

קורס מספר 290.3431 : מיומנויות בין אישיות - הכנה לעולם העבודה
התכנית הגנרית, שנה ד'
סמסטר ב', התשע"ז / 2017
יום א' 8-10

מרצות: ד"ר הדס גולדבלט, פרופ' אפרת דגן, פרופ' מיכל גרנות, ד"ר אורית כהן-קסטל, גב' דלית וילהלם

רקע

השתלבות טובה בעולם העבודה היא משאת נפשו של כל בוגר טרי עם סיום לימודיו האקדמיים. המעבר מתפקיד הסטודנט לתפקיד עובד המועסק בארגון הוא מאתגר. חוקרים מגדירים מעבר זה כמשבר התפתחותי. מחקרים על שנת העבודה הראשונה של אנשי צוות העוסקים בסייעוד הראו, כי הכנה מתאימה הקלה את הכניסה לעבודה וסייעה במניעת שחיקה וחוות 'הלם המעבר' (transition shock). לדוגמה, במחקרים שנעשו בארצות הברית נמצא, שבמהלך שנת העבודה הראשונה בין 61%-33% מהאחיות החליפו את מקום העבודה. ממצאים אלו יוחסו ל'הלם מעבר' (Advisory Committee on Health Human Resources, 2002).

מטרות הקורס

1. התנסות בכלים שונים להתמודדות יעילה עם האתגרים הקשורים לתהליך הכניסה וההשתלבות בעולם העבודה בסייעוד.
2. חשיפה לתהליך פיתוח קריירה - מודלים ומרכיבים המאפשרים תכנון ובניית קריירה בסייעוד.

נושאי הקורס

כישורי עבודת צוות

1. התמודדות עם בריונות (bullying) ואלומות כלפי צוות הסייעוד
2. הפגנת אסרטיביות

פיתוח קריירה

1. הלם המעבר (transition shock)
2. כשירויות בסייעוד (competence)
3. זהות מקצועית
4. חזון אישי
5. תהליך פיתוח קריירה בסייעוד

דרכי למידה

- ✓ דיונים משותפים
- ✓ מרצים אורחים מעולם העבודה בסייעוד
- ✓ תרגילים המתבססים על ההתנסות של האימון המתקדם
- ✓ משחקי למידה ופעילויות קבוצתיות דינמיות

דרישות וחובות הסטודנטים בקורס ומרכיבי הציון בקורס

1. נוכחות חובה
2. השתתפות בשיעורים - 30%
3. הגשת תרגילים במהלך הקורס - 70%

מערך השיעורים

פעילויות מלוות לקורס	נושא השיעור	תאריך	שיעור מס'
	פתיחה, היכרות המחלקה שלי – הלם המעבר	5.3	.1
תרגיל - כשירויות	המחלקה שלי – הלם המעבר	19.3	.2
	כשירויות בסייעוד	26.3	.3
תרגיל – קווים אדומים	גבולות אישיים ומקצועיים	2.4	.4
	גבולות אישיים ומקצועיים – שמירה על קווים אדומים	23.4	.5
	בריונות ואלימות בסייעוד – דרכי התמודדות	30.4	.6
תרגיל – בריונות	בריונות ואלימות בסייעוד – מודעות לתופעה. הרצאה של מר חליל נמורה סגן א. אחראית פנימית ב' מרכז רפואי רמב"ם	7.5	.7
	זהות האחות – מיצגי האחות בקולנוע. הרצאה של פרופ' יואל דונחין.	14.5	.8
תרגיל – הערכת עובד	זהות אישית מקצועית	21.5	.9
	פיתוח קריירה – משמעות הלמידה בקורסים על בסיסים. הרצאה של הגב' צופיה רפפורט – אחראית על מרכז להכשרה מתקדמת	28.5	.10
	תהליך פיתוח קריירה ובניית תפקידים בסייעוד	4.6	.11
	פגישה עם בוגרים	11.6	.12
	סיכום הקורס והלימודים – שולחנות עגולים : מפגש עם אנשי מפתח בארגונים	18.6	.13

רשימת מקורות ביבליוגרפים לפי הנושאים שנדון בהם בקורס

הלם המעבר (transition shock)

- Duchscher, J. B. (2008). A process of becoming: The stages of new nursing graduate professional role transition. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 39(10), 441-450.
doi: 10.3928/00220124-20081001-03
- Duchscher, J. E. B. (2009). Transition shock: the initial stage of role adaptation for newly graduated Registered Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(5), 1103-1113.
doi: 10.1111/j.1365-2648.2008.04898.x
- Jackson, D., Hutchinson, M., Everett, B., Mannix, J., Peters, K., Weaver, R., & Salamonson, Y. (2011). Struggling for legitimacy: Nursing students' stories of organisational aggression, resilience and resistance. *Nursing Inquiry*, 18(2), 102-110.
- Lavoie-Tremblay, M., Wright, D., Desforjes, N., Gélinas, C., Marchionni, C., & Drevniok, U. (2008). Creating a healthy workplace for new-generation nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 40, 290-297. doi 10.1111/j.1547-5069.2008.00240.x
- Becroft, P.C. , Dorey, F., & Wenten, M. (2008). Turnover intention in new graduate nurses: A multivariate analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 62, 41-52.
doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04570.x

בריונות (bullying) ואלימות כלפי צוות הסיעוד

- Chapman, R., Styles, I., Perry, L., & Combs, S. (2010). Nurses' experience of adjusting to workplace violence: A theory of adaptation. *International Journal of Mental Health Nursing, 19*, 186–194. doi: 10.1111/j.1447-0349.2009.00663.x
- Drach-Zahavi, A., Goldblatt, H., Granot, M., Hirshmann, S., & Kostinsky, H. (2011). Control: Patients' aggression in psychiatric settings. *Qualitative Health Research, 22*, 43-53. doi: 10.1177/1049732311414730
- Drach-Zahavy, A., & Trogan, R. (2013). Opposites attract or attack? The moderating role of diversity climate in the team diversity–interpersonal aggression relationship. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*, 449–457. doi: 10.1037/a0033989
- McKenna, B. G., Smith, N. A., Poole, S. J., & Coverdale, J. H. (2003). Horizontal violence: experiences of registered nurses in their first year of practice. *Journal of Advanced Nursing, 42*, 90–96. doi: 10.1046/j.1365-2648.2003.02583.x
- Yildirim, D. (2009). Bullying among nurses and its effects. *International Nursing Review, 56*, 504–511. doi: 10.1111/j.1466-7657.2009.00745.x

כשירויות בסיעוד

- Cowana, D. T., Wilson-Barnett, D. J., Norman, I. J., & Murrells, T. (2008). Measuring nursing competence: Development of a self-assessment tool for general nurses across Europe. *International Journal of Nursing Studies, 45*, 902–913. doi:10.1016/j.ijnurstu.2007.03.004
- Hanley, E., & Higgins, A. (2005). Assessment of clinical practice in intensive care: A review of the literature. *Intensive and Critical Care Nursing, 21*, 268–275. doi:10.1016/j.iccn.2004.10.003
- Liu, M., Kunaiktikul, W., Senaratana, W., Tonmukayakul, O., & Eriksen, L. (2007). Development of competency inventory for registered nurses in the people's Republic of China: Scale development. *International Journal of Nursing Studies, 44*, 805–813. doi:10.1016/j.ijnurstu.2006.01.010
- Harding, A. D., Walker-Cillo, G. E., Duke, A., Campos, G. J., & Stapleton, S. J. (2013). A framework for creating and evaluating competencies for emergency nurses. *Journal of Emergency Nursing, 39*(3), 252-264. doi: http://dx.doi.org/10.1016/j.jen.2012.05.006

משמעותה של קריירה בסיעוד

- Chamblee, T. B., Dale, J. C., Drews, B., Spahis, J., & Hardin, T. (2015). Implementation of a Professional Portfolio: A Tool to Demonstrate Professional Development for Advanced Practice. *Journal of Pediatric Health Care, 29*(1), 113-117. doi: http://dx.doi.org/10.1016/j.pedhc.2014.06.003
- Williams, M., & Jordan, K. (2007). The nursing professional portfolio: A pathway to career development. *Journal for Nurses in Staff Development, 23*(3), 125-131. doi: 10.1097/01.NND.0000277181.24959.3b
- Dale, J. C., Drews, B., Dimmitt, P., Hildebrandt, E., Hittle, K., & Tielsch-Goddard, A. (2013). Novice to expert: The evolution of an advanced practice evaluation tool. *Journal of Pediatric Health Care, 27*(3), 195-201. doi: 10.1016/j.pedhc.2011.12.004

תרגילים

1. תרגיל – כשירויות בסייעוד

- לפניך שאלון כשירויות בסייעוד שמהווה בסיס לביצוע התרגיל
- בחר/י 5 קריטריונים מתוך השאלון, שישמשו לך כבסיס לתצפית בצוות סיעודי במחלקה/מרפאה. צפה/י בצוות סיעודי הפועל במחלקה בזמנים שונים במהלך היממה. נסה/י לקשר בין פעילויות שונות שמבצעים אנשי הצוות הסיעודי לקריטריונים שבחרת.
- ראי/י 3 אנשי צוות ומלא/י את שאלון הכשירות
- סכם/י לעצמך: מה הן הפעילויות המייצגות ביותר את הכשירויות. מה למדת על התפקוד של אנשי הצוות הסיעודי? באיזה אופן מסקנות אלו יכולות להשפיע על תהליך הכניסה שלך למחלקה/מרפאה בעתיד?
- יש להגיש את התרגיל בהיקף של עד 2 עמודים

2. תרגיל – קווים אדומים

- בחר/י סיטואציה בה היית שותף/ה או שצפית בה, ואת/ה תופס/ת אותה כ"חציית קו אדום" (שלא היית רוצה שתקרה לך או לסובבים אותך [צוות, חולים, משפחות])
- תארי/י את הסיטואציה:
 - א. פירוט של העובדות שמתארות את ההתרחשות
 - ב. מה היו התחושות והמחשבות שעלו לך בזמן האירוע
 - ג. באיזה אופן התנהגת
 - ד. באיזה אופן התנהגו שאר המשתתפים
- מה לדעתך היו הבעיות המרכזיות מבחינת הערכים והנורמות המקצועיות שלא נשמרו או לא כובדו?
- יש להגיש את התרגיל בהיקף של עד 2 עמודים

3. תרגיל – בריונות בסייעוד

- בחר/י סיטואציה בה היית שותף/ה, ואת/ה תופס/ת אותה כמעשה בריונות של איש צוות בסייעוד כלפיך.
- תארי/י ונתח/י את הסיטואציה:
 - א. פירוט של העובדות שמתארות את ההתרחשות: מי הפוגע ומי הנפגע? איזה סוג של כוח/אלימות/פוגענות הופעל?
 - ב. מה היו התחושות והמחשבות שעלו אצלך בזמן האירוע?
 - ג. באיזה אופן התנהגת?
 - ד. באיזה אופן התנהגו/הגיבו שאר המשתתפים?
 - ה. איך התמודדו/תפקדו שאר המשתתפים בסיטואציה?
 - ו. איזה סוג שיח התנהל בסיטואציה?
 - ז. מה היו המניעים של האנשים בסיטואציה?
- באיזה אופן יכולת להביא לביטוי את המקום האסרטיבי שלך?
- יש להגיש את התרגיל בהיקף של עד 2 עמודים

4. תרגיל - הערכת עובד

- עיני/י בערכת הערכת אחות של משרד הבריאות.
- בקש/י את טופס הערכת עובד שקיים במחלקה/ארגון בו את/ה מתנסה והשווה/י אותו לטופס הערכת אחות של משרד הבריאות. שוחחי עם האח/ות אחראי/ת של המחלקה על תהליך הערכת עובד המתקיים במחלקה.
- ראי/י מספר אנשי צוות במחלקה בה את/ה מתנסה על תהליך הערכת עובד. במידה והם מעוניינים לספר על התהליך שהם עברו – בקש/י מהם לשתף בחוויות אישיות ומתן המלצות לאור החוויות. במידה והם מעוניינים לספר באופן כללי יותר על הערכת עובד – בקש/י מהם להתייחס לטופס הערכת אחות של משרד הבריאות וכיצד ניתן להעריך על פיו במחלקה שלהם.
- סכם/י בקצרה את התובנות שלך מהשוואת הטפסים, שיחה עם אח/ות אחראי/ת והראיונות שלך אנשי צוות. בסיום הסיכום, רשום/י 10 טיפים שניתן לשתף את חבריך לכיתה.
- יש להגיש את התרגיל בהיקף של עד 2 עמודים