

סמסטר א', תשע"ט

פרקטיקום

שם המרצה: מיכל תאני

סוג הקורס: שיעור + סדנה

רמת הקורס: תואר ראשון

דרכי התקשרות: Michal.teeni@gmail.com

נייד - 054-5453625

רקע

הקורס יחשוף את הסטודנטיות לתהליכים בסיסיים בהובלת שינוי בסייעוד במערכת הבריאות. מהם התנאים להבשלת תהליכי שינוי, אילו גורמים מקדמים לעומת מעכבים, ויספק כלים פרקטיים לרתימת הנהלה, צוות ועמיתים לתהליך.

מטרת הקורס

הקורס שם דגש על המרכיב היישומי ומכין את המשתתפים לאתגרים העומדים בפניהם כמובילי שינוי במגוון סיטואציות, כעמיתים, כמנהלים (ראש צוות, ראש פרויקט) וככפיפים אל מול ההנהלה. המטרה היא לפתח בשלות ניהולית ורגשית שתאפשר קריאה נכונה ומדויקת של הדינאמיקות בסביבת העבודה ויכולת להוביל תהליכי שינוי.

תכנים תיאורטיים

- עולם הרגשות - עוררות רגשית חיובית ושליטת, Upward Spirals of positive emotions, רגשות ספציפיים.
- התנהלות רגשית בארגוני רווחה - כיצד רגשות משפיעים על: אינטגרציה של מידע, למידה, שיתוף פעולה, קבלת החלטות, יצירתיות, מחויבות, שגשוג ופריחה.
- המשאבים הרגשיים בעבודה - ביטחון פסיכולוגי, High Quality Relationship.
- הארגון החומל מאפיינים והשלכות - מערכת הרווחה 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.
- כיצד נקדם יחסים באיכות גבוהה, בקרב צוותי העבודה בסייעוד.

- שיטות לוויסות עצמי בניהול סיטואציות קשות.
- דרכים לפתוח מנהיגות אישית בקרב הסיעוד.
- כיצד ליזום שינוי מחלקתי (הצגת הנושא להנהלה, רתימת עמיתים, מענה להתנגדויות).
- פוליטיקה בארגון - כיבוד סמכות, תיחום מרחב הפעולה, בניית נימוקים, שימוש מושכל בתקשורת פנים ארגונית.

דרכי למידה

- 1) מערכי שיעור המורכבים מהרצאה ודיון.
- 2) עבודה סדנתית - הצגת סיטואציות שכיחות, ניתוחן ותרגול ההתערבות.

קריאה מומלצת	נושא	תכנים
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 בארגונים.	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 G. 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.	הרגשות כמשאב בהתנהגות ארגונית: <ul style="list-style-type: none"> • Positivity • עוררות רגשית • חיובית ושליטת • Organizational Toxicity 	2
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.	בניית המשאבים הרגשיים בהתנהגות ארגונית: <ul style="list-style-type: none"> • ביטחון • פסיכולוגי • עמידות • יחסים באיכות 	3

<p>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.</p>	<p>גבוהה</p>	
<p>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.</p>	<p>רגשות ומוטיבציה.</p>	<p>4</p>
<p>Brown, S. R., Brown, M., & Penner, L. A. (Eds.), (2012). Moving beyond self-interest. New York: Oxford University Press.</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>Avolio, B.J., Gardner, W.L., Walumbwa, F.O., Luthans, F., & May, D.R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leadership impact follower attitudes and behaviors. <i>The Leadership Quarterly</i>, 15, 801-823.</p>	<p>אמפאטיה ואוטנטיות בהתנהגות ארגונית.</p>	<p>5</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>הארגון החומל.</p>	<p>6</p>
<p>כל נושא ילווה בסדנא שתנתח סיטואציות הלקוחות מהשטח, ותספק כלים להתערבות.</p>	<p>ניתוח סיטואציות</p>	<p>7</p>

תוצאות

בסיום הקורס, מעבר לתכנים התיאורטיים תקבלנה הסטודנטיות כלי התערבות בתחומים הבאים:

- ✓ הפיכת הקונפליקט מאירוע בולם למנוף לשינוי.
- ✓ מצמצמת "רעשים" הפוגעים בזרימה של תהליכים.
- ✓ ויסות "המטוטלת הרגשית" בסיטואציות קשות ומיקוד הכוחות במציאת פתרון.
- ✓ הטמעה בר-תקיימא של תהליכי שינוי וצמצום תופעת ה"אירוע החולף".
- ✓ התנהלות אפקטיבית מול "אגו" ורתימת בעלי אינטרס למען מטרה משותפת.

הציון בקורס יתבסס על:

1. השתתפות (10%).
2. תרגיל מסכם. (90%)

הנחיות לתרגילים תינתנה במהלך הקורס בכיתה. **יתכנו שינויים בתכנית הקורס ורשימת הקריאה.** אני מאחלת לכן לימודים מהנים ופוריים ואשמח לעמוד לרשותכן במהלך הקורס בכל שאלה שתתעורר.

בהצלחה ולהתראות,

מיכל תאני