

תאריך עדכון: 11/04/2013

שם המרצה: ד"ר רונית קרק

שם הקורס: תורת הראיון

מספר הקורס: 60-914-01

סוג הקורס: סדנא

שנת לימודים: תשע"ד סמסטר: א' היקף שעות: 2 ש"ס

אתר הקורס באינטרנט:

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

בשיעור נלמד עקרונות בסיסים בראיון. נתייחס למגוון רחב של ראיונות: ראיונות מיון, איבחון אישי, איבחון אירגוני, ייעוץ אישי, ראיון לצורך מחקר איכותני ועוד. נסקור גישות שונות ביחס לראיון, נבחן את יחסי הכח בראיון, הטיות ואתיקה של ראיון. במהלך הקורס הסטודנטים יתנסו בניתוח מעמיק של ראיונות שיערכו על ידי הסטודנטים כראיונות פתוחים. ההתנסות בשילוב הדגש התיאורטי והחקירה העצמית על סגנון ראיון והטיות אישיות יסייעו לסטודנטים בגיבוש תפיסה וידע בנושא של ראיונות בהקשר האירגוני והמחקרי.

ב. תוכן הקורס: (רציונל, נושאים)

מהלך השיעורים: (שיטות ההוראה, שימוש בטכנולוגיה, מרצים אורחים)

הרצאה פרונטלית, דיונים, התנסות בראיונות של סטודנטים, הקרנת ראיון בוידיו וניתוח שלו.

תכנית הוראה מפורטת לכל השיעורים: (רשימה או טבלה כדוגמת המצ"ב)

מס' השיעור	נושא השיעור	קריאה נדרשת	הערות
1	פתיחה והכירות: אני כמרואיין	מצוין להלן	
2	רקע תיאורטי: עקרונות ראיון		
3	רקע תיאורטי: פתיחה של ראיון ומבנה הראיון		
4	רקע תיאורטי: דינמיקות אופייניות לראיון		
5	רקע תיאורטי: צורות התערבות של המראיין בראיון		

		6	ניתוח ראיון 1: דגש על פתיחת ראיון
		7	ניתוח ראיון 2: דגש על פתיחת ראיון
		8	ניתוח ראיון 3: דגש על נקודות מפנה בראיון
		9	ניתוח ראיון 4: דגש על נקודות מפנה בראיון
		10	ניתוח ראיון 5: דגש על נקודות מפנה בראיון
		11	ניתוח ראיון 6: סיום הראיון
		12	ניתוח ראיון 7: סיום הראיון
		13	אינטגרציה וסיכום

ג. חובות הקורס:

דרישות קדם:

חובות / דרישות / מטלות:

במהלך הקורס כל אחד מהסטודנטים יתנסה בראיון. לצורך כך כל סטודנט יבחר אדם שאינו מכיר ואינו מקורב לו ויראיין אותו ראיון פתוח של כ- 45 דקות עד שעה. הראיון יוקלט וישוקלט או שיוסרט בוידאו. בכל שיעור יהיו שני סטודנטים מוכנים. הנחיות מדייקות יינתנו בשיעור.

מרכיבי הציון הסופי (ציון מספרי / ציון עובר):

ציון עובר

על השתתפות מלאה, קיום ראיון וניתוח הראיון.

ד. ביבליוגרפיה: (חובה/רשות)

ספרי הלימוד (textbooks) וספרי עזר נוספים:

ספרות כללית על תורת הראיון

Molyneaux Dorothy & Lane, W. Vera (1982). *Effective Interviewing: Techniques and Analysis*. Boston: Allyn & Bacon.

Sullivan, Harry Stack (1954). *The psychiatric Interview*. Norton & Company: New York.

בנימין, א. (1990) הראיון המסייע . ספרית הפועלים:תל-אביב. (הספר כולל רשימה מורחבת של מקורות).

סקירות על תקפות ומהימנות:

בן שחר ג. ובלר מ. (1993), על הראיון האישי כמכשיר למיון ולברירה. *מגמות*, ל"ה (2 – 3), 246 – 259.

Arvey, R.D., & Campion, J.E. (1982) The employment interview: A Summary and review of recent research. *Personnel Psychology*, 35, 281-322

Harris, M.M. (1989). Reconsidering the employment interview: A review of recent literature and suggestions for future research. *Personnel psychology*, 42, 691 –726.

McDaniel, M.A., Whetzel, D.L., Schmidt, F.L., & Maurer, S.D. (1994) The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No. 4, 599-616.

על הבניית הראיון:

Campion, M.A. Palmer, D.K. & Campion, J.E. (1997) A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology*, 50, 3, 655-702.

Latham, G.P. & Saari, L.M. (1984) Do people do what they say? Further studies on the situational interview. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, No. 4, 569-573.

Taylor, P.J. & O'Driscoll, M.P. (1995) *Structured Employment Interview*, Gower

על המראיין:

Dougherty, T.W., Turban, D.B., & Callender, J.C. (1994) Confirming first impressions in the employment interview: a field study of interviewer behavior. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No. 5, 659-665.

Graves, L.M., Sources of individual differences in interviewer effectiveness: a model and implications for future research. (1993) *Journal of Organizational Behavior*, VOL. 14, 349-370.

ראיון בלתי-מובנה אתנוגרפי

Spradley, J. P. 1979. *The Ethnographic Interview*. New York: Holt, Rinehart and Winston, pp. 55-68, 92-105.

ראיון קבוצתי – קבוצת מיקוד

Bloor, M., M. T. Frankland, and K. Robson. 2000. *Focus Groups in Social Research*. London: Sage. Pp. vi-18.

DeGroot, T. & Motowidlo, S.J. (1999). Why visual and vocal interview cues can affect interviewers' judgments and predict job performance. *Journal of Applied Psychology*, 84, 986-993.

חומר מחייב למבחנים: