

קול קורא
לכנס השנתי ה- 22 הדרכה ולמידה
בארגונים בישראל
11, 12 במאי 2015 | מלון כפר המכביה



DISRUPTIVE WORLD:
אתגר עסקי ארגוני חדש

 **חשאתי אנוש**
ניהול אנשים ועסקים
שנה 28
www.hrisrael.co.il





DISRUPTIVE WORLD:
אתגר עסקי ארגוני חדש

רוב החברות נופלות לא מכיוון שהן עושות את הדברים הלא נכונים, אלא מכיוון שהן ממשיכות יותר מדי זמן לעשות את הדברים שהיו הדברים הנכונים (YVES DOZ 2008)

A DISRUPTIVE WORLD עולם בהפרעה: אתגר עסקי ארגוני חדש

עמיתים יקרים,

מגוון מטאפורות משמש אותנו בתיאור הסביבה הארגונית והעסקית שבה אנו פועלים כיום. המכנה המשותף של כולן הוא תיאור המציאות ככאוטית, שברירית, הפכפכה, המאופיינת בחוסר יציבות, אי וודאות, מורכבות, חוסר בהירות וניגודיות המכונה "גם וגם". במציאות זאת, מספר וקצב השינויים הולך ומתגבר, משך ההתרחשות שלהם הולך ומתקצר, השינויים מתרחשים כל הזמן ובמקביל.

מציאות זאת, אינה מאפשרת לנו לצפות במגמה או דפוס שחוזרים על עצמם, לפחות לא בכלים שבהם היינו רגילים להשתמש. השפעת השינויים הרבים המתרחשים כמעט בו זמנית והשפעתם ההדדית - כל כך גדולה עד שהם מוגדרים על ידינו כ"מפריעים" או "משבשים".

הטכנולוגיה, לרבות התקשורת לגוניה השונים - היא המאיץ הראשון במעלה להפרעות, כמו גם להתפתחות, כמוכן. השפעותיה ניכרות היטב באופן ההתנהלות שלנו כבני אדם בחברה, בעסקים, ובכלכלה.

במציאות זו אין ביכולתנו להסתמך על העבר על מנת להסיק על העתיד, קשה לנו לזהות וכל שכן להיערך לעתיד לבוא.

קצב השינויים גורם לארגונים, לתחומי התמחות ולתפיסות ניהוליות קיימות להפוך ללא רלוונטיות ומחייב גמישות תפיסתית והסתגלות מהירה.

קצב השינויים מחייב ארגונים לשנות אסטרטגיות פעולה לעיתים תכופות כדי לשמור על כושרם התחרותי ועל מעמדם האיתן בזירה העסקית.

מערכות היחסים בין לקוחות ועובדים עם ובתוך הארגונים משתנות אף הן. רגישותן של המערכות הארגוניות למשברים עולה. מילים כמו משמעות, אמון, ערכים ושקיפות, מקבלות פרשנות חדשה ומהוות אבן יסוד בכל מערכות היחסים שלנו בחברה ובעסקים. אנו כלקוחות וכעובדים מצפים לקבל מנותני השירות שלנו, מהשותפים שלנו ובוודאי שמהמנהלים שלנו, הצעת ערך חדשה.

אנו עדים לכך כי "כללי המשחק השתנו". האתגר, בימים אלה, הוא אתגר של אנשים, של הובלה והשפעה, של מנהיגות.

אלה ועוד מציבים גם בפנינו, אנשי ההדרכה והפיתוח הארגוני, אתגרים חדשים.

נשאלת השאלה כיצד אנו אנשי ההדרכה והפיתוח הארגוני **נצליח להיות הראשונים** בזיהוי והפנמת מכלול השינויים, לתרגם אותם לתכניות למידה, פיתוח והדרכה מהירות, מתקדמות, חדשניות ויעילות,



רחל צור
יו"ר הכנס



DISRUPTIVE WORLD:
אתגר עסקי ארגוני חדש

שתתאמנה למנהלים ולעובדים בארגונים שלנו, מנהלים ועובדים המייצגים ארבעה דורות לפחות, דורות להם מאפיינים אישיותיים שונים, יכולות למידה שונות, שליטה שונה בטכנולוגיות - איך נצליח **להביא ערך** גם בעתיד? איך נצליח לשפר ביצועים ובה בעת להתייעל ולצמצם משאבים? איך למרות ההפרעות והשיבושים, נמצא דרך להעשיה, להכשיר, להדריך, **להכין את הארגון להתמודד בהצלחה** עם האתגרים החדשים ולהשיג את **יעדיו העסקיים? איך לקיים שגרה** של פיתוח תכניות למידה חדשות, קליטה מהירה של טכנולוגיות למידה מתקדמות, השלמת פערי ידע, לנהל למידה והתפתחות אישית - בתוך ים סוער ורווי מערבולות? מהן היכולות החדשות שעלינו לפתח בקרב עובדים ומנהלים? **אילו פרדיגמות עלינו לשנות או לאמץ? ולצידן אילו אפשרויות והזדמנויות חדשות מצמיחים אתגרים אלה לאנשי ולתהליכי ההדרכה והפיתוח הארגוני?**

חברינו בקהילת מנהלי ההדרכה והפיתוח הארגוני בישראל,

זאת, בראייתנו, המציאות המקצועית והניהולית שלנו על קצה המזלג. ניסיון העבר המשותף לנו, לאחר 21 כנסים, מלמד על כוחנו כקהילה לומדת, קהילה מעניקה, משתפת, מעודדת חשיבה פורצת דרך, מחוברת לעסקים ומניעה קדימה להצלחה. ככל שאנו נעים לעומק המאה ה - 21 נראה שהעולם ימשיך להיות עולם בהפרעה, עולם בו לצד האתגרים הרבים **עולה חשיבותן של שותפויות, קהילתיות ואחריות חברתית.**

כמנהלי הדרכה ופיתוח ארגוני, המתמודדים לבדנו עם האתגרים המקצועיים ביומיום, נרצה להמשיך ולטפח בעבורנו את האפשרות ללמוד, לשנות, ולהתפתח. יחד נמשיך למנף את כוחנו כקהילה, שיצרה לעצמה, כמו ידיה את קמפוס הלמידה שלה ואת הכוח המניע להתפתחותנו כאנשי מקצוע ולהתפתחות עולם הלמידה בישראל.

עיון בקול קורא יפגיש אתכם עם נושאים חדשים וחדשניים שלא עסקנו בהם בעבר. תפגשו גם הרבה פנים חדשות!

אנחנו **מזמינים אתכם** להצטרף אלינו במסע לעומק המאה ה - 21 ומצפים להצעותיכם.

**בהצלחה,
ומסע מרתק ומשמעותי לכולנו,**

זהר תדמור
מנכ"ל
HRISRAEL

רחל צור
יו"ר הכנס
מנהלת המכללה לבנקאות
ומנהיגות עסקית ב"לאומי"

מה חדש השנה?

מבנה הכנס,

שימו לב!

השנה, בכל יום משני ימי הכנס - **פעמיים** -
שלושה מושבים במקביל!
משך כל מושב שעה ועשרים דקות!

• בכל יום מימי הכנס - **מסלול למידה אחד במקביל למושבים**, שמשכו הכולל שתיים וארבעים דקות (עם הפסקה קצרה מאד).

• **סיכום יום הלמידה** במליאת הכנס בכל יום!

• נושא הכנס! **DISRUPTIVE WORLD!**
התייחסות לסביבה הרלוונטית ביותר שבה אנו פועלים, ומהמקום של חזית ההתמודדות: ללמוד, להכשיה להדריך!

• **נושאים חדשניים**, שמעולם לא עסקנו בהם, או, שמעולם לא עלו מזווית הדין המוצעת, לראשונה בכנס השנתי שלנו!

• **שילוב מרתק** של למידה מקצועית נטו, בראיית הארגון, בראיית התפקיד שלנו, פתיחת אופקים לעולמות תוכן/ידע חדשים והשראה..... השראה - כל הזמן!

• **אפליקציה ייחודית** תלווה את הפעילות - טרום הכנס, במהלכו ולאחריו - מחקר אתנוגרפי.

• והמון **מינגלינג** כבר אמרנו?



DISRUPTIVE WORLD:
אתגר עסקי ארגוני חדש

מבנה הכנס

קבלת פנים,
התכנסות בתערוכת הספקים
ארוחת בוקר קלה

08:00
09:00

פתיחת הכנס

09:00
09:20

בוקר של הרצאות במליאה

09:20
10:40

הפסקת קפה

10:40
11:15

שלושה מושבים במקביל לבחירה
+ מסלול למידה

11:20
12:40

שלושה מושבים במקביל לבחירה
+ המשך מסלול הלמידה

12:45
14:00

ארוחת צהריים
וביקור בתערוכת הספקים

14:00
15:00

הרצאה מעוררת השראה

15:00
15:45

סיכום הכנס

15:45
16:00

חגיגת קפה ומתוקים

16:00
16:30



המאשימים

22 שנים לתערוכת הספקים

חגיגה צבעונית עתירת חידושים ברוח הזמן!

• תערוכת ההדרכה ה - 21 שליד הכנס השנתי יוצאת לדרך...

• ספקי מוצרים ושירותי מומחה לניהול ההדרכה והלמידה, לפיתוח ההדרכה.

• ספקי פתרונות, תוכנות, עזרי הדרכה, חברות ייעוץ - מקומכם בתערוכה המקצועית שליד הכנס - חשוב וכדאי לכם לנצל את ההזדמנות לחשיפה!

• מאות מנהלי הדרכה מצפים לכנס ולהזדמנות להתרשם מההיצע, מהחידושים, מפתרונות עדכניים, תוכנות חדשות ועוד.

לשמירת מקום בתערוכה ולבחירת דוכן -
ליאת סקופ, זהר תדמור
09-7464264 או בדוא"ל:
hrinfo@hrisrael.co.il



פיתוח מנהיגות בעידן של ארגונים מורכבים - דילמות וסימני שאלה

« ניהול המושב:

אנדי פרידמן
מנכ"ל משותף -
O.D פיתוח ארגוני.



ערן נצר
מנהל יחידת פיתוח
- פתרונות למידה -
בנק הפועלים.



מאז שנות ה 70 של המאה ה - 20 תחום פיתוח המנהלים החל לתפוס תאוצה בעולם הלמידה הארגוני. בשנים האחרונות, עם ההכרה שהמנהיגות הינה יכולת ליבה המצויה בחסר במרבית הארגונים, תחום הלמידה והפיתוח של יכולות הניהול והמנהיגות הפך לתחום מרכזי בפעילות של גופי ההדרכה והפיתוח הארגוני. במקביל, עם התפתחות התחום - חזרנו לשאול עצמנו שאלות בסיס על למידת מבוגרים בכלל וכיצד מנהלים מתפתחים ומשתנים בפרט. במפגש נרצה לבחון הנחות יסוד בעולם פיתוח מנהלים, ולבחון את התנאים שיהפכו אותן לאפקטיביות. לאור זאת אנו בוחרים לשאול את עצמנו שאלת יסוד:

כיצד מנהלים לומדים ומה יגרום לתכנית פיתוח מנהלים להיות אפקטיבית?

במסגרת הדיון נציג סוגיות מרכזיות בתחום תוך התייחסות לזוויות ראייה שונות לגבי איך נכון לפתח מנהיגות:

- בניית יכולות לטווח ארוך בעולם הדורש תוצאות מיידיות?
- שילוב טכנולוגיה בתכניות פיתוח מנהלים - טרנד או פריצת דרך?
- "חדרי כושר ניהוליים" - אפקטיביות נראית לעין מול יכולת להתאים את מאפייני הלמידה לעולם "גמיש".
- אפקטיביות ההכשרה ליסודות ניהול בסיסיים בעולם של V.U.C.A.
- שינוי והשתנות בעקבות תכניות פיתוח מנהלים - האם מטרה בת השגה?
- השקעה בפיתוח יכולות ניהול ל"מסות" מול טיפול ב"כוכבים".

אנו מזמינים מנהלים, מנהלי הדרכה/משאבי אנוש, יועצים, שיוכלו לתרום מניסיונם בשטח ולהביע את דעתם בסוגיות הנ"ל תוך הצגת דוגמאות יישומיות מתוך התנסויות קונקרטיות. כל מציג יתבקש לענות ל - 3-4 מתוך השאלות המפורטות לעיל.

SENSING THE TREND

« ניהול המושב:

ליבי אנג'ל קזס
מנהלת מחלקת הדרכה
ופיתוח ארגוני,
מגה קמעונאות



קצב ומהירות השינויים לא מפסיקים לאתגר אותנו. עלינו ללמוד לזהות, להגיב ולהסתגל במהירות. אחד התפקידים המרכזיים של ההנהגה בארגונים הוא לזהות היכן נמצא "הדבר הבא", לאן הגבינה זזה ולהוביל את הארגון לשם. להוביל תהליכי חדשנות, ולדאוג שנהיה שם "צעד אחד לפני כולם". כל זאת על מנת להבטיח "שנמשיך להיות שם", שנענה על הצרכים החדשים של הלקוחות שלנו ונביא הצעת ערך חדשה.

בעולם המורכב בו אנו פועלים, אנו מוצאים עצמנו משנים את הפרדיגמות והמתודולוגיות שלנו לטובת כלים מעודכנים ורלוונטיים יותר, שיתנו מענה הולם לאתגרי הניהול החדשים. אנו כמנהלים נדרשים לפתח ולחדד את החושים וללמוד כיצד לעשות מה שאנו מכנים "sensing". ארגז כלים חדש, מציע לנו עולם הטרינדולוגיה.

איננו מתכוונים למגדת עתידות עם כדור בדולח, למרות שאנו עדים גם לתופעה הזו. אנו מבקשים לשפוך אור על עולם מקצועי חדש יחסית, שמביא עימו הצעת ערך חדשה לארגונים.

הטרנדולוגיה, הינו מקצוע המבוסס על מחקרים מעולם מדעי ההתנהגות ובוחן דעות, צרכים, התנהגויות וטעמים **זהו כלי המאפשר למנהלים לזהות ולחוש מה הולך להיות "הדבר הבא" ואילו הזדמנויות עלינו לזהות כדי להוביל שינויים.** מחקרים אלו השכיחים בעולמות האופנה והשיווק, אך הולכים ותופסים תאוצה בתחום הניהול והמנהיגות.

במושב נרצה לחשוף את המשתתפים לארגז הכלים שמביאה עמה הטרנדולוגיה. נכיר את המתודולוגיה, השימושים והערך שהיא מביאה לארגונים. נחשף לדוגמאות של תהליכים שנעשו באמצעות טרינדולוגיה ונלמד כיצד נוכל להשתמש בכלי זה כדי להביא לארגון, כמו גם למקצוע שלנו חדשנות במטרה להמשיך ולבסס את מעמדנו כשותפים עסקיים בארגון.

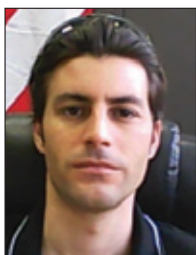
אנו מזמינים ארגונים להצטרף אלינו למושב, ולהציג תהליכי שינוי או תהליכים ארגוניים בהם נעזרו בתהליכי וכלי הטרנדולוגיה לדוגמא בגיבוש חוויית לקוח, שינוי אסטרטגיה, מוצר או שירות חדש, הובלת תהליכי חדשנות וכדומה.

נשמח לקבל הצעות מארגונים שאימצו את הכלים הללו והפכו אותם לחלק מארגז הכלים הניהולי בארגון. נשמח ללמוד גם מהצלחות וגם מכשלונות.

חדשנות בלמידה: מפתרונות בודדים ל Learning Ecosystem

« ניהול המושב:

ינאי זגורי
מנהל מוצר, חברת
KRYON SYSTEMS



ד"ר ענת יעקובי
מנכ"ל אקספרטים



אנחנו כל הזמן שומעים על Mobile, Social, Gaming וחדשנות בלמידה. אבל מה זה באמת אומר ומי מיישם זאת בארגון? שמות "מגניבים" לפתרונות חדשניים בעלי ערך או עוד מאותו דבר? והאם בכלל כל זה אפקטיבי?

השנה נקדיש מושב מלא לחדשנות בלמידה, נבין את סוגי הפתרונות השונים, ונתמודד עם השאלה: האם זה אכן "מייצר" למידה? אם אתם ארגונים אשר עסקו בשנה האחרונה בבחינת הטמעת או פיתוח באמצעות אחד הנושאים הבאים, אתם מוזמנים לפנות, לספר לנו בקצרה על הניסיון שלכם ולהשתתף בהמשך בפעילות במסגרת המושב.

- מציאות רבודה (Augmented reality)
- Experience API
- למידה בעזרת וידאו או - Podcast Bite-sized learning (Podcast/Video)
- משחק Gamification
- מערכת לניהול למידה פרויקטלית (Project LMS)
- למידה ניידת (m-Learning)
- למידה חברתית (Social learning (Learning Communities)
- תמיכה בביצועים (Performance Support)
- למידה בעזרת מקורות פתוחים - Open resources for learning (MOOCs and BYOD)
- למידה בתלת מימד - (3D Learning)

בעזרת הדוגמאות שלכם נצלול לעולמות החדשנות בלמידה, נלמד את ההבדלים בין הפתרונות השונים, את היתרונות והחסרונות שלהם. נבין כיצד הפתרונות משתלבים זה בזה ובעזרת הידע שצברתם נבחן התאמה אפשרית בין צורך ארגוני לפתרון חדשני.

”מחשב מסלול מחדש” - למידה בעולם של מורכבות

« ניהול המושב:



אביבית בן סימון
CLO אגף פתרונות
למידה והדרכה,
מנהלת תחום CRM
ושיפור ביצועים, ג'ון
ברייס הדרכה.



ניסו אדטו
מנהל אגף הדרכה
ופיתוח ארגוני,
HOT.



מיכל זיגלמן MSc.
מנכ"ל Duality,
יועצת לניהול
ומנהיגות במורכבות,
פיזיקאית.
מפתחת תפיסת
”המערכות הטבעיות”
Bimodal © -
Management.

אנו חיים בעולם דינאמי, מקושר, מהיר, משתנה תדיר ולרוב מצוי בעמימות. המציאות הנוכחית מאתגרת תפיסות מסורתיות, ידע וניסיון, מציבה בפנינו אתגרים חדשים ועימם צורך בפתרונות חדשים, בכל תחומי החיים, בכללם בתחום ההדרכה. לצד אתגר זה אנו ניצבים בפני אתגר נוסף, והוא השינוי שחל בלומדים. הלומדים הפכו להיות קצרי סבלנות בהרבה תחומים, בין היתר, בלמידה, בסף הגירוי הנדרש כדי להניע אותם ללמידה ובפניות הרגשית שלהם ושל הארגון לטובת הלמידה. אנו מופתעים ואף מובכים מכך שפתרונות הלמידה שעשינו בהם שימוש בעבר כבר אינם עובדים במציאות הנוכחית. כדי ליצור פתרונות מותאמים אנו חייבים להתבונן על המציאות במשקפים אחרים, רלוונטיים, שכן, ”לא נוכל לפתור בעיות באמצעות אותה צורת חשיבה בה השתמשנו כשיצרנו אותן”. (אלברט איינשטיין).

רגע לפני שאנו ממעירים לאמץ פתרונות חדשניים, יצירתיים, להנהיג שינויים נועזים, או לסמן כיוונים חדשים, נבקש לעצור! .. כדי לזהות את הדינאמיקה והדפוסים בטיבעה של **מערכת מורכבת**, אשר אחראיים להופעתם של ה”אתגרים”, כי פתרונות אפקטיביים מתחילים בשאלות רלוונטיות, כאלו שמתחייבות כיום בסביבת ה-V.U.C.A. (הפכפכות, אי ודאות, מורכבות, עמימות).

גישת המערכות המורכבות (Complexity) תשמש אותנו במושג זה כדי להתבונן על הדינאמיות התמידית, על ריבוי השחקנים והשונות במערכת, על הזיקות והתלות ההדדית, על ריבוי הממשקים, ריבוי המימדים, על הידע המתהווה הסמוי (Tacit Knowledge) ועל מאפיינים רבים נוספים של הסביבה הארגונית והעסקית כיום, הנוכחים ומשפיעים בו זמנית ואינם זוכים למענה שלם בגישות לינאריות מסורתיות.

« המשך



DISRUPTIVE WORLD:
אתגר עסקי ארגוני חדש

ננסה לחפש מענה לשאלות:

- מהו "מידע" במציאות של שינוי תמידי, היכן הוא נמצא?
- איך עובדים כל המידים של המידע, כדי לאפשר למידה של השלם?
- איך מיישמים "תכנית למידה ופיתוח ארגוני" בסביבה דינאמית ונזילה?
- מהי "למידה משמעותית" בסביבה מורכבת?
- מהן השאלות הקריטיות שגוף ההדרכה צריך לשאול את עצמו כיום, כדי לתמוך ביכולת ההשתנות וההסתגלות של הארגון?
- כיצד נכון להתארגן מבחינה מבנית תהליכית במציאות כזו?
- אילו שיתופי פעולה הופכים להיות קריטיים במציאות מורכבת?

אילו הצעות אנו מזמינים?

- נשמח לקבל הצעות ממנהלי משאבי אנוש והדרכה בארגונים מובילים, אשר ישתפו מהתנסותם המלאה או החלקית, המוצלחת או הפחות מוצלחת אודות:
- תהליך הדרכה דינאמי שנבנה תוך זיהוי ודיאלוג רצוף עם צרכי השטח
 - גישות "הדרכה" לא קונבנציונליות שאפשרו למידה של מידע שאינו פורמלי וסדור
 - למידה מתוך חכמת הרבים סביב דילמות וסוגיות ארגוניות "בוערות"
 - שילוב בין מתודות המאפשרות חופש והתארגנות עצמית לבין תכנית סדורה
 - "מגע הקסם" - התערבות הדרכה נקודתית אשר הניעה למידה נרחבת ומתמשכת
 - התאמה של מבנה גוף ההדרכה/ משאבי אנוש למציאות המורכבת

נבקש ללמוד מאכזבות, לא פחות מאשר מהצלחות:

- תנאים בהם גישת ההדרכה המסורתית קרסה ולא הוכיחה עצמה
 - מקרים בהם ההצמדות לניסיון המוכר צמצמה את מלא פוטנציאל הלמידה והשינוי שהיה גלום באירוע
- יחד נתבונן בסוגיות אלה, במשקפיים של המערכות המורכבות, ננסה לזהות את האתגרים האמיתיים וגם את ההזדמנויות, שאינם ניראים בהתבוננות הקלאסית על הסביבה הארגונית והעסקית העכשווית. אם יש בכם תשוקה וסקרנות לגלות מה מתאפשר מעבר ל"מה שאנו יודעים ומכירים" - מקומכם איתנו במושב המורכבות.

LEARNING IS EXPERIENCE.
EVERYTHING ELSE IS JUST INFORMATION.

ALBERT EINSTEIN

כשהלקוח של מחלקת ההדרכה הוא הלקוח

« ניהול המושב:



טלי בר - לבציון

בעלת חברת Customer Obsession, מרצה ומומחית בליווי ביסוס והטמעת תפישות חדשניות של מיקוד בלקוח ויצירת תהליכים מוכוונים בלקוח בארגון.



עידית נינארי

יועצת ארגונית, מומחית בתחום הטמעת תרבות שירות וחווית לקוח.

נכון, ברור לנו שמחלקת ההדרכה והלמידה, היא המומחית העיקרית והבלעדית על הלמידה בארגון. נכון, ברור לנו שמחלקת ההדרכה והלמידה פועלת לשיפור ביצועים של עובדים ומנהלים בארגון. נכון, ברור לנו שאתם מודעים לחשיבות הגדולה של לקוחות הארגון, שגם הם כבר לא הלקוחות של פעם ורואים בהם נכס אסטרטגי. נכון, ברור לנו שאתם מבינים שהארגון רוצה להעמיק את הקשר איתם, בדגש על המאפיינים החדשים שלהם. נכון, גם אתם זוכרים שהשוק משתנה, הלקוחות מחפשים ערכים מוספים, ייחודיים ואמיתיים. הכל נכון. ובכל זאת, האם מחלקות הדרכה ולמידה הרואות בעובד ובמנהל בארגון לקוח טבעי, מוכנות לפרוץ את הגבול ולהגיע ללקוח הקצה של הארגון? האם מחלקות ההדרכה והלמידה מיצו את פוטנציאל הקרבה והחיבור ללקוח? ופיצחו את הצרכים של ה"לקוח החדש"? האם הן חלק מהגורמים המזהים את הצרכים והמגמות החדשים של לקוחות הארגון? האם מחלקות ההדרכה והלמידה רואות בלמידה של לקוחות חלק מהאסטרטגיה שלהן? האם מחלקות ההדרכה והלמידה תומכות את שיפור ביצועי הלקוחות של הארגון? אנו מעוניינים להקשיב לסיפורים שלכם על פרויקט בו נוצר חיבור אמיתי של מחלקת ההדרכה ללקוחות הקצה של הארגון או פרויקטים בהם הייתה למידה משותפת של לקוחות ועובדים שתפו אותנו בתכניות למידה שבניתם ללקוחות הארגון.

שילוביות - המפתח ליצירת ערך חדש לארגון

« ניהול המושב:



סמדר סיוון

מנהלת קמפוס פועלים,
מרכז הדרכה, פיתוח ארגוני,
ותקשורת פנים ארגונית -
בנק הפועלים.



אריק אלבו

פסיכולוג ארגוני, בעל חברת BRANDIN
לייעוץ והטמעת תהליכי תקשורת בארגונים.
מפתח מודל INTERFACE להטמעת
שילוביות במגוון ארגונים.

להיות 'מולקולה באפילה' או להיות חוליה משמעותית בשרשרת הערך - זהו אתגר ההדרכה בעידן הנוכחי.

שיתוף פעולה, סינרגיה, אינטגרציה, Collaboration, Partnership, Network, ניהול ממשקים, שותפות, שירות פנים... ריבוי מילים נרדפות המסמנות מזה שנים, את מהות העידן הנוכחי בארגונים - שילוביות המניבה ערכים חדשים. מי שלא מחבר או מחובר לשרשרת הערך, ל-DNA הארגוני, כמוהו כמולקולה באפילה, וקיומו מותנה בספק. כל תוצאה ארגונית משמעותית הינה תוצר משותף של ריבוי גורמים - אין בלעדיות על הבעלות, המומחיות והידע. שילוביות הינה המפתח להצלחה. מהות זו הינה הזדמנות רלבנטית במיוחד למערך ההדרכה, הייחודי במיצובו - מחד הינו דרג טקטי ביצועי, ומאידך, בגלל אופי פעילותו ותוצריו, הינו בעל ראייה מערכתית ובר שיח עם כל גורמי הליבה בשרשרת הערך הארגונית. "בעלות משותפת" זהו המתכון ליצירת ערך בעידן החדש, זו הדרך לגיוס משאבים, לרתימת גורמים נדרשים, להרחבת ההשפעה הארגונית ולמיצוב כיחידה משמעותית.

המושב יתמקד בשילוביות כמפתח ליצירת ערך במספר ממדים:

- 1. שילוביות פנימית בתוך מערך ההדרכה** - האם אתם פועלים בתוכם באופן משולב למיצוי היכולות והפתרונות? (למשל- פיתוח ארגוני, פיתוח למידה, ניהול ידע, ערוצים ומערכות למידה, עיצוב חווית...)
- 2. שילוביות עם גורמים תומכים** - כיצד אתם רותמים את השותפים/הממשקים החיוניים לכם להצלחתכם? (למשל- מערכות מידע, ניהול ידע, שווק, תקשורת פנים ארגונית, מערכים לוגיסטיים ומנהלים ואחרים)
- 3. שילוביות כתרבות ארגונית** - כיצד ההדרכה הופכת להיות חוליה משמעותית בשרשרת ה-DNA הארגוני? מה תרומתה האפשרית, התרבותית והאופרטיבית, להטמעת שילוביות בארגון כתנאי הכרחי להצלחתו?
- 4. שילוביות חוץ ארגונית** - כיצד ניתן לרתום ולשלב גורמים חיצוניים כארגונים עמיתים, אקדמיות, קהילה מקצועית, לקוחות, וכיצא בזה לטובת הצלחה באתגר למידה ארגוני?

« המשך



DISRUPTIVE WORLD:
אתגר עסקי ארגוני חדש

המשתתפים יחשפו למרקם רחב של יישומי שילוביות ייחודיים במגוון הממדים שצוינו לעיל, יישומים שהינם בעלי ערך ארגוני, עסקי, מקצועי, תרבותי. כמו כן, יוצג מודל מארגן לתפקיד ההדרכה כאינטגרטור ארגוני. תבחרנה הצעות ייחודיות ויישומיות בעלות ערך וענין לציבור המשתתפים. כל יישום יוצג בתמצית כ- 15 ד' ולכן עליו להיות חד, ברור ותמציתי באופן הצגתו. אופן ניצול הזמן ודרך ההעברה פתוח ליצירתיות שבכם.

הציפיה ממגשי ההצעות

להציע יישומים הנכללים באחד מ-4 הממדים והשאלות המנחות שהוצגו לעיל, המציגים התמודדות של מערך ההדרכה והלמידה עם אתגר השילוביות, ותרומה תוצאתית ברורה באחד מן ההיבטים - עסקי, מקצועי, תרבותי, אחר. על ההצעה להכיל את ההיבטים הבאים: הדגשת הצורך והאתגר הארגוני, הרציונל, האופן והכלים, חסמים ופתרונות, וכמובן השפעת השילוביות על תוצרי הלמידה ולא התוצר הארגוני.

“I’M A GREAT BELIEVER THAT ANY TOOL THAT ENHANCES COMMUNICATION HAS PROFOUND EFFECTS IN TERMS OF HOW PEOPLE CAN LEARN FROM EACH OTHER, AND HOW THEY CAN ACHIEVE THE KIND OF FREEDOMS THAT THEY’RE INTERESTED IN.”

BILL GATES

בחזרה ליסודות

« ניהול המסלול:

גדעון זילר
מנכ"ל מתודיקה למידה
אפקטיבית.



מירב מאור
מנהלת מחלקת
הדרכה yes.



מסלול **בחזרה ליסודות** ילווה את יום הכנס בסדרת מפגשי למידה על יסודות מקצוע הלמידה בארגון. אנו מבקשים ממנהלי הדרכה, יועצים בכירים, מנחים ותיקים ומפתחי למידה מצוינים שמכירים את המקצוע מן היסוד, לבוא ולסייע לנו בהעברה ובחניכה של הדור הבא של מומחי הלמידה בישראל.

כיצד יראה המסלול

במסלול שני חלקים:

- **שיעורי מבוא של המקצוע: יסודות המקצוע** - מודלים לפיתוח למידה ופיתוח ארגוני, תורות בניית צרכי למידה בארגון ובניית תכניות הדרכה והנחיה אפקטיביים, למידה מתוקשבת ועוד.
- **על רצפת הייצור: מעבדת עבודה שיתופית** - הזדמנות לעבוד על אתגר ומשימה קונקרטיים יחד עם טובי המנטורים של התעשייה בישראל. נלווה את מי שירצה און ליין - hands on בפיתוח תוצר, ניתוח צרכים, פיצוח אתגר הדרכתי, הפקה מתוקשבת, התערבות ארגונית ועוד.

מה אנחנו מחפשים?

מנחים, מפתחי למידה, מנהלים, מדריכים וחונכים מצוינים ומנוסים שמעוניינים לקחת חלק בהנחיה ובחניכה של הדור הצעיר של המקצוע, וכן להכין את הפעילויות לקראת המסלול - תכנים, משימות, תרחישים וכד'.



BEFORE YOU CAN HELP YOUR ORGANIZATION BECOME SOCIAL,
YOU NEED TO "WALK THE SOCIAL TALK" YOURSELF."

JANE HART (FOUNDER, CENTRE FOR LEARNING & PERFORMANCE TECHNOLOGIES)

”למידה בהפרעה”: כיצד עולם ההדרכה יכול לרתום את העולם המופרע (DISRUPTIVE WORLD) ליצירת חויית למידה מעשירה ואפקטיבית

« ניהול המושב:



אלינור שדה,
בהט - ליווי ייעוץ
והדרכה ארגונית,
סמנכ”ל.



דבורי ברוט,
בהט - ליווי ייעוץ
והדרכה ארגונית,
מנכ”ל ובעלים.



אלון ממלוק,
אמדוקס -
מנהל הדרכה.

למה אנחנו כאן? ועם מה יצאו המשתתפים?

אוטוסטרדת מידע, זמינות מתמדת, גלובליזציה, חידושים, שינויים... אנו חיים בעולם שזז בקצב הולך ומתגבר. הפרעות ומולטיטסקינג הפכו לחלק בלתי נפרד מהשגרה. מחקרים מראים כי להפרעות אלו השלכות ממשיות. ממצאים ראשוניים מראים, כי השימוש באינטרנט משנה את מבנה המוח שלנו, ואנו חושבים ומרגישים אחרת. ממצאים מראים, כי ריבוי זמינות מידע משפרים את מצב הרוח ואת המוטיבציה, בעוד שממצאים אחרים מראים, כי אנשים שמוקפים ביותר מידי אינפורמציה וטכנולוגיה, עובדים יותר שעות, פחות יצירתיים ופחות פרודוקטיביים.

מטרות המושב:

לסקור מהן ההשלכות של הפרעות אלו על עולם ההדרכה והפיתוח הארגוני, ולהציג דרכי התמודדות שונים של ארגונים, שמתמודדים עם “ההפרעות בהצלחה” ואף רתמו את “ההפרעות” לטובתם.

איך נעשה זאת?

נערוך מושב “מופרע”, נמחיש ונסקור את ההשפעות שלהן עלינו, ולבסוף נציג דרכי התמודדות עם העולם המופרע באמצעות Case studies מארגונים.

אנו מזמינים:

- אנשי אקדמיה/ המלצות על אנשי אקדמיה העוסקים בתחום השלכות ההפרעות ושיייעו לנו להציג את השינויים הנירוהתנהגותיים המרכזיים
- ארגונים שהשתמשו בהפרעות ושילבו אותן בתהליכי הלמידה והפיתוח הארגוני או ארגונים שמתמודדים עם הפרעות אלו.

האם אתם מוכשרים להדרכה של כישרונות?

« ניהול המושב:

ואדיק רוזנבליט

מנכ"ל משותף
אל טל יעוץ הדרכה ופיתוח ארגוני.



היציאה לאור של הספר המלחמה על הכישרון (Ed Michaels; Helen Handfield-Jones; Beth Axelrod, 2001). Harvard Business Press The War for Talent נתנה את יריית הפתיחה למעבר של תחום משאבי האנוש לתפיסה של ניהול הכישרונות הארגוניים.

- הכוונה היא למחויבות הארגונית לקלוט, לשמר ולפתח עובדים כישרוניים ומעולים, בכל הרמות ובכל התפקידים.
- מבחינת ההדרכה מדובר באתגר כפול של העברת ידע בארגון - סיוע לעובדים ולמנהלים בארגון להיות הטובים ביותר בתחום עשייתם הנוכחי תוך כדי הכשרתם ללקיחת תחומי אחריות הרבה יותר מאתגרים בעתיד.
- מה תפקידה של ההדרכה, במעבר לראיית כל ההון האנושי ככישרון הארגוני אותו יש לפתח?
- אילו כלים אמורה ההדרכה להקנות כדי לטפח את הכישרונות הארגוניים ולהכשירם לתת מענה ללחצי השוק וליצור ערך לארגון בעולם של שינוי מתמיד, בעולם של VUCA?
- איך נערכת ההדרכה לשמר כישרונות ארגוניים לאור המחסור התמידי בכישרונות אלה?
- איזה פרקטיקות מובילות מופעלות בארגונים כדי לטפח את ההון האנושי כסך הכישרון הארגוני?

המושב מזמין ארגונים בכלל ויחידות הדרכה בכלל, לחלוק איתנו את הכישרון שלכם להדריך ולפתח כישרונות...
אנו מזמינים ארגונים - יחידות הדרכה ויחידות אחרות להציג תהליכים/פרויקטים/case studies המתארים פתרונות שפיתחתם לטיפול בסוגיית הכישרונות הארגוניים.

אלה יכולים להיות תהליכים ממוקדים או מערכתיים. מוצלחים יותר או כאלה שאי הצלחתם לימדה אתכם.

אתם מוזמנים להציג תהליכים של טיפוח ה-A players או דווקא של ה-B players
או תהליכי מעבר בין דורי - הצערת הארגון, מעבר מארגון של ותיקים לארגון של יותר צעירים.
או כל תוכן רלוונטי אחר הנוגע בטיפוח ובפיתוח הכישרונות בארגונכם.

יוצרים משמעות

« ניהול המושב:

עידית שומן אדטו
(MSc), שותפה,
מייסדת לוטם
אסטרטגיות לפתוח
ארגונים.



ערכים, חזון, יעוד, זהות אתיקה, אחריות תאגידית, תרומה לקהילה... ארגונים מבינים יותר ויותר ששם המשחק בסביבה החדשה הוא ביצירת ערך ויצירת משמעות עבור העובדים, הלקוחות, הקהילה, העולם. בהרצאתו המפורסמת של מומחה המנהיגות, סיימון סינק, ב- http://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action?language=he #TED הוא מציג את שלוש השאלות של כל עשייה ארגונית: **מה** אנחנו עושים? **איך** אנחנו עושים זאת? **ולמה?** מה המשמעות, מהי ה Grater Cause של העשייה שלנו? בארגונים עסוקים רוב הזמן במה (מוצרים, שרותים, פתרונות), בעוד השאלה החשובה ביותר להצלחה היא למה, גורס סינק. מה המשמעות העמוקה של העשייה של הארגון, לעובדים, ללקוחות, ספקים, לציבור הרחב? משמעות היא כח מניע. משמעות היא השראה. משמעות היא **מה** שמבחין בין "עוד" ארגון לבין ארגון שהוא "תנועה", שסוחף אחריו עובדים ולקוחות. תשאלו, **למה** עובדים ולקוחות מצטרפים לקריאה הארגונית שלו? התשובה - כי הם **מתחברים למשמעות** שהיא מייצגת, כי היא מציעה משמעות נעלה יותר (הישג, תרומה לאנושות) מעבר למוצר או לשירות. ארגונים והנהלות, משקיעים יותר ויותר חשיבה אמיתית בעיצוב מערכת ערכית, בפיתוח המשמעות, ב"למה" של הארגון. מדובר בתהליכים מנהיגותיים, ערכיים, מורכבים, שסכנת הסקפטיות אורבת לפתחם. לעולם, כמעט בהגדרה, יהיה פער בין המציאות הארגונית בשטח לבין החזון והערכים הנשפאים. בפער הזה מתפתחים ציניות, חוסר אמון... ובגישור עליו, לאורך זמן, נדרשת מנהיגות מובילה ונוכחת. מהו התפקיד של יחידת ההדרכה והפיתוח באתגר הארגוני של "להיות ארגון שמציע משמעות לעובדיו"? מהי המנהיגות של ההדרכה? אילו מודלים מסייעים לנו בתהליכי הבניה וההמשגה של המשמעות הארגונית? אילו שיטות וכלים ניתן להפעיל בשלב ההטמעה?

אנו מזמינים למושב סיפורי מקרה של ארגונים בהם יחידת ההדרכה והפיתוח לקחה תפקיד ביצירת משמעות לעובדים בארגון. דוגמאות לארגונים שנתנו מענה חדשני, מעניין, מעורר השראה בתחום ההדרכה, שתמך ביצירת משמעות עבור עובדים, מנהלים, לקוחות, ספקים...קהל רחב.

נבקש ללמוד מהצלחות, ומאי הצלחות שיציידו את הלומדים ב"מפתחות להצלחה", מודל עבודה וכלים ליישום.

תרבות של מדידה והערכה בהדרכה ככלי לשיפור ביצועים

« ניהול המושב:



אלון דוד
יועץ ארגוני ומפתח הדרכה
בנק לאומי.



אלכס ברבר
יועץ ארגוני בכיר.
מומחה בעיצוב והטמעה של תהליכי
מדידה ולמידה לשיפור ביצועים.

מטרה:

היכרות עם פרקטיקות לתהליכי מדידה והערכה כמרכיב בשיפור ביצועים.

רציונאל:

מזה שנים רבות מלווה שאלת האפקטיביות את עולם ההדרכה. על רקע מצרף שינויים ואתגרים בחברות וארגונים, שאלה זו מקבלת משנה תוקף. מהפכת הידע והמידע, מאפייני הדור, הטכנולוגיה ועולם הרשת, מציבים בפני מערך ההדרכה אתגר משמעותי, המחייב חשיבה אחרת, ופתרונות הממקסמים את תוצרי הלמידה, חוויית הלמידה ומענה לצרכים וציפיות של כלל בעלי העניין. בעולם של שוק תחרותי, קצבים מהירים ומשתנים, נדרש מערך ההדרכה להתאים עצמו, ולייצר ערך לעסק. לצד זאת, חוזרת ונשנית הדרישה לצמצום הוצאות והתייעלות במכלול מרכיבי הפעולה. לעיתים, נדרש מערך ההדרכה להצדיק את קיומו ונחיצותו לעסק. על רקע מגמות אלה, עולה השאלה האם העיסוק במדידה, באפקטיביות, ברלוונטיות וביעילות של מערך ההדרכה הינו צו השעה או פריבילגיה?

המושב הנוכחי יעסוק בסוגיות של **תרבות מדידה והערכה בעולם ההדרכה, כההליך התומך בשיפור הביצועים ומשקף הצורך ב Accountability**. במסגרת זאת נבקש לאתגר את תפיסת המדידה וכלי ההערכה הקיימים, להרחיב ידע, לשתף ולהעשיר את משתתפי המושב במודלים, גישות וכלים חדשים ועדכניים בעולם של מדידה והערכת הדרכה.

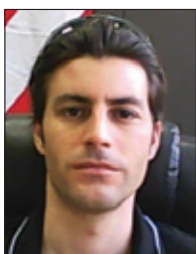
מבנה המושב:

- המושב יעסוק בעולם המדידה והערכת הלמידה מזוויות שונות:
- א. עקרונות מקצועיים של מדידה והערכה בעולם של למידה.
 - ב. הצגת case study.
 - ג. מערכות ממוכנות תומכות - הדגמה.
 - ד. סיעור מוחות של משתתפי המושב.

אנו מזמינים מנהלים ואנשי מקצוע בעלי רקע וניסיון בפיתוח ויישום פעילויות בעולם המדידה והערכת למידה כמרכיב בשיפור ביצועים, לשתף את באי הכנס מניסיונם, לחלוק סיפורי מקרה ותובנות ולדון עימנו בסוגיות ודרכי התמודדות.

מערכות ניהול למידה

« ניהול המושב:



ינאי זגורי
מנהל מוצר, חברת
KRYON SYSTEMS.



ד"ר ערן גל
Workplace Learning &
Performance Support.

מערכות ניהול למידה (LMS) הופכות שכיחות יותר ויותר בנוף הארגוני. לפי סקרי השוק לכ-90% מהחברות הגדולות בארה"ב יש LMS. סה"כ ישנן בשוק כ-600 מערכות ניהול למידה שונות מתוכן כ-10 פעילות בשוק הישראלי. תהליך בחירת, הקמת והטמעת LMS בארגון הנו תהליך מורכב ורב משמעויות ליחידת ההדרכה בפרט ולארגון כולו. אז איך בוחרים LMS? והאם יש מערכת אחת המתאימה לנו יותר מאחרת? מה חשוב לשאול, במה חשוב להתנסות ועד כמה צריך "לחפור" כדי לייצר החלטה מושכלת.

בכנס נקדיש מושב מלא לתהליך הטמעת LMS בארגון בניסיון לגבש Best Practice מתוך תהליכים שעברו ועוברים ארגונים ומתובנות שגיבשו לעצמם במהלך הדרך.

אנו קוראים לארגונים הנמצאים בשלבי בחירה, הטמעה, שדרוג או החלפה של LMS ואשר מעוניינים לשתף את הקהילה המקצועית בתובנות ובמסקנות שלהם בתהליך להגיש הצעה למושב זה ולקחת חלק בדיון המתקיים בו.

המושב יתנהל כפאנל מומחים בהשתתפות הקהל. משתתפי הפאנל יציגו את סיפור המקרה שלהם בקצרה ובהמשך ישתתפו בדיון מונחה בו ניגע בסוגיות הליבה ונגבש בתקווה הסכמות לגבי הדרך הטובה יותר לגשת לאתגר ה LMS על שלביו השונים.

“INFORMAL LEARNING IS ENHANCED WHEN HUMANS PARTICIPATE IN INTERACTIVE EXPERIENCES.”

הטאלנט הזה הוא אני

« ניהול המושב:

קארין כהן

מנהלת פיתוח הדרכה וצוות מדריכים, תחום טכנולוגיות למידה, שירותי בריאות כללית.



ציפי בורגר

מנהלת למידה מתוקשבת שירותי בריאות כללית.



אז מה זה בעצם אומר?

'המילה "טאלנט" בעברית המדוברת מתייחסת לרוב לאמנים, ליוצרים או לכוכבי טלוויזיה ותקשורת. כתוצאה מכך, רוב האנשים אינם שואלים את עצמם אם הם טאלנטים, ואינם חושבים שכדאי שיהיו. אך לאלה מאתנו שעובדים בארגונים, ובמיוחד בארגונים גדולים, כדאי לבדוק אם הם נחשבים לטאלנטים בארגון שלהם, ואם יתברר שלא - לפעול כדי להיתפס ככאלה' (מתוך The marker).

בעולם הלמידה ישנו מגוון רחב של התמחויות ועיסוקים, החל ממנהל הדרכה ועד מפתח ומדריך. כיום, כל התמחות נדרשת לשלל מיומנויות וידע בתחומים נרחבים מעבר לעולם ההדרכה, כגון: הכרות עם עולם משאבי אנוש ופיתוח ארגוני, השתלבות בתהליכים ארגוניים עסקיים ועוד. בנוסף, איש הלמידה מהווה גורם מתווך בין ההנהלה לשטח ואינטגרטור בין שותפים ארגוניים שונים (לדוגמה: מחשוב, או"ש, תקשורת פנים ארגונית וכו').

לצורך כך, נדרש בכל עת להיות מעודכן במגמות, בידע מקצועי ובתהליכים פנים ארגוניים. על מנת להוות גורם משמעותי ובעל ערך והשפעה, חשוב שהנהלת הארגון תכיר באיש הלמידה כטאלנט. במושב נרצה להתמקד במספר התמחויות: מנהל הדרכה, מפתח הדרכה, מפתח למידה מתוקשבת ומדריך.

אז מה יהיה במושב?

- נדון בידע ובמיומנויות הנדרשות לאיש הלמידה כטאלנט
- נאתר ביחד את הכלים ומקורות הידע להתמקצעות והעשרה
- נחשוב ביחד על שיטות לתקשור ושיווק הערך המוסף של איש הלמידה כטאלנט במעורבות בתהליכים ארגוניים ואת חשיבות הפיתוח המקצועי שלו, אל מול המנהל.

אז איך נעשה זאת? קצר, פרקטי, חדשני והכי חשוב – ביחד!

המושב יהיה בנוי משולחנות עגולים בחלוקה להתמחויות לעיל, כלל המשתתפים ייקחו בהם חלק, בסבב. כל מושב יארך כ- 15 דק' ויכלול הקרנה של TED קצר שמציג סיפור מקרה מוצלח שלכם, שיחה למיקוד הידע והמיומנויות הנדרשות, חשיבה על כלים פרקטיים להשגתם ושיטות לתקשור ושיווק הערך המוסף של איש הלמידה.

מה נרצה מכם?

אנשי למידה בארגונים, במגוון התמחויות, צלמו את עצמכם/ כתבו טקסט קצר, בו אתם מספרים על מקרה מוצלח שלקחתם בו חלק, בו באו לידי ביטוי המיומנויות והכישורים שלכם. לדוגמה: פיתוח מסלול או הכשרה מקצועית לתפקיד בארגון, מה היה החלק שלכם וכיצד הוא תרם להצלחת התהליך. סרטון עד 5 דק' אשר יועלה לפורמט יוטיוב.

70 : 20 : 10 נוסחה להצלחה בעולם של הפרעה?

« ניהול המסלול:



איתן קפלן
מנהל פיתוח למידה והערכת
אפקטיביות, בנק לאומי.



עמיר עליין
מנהל תחום פתרונות למידה
KINEO.

מטרות המסלול:

1. היכרות עם מודל 70 : 20 : 10.
2. קבלת כלים פרקטיים ליישום המודל מחר בבוקר.
3. יישום עקרונות המודל בפועל דרך Case study ולמידת עמיתים.

רצינאל:

“בעולם של הפרעה” בו קצב השינויים מהיר, מאפייני הלומדים מגוונים, וציפייה הולכת וגוברת של פתרונות למידה כאן ועכשיו - אנו, אנשי הלמידה, חייבים להיות צעד אחד קדימה ולהוביל תפיסת למידה חדשנית אשר תיתן מענה הולם לאתגרים אלו. במסלול זה אנו מציעים היכרות עם מודל 70 : 20 : 10 וכלים ליישומם אשר יאפשרו למשתתף להרחיב בארגונו את תהליכי הלמידה, מעבר לאלה המוכרים לנו כיום ובכך להיות מהירי תגובה ורלבנטיים יותר במציאות מאתגרת זו.

מבנה המסלול:

חלק 1 - למידה פורמאלית קצרה 10% - היכרות עם המודל דרך מצגת, סרטונים, חומרי קריאה (שיטות למידה פורמאליות).
חלק 2 - למידה דרך אינטראקציות 20% - היכרות עם כלים פרקטיים ביישום המודל דרך למידת עמיתים / מומחים (למידה דרך אינטראקציות).
חלק 3 - יישום עקרונות המודל בפועל 70% - מיני סדנא ליישום המודל בה תתרחש עבודה בקבוצות על Case study ואתגרי אמת (למידה תוך כדי עבודה).
• למסלול זה משך זמן כפול, כשהחלק המרכזי שלו יהיה חלק יישומי במתווה סדנא עם למידת עמיתים ולמידה לא פורמאלית.

מה אנחנו מזמינים:

בעלי ניסיון בהטמעת המודל - הצגת Case study.
מומחים בתחום שיכולים לייעץ על יישום שיטות למידה באזורי ה-20 וה-70.
לדוגמא: תהליכי למידת עמיתים לאורך זמן, למידה תוך כדי ביצועים מאתגרים, למידה ברשתות חברתיות, למידה מתחקירים, מסלולי קריירה, למידה מחוברת לתהליכי הערכת עובד, סוגי OJT, חילופי תפקידים, הרחבת תפקידים, מנהלות ידע.
סרטונים, מאמרים רלבנטיים, המלצות על מקורות תוכן.





תשלום מרצים

הרצאות בכנס שתועברנה על ידי יותר ממרצה אחד - המרצה / ים הנוסף / ים יחוייבו בתשלום כמחיר ההרשמה לכנס. זאת, גם אם המרצה הנוסף מתכנן להגיע לשעת ההרצאה בלבד. חשוב לנו, במיוחד, להדגיש, שאנו מייחסים חשיבות עליונה לנוכחותם של המרצים בכנס כדי שיספגו את האווירה, יקשיבו למרצים האחרים, לשאלות המשתתפים, ויהיו מוכנים להתחבר לנאמר במהלך הכנס. וכמובן, להינות מכל מה שיש לכנס להציע.

לוח זמנים להגשת ההצעות

ההצעות לכנס תוגשנה בהתאם להנחיות המצוינות עד תאריך 29 בינואר 2015 (ועד בכלל).
כאמור, לכתובתנו: hinfo@hrisrael.co.il
ניתן לחזור ולעיין בקול קורא בכל עת ולהוריד קובץ PDF מהאתר שלנו: www.hrisrael.co.il

שאלות?

נענה בשמחה: זהר תדמור 052-4678220
ליאת סקופ 09-7464264

“THE POSITIVE THINKER
SEES THE INVISIBLE,
FEELS THE INTANGIBLE,
AND ACHIEVES THE
IMPOSSIBLE.”

הזמנה להגשת הצעות

הנכם מוזמנים להגיש הצעות לכל אחד מהמושבים והמסלולים בכנס.
אנא קראו בעיון את תכניות המושבים / המסלולים ובהן המידע על ציפיות מובילי המושבים / מסלולים מההצעות.
יש לכם פתרונות שעובדים? ניסיון שכדאי לשתף בו? תובנות?

אנא הכינו הצעותיכם על גבי קובץ וורד. בראש הדף (וגם במייל המלווה!) יש לציין:
1. שמות המרצים / המגישים, שם פרטי ושם משפחה של כל מרצה
2. תפקיד בחברה של כל מרצה
3. שם החברה / הארגון
4. כתובת דוא"ל של כל מרצה + כתובת דואר רגיל
5. מספרי טלפון להתקשרות
6. נושא ההצעה
7. שם המושב שאליו מיועדת ההצעה
8. תקציר ההצעה (בהמשך לני"ל) רצוי כ-70 מילים.
9. אפשר ורצוי לשלוח חומר נוסף לעיני ועדת ההיגוי - התומך, לדעתכם, בהצעתכם ויכול לסייע בבחירה ובקבלת החלטה.

ההצעותיכם אנא שלחו בדוא"ל:
hinfo@hrisrael.co.il

ואנא מכם, התקשרו בבקשה לוודא שהצעתכם הגיעה: 09-7464264 זהר תדמור.

לתשומת לבכם!

במטרה להבטיח הרצאות איכותיות ואפקטיביות ובסופו של יום - מושבים מצוינים - כל המרצים יתבקשו לשתף פעולה עם מנהלי המושבים. אנא קחו זאת בחשבון בעת ההחלטה על הגשת הצעתכם.

המשמעות המעשית הינה:

עמידה בלוח זמנים. היענות לדיאלוג מקצועי עם מנהלי המושבים העברת המצגת למנהלי המושב - קודם לכן. השתתפות במפגש הכנה / סנכרון עם המרצים הנוספים במושב ביצוע הרצה "יבשה" לקבלת משוב קודם לביצוע בכנס.



DISRUPTIVE WORLD:
אתגר עסקי ארגוני חדש

חברי ועדת ההיגוי (לפי א-ב):

יו"ר הכנס:

• **צור רחל** מנהלת המכללה לבנקאות ומנהיגות עסקית בבנק לאומי

• **אבידן רם** יועץ ארגוני

• **אבנשטיין עומרית** מנהלת פיתוח הדרכה המרכז למצוינות עסקית, הפניקס חברה לביטוח

• **אדטו ניסו** מנהל אגף הדרכה ופיתוח ארגוני, HOT

• **אוסלנדר שרה** מעצבת וחוקרת, Whiteboard

• **אור בך יגאל** מנכ"ל, תמורות - הנחיית תהליכי שינוי

• **איווניר שי** מנהל מרכז הדרכה, התעשייה האווירית

• **אלבו אריק** מנכ"ל Brandln

• **אלמוגי ארז** מנכ"ל, המרכז לאימונים בעסקים / בלנצ'ארד ישראל

• **אנג'ל קזס ליבי** מנהלת הדרכה ופיתוח ארגוני, מגה קמעונאות

• **אפלר דורית** סגנית מנהל אגף משאבי אנוש, מכבי שירותי בריאות

• **בורגר ציפי** מנהלת למידה מתוקשבת, שירותי בריאות כללית

• **בלומנפלד יעל** מנכ"ל, Learning - IT

• **בן סימון אביבית** מנהלת תחום CRM ושיפור ביצועים CLO, ג'ון ברייס הדרכה

• **בר אורית ד"ר** ראש המרכז קשת לפיתוח מקצועי ולימודי תעודה, המכללה האקדמית בית ברל

• **ברדין אורלי** עד לאחרונה מנהלת אגף הדרכה ופיתוח ארגוני פלאפון

• **ברוט דבורי** מנכ"ל, בהט - ליווי יעוץ והדרכה ארגונית

• **ברוכים לוי** רינתיה יועצת עצמאית ללמידה ארגונית ומפתחת הדרכה

• **ברק דרור** מנכ"ל משותף ויועץ, אבן דרך - פיתוח מנהיגות, צוותים ומצבי קצה

• **בשן אודליה** סמנכ"ל, ראש אגף משאבי אנוש ולוגיסטיקה, הכשרה חברה לביטוח

• **גבעתי תמיר** ראש תחום טכנולוגיות למידה, שירותי בריאות כללית

• **גולדברג רות** מנכ"ל, מיתר פתרונות הדרכה חדשניים

• **גל מני** מנכ"ל, Whiteboard

• **גל ערן ד"ר** יועץ עצמאי, WorkPlace Learning & Performance Support

• **דביר אריה** ראש אגף הדרכה, רשות שדות התעופה

• **דנקנר אורית** יועצת ארגונית

• **וגנר גלעד** מנכ"ל משותף, אבן דרך - פיתוח מנהיגות, צוותים ומצבי קצה

• **ורשינין ג'אז** מנהל מחלקת פיתוח הדרכה, בזק בינלאומי

• **זגורי ינאי** מנהל מוצר, kryon Systems

• **זיגלמן מיכל** מייסדת ומנכ"ל, Duality - ניהול במורכבות ואי ודאות

• **זילר גדעון** מנכ"ל, מתודיקה למידה אפקטיבית

• **זר יוסי** מנהל פרויקטים פיתוח הדרכה ולמידה, סלקום

• **חסון באט ורדית** מנהלת תחום פיתוח ארגוני ולמידה, מנורה מבטחים ביטוח

• **טביב שחר** סמנכ"ל, אקספרטים פיתוח הדרכה ותיעוד

• **טייבר ניב** מנהל תחום פיתוח הדרכה ותקשורת ארגונית, סלקום

• **יעקובי ענת ד"ר** מנכ"ל, אקספרטים פיתוח הדרכה ותיעוד

• **יערי דוד** מנהל מערכות מידע וטכנולוגיה, בנק הפועלים

« המשך



DISRUPTIVE WORLD:
אתגר עסקי ארגוני חדש

» המשך

חברי ועדת ההיגוי

(לפי א'-ב')

- **כהן קארין** מנהלת פיתוח הדרכה וצוות מדריכים, שירותי בריאות כללית
- **לביא שי** מנכ"ל Tag Media Group
- **לוי מוריה ד"ר** מנכ"ל ROM Knowledgeware
- **לוי רותי** מובילה מקצועית, טבע תעשיות פרמצבטיות
- **לוינשטיין ורד** מנהלת הדרכה והסמכות, טבע תעשיות פרמצבטיות
- **מאור מירב** מנהלת מחלקת ההדרכה, yesCOOL, YES
- **מטלון קרן** מנהלת המרכז למצינות עסקית, הפניקס חברה לביטוח
- **מילר עמית** בעלים Virtual Studio
- **ממלוק אלון** מנהל ההדרכה AMDOCS
- **מנדל זיו** מנכ"ל, ג'ון ברייס הדרכה מטריקס גלובל
- **מצא יפית** ראש תחום בית ספר לניהול מחלקת הדרכה ופיתוח מנהלים, שירותי בריאות כללית
- **נצר ערן** מנהל יחידת פתרונות למידה, בנק הפועלים
- **סהר אורבך חגית** מנהלת תחום למידה ארגונית, לאומי קארד
- **עטר גלי** סגנית מנהל מחלקת הדרכה ופיתוח ארגוני, מכבי שירותי בריאות
- **עליון עמיר** מנהל תחום פתרונות למידה, Kineo Israel
- **פלג רינת** מנהלת הדרכה ופיתוח ארגוני, נטפים
- **פרי אהרוני רינת** מנהלת ההדרכה של קו שירות ההדרכה, Ness Technologies
- **פריד מיכל** מנכ"ל, שמים מערכות הדרכה
- **פרידמן אפרת** Learning & Talent Development, Offering Manager, AMDOCS
- **פרידמן גמליאלי סיגל** מנהלת למידה ופיתוח ארגוני, עמותת פעמונים
- **פרייבאך תומר** מנהל תחום יעוץ ארגוני, Matrix Consulting
- **פרייברג לאה** מנהלת הדרכות ניהוליות, בנק מזרחי טפחות
- **פרץ אורית** אימון אישי והנחיית קבוצות בנושא תהליכי התפתחות אישיים, ESSENCE
- **קוריאל הרצל** מנכ"ל, Kineo Israel
- **קורן יובל** בעלים, קורן פיתוח וניהול תהליכי למידה
- **קמחי ניסים** מנהל צוות הדרכה והטמעת מערכות מידע, הפניקס חברה לביטוח
- **קמחי שוש** מנהלת אגף פיתוח והדרכה, בנק דיסקונט לישראל
- **קפלן איתן** מנהל פיתוח למידה והערכת אפקטיביות, בנק לאומי
- **קרבצ'יק אורית** אחראית משאבי אנוש ומחשוב, פז בית הזיקוק
- **רוה מאיה** מנכ"ל משותף, Simple מבית מעוף
- **רוזנבליט ואדיק** מנכ"ל משותף, אל טל ייעוץ הדרכה ופיתוח ארגוני
- **רזיאל מאירי ענת** מנהלת פיתוח ושרותי משאבי אנוש, HP EDS
- **שאול פזית** סמנכ"ל פרוייקטי הדרכה והטמעה, ג'ון ברייס הדרכה
- **שדה אלינור** סמנכ"ל, בהט - ליווי יעוץ והדרכה ארגונית
- **שומן אדטו עידית** שותפה יועצת בכירה, לוטם אסטרטגיות לפיתוח ארגונים בע"מ
- **שולמן מיכל** מנהלת תחום ניהול ידע, בנק לאומי
- **שטרן אילנית** מנהלת מחלקת ניהול ופיתוח משאבי אנוש, בנק אוצר החייל
- **שמול דניאלה** ראש יחידת הדרכה, מפעלי ים המלח
- **שמש סיגל** מנהלת הדרכה, PRICEWATERHOUSECOOPERS - קסלמן & קסלמן רו"ח