



משרד החינוך
המנהל למדע וטכנולוגיה

תוכנית לימודים במקצוע
מינהל וכלכלה

סמל שאלון 839381

מהדורת תש"ף – גרסה מעודכנת לשנה"ל תשפ"א	סמל המקצוע – 17.00
--	---------------------------

חברי ועדת היגוי

פרופ' בירון מיכל	יו"ר הוועדה	אוניברסיטת חיפה
מר סעדון שי	מרכז הוועדה	מפמ"ר מגמות ניהול עסקי, הנדסת תעשייה וניהול ומנהיגות ויזמות בסביבה העסקית
פרופ' גנזך יואב	חבר	אוניברסיטת תל אביב
פרופ' דוידוביץ ניצה	חברה	אוניברסיטת אריאל
ד"ר אורן גילה	חברה	המכללה למנהל
ד"ר סולברג עידית	חברה	אוניברסיטת אריאל
גב' ביתן סיגל	חברה	מורה ובצוות פיקוח מגמת ניהול עסקי
גב' לוי ורד	חברה	מורה במכללות אורט ובצוות פיקוח משרד החינוך
גב' מאור רבקה	חברה	בצוות פיקוח מגמת ניהול עסקי
גב' נואה נורית	חברה	מורה ובצוות פיקוח מגמת ניהול עסקי

משרד החינוך

© כל הזכויות שמורות

2019

תוכן העניינים

1. מבוא 3
2. מטרות התוכנית 4
3. דרכי הוראה-למידה-הערכה מומלצות 7
4. ראשי פרקים של התוכנית 13
5. פירוט נושאי הלימוד 14
6. רשימה ביבליוגרפית מומלצת למורה ולתלמיד 28

1. מבוא

ארגונים בישראל ובעולם מתמודדים עם אתגרים רבים ומורכבים. הדינמיות של המציאות שאנו חיים בה והשינויים התכופים ותנאי אי-הוודאות המאפיינים את הסביבה הארגונית מצריכים הבנה ופיתוח של יכולות וכישורים שיסייעו בידי הנהגת הארגון ומנהליו להוביל אותו להצלחה. מינוף להצלחה ארגונית הוא אפוא אתגר מורכב ורב-פנים העומד לפתחם של ראשי ארגונים.

ניהול הוא תהליך חברתי מתמשך המונע בידי מנהיגים ואשר מקיף פעולות רבות ומגוונות המשתלבות זו בזו מתוך מטרה להביא את חברי הארגון לכלל פעולה משותפת שנועדה להשיג את יעדי הארגון.

תהליך קבלת החלטות הוא מנגנון מרכזי בניהול ארגונים ואחד המדדים החשובים להערכת איכות הניהול, וזאת בשל השפעתו הישירה על עיצוב האסטרטגיה ויישומה בכל רמות הארגון ובכלל זה קביעת המטרות ודרכי הפעולה לאור חזון הארגון.

במרוצת הזמן נראה כי ארגונים משתנים תדיר. השינויים שמחילים הארגונים הם חלק הכרחי ובלתי נפרד ממאמצם המתמשך להסתגל לתנאי הסביבה שהם פועלים בה ולהגדיל את סיכויי ההישרדות שלהם לטווח הארוך. שינויים ארגוניים משקפים תגובות ארגוניות לתמורות המתרחשות בתנאי הסביבה החיצונית או הפנימית של הארגון, והם יכולים לבוא לידי ביטוי במבנה הארגון, בתפקודו ובתרבותו.

לימודם של נושאים אלה ושל המקצועות מבוא לכלכלה, מימון וניתוח כדאיות השקעה מיועד להקנות ללומד אוריינות כלכלית תוך חשיפתו ליסודות ולעקרונות כלכליים ומימוניים. בתוך כך נועד לימוד זה להביא לפני התלמידים סוגיות כלכליות-חברתיות ולהקנות להם מיומנויות מתוך הבנת סוגיות אלה. בתוכנית זו יכירו התלמידים מושגי יסוד בכלכלה, במימון ובניתוח כדאיות וירחיבו את אופקיהם בנושאים כלכליים מתוך הבנת הקשר בין תחומים כלכליים לתחומים חברתיים והבנתן של תופעות כלכליות מהמציאות הישראלית והכלל-עולמית. כמו כן יפתחו התלמידים מיומנויות של קבלת החלטות מתוך בניית סדר עדיפויות ובחירה מושכלת בין חלופות, ומודעות להתנהגות צרכנית נבונה. התוכנית כוללת התנסות בדיון לשם ניתוח סוגיות כלכליות וחברתיות שעל סדר היום ולגיבוש עמדות כלפי סוגיות אלה, וכן חשיפה לתכנים שונים באמצעות סיורים לימודיים, סרטים, משחקים והדמיה.

המקצוע מינהל וכלכלה פותח בפני הלומד צוהר להבנת תחום מרתק הנשען על תחומי דעת מגוונים ובהם סוציולוגיה, פסיכולוגיה, כלכלה ופוליטיקה.

2. מטרות התוכנית

מטרות כלליות ואופרטיביות

במהלך לימודי תוכנית זו התלמיד:

1. יבין מהו ארגון ויכיר את סוגיו:

- 1.1 ידע לסווג ארגונים ולתאר ארגון על-פי סוגו.
- 1.2 יתאר את המבנה הפורמלי של הארגון ואת תרשים המבנה הארגוני.

2. יבין מהי מנהיגות ומהי חשיבותה בארגון:

- 2.1 ישווה בין מאפייני מנהיגים למאפייני מנהלים ויתאר את ההבדלים והדמיון ביניהם.
- 2.2 יתאר את סגנון המנהיגות בארגון.
- 2.3 יתאר את ביטויי המנהיגות בהקשרים שונים.
- 2.4 ימנה את תכונות המנהיג.
- 2.5 יסביר את המקורות למנהיגות.
- 2.6 יבדיל בין מנהיגות פורמלית ובין מנהיגות בלתי פורמלית.
- 2.7 יבדיל בין הדרכים להפעלת עובדים.
- 2.8 יתאר את הדרכים להפעלת צוותים.
- 2.9 יתאר מנהיגים בעלי מאפיינים סוציו-דמוגרפיים שונים.

3. יכיר את תהליך קבלת ההחלטות בארגון ואת חשיבותו:

- 3.1 יגדיר מהי החלטה.
- 3.2 יסביר מהו מצב של אי-ודאות בארגון.
- 3.3 יתאר את תהליך קבלת ההחלטות.
- 3.4 יסביר את הגישות הנבחרות לקבלת החלטות.
- 3.5 יסביר מהי תורת המשחקים ההתנהגותית.
- 3.6 ימנה את הסיבות להימנעות מקבלת החלטות.

4. יבין את הצורך בשינויים בארגון:

- 4.1 יתאר את מרכיבי הרקע להחלת שינוי ארגוני.
- 4.2 יתאר את גורמי התמיכה ומאיצי השינוי.
- 4.3 יסביר את גורמי ההתנגדות ומעכבי השינוי.
- 4.4 יבדיל בין הכלים להתמודדות עם התנגדות לשינוי.
- 4.5 יתאר את מרכיבי מודל הקרחון של לוין.

- 4.6 יסביר תצורות ארגוניות התומכות בשינוי ומעודדות אותו.
- 4.7 יגדיר וידגים חדשנות ארגונית/מיזוגים ורכישות/מיקור חוץ/הפרטה.

5. יכיר את חשיבות האתיקה לארגון:

- 5.1 יגדיר מהי אתיקה.
- 5.2 יכיר מושגי יסוד: אחריות חברתית, ממשל תאגידי, שקיפות ארגונית, אתיקה מקצועית, מוסר, ערך, קוד אתי, אחריות, נאמנות, יושר, יושרה, ומה בין אתיקה לחוק.
- 5.3 יתאר את המשמעות של התנהגות ארגונית אתית.
- 5.4 ימנה את כל מרכיבי תוכנית האתיקה של ארגון.
- 5.5 יסביר מהי מנהיגות מתעמרת.
- 5.6 יסביר מהי אחריות סביבתית של ארגונים.
- 5.7 יסביר מהי אחריות חברתית של ארגונים.
- 5.8 יתאר את המודלים לפתרון דילמות אתיות.

6. יכיר את תחומי העיסוק של מקצוע הכלכלה:

- 6.1 יגדיר מונחים מרכזיים במבוא לכלכלה.
- 6.2 יסביר את מאפייני הביקוש וההיצע.
- 6.3 יסביר את התנאים להשגת שיווי משקל בשוק תחרותי, ויחשב אותו.
- 6.4 יסביר וינתח את ההשפעה על המשק בשל פתיחתו למסחר בין-לאומי.
- 6.5 יתאר את דרכי הפעילות הכלכלית של הממשלה והשפעתן על המשק.
- 6.6 יתאר את הקשר בין מיקרו-כלכלה למאקרו-כלכלה.
- 6.7 יסביר את משמעות 'התוצר', ויתאר למה משמש החישוב של גודל התוצר.
- 6.8 יסביר מהו תקציב ממשלה ויתאר מהי מדיניות פיסקלית.
- 6.9 יתאר את שוק העבודה.

7. יבין את תחומי המימון וניתוח כדאיות:

- 7.1 יסביר את משמעות הריבית כמחיר לשימוש בכסף; יתאר את סוגי הריבית השונים ויחשב אותם.
- 7.2 יבין את המשמעות של ערך עתידי, וידע לחשב ערך עתידי של סכום חד-פעמי ושל תזרים.
- 7.3 יבין את המשמעות של ערך נוכחי, וידע לחשב ערך נוכחי של סכום חד-פעמי ושל תזרים.
- 7.4 יבין וידע לחשב ערך נוכחי נקי (ענ"נ); ידע להשתמש בענ"נ לצורך קביעת כדאיות של תוכנית השקעה וידע להשוות בין חלופות השקעה.
- 7.5 ידע לחשב החזרי הלוואות כאשר החזר הקרן קבוע (לוח סילוקין פשוט).

7.6 יתאר סוגי ריבית נוספים, וידע לחשב החזרי הלוואות לפי סכום החזר קבוע (לוח סילוקין שפיצר).

8. יכיר את תחומי העיסוק של מקצוע היזמות:

- 8.1 יתאר מהי ייחודיות יזמית; יחקור ויבין מהי ייחודיותו ויבין את חשיבות המחויבות להיות פרואקטיבי ופעיל בחברה.
- 8.2 יתאר את חשיבות העבודה בצוות ויתנסה בעבודת צוות, בשיתופי פעולה, בהתמודדות עם ויכוחים בצוות, בגישור ובמציאת פתרונות לסכסוכים.
- 8.3 ידע לבצע סקר/חקר שוק; יתאר את סוגי הצרכנים ויגדיר את קהל היעד; יתאר חלופות תוך הכרת מגבלותיהן, ידע לנתח נתונים ולהציע חלופות לפתרון.
- 8.4 יתאר מודלים וטכניקות שונות לחשיבה יצירתית וידע להתמודד עם הסקת מסקנות ממידע רב.
- 8.5 יתנסה בגיוס משאבים ובהכנת פיצי'ים, וידע לרתום לְתהליך משקיעים ובעלי עניין.
- 8.6 ידע לקבל החלטות מושכלות מתוך הערכת חלופות שונות והתמודדות עם אילוצים.
- 8.7 יתנסה ביישום מיזם משמעותי: בניית תוכנית עבודה, ניהול אופרציה, ניהול זמן אפקטיבי ובניית תרשים גאנט-עבודה מסודר.
- 8.8 יתנסה בשיווק הלכה למעשה: בניית תוכנית חדירה לשוק, פיתוח דרכי שיווק יצירתיות, 'שיווק לפני מוצר' ועיצוב סמליל (לוגו), עלון (פרוספקט) וכרטיס ביקור בתוכנות מחשב שונות.
- 8.9 יסביר ויישם את הנושאים האלה:
 - מתודולוגיית אזור הגאונות
 - עריכת הסכם מייסדים
 - פילוח קהלי יעד פוטנציאליים
 - ניהול החדשנות
 - 'מיינדפולנס' (mindfulness) ככלי להצלחה ביזמות
 - בניית אתר אינטרנט ב-WIX

9. יכיר את תחום יחסי הציבור:

- 9.1 יסביר מהם יחסי ציבור וימנה את תרומתם לארגון.
- 9.2 יתאר את יחסי הציבור החוץ-ארגוניים ואת הכלים להפעלתם.
- 9.3 יתאר את יחסי הציבור הפנים-ארגוניים ואת תפקידם.
- 9.4 יסביר את הקשר בין תרבות הניהול ובין יחסי הציבור בארגון.

3. דרכי הוראה-למידה-הערכה מומלצות

אחת המטרות העיקריות של תוכנית הלימודים במגמת ניהול עסקי היא להכין את בוגרי המגמה לתפקוד מיטבי בעולם האקדמיה ובעולם התעסוקה העתידי. התוכנית שואפת לקדם פדגוגיה חדשנית, שבמסגרתה התכנים הנלמדים יהיו רלוונטיים למציאות המשתנה. ההתפתחות המתמדת בתחום הטכנולוגיה בעידן המידע מצריכה לאמץ מתודות של הוראה, למידה והערכה אשר בהן מתרחשת אצל הלומדים הבניה אישית מתמדת של ידע. בספרות המחקר של תחום החינוך רווחת התפיסה כי שילוב של סביבות דיגיטליות עשוי לתמוך ביישומם של תהליכי למידה והערכה המבוססים על עקרונות קונסטרוקטיביסטיים.¹ על-פי עקרונות אלה, הלומד פעיל בתהליכי הבניית הידע האישי והשיתופי באמצעות עיבוד המידע החדש ובהתבסס על תבניות מושגיות קיימות, כלומר על ידי קישור בין ידע קיים לידע חדש שהוא נחשף אליו. הלומד נתפס כסוכן פעיל שיוצר משמעויות ומגבש תובנות מתוך סיטואציות לימודיות. נקודת המבט הקונסטרוקטיביסטית מבטלת את התפיסה שלפיה הלומד סופג מידע באופן פסיבי מספר הלימוד או מהמורה. אפילו אם המטלה הנדרשת מהלומד מחייבת שינון ותו לא, הרי הוא ממלא תפקיד פעיל ביותר. המורה אינו יכול להנחיל בפשטות הבנה רעיונית לתלמידיו. הבנה כזו יש לבנות בהשקעת מאמץ. התלמיד נדרש להיות אקטיבי: לבחור, לסנן, לעבד, לפרש, ליישב סתירות ולארגן את הידע שלו. המורה יכול לסייע ולספק תנאים הולמים, אך אינו יכול להוות תחליף לתפקיד הפעיל של הלומד. הסביבה הדיגיטלית מזמנת לתלמידים התנסויות למידה שבהן הם נדרשים להיות פעילים, לגבש תפיסות שונות, ולאחר מכן לבחון ולשנות אותן, ואילו תפקידו של המורה אינו אלא ללוות את התהליך ולעודד את התלמידים לפעילות עצמית מושכלת.² לפיכך, מומלץ שהמורים יפתחו מרחב מלווה מקצוע אשר ילווה את תהליכי ההוראה-למידה-הערכה.

3.1 מרחב מלווה מקצוע

מרחב מלווה מקצוע מיועד לארגון, לתכנון ולניהול של תהליכי הוראה, למידה והערכה. ניתן להקים את המרחב במערכת ניהול הלמידה LMS (Learning Management System) Moodle (מודל). המרחב נועד ללוות את המורה בעבודתו לכל אורך שנת הלימודים בתהליכים האלה: איסוף חומרים שונים הנדרשים להוראה (מקורות מידע, מחוונים, פעילויות, סרטונים); ארגון החומרים השונים לפי תוכנית הלימודים; פיתוח פעילויות נוספות המותאמות לתלמידים; הקצאת הפעילויות לתלמידים; הערכת ההתקדמות; ותכנון המשך ההוראה על-פי ממצאי ההערכה.

¹ Chen, Y., Hwang, R. & Wang, C. (2012). 'Development and evaluation of a Web 2 annotation system as a learning tool in an e-learning environment', *Computers & Education*, 58 (4), pp. 1094-1105.

² ליבמן, ציפי (2013). 'קונסטרוקטיביזם בחינוך', בתוך: ציפי ליבמן (עורכת), *ללמוד, להבין, לדעת: מסע בנתיבי ההוראה הקונסטרוקטיביסטית*, הקיבוץ המאוחד ומכון מופ"ת, תל אביב, עמ' 13-52.

המרחב מלווה המקצוע נועד לאפשר את הפעולות האלה:

- ארגון חומרי הוראה ולמידה ;
- עריכת מרחב הלמידה ;
- תכנון יחידות הוראה-למידה-הערכה ;
- הוראה בפועל ומעקב אחר הלמידה.

3.2 תהליכי למידה במסגרת התוכנית

במסגרת התוכנית החדשה מומלץ לאמץ דפוסים של למידה מעורבת (Blended Learning) המתבססת על הוראה מסורתית, הכוללת מפגשי "פנים אל פנים", ואף דפוסים של למידה **מקוונת** (E-learning). שני היסודות הללו צריכים להיות משולבים זה בזה באופן שהתלמיד יחוה **חוויית למידה אינטגרטיבית** אחת.

ללמידה מעורבת יתרונות רבים, ובין השאר היא מאפשרת:

- **מגוון תהליכים שיתופיים** המזמנים משוב עמיתים במסגרת קבוצות דיון **מקוונות**.
- **פריצת גבולות זמן ומקום ותהליכים אינטראקטיביים** בין-אישיים במרחבי הרשת.
- **שימוש מושכל בתקשורת דיגיטלית** בין לומד ללומד ובין הלומדים למורה. כך למשל, תהליכים שיתופיים אלה מאפשרים לעמיתים למידה להוסיף, לערוך, להעיר ולהגיב לפרטי המידע שמציגים לומדים נוספים.
- **הבניית ידע אישי ושיתופי** באמצעות כלי שיתוף מקוונים, וזאת במגוון מדיות טקסטואליות, ויזואליות ושמיעתיות.
- **שיח מעמיק** בקרב הלומדים על תוכני הלמידה. בדרך זו נעשית הלמידה עדכנית, **אותנטית** ו**רלוונטית יותר לחיי הלומדים**.

מרחב מלווה מקצוע עשוי להשפיע על היבטים שונים של הוראה ושל **חוויית הלמידה** של התלמידים, וההכרה בחשיבותו הולכת וגדלה. המרחב מאפשר אימוץ של מגוון שיטות הוראה, כולל יישום טכנולוגיות עדכניות, ובכך הוא מעודד את **מעורבות התלמידים** בתהליך הלמידה. הצורך לשנות את סביבת הלמידה הקונוונציונלית נובע בין השאר מכך שהציפיות מבוגרי מערכת החינוך כוללות גם שליטה במגוון מיומנויות ולא רק הישגים בתחום הידע. נוסף על כך, יישומן של טכנולוגיות חדשות מאפשר למידה בדרכים חדשות. הסביבה הווירטואלית מאפשרת **למידה גמישה**, במקומות ובזמנים **משתנים** ולפיכך היא מספקת מענה למגוון הצרכים של התלמידים. על מנת להקנות ללומדים את מיומנויות המאה ה-21 נדרש לצמצם פדגוגיה המכוונת להקניית ידע

ולתהליכי פדגוגיה המיועדת לפיתוח מיומנויות. עיצוב המרחב יכול לתמוך בפיתוח מיומנויות באמצעות למידה פעילה, המותאמת לתלמידים שונים ומביאה אותם לידי מעורבות בתהליכי הלמידה בדרך של עידוד היצירתיות וטיפוחה.

ארגון הלמידה במרחב נועד להתאפיין בגמישות ולזמן פעילויות למידה הכוללות צפייה בסרטונים, עריכת דיונים בפורומים שונים, כתיבה בכלים שיתופיים וביצוע מטלות שונות המאפשרות לוודא שהתלמידים הבינו מושגים ועקרונות משמעותיים מתוכנית הלימודים. בדרך זו נעשית הלמידה במרחב מהנה, מעניינת, יצירתית והיא אף מזמנת ללומדים מגוון חומרים רלוונטיים.

לתהליכי למידה המתנהלים במרחבים מלווי מקצוע יש יתרונות פדגוגיים נוספים: העברת האחריות ללמידה ללומד עצמו והתמקדות אפקטיבית ברמות חשיבה גבוהות. תהליכי הלמידה במרחב מציבים את הלומד במרכז ומזמנים לו חשיפה לתכנים דיגיטליים מעודכנים ועשירים. נוסף על כך, תהליכי למידה אלה תורמים לפיתוחם של כישורים חברתיים ולהקנייתם של כישורים אישיים כגון התמדה, סקרנות ויוזמה. תהליכי הלמידה במרחב אף עשויים לתרום להגברת המוטיבציה ולהגברת המסוגלות העצמית של התלמידים.

3.3 תהליכי הוראה במסגרת התוכנית

בתהליך הטמעתה של תוכנית הלימודים החדשה אמור המורה לאפשר ללומדים לפתח מיומנויות חיוניות לתפקוד יעיל במאה ה-21: איתור מידע באופן עצמאי, שימוש יעיל במידע, בחירה מושכלת בין פתרונות שונים, פתרון בעיות, חשיבה ביקורתית, קבלת החלטות, הסקת מסקנות, חשיבה מטא-קוגניטיבית, פרזנטציה בפני קהל, התנהלות בעולם דיגיטלי, למידה אוטונומית, ניהול ידע, יכולת לנהל דיאלוג ושיח עם עמיתים, הפקת רעיונות חדשים, הסתגלות לשינויים, למידה כדרך חיים, תכנון וניהול של קריירה, חשיבה יצירתית, יזמות, שותפות בקהילות למידה ויכולת לעבוד בצוות. כמו כן, אמור המורה לזמן לתלמידים התנסויות המתמקדות בפיתוח מודעותם לאסטרטגיות שהם יישמו בשלבים שונים של תהליכי הלמידה שלהם, ולתרום בדרך זו לפיתוחה של חשיבה רפלקטיבית כבסיס לתכנון תהליכי למידה בעתיד.

במהלך הטמעת התוכנית אמור המורה לאמץ דפוסי תקשורת דינמיים עם התלמידים, הכוללים הנחיה בעת ביצוע מטלות שונות ומתן משוב מקדם למידה. משוב מסוג זה עשוי לתרום לפיתוח המודעות של התלמידים לנקודות החוזק והתורפה שלהם. הערכה מעצבת, המיועדת למתן משוב לשם שיפור, צריכה להיות שזורה בתהליכי ההוראה-למידה ומכוונת להגדרת הציפיות מהלומדים ולפיתוח מודעותם לקריטריונים להצלחה ולדרכים אשר עליהם לנקוט כדי לשפר את הישגיהם.

הסתייעות במרחב מלווה מקצוע עשויה לקדם תהליכי הערכה מעצבת. תהליכים אלה כוללים מעקב אחר פעילות הלומדים ותכנון עתידי של תהליכי הוראה ולמידה בהתבסס על המידע שהופק. לעתים, על המורה המטמיע את התוכנית החדשה "לזוז הצידה" ולהניח לתלמידיו לפתח אחריות לתהליך הלמידה מתוך ידיעת הקריטריונים שעל פיהם מוערכים הישגיהם. המורה אמור ליישם תהליכי הערכה כחלק בלתי נפרד מתהליכי ההוראה והלמידה.

הוראת המקצוע מצריכה גמישות ושימוש במגוון שיטות הוראה ועזרי הוראה.
יש לשלב דרכי הוראה קונוונציונליות עם חלופות ייחודיות התורמות להגברת המוטיבציה של התלמידים, כגון:

1. ניתוח מאמרים מהעיתונות היומית או המקצועית, הקשורים לחומר הלימוד.
2. דיון כיתתי או קבוצתי; פיתוח יכולות של הצגת נושא בפני קהל באמצעות תרגול של הצגה בצוותים ובפני הכיתה.
3. שימוש במקורות ובמאגרי מידע שונים, למשל מהמרשתת, לצורך עבודות, תרגילים וניתוח אירועים; פיתוח יכולת למידה עצמאית ממקורות שונים.
4. הזמנת מרצים אורחים מתחומי הארגון והחברה: מנהלי חברות, אנשי ניהול, יועצים ארגוניים, ומענפי המשק והכלכלה.
5. יציאה לסיורים מקצועיים בארגונים מסוגים שונים (ארגונים יצרניים, ארגוני שירות, מלכ"רים). אפשר לקיים סיור בעסקים שבעלות הורים של תלמידים וגם להזמין להרצות בבית הספר (במסגרת חיזוק הקשר שבין הארגון לקהילה).
6. השתתפות בהרצאות ובסמינרים בנושאים רלוונטיים.
7. עריכת חידונים, תחרויות בין-כיתתיות ובין בתי הספר, בנושאים הקשורים לתוכנית הלימודים.
8. צפייה מושכלת בסרטים, בחדשות הכלכלה ממגוון ערוצי המדיה, ועריכת ניתוחים ודיונים להעמקת ההבנה של מגוון הנושאים הכלכליים.
9. פיתוח יכולות של עבודה בצוות ושל למידה קבוצתית.
10. חיזוק יכולות של מעורבות חברתית וזמנות.

3.4 תהליכי הערכה במסגרת התוכנית

ההערכה במסגרת הגישה הקונסטרוקטיביסטית נתפסת כתהליכית, מתמשכת ומתבססת על מטלות שונות המוצגות לתלמידים לאחר שנלמדה כל אחת מיחידות ההוראה. התלמידים נדרשים לעקוב אחר התקדמותם וצמיחתם. ליישום תהליך ההערכה במרחב מלווה מקצוע כמה יתרונות פדגוגיים: העברת האחריות ללמידה ללומד עצמו והתמקדות אפקטיבית **ברמות חשיבה גבוהות**. נוסף על כך, תהליכי הערכה אלה תורמים לפיתוחם של כישורים חברתיים ולקידום **תהליכים שיתופיים** בהכווינם את הלומד לתהליכים אינטראקטיביים עם עמיתים ללמידה. פועל יוצא, הם תורמים ליצירת קשר אישי עם התלמידים בכל עת אגב פריצת גבולות הזמן והמרחב של הכיתה.

בסביבה הדיגיטלית גלום פוטנציאל **לשיח מתמשך** בין המורים לתלמידים, למתן **משוב מקדם למידה** מהמורים, ולהפקת מידע לצורך שיפור הלמידה ברמת התלמיד היחיד, ברמת הכיתה, ברמת השכבה או ברמת בית הספר. הסביבה הדיגיטלית אף מאפשרת **משוב בזמן אמת**.

3.5 שיתופיות בבסיס תהליך ההערכה החלופית בסביבה הדיגיטלית

תהליכי למידה והערכה יעילים הם תהליכים פעילים הכוללים הבניית ידע ואשר במהלכם מבנים הלומדים משמעות. במסגרת התפיסה של הבניית ידע שיתופית, האחריות לתהליך הלמידה מועברת מן הלומד היחיד אל קבוצת הלומדים כחלק מהמיומנויות הנדרשות במאה ה-21. חשיבותה של השיתופיות הולכת וגוברת בחברת הידע של ימינו – עידן שבו תהליכי העבודה הם **מבוססי ידע** ומתבצעים באמצעות צוותים הכוללים מומחים ובעלי תפקידים המשלימים אלה את אלה. מלבד שיתוף הפעולה המסורתי המתרחש פנים אל פנים, קיימים כיום אופני שיתוף פעולה שהם ייחודיים לעידן זה, תוצאת התפתחות הטכנולוגיה, כגון **תהליכים אינטראקטיביים** עם עמיתים באמצעות **תקשורת מחשבים סינכרונית או א-סינכרונית**. סביבות דיגיטליות נותנות מענה לצורך זה. סביבה דיגיטלית מאפשרת לקיים תהליכים שיתופיים אף מרחוק, למשל באמצעות שרשרת הודעות וניהול דיונים בקבוצות דיון, או תהליכי משוב עמיתים. סביבות דיגיטליות מזמנות **כלים אינטראקטיביים ושיתופיים** שהם חיוניים ביותר בתהליכי הערכה ברוח הגישות העדכניות. הן מעצימות את הלומד המעורב בלמידה שיתופית עם עמיתיו, ומטפחות את כישוריו **הקוגניטיביים, המטא-קוגניטיביים והחברתיים**. לשיתופיות הבאה לידי ביטוי בתהליכי הערכה מסוג זה יש תפקיד מרכזי בפיתוחה של חשיבה **ביקורתית ויצירתית**. יש לציין כי המורה נדרש לספק **הכוונה, הנחיה ומשוב** בנוגע לתהליכים אלה. הסביבה הדיגיטלית מאפשרת למורה לספק משוב לתלמידים ואף לבדוק אם המשוב נלקח לתשומת לבם בהמשך תהליך הלמידה.

4. ראשי פרקים של התוכנית

מס' שעות מומלץ	שם הפרק/הנושא	הפרק
7	מבוא לתורת הארגון	1
30	מנהיגות	2
26	קבלת החלטות	3
46	שינוי ארגוני	4
51	אתיקה	5
100	מבוא לכלכלה	6
50	מימון	7
60	יזמות	8
8	העשרה כללית – יחסי ציבור	9
378	סך הכול שעות לתוכנית	

5. פירוט נושאי הלימוד

פרק מס'	פירוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
1	מבוא לתורת הארגון	7
1.1	סיווג ארגונים 1.1.1 סיווג ארגוני לפי תחום הפעילות ארגון מסחרי / נותן שירות / יצרני ; ארגון ידע ; ארגון הזנק 1.1.2 סיווג ארגוני לפי מגזר הפעילות / מטרות הפעילות ארגון ציבורי / פרטי / מלכ"ר 1.1.3 סיווג ארגוני לפי מרחב הפעילות הגיאוגרפי ארגון מקומי (לוקאלי) / עולמי (גלובלי) 1.1.4 סיווג ארגוני לפי תהליכי ייצור ייצור יחידני / המוני / סידרתי 1.1.5 סיווג ארגוני לפי טכנולוגיה High Tech (טכנולוגיה עילית) / Low Tech (טכנולוגיה מסורתית) 1.1.6 סיווג ארגוני לפי צורת הבעלות פרטית / שותפות / חברה בעירבון מוגבל (בע"מ) / ציבורית / ממשלתית / אגודה שיתופית	4
1.2	מבנה הארגון והעקרונות שהוא מושתת עליהם 1.2.1 מבנה, מדרג היררכי ותרכיש ארגוני 1.2.2 האצלת סמכויות ותחומי אחריות	3

פרק מס'	פירוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
2	מנהיגות	30
2.1	מנהיג ומנהל: הבדלים ודמיון	2
2.2	סגנונות מנהיגות 2.2.1 גישות מסורתיות 2.2.1.1 מנהיגות סמכותית (אוטוריטטיבית) 2.2.1.2 מנהיגות דמוקרטית (משתפת) 2.2.1.3 מנהיגות נמנעת ('שב והנח', <i>Laissez faire</i>) 2.2.2 גישות מתקדמות 2.2.2.1 מנהיגות מתגמלת 2.2.2.2 מנהיגות מעצבת / מתמירה (Transformational) 2.2.3 השוואה בין מנהיג מעצב ובין מנהיג מתגמל 2.2.4 * העשרה – הרחבה: סגנונות מנהיגות	6
2.3	מנהיגות בהקשרים ארגוניים שונים 2.3.1 מנהיגות בעולם העסקי 2.3.1.1 מנהיגות מתגמלת בעולם העסקי 2.3.1.2 מאפייני המנהיגות העסקית 2.3.1.3 מנהיגים בארגונים עתירי ידע 2.3.2 מנהיגות בצבא 2.3.2.1 השינויים הנדרשים בתפיסת המנהיגות הצבאית בעידן הנוכחי 2.3.3 מנהיגות בחינוך 2.3.3.1 מודלים שונים של מנהלים חינוכיים 2.3.4 * העשרה – הרחבה – מנהיגות בהקשרים ארגוניים שונים	2
2.4	תכונות המנהיג	2
2.5	מקורות למנהיגות 2.5.1 מנהיגות מולדת 2.5.2 מנהיגות נרכשת 2.5.3 מנהיגות מצבית 2.5.4 * העשרה – הרחבה – מקורות למנהיגות	2

פרק מס'	פירוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
2.6	כוח, סמכות והשפעה 2.6.1 כוח ומקורות הכוח 2.6.2 סמכות ומקורות הסמכות 2.6.3 השפעה 2.6.4 מנהיגים פורמליים ומנהיגים בלתי פורמליים * 2.6.5 העשרה – הרחבה – כוח, סמכות והשפעה	5
2.7	הפעלת עובדים 2.7.1 מתן פקודות 2.7.2 היוועצות משותפת 2.7.3 טפלול (מניפולציה) 2.7.4 הפעלה עצמית 2.7.5 קואופטציה 2.7.6 חניכה (Mentoring) 2.7.7 אימון (Coaching)	5
2.8	ניהול צוותים 2.8.1 בניית צוותי עבודה 2.8.1.1 מאפייני הצוות 2.8.1.2 תהליכים בהתפתחות צוות עבודה 2.8.1.3 הגורמים המשפיעים על אפקטיביות הצוות 2.8.2 תפקידי מנהיג הצוות 2.8.2.1 ניהול קונפליקטים 2.8.2.2 גורמים לקונפליקט 2.8.2.3 אסטרטגיות לפתרון קונפליקטים * 2.8.3 העשרה – הרחבה – ניהול צוותים	6

פרק מס'	פירוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
3	קבלת החלטות	26
3.1	מהי החלטה? * 3.1.1 העשרה – הרחבה – מהי החלטה?	3
3.2	אי-ודאות * 3.2.1 העשרה – הרחבה – אי ודאות	3
3.3	תהליך קבלת החלטות 3.3.1 תיאור הבעיה והגדרתה 3.3.2 איסוף מידע ואינטגרציה שלו 3.3.3 גיבוש חלופות 3.3.4 ניתוח והערכה של החלופות 3.3.5 בחירת חלופה 3.3.6 משוב * 3.3.7 העשרה – הרחבה - משוב	8
3.4	גישות (או מודלים) לקבלת החלטות 3.4.1 הגישה הכלכלית-רציונלית 3.4.2 הגישה הפסיכולוגית 3.4.2.1 מודל השבעת רצון 3.4.2.2 תיאוריית ההחלטות המהירות והחסכוניות 3.4.3 היוועצות משותפת (קבוצתית) 3.4.4 הטיות בקבלת החלטות * 3.4.5 העשרה – הרחבה – גישות (או מודלים) לקבלת החלטות	8
	* נושאים ללימודי העשרה – קבלת החלטות	
3.5	תורת המשחקים ההתנהגותית	2
3.6	הימנעות מקבלת החלטות	2

פרק מס'	פירוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
4	שינוי ארגוני	46
4.1	רקע לשינוי ארגוני 4.1.1 מהו שינוי ארגוני? 4.1.2 הגורמים המובילים לשינוי בארגון 4.1.3 העיתוי הנכון לביצוע שינוי 4.1.4 עוצמת השינוי 4.1.5 סוגי שינוי * 4.1.6 העשרה – הרחבה – רקע לשינוי ארגוני	8
4.2	גורמי תמיכה ומאיצי שינוי 4.2.1 קואליציות 4.2.2 מובילי דעה (מנהיגי דעה) 4.2.3 חונכים 4.2.4 העובדים 4.2.5 מובילי השינוי ומנהלי הארגון	5
4.3	גורמי ההתנגדות ומעכבי שינוי 4.3.1 מכשולים 4.3.1.1 מכשול השליטה 4.3.1.2 מכשול הכוח 4.3.2 גורמי התנגדות	5
4.4	כלים להתמודדות עם התנגדות לשינוי 4.4.1 לימוד והסברה 4.4.2 שיתוף עובדים 4.4.3 תמיכה ועזרה 4.4.4 מיקוח 4.4.5 קואופטציה 4.4.6 מניפולציה 4.4.7 כפייה * 4.4.8 העשרה – הרחבה – כלים להתמודדות עם שינוי	5
4.5	תיאוריות של שינוי ארגוני (מודל הקרחון) * 4.5.1 העשרה – הרחבה – תיאוריות של שינוי ארגוני	5

16	השינוי כדרך חיים ארגונית 4.6.1 תצורות ארגוניות התומכות בשינוי ומעודדות אותו 4.6.1.1 ארגון ללא גבולות / ארגון וירטואלי 4.6.1.2 הולרכיה 4.6.1.3 אגיליות 4.6.2 חדשנות ארגונית 4.6.3 מיזוגים ורכישות 4.6.4 מיקור חוץ 4.6.5 הפרטה * 4.6.6 העשרה – הרחבה – השינוי כדרך חיים ארגונית	4.6
	* נושאים ללימודי העשרה – שינוי ארגוני	
2	נושאים ללימודי העשרה 4.7.1 ארגון לומד ופיתוח ארגוני 4.7.1.1 ארגון לומד 4.7.1.2 למידה ברמת הארגון 4.7.1.3 למידה ברמת הקבוצה 4.7.1.4 למידה ברמת הפרט 4.7.2 פיתוח ארגוני	4.7

פרק מס'	פירוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
5	אתיקה	50
5.1	אתיקה – הגדרה וחשיבות 5.1.1 קבלת החלטות ואתיקה: מודל הצעדים	2
5.2	מושגי יסוד באתיקה אחריות חברתית; אחריות תאגידית; ממשל תאגידי; שקיפות ארגונית; אתיקה מקצועית; קוד אתי מקצועי; מוסר; ערך; קוד אתי ארגוני; אחריות; אחריותיות; נאמנות; יושר; יושרה; מה בין אתיקה לחוק; תמחור הוגן – שווי הוגן * 5.2.1 העשרה – הרחבה – מושגי יסוד באתיקה	6
5.3	אתיקה ארגונית 5.3.1 אתיקה של ארגון 5.3.2 תוכנית אתיקה של ארגון 5.3.3 השלבים של תוכנית האתיקה בארגון 5.3.3.1 שלב ראשון: פיתוח קוד אתי והטמעתו 5.3.3.2 שלב שני: פיתוח תוכנית אתיקה 5.3.3.3 שלב שלישי: העמקת המודעות לאתיקה בקרב חברי הארגון 5.3.3.4 שלב רביעי: בחינת האפקטיביות של הקוד האתי ועדכונו 5.3.3.5 שלב חמישי: בעלי תפקידים האחראים לאכיפת כללי האתיקה	12
5.4	התנהגות אתית של ארגון 5.4.1 התנהגות ארגונית לא נאותה 5.4.2 שחיתות 5.4.3 הקפדה על דיני עבודה והעסקת עובדים בתנאים נאותים	6
5.5	מנהיגות אתית בארגון – מנהיגות מתעמרת 5.5.1 התעמרות בעבודה 5.5.2 פעולות שעל הארגון לנקוט כדי לצמצם את תופעת ההתעמרות בעבודה 5.5.3 האמצעים החוקיים והמשפטיים שניתן לנקוט בגין התעמרות אסורה בעבודה * 5.5.4 העשרה - הרחבה - מנהיגות אתית בארגון – מנהיגות מתעמרת	4

פרק מס'	פירוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
5.6	אחריות סביבתית בארגונים 5.6.1 רקע 5.6.2 אתיקה סביבתית והקשר אדם-סביבה 5.6.3 גישות האתיקה המרכזיות שעוסקות בקשר אדם-סביבה 5.6.3.1 אתיקה של צדק אקולוגי: ניהול הסביבה על-פי עקרונות של כלכלת שוק; ניהול סביבתי; פיתוח חכם; אקולוגיה עמוקה; גישת איכות החיים 5.6.3.2 אתיקה של צדק סביבתי: חלוקה צודקת של תועלות ועלויות סביבתיות	7
5.7	אחריות חברתית ותאגידית 5.7.1 אחריות חברתית ותאגידית 5.7.2 מהי האחריות החברתית של ארגונים? 5.7.3 הגישות השונות בנושא האחריות החברתית	7
	* נושאים ללימודי העשרה - אתיקה	
5.8	תיאוריות מרכזיות באתיקה 5.8.1 הגישה התועלתנית (סטיוארט מיל) 5.8.2 גישת החובות או הצווים המוסריים (דאונטולוגיה) (עמנואל קאנט) 5.8.3 גישת הצדק / ההוגנות (ג'ון רולס) 5.8.4 חוק המקל והגזר	7

פרק מס'	פירוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
6	מבוא לכלכלה	100
6.1	מבוא 6.1.1 מושגים בסיסיים בכלכלה: מוצר, מוצר כלכלי, תופעת המחסור, גורמי ייצור, שוק, שיווי משקל בשוק, שוק תחרותי (משוכלל) 6.1.2 עקומת התמורה – תיאור גרפי של בעיית המחסור	5
6.2	ביקוש והיצע של מוצר 6.2.1 היצע של מוצר (Supply) 6.2.1.1 היצע היצרנים של מוצר 6.2.1.2 עקומת ההיצע (S) 6.2.1.3 תזוזה על עקומת ההיצע 6.2.1.4 תזוזה של עקומת ההיצע 6.2.1.4.1 היצע גדל, היצע קטן 6.2.1.4.2 הגורמים לתזוזה של עקומת ההיצע 6.2.2 ביקוש למוצר (Demand) 6.2.2.1 ביקוש הצרכנים למוצר 6.2.2.2 עקומת הביקוש (D) 6.2.2.3 תזוזה על עקומת הביקוש 6.2.2.4 תזוזה של עקומת הביקוש 6.2.2.4.1 ביקוש גדל, ביקוש קטן 6.2.2.4.2 הגורמים לתזוזה של עקומת הביקוש	10
6.3	שיווי משקל בשוק המוצר 6.3.1 שיווי משקל בשוק תחרותי 6.3.2 עודף היצע ועודף ביקוש 6.3.3 שינויים בשיווי משקל בעקבות שינויים בביקוש או בהיצע	18
6.4	משק פתוח – מסחר בין-לאומי במוצר 6.4.1 המחיר העולמי (נטו) של המוצר והשפעתו על שוק המוצר המקומי 6.4.2 יבוא 6.4.3 יצוא 6.4.4 השפעת שינוי במחיר העולמי (נטו) על המסחר הבין-לאומי	15

פרק מס'	פירוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
6.5	התערבות ממשלתית 6.5.1 הסיבות להתערבות הממשלה בשוק המוצר 6.5.2 פיקוח על המחירים 6.5.2.1 מחיר מקסימום 6.5.2.2 מחיר מינימום 6.5.3 מיסים 6.5.3.1 מס חיובי ומס שלילי 6.5.3.2 מס ישיר ומס עקיף 6.5.3.3 ניתוח מס עקיף (חיובי) על מוצר 6.5.3.4 ניתוח סובסידיה (מס עקיף שלילי) על מוצר	15
6.6	מאקרו-כלכלה 6.6.1 הקשר בין מיקרו-כלכלה למאקרו-כלכלה 6.6.2 התוצר 6.6.2.1 חישוב התוצר לפי ביקושים (שימושים) 6.6.2.2 מושגים הקשורים בתוצר 6.6.3 הממשלה 6.6.3.1 תקציב הממשלה 6.6.3.1.1 תקציב מאוזן 6.6.3.1.2 עודף תקציבי 6.6.3.1.3 גירעון בתקציב הממשלה 6.6.3.2 מדיניות פискаלית (תקציבית) 6.6.3.2.1 דרכים למדיניות פискаלית 6.6.3.2.1.1 השפעת שינוי בצריכה הציבורית G על התוצר 6.6.3.2.1.2 השפעת שינוי במיסים הישירים על התוצר	22
	* נושאים ללימודי העשרה – מבוא לכלכלה	
6.7	6.7.1 הכסף ותפקידיו 6.7.2 הבנק המרכזי: מטרותיו, תפקידיו והשפעתו על כמות הכסף במשק 6.7.3 הבנק המסחרי: מטרותיו, תפקידיו והשירותים הניתנים בו	15

פרק מס'	פירוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
7	מימון	50
7.1	ריבית 7.1.1 מהי ריבית 7.1.2 סוגי ריבית 7.1.2.1 ריבית פשוטה 7.1.2.2 ריבית דריבית	5
7.2	ערך עתידי 7.2.1 חישוב ערך עתידי של סכום חד-פעמי 7.2.2 חישוב ערך עתידי מצטבר של סדרת תשלומים P בסוף תקופה	5
7.3	ערך נוכחי 7.3.1 חישוב ערך נוכחי של סכום חד-פעמי 7.3.2 חישוב ערך נוכחי של סדרת תשלומים 7.3.3 חישוב ערך נוכחי של סדרת תשלומים אין-סופית	5
7.4	ניתוח כדאיות השקעה 7.4.1 בדיקת כדאיות השקעה לפי ענ"נ 7.4.2 השוואה בין חלופות השקעה לפי ענ"נ	13
7.5	הלוואות 7.5.1 הלוואות לפי החזר קרן קבוע (לוח סילוקין פשוט)	12
	* נושאים ללימודי העשרה - מימון	
7.6	7.6.1 סוגי ריבית נוספים 7.6.1.1 ריבית ריאלית 7.6.1.2 ריבית אפקטיבית 7.6.2 הלוואה לפי סכום החזר קבוע (לוח סילוקין שפיצר)	10

פרק מס'	פירוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
8	יזמות	60
8.1	ייחודיות 8.1.1 מהי יזמות? 8.1.1.1 מקור המונח 8.1.1.2 שיבוש (Disruption) 8.1.1.3 מי יכול להיות יזם? 8.1.1.4 מה זו יזמות בשבילי? 8.1.1.5 רעיונות לשיבושים 8.1.2 תשוקה 8.1.2.1 מציאת התשוקה הפנימית 8.1.2.2 התמודדות עם חסמים 8.1.3 מציאת החוזקות שלנו	6
8.2	אחדות 8.2.1 הכרת מודל ה-8 8.2.2 המבנה הפתלתל של היזמות 8.2.3 אומנות שיתופי הפעולה 8.2.3.1 צפייה ביומיקרית – למידה מן הטבע 8.2.3.2 גיוס חברי צוות 8.2.3.3 עריכת הסכם מייסדים 8.2.3.4 התמודדות עם ויכוחים בצוות	4
8.3	הקשבה 8.3.1 חקר שוק 8.3.2 הסטארט-אפ הרזה 8.3.3 סקרים ורעיונות עומק 8.3.4 הגדרת קהל יעד 8.3.5 ניתוח נתונים 8.3.6 סביבה תחרותית	6
8.4	חשיבה יצירתית 8.4.1 מתודולוגיות בחשיבה יצירתית 8.4.1.1 MVP (Minimum Viable Product) 8.4.1.2 השראה 8.4.1.3 סיעור מוחות 8.4.2 הבחירה ברעיון 8.4.3 בניית פיילוט ואב-טיפוס 8.4.4 כתיבת תוכנית עסקית	6

פרק מס'	פירוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
8.5	רתימה 8.5.1 ניתוח משאבים נדרשים 8.5.2 בניית פיץ' 8.5.3. מציאת האנשים הנכונים להשגת המשאבים הנדרשים	8
8.6	קבלת החלטות 8.6.1 בחירת מנטור 8.6.2 מציאת הזן שלכם 8.6.3 קבלת החלטות בצוות	2
8.7	יישום המיזם 8.7.1 בחירת יום השקה 8.7.2 תכנון ההשקה 8.7.3 אפיון המוצר/שירות 8.7.3.1 תרשים זרימה 8.7.3.2 אפיון מסכים/נראויות 8.7.4 צ'ק ליסט 8.7.5 בניית תרשים גאנט	8
8.8	שיווק 8.8.1 החשש משיווק 8.8.2 מיתוג 8.8.3 בחירת ערוצי שיווק 8.8.4 התאמת המסר לערוץ השיווקי 8.8.5 אומנות הסיפור 8.8.6 שם, סלוגן ולוגו 8.8.7 עריכת סרטון וידאו 8.8.8 בניית אתר אינטרנט 8.8.9 הפקת עלון מידע (ברושור) 8.8.10 ניסוח מודעות לווטסאפ ולפייסבוק	8
	* נושאים ללימודי העשרה - יזמות	12
8.9	8.9.1 מתודולוגיית אזור הגאונות 8.9.1.1 הבנת הייחודיות כמפתח להצלחה 8.9.1.2 בחינת אזור הגאונות האישי 8.9.1.3 הגעה למלוא הפוטנציאל של כל אחד מאנשי הצוות	2
	8.9.2 עריכת הסכם מייסדים 8.9.2.1 היבטים משפטיים ביזמות	2

פרק מס'	פירוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
	8.9.2.2 עריכה שיתופית של הסכמים בין צוותי עבודה ב-Google drive 8.9.2.3 טכנולוגיית ענן ככלי לעבודת צוות 8.9.2.4 חשיבותו של הסכם המייסדים ככלי לביסוס יחסי צוות מייסדים	
2	8.9.3 פילוח קהלי יעד פוטנציאליים 8.9.3.1 לכל מוצר קהלי יעד פוטנציאליים רבים 8.9.3.2 בחירה בקהל היעד הפוטנציאלי המתאים ביותר לאסטרטגיית lean startup	
2	8.9.4 ניהול החדשנות 8.9.4.1 קביעת פרמטרים מדידים לרעיונות חדשניים 8.9.4.2 ניהול בפועל של היצע הרעיונות ובניית אסטרטגיה ברורה 8.9.4.3 בניית הרעיון אשר עימו ממשיכים הלאה	
2	8.9.5 מיינדפולנס ככלי להצלחה ביזמות נוכחות, בהירות ומיקוד כעקרונות חיוניים להצלחה ביזמות ובמנהיגות, והדרכים להשיגם	
2	8.9.6 בניית אתר אינטרנט ב-WIX 8.9.6.1 יסודות של בניית אתר אינטרנט ב-WIX 8.9.6.2 שימוש בבניית אתר ככלי שיווקי עוצמתי 8.9.6.3 איסוף דאטה-בייס של לקוחות פוטנציאליים	

פרק מס'	פירוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
9	* העשרה כללית – יחסי ציבור	8
9.1	יחסי ציבור ותרומתם לארגון 9.1.1 מהם יחסי ציבור? 9.1.2 היבטים של יחסי ציבור 9.1.3 תפקיד יחסי הציבור 9.1.4 עבודת היחצן 9.1.5 תוכנית יחסי הציבור 9.1.6 בקרה ומדידה של הצלחת פעילות יחסי הציבור 9.1.7 יחסי ציבור בעידן הרשתות החברתיות	1
9.2	יחסי ציבור חוץ-ארגוניים וכלים להפעלתם 9.2.1 פרסומת 9.2.2 הסברה 9.2.3 תעמולה	3
9.3	יחסי ציבור פנים-ארגוניים ותפקידם 9.3.1 טיפוח תדמית הארגון 9.3.2 ניהול קשרי לקוחות 9.3.3 הדרכת עובדים	2
9.4	הקשר בין תרבות הניהול ובין יחסי הציבור בארגון	2

* כל המסומן בכוכבית הינו חומר העשרה בלבד ולא ייכלל בבחינה

6. רשימה ביבליוגרפית מומלצת למורה ולתלמיד

מנהיגות

ספרים ומאמרים מומלצים למורה

1. אבוליו, ב' (1999). 'הטווח המלא של המנהיגות', בתוך: איציק גונן ואליאב זכאי (עורכים), **מנהיגות ופיתוח מנהיגות: מהלכה למעשה**, הוצאת משרד הביטחון, עמ' 65-76.
2. איגלי, א' וקרלי, ל' (2007). 'נשים במבוכ הקריירה הניהולית: זו לא רק תקרת הזכוכית, זה פאזל שלם', **אקזקיוטיב**, 82, עמ' 4-12.
3. אמית, ק', פופר, מ', גל, ר', משקל-סיני, מ' וליסק, א' (2006). 'הפוטנציאל להנהיג: ההבדלים בין "מנהיגים" ל"לא מנהיגים"', **מגמות**, 42 (2), עמ' 277-296.
4. וגנר, ע' ודביר, ט' (2004). 'זה כל הקסם: מנהיגות מתמירה, רגשות המונהגים וביצועיהם', **סטאטוס**, 151, עמ' 40-45.
5. סער, ד' (1999). 'אז מה באמת לומדים שם? סקירה על מודלים מרכזיים לפיתוח מנהיגות', בתוך: איציק גונן ואליאב זכאי (עורכים), **מנהיגות ופיתוח מנהיגות: מהלכה למעשה**, הוצאת משרד הביטחון, עמ' 285-316.
6. פופר, מ' (1994). 'מנהיגות קרבית בצה"ל ומנהיגויות בארגונים עסקיים: השוואות ומשמעויות', **פיתוח ארגוני בישראל**, 2 (6), עמ' 11-19.
7. פופר, מ' (1999). **על מנהלים כמנהיגים**, הוצאת רמות – אוניברסיטת תל אביב, פרקים 2, 4.
8. פופר, מ' (2007). **מנהיגות מעצבת**, הוצאת רמות – אוניברסיטת תל אביב, פרק 4.

ספרים מומלצים לתלמיד

1. דרוקר, פיטר (2000). **אתגרי הניהול במאה ה-21: החשיבה הניהולית של העתיד**, הוצאת מטר.
2. וינרמן, תמר (2014). **ארגון וניהול**, חלקים א-ב, הוצאת ליתג.
3. יזרעאלי, דוב (1988). **אחריות חברתית בניהול**, הוצאת האוניברסיטה הפתוחה.
4. כפיר, אהרון (1998). **ניהול ארגונים הלכה למעשה**, הוצאת צ'ריקובר.
5. סמואל, יצחק (1966). **ארגונים**, הוצאת זמורה ביתן ואוניברסיטת חיפה.
6. סמואל, יצחק (2002). **המשחק הפוליטי – עוצמה והשפעה בארגונים**, הוצאת זמורה ביתן ואוניברסיטת חיפה.

קבלת החלטות

ספרים ומאמרים מומלצים למורה

1. בן נון, ח' (תש"ע). 'הטיות קוגניטיביות והחלטות שיפוטיות: אינטואיציה וחשיבה סדורה במלאכתו של השופט', **שערי משפט**, ה, עמ' 177-242.
2. וולף, ר' (2003). 'קבלת החלטות בצוות ולמידה מטעויות כאמצעי לשיפור האפקטיביות הארגונית', **ניהול**, 153/4, עמ' 34-36.
3. זכאי, ד' (1998). **קבלת החלטות טובות, נכונות וללא חרטות**, פרולוג, ראש העין.
4. יסעור, י' (2005). **היגיון ורגש בקבלת החלטות ובלקחת סיכונים**, רמות – אוניברסיטת תל אביב.
5. כהנמן, ד' (תשס"ה). **רציונליות, הוגנות, אושר – מבחר מאמרים**, אוניברסיטת חיפה.
6. ליברמן, ו' וטברסקי, ע' (1991). **חשיבה ביקורתית, שיקולים סטטיסטיים ושיפוט אינטואיטיבי**, האוניברסיטה הפתוחה, פרקים 5-9.
7. פרידמן, י' (1998). **שקילה והכרעה בתהליכי קבלת החלטות**, מכון סאלד, ירושלים.

ספרים מומלצים לתלמיד

1. וינרמן, תמר (2014). **ארגון וניהול**, חלקים א-ב, הוצאת ליתג.
2. יזרעאלי, דוב (1988). **אחריות חברתית בניהול**, הוצאת האוניברסיטה הפתוחה.
3. כפיר, אהרון (1998). **ניהול ארגונים הלכה למעשה**, הוצאת צ'ריקובר.
4. סמואל, יצחק (1996). **ארגונים**, הוצאת זמורה ביתן ואוניברסיטת חיפה.

שינוי ארגוני

ספרים ומאמרים מומלצים למורה

1. גילברט, ק' ובאואר, ג' (2009). 'שינוי משבש', **אקזקיוטיב**, 92, עמ' 60-66.
2. כריסטנסן, ק', מרקס, מ' וסטיבנסון, ה' (2007). 'הכלים הנדרשים לשיתוף פעולה ולשינוי', **אקזקיוטיב**, 76.
3. לוי, ע' (2008). **ניהול ומנהיגות שינוי וחדשנות**, הוצאת רימונים, תל אביב.
4. פוקס, ש' (1998). **הפסיכולוגיה של ההתנגדות לשינוי**, הוצאת אוניברסיטת בר-אילן, רמת גן.
5. צ'אראן, ר' (2006). 'תוכנית האב של הום-דיפו לשינוי תרבות הארגון', **אקזקיוטיב**, 73.
6. קוטר, ג' (2003). **להוביל לשינוי**, הוצאת מטר, תל אביב.
7. קוטר, ג' (2010). **שינוי כאן ועכשיו**, הוצאת מטר, תל אביב.
8. קיגן, ר' ולסקוב-לאהיי, ל' (2008). 'כל האמת על אנשים שלא מסוגלים להשתנות', **אקזקיוטיב**, 85, עמ' 59-66.

ספרים מומלצים לתלמיד

1. וינרמן, תמר (2014). **ארגון וניהול**, חלקים א-ב, הוצאת ליתג.
2. כפיר, אהרון (1997). **ארגון וניהול – עיצוב ושינוי**, הוצאת צ'ריקובר.
3. סמואל, יצחק (1996). **ארגונים**, הוצאת זמורה ביתן ואוניברסיטת חיפה.

אתיקה

1. בר-חיים, א' (1994). **התנהגות ארגונית**, האוניברסיטה הפתוחה, רמת אביב.
2. יזרעאלי, ד' (1990). 'מבוא לאחריות חברתית בניהול', בתוך: **אחריות חברתית בניהול**, האוניברסיטה הפתוחה.
3. יזרעאלי, ד' וזהר, נ' (2000). **אתיקה ואחריות חברתית – היבטים ישראלים**, הוצאת גומא – צ'ריקובר.
4. צנור, א' (2004). **תרבות ארגונית**, הוצאת אמ"ת.

מבוא לכלכלה

1. זימון, יאיר והירש, נורית (2007). **כלכלה הנדסית: כלכלה, מימון וכדאיות השקעות**, הוצאת אורט.
2. זימון, יאיר והירש, נורית (2012). **מבוא לכלכלה**, הוצאת רונאל.
3. סימנובסקי, שלמה (2005). **הבורסה למתחילים**, הוצאת מיטב בע"מ.
4. רז, סמדר ורובין, רות (2005). **בגרות בכלכלה**, הוצאת אנקורי.

מימון וניתוחי כדאיות

1. ברגינר, עירית (2001). **ניהול עסקי – חשבונאות, תמחיר, מימון** (סדרת מינהל עסקים), הוצאת לוגיק.
2. ברגינר, עירית ובשן, חנן (2002). **מימון וניתוח כדאיות**, הוצאת מפ"ט עמל.
3. זימון, יאיר והירש, נורית (2007). **כלכלה הנדסית: כלכלה, מימון וכדאיות השקעות**, הוצאת אורט.
4. זימון, יאיר והירש, עידו (2003). **יסודות המימון**, הוצאת רונאל.
5. נחמיאס, אריה (1997). **תורת המימון**, חלק ד, הוצאת האוניברסיטה הפתוחה.

יזמות

1. Duckworth, Angela (2016). *Grit: The Power of Passion and Perseverance*, Scribner.
2. Ford, futurist Martin (2015). *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future*, Basic Books.
3. Hendricks, Gay (2010). *The Big Leap: Conquer Your Hidden Fear and Take Life to the Next Level*, HarperOne.
4. Kim, W. Chan & Mauborgne, Renee (2005). *Blue Ocean Strategy: How to Create Uncontested Market Space and Make Competition Irrelevant*, Harvard Business Review Press.
5. Ries, Eric (2011). *The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses*, Currency.
6. Sinek, Simon (2010). *Start with why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action*, Gildan Media Corp.