התנועה הקיבוצית
מחלקת שנת שירות

סדנה למלווי קומונות חדשים

מרכז הערכה למיון מלש"שים

מפגש מלווי קומונות של התנועה הקיבוצית

קרדיט תוכן: מילכה פאר

פתיחה

מיון = "הרע במיעוטו"

אין מיון מושלם. המטרה היא לצמצם טעויות, לא להגיע לוודאות.

אידיאל מול מציאות

"לבוא צנועים" – לא נמצא את המועמד המושלם, ונבחר את המתאים ביותר מבין מי שהגיע.

מיון מול תקופת ניסיון

המיון הוא תמונת מצב של יום אחד. השנה עצמה תלמד אותנו עוד הרבה על כל מלש"ש.

פעילות · חימום בזוגות

מה למדנו מהשנה האחרונה?

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

משמעות המיון

שתי שגיאות שאנחנו רוצים לצמצם

שגיאה 1

לקבל מועמד לא מתאים

וההשלכות לכך על המלש״ש, על הקומונה ועל המסגרת

שגיאה 2

לא לקבל מועמד מתאים

ולפספס מישהו שהיה יכול להצליח ולתרום

רמת הניבוי עולה כאשר המרכז:

- מגוון
- ארוך דיו
- קרוב למצב האמת

משמעות המיון

מה אנחנו בודקים? התאמה.

1
לתפקיד

האם יש לו/ה את היכולות שהתפקיד דורש?

2
לארגון ולמסגרת

האם הערכים והדרך שלנו : מדברים אליו/ה?

3
לקומונה מאוזנת

איך הוא/היא משתלבים בתמהיל של כל הקבוצה?

קודם ה"מה?" ואחר כך ה"איך?"

מה?	1 **ניסוח הגדרת תפקיד**	2 **מה לב התפקיד?**	3 **דמות הש"ש האידיאלי**
איך?	4 **בניית מרכז ההערכה**	5 **בניית שלד לריאיון חצי מובנה**	6 **בניית צוות והכשרתו**

טעות נפוצה: "להתחיל את בניית מרכז ההערכה מבנייה של מרכז הערכה" – בלי לדעת קודם מה מחפשים.

פעילות · דף אישי

ה"מה?" וה"איך?" שלי

לבד

כל אחד ממלא את ה"מה?" עבור המסגרת שלו.

בזוגות

משתפים מה כתבתם.

לוקחים הביתה

הדף חוזר איתכם למסגרת – בסיס לעבודה עם הצוות על מרכז ההערכה.

בניית מרכז ההערכה

קריטריונים לדוגמה להערכת המועמד

01
יכולות בין־אישיות

02
מוטיבציה

03
פתיחות ללמידה

04
יכולת הדרכה

05
יכולת ניהול

06
יכולת הפקה

07
קבלת החלטות

08
עמידה בלחץ

09
התמודדות עם קשיים ותסכול

10
תפיסות ועמדות ערכיות

ועוד... כל מסגרת והקריטריונים שלה

טעויות והטיות

טעויות נפוצות במרכז הערכה

- לא לתת מקום לקומונה הנוכחית (או לתת יותר מדי)
- לקפוץ ל"איך" – לבנות משימות לפני שהגדרנו "מה" מחפשים
- לייצר לחץ ודיסטנס במקום פתיחות ונינוחות (הדדיות)
- להתפתות בעיקר לשורה התחתונה (כן/לא)

נשמע בדיון המסכם:

"היא הגיעה מקיבוץ, אז ברור שהיא תסתדר."

נשמע לכם מוכר?

נשמע בדיון המסכם:

"בפעילות הראשונה הוא שתק – אני לא רואה אותו מדריך."

נשמע לכם מוכר?

נשמע בדיון המסכם:

"הוא מזכיר לי את עצמי בגיל הזה."

נשמע לכם מוכר?

נשמע בדיון המסכם:

"היא הנחתה מעולה, אז בטח היא גם אחראית ומסודרת."

נשמע לכם מוכר?

טעויות והטיות

הטיות ושגיאות נפוצות בקביעת הערכה

אפקט ההחמרה

הערכות מחמירות לכולם.

התכנסות למרכז

חוסר אבחנה בין מועמדים – כולם סביב הממוצע.

אפקט הסטריאוטיפ

ייחוס תכונות על סמך דעות קדומות.

אפקט ההילה

תכונה אחת בולטת צובעת את ההערכה של כל השאר.

הדמיון למעריך

הערכה חיובית כשהמועמד דומה למעריך (ולהפך).

אירוע בולט

הערכה על סמך אירוע בולט אחד במהלך הכנס.

אפקט האחרוניות

אירוע אחרון מאפיל על כל הרשמים הקודמים.

אפקט הראשוניות

קיבעון ברושם הראשוני, בלי לשקול את ההמשך.

הכשרת הצוות

הכשרת צוות מרכז ההערכה

תצפיתנים, מנחים ומראיינים – כולם עוברים יחד:

01 **יישור קו:** מה זה מרכז הערכה? מה פרופיל הש״ש הרצוי ומה לב התפקיד?

02 **לחוות:** היכרות והתנסות במבחן מצב

03 **כלי הכתיבה:** היכרות עם הטפסים ועם אופן הכתיבה

04 **מה בודקים?** איזו תכונה או יכולת בודק כל מבחן

05 **הטעויות האפשריות:** לעבור עליהן יחד מראש

הכשרת הצוות

ולכל תפקיד – הדגשים שלו

מנחים

איך נכון להנחות כל פעילות?

התאמת שפת הגוף והאקלים לאופי הפעילות

אילו "דרמות" והפרות איזון אפשר ליצור כדי להוציא יותר?

תצפיתנים

שפת גוף ומיקום בחדר שמשדרים שקיפות ונוחות

שתי כתיבות: תוך כדי (תיעוד) ואחרי (פרשנות, סימני שאלה)

מראיינים

מה זה ריאיון חצי מובנה? השאלות וסוגי השאלות

אקלים שמעודד פתיחות: חדר, ישיבה, מספר מראיינים, משך

שאלה שהייתי רוצה לקבל עליה תשובה – לב התפקיד

לשים לב גם לתקשורת הלא מילולית

הריאיון

דוגמאות לשאלות טובות

תן/י דוגמה לאדם שקשה לך להסתדר איתו. מה מאפיין אותו?

איך החניכים שלך היו מתארים אותך? איזו ביקורת היו מותחים עליך?

ספר/י על הדרכה שהעברת או הפקה שארגנת שהייתה מוצלחת. מה הפך אותה לכזו?

ספר/י על יוזמה שלך שלא הצליחה. מה גרם לכך? מה היית עושה אחרת?

ספר/י על חניך שהתקשית איתו – סיטואציה בעייתית, חניך שלא נענה לך.

ספר/י על חבר טוב שלך. מה מאפיין אותו? מה חשוב לך בחבר?

מה יהיה לך יותר קשה בשנת שירות?

ספר/י על מקומך בקבוצה, בין החברים, בכיתה. איך היו מתארים אותך? אילו חולשות היו מציינים?

סיכום והערכה

שלב הסיכום וההערכה

שלב 1

הערכה אישית בלתי תלויה

כל מעריך יושב עם עצמו ומסכם את הערכתו לכל מועמד – שקלול והסקת מסקנות.

שלב 2

דיון מסכם

הממצאים מובאים לקונפרונטציה – תהליך דיוני משותף.

שאלות שיכולות לעזור לנו:

האם קבלתו/ה עלולה להסב נזק – למלש"ש או למסגרת?

האם אנחנו שקטים שהוא/היא מייצגים אותנו – שהם הפנים שלנו?

תודה על ההקשבה!

בהצלחה במיונים!

קחו איתכם את דף ה"מה? ואיך?" – והמשיכו איתו עם הצוות במסגרת.

התנועה הקיבוצית
מחלקת שנת שירות