

הקמת מעבדה לימודית-יישומית בתחומי ניהול משאבי אנוש, ייעוץ ופיתוח ארגוני, פסיכולוגיה ומנהל עסקים

רקע

למרות השינויים הדרמטיים המתרחשים כיום בתחומי הלמידה והתרחבות הפיתוח של הלמידה המתקדמת, המוסדות להשכלה גבוהה ממשיכים בשיטות לימוד ותיקות – הרצאות וסמינרים. ישנם רק ניצנים של התחלת שימוש בטכניקות הוראה ולמידה חדשות. התפתחותו של האינטרנט והאפשרות ללמוד קורסים רבים באמצעות האינטרנט (למשל באתר Coursera ו- Kahn Academy) מעמידות את המוסדות להשכלה גבוהה בפני אתגר לא קל של שינוי שיטות הלימוד והתאמתן לעידן הטכנולוגי החדש.

מטרת הפרויקט הנוכחי הינה לנסות להפעיל שיטת לימודים חדשה שלא נהגה עד כה במכללה, ובה הלימוד נעשה בדומה ל"למידה תוך כדי עבודה" (On the job training), כלומר הסטודנטים יתמודדו לבד או בקבוצות למול תוכנת מחשב או אמצעי סימולציה אחרים שדרכם יתנסו בפועל בחשיבה ובפתרון של סוגיות אקדמיות שונות הרלבנטיות לקורס הנלמד. מקומו של המרצה ישתנה ובמקום להציג בעל פה את חומר הלימוד, תפקידו יהיה לתת משובים לסטודנטים על עבודתם העצמית ו/או הקבוצתית.

חומר הלימודים התיאורטי והיישומי יילמד בעת ההתמודדות של הסטודנטים עם הסוגיה או הבעיה שתוצג בפניהם ובאמצעות המשוב שהם יקבלו לאחר ההתמודדות.

הצלחתו של פרויקט זה יוכל להוות בסיס לפיתוחן של דרכי למידה חדשות במוסדות להשכלה גבוהה.

מסמך זה יציג בפירוט את המסגרת הלימודית החדשה המוצעת. מסגרת זו תוכל לפעול בתחומי הלמידה הבאים: ניהול משאבי אנוש, ייעוץ ופיתוח ארגוני, פסיכולוגיה ומנהל עסקים.

התכנית תיקרא "המעבדה היישומית". ייחודה יהיה בכך שהיא תתאים לעידן הטכנולוגי החדש בתחומי הלמידה ותהיה ייחודית למכללה האקדמית של תל-אביב יפו. ייחודה המרכזי של התכנית: אימון הסטודנטים הלכה למעשה בבעיות ואתגרים עימם מתמודדים אנשי המקצוע בתחומים דלעיל במהלך עבודתם.

בשלב הראשון תפותח המעבדה היישומית בתכנית לייעוץ ופיתוח ארגוני. על בסיס הצלחה והפקת הלקחים מפיתוח זה, יורחב הפיתוח לתוכניות הלימוד האחרות (ניהול משאבי אנוש, פסיכולוגיה ומנהל עסקים).

המעבדה

"המעבדה היישומית" תהיה מסגרת בה יקבלו הסטודנטים הכשרה מעשית. חלק מתכנית הלימודים יכלול השתתפות במעבדה. יסודות התכנית יהיו אלה:

1. מרכיב מרכזי של המעבדה היישומית יכלול התנסות מעשית.
2. ייעוץ שימוש בטכנולוגיות החדשות ובשיטות העבודה החדשות הנוהגות במקצועות השונים.
3. הלמידה תהיה בחלקה אינטראקטיבית

4. הלומדים יקבלו משוב על פעילותם והנחיות ביחס לפתרון המומלץ של הסוגיות היישומיות בהן יתנסו.

5. ייעשה קישור הדוק בין ההתנסות המעשית ובין התיאוריה.

בשלב הראשון בבניית המעבדה היישומית בתכנית לייעוץ ופיתוח ארגוני והתכנית לתואר בוגר בפסיכולוגיה עם התמחות במשאבי אנוש, ייבנה ארגון וירטואלי שיכלול את המבנה הארגוני, המוצרים/השירותים שהארגון מייצר/מספק, היסטוריה קצרה שלו, רשימת העובדים בארגון ופרטים על כל אחד מהם, כמו גם נתונים רלוונטיים נוספים לגבי הסוגיות שיועלו על הפרק. הסטודנטים ישחקו את תפקידי הניהול והייעוץ הרלבנטיים.

המתכונת הבסיסית של הפעילות במעבדה תהיה זאת: ללומדים יוצגו סוגיות מגוונות עמן מתמודדים בעלי המקצועות השונים (פסיכולוגים, מנהלי משאבי אנוש, יועצים ארגוניים ומנהלים). הלומדים ייחשפו לסוגיות שונות ויתבקשו להתמודד איתן. לפני התרגיל, במהלכו, או אחריו יוצג החומר התיאורטי הרלוונטי לנושא התרגיל. כל לומד יקבל משוב מפורט על ביצועיו בתרגיל. בנוסף, יתקיים דיון קבוצתי על התרגיל ועל הדרכים האפשריות להתמודדות עם הסוגיה המוצגת בו.

שיטות הלמידה

ייעשה שימוש בשיטות למידה מגוונות:

1. סימולציות. הסימולציות שייבנו לתוכניות משאבי אנוש, ייעוץ ארגוני ומנהל עסקים יכללו דילמות עימן מתמודדים מנהלים ויועצים ארגוניים. דילמות רבות יועלו במחשב וההתמודדות תהיה באמצעות מתן תגובות באמצעות המחשב. חלק מהסימולציות תהיינה דינמיות (הווה אומר, עם שינויים/תרחישי משנה לתרחיש הבסיסי), ותכלולנה אינטראקציה עם לומדים אחרים ועם מנהל התרגיל. ייעשה שימוש במשחקי תפקיד ובדיונים קבוצתיים (הכוללים משחקי תפקיד) ועוד.
2. אירועי מקרה (case studies).
3. סרטים/פרקים מסדרות טלוויזיה/סרטונים קצרים מהאינטרנט.
4. בניית חומרי לימוד בשיטת ה-Wiki.
5. משחקי עסקים.

יעדי המעבדה

היעד העיקרי של המעבדה הינו **לימודי-התנסותי**. יהיה זה מרכז לימודי בו יוכשרו הלומדים הכשרה מעשית לשמש כמנהלים, מנהלי משאבי אנוש, כיועצים, כפסיכולוגים וכיועצים ארגוניים.

היעד הנלווה שיכול להתפתח מהמעבדה הוא **מחקרי**. המסגרת המעבדתית תאפשר לחקור תהליכי קבלת החלטות וכן את האפקטיביות של שיטות למידה שונות.

יעד אפשרי אחר הוא הקמתו של **מרכז למיון מועמדים לעבודה וללימודים**. חלק מהסימולציות שתיבנינה תוכלנה לשמש לצרכי מיון מועמדים ללימודים/לתפקידי ייעוץ וניהול בארגונים, בפסיכולוגים, מנהלי משאבי אנוש ויועצים ארגוניים.

מרכז להדרכה - בדומה למה שמוכר כמרכזי הערכה (Assessment Centers), תוכל המעבדה לשמש גם כמרכז הדרכה לעובדים חיצוניים בתחומי הניהול, הייעוץ הארגוני, ניהול משאבי אנוש ופסיכולוגיה, המצויים בתחילת דרכם המקצועית. עובדים אלה יוכלו להגיע למעבדה ולהרחיב את ניסיונם בתחומם המקצועי.

תהליך הפיתוח ללימודי מנהל עסקים, ניהול משאבי אנוש, ייעוץ ופיתוח ארגוני

- ✓ מיפוי מטלות מנהלים, מנהלי משאבי אנוש ויועצים ארגוניים.
- ✓ איסוף מידע מן הספרות וממנהלים ויועצים ותיקים : דילמות, סרטים, אירועים, מטלות, תרגילים.
- ✓ פיתוח ארגונים וירטואליים – ייפתחו ארגונים וירטואליים במגזרים שונים (בתחומי בנקאות, רפואה, שירותים ציבוריים וכד'). הנתונים שייכללו בארגון הוירטואלי, יהיו זהים לארגונים קיימים מבחינת הנתונים על המבנה הארגוני, הנהלה, עובדים ונתונייהם האישיים וכד'.
- ✓ בניית סיפורי רקע ודילמות – לדוגמה : סיפור הרקע יכול נתונים מפורטים על המבנה הארגוני והמתרגלים יידרשו לזהות את החולשות ואת השלכות האפשריות של מבנה ארגוני זה, להציע מבנה ארגוני חדש ולהפעיל אותו בארגון הוירטואלי (שינוי המבנה יוכל להיעשות הן באופן וירטואלי על גבי המחשב, או באמצעות משחק תפקידים למול שחקנים שיידרשו עפ"י המבנה החדש לשנות את תפקידם ואת סמכויותיהם).
- ✓ קבלת משוב ממומחים מקצועיים לתיקוף תוכן הדילמה והפתרונות האפשריים לה.
- ✓ הפעלה ניסיונית של חלק מהתרגילים על קבוצות סטודנטים תלמידי תארי "מוסמך" במקצועות הרלבנטיים.
- ✓ בניית תיקי סימולציה שייכללו את כל פרטי התרגיל, אפשרויות הפתרון, ההערכות לגבי אפשרויות הפתרון וחומר תיאורטי רלבנטי לכל דילמה.
- ✓ בניית שיטה להערכת איכות הסימולציות ולהערכת תפקוד "השחקנים" בהם.
- ✓ הרחבת המעבדה למקצועות נוספים.

דוגמאות לסימולציות אפשריות

1. סימולציה להתמודדות עם בעיית תחלופה והיעדרויות רבות בארגון. הסימולציה תורכב ממספר תרגילים כשבכל תרגיל יוצגו נתונים שונים על תחלופה והיעדרויות בארגון הוירטואלי והלומד יתבקש לחשב עלויות תחלופה ולהציג פתרונות.
2. בניית מערכת תגמולים בארגון הוירטואלי – הלומדים יקבלו נתונים שונים על תגמולים הקיימים במקצועות השונים שבארגון הוירטואלי, על הלחצים להעלאת שכר, על איומים בשביתות ועוד. על בסיס כל המידע יתבקשו הלומדים לבנות מערכת תגמולים חדשה לארגון.
3. חלוקת עבודה ותפקידים במרכז לבריאות הנפש (שיהיה הארגון הוירטואלי).

יתרונות השיטה

מעבר ליתרונות המהותיים של השיטה שמתאימה לעידן הטכנולוגי החדש, יתרונותיה של המעבדה הם :

1. On the job training נחשבת כשיטה יעילה מאוד להכשרה ולמידה. המעבדה היישומית מהווה למעשה העברת On the job training למסגרת המעבדה.
2. שיטה חווייתית ומהנה.
3. קישור הדוק וקרוב בזמן של החומר התיאורטי להתנסות המעשית.