

פיתוח מקצועי לסגני מנהלים

סגן המנהל הינו תפקיד מורכב מעצם היותו סמוך למנהל בית הספר ונושא באחריות, אך הוא אינו מוביל את הארגון אלא משנה לו. פועל יוצא מכך הוא חשיבותם של החלקים העוסקים בהגדרת התפקיד, ממשקי העבודה עם בעלי תפקידים אחרים בבית הספר ומיומנויות הנגזרת מהם, כגון: אוריינות חברתיות, מיומנויות שיח והנחיה ויצירת שיתופי פעולה מתוך סמכויות פורמליות ובלתי-א-פורמליים. התוכנית רואה בסגן המנהל כ'מנהיג של מנהיגים', בעל מיומנויות אישיות גבוהות, המסוגל להוביל צוותים ותהליכים בית-ספריים בתודעה של מנהיגות מעצבת. הקנייה וחיזוק של מיומנויות אלו נמצאים באופן ספיראלי לאורך כל שנות התוכנית.

התוכנית בנויה על הנחת העבודה הבסיסית הנתמכת בין היתר על ידי מכון אבני ראשה, לפיה סגן המנהל זקוק לתמיכה מתמשכת ולהתפתחות מקצועית ואישית במהלך הקריירה שלו, במיוחד בשנותיו הראשונות בתפקיד. תהליכי התפתחות אישיים וקבוצתיים מספקים תמיכה ומסייעים להתבססות מקצועית בתפקיד החדש.

המענה לצורך זה נתמך במתווה הנוכחי של אגף א' לפיתוח מקצועי של סגני מנהלים: "מסגרת לימוד בקבוצת השווים, המהווה כלי התפתחות משמעותי ביותר עבור הסגנים. זהו תהליך למידה קבוצתי שבו נפגשים יחד סגני מנהלים חדשים ומתלבטים בסוגיות הנובעות מהתפקיד. הלמידה מאפשרת לסגן מנהל בראשית דרכו להתבונן על עצמו, להיות מודע לתהליכים שהוא עובר בתפקידו החדש, לפתח זהות ניהולית ולחשוב על התהליכים אותם הוא מוביל מתוקף תפקידו בבית הספר."

מטרות יישומיות:

- פיתוח זהות מקצועית ותפיסה מערכתית
- פיתוח כישורי מנהיגות והובלה
- זיהוי ודיוק סמכויות ותחומי אחריות
- רכישה, בנייה ויישום של כלים למימוש מיטבי של תפקיד סגן המנהל, בהתאמה ובהלימה לתפיסה פדגוגית וארגונית במציאות משתנה
- יצירת קבוצת עמיתים המשמשת מסגרת ללמידה והתפתחות מקצועית ולתמיכה

תכנים מרכזיים:

- תפקיד סגן המנהל - הגדרות, סמכויות ומשמעויות
- מנהיגות והובלה
- ניהול בית ספר כארגון לומד ומתפתח - מאפייני המנהיגות והניהול הנדרשים להובלת תהליכי שינוי, שיפור והתחדשות במרחבים פדגוגיים וארגוניים
- דילמות מהשטח