



## להוביל עם השפעה: לשחרר את הפוטנציאל הניהולי

---

העתיד שייך למנהלים שיהיו פתוחים ללמידה בכל תחומי האחריות שלהם.

למנהלים שמסוגלים לראות את האחר ולהבין אותו. ליצור תחושת משמעות בתהליכים היומיומיים ולהניע אנשים במציאות מורכבת.

אלו המנהלים שיניעו קדימה את עולם הניהול החדש ואתם רוצים שהמנהלים שלכם יהיו שם.

---

## מה זה אומר להיות מנהיג?

פעמים רבות שמנהלים מקודמים לתפקיד ניהולי הם מתרגשים מהרעיון שהקריירה שלהם מתקדמת...

עד שהמציאות תופחת על פניהם. לאחר מספר שבועות בתפקיד, הם מתחילים להבין שהם מצליחים לעשות את מה שהם טוב בו רק לזמן מועט מאוד, כלומר להמשיך להיות מקצוענים ולהשתמש ביכולות הטכניות שלהם. במקום זה הם מוצאים את עצמם משקיעים זמן רב ב-"בעיות אנשים", פוליטיקה ארגונית, ותיאומים שונים של פרויקטים ואנשי צוות.

היום כבר לא מספיק להיות מוביל מקצועי, האתגרים של עולם הניהול החדש הם שונים.

כדי להצליח לעשות זאת, מנהיגים צריכים לחשוב אחרת ולהתנהג אחרת. הם חייבים להיות פתוחים, לזהות את המגמות העתידיות, להיות גמישים, ליזום ולהוביל שינויים.

מנהל חייב להיות בעל יכולת מנהיגותיות גבוהות, לתת לעובדים אוטונומיה, לאפשר להם להיות מומחים בתחומם ולהעניק להם משמעות בסביבת העבודה.

לא כל המנהלים רוצים לעשות את זה! הם כמובן רוצים להיות בעמדות המפתח, להתקדם ולקבל תנאים של מנהלים, אך לא תמיד מעוניינים לקבל את נושא ניהול האנשים יחד עם זאת. וכשהם לא רוצים לעסוק בזה מה הסיכוי שהם ילמדו את הנושא? קטן מאוד!

ולכן רגע לפני שמלמדים אותם שיטות ומיומנויות חדשות יש לרתום אותם לעולם הניהול החדש לסקרן אותם ולמצוא אצלם את המוטיבציה האישית לנהל אנשים.

זה בדיוק מה שהם הולכים לעבור בסדנא.



**מבנה המפגשים:**

**מפגש פתיחה:  
להוביל עם השפעה:  
לשחרר את הפוטנציאל  
הניהולי**

במהלך מפגש כיפי מסקרן ומהנה המשלב סימולציות ופעילויות המעודדות שיתוף ועבודה אישית, עם כלים ותובנות המשקפות למשתתפים את מידת הפתיחות והנכונות שלהם ללמוד איך להפוך ממקצוען למנהל, למצוא את המוטיבציה האישית שלהם לניהול, להבין את הגדרת התפקיד שלהם כמנהלים, להבין איך לשלב מנהיגות בתפקיד ועוד.





מפגש 3-4

Principles

## עקרונות ההצלחה בניהול ובחיים

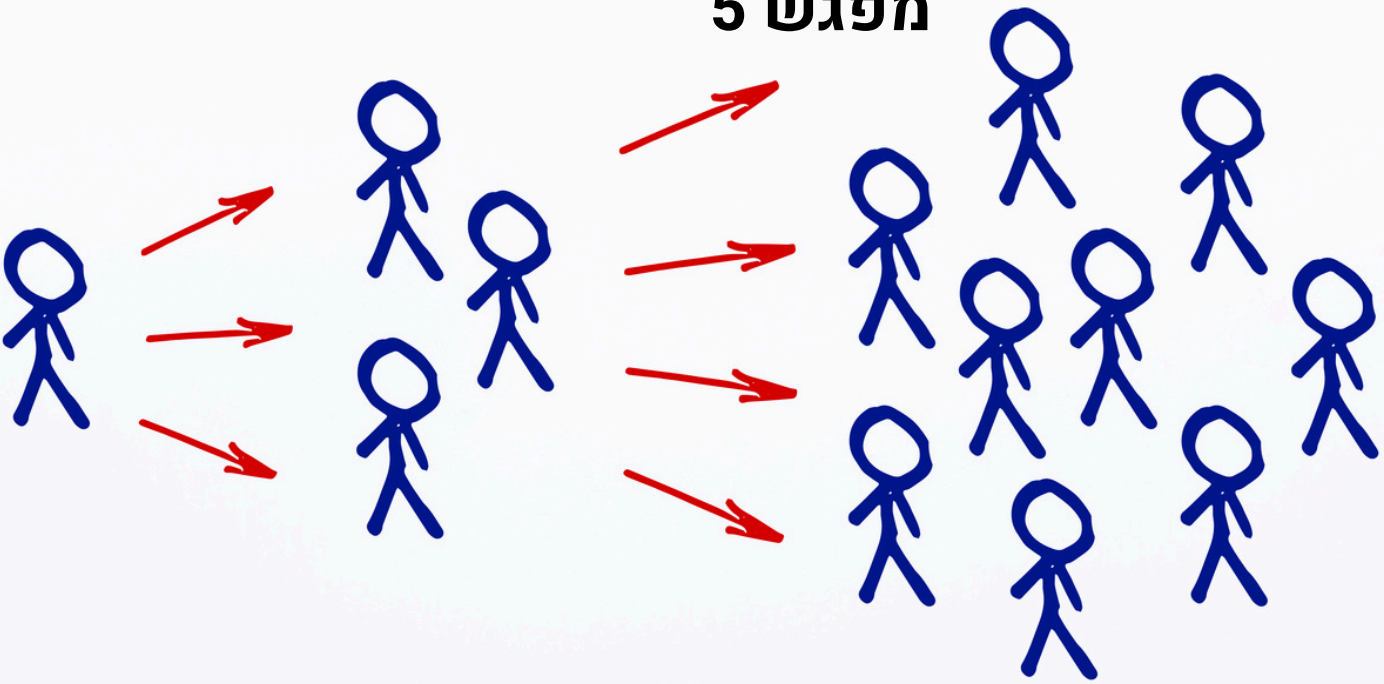
ידע הוא חשוב, אך על מנת ליצור הצלחה כמנהלים ובחיים בכלל, כדאי לאמץ את העקרונות החשובים שמושמים על ידי אלופים.

במפגשים המשתתפים יכירו את העקרונות:

- להיות מעורב
  - לעמוד במילה
  - לא לפחד לטעות על מנת לצמוח
- וילמדו להשתמש בהם ולהעביר אותם הלאה לצוותים שלהם.



## מפגש 5



# הבנת היסודות של ניהול אנשים

במפגש זה, המשתתפים יקבלו הבנה מקיפה של התפקיד והאחריות של מנהל אנשים. הם יחקרו סגנונות ניהול שונים, ילמדו טכניקות תקשורת יעילות ויפתחו מיומנויות הקשבה אקטיביות שהן חיוניות לטיפול מערכות יחסים חזקות עם חברי הצוות.

מפגש 6

# פיתוח כישורי מנהיגות



מנהיגות היא היבט קריטי בניהול אנשים יעיל. במפגש זה, המשתתפים יחקרו סגנונות מנהיגות שונים, יפתחו מודעות עצמית כמנהיגים וילמדו כיצד לבנות חשיבה ונוכחות מנהיגותית. הם יקבלו תובנות לגבי השפעה והשראה על אחרים, כמו גם העצמת מנהיגים עתידיים בתוך הצוותים שלהם.





מפגש 7

# בנייה ופיתוח של צוותים בעלי ביצועים גבוהים

המשתתפים יתעמקו באסטרטגיות לבניית וטיפוח צוותים בעלי ביצועים גבוהים. מפגש זה יכסה דינמיקה של צוות, טכניקות לבניית אמון, מינוף חוזקות אישיות והגדרת ציפיות ברורות לביצועים. המשתתפים ילמדו כיצד להניע ולערב את הצוותים שלהם כדי להשיג תוצאות יוצאות דופן.





מפגש 8

# ניהול ביצועים יעיל

## PERFORMANCE MANAGEMENT

מפגש זה יתמקד ביסודות של ניהול ביצועים. המשתתפים ילמדו כיצד להגדיר יעדים SMART, לספק משוב קבוע ואימון, לטפל בבעיות ביצועים בצורה בונה, ולהבטיח מערכות הכרה ותגמול הוגנים. הם ישיגו את הכישורים הנדרשים לניהול ביצועים ביעילות ולהניע שיפור מתמיד בתוך הצוותים שלהם.

## פרטים חשובים

- כמות משתתפים למפגש הוא 5-20 מנהלים.
- אורך המפגשים שעתיים
- נדרש אולם ללא שולחן באמצע שיכול להכיל את כל המשתתפים ולהושיב אותם ב-"ח"
- צריך לוח מחיק, תגי שם וכלי כתיבה - אם חסר תעדכנו ואנחנו נדאג לכך.

## איך מתקדמים עכשיו?



**מדברים ומסכמים:**

- מטרות התהליך
- פרטים טכניים
- קביעת מועד לסדנא



**מזמינים את המנהלים להשתתף בסדנא**



**מחליטים שכן**