



מדינת ישראל
משרד החינוך
המינהל הפדגוגי

לגעת באופק

ירושלים תשס"ט

קראתי ספרים מעניינים. עתה אני קורא ילדים מעניינים. אל תאמר: "אני כבר יודע". אני קורא את אותו הילד פעם אחת, שנייה, שלישית, עשירית, ואחרי הכול אינני יודע הרבה: כי הילד הוא עולם גדול ורחב שקיים זה מזמן ויהיה קיים תמיד.
(דת הילד, "כללי חינוך", יאנוש קורצ'אק, עמ' 305)¹

תרמו חומרים לאוגדן:

עמיהוד בהט, מנהל האגף לקליטת תלמידים עולים
חנה ויניק, מנהלת מינהל מדע וטכנולוגיה
סימה חדד - מה יפית, מנהלת האגף לחינוך קדם יסודי
רות פן, מנהלת האגף לחינוך מיוחד
יפה פס, מנהלת האגף לחינוך על יסודי
שרה רויטר, מנהלת האגף לחינוך יסודי
דוד קיסוס, מדריך מרכז המוזיאונים
ציפי קרליץ, מדריכה מרכזת הספריות
שלומית רחמל, מנהלת האגף לתלמידים מחוננים ומצטיינים
חנה שדמי, מנהלת אגף שפ"י

ריכזה וערכה: מלכה וידיסלבסקי

הוצאה לאור: גף הפרסומים, משרד החינוך



¹ קורצ'אק, י'. (תשל"ד). דת הילד. כללי חינוך. ישראל: בית לוחמי הגטאות והוצאת הקיבוץ המאוחד.

תוכן העניינים

דבר המנהלת הכללית

דבר סגנית המנהלת הכללית ומנהלת המינהל הפדגוגי

מבוא - הרפורמה כהזדמנות ליצירה חדשה

"לגעת באופק" - צעדים באימוץ השינוי, יישומו וביסוסו

תקציר מנהלים - החומרים המופיעים באוגדן ותיאורם

א. מסמכי מדיניות

1. חוזר המנהל הכללי סט/3 (א) "נוהלי הפעלת השעות הפרטניות בבתי הספר היסודיים בהתאם לרפורמת "אופק חדש"

2. חוזר המנהל הכללי סט/3 (ב) "התחדשות תהליכי ההוראה, הלמידה וההערכה בבתי הספר העל יסודיים"

ב. חומרים ליישום של "אופק חדש"

1. אקלים חינוכי ב"אופק חדש"

1.1. הבנייה של שיח חינוכי בין עמיתים ויישומו ביצירה, בניהול ובבקרה של אקלים בית ספר

1.1. דיאלוג מורה תלמיד - מתווה לניהול שיחות אישיות עם תלמידים

2. חומרים ליישום פדגוגי של "אופק חדש"

חינוך קדם יסודי

מסמך מדיניות

חינוך יסודי

א. חינוך-הוראה-למידה ב"שעות הפרטניות"

1. תכנית מפגשים מלב אל לב

2. ההוראה והלמידה בקבוצה הקטנה

3. שיח דיאלוגי ב"הוראה פרטנית"

4. השיעור הפרטני מורה-תלמיד (בערבית)

ב. תהליכים בית ספריים וניהול הפדגוגיה ב"אופק חדש"

1. אופק חדש בבית הספר היסודי - תלקיט למנהלים (בעברית ובערבית)

2. ניהול הפדגוגיה למימוש ההזדמנויות בהוראה ובלמידה בקבוצה הקטנה

3. ניהול עבודת הצוות ולמידתו בשעות השהיה

4. של מי האופק הזה? שיתוף ההורים בתהליכי העיצוב של "אופק חדש" בבית הספר

5. במה לניהול ההתפתחות המקצועית של עובדי ההוראה של בית הספר היסודי
6. ערכה לניהול ההתפתחות המקצועית של עובדי ההוראה של בית הספר היסודי*

ג. הוראה-למידה של תחומי הדעת

1. מדע וטכנולוגיה

חינוך על יסודי

א. חינוך-הוראה-למידה ב"שעות הפרטניות"

השעות הפרטניות

ב. התהליכים הבית ספריים וניהול הפדגוגיה ב"אופק חדש"

שעות השהייה

הזדמנויות למיקוד באוכלוסיות מיוחדות

1. הצעות לעבודה בקבוצות קטנות עם תלמידים עולים
2. הצעות לעבודה בקבוצות קטנות עם תלמידים בסיכון
3. השעות הפרטניות בחינוך המיוחד
4. שעות השהייה בחינוך המיוחד
5. תלמידים מצטיינים בבית הספר ב"אופק חדש"

ג. הסביבות הלימודיות ב"אופק חדש":

1. הספרייה

2. המוזיאון

ד. ספר ההתחדשות - לגעת באופק

ה. נספח

1. תדריך להבנת מבנה ההעסקה של יועצים חינוכיים בחטה"ב ובביה"ס היסודי במסגרת הרפורמה "אופק חדש"
2. שאלות נפוצות

² פריטים בהכנה שיצאו לאור במועד מאוחר יותר וניתן יהיה לצרף אותם לאוגדן מסומנים ב-*

לאן עליי להוליך אתכם? האם לאידיאות נשגבות? למעשים נעלים? או עליי רק להדריכם לקראת מילוי תפקידים הכרחיים שבלעדיהם מנודה האדם בתוך הציבור, כדי שתדעו לשמור על כבודכם? כלום יש לי הזכות לדרוש, לצוות, לרצות...? אפשר שלכל אחד מכם דרכו שלו והיא היחידה והצודקת, אף אם גרועה ביותר תהיה.
(עם הילד, יאנוש קורצ'אק, עמ' 350)

דבר המנהלת הכללית

הרפורמה "אופק חדש", המתאפיינת בהיקפה הרחב ובעומק השינוי הנדרש בה, מעמידה בפני המובילים אותה אתגרים פדגוגיים גדולים ומציבה בפניהם דרישות אישיות ומקצועיות גבוהות.

החזון החינוכי העומד לנגד עיניהם של מובילי הרפורמה דורש התאמת ארגון בית הספר למשימות הרבות והמורכבות המוטלות על מערכת החינוך.

אנו מצויים בפיתחה של שנת הלימודים השלישית ליישומה של הרפורמה ועבודה רבה עוד לפנינו. כחלק מתהליך יישומה של הרפורמה נכתבו מסמכי מדיניות וחומרים רבים אחרים.

האוגדן שלפניכם כולל את המסמכים שהוכנו על ידי המינהל הפדגוגי ואת המסמכים שקובצו על ידם, שהוכנו על ידי המזכירות הפדגוגית והמינהל להכשרה והשתלמויות עו"ה וקידום שוויון חינוכי וחברתי.

האוגדן נועד לשרת את העושים במלאכה הפדגוגית במסגרת הרפורמה ואת אלו שעתידיים להצטרף אליה בשנים הבאות, והוא כולל בצד מסמכי מדיניות הצעות להפעלת תוכניות שונות במסגרת האופק החדש.

מתכונת האוגדן נועדה לעשותו לכלי עבודה בידי המנהלים, שבמשך הזמן יתווספו אליו חומרים מן הידע הנצבר בבתי הספר השונים בהם פועלת הרפורמה.

אני שמחה לברך את עובדי יחידות המינהל הפדגוגי שעמלו על הכנתו.

בברכה,

שלומית עמיחי



לגעת באופק

האופק הוא תמיד חדש - ככל שמתקרבים הוא מתרחק וככל שמתרחקים הוא מתקרב. אותה נקודה בה "נוגעים" באופק, היא הנקודה שבתחושה, בידיעה, בהכרה של השותפים שראינו את האופק ואנו יודעים את הדרך אליו.

האוגדן המוגש לכם כולל את העשייה עד כה - אך זו רק תחילת הדרך, האוגדן נותן ביטוי לאבני הדרך המשותפת והוא מותיר מקום לאבני הדרך שתוסיפו כל אחת ואחד מכם.

האוגדן מהווה את "הפרטיטורה" של המנגינה אותה אנו מבקשים לנגן ביחד, אך יש בו מקום ל"סולו" של כל אחת ואחד מכם, להוסיף לחן, להגביר את הקצב, להגביר או להחליש את העוצמה ובעיקר - לתת את הביטוי האישי, הפרטני שלך המנהלת שלך המנהל, שלך המורה ושל כל אחת ואחד מתלמידיכם.

אנו מצפים לקבל מכם הרחבות ותוספות; עצות ורעיונות - החכמה נמצאת במקום בו יש בני אדם - זו החכמה של מעשה החינוך.

בהצלחה

לאה רזנברג

סמנכ"לית ומנהלת המינהל הפדגוגי

מבוא - הרפורמה כהזדמנות ליצירה חדשה

*"כשקו השמיים נוגע במים - זהו האופק.
כשמשאלות הלב והמציאות מגיעות לנקודת מפגש,
זה אופק חדש."
פרופ' יולי תמיר, שרת החינוך*

בשנת תשס"ח החלה במערכת החינוך רפורמה בשם "אופק חדש". הרפורמה מכירה בצורך במגוון מסגרות של ארגון לומדים (כיתה, פרטנית - מורה-תלמיד וקבוצה קטנה עם מורה) ובצורך להבטיח לתלמידים למידה משמעותית בתכנית לימודים איכותית המטפחת כישורי חשיבה ברמה גבוהה, וכל זאת כדי להשיג את מטרות החינוך וההוראה. כמו כן מכירה הרפורמה במורכבות מקצוע ההוראה ובצורך להתפתחות מקצועית מתמדת בו. במוקד הרפורמה "אופק חדש" עומד קידום ההוראה-למידה באמצעות שלושה צירים עיקריים:

- א. חינוך, הוראה ולמידה הממוקדים בפרט ובקבוצה באמצעות "השעות הפרטניות".
 - ב. פיתוח החשיבה ברמות גבוהות ולמידה משמעותית באמצעות "אופק פדגוגי".
 - ג. חיזוק הפרופסיה באמצעות התפתחות מקצועית והקצאת זמן לעובדי ההוראה לביצוע משימות שונות בבית הספר בנוסף להוראה בכיתה.
- הרפורמה מציעה מכלול הזדמנויות לתלמיד³, למורה, למנהל ולמערכת החינוך כולה. מטרתה לחולל שינוי בהיבטים הלימודיים, האישיים והחברתיים בחיי התלמידים בבית הספר. היעדים שהוגדרו לביצוע הרפורמה היו:

- חיזוק מעמדם של המורים והעלאת שכרם
- שוויון הזדמנויות לכל תלמיד והעלאת הישגי התלמידים
- שיפור האקלים בבית הספר

א. חינוך, הוראה ולמידה הממוקדים בפרט ובקבוצה באמצעות "השעות הפרטניות".

מערכת החינוך הנכנסת לרפורמת "אופק חדש", תאפשר במסגרת ההוראה הפרטנית (מורה-תלמיד) ו/או במסגרת הלמידה בקבוצות קטנות מתן מענה טוב יותר לתלמידים שונים (תלמידים עולים, תלמידים מצטיינים, תלמידים עם פערים על רקע חברתי-תרבותי ו/או קשיי למידה) ולתחומי העניין שלהם.

ב. פיתוח החשיבה ברמות גבוהות ולמידה משמעותית באמצעות "אופק פדגוגי".

"האופק הפדגוגי" מהווה חלק בלתי-נפרד מהרפורמה ומביא עמו תמורות בתכנית הלימודים ובאסטרטגיות הלמידה בכל תחומי הדעת. המטרה היא לעבור לשימוש בדרכי ההוראה-למידה

³ בכל מקום שכתבנו בלשון זכר הכוונה לנקבה, ולהפך.

שתדגשנה הבנה ופיתוח מיומנויות חשיבה אצל התלמידים (ולא שינון גרידא). להשגת מטרה זו פועלת המזכירות הפדגוגית לפתח תכניות המשלבות חשיבה ברמות גבוהות במקצועות הלימוד השונים, לערוך שינוי במערך הבחינות ולשים דגש על עבודות חקר, על פרויקטים אישיים ועל תיקי עבודות.

ג. חיזוק הפרופסיה באמצעות התפתחות מקצועית והקצאת זמן לעובדי ההוראה לביצוע משימות שונות בבית הספר בנוסף להוראה בכיתה.

1. כדי לשפר את מעמד ההוראה, לשלב מורים איכותיים בבתי הספר ולקדם את החינוך, הנורמות, הערכים והישגי התלמידים במדינת ישראל ננקטו צעדים אלה:

- התנו את כניסת עובדי ההוראה למערכת השכר במסגרת "אופק חדש" בתואר ראשון לפחות ותעודת הוראה, כלומר: למערכת השכר ב"אופק חדש" יוכלו להיכנס רק עובדי הוראה שלהם תואר ראשון לפחות ותעודת הוראה.

- דורשים מהמורים התפתחות מקצועית לאורך שנות עבודתם על פי מתווה המדיניות להתפתחות מקצועית. התכנית לפיתוח מקצועי תתבסס על תכנון שנתי ותלת-שנתי כדי להתאים את ההכשרה של המורה לצרכיו, לתפקידו בבית הספר ולהערכה של תפקודו שתינתן על ידי מנהל בית הספר.

- העלו את רף הקבלה לסטודנטים להוראה, ובנוסף לכך מוענקים מלגות ותמריצים לסטודנטים בעלי הישגים גבוהים. למכללות להכשרת מורים הקולטות לשורותיהן סטודנטים מצטיינים ניתנת תמיכה מיוחדת. כיום לומדים למעלה מאלף סטודנטים מצטיינים במכללות להכשרת מורים.

2. מוקצה זמן לעובדי ההוראה לביצוע משימות שונות בבית הספר בנוסף להוראה בכיתה. זמן זה מכונה "שעות שהייה". שעות אלה מהוות חלק בלתי נפרד מיום עבודתו של המורה בבית הספר ומבטאות הכרה במגוון המשימות שיש למורה במסגרת תפקידו בתוך בית הספר כארגון חינוך-למידה.

שעות שהייה מיועדות לעבודת צוות בהרכבים שונים וכן לעבודה פרטנית של המורה, כמו: הכנה ובדיקה של עבודות ומבחנים ופגישות עם ההורים.

יוצא אפוא שהמורים נמצאים יותר שעות בבית הספר ועוסקים בהוראה בכיתה, בהוראה פרטנית ו/או במטלות אחרות הנדרשות מהם במסגרת עבודתם.

בכל אלה יש יתרונות רבים למורים, לתלמידים, לבית הספר כארגון ולמנהלים.

היתרונות למורים:

המורים יוכלו:

- להכיר מקרוב את התלמידים ואת עולמם.
- ללמוד על בית ההורים כשותפים למעשה החינוך.
- לזהות את צורכי הילדים ולהתאים להם את התשובות לצרכים אלו.
- להעניק יחס ותשומת לב אישית לתלמידים.
- להעניק סיוע לתלמידים מתקשים, לאפשר להם להשלים פערי ידע ולקדם אותם ו/או להעמיק ו/או להרחיב את הדעת בנושא/תחום ולטפח תלמידים מצטיינים ותלמידים בעלי כישורים ייחודיים.
- לבטא את יכולותיהם ואת תחומי העניין שלהם.
- לזכות בעלייה בדרגה במסגרת ההתפתחות המקצועית במהלך הקריירה המקצועית.

- לחזק את רמת המקצועיות שלהם ולעדכנה באופן שוטף.
- לצאת מהבדידות המקצועית מאחורי דלת הכיתה ולהבנות קהיליה מקצועית חזקה בבית הספר במסגרת העבודה בצוותים בשעות השהייה.

היתרונות לתלמידים:

התלמידים יוכלו:

- לקבל מענה טוב יותר לצורכיהם.
 - לפתח כישורי חיים ומעורבות חברתית.
 - לחוות למידה משמעותית ומאתגרת ולחוש בבית הספר תחושות של ביטחון, שייכות, הצלחה לימודית וחברתית ומימוש עצמי.
- "השעות הפרטניות" מאפשרות למורים ולתלמידים לקחת חלק בתהליך למידה המאופיין בקשר אישי, בלקיחת אחריות על כל תלמיד ושל כל תלמיד.
- תכנית לימודים המדגישה פיתוח חשיבה ברמות גבוהות ותהליכי הוראה-למידה משמעותיים מהווה אתגר הן למורים והן לתלמידים.

כדי להשיג את היתרונות האלה נדרשים למורים הידע והמיומנויות הבאים:

- מיומנות של ניהול שיח אינטימי ודיאלוג בין המורה לתלמיד אשר השפעתו תהיה מעבר להישגים הלימודיים ותתרום גם לשינוי האקלים הבית ספרי, לירידה ברמת האלימות בבתי הספר ולהידוק הקשר בין התלמידים למורים.
- ידע בשימוש במגוון כלים לאבחון צורכי התלמידים במטרה להתאים את הפתרונות לצרכים אלה.
- ידע בהפעלת דרכי הוראה-למידה לפיתוח אסטרטגיות חשיבה של ילדים כחלק בלתי נפרד מתכנית הלימודים.
- מיומנות בהפעלת תהליכים המאפשרים את מימוש ההזדמנויות שבלימוד בקבוצה קטנה עם המורה כאחר משמעותי ומקצועי.
- מיומנות של עבודה בצוות, תיאום ותכנון כדי לתת מענה הוליסטי לתלמידים השונים.

היתרונות לבית הספר כארגון - אקלים בית הספר ב"אופק חדש"

"אקלים בית הספר, באופן כללי, נקשר לתפיסת התלמידים את בית ספרם, להתנהגותם במסגרת כיתתם ולהתייחסותם ללמידה ולפעילויות המוצעות במסגרת בית הספר (Johnson & Johnson, 1991)" אומרת ארהרד (2001)². ממצאי המחקר מראים כי יש קשר בין תפיסות התלמידים ותחושותיהם ביחס לאקלים בית הספר לבין היווצרותן של התנהגויות שליליות או פתולוגיות. עוד אומרת ארהרד (שם) כי "מכיוון שתחושות התלמידים מונחות במידה רבה על ידי מידת מילוי צורכיהם הבסיסיים והמיטביים, קיימת חשיבות למילוי צרכים אלה במסגרת בית הספר". (ארהרד, שם). אקלים מיטבי הוא "אקלים חינוכי המאפשר לתלמיד להגיע להישגים לימודיים ראויים תוך התחשבות בצרכיו הרגשיים והחברתיים והיענות להם" (ארהרד, שם).

צפוי שלמפגשים אינטימיים ולדיאלוג פורה בין המורה לתלמיד ובין התלמידים לבין עצמם תהיה השפעה מעבר להישגים הלימודיים, ושהיא תורגש גם בשינוי האקלים הבית ספרי:

² ארהרד, ר'. (2001). אקלים חינוכי מיטבי. ירושלים: משרד החינוך, השירות הפסיכולוגי הייעוצי

בירידה ברמת האלימות בבית הספר ובהידוק הקשר בין התלמידים למורים, וכתוצאה מכך יהפוך בית הספר להיות סביבה לימודית תומכת המאפשרת לכל תלמיד להתקדם על פני הרצף הלימודי-חינוכי הן בכיתתו, הן במעבר מכיתה לכיתה והן במעבר משלב החינוך היסודי לשלב החינוך העל-יסודי.

במפגש הפרטני מורה-תלמיד ובלמידה בקבוצה הקטנה יש אפשרות לתת מענה טוב יותר לצרכים השונים של התלמיד כמו: הצורך לחוש שייכות, אהוב ומקובל על אחרים; הצורך בהערכה, בהוקרה ובכבוד; הצורך לחוש אוטונומיה ומסוגלות לימודית וחברתית. האפשרות להקדיש זמן לקיום דיאלוג אינטימי בין מורה לתלמיד מזמנת העמקת ההיכרות בין המורים לתלמידיהם ומתן מענה מותאם לצרכים של התלמידים.

בנוסף לכך במסגרת הלמידה בקבוצה הקטנה מתקיימים יחסי גומלין בין חבריה: ניתן לקיים קשר עין בין כל החברים, לשמוע כל אחד ולהתייחס אליו; מוצבות מטרה או מטרות אישיות ומשותפות בנוגע למה שרוצים ללמוד, לדעת ולבצע ובנוגע ליחסים בין החברים; יש תלות הדדית בין חברי הקבוצה ויש חלוקת תפקידים ומשימות ביניהם כדי להשיג את המטרה או המטרות.

למשתתפים יש אפשרות להכיר אלה את אלה, לפתח "דפוס חיבוב" אלה כלפי אלה, לפתח תחושות שייכות כלפי הקבוצה, לחוש תחושת מימוש עצמי וערך בקבוצה ולהסכים על נורמות משותפות ודרכי פעולה.

היתרונות למנהלים

מנהל בית הספר הוא הדמות המרכזית והמשמעותית ביותר האחראית להוביל ולהנהיג את רעיונות הרפורמה וליישם את מכלול השינויים העתידיים להתרחש במערך הבית ספרי. לכן "אופק חדש" עשוי להוות הזדמנות לבטא מנהיגות פדגוגית וניהולית למנהל שתמצב מחדש את בית הספר שבהנהלתו.

חידושים אלה טומנים בחובם שינוי במערך הפדגוגי, הארגוני והפיזי של בית הספר. כדי לממש את האפשרויות שהרפורמה מזמנת דרושים:

- הירתמות של הצוות
- הסברה לתלמידים ולהורים
- קבלת החלטות בנוגע לאופן החלוקה של תוספת משאבי הזמן
- התפתחות מקצועית ליישום הוראה-למידה איכותית במסגרות הלימוד השונות ובמשאבי הזמן הנוספים
- תמיכה במורים והנחייתם בתהליך השינוי
- יישום השינוי בהתאמה למאפייני בית הספר וייחודו.

הערכה של הרפורמה "אופק חדש":

משרד החינוך מבצע הערכה של הרפורמה בהתייחס להיבטים אלה:

א. שינויים במערכת החינוך

האם חלו שינויים במערכת החינוך במימדים שונים בקרב תלמידים, מורים, מנהלים ובתי ספר?

ב. תהליך הטמעת הרפורמה

מהם המאפיינים של תהליך הטמעת הרפורמה?

- איתור מודלים שונים להטמעת הרפורמה ותפיסת יעילותם
- זיהוי הגורמים המזרזים או המעכבים את הטמעת הרפורמה
- שביעות הרצון מהתנהלות הרפורמה

ג. תדמית ומעמד מערכת החינוך

האם חל שיפור בתדמית מערכת החינוך בקרב הציבור ושאר בעלי העניין?

”לגעת באופק” - צעדים באימוץ השינוי, יישומו וביסוסו

הייה זהיר במעשים, אך נועז ונטול רסן בחלומות
(קורצ'אק)

ניתן לזהות שלושה שלבים בשינוי המערכת הבית ספרית: א. אימוץ הרפורמה ב. יישום הרפורמה ג. מיסוד השינוי (סרג'ובאני (2002)³. אולם פעמים רבות בתי ספר מסתפקים באימוץ של הדברים, וכאשר עוברים לשלב היישום - התוצאה היא ”אותה גברת בשינוי אדרת”, כלומר: ”החידושים מעוצבים בצלמם של הדברים כפי שהיו”, כדברי סרג'ובאני (שם). כדי ששינוי יהיה מובנה בחיי בית הספר ויהפוך לשגרת החיים, יש הכרח ביישום מלא של השינוי ובמיסודו. יתר על כן, כדי שיתבצע שינוי מובנה בחיי בית הספר יש צורך במהלכים מתואמים מערכתית ולהתייחס למורה, לבית הספר, לעבודה השוטפת ולמערכת הפוליטית - המדיניות ותקצובה - כיחידת שינוי.

כאשר מתייחסים למורה כיחידת השינוי, יש חשיבות להתייחס ולתת מענה לצרכים, לערכים, לאמונות ולרמות הנכונות של הפרט.

כאשר מתייחסים לבית הספר כיחידת שינוי, יש לראות את בית הספר כקהילה בעלת תרבות עם שגרות ומנהגים המוצאת את ביטויה במערכת של נורמות הקובעות מה אנשים חושבים, במה הם מאמינים ומה הם עושים. לכן בתהליך השינוי יש להתייחס לרכיבים אלה ולבחון באיזו מידה יש בהם יסודות שיתמכו בשינוי ובאיזו מידה יש בהם יסודות שיעכבו את השינוי.

התמקדות בפרט ובבית הספר יכולים לקדם את אימוץ השינוי, אך לא את יישומו.

התמקדות במהות השינוי, בעבודה השוטפת על ידי יצירת מחויבות, הגדרת יעדים, בניית תכנית פעולה מדוקדקת, העמדת המשאבים הדרושים (כולל ידע, חומרי למידה וכד') והקפדה על ביצועה תוך כדי פיקוח והערכה מעצבת - אלה מאפשרים את יישום השינוי.

ואולם כדי למסד את השינוי יש צורך גם בשינויים ברמת המדיניות הארצית והמקומית, בתקצוב, בכללים ובנהלים. שינוי מתמסד כאשר הוא הופך לדפוס קבוע הפועל בבית הספר ובסביבת העבודה של בית הספר (בתי ספר אחרים דומים לו, לדוגמה).

”אופק חדש” שבמוקדו המכוונות לפרט (תלמידים ומורים) כולל התייחסות בו-זמנית לארבע יחידות השינוי: **שינוי** במבנה מְשרת המורה והכרה במורכבות התפקיד ובמכלול משימותיו; שינוי בשכר המורה ולאור זאת העלאתו; **שינוי** בארגון הזמן בבית הספר והכרה במגוון מסגרות הלימוד הדרושות למימוש מטרות החינוך; **שינוי במדיניות ובתקצוב** וגיבוי בהסכמים, בכללים ובנהלים. שינוי זה כולל העמדת המשאבים המקצועיים ליישום השינויים בהוראה-למידה על ידי התפתחות מקצועית, וארגון עבודת המורים בבית הספר; העמדת המשאבים הפיסיים - שיפור סביבת העבודה והלמידה.

שלב האימוץ והיישום כולל **עשרה צעדים ראשוניים אלה:**

א. הגדרת המטרה המרכזית לשיפור - באמצעות ”אופק חדש”

³ סרג'ובאני, ת. ג', (2002). ניהול בית ספר היבטים עיוניים ומעשיים. תל-אביב: האוניברסיטה הפתוחה.

- ב. מיפוי משאבי השעות.
- ג. מיפוי משאבי הצוות החינוכי.
- ד. מיפוי משאבי התלמידים וצורכיהם.
- ה. מיפוי המרחבים הפיסיים לעבודה בקבוצות הפרטניות.
- ו. ארגון הלימודים למורה, לתלמיד/ה: מערכת שעות בית ספרית, כיתתית.
- ז. קביעת מועדים להערכה ולשינוי הרכב הקבוצות הפרטניות (3-4 פעמים בשנה).
- ח. דיווח, בקרה והערכה.
- קביעת מנגנון דיווח ובקרה בית ספרי על יישום השעות הפרטניות.
- קביעת מנגנון הערכה בית ספרי - לשעות הפרטניות.
- משוב - מורים, תלמידים, הורים.
- ט. תכנון מהלך הפיתוח המקצועי של המורים.
- י. קביעת שגרת יידוע המורים, התלמידים וההורים לגבי התכניות והמהלכים ליישום הרפורמה.
- (רוזנברג, ל., 2008).

בתקציר מחקר מקנזי שדן בשאלה "כיצד מערכות החינוך המובילות בעולם מגיעות לפסגה?" זוהו 3 עקרונות להצלחת רפורמות בחינוך:

(1) איכות של מערכת חינוך אינה יכולה לעלות על איכות המורים שלה (2) הדרך היחידה לשפר תוצאות היא על ידי שיפור ההוראה (3) בכדי להגיע לתוצאות גבוהות ברמה בינלאומית, חובה להטמיע מנגנונים שיבטיחו הענקת הוראה ברמה גבוהה לכל ילד על ידי בית הספר.

הרפורמה "אופק חדש" מעמידה את היסודות לכך באמצעות:

- הקצאת שעות פרטניות לעבודה של מורים עם תלמידים
- הקצאת שעות שהייה לעבודת המורים והצוותים
- פיתוח מקצועי לקידום ההוראה-למידה
- שינוי באיכות תכנית הלימודים וההדגשים שלה, "אופק פדגוגי"
- מתן תמריצים לפרחי הוראה מצטיינים
- שיפור בתשתיות הפיסיות בבתי ספר.

כדי להשיג את מטרות הרפורמה ואת יעדיה יש הכרח בשינוי התרבות הארגונית בבתי הספר שתבוא לידי ביטוי בטיפוח אקלים חינוכי המבוסס על אכפתיות ועל דאגה לפרט; בהפעלת תהליכי ההוראה-למידה שיכוונו לפרט ולהתפתחותו בהיבטים הקוגניטיביים, התוך אישיים, הבין אישיים והחושיים-תנועתיים; וביצירת היחסים המושתתים על דיאלוג בין מורים למורים, בין מורים לתלמידים, בין התלמידים לתלמידים ובין בית הספר לבית התלמיד. הרפורמה פותחת בפני עובדי ההוראה וההורים בבית הספר אפשרות להיות שותפים בדיונים ובקבלת החלטות בנוגע לחזון הבית ספרי ב"אופק חדש", וכתוצאה מכך הם הופכים להיות שותפים לתוצאות ומתחייבים לפעול ביחד להשגת התוצרים; השתתפות עובדי ההוראה בתכנון מסלול התפתחותם המקצועית לאור הקדימויות והיעדים הבית ספריים והאישיים והשיח המקצועי עם מנהל בית הספר מזמנים אינטימיות ודיאלוג מקצועי.

כל אלה הם הבסיס לאקלים ארגוני מיטבי המטפח אחריות, מחויבות ומעורבות של השותפים לעשייה החינוכית.

למנהלי בתי הספר תפקיד מרכזי במיסוד השינוי⁴.

הצעדים למיסוד השינוי בתרבות בית הספר, בתהליכי העבודה בו וביחסים עם בעלי העניין שלו הם:

א. הצדקת השינוי והבנת מרכיביו וההזדמנויות שהוא פותח בפני תלמידים, מורים, בית הספר והחברה.

ב. הבנת הכוחות הבולמים והמקדמים את השינוי והתייחסות אליהם.

ג. עיצוב תמונת חזון של השינוי ויצירת הסכמה ומחויבות כלפיו אצל המורים ברמת יחידים וכצוות.

ד. קביעת מדדי הצלחה לשינוי.

ה. שיתוף התלמידים וההורים בתהליך ורתימתם אליו.

ו. בניית מנגנוני תמיכה למורים.

ז. מתן מענה לצורכי הידע של המורים בנוגע לשינוי הנדרש והמיומנויות שעליהם לפתח כדי ליישמו.

ח. קיום מנגנוני למידה קבועים, שיטתיים וממוסדים עבור המורים בבית הספר שבהם יוצרים ידע ומשתפים בידע, פותרים בעיות ומבררים ערכים.

ט. חתירה ליצירת עקביות וקוהרנטיות בין החזון הבית ספרי, רכיבי השינוי ויעדיו לדרכים למימושו ולמיסודו.

י. מעקב מתמיד אחר ההתקדמות ביישום השינוי ובמיסודו בתוך הערכה מעצבת.



תקציר מנהלים - החומרים המופיעים באוגדן ותיאורם

ילד אחד - עולם גדול ורחב. שני ילדים - שלושה עולמות: עולמו של כל ילד לחוד ושל שניהם יחד. שלושה ילדים הם לא רק אחד ועוד אחד ועוד אחד. נוסף לשלושה - ראשון ושני יחד, ראשון ושלישי יחד, שני ושלישי יחד ונוסף עליהם עולמם של כולם יחד והרי לך שבעה עולמות גנוזים בעשרה, עשרים, שלושים ילד. עולמות רבים וקשים. לבדך, בלי עזרת הילדים, לא תכיר עולמות אלה ואז מלאכת החינוך שלך לא תצליח!
(דת הילד, יאנוש קורצ'אק, עמ' 320)

א. מסמכי מדיניות:

1. חוזר המנהל הכללי ס/ט 3 (א) "נוהלי הפעלת השעות הפרטניות בבתי הספר היסודיים בהתאם לרפורמת "אופק חדש".
2. חוזר המנהל הכללי ס/ט 3 (ב) "התחדשות תהליכי ההוראה, הלמידה וההערכה בבתי הספר העל-יסודיים".

ב. חומרים ליישום הפדגוגי של "אופק חדש":

1. הבנייה של שיח חינוכי בין עמיתים ויישום ביצירה, בניהול ובבקרה של אקלים בית ספר:

מסמך זה מציע תפיסה וכלים להעשרת השיח החינוכי באמצעות מספר שפות: שפת החלום והיצירה, שפת הרתימה, שפת ההוקרה, שפת החקירה והלמידה ושפת התוצאות. כל אחת מהשפות מאפשרת התחברות אישית לנושא, או התבוננות מפרספקטיבה שונה. השילוב בין השפות מאפשר הבאת רבדים שונים לשיח ולהסתכלות, והקשרים חדשים לנושא שנבחר.

חלקו השני של המסמך מתמקד באקלים ובתרבות בית הספר. מוצגים בו חלקים ממסמך הסטנדרטים ליצירה, ניהול ובקרה של אקלים ותרבות בית ספר. לכל סטנדרט ניתנות דוגמאות לניהול השיח באמצעות השפות השונות שהוצגו בפרק הקודם.

חלקו השלישי של המסמך מציג את תכנית המשרד ליצירת אקלים בטוח ולצמצום אלימות המבוססת על מסמך הסטנדרטים.

2. דיאלוג מורה תלמיד - מתווה לניהול שיחות אישיות עם תלמידים: הספר "דיאלוג מורה תלמיד" פותח על ידי שפ"י במטרה לתת בידי המורים כלים מגוונים לניהול שיחה אישית עם תלמיד, עם הורה או עם איש צוות. הוא פונה ישירות אל המורה ומנהל עימה דיאלוג. הוא כתוב כמעין סדנת התנסות אישית שתאפשר לה במהלך הקריאה לחדד כלים קיימים ולפתח כלים חדשים בניהול דיאלוג. הכוונה היא לשכלל יכולות, כמו: התבוננות לעולמה הפנימי ולעולמו של הזולת, מיומנויות של הקשבה, אמפתיה, הכלה, ניהול שיח מתכוון ואימון.

כדי להשיג מטרות אלה משובצים בספר תרגילים רבים לעבודה עצמית. הספר מכיל גם ניתוח דוגמאות של שיחות אישיות ודיון בדילמות חינוכיות העולות משיחות אישיות בין מורים לתלמידים.

הספר מתייחס גם להיערכות הארגונית של בית הספר המחיבת יצירת מסגרות המאפשרות מימושו של חזון זה. בין שאר המבנים הארגוניים, גם מסגרת כמו "השעות הפרטניות" יכולה לספק תשתית מתאימה לקיומן של שיחות משמעותיות בין מורים לתלמידים, בצד ההתמקדות בהוראה.

הופעתו של ספר זה בעיתוי הנוכחי, עת יישום "השעות הפרטניות" במערכת החינוך, נותנת בידי המורים הזדמנות לשכלל יכולות, כמו: התבוננות בזולת, הקשבה, אמפתיה, הכלה, ניהול שיח במצבי קונפליקט ושאלת שאלות מאתגרות ומוקירות.

ניתן להוריד את קובצי הספר באתר משרד החינוך:

<http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Shefi/KishureiChaim/DialogMoreTalmid/DialogueMoreTalmid.htm>.

ג. חומרים ליישום הפדגוגי של "אופק חדש"

חינוך קדם יסודי: מסמך מדיניות

יישום רפורמת "אופק חדש" באגף הקדם יסודי: הנחת היסוד היא כי ליחסי הגומלין בין הצוות החינוכי לילד נודעת חשיבות עליונה לעיצוב דימויו העצמי והכשרתו כבוגר בעל מיומנויות חשיבה ולמידה וכישורים תקשורתיים-חברתיים המושתתים על ערכי אהבת האדם ודרך ארץ.

המסמך מציג הנחת יסוד זו, את המטרות של הרפורמה "אופק חדש" בחינוך הקדם יסודי ואת ההזדמנויות הטמונות ברפורמה לחינוך בגיל הרך ולהבניה מחדשת של תפיסת התפקיד של סגלי החינוך וההוראה בגני הילדים; את מבנה ההוראה-למידה בגן; המסגרות להתפתחות מקצועית מובנית ועקבית להעצמת הצוות; העמקת השותפות בין צוות החינוך בגן לבין מערכי תמיכה מקצועיים ומסייעים.

חינוך יסודי:

א. חינוך-הוראה-למידה ב"שעות הפרטניות"

1. תכנית "מפגשים מלב אל לב" לשעה הפרטנית: מחנך וקבוצת תלמידים מנהלים שיח רגשי, חברתי וערכי. התכנית "מפגשים מלב אל לב" היא חברתית-ערכית ומיועדת למחנכי כיתות א'-ו' בזיקה לתכנית "מפתח הל"ב לשעת חינוך". התכנית נועדה לסייע למחנכים בניהול שיח עם תלמידים בקבוצה קטנה על אודות נושאים הרלוונטיים לעולמם של התלמידים במטרה לטפח את הלכידות החברתית ולהעצים את הפרט והקבוצה.

בתכנית: (1) מודל מובנה למהלך שיח מחנך-קבוצה (2) הצעות להבניית סביבה הולמת (3) ערכה המכילה כרטיסיות שולחניות למורה ולתלמידים המפרטות את מהלכם של 42 "מפגשים מלב אל לב" סביב נקודות מוצא מגוונות לשיח רגשי, חברתי וערכי.

התכנית והערכה השולחנית בעברית ובערבית עומדים לרשותם של מנהלים, רכזים חברתיים ומחנכי כיתות א'-ו' גם באינטרנט באתר האגף לחינוך יסודי בכתובת:

<http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Yesodi/Hevra>

2. ההוראה והלמידה בקבוצה הקטנה

"הזדמנויות בהוראה ובלמידה בקבוצה הקטנה" - חוברת

מטרת החוברת לסייע במימוש האפשרויות שבהוראה-למידה בקבוצה הקטנה.

החוברת מוקדשת למהותה של מסגרת הלימוד בקבוצה קטנה שבה מתקיימת הוראה-למידה בקבוצה בת 2 - 5 תלמידים עם המורה. בחוברת מוצגות האפשרויות שהמסגרת מזמנת והעקרונות והתהליכים שצריכים להתקיים כדי לממש את היתרונות של המסגרת; תפקידי המורה בהוראה-למידה בקבוצה הקטנה; דרכי הוראה-למידה בקבוצה הקטנה וסוגי השיח בה; משולבים בה מידע עיוני ותרשימים מהשדה ומוצעות שאלות לדיון כנקודת מוצא ללמידה של אנשי ההוראה. מפקחים ומנהלים יוכלו להשתמש בחוברת להערכת ההוראה-למידה בקבוצה הקטנה כנקודת מוצא להכוונת ההתפתחות המקצועית של המורים; מורי-המורים יוכלו להשתמש בחוברת כחומר עזר בתהליכי הפיתוח המקצועי של עובדי ההוראה; המדריכים יוכלו להשתמש בחוברת כחומר עזר בהנחיית המורים; המורים יוכלו להשתמש בחוברת לבחינה עצמית ולקידום עבודתם.

3. שיח דיאלוגי בהוראה פרטנית: קורס מתוקשב למדריכים - המחלקה לסביבות למידה חדשניות. הקורס "שיח דיאלוגי בהוראה פרטנית" עוסק באינטראקציה בין מורים לתלמידים במהלך השיח הלימודי בכיתה בכלל ובקבוצה קטנה בפרט. הקורס אינו קשור לתחום ההוראה כלשהו ומיועד לכלל המדריכים בבתי הספר היסודיים.

4. השיעור הפרטני מורה-תלמיד: לקט הפעלות בשפה הערבית לשעה הפרטנית.

ב. התהליכים הבית ספריים ב"אופק חדש" וניהול הפדגוגיה

1. אופק חדש לבית הספר היסודי - תלקיט למנהלים: בחוברת מובאים טקסטים קצרים, הפניות, דוגמאות של מערכות שעות, כלים והצעות לפעילות בקבוצות מנהלים ובצוותי מורים כחלק מתהליך היישום הפדגוגי של הרפורמה "אופק חדש". התלקיט מעמיד כלים להתלבטות, לדיון, לבירור, לשאלת שאלות, לחקירה, לביטוי אישי, לביטוי קבוצתי, לגיבוש הסכמות, ללמידה ולהבניית ידע.

מטרות התלקיט:

- לזהות את ההזדמנויות הפדגוגיות והארגוניות שהרפורמה פותחת בפני המורים ובית הספר.
 - לתרגם את עקרונות הרפורמה לעשייה החינוכית בבית הספר.
- לתלקיט יש שלושה חלקים. בחלק הראשון והשני יש יחידות הכוללות מקורות ומידע והצעות לפעילות. בחלק השלישי מוצגים כלים לאיסוף נתונים, לתכנון ולמעקב.
- חלק ראשון:** הכרת רכיבי הרפורמה ובירור המשמעות של הרפורמה לבית הספר
- חלק שני:** אופק חדש לשינוי השיח הבית ספרי (חברתי ופדגוגי)

א. שיתוף המורים בתכנון השעות ובניצולן לחיזוק עבודת הצוות והתפתחותו המקצועית

ב. הלמידה בקבוצות קטנות

ג. אסטרטגיות להוראה-למידה פרטנית: פדגוגיה של חונכות ואימון

חלק שלישי: כלים לאיסוף נתונים, לתכנון ולמעקב ליישום ב"אופק החדש"

2. ניהול הפדגוגיה למימוש ההזדמנויות בהוראה ובלמידה בקבוצה הקטנה:

מטרת המסמך היא להעמיד לרשות המנהלים כלים לקידום ההוראה-למידה בקבוצה הקטנה בשעות הפרטניות.

המסמך דן ב:

- מהותה של מסגרת הלימוד בקבוצה קטנה
- האפשרויות שהמסגרת מזמנת, העקרונות והתהליכים שצריכים להתקיים כדי לממש את היתרונות של המסגרת
- תפקידי המורה בהוראה-למידה בקבוצה הקטנה
- דרכי הוראה-למידה בקבוצה הקטנה וסוגי השיח בה
- הערכת ההוראה-למידה בקבוצה הקטנה

3. ניהול עבודת הצוות ולמידתו בשעות השהייה: שעות השהייה יכולות להוות מסגרת לארגון עבודת הצוות למטרות שונות ולנושאים שונים. הן גם נועדו לאפשר למורה לבצע באופן פרטני משימות שונות הכרוכות בתפקידו.

לשעות השהייה יכולה להיות תרומה למורה כפרט, לבית הספר כארגון ולתלמידים. במסמך מוצע שימוש בכלי ובתהליך של ניתוח עיסוקים כדי לארגן באופן יעיל את שעות השהייה ועבודת הצוות הבין-מקצועי ומוצגים כלים ללמידה ולהתפתחות מקצועית בשעות השהייה.

4. של מי האופק הזה? שיתוף ההורים בתהליכי העיצוב של "אופק חדש" בבית הספר
ההורים מעוניינים לדעת כיצד תשפיע הרפורמה "אופק חדש" על סדר היום של ילדיהם בבית הספר ומה תהיה תרומתה להם.
בחוברת מוצעות שתי סדנאות:

- א. סדנה עם המורים לתיאום ציפיות הורים-בית ספר בנוגע ל"אופק חדש". הסדנה היא בדרך של הדמיה (סימולציה).
- ב. סדנת הורים בערב ההורים הראשון של שנת הלימודים לתיאום ציפיות הורים-בית ספר בנוגע ל"אופק חדש".

5. במה לניהול ההתפתחות המקצועית של עובדי ההוראה בבית-הספר היסודי
המסמך עוסק בניהול ההתפתחות המקצועית של עובדי ההוראה בבית הספר היסודי. הנושאים שבמסמך:

התפתחות מקצועית - הגדרות אחדות
תרומותיה של התפתחות מקצועית איכותית - סקירת עיקר ממצאי המחקר
התנאים והעקרונות שיכולים לקדם התפתחות המקצועית
כלים לתכנון ההתפתחות המקצועית בבית ספר

6. ערכה לניהול ההתפתחות המקצועית של עובדי ההוראה בבית-הספר היסודי*
הערכה "ניהול ההתפתחות המקצועית של עובדי ההוראה בבית-הספר היסודי" היא כלי עבודה יישומי שנועד לשמש את בית הספר היסודי לצורך ניהול ההתפתחות המקצועית של עובדי ההוראה בו הן כחלק מתכנית הפעילות הבית ספרית (להשגת הקדימויות והיעדים שבית הספר קבע), והן מתוך ראיית ההתפתחות המקצועית של כל עובד ההוראה כמטרה כשלעצמה.

בערכה שני חלקים ונספחים.

בחלק הראשון מובאים הכלים לתכנון ההתפתחות המקצועית של עובדי ההוראה בבית הספר ויישומה, לבקרה ולמעקב עליה.

בחלק השני מובאים כלים למנהל/ת לניהול ההתפתחות המקצועית.

בנספחים מובאים: (א) סרגלי ההתפתחות המקצועית ככלי עזר למיפוי צורכי ההתפתחות המקצועית של עובדי ההוראה, (ב) מאמר רקע של ד"ר אורית אבידב בנושא השלבים בהתפתחות המקצועית של עובדים, (ג) רשימת הוועדות לפיתוח המתווה להתפתחות מקצועית (ד) רשימת מקורות מידע.

ג. הוראה-למידה של תחומי הדעת ב"שעות הפרטניות"

1. מדע וטכנולוגיה: העמקה, הרחבה ועידוד מצוינות

פעילות מוצעת לניצול השעות הפרטניות והקבוצתיות בבתי הספר היסודיים בדגש על נושאי מדע וטכנולוגיה.

חינוך על-יסודי

א. חינוך-הוראה-למידה ב"שעות הפרטניות"

אופק חדש בחינוך - מדריך לעבודה בקבוצות קטנות:

המדריך נועד לסייע למנהלים ולמורים בבתי-הספר העל-יסודיים: (א) לזהות את ההזדמנויות הטמונות בהוראה בקבוצות קטנות למטרת קידום המענה לשונות בין התלמידים בהיבטים לימודיים, רגשיים וחברתיים, לפיתוח לומד עצמאי בעל מכוונות ותחושה של מסוגלות עצמית ולהקניית ידע ודרכי למידה. (ב) לארגן, לתכנן ולהפעיל באופן מיטבי את תהליכי ההוראה, החינוך והלמידה בקבוצות הפרטניות.

מה במדריך?

(1) על למידה פרטנית כהזדמנות - סקירת ספרות מקצועית, (2) אבני דרך, עקרונות והצעות לפעולות אסטרטגיות לעבודה בקבוצות פרטניות, (3) ההזדמנויות הטמונות בהוראה הפרטנית ברמת התלמיד, ברמת המורה, ברמת בית-הספר, (4) נספחים: (א) הצעה לסדנאות עם צוות בית-הספר למטרת ארגון בית-הספר להוראה הפרטנית, (ב) ההדגשים העיקריים בהוראה הפרטנית והפנייה לחומרים המיועדים לסייע למורים להשיג אותם, (ג) מתווה לשיחות אישיות בין מורים לתלמידים.

ב. התהליכים הבית ספריים וניהול הפדגוגיה ב"אופק חדש"

אופק חדש בחינוך - מדריך לעבודה בשעות השהייה: המדריך נועד לסייע למנהלים ולמורים בבתי-הספר העל-יסודיים: (א) לראות את התרומה המשמעותית של שעות השהייה להעצמת מקצועיותם של המורים כפרטים וכצוות, להעמקת הקשר עם התלמידים תוך פיתוח שיח מיטבי, לביסוס הקשר עם ההורים, וכן לביצוע מטלות הקשורות לעבודת המורה במסגרת ימי העבודה שלו, (ב) לארגן, לתכנן ולהפעיל את שעות השהייה על פי העקרונות וההנחיות ליישומן.

מה במדריך?

(1) אבני דרך בארגון בית-הספר לעבודה בשעות השהייה, (2) עקרונות והצעות לפעולות אסטרטגיות לשעות השהייה, (3) הצעה לפריסת שעות השהייה במערכת השעות השבועית

ובלוח התכנון השבועי, (4) דוגמאות לטפסים למורים, לבעלי תפקידים ולצוותים לצורך מעקב ודיווח על פעולות בשעות השהייה.

הזדמנויות למיקוד באוכלוסיות מיוחדות ב"אופק חדש"

1. הצעות לעבודה בקבוצות קטנות עם תלמידים עולים

2. הצעות לעבודה בקבוצות קטנות עם תלמידים בסיכון:

א. אופ"י - אימון ופיתוח יכולות התמודדות - התערבות בית ספרית המיועדת לתלמידים בסיכון לשימוש באלכוהול ובסמים: תכנית להתערבות קבוצתית בתוך בית הספר עם תלמידים בחינוך העל יסודי המשתמשים בטבק, באלכוהול או בסמים.

ב. התערבות קבוצתית לתלמידים בעלי לקות למידה: תכנית המופעלת על ידי היועצת החינוכית בבית הספר לאחר שעברה הכשרה מתאימה. התכנית מבוססת על מודל שפותח על ידי פרופסור ציפורה שכטמן. במסמך מוצגים הרציונל של התכנית, המודל, תהליך העבודה, התוצר לתלמיד מהפעלת התכנית והתוצר ליועצת החינוכית, הרכב הקבוצה.

ג. בדרך אל עצמי - תכנית סגורה עצמי לתלמידים בעלי לקויות למידה: קורס שבו לומדים תלמידים לקויי למידה לקחת אחריות על פעילותם, לדבר עליה בפני האחרים ולייצג את עצמם בפני החברה, להיות מודעים ליכולותיהם ולקשייהם ולדעת לסגור על עצמם באופן אסרטיבי, אך לא תוקפני. מטרת התכנית לפתח אצל התלמידים יכולת שליטה עצמית.

ההנחיה בקורס הסגור נעשית על ידי יועצים ומדריכים מגף ליקויי למידה בשפ"י.

ג. תכנית כישורי חיים: התכנית מציעה מערכים מובנים לשיחות בכיתות על מגוון נושאים ומצבים בהם תלמידים מתנסים, ועל ידי כך מזמנת לתלמידים "מגרש אימונים" להתפתחות רגשית, חברתית וערכית כחלק בלתי נפרד מהתפתחותם הקוגניטיבית ומהרחבת עולם הידע שלהם.

3. השעות הפרטניות בחינוך המיוחד

4. שעות השהייה בחינוך המיוחד

5. תלמידים מצטיינים בבית ספר ב"אופק חדש": רפורמת "אופק חדש" יוצרת סביבת למידה ועבודה המאפשרת גמישות, בחירה, גיוון והתפתחות למורים ולתלמידים. אלה מהווים קרקע הכרחית לטיפוח מצוינות בית ספרית ומתן מענה לתלמידים המצטיינים בבית הספר.

במסמך מוצגים:

- עקרונות מנחים לתכנית לטיפוח תלמידים מצטיינים
- מאפייני תכנית הלימודים
- מתווה לתכנון יחידות הלימוד בתכנית למצטיינים
- ההיערכות הנדרשת מבית הספר להפעלת תכנית למצטיינים וההכשרה הדרושה למורים.
- דוגמה לתכנית בית ספרית לטיפוח תרבות של מצוינות ומצטייני בית ספר, המבוססת על המודל התלת-שלבי שפיתח רנזולי.

ג. הסביבות הלימודיות ב"אופק חדש"

1. הספרייה: דרכים לשילוב פעילות בספרייה בשעות הפרטניות

2. מוזיאונים ובתי ספר "באופק חדש": המסמך מציג את המוזיאון כסביבת למידה ואת היתרונות שבשילוב סביבה זו בחינוך-הוראה-למידה הן של מבוגרים והן של ילדים. כמו כן

מוצג אתר המוזיאונים. האתר הוא כלי פדגוגי המסייע למנהל ולמורה להכיר מוזיאון באזור המבוקש ולבחור בו וכן הוא מכיל תכנית הדרכה המתאימה לגיל התלמידים, לנושא הנלמד ולזיקתו לתכנית הלימודים ולמסגרת ההפעלה באופק חדש.

3. למידה חוץ בית ספרית*

ד. ספר ההתחדשות - "לגעת באופק"

כלי לבית הספר לתיעוד מהלך היישום של רפורמת "אופק חדש" כיצירה ייחודית שלו.

ה. נספח

1. תדריך להבנת מבנה ההעסקה של יועצים חינוכיים בחטה"ב ובביה"ס היסודי במסגרת הרפורמה "אופק חדש": המסמך עוסק ב: 1. מבנה שבוע העבודה של היועצים החינוכיים (מתוך ההסכם, מקראה והסבר). 2. מיצוב מבנה העסקה של יועצים חינוכיים בהתאם למתווה עקרונות הרפורמה. 3. מתווה התפתחות מקצועית של יועצים.
2. שאלות נפוצות בנוגע לרפורמה וליישומה ותשובות לשאלות אלה.