



קבלת פנים, ארוחת בוקר קלה, רישום

08:50 – 07:50

התכנסות במליאה. מתחילים בדיוק בזמן!!!
 Enjoy the moveNet! *פומיץ בוקר של הנאה והנאה*
 Learning time!! *למידה*
 Surprise!!! *והנאה*

08:55 – 08:50



Team J
 מר אופיר ריבן

09:08 – 08:55



בוקר טוב עם יו"ר הכנס
 מר זיו מנדל

09:20 – 09:08

מנכ"ל משותף, ג'ון ברייס הדרכה, חטיבת ההדרכה וההטמעה של מטריקס גלובל.

בניית ארגון מנצח – אסטרטגיה לניהול TALENT בעולם גלובלי

10:00 – 09:20

מר דני ימין
 מנכ"ל מיקרוסופט ישראל.

Unmasking the Authentic Self: Identifying the Disguises of the Wounded Ego

10:50 – 10:00

Join **Debbie Ford** as she explores the 12 masks featured in her new book, **Why Good People Do Bad Things: How to Stop Being Your Own Worst Enemy**



Discover the power and the magnificence of who we really are beneath the faces we show the world.

Identify and understand the disguises we use to protect ourselves, how we became the people we are today, and why we attract the people and experiences we attract.

This fascinating program is an opportunity to be free of the lie that who we will meet when we finally unmask the false self is someone unworthy of love, happiness, and success.

Debbie Ford

#1 New York Times best-selling author **Debbie Ford** is an internationally recognized expert in the field of personal transformation. Creator of the Shadow Process Workshop and founder of The Ford Institute for Integrative Coaching at JFK University, **Debbie** is a pioneering force in incorporating the study and integration of the shadow into modern

psychological and spiritual practices. Featured last spring on ABC TV's *Ex-Wives Club*, **Debbie** has also appeared on *Oprah*, *Good Morning America*, *Larry King Live*, *The Big Idea with Donny Deutsch*, and *Fox & Friends*. As the host of her own popular, **weekly radio show**, she can also be heard each week on *HayHouseRadio.com*. Debbie's six groundbreaking books, including *The Dark Side of the Light Chasers*, *Spiritual Divorce*, and the just-released *Why Good People Do Bad Things*, have sold over 1 million copies, are translated into 32 languages, and are used in institutions of learning worldwide.



ההרצאה באדיבות:



Coffee Breakthrough Opportunity

11:20 – 10:50

קפה בתערוכה, לשחק, להשתזף, לבקר בתאי מה? שב ועוד... וגם –

הדרכה ככלי תמיכה באסטרטגיה ארגונית

12:00 – 11:20

כמנהל הדרכה המעוניין להשפיע ולהיות מעורב בתהליכים האסטרטגיים של ארגוןך ולמצב את פונקציית ההדרכה כערך ארגוני אסטרטגי שמסוגל להשפיע על התוצאות העסקיות – עליך להפנים ולקשר בין הדרכה ותוצאות עסקיות כמותיות ומדידות. עולם ההדרכה הגלובאלי החל ליישם תורה חדשה, פרקטית ועסקית (ויש שיאמרו – כי אף סותרת את עולם ההדרכה התיאורטי – אך גם ארגוני הדרכה טהורים כגון **ASTD** מכירים בה כיום): **Workplace Performance Improvement**, או בקיצור **WPI**.

בהרצאה נמקד את המאזינים בעיקרי השיטה, נציג דוגמאות של מגוון פתרונות **WPI** טכנולוגיים בכדי להמחיש את עיקרי הרעיון בבסיס ה- **WPI** (חלקם יוצגו לראשונה בארץ), נעבור על מספר סיפורי לקוח (**Case Studies**) ונותר מקום לשאלות. הרצאה זו תוכל לספק למנהלי הדרכה כלים ראשוניים בהפיכתם למנהלים בעלי חשיבות אסטרטגית ארגונית.

מר אייל שנייד

דירקטור הדרכת לקוחות, אמדוקס.

12:10 – 12:50 מושבים מקבילים לבחירה

**“Color Me Red” - תכניות הדרכה כנכסי מותג
תאור מקרה: פיתוח תכניות הדרכה מבוססות מותג בתחום
השירות, עבור חברת תקשורת סלולרית גלובלית**

חברות גלובליות רבות, מפנות משאבים לטובת פיתוח תכניות הדרכה ממותגות ואחידות, כחלק ממהלכים כוללים של הטמעת ערכי המותג בכל שכבות הארגון. תכניות הדרכה אלה נראות, מדברות ומתנהגות כחלק אינטגרלי מהארגון, ומשמשות כצינור נוסף לחיזוק הקשר שבין העובדים, ובסופו של דבר הלקוחות – לארגון.
מושב זה יתאר שיתוף פעולה בין מרכז לפיתוח תכניות הדרכה שמושב בישראל, לבין חברת תקשורת גלובלית, שביקשה ליצור, לראשונה בתולדות הארגון, תכניות הדרכה אחידות וממותגות להטמעה בסניפיה בכל העולם.

“ברוכים הבאים לעידן הזהות. אנו עומדים במרכזו של תהליך שינוי בקנה מידה גלובלי. זהו תהליך של מעבר מעידן של זהות מובחנת, בו לאנשים יש תחושה בהירה, מתמשכת וקבועה של הזהות שלהם – התחושה של מי הם וכיצד אחרים תופסים אותם – לעידן, שבו זהות הופכת ליותר ויותר קשה להגדרה ברמת הפרט וגם בהיבטים נרחבים של עמים, מדינות וארגונים. לתהליך זה, השלכה עמוקה על מנהיגים, ובעיקר מנהיגים בעולם העסקי.”
The Soul of the Corporate, Bouchikhi and Kimberly, 2007

גב' נורית ברנע ראש מרכז פיתוח, נירם גיתן.

מסלול בסיסי

אולם תאנה

הידעת – בסינית, משבר והזדמנות זו אותה מילה...

בשנה החולפת **yes** התמודדה עם משבר צפיה שגרר משבר שירות, שהיה יכול להוות איום ממשי על הארגון. הפרעות הצפייה שהיו מנת חלקם של חלק מלקוחות החברה פגעו בצורה משמעותית בשביעות רצון לקוחותינו.
הארגון במשבר, מהו מקומה של ההדרכה?
כיצד ההדרכה מהווה שותף אסטרטגי בעת משבר ארגוני?
כיצד ההדרכה תורמת ליעד העסקי של יציאה אפקטיבית ממשבר?
כיצד ההדרכה תומכת בעובדי החברה במהלך המשבר וביום שאחרי?

בהרצאה נתאר בפני קהל השומעים את מידת מעורבותה של ההדרכה בעת המשבר ולאחריו ואת סיפור האירוע המרתק של חברת **yes** בעת

12:55 – 13:35 מושבים מקבילים לבחירה

יש ROI! מגבירים מכירות באמצעות on-line college

בשנים 7-2006 הקימה חברת **המ-לט** – Online College מערך לומדות מקוון המיועד להכשרה של אנשי מכירות ועובדים חדשים בכל העולם. חברת **המ-לט** מייצרת ומוכרת לעשרות מדינות שסתומים ומחברים לתעשיות תהליכיות ומוליכים למחצה.
בקולג' עשרות שיעורים מתוקשבים, מבחנים, תהליך הסמכה רשמי וספריית ידע שפותחו נתפרו ונבנו במיוחד לצרכי הארגון.
בעקבות הקמת הקולג' חל שיפור בתחומים עסקיים חשובים:
– כניסה מהירה ומקצועית לתפקיד.
– שיפור ביכולות המכירה.
– ירידה בהיקף תמיכת מטה בתהליכי מכירה בזכות עצמאות אנשי המכירות.

המשבר ואת הכוחות המניעים ליציאה מן המשבר.

גב' טל קירשנר מפתחת הדרכה, חברת **yes**.

גב' אלינור יודן מפתחת הדרכה, חברת **yes**.

גב' מירב דהן מנהלת הדרכה טכנית, טכנולוגיות ומטה, חברת **yes**.

מסלול מתקדם

אולם אלה

**למידה באמצעות טכנולוגיות כמענה לצרכים
מבצעיים**

מאפייני העולם המבצעי מצביים אתגרים לגורמי פיתוח ההדרכה: שינויים תדירים בתוכן הנלמד, חוסר זמינות במומחי תוכן ודרישה לצמצום זמן הפיתוח עד למינימום. עם זאת, מוצרי ההדרכה הטכנולוגיים יכולים לתת מענה קריטי לקשיים העולים בהדרכת (תדריך) הכוחות לפני הכניסה לפעילות מבצעית, כגון: סיכון חיי אדם מבחינה ביטחונית ובטיחותית בהדרכה בשטח ומוטיבציה נמוכה ללמידה.

ההרצאה יוצגו דוגמאות למוצרי ההדרכה שפותחו לעולם המבצעי, ויודגש המענה ההדרכתי אל מול הקשיים שאיתם מתמודדים בשטח.

מדבריו של יהודה פוקס, מח"ט יהודה:

“..... בשנה האחרונה נוצרו יחסי עבודה נדירים בין יחידת הב"ט לחטמ"ר יהודה, היחידה נרתמה במלוא כוחה לסייע לחטיבה ליישום מערכי הדרכה המשלבים, וידיאו, אנימציה, ניתוח טופוגרפי, ניתוח אירועים ועריכה דיגיטלית..... בשיתוף עם הב"ט אנו מכינים סרט קצר המוקרן למפקדים והלוחמים בתחילת כל תעסוקה, הסרט, בשונה מהרצאה, מצליח להעביר אינפורמציה רבה, שומר את הצופים בערנות ומאפשר לי כמח"ט להתמקד בהרצאתי ביתר פירוט. בעבר הייתי משקיע למעלה מ- 45 דק' על מנת להעביר חלק ממה שהם מקבלים דרך הסרט.....”

סא"ל אלון אסף ראש ענף למידה ופיתוח אימונים, מחלקת הדרכה, זרוע יבשה.

רס"ן חיליק קארו מפקד היחידה להדרכה באמצעות טכנולוגיה, מחלקת ההדרכה, זרוע יבשה.

אולם אלמוג

במפגש נתאר את המסע של בניית הקולג' מנקודת מבטו של הלקוח בדגש על ההשקעה הנדרשת מצד הארגון והחזר ההשקעה המתקבל עם יישום התוצר. נתאר את הדרך מהתכנון דרך הביצוע ועד לשלב התוצר הסופי, כולל תובנות, טיפים ולקחים למקימים הבאים של סביבות למידה אינטרנטיות. כן נפרט את ההיבטים השונים בהם מתקיים החזר על ההשקעה כפי שהם באים לידי ביטוי בהמ-לט.

מר גיל שטראוס סמנכ"ל סגמנט אנרגיה סולרית, המ-לט.

מסלול בסיסי

אולם תאנה

12:55 – 13:35 מושבים מקבילים לבחירה (המשך)

פיתוח הדרכה זה לא "סינית"

בשנים האחרונות הולך וגדל מספר המפעלים בארץ ובעולם הפותחים שלוחות או מפעלים בסין. המעבר לסין דורש הערכות מיוחדות בכלל, ובתחום הדרכת עובדים בפרט. אתגר זה עמד בפני מפעל "נילית" אשר מקים מפעל קרזול. בסוג'ו אשר בסין וחברת "מעגלים ואנשים" אשר נתבקשה ללוות ולפתח את תשתיות ההדרכה ותהליך העברת והטמעת הידע לעובדים הסיניים.

- כיצד מתארגנת חברה לפיתוח הדרכה לניהול פרויקט גלובאלי של Technology transfer?
 - מהן הדילמות ההדרכתיות והארגוניות?
 - כיצד מתמודדת חברת פיתוח הדרכה ישראלית עם תרבות למידה סינית?
 - אילו כלים הדרכתיים נמצאו רלוונטיים ועונים על צרכי החניך הסיני?
 - כיצד מכשירים חונכים רוסיים ובני מיעוטים ישראלים לחניכה על-שפתית בסין.
- על כל אלו ועוד תשמעו במהלך ההרצאה בה נחשוף כלים ושיטות שאיפשרו למפעל להתמודד בהצלחה עם האתגר. כן יוקרן סרט המתאר את תהליך ההדרכה במפעל בסין.

גב' סולי ורד מנהלת הדרכה במפעל "נילית".
מר עמית וולק שותף, "מעגלים ואנשים".
גב' לירון זילברשטיין מנהלת הפרויקט מ"מעגלים ואנשים".

מסלול מתקדם

אולם אלה

ניצוצות בראש טוב – מפגש מדליק

עושים "שמח במוח" ומרוויחים כלים ליצירת פתרונות "אהא!"
 ישתתפו 30 הנכנסים הראשונים לאולם.

מר גדעון כהן פתרונות אנוש – כלים למנהיגות עצמית.

אולם הזית



ארוחת צהריים – הזמנה אישית לשולחנט – workeat together

13:35 – 14:35

אחר צהריים אף מבנות, מקצועיות, הצלחה ופריחה

14:35 – 17:45

14:35 – 15:15 מושבים מקבילים לבחירה

Training web 2.0

כניסתו של דור ה-Y לעולם העבודה בעשור הראשון של המאה ה-21, מזמנת עבורנו אתגרים מגוונים בעולם ההדרכה. ההיכרות המעמיקה של דור זה עם עולם הטכנולוגיה, לצד הרגלי למידה חדשים, מחייבים אותנו לבצע שינויים בתפיסות הלמידה המסורתיות. במסגרת תהליכי ההכשרה בפרטנר, אנו מוצאים דרכים חדשות ל"צאת מהקופסא". אנו נעזרים במתודולוגיות למידה מקוריות, על מנת לייצר חוויית למידה אפקטיבית, המתאימה לסגנונות הלמידה המגוונים של עובדי החברה.

בהרצאה **חוייתית** זו נציג, בשיתוף המשתתפים, דרכים מגוונות להעברת פעילויות ההדרכה ותהליכי ההכשרה בחברה.

מר אלון ממלוק מנהל מחלקת פיתוח הדרכה, פרטנר תקשורת.
גב' מאיה מואל מנהלת מחלקת הדרכה והטמעה, פרטנר תקשורת.

מסלול מתקדם

אולם אלה

סדנת נטוורקינג למינוף השפעת מנהל ההדרכה בארגון

מחקרים מוכיחים, כי קיים קשר הדוק בין מידת השפעתו ומעמדו של מנהל ההדרכה בארגון ליכולת הנטוורקינג שלו. מנהלי הדרכה המיומנים בהפעלת נטוורקינג יעיל בארגון זוכים ליחס של הוקרה והערכה ונתפסים כגורמים דומיננטיים בעלי השפעה מכרעת על התנהלותו העסקית של הארגון. מנהלים אלו מצליחים להשיג את מטרותיהם בקלות רבה יותר ולקדם את הארגון לעבר יעדיו תוך מזעור ההתנגדויות הפנימיות. בניגוד לדעה הרווחת – מיומנות הנטוורקינג אינה משהו שצריך להיוולד איתו... ניתן בהחלט לשפר בצורה ניכרת את יכולת הנטוורקינג של כל אחד מאיתנו ובכך להשיג יעדים ומטרות בצורה יעילה ומהירה יותר תוך חיזוק משמעותי של ההשפעה והמעמד בארגון.

בסדנה חוייתית נעביר את עקרונות הנטוורקינג ונצייד את המשתתפים בכלים פשוטים ומעשיים שיאפשרו לכם לתרגם מיידית את הידע שנרכש לעוצמה ארגונית.

מר עוזי מירון מנכ"ל מכללת נס ומומחה בינלאומי בתחומי המכירות ומיומנויות ההשפעה.

מסלול בסיסי

אולם תאנה

14:35 – 15:15 מושבים מקבילים לבחירה (המשך)

מרעיון לביצוע מנצח

מודל כלים ושיטות לפיתוח תחת אילוצים

כיצד ניתן לפתח ולהעביר הדרכה לאוכלוסיה לא מוכרת של 300,000 איש על ידי צוות בן 8,000 מנחים שאינו מוכשר להעברת הדרכות כאלו וללא אפשרות לתיקון וחזרה?

במהלך הרצאה זו נענה לאתגר באמצעות ניתוח פרויקט "דרך ארץ ושמיים" – פרויקט ביוזמת מפקד חיל האוויר להעברת הדרכה ל 450 בתי ספר תיכוניים בארץ (כ-300,000 תלמידים) במסגרת אירועי שישים שנה למדינה.

בהרצאה נציג את ניתוח האילוצים והבעיות שהכתיבו את הפיתוח, ונדגיש את המורכבות והאינטראקציה בינם, נציג כיצד פותח מודל הדרכתי שנותן מענה למספר אילוצים בו זמנית ופותרו שיטות הדרכה המשלבות (blend) למידה מסורתית, למידה באמצעות טכנולוגיה ולמידה ארגונית. מודל "פיתוח בשיטת האילוצים" נותן מענה מדויק וניתן להשליכו לפרויקטים שיוקיים ופרויקטים גדולים וחוצי ארגון.

סא"ל איציק גרשון ראש ענף חקר ופיתוח הדרכה, חיל אויר.

גב' אושרת אלפסי מפתחת הדרכה, חיל-אויר.

אולם אלמוג

ניצוצות בראש טוב – מפגש מדליק

עושים "שמח במוח" ומרוויחים כלים ליצירת פתרונות "אהא!"
ישתתפו 30 הנכנסים הראשונים לאולם.

מר גדעון כהן פתרונות אנוש – כלים למנהיגות עצמית.

אולם הזית

15:20 – 16:00 מושבים מקבילים לבחירה

למידה מתוקשבת, ניהול ידע ומטרות עסקיות – כיצד תשלבו?

למידה מתוקשבת בארגונים עוסקת בעיקר בייצור יחידות לימוד מובנות ומנוהלות (LMS). ניהול הידע לעומת זאת, עוסק בעיקר בהנגשת פריטי ידע עדכניים ודינאמיים לעובדים לצורך עבודתם היומיומית בזמן אמת. האם ניתן להשיג יעדים עסקיים בארגון באופן יעיל יותר על ידי שילוב הניגודים הללו? בהרצאה זו תוכלו לראות דוגמה ישימה מוצלחת לשילוב בין העולמות בבנק לאומי.

מר טל רפפורט מנהל פרויקטים למידה מתוקשבת, בנק לאומי.

גב' מורן הלר יועצת ניהול ידע, בנק לאומי.

מסלול בסיס

אולם תאנה

האופטימלית לצמיחה והתפתחות של מנהלים בכלל ושל המנהלים המובילים בפרט. התנאים להצלחה של מנהלים בביצוע תהליכי הערכה אפקטיביים נסמכים על מערך שלם של כלים מתקדמים וייחודיים הניתנים ברצף של לפני, במהלך ואחרי התהליכים עצמם.

מודל "למידה הוליסטית"



מודל הלמידה ההוליסטית כולל סגנונות למידה מגוונים כגון למידה אישית, למידה קבוצתית, למידה מרחוק, E-learning למידה 1:1, למידה התנסותית (סימולציות ומישוב) ושיתוף ב- Best Practices.

בהרצאתנו נציג בהרחבה את המודל ואת הכלים שפיתחנו כפי שבאו לידי ביטוי בתהליך הערכת העובדים ודרוגם.

גב' רוני מן אחראית פיתוח מנהלים, סלקום.

גב' שירה יצקן אחראית פיתוח מנהלי צוותים, סלקום.

מסלול מתקדם

אולם אלה

"למידה הוליסטית" – סביבה תומכת בתהליכי הערכה ארגוניים בסלקום

סלקום מבינה שעל מנת להצמיח מנהלים מובילים ומצטיינים עליה לתת מענה כולל ורחב של פתרונות מתקדמים המאפשרים יצירת תשתית אינתנה להתפתחות של המנהלים, החדשים והותיקים כאחד. העקרונות העומדים בבסיס תשתית זו כוללים: גיבוש תפיסה ניהולית, הבנה של מצוינות ארגונית בסלקום, רתימה ושותפות של המנהלים, שקיפות התהליכים, למידה מנסיגה של מנהלים ותיקים, חדשנות ויצירתיות, הכרה בתהליכי הערכה כמקדמים את המנהלים והארגון להצלחה. בכל שנה נעשה תהליך של הערכה הדדית בסלקום הכולל סקר עמדות, הערכת עובדים ודרוג של עובדים ומנהלים. על מנת להפיק את המירב מתהליכי ליבה אלה פותחו תשתיות וכלים המייצרים את הסביבה

15:20 – 16:00 מושבים מקבילים לבחירה (המשך)

מגדלור בים של ידע:

**תהליכי ניהול ידע בבה"ד חיל הים
כמענה לצרכי ההדרכה והלמידה.**

במהלך שנות חייו של בסיס ההדרכה, נאגרו בו כמויות אדירות של ידע הדרכתני, הן מקצועי והן כזה המבוסס על ניסיון עבר (לקחים). עם הצטברות הידע, הקושי לתכלל אותו הלך וגבר, ועלה הצורך להקים מנגנון יעיל לניהולו של ידע זה. מטרת המהלך הייתה לאפשר עקביות ובהירות בשיטת ארגון החומר ההדרכתני, שלפתו ושיתופו, להגביר את יכולות הניהול, הלמידה, הנגישות למידע, השיתוף והפיקוח על הידע.

צורך זה התחדד גם מול לקחי מלחמה בתחום ניהול הידע וניהול הלקחים, כפי שאלה הוגדרו בועדת וינוגרד.

במסגרת ההרצאה יוצג המהלך הארגוני הנ"ל – הרציונאל שבבסיסו, מהלכו, תוצריו ותפוקותיו. בנוסף, יוצגו תובנות כלליות הרלוונטיות לתהליכי ניהול ידע בארגונים גדולים.

רס"ן מירב קובריגרו רמ"ד פיתוח הדרכה בה"ד חה"י.
סרן עדי לוגאלי קצין ניהול הידע של בה"ד חה"י.

אולם אלמוג



17:00 – 16:00

גמר מסע ניווטים בתערוכה (משימות אישיות) והכרזה על הזוכים



לכל אחד מגיע 15 דקות של הערכה...
טקס הענקת הפרס ל"משוביסט" המצטיין



וגם – coffee time
pleasures and networking

<p>"מדברים ומשתפרים". כל הפרטים בעמודי האמצע</p>	<p>מסתבר שנים כנס ההדרכה משתדרג השנה</p>	<p>לא רק את חשבת לעבור שימי.</p>	<p>חשבתי לעבור שימי! יש לך הצעות?</p>
--	--	--------------------------------------	---

פיתוח מנהלים ומנהיגות

כנס בתוך הכנס



צוות היגוי והנחייה:

גב' לאה פרייברג מנהלת הדרכות ניהוליות, בנק מזרחי טפחות.
מר ואדיק רוזנבליס מנהל שותף, אל טל ייעוץ הדרכה ופיתוח ארגוני.
גב' תני עוזיאל מנהלת הדרכה, הדפסה והדמיה בחטיבת היולט פקרד ישראל HP (סאיטקס ואינדיגו).

תהליך זה מאפשר למיקרוסופט להתאים עצמה כארגון עסקי לדרישות המשתנות של השוק התחרותי והמשתנה ולשמור על ביצועים ממוקדים לאורך שנים. התהליך גם כולל מתן משוב בונה לעובדים ככלי מסייע להתפתחותם, להגדרת יעדים לעתיד ולתכנון הצמיחה האישית שלהם. בתהליך מתקיים דיאלוג מתמיד בין העובדים למנהלים שמשפיע על שימורם לאורך זמן בארגון. תכנית ההדרכה השנתית הגלובאלית והמקומית הינה תכנית תומכת לצרכי העובד על פי תכנית הפיתוח שלו, תפקידו וצרכיו. יעדי האישיים המקצועיים ויעדי הפיתוח שלו מקבלים מענה באמצעות כלים בינלאומיים (Role Guide וחברת DOOR) ומקומיים (ספקים מובילים בשוק המתמחים בתחומים הרלוונטיים).

גב' אפרת ליאני, Senior Human Resource Manager, Microsoft Israel.

אולם יסמין

12:55 – 13:53

יכולות ליבה – תהליך מרכזי בפיתוח מנהיגות Core Competency

המושג יכולות ליבה הושאל מעולם האסטרטגיה של יתרון תחרותי. **סק פרהלנד וגארי המל** טבעו לראשונה את המושג יכולות ליבה כאשר הם מתייחסים לסט היכולות של הארגון שיאפשרו לו את היתרון בשוק. ההרצאה תסייע בהגדרת תהליך שתפוקתו היא יצירת מודל יכולות הליבה וזאת בכדי לאפשר למנהל/ות הדרכה לבנות תכניות הדרכה ולדעת לחבר אותן לתהליכים אחרים המתקיימים בחשיבה ובתכנון הניהולי והמשאב אנושי. נראה כיצד מודל יכולות הליבה יכול לשמש את משאבי אנוש ככלי מרכזי באיתור אנשי מפתח ואת מנהלי ההדרכה, לשימור האנשים, על ידי פיתוחם באמצעות בניית תכניות פיתוח קבוצתיות (פיתוח מנהלים) ואישיות.

מר אבי פירוז מנכ"ל Vantage Point חברה לייעוץ ניהולי וארגוני.

אולם יסמין

פיתוח מנהיגות ומנהלים הינו תחום עיסוק שהולך ותופס מקום מרכזי ביותר בעבודתנו ולאור התחזיות המסתמנות – הוא רק ילך ויתעצם. יתר על כן, מנהלים נדרשים כל העת להרחיב את גבולות הכישרון שלהם למחוזות חדשים, להפיק מעצמם הרבה מעל ומעבר למוכר, להכשיר עצמם לניהול תהליכי אינטגרציה מורכבים, לניהול בינלאומי, להניע אנשים בסביבת עבודה תובענית, לטפח אותם, לשמר אותם, לאתגר אותם בשווקים תחרותיים ומשתנים, תוך שהם מצופים להוביל לתוצאות ברמות גבוהות מתמיד, לצמצם בהוצאות ולגלות יצירתיות וחדשנות.

יכולת ההדרכה להצמיח מנהלים ומנהיגים ולפתח את כישרונותיהם הינה קריטית ליכולתו של הארגון לפעול ולממש את מטרותיו. במהלך שלושת ימי הכנס, תהיה לנו ההזדמנות לפגוש וללמוד ממקור ראשון מ – 12 ארגונים שונים, 12 התמודדויות והתערבויות מוצלחות של ההדרכה.

12:10 – 12:50

תהליכי פיתוח קריירה ופיתוח מנהלים – מיקרוסופט REALIZE YOUR POTENTIAL

מודל ניהול קריירה במיקרוסופט בנוי על מבנה למידה 70:20:10 ומושתת על מודל CMF:

Career Model Framework שבמהותו הינו An integrated platform for talent management and career development – מסגרת מובנית לפיתוח מסלול קריירה ופיתוח אישי.

באמצעות ה CMF העובד בונה את מסלול הקריירה שלו על ידי זיהוי השלב האישי בו הוא נמצא בתפקידו והכלים והאופן בו יוכל לפתח יכולותיו בעתיד לשלבים הבאים. בהרצאתנו, נציג את מבנה המודל, משמעותו, דרך העבודה האישית ואל מול מנהל ישיר ועוד.

כמו כן, נשתף אתכם בתהליך ה – REVIEW, שמתקיים במיקרוסופט פעמיים בשנה, לבחינת עמידה ביעדים ובתהליך מובנה ושיחה באשר לפיתוח אישי ומסלול קריירה, שמטרתו להבנות תכנית פיתוח אישית ולהעניק כלים לקידום העובד לקראת השגת היעדים הנדרשת.

13:35 – 14:35

ארוחת צהריים – הזמנה אישית לשולחנט – workeat together



פיתוח מנהלים ומנהיגות (המשך)

כנס בתוך הכנס

15:15 – 14:35

The Power of Passion

הרצאה ייחודית זו מדברת כולה על תשוקה. התשוקה להצליח, התשוקה להנהיג, התשוקה ליצור. האם תשוקה הינה גנטית או תכונה נרכשת? מה מאפיין אנשים בעלי תשוקה וכיצד כל זאת קשור לניהול ומנהיגות? היום, יותר ויותר בוחנים את ה"קוד הגנטי" של אותם אנשים שאינם מתפשרים בקלות, אלו שהניצוץ להצליח בוער בהם, אלו שאינם מרפים, גם אם דרכם רצופה במכשולים ולקחים. האם אותה "אובססיה" ונחישות, שמחה ועוצמת עשייה בלתי נלאית, אהבה לסיכון והסתכנות הינה "נוסחה" שניתן להתחקות אחריה ולהבין את מרכיביה? כיצד מתחילים ללמד אנשים להתחבר לתשוקה? כל זאת בהרצאה חושפנית במיוחד המלווה בעשרות הדגמות מסרטונים נדירים על מנהיגים, נואמים, אמנים ופורצי דרך אמיתיים שהשאירו חותמם לדורות.

דר' אורית וולף הינה מרצה בכירה ואחת מדמויות המפתח בארץ בתחום היצירתיות והחדשנות בארגונים. מנכ"לית *Creative Business Solutions*. כמו כן הינה פסנתרנית בינלאומית.

אולם יסמין

16:05 – 15:25

כיצד "מייצרים" דרג ניהולי חדש בארגון? תהליך הכשרה ליצירת דרג ניהולי חדש, כערוץ מרכזי של הטמעת שינוי בבנק לאומי למשכנתאות

בנק לאומי למשכנתאות נמצא במהלך כולל של תהליך שינוי, שמטרתו העלאת היקפי עסקאות והעלאת חלקו של הבנק בביצועים הכוללים של לאומי. ציר מרכזי במימוש תהליך השינוי, הינו העצמה וקידום של מנהלים. במסגרת זאת הוחלט בבנק על יצירת **דרג ניהולי חדש** – מנהלי נציגויות גדולות.

הערוץ המרכזי להטמעת השינוי היה מהלך של הכשרה אינטנסיבית לקבוצת המנהלים החדשים. **בהרצאה נציג ונלמד כיצד הפכנו את תהליך ההכשרה לערוץ הטמעה מרכזי.**

נתמקד ב:

– **כיצד בונים תהליך הכשרה** – שמטפל במרכיב המיצוב של המנהל החדש – "כיצד לחזור לאותו כסא ממקום אחר?", ובמרכיבי הידע והמימוניות הניהוליות – על פי מודל "מעגל התפקיד הניהולי בנציגות".

– **כיצד מובילים תהליך מקביל עם המנהלים הישירים של הדרג החדש** – בהגדרת סמכויות ועבודה ובתהליך אישי וקבוצתי של העצמת מנהלים.

– **כיצד לנהל את המהלך עם ומול הנהלת הארגון ותקשור מול כלל הבנק.**

בהרצאה נסקור את התהליך – נציג את התוצאות בשטח, נשתף כיצד נבנה כתהליך הכשרתי מעצים, וכתהליך ארגוני. נתמקד בהתמודדות עם דילמות ובמפתחות ההצלחה.

מר אבי כהן סמנכ"ל, בנק לאומי למשכנתאות.

גב' אפרת נזריאן ראש תחום פיתוח למידה והדרכה, מרכז ההדרכה בנק לאומי.

גב' עידית שומן אדטו יועצת ארגונית, שותפה ב"לוטם" – אסטרטגיות לפתוח ארגונים".

אולם יסמין



17:05 – 16:05

מסע הניווט מגיע לתערוכה

גם – coffee time
pleasures and networking



חלוקת פרסים ...

18:05 – 17:05

כנס מתגלגל מצחוק

כל הפרטים בעמוד 56

אתגרי ההדרכה בחברות גלובאליות ובחברות היי-טק

כנס בתוך הכנס

יו"ר הכנס:

ד"ר ענת יעקבי מנכ"ל אקספרטים כתיבה והדרכה טכנית.

צוות ההיגוי:

גב' חוה הברפלד, מנהלת תיעוד והדרכה טכנית, קודאק ישראל.
כרמין עמיר, Director of Training Development & Delivery אמדוקס.
רז שי, Director, Amdocs Learning Services.
אוה דובדבני, Sales Training - Products and Solutions Curriculum
Manager סימנטק.

ורכישות ונמליץ על צעדים מעשיים שמחלקת הדרכה בארגון יכולה לבצע בכדי להשיג את יעדיה בנסיבות משתנות.

גב' חוה הברפלד מנהלת תיעוד והדרכה, קודאק.

מבראשית - צעדים גלובאליים ראשונים - נסיונה של חברת תנובה

כיצד הכשרת והדרכת עובדים חדשים מהווה מנוף אמיתי בבניית חברה חדשה והשגת היעדים העסקיים?
 במהלך שלוש השנים האחרונות הקים קונצרן תנובה את תנובה רומניה, הזרוע הראשונה מעבר לים העוסקת גם בייצור וגם בשיווק מוצרי חלב לשוק המקומי.
 במסגרת פעילות מורכבת זו, שדרשה משאבים עצומים, אגף משאבי אנוש יזם והטמיע בתרבות הארגונית עקרונות הכשרה ולמידה חדשניים, שביניהם מתודולוגית "הלמידה הארגונית".
 היוזמה נבעה מההכרה בערך המוסף העצום של מתודולוגיה זו - הן להתבססותו של ארגון חדש והן לרכישת יכולתו להשיג את יעדיו העסקיים במהירות ובאופן שוטף.
 ניתוח המקרה יציג את האסטרטגיות שבחרנו בתהליכי הכשרת והדרכת עובדים, הכלים הייחודיים שפיתחנו ואת תוצאות הפרויקט.

מר שלמה יהודאי מנהל תפעול אגף משאבי אנוש, תנובה.
גב' שרון רון הדרכה ופיתוח ארגוני, תנובה רומניה.

מה בין אבולוציה, מחלקת הדרכה ואסטרטגיה ארגונית? נסיונה של אינטל

העובדות:

השנה 1997: מפעל אינטל F18 מוקם ומקים מחלקת הדרכה בת כ- 120 איש.

השנה 2008: מפעל אינטל הבוגר והמנוסה מעסיק צוות של 10 אנשי הדרכה כחלק ממחלקת משאבי האנוש.

השאלות:

מה קרה לאנשי המחלקה? מה מחלקת ההדרכה הנחילה לארגון?
 מה זה אומר על מקצוע ההדרכה?
 זהו ניתוח רטרוספקטיבי של מחלקת ההדרכה באינטל במהלך של ארבע תקופות התבגרות המפעל, השינויים האסטרטגיים הגלובאליים בתעשייה ובעולם ההדרכה.

מר אוהד פרס מנהל תכניות הדרכה, הסמכה והתמקצעות אינטל.
גב' תמר ברוק-שיפמן אינטל.

אולם רקפת

מספר החברות הישראליות בעלות נוכחות גלובאלית הולך וגדל. עם הפרישה הגלובאלית אתגרי ההדרכה הולכים וגדלים: איך מגשרים על פערי מרחק וזמן? איך נותנים מענה הדרכתי הולם בעולם בו השינוי הוא המצב היציב ביותר? איך מקטינים פערי תרבות ושפה? האם יש לשאוף לריכוז ההדרכה במטה או לבזרה בעולם? שאלות אלה ודומות להן, מעסיקות רבים מהעוסקים במקצוע.
 בואו ללמוד מנסיונם של אלה המנהלים הדרכה גלובאלית. הכנס מציע מבחר מרתק של ניתוחי מקרה, דיוני מומחים והרצאות מפתח.
 במושב הפותח - **אתגרי ההדרכה בעולם גלובאלי** - רוכזו למענכם ניתוחי מקרה של שלוש מהחברות הגלובאליות המובילות בארץ.
 במושב השני - **טכנולוגיות חדשות בעולם ההדרכה** - קיבצנו יחדיו הרצאת מפתח בתחום טכנולוגית המידע והידע, וניתוח מקרה של חברה גלובאלית העושה שימוש בטכנולוגיה כפתרון הדרכתי מערכתי.
 נסיים את הכנס בפאנל מומחים העוסקים ומיישמים הדרכה גלובאלית.

מושב ראשון: אתגרי ההדרכה בעולם הגלובאלי

12:10 - 13:35

רכישות ומיזוגים והשפעתם על מחלקות ההדרכה בארגון היי-טק - המקרה של סאיטקס = קראו - סאיטקס = קראו = קודאק

רכישות ומיזוגים הפכו למציאות יומיומית בעולם העסקים בכלל, ובהיי-טק בפרט. מחלקות ההדרכה מוצאות עצמן נלחמות על משאבים הולכים ומצטמצמים, מכיון שהחברה החדשה, מתחילה בצעדי התייעלות לאחר המיזוג או הרכישה.

איך מתמודדים עם שינוי ארגוני מתמיד? בניתוח מקרה זה נדון בשינויים התרבותיים, העסקיים והטכנולוגיים שעברה מחלקת ההדרכה הטכנית בחברת סאיטקס לאורך סידרה של מיזוגים

אתגרי ההדרכה בחברות גלובאליות ובחברות היי-טק (המשך)

כנס בתוך הכנס

הרבים האופייניים לשגרת העבודה של עובדי בטחון במגזר התעופה, ובמורכבות הנובעת מהפרישה הבינלאומית של החברה. יוצגו המתודולוגיה הייחודית והפתרון הטכנולוגי – הדרכת המיישם אותה.

מר נמרוד מתן מנהל אי-לרנינג, ICTS אירופה.
מר אילן ווינמן מנהל הדרכה, ICTS אירופה.

אולם רקפת

16:35 – 15:45

פאנל מומחים: מה בין הדרכה לבין העולם השטוח?

פאנל:

מר רז שי Director, Amdocs Learning Services.

גב' דנה דור מנהלת פיתוח ומתודולוגיה, קומברס.

מר ישי יובל מנהל מרכז למידה וידע, NDS.

גב' אודליה אביבי רכזת הדרכה ופיתוח ארגוני, אלוריון.

מנחה:

ד"ר ענת יעקבי מנכ"ל אקספרטים כתיבה והדרכה טכנית.

אולם רקפת



17:00 – 16:35

מסע הניווט מגיע לתערוכה

גם – coffee time
pleasures and networking



חלוקת פרסים ...

18:05 – 17:05

כנס מתגלגל מצחוק

כל הפרטים בעמוד הבא



14:35 – 13:35 ארוחת צהריים

מושב שני: טכנולוגיות חדשות בעולם ההדרכה

15:45 – 14:35

חוכמת ההמונים ומשמעותה בהדרכה

WEB2.0 – הוא מונח המתייחס לדור השני של שירותי האינטרנט, בו הגולשים הופכים שותפים מרכזיים ביצירת המידע ובהערכתו: הם יוצרים מידע באמצעות בלוגים, שיתוף אלבומי תמונות, קטעי וידיאו ועוד. הם מבקרים את המידע המתפרסם באמצעות דירוגים ובאמצעות טוקבקים.

תרבות שיתופית זו, המתפשטת מהר באינטרנט, נפוצה פחות ברשתות האינטראנט הארגוניות. עם זאת, תרבות ה WEB2.0 היא בעלת פוטנציאל השפעה עצום על תרבות הלמידה הארגונית. לדוגמה: רשתות חברתיות בארגונים מאפשרות למידה קבוצתית; בלוגים אישיים וקבוצתיים מאפשרים שיתוף ידע, טיפים אישיים של מומחים ועוד; ה- WIKI הארגוני תומך בהפצת מושגים משותפים לעובדים, עדכון נהלים, מוצרים ושירותים; ניתוח סמנטי טקסטואלי יאפשר להתאים את התוכן ההדרכתי הנדרש כדי לענות על הצרכים של עובד נתון.

על כל אלה ועל הרבה יותר מכך, בהרצאה פוקחת עיניים זו.

ד"ר אלון הסגל MAVINIT - VP Products.

תהליכי קבלת החלטות בתחום אבטחת התעופה – נסיונה של חברת ICTS Europe בפיתוח פתרון הדרכת

במהלך משמרת יומית, נדרש מפעיל מכונת השיקוף בשדה התעופה לקבל מאות החלטות, בדבר אופן הטיפול הראוי בתיקי הנוסעים שאותם הוא סורק. מחיר הטעות של כל החלטה כזו הוא קריטי. עם זאת, תהליך קבלת ההחלטות נעשה בתנאים קשים של לחץ זמן, ותוך שחיקה מתמדת הנובעת מן המונוטוניות המאפיינת את עבודת המשקף ומן העובדה ששעור האיומים המופיעים בפועל בתיקי נוסעים הוא אפסי.

ICTS Europe מספקת שירותי בטחון לשדות תעופה וחברות תעופה ברחבי העולם. החברה פיתחה פתרון למידה מתוקשבת מבוסס סימולציה שתכליתו להכשיר עובדי שיקוף ולשמור על כשירותם המבצעית במהלך עבודתם. הפתרון מבוסס על מתודולוגיה ייחודית שתכליתה לתמוך בתהליכי קבלת החלטות הנדרשים מן המשקף ולאפשר תרגול ולמידה on demand, תוך התחשבות באילוצים

17:05 – 18:05 כולם מוזמנים להתגלגל מצחוק



רולנדה שגרון

"רק על עצמי לצחוק ידעתי...!"

מופע המשלב סטנד-אפ, מערכונים, מוסיקה, ראפ וירטואוזי, ריקודי בטן והכל בשיתוף מלא עם הקהל! רולנדה פותחת את כל הקלפים ומדברת על: גברים, נשים, נישואים, הגיל המתקדם, ה"פיספוסים בסוריה", סקס, ועוד...

ההופעה באולם ריימן מרכז (אולם המליאה)