



הזמנה לסדנה בנושא:

מנהיגות הנדסית בעידן הידע: מנהיגות מרששת – ממומחיות להשפעה

6 מפגשים בני 4 שעות (09:00-13:15), (ימי ג') 10.11.2026, 17.11.2026, 24.11.2026, 1.12.2026, 8.12.2026, 15.12.2026	המועד
Online מקוון TEAMS קישור להרצאה ישלח זמן קצר לפני ההרצאה	מיקום
נורית - ניהול ורגישות – ד"ר נורית רוזוליו – בן המוזג	מרצה
הרשמה מראש חובה! לחברי האיגוד: 3,200 ₪ (לפני מע"מ). לקהל הרחב: 3,600 ₪ (לפני מע"מ). ביטול השתתפות אחרי ה- 20.10.2026 יחויב בתשלום מלא.	מחיר

רקע:

בעידן הידע, המאופיין בתנודתיות, אי-ודאות, מורכבות ועמימות, (VUCA) מנהיגות אינה מתבססת עוד על סמכות פורמלית בלבד. הצלחתם של ארגונים ושל פרויקטים מורכבים נשענת יותר ויותר על היכולת לחבר בין אנשים, תחומי ידע, יחידות ארגוניות ובעלי עניין, וליצור שיתופי פעולה המאפשרים למערכת כולה להתפתח.

מתוך מציאות זו מתפתחת תפיסת המנהיגות המרששת, הרואה במנהיגות תהליך של יצירת קשרים, טיפוח רשתות התפתחותיות, הנעת ידע והשפעה הדדית. המנהיג אינו רק מקבל החלטות, הוא יוצר את התנאים שבהם אנשים, ידע ויוזמות מתחברים ומייצרים ערך.

עבור **מהנדסי מערכות**, תפיסה זו רלוונטית במיוחד. הם פועלים בצומתי ידע, מתאמים בין דיסציפלינות, מובילים ממשקים ומשפיעים על מגוון רחב של בעלי עניין, לעיתים ללא סמכות פורמלית. למרות זאת, רבים מהם אינם תופסים את עצמם כמנהיגים. כאן מתחדד פרדוקס הזהות: בעוד שההשפעה וההובלה הן חלק בלתי נפרד מתפקידם, הם ממשיכים לזהות את עצמם בעיקר כמומחים טכנולוגיים.

הסדנה מציעה נקודת מבט חדשה על מנהיגות הנדסית – לא כתפקיד או כתכונת אישיות, אלא כיכולת הניתנת לפיתוח. מתוך תפיסת **המנהיגות המרששת**, נשלב מודלים מעולם המנהיגות עם תהליך אישי של התבוננות, התנסות ויישום. לאורך ששת המפגשים יבחנו המשתתפים כיצד הם יכולים לפתח את רשתות ההשפעה שלהם, להרחיב את יכולת ההובלה שלהם ולגבש תפיסת מנהיגות אישית המתאימה לעולם ההנדסי של המאה ה-21. הסדנה מיועדת למהנדסי מערכות המבקשים להפוך מומחיות מקצועית להשפעה ארגונית: להוביל ממשקים וצוותים ללא סמכות פורמלית, לרתום בעלי עניין ולקדם שינוי הנדסי במציאות מורכבת.

קהל יעד:

מהנדסי מערכות המבקשים להרחיב את תפיסת תפקידם ולהכיר גישות חדשניות למנהיגות והובלה.

מטרות הסדנה:

בסיום הסדנה המשתתפים:

- ✓ יעצבו את תפיסת **המנהיגות האישית** המתאימה לתפקידם כמהנדסי מערכות במציאות ארגונית מורכבת.
- ✓ ירכשו מודלים, כלים ומיומנויות להובלה, להשפעה ללא סמכות ולניהול ממשקים, צוותים ורשתות התפתחותיות.
- ✓ יתנסו ביישום הכלים בין המפגשים, תוך בחינתם מול **אתגרי העבודה היומיומיים**.

✓ יבנו לאורך הסדנה קנבס מנהיגות אישי, שימש כתוכנית פעולה להמשך ההתפתחות

המקצועית והמנהיגותית .

מבנה המפגשים: מסע לעיצוב המנהיגות שלי

הסדנה משלבת ידע, התנסות ויישום אישי בתהליך למידה מצטבר.

בכל מפגש יוצגו מודלים וכלים מעולם המנהיגות, אשר יתורגמו מיד להתנסות אישית וקבוצתית המבוססת על דילמות ואתגרים מעולם ההנדסה. בין המפגשים יתנסו המשתתפים ביישום אחד או יותר מן הכלים בסביבת עבודתם, יתעדו תובנות ויעדכנו את קנבס המנהיגות האישי שלהם. כך, כל מפגש מוסיף נדבך נוסף למסע ההתפתחות האישי, עד להצגת קנבס המנהיגות במפגש הסיום – כתוצר אינטגרטיבי המסכם את הלמידה, ההתנסות והחזון האישי להמשך הדרך.

על המרצה:

ד"ר נורית רוזוליו – בן המוזג פסיכולוגית ארגונית – תעסוקתית, PhD בכלכלה ומנהל עסקים. בעלת ניסיון עשיר בייעוץ ארגוני, אימון וליווי תהליכים אישיים ומקצועיים. בקיאות בעולם העבודה ובנפש הפרט. משלבת את עולמות הפסיכולוגיה הארגונית – תעסוקתית עם כלים מעולמות האימון לכדי מומחיות בעולם העבודה: ארגון – הנהלה – עובדים, כל אחד כישות נפרדת, ובמרחב שביניהם. **בעבר:** שירות קבע בחיל הים בתפקידי פיתוח הדרכה ופיתוח ארגוני, ביחידות המבצעות, וכן כראש תחום פיתוח הדרכה חילי. **כיום:** יועצת ומנחת תהליכי פיתוח וארגוני, אימון להעצמה אישית – תעסוקתית, ליווי אישי ופרטני למנהלים ועובדים – פיתוח ההתנהלות העסקית, שיפור הסיכויים לקידום והכנה לקראת כניסה לתפקיד ניהולי. מלווה פורשי צה"ל בהתמקמות בעולם העבודה. משלבת ייעוץ ארגוני ממוקד פרט וייעוץ ארגוני ממוקד מערכת.

אבני הדרך במסע המנהיגות: מזהות למימוש

מפגש מס'	נושא	פירוט	התנסות אישית
I.	זהות: מנהיגות הנדסית	☆ מבוא למנהיגות ☆ עקרונות המנהיגות המעצבת ☆ מנהיגות הנדסית ואני... ☆ לוח הקנבס – תכנון הובלת שינוי	זהות ואתגר מנהיגותי המשתתפים מנתחים אירוע הנדסי אמיתי שבו נדרשה הובלה ללא סמכות, ומנסחים אתגר מנהיגותי אישי. התובנות מתורגמות ליעדים אישיים.
II.	רשת: 5 כובעי המנהל	☆ התבוננות על תפקידי המנהל ☆ רשתות התפתחותיות ☆ מנהיגות הנדסית מרשקת: טוויט קשרים בין אנשים, ידע ומערכות, כדי ליצור פתרונות	מיפוי רשת התפתחותית → המשתתפים ממפים שבוע עבודה לפי חמשת כובעי המנהל ומזהים כובע לחיזוק. → מיפוי 'בעלי עיניין' ושותפים: קשרים אפשריים ברשת ההתפתחותית.
III.	צוות: עבודת צוות	☆ צוות החלומות ☆ הצוות האג'ילי ☆ הובלת צוות משימה	הובלת צוות ודרכי פעולה → מיפוי דפוס צוותי לשימור ודפוס לשיפור. → איתור מהלך מנהיגותי ליישום מיידי. → הוספת יעדים להובלת צוות בלוח הקנבס.
IV.	השפעה: הצעת ערך	☆ השפעה ללא סמכות	הצעת ערך ומפת השפעה ניתוח אירוע משוב עמיתים ועדכון לוח הקנבס: בעלי העניין, הצעת הערך ואסטרטגיית ההשפעה ללא סמכות.
	או חניכה ומשוב	☆ מיומנויות בינאישיות של המנהל: ☆ חניכה, משוב, ראיון אישי ☆ הובלת דיון אפקטיבי	סימולציה – שיחת חניכה או משוב סביב שינוי שהם מבקשים להוביל.
V.	התפתחות: "כבקשתכם" מעבדת למידה אישית וקבוצתית	☆ נושאי המפגש יותאמו לצרכי הקבוצה, כפי שיעלו במפגשים הקודמים	פערים למימוש החזון → פערים שעולים מן הקנבסים ומהיישומים בשטח. → משוב עמיתים
VI.	מימוש: מנהיגות אישית	☆ מנהיגות הנדסית ואני – יעדים אישיים – מחזון למציאות. ☆ הצגת לוח הקנבס – הובלת שינוי ☆ סיכום, משוב והפקת לקחים	הצגת לוח הקנבס השלם זהות ואתגר מנהיגותי, תפקידים ורשת, דפוסי הובלת צוות, שינוי ובעלי עניין, חסמים, משאבים, מדדי הצלחה ותוכנית פעולה. → לאחר הצגה ומשוב עמיתים, נקבעים יעד ל-30 יום, צעד ראשון בתוך 72 שעות ושותף אחריות למעקב.



[לחץ/לחצי כאן לזימון באתר.](#)



[לחץ/לחצי כאן למעבר
להרשמה מקוונת ישירה.](#)



[לחץ/לחצי כאן לזימון ב-
PDF](#)

<https://www.incoseil.org/about-companies>

רשימת חברות באיגוד: