

*"Polarity is an essential trait of all things. Tension, contrast, and contradiction characterize all of reality... To ignore the paradox is to miss the truth"*

*Abraham Joshua Heschel*

"קוטביות היא תכונה מהותית של כל הדברים כולם. מתח, ניגודיות וסתירה הם מאפיינה של המציאות, להתעלם מהפרדוקס הוא להחמיץ את האמת"

אברהם ג'ושוע השל

**אטלס גפ"ן –  
מפת מתחים**



המכון הישראלי למונהגות בית ספרית  
المعهد الإسرائيلي للتقادة المدرسية



משרד החינוך  
Ministry of Education  
وزارة المعارف

# פרדוקס מיינדסט – Paradox Mindset

מנהיגות במאה 21 מצריכה התמודדות עם אתגרים גדולים (למשל שינויי אקלים, עוני, דיגיטציה). גם מהלך גפ"ן הוא אתגר גדול ומורכב.

המורכבות הטבעית של האתגרים הגדולים מטפחת פרדוקסים – סתירות בין אלמנטים התלויים זה בזה, והמנהיגות נדרשת להצליח להתמודד עם החזקת הפרדוקסים- להצליח לעסוק בדרישות מתחרות בו זמנית.

מיומנות זאת נקראת – פרדוקס מיינדסט: "המידה שבה אדם מוכן לקבל ולאמץ מתחים ואף להרגיש חיות ומרץ בזכותם" (Smith & Tushman, 2005).

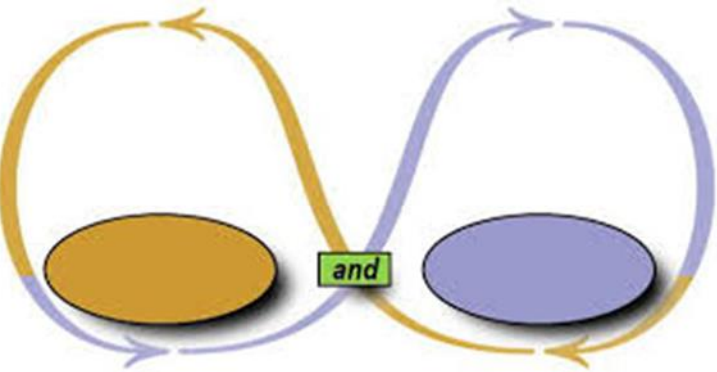


# פרדוקס מיינדסט – חשיבה של "ו", "גם"

לכל מתח יש שני קטבים אשר מחוברים ביניהם במילה "ו/גם" ולא

במילים "או/או", למשל:

- טווח קצר וטווח ארוך ולא טווח קצר או טווח ארוך.
- לתמוך וגם לאתגר ולא לתמוך או לאתגר.



## נקח רגע דוגמא מהחיים

- אנחנו חיים בתוך התופעה של מנוחה ושל פעילות.
- כשקמים בבוקר אנחנו 'הולכים' לקוטב של פעילות על מנת לקבל את התוצאה החיובית מלהיות אקטיבי – המוח חד, חשים עוררות ואתגר, הגוף במוכנות
- אם אנחנו מתמקדים רק באקטיביות ומזניחים את היתרונות של מנוחה אז יש תוצאות שליליות למיקוד היתר הזה- עומס גדול על המוח, מותשות ושחיקה.
- לכל קוטב יש היבטים שהופכים אותו להיות נחוץ אבל לכל אחד מהם יש גם חסרונות.
- כשנמצאים בחסרונות הדרך להתמודד איתם לעבור ליתרונות הקוטב השני- במקרה הזה ליתרונותיה של מנוחה. מה התוצאות החיוביות מלנוח פיזית ומנטלית? המחשבות נמצאות באינטגרציה, גוף נטען מחדש, נינוחות.
- אבל מנוחה היא לא פיתרון בר קיימא כי יש תוצאות שליליות ממקוד יתר במנוחה והזנחה של אקטיביות- גוף לא בכושר, שיעמום, העדר גרייה.
- לכן, שני הקטבים של המתח ראויים ונדרשים.

# מתחים: קווים לדמותם



מהות מרכזית של מתחים היא שיש להם קטבים שלכל אחד מהם יש רציונאל ונימוק עמוקים למה לאחוז בהם ולפעול על פיהם. במונחיו של ברי ג'ונסון:

” קטבים בתוך מתחים הם זוגות תלויים אשר זקוקים אחד לשני 'מעבר לזמן' (over time). מתחים חיים בתוכנו ואנחנו חיים בתוכם, הם מצויים בכל רמה של מערכת- מקצוות של מתחים בתוך המוח שלנו לנושאים גלובליים, והם מערכת אנרגטית שאפשר למנף. קטבים הם בלתי נמנעים, בלתי פתירים (במובן זה שלא ניתן לבחור בקוטב אחד של המתח כפתרון בר קיימא), לא ניתן "להרוס אותם" ולא ניתן לעצור אותם, הם מתנה של הטבע, תופעה טבעית כמו כח המשיכה וזריחת השמש”.



## האם פרדוקסט מיינדסט הוא אידיאל?

מיינדסט של "ו/גם" לא תמיד עדיף ובוודאי לא 'עליון' על מיינדסט של "או/או" היות ויש מצבים שבהם עדיפה חשיבת "או/או"-

- כדי לשרוד- אם יש שרפה בבניין או נשארם או בורחים לא נשארם ובורחים.
- כדי לשמור על החברה- או גונבים מחנות או משלמים.

הבעיה היא לא חשיבת "או/או" הבעיה היא מה קורה כשזורקים מנהיגים ומנהיגות לאתגרים מורכבים, לעולם שצריך בו מיינדסט של "ו-גם" אחרי שהם מורגלים בחשיבות "או-או", בבחירת צדדים.



## 3 סיבות ללמה לא פשוט לאמץ מיידנסט של "ו/גם"

**1** מפרספקטיבה אבולוציונית- המוח שלנו מתמחה בחשיבת או-או היות ובעבר היה צריך להחליט מאד מהר אם המצב מסוכן או בטוח.

**2** מפרספקטיבה שפתית- אנחנו מדברים בדרך כלל על קטבים כאחד נגד השני למשל, יציבות VS שינוי. כך אנחנו מיד חשים שיש מנצח ומפסיד, יש מאבק ונדרשים לבחור צד. זה משתקף גם בשפה- חסרה לנו שפה של אינטגרציה של קטבים.



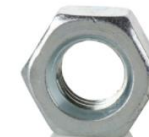
3 סיבות ללמה לא  
פשוט לאמץ  
מיידנסט של "ו/גם"

איך אנחנו קוראים לזה?



*What do we call this?*

זה אום ובורג



*This is a nut.*



*This is a bolt.*

אנחנו יכולים לדבר עליהם או להבין אותם רק כשהם חפצים נפרדים.  
איך נקרא לארגון שמחבר בין ביזור למירכוז?





## 3 סיבות ללמה לא פשוט לאמץ מיידנסט של "ו/גם"

מפרספקטיבה התפתחותית-חשיבת "ו/גם" מתרחשת בשלבים מאוחרים של התפתחות ומצריכה מאמץ מודע. מדוע?

3

כדאי להיות בחשיבות "ו/גם" אנחנו נדרשים לעשות מעבר מלראות את העולם כבנוי מגורמים שאינם תלויים זה בזה לראיית התלות ההדדית בין הגורמים. אבל זה לא מסתיים כאן... זה דורש לעשות מעבר נוסף: לראות את העולם גם כתלוי וגם כבלתי תלוי.

רוב המבוגרים זקוקים לתיווך במעבר הזה, למפה כדי לנווט בתוך הפרדוקס. את המפה הזאת תבנו היום.

# למה כדאי לעסוק במתחים?

- רמת אפקטיביות ניהולית גבוהה יותר.
- עוזר להתמודד עם סוגיות ניהוליות מורכבות מבלי להיות מוצפים.
- עוזרת להאיץ שינויים ולהפוך אותם לבני קיימא
- עוזר להתמודד עם קונפליקטים בית ספריים ומנהיגותיים 'כרוניים
- 'עבודת מתחים' מסייעת לראות אנשים ואת בית הספר בצורה שלמה יותר, באופן שמסייע לקבל החלטות מדוייקות יותר לצרכים ולהקשר.

# מנהיגות חינוכית ופרדוקס מיינדסט בהקשר למהלך גפ"ן

- חלק מהותי במנהיגות חינוכית, באשר היא, עוסק בהכרעות על פני מתחים, אשר נוכחים בקומות עשייה שונות ומגוונות במנהיגות.
- אי אפשר להגיד תמיד ובאופן מוחלט שיש תשובה אולטימטיבית למיקום ביחס לקטבי המתח- שיקולי דעת, תפיסות עולם והקשרים מקומיים מובילים להכרעות שונות על המיקום והתנועה על פני המתח.
- מהלך גפ"ן במהותו מוביל לכך שמנהלים יצטרכו לעשות יותר החלטות בעצמם, משמעות הדבר היא שהם גם יהיו נתונים ליותר לחצים ויפעלו בתוך יותר מתחים.

- האתגר של המנהיגות הבית ספרית הוא להחזיק את הקטבים שבמתח, להבין את הערך של כל אחד מהם, את יתרונותיו וחסרונותיו ולבחור לנוע ולהתמקם על המתח שבין הקצוות בצורה מושכלת ומודעת.
- נובע מכך כי מהלך חשוב הוא להבין ולנסח בתוך איזה עולם של מתחים אתם המנהיגים והמנהיגות הבית ספריים חיים.
- ניסוח זה מאפשר לדילמות להיות ברורות יותר עבורכם ועבור בעלי העניין המעורבים ומאפשרת לבחור מיקומים שונים באמצעות חשיפת המתח והתנועה האפשרית בתוכו.

# האתגר המנהיגותי: הגמשת טווח תנועה על פני מתחים



- תרגילי מתיחות - עבודה מתמשכת על המתח מגדילה הגדיל את טווח התנועה ואת גמישות התנועה המנהיגותית בתוכה, מאפשרת לקבל החלטות מאוזנות עם פחות 'פציעות'.
- הגמשה הדרגתית - בניית גמישות, והרחבת טווח המתח היא תהליך מורכב ומתמשך ולא ארוע חד פעמי של התמקמות. הדבר מצריך התבוננות רפלקטיבית על התנועה שתעשו על המתח לאורך זמן, על השתנות של הכרעות ומיקומים על פני המתח. הפיתוח המקצועי סביב מהלך הגפ"ן יעסוק בהמשך בהתבוננות על התנועה הזאת.

- עוצרים לנסח ולהבין מתחים שרלוונטיים להקשר המקומי שלכם.
- יוצרים שפה משותפת למנהיגות החינוכית שנעה על פני 'האטלס' מבלי לספק את מיקום אחיד לכולם על פני המתח.
- אין אלגוריתם אוטומטי להכרעה בין מתחים- את ההכרעה והמיקום על פני המתח רק אתם יכולים לדייק. איך תעשו את זה?

# איך מתמקמים על פני מתח?



- המצפן כשרירי ליבה שמחזיקים את המתח, ומאפשרים את נימוק המיקום על גביו.
- הכרעה המבוססת על שיקולים פרגמטים ניהוליים תלויי הקשר. לכן, על פני אותו מתח ניתן במצבים שונים להתמקם במיקום שונה.

# איזה מתח

יחידה 1



המכון הישראלי למנהיגות בית ספרית  
المعهد الإسرائيلي للقيادة المدرسية



משרד החינוך  
Ministry of Education  
وزارة المعارف



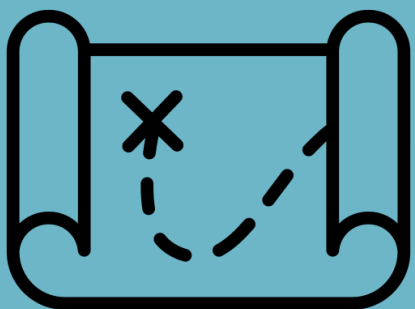
# איזה מתח: מטרת היחידה



מטרת יחידה זאת היא לזהות ולהמשיג את המתחים המרכזיים שילוו את עבודתכם בתוך תהליך הגמישות הפדגוגית הניהולית, בתוך השכבות השונות באטלס.

מטרה נוספת היא לחדד את התובנה כי 'עבודת מתחים' תורמת לחוסן ניהולי, להסתגלות למהלך ולתהליכי קבלת החלטות מושכלים ששואבים מתוך המצפן ומחזיקים את שני קטבי המתח באופן שייסיע לכם לייצר שינויים ברי קיימא.

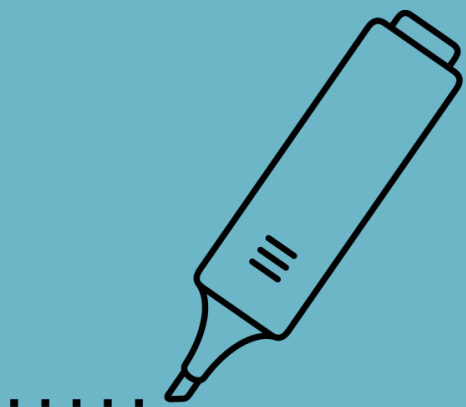
## מה המתח: ההנחיה



## עבודה בקבוצות

- זהו מתחים מרכזיים שיהיו לדעתכם נוכחים בעשייה המקצועית שלכם במסגרת הגפ"ן
- נסחו את הקטבים של המתחים שזיהתם.

מה המתח:  
דגשים לעבודת  
ניסוח המתחים



1. אל תסננו - אין מתח רלוונטי ומתח לא רלוונטי
2. כל קוטב הוא בעל ערך- לכן חשוב מאד לנסח את קטבי המתח באופן שלגיטימי יהיה להתמקם בכל אחד מהם.
3. אל תזהרו- אין מתחים 'לא יפים'.



ייצגו את המתחים על עיגול העץ שברשותכם באופן הבא:  
מקמו נעצים בשני מקומות מנוגדים על פני קו המתאר של העיגול,  
ומתחו גומיה בין הנעצים.  
הגומיה המתוחה מייצגת את המתח וכל נעץ את אחד הקטבים  
במתח. כתבו את שמו של הקוטב ליד כל נעץ.



## אשכול מתחים

- התבוננו כעת על עושר המתחים שניסחתם ונסו לאשכל אותם לקבוצות בעלות מכנה משותף.
- ייצגו מחדש את הסוגים השונים של האשכולות באמצעות צבעים שונים של גומיות.



## מותחים ביחד

- כל קבוצה מציגה במליאה את מפת המתחים שלה.
- לאחר שהקבוצה הראשונה מציגה הקבוצות אחריה מוזמנות להוסיף מתחים שלא מופיעים עדיין.

תוצאה של שלב זה היא יצירת מפת מתחים עשירה ומשותפת שלכם כקבוצה



# אשכול מתחים

## מי?

<b>הצטיינות - הוגנת</b> [קריטריונים לחלוקת העונה] השקעה בחזקים - אפליה מתקנת מקום הישרדותי ("אם אין אני לי מי לי", "עניי עירך קודמים") - אחריות משותפת קולקטיבית, תלות הדדית, ערכות הדדית, "רק ביחד ננצח"	<b>מיקוד - התרחבות</b> מצוינות אישית/מקומית - שיפור מערכתי מענה מקומי מותאם - מענה מערכתי רחב קהל יעד ממוקד - אוכלוסייה כללית קצוות, שוליים - מרכז	<b>ייחודיות - מכנה משותף</b> חירות, אינדיבידואליזם - שוויון המגוון כחוזקה - אחידות, סטנדרטיזציה בחירה אישית - הכרעה משותפת מחייבת
--	--	--

## איפה? (על צירי המרחב והזמן)

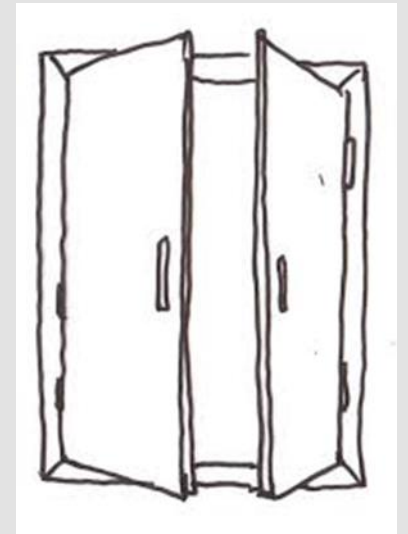
<b>טווח ארוך - קצר</b> פירות עתידיים - ניצחונות מהירים ליבה פנימית - נראות חיצונית חשיבה לעתיד - כיבוי שריפות	<b>עומק - לוחב</b> איכות - כמות העמקה, התמדה, פיתוח מומחיות, התמקצעות - פיזור, מגוון מענים, רוחב יריעה, חנות מסתקים	<b>פנים - חוץ</b> שיקול דעת פנימי - שיקולים ולחצים מבחוץ הנעה פנימית - הנעה חיצונית הפנמת אחריות - החצנת אחריות פיתוח פנימי, חיזוק כוחות פנימיים - שילוב כוחות חיצוניים, הפרטה, מיקוד חוץ
--	--	---

## איך? (קשור לתפיסת ניהול, סגנון ניהול...)

<b>ביזור - שליטה</b> ביזור - ריכוזיות שיתוף, ריבוי קולות - הובלה, הכתבת קו מוביל	<b>מנהיגות פדגוגית - מנהיגות גנרית</b> הובלת תהליכי הוראה למידה - ניהול ארגוני	<b>לקיחת סיכונים - זהירות</b> התנסות בחדש - דבקות במוכר, הליכה על בטוח אנליות, התנסות מהירה וגמישה לצורך למידה - מהלך מחושב ומתוכנן בקצב איטי ניסוי וטעייה - תוצר מוקפד
--	---	---

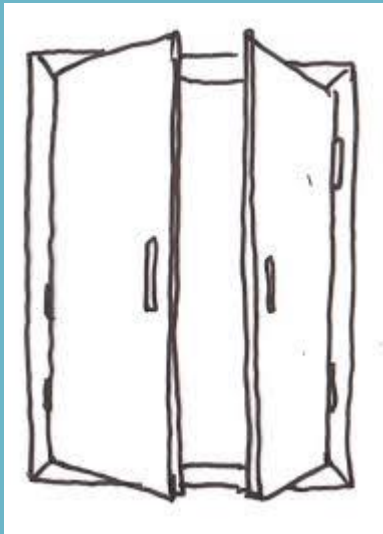
# והמתח הזה הוא אני

יחידה 2





## והמתח הזה הוא אני

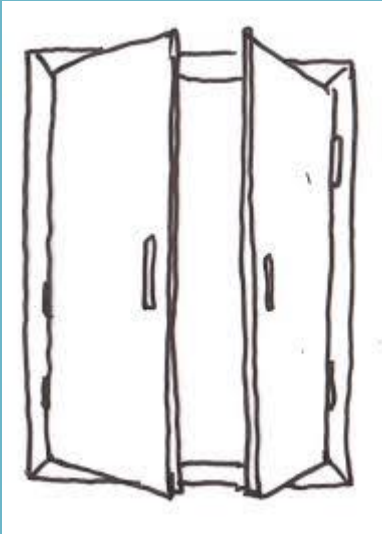


הפעילות הבאה יוצקת עומק נוסף לעולם ניסוח המתחים ויכולה להיות רגע ש"מפיל אסימונים" עבורכם מדוע?  
כי המתחים שאנחנו מתנהלים עליהם לא 'נולדו' היום, אנחנו מסתובבים בעולם עם נארטיבים שנוסחו 'אי שם' שמכוונים אותנו לאיזה קוטב אנחנו יותר נוטים במתח בין אם אנחנו מודעים לכך ובין אם לאו.

חשיפת הנארטיבים הללו עוזרת לנו לצמצם נקודות עיוורון בתהליכי קבלת החלטות (המרובים שיהיו בגפ"ן), ומסייעת להבין כי כדי לנוע על פני המתח, להצליח להתגמש צריך להבין מה מניע את נטיית הלב הטבעית שלמעשה עלולה למנוע את הגמשת המתח.

# המשמעות האישית שלי מאחורי המתחים - אופציה א'

והמתח הזה הוא אני



עבודה אישית

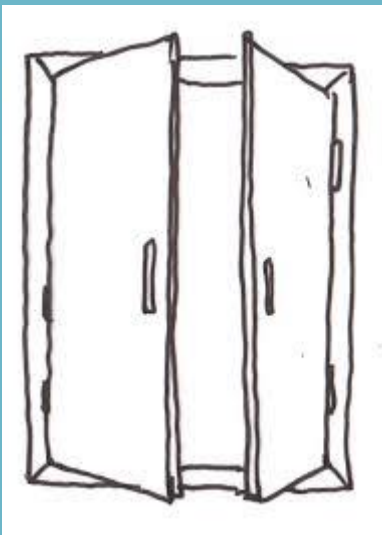
- **חשבו:** איזה סיפור מהחיים שלך מעצב את מי שאתה?
- **כתבו:** את הסיפור בכמה שורות
- **זהו:** באיזה מתח הסיפור הזה הנוגע?

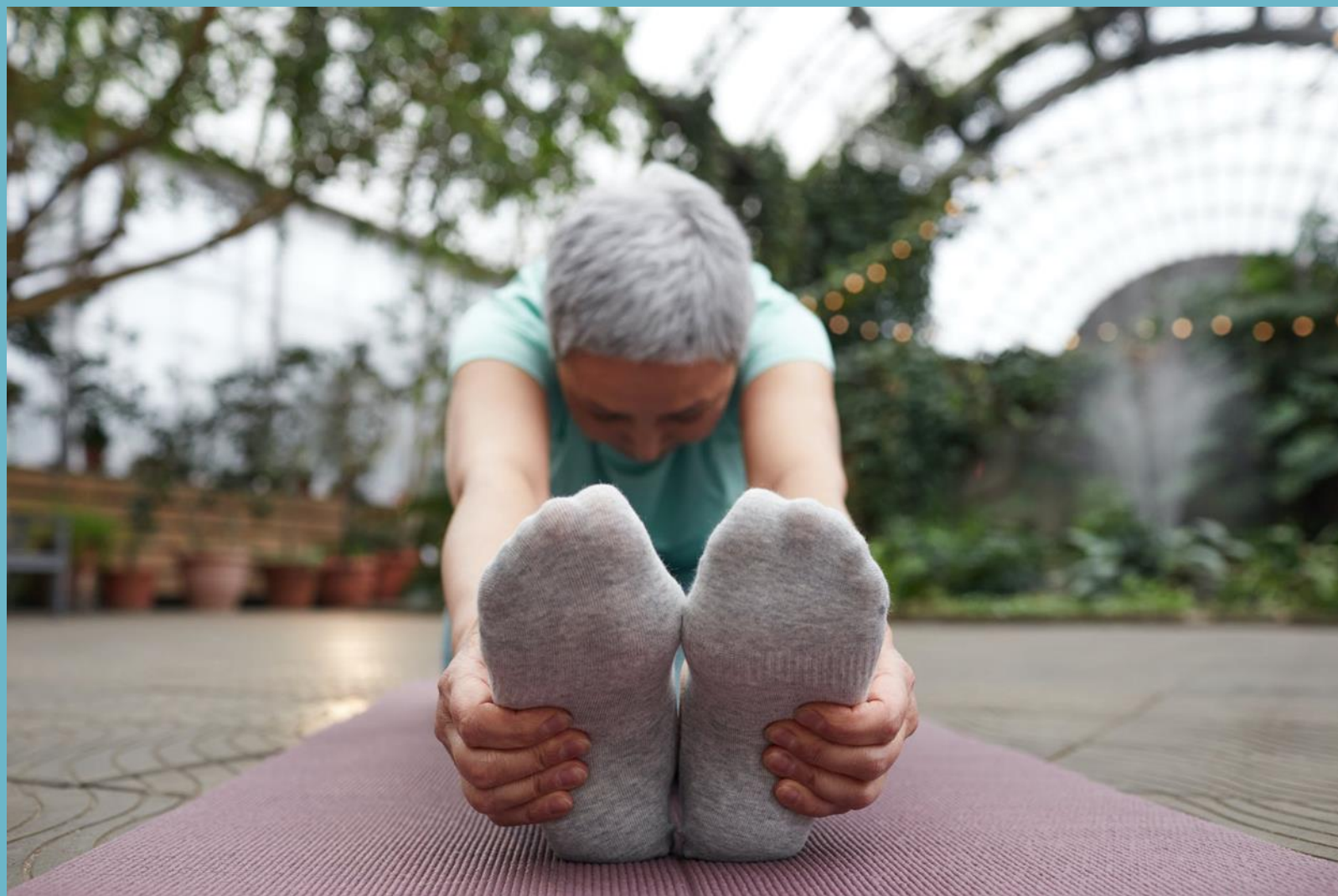
# המשמעות האישית שלי מאחורי המתחים - אופציה ב'

## עבודה אישית

- כשאתה מתבונן על מפתח המתחים, על איזה מתח אתה מרגיש שיש לך מרחב תנועה גדול יותר, גמיש יותר – למה? מה מאפשר את זה?
- על איזה מתח אתה מרגיש שיש לך מרחב גמישות מצומצם יותר. חפש את המתח שאתה חש שההכרעה שלך נוקשה יותר לגביהם- למה זה כך? מתי זה התנסח אצלך?

## והמתח הזה הוא אני





# עושים מתח

יחידה 3

אבני ראשה

הסכנו הישראלי למוהינות בית ספרית  
المعهد الإسرائيلي للتقادة المدرسية



משרד החינוך  
Ministry of Education  
وزارة المعارف

# עושים מתח- כלי לניהול מתחים

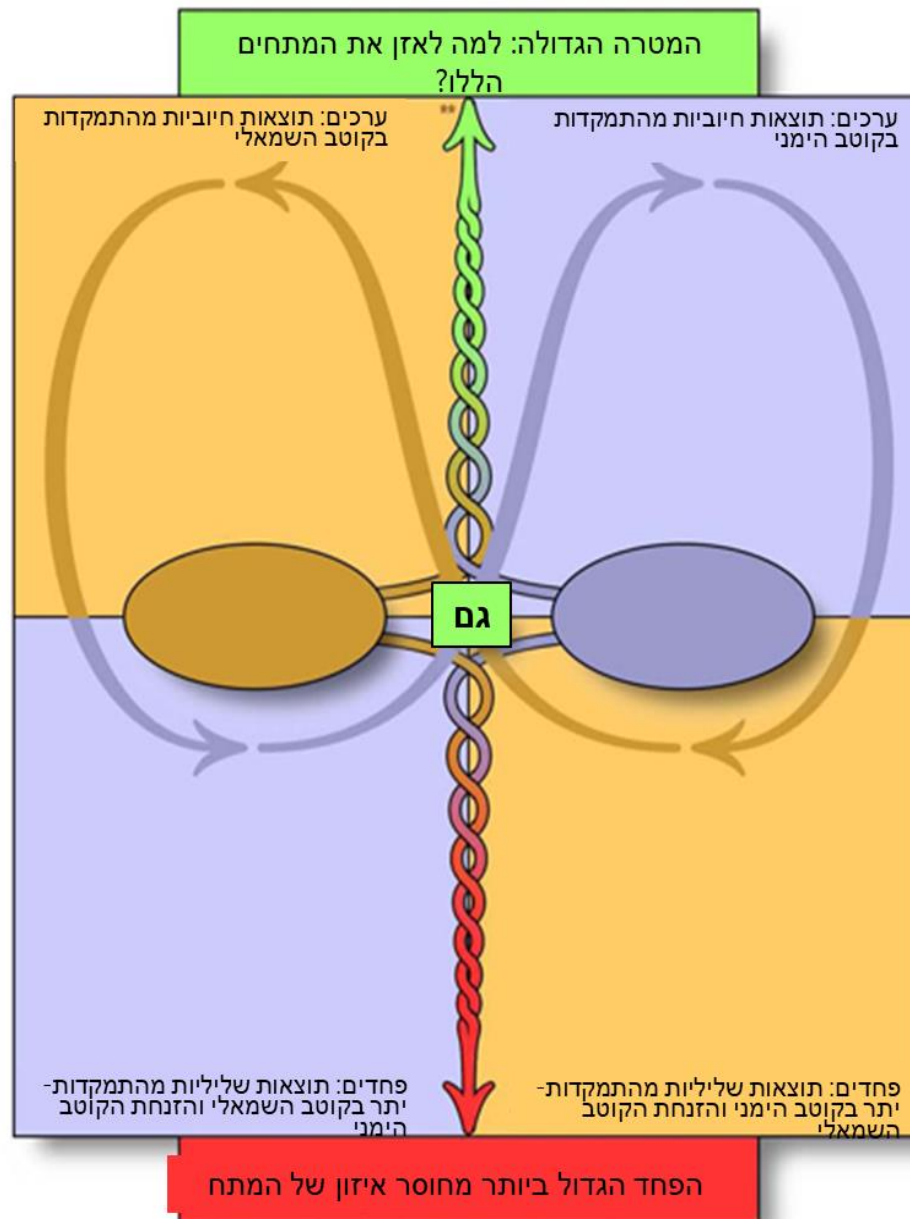
## כלי לניהול מתחים

**פעולות**  
 איך נשמר או נשיג תוצאות חיוביות מהתמקדות בקוטב השמאלי? איזה? מי? מתי? איך נמדוד?

**פעולות**  
 איך נשמר או נשיג תוצאות חיוביות מהתמקדות בקוטב הימני? איזה? מי? מתי? איך נמדוד?

**סימני אזהרה**  
 אינדיקטורים מדידים שיאפשרו לך לדעת שאתה גולש לחסרונות של הקוטב השמאלי

**סימני אזהרה**  
 אינדיקטורים מדידים שיאפשרו לך לדעת שאתה גולש לחסרונות של הקוטב הימני



# תהליך העבודה בניהול המתח

• צעד 1: לראות את הקטבים

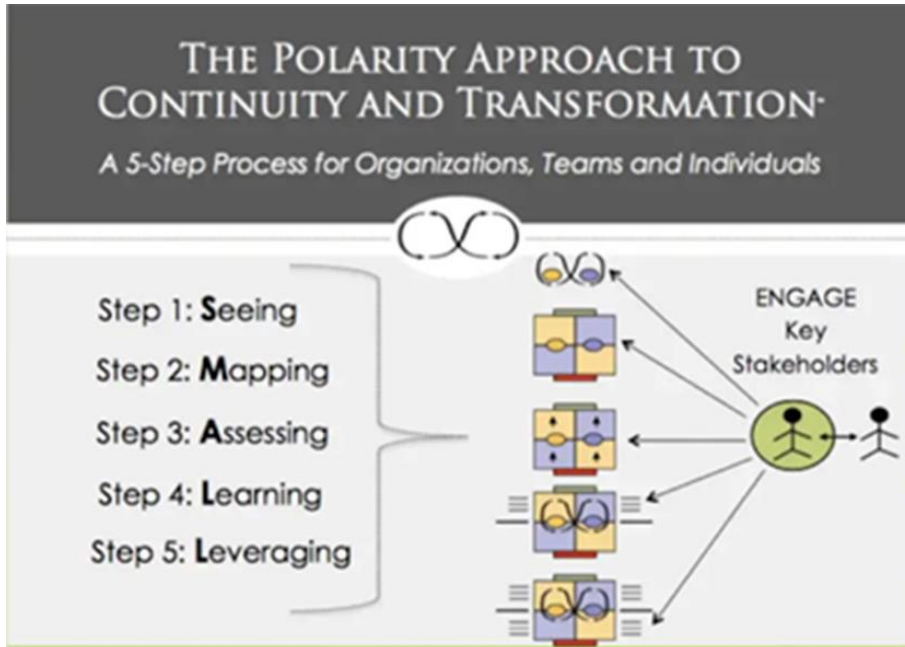
• צעד 2: למפות את הקטבים – מה האלמנטים במפה, מה המטרה הגדולה ומה הפחדים העמוקים, מה החלק העליון ומה החלק התחתון של כל קוטב

• צעד 3: להעריך מה מניב מקסום החלק העליון של הקוטב ומיזעור החלק התחתון?

• צעד 4: ללמוד מההערכה ולתכנן צעדי פעולה

• צעד 5: למנף את הלמידה לטובת תנועה על המתח דרך ניסוח אזהרות מוקדמות.

• בכל אחד מהשלבים נרצה לערב בעלי עניין שיעזרו לנו לזהות איזה קטבים חשובים, הם יכולים לעזור לנו למפות, להעריך, ולחשוב על צעדי פעולות וסימני אזהרה.

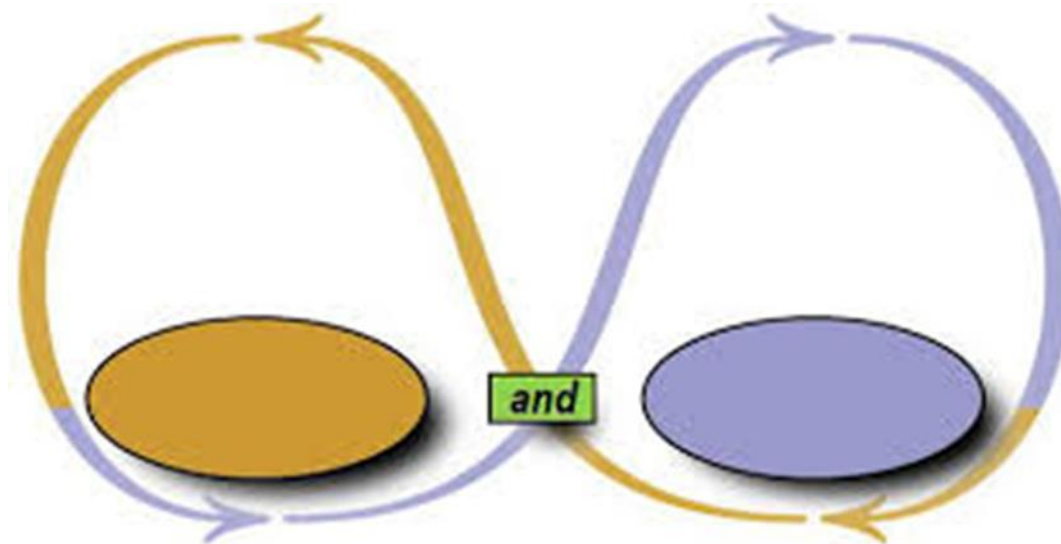


Barry Johnson



# צעד 1: לראות את הקטבים

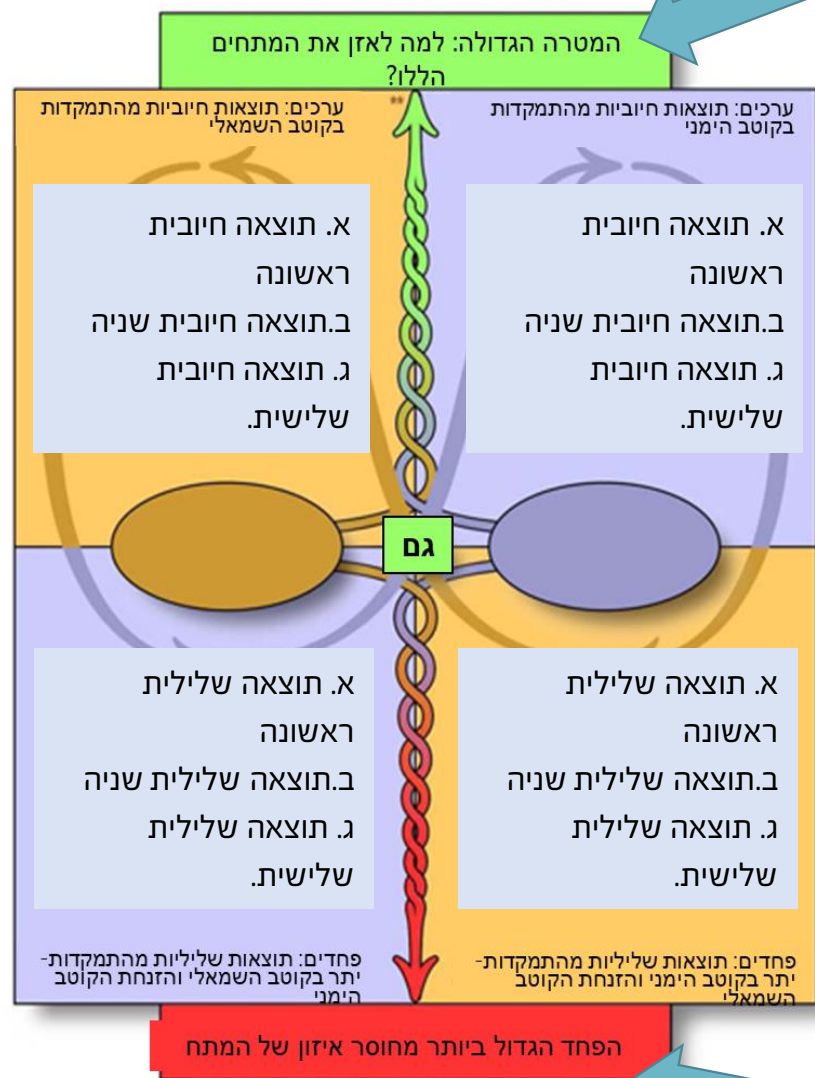
הצעד הראשון בניתוח מתחים הוא זיהוי של שני הקטבים של המתח, החשובים באותה מידה, ולהכניס אותם לתוך האליפסות משני צידי המפה.



למשל-

מתוכנן ודחוף, משימה ואנשים, טווח קצר וטווח ארוך, הוגנות ומצוינות, מיקוד במורים ומיקוד בתלמידים.

# צעד 2: מיפוי האלמנטים בקטבים



1. רבעים עליונים לכל קוטב תוצאות חיוביות מהתמקדות בקוטב הזה.
2. רבעים נמוכים של כל קוטב ניסוח תוצאות שליליות מהתמקדות יתר בקוטב זה תוך הזנחת הקוטב השני.
3. הצהרת המטרה הגדולה-למה כדאי לאזן את המתחים?
4. ניסוח הפחד העמוק ביותר- הפחד הגדול ביותר מחוסר איזון של המתח.

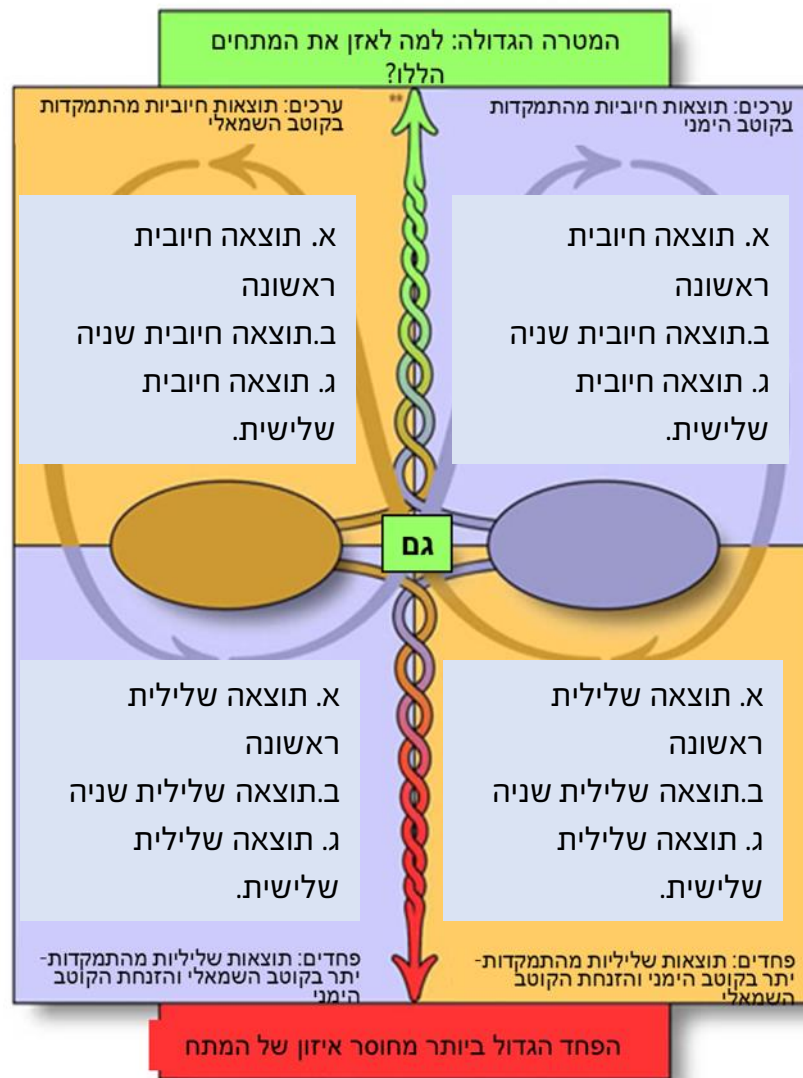


שלב ההערכה - מוסיפים ליד הריבועים בחלק העליון של הקטבים את המידע לגבי עד כמה אנחנו עושים את הפעולות שממקסמות את התוצאות החיוביות של המתח. ליד הרבועים בחלק התחתון של הקטבים מוסיפים את המידע עד כמה אנחנו עושים את הפעולות שמזערות את התוצאות השליליות מהתמקדות במתח זה בגלל שהזנחנו את הקוטב השני.

# צעד 3 להעריך: מעריכים מקסום תוצאות חיוביות ומזעור תוצאות שליליות

- כמעט תמיד
- לעיתים קרובות
- לפעמים
- לעיתים רחוקות
- כמעט אף פעם לא

- כמעט אף פעם לא
- לעיתים רחוקות
- לפעמים
- לעיתים קרובות
- כמעט תמיד

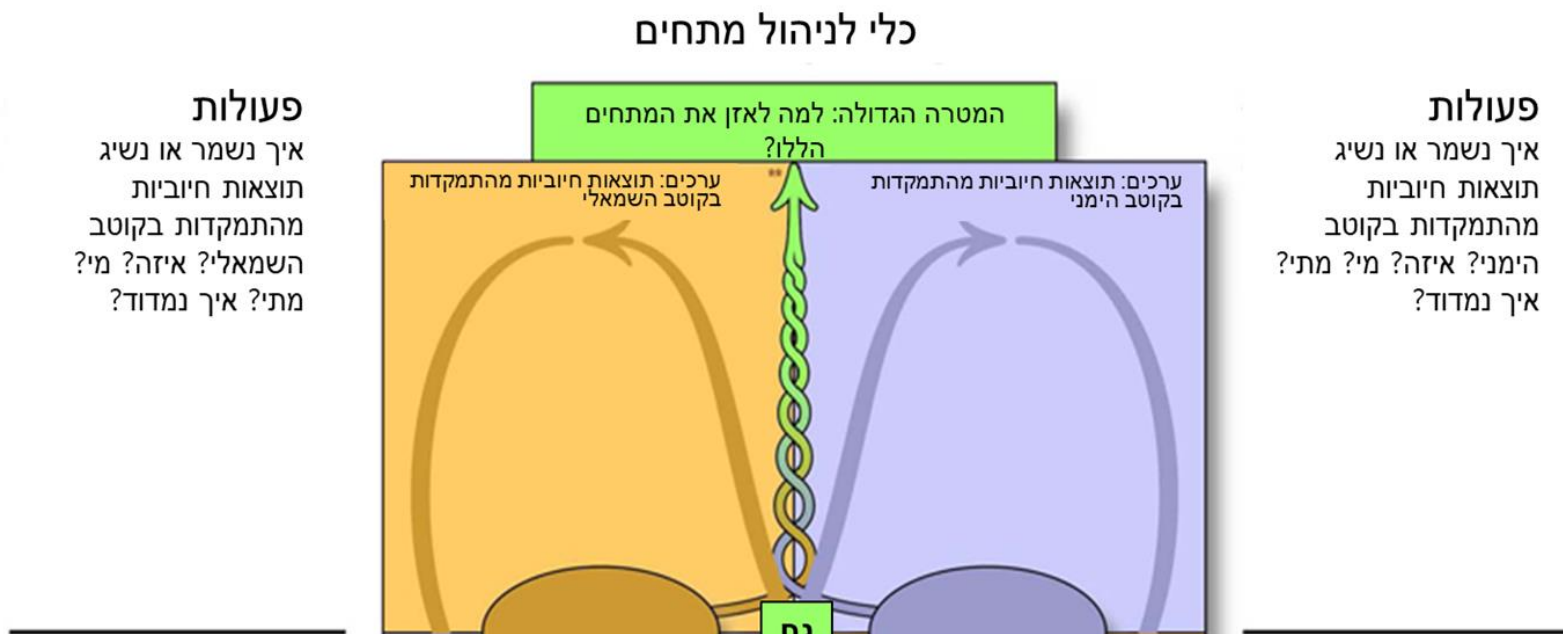


- כמעט תמיד
- לעיתים קרובות
- לפעמים
- לעיתים רחוקות
- כמעט אף פעם לא

- כמעט אף פעם לא
- לעיתים רחוקות
- לפעמים
- לעיתים קרובות
- כמעט תמיד

# מתכננים צעדי פעולה המכוונים להגדיל את התוצאות החיוביות של כל אחד מהקטבים

צעד 4 ללמוד:  
מתוך ההערכה  
כתיבת צעדי פעולה  
כדי להגדיל את  
יתרונות הקטבים

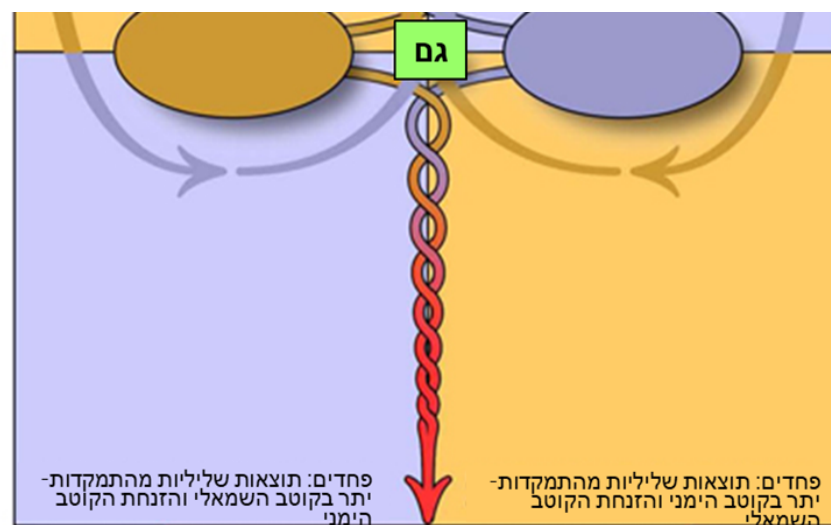


# צעד 5 למנף: מינוף התנועה על המתח

חושבים על סימני אזהרה מוקדמים (מדידים) שיאותתו לנו שהתמקדנו מידי בקוטב אחד והזנחנו את הקוטב השני.

**סימני אזהרה**  
אינדיקטורים מדידים שיאפשרו לך לדעת שאתה גולש לחסרונות של הקוטב השמאלי

**סימני אזהרה**  
אינדיקטורים מדידים שיאפשרו לך לדעת שאתה גולש לחסרונות של הקוטב הימני



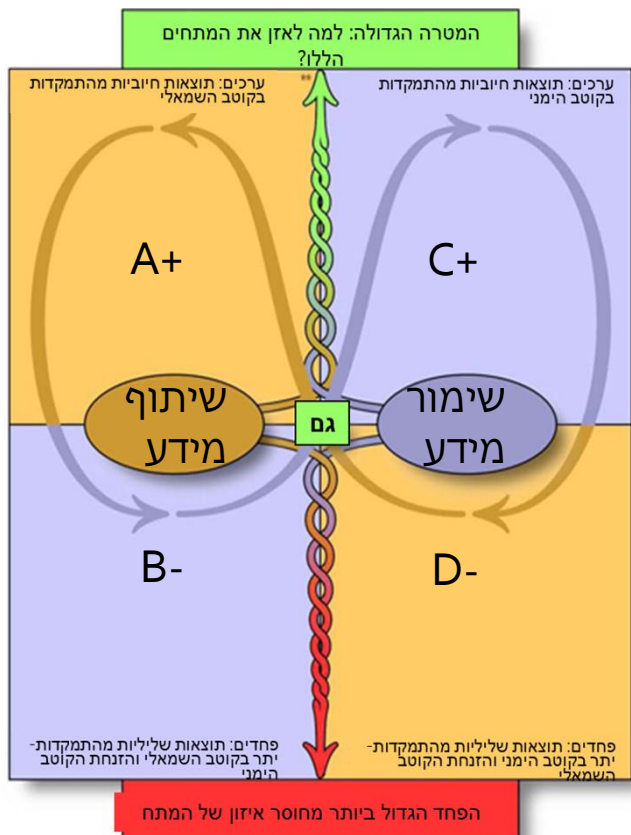
הפחד הגדול ביותר מחוסר איזון של המתח

דוגמא למנחים

דוגמא אמיתית לעבודה עם ה NSA הקטבים - שיתוף במידע מול שמירה על מידע. יש אנשים בארגון שחושבים שמה שחשוב זה לשמור על המידע ויש אנשים אחרים שחושבים בדיוק ההפך שחשוב לשתף במידע. הפחד הגדול : אם לא נשתף פעולה יחד כארגון הביטחון הלאומי שלנו ישחק, המטרה הגדולה היא: יתרון מודיעיני.

צעדים 1-2 לראות ולמפות:

- A פלוס - הערכים שעומדים מאחורי שיתוף במידע: חדשנות, יצירתיות, אג'יליות, ביטחון לאומי גדול יותר בגלל מודעות גדולה יותר.
- C פלוס - הערכים שעומדים מאחורי שמירה על מידע: הגנה, צמצום אובדן, יהיה קשה יותר ויקר יותר לאויבים לתקוף, הגברת ביטחון לאומי באמצעות הגנה.
- B מינוס - מה יקרה אם יהיה שיתוף יתר במידע והתעלמות מהצורך לשמור על מידע? פגיעות, גניבת זהויות, אובדן יתרון יחסי, הצפה במידע.
- D מינוס - מה יקרה אם נתמקד מידי בשמירה על מידע ונזניח שיתוף במידע? נוקשות יצירתית, חוסר גמישות.



**פעולות**  
איך נשמר או נשיג תוצאות חיוביות מהתמקדות בקוטב השמאלי? איזה? מי? מתי? איך נמדוד?

**פעולות**  
איך נשמר או נשיג תוצאות חיוביות מהתמקדות בקוטב הימני? איזה? מי? מתי? איך נמדוד?

**סימני אזהרה**  
אינדיקטורים מדידים שיאפשרו לך לדעת שאתה גולש לחסרונות של הקוטב השמאלי

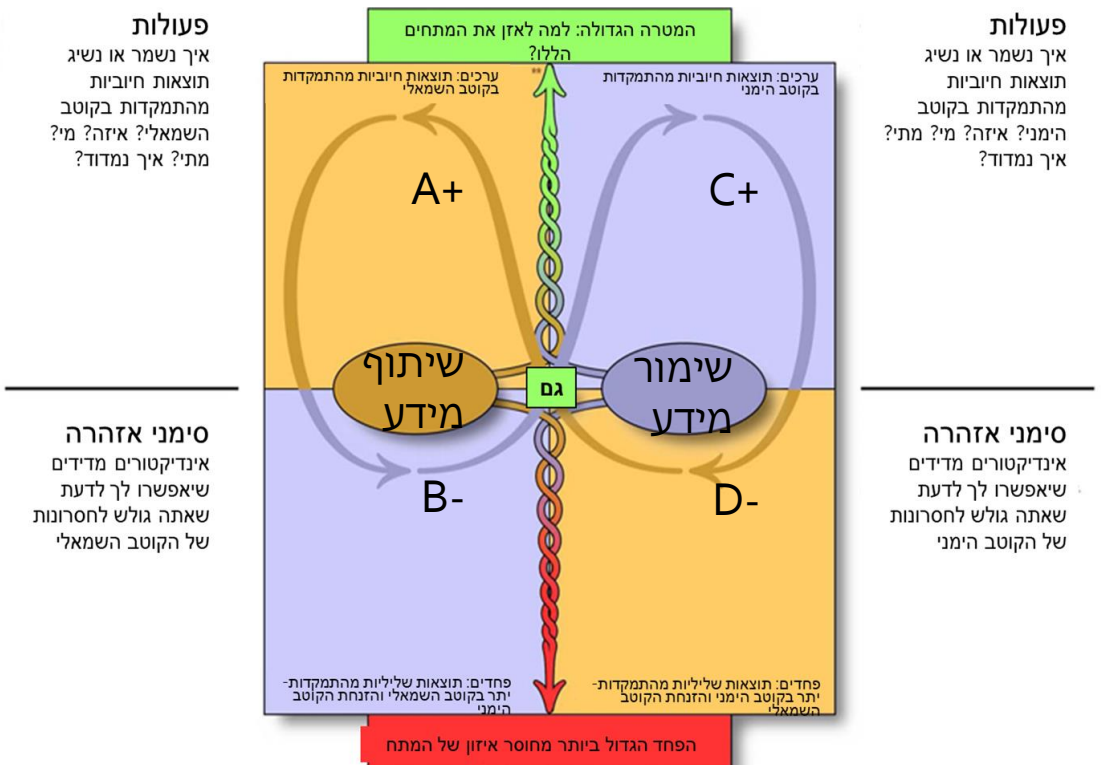
**סימני אזהרה**  
אינדיקטורים מדידים שיאפשרו לך לדעת שאתה גולש לחסרונות של הקוטב הימני

הפחד הגדול ביותר מחוסר איזון של המתח

צעד 3 ההערכה –

בריבועים עליונים: עד כמה אנחנו משתפים במידע כיום? / עד כמה אנחנו משמרים מידע כיום (כמעט תמיד, לעיתים קרובות, לפעמים, לעיתים רחוקות, כמעט אף פעם לא).

בריבועים תחתונים- בשיתוך מידע: עד כמה חוינו גניבת זהויות, פרצה למערכות? / בשימור מידע: עד כמה אנחנו חויים נוקשות, העדר גמישות, זמני המתנה ארוכים?



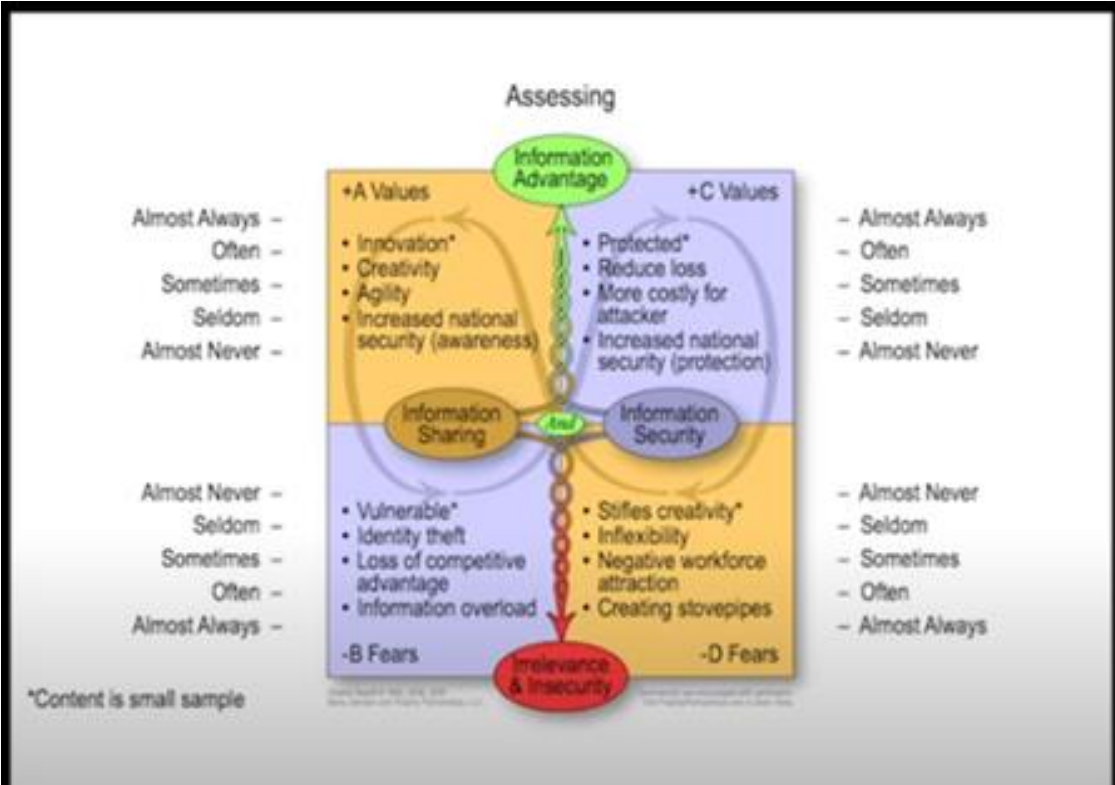
צעד 4 למידה - כעת חושבים על צעדי פעולה-

A+ איך ממקסמים את שיתוף המידע? פעולות שיווקיות שמסבירות לצוות למה חשוב לחלוק מידע, training מאמנים את הצוות באופן שוב חולקים מידע, משלבים פיתרונות של שמירת מידע בתוך פעולות של שיתוף מידע. C+ צעדי פעולה- איך ממקסמים את שמירת המידע? פעולות שיווקיות על למה חשוב לשמור על מידע, אימון על איך שומרים מידע, מתן כלים איכותיים לשמירת מידע.

צעד 5 מינוף –

B- חושבים על סימני אזהרה מוקדמים שיאותתו לנו שהתמקדנו מידי בשיתוף מידע והזנחנו שמירת מידע? יש אובדן של מידע אישי, יש הרבה פריצות 'מוצלחות'. D- סימני אזהרה שהתמקדנו מידי בשמירה על מידע והזנחנו שיתוף מידע? גם זה מדיד. הזמן לקבל מידע בתוך הארגון התארך, מידע במערכות חדשות לא נגיש.

שלב ההערכה - מוסיפים ליד הריבועים בחלק העליון של הקטבים את המדיה- כמעט תמיד, לעיתים קרובות, לפעמים, לעיתים רחוקות, כמעט אף פעם לא. לילד הרבועים בחלק התחתון של הקטבים מוסיפים את הרצף באופן הפוך- מכמעט אף פעם לט ועד לכמעט תמיד.



שלב הלמידה - כעת חושבים על action items צעדי פעולה- איך ממקסמים את שיתוף המידע? פעולות שיווקיות שמסבירות לצוות למה חשוב לחלוק מידע, training מאמנים את הצוות באופן שוב חולקים מידע, משלבים פיתרונות של שמירת מידע בתוך פעולות של שיתוף מידע.

צעדי פעולה- איך ממקסמים את שמירת המידע? פעולות שיווקיות על למה חשוב לשמור על מידע, אימון על איך שומרים מידע, מתן כלים איכותיים לשמירת מידע.

שלב המינוף - כעת חושבים על סימני אזהרה מוקדמים (זה מדיד) איך נדע שהתמקדנו מידי בשיתף מידע והזנחנו שמירת מידע? יש אובדן של מידע אישי, יש הרבה פריצות 'מוצלחות'.

סימני אזהרה שהתקמדנו מידי בשמירה על מידע והזנחנו שיתוף מידע? גם זה מדיד. הזמן לקבל מידע בתוך הארגון התארך, מידע במערכות חדשות לא נגיש.