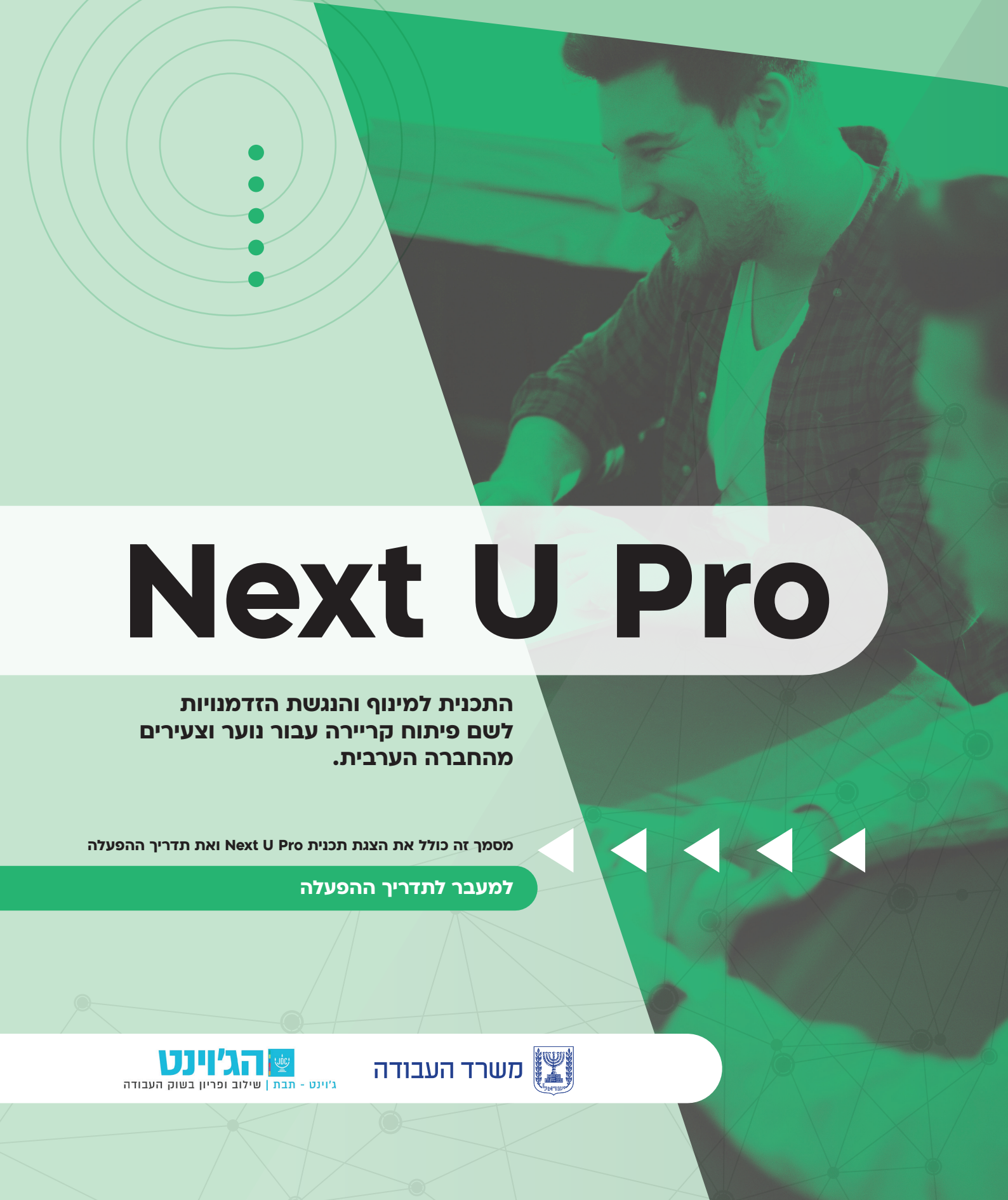




Next U Pro

התכנית למינוף והנגשת הזדמנויות
לשם פיתוח קריירה עבור נוער וצעירים
מהחברה הערבית.

מסמך זה כולל את הצגת תכנית Next U Pro ואת תדריך ההפעלה

למעבר לתדריך ההפעלה

תוכן עניינים

3.....	דבר נע'ם אבו חרפה סמארה – מנהלת תחום תעסוקת חברה ערבית ושיווין מגדרי ג'וינט-תבת
4.....	תודות
5.....	תקציר
6.....	האוכלוסיה הערבית בישראל - רקע
7	'קרח דק', מסלולי מוביליות, 'סיכון לסיכון' ומה שבניהם
8.....	תעסוקה וחינוך בדגש על אוכלוסיית הצעירים הערבים – תמונת מצב
13	פתרונות קיימים ומוצעים בארץ ובעולם
13	מה קורה בעולם?
14	מה קורה בארץ?
16	מ-Next U ל-Next U Pro
16	תכנית Next U
18	Next U – תוצאות המחקר
19	Next U Pro – התכנית
19	מטרות ויעדים
20	קהל היעד
20	האמצעי
20	מודל הפיתוח של התכנית
21	כרטיסיות נקסט יו פרו
23.....	תהליך פיתוח והכשרה
24.....	רכיבי התכנית
25.....	מודל ההתערבות של התכנית
26.....	מה נעשה עד כה?
27.....	סיכום
30	תדריך ההפעלה למנחה
40	נספח

דבר נע'ם אבו חרפה סמארה - מנהלת תחום תעסוקת חברה ערבית ושיווין מגדרי ג'וינט-תבת

שמחה לשתף בתוצרי הידע, מסקנות ותובנות למודל שפיתחנו עבור תכנית Next U Pro מבית הפיתוח של זרוע העבודה וג'וינט-תבת.

מטרת התוכנית: הנגשת ומינוף הזדמנויות לפיתוח קריירה עבור נוער וצעירים מהחברה הערבית. במהלך השנים עבדנו מול אנשי מקצוע לפיתוח מיומנויות רכות בקרב תיכוניםטים, במטרה להגדיל את סיכוייהם להשתלב, להתקדם ולהוביל בשוק העבודה העתידי וליצור עבורם ועבור החברה הערבית כולה עתיד טוב יותר.

תוצרי הידע מיועדים לעבודה של ארגונים וגופים שונים אשר מעניקים שירותים עבור צעירים מהחברה הערבית בשלבי טרום תעסוקה ובצמתי קבלת ההחלטה לפיתוח קריירה איכותית ולמיצוי פוטנציאל הצעיר הערבי.

מודל העבודה מיועד להטמעה מול אותם צעירים, בדגש על שיפור המיומנויות והכישורים האישיים, ויסייע בהשתלבותם של צעירים בעולם התעסוקה ובהמשך בקידום של הפרט כיחיד ושל החברה ככלל. הכרטיסיות ותדריך ההפעלה מותאמים לעבודה פרטנית וקבוצתית, כולל ליווי משתתפים להקניית כישורים ומיומנויות מותאמות לעולם העבודה המשתנה.

אני שמחה להעמיד לרשותכם את סך הניסיון שהצטבר בתחום, לטובת אנשי המקצוע המגיעים מתחומי עשייה מגוונים ובאים במגע עם צעירי החברה הערבית.

ברצוני להודות לצוות התכנית ולכלל השותפים על עשייה משמעותית.

נג'ם אבו חרפה

תודות

תכנית Next U Pro הינה תכנית ייחודית ופורצת דרך, אשר לקחה על עצמה לקיים דיאלוג עם אנשי מקצוע ושותפים, ובמקביל לפעול בנושא פיתוח הקריירה באוכלוסייה הערבית. ניסיון זה כלל פיתוח ויצירת כלי עבודה חדשים ומותאמים, והנגשתם לצוותים המקצועיים השונים הבאים במגע עם צעירים ערבים.

תהליכי חשיבה, התנסות וביצוע נכללו בתוצר שאנו גאים להציג כאן.

אני מבקש להודות לכלל צוותי ג'וינט-תבת – חברה ערבית אשר שקדו על פיתוח וליווי התוכנית, להנהלת ג'וינט-תבת, להנהלת וצוות זרוע העבודה, לחברי וועדת ההיגוי, לצוות המנחות, ולכלל השותפים אשר אפשרו את הפיכת Next U Pro מאוסף של רעיונות למודל עבודה מעשי וישים.

כותב התדריך:

ניבראס טאהא, מנהל תכניות ג'וינט-תבת

מנהלי הפרויקט:

מחמוד חירבאווי, מנהל פרוייקט – ג'וינט-תבת

יעל חרמץ, מנהלת הדרכה – ג'וינט-תבת

תודה מיוחדת:

רני דודאי, מנכ"ל ג'וינט-תבת

יוליה איתן, ראש מינהל תעסוקת אוכלוסיות – זרוע העבודה

סוזן חסן, משנה למנכ"ל ג'וינט-תבת

נע'ם אבו חרפה, מנהלת תחום – חברה ערבית ונשים

גל יעקובי, זרוע העבודה

מנחות – **אומייה פאעור ורובא קודסי**

תודותינו גם לשותפינו העיקריים: משרד החינוך, מל"ג-רואד, האגף להכשרות מקצועיות – בתי ספר מקצועיים, עיריית ירושלים, מרכזי צעירים, פורום ארגוני תעסוקת צעירים.

עיצוב גרפי: סטודיו דנה ציביאק

כתיבה שיווקית ועריכת תוכן: **מסרים - טלי גת**

התדריך נרשם בלשון זכר, אך הוא מיועד לנבריסטגשים במידה שווה. ייחוס משפטי לזכויות יוצרים – הזכויות שמורות לג'וינט ישראל – תב"ת

תקציר

Next U Pro מתבססת על העצמת יכולות הצעירים הערבים במטרה לשפר את מיקומם בתעסוקה ובאקדמיה, לקראת השתלבותם בהשכלה ובתעסוקה איכותית.

בנוסף, התוכנית פועלת להעלאת המודעות בקרב הגופים והמוסדות במטרה להפעיל תוכניות לשילוב צעירים כסוכני שינוי חיוביים. פעולה בשני צירים אלו תוביל להגברת האחריות המשותפת של צעירים ומוסדות החברה.

ג'וינט ישראל-תבת, מרכז הפיתוח החברתי של ישראל, פועל בשיתוף פעולה אסטרטגי עם הממשלה, הרשויות, המגזר השלישי, העסקי ושותפים נוספים, לקידום אספקטים חברתיים של שיווין הזדמנויות, קידום איכות החיים, וצמצום פערים בחברה הערבית.

ג'וינט ישראל-תבת (תנופה בתעסוקה) היא חברה לתועלת הציבור (חל"צ) שהוקמה בשנת 2006 כשותפות בין ג'וינט ישראל וממשלת ישראל במטרה לסייע לאוכלוסיות שנמצאות מחוץ לשוק העבודה בשילוב וקידום בעולם התעסוקה.

מינהל תעסוקת אוכלוסיות פועל להגדלת שיעור ואיכות התעסוקה של אוכלוסיות מגוונות על ידי שילובן וקידומן של האוכלוסיות השונות בשוק העבודה. המינהל פועל ליישום המלצות הוועדה לקידום תחום התעסוקה בהתאם ליעדי התעסוקה לשנת 2030.

בפני האוכלוסייה הערבית בכלל, ובהתייחס לקבוצת הצעירים בפרט, ניצבים חסמים רבים ומגוונים המקשים על כניסתם לשוק התעסוקה ובהמשך מונעים את השתלבותם המיטבית במקצועות איכותיים ובעלי פריון גבוה.

ניכר כי הצעירים הערבים אינם מממשים את ההזדמנויות הקיימות לפיתוח קריירה – הזדמנויות הכוללות בעיקר מסלולי הכשרה והשכלה לתחומי תעסוקה בפריון גבוה.

תכנית Next U Pro שמה למה למטרה לטפח נוער וצעירים מהחברה הערבית דרך הקניית כישורים ומיומנויות תעסוקתיות, לצד הנגשה ומינוף של הזדמנויות לפיתוח קריירה, וזאת על מנת להתמודד עם אתגרי עולם העבודה החדש והמשתנה.

התכנית הינה תוצר של שיתוף פעולה בין ג'וינט ישראל-תבת ומנהל תעסוקת אוכלוסיות מיוחדות, זרוע העבודה-משרד הכלכלה והתעשייה. שיתוף פעולה זה נועד לקדם את החדשנות והפיתוח למען שילוב איכותי בשוק התעסוקה.



האוכלוסיה הערבית בישראל - רקע

כדי להביא לשינוי המיוחל בשוק
העבודה יש להשקיע בשיפור המיומנות
של עובדים פוטנציאלים מהחברה
הערבית באמצעות תכנית המשלבת
אמצעים וכלים מגוונים.

על פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בסוף 2021 מנתה אוכלוסיית ישראל כ-9.506.000 נפש, מהם 21.1% ערבים (כולל מזרח ירושלים). מאז סוף שנות ה-60 של המאה הקודמת שיעורי הגידול והפריון בחברה הערבית נמצאים בירידה עקבית, זאת בניגוד לחברה היהודית בה המגמה הפוכה מאז שנת 2000.

נתונים כלליים נוספים בנוגע לאוכלוסייה הערבית מלמדים כי היקף העוני - מדד מכריע ברמת החיים - בחברה הערבית גבוה מזה באוכלוסייה היהודית ובאוכלוסיות נוספות (ב-2020 כ-45% ממשקי הבית הערביים היו מתחת לקו העוני).

האוכלוסייה הערבית בישראל צעירה מהאוכלוסייה היהודית. לאור המבנה הגילאי באוכלוסייה, בשנים הקרובות שיעור ניכר מפוטנציאל המשתלבים בהשכלה הגבוהה ובשוק העבודה יבוא מקרב האוכלוסייה הערבית.

בכל הנוגע לקידום השתלבותה של החברה הערבית בשוק העבודה ניתן לומר כי חל שינוי ביחסה של הממשלה ותקציבים לא מבוטלים הוקצו לתוכניות חומש ואחרות במגמה לשפר את שיעורי תעסוקת האוכלוסייה הערבית, השכר ומגוון המקצועות בהם היא משתלבת.

'קרח דק', מסלולי מוביליות, 'סיכון לסיכון' ומה שבניהם

המושג "קרח דק" מבטא מצב בו קיימת שכבה דקה אשר אוכלוסיית היעד נמצאת מעליה.

בהקשר הנוכחי, השכבה מפרידה בין חלק ניכר של צעירים ערבים הנמצאים במסלול המוביליות החברתית והחיים הנורמטיביים לבין אלו שאינם במסלול ונמצאים בסיכון.

את אופי הסיכון ניתן להבין באמצעות המונח "סיכון לסיכון". על פי ההגדרה, במקרה הנוכחי, משתייכים לקבוצת 'סיכון לסיכון' צעירים ערבים אשר אינם "צעירים בסיכון" (כולל עוני, היעדר גב משפחתי, ניתוק או פשע) אולם הם מצויים כפסע משם, וכל שינוי קטן עלול לדרדר אותם למצבי סיכון.

מחקרי העבר הראו כי חוסר מעש הוא מנבא משמעותי למצבי סיכון או "סיכון לסיכון", ולפגיעות עתידית של הצעירים (כולל שוטטות, אבטלה כרונית או אי השתלבות), הנמצאים בסיטואציה שונה מהצעירים הנמצאים במסגרת. יחד עם זאת הסיקו החוקרים כי מרבית הצעירים והצעירות הערבים סובלים מרקע חלש ונקודת פתיחה נמוכה ולכן הימצאותם באחד המסלולים אין משמעותה כי הם "אינם בסיכון" או כי אינם יכולים להתדרדר למצב סיכוני במהירות ולעיתים ההפך הוא הנכון.

עולם העבודה מתאפיין בשינויים בקצב מהיר ולפיכך אנו מחוייבים להתבונן על המגמות בתחום, ובמקביל - לקדם כישורים חדשים ומתפתחים, במיוחד כאלו המסייעים למעסיקים ולעובדים.

עם התפתחותן של פלטפורמות טכנולוגיות חדשות, תהליך למידה עצמית לאורך החיים (LLL) תפס תאוצה ככישור על - super skill - המהווה תשתית להתפתחות מקצועית ומנבא בצורה טובה הצלחה בהשתלבות מיטבית בעולם התעסוקה.

תעסוקה וחינוך בדגש על אוכלוסיית הצעירים הערבים – תמונת מצב

בחלוקה לדורות, אוכלוסיית הצעירים בעת כתיבת מסמך זה משתייכת לדור ה-Z.

מאפייני דור ה-Z

נולדו לעולם הדיגיטל, תמיד
מחברים ועדיין מתמודדים
עם חסמים ואתגרים

חוסר היכרות עם
הזדמנויות תעסוקתיות
רלוונטיות (הכשרה
ומקצועות איכותיים)

חוסר במסגרות
לרכישת מיומנויות
וכישורים נרכשים

חסמים כלכליים

חסמים מנטליים

תגובה מהירה

שאיפה לאינטראקציה
מתמשכת ומיידית

ציפיות גבוהות

החשבת בני דורם למומחים
ובעלי מסוגלות טכנולוגית

ראייה קצרת
טווח בכל הנוגע
לתכנון קריירה



חסמים וגורמי שורש

1. בפן האישי: פערים בכישורים ומיומנויות ובנוסף - חסמים מנטליים.
2. בפן הלימודי: נשירת צעירים ממסגרות חינוכיות.
3. בפן המשפחתי-חברתי-קהילתי: מצב סוציאקונומי נמוך.
4. בפן המערכתי: חסמי תשתית - חוסר נגישות של פלטפורמות והזדמנויות תעסוקתיות רלוונטיות לתחום הכשרה ומקצועות איכותיים.

השלכות

1. השלכות על הצעיר/ה:
 - נשירה ממסגרות, עוני
 - תחושת תסכול / ירידה בערך העצמי / תמונת עתיד קצרת טווח
2. השלכות על המערכת הציבורית:
 - פריון נמוך, עודף ביקוש למקצועות בתעסוקה לא איכותית
 - עלויות (קצבאות ותמיכה כלכלית)
 - חוסר יציבות בשוק העבודה
3. השלכות על מערכת החינוך:
 - נשירה בקרב הצעירים בתוך מערכת החינוך.
 - פערים במערכת החינוך בין החברה ערבית לכללית ובין הציבורית לפרטית.

תמונת המצב במספרים

אוכלוסיית האלת"שים¹

אוכלוסיית האלת"שים כוללת צעירים המצויים ב'חסר מעש'.

על פי נתוני סקר כח אדם (2021), קבוצת האלת"שים מונה יותר נשים מגברים ויותר ערבים מיהודים (32.5%, לעומת 18%). אוכלוסייה זו זוהתה כאחת האוכלוסיות המרכזיות שאינה מקבלת את תשומת הלב הראויה.

1 אינם במסגרת לימודים / במעגל העבודה / בשירות לאומי (באנגלית NEET).

חינוך חובה

- **מערכת החינוך:** שיעור הילדים ובני הנוער הערבים בכלל מערכת החינוך (23.2%) גבוה מעט משיעור האוכלוסייה הערבית בכלל אוכלוסיית המדינה (20.9%).
- **זכאות לבגרות:** (2021) הזכאות לבגרות באוכלוסייה היהודית עומדת על 77.8% לעומת 74.5% בקרב האוכלוסייה הערבית.

חינוך אקדמאי

סטודנטים במוסדות ישראלים: על פי נתוני המל"ג, בשנת הלימודים 2019-2020 למדו כ-51,000 סטודנטים ערבים במוסדות להשכלה הגבוהה בישראל – גידול של מעל 100% מאז תחילת העשור.

סטודנטים ערביים: שיעור הסטודנטים הערבים מכלל הסטודנטים בישראל עומד על 18%, אף שבטווח הגילים הרלוונטי ללימודים אקדמיים (20-24) הערבים מהווים כ-28% מאוכלוסיית הסטודנטים.

יודגש כי על פי מחקר המרכז הארצי לבחינות ולהערכה הציון הפסיכומטרי - המהווה שער כניסה ללימודים אקדמאים – מושפע מהמגדר, מקבוצת השפה, מהמצב הכלכלי ומהשכלת ההורים.

בתחילת העשור הקודם הוכפל מספר הסטודנטים הערבים במוסדות ישראלים. עלייה משמעותית חלה במקצועות מדעי הרוח.

אוריינות

פערי אוריינות: במבחן PIAAC לבני 15, אשר נערך ב-2018, הגיעו הפערים לשיא כאשר 53% מדוברי השפה הערבית התקשו בכל שלושת תחומי האורייניות לעומת 12% בלבד בקרב דוברי העברית.

נשירה

- לאורך השנים מצטברת הנשירה מהלימודים בקרב האוכלוסייה הערבית לכדי שיעורים משמעותיים של צעירים אשר אינם משלימים 12 שנה, בפרט בקרב הבנים.
- שיעור הנשירה, בהתחשב גם בנשירה הסמויה, מגיע ל-20%!
- בהתחשב בנתוני הנשירה שיעורי הזכאות לבגרות ולבגרות איכותית מתוך השנתון הינם נמוכים באופן משמעותי. כלומר, חלקים נרחבים מהשנתון בחברה הערבית אינם זכאים לתעודת בגרות כלל ולתעודה איכותית בפרט, כאשר תעודות אלו מהוות כרטיס כניסה בסיסי להשתלבות איכותית בלימודי המשך ובתעסוקה.

תעסוקה

פערי תעסוקה ושכר: בשנים 2012-2017 עלה שיעור התעסוקה של נשים ערביות ושל גברים ערבים וכך גם שכרם, אולם בסופה של התקופה הם עדיין נותרו נמוכים ביחס לאוכלוסייה היהודית. ב-2021 הגיע שיעור הגברים המועסקים היהודים שאינם חרדים ל-87% וזאת לעומת 71% בקרב האוכלוסייה הערבית. בקרב האוכלוסייה היהודית חזר שיעור התעסוקה לנתון טרם תקופת הקורונה בעוד שבקרב אוכלוסיית הגברים הערבים חלה ירידה של 5% מתחילתה של התקופה. בקרב הנשים הערביות נותר שיעור התעסוקה נמוך (40% ב-2021) לעומת שיעורו בקרב הנשים היהודיות (83% ב-2021). בשתי האוכלוסיות חזר שיעור המועסקות לזה שנמדד טרם תקופת הקורונה.

אקדמאים בכח העבודה: למרות העלייה בשיעור המשתלבים בהשכלה גבוהה מקרב בני ובנות החברה הערבית, עדיין קיים ייצוג יתר של אקדמאיים במקצועות בפריון נמוך או בביקוש נמוך. גם שיעורי התעסוקה של אקדמאיים ערביים בהשוואה לאוכלוסייה הכללית נמוכים (בשנת 2019: 84.6% גברים ערבים בהשוואה ל-92.19% בקרב גברים יהודים, בנוסף ל-71.3% בקרב נשים ערביות בהשוואה ל-89% אצל נשים יהודיות).

תעסוקה בצל הקורונה

- **מגמה כללית:** במחקר של שירות התעסוקה מצוין כי בדומה למגמה בעולם, דורשי העבודה בקבוצת הגיל הצעירה (עד 24) + נפגעו באופן קשה יותר ממשבר הקורונה. כך למשל באפריל 2020 שיעור האבטלה הממוצע בקרב צעירים עד גיל 25 במדינות ה-OECD הגיע ל-6.17%, לעומת 1.12% בחודש מרץ באותה שנה.
- **חסמי התעסוקה בצעירי האוכלוסייה הערבית:** חסמי התעסוקה המוכרים לאוכלוסייה הערבית התעצמו בשעת המשבר. אלו השפיעו במיוחד על הצעירים אשר התמודדו גם כך עם השכלה נמוכה ומיומנויות נמוכות וכתוצאה הגיעו לענפים בפריון ובביקוש נמוכים.

הקורונה חידדה והרחיבה פערים, העצימה חסמים וצמצמה הישגים. האורייניות הנמוכה פגעה בכושר ההשתלבות.

פתרונות קיימים ומוצעים בארץ ובעולם

מה קורה בעולם?

רעיונות להתנסויות מיטביות - Best Practices - לקידום תעסוקה איכותית לצעירים 

שימוש מוגבר בכלים וירטואליים: השקעה בפלטפורמות לעבודה מרחוק, התאמות לפלטפורמות קיימות ובנייה מחדש של תוכניות קיימות בצורה וירטואלית + קידום כללים והנחיות לעבודה מרחוק עבור צעירים.

זירוז למידה מרחוק בקרב צעירים:

- הפנית קהל היעד לפלטפורמות למידה מרחוק בתכנים רלוונטיים לתעסוקה, הכשרה מקצועית והסבות.
- פיתוח כלים למובייל ללמידה ורכישת כישורים (הגעה לאוכלוסיות ללא ציוד קצה או תשתיות).
- שימוש בפלטפורמות קונבנציונליות לגישור על פערי תשתיות וחיבוריות, כגון למידה דרך שמע או הקלטות.

העלאת השימוש בצורות העסקה חדשניות: חשיפת צעירים לסגנונות עבודה היברידים והעלאת מודעות לתכנון קריירה א-ליניארית (מעבר בין תחומים).

רעיונות להתנסויות מיטביות - Best Practices - לקידום תעסוקה איכותית לצעירים (המשך)

קידום, איסוף ואיגום רעיונות בקרב הצעירים: האקאד'ונים ואתגרי יזמות להעלת יזמות "מיקרו" בהובלת צעירים, עידוד יזמות בר-קיימא ומטרות חברתיות.

עידוד מנהיגות צעירה: יצירת מרחבים בטוחים לצעירים כולל שימוש במרחבים דיגיטליים להגברת ההשפעה של הצעירים על הלך הרוח במשק ועידוד שילוב צעירים בלקיחת החלטות.

הגדלת היקף הסיוע לעסקים זעירים, קטנים ובינוניים: באמצעות קווי סיוע וייעוץ בעת משבר, ועזרה כלכלית בשעת חירום. קידום תוכניות פיילוט ומנטורינג לצעירים, והפעלת תוכניות וירטואליות לעסקים קטנים, בדגש על אוכלוסיות פגיעות.

מינוף הזדמנויות חדשות: כגון תעסוקה בתחום הבריאות, הטיפול והסיעוד, או בתחום הקמעונאות (אספקה ושילוח).

מה קורה בארץ? מענים מרכזיים לאוכלוסייה הערבית

- **רואד.** תכנית ממשלתית מטעם המל"ג. פועלת להרחבת הנגישות להשכלה גבוהה בחברה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית.
- **מרכזי ריאן.** ביוזמת ממשלת ישראל וג'וינט ישראל. פועלת ליצירת שינוי חברתי מקיף בתחום התעסוקה בחברה הערבית.
- **מה"ט.** מכון ממשלתי להכשרה טכנולוגית ומדעית. פועל להכשרתם של הנדסאים וטכנאים מוסמכים, בתחומי הטכנולוגיה ובהתמחויות ייחודיות.
- **תכנית חינוך לקריירה.** תכנית הכנה לחיים "ל"ב 21" של משרד החינוך. חוליה משמעותית בתהליכי הלמידה של תלמידים עם צרכים מיוחדים.

- **תכנית היל"ה.** מטעם המחלקה לקידום נוער של משרד החינוך. פועלת כמסגרת חינוכית וכ"רשת ביטחון" לטיפול בילדים ובני נוער שנשרו ממסגרות פורמאליות.
- **תכנית אתגרים.** חינוך בלתי פורמלי ברשויות מקומיות ערביות ובדואיות. מופעלת כחלק מיישום החלטת ממשלה בהתאמה לצורכי ילדים, בני נוער והקהילה.
- **'מענא – איתנו מהתנדבות לקריירה'.** תוכנית לקידום המוביליות החברתית והגדלת תעסוקה מיטבית לבוגרי השירות הלאומי-אזרחי בחברה הערבית והדרוזית.

מ-Next U ל-Next U Pro



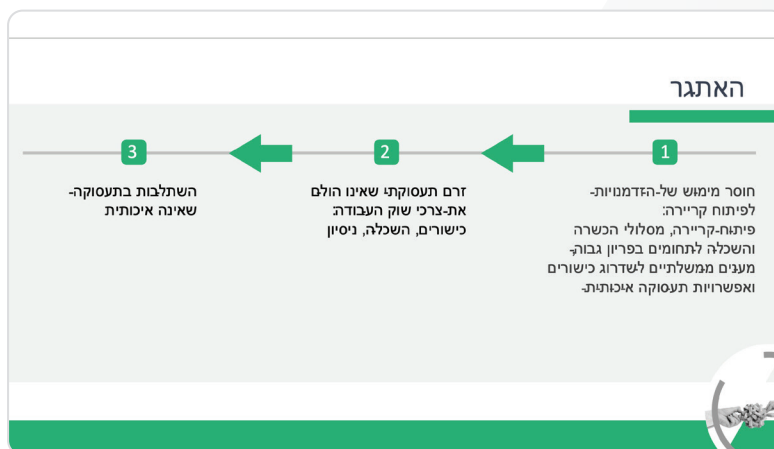
תכנית Next U

רקע

שינויים טכנולוגיים, גלובליזציה ושינויים תכופים בשווקי העבודה ברחבי מדינות ה-OECD, משפיעים על תהליכי מיון של עובדים ובהמשך גם על השתלבות והתקדמות בעבודה. לאור זאת, חווים שווקי עבודה ברחבי ה-OECD שינויים משמעותיים במבנה התעסוקתי והתעשייתי. מחד, מתרחש תהליך דה-תיעוש שיוצר מעבר של תעסוקה ומשרות מהמגזר היצרני אל מגזר השירותים, ומאידך מתרחש קיטוב בשוק העבודה, שפירושו צמצום במספר

המשרות המצריכות רמת כישורים בינונית בהשוואה לאלה המחייבות רמת כישורים גבוהה או נמוכה, כאשר רמת השכר בהתאמה.

מערכות החינוך, הממשל, האקדמיה והקהילה העסקית מאותגרים בניסיון לעצב בוגר המחזיק בכישורי המאה העשרים ואחת, כולל חשיבה מסדר גבוה, יכולות למידה עצמאית, חשיבה מורכבת ויכולות תקשורתיות מעולות.



אוכלוסיית יעד

אוכלוסיית היעד של התכנית הנה צעירים ובני נוער מהחברה הערבית.

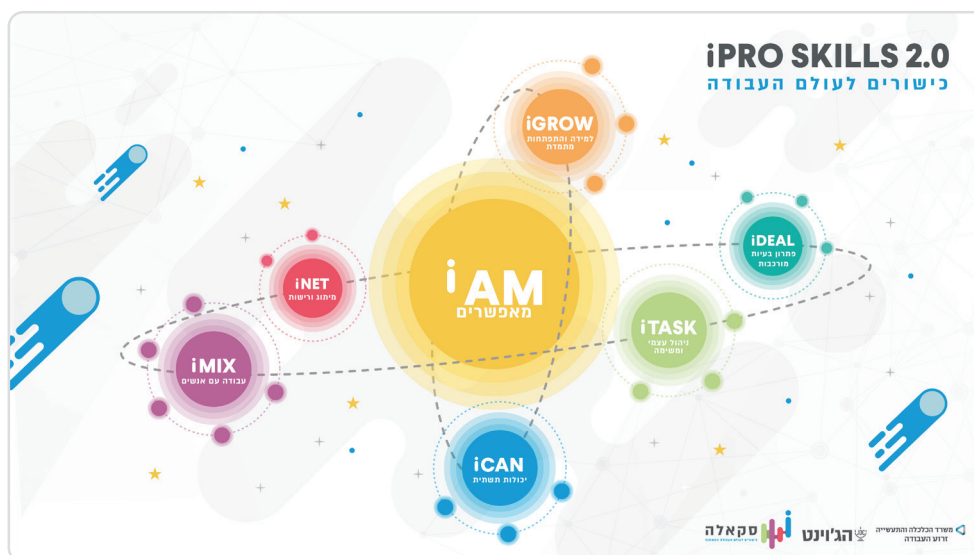
תכנית ההפעלה

תכנית ההפעלה מבוססת על מודל I-PRO וכוללת פיתוח מיומנויות רכות בקרב בני נוער במטרה להגדיל את סיכוייהם להשתלב, להתקדם ולהוביל בשוק העבודה העתידי, וליצור עבורם ועבור החברה הערבית כולה עתיד תעסוקתי טוב יותר.

מודל I-PRO

מודל I-PRO פותח בג'וינט-תבת כמודל המתאר את הכישורים והמיומנויות הנדרשים לכל אדם על מנת להצליח בעבודה במאה ה-21, תקופה המאופיינת בשינויים מתמידים ודיגיטציה המתפתחת בקצב מהיר.

המודל מורכב מששה אשכולות המכילים בתוכם את עיקר הכישורים והמיומנויות הנדרשים מהיחיד בעולם העבודה המשתנה. התכנית, והמודל בפרט, מציגים רשת צירים, כאשר כל ציר מורכב ממספר כישורים ומיומנויות אשר נבחרו במיוחד לצרכי קהל היעד ומאוגדים במספר אשכולות.



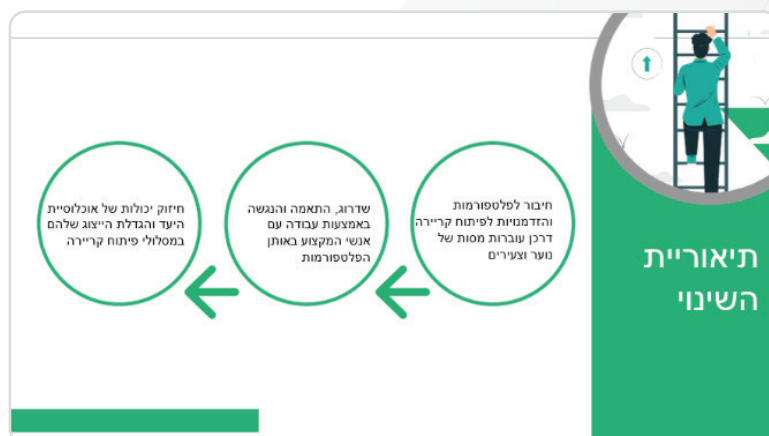
תיאורית השינוי: מתוך פרזנטציה I-PRO Skills 2.0

להרחבה ראה נספח מספר 1 – מיומנויות וכישורי תכנית I-PRO

Next U - תוצאות המחקר

תכנית נקסט יו כללה מחקר מלווה (בוצע על ידי Inn digital) ואלו תוצאות המחקר והמלצותיו בנוגע למודל:

- **חדשני.** מודל Next U נתפס כמודל חדש ושונה מהתנסויות קודמות, הן לחניכים והן למנחים ולמדריכים.
 - **מאתגר ומקדם.** המודל העלה את המוטיבציה ללמידה, אתגר את המשתתפים, וקידם חלק מהכישורים והמיומנויות בצורה משמעותית.
 - **מוביל לשינוי.** כישורים, מיומנויות, סקרנות ומודעות התפתחו בקרב רוב החניכים.
 - **מעודד למידה פעילה.** התכנית הצליחה להוביל ללמידה פעילה בה החניך שותף ומביע את עצמו, ולפעילות תנועתיות גם מחוץ לכיתות.
 - **המדריך כראש חץ.** נמצא שהמדריך הוא איש המקצוע שרוכש את ההכשרה לביצוע התכנית ולפיכך הוא קהל היעד. התהליכים המוקפדים של התכנית משפיעה על החניכים.
- המשובים החיוביים, ההמלצות, החשיבה המחודשת והשאיפה להגיע למסות קריטיות בקרב קהלי היעד הובילו לקידום מודל חדש, אשר נבנה כנדבך על הקיים, משפר אותו, מחדד את יעדיו וממקד אותו בכל הנוגע לאוכלוסיית היעד ותוכנית הפעולה.
- הצורך בשדרוג, חידוד ומיקוד התכנית התבסס על תיאוריית השינוי. מכאן, נקבע כי התוצר העיקרי של התכנית יהיה חיזוק היכולות של אוכלוסיית היעד והגדלת הייצוג שלה במסלולי פיתוח קריירה.



תיאוריית השינוי: מתוך מצגת הכרות עם התכנית

– Next U Pro התכנית

מטרת העל של תכנית Next U Pro, הינה בנייה והנגשת פלטפורמות למינוף הזדמנויות לשם פיתוח קריירה, לצד הקניית מיומנויות וכישורים לעולם העבודה המשתנה עבור נוער וצעירים ערביים, בדגש על מאפייני אוכלוסייה זו. אנו מאמינים כי התכנית תסייע ביצירת זרם תעסוקתי איכותי עם סיכויי השתלבות גבוהים בשוק העבודה.

מטרות ויעדים

הנגשת פלטפורמות והזדמנויות לפיתוח קריירה לנוער וצעירים ערבים תוך גיבוש והטמעת תכני תעסוקה וכישורים מותאמים.

בטווח הביניים

ברמת האקוסיסטים והמערכת

- גיבוש מודלים ברי קיימא של תעסוקה וכישורים מותאמים לנוער וצעירים ערביים המשולבים במענים קיימים ופלטפורמות שכבר עובדות, להכוון קריירה.
- שדרוג פלטפורמות קיימות להכוון צעירים:
- עלייה במספר מודולות התעסוקה.
- שיפור באיכות המודולות.
- עלייה במספרם של אנשי המקצוע מהחברה הערבית המוכשרים להכוון תעסוקתי וקריירה לנוער וצעירים.

ברמת הפרט

- עליה במספרי הצעירים המשולבים במסלולי הכשרה, השכלה ומקצועות בפריון גבוה.

קהל היעד

אנשי המקצוע הבאים במגע עם הצעירים בפלטפורמות של תעסוקה וחינוך, במסגרות מגוונות ובבתי הספר השונים - רכזים, מחנכים, מדריכים ואנשי צוות נוספים.

האמצעי

סדנאות הבנויות במודל של Tailor made. כל סדנא נתפרת על פי מידות וצרכי הקבוצה. הנתונים שנאספים מהווים מצפן מקצועי בבנייתה של כל סדנא (על בסיס ידע משותף בין כלל הסדנאות).

מודל הפיתוח של התכנית



התהליך המצוי בבסיסו של המודל מציע מפגש בין נקודת המוצא והצרכים החברתיים-קהילתיים והמקצועיים של קהל היעד לבין המידע שנאסף וממשיך להיאסף, כאשר התהליכים מתרחשים במקביל. לאורך התהליך מתקיימות 'פאוזות' בהן נערכות בדיקות ולאחריהן מעודכנים הנתונים תוך כדי תנועה. בהמשך מתקיים תהליך בחינה ולמידה של השטח ותכנים יכולים להתפתח בהתאם לצרכי הקבוצה. בכך מיישמים הלכה למעשה את אחד מעקרונות הבסיס אותם אנו מבקשים להנחיל - Life Long Learning.

מודל
NextU Pro

מערכים-סדנאיים-מבוססי התנסות מעשית

דגש על-שילוב למידה תיאורטית עם התנסות מעשית של-המשתתפים-
הן כמשתתפים והן כמעבירי תוכן

איסוף
דרך המשנה של
מושג מרכזי/
התנהגות רצויה/
כישור IPRO.

עיבוד
(תגובות רגשיות
או קוגניטיות
של המשתתפים)

גירוי פותח
(הפעלה כלשהי,
תרגיל או שאלה)

כרטיסיות נקסט יו פרו

כרטיסיות ההפעלה של התוכנית נבנו כסגמנטים שיכולים להשתלב בתוך כל קורס מקצועי. הכרטיסייה תשמש את סוכני השינוי – מדריכים, מורים, וכל מי שלמד לעבוד עם הכלי – בפעולות ובמפגשים, ללא קשר למהות התוכן או למשימה. גם מי שאינו מנחה בהכשרתו יוכל להעביר בסיוע הכרטיסיות תהליך דינמי ותרגול מיומנויות המאה ה-21.

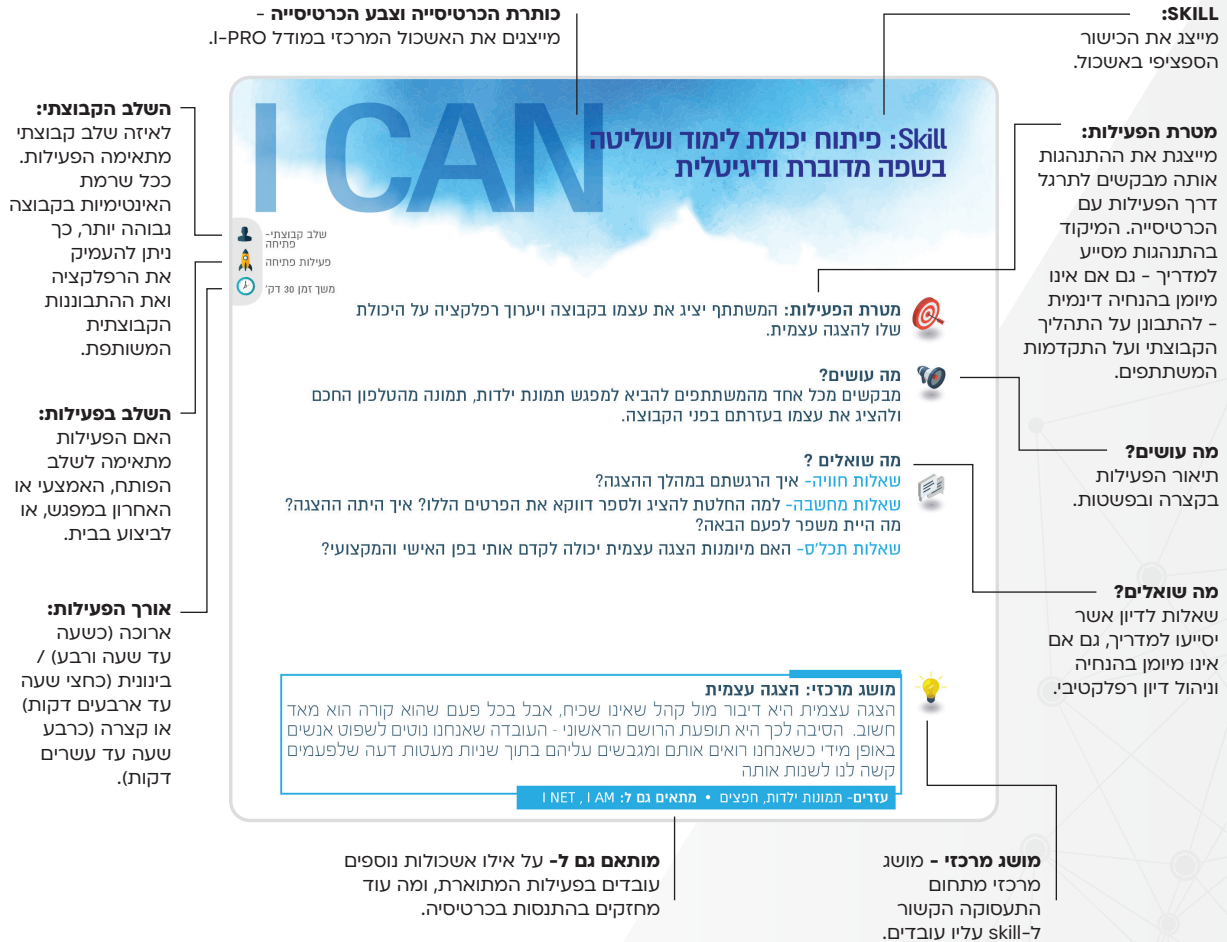
ראה גם:

ערכת הכרטיסיות בערבית

ערכת הכרטיסיות בעברית

תדריך התכנית

מבנה הכרטיסייה קבוע:



למה זה חשוב בעולם התעסוקה?

ההצגה עצמית היא אחת ממיומנויות הבסיס בעולם העבודה המשתנה. על המשתתפים לתרגל ההצגה עצמית מגיל צעיר, על מנת להצליח לעבור ראיונות עבודה, ליצור קשרים עסקיים, לייצר רשת ולמצוא הזדמנויות ברשת.

איך בונים ההצגה עצמית טובה?

- להקפיד על הזמן - יותר משלוש דקות של ההצגה עצמית גורמת לאיבוד קשב אצל הצד השני, ולאפקטיביות וזכירות נמוכה של ההצגה.
- ההצגה טובה מורכבת מפרטים אישיים, תמצות של ניסיון/ כישורים רלוונטיים, הסיבה הרלוונטית להצגה העצמית (בריאיין עבודה- למה הנעתי לתפקיד, בתוך הקבוצה שלט- למה אני כאן?), השכלה רלוונטית.
- כפי שהבנו מהסעיף הקודם- רלוונטיות היא שם המשחק. הנטייה הטבעית שלנו היא להציג את עצמנו באופן אחיד, או כמו שהקודמים הציגו את עצמם. לפני שאתם מציגים את עצמכם, נסו להבין מה המטרה של ההצגה העצמית? ההצגה עצמית שמיועדת ליצור קשרים היא אחרת מההצגה עצמית של ראיון עבודה ואחרת מההצגה עצמית בדייט רומנטי.

למה זה חשוב? הקשר בין הפעילות, מושג המרכזי ועולם התעסוקה המשתנה (הסיבה לפעילות במובן של כישורי I-PRO).

הרחבה:
הרחבת המושג עבור המדריך.

תהליך פיתוח והכשרה

- איתור צרכים מול הדרג הניהולי והדרג המקצועי.
- איתור צרכים מול צוותי השטח.
- התאמת התכנים לצרכי השטח בהתאם לתהליך איתור הצרכים.
- התאמת התכנים לצרכי השטח בהמשך, גם במהלך ההכשרה.

תכנים מרכזיים בהכשרה

הנגשת הזדמנויות להכוונה ופיתוח קריירה	עולם העבודה המשתנה וענפים בביקוש גבוה	כישורים ומיומנויות לעולם התעסוקה המשתנה
• היכרות עם פלטפורמות ומענים לפיתוח קריירה • שדרוג, התאמה והנגשה של כלים תוך שת"פ עם אנשי מקצוע • חיזוק יכולות אוכלוסיית היעד והגדלת הייצוג שלה בפלטפורמות השונות	• היכרות עם מושגי יסוד בתעסוקה ונתוני תעסוקה בחברה הערבית • היכרות עם מגמות עולם העבודה המשתנה, אפשרויות וחסמים	• היכרות עם מודל I-PRO • איך מפתחים כישורים? מודל NextU • התנסות בסדנת פיתוח כישורים לליווי פרט וקבוצה

רכיבי התכנית

רתימת שותפים ויצירת אקוסיסטם.

בניית מודולות פיתוח תוכן בשיתוף פלטפורמות קיימות.

ישום הפלטפורמה הדיגיטאלית.

הכשרת אנשי מקצוע.

קיום ימי עיון, ימי למידה, כנסים, שולחנות עגולים.

הקמת פורום לאנשי מקצוע.

העלאת המודעות בקרב הקהילה.

הפלטפורמה הדיגיטאלית



הפלטפורמה מהווה מאגר מידע עדכני ומתעדכן המסייע לאנשי מקצוע העובדים עם צעירים בחברה הערבית ומאפשר להם גישה נוחה למידע (על התכנית ועל ארגונים ותכניות המציעים סיוע בהכוון להשכלה ותעסוקה לצעירים). הפלטפורמה כוללת גם את הכרטיסיות המהוות כלי מקצועי מרכזי, מידע מקצועי, מאמרים וכלים נוספים הנוגעים לתעסוקה בישראל ובחברה הערבית בפרט.

nextu.org.il – הפלטפורמה הדיגיטאלית ברשת

מאפייני הפלטפורמה

מהווה בית לשיתוף בידע ופרקטיקות להכוון להשכלה ותעסוקה.

מנגישה תשתיות פיזיות ודיגיטליות להכוון השכלה ותעסוקה.

משתפת ונגישה מידע על עולם העבודה המשתנה (צרכי שוק העבודה, מקצועות ותחומי הכשרה בביקוש).

מודל ההתערבות של התכנית

מודל ההתערבות כולל:

הכשרה וליווי של צוותים מקצועיים הבאים במגע עם צעירים.

הנגשה ושיתוף מידע על עולם העבודה המשתנה (צרכי שוק העבודה, מקצועות ותחומי הכשרה בביקוש).

פיתוח כישורים: הקניית כלים לפיתוח כישורים לעולם עבודה משתנה למשתתפי הקצה (הצעירים).

הנגשת ידע וכלים רלוונטיים לבחירת מסלולי תעסוקה איכותית.

הנגשת מידע רלוונטי לאנשי מקצוע בפלטפורמות דיגיטליות, ועידוד למידה לאורך החיים.

הנגשת מגמות חדשניות למקצועות בענפים טכנולוגים, הנדסה ויזמות עסקית במסגרת התיכונים בבתי ספר.

פלטפורמה לבניית קהילה מקצועית בתחום החינוך הפורמלי והבלתי פורמלי, השכלה גבוהה, תעסוקה וגופים עסקיים נוספים.

מה נעשה עד כה?

במהלך תקופת ההפעלה של התכנית, היא הצליחה לפעול במספר גופים וארגונים. הבחירה בגופים אלו לוותה בתהליך חשיבה שכלל פרמטרים של גיוון, מורכבות, פריסה וייחודיות.

הגופים כללו אנשי מקצוע ממשרד החינוך (צוותי יועצים ומחנכים בבתי ספר תיכון, וחטיבת ביניים), המשרד לשיויון חברתי (צוות מנהלי מרכזי צעירים), האגף להכשרות מקצועיות (רכזי תעסוקה ורכזים פדגוגיים בבתי ספר מקצועיים), תחום ההשכלה הגבוהה (רכזי תכנית רוואד), פורום ארגוני תעסוקת צעירים (רכזי תעסוקה מגופים הפרוסים ברחבי הארץ) ועיריית ירושלים (אגף חינוך פורמלי מזרח ירושלים - צוות עו"ס של תכנית מרפא).

Next U Pro בשטח

- ✓ **הוכשרו** כ-200 אנשי מקצוע מדיסציפלינות ושדות חינוכיים שונים.
- ✓ **הוקם** פורום אנשי מקצוע.
- ✓ **פותחו** כלים תומכי יעדים, פלטפורמה דיגיטלית, כרטיסיות פעולה מגוונות ומערכי סדנאות מותאמים.
- ✓ **הוטמעו** תכני התוכנית בעבודה מעשית.
- ✓ **הופק** כנס "הנגשת ומינוף הזדמנויות עבור צעירים מהחברה הערבית לענפים בפריון גבוה".
- ✓ **הכרת** התכנית לגמול השתלמות.



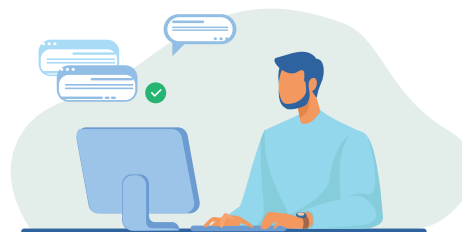
סיכום

תכנית Next U Pro, מיועדת להנגשת פלטפורמות והזדמנויות לפיתוח קריירה לנוער וצעירים ערביים, תוך גיבוש והטמעת תכני תעסוקה וכישורים מותאמים לצרכי ומאפייני קהל היעד הרלוונטי. התכנית היא חלק מהכלים המפותחים על ידי ג'וינט תב"ת ומנהל תעסוקת אוכלוסיות (זרוע העבודה - משרד הכלכלה והתעשייה) לסגירת הפערים בקרב אוכלוסיית היעד. התכנית מיועדת להעלאת שיעורי ההשתלבות בתעסוקה הולמת ואיכותית בקרב צעירים מהחברה הערבית ופיתוח קריירה בענפי ביקוש, תוך צמצום הפערים בין אוכלוסייה זו לאוכלוסייה היהודית אשר נוצרו עקב מגוון חסמים.

בנוסף לאמור, מציעה התכנית להעלות את המודעות בקרב הגופים והמוסדות השונים במטרה להפעיל תוכניות לשילוב צעירים כסוכני שינוי חיוביים. פעולה בשני צירים אלו תוביל להגברת האחריות המשותפת של הצדדים כפלטפורמה לשינוי המבוקש.

יישום התכנית בהיקפים רחבים ולטווח הארוך עשוי לסייע במיצוי הפוטנציאל של אוכלוסיית הצעירים והנוער הערביים, כמו גם בהגדלת הפוטנציאל של הפלטפורמות והמענים הקיימים לפיתוח קריירה, אשר מאופיינים כיום בתתי-יצוג של משתתפים מקרב האוכלוסייה הערבית. כמו כן תסייע התכנית בטיפול שורש באתגרי תעסוקה ותוכל להציע הזדמנויות בתחומי ביקוש.

שותפים עיקריים: משרד החינוך, מל"ג-רואד, האגף להכשרות מקצועיות - בתי ספר מקצועיים, עיריית ירושלים, מרכזי צעירים ופורום ארגוני תעסוקת צעירים.



תובנות והמלצות

ההמלצות התקבלו באמצעות איסוף חומרי העבודה של התוכנית, תובנות, סיכומי מפגשים, תהליכי עבודה, סיכומי ראיונות עם אנשי מקצוע והמלצות חברי וועדת ההיגוי.

תובנות

- מודל Next U Pro נתפס כמודל חדשני לצעירים ואנשי מקצוע ואינו דומה להתנסויות קודמות.
- המודל העלה את המוטיבציה ללמידה, אתגר את המשתתפים, וקידם בקרב מרבית הצעירים ואנשי המקצוע סקרנות ומודעות לעולם העבודה המשתנה ולכישורים הנדרשים בו באופן משמעותי.
- מסך התנסויות אנשי המקצוע בשטח עולה כי המודל לפיתוח כישורים עשוי להתאים למנעד רחב של קהלי יעד וכדוגמה הוא פעל היטב גם בכיתות שנתפסו ע"י הצוותים כמאתגרות יותר.
- העברת האחריות לנושאי תעסוקה ופיתוח כישורים לאנשי המקצוע עצמם העלתה את המוטיבציה להשתתפות וליישום.
- מודל התוכנית שהינו מעשי והתנסותי באופיו העלה את המוטיבציה ללמידה והשתתפות הן בקרב אנשי המקצוע והן בקרב משתתפי הקצה (הצעירים).

המלצות

- אנשי המקצוע המיועדים להשתתף בתוכנית יבחרו מתוך מאגר המורים, היועצים ואנשי הצוות הקיימים בתוך הארגונים הרלוונטיים וזאת לאור החשיבות שהיכרותם המעמיקה עם אוכלוסיית היעד וצרכיה ולשם שימור הידע והטמעתו לאורך זמן.
- תוכנית Next U Pro תפעל לשיפור יכולתיהם האישיות והמקצועיות של אנשי המקצוע על מנת שיוכלו להתמודד עם האתגרים בעבודה עם קהל היעד.
- תאום צפיות מחודש חייב להתקיים מול כל גוף חדש בו מיושמת התוכנית וכן בכל שלב של חלקי התוכנית – להתאמה מדויקת של התכנים לצרכי השטח.
- משתתפי ההכשרה חייבים לעבור סיון באמצעות בדיקת מידת חיבורם לתחום, והכישורים האישיים שלהם ולעמוד בל"ז צפוף ומוקפד שישפר את רצף הלמידה. בהתאם לסיון זה יש ליצור קבוצה עם תמהיל מתוכנן מבחינת אופי המשתתפים (בהתייחס למדדים כגון גיל, ניסיון קודם, ותק בתפקיד וכדומה).

המלצות (המשך)

- תפוח פלטפורמה דיגיטאלית בהתאם לכיווני ההתפתחות החדשים של התכנית וזאת במטרה לסייע לשימור הידע והתעדכנות לאורך זמן.
- יבוצע מחקר מלווה ההכרחי לבחינת אפקטיביות המודל. במחקר ימדדו כישורי אנשי המקצוע והצעירים לפני ואחרי ההכשרה, וכמובן גם נושאים נוספים.
- רתימת אנשי מפתח בארגונים הרלוונטיים במטרה לאפשר הטמעה והצלחה מיטבית של התכנית (וזאת על פני שימוש בכלים לפי רצון אנשי המקצוע עצמם).
- אנשי המקצוע יוכשרו במסגרת תכנית הכשרה מתוכננת ומקיפה.
- יבנה ויוטמע תהליך ליווי קבוע ומתמשך למשתתפי ההכשרה.
- אנשי המקצוע יחשפו באופן מודע ומובנה לביקוש ולהיצע בשוק העבודה ובכך תעלה המודעות שלהם למתרחש בשוק.



תדריך הפעלה למנחה

נספח לתכנית Next U Pro

תדריך זה מיועד למנחי הכשרות
העובדים מול אנשי המקצוע.
מטרתו להוות סמן ימני לכל פעולה,
התלבטות או אתגר הכרוכים בהובלת ההכשרה.



רציונל

שינויים מאתגרים בעולם התעסוקה

בעשורים האחרונים עובר עולם התעסוקה שינוי דרמטי, וכתוצאה נאלץ ויאלץ עולם החינוך להכין את בוגריו לעולם שלא ניתן לחזות את העיסוקים, המסגרות המקצועיות, התרבותיות והחברתיות שיתהוו בו.

כבר ב-2017 נמצא כי כל חצי שנה מתחלף דור טכנולוגי וכי השימוש בטכנולוגיה משתנה מהותית על ידי משתמשי הקצה. גם תהליכים ושינויים בגלובליזציה, הגירה, מבנה השווקים והפוליטיקה המוכרת לנו, מתרחשים בקצב מסחרר כאשר מערכת החינוך מאחור, מתקשה לעקוב.

כיצד נוכל לעצב בוגר המחזיק בכישורי עולם העבודה המשתנה – כולל חשיבה מסדר גבוה, יכולת למידה עצמאית, חשיבה מורכבת ויכולות תקשורתיות מעולות – וליצור אצלו מסוגלות תעסוקתית גבוהה (Employability)? מהם הכישורים אותם יש לרכוש היום על מנת להצטרף לעולם המחר? שאלות אלו ונוספות מעסיקות את מערכות החינוך, הממשל, האקדמיה והקהילה העסקית ולמרות שאין להן תשובה מפורשת.

למרות האתגר הגדול מוסכם שעלינו לתמוך בטיפוח יכולות מטה-קוגניטיביות, כישורי למידה ומיומנויות אצל הלומדים כבר משלבי הלמידה המוקדמים ביותר. בד בבד, למרות האתגר, הרי שכתוצאה מקיומם הטבעי של כלים דיגיטליים נייחים בעולמם של הצעירים, רוב הלומדים הם חוקרים טבעיים. צעירים אלו מחפשים ומעצבים ידע, מפתחים יכולות דיגיטליות באמצעות למידה מבוססת חקר והערכה רפלקטיבית. מיומנויות אלו ניתן ורצוי לזמן לכיתה כדי לפתח לומדים עצמאיים.

שינויים טכנולוגיים וגלובליזציה שינו לחלוטין את צורתם של תהליכי הייצור, הקטינו באורח ניכר את עלות התקשורת והתיאום הגלובליים, ואפשרו חלוקה למקטעים של ייצור תעשייתי. כמו כן, המגמה בעולם התעסוקה היא לכיוון משרות הדורשות רמה גבוהה של מיומנויות

חברתיות ורגשיות, והצמיחה המואצת ביותר בעולם העבודה היא של משרות מסוג זה (Deming, 2015).

על מנת שהפרט והחברה ישתמשו בידע באופן מייטבי יש לשנות מהותית את דרכי העברת הידע ואף את הכישורים בהתאמה לשינויים שהתרחשו בעולם הטכנולוגי.

שווקי העבודה ברחבי ה-OECD חוו בעשורים האחרונים שינויים עמוקים הנוגעים למבנה התעסוקתי והתעשייתי שלהם. מצד אחד מתרחש תהליך דה-תיעוש שיוצר מעבר של תעסוקה ומשרות מהמגזר היצרני אל מגזר השירותים, ומהצד השני מתרחש קיטוב בשוק העבודה - צמצום מספר המשרות המצריכות רמת כישורים בינונית בהשוואה לאלה הדורשות רמת כישורים גבוהה או נמוכה כשרמת השכר בהתאם (OECD, 2017). מכל האמור לעיל ניתן להבין כי יש צורך בשינוי מהותי של המודלים בחינוך הנוער למסוגלות תעסוקתית (Employability) בעולם משתנה.

גורמי השורש והחסמים שהוזכרו ברקע לתכנית, מלמדים כי בני נוער וצעירים ערביים בישראל, המהווים את קהל המטרה של תכנית זו, עלולים למצוא את עצמם בצדה המאתגר יותר של המשוואה, עם רמת כישורים נמוכה ושכר נמוך, אם לא תתקיים התערבות.

נקודת המוצא

1. **צורך בהתערבות בקרב אוכלוסיות מוחלשות.** עולם העבודה משתנה באופן דרמטי, ונוצר בו קיטוב שיחייב אוכלוסיות מוחלשות ליצור מערכות התומכות בלמידה, שיפור כישורים והתעדכנות במיומנויות תעסוקה מותאמות, על מנת להימנע מדחיקה אל שולי עולם העבודה ולמשרות בעלות שכר נמוך וסטטוס נמוך.
2. **צורך במגוון כישורים ומיומנויות.** בעולם העבודה המשתנה, עולה באופן דרמטי הדרישה לכישורים שונים דוגמת שימוש בטכנולוגיה, יכולת רפרזנטטיבית, כישורי שפה ומיומנויות חברתיות-רגשיות.
3. **חיזוק ותרגול אפשריים.** יכולות וכישורים מנטליים, פיזיים, חברתיים ורגשיים, ניתנים ללמידה, חיזוק ותרגול.
4. **אתגר ההעסקה של צעירים בחברה הערבית.** בפני צעירים באוכלוסייה הערבית בישראל ניצבים חסמים מגוונים, המקשים על כניסתם והשתלבותם בשוק העבודה הישראלי. חיזוק המיומנויות והכישורים של צעירים אלו יתמוך בשילובם, התמדתם וקידומם בתעסוקה.
5. **הקהילה כקטליזטור.** לקהילות יש יכולת להשפיע, לתמוך, לעודד, לחזק, לקדם ולתווך תעסוקה לחברי הקהילה. קריאה נכונה של המפה הקהילתית תתמוך ביכולת של הפרט להשתלב בשוק העבודה במשרות איכותיות ובשכר גבוה.

רציונל

נקודת המוצא

מטרות ההכשרה

עקרונות הפעלה

עקרונות ההנחיה

הנחיית תוכן-תהליך

מבנה הפעילות

פרויקט סיום

בבליוגרפיה

מטרות ההכשרה

- זיהוי וחיזוק המיומנויות הקיימות והעתידיות שנדרשות בעולם התעסוקה המשתנה, דרך הכרות עם המרכיבים השונים של מודל I-PRO, למידה שלהם והבנת חשיבותם בעולם התעסוקה.
- הבנת הערך המוסף והתועלת בלמידת המיומנויות השונות במודל.
- התנסות, חקירה, חיזוק ורכישת המיומנויות במודל, וכתוצאה - פיתוח יכולת השימוש בהן במהלך החיים.
- שיפור המיומנויות הנ"ל באמצעות התנסות, חקר, תרגול, למידה ומשוב.
- יצירת פלטפורמות להטמעה קהילתית של המיומנויות השונות כמנוף לשינוי קהילתי רחב היקף.

להרחבה והעמקה: ראה 'מטרות ויעדים בעמ' 19

עקרונות ההפעלה

חמשת צירי הליבה להתפתחות מקצועית ואישית הינם קיום מנחים אשר פותחו בג'וינט ישראל-תבת, ואלו מלווים את כלל תוכניות תבת. הצירים משקפים את התפיסה הערכית של הצוות, אך מעבר לכך הם מתורגמים לתכנים ולטכניקות של הנחיה, שיקוף ואיתגור על מנת לייצר שינוי הלכה למעשה. בכל עת בוחנים בג'וינט ישראל-תבת איזה מהצירים יש לחזק ולהעצים, ומתאימים את טכניקת ההתערבות. בנוסף, משמשים הצירים כשפה וכדרך חשיבה עבור צוות התוכנית בעבודתם זה עם זה, עם שותפים ועם המשתתפים בתכנית.

צירי הליבה הם:

ציר האמונה ביכולת

בכל אדם טמונים כוחות ויכולות ייחודיים, המאפשרים לו לחולל שינוי, להגשים את עצמו ולהצליח בעולם העבודה. תפקידנו הוא לסייע לו לראות את עצמו כבעל כישורים ייחודיים שבאפשרותו לבטא בעולם העבודה, ובהתמודדות עם אתגרים.

ציר המוטיבציה

לכל אדם מוטיבציה להיטיב את חייו ותפקידו למצוא את מניעיו הפנימיים של כל משתתף להשתלב בתעסוקה ולחזק אותם.

ציר הפרואקטיביות

שינוי נוצר על ידי פרואקטיביות וכדי ליצור יש לתרגם את הרצון ליוזמה ולנקיטת פעולה ולבחון מה הוא יכול לעשות על מנת להשפיע על מצבו. אנו עובדים על חיזוק התפיסה שלפיה האדם אחראי לחייו וביכולתו להשפיע על עתידו בעולם העבודה ומסייעים לו במגוון כלים.

ציר מטרה וחזון

כדי להצליח בעולם העבודה, על האדם לפתח לעצמו חזון אישי ולעבוד על פי מטרות ויעדים ארוכי וקצרי טווח. ולכן מתבקשים המשתתפים ליצור פרויקט סיום המבטא את חזונם לגבי שילוב המיומנויות שרכשו בעולם העבודה (ברמת המקצוע הטכנולוגי וברמת ההתפתחות האישית).

ציר כלים ומיומנויות

התייחסות למגוון מיומנויות הדרושות להשתלבות, התמדה והתפתחות בעבודה. בתכנית זו המיומנויות התעסוקתיות מבוססות על מודל I-PRO, וההכשרה המקצועית על פי הטכנולוגיות הנלמדות.

רציונל

נקודת המוצא

מטרות ההכשרה

עקרונות ההפעלה

עקרונות ההנחיה

הנחיית תוכן-תהליך

מבנה הפעילות

פרויקט סיום

בבליוגרפיה

עקרונות ההנחיה

דרישות התפקיד להנחיית מפגשים בתוכנית מחייבות יכולות של מדריך או מנחה. תפקיד זה בא לידי ביטוי הן בהעברת הידע הפורמלי, והן בתהליך הנוסף של הליווי הרגשי הקבוצתי-אישי.

בקבוצה מתקיימים מספר תהליכים מקבילים ובהם תהליך למידה שיתופית, ותהליך בו חברי הקבוצה מקיימים תהליך אישי ובין-אישי תוך חשיפה מתבקשת. בתהליך מסוג זה מתקיימת הזמנה תמידית לבירור עמדות, מניעים, התנהגויות ומיומנויות, ומתוך כך נדרש להגיע להבנות ותובנות, לתת להן ביטוי ולאפשר תרגול שלהן בסביבה הקבוצתית באופן מובנה או ספונטני.

הנחיית תוכן-תהליך היא כלי מתבקש להובלת תהליכי למידה של מיומנויות מעשיות, מאחר והיא מתייחסת הן להשפעת התהליך בקבוצה, על כלל הנוכחים בה, והן להשפעת תכני הלמידה על התהליך הקבוצתי. כך מחפש המנחה דרכים ליצירת הלימה בין שתי רמות ההתרחשות בקבוצה - הרמה הגלויה של התוכן והרמה הסמויה של התהליך.

הנחיית תוכן-תהליך

המודל המוצע מתייחס להנחיית תוכן-תהליך כפי שהיא מתקיימת במבנה המורכב של קבוצות למידה תוך התנסות, לכן ראשית מתבקש להגדיר את המושגים 'תוכן' ו'תהליך', כפי שהם באים לביטוי בקבוצות הללו:



תוכן

כל מה שמתרחש ברמה הגלויה של הקבוצה וניתן לתפוס אותו באופן מוחשי, כולל החומר הלימודי העיוני (מידע) והפרקטי (התנסויות) הנלמד בקבוצה, השיח המילולי וכל התרחשות שמתקיימת בקבוצה וגלויה לעין.



תהליך

תהליך - כל מה שמתרחש ברמה הסמויה של הקבוצה באופן בלתי מוחשי ולרוב בלתי מודע. התהליך כולל הן את המרכיב האוניברסלי (תהליכים קבוצתיים המתרחשים בכל קבוצה, ונובעים מתוך תהליכים טבעיים של מנגנוני העברה, השלכה והזדהות בין הנוכחים במפגש) והן את המרכיב תלוי המשימה האופייני לקבוצה בעלת מטרה ספציפית (במקרה שלנו- לימוד הטכנולוגיה בקורס).

רציונל

נקודת המוצא

מטרות ההכשרה

עקרונות הפעלה

עקרונות ההנחיה

הנחיית תוכן-תהליך

מבנה הפעילות

פרויקט סיום

בבליוגרפיה

לאור האמור ברור כי מנחה תהליך יציע לקבוצה שאלות מנחות המכוונות להתבוננות על תהליך ההתפתחות הקבוצתי והאישי, בעוד שמנחה תוכן יציע שיפור בתהליכי הלמידה. הוא יבחין בשני התהליכים המתרחשים במקביל, ישאף ליצור ביניהם הלימה ויוביל את הקבוצה בהתאם למטרותיה, להתבוננות משולבת במיונים משתנים ובהקשר לתוכן הנלמד.

סיכויי ההצלחה של המדריך יכולים לעלות:

- כאשר ייצור מרחב קבוצתי בטוח ומוגן, עם גבולות ברורים ויציבים להתנסויות (setting).
- אם יבין, יתעניין ויזכור מה עובר על כל אחד מהמשתתפים ברמה האישית.
- כאשר יתכן את הפעילות תוך התייחסות למטרה הלימודית ולמטרה הרגשית במקביל.
- במידה וייצור כלים נוחים להתמצאות במרחב המנטלי-רגשי של הקבוצה (כגון חוזה קבוצתי).
- כאשר ייחס משמעות גם לסבטקסט ולאמירות שנראות חסרות משמעות בהקשבה רגילה.
- אם ידגיש את העוצמות והחוזקות של חברי הקבוצה.
- כאשר יצור קשר אישי עם המשתתפים ויהווה עבורם אוזן קשבת וכתף תומכת בתהליך ההתפתחות.

הבסיס לעקרונות ההנחייה של התכנית

עקרונות החינוך הבלתי פורמלי של כהנא (2000) / היישום ב-Next U Pro

עקרון הוולנטריות - הפרט מחליט באופן חופשי וולונטרי על ההצטרפות למסגרת או עזיבתה. יחד עם זאת, מרגע שהצטרף הוא בוחר לקבל על עצמו את חוקיה וכלליה. הוולנטריות מחייבת שמירה על רמת רלוונטיות ועניין גבוהים כדי שהמשתתפים יבחרו לחזור למסגרת.

העיקרון בתוכנית Next U Pro: תוכנית וולנטרית בתוך שדה בלתי פורמלי.

עקרון הסימטריה - בין המנחה לבין המשתתפים לא קיימים יחסי כפיפות והיררכיה אלא קשר אישי וכבוד הדדי על אף שהמנחה הוא המוביל את הקבוצה ואת התהליך. הסימטריה מחייבת הסכמה וקבלה של עקרונות ונורמות התנהגות על ידי כל חברי הקבוצה.

העיקרון בתוכנית Next U Pro: המנחים מקיימים עקרון זה ומחזקים את הקשר עם המשתתפים באמצעות תהליכים אישיים ורגשיים.

רציונל

נקודת המוצא

מטרות ההכשרה

עקרונות הפעלה

עקרונות ההנחיה

הנחיית תוכן-תהליך

מבנה הפעילות

פרויקט סיום

בבליוגרפיה

רציונל

נקודת
המוצאמטרות
ההכשרהעקרונות
ההפעלהעקרונות
ההנחיההנחיית
תוכן-תהליךמבנה
הפעילותפרויקט
סיום

בבליוגרפיה

עקרונות החינוך הבלתי פורמלי של כהנא (2000) / היישום ב-Next U Pro

עקרון הדואליזם - מבוסס על הבניית מגמות הפוכות בתוך התהליך הקבוצתי (קולקטיביזם-אינדיבידואליזם, שיוכיות-תחרותיות וכיוצ"ב). העקרון משרת את התהליך ואת התוכן במקביל, ומאפשר שילוב והלימה ביניהם, גם אם הם נמצאים במגמות הפוכות או סותרות.

העיקרון בתוכנית Next U Pro: בתוכנית משולב תהליך קבוצתי עם תהליך התפתחות אישית, התנסות ומייקינג ותהליך התפתחות אישית המכוון לרכישת מיומנויות תעסוקה.

עקרון המורוטוריום - מבטא את היכולת של הפרט להתנסות בתהליכים, חוקים ומיומנויות ותפקידים השייכים לעולם המבוגרים, מבלי לשלם מחיר מלא על טעויות או כשלון.

העיקרון בתוכנית Next U Pro: הניסוי והטעיה בתכנית משמשים את המנחה בתהליך הרגשי המכוון לרכישת מיומנויות תעסוקתיות, דרך משימות, מתודות של התנסות, וחוויות של יצירה ועשייה.

עקרון המודולריות - מבטא את היכולת של המדריך והמשתתפים לייצר סדר משתנה בתוך תחום הפעילות. המודול הוא יחידה המוכללת בתוך עצמה ואשר עוצבה למטרה ספציפית (ניתן לבצע פעולה ללא תלות ביחידות האחרות). כל מודול ניתן להוסיף, להוריד או להזיז. המודולריות מאפשרת הסתגלות לנסיבות ולאינטרסים משתנים וגמישות מחשבתית למנחה ולמשתתפים.

העיקרון בתוכנית Next U Pro: נבנתה דרך מקטעי פעילות (כישורי I-PRO), המיועדים להשתלב באופן מודולרי בתוכן העיוני או המקצועי המועבר לצעירים.

מבנה הפעילות

מבנה פעילות מנצח המתאים לכל תוכן מקצועי

- המבנה כולל שלושה שלבים:
- גירוי פותח (הפעלה כלשהי, תרגיל או שאלה).
- עיבוד (תגובות רגשיות או קוגניטיביות של המשתתפים).
- איסוף דרך המשגה של מושג מרכזי / התנהגות רצויה / כישור I-PRO.

מה חשוב לדעת על הפעילויות?

- **מודול סגור אך גמיש:** כל פעילות היא מודול סגור שיכול להיות משולב באחד ממקטעי השיעור-פתיחה, אמצע, סיכום או כמשימה לזמן שבין השיעורים.
- **חלק מתוכן מקצועי:** הפעילויות משולבות כחלק בלתי נפרד משיעורי התוכן המקצועי, ונותנות מענה לרכישת המיומנויות התעסוקתיות עפ"י מודל I-PRO.
- **א-פורמלי:** הפעילויות הן בלתי פורמליות באופיין, ומשולבות הנחייה דינמית המאפשרת פלטפורמה להתפתחות מיומנויות תעסוקתיות ברמה האישית, בתוך התהליך הקבוצתי.
- **כרטיסיות הפעלה:** התהליך הקבוצתי יבנה דרך הפעילויות שמופיעות בכרטיסיות לפי בחירתו של המנחה.

מה עליכם לקחת בחשבון?

כיצד תבחרו את מודול הפעילות?

- הכישור עליו נדרשת עבודה על פי שיקול דעתו של המנחה (שימו לב: לאורך התוכנית תהיה התייחסות לכל אחד מהכישורים, לפחות פעמיים).
- השלב בו הקבוצה נמצאת (מסומן בכרטיסיות בעיגול).
- משך הזמן אותו המנחה רוצה להקדיש לעבודה על הכישור (מסומן בכרטיסיות בציר הזמן).
- רמת הקושי של התרגיל (מסומן בכרטיסיות בטיפות).

להרחבה: מבנה קורס מוצע

רציונל

נקודת המוצא

מטרות ההכשרה

עקרונות הפעלה

עקרונות ההנחיה

הנחיית תוכן-תהליך

מבנה הפעילות

פרויקט סיום

בבליוגרפיה

פרויקט סיום

כל תהליך קבוצתי בנוי מהתחלה, אמצע וסיום, וכך גם התהליך בתכנית זו בה ניתן דגש שונה לכל שלב:

- בתחילת התהליך ניתן דגש על יצירת אמון, הכרות מעמיקה ותמיכה בין חברי הקבוצה.
- בשלב האמצע ניתן דגש על יצירת אינטימיות וקבוצת משימה.
- בשלב הסיום ניתן דגש על פרידה ועל שימוש במיומנויות שנרכשו במהלך החיים, לאחר שיסתיים התהליך.

לפיכך, כל קורס במסגרת תכנית Next U Pro מחויב לפרויקט סיום המביא לידי ביטוי את המיומנויות שנרכשו בו ולהבנות את דרכי הפעולה ליישום התכנים בשטח ואל מול הצעירים.

הפרויקט יבנה לאורך הקורס, עם דגש על התבוננות אל תוכנית העבודה והמתודות ליישום התכנים בעבודה השוטפת. דגש יינתן לעיקרון המארגן ליצירת חזון תעסוקתי ותמונת עתיד אצל הצעירים, המהווה אחד מעקרונות הליבה של ג'וינט-תבת בכלל ושל תכנית Next U Pro בפרט.

בבליוגרפיה

1. המכון הישראלי לדמוקרטיה, קרן פורטלנד (2021), חינוך והשכלה בחברה הערבית - מחקר מדיניות 159 - תכנית אב לקידום תעסוקה בחברה הערבית, פערים וניצנים של שינוי.
2. המכון הישראלי לדמוקרטיה, קרן פורטלנד (2021), תכנית לקידום ההשתלבות של החברה הערבית בשוק העבודה - מחקר מדיניות 161 - תכנית אב לקידום התעסוקה בחברה הערבית.
3. הרשות לפיתוח כלכלי במגזר המיעוטים, המשרד לשיוויון חברתי (2021), שנתון החברה הערבית בישראל - המכון הישראלי לדמוקרטיה 2021.
4. המחלקה לפיתוח תקציבי - מרכז המחקר והמידע - הכנסת (2020), עובדים ערבים בכח העבודה הכללי ובשירות המדינה - תעסוקה שכר וסבסוד למגורים.
5. כהנא ראובן (2020) לקראת תיאוריה של בלתי פורמליות והשלכותיה לנעורים, המחלקה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה וביה"ס לחינוך, האוניברסיטה העברית בירושלים.
6. המכון הישראלי לדמוקרטיה, קרן פורטלנד (2021), נסרין חדד חאג' יחיא, מצב הרווחה בחברה הערבית - עוני, ומדיניות ממשלתית וחולשת הרשויות המקומיות.

רציונל

נקודת המוצא

מטרות ההכשרה

עקרונות הפעלה

עקרונות ההנחיה

הנחיית תוכן-תהליך

מבנה הפעילות

פרויקט סיום

בבליוגרפיה



נספח

השינויים והשדרוגים העיקריים אשר היוו פלטפורמה לפיתוח תכנית Next U Pro

Next U Pro		Next U	
הערות ודגשים מעבר מהתמקדות בנוער – קהל היעד – כיעד סופי, להתמקדות בסוכני שינוי הנמצאים בצמתי הפצת הידע לנוער.	אנשי מקצוע רכזים מנחים יועצים מחנכים עובדים סוציאליים (אנשי מפתח אלו מלמדים ומנגישים לבני הנוער לבני הנוער את תהליכי הלמידה).	בני הנוער	קהל היעד העיקרי של התכנית
עלייה במספר הפונים לפלטפורמות השונות להכוון להשכלה וקריירה. עלייה במספר הצעירים המשולבים בהכשרות מקצועיות ומסלולים אקדמיים בתחומי ביקוש. עלייה במספר המשתמשים בכלים ממשלתיים לשיפור כישורי שפה ומיומנויות לעולם העבודה המשתנה. עלייה בשעור הצעירים המשתלבים בתעסוקה בפריון גבוה. אימוץ והטמעת מודלים להכוון לתעסוקה וקריירה על ידי פלטפורמות מרכזיות הפועלות מול צעירים בחברה הערבית.		בטווח הקצר - שיפור מיומנויות בקרב בני הנוער	יעדים

Next U Pro	Next U	
תכנים חדשים בתחומי הכוון קריירה, שינויים בעולם התעסוקה, מידע מעודכן לגבי מקצועות מבוקשים, קהילת ידע תומכת ועוד.	שילוב בין הקניית מיומנויות מעשיות להקניית כישורים רכים לעולם עבודה משתנה.	מיקוד
הקמת מעטפת מקצועית של סוכני שינוי ברמה הארצי. המעטפת – באמצעות אותם סוכנים – תאפשר להטמיע את הידע בארגונים ובפלטפורמות נוספות.	הכשרה מעשית בתחומים רלוונטיים לשוק העבודה המשתנה בשילוב עם פיתוח כישורים אצל בני הנוער.	מודל העבודה
גיוון בכלי העבודה של סוכני השינוי גיוון בתכנים גיוון בדרכי ההתממשקות עם קהל היעד		
העלאת המודעות לגבי ההזדמנויות העומדות בפני הצעירים בקהילה (ימי חשיפה, שולחנות עגולים וכו').	- הקמת פורום רב מגזרי - ערב כישורים בו נכחו מעל 500 משתתפים. - ימי חשיפה ביישובים שונים (תמרה, שעב ועוד). - ימי חשיפה בזום במהלך תקופת הקורונה - הקמת דף פייסבוק ייעודי.	התכנית בקהילה
כרטיסיות נקסט יו	כרטיסיות נקסט יו	כלים
קורס הסמכת אנשי מקצוע בשלושה עולמות תוכן: - כישורים ומיומנויות לעולם התעסוקה המשתנה. - עולם העבודה המשתנה וענפים בביקוש גבוה. - הנגשת הזדמנויות קיימות לפיתוח קריירה עבור נוער וצעירים מהחברה הערבית.		