

סמסטר ב', תשפ"ג

בריאות הצוות הסייעודי: ניהול קריירה בארגוני הבריאות

מועד השיעור: יום א' 16:00 – 12:00

שם המרצה: ד"ר אסתר בהט

רמת הקורס: תואר ראשון

שעת הקבלה של המרצה: לפי תיאום מראש

דרכי התקשרות: דוא"ל – stbahat@univ.haifa.ac.il

רקע כללי (רציונל, מטרות הקורס):

עובדים בארגוני הבריאות עומדים היום בפני האתגר לפתח דפוסי קריירה אישית התואמים את הצרכים הארגוניים. גם ארגונים מעוניינים כי העובדים יגיעו לכלל הלימה בין שאיפותיהם התעסוקתיות והאישיות לבין דרישות הארגון, וזאת במטרה להקטין שעורי עזיבה של עובדים ולהגדיל שביעות רצון התורמת לתפקוד אפקטיבי ויעיל מחד, ולקידום בריאות העובד מאידך. במהלך הקורס נלמד על בניית חזון מקצועי ותכנון קריירה בהיבט האישי: הריאיון האישי, שימוש בנטוורקינג, הכוונה לקריירה התואמת נקודות חוזק אישיותיות, פיתוח ריבוי קריירות, כמו גם על ניהול הקריירה כתורם לחוסן הנפשי של העובד ולתפיסת המסוגלות העצמית שלו, וכממתן לחץ ושחיקה בעבודה.

מטרות הקורס הן:

- ✚ להתוודע למושגים, גישות, כלים וטכניקות בחקר ניהול קריירות בארגוני הבריאות.
- ✚ לאפשר למשתתפים לזהות את דפוס הקריירה המתאים בעבורם.
- ✚ להבין את הקשרים שבין מאפיינים אישיים ותרבותיים לבין הצלחה בפיתוח הקריירה בארגוני הבריאות.
- ✚ לפתח יכולות מנהיגותיות בניהול קריירה אישית וארגונית.
- ✚ להעריך את התרומה של ניהול קריירה על הבריאות הנפשית והפיזית של העובד בתחום הסייעוד.

מבנה הקורס:

בצד הוראה פרונטלית יבוצע שימוש בקורס בשיטות הוראה מגוונות כמו למידה אינטראקטיבית, דיונים, למידה מרחוק סינכרונית ואסינכרונית, עבודה בקבוצות, ועוד.

חובות הסטודנטים ושקלול הציונים (באחוזים):

ראה נספח	אחוז בציון הסופי	פרוט המרכיב
א	10%	תרגיל: מסמך קורות חיים
ב	15%	הריאיון האישי - הערכת עמיתים
ג	75%	מצגת מסכמת
	100%	סה"כ

הגשת המטלות תבצע באמצעות ה-Moodle.

טכנית הוראה מפורטת על פי תאריכים ורשימת הקריאה:

רשימת קריאה	נושא השיעור	תאריך השיעור
Ashkenazi, L., Livshiz-Riven, I., Romem, P., & Grinstein-Cohen, O. (2016). Male nurses in Israel: Barriers, motivation, and how they are perceived by nursing students. <i>Journal of Professional Nursing</i> , 33(2), 162-169. Cho, S. H., Jung, S. Y., & Jang, S. (2010). Who enters nursing-schools and why do they choose nursing? A comparison with female non-nursing students using longitudinal data. <i>Nurse Education Today</i> , 30(2), 180-186. Wilkes, L., Cowin, L., & Johnson, M. (2015). The reasons students choose to undertake a nursing degree. <i>Collegian</i> , 22(3), 259-265.	מבוא - מהו ניהול קריירה? מדוע סיעוד? כיצד ניתן לנהל קריירה בתחום הסיעוד?	5/3
Hofstede, G., Hofstede, G.J., & Minkov, M. (2010). <i>Cultures and Organizations: Software of the Mind</i> (3 rd). McGraw-Hill. Ch. 1, 2. Hendel, T. & Kagan, I. (2014). Organisational values and organisational commitment: do nurses' ethno-cultural differences matter. <i>Journal of Nursing Management</i> , 22, 499-505.	שונות תרבותית בארגון	12/3
Wendy, P. & McMahon, M. (2014). <i>Career development and system theories: A connecting theory and practice</i> . Leiden: Boston: Brill	תהליכי מיון וניהול הקריירה	19/3
תרגיל מסמך קורות חיים (ראו נספח א). הגשה במודל עד לתאריך 22.3.23 נא לציין את שם המגיש בשם הקובץ.		
בייט-מרום, ר', וג', לוינתן. (2009). מבחנים פסיכולוגיים: תיאוריה ומעשה. האוניברסיטה הפתוחה.	הוצאת החזון המקצועי לפועל – תהליכי מיון	26/3

וייזל, ו', ור', קרק. (2017). אפקט הנדיבות במרכז הערכה לניהול כמחולל פרדוקס מגדרי. <i>מגמות</i> נב(1), 153-188.	וקידום בקריירה מבחני מיון מרכזי הערכה	
DeKay, S. H. (2012). Interpersonal communication in the workplace: A largely unexplored region. <i>Business Communication Quarterly</i> , 75 (4), 449-459.	תקשורת בין אישית מקדמת להצלחה בקריירת הסייעוד	16/4
Corder, E., & Ronnie, L. (2017). The role of the psychological contract in the motivation of nurses. <i>Leadership in Health Services</i> , 31, 62-76.	החוויה הפסיכולוגית בארגון	23/4
הוראות לסימולציה ראיון אישי והערכת עמיתים (ראו נספח ב).		
הריאיון האישי (ראו נספח ב) הקלטת סימולציות ראיון אישי: הגשה במודל עד לתאריך 23.4.23 בשעה 16.00. נא לציין את שם המגישים בשם הקובץ. הערכת עמיתים: הגשה במודל עד לתאריך 4.5.23 נא לציין את שם המגישים בשם הקובץ.		30/4
בהט א', ולויתן א', (2016). שלושה ביטויים של הלימה פרט-סביבה (P-E Fit) והשפעתם הדיפרנציאלית על ביטויי המחויבות בארגוני עבודה. <i>מגמות</i> , נ(3), 293-322.	הלימה פרט-ארגון כתורמת להתפתחות בקריירה	7/5
Bahat, E. (2020). Person-organization fit and commitment to volunteer organizations. <i>VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations</i> . Yazdaniyan, A., Alavi, M., Irajpour, A. & Keshvart, M. (2016). Association between nurses' personality characteristics and their attitude toward the older adults. <i>Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research</i> , 21, 9-13.		
Wang, S.S., Liu, Y.H., & Wang, L.L. (2015). Nurse burnout: Personal and environmental factors as predictors. <i>International Journal of Nursing Practice</i> . 21, 78-86. Swiger, P. A., Vance, D. E., & Patrician, P. A. (2016). Nursing workload in the acute care setting: A concept analysis of nursing workload. <i>Nursing Outlook</i> . Jackson J. (2022). "I love the job..." Thriving in nursing: A qualitative interview study with framework analysis. <i>Int Emerg Nurs</i> , 62:101-172. doi: 10.1016/j.ienj.2022.101172. Epub 2022 Apr 25. PMID: 35483210.	ניהול הקריירה כגורם ממתן לחץ ושחיקה בעבודה	14/5
הוראות למצגת מסכמת (ראו נספח ג).		
גיבוש נושא חקירה בניהול קריירה. הסטודנטים יציגו בפגישות אישיות את הנושא שברצונם לחקור וראשי פרקים, כמו גם	פגישות אישיות	21/5

כלי המחקר ואופן איסוף הנתונים.		
ראיונות, שאלונים ועיבוד מידע	איסוף נתונים	28/5
על המצגות הסופיות	פגישות אישיות	4/6
	הצגת המצגות על ידי הסטודנטים	11/6
	הצגת המצגות על ידי הסטודנטים	18/6
	סיכום הקורס	

*הערה: *התוכנית עשויה להשתנות. נא לעקוב אחר הודעות המרצה באתר הקורס שבמודל**

רשימה ביבליוגרפית:

- בהט א', ולויתן א', (2016). שלושה ביטויים של הלימה פרט-סביבה (P-E Fit) והשפעתם הדיפרנציאלית על ביטויי המחויבות בארגוני עבודה. *מגמות*, נ (3), 293-322.
- בייט-מרום, ר', וג', לויתן. (2009). מבחנים פסיכולוגיים: תיאוריה ומעשה. האוניברסיטה הפתוחה.
- וייזל, ו', ור', קרק. (2017). אפקט הנדיבות במרכז הערכה לניהול כמחולל פרדוקס מגדרי. *מגמות נב(1)*, 153-188.
- Ashkenazi, L., Livshiz-Riven, I., Romem, P., & Grinstein-Cohen, O. (2016). Male nurses in Israel: Barriers, motivation, and how they are perceived by nursing students. *Journal of Professional Nursing*, 33(2), 162-169.
- doi: 10.1016/j.profnurs.2016.08.001. Epub 2016 Aug 5. PMID: 28363391.
- Bahat, E. (2020). Person-organization fit and commitment to volunteer organizations. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*.
- Cho, S. H., Jung, S. Y., & Jang, S. (2010). Who enters nursing- schools and why do they choose nursing? A comparison with female non-nursing students using longitudinal data. *Nurse Education Today*, 30(2), 180-186.
- Corder, E., & Ronnie, L. (2017). The role of the psychological contract in the motivation of nurses. *Leadership in Health Services*, 31, 62-76.
- DeKay, S. H. (2012). Interpersonal communication in the workplace: A largely unexplored region. *Business Communication Quarterly*, 75 (4), 449-459.
- Hendel, T. & Kagan, I. (2014). Organisational values and organisational commitment:

- do nurses' ethno-cultural differences matter. *Journal of Nursing Management*, 22, 499–505.
- Hofstede, G., Hofstede, G.J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (3rd). McGraw-Hill. Ch. 1, 2.
- Swiger, P. A., Vance, D. E., & Patrician, P. A. (2016). Nursing workload in the acute care setting: A concept analysis of nursing workload. *Nursing Outlook*.
- Wang, S.S., Liu, Y.H., & Wang, L.L. (2015). Nurse burnout: Personal and environmental factors as predictors. *International Journal of Nursing Practice*, 21, 78–86.
- Wendy, P. & McMahon, M. (2014). *Career development and system theories: A connecting theory and practice*. Leiden; Boston: Brill.
- Wilkes, L., Cowin, L., & Johnson, M. (2015). The reasons students choose to undertake a nursing degree. *Collegian*, 22(3), 259-265.
- Yazdanian, A., Alavi, M., Irajpour, A. & Keshvart, M. (2016). Association between nurses' personality characteristics and their attitude toward the older adults. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 21, 9-13.

סטודנט/ית יקרה,

אם יש לך לקות למידה או מוגבלות/בעיה רפואית שעשויה להשפיע על לימודיך, ושבגינה את זקוקה להתאמות אנא פני לדיקנאט הסטודנטים למדור נגישות ולקויות למידה:

דואל LDA@univ.haifa.ac.il טל: 04-8249265

לאבחון והתאמות בגין לקות למידה ו/או הפרעת קשב יש לפנות ליה"ל:

דואל mhait@univ.haifa.ac.il טל: 04-8249022

אם יש ברשותך מכתב התאמות מהאוניברסיטה ואת זקוקה להנגשה בקורס אנא פני אליי בשעות הקבלה או במייל בסמוך לתחילת הקורס.

נספחים

נספח א:

תרגיל מסמך קורות חיים. הגשה אישית (10%).

נספח ב:

סימולציה בזוגות של מראיין ומרואיין בארגוני הבריאות שתארך לא יותר מ 15 דקות. יש להקליט את הריאיון ולהעלות אותו למודל.

הערכת עמיתים: על פי רשימות שמיות שיפורסמו כל סטודנט יעריך ראיון אישי של זוג סטודנטים אחר (על בסיס ההקלטה) וזאת על פי קריטריונים שיינתנו. הגשה אישית (תתאפשר רק למי שהעלה הקלטה משלו) (15%).

נספח ג:

מצגת מסכמת: הצגת ממצאי חקירה הקשורים לתכנון קריירה וניהולה בקרב עובדים בארגוני הבריאות. הוראות מפורטות יינתנו בהמשך. עבודה בזוגות (75%).