

תוכנית הקורס ורשימת קריאה לקורס

סמסטר 1 שנה 2023



בית ספר: בית ספר אריסון למנהל עסקים תואר שני M.A. בהתנהגות ופיתוח
אר

היועץ הארגוני: דיאלוג בין העצמי לתפקיד

מרצים/ות:

ד"ר אורית מאנדל omandel@runi.ac.il

עוזרי/ות הוראה:

ד"ר אורית מאנדל omandel@runi.ac.il

מספר הקורס:	28089	סוג הקורס:	סדנה	שעות שבועיות:	2	נקודות זכות:	2
דרישות הקורס:	עבודה מסכמת	קוד קבוצה:	232280891	שפת לימוד:	עברית		

נושאי הקורס

בקורס, שהינו למעשה תהליך אישי ומקצועי - נערוך דיאלוג דו כיווני בין המנחה לסטודנטים ובין הסטודנטים לבין עצמם המאפשר שיח והקשבה לצרכים ולסוגיות בהן עוסק הסטודנט בדרכו להיות **"יועץ, ואיש פיתוח ארגוני"**.

הקורס יכול לקרוא את טקסטים, תרגילים קבוצתיים, ודיונים, ויאפשר למידה מהמשתתפים ומהקבוצה בכללותה.

במהלך קורס זה והתהליך שטומן בחובו, הסטודנט יוכל לזהות חיבורים בין עצמו לבין תפקידו כיועץ או כאיש פיתוח ארגוני, חיבורים בין התכנים השונים והמגוונים הנלמדים לאורך התוכנית בכללותה, וחיבורים בין תכני הלימוד לכלי המרכזי שהינו האדם עצמו.

הקורס מתבסס על תמות מרכזיות בעבודת היועץ הארגוני ואיש הפיתוח הארגוני ובדיאלוג בין העצמי לבין התפקיד.

בין נושאי הקורס:

- למידה
- רגשות
- גבולות
- כח והשפעה
- אחריות וסמכות
- ערכים
- יצירת קשר
- ידיעה ואי ידיעה
- קונפליקטים
- תפישת התפקיד

מטרות הקורס

הקורס מאפשר מרחב למידה בו המשתתפים יוכלו ללמוד על תפקיד היועץ ועל המפגש בין העצמי לתפקיד. הקורס מאפשר בירור של סוגיות מקצועיות וערכיות בתפקידו של היועץ כגון יחס לסמכות, עבודה עם גבולות, אחריות, תהליכי כח והשפעה, ערכים ועוד.

באמצעות חקירה משותפת של תמות מרכזיות בתפקידו של היועץ, הכוללת קריאת חומרים מקצועיים ואקדמיים, דיונים ותרגילים קבוצתיים - המשתתפים בקורס יוכלו ללמוד על עצמם כיועצים גם מעמיתיהם לכיתה ומהקבוצה בכללותה.

מבנה ציון הקורס

דרישות והערכה

- קריאה אקדמית של טקסטים וחומרים
- השתתפות פעילה - הקורס יתקיים במתכונת של למידה קהילתית משותפת, ולכן אנו תלויים זה בזה על מנת לייצר התנסות חיובית ולמידה משמעותית. בהתאם לכך, נוכחותו הפעילה של כל אחד מהמשתתפים בקורס הינה קריטית להצלחת הקורס.

- השתתפות פעילה בפורום הכיתתי - מדי שבוע, תועלה לפורום הכיתתי שאלה המתבססת על המאמר השבועי. כל סטודנט נדרש לכתוב התייחסות אישית בפורום, למינימום 5 נושאים מתוך נושאי הקורס, ולעשות זאת עד 24 שעות לפני מועד השיעור.

- מטלת אמצע - הסטודנטים מתבקשים להכין מצגות בזוגות, ולהציג בכיתה, את אחד הנושאים שיידונו בקורס.

ההצגה בכיתה תכלול:

- מצגת קצרה עם הרעיון המרכזי ומושגים מרכזיים מתוך המאמר (אין להציג את

המאמר בכללותו).

- הפעלה קצרה שקשורה לאחד המושגים המרכזיים של המאמר.
- הסבר כיצד לדעתכם הנושא קשור למקצוע הייעוץ והפיתוח הארגוני.
- עיקר ההערכה ברכיב זה תתבסס על איכות ההפעלה החווייתית / סדנאית.
- יש לשלוח למרצה הקורס, עד 24 שעות לפני מועד השיעור את המצגת ותיאור קצר של ההפעלה המתוכננת למייל drmandelorit@gmail.com
- **נוכחות:** אופיו המיוחד של הקורס, והיותו קורס בו מושם דגש על למידה באמצעות פעילות התנסותית וחוייתית, בשונה מקורס בהוראה פרונטלית, מחייב את הלומדים להתייחסות שונה גם לגבי מידת השתתפותם בשיעורים. אשר על כן, בהתאם לתקנון התכנית ובהתאם לאופי המיוחד של הלמידה במפגשי הדיאלוג, הנוכחות **בכל** המפגשים הינה **חובה. אין להיעדר מיותר מ-2 מפגשים בסמסטר (בין אם הם מסיבות מוצדקות או לא).** כל סטודנט שיחרוג ממכסה זו לא יוכל לסיים את הקורס בשנה זו ולא יקבל ציון בקורס. ללא קשר למהות סיבת היעדרות, יש להודיע **מראש** במייל למנחה הקבוצה על היעדרות. הודעות בדיעבד תתאפשרנה רק מסיבות המצדיקות זאת. במקרים מיוחדים יש לפנות עם אישורים מתאימים לרכזת הסטודנטים של התכנית, אשר תעביר את ההחלטה להכרעת דיקן הסטודנטים.
- **עבודה מסכמת בקורס:** כתיבת מסמך אישי המסכם את התהליך החווייתי, הלימודי והאישי בקורס (רפלקציה). המסמך יכלול שימוש בתימות שנלמדו בקורס תוך התבססות על המאמרים וחומרי הקריאה בקורס. היקף העבודה 5 עמודים ברוח כפול (לא כולל דף שער ועמוד מקורות). גודל פונט 12. שוליים סטנדרטיים.

את העבודה יש לשלוח למרצה למייל drmandelorit@gmail.com בתאריך שיתואם גם מול נציגי ועד המסלול

מבנה הציון:

עבודה מסכמת – 70%

מטלת אמצע (מצגת בזוגות) – 15%

נוכחות והשתתפות פעילה בשיעורים 5%

השתתפות בפורום הכיתתי (מענה על השאלות השבועיות) – 10%

תפוקת למידה 

היכרות והעמקה בתימות מרכזיות ומשמעותיות בעבודת הייעוץ הארגוני (רגשות, גבולות, למידה ועוד)
דיאלוג משמעותי על עבודת הייעוץ המבוססת על קריאת טקסטים והיכרות עם חומרים רלוונטיים
לעבודת הייעוץ

רשימת קריאה 

מקורות קריאה:

פריטים מסומנים ב-* הם פרטי רשות, אלו שלא מסומנים הם פרטי חובה

- למידה Kolb, A. Boyatzis, R.E. & Mainemelis, C. (2001). Experiential learning theory: Previous research and new directions. In R. J. *Sternberg and L. F. Zhang (Eds.), *Perspectives on cognitive, learning, and thinking styles*. NJ: Lawrence Erlbaum
- ידעה ואי ידיעה סמנה, ר. (2010). שלא נדע! על התשוקה לא לדעת ועל הקושי לשאת את חווית אי-הידיעה. [גרסה אלקטרונית]. מאתר פסיכולוגיה עברית <https://www.hebpsy.net/articles.asp?id=2502>
- אחריות וסמכות פרנץ' ר'. סימפסון פ. (2004) עבודתנו הטובה ביותר מתרחשת כאשר איננו יודעים את אשר אננו עושים" (תרגום) אנליזה ארגונית, 7, 13-23
- אחריות וסמכות ארליך ש'. "מילוי וריקון של סמכות ואחריות" (מתוך הרצאה ביום עיון של אפק: "נטילת סמכות ונטישת סמכות – תהליכים לא מודעים בארגונים" ב-10 ביוני 2002)
- גבולות טליאס מ', (2009) "חסרי גבולות: על גבולות וארגונים" אנליזה ארגונית גיליון מס' 14, עמ' 26-33
- גבולות * שינברג אנדרי (2003) "אין גבול" אנליזה ארגונית גיליון מס' 6, עמ' 62-69
- כח והשפעה סמואל, י. (2002) **המשחק הפוליטי – עוצמה והשפעה בארגונים**, פרק ראשון, חיפה. אוניברסיטת חיפה/שמורה ביתן
- יצירת קשר קונה ש. (2014) קשר הייעוץ האישי, פרק מתוך הספר **מקצועיות נזילה**, עמ' 57-84
- רגשות ועבודה Goleman, D. (2004). What makes a leader. *Harvard Business Review*. 1-10
- רגשית Ashforth, B.E., & Humphrey, R. H., (1993). Emotional labour in service * roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, 18, 88-115
- פחד ואומץ Extracted from: Levy Norberto (1999), **La Sabiduría de las emociones** (Editorial Sudamericana, Barcelona, 15-34 (nonprofessional translation
- קונפליקטים Thomas, K. W. (1992). Conflict and conflict management: Reflections and update. *Journal of organizational behavior*, 13(3), 265-274
- * גורביץ, ד. ערב, ד. (2012) **אנציקלופדיה של רעיונות**, קונפליקט, תל אביב, הוצאת בבל עמ' 1051-1057

Weick, K. E. (1998). Introductory essay—Improvisation as a mindset for organizational analysis. *Organization science*, 9(5), 543–555

אילתור

STEPHEN NACHMANOVITCH

Nachmanovitch, S. (1991) **Free Play**, TarcherPerigee, NY pp 17–24 *

Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>

ערכים

* קוד אתי של איפ"א (2016) <http://www.ippa.org.il/index.aspx?id=4180>

סיומים

Whitaker, D.S. (1985) *Using groups to help people*, London, Routledge , pp 261–27

תפיסת תפקיד

זילברברג ו'. קונה ש'. קורץ ר'. (2016) "כשאת אומרת ייעוץ ארגוני למה את מתכוונת?" התפרסם באיפ"א ובאנליזה ארגונית 22