

שם השאלון: **כרטיס עובד לתלמיד/צעיר ולמעסיק / מלווה** (יבזורי, רייטר זק"ש, 2010)

מטרת השאלון ותיאורו:

כרטיס עובד נבנה למטרת הערכת יכולות ביצוע (Performance capacity) בעבודה. לכרטיס העובד שתי גרסאות, אחת המיועדת למילוי עצמי של התלמיד/הצעיר מתנסה בעבודה ושניה למילוי של המדריך / מעסיק / מלווה במקומות העבודה. שתי הגרסאות בודקות את יישום המרכיבים של מסוגלות תעסוקתית המוכרים בהגדרות בארץ ובעולם בהתנהגות בעבודה (נורדהיים ורז, 2019; שורץ, בן מאיר וסומך, 2020; תמיר ונוימן, 2007).

כרטיס עובד מדרג שמונה מרכיבים אותם לומדים הצעירים באופן עיוני וחווים בהתנסויות בעבודה על סולם מ 1 עד 10 ובנוסף רכיב תשיעי, נוכחות, המדורג אחרת. המרכיבים מייצגים יכולות בסיסיות בתחומים של: ניהול זמן, הופעה חיצונית והתנהגות במקום עבודה, יכולות עבודת צוות, יכולות הבנה של ארגון וסביבת עבודה, גישה חיובית כלפי עבודה, יכולת למידה מתמשכת ועבודה בעל פי כללי בטיחות. בצדו האחד של הכרטיס מפורטים מדדי הכרטיס ובצדו השני של הכרטיס מוערכים הישגי הצעיר בציון מועדי ההערכה. להלן פירוט המרכיבים:

- א. **נוכחות:** מתייחס להגעה לעבודה.
- ב. **התנהגות והופעה מותאמת:** מתייחס לניקיון אישי, לבוש והנעלה מותאמים לדרישות במקום העבודה, ולתנאי מזג האוויר, צורת דיבור ופניה מתאימה.
- ג. **שמירה על כללי בטיחות:** מתייחס להתנהגות זהירה כלפי ציוד, חומרים, ערנות למפגעי בטיחות וסכנות.
- ד. **התמדה:** מתייחס למידה בה משתתף התוכנית מתמיד במשימות העבודה ועומד בהפסקות המותרות.
- ה. **קבלת סמכות מדריך:** מתייחס לאופן בו משתתף התוכנית נענה להוראות הממונים עליו.
- ו. **עבודת צוות:** מתייחס לאופן בו המשתתף מתייחס לחבריו לעבודה, נענה לבקשות עזרה ופונה לעזרה..
- ז. **ביצוע עבודות:** מתייחס ליכולת של המשתתף לביצוע של העבודות והתפקידים המוטלים עליו.
- ח. **יוזמה:** מתייחס ליכולת להבנת מצבים ונקיטת פעולות מותאמות ומסתגלות מבלי שהפעולה התבקשה מגורם אחר.
- ט. **עצמאות בעבודה:** מתייחס למידת הזדקקות של המשתתף לפיקוח והדרכה. הכלי נבנה בעברית ולו תרגום לערבית ולאנגלית.

מדרג הציון:

כל המרכיבים למעט מרכיב 'נוכחות' מדורגים על סולם מ-1 עד 10. 1 – מסמל חוסר הצלחה, 5 – מסמל הצלחה חלקית ו-10 מסמל הצלחה מלאה. ממוצע שמונת המדרגים הוא הציון הכללי הניתן לכרטיס עובד. הדירוג של נוכחות הוא (-) לאי הגעה לעבודה / (√) להגעה לעבודה.

נתונים פסיכומטריים: מהימנות הכלי בשתי הגרסאות לתלמידים/צעירים ולמעסיקים (n=20) נבדקה במבחן מהימנות חוזר, על ידי העברת הכלי פעמיים בהפרש של שבועיים בשתי הגרסאות

שם השאלון: **כרטיס עובד לתלמיד/צעיר ולמעסיק / מלווה** (יבזורי, רייטר זק"ש, 2010)

לתלמידים/צעירים ולמעסיקים. התוצאות עובדו באמצעות מבחן t , שבו נמדדו הבדלים בין שתי מדידות (ציוני t) ומתאם פירסון, שבו נמדדו המתאמים בין שתי ההעברות (ציוני קורלציות, ציון r). המדידות הצביעו על העדר הבדלים מובהקים בין שתי המדידות בכל מרכיבי כרטיס עובד ותוצאות המתאמים הצביעו על מתאמים גבוהים מובהקים בכל מרכיבי הכרטיס. המתאמים נעו בין $r = .84^{***}$ לעבודת צוות ל $r = .98^{***}$ למרכיב ביצוע עבודות (יבזורי, 2010). תוצאות אלו מצביעות על מהימנות מבחן חוזר טובה לכרטיס עובד.

הנחיות להעברת הכלי: הכלי הינו שאלון למילוי עצמי לתלמידים / צעירים ולמעסיקים. ניתן להעבירו מספר פעמים במהלך התנסות בעבודה ולבדוק הבדלים בין ההערכות לאורך תקופת התנסות בעבודה. לפני העברת הכלי לתלמידים/צעירים ולמעסיקים, מומלץ להסביר את המרכיבים השונים ואת סולם הדירוג ולהציג את ההגדרות למרכיבים כפי שכתובות בגב הכרטיס. חשוב להדגיש כי אין מצופה להעריך הערכות גבוהות כבר בתחילת השתתפות בעבודה, כך שניתן ללמוד מהכרטיס את השינויים בהתנהגות בעבודה במהלך ההתנסות.

ביבליוגרפיה

- יבזורי, י. (2010). תכנית מעבר להכנה לחיי עבודה לתלמידים עם מוגבלות שכלית הלומדים בחינוך מיוחד. חיבור לשם קבלת התואר "דוקטור לפילוסופיה", פקולטה לרווחה ובריאות, אוניברסיטת חיפה.
- נורדהיים, ש. ורז, מ. (2019). רכישת מיומנויות תעסוקתיות – מודל עבודה. משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים, אגף תעסוקה ורווחה.
- שורץ, א., בן מאיר, א. וסומך, ס. (2020). הקנייתם של כישורים רכים ומדידתם בעולם העבודה המשתנה: סקירת ספרות. מכון מאיר-ג'וינט-ברוקדייל.
- תמיר, י', ונוימן, ז' (2007). מסוגלות תעסוקתית ועידוד תעסוקה: השלכות למציאות הישראלית. נייר עמדה: ירושלים: האוניברסיטה העברית, בית הספר לעבודה סוציאלית ולרווחה חברתית, קבוצת מחקר במדיניות חברתית.