פיתוח הבנה מעמיקה של התכנים ויכולות למידה וחישיבה.**

אחד התלמידים בבית הספר מעיד על כך שמעולם לא קיבל תשומת לב כמו שהוא מקבל במסגרת הרפורמה בשעות הפרטניות, והוא מאוד מרוצה ומרגיש שהוא משתפר מבחינה לימודית. תלמידה אחרת מספרת שמאז ומתמיד אהבה רק את שיעורי חינוך הגופני, אבל בשעות פרטניות להן היא זוכה, היא מקבלת יותר מבחינה לימודית ומבינה היטב את החומר.

## בי"ס ערב אלהיב, אלהייב

מנהל: מאג'ד פלאח

בית ספר יסודי ערב אלהיב ממוקם קרוב לעיר נצרת וכולל 257 תלמידים בדואים. השנה השתלב בית הספר ברפורמת אופק חדש, מתוך 48 בתי ספר בדואים בארץ. כבר בתחילת השנה נדרשו המורים חסרי תואר ראשון להשלים את לימודיהם כחלק מתהליך פיתוח הצוות. כמו כן, נתבקשו כל המורים לעבור השתלמויות במרכזי פסג"ה שונים. הפיתוח המקצועי של עובדי הוראה במסגרת אופק חדש בא על מנת לשפר את מעמדם ואיכותם של עובדי ההוראה באמצעות תהליך פיתוח מקצועי מובנה ושיטתי למוצאי איכויות אישיות ופדגוגיות על רצף הקריירה המקצועית, וזה צעד גדול אחד קדימה ברפורמת אופק



שיבות ומיפוי בית ספרי על פיו נבחרו התלמידים שזקוקים לעזרה במקצוע הליבה: מתמטיקה, ערבית, עברית ואנגלית.

**יש לציין כי התעוררו המון שאלות והתלבטויות באשר לקריטריונים לבחירת התלמידים הזקוקים לשעה הפרטנית. כמו-כן, עלה קושי במציאת מרחב למידה לשעה הפרטנית. בהמשך נמצאו התשובות ונקבעו מקומות זמניים שבהם מתקיים תהליך הלמידה.**

המורים מלמדים בשעות הפרטניות ע"פ תחום הדעת שלהם. לצורך הערכה נכונה ועקביות בתהליך הלמידה נבנה יומן אישי לכל מורה במיוחד לשעה הפרטנית שבו מופיעים שמות התלמידים והתכנים שהמורה מלמד בכל שיעור. בישיבות הצוותים המקצועיים מתנהלת הערכה לשעה הפרטנית (תלמידים, תהליך) והערכה במליאה של חדר המורים. מתקיימים דיונים על השעה הפרטנית, התקדמות התלמידים ותחושותיהם של המורים לצורך שיפור וייעול למידה משמעותית.

## בי"ס יסודי ב', דיר חנא

מנהל: נאסר נסרה

בית ספר יסודי ב' דיר חנא נוסד בשנת 1938 ונבנה בשלושה שלבים. אוכלוסיית התלמידים בבית הספר מורכבת ממוסלמים ונוצרים, רובם באים מרקע סוציאקונומי נמוך. בית הספר זכה להיות שותף לרפורמת אופק חדש החל משנה זו, ובמהלכה הוקם צוות מוביל שכלל את המנהל, היועץ, מחנכת ומורה לחינוך מיוחד. במהלך השנה למד הצוות והעמיק את תובנות הרפורמה בהתייחס להיבטים השונים שהיא כוללת. **בתחילת השנה נערכו מספר ישיבות לצוות המורים בבית הספר ובהן עלו שאלות רבות. הצוות זכה להסבר רחב מפי המפקח ד"ר ח'אלד עזאיה ומטמיע הרפורמה מר אליאס שאהין. בתחילת הדרך הביעו המורים חששות וחרדות אך מהר מאוד גילו התעניינות ועניין ברפורמה. לצורך בחירת התלמידים לשעה הפרטנית נערכו מס'**



# ברפורמת אופק חדש



(ולא התערבותם), אשר תורמים חלק ניכר להצלחת בית הספר בתחום הלימודי הישגי ובתחום הערכי חברתי.

הצוות הבין מקצועי מלווה את הרכזים, המורים ומעודד התמקצעות ורכישת תארים מתקדמים לכלל הצוות. תנאי הרפורמה מאפשרים לצוות לעזור ולאתר בעזרת המורים והמחנכים את צורכיהם המיוחדים של התלמידים בבית הספר וליצור כלים המאפשרים מתן מענה דיפרנציאלי לתלמידים.

אנו מבצעים שני מיפויים במקצועות הבסיסי (השפות והמתמטיקה). המיפוי הראשון נערך בספטמבר והשני בפברואר. אחרי המיפויים מסכם כל רכז עם הצוות בשעת הצוות את תוצאות המיפוי ונבנות קבוצות הקנייה על פיהן עובדים ומטפלים בקשיים אצל התלמידים. חלק מהשעות הפרטניות מנוצל לטיפול בקשיים אישיים על מנת לצמצם את הפער בין שאר התלמידים וחלק מהשעות מיועד לחיזוק ולקידום התלמידים החזקים.

ההערכה של התלמידים מתבצעת ע"י המבדקים ומבחיני סיכום בכל שליש ובנוסף לעבודות וטבלאות ריכוז ומעקב ושיחות אישיות של המורים עם התלמידים בהתייחסות לעבודות הבית והשתתפות התלמידים בכיתה.

**תהליך השינוי מורגש בבית הספר בעבודת הצוות, בהוראת עמיתים בהפנמה ובהחדרת מהות השינוי. אנו רואים באופק חדש הזדמנות גדולה לתנופה מקצועית לכל אחד ואחד מאיתנו תוך טיפוח אקלים חינוכי בבית הספר כבית חם, יחס תמיכה ונגישות אישית לכל תלמיד ותלמיד.**

## בי"ס אלחכמה, פקיעין

מנהל: סלמאן גדבאן

רפורמת אופק חדש תרמה רבות לפיתוח הצוות הן במישור המקצועי והן במישור החברתי. רוב חברי הצוות משתלמים בהשתלמות במסגרת אופק חדש, מתמקצעים ורוכשים כלים חדשים וידע בדרך לשינוי בו כבר התחלנו בשנה שעברה בתשס"ח, וכעת אנו ממשיכים גם בשנה"ל הנוכחית.

עצם שהותו של מורה זמן רב יותר בין כתיב בית הספר גרמה לחיכוך והיווצרות מתמדת אשר פיתחה אצלנו קבוצות תמיכה וליווי על ידי רכזי המקצועות ומורים מובילים בארגון. שיתוף הפעולה והעבודה בצוותים תרמה רבות להתפתחותם המקצועית של המורים ע"י למידת עמיתים. שעות השהייה תרמו רבות גם להתפתחותם המקצועית של המורים וגם לגיבושם. אנו עדים לבניית מערכת יחסים חברתית חזקה בין חברי הצוות לבין עצמם, בינם לבין כל באי בית הספר - גורמי חוץ מקצועיים: רשות מקומית, פסיכולוגים, עו"ס, מפקחים והורים.

הערך המוסף מיישום אופק חדש התבטא אצלנו בקשר החם והיחס השונה בין המורה לתלמיד, זמן רב יותר מושקע בפיתוח יחס זה. ניתנת תמיכה רגשית וחברתית בעיקר בשעות הפרטניות. העידן החדש עוזר לנו כיום יותר מאי פעם לקבל את אוכלוסיית ההורים ולשתפם באופן מעשי בנעשה בבית הספר, במסגרת שעות השהייה קיימת מעורבות ההורים



כלל צוות המורים.

התרומה לקידום הישגי הלומדים: השעות הפרטניות מאפשרות למורים ליזום ולפתח תוכניות ייחודיות כמו למשל, תוכניות מצוינות בחשבון ובאנגלית. תוכנית המצוינות בחשבון מקיפה את תלמידי הכיתות ד' ו' ומתמחים בחשיבה חשבונית מעבר לתוכנית הלימודים. התוכנית באנגלית מקיפה תלמידים דוברי אנגלית מכיתות שונות.

מועצה ירוקה - לפני מספר שנים זכה בית הספר בתו ירוק, בית הספר שם למטרה לעסוק בכל התחומים הקשורים ללימודי סביבה ולשמור על סביבה ירוקה. במסגרת העיסוק בתחום הוקמה מועצה ירוקה, גוף נבחר של תלמידים הבוחן ופועל לשיפור איכות הסביבה בבית הספר.

## בי"ס יחד, גבעת אלה

מנהלת: אילנה עוזר

רפורמת אופק חדש אפשרה להנהלת בית הספר לקיים תהליכים משמעותיים הן בקרב צוות בית הספר והן בקרב התלמידים.

התרומה לצוות המורים: התקיימו מפגשים עם יועץ ארגוני, שבמהלכם נבדק ונוסח מחדש חזון ביה"ס. בדיקה זו הובילה לפיתוח תוכנית פעילות חדשה ומאתגרת. המפגשים עם היועץ הארגוני התקיימו במעגלים שונים. תחילה התקיימו מפגשים עם מנהלת בית הספר ונקבעו יעדים, בהמשך קיים היועץ הארגוני מפגשים עם צוות הניהול ונבנתה תוכנית עבודה לכלל צוות בית הספר. מנהלת ביה"ס וצוות הניהול הובילו תהליך של בחינת ובדיקת חזון קיים וניסוח חזון חדש לבית הספר עם



# ברפורמת אופק חדש



בעיסוק. החידוש בתהליך הינו מעורבותו העמוקה של ביה"ס כצלע אחד במשולש בית-מטפל-ביה"ס מתוך תפיסת אחריות כוללת על פיה תרומת ביה"ס לתהליך הטיפולי ולתוצאותיו הינה קריטית להצלחת הטיפול.



ב. פרויקט "ניתן" המתקיים זו שנה שלישית בביה"ס ומאפשר לכשלושים תלמידים לקבל שעות הוראה מתקנת באופן מתואם לשיעורים ולסקסטים הנלמדים בשיעורי החינוך הלשוני בכתתם. העבודה במקביל למחנכת מחזקת את המיומנויות היסודיות ואת אסטרטגיות הלמידה, את הבטחון העצמי וההישגים. אחת מאבני הפינה ביישום "אופק חדש" הינה שביעות רצון המורה. היכולת להתחבר, להסביר היטב את נושא המעבר, לתת את התשובות המהותיות והטכניות, עמד ביסוד החלטתם האישית של חברי הצוות להיכנס ל"אופק חדש" ולהמשיך בה גם בתשס"ט. שביעות רצון גבוהה זו, כפי שעולה מסקר שערכה הסתדרות המורים בקרב מורי ביה"ס מהווה "סימן" אך גם "סיבה" לתהליך העמקת ערך האחריות ברמה המערכתית בביה"ס ביחס ל"אופק חדש", קרי, תכנון מוקדם של המפגשים האישיים/הקבוצתיים בשעות הפרטניות, משוב ובקרה מערכתיים על התקדמות התהליכים החינוכיים והלימודיים ובאופן כללי התקדמות מתמדת לקראת יישום יעדי ביה"ס ברמה הגבוהה ביותר.

## בי"ס ממ"ד מוריה, כרמיאל

מנהל: אופיר גליק

ביה"ס מוריה הינו בי"ס ממ"ד תורני-מדעי הכולל כשלוש מאות וחמישים תלמידים ושלושים וחמישה אנשי צוות חינוכי. מרבית תלמידי ביה"ס מגיעים מכרמיאל ומיעוטם ממושב אחיהוד הסמוך לה.

### ביה"ס שם לנגד עיניו את מימושם

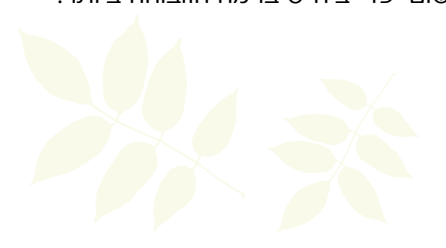
המעשי של שלושת יעדיו, התייחסות מותאמת לשונות בין התלמידים, טיפוח אקלים חינוכי-מיטבי וקידום ההישגים הלימודיים. "אופק חדש" מאפשר לצוות ביה"ס העמקה משמעותית בצעידה לקראת יישום יעדים אלו באתגרים היומיומיים קצרי הטווח וארוכי הטווח.

מערך השעות הפרטניות מנוהל בשנה זו בידי הרכזת הפדגוגית של ביה"ס ומאפייניו נקבעו בתהליך חשיבה מבוסס נתונים תוך דיאלוג עם הצוות החינוכי והצוות הבינמקצועי אשר הכין "מפה אישית" לכל תלמיד בביה"ס. ב"מפה" זו באים לידי ביטוי מרכיבי אישיותו השונים של כל תלמיד והנקודות בהן מבחין הצוות החינוכי, לחוזק או לחיזוק, בתחום האישי רגשי, בתחום החברתי ובתחום הלימודי. כמובן שהיכולת לאפשר זמן ומקום ראויים לשיח אישי קרוב עם התלמיד, הן ברמת מחנכת הכתה והן ברמת המחנכים המקצועיים השותפים לצוות הכיתתי, מאפשרת הבחנה בפרטים דקים ביחס לכל תלמיד (משפחה, כשרונות, יצירתיות, אתגרים וקשיים ברמות השונות ועוד).

המעגל שראשיתו בצורך ושיח האישי עם התלמיד, המשכו בפלטפורמת "אופק חדש" (זמן ומקום ראויים) מחייבת סגירת מעגל ברמת התוכן אל מול הבעיות והקשיים ואל מול הנתונים של כל תלמיד יש צורך במתן פתרונות איכותיים אשר מטרתם להשביח הן את הצוות החינוכי ולהקנות לו כלים ליישום ולהעמקת אישיותו המקצועית, והן לתלמיד הבודד או לקבוצת תלמידים בעלי מאפייני דומה.

אתגר זה עמד לנגד עינינו ודרבן אותנו ליצור שתי "רגליים" נוספות:

א. יצירת ממשק המאפשר טיפול מערכתי ואישי לילדים בעלי צורך רגשי כלשהו ברמה גבוהה. הדבר התאפשר תוך יצירת חיבור לגוף חיצוני "עלה" בכרמיאל, המאפשר כיום הפניית תלמידים בתהליך מערכתי מסודר הכולל שיח רציף, מרגע החשיבה והאיתור ועד לסיום הטיפול עם ההורים, המחנכת, המטפל והצוות הבינמקצועי בביה"ס. אפשרויות הטיפול הינן מגוונות ביותר וכוללות תרפיות מסוגים שונים, קבוצות כישורי חברה, קלינאות תקשורת וריפוי



# ברפורמת אופק חדש



ביותר שאותרו בביה"ס. הרפורמה תרמה במידה רבה ליצירת מוכנות ונכונות לנטילת אחריות מצד המורים, להגברת המוטיבציה ללמידה בקרב התלמידים, לדאגה אמיתית והתחשבות בצרכיהם, ובית הספר זכה בהערכה חיובית מצד ההורים. להלן כמה מדברי ההורים: "תודה לביה"ס כי אני לא יודעת לעזור לבני בבית", "בני מרגיש יותר טוב בשעות ניהול כתה".

באשר להיבט המערכתי ולתהליכי פיתוח צוות המורים: המורים לומדים בהשתלמות בת 60 שעות בתחומם המקצועי. הרפורמה תרמה להפעלת דפוסי עבודה חדשים במסגרת שעות השהייה, שעות ניהול הכיתה והשעות הפרטניות. חיזוק תחושת השייכות וההזדהות עם צרכי הלומדים בכל התחומים וקידום העבודה בצוותים החינוכיים.

## בי"ס יסודי א', בענה

מנהל: מהנא בדראן

הרפורמה תרמה לשיפור ולקידום תהליכי הוראה למידה והערכה. פרצנו את המסגרות הפרונטאליות והלמידה מתבצעת גם במסגרות פרטניות וקבוצתיות. העבודה בשעות הפרטניות יצרה ועודדה תקשורת, גמישות, חשיפה ומענה יעיל יותר לבעיות הלימודיות והרגשיות של הלומדים. בתחום ההערכה הרפורמה תרמה ליצירת כלי הערכה ייחודיים כאשר ההערכה נדרשת בכל תחומי בית הספר. השעות הפרטניות נתנו מענה לצרכי התלמידים בכל התחומים ובמסגרתן נוצרה אפשרות למקד את ההשקעה בצרכים החינוכיים



לשיתוף פעולה מלא לטובת ביה"ס בכלל והתלמיד בפרט.

- ביצוע מבחני מיפוי לכל הכיתות ובחירת התלמידים בקבוצות השונות לפי התוצאות.
- התחלת העבודה בקבוצות בתוך הכיתה או מחוץ לכיתה (בפינות הוראה פרטניות).
- חשיפת התוצאות בישיבות הצוות הכלליות לשם התייעצות והתקדמות.

**ביצענו ראיונות עם התלמידים על מנת לבדוק את השינוי מנקודת מבטם ולצורך ביצוע שיפורים. כמו-כן, מתבצעת צפייה בשיעורים פרטניים לצורך מעקב, למידה, הכוונה ושמירת עקרונות הרפורמה.**

1. תהליכי למידה, הוראה והערכה:
1. לימוד חומר ברמת הקבוצה וצמצום פערים.
2. השעות הפרטניות אפשרו למורה להשתמש בשיטות הוראה חלופיות, במבחנים ובדפי עבודה ממוקדים וברמת תלמידי הקבוצה בהתחשב באלמנט הזמן וגודל הקבוצה. ההוראה בוצעה באקלים מתאים, נוח ותומך.
3. שימוש בכלי הערכה ודיווח על התוצאות באמצעות טפסים מיוחדים, בנוסף לטופס הערכה מסכם לצורך איסוף נתונים וביצוע ניתוחים באופן מסודר ומקצועי.

## בי"ס אלנג'אח, בויעינה

מנהל: סלימאן מחמוד

**אופק חדש כרפורמה פתח הזדמנויות לחולל שינוי במערכת החינוך בכלל ובבית ספרנו בפרט. לשינוי זה השלכות על כל בעלי העניין בביה"ס: תלמידים, מורים וקהילה. תוצאות הרפורמה ניראות לעיין ובאות לידי ביטוי בשיפור ההישגים, שינוי דרכי הוראה, למידה והערכה ושיפור תחושת השייכות לביה"ס.**

א. תהליכי פיתוח הצוות: הפנמת עקרונות הרפורמה ויעדיה בקרב המורים, תוך שיתופם בתהליך קביעת היעדים וחלוקת השעות. קביעת מערכת שעות הכוללת את כל השעות הפרטניות ושעות השהייה בהתחשב בקביעת שעת מפגש מקצועי לכל צוות מקצועי ללמידה, התייעצות והכוונה. קביעת שעות למפגש שבועי של הרכז עם המורים לצורך קביעת תוכניות עבודה וטיפול בסוגיות לימודיות. פיתוח מקצועי והתמקצעות מורי הרפורמה דרך השתלמויות לפי המלצות המשרד החינוך.

ב. שלבים בתהליך השינוי:

- מפגש של הצוות עם רכז ההטמעה, חשיפה לעקרונות התוכנית וקביעת יעדים וציפיות. ישיבה כוללת לצוות על מנת להכיר את המושגים המרכזיים בתוכנית. חשיפת כלי העבודה והמעקב אחר השינויים.
- בניית מערכת שעות כוללת שהכילה את השעות הפרטניות, השהייה והישיבות המקצועיות.
- חשיפת התוכנית לוועד ההורים ודיאלוג שהביא



# שער למינהל

## הודעת גזברות

טופס 101 ולהעבירו לגזברות המחוז. לאור האמור לעיל צורף טופס 101 לשנת 2009 לתלוש נובמבר 2008 לכל עובדי ההוראה.  
 \* על המורים הזכאים להנחות באזורי פיתוח להגיש לנו אישורי תושב לשנת המס 2009 ולצרפו לטופס 101.  
 \* עובדי הוראה העובדים במקום נוסף או במשרה חלקית מתבקשים להמציא תאום מס חדש ולצרפו לטופס 101, אי-הגשת הטופס משמעותה ניכוי מרבי של 47%.

המנהל מתבקש לרכז את הטפסים במזכירות ביה"ס, לדאוג לצרף את האישורים (תאום מס או אישור תושב) ולשלוח מעטפה אחת לגזברות המחוז לא יאוחר מ- 10/2/2009, פעולה כנ"ל תגרום לטיפול מהיר וביצוע הנחות במס כנדרש.

**5. העלאת טפסים לאתר המחוז אנו שמחים להודיעכם כי על מנת לשפר את השרות העלנו בנובמבר לאתר המחוז את טפסי הגזברות: שאלונים, שינוי חשבון בנק, נסיעות, נסיעות להשתלמות, טופס 101 ועוד.**

עובדי ההוראה מתבקשים להכנס לאתר המחוז ולהשתמש בשרות זה.

הקישור לאתר בכתובת: <http://cms.education.gov.il>  
 6. החזר שכ"ל תשס"ט מורים שקבלו זכאות להחזר שכ"ל בתשס"ט מתבקשים להגיש קבלות מקוריות בלבד ולא יאוחר מהמועד שנקבע קרי, כד' בסיון התשס"ט (16 ביוני 2009).

7. הצטרפות לקרן פנסיה עובד הוראה הממלא בקשת הצטרפות לקופת פנסיה מתבקש לצרף לבקשה מסמך חתום ע"י קופת הפנסיה המאשרת את הצטרפותו לקופה. בהעדר אישור קרן הפנסיה כאמור לעיל עובד ההוראה אינו מבוטח.

8. הלוואות לרכישת זכויות פיצויים/פנסיה עובדי הוראה המעוניינים לבצע החזר פיצויים או רכישת זכויות יכולים לקבל הלוואה מהבנק הבינלאומי בריבית משתנה.

פרטים ניתן לקבל באחד מסניפי הבנק הבינלאומי.

### זהבה רז

חשבת המחוז

1. הרפורמה בחינוך - אופק חדש במהלך דצמבר 2008 ערכנו בשיתוף מינהלת המנב"ס הדרכות חוזרות במערכת אופקית, מטרת ההדרכות היתה ללמד ולחזק את המיומנות של האחראי על הדווח בביה"ס לדווח ב"אופקית" את נתוני המורים ברפורמה.

אני מברכת את המנהלים שלקחו חלק בהדרכות אלו ומאחלת הצלחה והמשך שיתוף פעולה.

2. החזר הוצאות רכב למנהלים ברפורמה אני שמחה להודיעכם כי בהתאם לאישור הממונה על התקציבים אושרה אחזקת רכב רמת ניידות א' (טסט, ביטוח והוצ' לכל המנהלים המועסקים ברפורמה ואשר לא היו זכאים לכך.

לפיכך החל מ- 1/9/08 מועד החלת הרפורמה זכאים המנהלים הנ"ל לאחזקת רכב רמת ניידות א'. בנובמבר 2008 הוצאנו חוזר לכל המנהלים הזכאים לראשונה לאחזקת רכב, חוזר ובו פירוט והנחיות מה עליהם להגיש לגזברות על מנת לקבל את הזכאות.

3. שעות גיל תשס"ח - למורים שהועסקו ברפורמה במשכורת חודש נובמבר 2008 שלמנו שעות גיל למורים אשר הועסקו ברפורמה בשנה"ל תשס"ח אשר בפועל לא הפחיתו את השעות הפרונטאליות. השעות שולמו בתעריף שעות מ"מ, בהתאם לגיל המורה והיקף משרתו כפי שמוצג בטבלה שלהלן:

מספר שעות בודדות חודשיות לתשלום	היקף העסקה	גיל
8	+ 70%	גיל 50+
4	70% - 35%	
0	35% - 0%	
12	+ 70%	+ גיל 55
8	70% - 35%	
0	35% - 0%	

4. טופס 101 לשנת 2009 בשנת 2009 חלה חובה על כל עובדי ההוראה (ללא קשר להיקף משרתם) למלא

## הודעות סגנית מנהלת המחוז

1. רישום למוסדות חינוך: הרישום למוסדות חינוך יתקיים השנה בין התאריכים 26.1.09 לבין 15.2.09

2. תשלומי הורים: אנו מבקשים להזכיר ש-50% ממוסדות החינוך טרם הקלידו את חוזר התשלומים של בית הספר באתר אפיק. אנא דאגו לעשות זאת

אבקש להקפיד ולרשום רק תלמידים מאזור הרישום של בית הספר. מנהל בית ספר לא יקלוט לבית ספרו תלמיד שאינו שייך לאזור הרישום, תלמיד שאינו

# שער למינהל

לפני סיום מערכת השיעורים היומית ללא אישור מנהלת המחוז.  
מנהלי בתי ספר מתבקשים למעט בביצוע שינויים במסגרת ימי הלימוד ולפעול לפי לוח שנת הלימודים המתפרסם ע"י המנכ"לית מדי שנה. בקשות לאישור השינויים יש להגיש למחוז שלושה שבועות לפחות לפני המועד.

## ברכה אוחיון

סגנית מנהלת המחוז



- בהקדם.  
3. שינוי מבנה שבוע הלימודים: אני מבקשת להזכיר שאין לבצע שינויים במבנה שבוע הלימודים בבית ספר ללא אישור מנהלת המחוז.  
4. מינוי בעלי תפקידים - מעיון בדו"חות בקרת התקן שבוצעה במוסדות חינוך עולה שמנהלי בתי ספר עדיין מקצים שעות לבעלי תפקידים לא מאושרים. אין להמיר שעות הוראה לשעות תפקיד.  
5. בבתי ספר בהם פועל יו"א, יש לדאוג שתינתנה 41 שעות אורך מתקן השעות של בית הספר  
6. שחרור תלמידים:  
אבקש להזכיר שאין לשחרר תלמידים מבית הספר

## נוהל התראיינות לתקשורת

לאמצעי התקשורת, ללא סמכות, מידע שהגיע אליהם בתוקף תפקידיהם. הסמכות להתיר מסירת ידיעה או כל מידע אחר הוא בידי לשכת הדובר בלבד. כל מקרה של פנייה ישירה לעובד מדינה ואו חינוך מטעם נציגים של אמצעי התקשורת (עיתונות, רדיו וטלביזיה) יש לנתב ללשכת הדובר המחוזי.

• עפ"י חוזר מנכ"ל נ"ט/3 מיום י"ב במרחשוון התשנ"ט 1.11.98: אסור לעובד הוראה בכל דרגה לבקר - בצורה מעליבה או פוגעת - את הכנסת ואת ועדותיה, ובכלל זה חוקים והחלטות שנתקבלו על ידיהם, במסיבת עיתונאים, בראיון עם עיתונאי, בנאום במקום פומבי, בשידור, בעיתון או בספר.

• אסור לעובד הוראה בכל דרגה לבקר - בצורה מעליבה או פוגעת - את המדיניות של משרדו, של משרדים אחרים או של הממשלה, במסיבת עיתונאים, בראיון עיתונאי, בנאום במקום פומבי, בשידור, בעיתון או בספר.

• כמו כן נאסר על עובד/ת המשרד לעסוק בעיתונות ותקשורת, ואו בעבודה עיתונאית ותקשורתית כעבודה נוספת בין אם בשכר ובין אם ללא שכר אלא באישור בכתב מנש"מ והנוגעים בדבר במטה/מחוז.

אי מילוי נוהג זה פירושו הפרת החוק ואי קיום הוראה מהוראות התקשי"ר על כל המשתמע מכך. אבקש להקפיד על מילוי ההנחיות כלשונו.

## ד"ר אורנה שמחון

מנהלת המחוז



סימוכין: חוק שירות המדינה תשי"ט 1959  
תקנות שירות המדינה (תקשי"ר) סעיף 42.536  
חוזר מנכ"ל ש"מ/4 מיום ג' בכסלו התש"ן 1.12.89  
חוזר מנכ"ל נ"ט/3 מיום י"ב במרחשוון התשנ"ט 1.11.98

אבקש להביא לידיעתכם כי על כל התרחשות/אירוע חריג ואו בלתי שגורתי במוסדות-החינוך שבתחומי המחוז ובכלל זה גני-הילדים ובתי-הספר - יש להעביר לאלתר ובמייד ("בזמן אמת") - ידוע טלפוני ראשוני, ולאחר מכן דיווח בכתב, בחתימת מנהל ביה"ס ואו הגנת למנהלת המחוז עם העתק לדובר המחוז ונציב תלונות הציבור מר דוד גורלי והעתק למפקח הכולל. בתוקף תפקידו כדובר ונת"צ, משמש דוד גורלי כאיש הקשר להעברת מידע בין המחוז לתקשורת (כתובה, נשמעת, נציפית, וכיו"ב) וכן הממונה על הפקת אגרת-המחוז וחמרי-מידע תקשורתיים רלבנטיים נוספים.

אודה לכם על העברה שוטפת מתמדת של מידע חיוכי הראוי לפירסום לידי הדובר אשר יפעל להפצתו לכלי התקשורת (לטלפון: 04-6500387, פקס: 04-6500199 או בכל דרך אחרת).

• בהזדמנות זו אבקש לרענן את נוהל ההתראיינות לתקשורת ולהבהיר: כל מסירת מידע או תגובה לתקשורת ע"י עובד מעובדי המשרד לרמותיהם - טעונה תיאום ואישור דובר המחוז.

• במקרה של פנייה מטעם התקשורת יש להימנע מלתת תשובה כלשהי לפונה אלא לומר רק זאת: "אני מנוע מלהשיב לך, אנא פנה לדובר המחוז". במקביל יש ליידע את דובר המחוז בדבר הפנייה והמידע המעודכן המתייחס אליה.

• להלן רענון נוהלים: סעיף 42.536 בהוראות התקשי"ר קובע שעל כל עובדי המדינה וכל עובדי החינוך המועסקים ע"י המדינה חל איסור מפורש למסור