



סיור במקומות תעסוקה לתלמידי התוכנית בשנים ב' וג'

א. מבוא

יתרונה של סביבת לימוד מחוץ לבית הספר הוא ביכולתה להציג בפני התלמיד את תמונת העולם הממשי, האמיתי, שבו נושאי הלימוד מתרחשים בפועל. ההתנסות הטבעית חשובה כרכיב מרכזי בלמידה והיא מאפשרת לתלמידים התמודדות עם הלמידה המופשטת, המילולית והבלתי-רלוונטית לעולמם. התנסויות רבות ניתן לבצע בחדרי הכיתות, במעבדות ובאמצעים אחרים הקיימים בבית הספר. עם זאת, מספר גדול של מושגים, מיומנויות ורעיונות המצויים בתוכנית הלימודים ניתנים להמחשה טובה יותר וללמידה משמעותית יותר באמצעות התנסות מחוץ לכיתה. הלמידה מחוץ לבית הספר מאפשרת "לשבור" את קירות הכיתה, המהווים חיץ בין המציאות הניתנת למגע ולחישה לבין לימודי המציאות באופן תאורטי¹.

מטרתה המרכזית של התוכנית "מגמה לעתיד" היא יצירת גשר בין עולם הלימודים לעולם העבודה, ולכן סיורים במקומות עבודה בשלוש שנות הלימודים הם חלק גדול ומשמעותי בתוכנית. בפרק זה יוצגו הדגשים המיוחדים לסיורים בשנים ב' וג' בתוכנית.

¹ מתוך אתר משרד החינוך/ חינוך יסודי/ סיורים טיולים ופעילויות מחוץ לבית הספר:

<https://edu.gov.il/owlHeb/Yesodi/PeilutoyHozBeitSifri/tours-and-trips/Pages/traveland-tours-general.aspx>

מסמך זה נכתב בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והוא מיועד לשני המינים במידה שווה.



חשוב לציין, כי יציאה לסיור לכשעצמה אינה מבטיחה מגע עם המציאות של עולם העבודה. לשם כך וכדי לקדם למידה משמעותית על צוות התוכנית לתכנן, להיערך מבעוד מועד ולקיים את הסיורים באופן שיאפשר למידה, התנסות וחוויה מוחשית ככל האפשר של מקום העבודה שבו מסיירים.

ב. עקרונות מרכזיים לתכנון ולקיום סיור

- בחינה של מקומות מגוונים שבהם אפשר לקיים סיורים במהלך שנות הלימודים.
- שיתוף הצעירים בבחירת מקומות סיור מועדפים.
- היכרות מוקדמת של הצוות עם מקום הסיור.
- הכנת שאלות על ידי הצעירים בטרם הביקור.
- תכנון הסיור עם נציג של מקום הסיור.

במהלך הסיור

- הגעה קרוב ככל האפשר לעמדות העבודה במקום הסיור.
- צפייה ולמידה של המרחבים השונים במקום, בנוסף לעמדות העבודה עצמן, כגון: היכרות עם חדר האוכל, פינת הקפה, לוח המודעות, תחנות ההסעה.
- צפייה בבעלי תפקידים שונים.
- קיום שיח ישיר עם עובדים ומנהלים במקום.



- במידת האפשר התנסות/פעילות/שימוש בכלי העבודה.
- עיבוד וסיכום מובנים של הסיוור.

ג. תדירות הסיוורים

סיוורים במקומות עבודה יתקיימו אחת לחודש ולכל הפחות שמונה פעמים בשנה.

ד. מטרות הסיוורים

מטרת הסיוורים בשנים ב' וג' (כמו גם בשנה א') לאפשר לצעיר להכיר מקומות עבודה שונים, מקצועות ותפקידים מגוונים. בשנים ב' וג' יושם דגש על:

1. העמקת הידע וההבנה של מגוון המקצועות והתפקידים במקום שבו מתקיים סיוור.
2. העמקת הידע וההבנה על ההתמודדות הנדרשת עם מיומנויות עולם העבודה החדש במקום עבודה זה/בתפקיד זה, כגון:
 - שינויים תכופים.
 - צורך בלמידה והתעדכנות מתמדת.
 - שימוש בתקשורת דיגיטלית.
 - עבודה בצוות רב-מקצועי.



- עבודה בצוות מגוון ורב-תרבותי.
- שימוש ברשתות חברתיות לצורך קידום תעסוקתי ופתרון בעיות.
- אופני העסקה מגוונים: פרילנס, משרות לפי פרויקטים, משרות זמניות וחלקיות.

3. לסייע לצעיר להכיר ולברר לעצמו מהם מקומות העבודה המתאימים לו.
4. לאפשר לצעיר להכיר ולהבין מהם הכישורים והמיומנויות הנדרשים לכל תפקיד.
5. להעמיק את הידע על אופן איתור ומציאת מקום עבודה/תפקיד מסוים, והאופן התעסוקתי בו.

ה. בחירת מקום לסיור

לשם היכרות עם מקומות עבודה מגוונים מומלץ לתת דגש לשיקולים הבאים בבחירת מקום לסיור:

1. היכרות של הצעירים במהלך לימודיהם בתוכנית עם מגוון מקומות המדגימים נטיות והעדפות תעסוקתיות שונות, סביבות עבודה שונות, מגוון מקצועות ותפקידים, ארגונים בגדלים שונים וכדומה. למעקב אחר הבחירה של מקומות סיור מגוונים מומלץ להשתמש [בטבלת המעקב הרצ"ב](#).
2. **לכל סיור בשנים ב' וג' ייקבע נושא מוגדר, ושהלמידה תתמקד בו.** חשוב לקדם נושאים שונים במהלך הסיורים ולכן יש להתאים את מקום הסיור לנושא הנלמד. טרם הסיור יש לקיים שיעור עיוני בנושא שנבחר למיקוד במשך הסיור. נושאים לדוגמה:



- בטיחות בעבודה: סיור במפעל שהפעילות בו מזמנת אתגרים בתחום הבטיחות ושיש בו דרישות מובהקות לשמירה על הבטיחות: שימוש במשקפי מגן, לבישת ביגוד מיוחד, שמירה על נוהלי תנועה בין מחלקות וכדומה.
- מניעת הטרדה מינית: סיור במקום עבודה גדול, שיש בו ממונה על נושא הטרדה מינית בעבודה, שמוכן לשוחח עם הצעירים.
- סולמות קריירה: סיור במקום המאפשר לשניים עד שלושה עובדים במקום לשוחח עם הצעירים על מסלול הקריירה שלהם.
- העסקה כפרילנס: מומלץ לפגוש אנשים העובדים כפרילנסים (למשל בחללי עבודה משותפים, WEWORK).

דגשים בבחירת מקומות לסיור

- מומלץ לקיים סיור אחד לפחות במקום המעסיק אנשים עם מוגבלות.
- מומלץ לקיים שיח עם הצעירים לבחינת תפקידים ומקומות עבודה שבהם הם מעוניינים לסייר, להגביר את מעורבותם בבחירת מקומות הסיור ולהתייחס למידע זה בעת תכנון תוכנית הסיורים השנתית.

1. הכנה לסיור

1. הכנות במקום הסיור

בהמשך לשיח הכיתתי בנושא, צוות התוכנית, בהובלת מקדם התעסוקה, יאתר מקומות עבודה מגוונים ויתאם מועדים לסיורים בשנה"ל הנוכחית. יש לקיים מפגש מקדים של מקדם התעסוקה והמרפאה בעיסוק עם נציג המקום שבו יתקיים הסיור. נושאים מוצעים לשיחה ולתיאום בביקור ההכנה:



- הצגה בקצרה של התוכנית "מגמה לעתיד", מטרותיה ומאפייני הצעירים שעתידיים להשתתף בסיור.
- הסכמה על נושא הסיור. לשם מעקב אחר הבחירה של מגוון מקומות סיור מומלץ להשתמש [בטבלת המעקב הרצ"ב](#).
- תכנון משותף של הסיור, כולל: לוח זמנים, מקומות ומרחבים מועדפים, אופי התצפית על עמדות עבודה שונות, מספר המשתתפים וחלוקתם לקבוצות.
- תכנון שיח בהשתתפות בעלי תפקידים שיציגו את עבודתם: תיאור המשימות והתפקיד, יתרונות ואתגרים הכרוכים בתפקידם, התפתחות תפקידם מאז תחילת עבודתם/כניסתם לארגון ועד לתפקיד הנוכחי, מעברים שעשו, אירועים משמעותיים, מקום זמן לשאלות הצעירים, ועוד. אם הדבר מתאים, מומלץ לבקש מהאחראי במקום להכין מראש את העובדים שישתתפו בשיחה, לספר להם מעט על התוכנית ועל מטרות הסיור.
- אילוצים וצרכים של הארגון המארח: מגבלות ונהלים משמעותיים, שמירה על כללי בטיחות, אזורים אסורים בכניסה, אילוצים הנוגעים ללוח זמנים וכדומה.

2. הכנת הצעירים לסיור

ההכנה לסיור תתבצע בשני היבטים מרכזיים:

ידע (משותף לכיתה)

- העמקת הידע על מקום הסיור, כגון: סוג הארגון, משך זמן קיומו, תהפוכות שעבר, היסטוריה, מה המפעל מייצר, כמה עובדים יש בו, סוגי המקצועות והתפקידים, שכר וכן כל מידע רלוונטי אחר. את המידע ניתן להפיק בחקירה משותפת עם תלמידי הכיתה כבסיס להכנת שאלות



משותפות של כלל התלמידים לקראת הסיור. מוצע לשים דגש ולהבחין בין מקום הסיור למקצועות ולתפקידים ולציין, כי ניתן למצוא תפקידים ומקצועות דומים במקומות עבודה נוספים.

• ללמוד על הנושא המרכזי של הסיור - [רצ"ב קישור לרשימת נושאים ומקורות מידע מומלצים](#).

בכל הכנה לסיור השיח יכלול גם הנחיות כלליות וכללי זהירות במקום (כפי שתואמו עם הנציג מטעם מקום הסיור).

מישור אישי ורגשי: כל משתתף יכין לעצמו שאלות לביור, כגון:

- מה מענין אותי בסיור? איזה תפקידים מעניינים אותי במקום העבודה הזה? איזה שאלות יש לי על עבודה במקום כזה?
- כל צעיר כותב לפחות שלוש שאלות אישיות שמעניינות אותו, למשל:
 - ✓ מה הפעולות המתבצעות על ידי העובד בתפקיד המסוים?
 - ✓ איזה כישורים נדרשים ומה צריך כדי ללמוד פעולות אלו?
 - ✓ האם הייתי נהנה לבצע פעולות אלו?
 - ✓ האם העבודה במקום זה מתאימה לערכים שלי?
 - ✓ האם התפקיד מעניין אותי? מאתגר אותי? מוצא חן בעיניי? פרט מה מעניין ומאתגר.
 - ✓ האם רוב הזמן העובד מבצע את עבודתו לבד או עם אנשים אחרים? באיזו מידה התפקיד של העובד מוגדר היטב ובאיזו מידה הוא צריך להפעיל שיקול דעת ולקבל החלטות?



- ✓ האם העבודה מתקיימת במקום אחד קבוע או בתנועה?
- ✓ האם העבודה מתבצעת בתוך חדר או במבנה מחוץ לחדר?
- ✓ האם יש אצלי חסמים שאני חושש שימנעו ממני להשתלב במקום עבודה זה או דומה לו על אף שהוא מעניין אותי?
- ✓ האם יש מענה אפשרי לחסמים כאלה, אם ישנם?

חשוב לאפשר לצעירים לשאול את עצמם שאלות אלו כשלב בתהליך של בניית הזהות התעסוקתית שלהם. זהות תעסוקתית זו תקדם את הצעיר בעת בחירת המגמה, העיסוקים וסביבות עבודה בהמשך.

בשיחה הכיתתית והאישית מומלץ לשלב את [המושגים המשפיעים על הבחירה התעסוקתית](#)

- העדפות ונטיות תעסוקתיות.
- כישורים.
- ערכים ושיקולים בבחירה תעסוקתית.
- סביבת עבודה.



ז. מהלך הסיור

מוצע שהסיור יכלול:

- סיור בכל המרחבים במקום או בחלק מהמחלקות.
- תצפית בזוגות או בקבוצות קטנות על עמדת עבודה או על מחלקה אחת או על נושא הסיור.
- מפגש עם עובדים: פאנל בהשתתפות שניים עד שלושה עובדים, שיספרו על עבודתם ו/או על נושא הסיור ויענו על שאלות הצעירים.

דגשים לסיור במקום

מומלץ לעודד את הצעירים לבחון את חוויית המקום בשלמותה, כולל:

- דרכי הגעה לעבודה (תחבורה ציבורית או אישית/הסעות).
- עמדות העבודה.
- השירותים הנלווים, אם ישנם (פינת קפה, חדר אוכל, חדרי הלבשה, מעברים בין מחלקות ואזורים, כולל שילוט).
- התרבות הארגונית (האם יש הפסקות אוכל משותפות או עצמאיות? האם יש לוח מודעות במקום? מה ניתן ללמוד מלוח המודעות? האם הרושם הוא שבמקום שוררת אווירה נינוחה או מתוחה? האם יש פעילויות משותפות של העובדים מחוץ לשעות העבודה?)



- מגוון אנשי: האם במקום עובדים בעיקר נשים/גברים? בני דתות שונות? עדות שונות? דוברי שפות שונות? מהי ההשפעה של מידת הגיוון על חיי העובדים במקום?

כל צעיר יתעד במהלך הסיור את רשמיו [בשאלון תצפית ועיבוד הסיור](#).

ח. עיבוד הסיור

שיחת הכיתה לשם עיבוד הסיור יכולה להתקיים במקום הסיור בהמשך היום (ככל שהמקום יכול להעמיד לרשות המשתתפים חדר ישיבות או מקום מפגש נעים אחר לשם המשך הלמידה) או במוסד החינוכי.

בתהליך העיבוד מומלץ להתייחס לנקודות הבאות:

- שיח חופשי: רשמים ותחושות של הצעירים.
- שיתוף בטופס התצפית שכל אחד מילא.
- השוואה בין המידע שנאסף לקראת הסיור והמידע שנלמד במהלך הסיור עצמו.
- מה למדתי בסיור? איך זה קשור לעיסוק שאולי אני יכול לעשות בעתיד? למה כן ולמה לא? מה מתאים לי ומה לא?
- שאלות נוספות שיש לי על מקום העבודה הזה.

בתהליך העיבוד רצוי לשלב מתודות מגוונות: עבודה בכיתה ובבית, עבודה במליאה ובקבוצות קטנות.



טופס תיעוד תצפית ועיבוד סיור²

- מטרת התיעוד לאפשר שחזור, בירור ועיבוד ההשתתפות בסיור לצורכי חקירה ופיתוח קריירה עתידית.
- יש להשלים את המידע באופן המדויק ביותר עבור כל משתתף. כך אפשר יהיה להבין ולהמשיך את החקירה על אודות ההעדפה לתפקיד ולמקום עבודה המתאים.
- הטופס מחולק לתתי-נושאים: סביבת עבודה, עיסוק: מטלות העובד, המעסיק ותנאי ההעסקה.
- חלקים בטופס שאינם רלוונטיים לסיור הנוכחי או שלא התקבלו עליהם תשובות – יש להשאיר ריקים.

חלק א': הסביבה

			פירוט	סביבת עבודה
לא מתאים	מתאים במידה מועטה	מתאים במידה רבה מאוד		

² תודה ליעל היידנפלד, מרפב"ע קריית ביאליק, על גיבוש ההצעה לשאלון התצפית



				רעש
				ריח
				קור/חום
				נגישות פיזית
				בטיחות
				שימוש בפלאפון
				פינת עישון
				צפיפות – ריבוי חפצים
				צפיפות – ריבוי אנשים
				סדר וארגון
				ניקיון
				נשים/גברים
				אזור להפסקה
				מיקום (במבנה/בשטח)



חלק ב': העיסוק

בחר תפקיד אחד מתוך התפקידים שראית ועליו פרט:

מגוון המטלות שהעובד מבצע

- _____ .1
- _____ .2
- _____ .3
- _____ .4
- _____ .5



בהתייחס למטלות המתוארות

1. הקף בעיגול את המאפיין הנכון למטלה.

2. בחר את מידת ההתאמה עבורך באחת העמודות משמאל לתיאור.

				פירוט	עיסוק - מטלות
לא מתאים	מתאים במידה מועטה	מתאים במידה רבה	מתאים במידה רבה מאוד		
				משימות מגוונות שונות/מספר משימות שחוזרות על עצמן	מורכבות התפקיד
				ישיבה במקום אחד/עמידה/ תנועה ממקום למקום	תנועתיות
				ללא שימוש בכוח/שימוש בכוח רב מידי פעם/שימוש בכוח רב לאורך זמן	כוח וסיבולת



				<p>ללא צורך בתקשורת עם אדם אחר/תקשורת עם צוות או לקוחות מידי פעם/תקשורת עם צוות או לקוחות לעיתים קרובות/תקשורת עם לקוחות היא עיקר התפקיד</p>	תקשורת
				<p>לא נדרש שימוש באמצעים טכנולוגיים/נדרש שימוש באמצעים טכנולוגיים (מחשב/מכונות שונות)</p>	טכנולוגיה
				<p>ללא צורך בידע קודם/איש צוות במקום יכול ללמד את התפקיד/צריך הסמכה של כמה חודשים במקום עצמו/צריך להגיע עם הסמכה</p>	ידע
				<p>יש סדר יום קבוע ומוגדר מראש/סדר היום נקבע בתחילת היום על</p>	ארגון בזמן



				ידי המנהל/אני קובע לעצמי את סדר היום	
				הכלים שאיתם עובדים קבועים פחות או יותר/העובדים נדרשים להכיר כלים חדשים או טכנולוגיות חדשות כל שנה-שנתיים/העובדים נדרשים ללמוד כלים חדשים או טכנולוגיות חדשות כל הזמן	למידה והתעדכנות
				העובד נדרש לקבל החלטות מרובות במשך יום העבודה/רוב ההחלטות מתקבלות על ידי ההנהלה	קבלת החלטות



חלק ג': האדם

				פירוט	
לא מתאים	מתאים במידה מועטה	מתאים במידה רבה	מתאים במידה רבה מאוד	חשוב על האדם בתפקיד שאותו בחרת ופרט	
					יכולות (פיזיות, מחשבתיים, חושיות)
					מיומנויות ייחודיות

תנאי העסקה ושכר

				פירוט	תנאי העסקה
לא מתאים	מתאים במידה מועטה	מתאים במידה רבה	מתאים במידה רבה מאוד		שכר ממוצע
					שעות וימי עבודה
					איך מגיעים לעבודה?
					הפסקות



					מתן ארוחות
					מתן ביגוד
					מתן מתנות

בהתייחס לחקירה שביצעת,

1. באיזו מידה היית רוצה לעסוק בתפקיד דומה (גם אם לא במקום עבודה זה)?

ממש לא הייתי רוצה לעבוד בתפקיד כזה	הייתי מוכן לעבוד בתפקיד כזה אם לא הייתה לי ברירה אחרת	בסדר, לא אכפת לי לעבוד בתפקיד כזה	הייתי שמח לעבוד בתפקיד כזה	זה התפקיד הכי טוב שראיתי!
------------------------------------	---	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------

2. באיזו מידה היית רוצה לעבוד במקום שבו התקיים הסיור – הקף בעיגול את התשובה הנכונה

ממש לא הייתי רוצה לעבוד שם	הייתי מוכן לעבוד שם אם לא הייתה לי ברירה אחרת	בסדר, לא אכפת לי לעבוד שם	הייתי שמח לעבוד שם	זה מקום העבודה הכי טוב שראיתי!
----------------------------	---	---------------------------	--------------------	--------------------------------



חלק ד': נושא הסיוור

הנושא בסיוור זה היה: _____

השאלה שהיה לי חשוב לברר בנושא זה: _____

התשובה שקיבלתי לשאלתי: _____

הדברים החשובים ביותר שלמדתי על הנושא:

1. _____

2. _____

3. _____

אפשרות נוספת: להציע לכל צעיר או לקבוצה להציג את הנושא שנלמד באופן יצירתי: בסרטון/מצגת/דיאלוג מומחז/רישום/אחר – בכל דרך שנראית להם.



בחירת מקומות סיום מגוונים טבלת מעקב

המטרה בבחירת מקומות עבודה לסיורים היא לאפשר לצעירים להכיר סביבות עבודה מגוונות, לברר ולשאול שאלות על מקומות עבודה, מקצועות, תפקידים, משימות המוצעות במקום זה, ההתאמה שלהם והרצון להשתלב במקום ובתפקידים דומים כעובדים בעתיד.

כדי להבטיח חשיפה של הצעירים לסביבות עבודה מגוונות מצ"ב טבלה שבה מאורגנים סוגי מקומות העבודה על פי שני קריטריונים:

1. חלוקת שדות על פי התאמתם להעדפות ולנטיות תעסוקתיות שונות (החלוקה מבוססת על התיאוריות המקובלות של הולנד ואן רו:

- נטייה עסקית/יזמית.
- נטייה ארגונית/מנהלית.
- נטייה חברתית (בתחום זה נכללת עבודה במתן שירות ועבודה במקצועות הטיפול).
- נטייה אמנותית/אסתטית.
- נטייה מדעית/חקרנית.
- נטייה טכנית.
- נטייה לעבודה בסביבה דינמית/בתנועה (עבודה בחוץ).



2. סוג הארגון על פי החלוקה ל:

- ארגון זעיר/משפחתי.
- ארגון בינוני או גדול.
- ארגון ציבורי/עבודה מאורגנת.

יש לציין, כי באתר סיור אחד אפשר למצוא מגוון מקצועות, תפקידים וסביבות עבודה.

לדוגמה, בית חולים: סביבת עבודה המתאימה לנטיות טיפוליות וחקרניות, נוכל למצוא שם תפקידים טכניים ואדמיניסטרטיביים רבים. עם זאת, חשוב לנו ללמד את הצעירים להבחין בין סביבות עבודה שונות מתוך הכרה, שהבנה זו תאפשר להם בירור ובחירה מודעת ומותאמת בעולם התעסוקה.

להלן טבלת המדגימה את החלוקה לממדים השונים ומציעה מגוון של מקומות אפשריים לביצוע הסיורים.

השיקול המרכזי בבחירת מקום הסיור הוא גיוון ובחירה של "סוג אחר" של אתר בכל סיור:



חוץ	טכני	מדעי חקרני	אמנותי אסתטי	חברתי		מינהל וארגון	עסקי ויזמי	נטיות תעסוקתיות
				חברתי טיפולי	חברתי שירותי			סביבות עבודה
משתלה	תיקון טלפונים /מזגנים		מספרה	חונכות	טכנאי שירות	משרד קטן להנהלת חשבונות	חנות שכונתית	ארגון זעיר/ משפחתי
חוות סוסים			קוסמטיקאית חנות פרחים	פרטית	זבנות	בית קפה שכונתי	עמיל מכס	
פנסיון לכלבים			משפחתון					
נהג/תחבורה	מפעלי ייצור	מעבדות	טלוויזיה	מעון ילדים		ארכיון/ גנזך	מוקד מכירות טלפוני	ארגון בינוני



הפעלת ציוד מכני כבד	מח' תחזוקה במוסד	מפעלי ביוטכנולוגיה	משרד אדריכלות/ אדריכלות נוף	בית אבות	פקידי קבלה במלון	משרדים מכל סוג	הפצה ומכירות בשטח
בנייה	מח' מיחשוב		סטודיו לעיצוב גרפי	מפעל מוגן (מדריך)	סוכן נסיעות	ספרייה	משרד פרסום
פינת חי/גן חיות	מוסך		צלם חתונות מסעדה אולפן מוזיקה	תעסוקה /רכז (השמה)	סוכן ביטוח		חברות ליסינג והשכרת רכב
					קאנטרי קלאב		



רשות שמורות הטבע	חברת חשמל		מוזיאון תיאטרון	עירייה - קבלת קהל	עירייה - פקידות	בנק חברות ביטוח	ארגון גדול/ ציבורי
תאגידי מים	רכבת		בית חולים	קופת חולים	משרד ממשלתי	בורסה	



נושאים מומלצים למיקוד בסיורים

לפניכם נושאים מומלצים למיקוד ולהעמקה בסיורים בשנים ב' וג'. לחלק מהנושאים צורפו הפניות ובהן הצעות למקורות מידע שיסייעו לכם להעמיק את הלמידה עם הצעירים. אפשר ורצוי לעסוק בנושאים נוספים לפי שיקול דעתו של הצוות החינוכי ולפי העניין שהצעירים מגלים. בכל נושא מומלץ לחפש יחד עם הצעירים מקורות מידע נוספים.

מקורות מידע	נושא לסיור	
<p>המידע על עולם המקצועות כולל שני סוגים של מקורות מידע: אתרים המפנים למקצועות אקדמיים (כגון לימודים בישראל) ואתרים המפנים להכשרה מקצועית שאיננה אקדמית (כגון: https://www.course.co.il)</p> <p>רצוי להקדיש גם סיור לשאלת ההשתנות של מקצועות, למשל לקיים סיור במקום שעוסק בתחום שלא היה קיים לפני מספר שנים, כגון: התקנת פאנלים סולריים, פיתוח אפליקציות, תיקון טלפונים ניידים, הפעלת ממשקי עבודה עם רובוטים, חברות העוסקות בקניות באינטרנט וכדומה.</p> <p>כתבה בנושא מקצועות העתיד מ-2014</p> <p>כתבה בנושא מקצועות העתיד מ-2018</p>	עולם המקצועות	קריירה ובחירה תעסוקתית



<p>http://www2.jdc.org.il/sites/default/files/paths1.pdf</p>	<p>סולמות קריירה</p>	
<p>מצגת בנושא ניתוח סביבת עבודה</p> <p>סרטון ותרגיל – ניתוח סביבת עבודה</p>	<p>ניתוח סביבות עבודה</p>	
<p>https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1001291619 ישראל 2048 הזדמנות לשינוי במקום הנשים בשוק העבודה</p> <p>קריירה או משפחה</p>	<p>מגדר ובחירה תעסוקתית</p>	
<p>מחשבון שכר - ברוטו/נטו/מיסים/ביטוח לאומי.</p> <p>כל זכות - שכר מינימום מופחת לאנשים עם מוגבלות/ כל זכות - תנאי עבודה</p>	<p>תנאי עבודה ושכר</p>	<p>צורות העסקה, יחסי עבודה ותנאי עבודה</p>
<p>שלבים ביזמות עסקית</p>	<p>יזמות עסקית ושלבים ביזמות עסקית</p>	
<p>פרילנסר - ויקיפדיה/ חיות כיס - האם טענות העצמאיים נכונות? / קרן נויבר - עושים סדר - עצמאים זה לגמרי לבד/ חיות כיס - מה הבעיה עם השליחים של וולט</p> <p>העסקה ישירה - הקואליציה הארצית להעסקה ישירה</p>	<p>צורות העסקה- ישירה / קבלן/ פרילנסים</p>	
<p>מניעת הטרדה מינית במקום העבודה - זרוע העבודה, משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים/ קוד התנהגות למניעת הטרדה מינית/ כך נראית הטרדה מינית נפוצה (סרטון וכתבה)</p>	<p>החוק למניעת הטרדה מינית</p>	



	בטיחות בעבודה	
	העסקת אנשים עם מוגבלות	תרבות ארגונית
<p>http://diversityisrael.org.il/ - הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה/ אפשר להיעזר בכל פרקי התוכנית "סליחה על השאלה" ביחס לאוכלוסיות מגוונות</p> <p>https://www.gov.il/he/departments/topics/occupational_diversity - נציבות שירות המדינה גיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי</p> <p>https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-5465044,00.html - השפעת ההשכלה על הגיוון התעסוקתי</p>	שילוב חברתי וגיוון בהעסקה	
	גיבוש חברתי במקומות עבודה	
<p>ויקיפדיה - ראו ערך "מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה"/</p> <p>https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1001307987 – על הקושי למצוא מקום עבודה התומך בחיי משפחה</p>	תמיכת מקום העבודה באיזון עבודה/בית/פנאי	



<p>https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4966861,00.html – מדדים למקום עבודה התומך במשפחה</p> <p>http://www.horim.gov.il/klalim.htm/ - כללים ליצירת מקום עבודה תומך משפחה – הרשות לקידום מעמד האישה – משרד ראש הממשלה</p> <p>¹ http://diversityisrael.org.ii/ - הפורום הישראלי</p>		
<p>הבלוג של נירית כהן כישורים נדרשים 2015 מול 2020</p> <p>הבלוג של ליאור פרנקל</p> <p>מיומנויות לעולם עבודה עתידי - המכון לחקר העתיד – אוניברסיטת פניקס (בעברית)</p>	<p>יצבות ושינויים במקום העבודה</p>	<p>מיומנויות IPRO</p>
<p>ויקיפדיה - ראו ערך "מדיניות ארגונית ידודותית למשפחה" /</p> <p>https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1001307987 – על הקושי למצוא מקום עבודה התומך בחיי משפחה</p> <p>https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4966861,00.html - מדדים למקום עבודה התומך במשפחה</p> <p>http://www.horim.gov.il/klalim.htm/ - כללים ליצירת מקום עבודה תומך משפחה – הרשות לקידום מעמד האישה – משרד ראש הממשלה</p> <p>http://diversityisrael.org.ii/ - הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה</p>	<p>תמיכת מקום העבודה באיזון עבודה/בית/פנאי</p>	



	עבודה בצוות רב-מקצועי	
<p>צורות חשיבה המעודדות למידה לאורך החיים</p> <p>שאלות שניתן לשאול את נציגי העובדים בפאנל ביחס לצורך בלמידה והתעדכנות מתמדת, למשל: האם יש הכשרות במסגרת העבודה? תוכני העשרה מקצועיים שעברו בשנה האחרונה (כלים, תוכנות חדשות, "מיומנויות רכות")?</p>	צורך בלמידה והתעדכנות מתמדת	
<p>אפשר לתעד כלים דיגיטליים שהעובדים משתמשים בהם ולהבין איזה כלים משמשים אותם הכי הרבה – לתקשורת פנימית בצוות? מול לקוחות? (דוא"ל, תכנות אופיס, מערכת CRM לניהול המידע, תכנות מקצועיות שלהם).</p> <p>הבלוג של נירית כהן - על תקשורת דיגיטלית ואתגריה</p>	תקשורת במקום העבודה ובפרט שימוש בכלים דיגיטליים	
	עבודה בצוות מגוון, רב-תרבותי	
<p>מהי רשת חברתית ומושגים שחשוב להכיר</p> <p>חמישה צעדים לשימוש ברשת החברתית ככלי לקידום תעסוקתי</p>	שימוש ברשתות חברתיות לצורך קידום תעסוקתי ופתרון בעיות	



מדינת ישראל | משרד החינוך • משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים • מוסד ג' • משרד החינוך • מרכז חינוך טכנולוגי • אגף א' חינוך פתוח

גוונים • ענת'יד • אלון ישראל 35 • רשת חינוך ובתי ספר • 9913