

## תקציר

הספרות בתחום המנהיגות החינוכית העוסקת בחוסן מלמדת כי אין די כיום במנהלי בתי ספר המאופיינים במנת משכל גבוהה או ברמת אינטליגנציה רגשית על מנת לתפקד באופן מיטבי במציאות העכשווית רוויית המתחים והלחצים. חוסן אישי מאפשר לנהל טוב יותר את דרישות המציאות תוך העצמת יכולות ההתמודדות האישיות (הלוי, 2021). למרות החשיבות הרבה של המחקר על חוסן אישי בקרב מנהלים בארגונים בכלל ובקרב מנהלי בתי ספר בפרט, ועל אף התמקדותו של המחקר במגוון היבטים הנוגעים לחוסן אישי של מנהלים בעיקר בהקשר לבאי בית הספר האחרים (למשל, Steward, 2013; Maulding et al., 2012), התפתחות החוסן האישי בקרב מנהלי בתי ספר מסקטורים חינוכיים שונים אשר נמצאים בשלבי קריירה שונים לא זכתה להתייחסות בספרות.

מכאן, על מנת להרחיב את היריעה בנושא, מטרת המחקר היא להתחקות אחר תהליך התפתחותו של החוסן האישי בקרב מנהלי בתי ספר. ממטרה זו נגזרות שאלות המחקר:

1. כיצד מנהלי בתי ספר מפרשים את החוסן האישי שלהם במסגרת עבודתם?
2. באילו מקרים החוסן האישי של מנהלי בתי ספר בא לידי ביטוי בעבודתם?
3. מהם הגורמים המשפיעים על התפתחות החוסן האישי של מנהלי בתי ספר?
4. כיצד מתפתח החוסן האישי בקרב מנהלי בתי ספר לאורך שלבי הקריירה?
5. מהם ההבדלים הקיימים בהתפתחות החוסן האישי בין מנהלי בתי ספר מסקטורים חינוכיים שונים?
6. מהן ההשלכות של החוסן האישי הנתפסות בקרב מנהלי בתי ספר (על עצמם, על בית הספר ועל באי בית הספר)?

המחקר יתבסס על שיטת המחקר האיכותנית, אשר מדגישה ניתוח פרשני המכוון לחקר הנושא בסביבתו הטבעית באמצעות המשמעויות שאנשים עצמם מייחסים להתנסויותיהם (Denzin & Lincoln, 2018). כלי המחקר שייעשה בו שימוש הינו ריאיון עומק מובנה למחצה המורכב ממערך מוסדר של שאלות אשר נתונים לשינויים בהתאם לדינמיקה שנוצרת עם המרואייין (Wimmer & Dominick, 2000). ניתוח הנתונים שיעלו מהראיונות יתבצע באמצעות שיטת תהליכי קידוד מדורגים (Marshall & Rossman, 2016).

במחקר ירואיינו ארבעים מנהלים ומנהלות מהחינוך הממלכתי, הממלכתי דתי והערבי, המצויים בשלבים שונים בקריירה. דגימת הנחקרים במחקר תעשה על ידי שימוש ב"דגימת קריטריון" (Patton, 2002), תוך הצבת שלושה תנאים מרכזיים: (1) ותק - מנהלים בעלי ותק של לפחות 5 שנים בניהול בית ספר; (2) בחירה על ידי שומרי סף - מנהלים שיומלצו על ידי מפקחי בתי ספר, ככאלה המבטאים מאפיינים של חוסן אישי גבוה על פי ספרות המחקר בנושא; (3) דירוג עצמי - מנהלים שיקבלו ציון גבוה במענה על שאלון כמותי שעניינו תפיסת המנהל באשר לחוסן האישי שלו, במטרה להבטיח את בחירת המשתתפים המתאימים ביותר למחקר.

תרומתו הצפויה של המחקר בהצגת נקודת מבט נוספת וחדשה על החוסן האישי של מנהל בארגון בעל מאפיינים ייחודיים כשל המערכת הבית-ספרית, תוך התמקדות בנקודת מבט שלא נחקרה עד כה - מהפרספקטיבה הסובייקטיבית של מנהלים מסקטורים חינוכיים שונים. בה בעת, תרומת המחקר מתבטאת בהדגשת חשיבות תהליך התפתחותו של החוסן האישי לאורך שלבי הקריירה ובמטרה להניעו הן בהכשרת מנהלים והן במהלך הפיתוח המקצועי.

## מקורות

הלוי, ל' (2021). חוסן ניהולי : לשגשג אל מול אתגרי הניהול. הוצאת כנרת זמורה דביר.

Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2018). *The Sage handbook of qualitative research* (5<sup>th</sup> ed.). Los Angeles, London, New Delhi: Sage Publications.

Marshall, C., & Rossman, G. (2016). *Designing qualitative research* (6<sup>th</sup> Edition). Newbury Park, CA: Sage, Thousand Oaks.

Maulding, W. S., Peters, G. B., Roberts, J., Leonard, E., & Sparkman, L. (2012). Emotional intelligence and resilience as predictors of leadership in school administrators. *Journal of Leadership Studies*, 5(4), 20-30.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation method* (3<sup>rd</sup> edition). Newbury Park, CA: Sage Publications.

Steward, J. (2013). Sustaining emotional resilience for school leadership. *School Leadership and Management*, 34(1), 52-68.

Wimmer, R. D., & Dominick, J. R. (2000). *Mass media research: An introduction*. California: Wadsworth.