כנסי מיון

מרכז הערכה למיון מלש"שים

איך בונים מרכז הערכה – מסמך הנחיה לצוות המסגרת

באדיבות: מילכה פאר

כדי לצמצם את שתי השגיאות

שתי השגיאות במיון: לקבל מועמד שאינו מתאים, ולדחות מועמד מתאים. **רמת הניבוי עולה כאשר המיון...**



כלים אפשריים: ראיון אישי, מבחני מצב, ODT, סוציומטריה, שאלונים, חוו"דים והמלצות, הגדרת תפקיד.

כיצד בונים מרכז הערכה?

1 ניסוח המשבצת לשיבוץ – הגדרת תפקיד ברורה

תחומי האחריות של הש"ש, מרכיבי התפקיד, אוכלוסיות היעד – **מהו לב התפקיד?**

2 תכונות וכישורים נדרשים מהש"ש אצלנו

ניסיון דרוש והגדרת תנאי סף.

3 דמות המועמד/ת האולטימטיבי/ת

4 חידוד הקריטריונים להערכה

וחידוד **המרכיב החותך**.

5 פיתוח מבחנים הבודקים את היכולות האלה

6 הבניית מבנה הכנס ולוח הזמנים

והבניית שלד לראיון חצי־מובנה.

7 בניית צוות והכשרתו

הכנת מנחים, הכנת צופים והכנת מראיינים.

משמעות המיון וההתאמה של מועמדים

אנחנו בודקים התאמה:

1	2	3	4
לתפקיד	**לארגון / למסגרת**	**למי שינהל וילווה את המלש"ש**	**להרכב הקומונה**

לחשוב: ואם אין התאמה בכל הארבעה – מה המשמעות?

קריטריונים להערכת המועמד/ת בכל השטחות האפשריות

יכולות בין־אישיות	מוטיבציה	פתיחות ללמידה	יכולת הדרכה
יכולת ניהול	יכולת הפקה	קבלת החלטות	עמידה בלחץ
תפיסות ועמדות ערכיות	התמודדות עם קשיים ותסכול	ועוד...	

הכנת הצוות

הכנת צופים

- מהו מרכז הערכה? מהי מידת הניבוי שלו?
- פרופיל הש"ש: מה הדבר החשוב ביותר שצריך להיות בש"ש שלנו? דירוג משותף.
- מרכיב חותך: את מי לא נקבל בכלל? את מי כן?
- התנסות במבחן מצב – לחוות!
- היכרות עם כל הפעילויות, הפורמליות והבלתי פורמליות – איזה מרכיב בודק כל מבחן?
- שפת הגוף של התצפיתן – איך משדרים שקיפות?
- היכרות עם כל כלי הכתיבה; שתי כתיבות – תוך כדי ואחרי.
- תהליך העבודה: איך שואלים שאלה, מחפשים ראיות ובונים תמונה.
- כל הטעויות וההטיות האפשריות.

הכנת מנחים

- תיאוריה בנוגע למרכז הערכה.
- פרופיל הש"ש: מה הדבר החשוב ביותר שצריך להיות בש"ש שלנו? דירוג משותף.
- מרכיב חותך: את מי לא נקבל בכלל? את מי כן?
- התנסות במבחן מצב.
- מעבר על שאר הכלים – איזה מרכיב בודק כל מבחן?
- איך מנחים? אילו "הפרות איזון" אפשר לעשות? איך מוציאים מזה יותר? אילו דרמות המנחה יכול לעשות?
- היכרות עם כל כלי הכתיבה ואופן הכתיבה – תוך כדי ואחרי.
- כל הטעויות וההטיות האפשריות.

הטיות ושגיאות נפוצות בקביעת הערכה

אפקט ההילה	מתן הערכות גבוהות או נמוכות בממדים שונים כתוצאה מהתרשמות מתכונה מובילה אחת – "הוא אינטליגנט, אז הוא בטח גם חרוץ ומסור מאוד".
אפקט הסטריאוטיפ	ייחוס תכונות על סמך דעות קדומות: "קיבוצניק הוא איכותי", "בנות מסודרות יותר מבנים".
אפקט ההתכנסות למרכז	חוסר אבחנה בין מועמדים – כולם מתכנסים סביב הממוצע.
אפקט ההחמרה	ביקורתיות ומתן הערכות מחמירות לכולם, כי "מועמד שמקבל 5 לא קיים".
אפקט הראשוניות	קיבעון ברושם הראשוני, בלי לשקול היטב את ההתנהגויות בהמשך.
אפקט האחרוניות	הערכה על סמך אירוע בולט אחרון, שהאפיל על כל הרשמים הקודמים.
אפקט אירוע בולט	הערכה על סמך אירוע בולט כלשהו במהלך הכנס.
אפקט הדמיון למעריך	הערכה חיובית כאשר המועמד דומה למעריך (ולהפך).

שלב הסיכום וההערכה

- ✓ כל מעריך יושב עם עצמו ומסכם את הערכתו לכל מועמד, תוך שקלול והסקת מסקנות. **הערכה אישית בלתי תלויה!**
- ✓ הממצאים מובאים לתהליך דיוני מסכם, שבו מעמתים ומשווים את ההערכות.

שאלות שיכולות לעזור לנו

- האם קבלתו/ה עלולה להסב נזק – למלש"ש או למסגרת?
- האם אנחנו שקטים שהוא/היא מייצג/ת אותנו? שהם "הפנים שלנו"?

נספחים – דוגמה מכנס הערכה

בנספחים שלהלן מובאת דוגמה לחומרי כנס הערכה של תנועת נוער אחרת (תנועת הנוער של האיחוד החקלאי): מטרות ולו"ז, פירוט הפעילויות ומה מחפשים בכל אחת, תרגיל "בחירת מועמד לקומונה", פרופיל הגרעינר וטופסי הערכת המועמד. הדפים מובאים כפי שנסרקו.

נספח · דוגמה מכנס הערכה

כנס הערכה לשנת השירות – מטרות ולו"ז

כנס הערכה לשנת השירות

מטרות

- מיון והערכת התאמתם של מועמדים לתפקיד הגרעינר בשנת השירות בגרעין אחים ובגרעין שבילים
- העמקת ההכרות של צוות יב' עם חברי שכבת שנת השרות בגרעין אחים 30 וגרעין שבילים

לו"ז רשמ"צ ואחראים

יום ו'			
זמן	פעילות	ציוד ועזרים	אחראים
9.00-10.00	**הגעה והתארגנות** סידור הכיתות, התארגנות על ציוד אישי	קיטים לקבוצות, דפי מועמדים, קלסרים, עטים, צילומים חוברת כנס לתצפיתנים	מיקה וגילי
10.00-13.00	**הכנת תצפיתנים** במקביל: גילי וצוות יב' סידור ציוד וכיתות	ציוד לתצפיתנים: קלסרים קשיחים + דפי ריבועים + עטים + חוברת כנס	מיקה וגילי
13.00-13.30	**הפסקה + פריסת צהריים קלה**		מנהלן + גרעינרים
13.30-15.30	**ישיבה בצוותון:** מדריכים + תצפיתנים. הכרות, מעבר על תכנית הכנס, דגשים, סידור הכיתה והציוד, מדבקות שמות. רשימה שמית של הקבוצה	לכל קבוצה הקיט שלה נספחים מיוחדים באחריות מנחי הקבוצות	
15.30-16.00	**קליטה**	קלסר קליטה, מדבקות שם, טושים	גילי + צוות יב
16.00-16.30	**שיחת פתיחה וחלוקה לקבוצות**		מיקה וגילי, כל הצוות נוכח
16.30-18.00	**פעילות הכרות**	מדבקות שמות, קרטוני ביצוע כמס' המשתתפים, אקדח דבק חם, גואש, מכחולים, מסקנטייפ, דבק פלסטי, טושים, צבעי פנדה, ז'ורנלים, מספריים, פוסטיטים.	
19.00	**ארוחת ערב** מוכנה מראש, רק החיסול באחריות המועמדים.		מנהלן + גרעינרים
19.00-20.30	**פעילות IDT**	הכספת - דפי 4A עם מספרים מ-1-30, חבל כריבוע. בניית מגלשה – לכל קבוצה: כרטיסיית קריטריונים, 10 כוסות חד"פ, חב' פנדה, 5 דפי A4, 5 שמיניות בריסטול, סרגל, 2	

נספח · דוגמה מכנס הערכה

לו"ז – המשך

		מספריים, מסקנטייפ, טושים, מקלות ארטיק / שיפודים. איים בזרם - כדורים, שמיניות בריסטול, בקבוקי גואש, כוסות חד"פ, חישוקים, חבל לסימון גבול.	
20:30-20:45	**הפסקה**		
20:45-22:45	**התנסות בהדרכת שכב"ג**	דפי A4, עטים	
23.15-00.00	**לילה טוב בקבוצות**	קלפים	
יום שבת			
זמן	**פעילות**	**ציוד ועזרים**	**אחראים**
7.30-8.00	**השכמה עצמאית**		
8.00-8.30	**פריסת בוקר**		מנהלן + גרעינרים
8.30-9.00	**ישיבה בצוותונים** סימון מועמדים שרוצים לראות, שיבוץ לסימולציות		
9.00-13.30	**פעילות סדנאית בקבוצות + שיחת סיכום** משימת הצורות, בחירת חבר לקומונה, סימולציות, משימת סיכום	ערכת צורות, עטים, צילומי בחירת חבר לקומונה, כרטיסיות סימולציות, דפי סיכום	
13.30-14.30	**ארוחת צהריים**		מנהלן + גרעינרים
14.30-15:00	**חלוקת מטלות וחיסולים**	סבון לשטיפת כלים, רצפות, שקיות זבל, מטאטאים, מגבים	
15:00-15:30	**שיחת סיכום כללית ופיזור**		
15.30-~~20.30~~ 19:30	**ישיבת סיכום בצוותים הקטנים**	קלסר סיכום לכל מועמד	
20.~~00~~-20.45	**ישיבת סיכום כללית**		

נספח · דוגמה מכנס הערכה

מה בפעילויות ומה אנו מחפשים?

מה בפעילויות ומה אנו מחפשים?

הפעילות	תקציר	מה מחפשים?
הכרות	משימת פרזנטציה אישית: ביטוי חזותי של תהליך הבחירה לשנת השירות בתנועה. העמקת ההכרות, יצירת אווירה נוחה ומאפשרת	אינטליגנציה רגשית: רמת מודעות, יכולת רפלקטיבית, מיומנויות תקשורת (הבעה עצמית, התייחסות לדברי אחרים), יכולת פרזנטציה, קוהרנטיות, דימוי עצמי, יצירתיות.
IDT	שלוש משימות אתגריות בקבוצות קטנות: הכספת, בניית מגלשה ואיים בזרם.	בהיבט האישי :כושר מנהיגות, יכולת ביטוי ודרכי תקשורת בינאישית, התמודדות עם חוסר ודאות, תפקוד תחת לחץ, יכולת עבודה בצוות, התמודדות עם קבלת סמכות ולקיחת אחריות, ניהול זמן. בהיבט הקבוצתי : דומיננטיות, מנהיגות, קבלת החלטות בצוות, ניהול משימות וסיכונים, יכולות תקשורת והתמודדות עם מצבים של תלות הדדית.
התנסות בהדרכה	משימת בניית פעילות הדרכה ועמידה מול קבוצה, בצוותים קטנים.	יכולות הדרכתיות ועמידה מול קבוצה, עמדה מדריכית, שיקוף עבודה בקבוצה וקבלת החלטות, בחינת העולם הערכי של החניכים, רמת עומק, מודעות וביקורת עצמית.
לילה טוב	שיחת סיכום יום והפגת מתחים, ללא תצפיתנים. הכנה מנטאלית וטכנית למחר.	
מרובעים	משחק הרכבה בקבוצות קטנות. תחרות אישית וקבוצתית.	שיתוף פעולה בצוות, יכולת שותפות, חשיבה מערכתית והתייחסות לא אגוצנטרית, דחיית סיפוקים, רגישות לזולת, תחרותיות, משימתיות, התמודדות תחת לחץ, התמודדות עם משימה מתסכלת, הפעלת שיקול דעת, כושר מנהיגות.
בחירת חבר לקומונה	סוציומטרי השלכתי – בחירת מועמד אידאלי שיצטרף לקומונה מתוך רשימת מועמדים. קבלת החלטה בהסכמה נספח בחירת חבר לקומונה, דפים ועטים	דימוי עצמי, רמה ערכית, התנהלות בתהליך קבלת החלטות בקבוצה: הקשבה, סבלנות לעמדות שונות, דומיננטיות וצורך בבולטות, כושר מנהיגות, יכולת לנהל קונפליקט, הבעת עמדה אישית, התמודדות עם לחץ חברתי.
סימולציות	התנסות בסיטואציות המדמות דילמות ואתגרים משנת השירות. סה"כ 6 סימולציות פזורות לאורך היום.	יכולת לקיים דיון, הקשבה, ביקורתיות, יכולת ניהול קונפליקט, פתרון בעיות, הפעלת שיקול דעת, מוסריות, ערכיות, בשלות, אחריות, תפיסה חינוכית.
סיכום	סיכום בדף אישי ובקבוצה. תצפיתנים מצטרפים.	

נספח · דוגמה מכנס הערכה

בחירת מועמד לקומונה

תנועת הנוער של האיחוד החקלאי
דרך מנחם בגין 74 תל אביב 67215
טל. 03-5620622 | פקס. 03-5622353

בחירת מועמד לקומונה

א. שרון, בחורה מקסימה, תמיד דואגת שהאווירה בין החבר'ה תהיה חיובית ושכולם יסתדרו זה עם זה. היא טיפוס מאוד חברותי, יש לה גישה קלילה, ותורמת לא מעט לגיבוש של כולם. יחד עם זאת, יש שאומרים עליה שהיא ילדותית קצת, ונוטה להיות מרוכזת בעצמה. למשל, מ"עבודות שחורות" כמו ניקיונות היא נוטה להתחמק לא פעם.

ב. זיו, בחור פופולארי מאוד בחבר'ה, מרבית הזמן איננו נוכח בבית הספר (עוסק בספורט, בעל אופנוע שטח). הוא תמיד מוכן לתת כתף ולעזור, הכושר הגופני שלו גבוה ולכן מסייע מאוד בכל משימה פיסית, בעיקר בטיולים ומחנות. אפשר לראות שהגיע לכאן יותר בשביל ה"קטעים" וה"צחוקים", לא נוטה ליזום בעצמו פעולות, ובכלל פחות מחובר למשמעות הערכית של שנת השירות.

ג. נוגה, נמצאת בתנועה בערך מאז שנולדה... הכי ערכית ואכפתית בעולם. תמיד מכינה לכולם מערכים לפעולות, יוזמת ערבים חברתיים וישיבות לצורך שיחות קבוצתיות. היא באמת נותנת המון מעצמה בכל משימה, אבל אומרים עליה מאחורי גבה שבעצם היא קצת מתנשאת, וכבר קרה שלקחה קרדיט אישי על הישגים משותפים של כולם.

ד. אור, אחלה גבר, תמיד אפשר לתפוס איתו שיחה רצינית ולסמוך עליו שיקשיב ויבין אותך. שומר על קשרים חברתיים לאורך שנים, מאוד נאמן לאנשים, טיפוס חושב ו"עמוק". עם זאת, הוא לא תמיד נרתם למשימות, ופעם כבר קרה שהלך לישון למרות שכולם קבעו לשבת יחדיו לתכנן את מסיבת החנוכה. חוץ מזה, הוא גם קצת שלומפר, ולא כל כך מקפיד על סדר וניקיון.

ה. אסף, "מדריך בנשמתו", נורא מחובר לחניכים ופועל למענם, והם באמת הולכים אחריו באש ובמים. הוא איש טוב, אידיאליסט כזה, אבל בקרב שכבת בני גילו נתפס כקצת מופנם או מעופף, לא תמיד משתלב חברתית. נראה שעם הילדים הוא מרגיש הרבה יותר בנוח, לפעמים אפילו מזמין אותם לחדר המדריכים, ויצא גם שהשאירו שם לא מעט בלגן.

נספח · דוגמה מכנס הערכה

פרופיל הגרעינר

פרופיל הגרעינר

מה בעצם אנו בודקים?

מיומנויות ויכולות אישיות שהוסכמו על ידי צוותי הגרעין ויב' במהלך השנים האחרונות.

התכונות והמיומנויות העיקריות	מה יגרום למועמד מתאים להידחות, בכל זאת...?
▪ **חוסן נפשי ורגשי** ▪ **מוטיבציה וחיבור לתנועה** ▪ **מיקוד שליטה פנימי**	▪ **חוסר מוטיבציה** ▪ **אי נכונות ללמידה** ▪ **פתלוגיה** (חוסר יציבות בהתנהגות, חשד לנפשי, תלות עד אובססיה, התנהגות מוזרה)
▪ אינטליגנציה רגשית: תוך אישית (מודעות) ובינאישית (כושרים חברתיים) ▪ סובלנות, הקשבה ▪ אחריות ▪ יושר, כנות, אותנטיות ▪ יכולת ליצור קשר אישי ▪ גמישות מחשבתית ויכולת הסתגלות ▪ משמעת עצמית ▪ נכונות ללמידה, קבלת משוב ▪ יכולת לקבל ולהציב סמכות ▪ ביטחון עצמי ▪ יכולת עמידה מול קבוצה ▪ יכולת הכלה ▪ להיות חלק מקבוצה ▪ יוזמה ▪ רגישות חברתית וסביבתית ▪ צניעות ▪ ערכיות ▪ מערכתיות ▪ יכולת השפעה	▪ אלימות, כוחנות קשה ▪ חוסן נמוך מאד ▪ זיוף ▪ אגו כמניע ▪ העדר עמדה לומדת ▪ רגישות יתר, עד כדי פגיעות ▪ פתלוגיה...(חוסר יציבות בהתנהגות. גרף התנהגות עצבני, תלות עד אובססיה, התנהגות מוזרה, התנהגות שמעלה חשד לבעיות נפשיות) ▪ Over qualified, מישהו שחושב שהש"ש קטן עליו... ▪ ניתוק מהמציאות, פער תודעתי, חוסר מותאמות ▪ אגואיסטיות ▪ חוסר אכפתיות, אדישות ▪ יהירות ▪ שליליות, פסימיות

מטרות שנת השרות:

- **הגשמה:** פלטפורמה לתרומה, השפעה ושינוי עפ"י הערכים של הגרעינר והתנועה.
- **מימוש עצמי:** בסיס להתפתחות אישית
- לאפשר **לנוער להוביל נוער**: מטרת יסוד של התנועה.
- **תנועה מעגלית:** התנועה מאפשרת ש"ש, והש"ש מאפשרים לתנועה להתקיים.
- **מודלינג:** הקרנה כלפי מטה לשכבות הצעירות

נספח · דוגמה מכנס הערכה

טופס הערכת מועמד

טופס הערכת מועמד

שם ושם משפחה:_____ שם המעריך:_____

להלן הקריטריונים להערכה כמותית של המשימות שביצע כל מועמד בנפרד. אנא התייחס במילוי **רק למועמד** **ולא בהשוואה** למי שהיה בקבוצה ביחד איתו. כמו כן, בחלק מן המשימות ישנו פירוט נרחב של הקריטריונים. במידה והקריטריון אינו ניתן למילוי אנא כתוב "לא רלוונטי". (למשל, בתכנון משימה כאשר לא הייתה לאותו מועמד אפשרות לכך).בכל מקרה אחר אנא ציין מספר בין 1-5

	נמוך מאוד 1	נמוך 2	בינוני 3	גבוה 4	מצויין 5
פעילות הכרות					
מידת פתיחות					
יכולת התבוננות ורפלקציה (התבוננות תוך אישית, מחשבות)					
יכולת הבעה ופרזנטציה					
יכולת חיבור ותגובה לסיפורי אחרים					
ציון הערכה כוללת למשימה					
הערות כלליות על התפקוד במשימה					
פעילות IDT					
תכנון משימה					
ניהול זמן					
יכולת להפעיל קבוצה					
שיתוף פעולה בצוות					
תפקוד תחת לחץ					
חלוקת עבודה					
סמכותיות					
מנהיגות					
ציון הערכה כוללת למשימה					
הערות כלליות על התפקוד במשימה					

נספח · דוגמה מכנס הערכה

טופס הערכה – פעילויות (המשך)

פעילות התנסות בהדרכה					
שיתוף פעולה בצוות					
יכולת להפעיל קבוצה					
תכנון משימה					
יכולת להוביל					
עולם ערכי, עומק					
תפיסה חינוכית					
יצירתיות					
ציון הערכה כוללת למשימה					
הערות כלליות על התפקוד במשימה					

פעילות משחק המרובעים					
שיתוף פעולה בצוות, שותפות					
תחרותיות					
משימתיות					
דחיית סיפוקים					
התמודדות תחת לחץ					
הפעלת שיקול דעת					
יכולת להוביל					

נספח · דוגמה מכנס הערכה

טופס הערכה – פעילויות (המשך)

פעילות בחירת חבר לקומונה					
יכולת לקיים דיון					
הקשבה					
סובלנות לעמדות שונות					
דומיננטיות וצורך בבולטות					
יכולת להוביל					
יכולת לנהל קונפליקט, התמודדות עם לחץ חברתי					
ציון הערכה כוללת למשימה					
הערות כלליות על התפקוד במשימה					

פעילות סימולציות					
יכולת לקיים דיון (הבעת עמדה, התנסחות, צורת שיח)					
הקשבה					
ביקורתיות					
יכולת לנהל קונפליקט					
פתרון בעיות					
הפעלת שיקול דעת					
מוסריות, ערכיות					
ציון הערכה כוללת למשימה					

נספח · דוגמה מכנס הערכה

הערות מילוליות והערכה מסכמת

הערות מילוליות

חוזקות	חולשות

הערכה מסכמת

1	2	3	4	5
נמוך מאוד	נמוך	בינוני	גבוה	מצוין

שאלות מנחות: מאפיינים בולטים | מה יכול לעזור למועמד/ת להצליח? | מהו ההרכב החברתי המתאים לו
על מה צריך לחשוב בשיבוץ לקומונה | חשש מרכזי.