

פרויקט בניית דור הניהול הבא

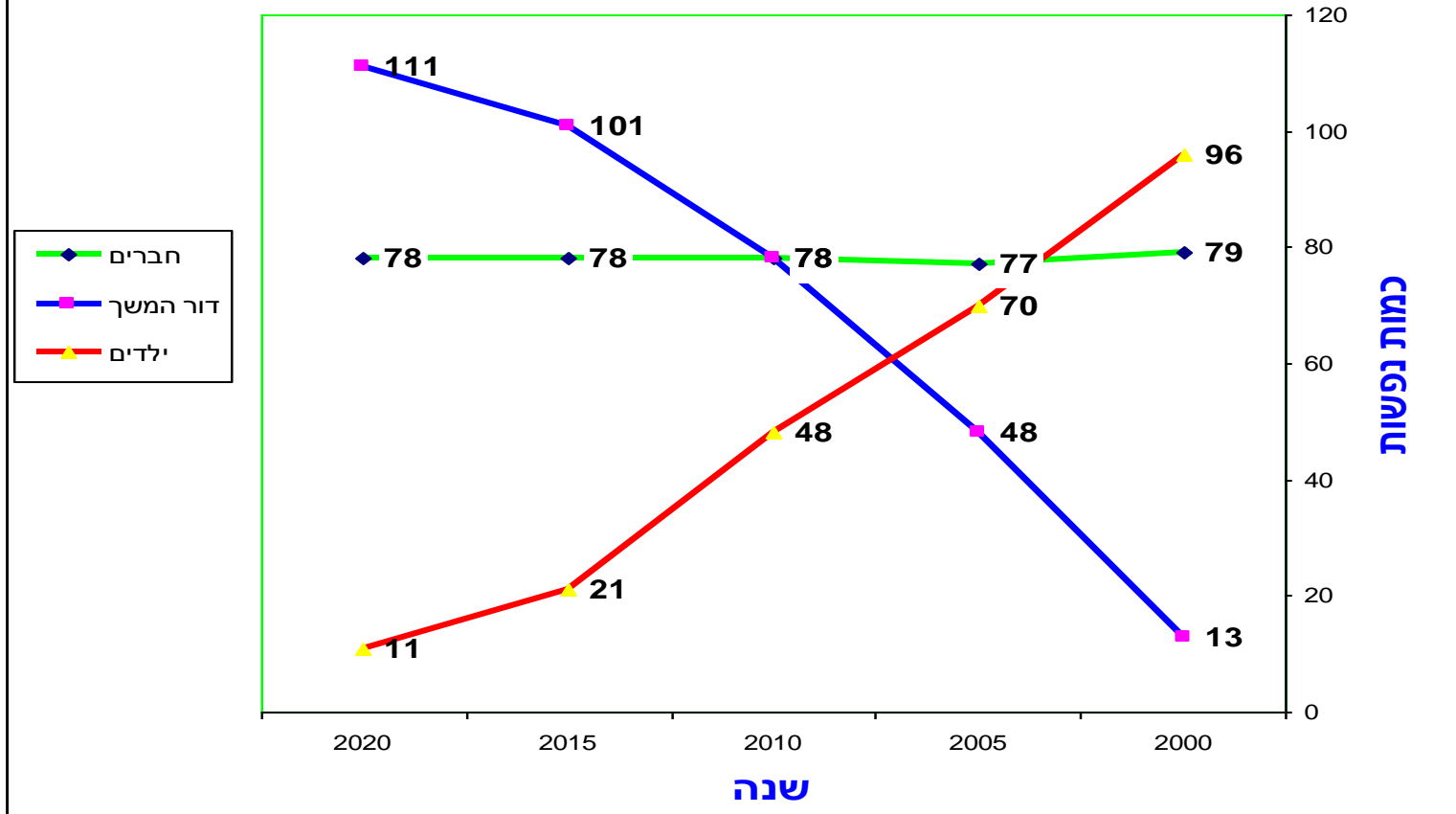
בקלי"ה

איתן קרטגינר

mazkir@kalia.org.il

נתוני אוכלוסיית חברים, דור המשך, וילדי קלי"ה (ללא תושבים) 2009

תנועת אוכלוסיה קלי"ה - שנים 2000 - 2020



הרציונל

מטרתה של קלי"ה כחברה עסקית וחברתית היא צמיחה והתחדשות לאורך זמן.

מרכיב חשוב בחוסנה של קלי"ה הוא ההון האנושי בתפקידי הניהול, משמע – אנשי הניהול המתאימים, המחויבים והנאמנים לקלי"ה.

אם נבחן את דור המנהלים הבא של קלי"ה, נראה שעדיין לא גדל דור הניהול הבא לענפים ולתפקידים המרכזיים בקבוץ. (כולל משק וקהילה)

המשך הרציונל

אחד המאפיינים של מרכזי הענפים ובעלי התפקידים, הוא הנאמנות והמחויבות לקלי"ה.

נאמנות ומחויבות קשורים בד"כ להרגשת השייכות, ולשייכות מתוקף הקשר הביולוגי.

המענה לבניית דור הניהול הבא בקלי"ה, הוא פרויקט איתור, קליטה, הכשרה ושילוב בני דור המשך במסלולי ניהול, שבמהלך השנים הקרובות יצמחו בענפים ובתפקידים, ויהוו בעתיד את דור המנהלים הבא של קלי"ה.

שלבים

הפרויקט בנוי מ 4 שלבים:

1. הגדרה מחודשת של תפקידי הניהול העתידי בקלי"ה, וניתוח כישורים הנדרשים מהמנהל.
2. מפגש אישי עם כל הבנים ובני/ות זוגם, ואיתור המתאימים לתפקידי הניהול.
3. תוכנית עבודה פרטנית הכוללת בניית המסלול: השתלבות, הכשרה, לוח זמנים ובקרה.
4. תחילת ביצוע התוכנית והבקרה.

לו"ז

1. מאי : הצגת הפרויקט בהנהלות
2. מאי – אוגוסט : פגישה עם כל המשפחות
והזוגות הגרים מחוץ לקליה
3. במהלך כל רבעון פגישה עם 6 בנים/ות הגרים
מחוץ לקליה

בקרה ומדדי הצלחה

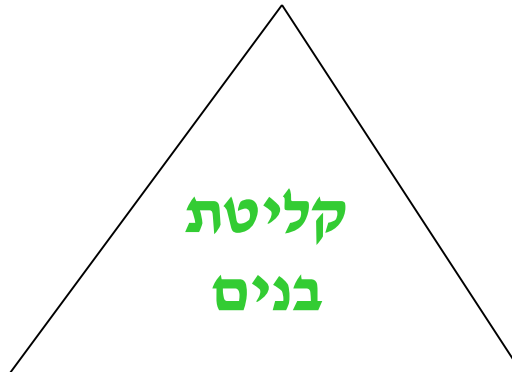
מדדי הצלחה

- 1. קיום המפגשים בהתאם ללוחות הזמנים.
- 2. 3 משפחות/ זוגות חוזרים לקלי"ה מידי שנה.

!!! בהצלחה

הגורמים לקליטת בנים בקלי"ה

מקום עבודה



מערכת חינוך טובה

קשר משפחתי
ואהבת המקום

נקודות היכולות להוות חסמי הצלחה

- 1. רצון של המנהלים הקיימים לשיתוף פעולה.
- 2. רצון דור המשך להשתלב.
- 3. הבנת דור המשך שתפקידי הניהול דורשים "צמיחה מלמטה", והקידום יהיה בהתאם ליכולות מקצועיות ו"מקום נדרש".