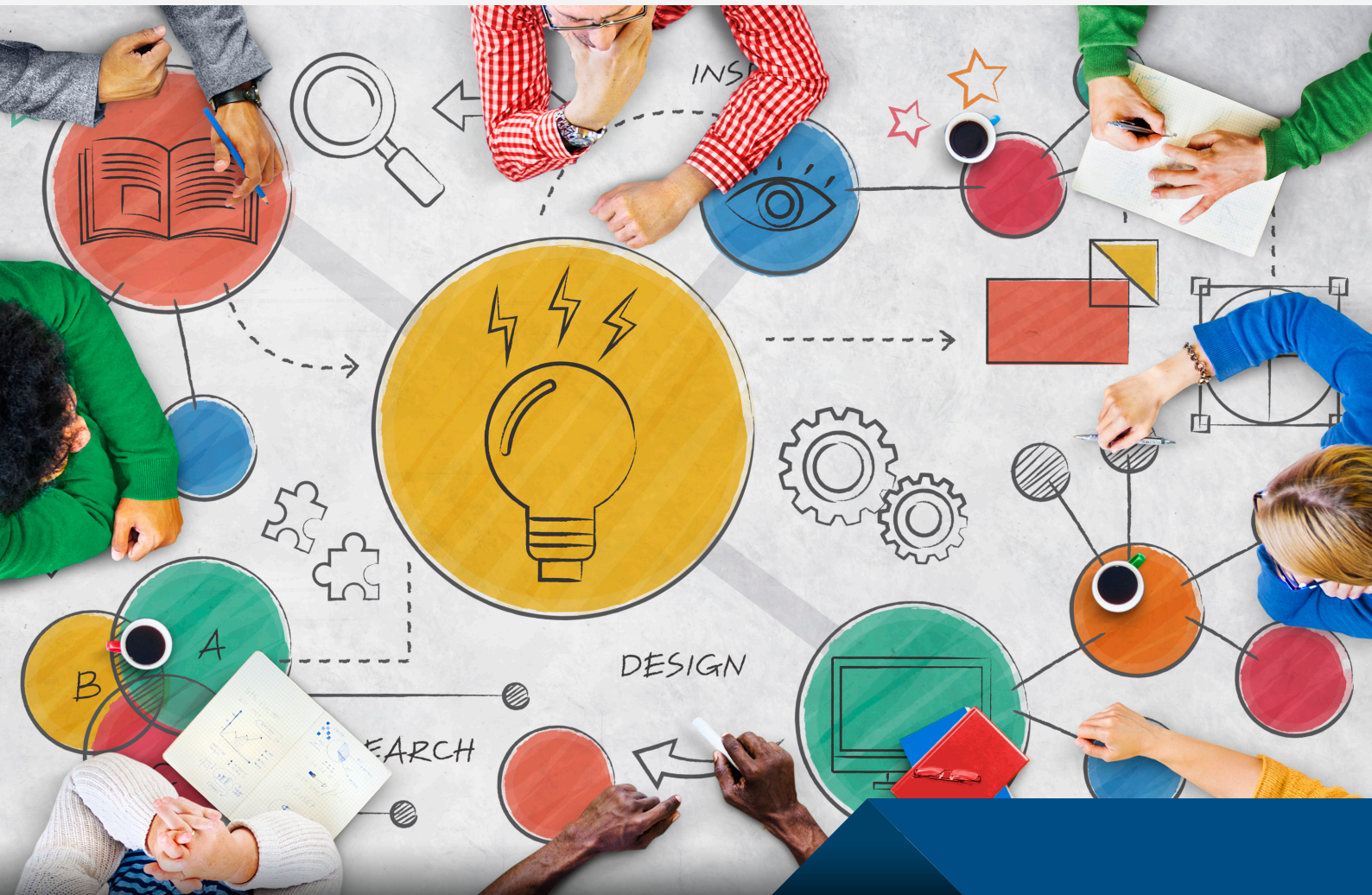


סטארטר



מדריך לגיוס עובדים ועובדות להכשרה מקצועית בחניכות (Apprenticeship)



תוכן עניינים

עמוד	נושא
3	<u>פתח דבר</u>
4-6	<u>מבוא לתוכנית הכשרה מקצועית בחניכות 'סטארטר'</u>
7	<u>תהליך עבודה - הכשרה מקצועית בחניכות - 'סטארטר'</u>
8-20	<u>תהליך עבודה לאיתור משתתפים להכשרה, גיוסם ומיונם</u>
10	<u>תהליך עבודה לשיווק מפגשי חשיפה להכשרה ולמקצוע</u>
11	<u>תסריט לראיון טלפוני והזמנה למפגש חשיפה</u>
12-13	<u>מבנה מפגש חשיפה למקצוע ולהכשרה</u>
14-19	<u>מתווה לראיון קבלה להכשרה מקצועית בחניכות 'סטארטר'</u>
20	<u>הכנה לראיון אצל מעסיק</u>
21-23	<u>תהליך עבודה להשמה אצל מעסיקים</u>
22	<u>דגשים לשיבוץ מועמדים והשמתם אצל מעסיקים</u>
23	<u>דגשים לכתיבת חוות דעת על מועמד</u>
24-33	<u>נספחים</u>
24	<u>הטבות לחניכים</u>
25	<u>טופס פרטי מפגש חשיפה למקצוע ולהכשרה</u>
26	<u>מסמך אפיון הכשרה לתשתיות גיוס</u>
27-29	<u>שאלון פרופיל תפקיד</u>
30	<u>נוסח מייל להעברת מועמדים לראיון אצל מעסיקים</u>
31	<u>נוסח הודעה על קבלה / אי קבלה להכשרה מקצועית בחניכות</u>
32-33	<u>סדנאות פיתוח קריירה - תוכנית לימודים</u>

בכדי לאפשר לך ניווט קל במדריך זה, הוספנו לינקים בתוך החוברת.

פתח דבר

הכשרה מקצועית בשילוב חניכות (Apprenticeship) נחשבת במדינות רבות - כגון שווייץ, גרמניה, בריטניה וארצות הברית - לאחד הכלים הכלכליים המובילים לפיתוח ההון האנושי, למניעת האבטלה ולצמצומה ולהגדלת הפריון של המשק הכלכלי.

כלי זה מיועד לתת מענה הן לצורכי המעסיקים הזקוקים לעובדים מיומנים ומקצועיים והן למחוסרי עבודה או לעובדים בלתי מקצועיים המעוניינים לרכוש מקצוע נדרש וניסיון בעבודה, להתקדם מבחינה מקצועית ולעבוד בשכר בשילוב לימודים.

לאורך השנים נוצר בישראל מצב שבו מצד אחד יש מקצועות שמתאפיינים בביקוש גבוה לעובדים מיומנים. המקצועות שהתאפיינו בעבר כעבודת כפיים משתנים לכיוון הטכנולוגי וכדי לעסוק בהם נדרשים אנשים בעלי כישורים גבוהים והבנה טכנולוגית. מצד אחר, בישראל יש עובדים רבים בעבודות בלתי מקצועיות ובשכר נמוך. היה ברור שהדרך הנכונה לפתרון המצב הזה היא לקשר בין הביקוש להיצע בשוק העבודה באמצעות הכשרות מקצועיות המותאמות למעסיקים ונבנות יחד עימם.

לשם כך, ועל בסיס ניסיון שנלמד מהמודל השוויצרי, פיתחו ג'וינט ישראל-תבת והאגף להכשרה מקצועית במשרד העבודה והרווחה מסלול להכשרה מקצועית המשלב הכשרה עיונית ומעשית לצד עבודה אצל מעסיק ורכישת מיומנויות במקום העבודה (Apprenticeship).

הכלים שיובאו בפניכם במדריך זה פותחו ויושמו במסגרת פיילוט שהוכשרו והושמו בו מאות חניכים במקצועות שונים אצל מאות מעסיקים.

במדריך זה תוכלו להתרשם [מתהליך העבודה וכלים לאיתור, מיון וגיוס מועמדים](#) המתאימים לדרישות המקצוע הנלמד, ובעיקר [לפרופיל התפקיד](#) הנדרש על ידי המעסיק במטרה לייצר את החיבור הנכון בין צרכי המשתתפים עמם אתם עובדים ולצרכי המעסיקים אצלם, אמורים המשתתפים להיקלט במהלך ולאחר ההכשרה. אפשר להשתמש במכלול הכלים המופיעים במדריך זה או רק בחלק מהם תוך כדי התאמה לצרכים של הארגון שלכם.

תודות

על תכנית סטארטר עמלו אנשים רבים ורבות, לרבות תכניות תעסוקה, מעסיקים, התאגדויות מעסיקים. קצרה היריעה מלציין את כולם ואנו שולחות מקרב לב את תודתנו רבה לשותפים רבים ושותפות רבות עמם עבדנו במהלך כל התקופה.

במסגרת זאת, נרצה לומר תודה למי שאפשרו את התכנית ותמכו לאורך כל הדרך בג'וינט ישראל-תבת ד"ר סיגל שלם בתפקידה כמנכ"לית ואבי פליישון, ראש תחום. וכמובן לשותפינו מהאגף הבכיר להכשרה מקצועית במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים: שולי איל, מנהל האגף; ד"ר רינת כהן, סגנית מנהל האגף; אורנית אדרעי וחן קהתי.

צוות פיתוח ידע, כתיבה והפקת המדריך: אינה סולטנוביץ'-דוד, רויטל אסייג, חני עזרא, ענת בוחבוט, אהובה חסון, מיכל טל, תמנה גנוסר, נירית זקוביץ שישון, תמר גרנק כהן

עריכה לשונית: יונת הורן

עיצוב גרפי: ניצן קריבין

תאריך הפקת המדריך: מאי 2019

חניכות למבוגרים היא כלי להכשרה מקצועית, שהולך מתפתח בשנים האחרונות ברחבי העולם, וזהו הכלי העיקרי בתחום המוביליות החברתית. מודל החניכות בישראל פותח במסגרת תכנית סטארטר, על ידי ג'וינט ישראל-תבת והאגף הבכיר להכשרה מקצועית במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים (להלן: "האגף להכשרה מקצועית"). מטרתו הן: מתן מענה לצורכי המעסיקים הזקוקים לעובדים מיומנים; לצמצם את הפער ההולך וגדל בין המיומנויות של האוכלוסייה הנכנסת לשוק העבודה לבין המיומנויות הדרושות בענפים שונים ולסייע לאלה שעובדים בשכר נמוך להיחלץ ממעגל העוני. הכשרה מקצועית זו משלבת בין לימודים עיוניים לבין עבודה מעשית המשתתפים בהכשרה זו רוכשים מיומנויות במקום העבודה (Apprenticeship) באמצעות חניכות אצל מעסיק. ההכשרה תתבצע בהתאם לתוכנית לימודים שאושרה באגף להכשרה מקצועית במשרד העבודה והרווחה. להלן יפורטו מטרתיה ומרכיביה.

מטרות התוכנית

- ✓ הכשרות מקצועיות במודל חניכות (Apprenticeship) לצורך הכשרת הון אנושי, מקצועי ומיומן במקצועות נדרשים תוך כדי עבודה מעשית לצד הלימודים העיוניים;
- ✓ יצירת הכשרה מקצועית איכותית שנותנת מענה לצורכי המעסיקים הזקוקים לעובדים מקצועיים ומיומנים ולצמצום הפער ההולך וגדל בין המיומנויות של העובדים הנכנסים לשוק העבודה לבין המיומנויות הנדרשות בענפים אלו;

מודל חניכות (Apprenticeship)

מודל דואלי המשלב בין לימודים עיוניים לבין הכשרה מעשית אצל מעסיק, ורכישת מיומנויות במקום העבודה תוך כדי עבודה בשכר.

מרכיבי התוכנית:

- **איתור וגיוס מעסיקים** מאותו אזור שזקוקים לעובדים מיומנים בעיסוק מסוים ומעוניינים להשתלב בתוכנית והתאמת תוכנית הלימודים לצרכים המקצועיים של המעסיקים ושל הענף שהם עוסקים בו.
- **איתור ומיון מועמדים** להכשרה העומדים בתנאי הסף של התוכנית ועברו את תהליך המיון, לרבות ראיון עבודה אצל אחד המעסיקים השותפים בהכשרה שהביע נכונות לשלבם במקום העבודה במסגרת תהליך ההכשרה.
- הכשרה המשלבת בין לימודים עיוניים לבין למידה תוך כדי עבודה מעשית בשכר בליווי חונך מקצועי אצל המעסיק.
- הקניית מיומנויות רכות לחניכים ולמעסיקים - לחניכים: **הקניית מיומנויות לפיתוח קריירה**.
- למעסיקים, לחונכים ולמנהלים - הקניית מיומנויות לקליטת החניכים, לחניכתם ושימור שלהם במקום העבודה.
- בסיום תהליך ההכשרה - בחינות עיוניות ומעשיות מטעם האגף להכשרה מקצועית במשרד העבודה והרווחה והענקת תעודה הסמכה מקצועית לאלה שעברו את הבחינות בהצלחה.

שירות לחניכים

- ✓ **יום מפגש** המאפשר למתעניינים להיחשף למקצוע ההכשרה ולאפשרויות הקידום בו.
- ✓ **תהליך מיון** הכולל מבחנים **וראינות** כדי לבדוק את התאמתם למקצוע.
- ✓ השמה אצל מעסיקים שמתתתפים בהכשרה כבר מהיום הראשון ללימודים.
- ✓ עבודה בשכר לאחר כ-5 עד 8 שבועות מתחילת ההכשרה - בשלב זה של ההכשרה, השלב המשולב, מתקיימים 3 ימי עבודה ו-3 ימי לימודים.
- ✓ רכישת ניסיון מקצועי תוך כדי ההכשרה - מעסיקים מעידים שניסיונם של החניכים לאחר חצי שנה של הכשרה שווה לניסיון של שנה בהשוואה לאלו שלא עברו את ההכשרה.

✓ ליווי מקצועי של הרכז המקצועי של ההכשרה, המעסיק והחונך לאורך כל ההכשרה.

✓ **דנאות לפיתוח קריירה - 8 מפגשים.**

✓ מימון מלא של ההכשרה.

✓ חניכים הזכאים לדמי אבטלה יכולים להמשיך ולקבל אותם בזמן ההכשרה. סכום דמי האבטלה משתנה בהתאם לשלב בהכשרה. בשלב המשולב יקבלו החניכים רק חלק יחסי מדמי האבטלה מפני שהם מקבלים שכר על 3 ימי עבודה.

✓ בסוף תהליך ההכשרה זוכים המשתתפים לתעודה המוכרת באגף להכשרה מקצועית של משרד העבודה והרווחה ולעבודה אצל המעסיק.

✓ מענק ההתמדה בתום שנה של עבודה במקצוע בגובה של 11,000 ₪.

שירות למעסיקים

✓ שירות לאיתור מועמדים, גיוס ומיונים - מממצאי המחקר המלווה את התוכנית עולה כי שיעור ההשמה לאחר שנה מתום ההכשרה עומד על 70%.

✓ עדכון תוכנית הלימודים והתאמתה לצורכי המעסיקים.

✓ התקשרות עם מכללות מוכרות לצורך הפעלת ההכשרה.

✓ שיפוי כספי למעסיק.

✓ ייעוץ והנחייה **למנהלים וחונכים כהכנה לקליטת העובדים החדשים ולחניכיהם.**

שלבי התוכנית

הייחוד של תוכנית 'סטארטר' בא לידי ביטוי בדרך הלימוד וההכשרה.

מסלול ההכשרה תלוי במקצוע בתכנית הלימודים ובאורך ההכשרה. להלן פירוט על מסלול ההכשרה הממוצע:

שלב א' - 5 ימי לימודים מלאים במכללה במשך 5 שבועות עד חודשיים וחצי;

שלב ב' - 3 ימי עבודה לצד 3 ימי לימודים במכללה במשך 1.5-6 חודשים.

שלב ג' - הכנה למבחני ההסמכה ומבחנים במשך שבועיים.

המלצות למקדמי תעסוקה שמעוניינים לשלב משתתפים בהכשרה מקצועית בחניכות

1. לבצע בירור מעמיק עם המשתתף ולבחון את מידת התאמתו למקצוע, ניתן לבצע בירור זה באמצעות: בדיקת הנטיות התעסוקתיות, תחקיר עיסוק וזיהוי נקודות החוזק והשאיפות של המשתתף.

2. יש לשים לב, כי עיסוקים רבים בהם יש הכשרות מקצועיות נתפסים כעיסוקים "גבריים" ולכן ישנן נשים שעלולות להירתע מעיסוקים אלו. אנו מציעים לבחון כל מקרה לגופו בכדי לאפשר להן מימוש מלוא הפוטנציאל התעסוקתי שלהן ואפשרות להשתלב בעבודה במקצועות בשכר גבוה, במידה והן מתאימות ומעוניינות בכך.

3. להכין את המשתתף לקראת תהליך המיון- כתיבת קו"ח, הכנה לראיון עבודה אם אפשר.

4. לבצע בירור מעמיק ולהכין תוכנית להערכות כלכלית של המשתתף במהלך ההכשרה.

5. ללוות את המועמד לאורך כל ההכשרה כדי לתמוך בהשמה שלו במקום העבודה.

6. במידה שאתם מזהים קשיים אצל החניך במהלך ההכשרה, לעדכן את הגורם האחראי על ההכשרה \ המכללה בנוגע למצב החניך ולאתגרו - כך ניתן יהיה לנסות לאתר לו עזרה בדמות שיעורי עזר או סיוע אחר ובכך להגדיל את סיכוייו להצליח ולהתמיד בתהליך ההכשרה.

האם החניך זכאי למענק בזמן ההכשרה?



ביטוח לאומי ומשרד העבודה מציעים מענקים לזכאים בהתאם לקריטריונים מוגדרים. על החניך לפנות ישירות לגורמים אלו במטרה לבדוק את זכאותו. מצ"ב לינקים ל**דמי קיום ומענק התמדה**.



האם המעסיק חייב להעסיק את החניך בתום תקופת ההכשרה?



לא, כפי שהחניך לא חייב להמשיך ולעבוד שם. בכל מקרה, החניך יוצא נשכר, כי הוא רכש תעודת הסמכה וניסיון מעשי של כמה חודשים.



האם החניך יכול להמשיך בהכשרה ללא מעסיק?



חניך שיאלץ, מסיבה כלשהי, לעזוב את מקום העבודה שהתקבל אליו, יהיה רשאי למצוא לעצמו מעסיק, רכזת ההכשרה תסייע בשיבוץ למעסיק חדש ככל שניתן



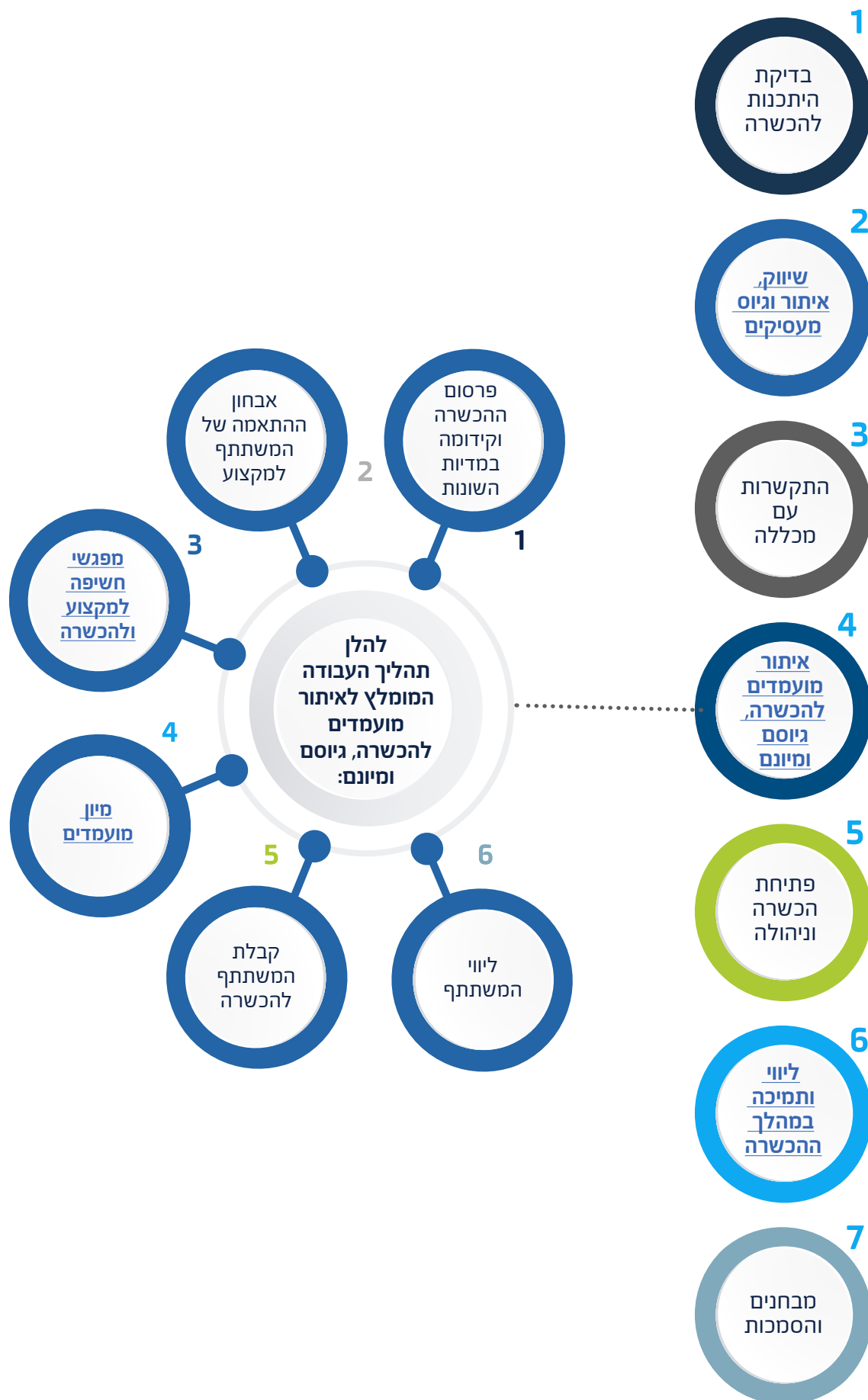
האם החניך זכאי להחזר נסיעות?



כן, מתבצע מול המכללה.



תהליך עבודה - הכשרה מקצועית בחניכות - 'סטארטר'



תהליך עבודה לאיתור משתתפים להכשרה, גיוס ומיון

אחריות סטארטר

- גיוס מעסיקים
- בניית פרופיל תפקיד לגיוס
- העברת מסמך אפיון הכשרה לתוכנית תעסוקה
- תאום מועדי מפגשי החשיפה למקצוע ולתוכנית.
- העברת מסמך פרטי מפגש חשיפה לתוכנית התעסוקה

אחריות תוכנית התעסוקה

1. פרסום ההכשרה ללקוחות המרכז
2. פינת חשיפה למקצוע לצוות המרכז
3. שליחת מסמך אפיון הכשרה ללקוחות המרכז

שלב בתהליך הגיוס והמיון

פרסום ההכשרה וקידומה במדיות השונות



שלב האבחון



1. ביצוע שאלון אבחוני הכולל נטיות תעסוקתיות
2. ביצוע תחקיר עיסוק מעמיק
3. כתיבת קו"ח
4. הכנה לקראת מפגש חשיפה
5. עבודה על רכיבים של בשלות ומוטיבציה ומיומנויות רכות של הלקוחות כחלק מתהליך האבחון
6. החלטה על שליחה לתוכנית סטארטר והסבר על התוכנית על המקצוע וההכשרה

1. הסבר על תכנית סטארטר באמצעות מצגת מובנית של התכנית וההכשרה (כולל לו"ז של ההכשרה).
2. היכרות עם המקצוע והאירגון ע"י נציג המעסיק (יום בחיי, אופק התפתחות, חיבור התפקיד למטרות האירגון ולהשפעתו על הלקוחות).
3. בוגר התוכנית מציג את המקצוע ואת השפעת התכנית על הקריירה שלו / הצגת סרטון
4. סיור במידת האפשר
5. הזמנה למבחנים וראיונות

לפני מפגש החשיפה:

- שליחת פרטי המועמדים הרלוונטיים לרכזת 'סטארטר' + חוות דעת + קו"ח
- מסירת פרטי מפגש החשיפה למועמדים הרלוונטיים

לאחר מפגש החשיפה:

- יצירת קשר עם המשתתפים לאחר החשיפה לטובת בדיקת התרשמותם מההכשרה והמקצוע ורצונם להמשיך בתהליך המיון לתכנית

מפגשי חשיפה ואוריינטציה למקצוע



שלב בתהליך הגיוס והמיון

מיון מועמדים - מבחנים + ועדת קבלה + ראיון מעסיק



קבלת המועמד להכשרה



ליווי המשתתף תוך כדי ההכשרה



אחריות תוכנית התעסוקה

1. קביעת פגישת הכנה לקראת המיון
הכוללת הכנה למבחנים וועדת קבלה
2. מפגש הכנה לקראת ראיון אצל מעסיק

מתן כלים ואסטרטגיות למידה במידת הצורך

ליווי פרטני אחת לשבועיים בדגש על הנושאים הבאים:
התמדה, מחויבות, התמודדות עם קשיים, פרואקטיביות יוזמה, קשיים לימודיים וצורך בשיעורי עזר, קשיים כלכליים, זכאות למלגות וסיוע במילוי טפסים, זכאות לדמי קיום / דמי נסיעות

אחריות סטארטר

1. הזמנת המועמדים ליום מיון
2. השתתפות בוועדת קבלה בשיתוף הרכז המקצועי והמפקח האיזורי
3. שיבוץ ותיאום ראיונות עם מעסיקים
4. הודעה למועמד עם התקבלות לעבודה אצל המעסיק

הודעה למועמדים על קבלה / אי קבלה להכשרה ומתן מידע למשתתף

הקניית מיומנויות רכות - לחניכים ומעסיקים
8 מפגשי פיתוח קריירה למשתתפים
מפגש הכנה לקליטה וחניכה בבית העסק לכל מעסיק
סדנת חונכים

תהליך עבודה לשיווק מפגשי חשיפה למקצוע ולהכשרה

תכנית 'סטארטר' היא מסלול הכשרה חדש ולכן יש צורך לשווק אותו למשתתפים ולהכיר להם את יתרונות מסלול הכשרה זה.

הנחות יסוד

מקום מפגש החשיפה: מפגש זה מתקיים במכללה שבה מתקיימת ההכשרה / אצל אחד מהמעסיקים השותפים בהכשרה.
מטרת המפגש: לחשוף את המועמדים המתעניינים למקצוע, להכשרה ולעקרונות תוכנית סטארטר.
תדירות מפגשי החשיפה: עבור כל הכשרה יתקיימו עד 2 מפגשי חשיפה. המפגש השלישי יתקיים כדי לאפשר למתעניינים נוספים שלא השתתפו במפגשים הקודמים להצטרף לקבוצה שכבר הורכבה. המרווח בין מפגש אחד לזה שאחריו יעמוד על 2-3 שבועות במטרה לגייס כמה שיותר מתעניינים.

עיתוי
חודש לפני מפגש החשיפה

אחראי
הגורם המגייס של ההכשרה

באחריות הגורם המגייס של ההכשרה להעביר לרכזת ההכשרות של תוכנית התעסוקה, ע"ג **טופס "פרטי מפגש חשיפה"**, את המידע המעודכן על אודות מפגש החשיפה: תאריך ושעה, מיקום מדויק, דרכי הגעה וכללי לבוש.

העברת מידע מפורט על אודות מפגשי החשיפה לתוכנית התעסוקה

עיתוי
חודש לפני מפגש החשיפה

אחראי
תוכנית התעסוקה

באחריות תוכנית התעסוקה להשתמש בכמה פלטפורמות שיווקיות כדי להגביר את המודעות להכשרה בכלל ולמפגשי החשיפה בפרט.
באחריות רכזת ההכשרות של תוכנית התעסוקה להעביר ללקוחות, ע"ג טופס **"מסמך אפיון הכשרה"**, את המידע על אודות ההכשרה: המקצוע הנלמד, המעסיקים הרלוונטיים, המוסד המכשיר, תנאי הסף, אפשרויות הקידום ועוד.

שיווק ופרסום של מפגשי החשיפה

עיתוי
שבוע לפני מפגש החשיפה

אחראי
רכזת ההכשרה והגורם המגייס

באחריות רכזת ההכשרות של תוכנית התעסוקה להעביר לגורם המגייס את פרטי המועמדים ואת קורות החיים שלהם באחריות הגורם המגייס ליצור קשר עם הפונים שהגיעו דרך פרסום/תשתיות גיוס ולהעניק להם מידע על: ההכשרה, תוכנית 'סטארטר' ועל מפגש החשיפה.
במידת הצורך יעניק הגורם המגייס לפונים מידע על אודות ההטבות שיקבלו במסגרת ההכשרה (מענקי קיום, נסיעות, מענק התמדה ועוד).
48 שעות טרם מפגש החשיפה יפנה הגורם המגייס שוב למוזמנים למפגש זה ויוודא הגעתם למפגש.

הזמנת משתתפים למפגשי חשיפה

תסריט לראיון טלפוני והזמנה למפגש חשיפה

"מדבר/ת XXXX מ _____ . אני פונה אליך בעקבות התעניינותך בהכשרה _____

יש לך כמה דקות פנויות?

'סטארטר' היא תוכנית להכשרה בשיטת חניכות. היא משלבת בין לימודים ועבודה בשכר תוך כדי הכשרה. אנחנו מממנים באופן מלא את שכר הלימוד ודואגים למצוא לך למעסיק איכותי בתחום שאתה עובר בו הכשרה כבר מרגע תחילת הלימודים."

לספר בקצרה על ההכשרה ומה היא מקנה - ראה דוגמאות מטה.

חשוב לבדוק האם המועמד עומד בתנאי הסף של ההכשרה.

במידה ועומד בתנאי הסף: "מעולה, אני שמחה לראות שאתה עומד בתנאי הסף להכשרה.

אשמח לזמן אותך למפגש חשיפה של אחת מההכשרות הקרובות למקום מגוריך כדי שתוכל להתרשם מהמקצוע

מההכשרה ומהמעסיקים המשתתפים ולהיפגש עם נציג התוכנית."

יש למסור היכן מתקיים מפגש החשיפה ומתי.

האם תוכל להגיע?

תיאור קצר של ההכשרה

אוטוטרניקה

לימודי אוטוטרניקה מכשירים אותך כטכנאי רכב ומאפשרים לך להשתלב בעבודה במרכזי שירות לרכבים.

זהו כרטיס הכניסה שלך לעולם הרכב, ובזכותו תוכל להתקדם בתחום.

במהלך ההכשרה תלמד את כל מערכות הרכב וכיצד לאבחן תקלות מכניות וחשמליות ולטפל בהן.

בסיום ההכשרה תקבל תעודה מקצועית מטעם האגף להכשרה מקצועית במשרד העבודה והרווחה.

בתחום הזה יש לך אפיקי קידום רבים גם כשכיר וגם כעצמאי. אני ממליץ/ממליצה לך להגיע למפגש

החשיפה, ובו לשמוע בהרחבה על התחום ועל המעסיקים.

עיבוד שבבי - CNC

בעיבוד שבבי תלמד כיצד לתכנת ולהפעיל מכונות שמעבדות חומרים שונים, כמו עץ, פלסטיק ומתכת. יש

כמה סוגים של מכונות כאלה, כמו למשל מכונות כרסום וחריטה. הן מתקדמות מאוד וכדי להפעילן נדרש

איש מקצוע מיומן ובעל כישורים טכניים שבהמשך יתכן, ייצר ויתפעל מכונות CNC מתקדמות.

באזור שלך יש חברות גדולות ורבות בתחום זה שמבקשות לקלוט עובדים שעברו הכשרה זו. לכן אם תבחר

בתחום זה, מובטחות לך הכשרה ועבודה. אני ממליץ לך להגיע למפגש החשיפה ולשמוע בהרחבה על

התחום הזה ועל המעסיקים בו.

ריתוך ומסגרות

בארץ יש מחסור גדול מאוד ברתיקים מיומנים.

עקב מחסור בכוח אדם מקצועי, הקורס מקנה לך הצעות עבודה שהשכר בהן גבוה.

במהלך ההכשרה תרכוש ידע עיוני ומעשי בריתוך ובמסגרות.

כמו כן תלמד על שימוש בסוגי חומרים שונים, תתמקצע בקריאת שרטוטים ובשיטות ריתוך שונות.

אני ממליץ לך להגיע למפגש החשיפה ולשמוע בהרחבה על התחום הזה ועל המעסיקים בו.

מבנה מפגש חשיפה למקצוע ולהכשרה

מטרות:

- ✓ לגייס מועמדים לתוכנית תוך כדי הבעת התלהבות מהמקצוע שבתחום ההכשרה.
- ✓ להרשים את המועמדים מתוכנית סטארטר כדי שיראו בה הזדמנות אדירה לרכישת מקצוע ולהשתלבות בתעשייה.
- ✓ לערוך למועמדים להכשרה היכרות עם המקצוע.
- ✓ להציג למועמדים את המבנה של תוכנית ההכשרה ואת **תהליך הגיוס והמיון**.

מבנה מפגש חשיפה ודגשים :

שלב 1
פתיחה
רכזת הכשרות
'סטארטר'

דגשים

- להודות לכולם על המאמץ והנכונות להגיע;
- להסביר את הרציונל של המפגש - לאפשר לכם להתרשם מהמקצוע וההכשרה המקצועית - אורך המפגש כשעתיים.
- להציג את מטרות המפגש ואת תוכנו.
- להזמין את המשתתפים לרשום שאלות שעולות תוך כדי המפגש ובסיום יהיה פאנל שבו יוכלו לשאול את השאלות האלה.
- אופציונלי - במפגשים מצומצמים אפשר לערוך סבב היכרות בתחילת המפגש ובו כל משתתף יציין את שמו, מהיכן שמע על התוכנית ומה הסיבה שהוא מעוניין לעסוק במקצוע ההכשרה ?

זמן מוקצה
5 דק'

שלב 2
היכרות עם
המקצוע
ואפשרויות הקידום
יוצג ע"י
המעסיקים

דגשים

- היות ומדובר ברוב המקרים במקצועות שאנשים לא מכירים חשוב מאוד שהמעסיק ילהיב אותם על המקצוע.
- יש לשלוח למעסיק את הנושאים הבאים ולבקש ממנו לתת להם מענה:
 - מה תחומי האחריות במקצוע? מה עושים תוך כדי עבודה במקצוע הזה? מה האתגרים (במובן החיובי של המילה).
 - למי המקצוע מתאים - מה המיומנויות והכישורים שנדרשים כדי להצליח
 - מדובר במשרת כניסה - חשוב לספר להם על האפשרויות לקידום במקצוע ועל מדרגי השכר בהתאם לניסיון שיצברו.
 - לחבר את העשייה שלהם למשמעות הארגונית - מי הלקוחות של החברה? מה המשמעות של העשייה שלהם במובן הרחב?
 - חשוב שהמעסיק ידגיש עד כמה ההכשרה וההסמכה חשובים רכישת המקצוע ולהתפתחות המקצועית בו.
- אם מפגש החשיפה מתקיים אצל המעסיק יש לתת את הדעת על ההיבטים הבאים:**
 - במסגרת הסיור - אם אפשר שהמעסיק יראה להם את מה שהם יעשו בתחילת דרכם וגם את העשייה של בתפקידים האופציונליים בפיתוח הקריירה בתחום.
 - שווה לשקול גם לשלב את מנהל המחלקה - כדי שיספר את סיפור הקריירה שלו ובעיקר מה הסיבה שהוא עוסק בתחום.

זמן מוקצה
30 דק'
סה"כ

2 מעסיקים
מקסימום -
15 דק' לכל
מעסיק

שלב 3
היכרות עם
תוכנית ההכשרה
רכזת הכשרות
סטארטר

דגשים

- לשקף את ימי הלימודים וימי העבודה אצל המעסיקים, שעות הלימודים, משך הזמן של כל שלב, תאריך פתיחה ותאריך סיום.
- להדגיש את ההזדמנות האדירה לרכישת מקצוע ומקום עבודה שמאפשר לרכוש ניסיון מקצועי (כדאי לא להשתמש במושג 'סטאז' כי אנו מעוניינים שהמועמדים יגלו נאמנות למעסיק שלהם).
- להציג מה העלות של קורס כזה, אם הם לומדים בו באופן פרטי במכללה, ואם הם מקבלים אותו דרך תשתיות תעסוקה. לאחר מכן לציין שאצלנו, ב'סטארטר', הם מקבלים אותו במימון מלא.

זמן מוקצה
15 דק'

שלב 4
הצגת תוכנית
הלימודים
רכז מקצועי /
מנהל המכללה

דגשים

- הרכז המקצועי מטעם המכללה יציג את הפרטים הבאים:
- תוכנית הלימודים בדגש על הנושאים המרכזיים שנלמדים;
- חשיבות ההכשרה;
- איזה תעודה מקבלים עם סיום ההכשרה ומה היא מקנה;
- מה נדרש כדי להצליח בהכשרה.

זמן מוקצה
15 דק'

שלב 5
שאלות
המשתתפים

דגשים

אפשר לקיים פאנל שיושבים בו: נציגי המעסיקים, רכז מקצועי ורכזת הכשרות ולאפשר למשתתפים להפנות שאלות לכל אחד מהיושבים בפאנל.

זמן מוקצה
20 דק'

שלב 6
בסיום
בדיקת דופק
והמשך תהליך

דגשים

להודות לכולם על המאמץ שהשקיעו ובאו ולהזמין את המועמדים להירשם לשלב של המבחנים והראיונות אצל נציגת המכללה שעומדת בפתח ורושמת לשוחח בקצרה עם מועמדים שנראים מתאימים להכשרה ומתלבטים

זמן מוקצה | שעתיים

סה"כ

דגשים:

- ✓ מפגשי החשיפה יתקיימו במכללה אלא אם כן המקצוע מצריך סיור חווייתי. אפשר לגשר על היעדר ההכרה של סביבת העבודה בסיור שייערך במהלך הראיון אצל המעסיק.
- ✓ כדי לקיים את מפגש החשיפה צריך ש-30-40 מועמדים לכל הפחות יאשרו את השתתפותם במפגש זה.
- ✓ באחריות 'סטארטר' להפיק עלונים (פלייר) על אודות ההכשרה, ובהם מידע על המקצוע ועל תוכנית הלימודים.
- ✓ יש לשים את העלונים האלה על הכיסאות של המשתתפים במפגש החשיפה.
- ✓ לדאוג לכיבוד קל ולשתייה.

מתווה לראיון קבלה להכשרה מקצועית בחניכות 'סטארטר'

מטרות הראיון:

- ✓ בדיקת הבנה של המועמד לגבי התפקיד ומוטיבציה למקצוע
- ✓ בדיקת עמידה במאפיינים ההכרחיים להצלחה בתוכנית עם דגש על מוטיבציה.
- ✓ בדיקת היכולת לעמוד בתנאי ההכשרה (שכר + לו"ז + הגעה) ובתנאי עבודה (שעות ושכר ונגישות)
- ✓ בדיקת היערכות מערכתית (תיאום ציפיות עם משפחה גורמים תומכים וכיו"ב)
- ✓ השלמת ידע על התוכנית במידת הצורך
- ✓ מתן טיפים והדרכה לקראת ראיון עם המעסיק (והערכה אם צריך הכנה נוספת לראיון).
- ✓ זיהוי קשיים על מנת שנוכל למצוא פתרונות יצירתיים למי שמפגין מוטיבציה גבוהה להשתלבות בהכשרה
- ✓ מיצוי זכויות בנושא הכשרה במידת הצורך
- ✓ **ללבות ולחזק מוטיבציה לתהליך**

למראיינת/יש להצטייד:

- ✓ המלצה מהגורם המפנה אם יש
- ✓ סיכום ראיון טלפוני + קו"ח של המועמד במידה ויש
- ✓ תוצאות המבחנים
- ✓ תיאור תפקיד ותנאי הכשרה מדויקים
- ✓ טופס מובנה למילוי פרטים אישיים למועמד
- ✓ טופס סיכום ראיון

בסיכום הראיון:

אפשר לצייד את המועמד בפורמט בניית קו"ח ולתת מועד + כתובת דוא"ל לשליחת קו"ח מעודכנים (ניתן להסתייע בגורם המפנה)

בראיון נבדוק לעומק את התאמת המועמד ב - 6 הפרמטרים הבאים שהם מפתחות הבסיס להצלחה בהכשרה:

 היערכות להכשרה ולעבודה	 יחסים בין אישיים ועבודת צוות	 יכולת הסתגלות למסגרת לימודית	 יכולת לקבל מרות לסמכות	 יכולת התמדה בהכשרה ובעבודה	 מוטיבציה להכשרה ולתפקיד
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

דגשים חשובים למראיינת:

- ✓ התנהגות בעבר היא המנבא הטוב ביותר להתנהגות עתידית, לכן כדאי לבקש מהמועמד שיתאר אירוע מעברו, כך: "תאר לי מצב שבו...", "תן לי דוגמה למצב שבו..."
- ✓ כדאי להפיק את עיקר המידע מדוגמאות שמשקפות התנהגות;
- ✓ רצוי לשאול שאלות פתוחות, עקיפות ומבוססות דוגמאות;
- ✓ חשוב להמעיט בשאלות סגורות ישירות והיפותטיות;
- ✓ אין לשתף את המועמד בציוני הבחינה ובחששות שיש לך כלפיו - אתה זה שאמור לקבל החלטה לאחר שתאסוף את המידע.

מראיינת/יקר/ה, להלן בנק של שאלות אפשריות. יש לך החופש לבחור את השאלות הרלוונטיות בהתאם לבחינה ולנקודות החשובות שעולות בראיון.

תסריט מוצע לראיון:

שלום _____, מה שלומך?

אני שמח/ה שבחרת להמשיך את התהליך ולהגיע ליום הראיונות והמבחנים. מטרת הראיון היא להכיר אותך ולבחון יחד איתך את מידת ההתאמה שלך להכשרה ולמקצוע.
חשוב לי לציין ולהדגיש כי בראיון זה אנחנו בודקים את מידת ההתאמה שלך לתוכנית סטארטר במסלול הספציפי הזה ואין הדבר מעיד על מידת ההתאמה שלך להכשרות אחרות.
ספר לי על עצמך

מרכיב 1 - מוטיבציה

בחלק זה נרצה לראות:

- עד כמה המועמד מבין את תנאיה התפקיד וסביבת העבודה;
- עד כמה הנטיות התעסוקתיות והמניעים של המועמד מתאימים למקצוע;
- עד כמה המועמד מוכן להתמודד עם האתגרים של התפקיד וערוך לקשיים.

התרשמות המראיינת/ת

מאגר שאלות אפשריות

- תאר את התפקיד שהיית רוצה / תפקיד אולטימטיבי מבחינתך
- מה אתה יודע על התפקיד/מה הבנת לגבי התפקיד? (נקודת מוצא לראות אם הוא מכוון בכלל לתפקיד המוצע)
- מהם סימני השאלה שלך לגבי התפקיד/ התלבטויות/ חששות?
- איך התפקיד נראה לך?
- מה מדבר אליך בתפקיד/ למה אתה רוצה את התפקיד?
- איזה תכונות יש לך, לדעתך, שמתאימות לתפקיד?
- מה החסרונות בתפקיד, לדעתך? איך תתמודד איתם?
- במה אתה חושב שתוכל לתרום לתפקיד?
- לאיזה סוגי תפקידים אתה פונה היום?
- מה הערך המוסף של התפקיד בשבילך?
- מה האופק מבחינתך?
- התפקיד הזה לעומת תפקידים קודמים - מה מקומו בקו הקריירה מבחינתך? (ירידה/עלייה/ תפקיד רחב)
- מה חשוב שיהיה לך/לא יהיה לך בתפקיד הבא שלך?
- מה יכול לפגוע במוטיבציה שלך?
- איפה אתה רואה את עצמך שנתיים מהיום? (עדיף לא להרחיק יותר מדי עם השנים - תלוי במועמד.)
- מה הציפיות שלך ממקום העבודה/ מה חשוב לך במקום עבודה?

התרשמות המראיינת/ת

מומלץ לשאול את השאלות הבאות

(בייחוד אם המועמד מוכשר ובעל תואר / תעודת מקצוע):

- האם אתה מחפש כרגע עבודה באופן אקטיבי?
- לאלו תפקידים שלחת קורות חיים?
- מה השכר שהציעו לך?
- מה תעשה אם תקבל תשובה חיובית מאחד המקומות האלה?

מרכיב 2 - יכולת התמדה בהכשרה ובעבודה

בחלק זה נרצה לראות:

- האם למועמד יש יכולות התמדה;
- עד כמה המועמד מציב מטרות ועומד בהן, מתחיל ומסיים משימות ומתמודד עם קשיים.

התרשמות המראיינת/ת	מאגר שאלות אפשריות
	<ul style="list-style-type: none"> • כמה זמן את רואה את עצמך בתפקיד מסוג כזה?
	<ul style="list-style-type: none"> • מה יכול לגרום לך לעזוב את התפקיד אחרי 3 חודשים/ מהו מבחינתך הקו האדום שלא תתפשר עליו?
	<ul style="list-style-type: none"> • כיצד תיערך מראש לאתגרים האלה?
	<ul style="list-style-type: none"> • אם המועמד עבר הרבה מקומות עבודה בפרקי זמן קצרים - נכון להתייחס לזה: אני רואה שהחלפת הרבה מקומות עבודה. מה גרם לזה?
	<ul style="list-style-type: none"> • למרות שיש סיבה לסיום כל מקום עבודה: איך תשדר היום ללקוח שאתה מחפש מקום יציב וקבוע? (ממש לבקש מהמועמד לנסח תשובה למצב כזה מול מעסיק).
	<ul style="list-style-type: none"> • אם תיכנס לתפקיד ולאחר כחצי שנה יוצע לך תפקיד בכיר יותר/ שכר גבוה יותר, מה תעשה?
	<ul style="list-style-type: none"> • מועמד ללא ניסיון מקצועי - האם היית באותו תפקיד/בסיס במהלך השירות הצבאי? אם לא, מה גרם לכך?
	<ul style="list-style-type: none"> • אם המועמד שינה תחומי לימוד במהלך הקריירה - לברר את הסיבות לכך; כנ"ל אם שינה תחומי עיסוק;
	<ul style="list-style-type: none"> • ספר לי על קושי (רצוי בעבודה) ואיך התמודדת איתו;
	<ul style="list-style-type: none"> • ספר לי על מטרה שהייתה חשובה לך וקידמת אותה;
	<ul style="list-style-type: none"> • מה מקום העבודה שהתמדת בו הכי הרבה זמן/ הכי פחות זמן ומדוע?
	<ul style="list-style-type: none"> • כיצד בחרת את מקומות העבודה הקודמים?
	<ul style="list-style-type: none"> • לבדוק ברצף התעסוקתי האם יש רצף הגיוני והאם הייתה מחויבות להחלטות שקיבל;
	<ul style="list-style-type: none"> • ספר לי על משימה שקיבלת במקום עבודה קודם - ואיך ביצעת אותה;
	<ul style="list-style-type: none"> • ספר על נושא ש"נלחמת עליו", למרות שנתקלת בהתנגדויות.

מרכיב 3 - היכולת של המועמד להתאים את עצמו לסביבת העבודה

בחלק זה הרכזת תספר למועמד על סביבת העבודה הן מבחינת התנאים הפיזיים והן מבחינת תנאים נוספים כגון תרבות ארגונית.

מטרתו של חלק זה היא לראות:

- עד כמה המועמד יכול להתאים את עצמו לסביבת העבודה;
- עד כמה המועמד יודע לקבל סמכות ולהתנהל על פי נהלים, לקבל ביקורת ולווסת תסכול וקושי.

התרשמות המראייני/ת	מאגר שאלות אפשריות
	<ul style="list-style-type: none">• מה מאפיין את סביבת העבודה שמתאימה לך?• איך אתה רואה את עצמך משתלב בסביבת שבה _____ (לתאר את התנאים שיכולים להקשות)?• מה הציפיות שלך ממי שינהל אותך?• מה יכול להפריע לך ביחסים עם הממונה עליך?• ספר על ממונה שנהנית לעבוד מולו/ מנהל שהערכת - מה למדת ממנו/ מה אולי היית עושה שונה ממנו?• ספר על ממונה שהתקשית לעבוד איתו;• דוגמה לאי הסכמה עם המנהל, איך התמודדת? (התווכח, וויתר, נמנע מלהביע את עמדתו)• כשניתנת הנחיה חדשה או נמתחת ביקורת שאתה לא מסכים איתן, כיצד אתה פועל?• דוגמה לביקורת שהעלית והתקבלה/ לא התקבלה. אם לא התקבלה, מה הייתה תגובתך?• אם תראה חבר לצוות שפועל בצורה לא מקצועית לדעתך, כיצד תנהג?• בהתאם להתנהלות הריאיון אפשר לשאול ישירה: האם היית מגדיר את עצמך כביקורתית? אם כן, לבקש דוגמה;• מה אמרו לך במשוב האחרון עם הממונה שלך? (נכון ומתאים בעיקר אם המועמד מגיע מארגון שבו ידוע שיש דגש על תהליך הבקרה והמשוב כמו למשל חברות סלולר);• מה המנהל היה אומר עליך / איך הוא היה מתאר אותך כעובד?

מרכיב 6 - היערכות להכשרה/ עבודה

בחלק זה נרצה לראות:

באיזו מידה המועמד נערך באופן יסודי להכשרה כדי למנוע ככל הניתן נשירה במהלך ההכשרה בגלל היערכות לא מתאימה. ההיערכות לקראת ההכשרה באה לידי ביטוי במישורים שונים: המשפחתי, הכלכלי והתעסוקתי. כמו כן נסה לאתר האם המועמד זקוק לסיוע כלשהו מצד התכנית, כמו למשל מלגה או העברה ללימודי ערב.

התרשמות המראיינת/ת

מאגר שאלות אפשרי

- איך אתה נערך כלכלית להכשרה?
- האם תשמור על מקום העבודה שלך בזמן ההכשרה?
- איך אתה מתכוון להגיע להכשרה ולעבודה?
- האם המשפחה שלך תומכת ביציאתך להכשרה?
- עם מי אתה גר?
- האם אתה מוכן לעבוד במשמרות?

סגירת הראיון:

לפני שאנו מסיימים, האם יש נושאים שלא התייחסנו אליהם וחשוב לך להעלות אותם? יש עוד משהו שהיית רוצה לשאול אותי? מה הציפיות שלך ממקום העבודה/ מה חשוב לך במקום עבודה? האם אתה מעדיף לעבוד בחברה מסוימת?

תיאום ציפיות להמשך תהליך המיון:

אני רוצה להודות לך על הזמן והמאמץ שהשקעת בתהליך המיון. אם המועמד עבר את הראיון - באופן עקרוני בשלב הבא יתקיים ראיון אצל המעסיק. זהו שלב חשוב ומשמעותי שיקבע אם תוכל להשתתף בתוכנית. אני ממליצה לך בחום להכין את עצמך לראיון. האם תרצה שאשלח לך חומר שסייע לך להתכונן? אם המועמד לא עבר את הראיון - נעדכן אותך תוך 3 ימים בתוצאות של תהליך המיון.

אני מאחלת לך בהצלחה.

הכנה לראיון עבודה אצל מעסיק

מטרת הראיון הינה להכיר אותך לעומק ולבחון יחד את מידת ההתאמה למקצוע הספציפי לארגון ולצוות איתו אתה עתיד לעבוד. חשוב לשרר מוטיבציה לתפקיד.

הכנה לראיון עבודה מבטיחה הצלחה ומגדילה את הסיכוי לשכנע את המראיין שאתם מתאימים לעבודה, מאפשרת לך להיות נינוח ובטוח בראיון העבודה

להלן שאלות אשר עשויות להישאל בראיון העבודה, אנו ממליצים לך להתכונן מראש ולחשוב על תשובות אפשריות.

שאלות

שלב 1 היכרות

- ספר לי על עצמך - הצגה של דקה (תכליתית ישירה וממוקדת) שכוללת: רקע שלך, מקום מגורים, תפקיד אחרון, מה הסיבה שאני מעוניין לעבוד במקצוע
- מה אתה יודע על האירגון?
- מה אתה יודע על המקצוע? על מה אחראי ומה עושה מיכון בעלתתפקיד זה?
- מה הסיבה שאתה מעוניין לעבוד במקצוע הזה? מה אתה אוהב במקצוע / בלימודים?
- מה היתרון היחסי שלך (3 תכונות בהם אתה טוב יותר מאחרים איזה ניסיון / כישורים / מיומנויות יש לך שמתאימים למקצוע?) תן לי דוגמא?
- מה מתוך כל סך התכונות שלך היית רוצה לשנות? חשוב גם לציין איך אתה מתמודד עם הנושא
- האם כבר עסקת בעבר במקצועות עם היבטים טכניים - מתי? איפה? איך זה היה?
- להבין את המעברים ברקע התעסוקתי- מה הסיבה שעברת מ... ל...?
- מה הסיבה שבחר לסיים מקומות עבודה שונים?
- תן לי דוגמא / ספר לי על קושי (רצוי בעבודה) ועל האופן שהתמודדת איתו?
- תן לי דוגמא / ספר לי על משימה שקיבלת במקום עבודה קודם - ואיך ביצעת אותה?
- תן לי דוגמא / ספר לי על בוס שפחות הסתדרת איתו?
- איזה נהלים וכללים אתה חושב שיהיו במפעל - עם מה מתוכם יהיה לך קשה?
- מה יכול לגרום לך לקום ולעזוב?

שאלות

שלב 2 שאלות שיש לך

איזה שאלות אתה מעוניין לשאול? (אופציות קידום, מה דרישות התפקיד, תחת מי אעבוד, עם כמה אנשים אעבוד, ובסוף אם לא הוזכר חשוב לשאול על שעות עבודה והשכר)

שאלות

שלב 3 שאלות מקצועיות

היה מוכן לשאלות מקצועיות ולסימולציה



אנו ממליצים לך בחום לצפות בקורס און ליין של שירות התעסוקה - [לצפייה לחץ כאן](#).

תהליך עבודה להשמה אצל מעסיקים

עיתוי	כיצד מבוצע	פעילות	
יומיים לאחר יום הראיונות	רכזת ההכשרות תעביר למעסיקים במייל את רשימת המועמדים קורות החיים וחוות דעת שכתבה	 העברת רשימת מועמדים לזימון לראיון אצל מעסיק	1
תוך שבוע מקבלת רשימת המועמדים	באחריות המעסיק לתאם את הראיונות ולראיין את המועמדים	 ראיונות מעסיק	2
ביום הראיונות / למחרת	רכזת ההכשרות תיצור קשר עם המעסיק ותקבל ממנו במייל / בטלפון את חוות דעתו	 קבלת חוות דעת של המעסיק לאחר הראיונות	3
מדי שבועיים	רכזת ההכשרות תשלח מייל שמעדכן את המעסיקים שנוטלים חלק בהכשרה בסטטוס של פתיחת ההכשרה	 עדכון הסטטוס של התקדמות הגיוס להכשרה	4
בשבוע של פתיחת ההכשרה	באחריות רכזת ההכשרות לוודא שההסכם נחתם / להציף את האתגרים במידת הצורך ולתת להם מענה	 ידוא חתימה על הסכם מעסיקים	5

דגשים לשיבוץ מועמדים והשמתם אצל המעסיקים

השמה מוצלחת של מועמדות לתפקיד הינה תהליך מורכב הדורש לבצע התאמה בין אופי המעסיק וצרכיו לבין אופי המועמד וצרכיו, ככל שההתאמה בין המרכיבים השונים שיפורטו להלן גבוהה יותר, כך השמה תהיה איכותית ולאורך זמן והן העובד והן המעסיק יהיו שבעי רצון.

✓ קרבה למקום המגורים של המועמד

חשוב לוודא עם המועמד אלו מעסיקים רלוונטיים מבחינתו בהתייחס למרחק ממקום מגוריו ולנגישות שלו. חשוב שהמועמד יבדוק את דרכי ההגעה למקום העבודה הפוטנציאלי לפני שהוא מגיע לראיון עבודה. חשוב לשאוף שמקום העבודה יהיה קרוב (במרחק של מקסימום שעה נסיעה) ונגיש למקום המגורים של המועמד. אם יש הסעות מאורגנות למקום העבודה, יש לוודא שהשירות ניתן גם לאזור המגורים של המועמד.

✓ תיאור פרופיל תפקיד

חשוב שהמועמד יענה על מרבית הצרכים שציין המעסיק בפרופיל התפקיד. חשוב שהמועמד ירצה להתמחות בתחום הליבה של המעסיק. **לדוגמה:** ירצה להתמחות בעיבוד שבבי קונבנציונלי / ירצה להתמחות ברכיבים כבדים.

✓ החניכה אצל המעסיק (אופי החניכה, קצב הלמידה, השפה שבה משתמש החונך)

חשוב שאופי החניכה בארגון יתאים לאופי הלמידה של המועמד.

להלן דוגמאות:

אם אובחן מועמד שקצב הלמידה שלו איטי יחסית והעצמאות שלו בביצוע המשימות נמוכה יחסית, כדאי לשבץ אותו אצל מעסיק שתהליך החניכה אצלו מסודר, שיטתי ומתקדם בקצב איטי יחסית. אם אובחן מועמד שהיכולות הטכניות שלו גבוהות מהמוצע והוא הישגי, כדאי לשבץ אותו אצל מעסיק שיודע להעריך תכונות אלו ושיאפשר למועמד לעבוד לבדו יחסית מהר ויאפשר לו להתקדם במשימות בקצב מהיר. כמו כן, מומלץ לשלוח אותו ל-2 מעסיקים כדי לאפשר לו את הזכות לבחור מעסיק שמוצא חן בעיניו. אם אובחן שלמועמד יש קשיים בשפה העברית, כדאי לשבץ אותו אצל מעסיק בו החונך דובר את שפת האם של החניך.

✓ אופי ותרבות ארגונית

חשוב לבצע התאמה בין הצרכים שהעלה המועמד בראיון לבין התרבות הארגונית של המעסיק.

להלן דוגמאות:

אם ההישגיות של המועמד גבוהה והוא מעדיף לעבוד בארגון קטן שעובדים בו צעירים ושופיו משפחתי - כלומר העובדים בו עושים הכול והמשימות בו רב-גוניות, נשיך אותו למעסיק שעונה לדרישות האלה. אם המועמד מחפש יציבות כלכלית, מעדיף לעבוד בארגונים גדולים ויציבים ולא שואף להתקדם מהר, נשיך לארגון גדול והיררכי.

✓ סיווג ביטחוני/ שירות צבאי

נושא זה חשוב מאוד לארגונים שעובדים עם התעשיות הביטחוניות.



דוגמאות לחוות דעת

תיאור כללי של המועמד והמשרה שמיועדת אליו:

ורה - רווקה בת 26 מקריית מוצקין, מועמדת לקורס אוטוטרניקה. עובדת כיום בחברת השכרת רכבים כנהגת שינוע.

הישגים מרכזיים:

האהבה של ורה לרכבים מגיעה איתה מהבית. אביה עוסק בתחום ומשם התשוקה שלה למקצוע. ורה בעלת חוש טכני מפותח מאוד. היא לומדת באופן עצמאי את התחום ומטפלת ברכבה הפרטי בשעות הפנאי. יש בה המון אנרגיות ואופטימיות למקצוע.

נקודות להתייחסות:

ידוע לורה שבתקופת ההכשרה משלמים שכר מינימום, ורה עצמאית וגרה בארץ לבדה. עם זאת היא נעזרת בסביבתה הקרובה כדי לצלוח את ההכשרה. כמו כן היא בחורה אנרגטית וחיונית מאוד. ציפיות: מוסך צעיר ודינמי שיקבל אותה כשווה בין שווים.



תיאור כללי של המועמד והמשרה שמיועדת אליו:

עמוס - בן 61 מקריית אתא.

הישגים מרכזיים:

לעמוס רקע טכני רב וניכרת אצלו יציבות תעסוקתית מרשימה בשני מקומות עבודה. הוא עסק בתחום המלגזה, חיתוך וניסור, וברשותו רישיון למלגזה. למרות גילו הוא כשיר לחלוטין לעבודה פיזית מלבד בעיית שמיעה. עמוס מעיד על עצמו שהוא קפדן מאוד, יסודי ומדויק.

נקודות להתייחסות:

נראה שעמוס יהיה שחקן נשמה עובד מסור למוסך שייתן לו את ההזדמנות ללמוד את התחום מחדש ולהתעדכן בטכנולוגיה חדשה. כמו כן לעמוס יש מוטיבציה רבה לעסוק בתחום. ההמלצה שלי על עמוס חיובית. מציעה לבחון איתו את העמידה במשימות ובמטלות הפיזיות הכרוכות בעבודה.



נספחים הטבות לחניכים

המועמדים שעברו את כל שלבי המיון להכשרה בתוכנית סטארטר והתקבלו להכשרה, זכאים לכמה הטבות. הטבות אלו אינן ניתנות באופן גורף וחד משמעי לכל החניכים. זכאותם להטבות נבחנת בהתאם למצבם האישי, אזור מגוריהם ועוד.

להלן רשימת ההטבות לחניכים בהכשרות סטארטר - הכשרה בחניכות

מענק קיום

תלמידים שלומדים בקורסים להכשרה מקצועית במקצועות נדרשים ועומדים בתנאי הזכאות לקבלת מענק הקיום, יכולים להגיש בקשה לקבלת מענק זה במהלך הלימודים. סכום המענק עומד על עד 1,500 ₪ בחודש ועד 6,000 ₪ לכל הקורס. תנאי הסף לקבלת המענק הזה ואופן ההגשה לבקשתו מפורטים במבחני התמיכה למתן דמי קיום במהלך ההכשרה המקצועית.

מענק התמדה

מענק זה משולם לבוגר קורס לפי רשימת מקצועות נדרשים, כפי שנקבעו במבחן התמיכה. על הבוגר לעבוד 3-12 חודשים במקצוע שלמד בהיקף שעות שנקבע במבחני התמיכה. סכום המענק עומד על 6,000 ₪ לכל היותר לתקופת עבודה של שלושה חודשים או על 11,000 ₪ לכל היותר לתקופת עבודה של 12 חודשים בהתאם לתנאים המפורטים במבחני התמיכה. אם בוגר הקורס הזכאי למענק התמדה זכאי לקבל גם מענק קיום, סכום התמיכה שיקבל משני המענקים האלה לא יעלה על 14,000 ₪. תנאי הסף לקבלת המענק הזה ואופן ההגשה לבקשתו מפורטים במבחני התמיכה למתן דמי קיום במהלך הכשרה מקצועית.

החזרי נסיעות

החניכים הזכאים להחזרי נסיעות מביתם למוסד המכשיר וחזרה יקבלו החזרים אלו בהתאם לתנאים שנקבעו במשרד העבודה והרווחה.

סטארטר - טופס פרטי מפגש חשיפה למקצוע ולהכשרה

מסמך זה בא לעדכן את המוקד על אודות מפגש חשיפה מתוכנן. יש להעביר מידע מדויק על מיקום המפגש, מועד, איש הקשר האחראי ודגשים למוזמנים.

לכבוד:

מאת:

להלן פרטי מפגש החשיפה שיש ליידע בהם את המועמדים הרלוונטיים

אזור הכשרה:

שם ההכשרה:



כתובת מדויקת



מועד המפגש
(תאריך ושעות)



שם איש קשר



דגשים
(לבוש, נעליים וכו')



הערות



טלפון להתקשרות
דרכי הגעה
טלפון לבירורים והודעות

סטארטר - הכשרה מקצועית בחניכות

מסמך אפיון הכשרה לתשתיות גיוס

מטרתו של מסמך זה הן:

לאפיין את ההכשרה ולהקנות לתשתית הגיוס מידע שיסייע לה למיין את המועמדים המתאימים להכשרה.

	שם ההכשרה:



מעסיקים שותפים



אופק תעסוקתי



אזורי גיוס רלוונטיים



דרישות מקדימות



כישורים נדרשים



משך ההכשרה



**מועד כניסה לעבודה
בשכר אצל מעסיק**



פרטי התקשרות
עמוד נחיתה של התכנית:
שם, טלפון ומייל של הגורם המגייס

שאלון פרופיל תפקיד

אנו מברכים אותך על הבחירה שלך לקחת חלק פעיל בהכשרה ובחניכה של עובדים חדשים לחברה שלך. כדי שנוכל לגייס את המועמדים הכי מתאימים לך ולבצע השמה איכותית שמותאמת לצרכים שלך נשמח שתמלא את הטופס הבא בצורה הכי מפורטת ומדויקת שאתה יכול (סך הכול 3 עמודים).

שם הלקוח

תפקידו

מידע כללי על החברה

שם חברה

בעלות החברה

תחום העיסוק של החברה

מספר עובדים בחברה

כתובת

אתרים / סניפים נוספים בארץ

מידע על התפקיד הנדרש

שם התפקיד

מחלקה+ממונה ישיר

מס' עובדים נדרש

סיבת הגיוס

במקום עובד שעזב / נוסף למצבת כוח אדם קיים

תנאי וסביבת העבודה

ימי עבודה

שעות העבודה

משמרות

משכורת בסיס

שעות נוספות

תיאור סביבת העבודה (תאר את סביבת העבודה הפיזית - רעש, אקלים, עבודה פרטנית/בצוות, אופי העבודה, אופיו של צוות העובדים, אופיו של המנהל)

מה ימשוך מועמדים לעבוד בתפקיד הזה בחברה שלכם (מה הופך את התפקיד/החברה שלכם לאטרקטיבי: הטבות, תנאים סוציאליים, רווחה, ח"א, הסעות, סביבת עבודה, אפשרויות קידום, תרבות ארגונית?)

תיאור תפקיד

תיאור התפקיד (תאר את תחומי האחריות של העובד וסדר יום אופייני (כיצד נראה יום העבודה שלו)

מהם הכישורים/ המיומנויות הנדרשים לתפקיד זה (מס' ימי עבודה, השכלה, שפות, מחשב, ניסיון, גיל, הופעה וכו')

אופק קידום תעסוקתי - פרט את אפשרויות הקידום העומדות בפני העובד בארגון ומה נדרש ממנו כדי להתקדם באופן אישי ומקצועי בארגון

האם העובדים בארגון בעלי וותק רב? האם יש תחלופה גבוהה של עובדים?

מהם האתגרים בביצוע התפקיד? מהן הסיבות לעזיבת עובדים / פיטורי עובדים בתפקיד זה? (סביבת העבודה, צוות העובדים, המנהל, דרישות התפקיד)

תהליך המיין והקליטה

מהו תהליך המקובל בארגון לגיוס עובד? אלו תהליכים עתיד המועמד לעבור עד לקבלת החלטה האם להעסיקו אותו? מי יראיין את המועמד?

תאר את תהליך החניכה לתפקיד זה: אלו שלבים עובר העובד עד להכשרתו כעובד מיומן? מי חונך את העובד החדש? תוך כמה זמן הוא מתחיל לבצע פעולות בעצמו?

בעלי תפקידים בארגון - אשמח לקבל פרטים על בעלי תפקידים נוספים בארגון

	מנהל מש"א		מנכ"ל
	שם		שם
	פרטי קשר		פרטי קשר
	מנהל מחלקה		מנהל הדרכה
	שם		שם
	פרטי קשר		פרטי קשר
	אחר		מנהל ייצור
	שם		שם
	פרטי קשר		פרטי קשר

בתודה מראש על שיתוף הפעולה

נוסח מייל להעברת מועמדים לראיון אצל המעסיק

הנושא: תוכנית סטארטר - מועמדים להכשרה מקצועית בחניכות בארגון שלך

שלום לך,

אני שמחה לבשר לך שהצלחנו לאתר עבורך X מועמדים שעברו את תהליך המיון שלנו בהצלחה ונמצאו מתאימים לפרופיל התפקיד שביקשת.

מצ"ב קו"ח של המועמדים וחוות דעת המסכמת את תהליך המיון שעברו ב'סטארטר'.

אבקשך לזמן את המועמדים לראיון אצלך עד 4 ימים לאחר קבלת מייל הזה.

מניסיוננו כדי שתוכלו לגייס את המועמדים המתאימים ביותר עבורכם חשוב מאוד ש:

- ✓ המנהל של המועמד ישתתף בראיון
- ✓ תשווקו את הארגון שלכם מבחינת הערכים, ההטבות, האווירה, האופק התעסוקתי ואפשרויות הקידום
- ✓ תתאמו עם המועמד ציפיות לגבי התפקיד והמשימות המרכזיות שלו
- ✓ תתאמו עם המועמד ציפיות ברורות לגבי השכר במהלך ההכשרה ולאחר מכן
- ✓ תתאמו עם המועמד ציפיות ברורות לגבי שעות העבודה, מספר ימי העבודה בשבוע, שעות נוספות, משמרות וכו'
- ✓ תתאמו עם המועמד ציפיות לגבי תהליך המיון והקליטה
- ✓ תערכו למועמד סיור בבית העסק כדי שיתרשם מסביבת העבודה

אשמח לקבל את ההתרשמות שלך מהמועמדים במייל / טלפונית

שיהיה בהצלחה

נוסח הודעה על קבלה / אי קבלה להכשרה מקצועית בחניכות 'סטארטר'

לא עבר
את הבחינה

שלום _____, שמי _____ ואני רכזת ההכשרות מטעם מכללת _____.
מה שלומך? אנו מודים לך על הגשת המועמדות להכשרה
זו. בשלב זה הוחלט להתקדם עם מועמדים אחרים. אי קבלתך אינה מונעת
ממך להגיש מועמדות להכשרות אחרות במכללה / בתוכנית סטארטר.
מאחלים לך הצלחה בהמשך דרכך המקצועית
אם המועמד שלא התקבל לתוכנית מגיש ערעור:
אנו מודים לך על הגשת מועמדותך להכשרה זו.
תהליך המיון להכשרה בוחר את ההתאמה של כל מועמד ללמוד את המקצוע
ולעבוד בו. בשלב המיון האחרון שהשתתפת לא נמצאה
התאמה על פי תנאי הסף הנדרשים להכשרה.
מזמינים אותך לפנות אלינו בעתיד ולהגיש את מועמדותך להכשרות נוספות/
אחרות.
מאחלים לך בהצלחה בהמשך דרכך המקצועית.

הגורם המיידע

נציג מהמכללה מודיע
על כך בטלפון

תזמון

3 ימים

עבר את
שלב הראיון
במכללה

אנו שמחים לבשר לך שעברת בהצלחה את השלב הראשון של המיון.
בימים הקרובים יוצרו איתך קשר לתיאום ראיון אצל המעסיק (לציין את
שם המעסיק). זהו שלב קריטי והכרחי לקבלה לתוכנית.
תשלח לי בבקשה גם את קורות החיים שלך למייל כדי שאוכל להעביר
למעסיק.

הגורם המיידע

נציג מהמכללה מודיע
על כך בטלפון

תזמון

3 ימים

לא עבר
את הראיון
במכללה

אנו מודים לך על הגשת מועמדותך להכשרת _____
במכללת _____.
בשלב זה הוחלט להתקדם עם מועמדים אחרים.
אי קבלתך אינה מונעת ממך להגיש מועמדות להכשרות אחרות
במכללה / בתוכנית סטארטר.
מאחלים לך הצלחה בהמשך דרכך המקצועית.

הגורם המיידע

נציג מהמכללה מודיע
על כך בטלפון

תזמון

3 ימים

לא עבר
ראיון אצל
המעסיק

אנו מודים לך על הגשת מועמדותך להכשרת _____
במכללת _____.
בשלב זה הוחלט להתקדם עם מועמדים אחרים.
אי קבלתך אינה מונעת ממך להגיש מועמדות להכשרות אחרות
במכללה / בתוכנית סטארטר.
מאחלים לך הצלחה בהמשך דרכך המקצועית.

הגורם המיידע

המעסיק ישלח מכתב
המכללה תיידע

סדנאות לפיתוח קריירה - תוכנית לימודים

רציונל:

מטרתו של פרויקט חניכות-סטארטר היא להכשיר עובדים מיומנים שישתלבו באופן מיטבי במקצוע ההכשרה אצל המעסיקים. במסגרת ההכשרה התוכנית מקנה למשתתפים בה הן ידע ומיומנויות מקצועיות-טכניות הנדרשים למקצוע ההכשרה והן מיומנויות וכישורים רכים להשתלבות מיטבית במקום העבודה. הסדנה לפיתוח קריירה היא חלק אינטגרלי מתהליך ההכשרה, ובה ההתנסויות שחווים החניכים והמשובים שהם מקבלים מן המעסיקים ומן החונכים על השתלבותם משמשים קרקע ללמידה ולהתפתחות.

הסדנה מקנה למשתתפים בה ידע לצד למידה על החוזקות שלהם ועל הנושאים שנדרש מהם לשפר כדי להשתלב בעבודה באופן מיטבי.

את הסדנה מנחה יועצת מקצועית בתחום ההשמה והחניכה.

מטרות הסדנה:

- ✓ יצירת מחויבות להצלחה במקום העבודה ולהתפתחות במקצוע
- ✓ פיתוח לומד ועובד פרו-אקטיבי
- ✓ פיתוח מיומנות למשוב עצמי ולקבלת משוב
- ✓ חידוד קודים בסיסיים של התנהלות בתוך ארגון כעובד חדש (מותאם למפעל)
- ✓ מתן כלים להתמודדות עם מצבים עמומים ומשברים בעבודה
- ✓ ביסוס קבוצת שווים לתמיכה וללמידה הדדית
- ✓ הכנת החניכים לקליטה ולהשתלבות במפעלים
- ✓ חיזוק האמונה ביכולת להצליח בתהליך ההכשרה המתגבר

העקרונות המנחים את הסדנה:

- קישור בין כניסה במישרה התחלתית (entry level) לבין אופק לפיתוח קריירה
- למידה מהתנסויות החניכים
- התאמת תכני הסדנה לשלבים השונים של ההכשרה
- קיום נורמות התנהלות המקבילות לנורמות התנהלות במקום העבודה
- לאפשר לחניכים המשתתפים להעלות אתגרים, קשיים ושאלות
- תכנים מקבילים יילמדו בסדנת החונכים כדי ליצור שפת חניכה אחידה

מדדי הצלחה ואופן המדידה

1. שביעות רצון החניכים - משוב אמצע ומשוב מסכם;
2. דיווח חניכים על שימוש בכלים במקום העבודה - משוב אמצע ומשוב מסכם;
3. דיווח מעסיקים וחונכים על התנהלות העובדים - שאלון אמצע ושאלון מסכם;

תכולת מפגשי פיתוח קריירה

סה"כ 24 שעות אקדמיות שמחולקות ל- 8 מפגשים, אורך כל מפגש 3 שעות אקדמיות



תכני הסדנה

היכרות, תיאום ציפיות וחשיבות הכישורים הרכים בפיתוח קריירה; "מסע של 1,000 קילומטר מתחיל בצעד אחד... - ההתחלה"; על תהליכי פיתוח קריירה והדרכים שבהם נלמד לפתח ולשדרג את הקריירה שלך במסגרת המפגשים הקרובים.

שלב בהכשרה
יום 1



תכני הסדנה

כלים להעברת מסרים בצורה מועילה - מתן משוב וקבלתו מהי הדרך המוצלחת ביותר להעברת מסר? (בקריירה בפרט ובחיים בכלל)

שלב בהכשרה
4 שבועות לאחר תחילת עבודה אצל המעסיקים



תכני הסדנה

חוזקות וחזון תעסוקתי. מהן נקודות העוצמה שלי בקריירה? כיצד אפשר לחזקן ולהפיק מהן תועלת כדי לפתח קריירה מוצלחת ומשגשגת בתחום?

שלב בהכשרה
שבוע 3



תכני הסדנה

איך תדע לאן להגיע אם לא תסמן לך יעד? מטרות, יעדים ותוכנית לפיתוח קריירה וניהולה.

שלב בהכשרה
7 שבועות לאחר תחילת עבודה אצל המעסיקים



תכני הסדנה

הכנה לקליטה במקום העבודה; עקרונות לקליטה ולהשתלבות מוצלחות במקום העבודה; הרגלים של מצליחנים? מהם וכיצד לאמצם?

שלב בהכשרה
שבוע 5



תכני הסדנה

מהי הדרך המוצלחת ביותר לנהל קונפ' ליקט? האם אני טיפוס שמתנהל או מנהל? מהו סגנון התקשורת שלי וכיצד לזהות את הסגנון של הצד השני.

שלב בהכשרה
10 שבועות לאחר תחילת עבודה אצל המעסיקים



תכני הסדנה

איך לנהל סיטואציות מורכבות ולהתנהל בהן? מודל אפר"ת - "לפרק כל פיל לנמלה".

שלב בהכשרה
שבועיים אחרי כניסה למעסיקים



תכני הסדנה

היכן אני ביחס לחזון ולמטרות שלי - סיכום תהליך; "גם מסע של 1,000 קילומטר מתחיל בצעד אחד" - סיכום ומסקנות; בניית תוכנית להמשך.

שלב בהכשרה
13 שבועות לאחר תחילת עבודה אצל המעסיקים