

תוכנית אוריינטציה קריירה לתלמידי כיתה י - הכנה לשוק העבודה המודרני

מטרה כוללת:

להקנות לסטודנטים את המודעות וכישורי החיים והמקצועיים הנחוצים להשתלבות מוצלחת בעולם העבודה המשתנה.

כיתה י – מערך פיתוח כישורים – מודל I PRO

מטרות:

1. היכרות עם מודל I PRO והכרת העקרונות המרכזיים והמשמעות שלהם בעולם העבודה החדש.
2. זיהוי וחיזוק כישורים אישיים: זיהוי הכישורים האישיים של כל תלמיד בהתאם לעקרונות המודל ופיתוחם.
3. יצירת מודעות עצמית ואינטראקציה חברתית: פיתוח גישה פתוחה ואחראית בעבודה עם אחרים ובחיי היום-יום.

זמן:

שעה וחצי.

מבנה

תוכן	זמן
זיהוי כישורים אישיים - שאלון	20 דקות
כישורי ליבה במודל I PRO	25 דקות
משחק קובייה - כישורים	25 דקות
כישורי ה"עובד החדש" לפי I PRO	10 דקות
סיכום והפנמה	10 דקות

עזרים:

- שאלונים לזיהוי כישורים אישיים
- קוביות משימה

מהלך:

למנחה:

כישורי עולם העבודה המשתנה נמצאים במרכז השיח הכלכלי והחברתי בשנים האחרונות בארץ ובעולם. מחקרים מראים, שכישורים גבוהים מהווים מפתח להצלחה הן ברמת הפרט, בהיבטים של השתלבות בשוק העבודה ומוביליות תעסוקתית, והן ברמת החברה, בהיבטים של צמיחה בפריון וצמצום פערים חברתיים.

התפיסה היא שכישורים ניתנים ללמידה ולחיזוק, שאנשים המפתחים כישורים מצליחים יותר מאחרים בעולם העבודה וכי לגורמי השפעה חיצוניים (מרצים/ארגונים/מעסיקים) יש יכולת לעודד ולקדם פיתוח כישורים.

הנחת הבסיס המקצועית מתייחסת לשיפור רמת מסוגלות תעסוקתית Employability כמקדם השתלבות מוצלחת בעבודה, מוביליות תעסוקתית ופיתוח קריירה.

מסוגלות תעסוקתית או תעסוקתיות באנגלית: Employability היא יכולתו של אדם להסתגל לשוק העבודה, אשר מאפשרת לו לזהות ולממש הזדמנויות לקידום הקריירה שלו.

מסוגלות תעסוקתית כוללת הכשרה מקצועית, מיומנות וניסיון בעבודה, כמו גם "כישורים רכים" מקבץ מיומנויות אישיותיות הקשורות בתכונות אופי ובמוטיבציות כדוגמת יכולות למידה, יצירתיות, ביטחון עצמי, יכולת עבודה בצוות, כישורים חברתיים, יכולת הסתגלות לשינויים ולסביבות עבודה שונות, אחריות אישית, משמעת עצמית חשיבה חיובית ועוד. זאת משום שמיומנויות הייחודיות לתחום דעת מסוים אינן מספיקות כדי להבטיח תוצאות טובות לאורך הקריירה ויש צורך בסט כישורים מגוון יותר הניתן להכללה בין מצבים שונים.

מודל PRO אפותח בג'וינט והופץ לראשונה בשנת 2017 כמודל חדשני למסוגלות תעסוקתית, המבקש לתת מענה תיאורטי ויישומי לצרכי העובד בשוק התעסוקה המשתנה, באופן המותאם לאוכלוסיות היעד הממשלתיות.

המודל נבנה על בסיס מחקרים ומודלים מהעולם, תוך התאמתו לשוק העבודה הישראלי ולאוכלוסיות היעד. התוכנית שמה לה למטרה לא רק להגדיר מהם הכישורים הנדרשים אלא גם לפתח שפה לפיתוח ותרגול כישורים והצבת סטנדרט לאבחונם ומדידתם.

השאיפה היא לייצר סטנדרט אחיד המגדיר מהי הרמה הנדרשת בכל כישור ולפתח כלים לרלוונטיים ומתעדכנים למדידת כישורים

ניתן למצוא עבור כל אשכול סביבת למידה המגדירה מדוע הכישור נחוץ, www.skalaisrael.org באתר סקאלה מהי רמת השליטה הנדרשת בכל כישור, ואת ארבעת השלבים ברצף פיתוח הכישורים:

- שאלון לאבחון רמת השליטה
- ידע נדרש על הכישור
- תרגול רלוונטי
- מדידה- לבחינת השיפור ברמת השליטה

האתר מיועד לאנשי מקצוע המלווים תעסוקתית את העובדים של המחר, אשר מהווים את סוכני השינוי ברצף פיתוח הכישורים

פתיחה: זיהוי כישרים אישיים

שאלון אישי: כל תלמיד ימלא שאלון קצר שיעזור לזהות את החוזקות האישיות שלו בהתאם לעקרונות המודל

https://jdcdesignxm.qualtrics.com/jfe/form/SV_bslNdxgLy8ZBB4O

שיתוף במליאה:

- באיזו מידה הרגשת שתוצאות השאלון משקפות את התפיסות שלך בנוגע לכישרים?
- באיזה אופן הכישרים החזקים שלך יכולים לסייע לך להגשים את המטרות התעסוקתיות שלך?
- עבודה על אילו כישרים תסייע לך להגשים את המטרות התעסוקתיות שלך?
- באיזו מידה הכישרים שלך באים לידי ביטוי בתחומי חיך השונים?

כישרי ליבה - מודל I PRO

מודל I PRO מורכב משבעה אשכולות - אשכול "מאפשרים" וששה אשכולות כישרים.



במרכז המודל נמצא אשכול AM ומאפשרים, Enablers המכיל את הכוחות הפנימיים והתפיסתיים אשר מניעים את הפרט לפעולה ומובילים אותו לצמיחה, התפתחות ופיתוח כישרים.

הגדרת הכישור תפיסות "מאפשרות" מתייחסות למניעים פנימיים, מסגרת חשיבה mindset, כוחות וגורמי שינוי הנחוצים על מנת לפעול לפיתוח כישורים ולהתפתחות בעולם עבודה משתנה.

המחונן מורכב מ-4 רמות שליטה:

- חוללות עצמית - הערכה ואמונה של הפרט את יכולותיו והסבירות שיוכל להתמודד בהצלחה עם דרישות הסביבה והאתגרים הניצבים בפניו. רמת החוללות מושפעת ונתרמת מדפוס חשיבה מתפתח שמתייחס לאמונה ביכולת ללמוד ולהתפתח בכל גיל (Mindset Growth)
- מוטיבציה – הדחף לפעול, כוח ההנעה אשר מעורר את התנהגות הפרט לעבר מטרה מסוימת
- חוסן – GRIT יכולתו של האדם להתמודד עם מצבי דחק ומשבר, להסתגל לתוצאות אפשריות של מצבים אלו ולחזור לתפקוד כאשר הם חולפים. רכיב החוסן כולל גם את מושג ה- Grit התמדה ונחישות, על אף הקשיים.
- פרואקטיביות - לקיחת אחריות פעילה על חיינו. גישה זו מדגישה את החשיבות של הבחירה האישית, וכי התנהגותנו היא פועל יוצא של החלטותינו והיזמות שלנו, ולא רק של ההקשר והתנאים בהם אנו נתונים
- כל ארבעת הגורמים המאפשרים מקיימים ביניהם קשרי גומלין ומפעילים מנגנונים דומים הקשורים לאמונה, מחשבה ומניעים לשינוי התנהגות, הרגלים ולפיתוח כישורים. הגורמים המאפשרים מבססים תשתית של כוחות פנימיים באמצעותם יוכל הפרט לקבל החלטות אודות הצורך בשיפור כישורים, להתחיל את מסע ההתנסויות ולהתמיד בתרגול, גם כאשר נתקל באתגרים.

למה התפיסות האלו חשובות?

בעולם עבודה בו הדבר הקבוע היחיד הוא השינוי, על העובדים לבחון באופן מתמיד מהי זהותם המקצועית ותפיסתם העצמית כאנשים עובדים, באיזה אופן הם נוהגים להתפתח מקצועית ואילו גישות הם מאמצים על מנת לקדם את עצמם תוך ניצול הזדמנויות חיצוניות ששוק העבודה מזמן.

תרגול פרואקטיביות (מתוך: I AM)

עליך לבחור מטרה שחשוב להם להגיע אליה בסוף השנה (מכל תחום חיים שהוא) ולכתוב את תמונת העתיד - איך יראה העתיד כאשר תוגשם, מה יקרה במציאות? מה יעזור לך? מה יהיה לך אפשרי כתוצאה מזה?

לאחר שתמונת העתיד ברורה לך – יש לבחון מה הצעד הקטן שאפשר לעשות היום כדי להגיע לתמונת העתיד.

במעגל הראשון (האנכי) מופיעים שני אשכולות ליבה המכילים כי

שורים מרכזיים וחיוניים, אשר קיבלו מקום מרכזי בשנים האחרונות (גם בעקבות משבר הקורונה). I -
GROW - למידה לאורך החיים- סל יכולות קריטיות הנדרשות מעובדים לטובת התעדכנות ושמירה על רלוונטיות לאור השינויים התכופים בעולמות המקצועיים, תוך שימוש בידע הבלתי מוגבל והנגיש באופן עצמאי. אשכול זה מחובר לכלל האשכולות ומסייע ברכישת הכישורים השונים

היכולת ללמוד נושא חדש באופן עצמאי באמצעות איתור הזדמנויות למידה, בחירת דרכי ומשאבי הלמידה, ופניה לקבלת סיוע ללמידה. כיום, הערוץ המרכזי ללמידה עצמאית מתרחש בפלטפורמות דיגיטליות, אולם זו נעשית גם דרך פניה לאנשים, קבוצות, עמיתים או ספקי ידע בתחום הנדרש. לומד עצמאי הוא לומד שמוכן ויכול ליזום ולקחת אחריות על הלמידה תוך הסתמכות על מקורות של ידע ותמיכה זמינים, עד כדי שליטה מספקת בתחום הנבחר. למידה עצמאית נשענת על התפיסה כי בעולם המודרני אנו נדרשים ללמידה מתמדת ושכלול יכולות וידע. התפיסה הינה כי בכל גיל ניתן ללמוד. קרול דווק, פרופ' לפסיכולוגיה מסטנפורד ממליצה לנו לאמץ תפיסת צמיחה המכונה Mindset Growth אשר גורסת כי ניתן ללמוד יותר ולהחכים בעזרת עבודה קשה והתמדה וראיית אתגרים וכישלונות כהזדמנות לשיפור הלמידה והכישורים.

המחונן מורכב מ-3 רמות שליטה:

- למידה עצמאית
- פיתוח מיומנויות ואסטרטגיות למידה
- רפלקציה והערכת למידה

למה הכישור הזה חשוב בעולם העבודה?

בעולם העבודה המשתנה האחריות להישאר רלוונטי מוטלת על הפרט שנדרש ללמוד יכולות חדשות כל הזמן, להתעדכן באופן עצמאי ומתמשך, להיות פרואקטיבי ולהשקיע בהתפתחות המקצועית שלו. תהליך לינארי של לימודים- עבודה-פרישה בו האחריות ללמידה והתעדכנות מקצועית הייתה ברובה על המעסיקים הולך ומשתנה. מעתה, הלמידה אינה מפסיקה ונדרשת התפתחות עקבית לכל אורך הקריירה. בנוסף, יכולת בסיסית ללמידה עצמאית הנה תנאי לאימוץ ושיפור של אוריינות דיגיטלית, כישור חיוני נוסף בעולם העבודה המשתנה.

תרגול רפלקציה והערכת למידה מתוך (I GROW):

עליך לבחור משהו (ידע / מיומנות) שלמדת או שכללת בזמן האחרון ולשתף את בן / בת הזוג היושבים לידך איך למדת אותו ומה עזר לך להשתפר בו?

CAN-I - יכולות תשתית (אוריינות דיגיטלית, אוריינות שפה, אוריינות כמותית) באמצעותן העובד מתקשר בעולם העבודה. בכל אינטראקציה והתנהלות תעסוקתית העובד נדרש לפחות לאחת מאורייניות אלו לטובת התמודדות יעילה עם דרישות העיסוק.

אוריינות דיגיטלית Digital literacy מתמקדת ביכולת להבין את סביבת המחשב, האינטרנט והטכנולוגיה. היא מייצגת מגוון מיומנויות: יכולות טכניות, יכולות חשיבתיות ויכולות חברתיות לביצוע מטלות ולפתרון בעיות בסביבות דיגיטליות. האוריינות הדיגיטלית כוללת את היכולת לעבוד באופן יעיל עם תוכנות מחשב שונות, הכרות עם כלים טכנולוגיים ועוד. פיתוח האוריינות הדיגיטלית כולל בתוכו פיתוח של הבנה טכנולוגית והבנה של הכלים שהטכנולוגיה מציעה לנו מול משימות החיים. מאחר ועולם הידע מתחדש ומתרחב בכל רגע נתון, אוריינות דיגיטלית היא הכלי שמסייע לנו להעריך נתונים ומידע, לכתוב בצורה אפקטיבית ומשמעותית ברשת, לייעל משימות ולשפר ביצוען, ולנצל את יתרונות הטכנולוגיה באופן בטוח, תוך הישמרות מפני סכנות אפשריות.

המחווון מורכב מ-4 רמות שליטה:

- אוריינות מידע ונתונים
- תקשורת ושת"פ בעולם דיגיטלי
- יצירת תוכן דיגיטלי
- פתרון בעיות בסביבה מתקשבת

למה הכישור הזה חשוב בעולם העבודה?

עם השינויים הדרמטיים בתחום הדיגיטציה, חל שינוי עמוק באופן בו אנו פועלים בעולם, לרבות צריכת שירותים, למידה, חיפוש מידע ותקשורת עם אחרים. בעולם העבודה המשתנה המדיה הדיגיטלית מתרחבת והופכת למתוחכמת יותר, וכך עולה החשיבות של היכולת להשתמש בערוצים דיגיטליים לאפקטיביות בעבודה. התפרצות מגפת הקורונה בתחילת 2020 האיצה מגמה זו. עם ההכרח בריחוק חברתי, רבים נדרשו לנהל תקשורת ולהשתמש בכלים טכנולוגיים) כמו שיחות וידאו קבוצתיות, התחברות למחשב המשרדי מרחוק, למידה מקוונת ועוד, שעד לא מזמן זהו כשייכים באופן בלעדי לארגז הכלים של עובדים במקצועות טכנולוגיים. "קפיצה טכנולוגית" זו התרחשה בכלל תחומי החיים כך שלמעשה אוריינות דיגיטלית הפכה להיות כישור חיוני עבור כל אחד מאיתנו. כישור האוריינות הדיגיטלית, משפיע ומושפע באופן הדדי מכישור למידה עצמאית. על מנת להתנסות בכלים דיגיטליים, נדרשת גישה ויכולת בסיסית ללמידה עצמאית. ובאופן הפוך, ככל שהפרט מחזק

תרגול ניהול זהות דיגיטלית מתוך (I CAN):

עליך לבחור את אחד מהפרופילים השונים שלך ברשתות. הסתובב בכיתה ובחר 2 חברים שיסתכלו על הפרופיל דרך עיניים של מעסיק – איזה רושם זה מעביר? מה כדאי לנסח אחרת? מדוע?

ארבעת האשכולות הנוספים, מכילים את הכישורים שעל העובד החדש לאמץ, לפתח או לשמר במידת הצורך ובהתאם לשאיפותיו התעסוקתיות. קודם נתנסה בכישורים הללו דרך משחק קוביות קליל ואז נסביר ונכיר אותם לעומק.

פעילות קבוצתית: משחק הקוביות של PRO I

מטרת המשחק לתת לתלמידים הזדמנות לתרגל כישורים חיוניים בצורה חווייתית ומהנה, תוך שילוב אלמנטים של הפתעה ואתגר, על פי מודל PRO: אניהול זמן ומשימה, עבודה עם אנשים, מיתוג ורישות, ופתרון בעיות מורכבות.

אופן הביצוע:

1. הכנה:

- הכיתה תחולק לקבוצות של 4-5 תלמידים
- כל קבוצה תקבל קובייה שעליה מדבקות עם קטגוריות
- כל קטגוריה מייצגת סוג מסוים של כישור שתרגלו בפעילות

2. מהלך המשחק:

- הקבוצות יגלגלו את הקובייה בתורן ויבצעו את המשימה הקשורה לקטגוריה שיצאה.
- כל סבב נמשך 5 דקות, ולאחר ביצוע המשימה, הקבוצה תציג את התוצאות שלה.

3. קטגוריות ומשימות לדוגמה:

○ TASK אניהול זמן ומשימה:

- משימה 1: תכננו משימה יומית הכוללת 5 שלבים תוך 2 דקות. המשימה יכולה להיות כל דבר (למשל, הכנה לבחינה, סידור חדר).
- משימה 2: חלקו ביניכם משימות בצורה הכי יעילה ותוך דקה תייצרו תוכנית לביצוע משותף.
- משימה 3: בנו לוח זמנים למשימה מורכבת (כמו תכנון אירוע כיתתי) תוך התחשבות בזמנים, וודאו שאין עומס יתר באף שלב.

○ I - MIX עבודה עם אנשים:

- משימה 1: תוך 3 דקות, נסחו 3 כללים ליצירת שיתוף פעולה אפקטיבי בצוות.
- משימה 2: שחקו משחק קצר של אמון: כל אחד משתף משהו אישי, והשאר מגיבים בכבוד ובהבנה.
- משימה 3: דונו בסיטואציה של קונפליקט וכתבו כיצד הייתם פותרים אותו בצורה שמכבדת את כל הצדדים.

○ NET | מיתוג ורישות:

- משימה 1: כתבו פוסט קצר (בכמה משפטים) שתפרסמו ברשתות חברתיות כדי לשווק את עצמכם או פרויקט שאתם גאים בו.
- משימה 2: חשבו על 3 אנשים משמעותיים שיכולים לעזור לכם ברישות (Networking) ובנו אסטרטגיה לפנות אליהם.
- משימה 3: דמיינו שאתם פוגשים מישהו חשוב בתחום שמעניין אתכם. תכננו מה תאמרו לו ב-30 שניות ראשונות כדי להרשים וליצור קשר.

○ DEAL | פתרון בעיות מורכבות:

- משימה 1: הציעו 3 פתרונות יצירתיים לבעיה יומיומית, כמו למשל איך לנהל עומס לימודי במהלך השבוע.
- משימה 2: קבלו תרחיש של בעיה מורכבת (כמו צורך בגיוס כספים לפרויקט כיתתי) ודונו יחד איך לפצח אותה בצורה היעילה ביותר.
- משימה 3: עלו על רעיון חדש לגמרי לשיפור או שינוי בבית הספר, והכינו נאום קצר להצגת הרעיון בפני הכיתה.

TASK I- ניהול זמן ומשימה

עולם העבודה המשתנה מתאפיין בקצב מהיר, ציפייה לזמינות מתמדת ולזמן תגובה מהיר. המשימות והיעדים משתנים כל העת, ובתוך כך, האחריות על ניהול המשימות מוטלת על העובדים. עליהם להבחין ולתעדף בין משימות באופן גמיש וזריז או זמיש agile ולהתמודד תוך כדי פעולה ותנועה עם מצבי עמימות וחוסר וודאות .

המחונן מורכב מ-3 רמות שליטה:

- ניהול משימה
- ניהול זמן
- איזון אפקטיבי ומספק בין זירות חיים שונות

למה הכי שור הזה חשוב בעולם העבודה?

ריבוי משימות וערוצי עבודה שונים מחייבים תיעדוף מתמיד, הפעלת שיקול דעת ונטרול הסחות. ניהול הזמן והמשימות נדרש להיעשות תוך התבוננות ומודעות, בחירה ויוזמה. על העובדים להבחין בין חשוב לדחוף, ובין עיקר לטפל, לנוע בגמישות בין המשימות השונות ולהשתמש בזמן העומד לרשותם באופן מושכל. בעולם העבודה החדש, בנוסף ליכולת לתכנן את המשימות בתוך הזמן, נדרשת זמישות אג'יליות. זמישות היא מושג המתאר יכולת התאמה מהירה לנסיבות משתנות. המושג לקוח מהעולם של תרגול פיזי ומתייחס לשינוי תנוחת גוף. שינוי כזה מחייב שילוב של: שיווי משקל, קואורדינציה, כוח, רפלקסים וסבולת, בעולם התעסוקה אנחנו מתייחסים לזמישות כיכולת לתכנן ולבצע באופן גמיש, ולהתאים את התכנון לנסיבות המשתנות. יכולת זו חשובה אף יותר תחת האתגר להשגת איזון אל מול נוכחות משמעותית בזירות החיים השונות (משפחה, קהילה, פנאי ועוד) המתקיימות במקביל ללא הפרדה ברורה של זמן ומקום לכל פעילות).

MIX I - עבודה עם אנשים

היכולת לפעול בצורה מיטבית עם אנשים להשגת מטרות משותפות. זיהוי וניהול ממשקים בינאישיים ליצירת אקלים חיובי המקדם עבודת צוות יעילה ונעימה, צמיחה אישית וצוותית ועמידה ביעדים. היכולת להציג, להעביר מסרים באופן ברור ומותאם להקשר ולקהל היעד ולגייס אחרים לטובת קידום אינטרס אישי או משותף. כמעט כל פעולה תלויה באינטראקציה עם אדם אחר, לכן עלינו לייצר קרבה וחיבור על ידי אמפתיה, הקשבה ושיח מכבד ומאפשר. במסגרת השיח ישנה חשיבות בהבעת עמדות ודעות אישיות, תוך מתן מקום לעמדות האחר. עם זאת, במצבים בינאישיים מתעוררים קונפליקטים, אותם אנו נדרשים לזהות, להציף ולפעול למציאת פתרון מיטבי ומוסכם. בחברה המגוונת בה אנו חיים, אנו פועלים עם אנשים השונים מאתנו תרבותית, גילית ומקצועית ועלינו להתנהל ברגישות, סבלנות, קבלה, פתיחות וסקרנות, תוך התאמות התנהגותיות (שפה, לבוש, שפת גוף).

המחווון מורכב מ-4 רמות שליטה:

- תקשורת בינאישית
- עבודת צוות
- אמפתיה
- רב תרבותיות, סבלנות וקבלת האחר

למה הכישור הזה חשוב?

בעולם העבודה, פעולה אפקטיבית מחייבת אינטראקציות בינאישיות מסוגים שונים ועבודת צוות המתאפיינת בתרומה ושיתופיות. האינטראקציה היא לא רק פעולה הכרחית למילוי משימה, אלא נתפסת כתשתית וכמנוף לחדשנות המבוססת על נקודות מבט שונות, דיאלוג ועבודת צוות. יכולות בינאישיות נתפסות כיום כחיוניות ואף מובילות בעולם העבודה. בנוסף ליכולת לפעול במגוון מצבים בינאישיים, לאור תהליכי הגלובליזציה בעולם העבודה המשתנה, עולה החשיבות ב יכולת לעבוד עם אנשים המגיעים ממגוון רקעים ותרבויות. עם פרוץ משבר הקורונה, השימוש הגובר באמצעים דיגיטליים לתקשורת ולקידום משימות, מחدد את האתגר באינטראקציה אפקטיבית בסביבה אנושית מגוונת.

NET-I - מיתוג ורישות

עולם העבודה המשתנה מתאפיין בדינמיות רבה, לכן יש חשיבות ליצירת רשום מקצועי חיובי, תוך הדגשת החוזקות, היכולות והייחודיות של הפרט כאדם וכעובד. נוכחות מקדמת ברשתות חברתיות יכולה לשפר משמעותית את המעמד המקצועי, והקשרים הנוצרים מאפשרים קידום מטרות תעסוקתיות. יכולת לפעול ברשת חברתית דרושה גם במרחבים פיסיים כגון קהילות מקומיות או מקצועיות, מפגשי נטוורקינג, כנסים ועוד.

- ניהול רשום (בסביבה פיזית) הבנה והכרה של האדם ביכולותיו. העברת התפיסה העצמית באופן ממוקד, ברור ומובנה מילולית ולא מילולית, תוך הקפדה על התנהלות מקצועית.
- מיתוג ורישות (רשתות פיזיות ודיגיטליות) נוכחות דיגיטלית חיובית במגוון פלטפורמות. יצירה, שימור ומינוף של קשרים פיזיים ודיגיטליים, לטובת קידום והתפתחות מקצועית.

DEAL-I - פתרון בעיות מורכבות

בעולם בו קיימים שינויים רבים ומואצים, עובדים נדרשים להתמודד באופן תדיר עם אתגרים חדשים ולא מוכרים. עליהם לפתח ידע שיטתי חדש, להתמודד עם בעיות ללא פתרון אחד מובהק, להתמודד עם אירועים משבשים המצריכים חשיבה יצירתית וחשיבה ביקורתית ולקבל החלטות שקולות ומנומקות בזמן אמת.

- פתרון בעיות
- קבלת החלטות
- חשיבה יצירתית
- חשיבה ביקורתית

לכל אחד מהכישורים המרכיבים את האשכולות השונים, ערך נפרד וייחודי ועם זאת, ההתייחסות המומלצת לכישורים ולאשכולות היא באופן רשתי, תוך חיבור והדדיות.

סיכום והפנמה

- **דיון מסכם:** שאלות לתלמידים: איזה עקרון היה הכי קל ליישם? מה הכי נהניתם לעשות? איך תשתמשו בכישורים האלו בחיי היום-יום?
- **סיכום המנחה:** הדגשת החשיבות של פיתוח כישורים מגוונים בעולם העבודה החדש, ויכולת השילוב בין עצמאות, מקצועיות, אחריות ופתיחות בחיי היום-יום.

תחנת עיגון

משימת בית: תכנון פיתוח כישורים אישיים לפי מודל I PRO

הנחיות לביצוע המשימה:

1. הגדרת מטרה:

- חשבו על המטרה אישית רחבה שאתם שואפים להשיג, בין אם זו עבודה שאתם שואפים להגיע אליה, למידה לבחינה גדולה, פיתוח תחביב חדש, שיפור כושר ובריאות פיזית, פיתוח מערכות יחסים בריאות יותר עם משפחה וחברים.
- נסחו את המטרה בצורה ברורה וממוקדת, לדוגמה: "אני רוצה לשפר את הכושר שלי על ידי הליכה לפחות שלוש פעמים בשבוע".

2. זיהוי כישורים נדרשים:

- מתוך הכישורים שהוצגו במודל I PRO, לבחרו 2-3 כישורים שתמצאו לשפר כדי להתקרב למטרה התעסוקתית שלכם.
- רשמו מהם הכישורים הללו ומדוע לדעתכם שיפור בכישורים אלו חשוב במיוחד עבורכם בעת הזו.

3. פיתוח תוכנית פעולה לשיפור כישורים:

- כתבו תוכנית פעולה מפורטת לשיפור כל אחד מהכישורים שבחרתם:
 - מהי הפעולה הקטנה שתתחילו בה כדי לפתח את הכישור?
 - מהו לוח הזמנים שבו תבצעו את הפעולה (יומי/שבועי)?
 - כיצד תמדדו את ההתקדמות שלכם? (לדוגמה: תרגול מיומנות, השתתפות בקורס או סדנה, תרגול עצמי וכדומה).
- חשוב להתמקד בפעולות ספציפיות וישימות שתוכלו להתחיל בהן כבר השבוע.

4. תיעוד ומעקב:

- תעדו את התהליך שלכם – רשמו ביומן, הכינו קובץ דיגיטלי, או השתמשו בכלי דיגיטלי אחר שיעזור לכם לעקוב אחר ההתקדמות.
- העלו את תיעוד ההתקדמות שלכם ל-Skill Book שלכם, כולל התובנות וההצלחות שלכם בדרך.

5. שיתוף והשתקפות:

- בסיום המשימה, תעדו תובנה אחת משמעותית שלמדתם על עצמכם במהלך פיתוח הכישורים. זה יכול להיות משהו חדש שגיליתם, שינוי שעשיתם בגישה שלכם, או הבנה על הדרך שהכי מתאימה לכם להתקדם.