

אבי ברששת

בידוק ביטחוני

הכשרה וייעוץ

הדרכות למנהלים באבטחה





אבי ברששת

הרצאות, סדנאות וקורסים

הדרכות בנושא ניהול למידה וכשירות עובדים

- ❖ [אבני דרך לגיבוש פק"מ שבירת שגרה והטעייה](#)
- ❖ [חניכה, הערכה ומשוב](#)
- ❖ [בניית מבחנים וניתוח תוצאות](#)
- ❖ [פיקוח ובקרה](#)
- ❖ [Train the trainer - הדרכה נכונה ופיתוח טכניקות מסירה מתקדמות למדריכים](#)
- ❖ [ניהול נכון של כשירות עובדים](#)
- ❖ [מאבחון לפיצוח - מאיתור פער מקצועי לפיתוח פתרון הדרכת מותאם](#)
- ❖ [מאיתור צרכים לתוכנית למידה ארגונית](#)
- ❖ [פיתוח הכשרות לתפקידים ייעודיים](#)

קצת עלי

קצין אמל"ח מטעם שירות הביטחון הכללי, מוסמך על כלל אמצעי הבידוק הטכנולוגיים במערך האבטחה הממלכתי. למעלה מ-15 שנים בתחום הבידוק הביטחוני הממלכתי, ברשות שדות התעופה וברשות המעברים היבשתיים במשרד הביטחון. 10 שנות ניסיון בפיתוח הדרכה קלאסית ומתקשבת, ניהול קורסים מקצועיים וקורסי ניהול, הכשרת מפקדים ובעלי מקצועות טכנולוגיים ברשות המעברים היבשתיים. בעל תואר B.A בטכנולוגיות למידה מטעם המכון הטכנולוגי חולון - HIT.

השירותים המוצעים

- ❖ יעוץ לארגונים בתחומי העשייה הביטחונית הכולל כתיבת נהלי בידוק, תורות עבודה, שילוב אדם וטכנולוגיה.
- ❖ הדרכה על טכניקות בידוק ביטחוני תוך שימת דגש על בידוק אדם, כבודה, רכבים וסחורות תוך שימוש באמצעי בידוק טכנולוגיים בתקן ממלכתי.
- ❖ הקמת קורסים ותהליכי הכשרה לארגונים תוך יצירת רצף מקצועי והדרכתי נכון.
- ❖ הכשרת צוותי הדרכה לניהול עצמאי, כתיבת תוכניות עבודה ויצירת מערך משולב של בעלי תפקידים המסוגלים באופן עצמאי ומתמשך למדוד כשירות עובדים בארגון.
- ❖ פיתוח פתרונות הדרכה מותאמים לצרכי הארגון תוך שימוש בשיטות וכלים מגוונים ובהוראה מתוקשבת או מסורתית.
- ❖ ניתוח צרכי הדרכה ואיתור חסמים הדרכתיים בארגון, התאמת סל פתרונות וכלים הדרכתיים המותאמים לצרכי הלקוח.
- ❖ הקמת תהליכי ביקורת ופיקוח פנים ארגוניים, הנחיית סדנאות לכניית מבחנים המתמקדות בניתוח תוצאות מבחנים, איתור מגמות ותיקון ליקויים ופערי ידע.

צרו קשר



avibar6t@gmail.com



facebook.com/avibar6t



050-8358376



avibar6t.com

אבי ברטשט
בידוק ביטחוני
הכשרה ויעוץ



אבני דרך לגיבוש פק"מ שבירת שגרה והטעייה

אומרים שבביטחון אין 100% וצודקים! אז מה עושים עם הפערים? איך ממלאים את החסר? שב"ש והטעיה הם כלים הנותנים מענה אפקטיבי לדפ"א איסוף מל"מ ולצירים העוקפים את מעגלי האבטחה. סדנה זו תעסוק בדרכים להתאים את פעולות השב"ש וההטעיה למושא המאובטח, מה ההבדל ביניהן ואיך נכון לבצע אותן.

שלבי הסדנה

- 1. ניתוח איומים על המתקן:** בשלב זה ידרשו החניכים לנתח את כלל הדפ"אות על המתקן. כל דפ"א תדורג על בסיס סבירות, מחיר הכישלון/חדירת גורם זה, מענה נדרש, אזורים רגישים במתקן שרלוונטיים לדפ"א זאת ועוד.
- 2. מיפוי אוכלוסיות:** החניכים ינתחו את האוכלוסיות הבאות במגע עם המושא המאובטח, נותני שירותים, לקוחות, עובדים ומאפיינים שחשוב להתייחס אליהם בניתוח הפוטנציאל לקיומו של סיכון.
- 3. ניהול סיכונים:** מה מאבטחים ואיך? במה נשקיע משאבים ובאילו תהליכים נייצר מראית עין. היכן נציב איש אבטחה והיכן נציב חומה/גדר או מצלמה. זיהוי אזורים/משתמשים שיש להחיל עליהם פעולות שב"ש והטעייה.
- 4. ניתוח תוכנית האבטחה:** ניתוח השטח, תהליכי כניסה ויציאה מהמתקן, תהליכי האבטחה הקיימים, פערים/חולשות/עוצמות. החניך ידע להצביע על המקומות והתהליכים בהם יש לבצע פעולות שב"ש והונאה.
- 5. סל פעולות שב"ש והטעייה:** עקרונות לכניית סל פעולות מתאים לסוג המתקן.

סדנת שב"ש והטעיה מיועדת לדרג ניהולי. המשתתפים מנתחים את האיומים בראיית התוקף בהתאם למתקנים שלהם או שאושרו מראש מול מנהל הקורס, ובמהלכה כותבים תוכנית לביצוע שב"ש והטעייה הניתנות למימוש מיידית. ניתן להציג מתקן אחד לכלל החניכים כולל תצ"א, רקע, שרטוטי מבנה וכו', עליו תתבסס הסדנה כולה.



מאיתור פער מקצועי לפיתוח תוכנית הדרכה

לפעמים אנחנו ממהרים לקבוע פתרונות לפערים מקצועיים. אך ניתוח של הפער שאותר והסיבות לו, מגלים שלא כל פתרון מתאים לכל מצב. בסדנה נלמד לאבחן פער מקצועי. לאפיין את שיטות הלמידה המועדפות על העובד ולבנות תהליכי חזרה לכשירות וצמצום פערים. נלמד איך להתמודד עם אילוצים ומתי מחליטים שאין פתרון הדרכתי מתאים.

קהל היעד

מנהלים, מנהלי הדרכה

מטרת הסדנה

זיהוי פער מקצועי ומתן מענה ע"י תהליך הדרכה מותאם

תכני הסדנה

מהו פער מקצועי

ניתוח הפער

החלטה – מתאים/לא מתאים

ניתוח יכולות למידה של העובד

סקירת שיטות הדרכה

הצבת מטרות

משך ההתערבות ההדרכתית

מדידה והערכת ביצועים

הערכה מסכמת והצבת יעדים



חניכה הערכה ומשוב

הסדנה תתמקד בחניכה ומשוב, בדגש על חשיבות החניכה והמשוב, השפעותיהם המקצועיות והאישיות בציר הזמן המקצועי של העובד בארגון.

הסדנה תחשוף את המשתתפים לעקרונות, תיאוריות ושיטות פרקטיות לביצוע.

לצד התוכן התיאורטי ישולבו סימולציות המדגישות דרכים נכונות ולא נכונות לביצוע חניכה ומשוב. הסדנה מאפשרת שיח פתוח ומלמד ומעניקה כלים פרקטיים הניתנים ליישום מייד.

הסדנה מסייעת בהטמעת ההבנה שחניכה ומשוב הם חלק מתרבות הלמידה הארגונית.

קהל היעד

מנהלים וחונכים בארגון העוסקים בהכשרת עובדים

מטרת הסדנה

העמקת הידע בתחום החניכה והמשוב, הבנה כיצד הם משפיעים על המוטיבציה של העובד לביצוע התפקיד, ביצוע חניכה ומשוב לעובדים בהתאם לעקרונות שילמדו.

תכני הסדנה

- ❖ מטרת החניכה, עקרונות להזכרה טובה וקביעת מטרות.
- ❖ מה העובד זוכר, ניסוח שאלות בחניכה, עקרונות בהעברת ידע.
- ❖ שלבי חניכה והסמכה.
- ❖ מטרת המשוב, משוב מנקודת מבטו של המבצע ומקבל המשוב.
- ❖ היערכות לשיחת משוב, עשה ואל תעשה בשיחת משוב, מחסומים בהעברת משוב.

אבי ברטשט
בידוק ביטחוני
הכשרה וייעוץ



בניית מבחנים וניתוח תוצאות

כלי ההערכה הנפוצים ביותר הם המבחנים. אך מבחן שלא בנוי נכון ואינו מותאם לנבחנים עלול להציג תוצאות מעוותות שאינן משקפות נכונה את הביצועים.

הסדנה מתחלקת לשניים:

- אופן בניית מבחנים. כמות שאלות, סוג שאלות, כתיבת מסיחים, ניסוח השאלה עצמה והפרדה בין רמות חשיבה של שאלות (ידע, הבנה ויישום)
- ניתוח תוצאות המבחן. זיהוי מגמות, ופערים מקצועיים. איתור שאלות/מסיחים מכשילים/תורמים.

קהל היעד

מנהלי הדרכה, מנהלים מקצועיים

מטרת הסדנה

פיתוח יכולת הערכה באמצעות מבחן וניתוח התוצאות, כדי לאתר פערים מקצועיים בקרב העובדים.

תכני הסדנה

- ❖ יתרונות וחסרונות של מבחן ככלי הערכה.
- ❖ שאלות לפי רמות חשיבה (ידע, הבנה ויישום).
- ❖ מבנה המבחן – כמות וסוג השאלות.
- ❖ ניסוח שאלות ומסיחים.
- ❖ ניתוח תוצאות המבחן בשימוש EXCEL ואיתור פערים.
- ❖ זיהוי שאלות "קשות/קלות", ע"מ לבחון מכשולים אפשריים במבחן.



בניית מבחנים וניתוח תוצאות

כלי ההערכה הנפוצים ביותר הם המבחנים. אך מבחן שלא בנוי נכון ואינו מותאם לנבחנים עלול להציג תוצאות מעוותות שאינן משקפות נכונה את הביצועים.

הסדנה מתחלקת לשניים:

- אופן בניית מבחנים. כמות שאלות, סוג שאלות, כתיבת מסיחים, ניסוח השאלה עצמה והפרדה בין רמות חשיבה של שאלות (ידע, הבנה ויישום)
- ניתוח תוצאות המבחן. זיהוי מגמות, ופערים מקצועיים. איתור שאלות/מסיחים מכשילים/תורמים.

קהל היעד

מנהלי הדרכה, מנהלים מקצועיים

מטרת הסדנה

פיתוח יכולת הערכה באמצעות מבחן וניתוח התוצאות, כדי לאתר פערים מקצועיים בקרב העובדים.

תכני הסדנה

- ❖ יתרונות וחסרונות של מבחן ככלי הערכה.
- ❖ שאלות לפי רמות חשיבה (ידע, הבנה ויישום).
- ❖ מבנה המבחן – כמות וסוג השאלות.
- ❖ ניסוח שאלות ומסיחים.
- ❖ ניתוח תוצאות המבחן בשימוש EXCEL ואיתור פערים.
- ❖ זיהוי שאלות "קשות/קלות", ע"מ לבחון מכשולים אפשריים במבחן.



פיקוח ובקרה

בקרה היא כלי מדידה המשמש לבחינה ובדיקה של רמתו המקצועית של העובד. בקרה מייצרת למנהלים תמונת מצב אמיתית של יכולותיו של העובד, אך עם זאת בקרה אינה מבחן. יש כללים ודרך נכונה לבצעה.

הכלי האפקטיבי ביותר לניתוח הרמה המקצועית של העובד בכמה רבדים. בסדנה נלמד את שלבי הבקרה, משלב ההיערכות ועד למשוב וקביעת יעדים. בסדנה ניזונים כללי עשה ואל תעשה בבקרה על מנת להגיע לאפקטיביות רבה בביצועה.

קהל היעד

מנהלים לעובדים

מטרת הסדנה

פיתוח יכולות ניתוח מקצועיות העובד למטרות איתור פערים והתמודדות איתן.

תכני הסדנה

- ❖ מהי בקרה, מטרתה וחשיבותה למנהל והעובד
- ❖ בניית תוכנית בקרות שנתית
- ❖ שלבים מקדימים לבקרה
- ❖ בקרה סמויה וגלויה
- ❖ מיקום הבקרה ואופן שאילת שאלות
- ❖ עשה ואל תעשה בבקרה
- ❖ סיכום הבקרה
- ❖ התמודדות עם התנגדויות
- ❖ הערכת עובד (ציון הבקרה)
- ❖ משוב ויעדים להמשך.





הדרכה טובה וטכניקות מסירה

אחרי שבועיים הלומד זוכר רק 20% ממה שהוא שמע ו70% ממה שהוא אמר בהדרכה. לכן חשוב לדאוג להדרכה טובה ועם טכניקות אפקטיביות להעברת מסרים.

מה ההבדל בין הדרכה של 15 דק' לבין הדרכה של שעתיים? הזמן!.

בהדרכה יש חשיבות רבה לתנועות הגוף של המדריך, למבטים ואפילו לטון הדיבור. ההדרכה חושפת דרכים רבים להעברת ידע ומסרים. איך דואגים שהלומד יקלוט כמה שיותר מההדרכה?

והכי חשוב עם מהיוצא הלומד מההדרכה.

קהל היעד

ראשי משמרות, מנהלים ורכזי הדרכה

מטרת הסדנה

שיפור יכולות ההדרכה והעברת מסרים בהדרכה.

תכני הסדנה

- ❖ הפעלת לומדים – שיטות שונות להפעלה כמו משחק, שאילת שאלות ועוד.
- ❖ טכניקות מסירה – על מה להקפיד כשמעבירים מסרים בהדרכה.
- ❖ קביעת מטרת להדרכה – ההדרכה נשאת אפקטיבית ורלוונטית.



ניהול כשירות עובדים

קהל היעד

מנהלים לעובדים, מנב"טים

מטרת הסדנה

הבנה מבנה וייעוד תוכנית הכשירות. בניית תוכנית כשירות לעובד לכל אורך חייו המקצועיים.

תכני הסדנה

- ❖ מהי כשירות
- ❖ כשירות בתהליך הלמידה של העובד
- ❖ מרכיבי הכשירות
- ❖ משימות כשירות מותאמות לתפקיד
- ❖ בניית תוכנית כשירות

הסמכתם עובדים לתפקיד. מעולה!
עכשיו צריך לדאוג שהמיומנות נשמרת,
משתפרת ושלא מפתחים תהליכים שגויים.
לשם כך בונים תוכנית כשירות לעובד.

אין מקצוע או תפקיד שלא דורש שמירה על
כשירות. המיומנות המתפתחת לאורך הזמן
מתעצבת ומושפעת מגורמים רבים. תפקיד
המנהל לדאוג שהעובד תמיד יהיה
בכשירות ושהמיומנות תהיה במגמת
שיפור. האם עובד בכשירות יפעל כנדרש
בזמן אמת כשיידרש לכך?



מאבחון לפיצוח

מאיתור פער מקצועי לפיתוח תוכנית הדרכה

לפעמים אנחנו ממהרים לקבוע פתרונות לפערים מקצועיים. אך ניתוח של הפער שאותר והסיבות לו מגלים שלא כל פתרון מתאים לכל מצב.

בסדנה נלמד לאבחן פער מקצועי. לאפיין את שיטות הלמידה המועדפות על העובד ולבנות תהליכי חזרה לכשירות וצמצום פערים.

נלמד איך להתמודד עם אילוצים ומתי מחליטים שאין פתרון הדרכתית מתאים.

קהל היעד

מנהלים, מנהלי הדרכה

מטרת הסדנה

זיהוי פער מקצועי ומתן מענה ע"י תהליך הדרכה מותאם

תכני הסדנה

- ❖ מהו פער מקצועי
- ❖ ניתוח הפער
- ❖ החלטה – מתאים/לא מתאים
- ❖ ניתוח יכולות למידה של העובד
- ❖ סקירת שיטות הדרכה
- ❖ הצבת מטרות
- ❖ משך ההתערבות ההדרכתית
- ❖ מדידה והערכת ביצועים
- ❖ הערכה מסכמת והצבת יעדים



מאיתור צרכים לתוכנית למידה ארגונית

ארגון לומד הוא ארגון שיוזע לנתח ולאתר את הצרכים שלו ולבנות תוכניות למידה שיובילו להשגת היעדים הארגוניים.

הסדנה מתמקדת בכל שלב בתהליך בצורה מפורטת, תוך הבנת הרציונל והעקרונות, במטרה להוביל לבניית תוכנית למידה שנתית מפורטת, מוגבלת בזמנים והכי חשוב – ריאלית!
מה שלא פשוט ומוכן, פשוט לא יקרה.

קהל היעד

מנהלים, מנהלי הדרכה

מטרת הסדנה

תכנון ופיתוח תוכנית למידה שנתית מותאמת ליעדים הארגוניים.

תכני הסדנה

- ❖ למה צריך לאתר צרכים
- ❖ מאיפה מאתרים צרכים
- ❖ איך מאתרים צרכים
- ❖ קביעת יעדים (אסטרטגיים ופערי ביצוע)
- ❖ עקרונות לקביעת יעד אפקטיבי
- ❖ המרת יעדים למשימות
- ❖ גיבוש תוכנית למידה



בניית הכשרות לתפקידים מקצועיים

הכשרת עובד או מקצוע היא אתגר מקצועי לא פשוט. המטרה להביא את העובד לרמה מקצועית בזמן הקצר ביותר.

הסדנה מתמקדת בניתוח מעמיק של מרכיבי התפקיד והמשימות השכיחות. התאמת ההכשרה למשאבים הקיימים ואופי הלומדים.

בסדנה גם נבחן הכשרות קיימות במטרה להחליט אם הן מנוצלות היטב מבחינת זמן ותוכן.

קהל היעד

מנהלים, מנהלי הדרכה

מטרת הסדנה

יצירת תהליך הכשרה לתפקידים מקצועיים, תוך התחשבות באתגרים הלימודיים.

תכני הסדנה

- ❖ ניתוח מרכיבי התפקיד ומשימותיו
- ❖ פירוק המשימות למיומנויות
- ❖ התחשבות בקשיים ואתגרים
- ❖ שיטות למידה מותאמות
- ❖ הרכבת תהליכי למידה
- ❖ קביעת זמנים להכשרה
- ❖ זהות החונכים
- ❖ מדידה והערכה התהליך

AVI_BARSHESHET

בין לקוחותינו



צרו קשר



avibar6t@gmail.com



facebook.com/avibar6t



050-8358376



avibar6t.com

אבי ברטששת
בידוק ביטחוני
הכשרה וייעוץ