כנסי מיון

מרכז הערכה למיון מלש"שים | גרסה להדפסה

מפגש מלווי קומונות של התנועה הקיבוצית

באדיבות: מילכה פאר (קרדיט תוכן)

פתיחה – אידיאל מול מציאות

מיון = "הרע במיעוטו". כדאי "לבוא צנועים" – אין שיטת מיון מושלמת, ותמיד יש מחיר לטעות.

שגיאה 1: לקבל מועמד לא מתאים

וההשלכות של כך על המועמד, על הקומונה ועל המסגרת.

שגיאה 2: לא לקבל מועמד מתאים

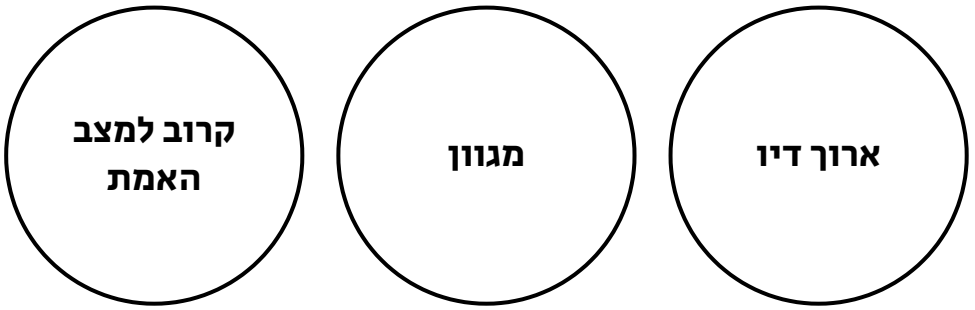
מיון מול תקופת ניסיון – מה מפסידים כשדוחים מועמד שהיה מצליח.

חימום בזוגות

- עד כמה הייתם מרוצים מהחבר׳ה שהגיעו בשנה האחרונה?
- עם מי הייתה מורכבות?
- מה המשמעות מבחינתכם כשמתקבל מלש״ש לא מתאים?

כדי לצמצם את שתי השגיאות

רמת הניבוי עולה כאשר המיון...



טעויות נפוצות

- **טעות 1:** לייצר לחץ ודיסטנס במקום פתיחות ונינוחות.
- **טעות 2:** לשלול הדדיות – בהיכרות ובבחינה.
- **טעות 3:** להתפתות בעיקר ל"שורה התחתונה".
- **טעות 4:** לא לתת מקום לקומונה הנוכחית.
- **טעות 5:** להתחיל את בניית מרכז ההערכה מבנייה של מרכז ההערכה (ולא מהגדרת התפקיד).

משמעות המיון וההתאמה של מועמדים

אנחנו בודקים התאמה:

1. **לתפקיד**
2. **לארגון / למסגרת**
   ה־DNA של המקום
3. **לקומונה מאוזנת**

בניית מרכז ההערכה

מה?

- **ניסוח הגדרת תפקיד**
- **מהו לב התפקיד?**
- **דמות המועמד/ת האידיאלי/ת**

איך?

- **בניית מרכז ההערכה**
- **בניית שלד לראיון חצי־מובנה**
- **בניית צוות והכשרתו**

דוגמאות לקריטריונים להערכת המועמד/ת

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

הכשרת צוות מרכז ההערכה

הצוות כולל **תצפיתנים, מנחים ומראיינים.**

- ✓ **יישור קו:** מהו מרכז הערכה? מהו פרופיל הש"ש הרצוי? מהו לב התפקיד?
- ✓ היכרות והתנסות במבחן מצב – לחוות אותו.
- ✓ היכרות עם כלי הכתיבה (הטפסים).
- ✓ איזו תכונה או יכולת בודק כל מבחן?
- ✓ כל הטעויות האפשריות.

מנחים

- איך נכון להנחות כל פעילות? איך מתאימים את שפת הגוף של המנחה ואת האקלים לאופי הפעילות?
- אילו "הפרות איזון" אפשר לעשות? איך מוציאים מזה יותר? אילו דרמות המנחה יכול לעשות?
- היכרות עם כלי הכתיבה ואופן הכתיבה – תוך כדי ואחרי.

תצפיתנים

- שפת הגוף של התצפיתן – איך משדרים שקיפות ונוחות, ומיקום בחדר.
- שתי כתיבות: תוך כדי (תיעוד) ואחרי (פרשנות, סימני שאלה וכו').

מראיינים

- מהו ראיון מיון חצי־מובנה? מעבר על השאלות וסוגי השאלות.
- איך יוצרים אקלים של נוחות ופתיחות? (חדר, צורת ישיבה, מספר המראיינים, משך, מיקום)
- **שאלה שהייתי רוצה לקבל עליה תשובה:** לב התפקיד.
- לשים לב גם לתקשורת הלא מילולית.

דוגמאות לשאלות טובות לראיון

- תן דוגמה לאדם שקשה לך להסתדר איתו. מה מאפיין אותו?
- איך החניכים שלך היו מתארים אותך? איזו ביקורת היו מותחים עליך?
- ספר על הדרכה שהעברת או הפקה שארגנת שהייתה מוצלחת. מה הפך אותה לכזו?
- ספר על יוזמה שלך שלא הצליחה. מה לדעתך גרם לכך? מה היית עושה אחרת?
- ספר על חניך שהתקשית איתו / סיטואציה בעייתית מול חניך / חניך שלא נענה לך.
- ספר על חבר טוב שלך. מה מאפיין אותו? מה חשוב לך בחבר?
- מה יהיה לך קשה יותר בשנת השירות?
- מה מקומך בקבוצת הגיל / בין החברים / בכיתה? איך היו מתארים אותך? אילו חולשות היו מציינים?

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"?

בהצלחה במיונים!