

# גורמים המובילים לשינוי

▶ תחושת כאב – אי שביעות רצון, אי אפשר יותר...

▶ לקיחת אחריות – פיתוח מוקד שליטה פנימי.

▶ הבנת הרווח המשני – מה שימר את המצב דורש השינוי.

▶ מוכנות לנטילת סיכון – יתכן שאכשל, אפשר גם להפסיד את הקיים.

▶ תוכנית – יכולת ליצור תוכנית (יעד, מדד, דרכי פעולה, אמצעים).

## הסיבות ל "קשיי למידה" ארגוניים

➤ "התפקיד שלי זה אני"

➤ "האויב" חיצוני

➤ התמקדות באירועים חיצוניים

➤ התמקדות באירועים בודדים

➤ מידור – חלוקת אחריות נוקשה

➤ הסתמכות על הצלחות עבר

# תרבות של ארגון לומד

➤ הנחות יסוד :

➤ אמונה חזקה ביכולתם של האנשים להתפתח ובשאיפתם להשתפר.

➤ כל פעילות הנה בסיס ללמידה

➤ התנסות הינה בסיס ללמידה דרך כישלון או הצלחה

➤ חוסר סדר מסוים הכרחי לשם למידה ולהתפתחות

# ערכים

- ▶ "למידה" כערך
- ▶ פתיחות וגמישות
- ▶ סובלנות לטעויות
- ▶ רצוי לעורר ספקות
- ▶ כל דעה רלוונטית
- ▶ הקונפליקט (מחלוקת) בונה
- ▶ מיקוד בתהליכים ופחות בתוצאות.



# התנהגות

הפקת לקחים אחרי כל אירוע

פורומים מובנים ללמידה המעודדים פתיחות

אין מענישים על טעויות למיד

תהליכי חניכה בכל הרמות

ייצור ידע

השקעה בעזרי לימוד



## תרבות בית ספרית

- ערכים משותפים – מרכיב על.
- גיבורי תרבות – מיהם "גיבורי ביה"ס".
- **RITUALS** – הקפדה על דפוסי נוהל יומיים.
- טקסים – דפוסי נוהל לאירועים (חגים, טקסים).
- "שם ביה"ס" – מה אומרים על ביה"ס בקהילה.
- **NETWORK** – רשת התקשורת של ביה"ס, ערוצי שיווק והפצה.

# חמשת הדיספלינות של למידה ארגונית

- **חזון משותף** – גיבוש תמונת עתיד מלהיבה ומשותפת, היוצרת מחויבות אמיתית למטרות הארגון.
- **מומחיות אישית** – מחויבות הפרט ללמידה האישית שלו, ולהפיכתו למומחה כדי שיוכל לגרום לאותם ההישגים על פיהם הוא רוצה לחיות ולעבוד.
- **מודלים חשיבתיים** – פיתוח מודעות גבוהה לאמונות ולהנחות היסוד הבסיסיות (תוכנית אב) המניעות קדימה ו/או בולמות את צרכי הארגון.
- **למידה צוותית** – פיתוח יכולת ללמוד ביחד כצוות, להפיק לקחים ומסקנות ולהתוות עתיד משותף.
- **חשיבה מערכתית** – פיתוח מיומנויות לראות דפוסים ותבניות מערכתיות המהוות את הבסיס למורכבות הארגון.