

[פרטי התקשרות עם המרצה](#)

מטרות הקורס / תוצרי הלמידה*:

ארגונים בעידן המודרני ניצבים בפני אתגרים רבים, ובהם הגעה לתוצאות באמצעות יחד 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 פרקטים לעולם העבודה.

מטרות הקורס

הרחבת והעמקת הידע העיוני של המשתתפים, והגדלת טווח המיומנויות היעוציות שלהם באמצעות:

- הכרות עם מונחים מרכזיים ותיאוריות מובילות מתחום הפיתוח הארגוני
- פיתוח הידע המקצועי ותרגול המיומנויות הנדרשות לשימוש בכלים פרקטים מתחום הפיתוח הארגוני במסגרת התפקיד היעוצי
- עידוד המשתתפים לטפח אינטגרציה חיונית בין הידע התיאורטי לבין הישומים הפרקטים בשדה

תאור הקורס:

הקורס יכלול קריאה מקדימה של מאמרים/פרקים מספרים, הרצאות פורנטליות מלוות בדיונים, ניתוח אירועים מן השדה (case studies), תרגילים חווייתיים, סימולציות, משחקי תפקידים, והצגת והגשת פרזנטציות על ידי הסטודנטים.

נושא השיעור	חומר נלווה
- מבוא	Schein, E. H. (2003). Five traps for consulting psychologists, or, how I learned to take culture seriously. <u>Consulting Psychology Journal: Practice and Research</u> , 55(2), 75-83.
יים ביעוץ והנחות היסוד עליהם הם	Turner, A.N. (1982) Consulting is more than giving advice. <u>Harvard Business Review</u> , 60(5), 120-129. Schein, E. (1999). <u>Process Consultation Revisited: Building the Helping Relationship</u> . Addison-Wesley Pub. Co. Chapter 1: What is process consultation? pp. 3-29.
: מבט על	Schein, E. (1999). <u>Process Consultation Revisited: Building the Helping Relationship</u> . Addison-Wesley Pub. Co. Chapter 11: Consultation in action: Entry, settings, methods and the psychological contract. pp 221-241.
יים שבין היעוץ לנועץ	Schein, E. (1999). <u>Process Consultation Revisited: Building the Helping Relationship</u> . Addison-Wesley Pub. Co. Chapter 2: The psychodynamics of the helping relationship. pp 30-41.
ארגוני	Kaplan, R. S.; & Norton, D. P. (1993). Putting the Balanced Scorecard to Work, <u>Harvard Business Review</u> Sep – Oct, 2-16. Piercy, N. & Giles, W. (1989) Making SWOT Analysis Work. <u>Marketing Intelligence & Planning</u> , 7 (5).
	Kotter, J. (1995). Leading Change: Why Transformation Efforts Fail. <u>Harvard Business Review</u> , March-April.
	Fox, S., & Amichai-Hamburger, Y. (2001). The power of emotional appeals in promoting organizational change programs. <u>Academy of Management Executive</u> , 15, 84-95.
מנקודת הראות של גישת התחקיר	Cooperrider, D. L. (1996). Resources for Getting Appreciative Inquiry Started:

An Example OD Proposal. Organization Development Practitioner , 28(1 & 2), 23-33.	(Appreciative Inq
Goleman, D. (2000). Leadership That Gets Results. Harvard Business Review , March/April, 78-90.	רגשית ככלי יעוצי
Goffee, R., & Jones, G. (2000), "Why should anyone be led by you?" Harvard Business Review , September-October, pp.63-70.	ת בארגונים
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.	ות בארגון (דגש על מתדולוגית (executive
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.	צוותים בארגונים
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.	זקטיבי
מפגש מסכם- פרזנטציות + ה"אני מאמין" האישי שלי	

דרישות קדם: דרישות הקורס

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. ניתן לעלות תגובות לפורומים עד למפגש האחרון של הקורס. יש להתייחס לפחות לשני פורומים.

משימה אישית (25%)

ביצוע ראיון עם פסיכולוג ארגוני העובד בשדה (כיועץ פנימי או חיצוני). מטרת הראיון 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 הראיון תוגש עבודה אשר תכלול את:

א. תאור הראיון (2-3 עמודים)

ב. ניתוח הראיון לאור מושגים ותיאוריות מתוך מראי מקום רלוונטיים (2-3 עמודים)

מועד המסירה: לאחר שיעור 7

פעילות התערבותית בארגון (50%)

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

א. תיאור ההתערבות הארגונית: מנין עלה הצורך, מה היתה המטרה, תאור כללי של אופן ההתערבות ותוצאותיה

ב. ניתוח – ניתוח האירוע לאור נושאים רלוונטיים שנלמדו בקורס ובאמצעות לפחות 2 מאמרים אקדמיים - אחד מהם

לפחות מן השנתיים האחרונות (עד 3 עמודים)

ג. 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 משבועיים לאחר המפגש האחרון של הקורס. בנוסף, יערכו מצגות במפגש האחרון בפני חברי הקורס. כל מצגת לא תעלה על 15 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://www.utm.edu/departments/acadpro/library/tutorials/citation/apa_headings.php

קישורים לאתר המציג כללי – APA בעברית

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

קריטריונים לבדיקת העבודה

§	בהירות ורלוונטיות ההתערבות
§	איכות המאמרים הנבחרים לניתוח ורמת הצגתם
§	הצגת החומר התיאורטי באופן בהיר, הבחנה בין עיקר לטפל
§	איכות התובנות הנלמדות
§	עמידה בדרישות העבודה (מבנה, אורך, חלוקה פנימית)

■ חובות / דרישות / מטלות **: נוכחות והשתתפות בדיונים בכיתה והמתקשבים

ראיון יועץ

הגשת עבודה המתארת התערבות ארגונית

■ מרכיבי הציון הסופי:
25% נוכחות + דיונים

25% ראיון יועץ

50% עבודה מסכמת

■ ביבליוגרפיה:
מפורטת בתכנית המפגשים

■ שם הקורס באנגלית:

Organizational Development

* תוצרי הלמידה (learning outcomes) הן הצהרות המציינות במפורש מה הלומדים צפויים להשיג בסוף תקופת הלימוד בקורס. תוצרי הלמידה מוגדרים במונחים של הישגי ידע, הבנה, כישורים, יכולות ו/או עמדות שהלומד מצופה להדגים כתוצאה מהתנסותו הלימודית האקדמית בקורס. לפרטים נוספים [לחץ כאן](#).
