



ג'וינט אלכא | JDC

סיכום מפגש 7 - 21.12.20

השתתפו:

חברי/ות נבחרת זרוע העבודה
נציגים אורחים מהמשרד: אורנית דרעי גדעון זקן, יואב שור, ליטל נחמיה, קלרה זמני ושלמה גץ
חבר/ת הצוות של משרד ראש הממשלה
חברות הצוות של ג'וינט אלכא

מטרת המפגש:

בניית מודל השירות

תוצרי המפגש:

1. סקיצה של מודל השירות-ראו מטה
2. תשובות לשאלון משוב

צעדי ההמשך:

בנבחרת –
תתקיים פגישת עבודה עם שירה – להמשך פיתוח והתעמקות במודל השירות המתגבש.
פגישת עבודה פנימית – לסימון סוגיות משפטיות, תקציביות, מרכזיות שעולות מתוך המודל המתגבש – ולהגדיר איך כנבחרת תבחנו אותן.

מודל השרות-זרוע עבודה

העקרונות המנחים:



5 עקרונות למודל השירות

גמישות דינמיות

-התאמה מהירה לנסיבות משתנות
-גמישות ברמת המקצוע והענף
-גמישות ויצירתיות בהפעלה

התאמה לצרכי השוק וחיבור למעסיקים

התאמת המקצועות הנלמדים ותכניות -
הלימוד לצרכי השוק
-התנסות בעבודה במהלך הקורס -
יצירת ניסיון מעשי
חיבור להשמה -

התאמה אישית ומעטפת ליווי ללומדים

-התאמה בין הלומד להכשרה - יצירת
התאמה אישית של הלומד להכשרה
(להחליט האם ואיך, חיבור לגופים
קיימים)
-ליווי במהלך ההכשרה, בהשמה ובמהלך
העבודה
-קשר אישי עם הפרט
-גמישות תפעולית שמאפשרת התאמה
לצרכים
-שילוב כלים דיגיטליים

איכות ויוקרה להכשרות

-מוסדות הכשרה בעלי שם
-צוות הוראה איכותי
-שיטות לימוד מתקדמות
-תשתיות וסביבה פיזית איכותית
-תעודה יוקרתית ובוגרים הנתפסים
כאיכותיים
-מדידת האיכות

פיתוח כישורים רכים

-כישורים ומיומנויות להשתלבות
בתעסוקה

לפני: חיפוש אישי-תעסוקתי

התאמה להכשרה						תחום
התאמת ההכשרה לצרכי המעסיקים	יצירת פרופיל מועמד מתאים להכשרות השונות	<p>שלב הקבלה – בניית תהליך הכניסה להכשרה עם המועמד</p> <p>ימי הכנה לפני תחילת ההכשרה</p> <p>שיחת ייעוץ של המועמדים עם גורם מקצועי של ההכשרה</p> <p>קבלת מידע באופן מסודר על הקורס, הסברים, הנגשת זכויות (קלסר מפורט)</p> <p>תיאום ציפיות – גוף הכשרה, מועמד, גורם מלווה</p>	<p>גיוס ומיון מועמדים</p> <p><u>אבחון הוליסטי</u></p> <p><u>סדנת מקצועות – כאוריינטציה</u></p> <p><u>מקדימה. בשטח</u></p> <p><u>מתן מידע על העתיד לאחר ההכשרה</u></p> <p><u>נוכחות של המעסיקים בימי החשיפה</u></p>	<p>הנגשת המידע ללומדים:</p> <p><u>אתר מידע:</u></p> <p>מסלולים, בי"ס, דפי מקצוע, מה עושים עם ההכשרה הזו, סרטונים, הצצה למקצוע</p> <p>דגש על <u>שיפור תדמית מוקד מידע</u></p>	<p>שיווק ופרסום לייצר פלטפורמות רלוונטיות לפרסום מידע</p> <p><u>השתתפות בפלטפורמות תעסוקה</u></p> <p><u>מפגשים עם בעלי עניין שותפים – ממשלה, מרכזי הכוון ותעסוקה, מעסיקים</u></p>	<p>פתרונות שירות אפשריים לכל שלב במסע</p>
				<p>גמישות ודינמיות</p> <p>התאמה לצרכי השוק וחיבור למעסיקים</p> <p>התאמה אישית ומעטפת ליווי ללומדים</p> <p>איכות ויוקרה להכשרות</p> <p>פיתוח כישורים רכים</p>	<p>בדיקת העקרונות המנחים:</p> <p>גמישות ודינמיות</p> <p>התאמה לצרכי השוק וחיבור למעסיקים</p>	

						<p>התאמה אישית ומעטפת ליווי ללומדים איכות ויוקרה להכשרות פיתוח כישורים רכים</p>
	<p>Must have ○ Nice to have ○</p>	<p>Must have ○ Nice to have ○</p>	<p>Must have ○ Nice to have ○</p>	<p>Must have ○</p>	<p>Must have ○ Nice to have ○</p>	<p>תיעודף החלופות</p>
			<p>אבחון הוליסטי: יכולות, צרכים, כישורים, רצון, סביבה, מצב אישי ותעסוקתי, מצב כלכלי וכד'.</p> <p>אבחון מסוגלות להשתתף ולהצליח בקורס – דרישות, שעות, הקשר כלכלי, שפות.</p>	<p>שדרוג האתר של האגף . מסלולים, סרטונים על המקצועות, דפי מקצוע, הצצה להכשרה. צ'אט עם רובוט שיכול לתת מידע.</p> <p>מוקד מידע – נותן מידע "יבש".</p> <p>אופציה לדיגיטלי ואופציה למענה אנושי. מפנה להמשך ייעוץ אישי.</p>	<p>מפגשי חשיפה במקומות רלוונטיים ללכת למפגשים של חיילים משוחררים, ירידי תעסוקה מקומיים, ימי קבלת קהל בשירות התעסוקה, בתי ספר בשנת י"ב. לפי קהלי יעד.</p>	<p>תיאור השירות שנבחר</p>
						<p>איך מקבלים את השירות?</p>
						<p>מי נותן את השירות?</p>
						<p>מהן ההתאמות שצריך לייצר לתתי המודלים?</p>

			<p>סוגיה קריטית להחלטה – האם ואיך עושים את זה? מי אחראי על האבחון של התנאים המקדימים של האדם? איזה עומק של אבחון רוצים לעשות? האם מייצרים מרכזי הכוון של האגף? מה קורה אם לא מקבלים מישהו בעקבות האבחון? האם זו משימה לזכיין? לקשר לשירות התעסוקה?</p>	<p>איך מנגישים את המידע באתר בצורה בהירה? דורש יצירת תוכנית ארוכת טווח שאותה יוכל האדם לראות איזון בין מענה טכנולוגי לבין מענה אישי מותאם לאוכלוסייה</p>	<p>מי ילך בפועל למפגשי החשיפה?</p>	<p>סוגיות/שאלות ביחס לשירות שמחייבות התייחסות</p>
<p>שיתוף במידע שנאסף בשירות התעסוקה – שאלון על המצב של האדם והגדרת הזכאות מהמדינה</p>						<p>סוגיות עקרוניות שמעבר לסל השירותים הספציפיים</p>

אתר לפרט – אזור אישי

במהלך: ההכשרה

מעטפת ליווי אישי	דפלום	ליבת הלימודים			תחומים
		חיבור לשוק המעסיקים	הכשרה מעשית	הכשרה תיאורטית	
<p>"אף אחד לא נשאר מאחור"</p> <p>בניית תוכנית אישית</p> <p><u>אתר לקורס</u></p> <p><u>מעקב ומשוב מתמשך</u></p> <p>במהלך ההכשרה (נוכחות, הישגים, ... בין היתר למניעת נשירה)</p> <p><u>מדידה אישית</u></p> <p>יצירת 3 תחנות – הערכת מצב עם התלמידים, צוות, פיקוח. ועדת הישגים</p> <p>איתור קשיים אישי, מתן תגבורים, סיוע כלכלי..</p> <p>מנטורינג של תלמידים מצטיינים</p> <p>אפליקציית בוגרים מצטיינים-להנגיש אותם למעסיקים, מאגר מנטורים להכשרות הבאות....</p>		<p>ליווי תעסוקתי תוך כדי ההכשרה</p> <p>יריד תעסוקה</p> <p>חשיפה למעסיקים רלוונטיים</p> <p>"סיפוח" אצל מעסיקים בסוף ההכשרה</p> <p>אתר משרות</p>		<p>בדיקת איכות ההוראה:</p> <p>-תשתיות</p> <p>-מרצים</p> <p>-תכנית הלימודים</p> <p>בעיני המעסיקים, מוסדות ההכשרה, המשרד, התלמידים</p>	<p>פתרונות שירות אפשריים לכל שלב במסע</p>

					בדיקת העקרונות המנחים: גמישות ודינמיות התאמה לצרכי השוק וחיבור למעסיקים התאמה אישית ומעטפת ליווי ללומדים איכות ויוקרה להכשרות פיתוח כישורים רכים
Must have <input type="radio"/> Nice to have <input type="radio"/>	Must have <input type="radio"/> Nice to have <input type="radio"/>	Must have <input type="radio"/> Nice to have <input type="radio"/>	Must have <input type="radio"/> Nice to have <input type="radio"/>	Must have <input type="radio"/> Nice to have <input type="radio"/>	תיעודף החלופות
בניית סל גמיש והגדרת אחוז מסוים של שירותים "קבועים" ולאפשר מרחב של שירותים לפי צרכים. בניית תכנית מותאמת אישית שתאפשר לתלמיד לסיים את הקורס ולעבור את הבחינה, וכן מנגד לטיפוח מצויינות. ** המיון המקדים יסייע באבחון מקדים של הצרכים, והליווי השוטף יסייע גם תוך כדי ההכשרה וגם בשלב הליווי לתעסוקה.				סקר /שאלון תצפיות ע"י פיקוח מקצועי הגדרת פרופיל מורים התאמת תקן סדנה הכשרות פדגוגיות (מופיע כבר במכרז אחר באגף) תוצאות-רמת הציונים והשתלבות בשוק התעסוקה ** על פני מספר נקודות בציר הזמן (ולהחליט מה המינון המתאים...שלא יפריע)	תיאור השירות שנבחר

					איך מקבלים את השירות?
הגוף שעושה את ההכשרה				חברת בקרה מעבר לגוף המפעיל	מי נותן את השירות?
					מהן ההתאמות שצריך לייצר לתתי המודלים?
<p>המצב הרצוי הוא שהמשרד יעבוד מול גורם מתכלל אחד/שניים (מיונים, הכשרה, מעטפת ליווי...)- מה ריאלי?</p> <p>רוצים מכרז עם בשורה חדשה שגוף אחד או שניים הם הכתובת להכל.</p> <p>**הגוף המפעיל יהיה רק צינור לצורך התקשרות? מה לעניין הבקרה : חשוב שתהיה ישירה מול גופי ההכשרה.</p> <p>**לפי EY כמעט ואין גופים מכשירים שיכולים לתת את כל השירותים.</p>				<p>האם המשרד צריך להיות מעורב בכל תחום וברזולוציות גבוהות?</p> <p>חשוב להחליט באיזה היבטים וסביב מה.</p> <p>לבחון מאיזה שלב הבקרה מתחילה להפריע.</p>	סוגיות/שאלות שמחייבות התייחסות

<p>תקציב. ליווי צמוד דורש תקציב גבוה יותר (מודל סטארטר) -יצירת דיפרנציאליות ברמת המעטפת והליווי</p>					
<p>פיקוח ובקרה – הנחיה וליווי למורים, מדידת איכות ההוראה בשוטף הזכיון – מחוייב לאיתור מורים מקצועיים, תקינות הציד גוף מתכלל שעושה מדידה שוטפת ברמת התלמידים ומעביר נתונים לאגף – דוגמה מסטארטר העברת כתיבת תוכנית הלימודים לידי גופי הכשרה ומעסיקים ופיקוח של האגף פעולה פנימית של האגף- תמרוץ לתלמיד בסיום הכשרה, נקודות זכות. תמריצים להצטיינות</p>					<p>סוגיות עקרוניות שמעבר לסל השירותים הספציפיים</p>

אחרי: השתלבות בתעסוקה – קורסים מתוקצבים							
	ליווי במהלך תעסוקה			השמה			תחום
<p>שיח עם המעסיקים: הגוף המפעיל בשיח עם המעסיק על אופק התקדמות</p>	<p>תמריצים למוכשר להתמיד: מענק התמדה בפוש, אופק הכשרה ע"י מסלולים שיונגשו על ידי המנטור המלווה בפוש (צריך לבנות תמהיל מימון לקורס)</p>	<p>מחקר מלווה מידע על המועסק: איזה קורסים נוספים עשה, איך השתדרג מידע מהמעסיק</p>	<p>מנטורינג בשנה הראשונה אוזן קשובה, יהיה עם מי לדבר שיתנו להם כלים רכים</p>	<p>בדיקת תוצאות – מועסקים ומעסיקים ניתוח אפקטיביות של ההכשרה.</p>	<p>מנהלת המעסיקים חניכות תוך כדי הקורס שתוביל להשמה. משרות: קשר כללי ארצי למשרות – חיבור לחברות הגדולות</p>		<p>פתרונות שירות אפשריים לכל שלב במסע</p>

<p>מנטור מתוך ה"ענף" – משהו מקצועי יותר. זום – סיפורי הצלחה, היוםיום...והרגעים הטובים, יום בחיי..."</p>	<p>שבו שותף המעסיק ואולי גם המדינה). למעסיק: סדנא לשימור עובדים (מתנה, ארוחת צהריים וכו') התמדת, הצלחת להשאיר אותו, תקבל תמריץ.</p>	<p>ניתוח שלאחר ההכשרה בדבר האפקטיביות שלה בקרב מעסיקים ובקרב בוגרים. משובים- סקר בוגרים</p>	<p>כלים ליצירת התקדמות</p>			<p>ברמה המקומית/גיאוגרפית: לגוף המכשיר יהיה קשר עם פול מעסיקים. הם צריכים להבנות את הקשר איתו אתר – בסיום קורס</p>	
							<p>בדיקת העקרונות המנחים: גמישות ודינמיות התאמה לצרכי השוק וחיבור למעסיקים התאמה אישית ומעטפת ליווי ללומדים איכות ויוקרה להכשרות פיתוח כישורים רכים</p>
							<p>התאמה אישית ומעטפת ליווי ללומדים</p>

							לצרכי השוק וחיבור למעסיקים
							פיתוח כישורים רכים
							איכות ויוקרה להכשרות
○	Must have ○ Nice to have ○	Must have ○ Nice to have ○	Must have ○ Nice to have ○	Must have ○ Nice to have ○	Must have ○ Nice to have ○	Must have ○ Nice to have ○	Must have ○ Nice to have ○
				נושאים לבדיקה: שביעות רצון, הלימת התכנים לצורך בפועל			תיאור השירות שנבחר
							איך מקבלים את השירות?
			מי שנותן את הליווי לתלמיד מההתחלה				מי נותן את השירות?
							מהן ההתאמות שצריך לייצר

							לתתי המודלים?
							סוגיות/שאלות שמחייבות התייחסות
	מדידת תוצאות – דפלום, השמה, שביעות רצון, סקר בוגרים – מחקר על התהליך שנעשה ברמת הלומדים וברמת המעסיקים						סוגיות עקרוניות שמעבר לסל השירותים הספציפיים