

הצעה לסדנת פיתוח מנהיגות

רקע –

כיום, גוברת ההכרה בצורך לנהל בצורה פרואקטיבית את תהליכי הפיתוח של האוכלוסייה הצעירה על ידי בניית עתודה ניהולית מתוך הארגון, כמדיניות מתוכננת ושיטתית, ולא כפעילות נקודתית וחד פעמית. כל ארגון החושב על עתידו מכין לעצמו את המנהלים של המחר. בניית עתודה מבטיחה את הרעיון שבעת צורך במינני מנהל לא נפעל מתוך לחץ, בשטחיות וללא תכנון שכן החברים בעתודה מוכנים בכל עת להיכנס לתפקיד שהתפנה, ולתפקד באפקטיביות תוך קליטה חלקה ומהירה ועקומת ביצוע תלולה.

אחת הדרכים היא הקמת תוכניות המיועדות ל"בעלי פוטנציאל גבוה" – אנשים שהארגון מאמין שיכולים להפוך למוביליו בעתיד.

הנחות יסוד –

- ניהול קהילה ופיתוח מנהיגות יישובית הוא אתגר מקצועי מורכב ומשמעותי המחייב יכולות וידע החיוניים להצלחה בתפקיד ולצמיחת קהילות.
- פיתוח אנשי מפתח - השקעה בדור העתיד חשובה לטווח הבינוני והרחוק. הצמחת מנהיגים מתוך הארגון תורמת למוטיבציה של הטובים להישאר בקיבוץ ולפתח את עתידם בו ובתאגידיו.
- יש חשיבות קריטית ליציבות, רציפות ושימור ידע בארגון
- הבשלת ההכרה בצורך לטפח את הטאלנט הארגוני בצורה שונה משאר האנשים בארגון

מטרות –

- פיתוח צוות מקצועי של מנהלי העתיד של הקיבוץ שיכולו בהמשך לבצע באפקטיביות תפקידים ניהוליים שונים בקהילה ובעסקים.
- לתמוך בפיתוח כוח אדם איכותי בקיבוץ
- הקניית ידע וכישורי ניהול התואמים את דרישות התפקיד בתפקידי הניהול השונים בקיבוץ
- פיתוח "שפה ותפיסה ניהולית" משותפת למנהלי העתיד של הקיבוץ.

הרציונל –

הצורך להשקיע בבני הקיבוץ מתוך כוונה לעורר את הסקרנות ואת המוטיבציה של הצעירים להתפתח ולהתקדם בעולם המקצועי ולהצמיח לניהול את הדור הבא של המנהלים מתוך הקיבוץ. בתהליך המוצע ישולבו מספר ערוצי למידה מרכזיים:

1. ערוץ התוכן –במהלך הסדנאות ישולבו תרגילים, הפעלות, שאלונים, דיונים במליאה ובקבוצות עבודה שיעסקו בעיקר במיומנויות של ניהול עצמי וחשיפה לכלי עבודה למנהלים מתחילים.

2. ערוץ התהליך הקבוצתי – במהלך המפגשים יהיה מקום לתהליך הקבוצתי שיתמקד בבירור הסגנון והנטיות האישיות שלי כמנהל לעתיד, בפיתוח היכולת לספק ולקבל משוב מקבוצת עמיתים וכן ביצירת קבוצה בעלת שפה המשותפת הן לענפים השונים בקהילה והן לתאגידים העסקיים, שממנה יצמח דור המנהלים הבא של הקיבוץ.

3. ערוץ הדילמות case studies – במשך הסדנא יוצגו דילמות (הן ע"י המנחה והן ע"י המשתתפים) ויוצעו ע"י המשתתפים דרכי התמודדות תוך התייחסות לתפיסות ניהוליות.

4. ערוץ למידה התנסותית – בערוץ זה נקיים מפגש במתכונת ODT. במהלך ה- ODT יתנסו המשתתפים בהובלה של משימות ופרויקטים ניהוליים סימולטיביים. הובלת המשימות מצריכה מהמשתתפים התמודדות עם מצבי אי-וודאות, ניהול תהליכי תכנון, הובלה בפועל של צוות וניהול תהליך תחקיר והפקת לקחים.

5. ערוץ ההטמעה – המשתתפים יתבקשו לבצע מספר מטלות ניהוליות סימולטיביות (כי הם לא מנהלים בפועל). לגבי כל משימת תיבחן הדרך לאפשר לו להתנסות במקום העבודה הנוכחי, בתיאום ובתמיכת המנהל הישיר.

הצעה בסיסית. ניתן לבצע שינויים/התאמות בנושאי המפגשים:

נושאי המפגשים

1. גיבוש קבוצת עמיתים, בנייה ופיתוח צוות –

- פתיחה, היכרות, תיאום ציפיות.
- "ניהול- מה זה בכלל?" – סקירה של תפיסות ומודלים עדכניים מעולם הניהול והמנהיגות.
- סגנונות ניהול – מיפוי הסגנון הניהולי האישי של משתתפי הסדנא.

2. ניהול זמן ומשימות –

- קביעת יעדים
- האצלת סמכויות
- ניהול משימות מכון תוצאות
- בניית תכניות עבודה
- ניהול יעיל של זמן - גזלני זמן+ אסרטיביות.
- ניהול יומנים.
- תיעודף - מודל דחוף/חשוב
- טיפים לטיפול בניירת, משימות ומיילים.

.3 תקשורת –

- תקשורת בינאישית
- תקשורת אפקטיבית
- סגנונות תקשורת – עפ"י אדיג'ס
- הבדלים בין התנהגויות – אסרטיביות, אגרסיביות ופאסיביות

.4 ODT – עפ"י בחירה מתוך מספר אפשרויות/תקציבים

.5 קבלת החלטות -

- קבלת החלטות – מושגים וגישות
- סוגים של מקבלי החלטות
- הפיכת החלטות למעשים
- כשלים בקבלת החלטות

.6 ניהול קונפליקטים וסיכום-

- שלבים בניהול קונפליקטים
- מורכבות ניהול קונפליקטים במערכות קהילתיות-עסקיות
- WIN-WIN ככלי עבודה
- סיכום הסדנה