



משרד החינוך
המנהל הפדגוגי
אגף א' חינוך ילדים ונוער בסיכון

**קידום נוער תוכנית היל"ה
השכלת יסוד ולימודי השלמה**

” שחקים ”

תכנית הכנה לעולם העבודה



כתיבה:

נטע ארקין- מנחת תעסוקה ארצית

תכנית היל"ה- קידום נוער.

תשע"ו - 2016

הקדמה

המאה 21 מציבה בפני עולם העבודה והמשתלבים בו אתגרים לא פשוטים : תהליכי גלובליזציה המשפיעים על כלכלת העולם ומכאן על מבני שוק העבודה והעסקת העובדים.

התפתחותה המואצת של הטכנולוגיה ומשמעותה באשר לסביבת העבודה כמו גם ל מקצועות שיהיו בעתיד, מול היכחדותם של מקצועות אחרים או לחילופין, היעלמותו של האדם מפסי הייצור לטובת הרובוטיקה.

עולם העבודה במאה 21 ידרוש מהעובדים בו מגוון רחב של מיומנויות אישיות ובין אישיות כגון מיומנויות חשיבה, ניהול ידע, יוזמה ויצירתיות, שליטה בשפות, עבודת צוות או גמישות וסובלנות.

בני הנוער של היום הם העובדים לעתיד. תפקידן של מערכות החינוך הוא להכשיר ולהכין את אותם בני נוער לעולם עבודה זה. משימה זו אינה פשוטה ואולי קשה שב עתיים כשמדובר בבני נוער שלא הצליחו לשרוד את מערכת החינוך הנורמטיבית וה תנתקו ממנה.

אותם בני נוער עתידים למצוא את עצמם, בעוד כמה שנים, חסרי המיומנויות הבסיסיות לעולם העבודה החסרי השכלה או הכשרה מקצועית ומשום כך מבנה ההזדמנויות שלהם בעולם העבודה יהיה מצומצם, ללא אופק תעסוקתי או יציבות, ללא בטחון כלכלי ואישי.

הכנת בני נוער מנותקים לעולם העבודה יש לה משמעות לא רק לגבי העתיד, אלא גם לגבי ההווה.

מנתונים שנאספו 380,000 בני נוער כבר משולבים היום בשוק העבודה במגוון של עבודות ובצורות העסקה שונות. לרוב כעבודות זמניות, חסרות מיומנויות ופשוטות.

כ-75% מהנערים והנערות המטופלים ביחידות לקידום נוער משולבים בתוכניות התעסוקה של היחידה.

בין אם זה בהשמה בעבודה, או עבודה במיזמים העסקיים והחוויות העסקיות, פרויקט מעסיק ידיד או בתכנית הכנה זו או אחרת.

אנו רואים את ההשתלבות בתעסוקה כמרכיב חשוב בפיתוחם האישי והחברתי של בני הנוער, כדרך לצמצום מצבי סיכון כגון שוטטות או עבריינות, כדרך לזהות, להכיר ואף להתנסות במגוון של יכולות וכישרונות, גלויים או סמויים, של בני הנוער. כדרך לעלות את הביטחון העצמי, המסוגלות האישית והאמונה בי ובסובבים אותי. כדרך לפגוש דמות בוגרת משמעותית (מעסיק או חונך) ולחוות דרכה אורח חיים נורמטיבי המשלב תעסוקה עם חיי משפחה ובית.

השתלבות זו של בני הנוער בעולם העבודה אינה מובנת מאליה ונדרשת הכנה מקיפה הן בתחום ההשכלה ברכישת הידע והכלים והן בתחום הרגשי והמנטלי. ההכנה תאפשר השתלבות נכונה בעולם העבודה תוך הבנייה של חוויות הצלחה טובות ומיטיבות. חווית הצלחה תאפשר להם לחלום ולשאוף רחוק לגבי עתידם ותפתח "כנפיים" על מנת להמריא גבוה יותר- זוהי מטרת העל של תוכנית "שחקים"

מטרות התכנית :

1. היכרות עם המאפיינים השונים של עולם העבודה בארץ ובעולם.
2. הבנת החשיבות של פיתוח אוריינטציה לעתיד.
3. התנסות בבניית שאיפות תעסוקתיות אישיות
4. היכרות והתנסות במיומנויות בסיסיות הרלוונטיות לעולם העבודה.
5. היכרות עם בעלי מקצועות שונים ויצירת מעגל קשרים.
6. מתן במה לשיח ושיתוף לדילמות העולות מהתנסות בעולם העבודה.
7. התנסות בבניית פרויקט אישי/ קבוצתי בהתאם לתכני התכנית.

הנחות יסוד בהפעלת התכנית :

1. הפרדת מהות מתוכן – למספר מטרות יכולים להתאים מספר נושאים או מספר טכניקות העברה , הכל אפשרי כל עוד שומרים על המטרה והמהות.
2. גיוון בתכנים ואמצעים – עניין הוא חלק מהעניין, שעמום יוצר התנגדות. ובנוסף , ולא פחות חשוב, נערינו הרכים שונים זה מזה באופיים, תכונותיהם כישוריהם ויכולותיהם , גיוון של התוכנית יאפשר לכל אחד ואחת לבוא לידי ביטוי.
3. אווירת התוכנית – חשוב עד מאוד ליצור אקלים חם , מקבל , תומך , מאפשר, תואם את המסר.
4. לדוגמא – לא ניתן לדבר עם הקבוצה על קבלת השונה כשאנו כמלווי קבוצה לא נקבל את מי ששונה בה.
5. למידה חווייתית – ההתנסות היא דרך הלמידה הטובה ביותר. לאפשר לקבוצה כמה שיותר להתנסות – זו הדרך להעצמה. מהתנסות קטנה , לדוגמא- חלוקת תפקידים בקבוצה ועד פרויקט ממושך שיעבדו עליו לאורך השנה .
6. גמישות – הקבוצה נמצאת במקום אחר ממה שתכננתם אז, להתאים, לבדוק לבחון ולתכנן מחדש. או גמישות על פי הדינאמיקה הקבוצתית, באותו יום.

תודות –

- לדקלה גרוס-פדר , מנחת השכלה מחוז מרכז, וצוות היחידה לקידום נוער באלעד על זיהוי הצורך, החשיבה הראשונית בגיבוש התכנית והפעלתה כפיילוט.
- לאילת כץ, מטה תכנית היל"ה, על הייעוץ, הקריאה והתמיכה.
- לזיוהחן - רכזת פדגוגית – תוכנית היל"ה משרד החינוך – תשע"ו

תוכן עניינים - סדר המפגשים

מפגש מספר	נושא	עמוד
1	ערך העבודה	6
2	עולם העבודה העתידי	11
3	מיומנויות לעולם העבודה	15
4	שוק העבודה בישראל	20
5	מקצועות בארץ ובעולם	26
6	שאיפות תעסוקתיות	31
7	מקורות לחיפוש עבודה – כתיבת קו"ח	35
8	הכנה לראיון עבודה	42
9	תכנון כלכלי וצרכנות נבונה	48
10	ביקור בבנק	59
11	זכויות וחובות נוער עובד	60
12	פתרון קונפליקטים בעבודה	67
13	התרשתות	71
14	סיור בסביבת עבודה	76
15	מבוא ליזמות עסקית	77
16	כיכר השוק – סחר חליפין	81
17	אם היה לי עסק משלי- יצירת חזון עסקי	85
18	פרסום ושיווק העסק שלי	87
19	הכנה למיצגים אישיים	89
20	הפנינג מיצגים וסיום	92



מפגש מס' 1 – ערך העבודה

מרבית שנות חיינו אנו עובדים – זאת עובדה !
לערך העבודה יש משתנים רבים הקשורים לגיבוש הזהות האישית, פיתוח עצמאות כלכלית ויציאה מתלות, מימוש היכולות האישיות שלנו, ביטוי השאיפות היצירתיות והחוכמה שלנו, מקום לתחושת שייכות ולביסוס חיים חברתיים ולא פחות חשוב גם לפרנסה, למילוי הצרכים הבסיסיים ולפיתוח תחושת הכבוד.

כאשר בנינו נוער יוצאים בפעם הראשונה לשוק העבודה, הם לא תמיד מודעים לערכיה הרבים של העבודה מעבר לערך להתפרנס. מפגש זה מרחיב את המודעות באשר לערכים אלו ומעמיק את חשיבות שביציאה לעבודה.

מטרות

1. היכרות עם הסיבות שלשמן אנשים עובדים.
2. בחינת המשתתפים את הערכים החשובים להם ביציאה לעבודה באופן אישי.
3. העמקת המחויבות ליציאה לעבודה.

מהלך המפגש

2. סבב אסוציאציות – נעמוד במעגל ונזרוק כדור מאחד לשני. נבקש מכל אחד שהכדור נזרק אליו לומר אסוציאטיבית מילה הקשורה למושג שהמנחה אמרה.
- דוגמא למושגים – כסף, שוק, סדר יום, עבודה, פרנסה, קניות, שאיפות, לימודים, עסקים

(10 דק')

1. תרגיל ציטטות – נפזר במרכז ציטטות שונות הקשורות לעבודה (נספח א').
2. נבקש מכל המשתתפים לבחור ציטטה אחת, להסביר אותה ולנמק את בחירתם.
3. נשאל – אז מדוע אנשים הולכים לעבודה ? מה העבודה מספקת להם ? מה מהנה בעבודה ? מה יכול להיות קשה בעבודה ?
נרשום את המושגים שעולים על הלוח ונוסיף מה שלא עלה.
נסביר את המשמעות של המושגים השונים.

(רשימת מושגים – פרנסה, מימוש עצמי, הצלחה, שייכות למקום, כבוד, הערכה, ביטוי אישי, עצמאות, חברים, קשרים, מסגרת, יציאה מהבית, הכשרה מקצועית, פיתוח מיומנויות)

נבקש מהמשתתפים לדרג את שלושת המושגים שהכי חשובים בעיניהם ולנמק.

(30 דק')

4. " כל עבודה מכבדת את בעליה, האומנם !? "

כל משתתף יקבל 3 פתקים שעליהם רשום – לעולם לא, בוודאי, אולי .

נקריא לקבוצה שמות של מקצועות. אחרי כל מקצוע יצטרך כל משתתף לבחור את מידת הנכונות שלו לעסוק במקצוע שהוקרא. נבקש מהמשתתפים לתת הסבר לבחירתם.

(רשימת מקצועות – מורה, רופא, מכונאי רכב, חשמלאי, גננת, מהנדסת תוכנה, מוכרת בחנות, עורכת דין, עובדת סוציאלית, מאמן כושר, ניקיונות, מעצבת אופנה, שפית, מעצבת פנים, חקלאות, בנייה, ציירת, עובדת אחזקה, קופאית)

א. האם יש עיסוק שנחשב יותר ועיסוק שנחשב פחות? למה זה כך?

ב. מה קובע אם עיסוק נחשב שווה יותר או פחות ?

(רמת השכר? תנאים? שעות עבודה רבות או מועטות? הצלחה? מימוש עצמי? ציפורים בעבודה?)

ג. האם כל עבודה אכן מכבדת את בעליה ? גם כאשר תנאי העבודה מנצלים ?

ד. האם יש הבדל בין מה שהבנות בחרו למה שהבנים ? מה הסיבות לדומה/שונה ?

ה. האם בנות יכולות לעבוד בעבודה של בנים ולהיפך?

(30 דקי)



נספח א' – ציטטות בנושא עבודה

כשנמאס לך לראות טלוויזיה אחר-הצהריים רק כי הכל זה שידורים חוזרים של
מה שכבר ראית בבוקר, אתה יודע שהגיע הזמן לחפש עבודה

(דניאל גרפונקל)

על שלושה דברים העולם עומד: על התורה ועל העבודה ועל גמילות חסדים .
(משנה, סדר נזיקין, מסכת אבות)

עבודה קשה משתלמת בעתיד, עצלנות משתלמת עכשיו. (סטיבן רייט)

אומרים שעבודה קשה מעולם לא הזיקה לאיש, אבל אני שואל, בשביל מה
להסתכן? (אדגר ברגן)

העבודה היא חיינו - אבל לא בשבילינו. (זאב רווח) מתוך הסרט "המובטל בטיטו"

העבודה מחסלת את שלוש הרעות הגדולות: שעמום, פשיעה ועוני. (וולטר)

אתה לא יכול לטפס על סולם ההצלחה, עם הידיים בכיסים. (ארנולד שוורצנגר)

כל עבודה יש בה לפעמים פן נעים. אילו למשל הייתי קברן או תליין, ישנם בני
אדם שהייתי עובד למענם בשמחה רבה. (דאגלס ויליאם ג'רולד)

כל יום אני קם בבוקר ומעיין ברשימת האנשים העשירים ביותר באמריקה. אם אני לא שם, אני הולך לעבודה. (רוברט אורבן)

מי שיודע" איך "תמיד ימצא עבודה. מי שיודע" למה, "תמיד יהיה הבוס שלו. (דיאן רביץ')

עבודה קשה ומרוכזת היא המפתח האמיתי להצלחה. שמור את עינייך על המטרה, וקח בכל פעם את הצעד הבא לקראת השלמת המשימה. אם אתה לא בטוח איך לעשות משהו, עשה זאת בשתי דרכים, ובחר את הדרך הטובה יותר. (ג'ון קארמאק)

מי שאינו עובד מהווה מעמסה על האדמה (פתגם אלבני)

איש אינו אוהב לעבוד; אילו אנשים היו אוהבים זאת, הם היו עובדים ללא תמורה (סקוט אדמס)

כל אדם זכאי לעבודה, לבחירה חופשית של עבודתו, לתנאי עבודה צודקים והוגנים ולהגנה מפני אבטלה (ההכרזה לכל באי עולם בדבר זכויות האדם סעיף כ"ג)

אין לי דבר להציע פרט לדם, עבודה קשה, דמעות וזיעה. (וינסטון צ'רצ'יל)

מצוינות, בכל תחום, מושגת רק לאחר חיים שלמים של עבודה. (סמואל ג'קסון)

עבודה זה מה שאתה עושה כדי שיום אחד לא תצטרך לעשות את זה יותר. (אלפרד

פולגר)

אם אינך יכול לעשות דברים גדולים, עשה דברים קטנים בצורה גדולה (נפוליאון

היל)





מפגש 2 – עולם העבודה העתידי

דמיינו לרגע את עולם העתיד...

מטוס המסוגל לעבור את מהירות הקול ובכך לצמצם שעות טיסה ובתוך שעה נהיה בלונדון לקניות ברחוב אוקספורד, מקל המכבה שריפות רק על ידי שדות אלקטרו-מגנטיים, או גידול איברים במעבדה כך שלא נצטרך למצוא תורם השתלה לכליות, לכבד או הלב. מערכת ממוחשבת ברכב שתפחית את האחריות של הנהג על הנהיגה (כמעט עד מצב אוטומטי) ובעיקר תפחית פקקי תנועה ותאונות... קשה להאמין אבל רוב ההמצאות הללו, הן כבר בפיתוח מתקדם ולא בכדי נאמר "העתיד כבר כאן". העתיד ישפיע על כלל מעגלי החיים שלנו ומכאן גם על שוק העבודה העתידי ומקצועותיו – טכנאי חלליות, מחוללי ידע, נותני שירותים ברמה גבוהה, טיפול באוכלוסייה המבוגרת שרק תלך ותגדל. הילדים והנערים של היום הם העובדים של מחר. ישנה חשיבות מרובה בהיכרות עם עולם העתיד והתמורות שיהיו בשוק העבודה, לצד בחינה של השאיפות העתידיות הפרטיות שלהן בתחומים של לימודים, תעסוקה ומשפחה.

מטרות-

1. המשתתפים יכירו מאפיינים מרכזיים בשוק העבודה העתידי.
2. המשתתפים יבחנו את מקומן בעולם העתיד וינסחו את שאיפותיהם בתחומים של לימודים, תעסוקה ומשפחה.

מהלך המפגש -

חלק א' – צפייה בסרטונים על העתיד – (30 דק')

<https://www.youtube.com/watch?v=JncQ1JutqNk> – מכונית מעופפת

<https://www.youtube.com/watch?v=sOEspct7kU> – משקפים הולוגרמות.

<https://www.youtube.com/watch?v=gU84axWi1WQ> – עולם ללא עובדים

<https://www.youtube.com/watch?v=AjQTFo2YgyU> – עיר עתידית

דיון –

1. איך יראה עולם העתיד שלנו ? מה יהיה קיים ומה לא ?
2. אילו מיומנויות נצטרך על מנת לפעול, לעבוד בעולם העתיד ? (לרשום על הלוח)
3. אילו מקצועות יהיו ואילו לא ?



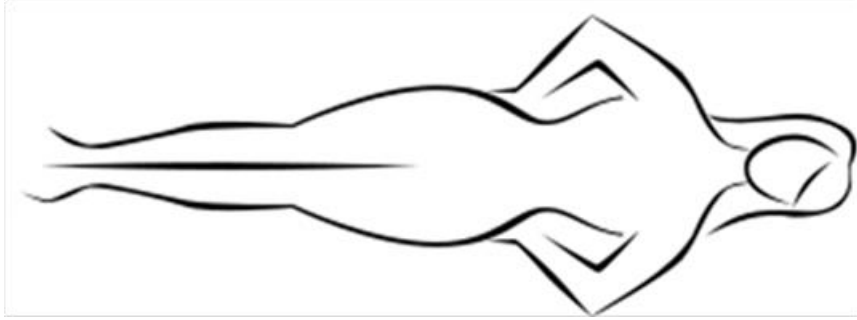
חלק ב' – עולם העתיד שלי (30 דק')

1. נחלק לכל אחד/ת דף עם שלוש דמויות זהות אחת עבר, הווה, עתיד. (נספח)
2. נבקש מכל אחד/ת למלא לגבי עצמו/ה איך היה/תה בעבר, מה הו/יא בהווה ומה היה/תה רוצה להיות בעתיד בקטגוריות של – מגורים, לימודים, לבוש, משפחה, חברים, עבודה, תחביבים, שעות פנאי וכו'. (אפשר למלא בצבעים, נגזרות נייר, עיתונים וכו'.)
3. נבקש מכל אחד/ת להציג את אשר צייר/ה.
4. נשאל – מה הדומה והשונה בין שלוש הדמויות בעבר, הווה ועתיד ? איזה שאיפה לעתיד נראית ל/וה החשובה ביותר ולמה ? מה צריך לקרות על מנת להגשים את השאיפות ?

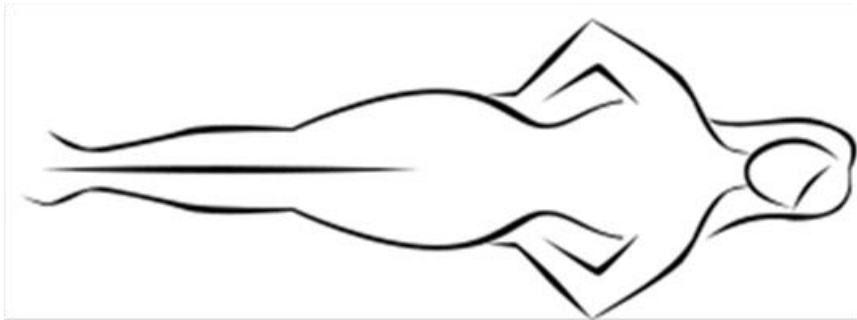




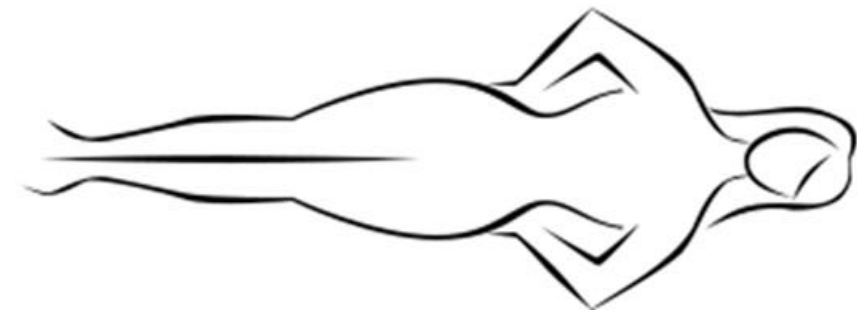
עתיד



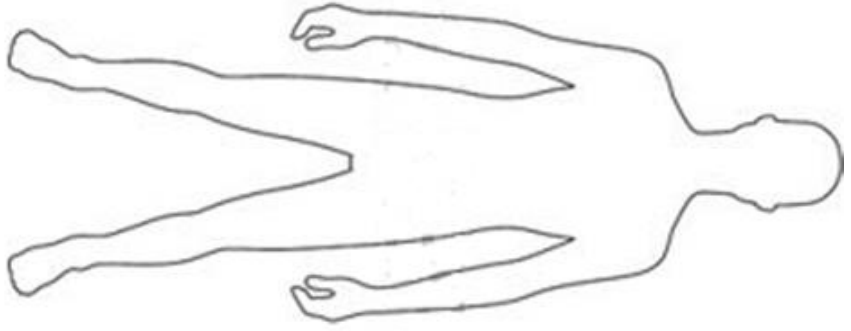
הווה



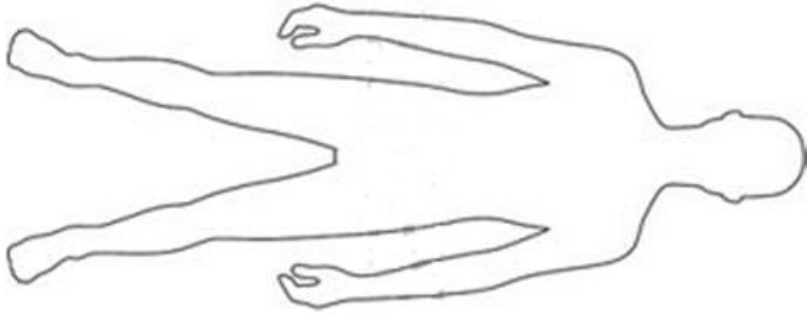
עבר



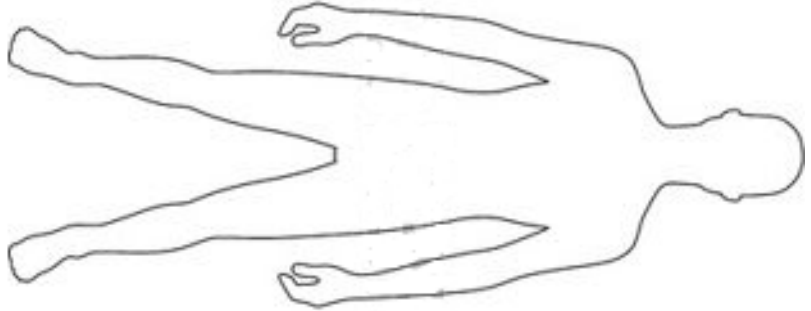
עמיד



חווט



עבר





מפגש מס' 3 – מיומנויות לעולם העבודה

לשינויים הכלכליים כמו גם ההתפתחות המואצת בטכנולוגיה, אשר פוקדים את עולם העבודה של המאה -21, ישנה השפעה מרחיקת לכת לגבי המיומנויות הנדרשות היום לעולם עבודה זה. כיום, על מנת לעבוד, העובד נדרש לסוגי מיומנויות רבים – חשיבתיים, חברתיים, תפקודיים, טכנולוגיים או אישיים-רגשיים.

על פי מחקרים שנעשו, כשמעסיקים נשאלו אילו מיומנויות חשובות להם בעובד- אילו הקשורות במקצוע הייחודי שלהם או מיומנויות הקשורות לסביבת העבודה כגון: יחסי אנוש, תקשורת בין אישית, יכולת לעבודה בצוות, יוזמה ויצירתיות או כישורי מנהיגות. התשובה הנפוצה ביותר היתה מיומנויות סביבת עבודה.

ישנו פער גדול בין המיומנויות, אשר מעסיקים דורשים מהעובדים לבין המיומנויות איתם נכנסים עובדים למקום העבודה. הפער נובע ממידת הכנת עובדים למקום העבודה לפני כניסתם ומחוסר בתכניות הכנה בבתי ספר או במוסדות האקדמאיים.

פער זה גדל כשמדובר בבני נוער הנכנסים בגיל צעיר לעולם העבודה וחסרים מראש מיומנויות רבות וגדל שבעתיים, כשמדובר בבני נוער שנשרו ממסגרות לימודיות.

בתכניות הכנה לעולם העבודה ישנה אפשרות לצמצם את הפער על ידי מתן אפשרות למשתתפים בתכנית להכיר את המיומנויות הנדרשות, לזהות ולאבחן את עצמם ביחס למיומנויות אלו, לרכוש ולתרגל מיומנויות.

מטרות-

1. היכרות עם מגוון המיומנויות הנדרשות לעבודה במאה 21.
2. לאבחן את מידת החשיבות בין סוגי המיומנויות השונות.
3. לבחון את עצמם עד כמה הם מאומנים במיומנויות אלו.
4. לבחור מספר מיומנויות אותם היו רוצים לרכוש באופן אישי.

מהלך המפגש -

חלק א' – מיומנויות חשובות לעולם העבודה (20 דק')

נשאל את המשתתפים – אילו מיומנויות צריך לדעת כאשר נכנסים לעולם עבודה ?
נרשום את כל המיומנות על הלוח ונשלים את החסרות. (נספח א'). נסביר את המשמעות של כל מיומנות. נבקש מהקבוצה להגיע להסכמה מהן ה- 3 מיומנויות הכי חשובות ולהסביר את הבחירה.



חלק ב' – אני והמיומנויות לעולם העבודה (40 דק')

נחלק לכל המשתתפים 'דף מיומנויות אישי' (נספח ב')

נבקש מכל המשתתפים לדרג מ 1-5 את מידת המיומנות שלהם (ידע, שליטה) בכל אחת מהמיומנויות הרשומות.

נחלק את המשתתפים לזוגות ונבקש מהם להסביר את בחירתם אחד לשני.

חלק ג' – המיומנויות שהייתי רוצה לרכוש – סיעור מוחות (20 דק')

נבקש מכל משתתפת/ת לבחור 3 מיומנויות שבהם היו רוצים להתפתח ולהציג בתורות לפני הקבוצה.

משימת הקבוצה היא לייעץ לכל משתתפת/ת מה עליה/עליו לעשות על מנת לקדם את המיומנות.



נספח א' – רשימת מיומנויות לעולם העבודה

- מיומנויות בסיסיות** - קריאה, כתיבה, פעולות חישוב, דיבור.
- מיומנויות חשיבה** - חשיבה יצירתית, פתרון בעיות, תכנון, קבלת החלטות, חשיבה ביקורתית
- מיומנויות אישיות** – יכולת ביטוי עצמי, ניהול קונפליקטים, יושר והגינות, ניהול עצמי, אחריות, בקשת עזרה,
- מיומנויות תפקודיות** – עמידה בזמנים, ניהול הזמן, ביצוע משימות, התמדה,
- מיומנויות חברתיות ובין אישיות** – עבודת צוות, כושר מנהיגות, עמידה בפני קהל, נתינת וקבלת משוב, חברותיות, לימוד אחרים,
- מיומנויות מידע** – חיפוש ואיסוף מידע, קריאת הוראות,
- מיומנויות טכנולוגיות** – ידע בהפעלת מחשב, כושר טכני, "עבודת ידיים",





דף מיומנויות אישי – בחן/י את עצמך

הוראות - לפניך רשימה של מיומנויות הנדרשות לעולם העבודה . סמן/י על הדף את המידה בה את/ה יודע/ת ושולט/ת במיומנויות אלו.

1- לא יודע/ת שולט/ת כלל

5- יודע/ת שולט/ת היטב.

סרגל מספרים					המיומנות
1 כלל לא שולט	2	3	4	5 שולט היטב	ניהול וניצול זמן בצורה יעילה
1	2	3	4	5	יכולת להבין הוראות ולפעול בהתאם להן.
1	2	3	4	5	יכולת להקשיב בסבלנות לאחר
1	2	3	4	5	יכולת ביטוי עצמי
1	2	3	4	5	לקיחת אחריות
1	2	3	4	5	יכולת לקבל ביקורת
1	2	3	4	5	יכולת לתת משוב בונה
1	2	3	4	5	יכולת לבצע משימות
1	2	3	4	5	התמדה בביצוע משימות
1	2	3	4	5	חיפוש איסוף וארגון מידע
1	2	3	4	5	מיומנויות מחשב ואינטרנט
1	2	3	4	5	יכולת עבודה בצוות
1	2	3	4	5	כושר מנהיגות והובלת אחרים
1	2	3	4	5	יכולת בפתרון בעיות
1	2	3	4	5	ידע טכני
1	2	3	4	5	קבלת סמכות
1	2	3	4	5	אסרטיביות (תקיפות אך לא תוקפנות)
1	2	3	4	5	גמישות
1	2	3	4	5	מתן כבוד לדעות של אחרים
1	2	3	4	5	חשיבה יצירתית

1	2	3	4	5	יוזמה
1	2	3	4	5	משמעת וניהול עצמי
1	2	3	4	5	יכולת ליצור קשרים חדשים
1	2	3	4	5	מודע לזכויות העובד
1	2	3	4	5	יכולת לניהול משא ומתן
1	2	3	4	5	"עבודת ידיים" טובה





מפגש מס' 4 – שוק העבודה בישראל

משתנים ומונחים רבים מקושרים לנושא של שוק העבודה בישראל. מושגים כגון מבנה שוק העבודה, אפשרות של הזדמנויות לעבודה, שכר, אבטלה, הון, זכויות עובדים, איגודי עובדים וכדומה.

אי אפשר ללמד את שוק העבודה במפגש אחד אבל אפשר ללמד את היסודות המרכזיים.

חלק חשוב בהיכרות זו היא לאפשר לנערים/ות לזהות כיצד בנוי שוק העבודה בסביבתם/ן הקרובה.

מטרות:

1. היכרות עם מאפיינים כלליים של שוק העבודה בישראל.
2. היכרות עם מושגים כגון: מבנה הזדמנויות, משרה איכותית או פוגענית, אבטלה, שכר, מיסים.
3. מיפוי התעסוקה ביישוב.

מהלך המפגש -

חלק א' – תחרות סמארטפונים (30 דק')

נערוך תחרות סמארטפונים לגילוי והגדרה של מושגים שונים מתחום התעסוקה.

1. נחלק את הקבוצה לשלוש תתי קבוצה.
2. נבקש מהמשתתפים להוציא סמארטפונים.
3. נכריז בפני הקבוצות על מושגים או נתונים מתוך שוק העבודה והן יצטרכו בתוך 2 דקות לתת הגדרה למושג/נתון.

מושגים/נתונים-

- כמה תושבים חיים היום במדינת ישראל?
- כמה עובדים היום במדינת ישראל?
- כמה נשים עובדות? כמה גברים עובדים?
- מהו שכר מינימום? מה גובהו היום?
- מהי אבטלה?
- מי מרוויח בדרך כלל יותר נשים או גברים? בכמה אחוזים פחות?
- מהו שוק ההון?
- מה פירוש המושג מס הכנסה?
- מה פירוש המושג מע"מ?

- מה פירוש המושג ביטוח בריאות?
נאסוף את הנתונים ונסכם.

חלק ב' – שוק העבודה בישראל מאפייניו (20 דק')

נקריא לפני המשתתפים את המשפטים ההומוריסטיים על מאפייני העבודה בישראל. (נספח א)

כל משתתפת/תבחר משפט שמצא חן בעיניו/ה וי/תסביר למה.

נשאל –

1. מה אתם/ן לומדים/דות מהמשפטים על המאפיינים של שוק העבודה בישראל?
(דרישות בעבודה, צורת לבוש, דרכי התנהגות, שכר, קידום...)
2. האם שוק העבודה בישראל שונה/דומה משוק העבודה בשאר העולם?



חלק ג' – מיפוי התעסוקה בישוב (30 דק')

נחלק את הקבוצה לשלוש תתי קבוצות. כל קבוצה תקבל דף מיפוי של תעסוקה בישוב (נספח ב') ותבקש למלא את דף המיפוי בהתאם להנחיות.

נשאל –

1. מה התעסוקה המרכזית בישוב? כמה מיועדים לשירותים? חנויות קטנות? מפעלים?
אזורי תעסוקה? חברות היי טק?
2. האם ישנם מספיק מקומות תעסוקה בישוב?
3. מה חסר בישוב מבחינת תעסוקה? ולמה?
4. אם אין תעסוקה בישוב היכן אנשים עובדים? מה נדרש מהם?
5. אם הייתם ראש העיר איזה מקורות תעסוקה נוספים הייתם מקדמים בישוב?

נספח א' – רק בישראל – שוק העבודה

רק בישראל אתה יכול להיכנס לראיון עבודה ולגלות שהבוס העתידי שלך הוא אח של מישהי שלמדה איתך בבי"ס יסודי...

רק בישראל כולם מנהלים, ראשי צוותים ואחראים, (ואין עובדים שמבצעים את העבודה בפועל).

רק בישראל לכל משרה דורשים אנגלית ברמת שפת אם.

רק בישראל אפילו מודעות הדרושים מתקשרות איכשהו לאוכל: "דרושה עובד/ת עם פלפל...".

וכל מודעת דרושים נראית כאילו מדובר במשרת רופא בחדר מיון: "יכולת עבודה תחת לחץ", "נכונות לעבודה מאומצת ולשעות עבודה רבות", וכו'...

רק בישראל 30 ק"מ נסיעה לעבודה נראה לך מטורף..

רק בישראל הולכים ללשכת תעסוקה כדי לקבל דמי אבטלה, ולחברות כח אדם והשמה כדי למצוא עבודה באמת.

רק בישראל גם לתפקיד מזכירה דורשים תואר שני.

ולכל משרה פשוטה צריך לעבור 3 ימי בחינות ומרכזי הערכה.

רק בישראל גם למשרה של מתחילים דורשים ניסיון קודם.

רק בישראל אתה לא יודע מה קורה איתך מחר אבל בתחילת עבודה חדשה אתה נדרש להתחייב לשנה לפחות.

רק בישראל מחפשים עובדים ברמה של מומחים ומציעים שכר מינימום.

כמעט בכל העולם העובדים מסיימים לעבוד ב-17:00 ויוצאים לשתות בירה. אצלנו אם אתה יוצא ב-17:00 מסתכלים עליך כאילו עבדת חצי יום...

רק בישראל את מגיעה מוקדם לעבודה כדי להספיק להוציא את הילדים מהגנים, לא מרימה את הראש כל היום, אוכלת על המקלדת תוך כדי עבודה, מגיעה לגן ברגע האחרון עם הלשון בחוץ ובסוף עוד קוראים לזה משרת אם.

רק בישראל אתה מתחיל עבודה כעובד זמני ונשאר שם 5 שנים...

רק בישראל משמרת שמתחילה ב-3 בלילה נחשבת משמרת בוקר...

ומזכירה שיום העבודה שמתחיל ב-11 בבוקר מוגדרת "משרת ערב".

רק בישראל עובדים רוצים לעבוד רק חצי משרה ולהרוויח שכר של משרה וחצי.

רק בישראל מגיעים לעבודה כשחולים ולוקחים יום מחלה לסידורים.

רק בישראל פינת העישון נמצאת בחדר האוכל.

רק בישראל קירבת משפחה יכולה להיחשב כ"תכונת אופי חשובה לתפקיד" או כ"יכולת בלתי רגילה של המועמד"...

רק בישראל מועמד ייתן כממליצים את אחותו, אביו והשכן הסימפטי מלמטה...

רק בישראל התכונה "פרפקציוניסט" כל כך פופולארית כאשר שואלים את המועמד לגבי תכונה שלילית שלו.

רק בישראל יש מחפשי עבודה שמתלוננים על כך שהעירו אותם, כשמתקשרים אליהם בשעה 9:00 בבוקר לזמן אותם לראיון עבודה ("אי אפשר היה להתקשר יותר מאוחר? אני מובטל, תני לישון....").

רק בישראל מועמדים מגיעים לראיון עבודה עם גופיה וכפכפים.

רק בישראל מועמד יענה לטלפון הסלולארי באמצע ראיון עבודה (גם אם הוא לא מחכה לשיחה דחופה. אלא אם כן שיחות בסגנון "אני עוד מעט מסיים פה, אתה בא לים?" נחשבות למקרי חירום).

רק בישראל מועמדים מגיעים לראיון עבודה בלי לדעת דבר על החברה שבה הם מתראיינים.

או, במקרים ממש קשים, באיזה תפקיד מדובר...

רק בישראל אתה מחפש עבודה שנה ובסוף אתה מתקבל ל-2 מקומות עבודה ולך עכשיו תחליט ביניהם.

רק בישראל מועמדים שמחכים איתך לראיון עבור אותה המשרה, מתיידדים איתך ומאחלים לך בהצלחה...

רק בישראל מועמדים שהתקבלו לעבודה שולחים פרחים או שוקולדים ליועצי ההשמה מחברת כח אדם שסייעו להם.

רק בישראל אתה מקבל ממקום העבודה שלך מתנות בחגים (ובכל זאת מקטר שהחבר שלך קיבל מתנה יותר שווה...).

ורק בישראל בכלל משלמים לך על ימי החג, ועוד על כל כך הרבה בשנה.

רק בישראל אתה נהנה מיום חופש בבחירות (ואצלנו זה לעיתים ממש קרובות...).

רק בישראל כמעט לכל אחד יש כמה חברים שנשארו לו ממקומות העבודה הקודמים שלו.

רק בישראל על כל משרה מתמודדים 100 איש, ולא 3000 ...



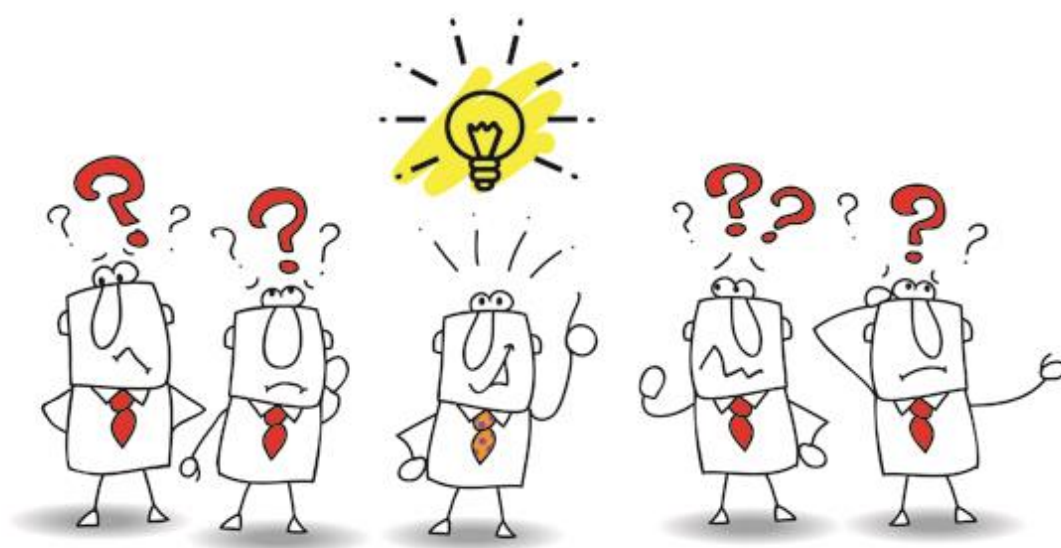
נספח ב' – מיפוי תעסוקה בישוב

קבוצה מספר 1 – מיפוי שירותים בישוב
עליכם/ן לנסות לאתר כמה נותני שירותים יש בישוב –
קופות חולים, בנקים, משרדי עורכי דין, משרדי רואי חשבון, חשמלאים,

קבוצה מספר 2 – מיפוי עסקים קטנים
עליכם/ן לנסות לאתר כמה עסקים קטנים יש בישוב –
מספרות, חנויות, מוסכים, נגריות, קוסמטיקאיות, כלים לבית, מוצרי נוי,

קבוצה מספר 3 – מיפוי מפעלים וחברות גדולות
עליכם/ן לאתר כמה מפעלים או חברות גדולות יש בישוב –
מפעלים, חברות היי-טק, מחסנים גדולים

- מה התעסוקה המרכזית בישוב? כמה מיועדים לשירותים? חנויות קטנות? מפעלים?
אזורי תעסוקה? חברות היי טק?
- האם ישנם מספיק מקומות תעסוקה ביישוב?
- מה חסר ביישוב מבחינת תעסוקה? ולמה?
- אם אין תעסוקה ביישוב היכן אנשים עובדים? מה נדרש מהם?
- אם הייתם/ן ראש/ת העיר איזה מקורות תעסוקה נוספים הייתם מקדמים ביישוב?





מפגש מס' 5 – מקצועות בארץ ובעולם

מה משמעות המושג לבלר ? מה משמעות המושג מוכרי קרח, סודה או נפט ? מה משמעות המושגים רצענים או בורסקאים ?

בעלי מקצוע ומקצועות רבים נעלמו מן העולם בעשורים האחרונים. העולם הטכנולוגי המשתנה מוביל עמו גם השתנות של בעלי מקצועות שאין בהם כבר צורך. עם פתיחת השוק העולמי וייבוא מוצרים (בעיקר מסין) עלויות הייצור הנמוכות מאפשרות לנו במקום לתקן מכשיר ישן פשוט להחליף אותו ומייתר מקצועות כמו תופרת, סנדלר, מתקן מכשירי חשמל קטנים ועוד.

לצד זה בגלל העדרו של החינוך המקצועי בישראל, בשנים האחרונות, נוצרו פערים גדולים באנשי מקצוע בתעשייה, במלונאות או בחשמל והיום חסרים במדינת ישראל בעלי מקצוע כגון נגרים, רתכים, חשמלאים וכדומה.

בנוסף, מקצועות חדשים ילכו ויתפסו תאוצה בעיקר בתחומים טכנולוגיים ומדעיים כגון – הנדסת מכונות, תחומים ביו-טכנולוגיים או ננו-טכנולוגיים.

מטרות -

1. היכרות עם בעלי מקצועות שהיו פעם ולאן הם נעלמו.
2. היכרות עם מקצועות שקיימים היום ומה מאפיין אותם.
3. היכרות אישית ומקרוב עם בעל/ת מקצוע כלשהו והבנת סדר יומם.

מהלך המפגש -

חלק א' – גלו את המקצוע (15 דק')

נתחיל במשחק קצר. לכל משתתף/ת נדביק על המצח מדבקה עם שם של מקצוע אשר אותו יצטרכו לגלות בעזרת שאלות מנחות. שאילת השאלות תהיה בסבב ובכל פעם תהיה מותרת רק שאלה אחת.

חלק ב' – מה פירוש המושג לבלר ? (10 דק')

נציג לפני המשתתפים מקצועות שנעלמו מהעולם ונשאל מה פירושם ? (נספח א')

חלק ג' – רשימת מקצועות בישראל (25 דק')

ניכנס יחד עם המשתתפים לאתר של משרד הכלכלה המציג את המקצועות בישראל

להלן קישור לאתר - <http://www.ovdim.gov.il>

1. נזהה ביחד – אילו מקצועות יש ? מה המקצועות המובילים מבחינת שכר, ביקוש, מספר משרות פנויות?
2. נבקש מכל משתתפת/ת לבחור מקצוע אחד מהרשימה ולנסות לשער במה עוסקים במקצוע הזה.



חלק ד' – ראיון מקצועי אישי (30 דקי)

נשאל – באיזה מקצועות עוסקות האנשים שאתם מכירים ?

נבקש מכל משתתפת/ת להתקשר למישהו/מישהי שמכירים העובדים במקצוע כלשהוא נבקש אותם/ן לראיין טלפונית בהתאם לשאלות בדף הריאיון (נספח ב)

לאחר הסקר כל המשתתפים יציגו את בעלת המקצוע שראינו.

נסכם על הלוח את המקצועות שהתקבלו.

נשאל – במה הייתם רוצים לעסוק כשתהיו גדולים ? ולמה?

(הערה : ניתן לקיים פעילות זו גם כסוג של שיעורי בית)

פקצועות

נספח א' – מקצועות שנעלמו

מי שחי מספיק זמן והזיכרון שלו נותר חד, יכול לראות את העולם משתנה לנגד עיניו - ואין עוד הרבה דברים שיכולים להעיד על כך כמו ההשתנות של מקצועות. שלא לומר - היעלמות מעל פני האדמה ואל תהום הנשייה .

הורינו עוד זוכרים בעלי מקצוע רבים שהיו חלק טבעי מנוף ילדותם, בארץ ישראל ו/או בארצות מהן באו. בעלי מקצוע שנעלמו כליל, או הפכו לזן נכחד עד שילדינו יתמהו אם אנחנו חומדים לצון כשנספר להם על .

בעלי מקצוע של פינות רחוב

עד אמצע המאה הקודמת וקצת אחרי, אפשר היה למצוא בפינות רחוב רבות לבלרים, מצוידים במכונות כתיבה. לפעמים קראו להם "כותבי בקשות", והם ידעו גם להקליד וגם לנסח והיו חיוניים כשהיה לך עסק עם רשות זו או אחרת או כשרצית לכתוב מכתב אהבה מוצלח במיוחד .

את פינות הרחוב הם חלקו עם מוכר הסודה, שהיה מוכר מיכלי גז לסיפונים, עם מוכרי נפט ומוכרי הקרח למקררים, ומדי פעם היה עובר לידם בריצה מוכר עיתונים וזועק את כותרות היום או הערב. ושוטר מקוף כמו השוטר אזולאי.

ברחוב הישראלי של אמצע המאה העשרים היו גם תמיד עגלות אוכל - חלקן כאלה ששרדו והתגלגלו עד לשנות השמונים ואחדים מהם מופיעים פה ושם גם היום: מוכרי תירס, סברס, ערמונים, לימונדה או בייגלה, וגם מוכרי חומוס כמו עלי קראוון, אבו חסן, שלימים פתח חומוסיה .

בעלי מקצוע של עידן הלואו-טק

הטכנולוגיה המתפתחת, הייצור ההמוני, השינויים המבניים בשוקי העבודה המוסדיים ונטייה ההולכת וגוברת להחליף את הישן בחדש במקום לתקן או למחזר, גם הם העלימו הרבה מקצועות .

לדוגמא, פעם היו כובענים בכל פינת רחוב, ולא רק בסיפורי עליזה בארץ הפלאות. עד 1961, רוב הגברים המבוגרים חבשו כובעים. עם השבעתו של ג'ון פיצג'רלד קנדי לנשיא ארה"ב במרץ אותה שנה, יצא הכובע בין לילה מהאופנה .

באופן דומה או קצת שונה, משחיזי סכינים, רצענים ובורסקאים, נפחים וגם סנדלרים הם עולם הולך ונעלם. מחלקי התה ומוכרי קפה שהיו עוברים בין משרדים. נקבניות וסדרי דפוס, כורכים ומפעילי טלפרינטר, שואבי מים ומנקי בורות ספיגה (שהוחלפו ב"סתם" אינסטלטורים.)

היו כאן פעם גם מתקני מציתים, עטים ומטריות - מקצועות שעדיין קיימים בהודו. מצחצחי נעליים, גלבים וכובענים, מנפצי כותנה ומוכרי טבק. מצחצח האלומיניום שנקרא "בוצער."

כמובן - החלבן, שהאגדות שנקשרו בשמו נותרו עד היום. ועוד בעלי מקצוע שבאו הביתה - סורגים, כבסניות, צלמים וספרים. מעניין להסתכל על שוקי העבודה ועל עולם המקצועות החופשיים של ימינו, ולשאול - מי לא ימשיך איתנו אל הדור הבא.

לקריאה נוספת:

[מי זוכר מקצועות שהיו לנו פעם](#), פורום נוסטלגיה בתפוז.

[מקצועות שמתו](#), בבלוג של אביבה משמרי.

[מקצועות שהיו](#), באתר נוסטלגיה אונליין.

[המקצועות של פעם](#), באתר ynet.



נספח ב' – ראיון טלפוני לגבי מקצוע

1. בחרו אישה/איש שאתם מכירים באופן אישי העובד/ת – עוסק/ת במקצוע כלשהו.
2. התקשרו אליה/אליו ובקשו את רשותו/ה לראיין אותו/ה על המקצוע שלו/ה.
3. לפניכן שאלות לראיון רשמו את התשובות –

א. מהו המקצוע שאת עובד/ת- עוסק/ת בו ?

ב. מה כולל המקצוע ?

ג. מה כולל סדר יומך במקצוע ?

ד. כיצד הכרת/שמעת על המקצוע הזה ? מתי החלטת שבמקצוע זה את/ה רוצה לעבוד?

ה. מה נדרש ממך על מנת ללמוד את המקצוע ? איזה סוג של לימודים ? איזה סוג של הכשרה?

ו. מי עזר לך להגיע למקצוע הזה ?

ז. מה הקשיים במקצוע הזה?

ח. מה את/ה אוהב/ת במקצוע ?

תודה על שיתוף הפעולה !

המחסור בכשרונות 2014 ישראל מול העולם

נתונים גלובליים 2014	ישראל 2014	
עובדי כפיים מקצועיים	1	עובדי כפיים מקצועיים
מהנדסים	2	מהנדסים
טכנאים	3	נציגי מכירות
נציגי מכירות	4	עובדי כפיים
אנשי כספים	5	מנהלים
מנהלים	6	טכנאים
נציגי מכירות	7	עובדי סיעוד
אנשי IT	8	עובדים בתחום המלונאות וההסעדה
מנהלים אדמיניסטרטיביים, עובדי משרד	9	רופאים וצוות פרה-רפואי
נהגים	10	נהגים

מקור: Manpower Group

התפקידים בהם מורגש מחסור בעובדים בישראל:

1. עובדי כפיים מקצועיים - לדוגמא רתכים, חשמלאים, שפים, נגרים.
2. מהנדסים
3. נציגי מכירות - כולל מוכרים בחנויות ונציגי מכירות בחברות עסקיות.
4. עובדי כפיים - לדוגמא פועלי פס ייצור, קופאים בסופר.
5. מנהלים – מנהלים בדרגי ביניים וכן בהנהלה בכירה.
6. טכנאים
7. אחיות ועובדי סיעוד
8. עובדים בתחום המלונאות וההסעדה
9. רופאים וצוות פרה-רפואי
10. נהגים



מפגש מס' 6 – שאיפות תעסוקתיות

אוריינטציית העתיד היא מכלול של דימויים הקשורים לתחומי חיים שונים, שבני אדם חולמים, חושבים או מתכננים לגבי עצמם בעתיד. בגיל ההתבגרות מתפתחת אוריינטציית העתיד ליד מחשבות יותר קונקרטיות ומהווה מרכיב חשוב בהתפתחות. אוריינטציית העתיד כוללת את תחומי החיים השונים משפחה, סביבת מגורים, לימודים או עבודה.

שאיפות תעסוקתיות מהוות נדבך מרכזי באוריינטציית העתיד של בני נוער. השאלה "מה אהיה כשאהיה גדול/ה?" מהווה שאלה מכוננת. גם להורים, לסביבת מגורים, לקבוצת השווים, למגדר, למאפייני תרבות או למצב חברתי-כלכלי, ישנם השפעות מכריעות על רמת השאיפות התעסוקתיות של בני נוער.

לרמת הלימודים וההצלחה בלימודים יש השפעה רבה על היכולת להסתכל על החיים בעתיד ועל היכולת לשאוף גבוה ורחוק במיוחד בהקשרים של שאיפות תעסוקתיות. בני נוער, אשר נשרו ממערכת הלימוד, החווים כישלון וחוסר אמונה בעצמם, שאלת העתיד היא שאלה עמומה ומרתיעה. לפיכך, המחויבות שלנו היא להחזיר להם את היכולת לחלום ולשאוף לגבי עתידם בכלל ולגבי שאיפתם התעסוקתית בפרט.

מטרות -

1. לבחון את מכלול המרכיבים המשפיעים על שאיפות תעסוקתיות שלנו.
2. לבחון את הרצונות האישיים שלי בבחירת שאיפה תעסוקתית.
3. להתנסות בבניית שאיפה תעסוקתית.

מהלך המפגש

המפגש יהיה מחולק לשני חלקים שכל חלק הוא מפגש בפני עצמו

מפגש 1 – שאיפות תעסוקתיות בקולנוע (60 דק')

נצפה בסרט / חלקי סרטים המבטאים שאיפות תעסוקתיות.

דוגמאות לסרטים אפשריים - (לחצו על הקישור להסבר על הסרט)

[בילי אליוט – שחקי אותה כמו בקהאם -](#)

[הכוכבים של שלומי –](#)

[איים אבודים –](#)

[נער החידות ממומביי –](#)

שאלות לצפייה מונחת בסרט –

1. מה היו השאיפות, חלומות של גיבור/ת הסרט ?
 2. מה היו הקשיים בקידום השאיפה או החלום ?
 3. מי עזר לו /ה להגשים את השאיפות ? באילו קשרים השתמש/ה ?
 4. מה הייתה עמדת המשפחה או הסביבה כלפי השאיפות של הגיבור/ה ? האם תמכו בו/בה ?
 5. מה היו הכוחות הפנימיים של הגיבור/ה שעזרו בהגשמת השאיפות/חלומות ?
- נקיים דיון מסכם בעקבות השאלות לצפייה המונחת (20 דק')

מפגש 2 - השאיפות התעסוקתיות שלי



חלק א' – מיפוי שאיפות תעסוקתיות (25 דק')

- נחלק למשתתפים את הדף "גלגל המקצועות" (נספח א') .
- נעבור ביחד על המקצועות השונים, תוך מתן הסבר קצר על כל מקצוע.
- נבקש מכל משתתף/ת לסמן בעיגול את המקצועות שיכולים להיות שאיפה תעסוקתית שלו/ה
- (ניתן להחליף בשאלה - מה אני רוצה להיות כשאהיה גדולה ?)
- נבקש מכל משתתף/ת לדרג את שלושת השאיפות התעסוקתיות שבהן היו רוצים לעסוק ביותר בעתיד.
- מתוך השלוש שנבחרו נבקש לבחור את השאיפה המובילה .



חלק ב' – ניתוח שאיפה תעסוקתית (30 דק')

- נבקש מהמשתתפים למצוא עוד חברים לקבוצה שלהם שאיפה תעסוקתית דומה.
- על פי הקבוצות שנוצרו נחלק לכל תת קבוצה דף עבודה 'ניתוח שאיפה תעסוקתית' (נספח ב') ונבקשם לענות יחד על השאלות המופיעות בדף העבודה.
- כל תת קבוצה תציג בפני השאר את התשובות של דף העבודה.

חלק ג' –דיון (20 דק')

1. מה משותף ומה שונה בין השאיפות ?
2. איזה מקצועות קל יותר ללמוד ואילו לא ?
3. לאילו שאיפות יש יותר סיכוי להתממש? במה הדברים תלויים ? (בנו או אחרים ?)
4. מה משפיע על הבחירה שלנו את השאיפות ?
- (האופי שלנו ? תכונות? כישורים שלנו ? אמונה בעצמי? סוג העבודה? ציפיות בבית? מקצועות נשים או גבריים? מה מקובל בסביבה שלנו ?)



נספח ב' - ניתוח שאיפה תעסוקתית

השאיפה התעסוקתית שלכם היא : _____

בחרתם בה כי : _____

חפשו באינטרנט מה ההגדרה המקצועית לשאיפה התעסוקתית שלכם :

איפה ניתן ללמוד את המקצוע שבחרתם ? _____

מהן דרישות הקבלה ללימודי המקצוע ? _____

מהו השכר הממוצע שמשלמים עבור מקצוע זה ? _____

(כנסו ללינק הבא על מנת לענות על התשובה –

<http://www.shenhar.co.il/default.php#occupations>



מפגש מס' 7 – מקורות לחיפוש עבודה

לחפש ולמצוא עבודה אין הוא דבר של מה בכך. לעיתים הדבר דורש זמן וסבלנות. אם בעבר היינו מחכים למודעות דרושים המתפרסמות בעיתוני סוף השבוע. בעידן הטכנולוגי שלנו המידע כולו מופיע באינטרנט. שליטה במדיית חיפוש העבודה באינטרנט היא מיומנות חשובה בעולם העבודה. מיומנות נוספת הקשורה לכך היא כתיבת קורות חיים ושליחתם דרך אתרי חיפוש עבודה. במפגש זה נכיר את האתרים השונים, נתנסה בחיפוש עבודה וכתובת קורות חיים.

מטרות –

1. המשתתפים יכירו את הכלים האינטרנטיים לחיפוש עבודה ויתנסו בהפעלתם.
2. המשתתפים יזהו את היתרונות והחסרונות שבחיפוש עבודה בכלים אינטרנטיים.
3. המשתתפים יתנסו בכתיבת קורות חיים.

מהלך המפגש

שלב א' – הכרות עם כלים אינטרנטיים לחיפוש עבודה (25 דק')

א. נבקש מכל משתתף/ת להיכנס אל אחד מהקישורים הבאים שהם אתרים לחיפוש עבודה :

1. www.alljobs.co.il
 2. <http://www.jobmaster.co.il>
 3. www.drushim.co.il
 4. <http://www.jobnet.co.il>
- אתרים המיועדים לעבודה לבני נוער –
5. <http://www.no-r.co.il>
 6. <http://www.noarjob.co.il>

ב. נערוך היכרות קצרה עם האתרים – מה יש בהם? מה הם מציעים? איזה סוגי עבודה? האם הם מותאמים לבני נוער או לא? כיצד יודעים מהן הדרישות? מהו השכר? למי פונים?

ג. נבקש מכל משתתף/ת לבחור משרה שבה היה/תה רוצה/ או יכולה לעבודה בה. שכל משתתף/ת יתציג את בחירתו/ה.



שלב ב' – כתיבת קורות חיים (30 דק')

1. נסביר על החלקים השונים שצריכים להופיע במבנה של קורות חיים. (נספח א')
2. נראה דוגמאות של קורות חיים (נספח ב')
3. נבקש מהמשתתפים לכתוב קורות חיים בהתאם למשרה אותה בחרו בחלק ג' שלב א'. ועל פי המבנה של קורות חיים שלמדו.

4. נאפשר לכל משתתפ/ת להציג את קורות החיים שלו/ה ושאר הקבוצה תיתן משוב על עבודתו/ה.

אפשרות נוספת – צילום קורות חיים (20 דקי')

היום יותר ויותר מקומות עבודה דורשים לקבל כקורות חיים מצולמים (עד 2- דקי') של המועד/ת לעבודה.

1. נבקש מכל משתתפ/ת לרשום על דף חמישה משפטים שמייצגים את קורות החיים שלהם.
2. נחלק את הקבוצה לזוגות וכל זוג יצלם אחד את השני ל "לסרטון קורות חיים"
3. כל זוג ימשב את הסרטון קורות חיים המצולם של בן/בת הזוג השני/ה.

דיון קצר – (10 דקי')

1. מה אתם למדים על קורות החיים שלכם?
2. מה הייתם מוסיפים לקורות החיים מהניסיון שלכם בחיים ?
3. אילו עוד כישורים /מיומנויות/ תחביבים/ עיסוקים יכולתם להכניס לקורות חיים ?



נספח א' – כתיבת קורות חיים

קורות חיים כוללים את החלקים הבאים:

1. פרטים אישיים

פרק זה תמיד הראשון בפורמט קורות חיים, לספק "תעודת זהות" מהירה עליכם ודרך ליצירת קשר

שם: כאן עליכם לתת שם מלא

תאריך לידה: נהוג לרשום תאריך לידה באנגלית. אתם יכולים לצרף (לא במקום) תאריך עברי אם אתם שומרי מסורת וזה חשוב לכם

ארץ לידה: אם בשדה זה רשמתם ארץ אחרת מלבד ישראל, עליכם להוסיף תאריך עלייה לארץ.

תאריך עלייה לארץ: בשדה זה רשמו תאריך עלייה לארץ. אין טעם בשדה זה אם אתם ילידי הארץ.

כתובת: שימו לב ששדה זה ישמש להתייחסות מקום העבודה שיודע כי הוא נדרש לשלם לכם הוצאות נסיעה. אם אתם מגישים מועמדות למשרה במיקום מרוחק, ציינו במכתב המקדים כי אתם מוכנים לנסיעות (כדי לא להרתיע את מקום העבודה הפוטנציאלי).

קשר: בשדה זה רושמים מספר טלפון בבית ונייד וכתובת דואר אלקטרוני. אם קורות החיים שלכם דלילים, אתם יכולים לפצל שדה זה לשניים או שלושה שדות כדי "לתפוס מקום בדף".

מצב משפחתי: אפשר להוסיף אך לא חובה. מי שנשוי עם ילדים הדבר לרוב מעיד על מחויבות שלו לעבודה מאחר ויש לו כנראה משכנתא על ראשו ולכן מעסיקים מעריכים שיהיה שקול ולא יעזוב עבודה במהירות רבה. מאידך הורה לילדים ובמיוחד אם, יכולים להניח כי זמנו מוגבל ולא יעבוד עד שעות מאוחרות מדי כשגרה (מה שלצערנו הכרחי בחלק מהעבודות).

2. השכלה

שדה זה מתאר השכלה תיכונית ואקדמאית. אם אתם בוגרי דוקטורט, אין טעם לספר שלמדתם במגמה ריאלית בתיכון, זה ייראה כחוסר הבדלה בין עיקר לתפל. אם אין לכם השכלה אקדמאית, ציינו כאן את ההשכלה התיכונית שרכשתם ובכלל זה קורסים שונים שלקחתם (יש הנוהגים להפריד בין השכלה בשדה אחד, וקורסים בשדה אחר, וזה לגיטימי בהחלט).

הפורמט המקובל לפורמט קורות חיים, הוא ציון שנים מימין לפי המאוחר קודם (התואר השני לפני התואר הראשון) ומשמאל סוג התעודה והמוסד ממנו נלקחה:

שנת התחלה-שנת סיום תואר/תעודה, מקום הלימודים.

למשל:

2001-2004 תואר ראשון בכלכלה ומנהל עסקים. האוניברסיטה העברית.

3. עבודה וניסיון מקצועי

זהו השדה החשוב ביותר לרוב המועמדים והינו הבסיס לכל פורמט קורות חיים. ישנם מספר אופנים מקובלים לכתיבת קורות חיים באיזור זה.

כתיבה בפורמט תמציתי

כתיבה בפורמט תמציתי מציינת את שנות העבודה, המקום והתפקיד בשורה עד שתיים קצרות לכל מקום עבודה.

כתיבה בפורמט נרחב

כתיבה בפורמט נרחב מציינת בנוסף את תחומי האחריות שהיו בתפקיד ואף הישגים שקצרתם בעבודה.

מאחר ורצוי לכתוב דף קורות חיים בן עמוד אחד אתם צריכים להחליט בין שתי החלופות. באופן עקרוני כתיבה נרחבת עדיפה על כתיבה תמציתית. המלצתנו: בחרו בכתיבה תמציתית אם לאחר שהורדתם את הפרטים התפלים בקורות החיים שלכם, עדיין נותר לכם מסמך בין עמוד וחצי ובחרו בכתיבה נרחבת ביתר המקרים.

דוגמא לכתיבה תמציתית:

2005- היום חברת "כהן וכהן אסטרטגיה ושיווק". – מנהל פרויקטים.

דוגמא לכתיבה נרחבת:

2005- היום חברת "כהן וכהן אסטרטגיה ושיווק". – יועץ אסטרטגי, במסגרת התפקיד:

- ניהול צוות העובדים במחלקת השיווק
- קביעת אסטרטגיה שיווקית
- ניהול המוצרים ותקציב הפרסום
- יצירת שיתופי פעולה עסקיים

אתם לא חייבים לכתוב כל מקום עבודה שעבדתם בו, אך שימו לב כי מראיינים מחפשים "חורים" בזמן העבודה שלכם ואם אתם מנסים להעלים מקום עבודה בו הייתם שנתיים, כי רבתם עם הבוס, סביר שרק תחמירו את ההתרשמות מכם אם תעלימו את מקום העבודה. עדיף להכניס מקום עבודה בו עבדתם זמן רב ולא להכניס מקומות עבודה בהם הייתם זמן מועט במיוחד (אלא אם יש לכך הסבר טוב).

זמן העסקה אפשר לציין בשנים (2005-2009) או בשנים וחודשים (04/2005-06/2009). היתרון בשיטה הראשונה הוא שהזמנים נראים ארוכים יותר (אם עבדתם מחודש דצמבר עד ינואר, כלומר רק חודשיים, זה יכול להיראות כשנתיים). היתרון בשיטה השנייה הוא שהיא מדויקת יותר ולכן יוצרת אמינות רבה יותר. המלצתנו היא להיות אמינים ולא ליצור מצג שווא באופן שיטתי. ולכן אם עבדתם תקופות ארוכות במקומות עבודה ולא היו לכם תקופות ארוכות של אבטלה שאתם לא מרגישים נוח עימן, כדאי לציין חודשים כדי להבליט זאת. אם אתם רוצים קצת לטשטש את התקופות ולהציג שנה וחצי כשנתיים ולהעלים את החודשיים שטיילתם במזרח, זה בסדר כל עוד זה לא מוגזם ושיטתי, וגם צפו כי עשויים לשאול אתכם ברמת החודשים בראיון העבודה עצמו.

לאחר שאתם ממלאים שדה זה, ומאחר והוא החשוב ביותר, ודאו כי לא רשמתם יותר מדי מקומות עבודה שמעידים על תזזיתיות וכי לא רשמתם את הסיבה לעזיבת מקום העבודה (זה לא מקובל ורק מעורר שאלות).

4. שליחויות והתנדבויות

אם יש לכם נסיון בהתנדבויות או שליחויות, אתם יכולים להכניסו כאן כקטגוריה נפרדת. יש המכניסים התנדבות קטנה תחת שונות ויש המתעלמים מכך לחלוטין בקורות החיים. אם קורות החיים שלכם דלילים, אך יש לכם רקע בהתנדבויות, כדאי לכם להכניסו כקטגוריה נפרדת, גם אם מקום העבודה העתידי שלכם מחשיב התנדבות (לדוגמה אם אתם מתראיינים לעמותה או ארגון ציבורי), כדאי להפריד ולתת להתנדבויות מקום משלהן. התנדבויות כוללות גם שליחות במחנה קיץ, הצטרפות כמלווה לפרויקט תגלית או כל דבר אחר שעשיתם שלא על מנת לקבל כסף, גם אם עשיתם אותו בשביל הכסף. התנדבות לשירות לאומי יש להכניס במקום שירות צבאי ולא כאן.

5. שרות צבאי/ שירות לאומי

ציינו את השנים שבהן שירתם מימין בדומה לדרך הצגת מקומות עבודה קודמים. ציינו יחידה או חייל אם היחידה סודית ותפקיד. וסיימו בדרגה במילואים או בשחרור (ציינו הדרגה הגבוהה יותר). אם עברתם קורסים שונים ובדגש על קורסים פיקודיים, ציינו אותם כאן שכן הדבר מעיד על מנהיגות ויכולת ניהול שרלוונטים באזרחות.

למשל:

2013-2011 מדור נפקדים, חיל הים – אחראית מבנה ודיור קצינים. שחרור בדרגת סמלת

6. שליטה במחשבים

סעיף זה הפך רלוונטי מאוד בשנים האחרונות. ציינו כאן את רמת השליטה שלכם בתוכנות ובמערכות הפעלה. אנשי מחשבים צריכים להקפיד על סעיף זה ולציין בו שליטה בחומרה ובשפות תכנות. הדרך המקובלת היא רישום רמת השליטה והתוכנה והמהדרין מוסיפים גרסאות (למרות שזה לא נחוץ).

למשל: שליטה טובה בתוכנות office ומערכות הפעלה Windows, Linux. תכנות בשפות ג'אווה, ++C.

7. שפות

ציינו את השפות שאתם דוברים ואת מידת בקיאותכם בהן בקריאה, כתיבה ודיבור. אל תצטנעו. אם אתם מבינים היטב ספרדית ולו מטלנובלות, ציינו זאת: ספרדית ברמה בסיסית.

8. שונות

זה המקום לציין התנדבויות אם לא ציינתם אותן קודם. יש הנוהגים להוסיף תחביבים, זה מקובל יותר בחו"ל מבארץ וכדאי לציין רק אם רלוונטי (למשל הטסת טיסנים, אם אתם מתראיינים לתפקיד בחברת אווירונאוטיקה). יש המאחדים את הסעיפים על שליטה במחשבים ושפות ומכניסים אותם כאן יחדיו.

רבים נוהגים להוסיף תחת סעיף זה גם את המשפט "המלצות יימסרו לפי דרישה" (בהנחה שאכן יש לכם המלצות או טלפונים של ממליצים כמובן).

פורמט קורות חיים

יובל ברוך

תאריך לידה: 1/2/1975
כתובת: פתח תקווה, רחוב הפרפרים 5
נגישות: בעל רישיון נהיגה בתוקף ובעל רכב
טלפון: 050-12345678
טלפון מסף: 03-1234567
מספר זהות: 123456789
דוא"ל: yuval123@tazooz.co.il

תמצית

אני מחפש תפקידים בתחום משאבי אנוש על מנת להביא לידי ביטוי את כישורי באופן המיטבי.

השכלה

2001-1999: תואר ראשון בניהול משאבי אנוש, אוניברסיטת בן-גוריון.

- לימודים לתואר ראשון
- סיום לימודים בהצטיינות.
- הישגים לימודיים גבוהים

נסיון תעסוקתי

2002 – היום – רכז גיוס והשמה, חברת השמה ומיון עובדים

- אבחון, מיון והשמת עובדים
- תאום זימון מועמדים לראיונות פרונטליים.
- מתן מענה מהיר לבעיות בשטח.

סביבת עבודה ותוכנות

Word, Office, Excel

שירות צבאי

1996-1993 - משאבי אנוש
רכז משאבי אנוש של אזרחים עובדי צה"ל, שחרור בדרגת סמל ראשון.

- תפקיד אינטנסיבי ודינמי.
- קשר יומיומי עם גורמים אזרחיים וצבאיים.

שפות

אנגלית: טובה מאוד עברית: שפת אם



דגנית לוי

תאריך לידה: 13.11.1989
מצב משפחתי: רווקה
כתובת: שדרות יהודיות, תל אביב
סלפון: 050-22445566
אימייל: Dgarit@gmail.com
מידות.

השכלה:

2010-2012: תואר ראשון במדעי החברה, אוניברסיטת ת"א.
2005-2007: תיכון "בליך" רמת גן, מגמת גיאוגרפיה. תעודת בגרות מלאה.

כס"ן תעסוקתי:

2013: יועצת למומים-פרו-סוסוינס", במסגרת התפקיד שיווקתי קורסים וקידומי מכירות בסניף החברה בת"א. התפקיד דרש אוריינסציה מכירתית, ראש גדול ויצירתיות רבה.
2011-2012: מלצרית ב"קפה לדרך", סניף ת"א. התפקיד דרש אדיבות, שירותיות וסבלנות.

שירות צבאי:

2007-2009: מש"קית במחלקת תכנון וארגון, במפקדת זרוע יבשה. במסגרת התפקיד הייתי עוזרת אישית של רמ"ח תוא"ר ועסקתי במהלך שוסף של המשרד, קביעת לויש ואחריות על כל תהליכי האדמיניסטרציה והלוגיסטיקה במחלקה. שחרור בדרגת סמל.

שפות:

עברית-שפת אם.

אנגלית-רמה גבוהה בדיבור, סניבה וקריאה.

במסגרת תפקידי מרשתי להפגין יצירתיות רבה, אחריהם והגדלת ראש. אוכל להעיד על עצמי כעובדת חרוצה, מסורה וחברותית, אשר משתלבת בקלות ולומדת מהר.



מפגש מספר 8 – הכנה לראיון עבודה

הראיון הוא מצב מלחיץ מאוד שבו מישהו שופט אותנו ובוחר אותנו כאשר אחרים, שאולי מתאימים יותר למשרה, מתחרים בנו. בני הנוער נבדלים ביניהם במידת הביטחון העצמי אותה יש באפשרותם להביא אל מצב הראיון אבל תפקידנו כמנחים שלהם להדגיש את היתרונות שיש להם במצב ראיון:

הראיון הוא הזדמנות לעצב את הרושם עלי – ביכולתי להופיע בתלבושת מכובדת ומכבדת: ביכולתי להפגין רצינות: ביכולתי לדבר במשלב לשוני תקין: ביכולתי להדגיש התנסויות חיוביות שהיו לי. גם אם לא אצליח בראיון, גם אם לא אצליח במספר ראיונות, אוכל להתאמן יחד עם אחרים וללמוד להציג את עצמי בצורה רצינית ומכבדת.

המטרה המרכזית של פעילות זו היא לאפשר לנערות ולנערים כמה שיותר הזדמנויות לתרגל סיטואציות של ראיונות עבודה ופיתוח היכולת להציג את עצמם בפני אחרים.

מטרות

1. המשתתפים יבינו את חשיבות הראיון כפתח לקבלת משרה.
2. המשתתפים יכירו כללים וטכניקות להצלחה בראיונות עבודה.
3. המשתתפים יתנסו בסימולציות ראיון כהכנה לראיונות אמיתיים.

מהלך המפגש

שלב א' – ספרי לי סיפור (25 דק')

1. נבקש מכל משתתפת/ת לבחור סיפור קצר על אירוע שקרה לו/לה השבוע.
2. נבקש משאר המשתתפים לנתח את הדרך או הצורה בה סיפרו את הסיפור (תנועות ידיים, עוצמת קול, חוש הומור, פנייה אל הקהל, צורת עמידה, שפה)
3. כיצד אלמנטים אלו קשורים לראיונות עבודה?



שלב ב' – משחקי תפקידים ראיונות עבודה (50 דק')

1. נפזר בחדר מודעות דרושים למשרות שונות. נבקש מכל משתתפת/ לבחור משרה אחת שבה היו רוצים לעבוד (נספח א').
2. נבקש להתחלק לזוגות. אחד/ת מבני/ות הזוג יהיה מראיין והשני/ה מרואיין/ת.
3. נקיים משחק תפקידים של ראיון עבודה בה יתשאל המראיין/ת שאלות (נספח ב') והמרואיין/ת יענה בהתאם.
4. נשתמש במצלמת הסמארטפון לצלם את הראיון. על מנת לנתח אחר כך, את הראיונות.
5. בתום הראיון נשאל שאלות:

1. למרואיין/ת- איך היה לך הראיון? איפה הרגשת נוח ואיפה לא? היכן היה לך קשה במהלך הראיון? איפה הרגשת בטחון ?
 2. למראיין/ת – איך היה לך הראיון? האם הצלחת להכיר את המרואיין/ת? כיצד התרשמת ממנו/ה? האם תקבלי/י אותו/ה לעבודה?
 3. לקבוצה – מה דעתכם על הראיון? מה היה טוב בו, מה פחות? האם המרואיין/ת העביר/ה את המסר שהוא/היא מתאים/ה לעבודה?
 4. נרשום את התגובות על הלוח.
- לאחר מכן יתחלפו בתפקידים ונקיים משחק תפקידים נוסף של ראיון עבודה, כנ"ל לגבי שאר הזוגות.

שלב ג' – כללי עשה/אל תעשה בראיון עבודה. (15 דק')

- נחלק לכל משתתפת/ כללי 'עשה אל תעשה בראיון עבודה' (נספח ג').
- נעבור על כל כלל וכלל, נסביר אותו תוך דוגמאות ממה שנרשם על הלוח בשלב הקודם.

- לחנות בגדים באזור המרכז דרושה מוכרת/ת צעיר/ה ודינמי/ת. תקשורת בין אישית טובה.
- לחברה קבלנית דרושים עובדים לעבודות שפכטל, צבע, בטון. שכר 25 ₪ לשעה, יש הסעות.
- לחברת תיירות גדולה דרושים עוזרים בחדר הזמנות. שעות עבודה 21-15. דרושה הבנה בסיסית במחשב.
- למסעדה חביבה על חוף הים דרושים מלצרים לעבודה במשמרות. תנאים טובים למתאימים.
- לקו חלוקת לחם בצפון העיר דרושים פורקי סחורה.
- לחנות נעלים ייחודית בקניון דרושים מוכרים בעלי תודעת שירות.
- למסעדה דרוש עובד מטבח. כולל סופי שבוע.
- דרושים עובדי גבס, אחראים בעלי מוסר עבודה ואמינות. שכר הולם למתאימים.
- למסעדה דרושה שליח/ה. רישיון על אופנוע חובה! שעות העבודה בין 10-15.
- עבודה בסניפי יילו בתחנות פז השעות נוחות – עבודה עם חברה צעירים.
- להקמה ופירוק של אירועים דרושים עובדים חרוצים, נדרשת עבודה פיזית.
- לחנות קוסמטיקה דרושה מוכרת, הופעה נאה. שכר בסיס + אחוזים.
- למשק חי באזור המרכז דרושה עובד/ת לטיפול בחיות.
- עבודה כללית בסופרמרקט, כולל קליטת וסידור סחורות, ניקיון, אריזת משלוחים.
- לנגריה דרושים עוזרי נגר. לא נדרש ידע מוקדם.

נספח ב' - שאלות למראיין/ת בראיונות העבודה

- ספר/י לי על עצמך
- ספר/י לי על עבודות אחרות בהן עבדת. איזה ניסיון יש לך?
- אילו קורסים , מיומנויות או הכשרות עברת?
- מדוע את/ה מעוניין/ת בעבודה הזו ?
- ספר/י לי על התכונות החיוביות שלך.
- מהן החולשות שלך?
- מהן תוכניותיך לעתיד?
- איך את/ה מבלה את זמנך הפנוי?
- מדוע כדאי להעסיק אותך ולא אחר בעל ניסיון רב יותר?
- איך את/ה בעבודת צוות?
- האם יש לך שאלות?

נספח ג' – עשרה כללים לראיון עבודה מיטבי

1. לוקחים את ראיון העבודה ברצינות. אל תטעה/י לחשוב שראיון העבודה הוא רק הליך לקראת

העבודה.

הראיון הוא הדרך של המעסיקים לזהות מי מתאים להתקבל לעבודה ומי לא. הרושם

הראשוני הוא חשוב ביותר וכן יש לקחת את הראיון ברצינות גמורה.

2. חשוב שתציגי/ את עצמך, תלחצי/י ידיים ותהיה ידידותי/ת. על הדרך כיצד יש להציג את

עצמך אפשר להכין את הטקסט, מראש בבית, ולהתאמן עליו.

3. הסברי/י מדוע את/ה הוא/היא הבחירה הטובה ביותר. הכרי/י את תיאור העבודה של המשרה

אליה את/ה מתראיין/ת, כך שתוכלי/ להדגים כיצד ניסיוןך, יכולותיך וכישוריך תואמים את

צרכיה של החברה.

מעסיקים פוטנציאליים רבים רוצים לדעת למה כדאי להם להעסיק דווקא אותך- ענה/י להם

בצורה ברורה.

4. ניסיון והכשרה - ניסיון בעבודה הוא הנושא החשוב ביותר בראיון עבודה. לכן, חשוב שתסבירי

על הניסיון שלך בפירוט. באופן כללי, מעסיקים רוצים לדעת בדיוק מה עשית ובאיזה איכות.

תהיה עם בטחון עצמי, דברי/י בצורה חופשית על ההישגים שלך בעבודות קודמות.

במידה ואין ניסיון עבודה קודם, הזכרי/י את הדברים שאת/ה טוב/ה בהם בתחומים שונים כגון

העזרה בבית, תחביבים, התנדבויות, פעילות חברתית ועוד.

5. הופעה - הדרך בה את/ה מציג/ה את עצמך בפגישתך הראשונה עם מעסיק פוטנציאלי היא

חשובה מאוד, והופעתך החיצונית עשויה לומר הרבה מאוד למי שפוגש אותך בפעם הראשונה.

להקפיד על לבוש נקי ומסודר. לא מגונדר מדי אך גם לא מוזנח.

6. לא להשאיר את הטלפון הסלולרי פתוח בראיון. נכון שאנחנו חיים בחברה שזמינה תמיד, אבל

טלפון סלולרי שמצלצל אינו מתאים בזמן ראיון. כבה/כבי אותו לפני שאת/ה נכנס/ת לראיון.

7. להגיע בזמן – אף אחד מהמראיינים לא צריך לחכות לך !!

8. לדבר בכנות ולספר את האמת – לא סתם אומרים שהאמת היא השקר הכי טוב. מעסיקים מעדיפים לדעת שאת/ה עובד/ת עם פחות ניסיון, או עם קשיים פה ושם, אבל אמין/ה וישר/ה.

תכונות של אמינות וישר הן מהתכונות החשובות ביותר בקבלה לעבודה.

9. לשאול שאלות – אל תהסס/י בראיון עבודה לשאול שאלות על: גובה השכר, שעות העבודה, הגדרת התפקיד, הכשרה וליווי בזמן העבודה, נסיעות וכדומה.

10. היי/ה נינוח/ה בזמן הראיון. ענה/י בנימוס וללא עצבנות, נסה/י לענות על כל השאלות בצורה

ברורה, אל תשב/י מכווצת, שדר/י ביטחון עצמי אך מצד שני, לא להפריז.

בהצלחה !!





מפגש מס' 9 - תכנון כלכלי וצרכנות נבונה

החינוך הכלכלי הוא אבן דרך בעיצוב חייו של האדם הבוגר.

הרעיון לחינוך כלכלי נובע מן התפיסה כי תחום הכלכלה וההתנהלות הכספית היא חלק בלתי נפרד, ואולי אפילו מרכזי, בחיי היום יום של כולנו. הדורש ידע, מיומנויות וכישורים ייחודיים הניתנים ללמידה.

חינוך כלכלי ניתן ללמידה מגיל צעיר מאוד. ככל שנקדים ללמדו את הנערות והנערים כך נוכל לספק להם את הכלים הנחוצים להפוך לאנשים בוגרים ועצמאיים, העומדים ברשות עצמם גם מבחינה כלכלית.

עצמאות כלכלית היא הדרך המובילה למימוש חלומות, להגשמה עצמית ולחיים איכותיים. מתוך כך היא גם הדרך המרכזית למימוש שאיפות תעסוקתיות.

מטרות

1. הגברת המודעות באשר לחשיבות התכנון הכלכלי בהבניית שאיפות בכלל ושאיפות תעסוקתיות בפרט.

2. הקניית ידע בסיסי בתחום הכלכלה.

3. הקניית כלים ומיומנויות בהתנהלות כלכלית מיטבית.

מהלך המפגש

שלב א' – אני והכסף (15 דק')

- נציג בפני המשתתפים משפטים שונים הקשורים לכסף (נספח א' לפעילות).
- נבקש מכל משתתף להביע הסכמה או אי הסכמה עם המשפט.
- נערוך דיון פותח בשאלות והעמדות סביב המילה 'כסף'.

שלב ב' – משחק מונופול (50 דק')

- נפרוס את לוח המונופול את הכרטיסיות הנלוות למשחק (נספח ב').
- הוראות המשחק:

א. נחלק לכל משתתפת/ חייל על לוח המשחק וכן 1000 ש"ח.

ב. נבקש מכלל משתתפת לרשום על פתק הוצאה אישית שלה ואת הסכום.

ג. נתחיל לשחק על לוח המונופול כלכלי ובכל פעם שמתפתפת מגיע/הואה למשבצת הוצאה אישית היא ישלמו בהתאם להוצאה האישית שרשמו/ה על הפתק בתחילת המשחק ויסבירו את ההוצאה.



שלב ג' – התקציב האישי שלי (20 דק')

נבקש מכל משתתף לרשום בטבלה את ההכנסות שלו ואת ההוצאות בהתאם לסעיפים השונים

(נספח ה')

שלב ד' – דיון

1. על מה ההוצאות הגדולות שלכם במהלך החודש?
2. מה ההוצאות החשובות ומה פחות לפי דעתכם האישית?
3. האם אתם בחריגה מהתקציב האישי שלכם? מדוע?
4. עבור מה הייתם חוסכים כסף? איך אפשר לחסוך?

שלב ה' – חזרה על מושגים (10 דק')

נחזור על מושגים בסיסיים מתחום הכלכלי שהופיעו במשחק (נספח ד').



נספח א' - משפטי עמדות באשר לכסף

הכסף עושה את האדם. (אריסטודמוס)

כל פרוטה ופרוטה מצטרפת לחשבון גדול. (בבא בתרא)

הכסף מדבר בלשון המובנת לכל העמים. (אפורה ביהן)

בעלי אמצעים חושבים כי הדבר החשוב ביותר הוא אהבה. העניים יודעים כי זה כסף. (ג'ראלד ברנאו)

כשהאדם אומר שהכסף יכול לעשות הכול, סימן שאין לו כסף. (אדגר ווטסון האו)

הדרך הבטוחה ביותר להכפיל את כספך היא לקפל אותו ולהניח בכיסך. (הובארד)

בראש ובראשונה הכסף ואחרי כן היושר. (הוראציוס)

הכסף לעתים מונע צרות, אך הרבה כסף מוליד צרות. (טאט-טאט)

כסף נדבק לכסף. (פתגם עממי)

ממונו של אדם חביב עליו כנפשו. (התלמוד)

הטעם היחיד של הכסף הוא בדבזון. (בנג'מין פרנקלין)

ממון הוא כבוד. (פתגם אידי)

בגלל הכסף העולם מכוער. (פתגם אידי)

מרבה כסף מרבה דאגה. (פתגם עממי)

אין לך ידיד נאמן ככסף מזומן. (פתגם ספרדי)

אתם מוזמנים להיכנס לקישור להכיר ולהוריד את תוכנית "חינוך פיננסי" – תוכנית לימודים בהיל"ה. (מדריך למורה בעברית וערבית) לרשותכם

[http://hila.atid.org.il/webprnew/project/katava1.asp?codeClient=2246&CodeSubWeb=0
&id=288688&projId=54660](http://hila.atid.org.il/webprnew/project/katava1.asp?codeClient=2246&CodeSubWeb=0&id=288688&projId=54660)

מונופול תכנון כלכלי

הוצאה אישית		מספרה – 300 ₪	!	?			קבלי משכורת 1000 ש"ח	תחילת החודש
	!		שיעור נתיבה – 100 ₪		?	סיגרות – 200 ₪		
הוצאה אישית		מתנה לחברה – 150 ₪	שאלה ?		הפתעה !	סלולרי – 100 ₪		הוצאה אישית
		?		?				
	פדיון-60 ₪	?		חיסכון – 150 ₪		?		
						עזרה בבית – 200 ₪		
סוף החודש			בגד חדש – 150 ₪					הוצאה אישית

כרטיסיות המשחק:

שאלה ? **הפתעה !**

מהו עו"ש ? קיבלת 100 ש"ח מתנה לחג

שאלה ? **הפתעה !**

באיזה גיל אפשר לפתוח חשבון בנק ? חבר ביקש הלוואה של 500 ש"ח

שאלה ? **הפתעה !**

בת דודתך מתחתנת שלם מתנה לחתונה 350 מהו מס הכנסה ? ש"ח.

שאלה ? **הפתעה !**

מהו סחר חליפין ? הבוס העניק לך בונוס במשכורת, קבלי/י 200 ש"ח.

שאלה ? **הפתעה !**

החלטת לעזור קצת בבית וקנית את הקניות מהו מע"מ ? השבועיות, שלם/י 300 ש"ח.

שאלה ? **הפתעה !**

החברים יורדים לאילת והזמינו אותך שלם/י 350 מהו מטבע חוץ ? ₪

שאלה ? **הפתעה !**

מהו אשראי ? דודתך באה לביקור ונתנה לך מתנה 150 ש"ח

שאלה ? **הפתעה !**

מי יכול לתת הלוואה ? הפחתת במספר הסיגריות ליום קבלי/י 50 ש"ח.

שאלה ?

הפתעה !

מהו כרטיס אשראי ?

התפרעת במועדון שלם קנס 100 ש"ח

שאלה ?

הפתעה !

לא התאפקת וקנית את החולצה שתמיד רצית, למה הכוונה כשאומרים " המשק הישראלי " ?
שלם/י 200 ש"ח.

שאלה ?

הפתעה !

קנית בגדים במחירי סוף עונה חסכת 100 ש"ח. מי קובע את תקציב המדינה ?
קבל/י אותם במתנה.

שאלה ?

הפתעה !

החלפת את כל הנורות בבית לנורות חסכניות, מהו שוק שחור ?
קבל/י 50 ₪

שאלה ?

הפתעה !

קנית בסופרמרקט רק עם רשימת קניות, מהו שוק אפור ?
חסכת 100 ש"ח בהוצאות.
קבל/י 100 ש"ח.

שאלה ?

הפתעה !

מהי ריבית ?
הצלחת לחסוך החודש 200 ש"ח ,
קבל/י 200 ש"ח נוספים.

כסף משחק





נספח ז' – מושגים בסיסיים בכלכלה

כלכלה – תחום פעילות אנושי המכוון להשגת אמצעים חומריים הדרושים לאדם לצורך קיומו ורווחתו.

הון – סך כל הנכסים, גם הם כשלעצמם מוצרים, המשמשים לייצור מוצרים אחרים.

הון אנושי – כוח עבודתו של האדם הינו "רכוש" שעשוי לשנות את ערכו לאורך זמן ובאופן שונה מעובד לעובד. מוגדר כסך מיומנותיו, כישוריו ויכולותיו של העובד, הנתונים לפיתוח וצמיחה.

סחר חליפין – מאחר ואנו זקוקים למוצרים שאיננו מייצרים בעצמנו, מתקיים מסחר, כלומר קשרים בין אנשים למטרת חליפין. קשרי המסחר יכולים להתקיים בחליפין ישירים או כסחר חליפין בהם אנשים מעבירים זה לזה מוצר תמורת מוצר אחר או תמורת כסף, מטבע. ערכו של המוצר נקוב בסך הכסף שיש לשלם עבורו.

משק – מערכת כלכלית, שבה פרטים רבים, הקשורה לאותה קבוצה ונמצאת בבעלותה. ישנם סוגים שונים של משקים: משק פשוט (אוטרקי) שבו כל חברי הקבוצה עוסקים בייצור מוצרים אותם יצרכו בעצמם באופן בלעדי. משק מורכב- נוצרת חלוקת עבודה. אנשים מתמחים בעשיית דברים שונים המביאים לייצור מוצרים או נתינת שרות ייחודי. בין חברי הקבוצה מתקיים תהליך של סחר חליפין.

שוק – המקום בו נפגשים הקונים והמוכרים של הסחורות או השירותים, כדי לסחור בהם.

שוק שחור - כינוי לפעילות כלכלית הכוללת עסקאות ופעולות שאינן חוקיות. על אף שהכינוי מתייחס לעתים למסחר בסחורות שבמהותן אינן חוקיות כמו סמים או סחורה גנובה, הוא לרוב מתייחס למסחר בסחורות שניתן לרכוש באופן חוקי אך המדינה מטילה מגבלות על המסחר בהן. הביטוי "שוק שחור" מרמז לסוג העסקאות הללו, הנעשות ב"חושך", מחוץ לטווח הראייה של החוק.

שוק אפור - "השוק האפור" הוא המסגרת לקבלת הלוואות מחוץ למערכת הפיננסית הממוסדת כגון בנקים. הלוואות בשוק האפור נלקחות בדרך כלל על ידי מי שהמערכת הפיננסית הממוסדת מסרבת לתת לו הלוואה משום שעקב מצבו הפיננסי הוא נחשב לסיכון גבוה מדי. הסיכון הגבוה יותר גורם לכך שהריבית בשוק האפור גבוהה במידה ניכרת מזו שבמערכת הבנקאית, וגם אמצעי הגבייה, במקרה שהלוואה אינו עומד בהחזר הלוואה, נוקשים יותר.

ריבית – מונח בכלכלה שפירושו סכום הכסף הנוסף המשולם על ידי הלווה למלווה תמורת הזכות שנותן המלווה ללווה להשתמש בכסף מסוים לתקופה מסוימת. הריבית היא למעשה ה"מחיר" של העברת הכסף מהעתידי להווה.

מיסים – בני אדם מתאגדים כחברה וכמדינה ונותנים בידי הממשלה סמכויות לניהול חיי המדינה. הממשלה מספקת לתושביה שירותים כגון ביטחון, חינוך בריאות וכדומה. על מנת לתת שירותים אלו הממשלה, גובה סכום כסף מסוים מכל אזרח, סכום כסף זה מכונה מס / מיסים.

מס הכנסה – המדינה מטילה מס על כל הכנסה של חברה/תאגיד/ אדם פרטי. המס המשולם מוטל על "הכנסה חייבת" כלומר- הכנסתו של אדם לאחר ניכויים, פטורים, קיזוזים, המותרים על פי החוק.

מע"מ – מס ערך מוסף – מס המתאר את הערך המוסף בכל שלב ושלב בשרשרת הייצור והשיווק. החל מהיצרן דרך הסיטונאי ועד לקמעונאי. המע"מ הינו ההפרש בין מחיר המוצר בתחילת ייצורו ועד לרכישתו ע"י הצרכנים. המע"מ הוא אחוז קבוע, הנקבע ע"י המדינה ונכלל במחירם של מוצרים.

הלוואה (אשראי) – סכום של כסף אותו מקבל האדם (הלווה) מאדם אחר או מגוף פיננסי אחר. בתנאי שיחזירו במועד או במועדים הקבועים בהסכם הלוואה, כאשר תנאי הלוואה ידועים מראש. (לדוגמא סך הריבית המשולמת בנוסף לסכום הלוואה הקרן).

כרטיס אשראי – סוג של כרטיס חיוב המונפק על ידי חברת אשראי. הכרטיס משמש כאמצעי תשלום חליפי למזומנים. לרוב הלקוח מחויב בו עבור עסקה שערך, במועד מאוחר יותר. כאשר אדם משלם באמצעות כרטיס אשראי הוא למעשה לוקח הלוואה מחברת האשראי, אותה הוא פורע במהלך החודש או במועדים עתידיים לאורך השנה (תשלומים).

חשבון בנק – חשבון כספי המנוהל על ידי מוסד בנקאי שבו נרשם מאזן כרטיס הלקוח. החשבון יכול להיות בעל יתרה חיובית – יתרת זכות (ורצוי שכך) או בעלת יתרה שלילית יתרת חובה (אוברדרפט). על יתרת חובה משלם בעל הכרטיס ריבית נוספת לבנק. הגיל בו אפשר לפתוח חשבון בנק הוא 16.

תוכנית חסכון – כלי המוצע בדרך כלל על ידי הבנקים. תוכנית חסכון מאפשרת הפקדת כספים במסגרת של חודשית או שנתי. או כהפקדה חד פעמית. הכספים מופקדים לתקופה שנקבעה מראש ולעיתים מתאפשרות "תחנות יציאה" למשיכת הכספים. מאפיין נוסף הוא שהתוכנית צוברת ריבית המשולמת למפקיד בתום תקופת החיסכון, זאת בהתאם לסוג הריבית שנקבעה.



נספח ה' – טבלת הכנסות והוצאות

כל משתתף יכנס לטבלת האקסל המופיעה באתר המודל המלווה את התכנית.
נבקש מכל משתתף למלא את ההכנסות וההוצאות החודשיות שלו בהתאם לסעיפים השונים המופיעים בטבלה.





שחקים – הכנה לעולם העבודה

מפגש מס' 10 – ביקור בבנק

מטרתו של הביקור בסניף בנק הוא לאפשר לנערים/רות היכרות מקרוב עם מהותם של הבנקים בישראל, מדוע הם קיימים ומהי דרך פעולתם ולהכיר מושגים בסיסיים כגון עו"ש, ריבית, מינוס, ניהול חשבון וכדומה.

למפגש זה מוצעות מספר דרכי פעולה:

1. סיור וביקור באחד מסניפי הבנק המקומיים.
(תיאום דרך מנהל/ת הבנק).
2. בנקים רבים מקיימים סדנאות לבני נוער בנושא היכרות עם הבנק וחינוך פיננסי – מזרחי טפחות -

<https://www.mizrahi-tefahot.co.il/he/Bank/about-mizrahi-tefahot-he-category/mizrahi-tefahot-community/Pages/financeadducation.aspx>

בנק הפועלים –

[/http://money.ort.org.il](http://money.ort.org.il)

3. ביקור במוזיאון הכסף בנק דיסקונט-

<https://www.discountbank.co.il/DB/private/discount-group-children-activities/museum>

4. פעילות עם בנק ישראל -

<http://www.boi.org.il/he/Education/Pages/Default.aspx>





מפגש מס' 11 – זכויות וחובות נוער עובד

בשנת 1948 קיבלה עצרת האומות המאוחדות את "ההכרזה לכל באי העולם בדבר זכויות האדם" המשמשת מאז כמסמך יסוד בנושא זכויות האדם והאזרח. לזכויות האדם יש היבטים שונים מהזכות לחיים, מצפון, דת ועד לזכויות כלכליות חברתיות הכוללות הזכות לעבודה, תנאי העסקה הוגנים, למנוחה לחופשה וכדומה. כך לגבי מבוגרים ועל אחת כמה וכמה כשמדובר בילדים ובני נוער.

במאה ה-19 העסקת ילדים הייתה נפוצה באירופה ובעולם כולו (עדיין ישנם מקומות בעולם המעסיקים ילדים בגילאים צעירים מאוד). סוגיית עבודת הילדים עלתה בשיח בנושא זכויות העובדים. עבודת ילדים קיבלה משמעות של ניצול שיטתי המסכן את חייו של הילד ומונע את הזכות ללימודים ופנאי ומכאן הוגבלה לגיל ולסוגי עבודה מסוימים.

במדינת ישראל עבודת בני הנוער מעוגנת בחוק עבודת נוער - תשי"ג 1958 וקובע הוראות ברורות למה מותר או מה אסור בהעסקת בני נוער.

היכרות של בני הנוער שלנו עם סעיפי החוק ומשמעותם כמו גם הידע והכלים לפעול במקרים של הפרת זכויות והחוק, היא הכרחית וחיונית הן כאוכלוסייה המועדת לניצול והן בהיותם בני אדם מודעים לזכויותיהם באשר הן.

מטרות :

1. בירור המשמעות האישית של זכות וחובה.
2. היכרות עם סעיפי חוק עבודת נוער וזכויותיו.
3. היכרות עם גופים הפועלים לשמירה ואכיפה של חוק עבודת נוער.

מהלך המפגש -

חלק א' – החובות והזכויות שלי (20 דק')

על הלוח נשרטט שתי עמודות – האחת – זכויות השנייה – חובות.

נשאל את המשתתפים –

- מה החובות שלכם כבני נוער ?
- מה הזכויות שלכם כבני נוער ?

(נשים דגש על זירות החיים השונות – במשפחה, ביחידה לקידום נוער, בשכונה, בעיר , חברים)

נברר – 1. האם יש מצב של הפרת הזכויות שלכם ? של ניצול ? מתי? למה לפי דעתכם זה קורה ?

מה אתם עושים כשזה קורה ? למי אתם פונים לעזרה ?

2. האם אתם עומדים בחובות שלכם ? מתי לא ?



חלק ב' – חוק עבודת נוער (35 דק')

נציג למשתתפים את סעיפי חוק עבודת נוער ונסביר את המשמעות של כל סעיף וסעיף. (נספח א')

נחלק את הקבוצה לתתי קבוצות וכל קבוצה תקבל דף סיטואציות ועליו יתבקשו לרשום איזה זכות בחוק הופרה ומה ניתן לעשות אל מול המעסיקים שהפרו את החוק (נספח ב').

כל תת-קבוצה תמחיז את הסיטואציה בפני השאר.

חלק ג' – לפעול נגד ניצול (20 דק')

נכיר למשתתפים את הארגונים השונים הפועלים לשמור על זכויות נוער עובד ופועלים במקרים של ניצול, נבחן את השירות שלהם, סיפורי הצלחה וכיצד ניתן לפנות אליהם.

(לחיצה על הלינק)

[האיגוד המקצועי לנוער עובד ולומד](#)

[כל זכות](#)

[שירות התעסוקה הישראלי](#)

הערה: אפשרות נוספת להעברת יחידה זו היא להזמין למפגש את נציגי האיגוד המקצועי לנוער עובד להעביר הרצאה בנושא. (פרטים נמצאים באתר)



נספח א' – חוק נוער עובד

עבודת בני נוער מעוגנת **בחוק עבודת הנוער, תשי"ג – 1953**. מומלץ לעיין בחוק לפני שמתחילים לחפש עבודה. חוק עבודת הנוער הינו חוק מגן הבא להבטיח את זכויותיכם כבני נוער עובדים, זאת לצד זכותכם להתפרנס בכבוד. החוק שם במרכזו את בני הנוער וקובע הוראות ברורות לגבי שעות עבודתכם, שעות המנוחה שלכם, הוראות הבאות לשמור על בריאותם, חינוכם ובטיחותם.

1. גיל העסקה

במהלך חופשת הקיץ אסור להעסיק בני נוער מתחת לגיל 14. נער שמלאו לו 14 וטרם מלאו לו 15 ניתן להעסיק רק בעבודות קלות, שאינן מזיקות לבריאותו ולהתפתחותו. במהלך שנת הלימודים מותר להעסיק בני נוער מגיל 15 ומעלה, ובלבד שלא חל עליהם חוק לימוד חובה.

בעבודות מסוכנות מסוימות, אין להעסיק בני נוער גם אם מלאו להם 15 שנה ולא חל עליהם חוק לימוד חובה.

לגבי העסקת בני נוער בהופעה ובפרסומת ישנם כללים מיוחדים, ובעניין זה דורשת העסקת נער מתחת לגיל 15 קבלת היתר מיוחד ממשרד הכלכלה, וחלים כללים מיוחדים לעניין תנאי העסקה ושעות ההעסקה.

2. פנקס עבודה

משרד הכלכלה נמצא בעיצומו של מהלך חקיקה לביטול פנקס העבודה לנוער ועד לסיום הליך החקיקה, אישור רפואי וצילום תעודת הזהות של הנער העובד או הוריו אצל המעסיק, יחשבו כחלופה לפנקס העבודה עבור מפקחי משרד הכלכלה. האישור הרפואי וצילום תעודת הזהות חייב להימצא במקום בו עובד הנער.

אישור רפואי מרופא כללי מהווה תנאי להעסקתו של נער. בעבודות מסוימות יש לקבל אישור מיוחד של רופא תעסוקתי כתנאי להעסקתו של נער.

3. שעות עבודה

מותר להעסיק בני נוער לכל היותר 8 שעות ביום, ולא יותר מ- 40 שעות בשבוע בסך הכל. צעירים בני 16 ומעלה, מותר להעסיק עד 9 שעות ביום ובלבד ששבוע העבודה לא יעלה על 40 שעות שבועיות. כלל זה לא יחול על בני נוער עובדים, אשר לגביהם נקבעו הוראות עם תנאים עדיפים, בהסכמים קיבוציים, וכן על עובדים בעלי מגבלות פיזיות, נפשיות או שכליות, המועסקים במפעלים מוגנים (מפעלים אשר אוצר המדינה משתתף באחזקתם).

העבדה בשעות נוספות אסורה.

אין להעסיק בני נוער במנוחה השבועית). ליהודים יום המנוחה השבועי הינו יום שבת. בן דת אחרת יכול לבחור בין הימים שישי, שבת וראשון. (איסור זה הוא מוחלט ואין אפשרות לקבל היתר להעסקת בני נוער במנוחה השבועית).

4. הפסקות

לאחר 6 שעות עבודה חובה לתת לבני הנוער העובדים הפסקה של 45 דקות למנוחה ולסעודה, מתוכן לפחות חצי שעה רצופה. ההפסקה היא בדרך כלל על חשבון בני הנוער ומותר למעסיק להוריד להם את הזמן הזה מהשכר. חשוב לסכם מראש (ועדיף בכתב) עם המעסיק את עניין ההפסקה כדי למנוע מחלוקת.

5. עבודת לילה

החוק קובע כי בין השעות 20.00 בערב ל- 08.00 בבוקר אין להעסיק בני נוער שגילם מתחת ל- 16. בין השעות 22.00 בערב ל- 06.00 בבוקר, אין להעסיק בני נוער שגילם הוא 16 עד 18,

אלא לפי היתר בהתקיים נסיבות מיוחדות, וגם זאת לא יאוחר מהשעה 23.00 .
 בבקשות לקבלת היתרים לעבודות לילה יש לפנות לטל 03-7347440 :במשרד הכלכלה.

6. רישום שעות העבודה

חובה על מעביד לערוך רישום מדויק של שעות העבודה של בני הנוער, ואם רישום זה נעשה באמצעי שאינו מכאני או אלקטרוני (שעון) יש לאשר את רישום שעות העבודה בסיומו של כל יום עבודה בחתימה של הנער והמעביד. מומלץ לעודד את בני הנוער לערוך רישום של הימים והשעות בהם הם עובדים, בנפרד, אצלם. בני נוער: אל תסמכו רק על המעסיק בעניין הזה. קנו מחברת קטנה ורשמו בה בכל יום עבודה את התאריך, את שעת ההתחלה, את שעת הסיום וכמה זמן הפסקה קיבלתם. אם המעסיק שלכם הוא אדם הוגן הוא ישמח בסוף כל יום עבודה לחתום לכם ולאשר יחד אתכם את הרישום שלכם.

7. שכר המינימום לבני נוער עובדים

גם אם בני הנוער מוכנים לעבוד תמורת שכר נמוך יותר, זהו הסכום המינימלי אותו חובה על המעסיק לשלם לבן נוער שעובד משרה מלאה (עד 40 שעות שבועיות, ולא יותר מ-173 שעות בחודש). שכר המינימום לעובד במשרה חלקית יחושב יחסית לחלקיות המשרה.

שכר מינימום לנוער החל מ- 1 באפריל 2015

שכר לשעה	שכר חודשי (עד 40 שעות שבועיות)	גיל
18.82 ₪	3,255.00 ₪	עד גיל 16
20.16 ₪	3,487.50 ₪	עד גיל 17
22.31 ₪	3,859.50 ₪	עד גיל 18
16.13 ₪	2,790.00 ₪	(חניך (כהגדרתו בחוק החניכות
25.00 ₪	4,650.00 ₪	(ומעלה - בוגר (עד 43 שעות שבועיות 18

8. נסיעות לעבודה

בנוסף למשכורת צריכים להחזיר לבני הנוער את הוצאות הנסיעה ממקום מגוריהם אל מקום העבודה ובחזרה, ואולם סכום ההוצאות שיחזר לא יעלה על 26.40 ₪ ליום עבודה. המעסיק מחויב להחזיר רק את הסכום המינימלי הדרוש לבני הנוער כדי להגיע לעבודה. על המעסיק להקפיד ולוודא כי לבני הנוער יש אמצעים לחזור בשלום לביתם!

9. לא קיים דבר שנקרא "תקופת התלמדות" או "תקופת ניסיון"

כל תקופת העסקתו של הנער, מחייבת תשלום שכר בעד העבודה, לרבות תקופת "התלמדות" או תקופת "ניסיון". יש לשלם שכר עבור כל שעת עבודה החל מן השעה הראשונה .

10. יש לשלם עבור ימי הכנה ושיבות עבודה

ימי הכנה ושיבות עבודה הם חלק בלתי נפרד מהעבודה, על כל שעה של "יום הכנה" או "השתלמות" או "ישיבת עבודה" צריך לשלם. לרבות השתלמויות לקראת קייטנות .

11. אסור להוריד לכם מיסים - אם אתם מתחת לגיל 18 דעו כי אסור להוריד לכם מהשכר מס

"ביטוח לאומי". זוהי חובת המעסיק לשלם עבורכם לביטוח הלאומי .

מס בריאות - נער אינו משלם מס בריאות. [תושבי ישראל מתחת לגיל 18 מבוטחים באופן](#)

12. קנסות ועונשים

אין להטיל על בני הנוער העובדים קנסות או עונשים, כל ניכוי מהשכר, בגין "קנסות" "נזקים" וכיוצא באלה אסור, כל עוד לא הותר על-פי החוק (גם אם שברתם בטעות צלחת או כוס...)...

13. חוק הודעה לעובד

חוק הודעה לעובד מטרתו להבהיר לעובד את מסגרת העבודה ואת הזכויות והחובות שלו. **חובה למסור לכל נער ונערה** הבאים לעבוד למשך 30 ימים לפחות טופס שקבוע בתקנות שבו מפורט בין היתר: זהות המעביד והעובד, תאריך תחילת העבודה ומשך תקופת העבודה, עיקרי התפקיד של העובד, פרטי שמו ותפקידו של הממונה הישיר על העובד, גובה השכר לשעה של העובד, אורכו של יום העבודה ושל שבוע העבודה וכן פרטים נוספים שלדעתכם יוכלו לסייע לכם ולעובד לדעת טוב יותר מה מצופה ממנו במהלך תקופת עבודתו .

14. עומדים לרשותכם

מנהל ההסדרה והאכיפה במשרד הכלכלה עומד לרשותכם למענה על שאלות והבהרות בכל נושא הקשור לעבודת נוער :

Achifa-	03-6828677	פקס	03-7347172	טלפון	מחוז תל אביב והמרכז:
					m@moital.gov.il
Achifa-	02-6240471	פקס	02-6662046	טלפון	מחוז ירושלים:
					j@moital.gov.il
Achifa-	04-8613906	פקס	04-8613860	טלפון	מחוז חיפה והצפון:
					tz@moital.gov.il
Achifa-	08-6264055	פקס	08-6264050	טלפון	מחוז דרום:
					d@moital.gov.il

תא קולי לתלונות 800-354-3541-

אתר האינטרנט של [מינהל ההסדרה והאכיפה](#)



נספח ב' – סיטואציות זכויות נוער עובד

(כדף לתלקיט ימלאו התלמידים את כל הסיטואציות)

סיטואציה מס' 1 –

את/ה עובד/ת במקום עבודה על פי משמרות שבועיות קבועות מראש. בשבוע האחרון הודיע לך המנהל שלך שלא תוכלי/י לסיים את המשמרת בזמן בגלל עומס לקוחות ונאלצת להישאר לשעה נוספת. את/ה יודע/ת שגם עובדים אחרים סובלים מאותה הבעיה. אתמול קבעת עם חברים, אחרי שביטלת כבר פעמיים בגלל הזמן הנוסף בעבודה וממש לפני שעזבת הודיע לך שוב המנהל שהוא צריך אותך לעוד שעה. כשהחלטת להגיד לא, אמר שאם לא תישארי את השעה הזו לא ישלם לך על כל המשמרת.

האם הופר חוק עבודת נוער?

אם כן, מה ניתן לעשות?

סיטואציה מס' 2 –

את/ה עובד/ת בפיצרייה השכונתית כבר חודש ומחכה בקוצר רוח למשכורת הראשונה שלך. בכל פעם ששאלת את מנהל הפיצרייה מה בנוגע למשכורת הוא טען שכרגע אין לו כסף והוא לא יכול לשלם, אבל ישלם ברגע שיוכל.

האם הופר חוק עבודת נוער?

אם כן, מה ניתן לעשות?

סיטואציה מס' 3 –

התקבלת לעבודה בבית מלון כמלצר/ית. מנהל מזון ומשקאות בבית המלון הודיע כי השבועיים הראשונים הם התלמידות ולכן הוא לא ישלם עבורם בטענה כי רבים מהמתלמדים לא שורדים אפילו יומיים.

האם הופר חוק עבודת נוער ?

אם כן, מה ניתן לעשות?

סיטואציה מס' 4 –

את/ה עובדת במספרה כעוזר/ת הספר. נאמר לך כי השכר הוא רק מטיפים של הלקוחות.

האם הופר חוק עבודת נוער ?

אם כן, מה ניתן לעשות?

סיטואציה מס' 5 –

את/ה עובדת/ת באולם אירועים. האירוע התחיל מאוחר מהצפוי ולפיכך הודיע לך מנהל המשמרת כי יסתיים בשעה 01:00. אך אל דאגה יש הסעות.

האם הופר חוק עבודת הנוער ?

אם כן, מה ניתן לעשות?



מפגש מס' 12 – פתרון קונפליקטים בעבודה

קונפליקטים הם חלק בלתי נפרד מהחיים שלנו. הם מתרחשים בסביבות הכי קרובות לנו אם זה במשפחה ובבית, בין חברים או במקום העבודה.

המקור לקונפליקטים הוא רחב וקשור לשונות בין בני האדם בגישות, דעות, התנהגות או אופי. הוא מכיל רכיבים אישיים ובין אישיים.

בני נוער בסיכון ומנותקים, רויים בקונפליקטים. רובם מתרחשים כחלק מהתמודדות של אותו נער או אותה נערה עם חוקיה של המסגרת, עם היכולת או אי היכולת לקבל סמכות מהדמויות בוגרות שסבבו אותם, בין עם זה הורה או מורה.

גם מקום עבודה היא מסגרת בעלת חוקים ברורים, לעיתים אף נוקשים. גם מנהל או מנהלת במקום העבודה הן דמויות סמכותיות שיש לדעת איך להתמודד איתן כשמתרחש קונפליקט.

רבים מהנערים שפוטרו ממקום עבודתם הייתה בשל התנהגות לא הולמת שלהם שנבעה מחוסר הכלים להתמודדות עם סמכות ועם קונפליקט. לימוד כלים לתקשורת בין אישית נכונה וטובה במקום העבודה היא מיומנות בסיסית בעולם זה.

מטרות –

1. בחינת הקונפליקטים שיכולים להתפתח במקום עבודה.
2. מתן במה לשיתוף בקונפליקטים של הנערים במקום עבודתם.
3. התנסות בכלים להתמודדות עם קונפליקטים בעבודה.

מהלך המפגש –

חלק א' – מוותר או לא ? (25 דק')

נחלק לכל משתתפת/ 3 כרטיסיות שכתוב עליהן : ויתור / סירוב / פשרה (נספח א')

נקריא את רשימת המשפטים (נספח ב') ולאחר כל משפט נבקש להצביע – ויתור / סירוב/ פשרה ולהסביר את בחירתם.

נשאל - על מה אנשים רבים ? מסתכסכים ?

מה הגורמים לסכסוכים ?

על מה אתם רבים/ מסתכסכים ? למה ?

מתי אתם מוותרים ? מסרבים ? או מתפשרים ?

מה המחיר של הריבים/סכסוכים שלכם ?

חלק ב' – סיפורים מהעבודה. (25 דקי)

נבקש מהמשתתפים לספר על ריב/סכסוך/ קונפליקט שהיה לו/לה במקום העבודה – כיצד התפתח? מול מי? כיצד הסתיים הסכסוך/הקונפליקט ? האם היה לסכסוך מחיר ?
נשאל את שאר הקבוצה – מה היו הסיבות לקונפליקט ומה גרם להיווצרותן של סיבות אלו?

חלק ג' – סיפור חוזר (25 דקי)

נבחר את אחד הסיפורים שסופרו בחלק ב', נבקש מתנדבים להמחיש את הסיטואציה.
בפעם הראשונה – להמחיש את הסיטואציה כפי שהייתה .
נעצור – נבקש מכל משתתף בסיטואציה לשתף מה היו התחושות שלו בעקבות הסכסוך.
נשאל את הקבוצה – האם היו פועלים אחרת ואם כן כיצד?
בפעם השנייה – נבקש להמחיש את הסיטואציה שוב, רק הפעם עם הדרך לפתרון הקונפליקט.
(אפשר לחזור שוב על התרגיל עם סיפור נוסף)
לבסוף נשאל – מה אתם למדים על פתרון קונפליקטים/סכסוכים מתוך התרגילים ?
האם מוכרות לכם שיטות נוספות ?



ויתור

סירוב

פשרה

נספח ב' – משפטים

- אחי הקטן ואני רבים על השלט של הטלויזיה .
- חזרתי עייף מהלימודים ואמא שלי ביקשה שאלך איתה לקניות בסופר.
- גיליתי שחבר גנב לי את הסמארטפון , הוא מכחיש.
- יום שישי בערב, ההורים שלי רוצים שאשאר בבית, אבל אני רוצה ללכת למסיבה של חברה.
- המורה החליטה שאני זה שהפרעתי בשיעור וביקשה ממני לצאת החוצה.
- הבוס בעבודה שלי לא משחרר אותי ללימודים.
- חברה שלי רבה איתי כי היא ראתה אותי משוחח/ת עם נערה/ה אחר.



מפגש מס' 13 – התרשתות

Networking , או בעברית התרשתות היא מיומנויות חשובה והכרחית בעולם העבודה. בעבר הרחוק כשמדינה הייתה רוצה לכוון יחסים דיפלומטיים או עסקיים עם מדינה אחרת, המלכים היו מחתנים את ילדיהם זה עם זה וכך נוצר הקשר. היום, בלחיצת כפתור אחת אנחנו יכולים ליצור קשרים וחברויות ולהתעדכן בשלומם, במעשיהם או האם הם יכולים לעזור במציאת עבודה. מפגש זה יעסוק בהיכרות עם סגנונות קשרים, בעיקרון של ההתרשתות ובדרכים השונות ליצור אותם.

מטרות

1. המשתתפים יכירו את המושג התרשתות (Networking) וחשיבותו בעולם העבודה.
2. המשתתפים יכירו סגנונות קשרים שונים.
3. המשתתפים יתנסו בחיפוש עבודה דרך רשתות חברתיות.

מהלך המפגש

שלב א' – רשת עכביש – (20 דק')

נבקש מכל משתתפת/ת לרשום על פתק קטן משהו שהיא זקוקה לו – (חפץ, סוג של שירות, עבודה, מידע).

נבקש מהמשתתפים לעמוד במעגל. ניקח גליל צמר ונשאל מי מהמשתתפים רוצה להציג דבר אחד שהוא/היא זקוקים לו. אותם משתתפים ראשונים להחזיק את קצה חוט הצמר.

נשאל את שאר המשתתפים מי יכולה לעזור לו/לה וכיצד ונעביר לו/לה את המשך החוט (כל אחד/ת שמקבלת חוט לא עוזבת אותו) . לאחר שהמשתתפת/ת השנייה ענה/תה לו/לה. הו/היא יתמשיך להציג למה הו/יא זקוק/ה וכן הלאה.

(אמורה להיווצר בין המשתתפים רשת עכביש - כהדגמה לרשת קשרים) .

שלב ב' - סוגים של קשרים (15 דק')

1. נשאל – איזה סוגים של קשרים אתם/ן מכירים/ות ?

(משפחה, חברויות, שכנים, קהילה, עסקיים, לימודים,)

אילו יחשבו קשרים חזקים ואילו קשרים יותר חלשים ?

(חזק = קרבה אינטימית חזקה. אפשר להתקשר ישירות – משפחה, חברות, מכרים)

חלש = רמת הקרבה האינטימית חלשה יותר – זקוק למישהו שיחבר אותנו)

למי קל לנו לפנות ולמי פחות ? ולמה ?

מי יכול לקדם אותנו במציאת עבודה ?

3. ניתן הסבר על סוגי קשרים (נספח א')

שלב ג' – רשתות חברתיות (25 דק')

נערוך היכרות והשוואה עם הרשתות החברתיות.

נחלק את המשתתפים לזוגות. כל זוג יבחר רשת חברתית אחת (פייסבוק, לינקדין, טוויטר, אינסטגרם) וינתח את מרכיבי הרשת בהתאם לדף תרגיל (נספח ב')



שלב ג' – מפת הקשרים שלי (20 דק')

המשתתפים ישרטטו את מפת הקשרים האישיים שלהם (נספח ג') ויבחנו מי מהחברים שעל המפה יכולים לעזור להם בקידום השאיפה התעסוקתית שלהם.



נספח א' – סוגי קשרים

ניתן ללמוד על סוגי הקשרים דרך הקישורים הבאים -

[תופעת העולם הקטן](#) מתוך ויקיפדיה

[שש דרגות של הפרדה](#) מתוך ויקיפדיה

[פייסבוק מודיעה : העולם קטן ממה שחשבתם](#) - כתבה מהארץ

[פרוטקציה זה רע כשאינו לך אותה](#) – YNET

[נפטיזם](#) – מתוך ויקיפדיה

קשרים אנכיים, קשרים אופקיים – (מתוך ההקדמה לתכנית רשתות)

מבחינים בין שני סוגים של רשתות חברתיות: קשרים אופקיים - הכוללים אנשים ממעגלי החיים הקרובים לנו, המאופיינים בתקשורת ישירה ובעלת אופי רגשי ואינטימי וקשרים אנכיים הכוללים קשרים המצליחים לגשר בין אנשים ממעגלים חברתיים רחוקים יותר. הקשרים האנכיים הם רחבים יותר ומתקיימים בין אנשים מסטאטוסים שונים, דרכם ניתן לפתח טווח רחב של הזדמנויות וקשרים נוספים.

החל מתחילת שנות ה-70 חוקרים חוזרים ומראים שרשתות אנכיות, המכילות קשרים קצרים או ארוכים, שהם חלשים ברגש, ומאופיינים בתקשורת שנחוית כמלאכותית או צבועה, הן הרשתות התומכות ביצירת הזדמנויות בעולם העבודה. בתוך הקשרים האנכיים – יוצרי הגשרים - ישנם קשרים אופקיים שבהם יש שוויון סטאטוס יחסי, אבל הקשרים החשובים יותר הם אלו שקושרים בין יחידים מעמדות סטאטוס מובחנות, מרמות סמכות מובחנות.

נספח ב' – דף ניתוח רשת חברתית

שם הרשת החברתית שנבחרה : _____

מה הייעוד של הרשת החברתית שנבחרה (חברתית, עסקית, פרסומית, קהילת ידע...)

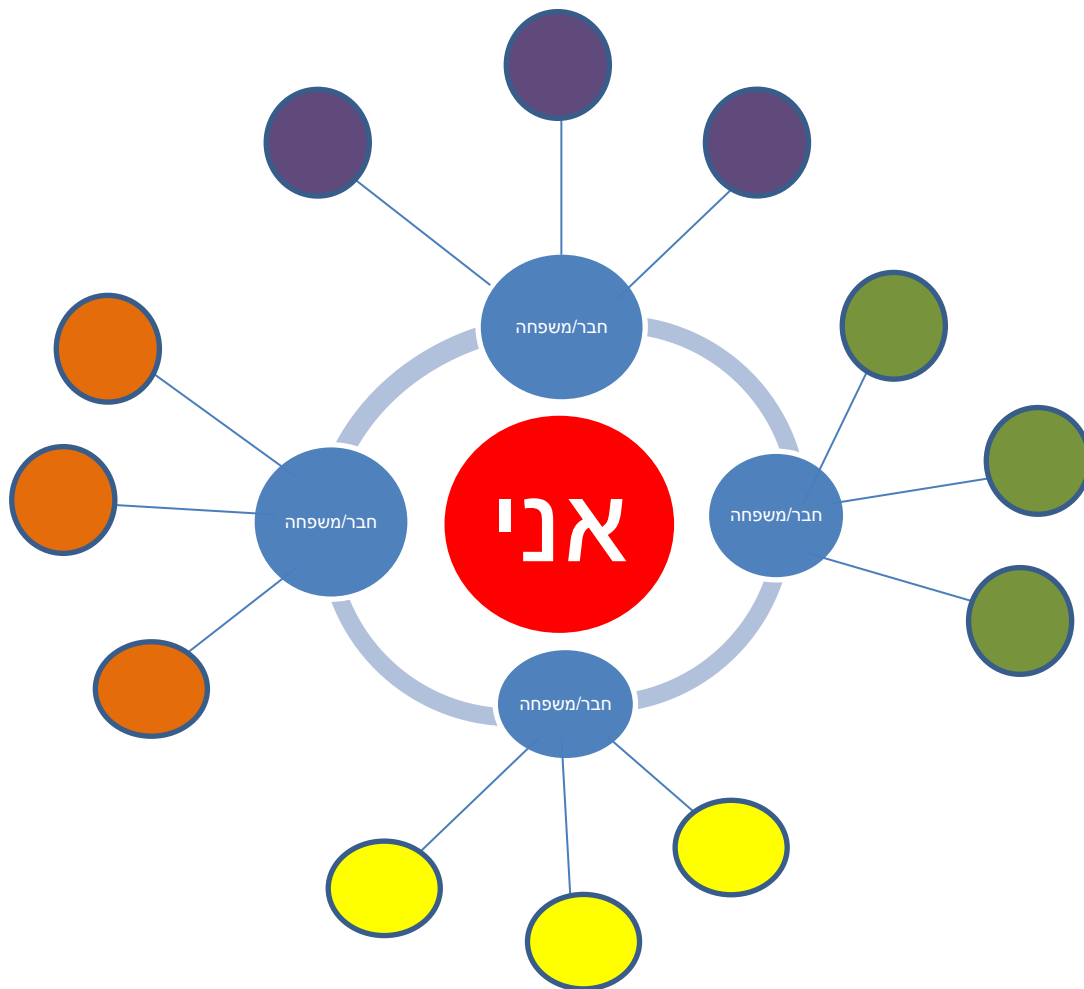
כמה אנשים חברים ברשת החברתית הזו ? _____

מה היתרונות של הרשת החברתית ? _____

מה החסרונות של הרשת החברתית ? _____

האם הרשת החברתית מקדמת תעסוקה וכיצד ? _____





1. מלאו את מפת הקשרים האישית שלכם, ניתן להוסיף עוד קשרים (עיגולים).
2. חשבו על שאיפה תעסוקתית שלכם, אותה אתם רוצים לקדם, או לחילופין מקום עבודה בו אתם רוצים לעבוד.
3. סמנו על מפת הקשרים מי מבין האנשים יכולים לעזור לכם בקידום השאיפה או מציאת עבודה.
4. חשבו על דרכים כיצד לפנות לאותו אדם (טלפון, מייל, יצירת קשר דרך דמות מתווכת, רשת חברתית)



מפגש 14 - סיור בסביבות עבודה

מטרתו של מפגש זה הוא להכיר סביבות עבודה שונות דרך המפגש עם עובדות/ נשות מקצוע בתחומים שונים במקום עבודתן.
הסיור מיועד לאפשר לנערות לראות מקרוב איפה הנשים עובדות, מה נדרש מהן במקום העבודה, כיצד בחרו בעבודה זו, מה למדו וכיצד התמקצעו, קשרים שנעזרו בהם וכדומה.

שלב א' - הכנה לקראת סיור

נקדיש כמה דקות להכנה לקראת הסיור עצמו לתיאום ציפיות ובירור אלו שאלות אפשר לשאול את העובדות על מנת להכיר את חיי העבודה שלהן.
דוגמא לשאלות- מה למדת? מה המקצוע שלך? מה את עושה בעבודה? ממה את נהנית בעבודה?
מה הקשיים? כיצד את משלבת עבודה ובית משפחה? איך בנוי סדר יום? במי את נעזרת בעבודה?
קשרים שאת נעזרת בהם?

שלב ב' - הסיור עצמו.

אפשרות 1- להגיע למקום עבודה (חברה גדולה) בה ניתן לפגוש עובדים ממגוון מקצועות.

אפשרות 2 - לתאם עם עובדים ממספר מקומות עבודה ולסייר ביניהם.

שלב ג' - סיכום סיור

נשאל את המשתתפים -

- 1.מה למדתם/ מהסיור על - סביבת עבודה? יחסים בין אנשים? מחוייבות ואחריות? מקצועיות?
2. איזה מקצוע/ מקום עבודה מצא חן בעינכם/ ולמה?



מפגש מס' 15 – מבוא ליזמות עסקית

אומרים שהכורח הוא אבי כל ההמצאות. ואכן המצאות רבות נוצרו על מנת לענות על חסך קיים או צורך שנוכח. זיהוי של צורך או הזדמנות הוא אבן הבסיס של יזמות עסקית. להיות יזם אין דבר של מה בכך והוא דורש תכונות של תעוזה, לקיחת סיכונים לצד אחריות, מוטיבציה, הנעת אחרים ועוד. לא לכל מי שיש רעיון טוב הוא גם בהכרח יזם. רבים מבני הנוער ביחידות לקידום נוער, חולמים להקים עסק משלהם, אך הרבה פעמים שאיפה זו חסרה את ההבנה במשמעות של הקמת עסק וחסרה את הכלים בהקמתו. לימוד על מהי יזמות עסקית יכולה להוות תחילתה של ההבנה בכדאיות של הקמת עסק משלך.

מטרות –

1. היכרות עם המושג יזמות עסקית ומשמעותו.
2. בחינת התכונות הנדרשות ליזם.
3. בחינת תכונות היזם ביחס לתכונות האישיות של המשתתפים.

שלב א' – איך הומצאו דברים בעולם (20 דק')

נקריא בפני המשתתפים את סיפור המצאתם של דברים שונים (נספח א')

נשאל -

- לאור הסיפורים בגלל מה הומצאו הדברים ? על איזה צורך ההמצאה ענתה?
- מי היו הממציאים ? מה מיוחד בהם ?
- מה הקשר בין המצאה ליזמות עסקית ?

שלב ב' - תכונות היזם (20 דק')

נשרטט על לוח דמות ריקה של אדם ונשאל -

מה התכונות הנדרשות מיזם ?

(יצירתיות, יוזמה, אמונה, ידע מקצוע בתחום העסק, ידע בהתנהלות כספית, יכולת לזהות הזדמנויות עסקיות, יכולת שיווק עצמי, דבקות, עמידה בלחצים....)

נכתוב כל תכונה ותכונה על הלוח.

נבקש מכל משתתפת/ לדרג את עצמו/ה מ 1-10 עד כמה הוא/היא חושב/ת שיש בו/ה את התכונות הללו.

נשאל -

- איזו תכונה לפי דעתכם הכי חשובה ליזמות? למה?
- האם מתאים לכל אחד לפתוח עסק?
- איך רוכשים תכונות של יזם?
- אילו תכונות יש לי המקדמות יזמות, במה אני זקוק לעזרה?

חלק ג' – סוגים שונים של מיזמים עסקיים (35 דק')

נקרין בפני המשתתפים את הסרטונים הבאים –

1. [Nailit - מיזם עסקי חברתי של עמותת נש"ר פתח תקווה](#)

2. [תחרות יזם השנה – עמותת יוניסטרים](#)

3. [יזמות עסקית גליל סופט וואר](#)

4. [מכולת העגלה](#)

נשאל –

- על איזה צורך עונה כל מיזם?
- מה החשיבות של המענה על צורך לקהילה הסובבת?
- מה המטרות של המיזם? אם רק עסקי? האם גם חברתי?



נספח א' – כיצד הומצאו דברים

1. המצאת המחשב

המחשבים נמצאים כיום כמעט בכל מקום. הם משרתים אותנו בְּנְאָמְנוֹת בבית, במשרד או בדרך (מחשב נייד). ניתן למצוא היום אפילו טלפונים ניידים שמכילים מחשב בתוכם. ההבדל בין מחשב לבין מכשירי חשמל רגילים הוא שכל מכשיר חשמלי יכול לְשִׁמֵש בדרך כלל לפעולה אחת בלבד. המחשב, לעומת זאת, יכול לשמש למגוון פעולות: לגלישה באינטרנט, למשחקים ולכתיבת מסמכים, אבל גם לעיבוד נתונים של בנקים, לתכנון בניינים ולמערכות בקרה של אוניות. הכל תלוי באופי התוכנה שמוקנת בו

כבר במחצית הראשונה של המאה ה-19 שְׁקֵד צ'רלס בָּבֵיג', מְתִמְטִיקָאִי בְּרִיטִי, הנחשב לְאָבִי הַמְחֻשָּׁב הַמוֹדֵרְנִי, על המצאת מכוונת חישוב למיניהן. מאז התפתח המחשב במקביל במספר מדינות. פריצת הדרך התרחשה בתקופת מלחמת העולם השנייה. המחשבים הראשונים פותחו במקביל ובנפרד בְּגֵרְמָנִיָה, בְּאֵיטָלְיָה ובְּאֵרֻצוֹת הַבְּרִית.

המחשב הראשון שניתן היה לְתַכְנֵת אותו כדי שיבצע פעולות שונות היה, "Z1" שהומצא בְּגֵרְמָנִיָה בשנת 1938 על ידי קוֹנְרַד זֹס. זוס פיתח את המחשב שלו בסלון של בית הוריו. למחשב זה היה זיכרון קטן מאוד ולא היו לו מסך או מקלדת. למעשה, מחשב זה לא עבד בצורה מדהימה. למרות זאת, זוס לא התייאש ופיתח מחשבים נוספים, אותם כינה "Z" ו-"Z3". Z היה מחשב מתקדם יותר, שהיה מסוגל לְהַרְיץ תוכניות פשוטות באופן עצמאי. הוא החל לעבוד בשנת 1941.

באותו זמן עבדה בְּאֵיטָלְיָה קבוצה בראשותו של המדען אֶלֶן טִיורינג, שפיתחה שיטות חישוביות. בזמן המלחמה השתמשו בשיטות הללו על מנת לפצח את מְכוֹנֵת הַהַצְפָּנָה הַגֵּרְמָנִית שנקראה "אֵנִיגְמָה".

אחד מהמחשבים המפורסמים ביותר היה אֵנִיק, (ENIAC) שְׁפוֹתַח על ידי מדענים מאוניברסיטת פֵּנְסִילְבַּנִיָה שְׁבֵּאֵרְצוֹת הַבְּרִית בשנת 1946. מחשב זה היה חזק יותר מכל קודמיו, אולם עדיין, שקל כ-30 טון וגודלו היה כגודל בית ממוצע.

2. המצאת האינטרנט

רשת האינטרנט היא לא רק אחת הטכנולוגיות השימושיות ביותר בעולם, אלא אף הביאה למהפכה של ממש שנקראת "מהפכת המידע". באמצעות האינטרנט אנחנו יכולים לגלוש לאתרים ולקרוא דברים מעניינים, להוריד תוכנות ומשחקים, לשלוח הודעות לחברים, להשתתף בדיונים ועוד.

למעשה, האינטרנט נוצר כְּרֶשֶׁת תַּקְשׁוּרֵת בְּצֵבָא הָאִמֶּרִיקָאִי לפני כ-40 שנה, ומאוחר יותר שימש להעברת מידע מְדַעִי בין אוניברסיטאות,

אך עדיין לא היה חיבור של האינטרנט לבתים. האינטרנט פרץ לְתוֹדְעָה הַצִּיבוֹרִית בשנות ה-90 של המאה ה-20, במידה רבה תודות להמצאת הַדִּפְדּוּף ופתיחתו של ה־World Wide Web אוסף כל הקבצים שניתן לגשת אליהם דרך האינטרנט) לשימוש מְסֻחָרִי. בתוך זמן קצר הפכה המצאת האינטרנט למהפכה של ממש, וכיום מחוברים לרשת מאות מיליוני מחשבים מרחבי העולם. אם בעבר נהגנו לחפש מידע בספרים, כמו בְּאֵנְצִיקְלוֹפֵדִיּוֹת וכדומה, כיום אנחנו יודעים לגשת למחשב, ופשוט להתחבר לאינטרנט, שמכיל כמות עצומה של מידע, בכל התחומים.

איך הומצא גביע הגלידה עשוי הופל?

גביע הגלידה מופל הוא אחד המאכלים המוכרים והאהובים בעולם. הוא נולד כתוצאה מטעות בחישוב הכמויות של דוכן גלידה בסיינט לואיס שבארצות הברית. ביריד העולמי שנערך בעיר בשנת 1904 השתתפו משווקים ומציגים מרחבי העולם. כשצלחות הגלידה החלו לאזול, שם לב מוכר הגלידה שבדוכן סמוך מוכרים וופל דקיק מפרס, איראן של היום. בעל דוכן הגלידה הציע למכיני הזאלאביה, מעין וופל דקיק, לגלגל אותו לצורה של קונוס, שעליו יוכל להגיש את הגלידה.. ההצלחה הייתה מיידית וגביע הגלידה הפך מאז לחלק מחוייית הגלידה בכל העולם.

4. המצאת הגיינס

אמנם בהודו, כבר במאה ה-16, יצרו בדים מבד דומה לגיינס שנקרא "דונגארי", אבל את הגיינס המודרני יצרו בג'נובה שבאיטליה, בשביל מכנסי מלחים. שיבוש השם האיטלקי שלו "כחול מג'נובה, blu di genova" כשג'נובה הפך למילה גיינס. את בד הדנים שיהפוך לבד שממנו עושים מכנסי גיינס כיום, יצרו בעיר נים שבצרפת. לכן הוא נקרא de Nimes בצרפתית, מהעיר נים. אבל את פריצתו האמיתית לעולם האופנה חייב הגיינס לסוחר יהודי ממוצא גרמני בשם לוי שטראוס, שבאמצע המאה ה-19 התחיל למכור מכנסיים חזקות לכורי הזהב בקליפורניה. הכורים שעד אז סבלו מבגדים שנקרעו במהירות בעבודה הקשה הפכו את הבגדים שלו ללהיט. לאחר כמה שנים שטראוס הצטרף לחייט בשם גייקוב דיוויס שהציע רעיון להשתמש במסמרי נחושת כדי לחבר את הבדים בנקודות החלשות של המכנסיים, במקומות שבהם המכנסיים נוטות להיקרע. הם הקימו שותפות שנקרא "לוי שטראוס ושותפו" או בקיצור לויס (Levis) הם רשמו פטנט על ההמצאה החדשה של המסמרות (מסמרים) על המכנסיים והמוני הבוקרים במערב הפרוע החלו ללבוש גיינס. השאר הפך להיסטוריה והגיינס הפך לבד האופנתי והנמכר ביותר, כשכולם לובשים אותו ואוהבים אותו - מצעירים ועד קשישים.

5. המצאת המיקרוגל

איך שוקולד נמס הפך להמצאה גדולה?

כשפרסי ספנסר, חוקר בחברה שבנתה מכשירי מכ"ם, הבחין שהשוקולד שבכיסו נמס בעת שעבד ליד המגנטרון, הוא לא נבהל. ספנסר החליט לבדוק את פשר הדבר והחל להניח עוד חומרים ליד המכשיר. הוא שם לב שתירס הופך לפופקורן, שביצה מתפוצצת ושבשר קפוא נמס במהירות..

לא היה דרוש לו זמן רב כדי להבין את האפשרויות הגלומות בתגלית המקרית שלו. הוא חשב על קופסת מתכת סגורה, שגלי המיקרו לא ייצאו ממנה ושתבשל ותחמם מזון במהירות. בשנת 1945 הוא רשם פטנט על השימוש בקרני מיקרו-גלים לבישול, מה שיוליד את המכשיר שאנו מכירים בשם "מיקרוגל".



מפגש מס' 16 – כיכר השוק

עולם העסקים התחיל במושג שנקרא "סחר חליפין". איכר שהייתה לו פרה ורצה ביצה לארוחת הבוקר, פנה אל שכנו, בעל התרנגולות והחליף כוס חלב בביצה אחת. במהרה התפתח במרכז הכפר שוק בו החליפו התושבים סחורה של אחד בסחורתו של השני. וכשהיה קשה לסחור בסחורה עצמה העריכו את שוויה בחתיכות של כסף או זהב ובהמשך בשטרות נייר וכיום אפילו בכסף וירטואלי שאין לו כל ממשות פיזית.

עולם העסקים הוא עולם מורכב הדורש מיומנויות רבות כגון שליטה וידע בעסקים וחברות עסקיות, ביצוע של תהליכי קבלת החלטות מהירה, ניהול זמן, ניהול עובדים, עמידה בלחצים, לקיחת סיכונים ועוד.

אין טוב יותר מללמוד על עולם זה, מאשר להתנסות ולחוות אותו.

מטרות –

1. הבנת מושגים בסיסיים בעולם העסקים.
2. הכרות עם הדינמיקה של עולם העסקים דרך התנסות.
3. פיתוח מיומנויות כגון קבלת החלטות, ניהול זמן, עמידה בלחצים.
4. פיתוח מיומנויות חברתיות כגון עבודת צוות, חלוקת משימות.

מהלך המפגש -

חלק א' – בונים חברה עסקית (90 דק')

1. נחלק את הקבוצה לתתי קבוצות (מומלץ לפחות 4-5 תתי קבוצה)
2. כל תת קבוצה בוחרת מוצר או שירות אותו הייתה רוצה למכור :
מוצרים – כיסוי לפלאפון, צמידים, אביזרי אופנה, מאפים, תמונות, חולצות מאוירות וכדומה.
שירותים – מריחת לק, צמות בשיער, איפור, קעקועים, יעוץ סטיילינג
3. כל קבוצה מקבלת סכום כסף אחיד (1000 ₪) לרכישה של מוצרי גלם להכנת המוצר או השירות. (כסף צעצוע)
4. כל קבוצה יכולה לקנות את המוצרים מ "סופר המוצרים" בניהולם של מנחי התכנית.
(נספח א')
במקרה ואין להם מספיק כסף תצטרך הקבוצה לבצע משימות עבור כסף נוסף (נספח ב')
4. על כל קבוצה ליצר את המוצרים שלה ולהכין אותם למכירה בכיכר השוק על פי מחיר שיקבע מראש.

5. על כל קבוצה להכין פליירים/כרזות שמפרסמות את מוצריה.

חלק ב' – כיכר השוק (60 דק')

כל קבוצה תקבל דוכן בכיכר השוק תעצב אותו כדוכן מכירות ותנסה למכור כמה שיותר ממוצריה/שירותיה.

כל קבוצה, מעבר למכירה של מוצריה או שירותיה, תצטרך לרכוש או להחליף עוד כשלושה מוצרים או שירותים של קבוצות אחרות.

מנצחת הקבוצה שהרוויחה את הכסף הרב ביותר ויש בידה עוד מוצרים מקבוצות אחרות.

הערות :

1. יש לשים לב כי המפגש ארוך מהרגיל ולכן מומלץ לקיים אותו כפעילות שיא עם הפסקה בין שני החלקים.

2. ניתן לערב נערים אחרים מהיחידה/או צוות היחידה בחלק של כיכר השוק על מנת להרחיב את קהל הלקוחות.

3. יש צורך לתקציב מהיחידה !



נספח א' – 'סופר המוצרים'

שם המוצר	מחיר	שם המוצר	מחיר
צלוחית דבק	5 ₪		
10 בלוניים	5 ₪		
צלוחית נצנצים	5 ₪		
גיליון סול	10 ₪		
גיליון בריסטול	10 ₪		
10 גומיות קטנות	5 ₪		
ק"ג קמח	100 ₪		
ק"ג סוכר	100 ₪		
10 מנקי מקטרות	10 ₪		
מכחול	5 ₪		
צלוחית צבע	10 ₪		
סלטייפ	50 ₪		
קערת פלסטיק	100 ₪		
חוט קשירה	50 ₪		
פלסטלינה	150 ₪		
חימר	150 ₪		
צלוחית חרוזים	20 ₪		
ביצה	10 ₪		
רסק עגבניות	200 ₪		
שקיק מלח	50 ₪		
שקיק פלפל	50 ₪		

חומרי מיחזור שונים : בקבוקים, קופסאות, גלילי נייר טואלט, ניירות משומשים וכו' –

ללא עלות

1. להפוך את הסדין – כל הקבוצה עומדת על סדין. צריך להפוך אותו בלי לגעת בדשא. (250 ₪)

2. תיל חשמלי - מותחים חבל בין שני עצים בגובה המותניים. הקבוצה אוחדת ידיים בשרשרת. המטרה היא לעבור מעל החבל בלי לגעת בו ובלי לעזוב ידיים. ברגע שנגעו בחבל כל הקבוצה חוזרת לאחור. (500 ₪)

3. משבצות - מותחים חבלים בין שני עצים ויוצרים רשת משבצות 3*3 המטרה של הקבוצה להעביר את כל החניכים דרך המשבצות בלי לגעת בחבלים. חובה להעביר על פי סדר המשבצות. (1000 ₪)

4. מידות נעלים – למצוא מה מידות הנעלים של כל צוות היחידה (500 ₪)

5. בעל עסק "חטוף" – למצוא בעל עסק בסביבה שיהיה מוכן לבוא להגיד שלום (1000 ₪)



מפגש מס' 17 - אם היה לי עסק משלי- יצירת חזון עסקי

רציונל

הקמה של עסק זעיר אין הוא דבר של מה בכך, נדרשות ליזמים לא מעט תכונות ויכולות כגון בטחון עצמי, אחריות, אמונה, מחשבה יצירתית, יכולת תכנון וניהול, ידע פיננסי, שיווק עצמי ועוד. אבל לפני כל זאת יש את היכולת לחלום, לדמיין, ליצור חזון לגבי מהותו, אופיו ודרכו של העסק. כמו כן ישנה היכולת לזהות הזדמנויות. במפגש זה יחלמו המשתתפים על העסק אותו היו רוצים להקים.

מטרות

1. המשתתפים יכירו מהו עסק קטן ויתנו דוגמאות לכך ממה שהם מכירים מסביבתם.
2. המשתתפים יתנסו בלחלום על העסק שאותו היו רוצים להקים כל אחד באופן אישי.
3. המשתתפים ינסו לשרטט מהן התכונות, האופי, המשאבים של יזמים מתחילים.

מהלך המפגש:

שלב א' – עסק קטן (15 דקי')
נשאל את המשתתפים-

מהו עסק קטן ? איזה עסקים קטנים אתם מכירים? מה ההבדל בין עסק קטן לעסק גדול?

תשובה -

עוסק פטור -

עוסק הפטור הוא מי שפטור מתשלומי והחזרי מע"מ.

נכון לשנת 2013, עסק שמחזור עסקאותיו השנתי לא עולה על 76,993 שקל יכול להירשם כעוסק פטור. בשנת 2014 תקרת המחזור לעוסק פטור צפויה לגדול לסך של 100,000 שקל.

מי לא יכול להירשם כעוסק פטור?

בעלי מקצועות חופשיים ונותני שירותים מסוימים, לרבות רופאים, פסיכולוגים, פיזיותרפיסטים, עורכי דין, נותני שירותים חשבונאיים, אדריכלים, טכנאים, מתווכים, סוחרי מקרקעין, סוחרי רכב בעלי בתי ספר לנהיגה ועוד, אינם רשאים להירשם כעוסק פטור לפי החוק, אלא רק כעוסק מורשה, וזאת ללא קשר למחזור העסקאות השנתי שלהם.

מה ההבדל בין עוסק פטור לעוסק מורשה?

הדבר נכון לעניין מע"מ בלבד ואין כל הבדל בין עוסק פטור (עוסק מורשה פטור מתשלום מע"מ ומהחזרי מע"מ) לעוסק מורשה לעניין מס הכנסה וביטוח לאומי.



שלב ב' - יצירת חזון עסקי (30 דק')

1. נניח לפני המשתתפים חצי בריסטול גדול, דבק, מספריים וכתבי עת.
2. נבקש מכל משתתפת/ת ליצור קולאז' של העסק שאותו הם חולמים לפתוח.

אפשר להיעזר בנקודות הבאות למחשבה-

מה הרעיון לעסק?

מהו התחום שאתם אוהבים, מעניין אתכם, אתם טובים בו ונחשבים ל'מומחים' בו?

איזה תחום יש לו לקוחות פוטנציאליים ויש צורך בו במקום מגוריך?

מי קהל היעד - נשים, גברים, צעירים, מבוגרים, ילדים ?

מה היתרון היחסי שלך - מי שיבוא פעם אחת האם יחזור אליך?

איפה יהיה העסק ? קניון? בבית? מקום מיוחד?

איך הוא יראה פיזית ? (מומלץ לצייר או להיעזר בכתבי עת)

כל משתתפת/ת יציג/תציג את החלום/חזון של העסק שלו/ה, המשתתפים יכולים למשב אחד את השני ולהוסיף רעיונות.



שלב ג' - סקר שוק קצר (25 דק')

סקר שוק מטרתו לבדוק את כדאיות המיזם, הלקוחות הפוטנציאליים, המחיר עבור המוצר/שירות אשר ימכרו.

נבקש מכל משתתפת/ת לבדוק באשר לרעיון שיצר/ה את הנקודות הבאות –

1. כמה עסקים כאלה נמצאים בסביבה שלכם או בכלל באזור?

2. האם יש להם מעט או הרבה לקוחות?

3. האם יש הרבה או מעט ביקוש למוצר/שירות שהעסק מוכר ?

3. האם הרעיון הוא חדשני או שכבר נעשה על ידי מישהו אחר ?

4. מה טווח המחירים לשירות או המוצר שברצונכם למכור ?

(הערה : ניתן לצאת החוצה לסיור סקר שוק או להשתמש באינטרנט לאיסוף המידע)



מפגש מס' 18 – פרסום ושיווק העסק שלי

פרסום או פרסומת היא פעולה אשר מקדמת את העסקים שלנו. יכול להיות לנו עסק עם רעיון נהדר, אך ללא הפרסום והשיווק הנכון, לא יגיעו לקוחות או צרכנים והעסק עלול להפסיד ולהיכשל.

פרסום טוב מתאפיין בכלים של שכנוע, שינוי עמדות, אזכור או הנעה לפעולה – זאת אומרת לקנייה, תוך שימוש במגוון החושים שלנו- ראייה, שמיעה, טעם וריח לשינוי התודעה.

התקשורת גם היא מסייעת לקידום הפרסום בכלי התקשורת השונים – עיתונאות, טלוויזיה, רדיו ואינטרנט.

מטרות –

1. היכרות עם מאפייני הפרסום השונים.
2. היכרות עם כלי התקשורת המקדמים פרסום.
3. התנסות בבנייה של מערך פרסומי לעסק האישי.

מהלך המפגש –

חלק א' – מרכיבי הפרסומת (25 דקי)

נחלק את הקבוצה לתתי קבוצות, כל קבוצה תבחר פרסומת אחת ותנתח אותה על פי דף ההוראות (נספח א') כל קבוצה תציג את הפרסומת שבחרה ואת ניתוחה.

נשאל –

1. לשם מה אנחנו משתמשים בפרסום ? מה תפקיד הפרסומת ?
2. מה חשוב שיהיה לנו בפרסום/ בפרסומת ?
3. מה תחשב כפרסומת טובה ?



חלק ב' – אמצעי פרסום (40 דקי)

נבקש מכל משתתפת/ת לבחור את אחד מאמצעי הפרסום הקיימים – עיתון, פלייר, רדיו, שלט, טלוויזיה, אינטרנט, גלויות. כרטיסי ביקור.

כל משתתפת/ת י/תצטרך ולבנות פרסומת לעסק שיצרו במפגש הקודם הכולל לוגו וסלוגן.

כל משתתפת/ת י/תציג את אשר יצר/ה והקבוצה תמשב את עבודתה/ו.

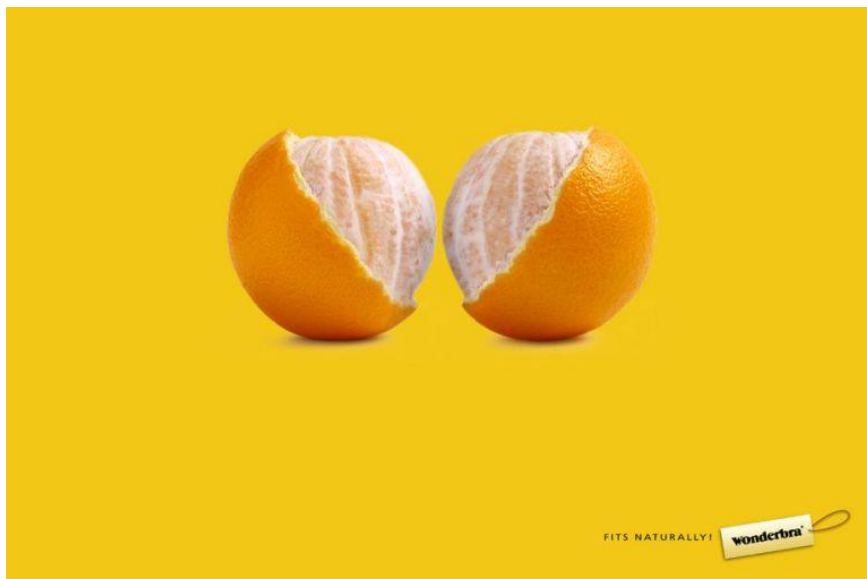
נספח א' – ניתוח פרסומת

הקלידו ביוטוב שם של פרסומת שאתם מכירים וצפו בפרסומת מספר פעמים.

לאחר הצפייה ענו על השאלות הבאות –

1. איזה מוצר או שירות מפרסמת הפרסומת ?
2. מה הסלוגן של הפרסומת?
(סיסמת פרסום (בלעז סלוגן) היא משפט קצר וקליט שבא להעביר מוטו או מסר שיווקי בצורה שתיזכר היטב אצל הצרכנים)
3. מה הלוגו של המוצר ?
(לוגו (בעברית: סמליל) הוא אלמנט גרפי, איור או עיבוד טקסט שנוצר או עובד במטרה לסמל ולייצג גורם מסוים (בדרך כלל, ארגון או מוצר) ולהיות מזוהה עמו בתודעת הציבור)
4. לאיזו אוכלוסיית יעד מיועדת הפרסומת ? (גברים/נשים/ילדים)
5. מה המסר שהפרסומת מבקשת להעביר על המוצר/השירות ?
6. האם הפרסומת היא מציאותית או בדיונית ?
7. האם הפרסומת משכנעת?
8. באילו אמצעי שכנוע - ויזואלי/שמיעתי/ רגשי משתמשים בפרסומת על מנת להעביר את המסר ?

נחשו מה מפרסמים בתמונה שלפניכם? האם זו פרסומת טובה? (זו פרסומת לכדור משכך כאבים)





מפגש מס' 19 – הכנה ל'הפנינג תוצרים'

” השומע - שוכח, הרואה - זוכר, העושה - מבין ” (קונפוציוס)

מטרת "הפנינג מיצגים אישיים" הוא לאפשר למשתתפים בתכנית לחוות למידה המבוססת על פרויקט סיום.

שיטת הלמידה מבוססת פרויקטים (PBL) מתבססת על רעיונותיו של וויליאם קילפאטריק, ש"תרגם" ב 1918 את רעיונותיו של מורו דיואי לספר בשם "שיטת הפרויקטים".

בשיטה זו מאורגן תהליך החקר סביב פרויקט – תוצר המניע את פעילויות התלמידים. הלמידה כרוכה בהשלמת מטלות מורכבות שהתוצאה שלהן היא בד"כ תוצר מוחשי. התלמידים מציגים את התוצר שלהם בפני קהל (פרזנטציה), מסבירים אותו, מגנים עליו ומבצעים רפלקציה על תהליך הלמידה.

תוצר יכול להיות אובייקט דו-ממדי (כרזה, מפה) או תלת-ממדי (דגם, סרטון) תוצר מבוסס כתיבה (נייר עמדה, גיליון עיתון), אירוע (דיבייט, סיור), מיזם (תערוכת כרזות / תצלומים, עריכת קמפיין) משחק, כלים דיגיטליים ועוד.

התוצר יוצג בסביבת הלימוד, שהלומד יציג אותו לפני חבריו, שיערוך להם משחק או יראה סרטון או פוסטר. ניתן להכין תוצר דיגיטלי כמו: כרזה דיגיטלית, משחק טריוויה במצגת או ב Kahoot, כרטיסיות מידע, Roojoom, לוח מודעות כמו Linoit, סרט, קליפ או כל רעיון אחר שיש לכם.

ניתן לבחור להכין גם משהו חומרי, מוחשי כמו: דגם, פוסטר, קולאז', ציור, פסל, תערוכה ועוד.

ניתן להכין משהו חוויתי כמו: משחק, מסלול סיור, שיר, פעילות סביבתית וכדומה.

כל תוצר יתאים ובתנאי שהוא יראה / ידגים / ימחיש את הנושא העיקרי של העבודה והדברים החשובים שנלמדו.

התוצרים יוצגו באירוע שיא ביחידה או אירוע שיא מחוזי.

תרשים זרימה להכנת 'הפנינג תוצרים'



הסברים :

1. התוצרים יכולים להיבחר מהנושאים המופיעים בתכנית:

- הצגת השאיפה התעסוקתית האישית שלי.
- הצגת החזון העסקי שלי.
- תכנית פרסום ושיווק של העסק שלי.
- צרכנות נבונה וניהול תקציב אישי.
- יצירת קשר עם מעסיקים ומקורות לחיפוש עבודה.
- המלצות לראיון עבודה מיטבי.
- זכויות וחובות נוער עובד.
- שוק העבודה בישראל.
- שוק העבודה העתידי.

2. התוצרים יכולים להיות כדרך להצגת הנושא או בנייה של כלי שיעזור לקדם את הנושא. לנושא אחד יכולים להיות מספר כלים.

לדוגמה – לנושא – זכויות וחובות נוער עובד – לוח קיר אינטראקטיבי ביחידה, סרטון שממחיש מצבים, משחק טריוויה רב משתתפים ב Kahoot , הרצאה לשאר נערי היחידה וכדומה.

3. מומלץ ביום הפנינג להזמין את משפחות הנערים, כלל נערי היחידה והצוות, צוות המחוז, מהרשות וכו'.

4. להעניק למשתתפים תעודות הערכה על השתתפותם בתכנית ופועלם.

אתרים ללמוד כלים לבניית התוצרים –

1. [כלים קטנים גדולים – אפרת מעטוף](#)

2. [כלים דיגיטליים מאגר משרד החינוך](#)

3. [ידע וסקרנות דיגיטלית](#)



מפגש מס' 20 – מפגש סיום וסיכום

חוצה את העיר עולה על ההר ממשיך על הים ממשיך גם מחר חותך באוויר, בין אנשים יוצא אל האור, אל חיים חדשים.	לך עליו, עלה עליו עכשיו לך עליו, עלה עליו עכשיו מלאכי ציפורים מעליך מלווים את צעדיך מרחוק נדלק אור אל תסטה כדי שתוכל לחזור.	השביל הזה מתחיל כאן בין סניף בנק למעין לא סלול, לא תמיד מסומן השביל הזה מתחיל כאן.
(מילים ולחן : אהוד בנאי)	השיר הזה מתחיל כאן כחול על הדף הלבן לא גמור, לא תמיד מכוון השיר הזה מתחיל כאן.	חוצה את העיר עולה על ההר ממשיך על הים ממשיך גם מחר חותך באוויר, בין הבתים יוצא אל האור, אל חיים חדשים.

זהו, תמה תכנית 'שחקים'. אבל עבור הנערות והנערים זהו רק תחילתו של מסע חייהם.

השבילים בהם יבחרו, הן מבחינה אישית והן המקצועית, היא תולדה של סך ההתנסויות, חוויות, השפעות, הצלחות שצברו בחייהן/ם. תכנית 'שחקים' היא חלק מזה, מהווה עוד כלי עזר להבין ולקדם את שאיפותיהם לעתיד.

נקדיש מפגש זה לסיכום של התכנית ולסיומה החגיגי.

מטרות

1. לאפשר למשתתפים לסכם את החוויה האישית שלהם מהתכנית.
2. לאפשר משוב להנחיה והפעלה של התכנית.
3. לחגוג את סיום התכנית.

מהלך המפגש

שלב א' – (45 דק')

נפזר בחדר חפצים/תמונות/כרטיסיות המייצגים דימויים שונים הקשורים למושג 'מסע'

(לדוגמא – תרמיל, מקל, בקבוק מים, כובע, מפת דרכים, מצפן, כרטיס טיסה, כלי תחבורה, תמונות
נוף, שק שינה, אוהל, סלסלת אוכל) (נספח א')

נבקש מכל משתתפ/ת לבחור שלושה דימויים שיכולים לעזור להם להמשך המסע של החיים בכלל
ובהקשר לעולם העבודה שלהם בעתיד.

נבקש להסביר את הבחירה.

נשאל –

1. מה מסמל כל דימויי עבורכם?
2. במה המטאפורה של החפץ יכולה לעזור לעתיד התעסוקתי שלכם?
3. מה השלב הבא מבחינתכם במסע ?

חלק ב' – משוב על התכנית (25 דק')

נבקש מכל משתתפ/ת למלא את דף המשוב (נספח ב')

נעבור על הדף ונבדוק את התשובות.

נשאל –

1. האם ישנם עוד דברים שהייתם רוצים להגיד לסיומה של תכנית 'שחקים' ?

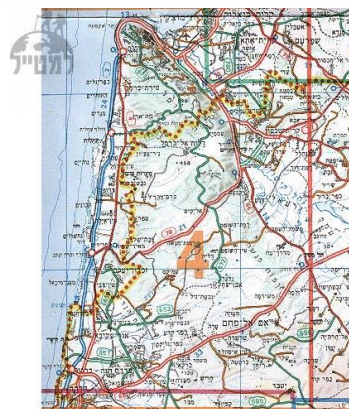
חלק ב' – חגיגת סיום

לא משנה איך, העיקר לחגוג.....

נספח א' – דימויים למסע



© therealdeal.co.il









אפשר להוסיף דימויים כראות עינן/ם

נספח ב' – דף לשיח המהווה משוב אישי וקבוצתי לתכנית שחקים

בירור אישי וקבוצתי

- אילו דברים חדשים למדתי?
- מה עניין אותי במיוחד?
- מה לא עניין אותי?
- אילו שאלות אני רוצה לשאול?
- כיצד הייתי מעריך את דרך התמודדותי בנושא?
- מה היה לי קל? מה היה לי קשה?
- האם אני מסוגל היום להסביר ולשתף בנושא זה חברים?
- האם אמליץ על התוכנית?

