



שם הקורס

פרקטיקום במקומות עבודה לתואר ראשון
המסלול למנהיגות ומשאבי אנוש (שנה ג')

מרצה

ד"ר סאמי מיעארי

מסטר

תשפ"ד, סמס' א'
יום א', 15:00 – 18:00
נ"ז: 3

תיאור הקורס

הקורס יספק ידע תיאורטי ומעשי תוך ליווי ותמיכה בתלמידים במקום ההתמחות. מקומות כאלו יכולים להיות בנמצא בעמותות, משרדי ממשלה, רשויות מקומיות משכן הכנסת וגם במגזר הפרטי. תלמידים שעדיין לא עובדים או שמקום עבודתם איננו עונה על הדרישה של התאמה להתמחות, על פי חוות דעתו של המרצה, יקבלו עזרה מהצוות האקדמי והמנהלי שילווח את התכנית יחד עם המרכז לפיתוח קריירה, כדי למצוא מקום הולם לעשות את הפרקטיקום שישמש בסיס להשתתפות פורה בקורס.

התהליכים העיקריים שיילמדו (תפוקות הלמידה)

הקורס יכסה שורה חשובה של מושגים שנחוצים להבנת, יישום, ניתוח והערכה של השתלבות נכונה במקום עבודה שמהותו בעיצוב או ליווי מנהיגות ו/או ניהול או השתתפות בניהול צוות כוח אדם משמעותי. במסגרת הקורס יערכו מספר תרגילים של חשיבה מכוונת מטרה שנועדו לשפר משמעותית את היכולת לתפקד במקום העבודה תוך פיתוח כישורי החשיבה השיטתית של כל סטודנט/ית. התלמידים ילמדו דרכים פשוטות ונגישות של איסוף וניתוח נתונים, כתיבה מקצועית של חוות דעת, המלצות ומסמכים אחרים שהם מתבקשים לכתוב במסגרת עבודתם. שיטה זו ידועה בעגה המקצועית כ- 'פריסת סיכונים', בשל העובדה שהיא מאפשרת לכל תלמיד להצטיין בתורו ועל פי כישוריו באותם היבטים שבהם הוא או היא ניחנים בכישורים ברמה הגבוהה ביותר ולשפר מגוון רחב של יכולות שבהן יש מקום לשיפור עם השתלבות במקום עבודה שמבוסס על ועוסק בתחום שקשור מהותית ועניינית למהות התואר הנלמד.

דרישות הקורס

- נוכחות בשיעורים.
- קריאת המאמרים הנדרשים לפני כל שיעור.
- הצגת מאמר רלוונטי בכתה בשני המפגשים האחרונים (בזוגות).
- לאורך השנה הסטודנטים ישמרו על קשר רציף עם המרצה באמצעות התכתבות בדוא"ל, שיחות טלפון ופגישות אישיות. מטרת הקשר היא הכוונת הסטודנטים ויודא שהפרקטיקום עונה על יעדיו.

הרכב הציון הסופי

- נוכחות תשוקלל 20% מהציון הסופי.
- הצגת מאמר רלוונטי בכתה בשני המפגשים האחרונים (בזוגות). מצגת זו תיחשב 80% מהציון הסופי. התלמיד יציג את המאמר תוך התייחסות ל: שאלה המרכזית של המחקר, תיאור הנתונים, מתודולוגיה האמפירית של המחקר, תוצאות של המחקר והערך המוסף שלהן, ביקורת והצעות לשיפור המחקר.

קריאת המאמרים

ככלל, מחקרים אנליטיים עושים שימוש במודלים תיאורטיים ובניתוח הממצאים על מנת לשכנע את הקורא בטענה ספציפית. על כן קריאה ביקורתית של דוח/מחקר מחייבת הבנה של:

- הטענה המרכזית.
- מתודת הטיעון.



- הנחות הניתוח / המודל ומגבלותיהן.
- בסיס הנתונים בו עושים שימוש ומגבלותיו.
- הממצאים האמפיריים / תיאורטיים התומכים בטענה המרכזית.
- הקשר בין הממצאים האמפיריים / תיאורטיים לבין הטענה המרכזית.

מבנה הקורס

במחצית הראשונה של הקורס התלמידים ייפגשו מידי שבוע לשיעור תיאורטי בהיקף של שעתיים אקדמיות. **החל מהמחצית השנייה בסמס' א'** התלמידים יתחילו להשתלב במקומות העבודה ויתחילו בהתמחות. **בתום סמס' א'** (בשני השיעורים האחרונים) התלמידים יציגו מאמר רלוונטי מול תלמידי המסלול (בזוגות). הקורס יתנהל כמסגרת של למידה משותפת והוא יישלב בין הרצאות פרונטליות, דיונים, התנסויות אישיות ודיווחים של הסטודנטיות/ים בכתה.

תכנית הקורס

- חומרי הקריאה של הקורס ייבנו כל פעם מחדש על פי הרכב הקבוצה שתשתתף בקורס ומקומות העבודה שבהם בחרו להשתלב. לאחר הפגישה הראשונה עם התלמידים שבה יציגו את עצמם ומקומות העבודה בהם הם עובדים, יעוצב חומר קריאה לשתי הפגישות הבאות על פי הרכב התלמידים ומקומות עבודתם.
- חומר הקריאה יועלה לאתר שבוע לפני כל שיעור וייתכנו שינויים במאמרים
- בהמשך, יקבלו התלמידים חומר קריאה נוסף על פי הסוגיות שיעלו בכיתה ושיימצאו רלוונטיות להמשך הדיון ולסיוע לתלמידים המשתתפים בקורס להתמודד עם סוגיות אלו בתיאוריה ובמעשה.

תאריך / מס' שיעור	נושא השיעור ותכני השיעור (מטלות, רשימת קריאה, משימות וכיו"ב)
23.10.2022 / 1	סדנא וראיונות עם סטודנטים – ספי ורעות
30.10.2022 / 2	מפגש היכרות : מקומות עבודה אפשריים, אתגרים, שאיפות של סטודנטים
6.11.2022 / 3	סדנא שתעסוק בכתובת קורות חיים
13.11.2022 / 4	כניסה לארגון ורכישת עמדת השפעה : זיהוי נקודות השפעה בארגון
20.11.2022 / 5	כלים לפענוח הארגון : בניית שיתופי פעולה
27.11.2022 / 6	ניהול משא ומתן
4.12.2022 / 7	תהליכי הקידום, ניהול ומנהיגות / הרצאת אורח/ ורד סולן
11.12.2022 / 8	מפגשים אישיים עם הסטודנטים
18.12.2022 / 9	מפגשים אישיים עם הסטודנטים
1.01.2023 / 10	מפגשים אישיים עם הסטודנטים
8.01.2023 / 11	מפגשים אישיים עם הסטודנטים
15.01.2023 / 12	מצגות בכתה
22.01.2023 / 13	מצגות בכתה

קריאת חובה

Miller VD, Jablin FM (1991). Information seeking during organizational entry: nuances, tactics, and a model of the process. *Academy of Management Review* 16: 92-120.

Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (2007). Cultural values in organizations: Insights for Europe. *European Journal of International Management*, 1, 176-190.



TEL AVIV אוניברסיטת
UNIVERSITY תל אביב

פרקטיקום במקומות עבודה

E.C. MartinsF. Terblanche, (2003), Building organizational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, Vol. 6, pp. 64 – 74.

Huxham, C. & Vangen, S. (2000). Leadership in the Shaping and Implementation of Collaboration Agendas: How things happen in a (not quite) joined-up world. *The Academy of Management Journal*, Vol. 43, No. 6, pp. 1159-1175.

Linden, R. (2002). *Working across Boundaries: Making Collaboration Work in Government and Nonprofit Organizations*. Jossey Bass Publications.

בר-חיים, א. (1994). התנהגות ארגונית. האוניברסיטה הפתוחה. עמ' 101-120

קונדה ג. תרבות וארגון, מהנדסים תרבות-שליטה ומסירות בחברות היי-טק. חרגול הוצאה לאור. עמ' 8-36 .