

**שם המרצה: ד"ר אלריז-שפירא יעל**

**שם הקורס: פיתוח ארגונים**

**קוד קורס: 60-929-01**

**סוג הקורס: בחירה**

**שנת לימודים: תשע"ט סמסטר: ב' היקף שעות: 4 ש"ס**

**א. מטרת הקורס:**

- הרחבת והעמקת הידע העיוני של המשתתפים, והגדלת טווח המיומנויות הייעוציות שלהם באמצעות:
- הכרות עם מונחים מרכזיים ותיאוריות מובילות מתחום הפיתוח הארגוני
  - פיתוח הידע המקצועי ותרגול המיומנויות הנדרשות לשימוש בכלים פרקטיים מתחום הפיתוח הארגוני במסגרת התפקיד הייעוצי
  - עידוד המשתתפים לטפח אינטגרציה חיונית בין הידע התיאורטי לבין היישומים הפרקטיים בשדה

**ב. תיאור הקורס:**

ארגונים בעידן המודרני ניצבים בפני אתגרים רבים, ובהם הגעה לתוצאות באמצעות ויחד עם המשאב האנושי העומד לרשותם. תחום הפיתוח הארגוני טומן בחובו סט של טכניקות שמקורן במדעי ההתנהגות המכוונות לסייע לארגונים להגביר את האפקטיביות שלהם ואת ההישגים אליהם הם שואפים. הקורס נועד להפגיש את המשתתפים בו עם תיאוריות מרכזיות המהוות את התשתית של התחום כמו גם עם יישומים פרקטיים לעולם העבודה.

**ג. דרישות קדם: אין**

**ד. חובות / דרישות / מטלות:**

הסטודנטים יפגינו עמידה בדרישות הקורס על ידי:

נוכחות והשתתפות פעילה במהלך המפגשים, ובמערכת המתוקשבת (25%)  
התיאוריות בהן נעסוק במהלך הקורס והכלים היישומיים הינם חיוניים לעבודתך כפסיכולוג ארגוני. מלבד הנוכחות הפיזית, השתתפות פעילה מהווה נדבך חשוב להפקת מירב הפוטנציאל הגלום בקורס. חלק משמעותי מן הלמידה הינה באמצעות דיונים וניתוח אירועים מן השדה. קריאה מקדימה של החומר הנדרש תעלה את רמת הדיון ותעמיק את ההבנה של החומר הנלמד. בנוסף, בין השיעורים יתנהלו מספר פורומים במערכת המתוקשבת, אשר יהוו ערוץ נוסף להעמקת הלמידה.

משימה אישית (25%)

ביצוע ראיון עם פסיכולוג ארגוני העובד בשדה (כיועץ פנימי או חיצוני). מטרת הריאיון הינה לתרגל את המיומנות החשובה של "תשאול" ולהעמיק את ההבנה של מקצוע היועץ, ואת האתגרים הניצבים בפניו בחיי היום יום בהקשר של תחומי הפיתוח הארגוני. לאחר הריאיון תוגש עבודה אשר תכלול את:

תיאור הריאיון (2-3 עמודים)

ניתוח הריאיון לאור מושגים ותיאוריות מתוך מראי מקום רלוונטיים (2-3 עמודים)  
מועד המסירה: לא יאוחר מן המפגש האחרון.

פעילות התערבותית בארגון (50%)

במסגרת הקורס עליכם לבחור פעילות התערבותית בארגון. התערבות זו תעצים את הלמידה וההבנה של מיומנויות הייעוץ, בהתאם לנושא הנבחר. ניתן לבצע את הפרויקט באופן עצמאי או בזוגות. הפרויקט יכלול 4 חלקים:

תיאור ההתערבות הארגונית: מנין עלה הצורך, מה הייתה המטרה, תיאור כללי של אופן ההתערבות ותוצאותיה

ניתוח – ניתוח האירוע לאור נושאים רלוונטיים שנלמדו בקורס ובאמצעות לפחות 2 מאמרים אקדמיים - אחד מהם לפחות מן השנתיים האחרונות (עד 3 עמודים)

למידה – בחלק זה תיערך אינטגרציה בין המושגים והתיאוריות שנלמדו לבין אופני ההתערבות המעשיים. על בסיס ניתוח האירוע, ומנקודת הראות של פסיכולוג ארגוני, יש לתאר את תובנותיכם ולנתח את טיב ההתערבות (עוצמות, דברים שיכולתם לעשות אחרת). כמו כן, יש להתבונן על הנלמד ולתאר תובנות אשר הרחיבו את הידע שלכם כפסיכולוגים ארגוניים (עד 2 עמודים).

הפרויקטים יוגשו לא יאוחר משבוע לאחר המפגש האחרון של הקורס. בנוסף, יערכו מצגות במפגש האחרון בפני חברי הקורס. כל מצגת לא תעלה על 10 דקות. כלם מתבקשים לקחת חלק במצגת הפרונטלית, שכן הצגת נושא בפני קהל הינה מיומנות משמעותית בחיי הפסיכולוג הארגוני.

סטנדרטים לכתיבת העבודות (האישית והצוותית):

- יש להגיש את העבודות בהתאם לפורמט הכתיבה המקובל ב – APA
- הגופן לא יהיה קטן מ- 11, ולא יעלה על 13 (Ariel / Times New Romans)
- ניתן להיעזר באתרים הבאים:

American Psychological Association (2000). Publication Manual of the American Psychological Association (5th ed.). Washington, D.C.: APA

[http://owl.english.purdue.edu/handouts/research/r\\_apa.html#General%20Format](http://owl.english.purdue.edu/handouts/research/r_apa.html#General%20Format)

[http://www.utm.edu/departments/acadpro/library/tutorials/citation/apa\\_headings.php](http://www.utm.edu/departments/acadpro/library/tutorials/citation/apa_headings.php)

קישורים לאתר המציג כללי – APA בעברית

<http://info.smkb.ac.il/home/home.exe/510/6040>

#### קריטריונים לבדיקת העבודה

- בהירות ורלוונטיות ההתערבות
- הצגת החומר התיאורטי באופן בהיר, הבחנה בין עיקר לטפל
- איכות התובנות הנלמדות
- עמידה בדרישות העבודה (מבנה, אורך, חלוקה פנימית)

#### ה. מרכיבי הציון הסופי :

- 50% התערבות ארגונית
- 25% ראיון יועץ
- 25% השתתפות נוכחות ומענה במערכת הממוחשבת

1. רשימת קריאה:

Schein, E. H. (2003). Five traps for consulting psychologists, or, how I learned to take culture seriously. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 55(2), 75-83.

Turner, A.N. (1982) Consulting is more than giving advice. *Harvard Business Review*, 60(5), 120-129

Schein, E. (1999). *Process Consultation Revisited: Building the Helping Relationship*. Addison-Wesley Pub. Co. Chapter 1: What is process consultation? pp. 3-29

Schein, E. (1999). *Process Consultation Revisited: Building the Helping Relationship*.

Addison-Wesley Pub. Co. Chapter 11: Consultation in action: Entry, settings, methods and the psychological contract. pp 221-241

Schein, E. (1999). *Process Consultation Revisited: Building the Helping Relationship*.

Addison-Wesley Pub. Co. Chapter 2: The psychodynamics of the helping relationship. pp 30-41

Kaplan, R. S.; & Norton, D. P. (1993). Putting the Balanced Scorecard to Work, *Harvard Business Review* Sep – Oct, 2-16

Piercy, N. & Giles, W. (1989) Making SWOT Analysis Work. *Marketing Intelligence & Planning*. 7 (5)

Kotter, J. (1995). *Leading Change: Why Transformation Efforts Fail*. *Harvard Business Review*, March-April

Fox, S., & Amichai-Hamburger, Y. (2001). The power of emotional appeals in promoting organizational change programs. *Academy of Management Executive*, 15, 84-95

Cooperrider, D. L. (1996). Resources for Getting Appreciative Inquiry Started: An Example OD Proposal. *Organization Development Practitioner*, 28(1 & 2), 23-33

Goleman, D. (2000). Leadership That Gets Results. *Harvard Business Review*, March/April, 78-90

Goffee, R., & Jones, G. (2000), "Why should anyone be led by you?" *Harvard Business Review*, September-October, pp.63-70

Kincaid, S.B., & B.; Gordick, D.(2003) The Return on Investment of Leadership



- Development. Differentiating Our Discipline Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 55(1). 47-57
- .
- Passmore, J. (2007). An Integrative Model for Executive Coaching. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 59 (1) 68–78
- .
- Sherman, S. & Freas, A. (2004). The Wild West of executive coaching. Harvard Business Review, 82(11), 82–90
- .
- Dyer, W. G. (1995). Team Building: Current issues and new alternatives. Reading, MA: Addison – Wesley
- .
- Anderson, J. (1983) Giving and Receiving Feedback Reproduced from Managing Behavior in Organizations: Text, Cases and Readings by Leonard A. Schlesinger, Robert G. Eccles and John J. Gabarro. Copyright c 1983 by Hc-Graw Hill

ז.שם הקורס באנגלית: Organizational Development: