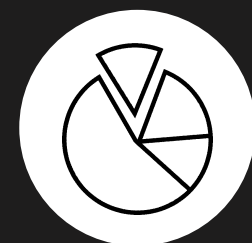


"ממצינות אישית
לאזרחות ארגונית"

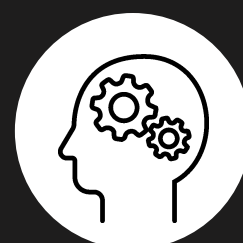
מצב המנהיגות במוסדות האקדמיים בישראל



המציאות בעולם משתנה בקצב מהיר יותר מבעבר



תחרות עם מוסדות
חוץ-אקדמיים



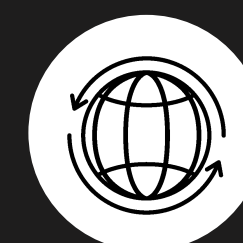
הרחבת מעגל
הלומדים



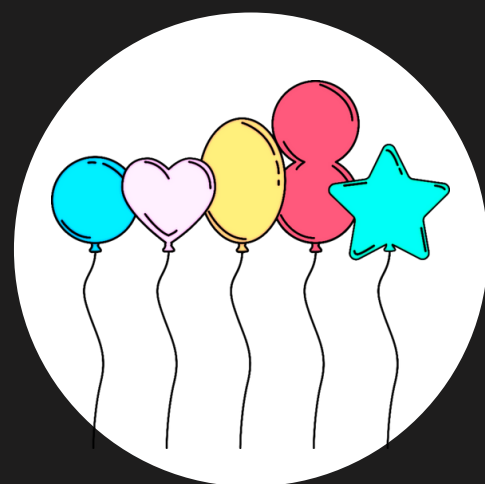
מתח בין מחקר
בסיסי ליישומי



צמיחת מוסדות
חדשים



גלובליזציה



אתגרי החברה הישראלית



תקציב ציבורי
מוגבל



תחרות על
חוקרים



תחרות על
משאבי מחקר



השפעת הטכנולוגיה
והתקשורת

"ממצינות אישית
לאזרחות ארגונית"

על מנת לשמור על הליבה של האקדמיה

יש צורך בהתאמה
רציפה ומתמשכת



—
"ממצוינות אישית
לאזרחות ארגונית"

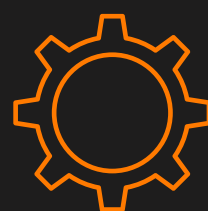
מרכיב מפתח ביכולת של ארגונים להסתגל אל מול מציאות משתנה הוא המנהיגות בארגון

" People don't buy what you do,
they buy why you do it "

— Simon Oliver Sinek —

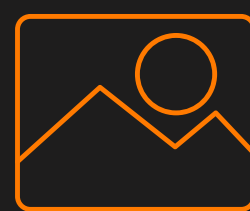


הכוח הייחודי של מנהיגות בהובלת שינוי ותהליכי השתנות



ידע ומיומנויות

בעוד שבשינוי נקודתי מרבית הידע והמיומנויות קיימים, שינוי אדפטיבי כרוך בלמידת הבעיה ויצירת ידע, תהליכים ומיומנויות חדשות על מנת לחולל אותו.



חזון

עיצוב ההווה מתוך העתיד – מנהיגות מבוססת דמיון ו"חשיבת עתיד".



מוביל.ת השינוי

בעוד ששינוי נקודתי מובל על-ידי בעל סמכות ברור או ארגון מוגדר, שינוי מורכב, "בלתי אפשרי", יובל על-ידי מחולל הרוחם את כלל בעלי העניין ליצירת השינוי.

על המפגש שבין מנהיגות ואקדמיה

קולגיאליות מול ניהול #01

פרופסיונאליות #02

כניסה ויציאה מהשורות #03

קוסמופוליטיים או ילידים #04

"מובילים באקדמיה"

התכנית הלאומית לפיתוח
מנהיגות באקדמיה

מוסד שמואל נאמן

מכון מחקר למדיניות לאומית



אז הלכנו לבדוק
מה מצב המנהיגות
במוסדות האקדמיים
בישראל

"ממצינות אישית
לאזרחות ארגונית"

פגישות מקדימות

פגישות חשיבה משותפות לצוות מובילים באקדמיה ולצוות החוקרים ממוסד נאמן, לצורך דיוק והעמקת שאלות המחקר.

מטרות המחקר

1. בחינת המצב הקיים של המנהיגות והניהול באקדמיה בישראל.
2. איתור דרכים לשיפור וחיזוק המנהיגות לאורך כל שדרת הניהול האקדמית.

ראיונות עומק

בחודשים מאי עד יולי 2021 נערכו ראיונות עומק עם **23 מנהיגים ומנהיגות אקדמיים** מכלל האוניברסיטאות בישראל. לאחר מכן בוצע ניתוח איכותני לראיונות אלו.

סקר ספרות

סקר ספרות השוואתי, תיאור המצב הקיים באקדמיה בישראל והתייחסות לנושא המנהיגות במדיה בישראל.

"ממצינות אישית
לאזרחות ארגונית"

המחקר עסקי בחמש סוגיות מרכזיות:



תגמול



איוש תפקידי הובלה



רשתות



הכשרה



הערכה



—
"ממצינות אישית
לאזרחות ארגונית"

להלן ממציאי המחקר

ד"ר גץ דפנה, כץ-שחם אושרת, קליין רינת, ציפרפל סימה
מנהיגות וניהול אקדמי במוסדות להשכלה גבוהה – אוניברסיטאות
סקירת ספרות וראיונות עומק עם בעלי תפקידים
חיפה, ישראל, מוסד שמואל נאמן, 2021



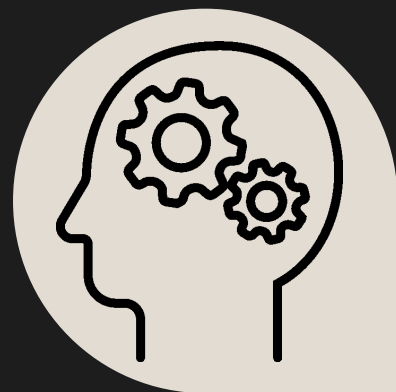
איוש תפקידי הובלה

#01

המועמדים

מעט אנשים מביעים מוטיבציה להתמודד על התפקידים הללו

תפקידי הובלה נתפסים כלא אטרקטיביים



תהליך האיתור והמינוי

משתנה ולא תמיד מובנה

על-פי רוב נעדר בחינת פרמטרים של ניהול והובלה

להנהלה הבכירה השפעה מועטה



מעט מאוד

בשנים האחרונות ניכר שינוי במגמה

בהשוואה לעולם העסקי/לציר המנהלי, יש פחות שעות באופן משמעותי

נעדרת השקעה בעתודה ניהולית

יש חשיבות בהכשרה ובליווי בשלבי כניסה לתפקיד חדש



כמעט ואין תהליכי הערכה של מנהיגים ומנהיגות

לא נמצאו קריטריונים ויעדים פורמליים

מסתמנת התחלה של שינוי



נתפס כלא מספק

יש מעט תגמולים בלתי פורמליים ופורמליים כאחד

לא תמיד מפצה על הפגיעה בתהליך המחקר

לעיתים אף פגיעה כלכלית



ניהול המתח שבין תחרות לשיתוף פעולה

"ממצינות אישית
לאזרחות ארגונית"

מה למדנו על מנהיגות באקדמיה בישראל?

על ההבדל בין מנהיגות אקדמית למנהיגות ארגונית



אין תמונה מערכתית של מנהיגות ופיתוח מנהיגות



האקדמיה היא פורצת דרך בהרבה תחומים, אבל בהקשר של מנהיגות והסתגלות לשינויים, היא קצת מאחור



המוסדות האקדמיים חייבים לנוע על הצירים הללו, לא ברור איפה תהיה העצירה המיטבית, כל מוסד/פקולטה יחליטו עבור עצמם



"ממצוינות אישית
לאזרחות ארגונית"

אז לאן זזים?

כמה זזים?

איך זזים בלי לפגוע בלייבה?

