

סדנת כניסה לאתפקיד זקאן

רשת העמיתים Alumni
והעמיתות network





מטרות



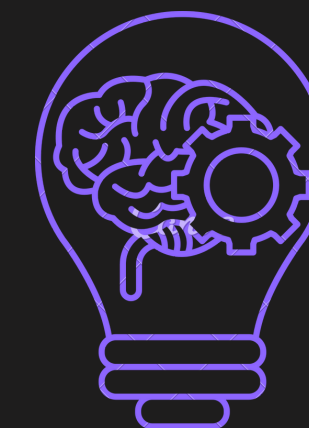
יישום

חידוד תפיסת התפקיד האישית והייעוד כדקאן, גיבוש תמונת עתיד לפקולטה, גיבוש צוות מוביל ותכנית פעולה.



היכרות עם מודל

למידת שלבי הכניסה לתפקיד הדקאן ואתגרים וההזדמינויות שמזמן כל שלב.



מודעות

הכרה בשלב הכניסה לתפקיד הדקאן כאירוע מנהיגותי ובעל חשיבות הן לדקאן הנכנס.ת והן לפקולטה.

סדנת כניסה
לתפקיד דקאן

**אתם חברי הועדה שמחליטה על פרס
בינלאומי יוקרתי,
שניתן לפקולטה מצטיינת!**

**המשימה שלכם היא להגדיר יחד את
הפרמטרים/הפעולות/עקרונות
שעל פיהם מוענק הפרס.**

**מה הפרמטרים שמזכים פקולטה
בתואר "פקולטה מצטיינת"?**

תרגיל הפרס

רשת העמיתים Alumni
והעמיתות network



התחלקו ל-5 שלשות, כאשר כל שלשה מייצגת בעל עניין אחר בפקולטה: סטודנטים, הנהלת המוסד, סגל מנהלי, סגל אקדמי וגורמי מפתח באקוסיסטם.

חשבו, מה תפקידה של הפקולטה מעיניהם של בעל העניין אותו אתם מייצגים?

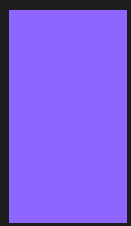
חשבו, מה יהפוך את הפקולטה למיטיבה עבור בעל העניין אותו אתם מייצגים?

תרגיל הפרס

1

2

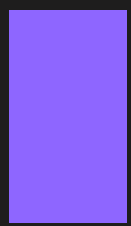
3



באותן הקבוצות:

מה התפקיד, האחריות והתרומה
המובחנת של **הדקאן** להשגה של
הדבר הזה?

תרגיל
הפרס



פקולטה במיטבה

מרחב
המשימה

מצוינות מחקרית
והוראה איכותית

תמונת עתיד
מבוססת אתוס
המייצרת רלבנטיות
וערך מבדל

מצוינות
ארגונית

מרחב
הצוות

מצוינות סביבתית
ואימפקט

הסביבה

מרחב
הפרט

*** חתירה מתמשכת למצוינות וצמיחה**

*** ברבדים משלימים ***



מצויינות בתפקיד

הדקאן

* מנהיגות כבונה ארגון מוביל *



סדנת כניסה
לתפקיד דקאן

מצויינות בתפקיד

הדקאן

* לפי ממצאי המחקר של מוסד נאמן *

סביבה

ביזנס

ארגון

הון אנושי

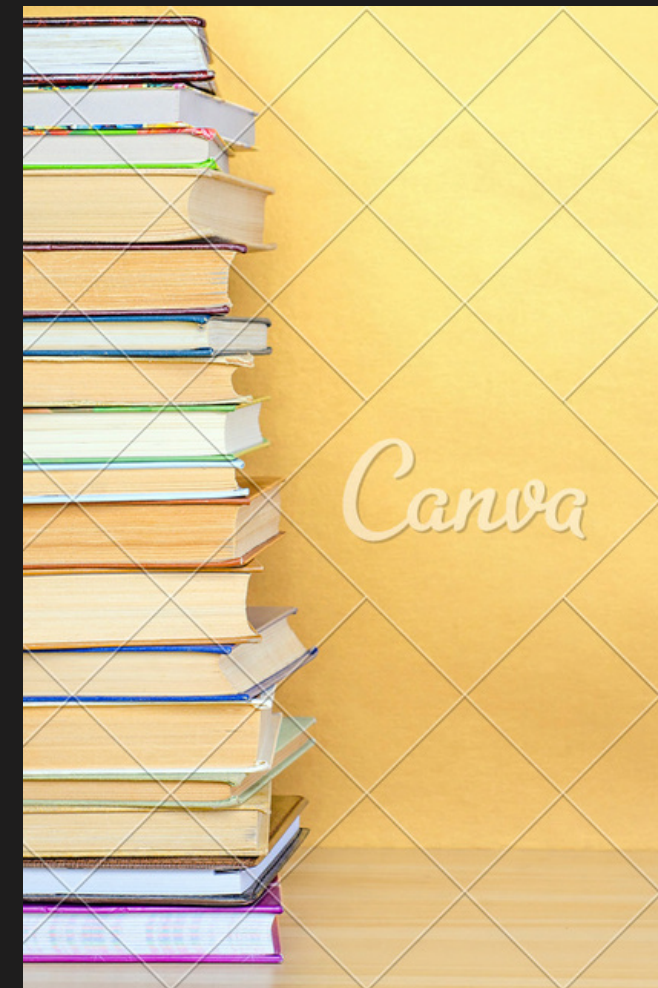
רשת העמיתים Alumni
והעמיתות network



סדנת כניסה
לתפקיד דקאן

על המתח שבין למידה

והתמקמות



רשת העמיתים Alumni
והעמיתות network



תהליך הכניסה לתפקיד כאירוע מנהיגותי

מנקודת מבט זו, תהליך הכניסה לתפקיד מבוסס על שלושה נרטיבים
משלימים:

1. מי אני הדקאן הנכנס – מה אני מביא איתי?
2. מי אנחנו (צוות ההובלה) – מה נוצר במפגש המשותף שלנו?
3. לאן אנחנו הולכים במשותף – לאן אנחנו לוקחים את זה?



תהליך הכניסה לתפקיד מסתיים בהצלחה כאשר:

- נבנה אשראי ואמון בסיסי של כל השותפים ביחס לדקאן הנכנס.
- שגרת הפקולטה, על כל היבטיה, מתנהלת בצורה רציפה ללא תקלות.
- לדקאן החדש יש תפיסה יחסית ברורה ביחס למציאות העתידית (מחקר, הוראה ואימפקט) אליה הוא רוצה להוביל את הפקולטה.
- אנשי המפתח בפקולטה (צוות מוביל, חברי סגל בעלי השפעה, הנהגת הסטודנטים, אנשי המינהל) רתומים ומחוברים לתפיסת העתיד.
- תוכנית העתיד, לפחות בחלקה מתורגמת לתוכנית פעולה ברורה ומיידית.



דילמות ופרדוקסים

בעוד שהתמקמות נחוצה כדי לבסס את האמון והאשראי של השותפים, נדרשת הלמידה כדי לבסס את הכיוון הנכון אליו הולכים ולתרגמו לתוכנית פעולה. בעוד שפעולות של התמקמות מחייבות את הדקאן להציג את ניסיונו, להבליט את כישוריו, לקבל החלטות ולפעול, מחייבת הלמידה מידת צניעות, הקשבה מרובה, תצפית ובנייה הדרגתית של המידע הנחוץ על מנת לקבל החלטות שקולות.

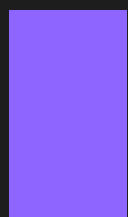
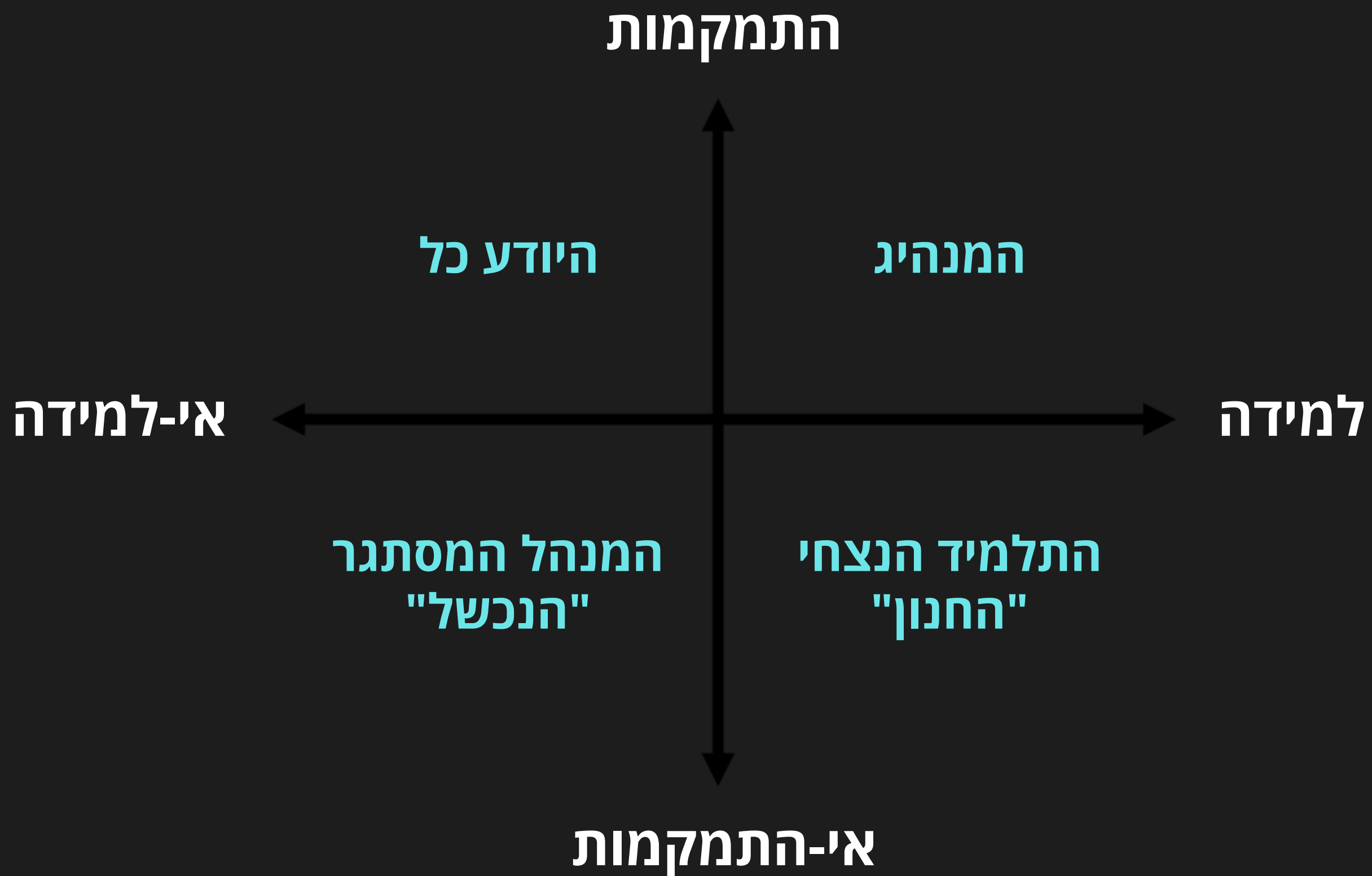


דילמות ופרדוקסים

- איזה תפקיד לקחת בהובלה האקדמית של פקולטה? וכיצד לשלב בין התפקיד הארגוני והאקדמי?
- עד כמה להכניס חידושים ועד כמה לשמר את הקיים?
- עד כמה להתמקד במשימה ועד כמה באנשים?
- עד כמה לבזר סמכויות ועד כמה לרכז את השליטה אצלו?



סגנונות כניסה לתפקיד



התפתחות המתח על פני רצף של זמן

הובלת שינויים בדרך
למימוש תמונת העתיד

גיבוש תמונת עתיד
רצויה לפקולטה

ניהול איכותי ורציף של
שגרת הפעילות בפקולטה

גיוס אמון
ואשראי

למידה

תהליך הכניסה לתפקיד

סדנת כניסה
לתפקיד דקאן

למידה

השפעה על התרבות
הצוותית ואופן ביצוע
המשימות

השתלבות בצוות
ההנהלה "אזרח הארגון"

פגישות עם שותפי
התפקיד ויצירת רושם
ראשוני

מנהיגות
וחדשנות

חברות לארגון
סוציאליזציה

גישוש

התמקמות

הבנת הגדרת התפקיד
מרכיבי התפקיד
איסוף אינפורמציה

הבנת ציפיות
השותפים ממך כמנהל
ומאופן ביצוע התפקיד

גיבוש תפיסת
תפקיד

רשת העמיתים Alumni
והעמיתות network



סדנת כניסה
לתפקיד דקאן

מי אני הדקאן הנכנס?



רשת העמיתים Alumni
והעמיתות network



תרגיל

חשבו אחורה על הביוגרפיה שלכן.ם (מאיזה
שלב חיים שתבחרו) ובחרו את המסגרות
המרכזיות שהיו חשובות ומשמעותיות
עבורכן -

- מה הפך אותן לכאלה?
- מה היה לכם חשוב במסגרות הללו?
- מה הבאתם איתכם לכל אחת
מהמסגרות הללו?



סדנת כניסה
לתפקיד דקאן

עבודת זיקוק

איזה מסר אתם רוצים שיזכרו מכן.
אחרי שתסיימו את התפקיד?



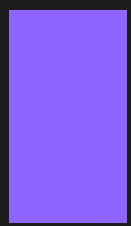
רשת העמיתים Alumni
והעמיתות network



סדנת כניסה
לתפקיד דקאן

גיבוש תמונת עתיד

חלק א' -
תרגיל וינייטות



רשת העמיתים Alumni
והעמיתות network



סדנת כניסה
לתפקיד דקאן

ניהול איכותי ורציף של שגרת הפקולטה



Canva

רשת העמיתים Alumni
והעמיתות network

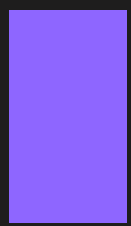


סדנת כניסה
לתפקיד דקאן

ניהול איכותי ורציף של שגרת הפקולטה

מהם 2-3 דברים הבוערים שחייבים לטפל בהם, כי בלעדיהם לא תוכלו ללכת קדימה?

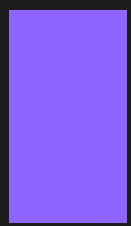
אך אתם הולכים לטפל בהם?



סדנת כניסה
לתפקיד דקאן

גיבוש תמונת עתיד

חלק ב' -
מילוי הטבלה שבפולדר.

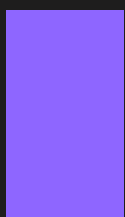


רשת העמיתים Alumni
והעמיתות network



—
סדנת כניסה
לתפקיד דקאן

גיוס אמון ואשראי

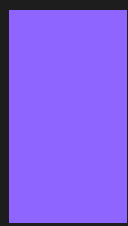


רשת העמיתים Alumni
והעמיתות network



למה בכלל חשוב לגייס את אמון הא.נשים ולבנות צוות?

חשבו על חוויה משמעותית שהייתה לכן.ם במסגרת עבודת צוות



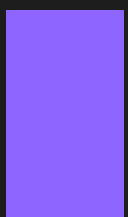
למה עבודת צוות?

ריבוי המשימות ומורכבותן מחייב מאמץ קבוצתי (רב-תחומי) ומתואם היטב כדי להתמודד עמן בהצלחה.

קבוצות וצוותי עבודה הם הציר המרכזי להשגת מטרות ויעדי הארגון ומהווים חלק פורמלי מהמבנה הארגוני.

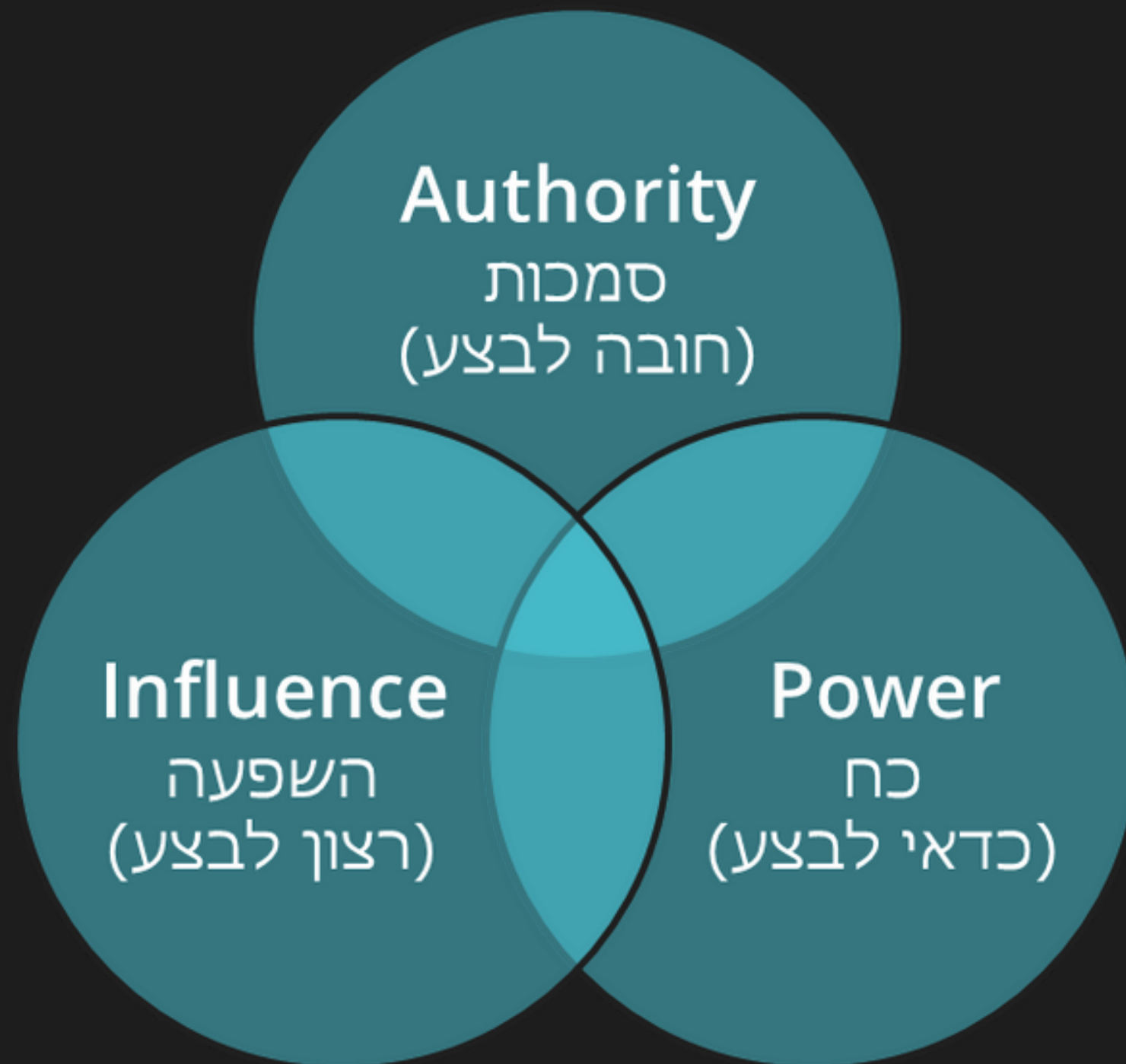
שייכות לצוות מאפשרת לפרט לספק צרכיו החברתיים: לקבל תמיכה ותגמול, הערכה ומשוב ולהגשים עצמו.

עבודה בצוות היא אמצעי אפקטיבי לגיוס מחויבות, להנעה וליצירת הזדהות של העובדים.

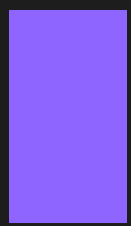


מה זה צוות מוביל?

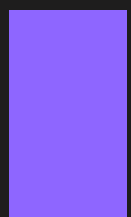
CAPI



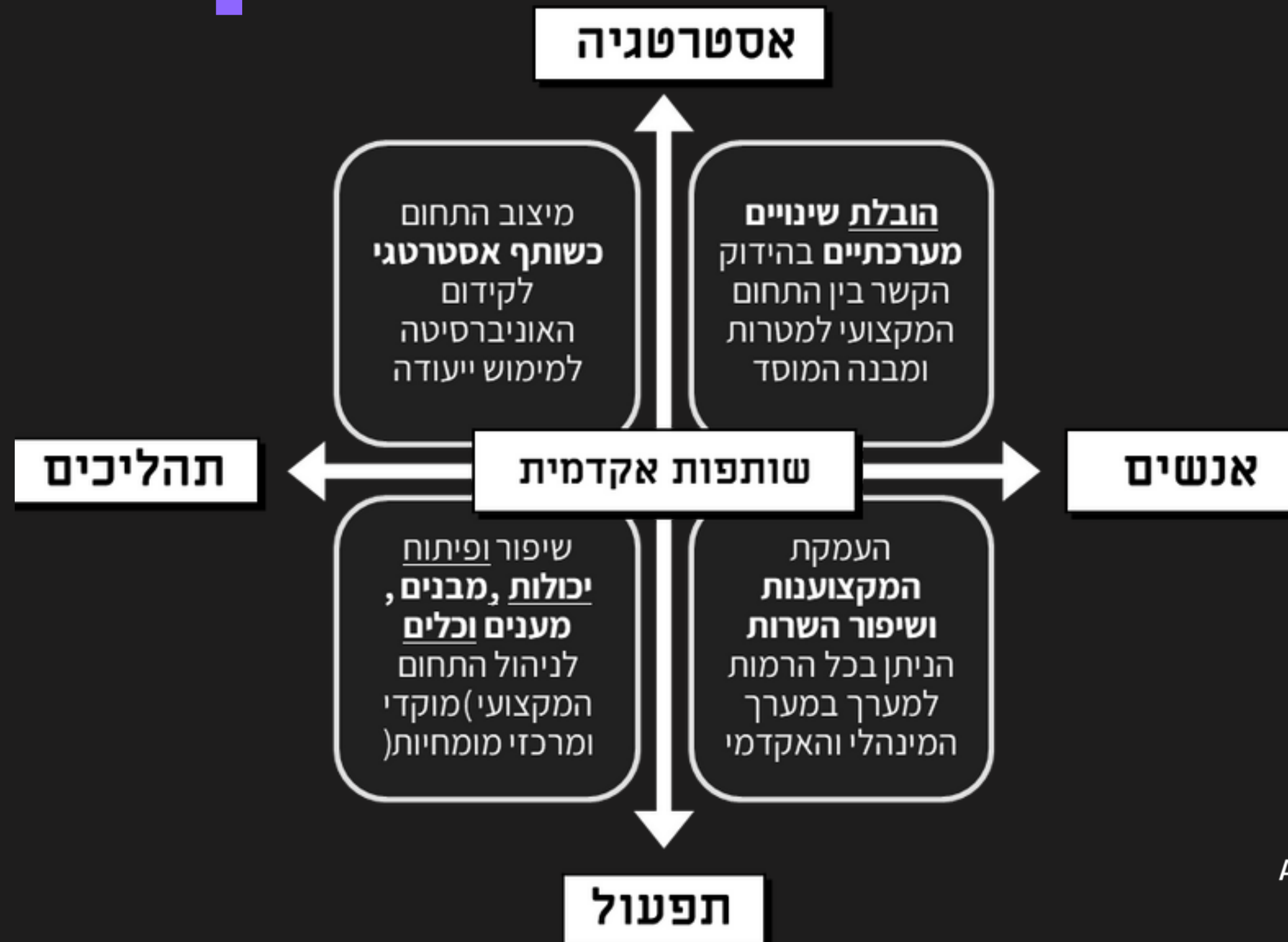
- מה תפקידו של הצוות המוביל של הפקולטה לדעתך?
- מי צריך להיות הצוות המוביל של הפקולטה?
- מה התפקידים שלו? מה תפיסת ההפעלה שלו? מה תחומי האחריות והסמכות שלו?
- מה עליכם לעשות על מנת לבנות את הצוות הזה?
- מהם המוסדות/שגרות הנוספים בפקולטה?



גיוס מחוייבות ורתימת השותפים

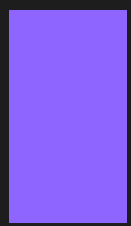


בואו נדבר על שותפות אקדמית



הכניסה לתפקיד מסתיימת כאשר:

- 1 המערכת הפקולטטית עובדת ואין איזה משבר.
- 2 אנחנו יודעים לאן אנחנו רוצים להוביל.
- 3 יש איתנו א.נשים.
- 4 יש לנו תכנית פעולה קונקרטיית.



אז מה נדרש מכך.ם על מנת:

- 1 לפתור את הבעיות בשוטף?
- 2 לבנות תמונת עתיד ברורה?
- 3 לבנות צוות מוביל?
- 4 לגבש תכנית פעולה קונקרטיית?

ממליצים לעבוד עם תכנית פעולה מסודרת שכוללת:

עוגנים פקולטטיים (וועדות, מועצות, ישיבה עם ההנהלה).

אירועי שיא (חלוקת תארים, יציאה לפנסיה או סיום תפקיד של חבר.ת סגל).

ומה עוד?...

