



## פיתוח מקצועי למנהלים שנה ב' לקראת מפגש 1: בחירת השינוי

### טקסט גנרי לסרטון מבוא של המנחה ללומדים, יופץ כהכנה לקראת המפגש ה-1

[טקסט גנרי ולא מחייב – אתן מוזמנות בחום לשנות ולהתאים לסגנון שלכן...]

מנהלות ומנהלים יקרים,

למי שלא מכיר, שמי XXXXXX, ואני שמחה מאד להנחות את מפגשי הפיתוח המקצועי של "מנהלים שנה ב'" בקבוצה זו.

בסרטון הזה אני רוצה לתאר לכם בכמה מילים את המהלך המתוכנן לשנה הקרובה, ובעיקר להסביר מהי ההכנה הנדרשת מכל אחד ואחת מכם לקראת מפגשנו הראשון ב- XXXXXX באוקטובר.

התחלתם שנה שנייה של ניהול מאתגר בעידן הקורונה.

בשנה הראשונה התמודדתם עם אתגרי ההתמקמות בתפקיד החדש וביססתם באופן ראשוני את הסמכות והמנהיגות שלכם בקרב הצוות והקהילה.

עם הכניסה לשנה השנייה סביר שרובכם הגדול נמצאים עדיין בתוך תהליכי התמקמות, אך כעת מתאפשר לכם יותר (וגם מצופה מכם) להתחיל להוביל תהליכי שינוי רחבים יותר בבית הספר ולמעשה להתחיל לסמן את טביעת האצבע החינוכית והניהולית שלכם בבית הספר.

בכך יתמקד המהלך המשותף שלנו השנה – ליווי תהליכי שינוי שאתם בוחרים להוביל בבתי הספר שלכם.

לא מדובר בתהליך למידה תיאורטי אלא יישומי: כולכם תבחרו מהלך שינוי שאתם רוצים להוביל ממילא בבית הספר שלכם השנה, והתוכנית מיועדת לסייע לכם במימוש המהלך ובדיוקו.

לאורך השנה תיקחו את התכנים והכלים שנכיר במפגשים שלנו, תתנסו בהם בפועל יחד עם צוותי בתי הספר שלכם, ולאחר מכן תחזרו עם התוצרים, התובנות והשאלות אל הקבוצה. חלק גדול מן העבודה יתבסס על הכוח של הקבוצה - לשיתוף, להיוועצות, להתמקצעות ולתמיכה.

במפגש הראשון שלנו נכיר מקרוב את כל המהלך השנתי המתוכנן, ונסביר גם כיצד הוא מתחבר לתהליכים קודמים שאולי כבר עברתם של הובלת שיפור פדגוגי - במסגרת הכשרת המנהלים או התוכנית למנהלים במינוי.

כדי לצאת לדרך, נרצה לסייע לכם קודם כל לבחור באופן מושכל את השינוי שתמצאו להוביל במסגרת התוכנית – מהלך שינוי שמתאים להקשר הבית ספרי שלכם ומתאים בהיקפו לתוכנית שלנו.

אנחנו לוקחים בחשבון שזו תחילת השנה השנייה בניהול, ולכן אופי תהליכי השינוי שתמצאו להוביל חייב להיות מותאם להקשר, לעיתוי ולאתגרים עימם כל אחד מכם מתמודד כעת.

הדף המצורף מהווה כלי עזר לבחירה ראשונית של השינוי שאתם שוקלים לקדם, על מנת לבוא 'אפויים' למפגש הראשון, ומומלץ בחום למלא אותו לקראת המפגש.

בשלב הראשוני הזה, הדף הזה מסייע לכם לזהות ולהגדיר לעצמכם מה המצב המצוי כעת, ומה המצב הרצוי אליו תרצו להגיע בעוד שנה. בנוסף, הוא מסייע לכם לבדוק שהשינוי המוצע הוא ריאלי (מתאים בהיקפו), שהוא קרוב לליבכם ושהוא לא רק 'ג'וק' שלכם, כלומר לא תצעדו בו לבד.

בדרך כלל המוטיבציה להוביל שינוי צומחת משתי נקודות מוצא אפשריות:

יש מי שמתחיל מזיהוי צורך בשטח, תופעה לא רצויה או מצב שמעורר אי נחת. במקרה זה, קל יותר להגדיר תחילה מה המצב המצוי ולאחר מכן להתחיל לדמיין איפה נרצה להיות בסוף השנה.

אחרים מבססים את השינוי קודם כל על חלום, על תמונת עתיד שיש לכם בראש. במקרה זה, אולי קל יותר להגדיר תחילה מה המצב הרצוי בסוף השנה, ורק לאחר מכן לזהות איך הדברים נראים כעת.

אנחנו נקדיש חלק ניכר מהמפגש הראשון להמשך הבחינה והעיבוד של השינוי שבחרתם.



## פיתוח מקצועי למנהלים שנה ב' לקראת מפגש 1: בחירת השינוי

כפי שאמרתי, הלמידה השנה מכוונת לשרת אתכם בעשייה הממשית שלכם. הבחירה בתהליך השינוי לא צריכה להיעשות "בשביל התוכנית" או "בשביל המנחה" אלא עבורכם – מה שחשוב לכם ושנוכל לסייע לכם לקדם.

אני מאחלת לכולנו שנה מסקרנת, מועילה ומוצלחת,

להתראות בתאריך XXXXXX,

XXXXXX