

מדריך הפעלה - סביבת למידה "סקאלה"

כישורים לעולם העבודה המשתנה

למה כישורים?

בעשורים האחרונים עובר עולם התעסוקה שינוי דרמטי. החשיבות הרבה של כישורים רכים להצלחה בעבודה ולהעלאת הפיריון, לצד ההבנה שניתן להקנות כישורים ולשפרם גם בקרב מבוגרים בגילי העבודה, הובילה לפיתוח של תהליכים ותוכניות לרכישת כישורים במדינות רבות בעולם המערבי. (שוורץ, בן מאיר וסומך, 2020)

תהליכי הקניית כישורים הם תהליכים מורכבים למדידה, ומאופיינים בחוסר של מחקרים אמפיריים, אך מתוך סקירת הספרות שערכו שוורץ, בן מאיר וסומך, עולה כי שיפור בר מדידה בכישורים הוא אפשרי ונמצא בקשר ישיר למדדים השונים של הצלחה תעסוקתית.

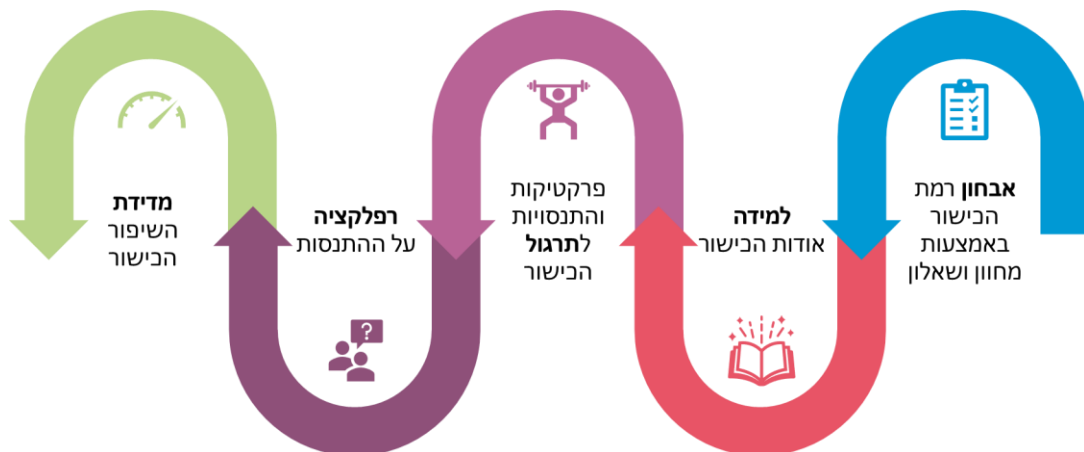
בתוכנית זו, אנו מבקשים לסייע למשתתפים ולמלווים שלהם לשפר את מגוון הכישורים התעסוקתיים הרלוונטיים לעולם העבודה ואת אלה המשפיעים על הפיריון בעבודה.

מפרט הכישורים נשען על הכישורים הנפוצים אשר מצוינים במחקרים אודות עולם העבודה העתידי. הכישורים מפורטים על פי מודל IPRO 2.0 שפותח בג'וינט ישראל - תבת.

שיטת הפעולה

תוכנית זו מציעה מתודה שיטתית, אשר מטרתה פיתוח ושיפור של מגוון כישורים נבחרים. התוכנית מתאימה לעבודה פרטנית או / ליווי קבוצתי.

תהליך העבודה עם המשתתף לפיתוח ושיפור כישורים מתואר בתרשים הבא:



איך להשתמש בסביבת הלמידה או איך מפתחים כישורים ?

שלב מקדים: בחירת הכישורים

בשלב ראשון, יש לבחור את הכישורים אותם מעוניינים לשפר. **בחירה מוצהרת** של כישור שעליו רוצים לעבוד תורמת למחויבות של הפרט/הקבוצה לתהליך היישומי ולהתמדה בתרגול.

העקרון המוביל בבחירת כישורים הוא מיקוד וחיבור לצורך תעסוקתי נוכחי או עתידי. אנו ממליצים לבחור בין 2-3 כישורים לעבודה בפרק זמן מוגדר. את תהליך בחירת הכישור ניתן לערוך דרך שיחה פרטנית, התרשמות של מלווה התעסוקה, הסתמכות על משובים של מעסיקים קודמים או שימוש בכלי של דיווח עצמי להערכת כישורים.

שאלות מנחות בבחירת כישורים:

1. מהי המטרה התעסוקתית שלי? ומה הכישור/ים ש"מפרידים" ביני לבינה ? (איזה כישור, אם אעבוד עליו, יקרב אותי לעבר המטרה התעסוקתית שלי)
2. אילו כישורים ארצה לשפר?
3. מדוע שיפור בכישורים אלו חשוב לי בעת הזאת?
4. כיצד שיפור בכישור יתרום למצב התעסוקתי הנוכחי שלי או למטרות התעסוקתיות העתידיות שלי? מה יצא לי מזה? איך זה עשוי לסייע לי בעבודה או בחיים ?

לאחר בחירת הכישורים יחד עם המשתתף, ניתן לעבור לשלב היישומי של התרגול המעשי:

שלב 1: אבחון

לאחר בחירת הכישורים לשיפור, ובטרם יציאה לתרגול, **נדרשת הערכה של רמת השליטה בכישור.** תוכנית זו מציעה עבור כל כישור שאלון מתוקף ומחונן אשר מטרתם לבסס הערכה תקפה ומקצועית אודות השליטה בכישור. הערכה זו נשענת על שליטה בהתנהגויות אשר מבטאות את השימוש בכישור בחיי היום יום בכלל ובעבודה בפרט.

המחונן: מחווני הכישורים נכתבו תוך הסתמכות על חומרים מתוקפים בינלאומיים (מראי מקום תמצאו בצמוד לכל מחונן / שאלון). המחונן מספק תיאור של רמת השליטה בשלוש רמות: רמה גבוהה, רמה בינונית ורמה נמוכה. כל כישור חולק למדדים המרכיבים אותו. לכל מדד מצוינות

התנהגויות לדוגמא אשר מתארות את ההתנהגות הצפויה של האדם בכל רמת שליטה. מתוך המחוון נגזרים שלבי היישום המאוחרים: האבחון/ השאלון, הלמידה, התרגול והרפלקציה.

כאיש מקצוע, כדאי להכיר את המחוון על מרכיביו. ניתן להתבונן עליו יחדיו עם המשתתף ולבדוק באיזו רמת שליטה היה ממקם את עצמו בכישור (בשלב 2 – שאלון - תמצאו טופס הערכה של המשתתף על בסיס המחוון שניתן לתת למשתתף למלא או למלא ביחד)

השאלון: לכל כישור נבנה שאלון אבחון דיגיטלי מבוסס המחוון, אשר מדרג את מצבו של הפרט. לטובת גישה לשאלון והעברתו למשתתף, ניתן ליצור קשר עם תוכנית סקאלה. לאחר מילוי השאלון וקידוד התוצאה, יש לבחון מהו הפרופיל המתאים ביותר במחוון למשתתף או לקבוצה עמו/ה עובדים (רמה גבוהה/בינונית/נמוכה). איתור נכון של הרמה הינו שלב חיוני על מנת לבנות תוכנית עבודה יעילה ומותאמת.

בשלב זה, מומלץ לערוך סיכום ביניים עם המשתתף, בו תיערך הצהרה מחודשת על הכישור הנבחר, הסכמה על רמת השליטה ועל הצורך בשיפור הכישור. בסיכום הביניים, מומלץ להסביר כי הנכם עוברים לשלב המעשי של למידה ותרגול, בסופו נכלל למדוד ולבחון את השיפור בכישור ואת ההשפעות של שיפור זה בעבודה.

שלב 2: למידה

בשלב זה, למעשה, מתנסה הלומד בכישור למידה עצמאית ובחשיפה לערוצי למידה מגוונים על מנת שיוכל לתרגל התנסויות ולחוות חוויות הצלחה בשלב התרגול. יש לקחת בחשבון כי כאשר נגשים להתנסויות ללא ידע בסיסי, יתכן כי הפרט יחוות תסכול רב יותר או אף כשלון שירפו את ידיו מהמשך התהליך. **שימו לב: ניתן לבצע את הלמידה כשלב מקדים ונפרד לפני שלב התרגול. לחילופין, ניתן להנגיש יחידות למידה למשתתף סביב המשימות לתרגול שיבחר.**

בשלב זה הוגדרו עבור כל כישור לינקים ללמידה. מאמץ רב הושקע במציאת פריטי ידע עדכניים, מגוונים ונגישים.

רכיבי הידע מוצגים בצורת לינקים, ומתחלקים לשני סוגים:

1. למידה שתפקידה לחדד את חשיבות הכישור והקשר שלו לעולם העבודה, ועירור המוטיבציה של הלומד להתנסות בכישור זה (למשל: "מה הקשר בין אוריינות דיגיטלית ועולם העבודה המשתנה?")

2. למידה לטובת התנסויות קונקרטיות (למשל: "איך כותבים מייל?", "כיצד מאתרים אפליקציה מתאימה לניהול משימות ברשת")

מומלץ כי בשלב זה המלווה יבחר מס' מצומצם של לינקים (ואיתם התנסויות) ויגיש אותם ללומד/ לקבוצה. ניתן לתת את כולם יחד, או לסכם כי בכל כמה ימים תשלח יחידת לימוד אחת. בעבודה קבוצתית ניתן להקדיש מפגש ללמידה עצמאית או למידת עמיתים בקבוצה ובסיומו לערוך סיכום של הנלמד ולהזכיר את הידע הקריטי שיוכל לשמש כעוגן בשלב ההתנסות. קביעת מסגרת זמן/ דד ליין ללמידה תתרום להמשך התהליך. אנו ממליצים כי הפרט הלומד "ידווח" באופן שנוח לו על התקדמותו בלמידה אל מול המלווה.

שלב 3: פרקטיקות להתנסות ותרגול

שלב ההתנסות הוא לב לבה של התוכנית לשיפור כישורים. לאור עקרונות חדר הכושר, אנו מאמינים כי התנסות חוויתית בפועל, "דרך הרגליים", היא הדרך הטובה ביותר לשפר כישורים. תרגול מתמשך ושיטתי, ניסוי וטעיה, המחברים לצורך מוחשי בעולם העבודה הם המביאים לתוצאות. שלב ההתנסות מבוסס ומחזק את תפיסת GROTH MINDSET - האמונה שאמונות, תכונות ויכולות מתפתחות באמצעות עבודה קשה ואסטרטגיות למידה נכונות.

מה יהפוך התנסות להתנסות מוצלחת ואפקטיבית?

- התנסות צמודה ללמידה.
- ההתנסויות והתרגולים מתבצעים באופן שיטתי ועקבי, מתוך מחויבות של הפרט להשקיע מאמצים בתקופת הזמן המוגדרת כדי לשפר את הכישור. התנסות מדורגת עם רמת קושי עולה.
- הלומד פעיל ועצמאי, מתאמץ אך גם נהנה.
- ההתנסות מתרחשת בתוך המציאות היומיומית של הפרט. הוא אינו "לומד על" ... אלא "עושה את (אינו רק לומד כיצד לכתוב מייל אלא כותב מייל בפועל שחיוני לו לטובת מטרה מסוימת, ומשתמש בידע שלמד)
- בכל שלב ניתנת משימה קטנה וממוקדת.
- תהליך של ניסוי וטעיה, שמכוון ליצירת חוויות הצלחה שיתרמו לתחושת המסוגלות.

בשלב זה, בהתאם לתוצאות המחוון, נתמקד ברכיבים הרלוונטיים לתרגול עבור המשתתף. עבור כל רכיב מוצעות מגוון של פרקטיקות ותרגילים ברמת קושי עולה כמענה לרכישת המיומנויות התעסוקתיות עפ"י מודל IPRO.

כל התנסות יכולה להיות משולבת כחלק מתוכנית כללית או לעמוד בפני עצמה. כל פעילות בתוכנית כתובה כך שתתאים לעבודה בקבוצה או בליווי פרטני, כזמן תרגול של המשתתף, ומובנית תמיד באותה דרך:

אוריינות דיגיטלית בסיסית	
רפלקציה	תרגול
<p>איזה כלי דיגיטלי בחרת? איזו משימה עשית? למה דווקא את הכלי הזה ואת המשימה הזו? איך הייתה חווית השימוש בכלי? האם תמשיך להשתמש בו?</p>	<p>עליך לבחור כלי דיגיטלי שמכיר לך או למדת עליו לאחריה ולבצע בו משימה שמסייעת לך בעבודה. עליך לבחור מתוך הרשימה הנל: הכנת מצגת ב, PP, איצירת הזמנה לאירוע, ביגון דיגיטלי, לטרוק מסמך דרך הטלפון דרך אפליקציה לסריקת מסמכים, למן דרך הזמן פגישת זום, עליך לצרף קובץ למייל בחיבה המיילי, עליך לעלות קובץ לגוגל דרייב, עליך ליצור טבלת אקסל, עליך ליצור שאלון בגוגל פורמס.</p>
<p>איזה פעולות עשית כדי לחבר את המחשב לרשת? איפה נתקלת בקשיים? האם הברות דרכים נוספות לחיבור המחשב לרשת?</p>	<p>עליך לחבר את המחשב לרשת באמצעות הנייד</p>
<p>איזה אפליקציות פילל התקנת? האם הצלחת להתקין? מה היו הקשיים?</p>	<p>עליך להתקין את אפליקציית הדוא"ל בנייד</p>
<p>איזו אפליקציה בחרת? עם מי חשבו לך לשתף את הקבצים? האם הצלחת להתקין גם במחשב וגם בנייד?</p>	<p>עליך להתקין אפליקציה לשיטוף קבצים בנייד ובמחשב (גוגל דרייב, טימס, דרופבוקס, One Drive)</p>
<p>מה הייתה תקלה? איך היא זוהתה? כיצד נהגת בשנתקלת בתקלה? האם למדת משהו חדש? מה אפשר לקחת מההתנסות הזו להמשך?</p>	<p>התמודדות עם תקלה - אם במהלך המשימות / ההתקשרות, עלה תקלה טכנית, נסו לא למחר לפתור את הבעיה, אלא לסייע לו לעשות חשיבה של פתרון תקלות כדי למנף את האירוע לתרגול</p>

*** רפלקציה (הרחבה בשלב 4)**

בשלב זה אנו ממליצים על שתי אפשרויות:

- האחת, כתיבת "תוכנית התנסויות" שבועית עבור פרק הזמן שהוגדר לעבודה על הכישור. באפשרות זו הפרט/הקבוצה יודעים מראש מהו מדרג ההתנסויות, ויכולים לעבור באופן עצמאי מהתנסות אחת לשנייה לפי קצב ההתקדמות לאחר הרפלקציה והעיבוד.
- אפשרות נוספת היא שמדי שבוע תינתן התנסות חדשה ע"י מקדם התעסוקה לפרט/לקבוצה. כך יוכל המלווה לבחור את ההתנסות המתאימה ביותר לאור הביצועים סב והכוחות שמאפשרים לו להתקדם, לעומת הגורמים המעכבים אותם מעוניין לצמצם.

שלב 4: רפלקציה

לכל התנסות צריך להתלוות תהליך רפלקטיבי, המתבצע כאשר המשתתף מתבונן על עצמו מנקודת מבט חיצונית ומנתח תהליכי חשיבה ותהליכים רגשיים שעבר בזמן ההתנסות (ולא רק על ההתנסות עצמה). הכוונה היא לייצר חשיבה מכוונת, רצונית, לא מקרית, הבאה לידי ביטוי בשאלות על פעולות עשייה בעבר או בהווה במגמה לשפר ולקדם אותן בראייה לעתיד.

הרפלקציה מתייחסת לשני חלקים:

1. ידע אינפורמטיבי על תהליך ההתנסות: שאלות המכוונות לעזור ללומד להתבונן על תהליך הלמידה שלו ועל ההקשרים בהם התנסה בתרגול הקישור
2. ידע רפלקטיבי על תהליכי החשיבה, התהליכים הרגשיים והתהליכים החברתיים הקשורים לתרגול הכישור: שאלות המכוונות ל"מבט על" על תרגול הכישור בתוך שדה

העבודה, ומסייעות למשתתפים להמליל את התהליכים שעברו עליהם, על מנת להטמיע אותם לתוך חיייהם גם בעתיד.

בשלב הרפלקטיבי אנחנו מכוונים לפעולת התבוננות עצמית של המשתתף על תהליכי החשיבה שלו ועל תהליכים רגשיים וחברתיים שעבר בזמן הלמידה ולא רק על הלמידה עצמה.

הכוונה היא לחשיבה מכוונת, רצונית, לא מקרית, הבאה לידי ביטוי בשאלות על פעולות עשייה בעבר או בהווה במגמה לשפר ולקדם אותן בראייה לעתיד. בכל תהליך רפלקטיבי אנחנו מחלקים את השאלות ל3 סוגי שאלות-

1. שאלות חוויה: מה הרגשת?
2. שאלות מחשבה: מה חשבת על?
3. שאלות תכל'ס: מה אתה לוקח מ?

שלוש סוגי השאלות מפתחות את היכולת הרפלקטיבית של המשתתפים.

שאלות רפלקטיביות לדוגמה: איך הרגשת כשקיבלת את המשימה? איך הרגשת במהלכה (היה נוח, קל, מדאיג, קשה)? מה עזר לך לעמוד במשימה? מה איתגר אותך? מה היית יכול לעשות אחרת? מה עשית טוב? מה תאמץ מתוך ההתנסות? איזו למידה חדשה למדת בזמן המשימה? איך הלמידה הזאת עוזרת לך בעולם העבודה? מתי תוכל להשתמש במה שלמדת? אילו התנהגויות חדשות רכשת?

הרפלקציה עצמה היא אחד מהכישורים הנדרשים לעולם העבודה המשתנה. העובד נדרש לנטר את עצמו ואת ביצועיו בעבודה וכן לערוך תהליך רפלקטיבי על מנת לבחון את מיקומו במבנה הארגוני. כך, למעשה, בכל פיתוח של כישור נעשה פיתוח של כישור הרפלקציה.

- לאחר כל משימה, מומלץ כי המלווה יערוך רפלקציה עם הפרט או הקבוצה.
- לצד כל משימה, תוכלו למצוא שאלות רפלקטיביות מותאמות למשתתף, שיסייעו בניהול השיחה.
- על שיחת הרפלקציה להיות קצרה וממוקדת. אנו ממליצים כי בסיומה יכתבו מסקנה או שתיים מן ההתנסות במחברת / פלטפורמה ייעודית. כך תוכלו בסיום התהליך לראות שינוי באופן בו הפרט או הקבוצה ניגשים למשימה, באיכות הביצוע ובדפוס החשיבה הנוקשים והגמישים.

שלב 5: מדידה והערכה

לקראת סיום תוכנית ההתערבות יש לפנות לאחראית המדידה בתוכנית סקאלה על מנת לקבל את שאלון ההערכה המסכמת.

הערכה מסכמת מתקיימת לאחר מסגרת התערבות משמעותית. לא ניתן להעביר שאלון להערכת אפקטיביות לאחר שבועיים (למשל) או ביצוע של מס' משימות מצומצם.

לאחר מילוי השאלון ע"י המשתתף תוכלו לקבל את התוצאות ולנהל שיחה לסיכום התהליך.