# **קהל הקורס ומבנהו**

1 הקורס מורכב משלושה חלקים:

* חלק 1- היכרות עם שפת הסינרגיה - שיעורים 1-3
* חלק 2 - דפוסי יחסי הגומלין והעבודה עם השאלון שיעורים 4-5
* חלק 3 - תהליך השיפור שיעורים 6-10 בסיסי

החלק הבסיסי של הקורס, מיועד לבעלי חברות, מנכ"לים, חברי דירקטוריון, שותפים, או מנהלים בארגונים קטנים כגדולים, בכל סקטור ומגזר. אלו שמבקשים לשפר את התפוקות של הארגון באמצעות שיפור יחסי הגומלין ויצירת סינרגיה בין חבריו בכלל וחברי ההנהלה בפרט.

נוסף אליהם, גם מנהלי צוות המשימה, האיכות או השיפור בארגונים השונים, אנשי משאבי האנוש, הפיתוח הארגוני וההדרכה המעוניינים להיחשף לשיטות חדשות בעלות ערך מוסף מוכח לארגון.

וכמובן המרצה, היועץ או הסטודנט לפיתוח ארגוני, שמעוניינים לרכוש מודל וכלי עבודה אפקטיביים נוספים, שמותאמים לעבודת ייעוץ לארגונים במאה ה- 21.

הקורס נבנה במתכונת המדמה תהליך של שינוי בארגון, ולכן בהתחלה נלמד על עקרונות התפיסה ונעמיק בהבנת רכיביה השונים. בהמשך הקורס, נרים הילוך ונעמיק בה: נכיר ונתרגל את מודל שבעת הדפוסים של יחסי הגומלין ושאלון האבחון, נקבל קווים מנחים להצלחה בניהול והטמעת הסינרגיה ותיאור מפורט של תהליכי העבודה ליישום השינויים הרצויים.

**תועלות הקורס ויישום השיטה**

השיטה מתמקדת בשיפור יחסי הגומלין בין העובדים, הצוותים, המנהלים, היחידות והתרבויות השונות בארגון ומטפלת בשלוש רמות: בפרט, ביחידה הארגונית ובארגון כולו.

העבודה בגישה תאפשר לך לצמצם דפוסים של יחסי גומלין הרסניים ולחזק את אלו המועילים, להימנע מקונפליקטים, להפחית בזבוז אנרגיה ועל הדרך גם לשמר לקוחות ועובדים לטווח הארוך.

השיטה היא תהליך מובנה, פשוט אך חכם ועמוק. היא מאפשרת החזר גבוה על השקעה ובמקרים רבי ם ניתנת לביצוע ותחזוקה עצמיים, או בתהליך סיוע קצר וממוקד של מרכ ז סינרגיה.

התהליך כולל התייחסות כוללנית להיבטי אנוש, מבנה ארגוני, תהליכי העבודה, איגום המשאבים. הוא לא מאיים ולא ביקורתי, אלא מדגיש שונות וסובייקטיביות, ונותן לגיטימיות וכבוד לשונות בתפיסות.

בנוסף, השיטה יוצאת מהשטח, מעצימה את המנהל והעובדים, מאפשרת מידת עמיתים, וכמו שאמרתי - כוללת שאלון מיפוי המשמש למדידה, להערכה ולשיפור של יחסי גומלין.

**נושאי הקורס:**

חלק 1- היכרות עם שפת הסינרגיה - שיעורים 1-3

נבין מיהם הקהלים שאליהם הקורס מיועד, מה הוא מבנה השיעורים והתועלות המגוונות שתרכשו בסופו. נציג את התפיסה עצמה והרקע שלה, המשמעויות והאתגרים העיקריים שביצירתה ("פרדוקס הסינרגיה".) לאחר מכן נצלול לשיטה עצמה, ונכי ר את שלושת המושגים ( הצירים) שמרכיבים אותה: השונות, הגבולות והתקשורת.

חלק 2 - דפוסי יחסי הגומלין והעבודה עם השאלון שיעורים 4-5

נכיר את דפוסי יחסי שבארגון, נכיר את מודל 7F והשפעותיהם. לאחר מכן נקבל קווים מנחים ונציג את כלל השיקולים החשובים שנצטרך לבצע לקראת הטמעת השיטה ובשיעור החמישי, נלמד לאבחן ולזהות את הדפוסים שנרצה לשנות, דרך שאלון הסינרגיה.

חלק 3 – הטמעת תהליך שיפור בארגון שיעורים 6-10

נרים הילוך ונעסוק בדגשים ועקרונות מנחים להטמעת השיטה בארגון: כיצד להתייחס אל השונות ולנהל את הגבולות בצורה הנכונה, איך לצמצם את הדפוסים ההרסניים והניטראליים ולחזק את האיכותיים ביניהם, ואילו מנגנונים חשובים עלינו לאמץ תוך כדי ההליך. נקבל כלים לבניית תוכנית עבודה לשיפור ולהטמעתה בארגון.

**טבלת השיעורים**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | על הקורס וגישת הסינרגיה | 1. מבנה, למי מיועד, תועלות  2.גישת הסינרגיה ופרדוקס הסינרגיה |
|  | מושגי יסוד בתפיסת הסינרגיה | 1. שונות  2. גבולות  3. תקשורת |
|  | מודל שבעת הדפוסים של יחסי גומלין | 1. המודל וקבוצות יחסי הגומלין  2. פרוט כל דפוס יחסים |
|  | העמקה על דפוס הסינרגיה | 1. משמעות ושיקולים בחיזוק הסינרגיה  2. היבטי הסינרגיה |
|  | שאלון יחסי הגומלין | 1. דגשים להעברת השאלון  2. השאלון |
|  | מבוא לפרקטיקה וניהול השונות |  |
|  | 7 ניהול הגבולות והתקשורת | 1. שיפור גבולות  2. שיפור תקשורת |
|  | 8 תהליכי שיפור – ניהול ופיתוח יחסי גומלין | 1. צמצום דפוסים הרסניים  2. צמצום דפוסים ניטרליים  3. חיזוק הדפוסים האיכותיים |
|  | 9 רכיבים ושלבים להטמעה מוצלחת |  |
|  | מטריצת גבולות- תקשורת  מושגי אחידות וייחודיות ומנגנוני שיפור נוספים | 1. הרחבה: גבולות, תקשורת, אחידות וייחודיות  2. מנגנוני שיפור נוספים |