



תבת ג'וינט ישראל | יחד בעשייה חברתית בתעסוקה  
 ג'וינט ישראל אשל | יחד בעשייה חברתית למען הזקנים

אמות מידה מקצועיות ותהליכי הכשרה  
 לתפקיד מקדם תעסוקה - פרט  
 בהתאמה לאוכלוסייה המבוגרת



## תוכן עניינים

2..... תוכן עניינים

2..... תהליך מקצועיות בתעסוקה - עקרונות מנחים

4..... ניתוח תפקיד מקדם תעסוקה-פרט

4..... לב התפקיד

6..... מצבי תפקוד ליווי פרטני

7..... ממשקי עבודה

9..... מדדים להצלחה בעבודה עם הפרט

10..... מפתחות להצלחה - ידע מיומנויות תפיסות

16..... אמות מידה לתפקיד מקדם תעסוקה פרט

21..... הכשרה מקיפה לתפקיד מקדם תעסוקה-פרט מותאם למבוגרים:

## תהליך מקצועיות בתעסוקה - עקרונות מנחים

רקע:

מקדם תעסוקה - פרט הינו תחום עיסוק אשר נמצא בהתהוות ובצמיחה מתמדת בעשר השנים האחרונות. מקדם התעסוקה בתחום הפרט הוא המלווה העיקרי את משתתפי קצה בתהליכי ההשמה, ההתמדה והקידום התעסוקתי. לרמת מקצועיותו השפעה רבה על איכות השירות הניתן לאוכלוסיות היעד, על איכות ההשמות ועל ההתמדה של אוכלוסיית היעד בשוק העבודה. השירותים שמעניקות תוכניות התעסוקה לאוכלוסיות ייחודיות הינם שירותיים חברתיים הממומנים על ידי גופים חברתיים ומשרדי ממשלה. מקדם התעסוקה בתחום הפרט מהווה את הממשק הישיר של הפונה לבין התוכנית. לאיכות השירות, המקצועיות ותחושת השייכות והקבלה שמקרין מקדם התעסוקה יש השפעה רבה על אופן תפיסת הפונה את התוכנית, את השירותים החברתיים והמשלתיים בתחום התעסוקה ואת עולם העבודה.

לאור התרחבות תוכניות התעסוקה, הטמעתן במשרדי הממשלה השונים וגדילה מואצת במספר העוסקים בתחום הקידום התעסוקתי הפרטני עלה צורך ממשי בהסדרת תהליכי ההכשרה לתפקיד זה והגדרת סטנדרטים מקצועיים אחידים אשר מבדילים את תפקיד זה מתפקידים אחרים.

כמו – כן הרחבת אוכלוסיות היעד לאנשים מבוגרים בני 45 ועד 75, עלה הצורך להתמחות מקדמי התעסוקה בגיל המבוגר ובצרכיו הייחודיים.

מסמך זה מפרט את תהליכי ההכשרה לתפקיד מקדם תעסוקה פרט ואת אמות המידה על פיהן נקבעת מקצועיות העובד.

## ניתוח תפקיד מקדם תעסוקה-פרט

מקדם התעסוקה-פרט, אחראי על הליווי האישי של המשתתף מרגע קבלתו לתוכנית ועד לסיימה.

### לב התפקיד

תכלול והנעת תהליכי ליווי משתתפים להשתלבות, התמדה וקידום בתעסוקה, באופן מותאם לאוכלוסייה המבוגרת וצרכיה, ובהתאם למודל התוכנית.

### מרכיבי תפקיד

#### איתור מיון וגיוס משתתפים:

איתור משתתפים פוטנציאליים למרכז או לתוכנית

- הצגת התוכנית וביצוע ראיונות הכרות ראשוניים למשתתפים פוטנציאליים
  - השתתפות בתהליכי גיוס ושיווק בהתאם למודל העבודה בתוכנית
- התאמה בין משתתף לתוכנית (\*בהתבסס על מיפוי ואבחון)**
- ביצוע ראיון עומק עם המשתתף (אינטייק)
  - זיהוי מטרות תעסוקתיות
  - זיהוי חוזקות ונקודות לליווי תעסוקתי
  - זיהוי מסלול הליווי המתאים למשתתף בתוכנית או מחוצה לה
  - חיזוק ויצירת מוטיבציה להשתלבות בעבודה ולתהליך הליווי התעסוקתי
  - הגברת האמונה של המשתתף ביכולותיו
  - סנכרון מול גורמים נוספים שעובדים עם המשתתף (עו"סים וכו')
  - מיצוי זכויות עובדים

**ליווי להשתלבות בעבודה, התמדה וקידום תעסוקתי (לפרוט והרחבה ראה מצבי תפקוד)**

- **ליווי פרטני לחיזוק מסוגלות תעסוקתית:** איתור חוזקות; מיפוי חסמים להשתלבות בעבודה; טיפול הוליסטי בחסמים - הפניה לגורמי מקצוע רלוונטיים מחוץ לתוכנית ו/או הפעלת כלים תומכים בתוך התוכנית; יצירה, מעקב ובקרה על תוכנית עבודה התעסוקתית והיעדים של המשתתף
- **איתור תחומי עיסוק רלוונטיים למשתתפים ולשוק העבודה:** זיהוי נטיות תעסוקתיות, איתור כישורים תעסוקתיים, מיפוי שיקולים מרכזיים בתהליך ההשתלבות בתעסוקה, חתירה להתאמה מיטבית בין המשתתף, המשרה, המעסיק והארגון
- **ליווי לתהליכי מיון וקבלה לעבודה:** קו"ח, הכנה לראיון עבודה, הכנה למרכזי הערכה, חשיפה למגוון שיטות למציאת עבודה וכו'.
- **ליווי להתמדה וקידום תעסוקתי:** ליווי משתתפים להתמדה בתעסוקה ובדרך אל הקידום התעסוקתי במקביל להעמקת שותפויות והנגשת כלים תומכי קידום, כגון: לימודים, הכשרה מקצועית, מיצוי זכויות, סל גמיש, מנטורים וסולמות קריירה.

**עבודה בצוות סינרגטי והיבטים מנהלתיים**

- הזנת נתונים איכותיים והוצאת דוחות ב Spot
- היוועצות מקצועית עם כלל הצוות בדילמות ואתגרים בתחום הפרט
- חשיפת הצוות למגוון שיטות העבודה בתחום הפרט ולמענים השונים
- שותפות באירועי שיא ופרויקטים מיוחדים של התוכנית / מרכז
- ניהול עצמי אדמיניסטרטיבי על בסיס תוכנית עבודה שנתית ויעדי התוכנית
- השתתפות בשגרות ניהול וחניכה של התוכנית - ישיבות צוות, הדרכה פרטנית/ צוותית פגישות ניהול אישיות וכו'.

### מצבי תפקוד

#### ליווי פרטני

מצב תפקוד בו מקדם התעסוקה - פרט מבצע תהליך ליווי תעסוקתי הלכה למעשה עם המשתתף בבסיס המיומנויות במצב תפקוד זה:

- קיום שיחות פרטניות בעלות אופי מעמיק ומקדם
- התאמת מסגרת פגישות פרטניות למאפייני וצרכי המשתתף אל מול משאבי המערכת
- עבודה על בסיס מטרות תעסוקתיות אישיות ותוכנית ליווי תעסוקתי שנבנתה עם המשתתף
- חיזוק ופיתוח מיומנויות הנעה עצמית (פרואקטיביות) אצל המשתתף, חיזוק מוטיבציה להשתלבות בעבודה ומתן כלים ישומיים למציאת עבודה, התמדה בתעסוקה וקידום.

#### ליווי קבוצתי

מצב תפקוד בו מקדם התעסוקה, מבצע ליווי של קבוצת תעסוקה בסיס המיומנויות הנדרשות במצב תפקוד זה:

- ליווי קבוצה ברמת התהליך וברמת התוכן
- שילוב התהליך הקבוצתי כחלק מתוכנית הליווי הכוללת
- שימוש בקבוצה כשדה להתנסות בעולם העבודה ודרישותיו
- הנעה לשינוי ויצירת התערבויות משמעותיות
- התאמת תכנים על בסיס אפיון תתי קבוצות וצרכים ייחודיים
- בחירה ועבודה עם מנחה הקבוצה

#### ניהול ותכלול תהליך הליווי של המשתתף - Case Manager

מצב תפקוד בו מקדם התעסוקה מנהל ומתכלל את תהליך הליווי התעסוקתי של המשתתף, באמצעות התאמת מסלולים ושירותים קיימים בתוכנית, תוך הנעת ממשקים ושותפים בהתאם לתוכנית העבודה של המשתתף.

בסיס המיומנויות הנדרשות במצב תפקוד זה:

- בנייה, מעקב ובקרה על תוכנית העבודה התעסוקתית: ניתוב למסלולי התוכנית, כלים תומכי תעסוקה והפנייה לאנשי מקצוע נוספים בתוכנית ומחוצה לה
- ניהול ממשקי עבודה עם כלל הגורמים העובדים עם המשתתף הרלוונטיים לתחום התעסוקתי
- שימוש מותאם במגוון השירותים ו/או הכלים הקיימים בתוכנית על פי צרכי המשתתף
- איתור והצפת מאפיינים ייחודיים בקרב תתי קבוצות בקהל היעד לטובת פיתוח התאמת מענים מיטביים
- ניהול, מעקב ובקרה אחר התקדמות המשתתף ואיכות השירותים והכלים הניתנים לו

#### וירטואליות – ביצוע ליווי ואימון טלפוני

- ליווי ומעקב אחר תוכנית העבודה האישית של המשתתף באופן טלפוני/ דוא"ל

#### ממשקי עבודה

למקדם תעסוקה פרט ממשקי עבודה עם בעלי תפקידים שונים בתוך התוכנית וממשקים עם גורמים שונים בקהילה.

ממשק	מהות הפעילות עם הממשק
מנהל תוכנית/ מרכז	<ul style="list-style-type: none"> <li>• דיווח של מקדם הפרט אחר תהליכי ליווי משתתפים</li> <li>• ליווי פרטני של המנהל את המקדם - פגישות עדכון, התייעצות מקצועית, ניהול תהליך קידום ופיתוח אישי, בחינת עמידה ביעדים ובתוכנית עבודה, איתור תחומים להתפתחות אישית מקצועית, פיתוח מענים ייחודיים לתתי אוכלוסיות, בחינת אפקטיביות השירותים הניתנים על ידי המרכז וכו'.</li> <li>• קבוצתי - ישיבות צוות</li> </ul>
מנהלת הדרכה	<ul style="list-style-type: none"> <li>• הכשרה בכניסה לתפקיד</li> </ul>

מהות הפעילות עם הממשק	ממשק
<ul style="list-style-type: none"> <li>• חניכה מקצועית שוטפת</li> <li>• התייעצות בסוגיות מקצועיות</li> <li>• בניית תוכנית הדרכה אישית, איתור קורסים והדרכות רלוונטיות לעובד ולתהליך הסמכתו</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• חיבור לגורמים משפיעים בקהילה לטיוב ההשמה, ההתמדה והקידום של המשתתף</li> <li>• התייעצות בסוגיות המשלבות עבודה קהילתית</li> </ul>	<b>מקדם פרט - קהילה</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• הצגת יכולות המשתתף ובחינת התאמתו לתפקידים אצל מעסיקים בסביבה</li> <li>• רכישת כלים לקידום השמה, הרחבת היכרות עם עולם העבודה ומעסיקים בפרט</li> <li>• כתיבת והעברת חו"ד מקצועית על משתתף על ידי מקדם פרט למקדם תעסוקה – מעסיקים</li> <li>• מעקב אחר הפנייה למשרות ואחר התרשמות המעסיקים דרך מקדם פרט – מעסיקים</li> <li>• העברת מידע על צרכי קבוצות משתתפים, מאפייניהם וחסימיהם למקדם פרט מעסיקים לצורך איתור מעסיקים רלוונטיים או פיתוח יוזמות משותפות עם מעסיקים</li> <li>• שיתוף מקדם תעסוקה – מעסיקים עם קשיים של משתתפים מול מעסיקים להם יש לתוכנית קשר לצורך בירור דרכי התמודדות.</li> <li>• קבלת חו"ד של המעסיקים דרך מקדם תעסוקה -מעסיקים על תהליך השתלבות המשתתפים במקומות העבודה ומידת התאמתם לצורך ליווי להתמדה</li> </ul>	<b>מקדם פרט - מעסיקים</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• בחינת התאמת המשתתף לכניסה לתוכנית הכשרה ומעקב אחר התקדמותו והתמדתו בהכשרה</li> <li>• הפניית משתתפים רלוונטיים למקדם הכשרות בליווי חו"ד והמלצה</li> <li>• ניתוח משותף של מאפייני המשתתפים וצרכיהם לצורך איתור הכשרות רלוונטיות והתאמתן עם מקדם תעסוקה – הכשרות</li> <li>• הצפת קשיים/ בעיות / התמודדויות של המשתתפים בזמן הכשרה לצורך איתור פתרונות בזמן אמת</li> </ul>	<b>מקדם תעסוקה - הכשרות מקצועיות</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ליווי המשתתף בתהליך מציאת העבודה / התמדה / קידום במסגרת התוכנית</li> <li>• מעקב טלפוני תקופתי אחר מצבו התעסוקתי של המשתתף לאורך כל תקופת הליווי בתוכנית</li> </ul>	<b>משתתפי התוכנית</b>



ממשק	מהות הפעילות עם הממשק
גורמי קהילה: רווחה, עו"ס, שותפים בקהילה, אנשי מפתח וכו'	<ul style="list-style-type: none"> <li>יצירת שיתופי פעולה עם גורמי קהילה בהתאם לצורכי המשתתף או צרכי תת קבוצת משתתפים</li> <li>התייעצות מקצועית סביב מקרים מורכבים – מול גורמי מקצוע כגון עו"ס, פסיכולוגים וכו' (בכפוף לכתב ויתור סודיות חתום על ידי המשתתף)</li> <li>איתור משתתפים פוטנציאליים בסיוע גורמי קהילה</li> <li>סיוע בפעילויות קהילתיות הקשורות לתחום התעסוקה</li> </ul>
מעסיקים	<ul style="list-style-type: none"> <li>קשרי עבודה ישירים מול מעסיק במידה ואין מקדם תעסוקה - מעסיקים או במידה ונקבע כך על ידי מנהל המרכז (משלוח קו"ח, כתיבת חו"ד, שיחת המלצה להשמת משתתף)</li> </ul>

#### מדדים להצלחה בעבודה עם הפרט

- מספר משתתפים פעילים אל מול יעד התוכנית ובכלל זה הגעה אל אוכלוסיית היעד
- אחוזי השמה אל מול יעדי התוכנית
- אחוזי התמדה וקידום אל מול יעדי התוכנית
- התמדה בהכשרות מקצועיות
- השמות לאחר הכשרות או לאחר ליווי קבוצתי (סדנאות כישורים רכים)
- השמות איכותיות (השמות קריירה)
- התמדה של משתתף בתהליך הליווי

## מפתחות להצלחה - ידע מיומנויות תפיסות

### מיומנויות מרכזיות בתפקיד מקדם תעסוקה פרט<sup>1</sup>

ביצוע מיטבי של תפקיד מקדם התעסוקה-פרט דורש קשת מיומנויות מגוונת הניתנת לחלוקה לארבע אשכולות:

#### א'. ניהול תוצאתי -

- א. היכולת לזהות את הצורך ואת מטרת הליווי ולנסח יעדים
- ב. תכנון (אבני דרך ביחס ליעד)
- ג. הבחנה בין עיקר לטפל
- ד. מעקב, תיעוד ובקרה אחר התקדמות התהליך

#### ב'. מיומנויות הנעה וחיזוק חוללות עצמית -

עפ"י בנדורה (1997)<sup>2</sup>, חוללות עצמית ניתנת לפיתוח באמצעות הצלחה במשימות, התבוננות במודלים התנהגותיים, שכנוע מילולי ורמת עוררות פסיכולוגית ופיזיולוגית חיובית. בנדורה (1997), טען שהעצמה נעשית באמצעות זיהוי הכוחות והיכולות של האדם, הגברת המודעות לכוחותיו ויכולותיו,

פיתוח אמונתו בעצמו, שינוי עמדות השליליות של הסביבה כלפיו, יצירת הזדמנויות אישיות וקבוצתיות לביטוי יכולותיו. על כן המיומנויות הנדרשות ממקדם תעסוקה לטובת חיזוק חוללות עצמית הן:

- אבחון וזיהוי המוטיבציות, הכוחות והעוצמות תעסוקתיות של המשתתף
- היכולת לתת חיזוקים מותאמים וכנים למשתתף
- מיומנויות של יצירת וחיזוק דיבור עצמי חיובי
- שימוש כמודל לחיקוי – "נאה דורש, נאה מקיים"
- הנעת המשתתף לפעולה - מתן משימות מאתגרות, רלוונטיות וברורות השגה
- איתור, יצירה וניתוח חוויות הצלחה

**ג'. מיומנויות התבוננות ומיפוי תעסוקתי –**

- א. היכולת לשאול שאלות
- ב. הקשבה יוצרת אמון
- ג. זיהוי מוטיבציות ושיקולים תעסוקתיים וחיבורם לאפשרויות הריאליות עבורו בשוק התעסוקה
- ד. מיצוי זכויות – הפנייה לגופים הרלוונטים לצורך מתן מענה אופטימלי לפונה

**ד'. מיומנויות העברת מסר -**

- מיומנויות הצגה עצמית
- יכולת עמידה והצגת נושא בפני קהל
- העברת מסר ברור, תמציתי ומותאם לקהל היעד
- יכולת מתן משוב

**תפיסות מרכזיות בתפקיד מקדם תעסוקה-פרט:**

- אמונה ביכולתו של כל אדם ללמוד ולהשתנות
- עבודה ותעסוקה משמעותית לאדם
- אמונה בקהילה ובחוזקה
- האדם מומחה לחייו, ואנו מומחים לשינוי
- חוסר שיפוטיות
- כבוד לאדם ופתיחות לשונה ממך
- תפיסת הליווי התעסוקתי כזירת אימון לעולם העבודה
- מקצוענות ומצינות בתפקיד
- רצון להתפתחות אישית
- חשיבות הפרואקטיביות של המשתתף בתהליך ההשתלבות בתעסוקה

**פירוט הידע והמיומנויות אל מול מרכיבי התפקיד:**

מיומנויות	ידע	פרוט	מרכיב תפקיד
<ul style="list-style-type: none"> <li>• מיומנויות שיווק וגיוס משתתפים</li> <li>• מיומנויות הנעה וחיזוק חוללות עצמית</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>שיווק והצגת התוכנית</b></li> <li>• <b>תפיסות יסוד בעבודה קהילתית תעסוקתית</b> - סוגי קהילות, תפיסות בעבודה קהילתית, חסמים קהילתיים גנריים בתעסוקה</li> <li>• <b>הכרות עם תהליכי ליווי תעסוקתי בתוכניות תעסוקה</b> (אינטייק, חיזוק מסוגלות תעסוקתית, איתור תחומי עיסוק, ליווי בתהליכי מיון וקבלה)</li> <li>• <b>ערכים ותפיסות בבסיס העבודה התעסוקתית</b> - גישת ההון האנושי, עבודה תחילה, מדיניות תעסוקה אקטיבית</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• איתור משתתפים פוטנציאליים למרכז או לתוכנית</li> <li>• הצגת התוכנית וביצוע ראיונות הכרות ראשוניים למשתתפים פוטנציאליים</li> <li>• השתתפות בתהליכי גיוס ושיווק בהתאם למודל העבודה בתוכנית</li> </ul>	<p><b>איתור מיון וגיוס משתתפים</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• מיומנויות הנעה וחיזוק חוללות עצמית</li> <li>• מיומנויות התבוננות ואבחון תעסוקתי</li> <li>• מיומנויות הקניית ידע וכלים תעסוקתיים</li> <li>• מיומנויות תכנון, מעקב ובקרה</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>קליטה והכרות: אינטייק</b></li> <li>• <b>מאפייני חניכה – פופר</b></li> <li>• <b>פרואקטיביות</b></li> <li>• <b>מיומנויות בסיס בליווי פרטני:</b> מיומנויות ראיון תעסוקתי (4 המשוטים)</li> <li>• <b>מיומנויות תקשורת בינאישית והנעה</b> - הקשבה, חיזוקים, סיכומים, אמפטיה, שאילת שאלות, משוב</li> <li>• <b>הכרות עם שחקנים מרכזיים ושותפים:</b> ג'וינט ישראל, משרדי ממשלה, שירות התעסוקה, בטל"א תשתיות תעסוקה של הרווחה ועוד</li> <li>• התפתחות קריירה, תפיסת קידום והשמה מיטבית</li> <li>• <b>חמשת הצירים לליווי תעסוקתי (I PRO)</b> עם התאמתו לאוכלוסייה המבוגרת</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ביצוע ראיון עומק עם המשתתף (אינטייק)</li> <li>• זיהוי מטרות תעסוקתיות</li> <li>• זיהוי חוזקות ונקודות לליווי תעסוקתי</li> <li>• זיהוי מסלול הליווי המתאים למשתתף בתוכנית או מחוצה לה</li> <li>• חיזוק ויצירת מוטיבציה להשתלבות בעבודה ולתהליך הליווי התעסוקתי</li> <li>• הגברת האמונה של המשתתף ביכולותיו</li> </ul>	<p><b>התאמה בין המשתתף לתוכנית (בהתאם למיפוי ואבחון)</b></p>

מיומנויות	ידע	פרוט	מרכיב תפקיד
	<ul style="list-style-type: none"> <li>אתיקה</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>סנכרון מול גורמים נוספים שעובדים עם המשתתף (עו"סים וכו')</li> <li>מיצוי זכויות עובדים</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>מיומנויות הנעה וחיזוק חוללות עצמית</li> <li>מיומנויות התבוננות ואבחון תעסוקתי</li> <li>מיומנויות הקניית ידע וכלים תעסוקתיים</li> <li>מיומנויות תכנון, מעקב ובקרה</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>אתיקה</li> <li>חמשת הצירים לליווי תעסוקתי עם התאמה לגיל המבוגר</li> <li>הכרות עם ערכים ותפיסות בבסיס העבודה התעסוקתית - גישת ההון האנושי, עבודה תחילה, מדיניות תעסוקה אקטיבית</li> <li>קריירה - התפתחות קריירה, תפיסת קידום והשמה מיטבית</li> <li>גיוון בתעסוקה</li> <li>גישה הוליסטית ואינטגרטיבית להתאמה בין אדם למקצוע</li> <li>מסוגלות תעסוקתית עם התאמה לאוכלוסייה המבוגרת</li> <li>מושגי יסוד בשוק העבודה</li> <li>שוק העבודה הישראלי - מגמות, מאפיינים והזדמנויות</li> <li>זכויות עובדים, קריאת תלוש שכר, פנסיה</li> <li>הכרות עם עולם המקצועות - סביבות עבודה, ענפי מקצוע, מסלולי קריירה</li> <li>היכרות עם עולם היזמות והעסקה עצמית</li> <li>הזווית העסקית - שיקולים בבחירת וקידום עובדים בקרב המעסיקים + הכרות עם תהליכי גיוס</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ליווי פרטני לחיזוק מסוגלות תעסוקתית</li> <li>איתור תחומי עיסוק רלוונטיים למשתתפים ולשוק העבודה</li> <li>ליווי לתהליכי מיון וקבלה לעבודה</li> <li>ליווי להתמדה וקידום תעסוקתי</li> </ul>	<p>ליווי להשמה, התמדה וקידום תעסוקתי</p>

מיומנויות	ידע	פרוט	מרכיב תפקיד
	<p>מקובלים בישראל (ניתן לקיים כפאנל של אנשי גיוס)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• כלים בתקשורת בינאישית אפקטיבית - הקשבה, חיזוקים, סיכומים, אמפטיה, שאילת שאלות, משוב</li> <li>• מאפייני חניכה</li> <li>• מדדי הצלחה בתפקיד</li> <li>• ניהול ליווי כ CASE MANAGER</li> <li>• ליווי קבוצות תעסוקה</li> <li>• איתור חוזקות וחסמים, חיזוק דיבור עצמי חיובי, אימון סקאלה, בניית תוכנית ליווי למשתתף</li> <li>• איתור נטיות תעסוקתיות, שיקולים בבחירת מקצוע, חזון תעסוקתי, reality check, ניתוחי עיסוק</li> <li>• קורות חיים, הכנה לראיון עבודה, הכנה למרכז הערכה, הצגה עצמית אפקטיבית, שיטות למציאת עבודה, בניית תוכנית למציאת עבודה</li> <li>• כלי ראיון תעסוקתי, בניית והובלת פגישת ליווי, תהליך פרידה</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• תקשורת בינאישית</li> <li>• ניהול עצמי</li> <li>• עבודת צוות וסינרגיה</li> <li>• מיומנויות למידה והתבוננות פנימית</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• הכרות ותפעול עם תוכנת ה Spot</li> <li>• שימוש במערכות מידע: אינטרנט אתרי משרות, דואר אלקטרוני, אופיס</li> <li>• אתיקה מקצועית: שמירה על סודיות, התמודדות עם דילמות</li> <li>• מבנה הפקת לקחים וניתוח אירוע</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• הזנת נתונים איכותיים והוצאת דוחות</li> <li>• ב Spot</li> <li>• היועצות מקצועית עם כלל הצוות בדילמות ואתגרים בתחום הפרט</li> </ul>	<p><b>עבודה בצוות סינרגטי והיבטים מנהלתיים</b></p>

מיומנויות	ידע	פרוט	מרכיב תפקיד
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• חשיפת הצוות למגוון שיטות העבודה בתחום הפרט ולמענים השונים</li> <li>• שותפות באירועי שיא ופרויקטים מיוחדים של התוכנית / מרכז</li> <li>• ניהול עצמי אדמיניסטרטיבי על בסיס תוכנית עבודה שנתית ויעדי התוכנית</li> <li>• השתתפות בשגרות ניהול וחניכה של התוכנית - ישיבות צוות, הדרכה פרטנית/ צוותית פגישות ניהול אישיות וכו'.</li> </ul>	

## אמות מידה לתפקיד מקדם תעסוקה פרט

לשם יצירת שפה משותפת, סטנדרט אחיד וכלי לבחינת מקצועיות מקדם התעסוקה נקבעו בפיתוח משותף עם משרד הכלכלה ומשרד הרווחה 15 אמות מידה לתפקיד מקדם תעסוקה פרט.

אמות מידה אלו נגזרות מתוך הגדרת התפקיד ומקיפות את התפיסות, הידע, הכלים והמיומנויות הנדרשות לשם מילוי תפקיד מקדם תעסוקה פרט.





להלן פירוט 15 אמות המידה:

תפיסות	פירוט
1. אמונה ביכולתו של כל אדם ללמוד ולהשתנות	א. ליווי מתוך הכרה ביכולת של האדם לפעול באופן שונה מהאופן בו התנהל בעבר ב. ללמוד ולהתעדכן בעולם העבודה החדש ג. הצבת אתגרים ברי השגה אך דורשים מאמץ ושינוי ד. הצעת משרות הנותנות ביטוי ליכולת של המשתתף להשתנות ה. תפיסת תהליכי שינוי כהצלחה ו. הבנת תהליכי מוטיבציה ולמידה בגיל המבוגר
2. חשיבות הפרואקטיביות של המשתתף בתוך תהליך ההשתלבות בתעסוקה	א. קידום יוזמות ועידוד המשתתף לבצע עצמאית פעולות שונות במסגרת התהליך ב. הפעולות אפקטיביות ומכוונות להתקדמות התהליך ג. חיזוק פעולות פרואקטיביות מצד המשתתף ועבודה ע"פ עקרונות ההדדיות
3. תפיסת הליווי התעסוקתי כזירת אימון לעולם העבודה	א. מהווה מודל להתנהלות מקצועית בשוק העבודה ב. שימוש בתהליך הליווי כבסיס לאימון, להתייחסות, לעבודה משותפת ולחיזוק המסוגלות התעסוקתית של המשתתף
4. תעסוקת מבוגרים כמקדם זקנה פעילה	א. מהי זקנה פעילה ב. השפעת התעסוקה על זקנה פעילה

מיומנויות	פירוט
4. ניהול תוצאתי	<p>א. לקיים בוחן מציאות –בדיקת אפשרויות ברות השגה                      ב. היכולת לזהות את הצורך ואת מטרת הליווי ולנסח יעדים                      ג. תכנון (אבני דרך ביחס ליעד)                      ד. הבחנה בין עיקר לטפל                      ה. מעקב, תיעוד ובקרה אחר התקדמות התהליך</p>
5. הנעת וחיזוק חוללות עצמית	<ul style="list-style-type: none"> <li>• א. זיהוי החוזקות של המשתתף תוך התייחסות לעברו התעסוקתי</li> <li>• ב. היכולת לתת חיזוקים מותאמים וכנים למשתתף</li> <li>• ג. מתן משימות מאתגרות, רלבנטיות וברות השגה, יצירת חוויות הצלחה</li> <li>• שימוש כמודל לחיקוי – "נאה דורש, נאה מקיים"</li> <li>• הנעת המשתתף לפעולה - מתן משימות מאתגרות, רלוונטיות וברות השגה</li> <li>• איתור, יצירה וניתוח חוויות הצלחה</li> </ul>
6. העברת מסר	<p>א. ברור                      ב. בגובה העיניים                      ג. מותאם למשתתף                      ד. הצגה עצמית של המקדם                      ה. העברת משוב</p>
7. מיפוי תעסוקתי	<p>א. היכולת לזהות מיומנויות ויכולות אישיות אצל המשתתף על מנת לפתוח הזדמנויות תעסוקה                      ב. היכולת לשאול שאלות                      ג. הקשבה יוצרת אמון                      ד. זיהוי מוטיבציות ושיקולים תעסוקתיים וחיבורם לאפשרויות הריאליות עבורו בשוק התעסוקה                      ד. ניתוח העיסוק שהיה לו ומתוכו למפות תמונה של עיסוקים ושווקים דומים על מנת לפתוח הזדמנויות                      ו. מיצוי זכויות - הפנייה לגופים הרלוונטיים לצורך מתן מענה אופטימלי למשתתף</p>
ידע	פירוט

<p>א. מוטיבציה, אמונה ביכולת, פרואקטיביות, הקניית ידע וכלים, חזון ומטרות תעסוקתיות          ב. מסוגלות תעסוקתית – PRO            ג. קריירה          ד. גיוון בתעסוקה – ערכו של המבוגר          ה. הגישה הרב גילית בתעסוקה          ו. הכשרה מקצועית          ז. השמה, התמדה, קידום          ח. פנסיה          ט. גילנות          י. גיל והזדקנות בתעסוקה          יא. פרואקטיביות          יב. מיצוי זכויות ופרישה          יג. אוריינות כלכלית</p>	<p>8. מושגים</p>
<p>א. שמירת סודיות          ב. שירות שיווינוי לכולם ללא משוא פנים          ג. גבולות התפקיד: מקדם ולא מטפל          ד. אמינות באופן ייצוג המשתתף          ה. יושרה בדיווח ביחס ליעדים</p>	<p>9. אתיקה</p>
<p>א. מושגי יסוד          ב. מקצועות (סביבות עבודה, ענפי מקצוע, סקטורים בתעסוקה, סוגי העסקה, מגוון המקצועות ודוגמאות למדרגות קריירה)          ג. יזמות והעסקה עצמית          ד. השלמת פערים          ה. ביקושים ומגמות בעולם          ו. תהליכי סינון ומיון לעבודה          ז. הכשרות מקצועיות</p>	<p>10. שוק העבודה והמבוגרים</p>
<p>שליטה בחיפוש מידע על מקצועות ומשרות באינטרנט          שליטה בפלטפורמות אינטרנטיות למציאת עבודה</p>	<p>11. אוריינות טכנולוגית</p>

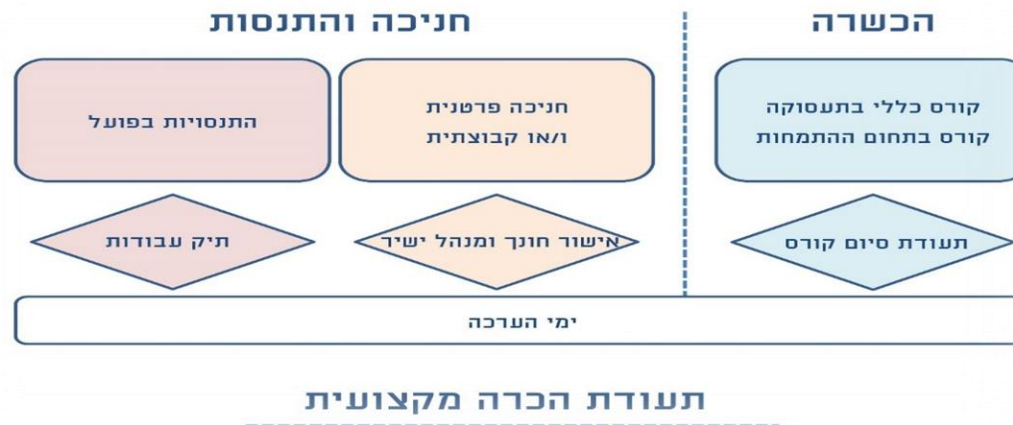
פירוט	כלים
<p>א. שימוש באינטייק ככלי לתכנון תהליך הליווי ואיתור מטרות תעסוקתיות (הוספת שאלות ליזם ולמשתתף המבוגר)</p> <p>ב. יצירת חיבור ואמון בין המשתתף לבין המקדם והתוכנית</p> <p>ג. חיזוק מוטיבציה לשינוי בתחום התעסוקה</p> <p>ד. יכולת לזהות שליטה במיומנויות מחשב הרלוונטיות לעולם העבודה ולמטרות התעסוקתיות של המשתתף בפרט.</p> <p>ה. ביצוע תיאום ציפיות</p> <p>ו. הכרות תעסוקתית ואישית</p>	12. אינטייק
<p>א. שיקולים לשינויי כיוון תעסוקתי משכיר להעסקה עצמית ויזמות</p> <p>ב. איתור מוטיבציות לחזרה לעבודה (אבחון מזהה מוטיבציות)</p> <p>ג. חיבור בין השיקולים בבחירת מקצוע לבין שוק העבודה</p> <p>ד. בחינת שיקולים נוספים בהקשר של מבוגרים - משפחה, זוגיות, לקראת פרישה ועוד</p>	13. שיקולים בבחירת מקצוע
<p>א. תפיסות ועמדות כלפי תעסוקת מבוגרים</p> <p>ב. ידע על עולם עבודה משתנה</p> <p>ג. רצף תעסוקתי משכיר לעצמאי</p> <p>ד. היכולת להבין מהם מרכיבי העיסוק, הדרישות וסביבת העבודה מתוך תיאור קצר</p> <p>ה. היכרות עם עיסוקים שכיחים ודרישותיהם</p> <p>ו. היכולת לנתח מיומנויות, תכונות וכישורים מנסיון עבר ומקומות עבודה קודמים על מנת למצא את מקום העבודה הבא</p>	14. יכולת הבנת עיסוקים
<p>א. כתיבת קורות חיים והתאמתם למשרה</p> <p>ב. הצגה עצמית</p> <p>ג. הכנה לראיון עבודה</p> <p>ד. הכנה למרכז הערכה</p> <p>ה. נטוורקינג – שימוש ברשתות חברתיות ומקצועיות למציאת עבודה</p> <p>ו. שיטות למציאת עבודה</p>	15. ליווי בתהליכי מיון

## הכשרה מקיפה לתפקיד מקדם תעסוקה-פרט מותאם למבוגרים:

תהליך ההכשרה מורכב ממספר גורמים התורמים יחד למקצועיותו של מקדם התעסוקה. מאחר ולא קיימת הכשרה אקדמית לתפקיד זה קיים צורך בהכשרה במסגרת התוכניות לתפקיד.

מקדם התעסוקה בתחום הפרט מלווה את המשתתפים בתהליכי שינוי לצורך השתלבות והתמדה בשוק העבודה. תהליכי ליווי אלו דורשים ממקדם התעסוקה להקנות ידע למשתתפים, לחזק מיומנויות וללוותם תוך שימוש בכלי חניכה בתהליך חיפוש העבודה וההשתלבות בה. שלושת מרכיבים אלו הנדרשים ממקדם התעסוקה בתפקידו באים לידי ביטוי גם בתהליכי ההכשרה של מקדם התעסוקה עצמו. לתהליכים מקבילים אלו חשיבות רבה בתהליך ההכשרה וביכולת של המקדם לבצע תהליכי ליווי איכותיים ומשמעותיים עם משתתפי הקצה.

להלן תרשים המתאר את תהליך ההכשרה המקיף הכולל את שלב ההכשרה, החניכה, ההתנסות ובסופו יום הערכה מקצועי מבוסס אמות המידה:



עקרון התהליך המקביל מלווה את מקדם התעסוקה בכל שלבי התפתחותו המקצועית ועל כן קורסי כניסה לתפקיד, תהליכי חניכה ועיבוד התנסויות ישלבו באופן תמידי רפלקציה של העובד על עשייתו והתפתחותו האישית וחיבור התהליך האישי והמקצועי של העובד אל מול התוכן הנלמד וההתנסויות בעבודתו.

