

סמסטר א', תשע"ה

ניהול ורגשות בארגוני בריאות

מועד השיעור: יום ב' 14:00-18:00

שם המרצה: גב' מיכל תאני

סוג הקורס: שיעור/סדנה

רמת הקורס: תואר ראשון

שעת הקבלה של המרצה: יום ב' 18:00.

דרכי התקשרות: Michal.teeni@gmail.com

נייד - 054-5453625

רקע

הקורס יחשוף את הסטודנטים לעולם התוכן המתפתח של "חקר החיוביות בארגונים" Positive Organizational Scholarship (Organizational) הבוחר מה מקדם מצוינות ארגונית. תחום זה שואל מה מוביל לפריחה ושגשוג של אנשים בארגון ומנסה לאפיין גורמים "מעוררי חיים" הבונים את המשאבים הרגשיים של העובדים ומובילים אותם לתפקוד אופטימאלי. השאיפה היא לבסס בארגוני הבריאות אקלים רגשי בריא, המיטיב עם העובדים, מעורר מעורבות רגשית בעבודה ומקדם מצוינות.

מטרת הקורס

הקורס נועד לפתח חשיבה ניהולית רגשית בסייעוד, ולהקנות כלים בהובלת תהליכים חיוביים בסביבת עבודת האחיות. הקורס שם דגש על המרכיב היישומי ומכין את המשתתפים לאתגרים הניהוליים העומדים בפניהם במגוון סיטואציות: כמטפלים אל מול מטופלים, כעמיתים, כמנהלים (ראש צוות, ראש פרויקט) וככפפים אל מול ההנהלה. המטרה היא לפתח בשלות ניהולית ורגשית שתאפשר קריאה נכונה ומדויקת של הדינאמיקות בסביבת העבודה ויכולת לתת מענה הולם.

תכנים תיאורטיים

- עולם הרגשות - עוררות רגשית חיובית ושליטת, Upward Spirals of positive emotions, רגשות ספציפיים.
- התנהלות רגשית בארגוני בריאות - כיצד רגשות משפיעים על: אינטגרציה של מידע, למידה, שיתוף פעולה, קבלת החלטות, יצירתיות, מחויבות, שגשוג ופריחה.
- רגשות ומוטיבציה - Self Regulatory Focus והנעה במערכת הבריאות.
- המשאבים הרגשיים בסייעוד - ביטחון פסיכולוגי, High Quality Relationship.
- מנהיגות ורגשות - תפקיד הרגשות בתהליכי ההנהגה.
- אמפאטיה בניהול ובטיפול.
- הארגון החומל מאפיינים והשלכות - מערכת הבריאות כארגון חומל, Organizational Toxicity

תכנים מעשיים

- הסדנה תספק מגוון כלים ותכשיר את המשתתפים להתמודדות בסיטואציות שונות כגון:
- כיצד להשתלב בסביבה חדשה וליצור שיתופי פעולה, תוך צמצום התנגדויות.
 - איך נכון להתנהל באופן אפקטיבי מול סמכות ניהולית ורפואית.
 - כיצד נקדם יחסים באיכות גבוהה, בקרב צוותי העבודה בארגוני בריאות.
 - שיטות לזוויסות עצמי בניהול סיטואציות קשות.
 - דרכים לפתוח מנהיגות אישית בקרב אחים/יות.
 - כיצד ליזום שינוי מחלקתי (הצגת הנושא להנהלה, רתימת עמיתים, מענה להתנגדויות).
 - הוגנות ארגונית - כשלים ודרכים לצמצום הנזקים.
 - פוליטיקה בארגון - כיבוד סמכות, תיחום מרחב הפעולה, בניית נימוקים, שימוש מושכל בתקשורת פנים ארגונית.

דרכי למידה

- (1) מערכי שיעור בנויים המורכבים מהרצאה ודיון.
- (2) עבודה סדנתית - הצגת סיטואציות ניהוליות שכיחות מסביבת עבודת האח/ות, ניתוחן ותרגול ההתערבות הרצויה.
- (3) הצגת מאמרים בפני הכיתה ע'יי הסטודנטים להרחבת הידע.

קריאה מומלצת	נושא	שיעור + סדנה
Dutton, J.E., & Sonenshein, S., (2009). Positive Organizational Scholarship. In Lopez, S.J., & Bewuchamps, A., (Eds.). <i>The Encyclopedia of Positive Psychology</i> . 737-742. Blackwell Publishing.	מבוא לתהליכים חיוביים בארגוני בריאות.	1
Barsade S. G. & Gibson D. E., (2007). Why does Affect Matter in Organizations? <i>Academy of Management Perspectives</i> . February, 36 - 59. Brief, A.P., & Weiss, H.M. (2002). Affect in the Workplace. <i>Annual Review of Psychology</i> . 53:279-307. Fredrickson, B., (2009). <i>Positivity</i> . Ch. 1: 21-36, 39-47. New York; Crown Publishing Group. Miller, T. L., Grimes, M.G., McMullen, J. S., & Vogus, T. I. (2012). Venturing for others with heart and head: How compassion encourages social entrepreneurship. <i>Academy of Management Review</i> , Vol. 37. No. 4, 616-640.	רגשות וסביבת העבודה. הרגשות כמשאב ניהולי סיעודי.	2-3
Stephens, J., Heaphy, E. D., & Dutton, J. E. (2011). High-Quality Connections. In Cameron, K., & Spreitzer, G. (Eds), <i>Handbook of Positive Organizational Scholarship</i> , New York: Oxford University Press. Dutton, J.E., & Heaphy, E.D. (2003). The Power of High Quality Connections. In Cameron, K.S., Dutton, J.E., & Quinn, R.E., (Eds), <i>Positive Organizational Scholarship</i> . 263-278. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers. Carmeli, A., & Gittell, J.H., (2009). High-quality relationships, psychological safety, and learning from failures in work organizations. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , Vol 30(6), p.709-729.	בניית המשאבים הרגשיים בסייעוד: ביטחון פסיכולוגי ויחסים באיכות גבוהה.	4
Brockner, J., & Higgins, E.T., (2001). Regulatory Focus Theory: Implications for the Study of Emotions at Work. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i> . Vol. 86, No. 1, September, 35-66.	רגשות ומוטיבציה במערכת הבריאות.	5
Brown, S. R., Brown, M., & Penner, L. A. (Eds.), (2012). <i>Moving beyond self-interest</i> . New York: Oxford University Press. Shirey (2006). Authentic Leaders Creating Healthy Work Environment for Nursing Practice. <i>American Journal of Critical Care</i> , Vol. 15, No. 3. Taft, S.H., (2006). Emotionally Intelligent Leadership in Nursing and Health Care Organization. In Swansburg, R. J., Swansburg, R.C., & Roussel, L., (Eds),	אמפאטיה ואוטנטיות בניהול ובטיפול.	6 - 7

<p><i>Management and leadership for nurse administrators</i>. Ch. 2: 28-42. Sudbury, MA: Jones & Bartlett Publishers.</p> <p>Scinner, C. & Spurgeon, P., (2005). Valuing empathy and emotional intelligence in health leadership: a study of empathy and outcome effectiveness. <i>Health Services Management Research</i> 18: 1-12.</p> <p>Frank, J., (2003). From Detached Concern to Empathy: Humanizing Medical Practice. <i>The American Journal of Psychiatry</i>; 160, 11, p. 2069.</p>		
<p>Dutton, J. E., & Workman, K. M. (2012). Compassion as a Generative Force. <i>Journal of Management Inquiry</i>, 20, 401-406.</p> <p>Lilius, J. M., Kanov, J. M., Dutton, J. E., Worline, M.C., and Maitlis, S. (2012). Compassion Revealed. What We Know About Compassion at Work (and Where We Need to Know More). In Cameron, K. S., & Spreitzer G. M, (Eds). <i>Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship</i>. Oxford University Press.</p> <p>Frost, P. J., (2003). <i>Toxic emotion at Work: How compassionate manager handle pain and conflict</i>. Ch. 2: 35-60. Boston, MA: Harvard Business School Press.</p> <p>Lilius, J.M., Worline, M.C., Dutton, J.E., Kanov, J., Frost, P.J., & Maitlis, S., (2008). The contours and consequences of compassion at work. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 29, 193-218.</p>	<p>מערכת הבריאות כארגון חומל.</p>	<p>8</p>
	<p>סדנת תרגול (1.1.12)</p>	<p>9</p>
<p>רשימה מומלצת תינתן במהלך הקורס. הסטודנטים מוזמנים בנוסף להציע מאמרים על פי בחירתם, הנוגעים לנושאים הנלמדים.</p>	<p>הצגת מאמרים ע"י הסטודנטים + סדנה.</p>	<p>10-12</p>
	<p>פעילות מסכמת.</p>	<p>13</p>

הציון בקורס יתבסס על:

- (1) השתתפות פעילה בשיעורים ובדיונים. (10%)
- (2) הצגת מאמר בכיתה וניהול דיון (עבודה בזוגות, רשימה תינתן במהלך הקורס). (30%)
- (3) הגשת תרגיל מסכם. (60%)

הנחיות להצגת מאמר בכיתה

במהלך הקורס יבחר הסטודנט מאמר המציג זוויות נוספות של החומר הנלמד, או קושר אותו לסביבת עבודת האח/ות ויצונו בפני הכיתה לדיון. רשימת מאמרים מומלצת תינתן בתחילת הקורס, אך הסטודנטים מוזמנים להציע מאמרים נוספים בהתאם לתחומי התעניינותם ולהביאם לאישור המנחה. העבודה מתבצעת בזוגות. המצגות יועלו לאתר הקורס לשימושם של המשתתפים. אורכה של כל מצגת + דיון, עד 20 דקות.

הצגת המאמר תוערך על פי הקריטריונים הבאים:

תחום ההערכה	% מההערכה
1 ביצוע המצגת - פונט, עריכה, אחידות, העמדה.	20%
2 אופן העברת המסר - הרעיון המרכזי של המאמר מועבר בצורה מדויקת ובהירה.	20%
3 הקשר לסייעוד - קיימת במצגת התייחסות להיבטים סיעודיים, כיצד מתבטא הנושא בסביבת עבודת האח/ות.	25%
4 יצירתיות - מוצגת הצעה להתמודדות יצירתית עם הנושא בסביבת העבודה.	25%
5 דיון ביקורתי - הועלתה נקודה לדיון ביקורתי, והתנהל בכיתה דיון.	10%

הנחיות להגשת תרגיל מסכם

בסיום הקורס יוגש תרגיל מסכם. העבודה הינה בזוגות. התרגיל כולל:

- תאור סיטואציה מאתגרת, שהסטודנט היה עד לה במסגרת התנסותו במחלקה, המעלה שאלה מהותיות.
- ניתוח הסיטואציה משלוש זוויות מבט שונות על פי בחירת הסטודנטים (דרך הניתוח תתורגל במהלך הקורס).
- הצעה יצירתית להתערבות / חלופה התנהגותית.

הסיטואציות תובאנה לאישור המנחה לפני העבודה. אורכו של התרגיל עד 4 עמודים (פונט 12 רווח 1.5).

התרגיל יוערך על פי הקריטריונים הבאים :

תחום ההערכה	% מההערכה	
1 תאור בהיר וברור של הסיטואציה	20%	
2 ניתוח על פי שלוש זוויות מבט.	50%	
3 הצעה יצירתית להתערבות / חלופה התנהגותית.	30%	

אני מאחלת לכם לימודים מהנים ופוריים ואשמח לעמוד לרשותכם במהלך הקורס בכל שאלה שתתעורר.

בהצלחה ולהתראות,

מיכל תאני