

למידה מקדמת עסקים וארגונים

הכנס השנתי ה- 18
למידה ארגונית
24, 25 במאי 2011
כפר המכביה, רמת גן

חשבוני אנוש
ניהול אנשים ועסקים
שנה 24
www.hrisrael.co.il

עמיתים יקרים,
הכנס השנתי 2011 הוא הכנס ה-18 ועומד בסימן התבגרות והתמקצעות התחום.
הבשורה הראשונה אותה אנו מבקשים להעביר לכם היא, שאנו מעבירים את המיקוד
מהמושג הדרכה אל המושג למידה ועל כן הכנס יקרא מעתה **כנס למידה ארגונית**.
העולם משתנה, הידע מתפתח ומתקדם בקצבים מהירים ביותר וטכנולוגיות רבות צצות
במהירות.
כיום, כבר ברור לגמרי, שבמוקד העיסוק שלנו, התפקיד שלנו, לחולל למידה,
להשפיע על הלמידה, להפוך למידה לנשמת אפנו, לחמצן המניע ביצועים ברמה
הגבוהה ביותר, שיבטיחו הצלחה של עסקים וארגונים.

כפי שהתבטא לאחרונה ELLIOTT MASIE:
"BYE BYE TRAINING... WELL COME LEARNING"
ושלא תטעו, עם הרבה מאד כבוד והערכה לכל מה שנעשה בעבר.

נושא הכנס השנה יעסוק בהידוק הקשר בין הלמידה ל-business -
למידה מקדמת עסקים וארגונים.

חשוב לציין שהשימוש במושג business נכון גם לארגונים **שאינם** נמנים בסקטור העסקי
ושמטרתם איננה בהכרח יצירת רווחים. גם ארגונים אלו נדרשים לדפוס פעילות עסקי
בכל הקשור להתנהלותם באופן: יעיל, אפקטיבי, מקצועי ועוד.



נביא את הקשר בין הלמידה ל-business לידי ביטוי ב 4 מימדים:

1. **חושבים, מתכננים, פועלים בשפה העסקית.** השפה העסקית/ארגונית הינה שפה לכל דבר (בדומה לעברית, אנגלית, ערבית ועוד) וראוי שנשלט בה כבשפת אם, כדי שנוכל לתקשר טוב יותר עם ממשקי הארגון, ובכך לקדם ולתרום בפעילותנו באופן מיטבי.
2. **מנהלים עסק.** יחידות ההדרכה בארגונים אמורות להתנהל כיחידות עסקיות לכל דבר. יש לנו את כל המאפיינים של יחידה עסקית: תקציבים, משאבים, עובדים, תכניות עבודה, לקוחות, ניהול מלאים ועוד. ניהול אפקטיבי, יעיל וממוקד תוצאות יניב פעילות טובה יותר.
3. **לתרום לעסק.** כיחידה ארגונית אנו מחויבים בכל פעילות לחדד את הקשר בין פעילותנו לבין תרומתה לארגון. כיום, יש יותר ארגונים בהם מזהים את רלבנטיות ותרומת יחידות ההדרכה והפיתוח הארגוני להצלחה העסקית, ובארגונים אלו יחידות ההדרכה נתפסות כשותפות מן המניין.
4. **ללמוד מעסקים.** במרחב הארגוני יש לא מעט דיסציפלינות אחרות שיכולות להיות רלבנטיות עבורנו ללמידה, ויבוא ידע חדש לתחום עיסוקנו. בכנס הקרוב נשבץ מושבים שיונחו בזוג (האחד יהיה מומחה מעולם התוכן הרלבנטי והשני מנהל/ת הדרכה) שיעסקו בעולמות תוכן משיקים כגון: ניהול פרויקטים, שיווק, אסטרטגיה ועוד. המושבים יבנו כך שיתאפשר לנו להציץ לעולם התוכן האחר ולייבא תובנות רלבנטיות עבור עולם ניהול הלמידה. כמו כן כל המושבים יבנו ברוח נושא הכנס ויוצגו על פי 3 שלבים: הצגת הנושא תתחיל בבעיה/סוגיה העסקית/ארגונית, הצגת פתרון הלמידה וסיכום המושב על ידי הצגת תרומת הפעילות לארגון. פרט למושבים המתוכננים צפויים להופיע בכנס מרצים מרתקים במסגרת המליאות, ופעילויות נוספות מרתקות כמו: שוק הדילמות, בר ידע (כמו בר קפה), ועוד ועוד. הנכם מוזמנים לעיין היטב בתכנית המושבים ולהעביר אלינו עד 8.2.2011 הצעות העונות על הדרישות המופיעות בהמשך. עשו זאת בהקדם כיון שלוח הזמנים קצר!
בהצלחה גדולה לכולנו

נאוה אלדר חנוך סדן

ירחון משאבי אנוש
מנהלים שותפים

וועדת ההיגוי

ניסו אדטו

מנהל אגף הדרכה ופיתוח ארגוני
חטיבת משאבי אנוש, HOT
יו"ר הכנס



מבנה הכנס

2 הרצאות במליאה בכל יום
1 שוק הדילמות - שיחה אינטימית נוקבת
1 מליאה למידה חוויתית בכל יום
4 מושבים בכל יום - 90 דקות של למידה
משמעותית. המושבים יחזרו פעמיים בכל יום
מסלול העצמת הדור הבא בכל יום
כנס בתוך כנס - טכנולוגיות למידה בכל יום
תערוכת ספקים 07:00 - 17:00 בכל יום

מה חדש השנה

ניהול הלמידה הארגונית בגישה עסקית הוא לב ליבו של הכנס השנה.
בכל מושבי הכנס, בכל נושא, בכל הרצאה נרצה לראות את המעשה ואת סופו -
במחשבה תחילה!
מהגדרת הבעיה העסקית דרך פתרון הלמידה שנבחר ועד להצגת התוצאות -
הערך הכלכלי לארגון.

משך כל מושב 90 דקות
המושב יכלול CASE STUDIES, קבלת כלים ודיון סוגר.
לכל אחד מהמושבים יוזמן, בנוסף, מומחה מעולם תוכן אחר אשר ילווה את המושב,
יספק תובנות וטיפים ויפתח צוהר ללמידה וליבוא הניסיון מהתחום האחר.
בעת הגשת ההצעות יש לקחת בחשבון שקודם לכנס תידרשו להשתתף בהרצה
מקדימה של המושב.
המטרה: גיבוש סופי של "סיפור" (עלילת) המושב
הכרות של כל המרצים במושב את תכני המושב השלם.
קבלת משוב, הערות, והזדמנות לתקן ולשפר את המושב - קודם למבחן האמיתי.
משתתפי הכנס רוצים 100% הצלחה
100% תועלת
100% חדשנות

בהתאם – ראשי המושבים מחויבים להעריך ולהחליט כל אחד ואחת לגבי המושב
שבאחריותו על התמהיל הנכון.

איך יראה הכנס השנתי ה-18?

הכנס השנתי ה-18 מציין, בין
היתר, שינוי במיקוד:
מעבר מדגש על הדרכה לדגש
על למידה.
ככזה - הוא יהווה מנוף ודוגמא
ללמידה משמעותית במיטבה.

פייסבוק

זה לא רק סטטוסים - זו גם פלטפורמה ללמידה...

ניהול שילוב הלמידה במדיה חברתית: **עמיר עליון**, מנהל הדרכה מוטורולה ישראל.

למה מדיה חברתית בכנס למידה ארגונית?

המדיה החברתית הופכת, כידוע, לגורם משמעותי ודומיננטי יותר ויותר בחיי היומיום של רבים. מושגים כגון «חוכמת ההמונים», «למידת דור Y», «שיווק ויראלי» וכד', מחלחלים לחיינו. המשמעות של נושאים וכלים אלו ללמידה ארגונית הן בתחילת דרכן. הכנס ה-18 ללמידה ארגונית ישלב שימוש בכלי מדיה חברתית במספר דרכים:

1. נתקשר ונעדכן אתכם בזמן אמת בנושאים הקשורים לכנס ולפעילויות שבו.
2. נייצר הזדמנויות שונות לשיתוף ומעורבות של קהילת ההדרכה בכנס, בלמידה, בתכנים וב- Networking לפני, בזמן, ולאחר הכנס.
3. נחקור יחדיו את השילוב של כלי מדיה חברתית בתהליכי למידה - על מנת לעודד את כולנו להמשיך לחקור אפשרויות אלו בפעילויות פנים-ארגוניות ובכלל.



התחברו אלינו כבר עכשיו והצטרפו ליצירה וללמידה:
www.facebook.com/kenes18
עמוד הכנס בפייסבוק: www.facebook.com/kenes18
ציוצי טוויטר על הכנס: חפשו את התגית #kenes18

אנו מקווים לשלב ערוצי מדיה חברתית נוספים בהמשך - עדכונים בעמוד הפייסבוק.



PM והדרכה; הילכו שניהם יחדיו?

ניהול המושב: **שי שרגל**, מנכ"ל RBS Projects.
אלון ממלוק, מנהל אגף הדרכה ופיתוח ארגוני, פרטנר תקשורת.

.....PM, PMI, PMBOK, PMP

רובנו, כאנשי הדרכה, מכירים או שמענו (וטרם העמקנו) את המושגים הללו, השגורים בפיהם של מנהלי הפרויקטים בארגון.

עולם ניהול הפרויקטים נתפס באופן מסורתי, כעולם עם מתודה השמורה לתהליכי מערכות המידע או לתהליכים רחבים חוצי ארגון. אולם, היום כבר מתבהר, שניהול הפרויקטים הינו מקצוע בפני עצמו ושחינו הינם למעשה אוסף של פרויקטים...

בהתייחס לניהול פרויקט הדרכה, נשאלת השאלה:

האם ניתן לאמץ גישות מעולם ניהול הפרויקטים המסורתי, אשר יסייעו לגוף ההדרכה לנהל פרויקטים באפקטיביות גבוהה יותר, תוך שימוש בשיח עסקי, המכוון לתוצאות ומדידה?
במושב זה נציג את מעגל ניהול הפרויקט השלם, בדגש על שלבים קריטיים בתהליך, תוך שימוש בדוגמאות של פרויקטים ייחודיים מעולם ההדרכה.

אנו נשלב הרצאות מארגונים המציגים פרויקט הדרכה משמעותי, אשר תרם למהלך ארגוני/עסקי.
בדוגמאות אלו נציג את מתודת ניהול הפרויקט ואת המאפיינים הייחודיים אשר הביאו להצלחה!



שיווק ומיצוב ההדרכה

ניהול המושב: **שש קמחי**, מנהלת אגף פיתוח והדרכה, משאבי אנוש בנק דיסקונט

כאנשי הדרכה, אנו מבינים את חשיבות מערך ההדרכה לפיתוח ההון האנושי, ולהשגת היעדים העסקיים של הארגון. נראה, כי בארגונים, המיישמים תרבות למידה אפקטיבית, גם מקבלי החלטות מזהים את ההדרכה כשותף עסקי חיוני לשיפור "השורה התחתונה".

האתגר הבא הניצב בפנינו, הינו להביא את עובדי הארגון לבחירה בנו ממקום של הכרה בערך המוצר ונאמנות לשירות 'הדרכה' - ולא בשל היותם "קהל שבוי".

זהו הזמן הנכון להרחיב את ההסתכלות המקצועית שלנו. ללמוד ולהבין את דיסציפלינת השיווק כפעילות עסקית, המחברת בין הגוף העסקי לבין קהל היעד, במטרה להביא לרכישה ולנאמנות למוצרים ו/או שירותים.

מה במושב? מידע, כלים וטכניקות לתכנון וביצוע מהלכים לשיווק ומיצוב ההדרכה. במושב נחפש הצעות לאירועי למידה, הבוחנים ומציגים פתרון לשאלות בדבר:

- זהות העסקית והצרכנית של ההדרכה (ה"מה") - פילוח קהלי היעד ואיפיון 'המוצר הנכון' לקהל היעד הרלוונטי, בדגש על חדשנות מוצרית
- המסר הנכון למיצוב ההדרכה כדיסציפלינה, הקריטית לפיתוח אישי ומקצועי ולביצועי הארגון
- תקשורת שיווקית אפקטיבית בעולמות ההדרכה - אסטרטגיות הפרסום, תמהיל ערוצי החשיפה והנראות הפרסומית



הדרכה, בדרך מאסטרטגיה לתוצאות עסקיות

ניהול המושב: **רחל צור**, ראש ענף פיתוח, מרכז הדרכה לאומי.

האסטרטגיה היא "מפת הדרכים, שהותוותה על ידי ההנהלה הבכירה, להשגת תוצאות שהולמות את המטרות והיעדים הארגוניים" (מינצברג, 2006). הטענה המרכזית העומדת בבסיס מושב זה גורסת, כי ההדרכה היא אחת התחנות המרכזיות בדרך מאסטרטגיה לתוצאות עסקיות, האומנם?

יחידות ההדרכה, כשותף עסקי, מרחיבות יותר ויותר את תחומי פעילותן, מעבר לעיסוקן הקלאסי בהכשרה לתפקיד ולפיתוח כשירויות בארגון, לעבר התמיכה ביישום האסטרטגיה העסקית ובהשגת היעדים העסקיים.

יחידות אלה מוצאות עצמן עסוקות יותר ויותר בשאלות כגון: מידת החיבור לתהליכים המרכזיים בארגון? עד כמה אנו תומכים ביישום האסטרטגיה? כיצד נביא ערך מוסף גבוה יותר לעסק/ללקוחותינו? מה חלקנו ביצירת היתרון התחרותי? מה מעניין את הלקוחות שלנו? מהם יעדי הלקוחות שלנו? כיצד מנהלים קשר שוטף עם הלקוח? כיצד שומרים על רלוונטיות וכיצד עלינו להתאים עצמנו לצרכי לקוחותינו?

שאלות אלה מציבות בפנינו, אנשי ההדרכה, אתגרים חדשים לרבות יציאה מהגבולות והסביבה המוכרים לנו, חשיפה ואימוץ תפיסות חדשות, "לדבר בשפת העסק", עדכון והכרת השוק והתהליכים בסביבה העסקית בכלל, ובסביבת העסק בפרט. התנהלות כ"עסק", חשיבה כ"עסק", יזום והתנהלות בקצבים מהירים, ליווי לקוחותינו "ברגע האמת" ולבסוף הרחבת סל הפתרונות ותחומי פעילותנו.

במושב זה אנו מבקשים לשתף את המשתתפים בתשובות לשאלות הללו, בניסיון המציגים ובפרקטיקה, יישום הלכה למעשה של התפיסה והאתגרים.

אנו מזמינים אתכם לשתף אותנו בתובנות ובניסיון שלכם ולהציע כלים ומודלים יישומיים לבניית תכנית הדרכה ליישום אסטרטגיה לצד case studies - סיפורי אירוע ודוגמאות עימם התמודדתם.



הדרכה טכנולוגית - פיצוח הקופסא השחורה

ניהול המושב: **משה בן פורת (בנפו)**, סמנכ"ל לפיתוח עסקים, ROBOGROUP.

במושב זה נדון ביכולת של אנשי ההדרכה בארגון להבין את דרישות ההדרכה של אנשי הטכנולוגיה העלית ובערך המוסף שלהם במציאת הפתרונות לאותם צרכים. האם אותם נושאים שאפילו הכותרת שלהם לעתים רבות עלומה הם מבחינת קופסא שחורה עבור אנשי ההדרכה שמעבירים אותה כמתווכים גרידא לספקים, או שמא ניתן לפצח אותה כך שאנשי ההדרכה ידעו למצוא את הפתרונות ההולמים בראייה העסקית של הארגון?

בעזרת שתי דוגמאות של ארגונים שיודעים לפצח את הקופסא השחורה ננסה להגיע לעקרונות מנחים בפיצוחה. אנו קוראים לאנשי הדרכה בארגונים להציג במשך 30 דקות דוגמא של תהליך כזה שתכלול:

- א.** הגדרת הדרישה על ידי אנשי הטכנולוגיה
- ב.** תהליך העיבוד של הדרישות שיש בו ערך מוסף לאנשי ההדרכה
- ג.** תהליך מציאת הפתרון והצגתו
- ד.** ניסוח התודולוגיה של התהליך
- ה.** הקשר בין התהליך לפרמטרים העסקיים של הארגון

בשלב ראשון נא להעביר לנו מסמך של עמוד אחד הכולל:
תאור קצר של הארגון ומחלקת ההדרכה
תאור של דוגמא על פי 5 הסעיפים לעיל



מדידה ובקרת אפקטיביות הדרכה

ניהול המושב: **רותי לוי**, מנכ"לית ומייסדת B2E - Business to Excellence.

הדרכה אפקטיבית תורמת להצלחה העסקית של ארגונים

"The goal of training is not training. The goal of all job-related training can be boiled down to one deceptively simple phrase: to achieve long-term improvements in the way employees do their jobs. Once employee's performance is improved, there is a significant impact on organizational efficiency and business results" (Spitzer, 1985)

ארגונים רבים משקיעים בהדרכת עובדים משאבים, זמן ותקציבים גבוהים. למרות האמור, נימצא שלהנהלות, ברוב המקרים, אין תמונה ברורה לגבי התרומה של ההדרכה? מה השיפור שחל בעקבות ההדרכה? והאם ההשקעה בהדרכה כדאית? מנהלי משאבי אנוש והדרכה מרבים להתחבט בסוגיה "כיצד ניתן למדוד את אפקטיביות ההדרכה ותרומתה להצלחה העסקית של הארגון". סוגיה זו טומנת בחובה אתגר לא פשוט, מכיוון שישנו קושי למדוד ולהראות קשר ישיר בין הדרכת עובדים לתוצאות בשורה התחתונה. מנהל הדרכה שיימצא את הדרך להתגבר על הקושי ולהציג את התרומה הכלכלית של ההדרכה, יצליח למצב את ההדרכה כיחידה מקצועית בעלת חשיבות רבה לארגון ויכשיר את הדרך לגיוס משאבים נוספים לתחום ההדרכה. מושב זה יעסוק בשיטות, כלים ומתודולוגיות מעשיות למדידת אפקטיביות הדרכה ע"י בדיקת השפעתה על מדדי ביצועי העובדים: KPI's = Key Performance Indicators ובחינת תרומתה להתייעלות ארגונית.

אנו מבקשים להזמין מנהלי הדרכה מארגונים שמודדים בפועל אפקטיביות של הדרכה בשיטות שונות, להציג את תרומת ההדרכה להצלחה העסקית של ארגונם.

תינתן עדיפות לארגונים שהטמיעו הלכה למעשה:

- כלים למיפוי והצגת התועלות הארגוניות הנובעות מהדרכה אפקטיבית
- שיטות וכלים למדידה ובקרה של תרומת ההדרכה לשיפור ביצועי עובדים (KPI's)
- מודלים של ROI כלכלי למדידת תוצאות ההדרכה



הטמעת תרבות למידה

ניהול המושב: **קרן פייראין סגל**, מנהלת אגף למידה, אמדוקס.

ארגון בו מוטמעת תרבות למידה הינו ארגון המאפשר לחבריו שיפור מתמיד של ביצועיהם באמצעות כלים, תהליכים ותשתיות הקיימים בו.

ארגון שכזה שם דגש על התפתחות אישית של האינדיבידואלים החברים בו, של הצוותים או היחידות וכתוצאה מכך מעצים את יכולות הארגון כולו להיות ארגון גמיש, חדשני, פרודוקטיבי, מהיר, רווחי ויציב יותר ממתחריו.

תרבות למידה בארגון מוטמעת במגוון דרכים וביניהן:

- ערכים אותם מקדם הארגון
- סגנונות ניהוליים
- המבנה הארגוני
- בתהליכי הבקרה והתגמול
- בתהליכי העבודה, בשגרות העבודה ובמערכות המידע של הארגון
- וכמובן בשיטות למידה מתקדמות (פורמאליות, א-פורמאליות, רשתות חברתיות ועוד)

במושב זה נשמח לקבל הצעות מארגונים אשר מעוניינים לחלוק מניסיונם ולשתף בתהליכים בהם נוקט ארגונם להטמעת תרבות למידה.



לומדים ללמוד אחרת - מה חדש בעולמות פיתוח מנהלים?

ניהול המושב:
ניל"י גולדפיין, מנכ"ל נירם גיתן פתרונות ניהול ולמידה.
ד"ר דובי וייס, פדגוג ראשי, עת הדעת.

הדלהי למה אמר, כי על מנת לעקוף את חוקי המשחק יש, ראשית כל, ללמוד אותם על בוריים. קיימת משמעות עמוקה להבנת השינויים שחלו בסביבה העסקית של השנים האחרונות על מנת לפתח נכון מנהלים אשר יובילו ארגונים, באשר הם, להצלחה בתחומם: פלטפורמות טכנולוגיות, קצב האירועים וההתרחשויות, קטבים בהתפתחות כלכלית, אופי "המגרש הגלובלי" - ועוד.

אז

עשרות שנים למדנו בבתי ספר למנהל עסקים - ובכיתות. עם מורה - מרצה - מדריך - מנחה. מאות מחקרים מספרים לנו כי תכניות פיתוח מנהלים וקורסים "לא שווים שום דבר" וכי אחוזי ההפנמה לכדי התנהגות, של מיומנויות נלמדות, או הטמעה של גופי ידע חדשים, לא עולים על 50%. המנכ"ל תובע הוכחות חותכות כי הכסף (והזמן!) אותו הוא מבזבז (או משקיע, תלוי את מי שואלים) על תהליכי למידה כאלה - ואחרים במנהלים "שלו", מצדיק את עצמו...

אז

יש תשובות???

אנחנו מחפשים מקרי אירוע מעניינים, שונים ומרגשים על למידה אחרת:

- עקרונות למידה ארגונית שונים מהמקובל ששינו את "כללי המשחק" של למידת מנהלים
- שיטות למידה מגוונות אשר יצאו מהארון ומהכיתות, ומשיאות ערך מובחן ונתפס
- הצלחות מוכחות עם מנהלים מה"דור החדש" - דור ה-Y
- וכל מה שעונה על ההגדרה: לשבור את כללי המשחק, לצאת מהשיגרה ומהקופסה, לשנות את הנחות היסוד ולהביא למידה אחרת לעסקים.



ניהול שינוי - Taking training to the next level

”כדי לגלות יבשות חדשות צריכים להיות מוכנים להיפרד מהחוף לתקופה ארוכה...”
ניהול המושב: **גלית פלד**, מנהלת קבוצת ההון האנושי, דלויט בריטמן אלמגור זהר ושות’.

שינוי הוא המציאות הארגונית הקבועה היחידה. נושא מורכב שמעסיק מנכ”לים ומנהלים בארגונים. בעולם הארגוני שבו יחידות ההדרכה והפיתוח הארגוני בוחנות באופן תדיר את הערך אותו הן נותנות ללקוחותיהן הפנימיים, העיסוק בניהול תהליכי שינוי מחיב התמקדות בסוגיות בעלות גוון אסטרטגי וזיקה ישירה לביזנס - וניהול שינוי הוא הזדמנות מהמעלה הראשונה להוות זרוע ביצועית מרכזית לניהול תהליך אסטרטגי בעל ערך ארגוני גבוה במיוחד.

במושב נבקש להציג ניהול תהליכי שינוי מסוגים שונים בדגש על התמיכה ההדרכתית ועל הערך המוסף העסקי שיחידת ההדרכה והפיתוח הארגוני תרמה. יומשגו תאוריות, מודלים ופתרונות הדרכה מעולם ניהול השינוי - וכיצד הם באו לידי ביטוי בפועל בניהול השינוי. בנוסף נציג גישה חדשנית לביצוע מוניטורינג מדיד של תהליך ניהול השינוי.

זו תהיה הזדמנות עבורנו לבחון - מה עובד בארגונים מסוימים ומה עשוי להיות השלב הבא של ההדרכה בשיפור תהליכי ניהול השינוי אנחנו מחפשים את סיפורי השינוי שלכם: סיפור על מהלכי שינוי בהם יחידת ההדרכה ו/או הפיתוח הארגוני הפגינה ראייה מערכתית עסקית, יצרה פתרון הדרכתי בהלימה ותרמה באופן מובהק להצלחת תהליך ניהול השינוי.

סוגי השינויים לדוגמא:

- ניהול שינוי בהטמעת מערכות מידע
- ניהול שינוי בתהליך של שינוי ארגוני (שינוי מבנה)
- ניהול שינוי בתהליך של שינוי אסטרטגי

חשוב לנו לשמוע - מה עבד טוב - בניהול השינוי ומה עבד פחות טוב ביחס למתוכנן כמו כן לבחון את השפעת המהלך על מיצוב יחידת ההדרכה בארגון.



מסלול: טכנולוגיות למידה - הערך - < והדרך

ניהול המסלול: **גדעון זילר**, יו"ר E-learning

טכנולוגיות הלמידה מהוות חלק אינטגרלי יציב ובוגר מסל פתרונות הלמידה הארגונית. במסלול נבקש להתעדכן בערך העסקי ובחדשנות שמציע התחום.

המסלול יבנה מציר הצגות פרונטאליות, ומציר הצגות על גבי מסכי שיוצבו בחדר המסלול לאורך כל היום. במסלול נבקש לאפשר חשיפה ולמידה בנושאים הבאים:

1. **E-learning Business Case** - הצגת מקרים בהם התעורר צורך עסקי קריטי בארגון וכיצד טכנולוגיות הלמידה שרתו את הצורך הזה (תוך דגש על פתרונות חדשניים או בעלי ערך עסקי משמעותי)
2. **Learning 2.0** - יישומים של טכנולוגיות למידה כמחוללי למידה שיתופית ולמידה חברתית והערך שהם הביאו לארגון
3. **שיפור ביצועים בקליק** - תובנות ומתודות שמאפשרות פיתוח והפקה יעילים יותר ואפקטיביים יותר בכלים הנפוצים בתחום (PPT, articulate, captivate וכד')
4. **באנרים**: במהלך המסלול נבקש להציג דוגמיות של פרויקטים בתחום באמצעות מסכי מחשב. נשמח לכל דוגמת עבודה או דוגמית של דוגמת עבודה (לא הרצאה)

בהלימה לנושא הכנס, על כל הצעה להצביע על הצורך העסקי שעבורה מייצרים את הפתרון / התערבות הדרכתית ואת הערך המוסף העסקי לארגון כתוצאה.

מסלול: העצמת הדור הבא



ניהול המסלול: **עידית שומן אדטו** (M.Sc.), יועצת בכירה, שותפה בלוטם אסטרטגיות לפתוח ארגונים.

מטרת המסלול לספק הזדמנות להעמקה באבני היסוד של ההדרכה והלמידה בארגונים. המסלול מיועד למקצועני הדרכה בתחילת הדרך ולכל מי שרוצה להעמיק ידע ויכולת בבסיסי ההדרכה והלמידה בארגונים. אנו מזמינים "מיני שיעורים" ו"מיני סדנאות" למידה של נושאים בסיסיים, דרך גישות מתקדמות ועדכניות. נעדיף הצגת מודל עבודה/כלי/שיטה, והדגמתו ב-case study תומך עסקים. נתמקד בשני מרחבי עשייה: פיתוח למידה, וניהול ההדרכה.

מרחב פיתוח תהליכי למידה:

- העמקת ההבנה בתהליכי למידה של הפרט והארגון - כיצד אנשים לומדים ומשפרים ביצועים? מהי למידה והדרכה במעטפת ארגונית ועסקית?
- מצורך לפתרון למידה - בניית הכשרה/פתרון למידה מתאים צורך ארגוני. מעשה הפיצוח בתהליך הפיתוח - המפגש בין לוגיקה לאינטואיציה.
- כלים, אמצעים ושיטות הדרכה - כיצד בונים? כיצד מפעילים? סרטים, הפעלות, משחקים, מערכי שיעור, סימולציה, מבחן/מבדק, מפרט חונכות, וכו'.

מרחב ניהול ההדרכה:

- איתור צרכי ההדרכה בארגון ובנית תכנית עבודה תומכת יעדים עסקיים?
- מתכנון ליישום, בקרה והערכה - כלים ושיטות בניהול תשומות ההדרכה - זמן, ספקים, אנשים, תקציב, כיתות וכו'.
- מדידת תפוקות ההדרכה.
- מנהל ההדרכה כמנהל יחידה וכמנהיג ומוביל בארגון - מיצוב, הובלת תהליכים, עבודה בממשקים, ניהול מדריכים, נאמני הדרכה, מפתחי הדרכה וכו'.

שוק הדילמות

”כל מה שמעסיק אותך בימים...”

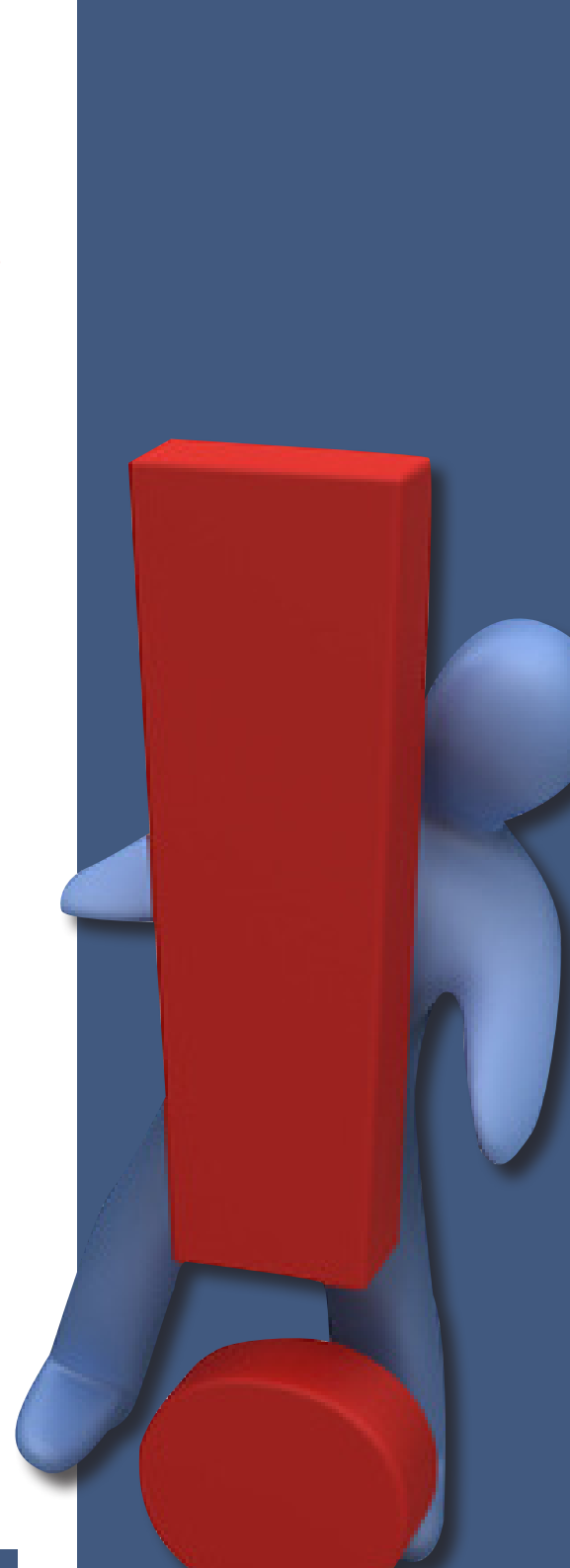
ניהול: **ורד לוינשטיין**, מנהלת אקדמית של מכללת נס, נס ישראל
אריק אלבו, מנכ”ל ובעלים, BrandIn מיתוג ותקשורת פנים ארגונית

השנה במסגרת כנס הלמידה ה-18 תיערך פעילות קונספט חדשה העונה לשם: **”שוק הדילמות”**. במסגרת פעילות זו יהיו **”דוכני דילמות”** שאותם ינחה אחד מהעוסקים בתחום ההדרכה: מנהלים, מפתחים, מדריכים, יועצים ומנחים. במסגרת השוק ניתן יהיה לרכוש ידע ומידע, עצות, טיפים ותובנות המאפשרים לשדרג את ארגז הכלים המקצועי של המשתתפים בדרך של התייעצות ודיון משותף בדילמה מקצועית.

Networking

- ”שוק הדילמות”** מהווה הזדמנות מצוינת להכיר מקרוב עמיתים למקצוע ולדרך, לחלוק בידע ולהשתתף בחוויית למידה ו- Networking סטגונית וייחודית. **”דוכני הדילמות”** יתמקדו בדילמות שכיחות ב-4 תחומים מרכזיים:
- א. פיתוח התוכן** - תמהיל שיטות הלמידה ואופן ארגון תהליך הלמידה
 - ב. תשתיות ההדרכה** - מתכנון וסידור הכיתות ועד למערכות מיחשוב וניהול תומכות
 - ג. ערוצים וסוכני הלמידה** - מן המדריך הפרונטלי דרך הלומדה ועד למערכות ניהול למידה מקוונות.
 - ד. תקציבי ההדרכה והפיתוח הארגוני** - תמהיל מנצח מול אילוצי תקציבים? איך עושים יותר בפחות ועוד ועוד.
 - ה. תהליכים ארגוניים ופיתוח ארגוני.**

אנו קוראים לכל מי שמעוניין לנהל דוכן של דילמה, או להעלות דילמה שתובא לדיון מעמיק במסגרת שוק הדילמות לפנות אלינו ונשמח לשתף אתכם באופן פעיל.
מצפים לשמוע מכם ולפגוש אתכם בכנס



Learning Solutions Bar - בר פתרונות למידה

ניהול הבר: **מוטי אלנקווה**, מנהל תחום טכנולוגיות למידה, ג'ון ברייס הדרכה
עמיר עליון, מנהל הדרכה, מוטורולה ישראל

המטרות:

- לייצר ולהפעיל מודל חדשני ואפקטיבי של התייחסות כוללת לאתגרי למידה ארגוניים
- לספק למשתתפים המלצות ומסגרת חשיבה להתמודדות עם אתגרים שייבחרו להביא לבר הפתרונות
- לשתף את קהילת ההדרכה באתגרים נבחרים ובמסגרות הפתרונות/חשיבה שסיפקו המומחים

הקונספט:

- משתתפי הכנס יוזמנו להגיע עם שאלות וסוגיות להתייעצות במטרה להוציא אותם עם כיווני פתרון ממומחים רב תחומיים
- הדגש יהיה על איתור אתגרי למידה מורכבים הנובעים מיעדים ארגוניים, תהליכי עבודה, שינויים, אתגרים עסקיים - כאשר המטרה לייצר תהליכי למידה המביאים לתוצאות עסקיות מורגשות
- ההמלצות לפתרונות יתקבלו מתוך שיחה עם מומחים מולטי-דיספלינאריים שיתנו את המענה לשאלות. לפי אופי האתגר יופנו המשתתפים למומחים הרלוונטיים.
- המתחם יעוצב בצורה ייחודית שתייצר גם חוויית למידה "אחרת" - המשלבת מרכיבים של למידה לא פורמלית

דוגמאות לאתגרים שניתן ל"הביא" לבר:

- כיצד למסד תהליך של קליטת עובד חדש?
- כיצד לתמוך בקיצור זמן התנעת פרוייקט פיתוח חדש?
- כיצד הדרכה/למידה יכולה לתרום לשיפור השירות ללקוחות?
- כיצד להטמיע מערכת חדשה בארגון
- ועוד...



Learning Solutions Bar - בר פתרונות למידה

מה אנחנו מחפשים?

אנו מבקשים לאייש את הבר במומחים בתחומים מגוונים מעולם הלמידה והפיתוח הארגוני. המומחים שנבחר יתבקשו:

1. להשתתף ב- 1-2 פגישות הכנה לפעילות, במסגרתן יוסכם על פורמט העבודה עם המבקרים בבר.
2. לאייש את הבר בזמני הפעילות שלו בימי הכנס.
3. לעודד משתתפים מקהילת ההדרכה להגיע לבר לקבלת פתרונות.
4. להיות מעורבים בדיונים ופעילות בעמוד הפייסבוק של הכנס.

התחומים בהם אנו זקוקים למומחים הם (תינתן עדיפות לבעלי ניסיון/תפקידים מתוך ארגונים):

- ניהול הדרכה
- פיתוח ארגוני הובלת שינויים ארגוניים
- טכנולוגיות למידה
- הערכה ומדידה
- ניהול עסקי
- פיתוח הדרכה
- ניהול ידע

נא לשלוח:

- שם, תפקיד נוכחי וארגון
- רשימת תחומי מומחיות וניסיון רלוונטיים שאת/ה מביאים אתכם לבר

הצטרפו אלינו בחוויית לימוד ולמידה ייחודית זו!!!



הזמנה להגשת הצעות

יתקבלו בברכה הצעות רלוונטיות למושבים ברוח הקו המוביל את הכנס, שיקנו למשתתפים ידע חדש משמעותי ותורם ובעיקר – כלים ישומיים וחדשניים תומכים.

איך... איך... איך... תכל'ס, ללמוד ולקחת הביתה ליישום מייד...

תנתן העדפה ל- case studies משמעותיים ורלוונטיים, וגם העדפה לנוכחות של מנכ"ל או נציג עסקי אחר מתוך הארגון.

1. אנא העבירו הצעותיכם בצמוד לטופס המלא באמצעות האתר בלבד www.hrisrael.co.il (הטופס הינו אינטראקטיבי).

2. בנוסף לטופס, שנמצא, כאמור, באתר – יש לשלוח תקציר ההצעה עד 70 מילים (לא יותר).

3. בגוף התקציר יש לציין את:

■ שמות המרצים, שם הארגון, תפקיד, נושא ההרצאה.

■ שם המושב או המסלול או שאליו מיועדת ההצעה

■ הגדרת הסוגיה העסקית שלצורך פתרונה נבנתה תכנית ההדרכה / למידה _____

■ הצגת הפתרון ההדרכתי _____

■ התרומה לארגון: _____

4. אפשר ומומלץ לצרף לועדת ההיגוי (לעיניה בלבד) כל חומר שתומך בהצעתכם.

במטרה להבטיח הרצאות איכותיות ואפקטיביות, ובסופו של יום - את הצלחת הכנס - כל מרצה יידרש לשתף פעולה עם

מנהל המושב שמשמעותו: לעמוד בלוח הזמנים! לקיים דיאלוג מקצועי עם מנהל המושב, להעביר את המצגת למנהל

המושב לפני הכנס, להשתתף במפגש סינכרון עם המרצים האחרים באותו המושב ולהעביר את ההרצאה על "יבש" בפני

צוות המושב של הכנס.

לתשומת לבכם!

אין לייעד את אותה ההצעה לשני מושבים שונים או למסלול אחר.

ועדת ההיגוי ומנהלי המושבים על פי שיקול דעתם המקצועי יוכלו לנייד הצעה.

לוח זמנים:

ההצעות כולל הטופס והתקציר (70 מילה) וכל חומר תומך שברצונכם להציג לועדת ההיגוי יש להגיש

בדוא"ל בלבד (www.hrisrael.co.il) עד יום ג' 8.2.11 ועד בכלל.



ספר המאמרים / מצגות דיגיטלי:
מי שהצעתו התקבלה להצגה בכנס מחויב להכין מאמר מרחיב ולהעביר אלינו יחד עם מצגת ה - power point.
המאמר יוגש בקובץ וורד בלבד.
המועד האחרון להעברת המאמר והמצגת: יום ג' 17.5.11
העברת המאמר היא תנאי הכרחי להצגה בכנס.

תשלום מרצים

מנהלי המושבים - ללא תשלום
מרצה יחיד או ראשון יהיה פטור מתשלום עבור ההשתתפות בכנס ביום שבו מתקיימת ההרצאה
מרצה שני ואילך יחויבו ב - 100% עבור ההשתתפות בכנס ביום שבו מתקיימת ההרצאה (גם אם בחרו להגיע למועד הרצאתם בלבד).
מנחים בשוק הדילמות - בתשלום מלא.

אנא קחו זאת בחשבון בעת הגשת הצעותיכם.

חסויות, פרסום וחשיפה, תערוכת ספקים

הכנס השנתי הינו האירוע השנתי המקצועי, המכובד, הגדול והמשמעותי ביותר בישראל של כל העוסקים בניהול הלמידה ופיתוח ההדרכה.
מקום המפגש של כל העוסקים בתחום בישראל, המנהלים, היועצים,
מומחים מן האקדמיה, ספקי המוצרים והשירותים.
מגוון האפשרויות בכנס להיחשף, לעשות עסקים, לייצר לידיים (קשרים),
להניע יוזמות, לפרסם ולהתפרסם - רב!

פרטים נוספים: www.hrisrael.co.il או hinfo@hrisrael.co.il או בטלפון: 09-7464264



יו"ר הכנס

אדטוויסטו, מנהל אגף הדרכה ופיתוח ארגוני, HOT

ועדת היגוי (לפי א'-ב')

אבידן רם, יועץ ארגוני

אדרת עדנה, מנכ"ל, בשביל החיים

אהרון ליאת, ראש תחום הדרכה ולמידה, ג'וינט חבר העמים JDC FSU

אור בן יגאל, מנכ"ל, תמורות בע"מ - הנחיית תהליכי שינוי

אורן צידוני גילת, מנהלת משאבי אנוש, אוניברקול - נירלס

אלבו אריק, מנכ"ל ובעלים, BrandIn מיתוג ותקשורת פנים ארגונית

אלמוגי ארז, יו"ר, המרכז לאימונים בעסקים / בלנצ'ארד ישראל

אלנקוה מוטי, מנהל תחום טכנולוגיות למידה, ג'ון ברייס הדרכה

אנגל קזס ליבי, מנהלת הדרכה ופיתוח ארגוני, סנוול ישראל

אפלר דורית, מנהלת מחלקת הדרכה ופיתוח ארגוני, מכבי שירותי בריאות

בן פורת משה, סמנכ"ל לפיתוח עסקים, ROBOGROUP

בר אורית ד"ר, מנהלת ומייסדת, STEPS

ברדין אורלי, מנהלת תחום הדרכה ופיתוח ארגוני, מנורה מבטחים חברה לביטוח

ברוט דבורי, מנכ"ל, בהט פיתוח הדרכה

ברק דרוו, מנכ"ל משותף ויועץ, אבן דרך פיתוח מנהיגות דרך השטח

ברקת יעל, רמ"ד מופ" הדרכה, צה"ל

גולדפיין נילי, מנכ"ל נירם גיתן פתרונות ניהול ולמידה

גל ערן, מנהל תחום למידה מתקשבת וטכנולוגיות הדרכה, פלאפון תקשורת

גלבע אורה, מנהלת הדרכה, מירס תקשורת

דביר אריה, ראש אגף הדרכה, רשות שדות התעופה

דביר רון ד"ר, מנכ"ל ויועץ, Innovation Ecology

דיין מירי, בעלים ומנהלת, לוקחים למידה כדרך

וגנר גלעד, מנכ"ל משותף, אבן דרך פיתוח מנהיגות דרך השטח

וינגרד אורית, סמנכ"לית הדרכה והטמעה, ריאליטי פיתוח ארגוני והדרכה

ורשינין ג'אז, מנהל הדרכה, בזק בינלאומי

זילר גדעון, יו"ר, E-learning

זמיר אייל, מנכ"ל, המכון למנהיגות הומנית

חמיש יגאל, מנכ"ל מסע, עיצוב ערכים ויעדים עסקיים

טביב שחר, סמנכ"ל פיתוח הדרכה, SMART POINT

יובל ישי, מנהל מרכז למידה וידע ארגוני, NDS technologies israel

יולס מלכה ענת, מנהלת תחום הדרכה ופיתוח ארגוני, בנק אגוד לישראל

כהן אליעזר, מנהל מחלקת הדרכה חטיבת משאבי אנוש, בזק החברה הישראלית לתקשורת

כהן דוויק עמליה, מנהלת אגף הדרכה ופיתוח ארגוני, פלאפון תקשורת

כרמין עמיר, Director Training, אמדוקס ישראל

לאוטמן אופיר יעל, מנהלת תחום הדרכה, סנסקום ייעוץ וניהול פרויקטים

לוי רותי, מנכ"לית ומייסדת, B2E - Business to Excellence

לינישטיין ורד, מנהלת אקדמית של מכללת נס, נס ישראל

מטלון קרן, מנהלת המרכז למצוינות עסקית, הפניקס חברה לביטוח

ממלוק אלון, מנהל אגף הדרכה ופיתוח ארגוני, פרטנר תקשורת

מנדל זיו, מנכ"ל משותף, ג'ון ברייס הדרכה מטריקס גלובל

מצליח ראובן, Director Alvarion Training & Documentation מנהל הדרכה ותעוד, אלוריון

מצר ערן, מנהל בית הספר לניהול ומנהיגות, בנק הפועלים

סולימני רוני, מנהל משותף, לוטם אסטרטגיות לפיתוח ארגונים

עטר גלי, מנהלת פיתוח ההדרכה, מירס תקשורת

עליון עמיר, מנהל הדרכה, מוטורולה ישראל

ענב גיא ד"ר, מנהל תחום פיתוח הדרכה ותהליכי למידה, סלקום

פאירי שטור רונית, יועצת ומפתחת הדרכה בכירה, מעגלים ואנשים

פיין עדי, מנהלת מחלקת פיתוח ארגוני והדרכה, Call כרטיסי אשראי לישראל

פייראין סגל קרן, מנהלת אגף הדרכה, אמדוקס ישראל

פלא רינת, מנהלת מחלקת הדרכה וניהול ידע, לאומי קארד

פלד גלית, מנהלת קבוצת ההון האנושי, דלויט בריטמן אלמגור זהר ושות'

פרי אהרוני רינת, מנהלת ההדרכה של קו שירות ההדרכה, נס טכנולוגיות

פרייברג לאה, מנהלת הדרכות ניהוליות פיתוח משאבי אנוש והדרכה, בנק מזרחי טפחות

פרץ אורית, אימון אישי והנחיית קבוצות בנושא תהליכי התפתחות אישיים

צור רחל, מנהלת פיתוח למידה והדרכה מרכז הדרכה, בנק לאומי לישראל

קדיש אבי, מנכ"ל, בריטניקה מערכות ידע

קדם אבי, מנהל מחקר ופיתוח מהות - מנהל הידע של החברה, התעשייה האווירית לישראל

קורן יובל, ראש תחום פיתוח פרויקטי למידה, רפאל

קמחי ניסים, מנהל פיתוח הדרכה במרכז למצוינות עסקית, הפניקס חברה לביטוח

קמחי שוש, מנהלת אגף פיתוח והדרכה, בנק דיסקונט לישראל

רביד גדי ד"ר, מדעי ההתנהגות (מרצה מכללת נתניה) ומנכ"ל החוליה החסרה

רוה מאיה, יועצת פיתוח הדרכה

רוזנבליט ואדיק, מנהל שותף, אל טל ייעוץ הדרכה ופיתוח ארגוני

רוזנברג קובי, בעלים ומייסד, ש.ה.ם בע"מ - שיפור ביצועים תהליכי למידה וייעוץ בארגונים

רוזנהולץ ענת, מנהלת משאבי אנוש, שרינג פלאו

רול צביקה, מנכ"ל, CONCEPT CONSULTING

רז שי, Director Amdocs Learning Services, אמדוקס ישראל

רזיאל מאירי ענת, מנהלת פיתוח ושרותי משאבי אנוש, HP EDS

שומן אדטו עידית, שותפה ויועצת ארגונית בכירה, לוטם אסטרטגיות לפיתוח ארגונים

שחטר ערן, מנכ"ל, פיתוח הדרכה ולמידה

שחם עמית, מנהל הדרכה טכנולוגיה, מלם

שטרן אילנית, מנהלת מחלקת ניהול ופיתוח משאבי אנוש, בנק אוצר החייל

שלו מירי, מנהלת תחום פיתוח הדרכה חטיבת משאבי אנוש, HOT

שמש סיגל, מנהלת הדרכה, PWC קסלמן & קסלמן ר"ח

שרגל שי, מנכ"ל, RBS Projects