

פרטי המפעיל:



באסל אגבאריה

שירותי אבחון, הדרכה וייעוץ

(פסיכולוג ויועץ קריירה - מ.ר. 141389, מס' עוסק: 032625790)

מעלה עירון 3092000

נייד: 052-4687660

שם התוכנית:

נתיב לתעסוקה

מסוגלות תעסוקתית ופיתוח קריירה חדשנית בקרב

צעירים מחברה הערבית

מס' תוכנית במסלול ירוק (3997)



תוכן העניינים

3	רקע על הספק ומפעיל התוכנית:
3	מטרת התוכנית והמבנה שלה:
3	מבנה התוכנית
4	אוכלוסיית היעד ועלות התוכנית:
4	עלות
4	רציונל:
4	יעדי התוכנית הכללים:
5	שיוך התוכנית:
5	פירוט לסילבוס התוכנית
10	כוח האדם המופעל בתוכנית:
10	מידת יכולת ההפעלה (מספר מקסימלי של קבוצות ומשתתפים)
10	פרטי ממליצים:
10	הערות נוספות:

רקע על הספק ומפעיל התוכנית:

באסל אגבאריה, פסיכולוג ויועץ קריירה (M.A, מ.ר. 141389), בין היחידים בחברה הערבית בתחום הפסיכולוגיה התעסוקתית-הארגונית. **וותק וניסיון מעל ל-9 שנים** בהדרכה, פיתוח ההון האנושי, טיפוח מנהיגות צעירה והקניית מיומנויות קריירה חדשניות, פעל שנים בתחום ההכוון הלימודי והמקצועי ופיתוח קריירה במסגרות: העמותה לקידום החינוך בחברה הערבית, מרכז הייעוץ לסטודנט (מרכז ברמן) באוניברסיטת חיפה, ומכון "מדד" לקידום החינוך בחברה הערבית, נוסף לניהול פרויקט ייחודי באוניברסיטת חיפה בשם "אמתיאז" העוסק בפיתוח מצוינות אקדמית, ליווי והדרכה לסטודנטים הערבים בתחילת דרכם האקדמית והתעסוקתית.

מתמחה בחברת "פויסיס השקעות בע"מ - ת.א", חברה בינלאומית מובילה בתחום הייעוץ הארגוני ופיתוח מנהלים וצוותי עבודה בבעלתו של דר' חיים אמסל, פסיכולוג מומחה-מדריך, במסגרת העבודה פיתחנו צוותים בארגונים רבים, כגון: מחלקת שירות לקוחות בבנק ישראל, ועד ההנהלה בעמותת לב-זהב, צוות העובדים בבית איזי שפירא, עיריות ומעוצות רבות כגון: עובדים ומנהלים בעיריית עפולה, עכו ושפרעם.

בעל ניסיון רב בתהליכים פרטניים (מעל 300 ייעוציים) ומאות סדנאות והרצאות קבוצתיות: ניסיון בהנחיה של קבוצות תלמידים בלמעלה מ-60 בתי ספר תיכוניים בחברה הערבית במשך שנים רבות, עבודה עם אוכלוסיות מיוחדות כגון: מתבגרים צעירים, סטודנטים, מנהלים, אוכלוסייה שיקומית (הכנה לעבודה בקרב אוכלוסייה שיקומית דרך פרויקט משותף בין ביטוח לאומי, מכללת גל ובי"ח לוינשטיין ברעננה), ייזום וניהול שני ירידי לימודים ותעסוקה ארציים, כתיבה והפקה של ספרים וחוברות בנושא בחירת קריירה ותעסוקה, פרסום מאמרים בעיתונות וכלי תקשורת נוספים ועוד..

למידע נוסף:

www.linkedin.com/in/basselegb
www.fb.com/basselegb
e.basel.r@gmail.com
052-4687660

מטרת התוכנית והמבנה שלה:

- הכנת צעירים בחברה הערבית לעולם העבודה המודרני
- שיפור ופיתוח מיומנות תעסוקה והגברת המועסקות והמסוגלות הלימודית בדרך ללימודים וקריירה
- פיתוח מנהיגות צעירה וטיפוח להון האנושי בקרב צעירים ערבים בישראל.
- פיתוח קריירה מסתגלת ומיומנויות תעסוקה חדשניות

מבנה התוכנית: תוכנית שנתית פרוסה על 10 חודשים, וכוללת 40 מפגשים, מפגש 1 (אחד) בשבוע, 2 שעות הדרכה לכל מפגש (80 שעות בסה"כ), המפגשים יועברו דרך הפעלות חווייתיות וסדנאות קבוצתיות אינטראקטיביות (בין 15 ל-20 משתתף לקבוצה).

אוכלוסיית היעד ועלות התוכנית:

מתבגרים צעירים מהחברה הערבית בישראל, בגילאים בין 16-18.

עלות: 40 מפגשים * 2 שעות הדרכה למפגש * 300 ₪ לשעה, **בסה"כ 24,000 ₪.**

תגיות: תעסוקה, קריירה, מנהיגות צעירה, עבודה, לימודים, חברה ערבית, מגזר ערבי, צעירים, הון אנושי, העצמה, מוטיבציה, חדשנות.

רציונל:

האוכלוסייה הערבית בישראל מונה כ-2 מיליון בני אדם, האוכלוסייה הערבית מאופיינת בגיל צעיר (50% מתחת לגיל 24), גילה הצעיר של החברה מתאים לכניסה לשוק העבודה ופיתוח קריירה, למרות זאת, אחוז השתתפותה בשוק העבודה נמוך ביחס לכלל האוכלוסייה בישראל (פרט לחברה החרדית), ובעיקר אצל נשים ערביות אשר אחוז המועסקות שלהן נמוך מאוד אפילו ביחס למדינות ערביות בסביבה.

שוק העבודה המודרני של המאה ה-21 מאופיין בדינמיות רבה ובעלייה הולכת וגוברת בקצב ההתפתחות הטכנולוגית. שינויים תרבותיים – חברתיים שבעבר ארכו מאות שנים, תוקפים את העולם המודרני שלנו במהרה, מה שגורם למשמעות של העבודה לעבור שינויים קיצוניים בתוך שנים בודדות. הכנה לעולם העבודה, הלימודים הקודמים להעסקה, והקניית מיומנויות ויכולות שנדרשות מהעובד המודרני, נוסף למערכת היחסים בין העובד למקום העבודה, סוגי המשרות והציפיות המשתנות נחשבים למרכיבים חשובים ביותר שמסייעים להשמה תקינה אצל צעירים בחברה הערבית בשוק העבודה העדכני.²

הדרך להצלחה בלימודים ובעבודה מתחילה מספר שנים קודם לכניסה לשוק העבודה, במטרה להגיע רחוק ולהצליח במישור האישי והקבוצתי כחברה עם פוטנציאל גלום צריכים בסיס חזק ומוצק המכין את הצעירים הערבים לאתגר רציני, ושוק עבודה קשה ודורסני. משאיפה לחזק את המוכנות והמועסקות אצל הצעירים ולהנגיש להם יותר את דרך ההצלחה, מצורף בזה תוכנית מקצועית ייחודית להכנה מקדמיה לקריירה ועולם התעסוקה המיועדת לצעירים מתבגרים (תיכונים 16-18 בגילאי 16-18 בחברה הערבית בישראל. השאיפה היא להכין את המשתתפים בצורה מקצועית לעבודה, ללימודים בדרך להעסקה ולעולם העבודה המודרני המתחדש והדנמי בהתחשב בנטייתו של הפרט, ערכיו ויכולותיו תוך העלאת המסוגלות והחוללות העצמית בקרב הצעירים והדגשת האחריות האישית שלהם ותפקיד הפרט והקבוצה בפיתוח וקידום החברה הערבית בישראל.

יעדי התוכנית הכללים:

- קידום יכולות תעסוקה המתאימות לשינויים בשוק העבודה
- מודעות עצמית רחבה בתחום התעסוקתי, נטיות, יכולות והזדמנויות
- פיתוח מסוגלות עצמית תעסוקתית בקרב צעירים ערבים.
- פיתוח מנהיגות צעירה ע"י זיהוי וטיפוח יכולות תעסוקתיות מתאימות
- יכולת התמודדות עם עולם העבודה המודרני והדנמי בהתחשב בנטייתם, ערכיהם וחוזקות הייחודיות שלהם, תוך הדגשת האחריות האישית של הצעירים
- מוכנות לכניסה לשוק עבודה ומתחדש המתאים למאה ה-21.

¹ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, פני החברה בישראל (גיליון מס' 8). 2016.
² מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית, מגמות בשוק העבודה. יוני, 2017.

- יכולת לחיפוש ומציאת עבודה מתאימה לצעיר
- בפיתוח ומינוף כלכלי ברמה האישית של הצעיר וברמת החברה בטווח הארוך.
- העלאת מודעות לחשיבות התרומה לחברה בדגש על נתינה ותרומה לזולת מתוך מודעות לנטיות והיכולות המתאימות לצעיר והבנה לתרומה לפיתוח האישיותי הגלום בזה.

שיוך התוכנית:

ניתן לשייך את התוכנית לשני תחומי תוכן ולעשות התאמות לפי אוכלוסיית היעד:

- העצמת מנהיגות ונוער
- הקניית מיומנויות תעסוקה

פירוט לסילבוס התוכנית

התוכנית פרוסה על פני שנה לימודית שלמה (כ-10 חודשים, ו-40 מפגשים, מפגש שבועי אחד), 2 שעות למפגש, 80 שעות בסה"כ.

#	כותרת המפגש	הסבר על התוכן	תפוקות
1.	מפגש פתיחה ותיאום ציפיות (2 שעות)	הפעלת היכרות ושבירת קרח בין המשתתפים, הסבר על התוכנית השנתית (מטרות, דרישות, ויעדים), תיאום ציפיות ובניית חוזה קבוצתי.	הבנה לסילבוס הקורס, ציפיות מותאמות עם המשתתפים
2.	אבחון והכוון תעסוקתי א' (2 ש')	סדנא בנושא מיפוי צרכים, מה צרכי הפרט והקבוצה, הסבר על נטיות תעסוקתיות להצלחה בלימודים ועבודה עתידיים, מה המדע אומר על תעסוקה בעת המודרנית, הסבר על מודלים של תעסוקה והחיבור האידיאלי לאדם בעת המודרנית, השפעתה של תיחום ופשרה ע"פ קבוצת שייכות, רצייה חברתית ומגדר ³ .	צרכים ונטיות תעסוקתיות למשתתפים
3.	אבחון והכוון תעסוקתי ב' (2 ש')	המשך למפגש מס' 2: הסבר על מאפייני דור המילניאלס (ילידי שנות ה-90 ומעלה) בשוק העבודה, סדנאות קבוצתיות ייחודיות לגילוי נטיות וערכים אישיים בהתחשב בגיל הצעיר. מיפוי נטיות וכישורים ודרכי יישום בעולם העבודה המודרני.	צרכים ונטיות תעסוקתיות למשתתפים, ואיך זה מתחבר לשוק העבודה הנוכחי
4.	מודלים לחיקוי (2 ש')	הצגה / אירוח אנשים מהסביבה הקרובה שנחשבים למודלי הצלחה בעולם העבודה והלימודים, שיתוף הצעירים בחוויות כישלון והצלחה, בניית מערך משותף והדגשת הצלחה מכישלון כדרך לצמיחה ופיתוח חוסן אישי.	הצלחה היא לא נוסחה סודית

³ Gottfredson, L. S. (2005). Using Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. Career development and counseling: Putting theory and research to work, 71-100.

5.	אקטיביזם חברתי (2 ש')	כיצד התנהגות חברתית יכולה לתרום לפיתוח המסוגלות האישית, התנדבות כמנגנון להיכרות עצמית נוסף לתרומה לחברה.	היכרות עצמית ע"י תרומה לקהילה
6.	החלום התעסוקתי (2 ש')	בין חלום למציאות, מה הוא חלום תעסוקתי, חשיבותו וכיצד ממשים אותו. איך ניתן להפוך חלום למציאות ומהם הצעדים לשם כך.	מה החלום התעסוקתי של כל משתתף
7.	מחלום לחזון (2 ש')	המטרה לבצע החיבור בין החלומות והצעות המימוש שעלו במפגש הקודם לבין תיאוריה תעסוקתית (קרמבולץ) ⁴ : מטרת המנחה לסייע למשתתפים ללמוד מהחיבור, לקחת חלק בפעילויות ולקבל סיפוק מעשייה ולא להשאיר את הדברים בתור חלום פנטזיונרי.	חזון תעסוקתי המותאם לנטיות ויכולות המשתתפים
8.	בניית תוכנית עבודה אישית (2 ש')	מה חשיבות בניית תוכנית עבודה אישית, למה חשוב לכתוב אותה, מהן מרכיביה וטיפים ליישום מוצלח.	תוכנית עבודה אישית ומפת דרכים תעסוקתית
9.	קריירה הישרדותית מול קריירה של הגשמה עצמית (2 ש')	מבוססת על תיאוריה חדישה בתחום הייעוץ התעסוקתי של בלושטיין ⁵ , מהי קריירה הישרדותית התחלתית וכיצד הופכים אותה לקריירה שניתן לקידום ופיתוח לכיוון הגשמה עצמית.	הבנה לחשיבות התפתחות הקריירה של הקבוצה והיחיד
10.	חסמים פסיכולוגיים וממשים בדרך לקריירה (2 ש')	מה הם החסמים בפני העסקה, מה ההבדל בין החסמים הפסיכולוגיים והממשיים, כיצד מאתרים חסמים ואיך מתגברים עליהם בדרך לקריירה.	תמונה ברורה לחסמים וההשפעה שלהם
11.	אוריינטציית עתיד תעסוקתית (2 ש')	מהן האפשרויות בפני הצעירים, השכלה אקדמית, הנדסאית, הכשרות קצרות טווח – יתרונות מול חסרונות, דרישות והזדמנויות. כיצד ניתן להשתמש לממש את החזון התעסוקתי ע"י הצבת יעדים ובניית תוכנית עתידית והחלום הלימודי והתעסוקתי כמניע להישג ויישום תוכניות כתובות.	הבנה לאלטרנטיבות שוק העבודה וכיצד ניתן לממשן.
12.	למידה מתמדת כדרך להסתגלות תעסוקתית (2 ש')	למה חשוב להמשיך ללמוד אחרי תיכון, מה האלטרנטיבות בדרך, מה ההבדל בין הלימודים בתיכון לבין הלימודים באוניברסיטאות והמכללות או קורסי המשך לאחר תיכון. * המפגש יהי מותאם לאוכלוסיית המשתתפים (אקדמי/הנדסי/קורסי המשך).	הבנה לחשיבות הלמידה המתמדת
13.	דינמיות שוק העבודה (2 ש')	מה מאפיין שוק העבודה בעת המודרנית, כיצד ניתן להבין את המגמתיות של שוק העבודה העתידי,	הבנה לחשיבות הגמישות בזמן

⁴ Happenstance Learning Theory (HLT), 2008 Krumboltz.

⁵ Blustein, D. (2013). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Routledge.

		שילוב טכנולוגיה בעבודה, ומה הן ההמלצות בהתאם לכך	חיפוש עבודה ופיתוח קריירה
14.	פסיכולוגיה חיובית ומסוגלות (2 ש')	מהי פסיכולוגיה חיובית, מהי חשיבה חיובית, למה זה חשוב בעולם העבודה והלימודים העתידיים וכיצד זה מעלה את המסוגלת העצמית של המשתתפים. המפגש יכלול שאלונים והפעלות בנושא ⁶ .	הבנה לחשיבות פיתוח הון פסיכולוגי
15.	חוזקות חותם (2 ש')	מהי חוזקה, האם אני מודע לחוזקות שלי, מילוי שאלונים לאיתור חוזקות חותם, דיון ביישום מעשי וכיצד ניתן להשתמש בחוזקות בעבודה/ בלימודים עתידיים.	חוזקות אישיות של המשתתף והקבוצה
16.	קבלת החלטות בקריירה (2 ש')	הרצאה בנושא קבלת החלטות, הסבר על מרכיבי בחירה נכונה, מהן מרכיביה בלימודים ובעבודה, כיצד ניתן לשלב נטיות תעסוקתיות, ערכים, יכולות וחוזקות בקבלת החלטה נכונה, וכיצד הדברים משפיעים על יישום מוצלח לתוכנית שבנינו במפגש 6.	פיתוח היכולת לקבל החלטות מחושבות ולמידת מודלים בתחום
17.	מועסקות Employment (2 ש')	מהי מועסקות, מהן היכולות, המיומנויות, הרגשות והידע, המאפשרים להשתלב בעולם העבודה המתחדש, וכיצד זה תורם להיותי אדם בר-העסקה.	הבנה לדרישות שוק העבודה המודרני במטרה להיות מבוקש בו
18.	מיומנויות רכות Soft Skills (2 ש')	מיומנויות רכות כבסיס כללי למועסקות ועבודה : שכנוע, רגישות, הקשבה, בניית קשרים חברתיים ותעסוקתיים ועוד.	הבנה למיומנויות הרכות וכיצד מפתחים אותן
19.	מפגש המשך למיוניות רכות בתעסוקה (2 ש')	קבלת סמכות, מחויבות והתנהגות אזרחית ארגונית (OCB)	מה מעסיק מחפש בעובד טוב
20.	פרואקטיביות בעבודה (2 ש')	מזה פרואקטיביות, כיצד מסייעת לקידום הבחירה המקצועית, ואיך מיישמים זאת בקריירה. כולל הפעלות מוחשיות בנושא פרואקטיביות.	הרווח בלהיות פרואקטיבי ויוזם
21.	ניהול זמן אפקטיבי (2 ש')	הזמן כמשאב בלתי הפיך, כיצד מנהלים זמן, ומה תרומתו להצלחה בחיים. הסבר על מודל אייזנהאואר לניהול זמן ⁷ ודרכי יישום בחיי היום-יום.	חשיבות ניהול זמן להצלחה וכיצד ממקסימים תועלת.
22.	חשיבה מסדר גבוה, והרגלי למידה מתקדמים (2 ש')	מהי חשיבה ביקורתית, הסבר על טכניקות למידה מתקדמות, צמיחה והתפתחות לימודית ותעסוקתית ע"י אימוץ טכניקות למידה אפקטיביות, ושימוש בטכנולוגיה חדישות למטרה זו. תהיה סדנא של סיעור מוחות ושימוש במפות חשיבה ⁸ כדרך להתבוננות מחוץ לקופסא.	למידה מתמשכת ומטה למידה להתפתחות תמידית בקריירה ותעסוקה

⁶ DOVE technique - Coluzzi, 2003

⁷ Stephen R. Covey, "The 7 Habits of Highly Effective People", Free Press, 1990

⁸ Buzan, Tony 1974. Use your head. London: BBC Books

23.	מפגש ביניים (2 ש')	חזרה על התכנים שנלמדו עד כה, מסקנות ודרכי יישום, פידבק והסבר על המשך התוכנית	עיבוד לחומר שנלמד קודם, הערות ביניים
24.	יזמות בקריירה (2 ש')	כיצד מפתחים חשיבה עסקית, פיתוח חשיבה יצירתית (הכובעים של דה-בונו) ⁹ הסבר על קריירה פרוטאנית ויזמות עסקית. כיצד ליישם חשיבה יצירתית בזמן הלימודים ובפיתוח קריירה.	חשיבות של יזמות בכל נקודת זמן אפשרית בתהליך פיתוח קריירה
25.	כתיבת קורות חיים (2 ש')	הסבר על כתיבת קורות חיים, התנסות ע"י טמפלטים לדוגמא, סדר כתיבה, מה מציגים ומה מבליטים בקו"ח, וכיצד ניתן להעשיר את קורות החיים, נוסף לשיווק נכון לתכנים.	קורות חיים כתובים ומסודרים להגשה מועמדות לעבודה
26.	ניתוח משרה (2 ש')	סדנא הכוללת הסבר על אקספלורציה מקצועית, התנסות בחיפוש מידע מעשי, הרשמה למאגרי משרות אינטרנטיים, בדיקת התאמת קורות החיים למשרה ולמאפייני האישיות של המשתתפים בהתאם למטלה קודמת.	תרגיל בית יישומי, כיצד מנתחים תפקיד
27.	חיפוש עבודה עצמאי (2 ש')	כיצד משתמשים בקורות חיים בצורה נכונה, לאן פונים, התנסות והרשמה לאתרי עבודה, שימוש ברשתות חברתיות כמקומות חיפוש עבודה פוטנציאלים, הסבר על שיווק קו"ח ע"י מכתב מקדים, מעקב אחרי השליחה וכד'	פיתוח יכולת לחפש עבודה באופן עצמאי ויישום זאת
28.	הכנה לראיונות קבלה (2 ש')	הסבר על ראיונות קבלה, תרגול סימולציות וראיונות קבלה לעבודה וללימודים, מה בודקים בקורות החיים ומה שואלים בזמן הראיון וכיצד מתכוננים לזה. סבר על התמודדות עם מבחני קבלה לעבודה וימי אבחון במכוני קריירה ומשאבי אנוש.	התמודדות ומוכנות לשאלות נפוצות בראיונות קבלה
29.	פיתוח מיומנויות עמידה בפי קהל – א' (2 ש')	הסבר על כיצד מכינים חומר להצגה בפני אחרים, בניית מצגות בזוגות במטרה להציג בפני אחרים.	רכישת מיומנויות הכנת חומר ועבודה משותפת
30.	עמידה בפני קהל – ב' (2 ש')	הצגת תוכן נבחר בפני אחרים, מתן פידבק ולמידת עמיתים	למידת עמיתים, שבירת מחסום עמידה בפני קהל
31.	פיתוח הון פסיכולוגי בעבודה ¹⁰ (2 ש')	מסוגלות, תקווה, אופטימיות וחוסן כמרכיבים חשובים בהצלחה ושיפור ביצוע ומחויבות בעובדה בעת החדשה.	כיצד משמרים הון פסיכולוגי חיובי

⁹ De Bono, E. (1985). Six thinking hats. 1985. Boston: Little, Brown

¹⁰ Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psy., 60, 541–572.

ואיך ניתן להשתמש בו			
מודעות לתרומתו של כישלון בכוונן נתיב תעסוקתי וכיצד מתמודדים	מהו חוסן נפשי, כיצד מפתחים דרך הסתכלות חדשה על ניסיונות כושלים, כיצד לומדים מכישלונות והצלחות ומפתחים את העמידות שלנו בסיטואציות שונות בקריירה ¹¹ .	חוסן אישי והתמדה בעבודה (2 ש')	.32
הבנה לחשיבות התרומה לחברה לפיתוח האישי של המשתתפים	האחריות של המשתתפים כלפי החברה, כיצד ניתן למנף את החברה הערבית, ומהי האחריות האישית של כל אחד, תרומה לחברה דרך התנדבות, מעורבות חברתית וניסיון תעסוקתי בזמן הלימודים כדרך לפיתוח הקריירה מסתגלת.	מנהיגות אישית ואחריות חברתית (2 ש')	.33
אקטיביזם חברתי, העצמה אישית, ותרומה לחברה	הכנת חומר ייעודי לאוכלוסייה נבחרת (תלמידי בי"ס למשל), תיאום והצגת אחד התכנים שנלמדו בתוכנית בפני אחרים.	פרויקט חברתי - חלק א' (2 ש')	.34
אקטיביזם חברתי, העצמה אישית, ותרומה לחברה	המשך למפגש הקודם, ביקור בבי"ס והצגת תוכן נבחר לאוכלוסיית תלמיד ביה"ס.	פרויקט חברתי - חלק ב' (2 ש')	.35
למידה למודלים יישומיים של מוטיבציה וכיצד ניתן ליישם אותן בעבודה	מזה מוטיבציה להישג, כיצד מתפעלים מוטיבציה בלימודים/ בעבודה. המודל של מוטיבציה פנימית מול חיצונית, כיצד מפתחים מוטיבציה במקום העבודה לפי מודל מאפייני התפקיד JCM.	העלאת מוטיבציה בעבודה ולימודים (2 ש')	.36
הבנה לחשיבות התאמת מקום העבודה לצרכים שלי	כיצד בצורה מבוקרת ניתן לעצב את מקום העבודה שלי בצורה שיתאים יותר לציפיות והצרכים שלי.	Job Crafting ¹² - עיצוב תפקיד (2 ש')	.37
הבנה לחוקים ותקנות המגיינות על העובדים	דע את זכויותיך, חוקים ותקנות, כיצד לממש זכויות בשוק העבודה, מהי האחריות המשותפת של האדם והחברה והמדינה, מיצוי זכויות בשוק העבודה לחברה הערבית.	זכויות במקום העבודה (2 ש')	.38
הבנה לחשיבות פיתוח רשת קשרים מקצועית לצורך קידום בעבודה	חשיבות הרחבת הרשת החברתית בזמן הלימודים והעבודה ונוכחות אפקטיבית ברשת החברתית. כיצד ניתן לקבל תועלת מקשרים אישיים ממשיים, נוסף לחיפוש עבודה ברשתות חברתיות: פייסבוק, אינסטגרם, לינקדאין, והמלצות וירטואליות לקבלה וקידום בעבודה.	בנייה ושימוש אפקטיבי בנטוורקינג (2 ש')	.39

¹¹ <http://www.infomed.co.il/definition-4582>

¹² Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job Crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology, 34*(2), 1-9.

40.	מפגש סיכום ואינטגרציה (2 ש')	מעבר על תכני התוכנית... דיון ביישום אפקטיבי בעולם העבודה המודרני, טיפים לאינטגרציה בין מכלול המרכיבים, ודרכי יישום עתידיים, שאלות ותשובות ותובנות להמשך, הפקת לקחים, אחריות אישית ודרכי התקשרות.	סיכום והמלצות ודרכי יישום בפן האישי ובחברתי.
-----	------------------------------	---	--

כוח האדם המופעל בתוכנית:

התוכנית מועברת ע"י מיטב המדריכים, כל אחד מוביל בתחומו, וכולם עם תארים והשכלה גבוהה וניסיון רב שנים.

- 1- באסל אגבאריה פסיכולוג ויועץ קריירה (M.A), ניסיון יותר מ-9 שנים בכל הקשור להדרכות, ייעוץ ופיתוח ההון אנושי בחברה הערבית.
- 2- מחמוד לובאני פסיכולוג קליני (M.A), ניסיון רב עם אוכלוסיות שונות, בעיקר צעירים ועובדים עם מוגבלויות.
- 3- פאטמה מסאלחה ייעוץ ופיתוח האדם (M.A), עבודה רבת שנים ביחידות נוער, אוכלוסיית נוער מתבגר ונוער בסכנת נשירה.
- 4- ישנה אפשרות לגיוס עוד מדריכים במידת הצורך..

מידת יכולת ההפעלה (מספר מקסימלי של קבוצות ומשתתפים)

הצוות שלנו יכול להפעיל בין 15-20 קבוצות, ז"א עד 400 צעירים באותה תקופה ובשעות אחה"צ מצפון הארץ ועד מרכזה, בכפיפות ליחידות הנוער ברשויות השונות. קיימת אפשרות להרחיב את הפעילות וצוות העבודה לפי הצורך.

פרטי ממליצים:

- דר' חיים אמסל: מנכ"ל פויסיס בע"מ, פסיכולוג בכיר עם ניסיון רב שנים בפיתוח ההון האנושי וצוותי עבודה בארגונים רבים, טלפון להתקשרות: 054-4711480, דוא"ל: jaime@poiesys.co.il
- דר' צפיר גולדברג: מרצה בכיר בפקולטה לחינוך באוניברסיטת חיפה, ניסיון רב שנים בהוראה הדרכה וליווי אנשי הוראה, להתקשרות: 052-4407552, דוא"ל: tgoldberg@edu.haifa.ac.il.
- מר סולימאן מחאמיד: רכז השכלה ותיק ואחראי על תוכניות נוער רבות בעיריית אום אל-פחם, פרטי התקשרות: 052-3437207, דוא"ל: sulimanh1@gmail.com.

הערות נוספות:

מאפיין חשוב בתוכנית הוא היכולת והגמישות הרבה לערוך שינויים בשיטת ההדרכה בהתאם ליחודיות אוכלוסיית היעד וצרכיה הספציפיים, כגון, רמת השכלה ומיומנויות, אוכלוסיית גיל ומגדר. ההתאמה נעשית ע"י ראיונות וקבוצות מיקוד עם מפעילי התוכנית, המשתתפים ולכל המקשר ביניהם.