



קרן ההנצחה
ע"ש יוסף ש. וקרולין גרוס
לקידום חילים משוחררים



משרד הביטחון
הקרן והיחידה להכוננת
חיילים משוחררים



מדריך מנחה לרכז/ת התעסוקה במרכז הצעירים

יעוץ והכוון

עריכה: רונית גלס - פורת
עודכן לאחרונה: תמוז תשס"ט, יוני 2009

מדריך מנחה לרכז/ת התעסוקה במרכז הצעירים

יעוץ והכון

עריכה: רונית גלס- פורת
עודכן לאחרונה: תמוז תשס"ט, יוני 2009

מודל העבודה בתחום היעוץ והכון נבנה במהלך שנת העבודה תשס"ט
במסגרת ההשתלמות של צוות התעסוקה במרכזי צעירים בביה"ס "תפנית"

רכזת הקורס: אסנת אלנתן
הדרכה: חיים אבקסיס ורונית גלס-פורת

מקדמות התעסוקה שהשתתפו בבניית המודל:

- שלומית שוחט - מאשדוד
- טל סלובו - מבאר שבע
- חגית ליברמן - מטירת כרמל
- הדר שפיגלמן - מירושלים
- לילך יצחקי - מכפר סבא
- דינה בן יהודה - ממגדל העמק
- יאנה קורמן - מנצרת עלית
- גלית דנה - מנתניה
- ללי יעקובוב - מחדרה
- יהודית לביא - מירוחם
- ילנה מיקיטיאנסקי - מעפולה
- רונית אפרתי - מפתח תקוה
- רעות עברון - מצפת
- יפית מלכה - מקרית ים
- בתשבע שינדלהיים - מרחובות
- טל קורש - מרמלה
- ניגר מכטייב - משדרות

תוכן העניינים:

עולם העבודה של רכז/ת התעסוקה

- 1 עמוד _____ חזון ומטרות התחום
- 2 עמוד _____ עבודת הרכז/ת ויעדיה
- 3 עמוד _____ קהלי היעד ושותפים

יעוץ והכון תעסוקתי

- 4 עמוד _____ יעוץ או השמה?
- 5 עמוד _____ שלושת מפגשי היעוץ - תקציר
- 6-8 עמוד _____ מפגש ראשון
- 9-10 עמוד _____ מפגש שני
- 11-12 עמוד _____ מפגש שלישי

נספחים

- 13-15 עמוד _____ טופס ראיון לנועץ במרכז צעירים
- 16 עמוד _____ טופס סיכום ראיון
- 17-18 עמוד _____ שאלון הכרות
- 19-20 עמוד _____ דו"ח יעוץ
- 20 עמוד _____ המלצות לקריאה נוספת

החזון שלנו:

רכז/ת התעסוקה במרכז הצעירים מהווה גורם מוביל, מקצועי ונגיש לכלל צעירי העיר, למען קידום התעסוקה ופיתוח קריירה ברמה הפרטנית, קבוצתית וקהילתית, באמצעות פיתוח כלים ושירותים ייחודיים ושיתופי פעולה.

מטרות תחום התעסוקה במרכז הצעירים:

1. הובלה וייזום תחום התעסוקה לצעירים ברשות.
2. שיפור משמעותי באחוזי המועסקים בעיר ורמת התעסוקה לטווח הקצר והארוך.
3. פיתוח ומיסוד מסלול תעסוקתי איכותי רב שלבי לצעירים, המאפשר השתלבות ארוכת טווח בתעסוקה וקידום בעבודה, תוך רכישת כלים, הכשרה והשכלה.
4. הגדלת מרחב ההזדמנויות בתחומי ההכשרות והתעסוקה בהתאם לצורכי המעסיקים.
5. איגום משאבים ושותפים בפורום תעסוקה (מעסיקים, מוקד קליטה עירוני, רכז פיתוח קהילתי תעסוקתי, שירות התעסוקה, מינהלת אזור התעשייה וכל גורם עירוני העוסק בתחום התעסוקה) במטרה לתת מענה הולם לאוכלוסיית הצעירים בתחום התעסוקה.

רכז/ת תעסוקה במרכז הצעירים

מטרות התפקיד:

בתחום הליווי האישי

- להוות גורם מקצועי נגיש לצעירים
- מתן מענה ספציפי לצעירים, ליווי ותמיכה
- לעזור לצעירים להבין את עולם העבודה, את כללי המשחק
- הקניית כלים ומיומנויות אפקטיביים לחיפוש עבודה, ולהשתלבות בעולם העבודה.
- פיתוח תכנית עבודה אישית לצעירים

בתחום הפיתוח הקהילתי:

- להעלות את מספר המועסקים בעיר
- פיתוח שירותים מותאמים לעיר
- הרחבת הזדמנויות תעסוקה- למעסיקים ולמועסקים
- הכשרה מקצועית לצעירים
- שיתוף המעסיקים בעבודת המרכז בתחום התעסוקה

הגדרת התפקיד:

- הובלה ויישום של פרויקטים חברתיים/ תעסוקתיים לצעירים העיר.
- איתור ומיפוי הצרכים של צעירי העיר בתחום התעסוקה.
- ייעוץ והכוונה לצעירי העיר בתחומי ההכשרות המקצועיות ולימודים טכנולוגיים.
- איתור מקורות תעסוקה איכותיים באזור, השמת צעירים וביצוע ליווי ומעקב.
- איתור מקצועות מבוקשים ויצירת שת"פ עם המעסיקים הרלוונטיים.
- ביצוע תוכנית העבודה השנתית ומתן סל שירותים בתחום התעסוקה לצעירים.

קהלי היעד

צעירים, גילאי 18-35:

- א. משוחררי צבא ושירות לאומי ואזרחי, עד 5 שנים מיום השחרור.
- ב. צעירים עולים
- ג. סטודנטים צעירים, הזקוקים להכנסה במהלך לימודיהם.
- ד. צעירים מנותקים, שנשרו ממסגרות ומשירות צבאי.
- ה. צעירים העובדים בעבודות המוגדרות כזמניות.
- ו. צעירים חסרי עורף כלכלי ומשפחתי.
- ז. סטודנטים בוגרים שסיימו את לימודיהם ומעוניינים להישתלב בשוק העבודה העירוני.
- ח. צעירים בעלי צרכים מיוחדים

ממשקי העבודה של רכז/ת התעסוקה וצרכיהם

הממשק	הצרכים
מעסיקים	מציאת עובדים מתאימים ומוכשרים; שירות מהיר ומקצועי וזמין ללא עלויות; יוזמה; עקביות; שימור
צעירים/נועצים	מציאת עבודה; פיתוח אישי; הכשרה; ייעוץ והכוונה; ליווי; תמיכה; דוגמא אישית
ספקים	קהל יעד; לקוחות; תשלום בזמן; פרסום; משוב; הטמעת תהליכים אצל הנועצים; ROI (- Return On Investment החזר על השקעה)
שותפי קהילה	ROI; שיתופי פעולה; איגום משאבים; הכרה; קשר ושימור
רכזים עמיתים	העברת ידע ומידע; סיעור מוחות; שיתוף פעולה; שיתוף בדילמות; מתן מענה משלים;אוזן קשבת; תמיכה
שירות התעסוקה	קהל יעד; קשרים עם מעסיקים; שיתופי פעולה; פרסום
רשות מקומית	פרסום; קהל; לשמר את הצעירים החזקים בעיר; מתן שירותים משלימים לשירותים שהם נותנים

תהליך העבודה של רכז/ת התעסוקה

יש לשאוף לאחידות בין המרכזים בטיפול בצעירים. האחידות מתבטאת בעבודה תהליכית ומסודרת על פי האמור במדריך שבידך, המאגד את שלבי הייעוץ והטיפול וכלים אפקטיביים ופרקטיים לאימון והכוון תעסוקתי. היישום בפועל יהיה אחיד עד כמה שניתן, ותלוי- מרכז וסביבתו.

2 מסלולים: השמה ו/או ייעוץ והכוון

על הרכז/ת לבחון התאמת הצעיר לאחד משני מסלולים: השמה; ו/או ייעוץ והכוון. המטרה היא להציע את מסלול הייעוץ וההכוון רק לצעירים אשר זקוקים לו ומוכנים להתחייב לתהליך. מובן שכל נועץ אשר הופנה להשמה יוכל לעבור למסלול הייעוץ וההכוון. אולם מי שמתחייב למסלול זה, ראוי שישלימו.

מסלול ההשמה: יכלול פגישת היכרות אחת הכוללת ראיון אישי (ראה/י פירוט בתהליך היעוץ וההכוון), שליחת קורות החיים למשרות המתאימות, ומעקב אחר הצעיר.

מסלול הייעוץ וההכוון: יכלול שלוש פגישות ייעוץ ואימון, אשר מטרתן לתת לצעיר כלים להתמודדות עם עולם התעסוקה ועם תהליך חיפוש העבודה בהווה ובעתיד.

- הפנייה לכל אחד מהמסלולים תלווה בחוזה ברור בין מקדמת התעסוקה לצעיר/ה.
- מומלץ לבצע את תהליך היעוץ במהלך 6-8 שבועות לכל היותר.
- כאמור, נועץ אשר הופנה להשמה יכול לעבור למסלול היעוץ וההכוון.
- נועץ אשר השלים את מסלול היעוץ וההכוון ועדיין זקוק לסייע - מומלץ שיופנה לתכנית קבוצתית או לתכנית תעסוקה אינטנסיבית הפועלת במרכז או באזור.

מבנה מומלץ למפגשי הייעוץ וההכון קצר הטווח

פגישה 1

תהליך: היכרות ותיאום ציפיות עם הנועץ בנוגע לתהליך; ראיון עומק; איסוף מיומנויות וכישורים שרכשתי; SWOT.
משימות לנועץ: כתיבה ראשונית של קורות חיים, ובנייה ראשונית של רשת חברתית.

פגישה 2

תהליך: העצמה - ניתוח הישגים; בניית רשת חברתית; כתיבת קורות חיים; איתור ממליצים; אבחון תעסוקתי; דרכים לחיפוש עבודה.
משימות לנועץ: הפצת קורות חיים וקביעת ראיונות עבודה.

פגישות 1+2 תתקיימנה בהפרש של שבוע.

פגישה 3 (לקראת ראיון עבודה)

תהליך: הכנה לראיון עבודה; מעבר מתכנון לעשייה - הצבת יעדים; בניית תכנית עבודה אישית; פרידה וליווי.
משימות לנועץ: ביצוע ראיונות עבודה, עבודה על פי תכנית העבודה, ועדכון הרכזת בהתקדמות בתהליך חיפוש העבודה.

מפגש ייעוץ ראשון

1. תהליך תאום ציפיות עם נועץ ו"חוזזה" עבודה

1. הגדרה משותפת של המטרה: **מתן כלים לחיפוש ומציאת תעסוקה מתאימה.**
2. **הצגת המרכז** וכל השירותים שנותן (בדגש על התעסוקה).
3. **איסוף ציפיות מהנועץ.** במידה שאומר רק "למצוא עבודה", לנסות להוציא ממנו ציפיות נוספות באמצעות שאלות מנחות. רישום מפורט של כל ציפיותיו.
4. **סינון הרשימה מול הנועץ** (וסימון על גבי הרשימה) - מה מקבל כאן ומה לא (להפנות למקומות אחרים).
5. **בדיקת סדרי עדיפויות** - עם הנועץ במה רוצה לטפל קודם ומה בהמשך. רישום.
6. **הנועץ (ו) מפרט את האחריות שלו** בתהליך ואת חובותיו לטובת הצלחה והגעה למטרה. במידה שלא מבין, או לא מפרט - להשתמש בשאלות מנחות. לא להכתיב לו את חובותיו, משום שכשהנועץ מפרט ואומר את הדברים בעצמו, הוא מבין אותם טוב יותר ומחויב להם יותר. לרשום את כל הנאמר.
- בין החובות: מילוי משימות, עמידה בזמנים, עמידה ביעדים, דיווחים ועדכונים, דיווח על סיום התהליך, חיפוש אקטיבי, נוכחות ומעורבות.
7. **הנועץ מפרט את חובות הרכז/ת.** לרשום את כל הנאמר.
8. **סיכום כל הנאמר בדף ("החוזזה")** ובדיקת הבנה של הציפיות ושל השירותים. צילום הנייר לנועץ ושמירת עותק אצלנו.

2. ראיון היכרות לנועץ במרכז הצעירים

המטרה:

היכרות מעמיקה עד כמה שניתן עם הנועץ במסגרת הזמן המוגבל המיועד לפגישה הראשונית. קבלת אינפורמציה רלוונטית מן הנועץ לצורך ניתוחה והסקת מסקנות באשר לאופיו, כישוריו ומיומנותיו.

השיטה:

ראיון מובנה מתאר התנהגות (Behavioral Descriptive Interview). הרציונל- התנהגות המרואיין בעבר תעזור לנבא בצורה אפקטיבית יותר התנהגות בעתיד, בעיקר ביחס לשאלות המבקשות מהמרואיין להעיד על תכונותיו, או שאלות סימולטיביות.

יתרון המבנה האחיד של הראיון: ביכולת להשוות בין נועצים שונים, באפשרות לבחון באם כל האינפורמציה הרלוונטית התקבלה, ובאיזה חלקים בראיון העבודה "האמיתי" עלול להתקשות הנועץ.

על מנת להוציא את מירב המידע הרלוונטי מכל מקרה/דוגמא/סיטואציה מן העבר, נשתמש במודל ה- **STAR - Situation, Task, Action, Result**:

- תאר לי את המצב, מה היה? (מצב)
- מה נדרש לעשות? (משימה)
- מה עשית? (פעולה)
- מה הייתה התוצאה? (תוצאה)

בתוך השאלון המובנה מספר רב של שאלות, המכוונות ללמידה של המראיין על מאפיינים שונים של הנועץ. יש לזכור, כי לעיתים ניתן ללמוד משאלה אחת על מספר מאפיינים, ולכן להפעיל שיקול דעת בנוגע למספר השאלות הנשאלות, ולצורך בשימוש בכולן. בסוף כל ראיון נעבור על רשימת המאפיינים המשמעותיים להיכרות, ונבדוק שכל האינפורמציה הרלוונטית ברשותנו.

מבנה תהליך הראיון

1. הנועץ ממלא טופס פרטים אישיים (רצוי גם לבקש תמונת פספורט)
2. הצגה עצמית והצגת המרכז ופעילותו.
3. תיאום ציפיות מובנה (סיום התהליך בסיום הראיון, עם בחירת הנועץ בין יעוץ קצר לארוך טווח).
4. הצגת הראיון ככלי לצורך היכרות עם הנועץ.
5. מעבר על קורות החיים (אם יש) בחינת הסדר הכרונולוגי ופערים בהם.
6. שאלות מתארות התנהגות וכתובה בטופס תוך כדי.
7. מעבר על המאפיינים, ובחינה שכל האינפורמציה הרצויה בידינו.
8. אפשרי - מעבר עם הנועץ על קורות החיים ובנייה מסודרת שלהם.
9. סיום תהליך תיאום הציפיות בבחירת מסלול הייעוץ על ידי הנועץ.
10. קביעת פגישות נוספות (בהתאם למסלול שנבחר) ופרידה מהנועץ.
11. מילוי טופס סיכום ראיון.

3. איסוף מיומנויות וכישורים שרכש הנועץ (מתוך "בנק" מיומנויות

אפשריות)

דוגמאות:

עבודה קודמת או שירות צבאי: אחריות, עצמאות, בגרות, עבודת צוות, חשיבה מערכתית, ניהול, מנהיגות, הסתגלות, התמדה, עמידה בלחץ, עמידה בזמנים, תיאום בין ממשקים, הכרת הארץ, קבלת החלטות, לוגיסטיקה, הכשרה מקצועית, השקעה, ראש גדול, יחסי אנוש, יוזמה.

תיכון: עבודה במקביל ללימודים (חריצות, מוסר עבודה, אחריות), התמדה במסגרת, התמחות במקצוע לימודי, חוגים, תחביבים, תנועות נוער, התנדבויות (מד"א, משא"ז), מועצת תלמידים, ועדות, מחוייבות אישית.

4. SWOT

לבחון עם הנועץ, או לתת לו לבחון בעצמו/עם קרוביו, מהם:

- העוצמות שלו
- החולשות שלו
- ההזדמנויות העומדות בפניו
- האיומים העלולים להפריע לו

לאור כל הנ"ל כיצד: עליו להתנהל; להשקיע בעוצמותיו ולנצלן לא פחות מאת חולשותיו (כי רק השקעה בעוצמות תוביל למצוינות (מכלי להזניח את החולשות)); כיצד לנצל את ההזדמנויות הנקרות בדרכו; ואף לייצר הזדמנויות בצורה פרואקטיבית; וכיצד להימנע/להתמודד עם האיומים.

משימות לנועץ בסיום המפגש הראשון:

- כתיבה ראשונית של קורות חיים.
- בנייה ראשונית של רשת חברתית.

משימות לרכז/ת בסיום המפגש הראשון:

- מילוי דו"ח ראיון (נספחים, עמודים 13-16)
- הקלדת נתוני הנועץ לבסיס הנתונים ולמסלול היעוץ והכוון (נספחים, עמודים 17-18).

מפגש ייעוץ שני

מומלץ להזמין את הנועץ חצי שעה לפני השיחה ולהדריך אותו בשימוש בתוכנת מית"ם ולאפשר לו לענות על שאלון הנטיות. יחד עם הנועץ לעבור על תוצאות הניתוח של תוכנת מית"ם ולבדוק מהן המגמות העיקריות התחומי העיניין. בהמשך שלב הייעוץ ניתן לחזור לתוכנת המית"ם ולבחון את סיפריית המקצועות, תיאור המקצוע ומקום הלימודים ותנאי הסף.

1. ניתוח הישגים:

שאלות ודרכים לאיתור הישגים:

- מה אתה אוהב לעשות?
- במה אתה טוב?
- דוגמאות של סיפורי מצוינות מנועצים אחרים בעלי פרופיל דומה
- באמצעות מעבר על קורות החיים
- מה אחרים יאמרו עליך (קרובים, חברים)?

התהליך:

- להשתמש במודל STAR (ראה בנושא: ראיון היכרות)
- להתעקש לנכס לנועץ את הצלחותיו, גם ברמת אופן הביטוי (שימוש במילים: אני, עשיתי, הצלחתי וכו')
- לבחון עם הנועץ אלו כישורים ויכולות נדרשו ממנו לטובת ההצלחה.
- לבחון עם הנועץ מה הניע אותו לנהוג כפי שנהג.
- לשאול כיצד הרגיש עם הצלחתו ואיך ניתן לשחזר הצלחות דומות.

2. בניית רשת חברתית

3. כתיבת קורות חיים; איתור ממליצים

4. אבחון תעסוקתי - במידה וזיהנו שיש לנו נועץ שזקוק לאבחון תעסוקתי בכדי להמשיך את התהליך מומלץ להפנותו למכון האבחון שמרכז הצעירים מקיים עמו את ההתקשרות. (מוצע בזאת לגלות ערנות בנושא האבחונים, השוק רווי במאבחנים מצד אחד ואילו מצד שני הנועץ צעיר בתחילת דרכו יכול ליפול לכל מיני שרלטנים או מכונים שהאינטרס הכלכלי עולה על המחוייבות המקצועית, אנו מציעים לבחון היטב יחד עם הנועץ את הכדאיות של תהליך כזה שאגב לא תמיד מניב את תוצרת שאליה הצעיר רוצה להגיע אלה מבלבלת אותו יותר. ורק בתום התהליך להפנותו וללוות אותו לאבחון המקצועי).

5. דרכים לחיפוש עבודה

6. כלי לאימון בפתרון בעיות

שבי' עם הנועץ ועבור איתו על כל השלבים על פי סדרם:

1. מה הבעיה - בקש מהנועץ לתאר בקצרה את הבעיה המטרידה עם דוגמאות קצרות ורקע רלוונטי. (להבחין בין המקור שלה, מה הסימפטומים ומה התוצאה של הבעיה). מה קורה כרגע? מתי ובאיזו תדירות זה קורה? איזה אפקט יש לזה? מה ניסית עד כה?

2. תמונה אידיאלית - בקש מהנועץ לתאר באופן ספציפי כמה שניתן את התוצאה האידיאלית. מהי מציאות אידיאלית בעיניך? איך זה היה נראה בעולם אופטימאלי? (לא לנסות לפתור את הבעיה, רק לרשום רעיונות שעולים).

3. חסמים - יחד עם הנועץ רשמו את כל המכשלות/חסמים הנמצאים בין סעיף 1 ל 2.

למיין לשלוש קטגוריות: תלוי בי - בנועץ (חשוב להתחיל בסעיף זה)

תלוי באחרים

תלוי במצב

4. סיעור מוחות - צור דיון בחסמים ע"י סיעור מוחות. סכמו על גישה/תפיסה, דרך פעולה (פעולות ממשיות) ותזמון.

מה אתה יכול לעשות כדי לשנות את המצב?

מה האלטרנטיבות הנמצאות דרך זו/לגישה? מה האופציות הזמינות לך?

מה הרווחים ומה המלכודות של אופציות אלו? מי מסוגל לעזור?

5. תוכנית יישום ובקרה - מה הצעד הבא? מתי אתה יכול ליישם אותו? בניית תוכנית עבודה.

משימות לנועץ בסיום המפגש השני:

- הפצת קורות חיים
- קביעת ראיונות עבודה

משימות לרכז/ת בסיום המפגש השני:

- מלוי דו"ח יעוץ (נספחים, עמודים 19-20)
- בדיקת התאמות בין משרות במאגר המשרות וקורות החיים

מפגש ייעוץ שלישי

1. הכנה לראיון עבודה

2. מעבר מתכנון לעשייה- הצבת יעדים

יעדים- למה חשובים?

- מצמצמים פערים בציפיות (מה/מי/איך).
- ממקדים אנרגיה ומאמץ לכיוון רצוי.
- מגדירים תוצאה סופית (רואים את הסוף).
- מגבירים מסוגלות עצמית.
- מעניקים מענה לצרכים פסיכולוגיים (הישג, תרומה).
- מאפשרים להגדיר/למדוד רמת הצלחה.
- מעלים את ההסתברות להצלחה.

קביעת יעדים

התהליך:

- בודקים מצב נתון.
- לתת לנועץ לקבוע לעצמו את היעדים (תוך הקפדה על כללי SMART - ספציפי, מדיד, מאתגר, ריאלי ותחום בזמן).
- לתת לנועץ לכתוב את היעדים בתכנית העבודה.

יעדים אפשריים:

- כתיבת קורות חיים (נוסחים שונים למקומות שונים).
- הפצת קורות חיים.
- שימוש באנשים מהרשת החברתית.
- גיוון ופנייה לאפיקי חיפוש חדשים.
- פניות יזומות למקומות עבודה.
- כתיבת מכתב נלווה.
- לפנות לממליצים פוטנציאליים.
- ארגון וסדר (למשל, תיקיות ייעודיות במחשב).

3. בניית תכנית עבודה אישית

התהליך:

תכנית העבודה לא חייבת להיבנות בסיומ תהליך הייעוץ. ניתן לבנותה עם הצעיר כבר בסיומ הפגישה הראשונה, ולעקוב ולעדכן אותה תוך כדי התהליך. אופן הבנייה: היועץ ממלא את כותרות הנושא בתכנית, והנועץ ממלא את התוכן בעצמו, ולוקח איתו (אצל היועץ נשאר עותק).

מה לעשות (היעדים)	איך לעשות (הדרך לביצוע)	מול מי	משאבים (במס'/במה אוכל להיעזר)	מדד להצלחה (איך אדע שהצלחתי)	מתי (תאריך)

משימות לנועץ בסיומ המפגש השלישי:

- ביצוע ראיונות עבודה,
- עבודה על פי תכנית העבודה,
- עדכון הרכז/ת בהתקדמות בתהליך חיפוש העבודה

משימות לרכז/ת בסיומ המפגש השלישי:

- מעקב מול הנועץ והמעסיקים

טופס ראיון לנועץ במרכז צעירים

הערות מקדימות (האם הגיע בזמן, הופעה חיצונית מסודרת/מרושלת וכו')

ספר לי על עצמך (לכחינת כושר ביטוי, הצגה עצמית)

מה אהבת במקום העבודה הקודם, ולמה?

מה לא אהבת במקום העבודה הקודם, ולמה? איך הסתדרת עם זה?

ספר לי על הישג משמעותי שלך/ סיפור הצלחה (מה היה/מה נדרש/מה עשית/מה הייתה התוצאה?)

האם עבדת בצוות? האם המשימה דרשה צוות? מה היו היתרונות/חסרונות של הצוות? תאר סיטואציה של קונפליקט שנוצר בתוך הצוות.

תאר סיטואציה/ אתגר שהיה לך קשה להתמודד איתו

האם נתת שירות בדרך כלשהי בעבודות קודמות/שירות צבאי? תאר לי סיטואציה של התמודדות עם "לקוח" קשה.

מה לדעתך תרמת למקום העבודה הקודם? תן לי דוגמא

למה הפסקת לעבוד במקום העבודה הקודם?

אם אתקשר לממונה הקודם שלך, מה יספר עליך? (עוצמות וחולשות)

נסה להיזכר בתקופה טובה, שבה אהבת מאד לבוא לעבודה, ותאר אותה

ספר על מקרה בו קרתה "פשלה" בעבודה. מי היה אשם? מה היה חלקך? מה עשית?

ספר על מקרה בו נקטת יוזמה במקום העבודה לטובת שינוי/שיפור .

האם היו חוקים/כללים נוקשים במסגרת כלשהי אליה השתייכת? מהם? איך התמודדת איתם?

האם היו ישיבות/פגישות במקום הקודם? איך התייחס המנהל לאיחורים? מה היית עושה אחרת?
מה עשית עד עכשיו על מנת למצוא עבודה?

נסה למכור לי את העט הזה (סימולציה)

אחר:

טופס סיכום ראיון

דירוג					מאפיין
1	2	3	4	5	אמינות
1	2	3	4	5	רמה אישית
1	2	3	4	5	דייקנות
1	2	3	4	5	כושר ביטוי
1	2	3	4	5	עבודה בצוות
1	2	3	4	5	יחסי אנוש
1	2	3	4	5	פתרון בעיות
1	2	3	4	5	שירותיות
1	2	3	4	5	מוטיבציה לעבודה
1	2	3	4	5	מוסר עבודה/השקעה
1	2	3	4	5	מיקוד שליטה פנימי
1	2	3	4	5	יצירתיות
1	2	3	4	5	אחריות
1	2	3	4	5	תפיסה עצמית
1	2	3	4	5	יכולת לקרוא ולנתח סיטואציות
1	2	3	4	5	יכולת עבודה במסגרת
1	2	3	4	5	יזמה
1	2	3	4	5	כושר מכירה
1	2	3	4	5	

חוות דעת כללית (מיומנויות, כישורים, ניסיון, עוצמות וחולשות)

שאלון הכרות

פרטים אישיים

שם פרטי: _____ מגורים: בית ההורים / מחוץ לבית ההורים
שם משפחה: _____ כתובת מלאה: _____
תעודת זהות: _____ טלפון נייד: _____
מין: זכר/ נקבה טלפון בבית: _____
תאריך לידה: _____ / _____ / _____ דוא"ל: _____@_____
ארץ לידה: _____ מחשב נגיש: כן / לא
תאריך עלייה: _____ / _____ / _____ אינטרנט נגיש: כן / לא

מהי סיבת פנייתך למרכז:

חיפוש עבודה / קורס / הכשרה / יזמות / בניית קו"ח / ייעוץ והכוונה / אחר: _____
האם תרצה לקבל הודעות על השירותים של המרכז באמצעות המייל/SMS? כן / לא

פרטים כלליים

מצב משפחתי: רווק/ה, נשוי/ה, גרוש/ה, אלמן/ה
האם חייל משוחרר? כן / לא
מצב בריאותי? תקין / חולה / כרוני / מוגבל
רישיון נהיגה? כן / לא
האם ברשותך רכב? כן / לא
בו/ בת הזוג עובד/ת? כן / לא
האם יש בן משפחה שתלוי במשתתף בטיפול יומי? כן / לא
במידה ומקבל קצבה, איזו? אבטלה / נכות / הכנסה / אחרת: _____

שפות

שפה	רמה
עברית	שפת אם / ברמת שפת אם / ברמה טובה / ברמה בסיסית
אנגלית	שפת אם / ברמת שפת אם / ברמה טובה / ברמה בסיסית
רוסית	שפת אם / ברמת שפת אם / ברמה טובה / ברמה בסיסית
אמהרית	שפת אם / ברמת שפת אם / ברמה טובה / ברמה בסיסית
אחר	שפת אם / ברמת שפת אם / ברמה טובה / ברמה בסיסית

השכלה תיכונית

מס' שנות לימוד: _____ שם ביה"ס: _____ עיר: _____
סוג התעודה: בגרות מלאה / בגרות חלקית / אין תעודת בגרות / אחר _____ שנת סיום לימודים: _____

רקע צבאי

שירות צבאי: שירות רגיל / שירות קרבי / קבע / שירות לאומי / לא עשיתי שירות צבאי / פטור:

*** סיבת פטור משירות: _____

תאריך גיוס: _____ / _____ / _____ תאריך שחרור: _____ / _____ / _____

תפקיד: _____ חובאי: _____

קורסים והסמכות: _____

הכשרה מקצועית/השכלה אקדמית

תקופת הלימודים (תאריכים)	שם המוסד	סוג המוסד	שם המגמה/מקצוע	סוג התעודה
		מכללה / אוניברסיטה על מקצועי / צבאי		תואלתעודת גמרלדיפלומה
		מכללה / אוניברסיטה על מקצועי / צבאי		תואלתעודת גמרלדיפלומה
		מכללה / אוניברסיטה על מקצועי / צבאי		תואלתעודת גמרלדיפלומה

תעסוקה

באילו משרות / תחומים היית מעוניין/ת להשתלב? _____

- האם עבדת בשלושה החודשים האחרונים? כן / לא
- האם את/ה עובד/ת היום? כן / לא שם מקום העבודה: _____
- מהו היקף המשרה? _____ מהו השכר השעתי/הגלובלי: _____
- מהו היקף המשרה שאת/ה מחפש/ת? מלאה / משמרות / חצי משרה / הכול

נא פרטי על מקומות העבודה הקודמים בהם עבדת:

תאריך תחילת העבודה	תאריך סיום העבודה	שם ומקום העבודה	תאור התפקיד	תחומי אחריות בתפקיד

כיצד שמעת על מרכז הצעירים:

*** לידיעתך, הנתונים מועברים ומוקלדים לתוכנת המעקב - תב"ת - גיונס ישראל

דו"ח יעוץ

מתאים למשרות _____

הכשרה מקצועית _____

דו"ח יעוץ
מטלות שקיבל הנועץ

פגישות נוספות שנקבעו: _____

מטלות שלי: _____

לאן הופנה הנועץ: _____

סיכום פגישה שנייה _____

סיכום פגישה שלישית

אחר:

המלצות לקריאה נוספת / ביבליוגרפיה

Janz, Tom. Initial Comparisons of Patterned Behavior Description Interviews Versus nstructured Interviews,. Journal of Applied Psychology 1982, Vol. 67, No. 5,577-580.

Schein, E.H. 1996. Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21th Century. Academy of management Executive, Vol 10, No. 4, 80-88.

הניהול על פי יצחק אדיג'ס, שיחות על ניהול לפי השכל הישר, יצחק אדיג'ס. הוצאת עטרות, 1990.

שבעת ההרגלים של אנשים אפקטיביים במיוחד, סטיבן קובי. הוצאת אור עם.

