

כשאנדרגוגיה פוגשת מפקח כולל



**עובד בארגון זקוק ללמוד משהו חדש במהלך העבודה שלו-
בשל צורך שהתעורר אצלו**

**בכמה אחוז מהמקרים הוא יפנה למנהל הישיר שלו ויבקש
את סיועו?**

1%

Learning and Development

מבוגרים **רוצים ליישם לאלתר את אשר הם לומדים ורואים בלימודיהם** אמצעי לשפר את יכולתם להתמודד עם בעיות החיים

A collection of colorful, stylized stuffed animals. In the back row, there is a yellow bird-like creature with large orange wings and a blue mouse with large white ears. In the middle row, there is a green frog with large eyes and a brown dog with floppy ears. In the front row, there is a pink pig with a white curly mane, an orange cat with large yellow eyes, and a grey elephant with large orange ears. The animals are arranged in a group on a plain surface.



A purple owl-shaped cake decorated with yellow and blue icing, featuring large eyes and a red beak.

-
- A colorful, abstract sculpture made of clay or plasticine, featuring a central yellow sphere surrounded by various colored shapes and long, thin, curved appendages, resembling a stylized organism or a complex molecular structure.

יהיה נדיר מאוד לפגוש אנשים שלא יכולים
לשפר את הפלסטיות המוחית שלהם גם אם
בילדותם לא טיפחו זאת.

לא חשוב באיזה גיל אנחנו

לא חשוב כמה זמן לא למדנו משהו

כמעט לא משנה הגנטיקה שלנו.

בכל רגע אנחנו יכולים ללמוד משהו חדש שלא יכולנו ללמוד קודם

המדענים חזרו 1000 שנה אחורה...

- עד שנת 1000- המדענים האמינו שהמוח משתנה כל הזמן ובכל גיל
- משנת 1990-1000- המוח יכול להשתנות רק בשלבי הילדות, ובשלב מסוים הוא קופא מבחינה תפקודית
- רבים מאיתנו חיים בתחושה, עליה גדלנו, שמה שנספיק עד גיל מסוים הוא מה שישרת אותנו הלאה.
- המוח שלנו מבקש נעבוד בכיוון הנכון על מנת לשמור עליו, ואם לא נעשה פעולות ברורות בנושא המגמה תהיה כמעט בטוח שלילית.

מלכודת המבוגרים

חיים בנוחות עם היכולות הנוכחיות שלהם
מתכנסים לדפוסים ואורח חיים לא מאתגר
"עכשיו הגיל לנוח מאתגרים ולהתפשר על מה שאני"



למידה במנות קטנות למידה במתנות קטנות



למידה מתמשכת ? +40% לא כל הנוצץ זהב



11



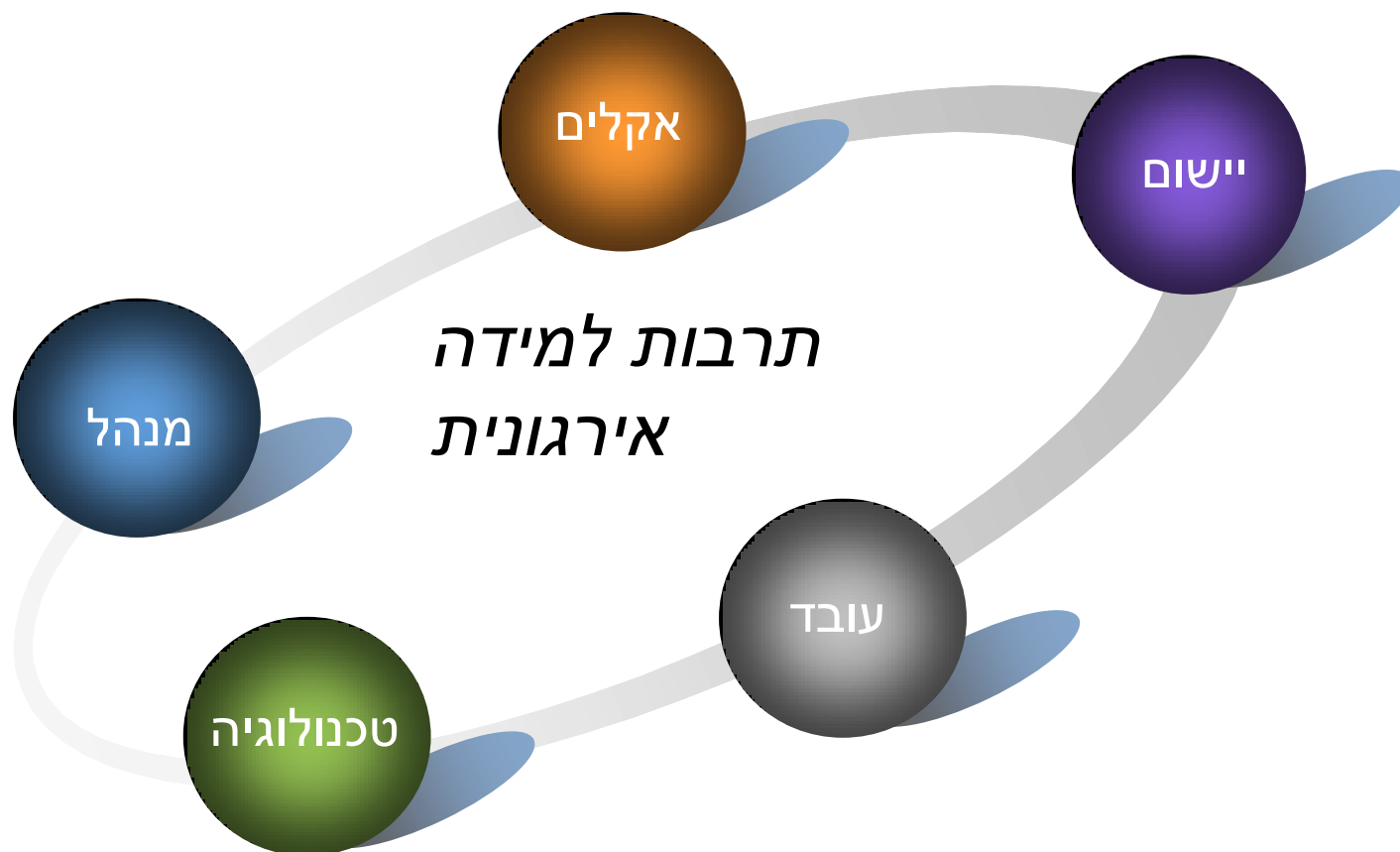
כשלמידה ארגונית פוגשת מפקח כולל

- לעבוד בפלסטלינה -הלמידה כמתנה בחיים -

- "לעבוד על הזיכרון הפרודצוראלי"- תרבות

- פיתוח מקצועי בית ספרי

רכיבי תרבות הלמידה



העובד

המנהל

מרכז הדרכה

מנהל

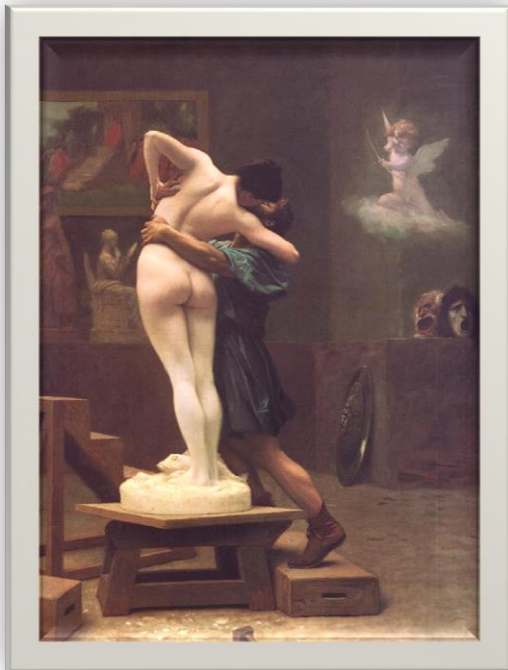
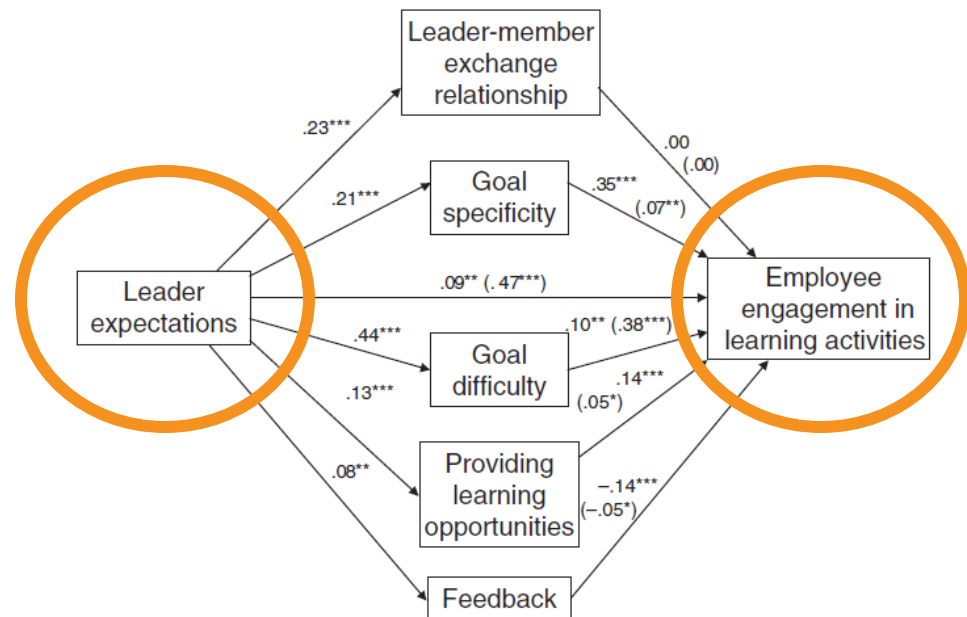
**משנת 2005 שבחן את מרכיבים לאפקטיביות למידהASTDמחקר של ה-
המנהל הישיר הוא בעל ההשפעה הרחבה ביותר על אפקטיביות הלמידה**



אז למה בעצם מנהל ישיר הוא דמות קריטית?

אפקט פיגמליון:

התנהגות העובדים משתנה בהתאם לציפיות המנהל



מנהל

מנהל ישיר הוא דמות קריטית!

ד"ר סנדרה סטיין באתר "אבני ראשה"

זיכרון פרודצוראלי- ריבוי מופעים- עבודה על תרבות

אני לומד במנות קטנות ומדבר על זה
אני מעריך אנשים לומדים
אני מרבה להשתמש במילה למידה
אני מזהה בטעות הזדמנות למידה
אני מדגים למידה משמעותיות
אני טועה ומדבר על זה..
אני מזמין ללמידה וולנטרית



ומה עם הפיתוח המקצועי?

הזדמנות לגמישות!

המורים לא
מתמסרים בקלות



אמת או מיתוס?

1. אני יכול לפגוש קבוצה ל-2 מפגשים של יום, או 4 מפגשים של חצי יום. המתכונת של 4 מפגשים תהיה אפקטיבית יותר, זאת למרות שמדובר במפגשים קצרים שמספיקים בהם פחות
2. חבל על האנרגיה להקים סביבות חברתיות, רשתות חברתיות, פורומים בתוך אתרי למידה-העובדים אינם משתפים פעולה והפורומים נשארים ערומים
3. בכל מה שנוגע להעברה של ידע, חוברות, הרצאות וסרטי וידאו הם עדין אמצעי הלמידה האפקטיביים ביותר גם אם זה לא נשמע חדשני
4. יש לעודד התרחשות טעויות בזמן הלמידה. "להזמין" מצבים בהם הלומדים מבצעים טעויות בולטות ו"לשתול" טעויות בתהליך כדי שכמה שיותר אנשים יטעו כמה שיותר פעמים.

ביבליוגרפיה

1. הפלסטיות של המוח
2. מה המדע מלמד אותנו על למידה אפקטיבית בארגונים