

"אחיות מובילות שינוי"

פרקטיקום לתלמידי מסלול ב' בתוכנית המסטר

ד"ר עינב סרולוביץ' וד"ר ריקי ביטון כהן

רקע ורציונל

1. היסוד בבסיסם של ארגוני בריאות מצליחים היא שהם מסוגלים להיענות במהירות לצרכים המשתנים של לקוחותיהם, להטמיע שינויים, ולסגל לעצמם תרבות של שיפור מתמיד באיכות הטיפול. אחים ואחיות בעלי תואר מסטר בסייעוד, עשויים להוות מקור אנושי מצוין לסוכני/ות שינוי בפרקטיקה (champions of innovation), בשל השכלתם, מיומנויותיהם והמוטיבציה לשיפור תהליכי עבודה ואיכות הטיפול במקום עבודתם. אולם, על מנת לפתח את יכולתם של הסטודנטים למסטר לקראת משימה זאת, יש צורך בפרקטיקום אשר יעזור "בתרגום" החומר האקדמי הרב הנלמד בתוכנית המסטר לעשייה בשטח.
2. תלמידי מסלול א', אשר כותבים עבודת תיזה, מסיימים את התואר עם ערך מוסף, הנלווה לכתיבת עבודת התיזה, ונובע מהתמחות בנושא מסוים לעומק, רכישת מיומנויות מחקר ותחושת הישג אישי על כתיבת העבודה. מטרת הפרקטיקום הינה ליצור ערך מוסף דומה לסטודנטים במסלול ב', אשר יזמו, יפתחו, יטמיעו ויעריכו פרויקט איכות על כל שלביו, תוך כדי ליווי אקדמי ופרקטי.
3. פרקטיקום מסוג זה יענה על הצורך העולה מן השטח, לאנשים מקצועיים, משכילים המצוידים בכלים להובלת שינויים.

מטרת הפרקטיקום:

להקנות לסטודנטיות.ים את הידע והמיומנויות הדרושים על מנת להוביל ולהטמיע שינוי בארגון/מוסד רפואי.

מטרות הלמידה:

בתום התוכנית, הסטודנטיות.ים יהיו מסוגלים:

1. לבחור נושא ל"פרויקט מוביל שינוי" המתאים ליישום בארגון/מוסד רפואי (מחלקה/מרפאה) בהתאם לקריטריונים קבועים מראש, כגון: מידת החשיבות הקלינית/ארגונית, מידת ההיענות לצרכי בעלי העניין השונים, ישימות הפרויקט, ויכולת מדידת התוצאים.
2. לכתוב תוכנית מובנית, הכוללת סקירת ספרות, רציונל, מטרות, שיטות וכלים להערכת הפרויקט, שתוגש כהצעה לאישור הגורמים הרלוונטיים בארגון/מוסד הרפואי.
3. להוביל את יישום הפרויקט לרבות גיוס תמיכת ההנהלה והצוות, הובלת צוות, עבודה עם התנגדויות וכד'.
4. לדיין במסגרת קבוצת הלומדים דילמות ניהוליות, הכרוכות בהובלת שינויים בפרקטיקה.
5. להעריך את הפרויקט על פי הקריטריונים שנבחרו מראש.

6. לעבוד בצוות (כחבר בקהילה מקצועית) לקידום פרויקט משותף.

מבנה הפרקטיקום

הפרקטיקום מושתת על שלושה יסודות:

(1) ידע תיאורטי בהובלת שינויים; (2) רכישת ידע ומיומנויות בתכנון הפרויקט ובהערכתו; ו-(3) התנסות מודרכת ביזום והטמעת פרויקט על כל שלביו. הוא יאריך שלושה סמסטרים, החל מסמסטר ב' של שנה א', ועד לתום סמסטר ב' של שנה ב' (סה"כ 6 ש"ס).

בסמסטר הראשון (סמסטר ב של שנה א) ילמדו ד"ר עינב סרולוביץ' וד"ר ריקי ביטון כהן את עקרונות השינוי הארגוני. בסמסטר זה הסטודנטיות ים יתבקשו לזהות בעיה אשר מצריכה שינוי בארגונם ובהתאם לבנות כלי להערכת צרכי הלקוחות אשר יהוו תשתית לצורך פרויקט השינוי בשנה העוקבת.

בסמסטר השני (סמסטר א של שנה ב) יהיה מוקדש לתכנון הפרויקט בליווי צוות שינוי מהארגון ולאיסוף נתוני הבסיס. התכנים התיאורטיים של הקורס והשיעורים הפרונטליים יועברו על ידי מרצות מהחוג. בנוסף, הסטודנטיות ים יקבלו ליווי צמוד ממרצות הקורס ו/או ע"י מלוות הקורס.

הסמסטר השלישי (סמסטר ב של שנה ב) בתחילתו תוגש תכנית הפעולה של הפרויקט, עליו יעבדו הסטודנטיות ים לאורך חופשת הסמסטר. הסמסטר יוקדש להטמעת הפרויקט והערכתו. התכנים התיאורטיים של הקורס והשיעורים הפרונטליים יועברו על ידי מרצות מהחוג. בנוסף, הסטודנטיות ים יקבלו ליווי צמוד ממרצות הקורס ו/או ע"י מלוות הקורס.

שיטות למידה

התוכנית תהיה מבוססת על למידה סביב פרויקט (project based learning), ביחידים או בזוגות. הבחורים לעבוד בזוג יתכננו יחד את הפרויקט, אך כל סטודנט יוביל את הפרויקט בסביבת העבודה שלו. הקורס יישלב בתוכו מפגשים דינמיים פנים-אל פנים כמו גם למידה מתוקשבת.

הערכה

ההערכה תתבצע לאחר כל סמסטר, תסכם את הלמידה במהלך הסמסטר ותהווה הוכחה להתקדמות הלומד בדרך להשגת מטרת הפרקטיקום. שהסטודנט יוערך בהתאם לדרישות הספציפיות של כל סמסטר. בתום הסמסטר השלישי, כל סטודנט יעצב פוסטר מדעי באופן עצמאי שיוצג בפורום החוג ועליו יקבל ציון בנפרד מהקורס על ידי מעריכים חיצוניים לקורס. ציון זה יהווה 20% מציון התואר השני.

"אחיות מובילות שינוי"

פרקטיקום 1

מועד השיעור: יום ד' 14:15-15:45

שם המרצות: ד"ר עינב סרולוביץ וד"ר ריקי ביטון כהן

סוג הקורס: שיעור/סדנה

רמת הקורס: תואר שני

שעת הקבלה של המרצה: לפי תיאום מראש.

דרכי התקשרות:

ד"ר ריקי ביטון כהן, ricky.cohen83@gmail.com

ד"ר עינב סרולוביץ, esrulovici@univ.haifa.ac.il

הנחת היסוד בבסיסם של ארגונים מצליחים היא שהם מסוגלים להיענות במהירות לצרכים המשתנים של לקוחותיהם ולסגל לעצמם תרבות של שינוי מתמיד. הקורס מתמקד בבחירת פרויקט לשינוי ארגוני תוך הבנת הצרכים של בעלי העניין השונים, ישימות הפרויקט והיכולת למדוד את הצלחתו. במהלך הקורס נבחן את הגורמים ברמת הפרט, הצוות והארגון המעודדים שינוי ויזמות בארגונים השונים, כמו גם את החסמים המעכבים את הצלחת השינוי בשלבי הטמעתו השונים.

מטרת הקורס:

להקנות לסטודנטיות ים את הידע והמיומנויות הדרושים על מנת לבחור פרויקט שינוי בארגון

מטרות למידה:

בתום התוכנית, הסטודנטיות ים יהיו מסוגלים:

1. לבחור נושא ל"פרויקט מוביל שינוי" המתאים ליישום בארגון/מוסד רפואי (מחלקה/מרפאה) בהתאם לקריטריונים קבועים מראש, כגון: מידת החשיבות הקלינית/ארגונית, מידת ההיענות לצרכי בעלי העניין השונים, ישימות הפרויקט, ויכולת מדידת התוצאים.
2. להציג את הצרכים של בעלי העניין השונים בארגון/מוסד רפואי ואת הרלוונטיות של השינוי הנדרש לצרכיהם.
3. לאבחן את החוזקות והחולשות בארגון/מחלקה המסייעים או מעכבים להטמעת השינוי.

מבנה הקורס:

הקורס יתנהל במתכונת סדנתית-התנסותית בשילוב חומר תיאורטי. דגש מיוחד יינתן בסדנה לניתוח של מצבים ניהוליים במחלקות המעורבות בתהליכי שינוי מחד, והצגת דרכי ההתנהגות של המשתתפים כמנהלים וחברים בארגונים על ידי שימוש בסימולציות ניהוליות מאידך.

הקורס ילווה באיסוף מידע באמצעות תצפיות, ראיונות ושאלונים לצורך הבנת המורכבות של הטמעת השינויים הארגוניים במוסד בו מוטמע השינוי.

דרישות הקורס: נוכחות חובה בשיעורים. הגשת המטלות בזמנים שנקבעו.

הרכב הציון בקורס:

השתתפות פעילה בשיעורים 10%

שאלון אבחון צורכי לקוחות 30%

מצגת סופית שתוצג באחד משני השיעורים האחרונים של הסמסטר 60%

נושאי השיעור, הפעילות, והקריאה המומלצת

תאריך	נושא השיעור	אופן העברת השיעור	קריאה מומלצת
1.3	מבוא	קמפוס	לוי, ע. (2000) ניהול שינוי ארגוני, פרק 1, עמ' 17-38.
8.3	מבוא: סיווגים של שינוי	זום	
15.3	אבחון הצורך בשינוי, אבחון הארגון : מה, איך ובעזרת אילו כלים	קמפוס	סמואל י. (2005). ארגונים, פרק 14 עמ' 239-254. הוצאת אוניברסיטת חיפה. לוי, ע. (2000) . ניהול שינוי ארגוני, פרק 7, עמ' 107-117 Bartunek , J. M. Rousseau , D. M. Rudolph , J. W. De Palma , J. A. 2006. On the receiving end: Sensemaking, emotion, and assessments of an organizational change initiated by others. <i>Journal of Applied Behavioral Science</i> , 42, 182-206.
22.3	עבודה בזוגות על הכנת כלי זיהוי צורכי הלקוחות	זום	
29.3	תאוריות של שינוי	קמפוס	Hochbaum, G., Rosenstock, I., & Kegels, S. (1952). Health belief model. <i>United States Public Health Service</i> . Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. <i>Organizational behavior and human decision processes</i> , 50(2), 179-211. Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1986). Toward a comprehensive model of change. In <i>Treating addictive behaviors</i> (pp. 3-27). Springer, Boston, MA. Rogers Everett, M. (1995). Diffusion of innovations. <i>New York</i> , 12. Brofenbrenner, U. (1977). Toward an Experimental Ecology of Human Development. <i>American Psychologist</i> , 32(7), 513-31.
5.4 12.4	איך שיעור- חופשת פסה		
19.4	אבחון ארגוני	בזום	
26.4	איך שיעור- חופשת יום העצמאות		
3.5	שלבים בהטמעת שינוי: הפשרה	בקמפוס	לוי, ע. ניהול שינוי ארגוני, פרק 6, עמ' 91-106. Hellriegel,D, & Slocum, J.W. (2007) <i>Organizational Behavior</i> , Ch. 16, 446-476. Mason, Ohio: Thomson/South-Western. Armenakis, A.A. et al., (1993). Creating readiness for organizational change. <i>Human Relations</i> , 46 iss:6, 681-703.

Hellriegel,D, & Slocum, J.W. (2007) <i>Organizational Behavior</i> , Ch. 16, 446-476. Mason, Ohio: Thomson/South-Western. Carney, M. (2000). The development of a model to manage change: Reflection on a critical incident in a focus group setting. An innovative approach. <i>JONA</i> , 8, 265-272.	זום	שלבנים בהטמעת שינוי: התנגדויות וניהול תקופת המעבר	10.5
	קמפוס	פגישות אישיות על מצגת סופית	17.5
	קמפוס	פגישות אישיות על מצגת סופית	24.5
	זום	זמן עצמאי לעבודה על המצגת הסופית	31.5
	קמפוס	הצגת מצגות סופיות	7.6
	קמפוס	הצגת מצגות סופיות	14.6

- נושאי הלימוד יכולים להשתנות בהתאם להתקדמות במהלך הסמסטר

הנחיות לשאלון זיהוי צורכי לקוחות

1. רשמו את הבעיה אותה תרצו לשנות בפרויקט האיכות שלכם.
2. הגדירו מי הלקוחות אשר קשורים לאותה בעיה וכיצד הם קשורים אליה.
3. הרכיבו שאלון זיהוי צורכי לקוחות בעל שאלות פתוחות ו/או סגורות (מילוי עצמי או ראיון) לכל אחד מהלקוחות הקשורים לבעיה. על השאלון לכלול גם פרטים סוציו דמוגרפיים על הלקוחות השונים (כגון: גיל, מין, ותק)
- שימו לב כי השאלון יועבר בהמשך על ידיכם לאותם לקוחות ולכן חשוב שהשאלון יהיה בהיר, ברור ואסתטי (תחשבו איך אתם הייתם מרגישים אם הייתם מקבלים שאלון שכזה למלא).

התרגיל צריך להיות כתוב בקובץ WORD (שיאפשר הערות ותיקונים בגוף המסמך). יש להגיש את התרגיל דרך המודל עד 5.4.2023 בשעה 23:59. מכיוון שאתם עובדים בזוגות, רק אחד מבני הזוג יגיש את התרגיל (אין צורך בכפילות). נא לכתוב בתחילת העמוד הראשון את שמותיכם המלאים כולל שם משפחה ומספר תעודת הזהות שלכם.

בהצלחה

הנחיות למצגת סיום קורס "אחיות מובילות שינוי – יחידה 1"

המצגת נועדה להציג את שלב תכנון הפרויקט על כל היבטיו: בחירת הפרויקט על סמך שאלוני הצרכים, אבחון ארגוני של המחלקה ובניית תוכנית פעולה להטמעת הפרויקט.

- שקופית 1. נושא הפרויקט והמציגים
 - שקופית 2. מדוע הנושא חשוב לארגון שלכם (מחלקה/בי"ח/מרפאה/וכו')
 - שקופית 3. הציגו את התאוריה שמנחה אתכם בתכנון השינוי והסבירו כיצד היא עוזרת לכם בתכנון
 - שקופית 4. מהם צרכי הלקוחות (בעלי העניין השונים)? מה התובנות משאלון הצרכים לגבי תכנון הפרויקט?
 - יש להציג גרפים נבחרים
 - שקופית 5. הציגו את התרבות הארגונית. מהן השלכות האבחון לתכנון הפרויקט?
 - שקופית 6. בצעו ניתוח SWOT והסבירו מה התובנות מניתוח ה-SWOT לגבי תכנון הפרויקט?
 - שקופית 7. עבודה מול התנגדויות
 - שקופית 8. תכנון תוכנית ההפשרה
 - שקופית 9. הערכת הפרויקט: באילו מדדים תבחרו
 - שקופית 10. סיכום ומסקנות
1. עליכם לעמוד בכללי הכנת מצגת (מופיע במודל).
 2. משך כל מצגת כ-15 דקות (עליכם לעמוד בלוח הזמנים – אי עמידה בזמנים תגרור הורדה בציון).
 3. עליכם להקליט את עצמכם מציגים את המצגת, כאשר שני בני הזוג מציגים.
 4. עליכם להעלות את ההקלטה (קובץ או קישור להקלטה) למודל עד יום ראשון ה- 29.5.2022 בשעה 23:59.
 5. עליכם להעלות למודל את קובץ ה-PowerPoint של המצגת עד אותו המועד (29.5.2022 בשעה 23:59)