

מתווה הנחייה - ניהול קונפליקטים - ניהול בשלושה ממדים

צ'ק אין - קריאה תיאורטית ומיפוי עצמי - 14:00-14:30:

1. בתחילה הציגו את הנושא של ניהול קונפליקטים (כמה שקופיות במצגת). בגדול הנושא עוסק ברביע של הקונפליקט תוך כדי ההתרחשות שלו. הגדרה מה הוא 'קונפליקט'. -
2. לאחר מכן, כל משתתף ימלא את השאלון, רק לאחר מילוי השאלון, חלקו למשתתפים את דף הסיכום של התשובות.
- ההתייחסות במליאה תהיה לסך הכול כפי שעולה מהקבוצה. מדובר על קורס קצר, לא יהיה פנאי לתהליך אישי. נוכל לזהות רק 'כיוונים' בחדר.
- לציין מראש את המגבלות הקיימות במיפוי אישי: לא בהכרח שבזמן אחר הייתי ממלא אותו הדבר ועוד. נאסוף מכלל המנהלים את תשובותיהם וננסה ליצור מכנה משותף.
- אפשר לכתוב על הלוח את הדיאגרמה המסכמת את 5 הטיפוסים, כל מנהל קם ממקומו ומציין V במשבצת המתאימה לו וכך מתקבלת תמונה כללית של הקבוצה כבסיס לשיח.
3. לאחר המיפוי האישי/כללי - קוראים את 3 העמודים של הידע התיאורטי.
- לקראת דיון על המיפוי האישי שעשו המנהלים - זכרו! לא ניתן לומר על אף אחת מארבעת הגישות הראשונות (הנמנע, המתחרה, המתפשר והמרצה) שהיא 'לא נכונה' או 'לא ראויה'. כל אחת מהגישות עשויה להיות גישה יעילה ואתית בסיטואציות שונות.

ניהול קונפליקטים - סימולציה - 14:30-16:15:

שלב א: סימולציה אודות המקרה המופיע בסרטון.

1. נחזור לסרטון "מים סוערים" ונקרין עד תחילת המפגש עם האמא

<https://vimeo.com/193871769>

2. הסימולציה: המנהלת נפגשת יחד עם האמא

מנהל שיתנדב להיות 'המנהלת', ועוד מתנדב/ת שתהיה האמא

- אחרי שיש מנהל שהתנדב להיות 'מסתמלץ' מוציאים אותו מהחדר, שולחים אליו בנפרד את המודלים כדי שיתכונן עליהם (אפשר לסגור מראש עם מנהל/ת שהוא יהיה המסתמלץ הראשון ולשלוח לו את החומרים כמה ימים לפני כדי שיתכונן), בינתיים בוחרים מתנדב שני ונותנים לו לנהל את השיחה מול האמא. הקבוצה לא יודעת שהמסתמלץ בחוץ נכנס עם כלי ושהוא תכנן כיצד לגשת לשיחה.
- המסתמלץ שמתחיל לא מקבל את הכלי, הוא יעבוד באופן אינטואיטיבי!**
- נבקש מהמתנדבת להיות האמא, להתנהג באותו אופן בשתי הסימולציות.

כדאי להדגיש את ההבדלים בין ה last שמהווה מודל כללי לקראת ניהול השיחה לעומת ה grow שהוא כלי

להנעת השיחה עצמה לכיוונים מעשיים

דיון על ההבדלים בין הסימולציות - אל תשכחו שמסתמלץ אחד הגיע מוכן עם דרך פעולה. האם זה יצר הבדלים?

חשיפת שני הכלים: LAST וGROW למשתתפים.

מהלך למידה על המנהיג הפצוע - 16:30-17:15

1. הנחת המושג.

המושג 'מנהיג פצוע' נותן לגיטימציה למנהלים שחוו משבר קשה להמשיך לתפוס את עצמם כ'בעלי ערך' למרות המשבר הקשה שחוו. הקטע לקוח מספר שלם העוסק במנהיגות פצועה, ובחרנו להביא מהמבוא שלושה עקרונות: א. הפציעה מאפשר להציץ מאחורי המסכה של עצמי ולהיות יותר אותנטי, ב. הפציעה היא בלתי נמנעת, ג. אפשר לצמוח ממנה.

2. כתיבה אישית - איך אני מבין את המושג "מנהיג פצוע".

3. הצגה תיאורטית של המונח - קריאה סימון דיון - **זמן קריאה** - טמפלייט לכתיבת 3 משפטים/תובנות מתוך המאמר

4. שיתוף בתובנות מהמאמר. מה קריאת המאמר תרמה לי בהבנת המושג 'פציעה' בהקשר חינוכי?

5. ישיבה בזוגות - שיתוף בפציעה שלי כאיש חינוך בזמן הניהול או טרום-ניהול. הצבעה על "יסודות המנהיגות שלי" שלמדתי כתוצאה מהפציעה.

6. שיתוף על "יסודות המנהיגות שלי" (במה נהייתי יותר מודע לעצמי או מה למדתי על המפגש של 'אישיות-תפקיד' כתוצאה ממקרי פציעה)