



M.A ייעוץ ופיתוח ארגוני

תקצירי קורסים לבחירה – שנה"ל תשפ"ד

בחירת סמינר

היקף : 2 ש"ס, 3 נ"ז.

סמסטר ב', יום ו' בשעה 11:30-13:00

יש לבחור סמינר אחד מתוך חמשת הקורסים הבאים:

1. פיתוח ארגוני צופה פני עתיד / ד"ר יובל דרור 2800223

ydror@upgrade.co.il

אשכול: ייעוץ לפיתוח ארגוני

תקציר הקורס:

הסביבה הארגונית שבה פועלים אנשי המקצוע של הפיתוח הארגוני הופכת מורכבת ומסובכת יותר ויותר. קצב השינויים עולה ומגוון הגורמים המשפיעים מתרחב (סביבתיים, טכנולוגיים חברתיים וכד'). כל אלו הופכים את היכולות שלנו לצפות את מהותו של המקצוע בשנים הקרובות לחלקית ביותר. חקר התחום של פיתוח ארגוני לוקה בחסר משום הפיצול שהתרחש בעשורים האחרונים בין הפרקטיקה של היעוץ הארגוני לבין האקדמיה. באקדמיה, חקר סוגיות בפיתוח ארגוני הפך להיות מחקר בסוציולוגיה (ארגונית), פסיכולוגיה (ארגונית) או התנהגות (ארגונית). חקר סוגיות של יעוץ לשינוי מתחבא באקדמיה תחת הכותרת 'מנהיגות'. לפיכך, חקר של שאלות ייחודיות למקצוע לוקה בחסר.

בסמינר ננסה לשבור את הפיצוליות בין מחקר לעשייה בשדה. זאת בדרך של חקר של שאלות שמעניינות אנשי פיתוח ארגוני כאשר הם עצמם מושאי המחקר. ננסה לעצב שאלות מחקר שמעניינות אנשי פיתוח ארגוני ונחקר אותן באמצעות תחקור של יעוצים ארגוניים. כל משתתף בסמינר יבחר שאלת חקר ויחקור אותה במסגרת ובשיתוף אחת מחברות היעוץ הפועלות בישראל או במחלקת פתוח ארגוני של חברה גדולה (שמעסיקה הרבה יועצים). תוצאות המחקר יוצגו לפורום יועצים בחברת היעוץ באופן שיאפשר למידה עבורם ועבור החוקר. המחקר יתחיל בחקר ספרות סביב שאלת המחקר שבאמצעותה ייבנו כלי המחקר ושיטת המחקר. ככל שיתאפשר, המחקר בסמינר ישען על ראיונות, תצפיות משתתפות ודיאלוגים על ממצאי ביניים. בכל חברת ייעוץ יהיה איש קשר שיסייע וינחה את החוקר במסעו המחקרי.

על המרצה :

ד"ר יובל דרור רוכש מזה למעלה מ-40 שנה ניסיון והתמחות בהיבטים מגוונים של יעוץ לפיתוח ארגוני וחוללות של שינויים. יובל מתמחה ביישומים של רעיונות מעולם המורכבות והכאוס בארגונים הנמצאים בתהליכי שינוי. בעשור האחרון ריכז קבוצת פיתוח שמטרתה הייתה לבחון איך מושגים מתיאוריות כאוס ומורכבות תורמים להבנת תופעות ארגוניות ומסייעים בבחירת פתרונות לאתגרים ארגוניים ואיך לתרגם אותם לרעיונות שמנהלים מובילי שינוי יכולים לאמץ. אחת התוצאות של מאמץ רב-שנים זה הינו ספר שפורסם לאחרונה: **'לחבק את הכאוס'**

בהוצאת רסלינג. בנוסף, מפרסם בלוג המתייחס לאירועים חברתיים דרך המשקפיים של תיאוריות של כאוס ומורכבות (blog/www.upgrade.co.il).

2. עולם העבודה הפוסט-ארגוני / ד"ר אבי שניידר 2800243

ShnaiderA@colman.ac.il

אשכול: ייעוץ לפיתוח ארגוני

תקציר הקורס:

ארגוני עבודה אליהם אנו נוטים להתייחס כיום בהשתמשנו במושג "ארגון" קיימים פחות ממאתיים שנה. עד אותה תקופה העבודה התבצעה במסגרת משפחתית או לכול היותר בבתי מלאכה שמנו מספר עובדים מצומצם. בעקבות המהפכה התעשייתית חל שינוי באופי העבודה: מעבודה פרטנית המבצעת במרחב פרטי, לעבודה המתבצעת כחלק מקבוצה גדולה של עובדים, הפועלים במרחב משותף, מתוגמלים עבור זמנם ומבוססת על חלוקת עבודה במסגרת ארגוני עבודה ראציונלים.

כלומר המושג ארגון עבודה על משמעויותיו הוא מושג חדש יחסית.

הספרות המחקרית הנוכחית מלמדת כי גם כיום אנו נמצאים בליבו של שינוי עמוק בשוק העבודה:

- כשליש משוק העבודה בארה"ב עובד בצורת העסקה של סוכנים חופשיים (free lance) ולא כשכירים.
 - תופעה כלל עולמית בה תאגידים גדולים לא מצליחים לגייס עובדים שכירים (עולמות החינוך, התעופה, ההסעדה, הנהיגה וכו').
 - עבודה מהבית, ולו חלקית, הופכת להיות מקובלת יותר ויותר בארגוני עבודה.
- לשון אחר, כל משמעויותיו העמוקות של המושג ארגון מאתגרות בשוק העבודה הנוכחי. במקביל, ואולי במקום, נוצרים מסביבנו פרקטיקות העוסקות בשיתוף עבודה שאינן ארגוניות: מרחבי עבודה משותפים (כדוגמת wework), פלטפורמות עבודה דיגטליות (כדוגמת wolt), קהילות רישות עבודה (כדוגמת BNI) וקהילות עמיתים מקצועיים דיגטליות.
- בו בעת, בעולם התיאורטי מתחילים להתפתח מושגים אלטרנטיביים ו"תיאוריות חדשות" המבקשים להבין את עולם העבודה החדש. בין המושגים החדשים המאפיינים את השיח ואותם נפגוש בסמינר ניתן למצוא מושגים כמו: Work Ground Organizational Froms New Organizaional ועוד.
- במסגרת הסמינר כל צוות יבחר תופעה חדשה המאפיינת את עולם העבודה החדש וישתמש בכלי מחקר איכותניים, ובשפה תיאורטית חדשה על מנת להעמיק וללמוד אותה.

על המרצה :

ד"ר אבי שניידר הוא סוציולוג ויועץ העוסק בחקר עתיד עולם וצורות ארגוניות חדשות. תחומי ההתמחות של אבי הם: תרבות ארגונית, מרחב והשפעתו על תהליכי עבודה וצורות ארגוניות חדשות. במקביל לעבודתו האקדמית, מלווה ארגונים בהתאמת הפעילות שלהם לעולם העבודה החדש.

3. קבלת החלטות / מר קומן יותם 2800261

yotam1coman@gmail.com

אשכול: מנהלים מובילי שינוי + ייעוץ לפיתוח ארגוני

תקציר הקורס:

קבלת החלטות היא אחד התהליכים הקוגניטיביים החשובים ביותר המהווה עורק קריטי בהתנהלות הארגון. התהליך משתרע בין ההחלטות הטריטוריאליות ביותר, כגון בחירת מועמד לתפקיד, ועד להחלטות המהותיות והדרמטיות ביותר, כגון שינוי אסטרטגי ואימוץ PIVOT. הטמעה של טכנולוגיה חדישה, תגובה לשינויים בזירה העסקית, התרחבות לשווקים נוספים ופיתוח מוצרים/שירותים מהווים חלק קטן משלל הדוגמאות לחשיבותו של התחום. זאת, לצד הפן הניהולי העוסק במרכזים, בחירת העובדים המתאימים ביותר לארגון, הקצאת עובדים למשימות המתאימות להם, ויישום צעדים להתחדשות ארגונית.

בסמינר נלמד את המנגנונים מאחורי תהליך קבלת ההחלטות, אילו קונפליקטים יש לקחת בחשבון, כיצד ניתן ליישבם וכיצד ניתן להעריך את איכות ההחלטה שהתקבלה ולשפרה בעתיד.

לסמינר אופי פרקטי ויישומי אשר חותר לממש את החומר התיאורטי במהלך הסמסטר הנלמד ולאחריו.

על המרצה :

יותם קומן, פסיכולוג ודוקטורנט למדעי המוח בנושא מוטיבציה חיצונית ופנימית. התנהגות והמניעים להחלטות של בני אדם הם מנושאי העניין והמחקר שלו, עליהם הוא מרצה מכמה מסגרות. את התואר השני שלו למד באוניברסיטת תל אביב במסגרת התוכנית הרב תחומית ע"ש עדי לאוטמן - ונחשף לשלל תחומים ממדעי המחשב, דרך לימודי מזרח תיכון ואמנות ועד למדעי המוח. קשת רחבה זו משרתת עולם אסוציאציות שעוזר לאמץ הסברים פשוטים ונגישים מתחום אחד למשנהו.

4. אומץ ניהולי : כיצד לטפח אומץ בארגונים? / מר עידן ליון 2800273

idan@pelegconsulting.com

אשכול: מנהלים מובילי שינוי + ניהול ופיתוח ההון האנושי

תקציר הקורס:

"אומץ הוא המעלה החשובה ביותר, כיוון שהוא הופך את כל שאר המעלות לאפשריות" - אריסטו

סמינר זה מבקש לחקור באופן מעמיק והתנסותי את מושג האומץ על כל רבדיו והשפעתו על מנהיגות, ניהול ותרבות ארגונית. לאורך הסמינר נתעמק במרכיבי האומץ הניהולי והארגוני, ביסודותיו התיאורטיים, ביישומים מעשיים ובמחקר שטח. במהלך הסמינר אנחנו נפרק את תפקיד האומץ בקבלת החלטות, נטילת סיכונים וניהול שינויים ונתבונן כיצד ניתן לפתח את האומץ כמיומנות גם כיועצים וגם כמנהלים.

מטרות הסמינר:

להבין את מושג האומץ בכלל ואומץ ניהולי בפרט ומשמעותם בתהליכים ארגוניים,

להוות מרחב להתבוננות אישית על מרכיב האומץ בחיי המשתתפים, לחקור רגעים של אומץ והיעדר אומץ והשפעתם על תהליכים ניהוליים. במהלך הסמינר אנחנו ניחשף לחזית הידע של אחד התחומים החשובים והמלהיבים היום בארץ ובעולם. המפגשים יכללו אבחון אומץ אישי לכל משתתף, סרטונים, למידת עמיתים, פרקטיקות לפיתוח אומץ ייעוצי וניהולי וליווי אישי בתהליך כתיבת הסמינר.

על המרצה :

עידן לזין הינו מנכ"ל פ.ל.ג ייעוץ בע"מ-חברה לייעוץ ארגוני המתמחה בהנחיית סדנאות לפיתוח מיומנויות עתיד במגזר הציבורי. שותף מייסד של האקדמיה לאומץ הפועלת לפיתוח אומץ ניהולי וארגוני במגזר העסקי, במערכת החינוך ובצה"ל. מלווה בעלי תפקיד במשרדי ממשלה ובמגזר העסקי בייעוץ אישי ומקצועי.

בעל תואר M.Sc. בייעוץ ארגוני בפקולטה למנהל עסקים באוני' תל אביב מוסמך של התכנית לפיתוח מנהיגות אמיצה של חברת Giant leap consulting, מנחה מוסמך של טכנולוגיית Lumina Learning לאבחון אישיותי, בוגר התכנית להנחיית קבוצות במכון גישות ובפרויקט מיכאל, מנחה מוסמך של שיטת Lego serious play® ובוגר התכנית לחשיבה אפקטיבית של De Bono Institute, מנחה סדנאות סימולציה במשך שנים באוני' בר אילן ובמכללת בית ברל.

5. הלא מודע הצוותי, הקבוצתי והארגוני / ד"ר גילת דגן 2800283

gilatdagan@gmail.com

אשכול: ניהול ופיתוח ההון האנושי + ייעוץ לפיתוח ארגוני

תקציר הקורס:

ארגונים נוטים לשים את הדגש העיקרי בהתנהלות על התפקוד במישור הגלוי, אך בחינה מעמיקה של קבוצות בעולם העבודה חושפת עושר ומגוון של תופעות ותהליכים לא מודעים המעצבים בעדינות אך באופן משמעותי את החיים הארגוניים ומשפיעים על ההתנהגות, התרבות, קבלת ההחלטות והביצועים. הסמינר פותח חלון אל התהליכים הלא-מודעים המניעים התנהגות בצוותים, קבוצות ובארגון כולו. חלקו הארי של הסמינר יוקדש להצגת התחום, מודלים וסוגיות מרכזיות. חלקו השני יוקדש להצגת הצעות המחקר של הסטודנטים בפני חבריהם וקבלת משוב כיתתי ואישי. המחקר בסמינר זה יתבצע במתודולוגיות איכותניות בדגש על ניתוח מקרה.

מטרת הסמינר היא להקנות הבנה של התהליכים הפועלים מתחת לפני השטח בארגונים ולצייד את הסטודנטים בהבנה כיצד ניתן להשפיע ולרתום תהליכים סמויים אלו לייעוץ ארגוני אפקטיבי.

על המרצה :

ד"ר גילת דגן הינה פסיכולוגית ויועצת ארגונית בכירה בעלת ניסיון מקצועי של למעלה מ-30 שנה במגוון ארגונים ודרגי ניהול בארץ ובעולם. נושאי ההוראה העיקריים שלה באקדמיה הם: אבחון ארגוני, יעוץ ואימון מנהלים, תהליכים בלתי מודעים בצוות ובארגון.

במקביל לעיסוק האקדמי היא יועצת ארגונית עצמאית העוסקת בפיתוח ארגוני, ייעוץ אישי למנהלים, פיתוח ניהול ומנהיגות, בניית צוות, פיתוח מצינות ופיתוח הדרכה.

תחומי ההתמחות שלה כוללים: פיתוח מנהיגות אותנטית המבוססת על חזקות, אישיות וערכים, יעוץ לפיתוח תרבות עבודה חיובית – שיתופית, עבודת צוות סינרגטית, בנייה והנחייה של תכניות מצינות, פיתוח תכניות מנהיגות והכשרה, פיתוח יכולות ניהול והרגלי ביצוע גבוהים.

בעברה שרתה גילת בבית הספר למנהיגות של צה"ל, כיום היא יועצת ארגונית עצמאית העובדת עם מגוון חברות בסקטור העסקי והציבורי, מלווה מנהלים בכירים ובעלי עסקים ועוסקת בפיתוח והנחייה של תכניות מצוינות לטיפול ושימור כישרונות מובילים בארגון.

=====

בחירת קורס ליבה אשכול

היקף כל קורס: 2 ש"ס, 2 נ"ז

סמסטר ב', יום ו' בשעה 07:45-09:15

יש לבחור קורס אחד מתוך השלושה הבאים:

1. HRBP כשותף עסקי - ניהול מש"א בעולם העבודה / גב' ריקי מוזס 2800202

riki.mozes@gmail.com

אשכול: ניהול ופיתוח ההון האנושי

תקציר הקורס:

בקורס זה, נלמד על סוגיות מרכזיות בעולם העבודה החדש והמשתנה ונבין כיצד ארגונים גדולים וגלובליים, חברות מקומיות וארגונים קטנים (סטארט אפים) מתמודדים עם סוגיות אלו יחד עם העמקה בתפקיד HRBP (HR Business Partner) בחברות השונות. נלמד מה נדרש ומצופה מתפקיד זה בכל אחד מהתהליכים והסוגיות איתם הארגון מתמודד.

יעדי הקורס:

- ✓ לאפשר לסטודנטים הבנה וחשיפה מעשית לסוגיות המרכזיות בעולם העבודה החדש והמשתנה.
- ✓ להכשיר את הסטודנטים לתפקיד ה HRBP ולכניסה לעבודה מעשית בארגונים בהם הם עובדים או יעבדו בעתיד הקרוב (ארגונים גדולים וקטנים, גלובליים ומקומיים)

שיטות ההוראה:

- ✓ בכל מפגש נקדיש זמן להבנת סוגיה בתחום משאבי אנוש וכיצד היא באה לידי ביטוי בעולם העבודה המשתנה ובארגונים מסוגים שונים.
- ✓ במקביל, נלמד למידה מעשית על סוגייה זו תוך תרגול עבודה על תיאורי וניתוחי מקרה וסימולציות קבוצתיות.
- ✓ (לימוד הסוגיות המרכזיות ויישום ותרגול פרקטיקות במהלך תהליך סדנאי (כולל הצגת מקרים וסימולציות).
- ✓ את הקורס ילוו גם מרצים אורחים מומחים בתחומם מדיספלינות HR שונות שידגימו פרקטיקות מעשיות באמצעות
- ✓ הרצאות אורח וסדנאות קצרות.

מטלת סיום הקורס: עבודה .

על המרצה :

ריקי מוזס, בעלת תואר שני בפסיכולוגיה חברתית מאוניברסיטת בר אילן, בעלת ניסיון של מעל 25 שנים בתחומי משאבי אנוש, גיוס וייעוץ ארגוני בארגונים גלובליים. תפקידיה כוללים תפקידי ניהול משאבי אנוש בכירים בחברת קומברס, אורמת וטבע, הובילה את הגיוס העולמי בחברת אמדוקס וכיום בתפקיד סמנכ"לית משאבי אנוש של קרן הון סיכון מובילה. במסגרת תפקידיה הייתה חברה הנהלה בארגונים וניהלה צוותים בישראל ובמקומות שונים בעולם.

2. מבוא ליעוץ ארגוני / ד"ר יובל דרור 2800281

ydror@upgrade.co.il

אשכול: יעוץ לפיתוח ארגוני

תקציר הקורס:

מטרת הקורס היא לספק את התשתית התיאורטית הנדרשת לשלבים הראשונים של הפרקטיקום ביעוץ לפיתוח ארגוני. להעמיק את ההבנה בעקרונות הפעולה של יועצים ארגוניים, בתהליכים המרכזיים של היעוץ ובכלים שיועצים ארגוניים משתמשים בהם לצורך סיוע בחוללות של שינויים בארגונים. במהלך המפגשים יתאפשר לסטודנטים לעצב את ה'מיינדסט' שלהם – תפיסת העצמי כיועצים לפיתוח ארגוני ולתהליכי שינוי באופן שיתמוך בתהליכים הנוצרים במהלך הפרקטיקום ובהשלמה למתהווה בסדנאות הפרקטיקום. הקורס יחשוף את הסטודנטים לכלים מרכזיים ושיטות פעולה של יועצים, ימחיש אותם בכיתה – אשר תהווה פלטפורמה לחקירת סוגיות ליבה של יעוץ לפיתוח ארגוני, בכללן, יעוץ אישי, יעוץ לצוותים, וליווי שינויים כוללניים.

על המרצה :

ד"ר יובל דרור רוכש מזה למעלה מ-40 שנה ניסיון והתמחות בהיבטים מגוונים של יעוץ לפיתוח ארגוני וחוללות של שינויים. יובל מתמחה ביישומים של רעיונות מעולם המורכבות והכאוס בארגונים הנמצאים בתהליכי שינוי. בעשור האחרון ריכז קבוצת פיתוח שמטרתה הייתה לבחון איך מושגים מתיאוריות כאוס ומורכבות תורמים להבנת תופעות ארגוניות ומסייעים בבחירת פתרונות לאתגרים ארגוניים ואיך לתרגם אותם לרעיונות שמנהלים מובילי שינוי יכולים לאמץ. אחת התוצאות של מאמץ רב-שנים זה הינו ספר שפורסם לאחרונה: **'לחבק את הכאוס'** בהוצאת רסלינג. בנוסף, מפרסם בלוג המתייחס לאירועים חברתיים דרך המשקפיים של תיאוריות של כאוס ומורכבות (blog/www.upgrade.co.il).

3. חדשנות ויזמות פנים ארגונית / ד"ר מיכאל טיבין 2800292

mtivin@akamai.com

אשכול: מנהלים מובילי שינוי

תקציר הקורס:

מטרת הקורס היא לחקור ביחד את האפשרויות העומדות בפני מנהלים בדרג הזוטרה והתיכון ליזום ולהוביל תהליכי חדשנות בתוך ארגונים. לסטודנטים יתאפשר לזהות את האתגרים העומדים בפני יזמים וחברות רבות במשק הישראלי ובינלאומי תוך דגש על ריבוי דוגמאות וניתוחים של אירועים רבים בחברות Enterprise. הסטודנטים יקבלו את הכלים והמתודולוגיות, אשר יקנו להם את היכולת להבין את דפוסי חשיבה שהביאו מנהלים בחברות לכישלונות או הצלחות בתחומם, כמו כן, יקנו לסטודנטים את היכולת להבין, לבנות ולנתח את ההזדמנויות ואת הרעיונות החדשניים העומדים לרשותם. הסטודנטים יתמקדו בעקרונות ומתודולוגיית Lean Startup לניהול תהליכי חדשנות ויזמות, מודלים עסקיים ומודלי חדשנות המתאימים לארגונים ולשווקים. במסגרת הקורס נחקור את ההבדלים המשמעותיים בקונספט של חברות סטארט-אפ מול חברות Enterprise, את היתרונות והחסרונות של כול אחד מהם, נבנה ונבין את המודלים העסקיים העומדים מאחורי יזמות מצליחות וננתח כישלונות מפוארים של חברות אחרות, ננתח ונבין למה יזמות מסוימות הצליחו בדיוק באותו המקום שאחרות לפניהם לא הצליחו, נבין את השווקים העומדים לרשות חברות יזמיות ואת הדרך לגשת

אליהם, נפתח ונבנה תהליכי חדשנות פנים ארגונית ונבין את היכולת של ארגונים גדולים לשמור על היציבות וההובלה שלהם לאורך זמן.

המודלים, הכלים, האירועים הרבים שננתח כחלק מהקורס, יבנו את מכלול הכלים הנדרש לסטודנטים להניע את החברות שבהם ייקחו חלק לשלב הבא של חדשנות תהליכית או מוצרית, בין עם מדובר על חברות בתחילת דרכן או חברות מבוססות וותיקות אשר מחפשות להתחדש ולהוביל בתחומן.

על המרצה :

מיכאל טיבין, אב לשלוש בנות, דירקטור חטיבת טכנולוגיה וחדשנות בחברת AKAMAI TECHNOLOGIES, חברה מובילה בתחום של אבטחת מידע ו CDN עם למעלה מ 11500 עובדים. עם ניסיון של 20 שנה בתעשייה הטכנולוגית ועם כ-10 שנים בעולמות האקדמיה, מרצה במספר מוסדות אקדמיים, המכללה למנהל, האקדמית קרית אונו, אוניברסיטת בר אילן. מרצה בתחומים של חדשנות ויזמות פנים ארגונית, עולמות טכנולוגיים ואג'יליים, חבר הנהלה של שתי חברות סטארטאפ ישראליות (בעולמות של HRTECH ו GAMING). דוקטורט בתחום של חדשנות ואג'יליות פנים ארגונית, חבר הנהלה בוועדת החדשנות של איגוד הדירקטורים ומנטור בתואר ראשון בחדשנות באוניברסיטת רייכמן.

=====

קורסי בחירה בסמסטר ב'

היקף כל קורס: 2 ש"ס, 2 נ"ז

סמסטר ב', יום ב' בשעה 16:00-17:30

1. חממה לפיתוח פרקטיקות בייעוץ ארגוני / ד"ר אבי שניידר 2814112

ShnaiderA@colman.ac.il

אשכול: ייעוץ לפיתוח ארגוני

תקציר הקורס:

הייעוץ הארגוני הוא פרקטיקה מקצועית בת פחות ממאה שנה שתכליתה לעשות שימוש בידע שנצבר במדעי החברה על מנת לשפר תיפקוד של ארגונים, צוותים, קהילות ופרטים. עוד לא מלאו לפרקטיקה המקצועית הזאת מאה שנים וכבר היא מתנהגת כזקנה: היא יצרה גבולות דיספלינרים ופרקטיקות מוסכמות – ומכירה רק באלה כחלק מהייעוץ הארגוני. כך הפכו הנחיית קבוצות, פיתוח מנהלים, אימון והדרכה לפרקטיקות עיקריות בייעוץ ארגוני. אולם, בניגוד לפרקטיקה היעוצית ההולכת ומתקבעת בעולם העבודה במאה שנים האחרונות, קרו הרבה דברים: ארגונים השתנו, האתגרים התחדשו וכך קרה שהפרקטיקות היעוציות "הקלאסיות" התיישנו והפכו להיות פחות ופחות רלוונטיות. במקביל, בעולם התפתח מספר, הגדל והולך, של פרקטיקות המבוססות על ידע ממדעי החברה, שהפכו להיות פורצות דרך בתחומן, אך אינן משתייכות לעולם הפיתוח הארגוני "הקלאסי". מונדיי היא ענקית טכנולוגיה ישראלית שהמוצר שלה הוא אינטגרציה ארגונית, וולט ואובר הן ענקיות בתחומן והן מבוססות על תפיסות עבודה וארגון חדשות ועוד.

לשון אחר, על אף שחיקת חשיבותן של הפרקטיקות היעוציות "הקלאסיות", עושה רושם כי הידע ממדעי החברה ממשיך להיות רלוונטי וחשוב לעולם העבודה החדש, וזאת בתנאי שהוא מתומר לפרקטיקות חדשות ורלוונטיות. הקורס בנוי כחממת יזמות ותכליתו להבנות פרקטיקות חדשות בשדה שבין מדעי החברה לעולם העבודה: לזהות בעיות חדשות בעולם העבודה ובשדה הארגוני, לחפש מסגרת תיאורית בעולמות מדעי החברה אשר רלוונטיות ויכולות להשיא ערך להתמודדות עם הבעיה ולבנות פרקטיקות אשר תכליתן לעזור להתמודד עם הבעיה. מטלת סיום הקורס: עבודה.

על המרצה :

ד"ר אבי שניידר הוא סוציולוג ויועץ העוסק בחקר עתיד עולם וצורות ארגוניות חדשות. תחומי ההתמחות של אבי הם: תרבות ארגונית, מרחב והשפעתו על תהליכי עבודה וצורות ארגוניות חדשות. במקביל לעבודתו האקדמית, מלווה ארגונים בהתאמת הפעילות שלהם לעולם העבודה החדש.

2. שימוש בנתונים במשאבי אנוש / מר עמית גל 2800222

amitgal4@gmail.com

אשכול: ניהול ופיתוח ההון האנושי

תקציר הקורס:

המהפכה הדיגיטלית מאפשרת איסוף נתונים רבים כמעט על כל היבט של עבודת הארגון והפרטים בו. יחד עם התפוצצות המידע הזו והאתגרים הכרוכים בה (פרטיות, הוגנות, וכד') גלום במידע הזה פוטנציאל לשיפור תהליכי קבלת החלטות ומציאת תובנות הן לטובת הפרט והן לטובת הארגון. הזדמנויות כאלה מנוצלות כמעט בכל היבט של עבודת הארגון, מתהליכי שיווק וניהול יחסי לקוחות, דרך שיפור תהליכי ייצור, ובשנים האחרונות גם בתחום משאבי האנוש. במהלך הקורס נסקור כמה כיוונים מרכזיים בהם משתמשים בנתונים ובמודלים סטטיסטיים בעולם משאבי האנוש, נסקור את הגישות השונות לנתונים, וההיבטים האתיים והפרקטיים של יישום תהליכים אנליטיים בעולם משאבי האנוש. מעבר לדיון התיאורטי, נתנסה בעצמנו בנסיון ליישם כמה גישות כאלו, בקטנה, באמצעות תרגילים. לסיום, איך לא, נדון במהפכת AI ויכולתה לשמש גשר בין עולם הנתונים לבין עולם משאבי האנוש. במהלך הקורס יינתנו 5 תרגילים אישיים ועוד תרגיל אחד בקבוצות קטנות, חלקם מעשיים וחלק תאורטיים ועל בסיסם יינתן ציון סופי בקורס.

על המרצה :

עמית גל הוא מדען נתונים התנהגותי, ומשמש כיום כראש תחום "דאטה סיינס" בחברת 888. עסק גם באקדמיה וגם בתעשייה במחקרים אודות התנהגות ארגונית, והעביר סדנאות בתחום למידת מכונה וסטטיסטיקה באוניברסיטאות ובארגונים שונים. עסק כיועץ וכיזם בעולם ניתוח נתונים התנהגותיים גם בהיבטי משאבי אנוש (למשל מודלים לחיזוי נטישת עובדים וניתוח רשתות חברתיות פנים ארגוניים) וגם בהיבטים אחרים של עבודת הארגון (למשל התנהגות לקוחות ומשתמשים).

אשכול: ייעוץ לפיתוח ארגוני + ניהול ופיתוח ההון האנושי

תקציר הקורס:

ייעוץ פנים ארגוני הוא חלק מתפקידם של מגוון בעלי תפקידים בגופי המטה, יועצים פנימיים לפיתוח ארגוני, מנהלי משאבי אנוש, אחראיים על פיתוח עיסקי, אסטרטגיה ועוד. הקורס יספק מסגרת תיאורטית להתבוננות ולחקירה (תפיסתית וחוויתית) של המורכבות והסתירות בעבודת היעוץ הפנים ארגוני. בקורס נתמודד עם סוגיות של זהות יועץ הפנים ותפיסת מהות תפקידו. הקורס יכשיר את הלומדים לבחון סוגיות ארגוניות מפרספקטיבה של יועץ פנים לעומת יועץ חוץ, ויאפשר ניתוח ביקורתי של תפקידי יועץ הפנים בשלבי חיים משמעותיים של הארגון.

הקורס ישמש בו זמנית מרחב ללמידה תיאורטית והזדמנות לגלות, באופן חוויתי את "יחודיות" החוויה הפנים-ארגונית" בעבודת הייעוץ ואת הדילמות האורבות לפיתוח בצמתים קריטיות של התפתחות הארגון, בתוכו הוא חי. נשאל ונתמודד בקורס עם שאלות כגון: מיהם בעלי תפקידים בתוך ארגון ציבורי או עסקי שפעילותם כוללת יועץ או אחריות לפיתוחו של הארגון? כיצד יועץ כזה חי בתוך הפוליטיקה הארגונית, גם ככפיף וגם כ"יועץ"? כיצד היועץ שחי בתוך הארגון יודע להבחין בין הגלוי לסמוי וכיצד הוא מזהה ודג הזדמנויות לשינוי?

שיטת הלימוד תתבסס על קריאת חומרים עצמאית, הצגה בכיתה של מסגרת החשיבה, ניתוחי אירוע, סימולציות והרצאות אורחים מומחים מהשדה.

מטלת סיום הקורס: עבודה.

על המרצה :

גב' אביבה שקד בעלת תואר שני בסוציולוגיה מאוניברסיטת תל-אביב ותואר שני במדעי המדינה מאוניברסיטת חיפה. אל"מ במילואים, בעלת ניסיון של 25 שנים בייעוץ ארגוני וניהול בצה"ל. כיהנה כראש מחלקת מדעי ההתנהגות של הצבא (ממד"ה).

כיום, יועצת עצמאית לפיתוח ארגוני מערכתי, בעלת מומחיות בחשיבה מערכתית, בפיתוח מנהיגות בכירה, בניית תכניות כניסה לתפקיד של מנהלים ומפקדים בכירים, בנייה והנחיית תכניות וסדנאות מנהיגות וחזון. מלווה בתשע השנים האחרונות מנהלים בכירים והנהלות בתהליכי שינוי תפיסתיים ובתהליכי למידה והתפתחות ארגוניים. עובדת במגזר הפרטי ובמגזר הציבורי.

שיטת לימוד: מאמינה כי למידת מבוגרים, בעיקר מנהלים בעלי ניסיון, חייבת להיות שיטת לימוד משתפת ומכבדת, המשלבת למידה תיאורטית, מקידמת הידע, עם דוגמאות יישומיות ושיתוף שלי כמורה את ניסיון החיים המקצועי שלי. וחקירה משותפת עם הסטודנטים של הוויית הניהול והארגון אותו הם לומדים או חוקרים.

אשכול: ניהול ופיתוח ההון האנושי + מנהלים מובילי שינוי

תקציר הקורס:

ארגונים כיום פועלים בסביבה מורכבת, מהירה וחסרת וודאות אשר מאתגרת מודלים ארגוניים היררכיים

וליאורים. בקורס זה תקבלו 'משקפיים' רשתיות' אשר יאפשרו לכם להבין ארגונים כמערכת מורכבת ודינאמית. נראה כיצד ניתן לנתח את הרשתות הנסתרות המניעות את גלגלי ההצלחה, ולייצר התערבויות יעוציות תוך הבנת חוקי הרשת הבסיסיים. בקורס זה נשלב בין מחקרים להתנסויות קצרות כדי לחבר בין החשיבה הרשתית, ניתוח רשתות ארגוניות ופרקטיקות ארגוניות נפוצות (לדוג' פיתוח מנהיגות, ניהול שינוי וכד').

מטלת סיום הקורס: מבחן בית.

על המרצה :

גב' מיכל גרדשטיין היא פסיכולוגית ארגונית בכירה המתמחה בחשיבה רשתית וניתוח רשתות ארגוניות. כפסיכולוגית ארגונית, מיכל עוסקת בפיתוח ההון האנושי והחברתי בארגון תוך מיקוד במערכות היחסים המניעות - או חוסמות - את גלגלי ההצלחה הארגונית. ניסיונה כולל עבודה כיועצת פנימית וחיצונית בחברות בינלאומיות וישראליות בהן עסקה במגוון פעילויות כגון ליווי ארגונים בתהליכי ניתוח רשתות ארגוניות ופיתוח ארגוני, עיצוב והובלת תכניות לפיתוח מנהלים וצוותים וחקר נתונים סביב נושאי פיתוח אישי ותרבות ארגונית. ב-2017 ייסדה את סטארלינקס - פלטפורמה לפיתוח הון חברתי מונחה נתונים. בעלת תואר שני (M.Sc.) בהצטיינות מ- Illinois Institute of Technology בשיקאגו, ארה"ב, ורישיון פסיכולוגית ממשד הבריאות בישראל.

=====

קורסי בחירה בסמסטר קיץ

בסמסטר הקיץ הקורסים יתקיימו במתכונת של 7 מפגשים, כל מפגש במשך 2:45 שעות

היקף כל קורס: 2 ש"ס, 2 נ"ז

א. קורסי בחירה יום ב' בשעה 16:00-18:45

1. קריירה - מסע שאין לו סוף / גב' אושיק פלר-גיל 2800152

oshik@tehuda.co.il

אשכול: ניהול ופיתוח ההון האנושי

הקריירה של כולנו רצופה תהליכי קבלת החלטות, בחירות, מעברים, יעדים, משברים וצמיחה. בעשורים האחרונים הצורך בתהליכי ייעוץ להתפתחות קריירה הולך וגדל מתוך חיפוש אחר עיסוק מספק ומשמעותי, מוכנות ורצון להחליף תפקידים, שאיפה להתפתח במקום העבודה, רצון לבצע הסבה מקצועית ועוד. העיסוק בהתפתחות קריירה הופך להיות חשוב ומרכזי בכל הרמות: ארגונים נכנסים היום יותר ויותר לתחום של התפתחות קריירה של העובדים שלהם, אחרת לא יצליחו לשמר אותם, מנהלים נדרשים לעסוק בכך כחלק מהעיסוק שלהם בפיתוח ההון האנושי שבאחריותם, וכמובן עובדות ועובדים מתמודדים תדיר במגוון שאלות לגבי הקריירה שלהם. לפיכך, ההיכרות עם תחום ייעוץ בהתפתחות קריירה היא בעלת חשיבות קריטית ורלוונטיות רבה עבור כל אחד ואחת מאיתנו באופן אישי, כמו גם לכל מי שעוסק או עוסקת בתחומים כגון משאבי אנוש וייעוץ ארגוני. בקורס זה: נסקור תיאוריות, גישות ופרספקטיבות שונות בתחום ייעוץ קריירה;

ננתח התפתחות קריירה בהיבט התפתחותי כרונולוגי;
נבדוק כיצד קריירה מושפעת מפרמטרים שונים; ונדבר על עבודה כמשתלבת בתפקידי החיים השונים שלנו (כמו משפחה ופנאי) וכחלק מסגנון חיים משמעותי ומיטבי שכולנו שואפים אליו.
במהלך הקורס נלמד ונתנסה בכלים פרקטיים שניתן להשתמש בהם בהמשך, נשמע אורחים שיוזמנו ויספרו על תהליכי ייעוץ מגוונים שעברו ועוד.
בסיום הקורס יגישו המשתתפות והמשתתפים עבודת סיום שתציג יישום של הלמידה בקורס.

על המרצה :

גב' אושיק פלר-גיל מנהלת בכירה בעלת ניסיון עשיר והיכרות עם ארגונים גדולים ומורכבים במגזרים שונים במשק תוך שילוב דיסציפלינות ועולמות תוכן שונים: ניהול כללי, משאבי אנוש ופיתוח ארגוני, פיננסים, תכנון וביצוע תהליכים אסטרטגיים, תהליכי שינוי, טכנולוגיה ומערכות מידע.
מילאה תפקידי ניהול בכירים בחברת הנהלה וסמנכ"ל משאבי אנוש בקבוצת תנובה, בהסדרות מדיצינית הדסה ובבנק מזרחי טפחות. וכמו כן כיהנה כמנכ"לית וסגנית נשיא במכון הישראלי לדמוקרטיה.
נושאי הלימוד העיקריים שלה באקדמיה הם: סוגיות אקטואליות בעולם העבודה הנוכחי, ייעוץ בהתפתחות קריירה ומגדר בארגונים, ותחום המחקר שלה הוא התפתחות קריירה.
במקביל לעיסוק האקדמי היא יועצת בתהליכים אישיים של התפתחות קריירה, יועצת ומלווה מנהלים בכירים, מרצה בארגונים. ובנוסף, מכהנת בתפקידים בכירים בארגונים חברתיים: יו"ר ארגון "נובה" (בניית אסטרטגיית מדידה ונתונים לפתרון בעיות חברתיות) וחברת בורד במספר ארגונים חברתיים נוספים.

2. ניווט במורכבות: ארגונים בעולם מפתיע / ד"ר שי בן יוסף 2800252

shayby1@gmail.com

אשכול: ייעוץ לפיתוח ארגוני + הובלת שינוי

תקציר הקורס:

המציאות נעה במהירות מופרזת, השינויים מהירים מהיכולת של ארגונים ואנשים להסתגל אליהם. אנחנו מנסים להיות ארגונים רלוונטיים בסביבה עתירת שינויים, שיבושים והזדמנויות. איך אפשר לחזות? לתכנן? להוביל תהליכים ארגוניים במציאות מורכבת? האם נכון ללמוד מהנסיון? ומה כל זה אומר על גישות ושיטות לפיתוח ארגוני וקהילתי? איך נאבחן? איך נגבש המלצות? איך נשפיע?
הקורס מבוסס על ספרי – ניווט במורכבות – מסע בעולם מפתיע.
משתתפי הקורס יוצאים למסע גילוי מהאזור הבטוח של סדר לכאוס, מחשיבה תהליכית לעולם של הפתעות, מארגונים המקיימים שליטה ובקרה הדוקה לרשתות היוצרות ערך... הקורס משלב עיון תיאורטי, לימוד אירועים ורכישת כלים יישומיים. **כל זאת על מנת לאפשר למשתתפים לאמץ גישות ושיטות המתאימות לניהול, מנהיגות ופיתוח ארגוני במציאות מורכבת.**

מטרות/יעדי הקורס:

- להבין טוב יותר את ההתהוות וההתפתחות של מצבים מורכבים ואת המשמעות לעולם הארגונים.
- להשתמש בגישות מתאימות להסתגלות, הובלת שינוי ופיתוח ארגוני וקהילתי, במציאות מורכבת.
- ללמוד גישות ושיטות ייעוציות אשר יסייעו לכם להועיל למנהלים וארגונים הפועלים במציאות מסובכת ומורכבת.

מטלת סיום הקורס: עבודה.

על המרצה :

ד"ר שי בן יוסף, סוציולוג, מומחה בפיתוח ארגוני וקהילתי במציאות מורכבת. לשי ניסיון רב בשדה במגוון רחב של תפקידים בחברה למתנ"סים ובנסיון ייעוצי עשיר של למעלה מעשרים שנה למאות ארגונים וקהילות. תחומי העניין

של שי הם: ניהול ומנהיגות במציאות מורכבת, חוסן ארגוני וקהילתי והתמודדות במצבי חרום. בשנת 2021 יצא ספרו של שי "ניווט במורכבות - מסע בעולם מפתיע" הזוכה להצלחה רבה. פרטים נוספים באתר האישי www.shayby.co.il

3. ייעוץ צוותי ועבודה עם קבוצות / ד"ר יורם גלי 2800235

yoram@createams.co.il

אשכול: ייעוץ לפיתוח ארגוני + מנהלים מובילי שינוי

תקציר הקורס:

מטרת הקורס היא להקנות למשתתפים בו, ידע תאורטי ומעשי על צוותים, על קבוצות, על תפקידים ועל תהליכים בצוותים וכן, על תופעות שמתרחשות בצוותים ובקבוצות. בהמשך, לאפשר למשתתפים התנסות ממשית במתן ייעוץ לצוותים ובהנחיית קבוצות תוך המשגת המתרחש בצוותים, קבלת משוב והפעלה של התערבויות ייעוץ והנחייה בצוות. מתוך מחשבה שהקורס מועבר במסגרת לימודים דרך הזום, תתאפשר למשתתפים לרכוש מיומנות של עבודה ייעוצית במסגרת של זום, תוך ניצול אפשרי של מרכיבים מיוחדים של הזום. המבנה המיוחד של קורס זה, מאפשר היכרות עם הצוות, עם הייעוץ ועם השילוב הייחודי בין השניים - של ייעוץ צוותי. תהליך הלמידה בקורס זה, יאפשר לסטודנטים לצבור ידע וחוויות השתתפות, בהם יוכלו להשתמש הן כיועצים, הן כראשי צוותים, והן כחברים בצוותים ובמפגשים שלהם עם צוותים אחרים בארגון. הלמידה בקורס תאפשר התבוננות בקבוצת הלימוד שלהם ובתהליכים הצוותיים. בכל מפגש יהיה זוג אחר של יועצים אשר יעסוק בסוגייה רלוונטית לצוות, כגון: שלבים בהתפתחות של צוות, תפקידים בצוות, מצבי קונפליקט וכד'.

בתום כל התנסות נפיק למידה מהתבוננות וממתן משוב על הליך הייעוץ וכן, המשגה של התהליכים בצוות.

מטלת סיום הקורס: עבודה.

על המרצה :

ד"ר יורם גלי, PhD, MEI יועץ בכיר לפיתוח ארגוני יותר מ-40 שנה ובעל שלושה תחומי מומחיות: התנהגות צוותית, טיפול ממוקד פתרון ויצירת ידע חדשני ומקורי. בעבודתו, כותב (מחבר הספר: אפקט הצוות), יועץ, מנחה, מאמן, סופרוויזור ומדריך. מרצה ומנחה בכנסים בארץ ובחו"ל בתחום. מקדם בארץ את הגישה ממוקדת-הפתרון כגישה אפקטיבית להשגת תוצאות בטווח זמן קצר. בתחום הפעילות הצוותית עובד עם סוגי צוותים שונים ותצורות עבודה מגוונות (בניית צוות, פיתוח צוות, אימון צוות). בונה יכולות אישיות וצוותיות, מקיים תוכניות לצמיחה אישית (מעדיף את מושג הצמיחה לפני מושג השינוי), מסייע לצוותים להשיג ביחד תוצאות גבוהות וליהנות מכך.

1. למידה במרחב הדיגיטלי/ מר ליאור שפיגלר 2800272

lior.spiegler@gmail.com

אשכול: ניהול ופיתוח ההון האנושי

תקציר הקורס:

"המלחמה היא תחרות למידה מול יריבינו" (ע.נורקין, 2017)

למידה אישית וארגונית הן מפתח להשגת יתרון תחרותי וערך מוסף בתקופה של שינויים טכנולוגיים מהירים ביותר. סביבת העבודה שלנו הופכת ליותר דיגיטלית מדי יום, תהליכים עוברים טרנספורמציה דיגיטלית ומנגד, קשה יותר ויותר לאתר את הידע הדרוש לביצוע פעולות ולנצל את המידע הקיים לטובת קבלת החלטות.

הקורס יתרום לעיצוב תפיסת העולם של הסטודנטים באשר לתפקידי הלמידה המתפתחים בסביבה הארגונית תוך שילוב בין עקרונות תיאורטיים ופרקטיקות, לטובת הלומדים המעוניינים להוביל ולהשתלב בניהול למידה והדרכה, טרנספורמציה דיגיטלית של הדרכה, יעוץ להנהלות ומנהלים וכמובן לאנשי HR שרוצים לקדם את פיתוח ההון האנושי והארגוני דרך למידה וחיבור לחווית העובד.

שיטת הלימוד בקורס תשלב ניתוח מקרים שיוצגו ע"י המרצה והסטודנטים, שילוב של עבודה קבוצתית ויחידנית והרצאות אורח ע"י מומחים בתחום שיתרמו מהנסיון הרב שלהם בהקשר לנושאים העולים במהלך הלמידה. נדון באינטגרציה של תהליכים ארגוניים, אנשים וטכנולוגיות: מה בין למידה אישית וארגונית, כיצד אסטרטגיית למידה ארגונית נגזרת מאסטרטגיה עסקית, כיצד לעודד תרבות ארגונית של יישום מהפקת לקחים, איך לשלב מערכות לניהול למידה והדרכה במערכות הארגוניות ואילו תובנות ניתן להפיק כתוצאה מכך, מהן ההשלכות הרגולטריות והאתיות בשימוש של נתוני עתק על אנשי הארגון וכיצד ניתן להבטיח הטמעה של מערכת מידע/אפליקציה דיגיטלית בארגון. נבחן חלק מהמושגים הנפוצים בשוק: Employee, ReSkill, UpSkill, Content, Augmented/Virtual Reality, Learning Analytics, Customer Experience, Experience Management, מנוע חיפוש, Governance. ננתח את השינויים בהגדרת התפקיד ותפיסות התפקיד של אנשי HR, יועצים ארגוניים, מנהלי למידה ומנהלים בכלל, לאור הנושאים שנלמדים בקורס.

מטלת סיום הקורס: עבודה.

על המרצה :

מר ליאור שפיגלר התמחה בשילוב של למידה, מרמת הפרט ועד לרמה הארגונית, טכנולוגיות ותהליכי עבודה, בהקשרים של טרנספורמציה דיגיטלית. בשנים האחרונות מילא מגוון תפקידים כמפתח הדרכה וארכיטקט למידה בכיר, כמנהל הידע הארגוני של חיל האוויר ומנהל מוצר (פרודקט). תכלול של תחומי עניין אלו והנסיון הרב שלו, הוביל לפיתוח מודל ייחודי להטמעת מערכות דיגיטל. כיום, מייעץ לארגונים מובילים, מרצה ומוביל תהליכי שינוי ארגוני.

שפיגלר הוסמך לתואר שני ביעוץ ופיתוח ארגוני במסלול האקדמי המכללה למינהל ומשתף ידע בדף הלינקדאין שלו :

<https://www.linkedin.com/in/liorspiegler>

2. סדנת ייעוץ אישי ואימון / ד"ר גילת דגן 2800225

gilatdagan@gmail.com

אשכול: ייעוץ לפיתוח ארגוני + מנהלים מובילי שינוי

תקציר הקורס:

מטרת הסדנה - הכרות עם עולם האימון והייעוץ האישי למנהלים. אימון ויעוץ ניהולי מסייע למנהלים בהשגת מטרות, התמודדות עם אתגרים ומציאת דרך הניהול התואמת את אישיותם וערכיהם. במסגרת הסדנה ילמדו הסטודנטים מודלים לאימון הרלבנטיים בהקשר הארגוני, יכירו כלי אבחון ואימון, יבינו את המאפיינים הייחודיים לאימון וייעוץ למנהלים ויתרגלו מיומנויות יעוץ ואימון. הלמידה בסדנה תתבסס על המשגה תיאורטית, תרגול והתנסות בכיתה. הסדנה תשלב בין חלקים של הוראה פרונטלית להתנסות פעילה של הסטודנטים, ניתוח מצבי אימון ותרגול מיומנויות רלבנטיות. מטלת סיום הקורס: עבודה.

על המרצה :

ד"ר גילת דגן הינה פסיכולוגית ויועצת ארגונית בכירה בעלת ניסיון מקצועי של למעלה מ-30 שנה במגוון ארגונים ודרגי ניהול בארץ ובעולם. נושאי ההוראה העיקריים שלה באקדמיה הם: אבחון ארגוני, ייעוץ ואימון מנהלים, תהליכים בלתי מודעים בצוות ובארגון. במקביל לעיסוק האקדמי היא יועצת ארגונית עצמאית העוסקת בפיתוח ארגוני, ייעוץ אישי למנהלים, פיתוח ניהול ומנהיגות, בניית צוות, פיתוח מצוינות ופיתוח הדרכה. תחומי ההתמחות כוללים: פיתוח מנהיגות אותנטית המבוססת על חזקות, אישיות וערכים, ייעוץ לפיתוח תרבות עבודה חיובית – שיתופית, עבודת צוות סינרגטית, בנייה והנחייה של תכניות מצוינות, פיתוח תכניות מנהיגות והכשרה, פיתוח יכולות ניהול והרגלי ביצוע גבוהים. בעברה שרתה גילת בבית הספר למנהיגות של צה"ל, כיום היא יועצת ארגונית עצמאית העובדת עם מגוון חברות בסקטור העסקי והציבורי, מלווה מנהלים בכירים ובעלי עסקים ועוסקת בפיתוח והנחייה של תכניות מצוינות לטיפול ושימור כישרונות מובילים בארגון.

3. קיימות במעשה הניהולי / ד"ר מלי נבו 2800302

mali.nevo@gmail.com

אשכול: מנהלים מובילי שינוי + ניהול ופיתוח ההון האנושי

תקציר הקורס :

משבר האקלים מחלחל בהדרגה לתודעת המנהלים בעולם ובישראל. ארגונים שלא בונים את עצמם באופן שמתייחס למשבר האקלים מאבדים הזדמנויות עסקיות ומסכנים את עצם הישרדותם. הקורס נועד לפתח חשיבה ומודעות ניהולית מבוססת קיימות, כדי לתמוך במיומנויות ובכישורים ניהוליים יצירתיים שנחוצים למנהלים למול האתגרים שמזמן העידן הכאוטי של משבר האקלים. ההכרה בשינוי האקלים והשלכותיו על התנהגות של ארגונים ואתגרי הניהול עדין נמוכה. רבים מהארגונים ממשיכים לפעול באופן המחריף את הבעיה, במקום לאמץ חדשנות, פתרונות ומהלכים מבוססי קיימות לאדפטציה ומיטיגציה למציאות החיים המשתנה.

נקודת המוצא שמנחה את הקורס היא הכרת מרכיב "האקו" בחשיבה ובמעשה הניהולי המתקיים בתוך מערכות מורכבות וכאוטיות במטרה לטפח ניהול מקיים. במהלך הקורס נשלב מקורות מידע רב תחומיים, תיאורטיים ויישומיים, תוך מיקוד מעמיק בפריזמה אקולוגית-חברתית של תלות הדדית, "יחסים", אינטראקציות ואימוץ פרספקטיבה של הוקרה אקולוגית (EAP). באופן זה הסטודנטים יכולים לחקור לעומק את תפיסת 'מרכיב האקו' האישי והמקצועי שלהם וההקשר הרחב של קיימות במעשה הניהולי על היבטיו השונים.

מטלת הסיום: עבודת סיום.

על המרצה :

ד"ר מלי נבו, חוקרת קיימות בגישה רב תחומית, מפתחת גישת האקו-הוקרה (EAP) עבודת הדוקטורט שלה עוסקת בהתפתחות תעשיית הקלינטק הישראלית, ומחקר הפוסט דוקטורט עוסק ברווחה מבוססת טבע וצדק אפיסטמי בזיקנה, עורכת שותפה של הספר לשומרה קהילות מקיימות ואקולוגיות בישראל (2023) והמנחת קבוצות אקו-פוטו בטבע, .

הערה :

הסמינרים וקורסי הבחירה ייפתחו עם מינימום נרשמים.

== סוף ==