

תאריך עדכון: 6/6/17

שם המרצה: ד"ר יעל אלרז

שם הקורס: פיתוח ארגונים

מספר הקורס: 60-929-01

סוג הקורס: סמינריון

שנת לימודים: תשע"ז סמסטר: ב' היקף שעות:

אתר הקורס באינטרנט:

א. מטרות הקורס/ תוצרי הלמידה (מטרות על / מטרות ספציפיות):

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 פרקטים לעולם העבודה.

מטרות 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 הפקטיים בשדה

ב. תיאור הקורס:

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

רשימה	נושא השיעור	חומר נלווה
1	פיתוח ארגוני - מבוא	<p>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.</p> <p>Turner, A.N. (1982) Consulting is more than giving advice. <u>Harvard Business Review</u>, 60(5), 120-129.</p>

<p>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.</p>	<p>מודלים מרכזיים ביעוץ והנחות היסוד עליהם הם מבוססים</p>	<p>2</p>
<p>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.</p>	<p>תהליך היעוץ: מבט על</p>	<p>3</p>
<p>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.</p>	<p>מערכת היחסים שבין היועץ לנועץ</p>	<p>4</p>
<p>Kaplan, R. S.; & Norton, D. P. (1993). Putting the Balanced Scorecard to Work, <u>Harvard Business Review</u> Sep – Oct, 2-16.</p> <p>Piercy, N. & Giles, W. (1989) Making SWOT Analysis Work. <u>Marketing Intelligence & Planning</u>. 7 (5).</p>	<p>כלים לאבחון ארגוני</p>	<p>5</p>
<p>Kotter, J. (1995). Leading Change: Why Transformation Efforts Fail. <u>Harvard Business Review</u>, March-April.</p> <p>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.</p>	<p>שינוי ארגוני</p>	<p>6</p>
<p>Cooperrider, D. L. (1996). Resources for Getting Appreciative Inquiry Started: An Example OD Proposal. <u>Organization Development Practitioner</u>, 28(1 & 2), 23-33.</p>	<p>פיתוח ארגוני מנקודת הראות של גישת התחקיר המוקיר (Appreciative Inquiry)</p>	<p>7</p>
<p>Goleman, D. (2000). Leadership That Gets Results. <u>Harvard Business Review</u>, March/April, 78-90.</p>	<p>אינטליגנציה רגשית ככלי יעוצי</p>	<p>8</p>
<p>Goffee, R., & Jones, G. (2000), "Why should anyone be led by you?" <u>Harvard Business Review</u>, September-October, pp.63-70.</p>	<p>ניהול ומנהיגות בארגונים</p>	<p>9</p>
<p>Kincaid, S.B., & B.; Gordick, D.(2003) The Return on Investment of Leadership Development. <u>Differentiating Our Discipline Consulting Psychology Journal: Practice and Research</u>, 55(1). 47-57.</p> <p>Passmore, J. (2007). An Integrative Model for Executive Coaching. <u>Consulting Psychology Journal: Practice and Research</u>, 59 (1) 68–78.</p> <p>Sherman, S. & Freas, A. (2004). The Wild West of executive coaching. <u>Harvard Business Review</u>, 82(11), 82–90.</p>	<p>פיתוח מנהיגות בארגון (דגש על מתדולוגית executive coaching)</p>	<p>10</p>

Dyer, W. G. (1995). Team Building: Current issues and new alternatives. Reading, MA: Addison – Wesley.	בניה ופיתוח צוותים בארגונים	11
Anderson, J. (1983) Giving and Receiving Feedback Reproduced from <u>Managing Behavior in Organizations: Text, Cases and Readings</u> by Leonard A. Schlesinger, Robert G. Eccles and John J. Gabarro. Copyright c 1983 by Hc-Graw Hill.	מתן משוב אפקטיבי	12
מפגש מסכם- פרזנטציות + ה"אני מאמין" האישי שלי		13

:

ג. דרישות קדם:

ד. חובות / דרישות / מטלות:

הסטודנטים יפגינו עמידה בדרישות הקורס על ידי:

נוכחות והשתתפות פעילה במהלך המפגשים, ובמערכת המתקשבת (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 המתקשבת, 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. תיאור 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 הייעוץ, בהתאם לנושא הנבחר. ניתן לבצע את הפרויקט באופן עצמאי או בזוגות. הפרויקט יכלול 4 חלקים:

א. תיאור ההתערבות הארגונית: מנין עלה הצורך, מה הייתה המטרה, תיאור 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://info.smkb.ac.il/home/home.exe/510/6040>

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 והמתקשרים

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