



התוכנית לתואר מוסמך (M.A.) בפיתוח וייעוץ ארגוני

שנה"ל תשע"א

תוכנית לימודים לתואר מוסמך בפיתוח וייעוץ ארגוני

ראש התוכנית

פרופ' פלגי מיכל

חברי הסגל האקדמי *

פרופסור חבר:	פרופ' דה-סביליה סינה הלנה, פרופ' פלגי מיכל, פרופ' פרידמן ויקטור.
מרצה בכיר:	ד"ר ידין אהרון (מומחה), ד"ר יסעור-בורוכוביץ דלית, ד"ר מזרחי יונתן, ד"ר פלניצקי אריק (מומחה).
מרצה:	ד"ר גוסינסקי רוחמה, ד"ר שרעבי משה.
מדריך ד"ר:	ד"ר בראל אפרת.
עמיתי הוראה:	ד"ר הראל אריאלה, ד"ר מלמד יוסי, ד"ר סימונוביץ חביאר, ד"ר רשף אריה, גבי חלמיש הילה.
מנחים:	גבי ברונר ליאור, גבי רוז מיכל, גבי שמיר מיכל, גבי שמיר-בלדרמן אורית.

* יתכנו שינויים ברשימת סגל ההוראה.

מרכזת החוג

גבי חונוביץ-סיטרוק רונית

טל': 04-6423484

פקס: 04-6423422

שעות קבלה: ימים א'-ה' 10:00-12:30 בניין רב תכליתי 2, קומה 2.

מענה טלפוני: ימים א'-ה' 9:00-10:30

e-mail: ronith@yvc.ac.il

מטרת הלימודים

התוכנית מתמקדת בהיבטים של פיתוח ארגוני, יעוץ ארגוני ופיתוח משאבי אנוש בארגונים. היא מעניקה ידע וכלים בסיסיים בתחום הניהול והמחקר, הנדרשים בתפקידי הפיתוח והייעוץ הארגוני. מטרתה המרכזית של התוכנית היא להכשיר את בוגריה לעבודה במסגרת ארגונים מסוגים שונים (במגזר הפרטי, במגזר הציבורי ובמגזר השלישי) בתפקידי אבחון, פיתוח ויעוץ ארגוני, ניהול משאבי אנוש ומחקר יישומי בסיסי. התוכנית נועדה להקנות לבוגריה את היכולות והמיומנויות הבאות: לפתח יכולת ניתוח של התנהגות אנושית בהקשר הארגוני, לרבות הכרת מגוון מתודות וכלים לעריכת אבחון הארגון וסביבתו. לפתח יכולת הבנה וחשיבה מערכתית בתנאים של שינוי וחוסר וודאות. להקנות ידע ומיומנויות בפיתוח וטיפול ההון האנושי בארגון, תוך הכרה בשונות ובייחודיות תרומתו של כל אחד מעובדי/חברי הארגון/קהילה. להכשיר לקראת ייעוץ והובלת תהליכים מערכתיים בארגון ליצירת שינויים מ-"מעלה שנייה". לפתח יכולות ומיומנויות לתכנון התערבות ומימושה בארגון.

ייחודה הנוסף של התוכנית הוא בהיותה רב תחומית. היא מתמקדת לא רק בייעוץ הארגוני אלא גם בפיתוח הארגון, בדגש על הגישה המערכתית, כפי שמפורט להלן.

מבנה תוכנית הלימודים

הלימודים בתוכנית נמשכים שנתיים. במסגרת התוכנית על הסטודנטים להשתתף בקורסים עיוניים, בסדנאות התנסות, בעבודה מעשית במסגרות ארגוניות מחוץ למכללה (פרקטיקום) ובפרויקט גמר. בשנה הראשונה יידרשו הסטודנטים ללימודי היסוד של התוכנית וכן ישתתפו בסדנאות ובסדנאות-התנסות שיעניקו להם ידע בסיסי בתחומי התוכנית. בשנה השנייה ישתתפו הסטודנטים בסדנאות-התנסות מתקדמות, שמטרתן להרחיב את הידע והמיומנויות שלהם. כמו כן, ישתתפו בפרקטיקום שבמסגרתו יבואו לידי ביטוי הידע והמיומנויות שרכשו במהלך הלימודים בתוכנית.

החלוקה לפי שנים		
שנה א'-	קורסי חובה	28 ש"ס
שנה ב'-	קורסי חובה	28 ש"ס
	קורסי בחירה	6 ש"ס
סה"כ		62 ש"ס

תוכנית הלימודים

שנה א'

ש"ס	נ"ז	שם הקורס
סמסטר א'		
4	3	כלי מחקר והערכה ליועצים ולמנהלים בארגונים
2	2	אבחון ארגוני-תיאוריות וכלים
4	3	תיאוריות בהתנהגות ארגונית
2	2	תכנון כניסה לארגונים (סדנת התנסות)
2	2	מידע, מערכות ומערכות מידע
2	2	פיתוח ארגוני
סמסטר ב'		
2	2	שוק העבודה-היבטים תיאורטיים ומעשיים
2	2	מיומנויות ביעוץ ארגוני
2	2	שינוי ארגוני ולמידה ארגונית
2	2	הערכת פרויקטים : עקרונות ושיטות (סדנת התנסות)
2	2	קבוצות וצוותי עבודה בארגונים (סדנה)
2	2	אסטרטגיות בניהול משאבי אנוש
28	26	סה"כ שנה א'

שנה ב'

ש"ס	נ"ז	שם הקורס
סמסטר א'		
2	2	סמינריון קבלת החלטות במסגרות ארגוניות*
2	2	סמינריון ניהול קונפליקטים בארגונים
8	4	אבחון שינוי ופיתוח ארגוני (פרקטיקום)
2	2	תהליכי פיקוח ומידע בארגונים (סדנה)
2	2	אתיקה ביעוץ ארגוני**
סמסטר ב'		
2	2	התמודדות בונה עם קונפליקטים בארגונים (סדנה)
10	6	פרויקט גמר מונחה
סמסטר א' או ב'		
6	6	קורסי בחירה
34	26	סה"כ שנה ב'
62	52	סה"כ לתואר

*קורס זה לא יפתח בשנה"ל תשע"א, במקומו יינתן הקורס "שינוי ארגוני ולמידה ארגונית".

** קורס זה לא יפתח בתשע"א

תנאי מעבר משנה א' לשנה ב'

על הסטודנט/ית להשיג ציון של 65 לפחות בכל קורסי החובה והבחירה, וציון ממוצע של 80 לפחות בכל הקורסים בשנה א'.

תנאים לקבלת התואר

על הסטודנט/ית להשיג ציון של 65 לפחות בכל קורסי החובה והבחירה וכן, לקבל ציון של לפחות 76 בפרויקט הגמר. משקלו של פרויקט הגמר יהווה 40% מהציון הסופי של התואר.

קורסי חובה שנה א'

כלי מחקר והערכה ליועצים ולמנהלים בארגונים

קיימים כלי מחקר והערכה רבים היכולים לשמש בידי יועצים ומנהלים כמנוף לקבלת החלטות בארגונים חברתיים וכלכליים. השיעור יחשוף את הסטודנטים לצרכים השונים של ארגונים והעובדים בהם ולשיטות מגוונות לבדוק אותם ולהבינם. הסטודנטים ילמדו סוגים שונים של דרכי חקירה ובדיקה ויתנסו בכלים יישומיים הכוללים מגוון שיטות וטכניקות. הקורס יתמקד בכל השלבים של הבדיקה: ניסוח מטרות הבדיקה, דגימה, כלי מחקר (ראיונות עומק, קבוצות מיקוד, שאלונים, מסמכים ונתונים סטטיסטיים קיימים), עיבוד הנתונים והמסקנות שניתן להסיק מהמצאים. כמו כן יעסוק הקורס בטכניקות שונות של הערכת עובדים, המעלות והחסרונות שלהם.

4 ש"ס / ש' / 65

א' 16000 פרופ' מיכל פלגי ד' 08:30-10:00

א' 16000 פרופ' מיכל פלגי ו' 08:30-10:00

תיאוריות בהתנהגות ארגונית

מטרת הקורס היא להציג מושגים, מודלים תיאורטיים ומחקרים אמפיריים לניתוח התנהגות ארגונית תוך דגש על הערכה ביקורתית של המציאות הארגונית. בנוסף, הקורס נועד לספק כלים ליישום הידע התיאורטי והממצאים האמפיריים בניהול מערכות ארגוניות. הנושאים העיקריים בהם יעסוק הקורס יהיו הפרט בארגון (תפיסת אחרים בארגון, רגשות במציאות ארגונית, מוטיבציה, עמדות כלפי הארגון, סוציאליזציה וניהול קרירות), תהליכים בין-אישיים, עבודת צוות ופיתוח צוות, מנהיגות, שנוי ארגוני וזיקתו לתהליכי גלובליזציה מד גיסא ולרב-תרבותיות מאידך גיסא וסוגיות אתיקה בארגון.

4 ש"ס / ש' / 65

א' 16002 פרופ' הלנה סינה דה סביליה ד' 10:15-13:45

מידע, מערכות ומערכות מידע

הבנת היבטים של חשיבה מערכתית. הקורס יתמקד בפרדיגמת לימוד ארגוני ומתודולוגיות הנשענות על תיאוריות בתחום הסוציולוגיה, וזאת בהשוואה ובמקביל לניתוח המערכות "הקלסי" הנהוג בפיתוח תוכנה. הקורס כולל עבודה קבוצתית, המאפשרת התנסות מעשית הרלוונטית לארגון אמיתי ולבעיות קיימות בו.

2 ש"ס / ש' / 65

א' 16004 ד"ר אהרון ידין ד' 14:15-15:45

פיתוח ארגוני

ארגונים הם מערכות חברתיות מורכבות ודינמיות אשר בעידן הנוכחי הם מאופיינים בשינויים מהירים ובלתי פוסקים; לפיכך ארגונים נדרשים לאמץ ולפתח דרכים שיתנו מענה לצרכים החדשים שיוצרים תהליכי השינוי. הפתוח הארגוני הוא האסטרטגיה המאפשרת לארגון להשיג הסתגלות טובה יותר לקראת האתגרים העומדים בפניו, והוא מכוון לכלל מרכיבי הארגון (כמו, מבנה, גישות וערכים). על פיתוח ארגוני ניתן לומר שהוא כל מה שנעשה על מנת לשפר את הארגון, דהינו מאמץ מתמשך של תהליכים להתחדשות ארגונית ולפתרון טוב יותר של בעיות. בבסיס הפעילות של הפתוח הארגוני עומד הרעיון שהארגון יכול להפוך ליעיל יותר באופן שבו הוא משיג את מטרותיו. הקורס יעסוק בתהליך האבחון והפיתוח הארגוני בהתבסס על מסגרות תיאורטיות מרכזיות וגישות הרווחות בתחום (גישת המערכות הפתוחות וגישת התליות) ויתמקד ברמה המאקרו-ארגונית.

2 ש"ס / ש' / 65

א' 16011 ד"ר אריאלה הראל ד' 16:15-17:45

תכנון כניסה לארגונים (סדנת התנסות)

בסדנא זאת ילמדו ויתרגלו הסטודנטים את תהליכי הכניסה לארגון. כיצד לפנות לארגון, להציג עצמם וליצור יחסי אמון עם הלקוחות. מה כדאי לדעת על הארגון לפני יצירת הקשר הראשוני ודרכים למצוא מידע זה. הסטודנטים יבחנו את ההיבטים השונים, הגלויים והסמויים, של יצירת חוזה פסיכולוגי עם הארגון, ההתנגדויות שהם עלולים לפגוש וכיצד להתמודד עמן.

2 ש"ס / סד' / 65

א' 16003 פרופ' מיכל פלגי ו' 10:15-11:45

אבחון ארגוני-תיאוריות וכלים

מטרת הקורס להקנות לסטודנטים יכולת מעשית בניתוח ארגונים כמערכות מורכבות ודינאמיות על ידי אבחון מעמיק של ארגון אמיתי. יכולת זאת חיונית למנהל, עובד, יועץ, חוקר, לקוח-דהיינו לכל מי שעוסק בארגונים בחיי היומיום. היא דורשת התבוננות מעמיקה ואינטגרטיבית בתופעות ובתהליכים ארגוניים מנקודת מבט מבנית, אנושית, פוליטית והתרבותית. הקורס מעניק לסטודנט הזדמנות לבחון את העניין שלו בארגון כמוקד להתפתחות מקצועית. הקורס מתייחס למחקר ככלי ניתוח ולתיאוריות כ"מפות" המאפשרות התמצאות, הבנה, וניווט במציאות הארגונית המורכבת.

2 שש"ס / ש' / 65

א' 16001 פרופ' ויקטור פרידמן ו' 12:15-13:45

מיומנויות ביעוץ ארגוני

תהליכי הפיתוח הארגוני מצריכים את היועץ הארגוני להביא עימו ארגז כלים הכולל מגוון מיומנויות וכישורים. מטרת הקורס להקנות למשתתפים מיומנויות ביעוץ ארגוני כגון: ראיון, אבחון, הדרכה, הנחיה ועוד. הקניית מיומנויות אלו תתמקד בשלושה מישורים: מישור תוך-אישי, מישור בין-אישי ומישור ארגוני; ובשני מוקדי תהליכי הפיתוח הארגוני: ייעוץ קבוצתי וייעוץ אישי. בקורס ייחשפו הסטודנטים ללמידה בפורמט של Case studies וסימולציות מחיי הארגון, ויתנסו במיומנויות הנרכשות במהלך הקורס.

2 שש"ס / ש' / 65

ב' 16007 ד"ר אפרת בראל ד' 08:30-10:00

הערכת פרויקטים: עקרונות ושיטות (סדנת התנסות)

הסדנה נועדה להקנות לסטודנטים מושגי יסוד לגבי עקרונות של הערכת פרויקטים בתחומי החברה ורווחה, סוגים ותפקידי הערכה ושיטות מרכזיות לביצועה. כמו-כן, מטרת הקורס היא להעניק למשתתפיו מיומנויות וכלים בסיסיים לעריכת מחקרי הערכה במסגרות ארגוניות מגוונות, כמו עסקים, שירותים, פרטים וציבוריים וכן ארגוני המגזר השלישי.

2 שש"ס / סד' / 65

ב' 16010 פרופ' הלנה סינה דה-סביליה ד' 10:15-11:45

שינוי ארגוני ולמידה ארגונית

הקורס יעסוק בגישות מרכזיות ב"שינוי ארגוני" ו"למידה ארגונית". משתתפי הקורס ירכשו בסיס תיאורטי בתחומים אלה על ידי קריאת הספרות. רוב השיעורים יוקדשו ליישום התיאוריות ככלים לניתוח אירועים המתארים סוגיות בשינוי ארגוני ובלמידה ארגונית ויצירת ידע הלכה למעשה. ניתוחי האירועים יתמקדו בשאלות כגון: מה גרם לצמיחת העיסוק בידע ובלמידה בשנים האחרונות? מהו המשותף ומהם ההבדלים בין למידה ארגונית, הארגון הלומד, ויצירת ידע? כיצד להשתמש בתיאוריות ובמושגים ככלים לקידום למידה ולמחקר?

2 שש"ס / ש' / 65

ב' 16009 פרופ' ויקטור פרידמן ד' 12:15-13:45

שוק העבודה- היבטים תיאורטיים ומעשיים

הקורס מציג את הרקע ההיסטורי וההתפתחותי של שוק העבודה בארץ ובעולם תחת השקפה של התיאוריות הסוציולוגיות העכשוויות המעצבות את הדפוסים ואת הכיוונים של שוק העבודה. הנושאים המרכזיים יגזרו מאפיינים של שוק העבודה בעידן של חוסר וודאות בעידן פוסט מודרני. כמו כן, יושם דגש על היבטים של יכולות ודרישות אנושיות, דינאמיקה ארגונית והשלכותיה, הגורמים הסביבתיים המשפיעים על שוק העבודה במסגרת המטרות חברתיות והכלכליות של העולם הגלובלי. יבחנו תהליכים הקשורים במבנה ההזדמנויות של פרטים וקבוצות בתוכו.

2 שש"ס / ש' / 65

ב' 16006 ד"ר חביאר סימונוביץ ד' 14:15-15:45

קבוצות וצוותי עבודה בארגונים (סדנה)

קבוצות ממלאות תפקיד מכריע בחיינו והן משמשות ככלי לצורך סיפוק צרכיו של האדם המודרני. מעבר לתפקידן של קבוצות בעיצוב תפיסות וגישות, קבוצות מספקות תמיכה ומשפיעות על ביצועיו של הפרט וביצועיה של הקבוצה אליה הוא משתייך. התקופה הנוכחית מתאפיינת בנטייה להשתמש בקבוצה בתחומים רבים כמו, ניהול, חינוך, תעשייה, טיפול פסיכולוגי וכו'. קבוצות וצוותי עבודה מחליפים את הפרט כאבן הבנייה היסודית של ארגונים. בד בבד עם הצורך הגודל בהפיכת המשאב האנושי של הארגון ליותר פרודוקטיבי חלה עליה בתשומת הלב לביצועים של צוותים וקבוצות בארגונים. לאמור לעיל יש השלכה מעשית על עבודתם של יועצים בארגונים. יועצים חייבים להיות מודעים לעובדה שארגונים מבצעים את רוב עבודתם באמצעות צוותים וקבוצות כך ששינוי התרבות, התהליכים והביצועים של קבוצות מהווה כלי חיוני לשיפור התפקוד של ארגונים. מאחר והרבה התערבויות מתמקדות בשיפור האפקטיביות של קבוצות וצוותי עבודה, ידע על קבוצות והבנה של תהליכים בקבוצות יכול לסייע ליועץ בעבודת הפיתוח הארגוני.

2 שש"ס / סד' / 65

ב' 16012 ד"ר אריאלה הראל ו' 08:30-10:00

אסטרטגיות בניהול משאבי אנוש

הקורס יציג את ההיבטים השונים של ניהול ופיתוח המשאב האנושי בארגונים אשר הפך עם הזמן למורכב יותר ומאתגר יותר בעקבות השינויים המהירים בסביבה האנושית והטכנולוגית. בקורס יידונו ההיבטים השונים בניהול המשאב האנושי ופיתוחו תוך התייחסות לתהליכי תכנון, מיון, גיוס, הדרכה, הערכה, תגמול ועוד.

2 שש"ס / ש' / 65

א' 16005 ד"ר משה שרעבי ו' 10:15-11:45

קורסי חובה שנה ב':

תהליכי פיקוח ומידע בארגונים (סדנה)

לבחון ולנתח את הדרכים בהן נוקטים ארגונים לפקח על המידע, המנהלים, עובדים והלקוחות שלהם. ההתפתחות הטכנולוגית פתחה מגוון שיטות בפני ארגונים לקיים מערכות של בקרה וביקורת ועל ידי כך העצימה את משאב הכוח והשליטה על קבוצות אלה ועל המידע שבידיהן. שאלות העוסקות ביעילות הבקרה להשגת מטרות הארגון והמוסריות של סוגי בקרה שונים בתנאים ארגוניים וסביבתיים מורכבים יהיו בסיס לסדנא. נקודות המוצא התיאורטיות יהיו תיאוריות העוסקות בכוח בארגונים, בגבולות המידע ובחליפין של תגמולים בארגון. במהלך הסדנא יבחנו הסטודנטים סוגי המידע על העובדים ועל הלקוחות הקיימים בארגונים שונים, כיצד הארגונים משתמשים במידע זה וכיצד הם שומרים עליו.

2 שש"ס / סד' / 65

א' 16016 פרופ' מיכל פלגי ד' 10:15-11:45

אבחון שינוי ופיתוח ארגוני (פרקטיקום)

במסגרת הלימודים לתואר מוסמך בפיתוח ויעוץ ארגוני עוברים הסטודנטים בשנה שניה תקופה של הכשרה מעשית מונחת-הפרקטיקום. התכלית של הפרקטיקום היא כפולה:

א. לראות איך עושים את זה-איך מתבצעת עבודת האבחון והשינוי, והאינטראקציה עם הלקוח;
ב. לעשות את זה-לקחת חלק בפעילות של תהליך אבחוני-יעוצי. העבודה המעשית היא עבודה יחידנית שעל כל סטודנט לעשות בעצמו ובהדרכת המנחים.

8 שש"ס / פרקטיקום / (בגיליון הציונים יירשם עובר/לא עובר)

א' 16015 פרופ' ויקטור פרידמן, ד"ר אריאלה הראל, גב' הילה חלמיש ד' 12:00-15:15

שינוי ארגוני ולמידה ארגונית

הקורס יעסוק בגישות מרכזיות ב"שינוי ארגוני" ו"למידה ארגונית". משתתפי הקורס ירכשו בסיס תיאורטי בתחומים אלה על ידי קריאת הספרות. רוב השיעורים יוקדשו ליישום התיאוריות ככלים לניתוח אירועים המתארים סוגיות בשינוי ארגוני ובלמידה ארגונית ויצירת ידע הלכה למעשה. ניתוחי האירועים יתמקדו בשאלות כגון: מה גרם לצמיחת העיסוק בידע ובלמידה בשנים האחרונות? מהו המשותף ומהם ההבדלים בין למידה ארגונית, הארגון הלומד, ויצירת ידע? כיצד להשתמש בתיאוריות ובמושגים ככלים לקידום למידה ולמחקר?

2 שש"ס / ש' / 65

א' 16009 פרופ' ויקטור פרידמן ו' 08:30-10:00

סמינריון ניהול קונפליקטים בארגונים

קונפליקט מהווה חלק אינטגרלי משגרת החיים בחברה המודרנית. השלכותיו יכולות להיות חיוביות ושליליות כאחד. הבנת הדינאמיקה של התפתחות הקונפליקטים והשלכותיהם חיונית כיום יותר מבעבר בשל התמורות הרבות שחלו בתחום הארגוני. הקורס נועד להציג תיאוריות מרכזיות בתחום יישוב וניהול קונפליקטים, לסקור ממצאים מתוך מגוון רחב של מחקרים אמפיריים רלוונטיים ולהקנות כלים לניתוח בקורתי ולהתמודדות אפקטיבית עם קונפליקטים בקונטקסט הארגוני וקהילתי.

2 שש"ס / סמ' / 65

א' 16020 פרופ' הלנה סינה דה- סביליה ו' 10:15-11:45

פרויקט גמר מונחה

הפרויקטים שיבוצעו על ידי הסטודנטים יהוו אינטגרציה של תחומי דעת שונים וכלים שרכשו במהלך לימודיהם ויתחברו לצרכים של האזור והפריפריה. לכן הם יתפרסו לתחומים הכוללים נושאים כגון: עבודת צוותים מעורבים מבחינה אתנית ומקצועית; התמודדות עם מערך העבודה המשתנה בקיבוץ ובמושב; בניה ופיתוח של עסקים קטנים בפריפריה; התגברות על התנגדות לשינויים, התמודדות עם לחץ ושחיקה בעבודה והתמודדות עם דילמות אתיות בארגונים. פרויקט הגמר ייבחר על ידי הסטודנטים על פי זיהוי צרכי האזור ובתאום עם הגורמים המתאימים (הרשויות המקומיות באזור, מוסדות חינוך אזוריים, שירותי הבריאות באזור, אנשי התעשייה המקומית וכיו"ב). הפרויקט נדרש להיות ברמה אקדמית נאותה ולשקף את הידע שנרכש במשך הלימודים לקראת התואר השני. על הסטודנטים להפגין את יכולתם בעבודה עצמאית ויצירתית תוך שימוש בספרות אקדמית ומקצועית רלוונטית לנושא העבודה שנבחר בשיתוף עם המנחה. לפני פתיחת התוכנית, יגובש מאגר של ארגונים אופייניים לאזור אשר בהם יתאפשר לסטודנטים להתנסות בתהליכי אבחון, שינוי ופיתוח ארגוני.

10 ש"ס / ש' / 76 (העבודה תהווה 40% משקלול הציון הסופי לתואר)
ב' 16018 פרופ' מיכל פלגי, פרופ' הלנה סינה דה- סביליה ד' 08: 30-10: 00

התמודדות בונה עם קונפליקטים בארגונים (סדנה)

קונפליקטים חברתיים הם בבחינת מציאות יומיומית בארגונים. הידע והכישורים לגבי התמודדות בונה עם חלוקי דעות ואי-הסכמות בהקשר הארגוני תורמים באורח משמעותי לאפקטיביות ארגונית במישור הכלל-ארגוני, ברמת צוותי העבודה וכן במישור האישי - רווחתם של חברי הארגון. סדנה זו נועדה להגביר את המודעות של המשתתפים וכן לפתח יכולת ומיומנויות בסיסיות להתמודדות בונה עם קונפליקטים בארגונים. הקורס יתמקד על דרכי הסכמה לניהול קונפליקטים: משא ומתן, גישור, תזמור ובניית קונצנזוס. מטרתו היא להעניק לסטודנטים ידע לגבי עקרונות הליכי המשא ומתן, גישור, תזמור ובניית קונצנזוס, הבנה ביחס לאפשרויות ואף מגבלות יישום השיטות, ואף להקנות מיומנויות מרכזיות הקשורות בהפעלת הליכים אלה. הקורס מושתת על למידה חווייתית והתנסות בשדה תוך שימת דגש על תהליך רפלקסיה על ההתנסויות (התבוננות וניתוח ההתנסויות בכיתה ובשדה).

2 ש"ס / סד' / 65
ב' 16017 פרופ' הלנה סינה דה- סביליה ד' 12: 15-13: 45

סמינריון קבלת החלטות במסגרות ארגוניות

תהליך קבלת החלטות שונה מארגון לארגון ומאדם לאדם. בקורס זה יוצגו וינתחו גישות שונות לקבלת החלטות בארגונים. לאורך השנים פותחו מודלים שונים של קבלת החלטות האמורים לסייע למנהל לקבל את ההחלטות הטובות ביותר עבור ארגונו, כאשר בבסיסן הן נשענות על איסוף וארגון מידע, בדיקת חלופות והערכת תוצאותיהן האפשריות. בפועל רבות מההחלטות המרכזיות בארגון אינן מתקבלות בצורה זו. הסביבה הארגונית בה נדרשים מנהלים לקבל החלטות מכריעות מאופיינת על ידי שינויים מהירים ומצבי אי וודאות וכך הופכת את המודלים הרציונאליים לקשים למימוש. במהלך הקורס יבדקו החלטות ארגוניות שונות וינתחו הן מהפן התיאורטי והן מהפן המעשי.

2 ש"ס / סמ' / 65
ייפתח בשנה"ל תשע"ב

אתיקה בייעוץ ארגוני

מטרות הקורס להכיר לתלמידים את הבסיס הפילוסופי העומד בבסיסה של האתיקה המקצועית ולהציג בפני תלמידי המגמה פיתוח ארגוני, היבטים שונים הקשורים בהתנהגויות אתיות בתהליכי ייעוץ ופיתוח ארגוני בסביבות ארגוניות ציבוריות,לטפח את המודעות והרגישות שלהם לתוצאות האפשריות של התנהגות לא הולמת מבחינה אתית שלהם כיועצים ארגוניים. בנוסף, להקנות לתלמידים כלים לזיהוי ולהתמודדות עם דילמות אתיות בעבודתם בשדה ולהכיר לתלמידים את הקודים האתיים שאומצו ע"י אגודות מקצועיות בתחום הייעוץ הארגוני בארץ ובעולם.

2 ש"ס / ש' / 65
ייפתח בשנה"ל תשע"ב

קורסי בחירה

מבנים ותהליכים בארגונים נתמכי טכנולוגיה

מטרתו של הקורס לדון בהיבטים תיאורטיים ומעשיים הקשורים לעיצוב מחדש ואופטימיזציה של במבנים, תהליכים ותרבות ארגוניים בתהליכי אפיון והחדרה של מערכות מידע.

2 שש"ס / ש' / 65

א' 16029 ד"ר יונתן מזרחי ד' 08:30-10:00

פיתוח מיומנויות ניהול ומנהיגות בסביבה רבת-תרבותית

מטרת הקורס היא הקניית מושגים וטכניקות מעשיות ועדכניות בניהול המותאמים לסביבה התחרותית ורב-תרבותית שבה פועלים ארגונים כיום. בעלי מקצוע ביעוץ ופיתוח ארגוני נדרשים להפגין מומחיות יכולת הדרכה במיומנויות ניהול בסיסיות הקשורות לניהול אנשים ותהליכים ארגוניים כגון מיומנויות הנהגה והנעת עובדים, תכנון והצבת מטרות, ניהול צוות והצוות הרב-תרבותי, ניהול ישיבות, מיומנויות הצגת נושא, ניהול זמן בסביבה רבת-תרבותית, קבלת החלטות בתנאי אי-וודאות, כישורי תקשורת בניהול. בנוסף, בעידן הגלובליזציה ובחברות רבת-תרבותיות כישור, מיומנויות ניהול בסביבה רבת-תרבותית הנין חיוניות. הקורס יציג גישה ייחודית תוך שילוב חומר תיאורטי ומעשי מתחומים מסוציולוגיה, אנתרופולוגיה, ניהול בין לאומי, פסיכולוגיה בין-תרבותית, ודיצפלינות נוספות. המטלה המרכזית היא פרויקט אישי הקשור לפתוח אחת המיומנויות הנ"ל או כתיבת וניתוח אירוע אישי הנותן ביטוי להתמודדות אתן.

2 שש"ס / ש' / 65

ב' 16027 פרופ' ויקטור פרידמן ד' 10:15-11:45

מבוא ליזמות עסקית

מטרת הקורס להקנות למשתתפים רקע ביזמות עסקית, החל משלב הרעיון עד שלב הביצוע, לצורך הקמה וניהול של יחידה עסקית קטנה.

2 שש"ס / ש' / 65

ב' 16033 ד"ר יוסי מלמד ד' 14:15-15:45