

פיתוח ארגוני – מבוא להבנת ארגונים ופיתוחם - תשע"ה			שם הקורס בעברית
Organizational Development – An introduction to understanding and developing organizations			שם הקורס באנגלית
קורס חובה/בחירה	תואר ראשון	שנה תשע"ה סמסטר ב'	
שעת קבלה בתאום מראש	מייל jaime@poiesys.co.il	טלפון לפרסום 089472956	שם המרצה
שעות קבלה	מייל	טלפון לפרסום	שם המתרגל/בודק

פרטי הקורס

<p>הקורס יעניק ראיית הארגון כישות בפני עצמה. נענה לשאלות כגון: למה קמים ארגונים? מהו ארגון "טוב" (אפקטיבי)? ומהו תהליך של פיתוח ושינוי ארגוני.</p> <p>הקורס יתאר כל אחד מהשלבים של הפיתוח הארגוני: כניסה, חוזה עם הנועץ, אבחון, משוב, התערבות, ליווי השינוי והטמעתו, הערכת ההתערבות וסגירה. בנוסף, נדון היכן שיטות מחקר מסייעות לאפקטיביות השינוי הארגוני.</p> <p>כיצד מפתחים את הארגון על בסיס ניתוח זה. מה גורם לארגון לאמץ או לדחות שינוי? כיצד מגבירים את הסיכוי להטמעת שינוי?</p>	<u>תקציר בעברית</u>
<p>The course offers a view of organizations as living entities on their own. The course will answer questions like: why society creates organizations, in the first place? What is a "good" (effective) organization? and what is the process of organizational development. The stages of the process will be addressed as well: Contracting, Entry, Diagnoses, Intervention and Evaluation.</p>	<u>תקציר באנגלית</u>

ציון עובר בקורסים יסודות התנהגות ארגונית מיקרו+מאקרו	דרישות קדם
סטודנטים בקורס יפתחו ראייה ארגונית כמכלול, כמערכת בקרב אקולוגיה של ארגונים, יפעילו כלי פיתוח ושינוי ארגוני ויפעילו כלים לנווט עצמם במסגרת שינויים ארגוניים.	מטרות/יעדי הקורס
כ"ל	תאור תמציתי של הקורס
הרצאות פרונטאליות, מצגת, שאלות ותשובות ומצגות סטודנטים.	שיטת ההוראה

מבחן ומצגת – בחירת ארגון – 3 מושגים מתוך הקורס ויישומן על הארגון הנבחר.	דרישות הקורס/מטלות
מצגת על ארגון 40% - מבחן 60%	הרכב הציון
בהתאם לתקנון המכללה האקדמית	נוכחות

תכנית הקורס - נושאי הלימוד לפי שבועות

פרקי קריאה / תרגילים	נושא ההרצאה	שבוע
C&W 7-13,	מבוא לקורס, מטרות ומטלות, כיצד לומדים לקורס, פירוט מתן ציון. למה וכיצד קמים ארגונים, מהו ארגון? היסטוריה של הפיתוח הארגוני.	שבוע 1
C&W 92-96	אפקטיביות ויעילות – 8 גישות לאפקטיביות, 2 הגדרות של אפקטיביות, חוסר אפקטיביות, מודל המערכות הפתוחות + תוספת	שבוע 2
C&W 28-30 העברת שמות צוותים	שלבים בפיתוח ושינוי ארגוני, מהו מודל ארגוני, זמן בשינויים ארגוניים.	שבוע 3
C&W 21-28	גישות לשינוי מובנה : Lewin,	שבוע 4
	המשך לגישות לשינוי מובנה. חקר משותף, מעגל חיים של ארגונים, חקר מוקיר	שבוע 5
C&W 76-79, 81-82, 85-87	כניסה וסגירת חוזה עבודה, למה קוראים ליועץ/ת, מה עושים כאן?	שבוע 6
דו"ח אבחון, אמסל/דה מרקר	אבחון ארגונים, מודלים בסיסיים: רצוי-מצוי, רציונאלי-רגשי, רציונלי-דינאמי	שבוע 7
אמסל: מודלים	אבחון ארגונים Weisbord,	שבוע 8
C&W 157-173, אמסל: טיפים וטריקים	איסוף וניתוח מידע ארגוני: שיטות וכלים.	שבוע 9
C&W 142-154	משוב האבחון, תוצאות, טיפים וטריקים	שבוע 10
שיטת Pecha Kucha	מצגות סטודנטים	שבוע 11
C&W, pages 179-184	ניהול השינוי – Best Practices	שבוע 12
C&W 207-218 (ללא ניתוח מקרים)	הערכה ומיסוד התערבויות	שבוע 13
	מבחן	שבוע 14

רשימת קריאה ומקורות נוספים חובה :

דוח אבחון לדוגמא (גרסא עיתונאית): דה מרקר – דו"ח פנימי: בית משפט מחוזי בתל אביב כשלוך ניהולי, מאת הילה רז. <http://www.themarker.com/law/1.530932>

אמסל, ח. (2011). מודלים לאבחון ארגוני, חוברת עבודה. <http://poiesys.co.il/?p=400>

אמסל, ח. טיפים וטריקים באיסוף ניתוח מידע ארגוני. <http://poiesys.co.il/?p=797>

Cummings, T.G. & Worley, C.G. (2014). *Organizational Development and Change*. (10th. ed.), South-Western College Publications.
עמודים כפי שמצוין בלוח השיעורים

רשימת קריאה ומקורות נוספים רשות :

שימוש נכון במקורות אינטרנט

בלש האינטרנט – לקרוא לפני השימוש - <http://www.vtstutorials.ac.uk/detective>

רשימת צפיה :

דוגמאות לא שגרתית לאיסוף והצגת נתונים :

[http://www.ted.com/talks/lang/eng/hans_rosling_shows_the_best_stats_you_ve_ever_](http://www.ted.com/talks/lang/eng/hans_rosling_shows_the_best_stats_you_ve_ever_seen.html)
seen.html [האחרון עם כתוביות בעברית]

העזה לא להסכים – להשתתפות בקורס

http://www.ted.com/talks/margaret_heffernan_dare_to_disagree.html

אמסל, ח. (2000). חקר משותף: שאלון יכולות ניהול הדרכה. משאבי אנוש, עמ' 26-27.

אמסל, ח. (2009). על קיצוצים, צמצומים ומפלצות אחרות. <http://poiesys.co.il/?p=700>

סמואל, י., (1996). ארגונים. (הוצאה שנייה) זמורה-ביתן, תל-אביב, עמ' 307-332.

קוטר, ג' (2003) להוביל שינוי. מטר, הוצאה לאור. (פרקים 1-2, עמ' 11-38).

Boss, Wayne, R. et al. (2010). **Sustainable Change in the Public Sector: The Longitudinal Benefits of Organization Development.** *Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 46 no. 4 436-472

Kotter, J. P. (2000). *Leading Change*. Boston, MA: Harvard Business Press. pp. 20-30.

Jones, B. B. & Brazzel, M. (2006) The NTL handbook of organization development and change. NTL Institute.

[Jennifer Walinga](#) (2008) Toward a Theory of Change Readiness: The Roles of Appraisal, Focus, and Perceived Control The Journal of Applied Behavioral Science, September 1, 44: 315-34

Wittchen, M., Rolf van Dick and Hertel, G. (2011): Motivated information processing during intergroup competition: A model of intergroup competition effects on individual effort
Organizational Psychology Review, 1(3) 257–272