

## "אחיות מובילות שינוי"

### פרקטיקום לתלמידי מסלול ב' בתוכנית המסטר

ד"ר עינב סרולוביץ, ד"ר יוספה בירתי, ד"ר יעל דישון בן-עטר

#### 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 בסיעוד, עשויים להיות מקור אנושי מצוין לסוכני/ות שינוי בפרקטיקה (champions of innovation), בשל השכלתם, מיומנותיהם 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 נקודות זכות).

**בקורס אחיות מובילות שינוי 1 (סמסטר ב של שנה א)** ילמדו 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.

**בקורס אחיות מובילות שינוי 2 (סמסטר א של שנה ב)** יתוכנן הפרויקט בליווי צוות שינוי מהארגון ויבוצע איסוף 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.

**בקורס אחיות מובילות שינוי 3 (סמסטר ב של שנה ב)** תוגש תכנית הפעולה של הפרויקט, עליה 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. הבוחרים לעבוד בזוג יתכננו יחד את הפרויקט, אך כל סטודנט יוביל את הפרויקט בסביבת העבודה שלו. הקורס ישלב 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. הסטודנט יוערך בהתאם לדרישות הספציפיות של כל סמסטר. בתום הקורס אחיות מובילות שינוי 3, כל סטודנט ית. תעצב פוסטר מדעי באופן עצמאי שיוצג בפורום החוג ועליו יתקבל ציון בנפרד מהקורס על ידי מעריכים חיצוניים לקורס. ציון זה יהווה 20% מציון התואר השני.

## קורס "אחיות מובילות שינוי" 1 (פרקטיקום 1)

**מועד השיעור:** יום ד' 14:15-15:45

**שם המרצות:** ד"ר עינב סרולוביץ, ד"ר יוספה בירתי, ד"ר יעל דישון בן-עטר

**סוג הקורס:** שיעור/סדנה

**רמת הקורס:** תואר שני

**שעת הקבלה של המרצה:** לפי תיאום מראש.

**דרכי התקשרות:**

[esrulovici@univ.haifa.ac.il](mailto:esrulovici@univ.haifa.ac.il)

ד"ר עינב סרולוביץ

[ybirati@univ.haifa.ac.il](mailto:ybirati@univ.haifa.ac.il)

ד"ר יוספה בירתי

[ydishon@staff.haifa.ac.il](mailto:ydishon@staff.haifa.ac.il)

ד"ר יעל דישון בן-עטר

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 הקורס , 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.

### **ציון עובר בקורס: 60**

### **הרכב הציון בקורס:**

השתתפות פעילה בשיעורים 15%

הגעה עם טיטה לפגישות אישיות 5%

הגשת 4 תרגילים 80%

**נושאי השיעור, הפעילות, והקריאה המומלצת**

תאריך	נושא השיעור	אופן העברת השיעור	מומלצת קריאה	הגשות
1.5	מבוא	קמפוס	לוי, ע. (2000) ניהול שינוי ארגוני, פרק 1, עמ' 17-38.	
8.5	מבוא: סיווגים של שינוי	קמפוס		
15.5	אבחון הצורך בשינוי, אבחון הארגון : מה, איך ובעזרת אילו כלים	זום	<p>סמואל י. (2005). ארגונים, פרק 14 עמ' 239-254. הוצאת אוניברסיטת חיפה.</p> <p>לוי, ע. (2000) . ניהול שינוי ארגוני, פרק 7, עמ' 107-117</p> <p>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.</p>	
22.5	תאוריות של שינוי	זום	<p>Hochbaum, G., Rosenstock, I., &amp; Kegels, S. (1952). Health belief model. <i>United States Public Health Service</i>.</p> <p>Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. <i>Organizational behavior and human decision processes</i>, 50(2), 179-211.</p> <p>Prochaska, J. O., &amp; DiClemente, C. C. (1986). Toward a comprehensive model of change. In <i>Treating addictive behaviors</i> (pp. 3-27). Springer, Boston, MA.</p> <p>Rogers Everett, M. (1995). Diffusion of innovations. <i>New York</i>, 12.</p> <p>Brofenbrenner, U. (1977). Toward an Experimental Ecology of Human Development. <i>American Psychologist</i>, 32(7), 513-31.</p>	
29.5	אבחון ארגוני	זום		תרגיל 1 – כלי לזיהוי צורכי לקוחות
5.6	בקמפוס	סימפוזיון		
12.6	<b>אין שיעור- חופשת שבועות</b>			

תרגיל 2 – אבחון ארגוני	לוי, ע. ניהול שינוי ארגוני, פרק 6, 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.	זום	שליבים בהטמעת שינוי: הפשרה	19.6
	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	שליבים בהטמעת שינוי: התנגדויות וניהול תקופת המעבר	26.6
תרגיל 3- תוכנית ההפשרה		זום	פגישות על ניתוח הנתונים- קבוצה א	3.7
		קמפוס	פגישות על ניתוח הנתונים- קבוצה ב	10.7
		קמפוס	סיכום הסמסטר והכנה לשנה הבאה	17.7
תרגיל 4 – ניתוח הנתונים של צורכי הלקוחות		<b>חופשת סמסטר, אין לימודים</b>		24.7

- נושאי הלימוד יכולים להשתנות בהתאם להתקדמות במהלך הסמסטר