

13 ינואר 2014

לכבוד
פרופ' יוסף רוזנמן
יו"ר האיגוד הקרדיולוגי בישראל

תכנית פיתוח ידע ניהולי לקרדיולוגים - Neuro Mini MBA

רקע

רופאים רבים משמשים או מיועדים לשמש בתפקידים כמנהלים של מחלקות בבתי חולים, מרפאות חוץ, מרפאות פרטיות ועוד. לרופאים אלה הכשרה גבוהה ומעמיקה בתחומם המקצועי, אולם רובם חסרי הכשרה ניהולית פורמלית למרות עיסוקם הניהולי.

לאור זאת, להב, הפקולטה לניהול אוניברסיטת ת"א, מציעה תכנית לימודים המיועדת להקניית ידע ניהולי לרופאים, העוסקים בניהול בפועל או המיועדים לתפקידי ניהול, על מנת לאפשר להם לבצע את תפקידם הניהולי בצורה טובה יותר. התכנית מיועדת להעשיר ולהעצים את הידע הניהולי שלהם, תוך יצירת קשר לעולם התכן הייחודי להם.

התכנית מבוססת על הידע הרב שקיים בפקולטה במסגרת לימודי תואר שני בניהול מערכות בריאות ועל תכניות לימוד לרופאים שלהב קיימה בשנים האחרונות - תכניות בניהול האקדמי של פרופ' משה לשנו. בתכניות אלה, שלהב קיימה בשיתוף האיגודים המקצועיים, השתתפו המטולוגים, אונקולוגים, ראומטולוגים ונפרולוגים. תכניות אלה זכו להצלחה רבה ובחלקן אף נפתח מחזור לימודים שני ושלישי.

קהל היעד

עד 45 קרדיולוגים המכהנים/ מיועדים לתפקידי ניהול במערכות הבריאות השונות, והיא תפותח בהתאם לצרכים הייחודיים שלהם, ובהתאם לסקר צרכים שיערך בקרב המשתתפים הפוטנציאליים.

מטרות התכנית

1. להעניק למשתתפים ידע בתכני ניהול מתקדמים, הן בנושאי ניהול מערכות בריאות והן בנושאי ניהול המותאמים לאתגרים הניהוליים עמם הם מתמודדים ו/או יתמודדו בעתיד
2. ליצור קרקע לדיאלוג ולהפריה הדדית בין הרופאים הבאים ממגוון רחב של מוסדות רפואיים ותחומי התמחות מגוונים בתוך התחום המקצועי הרחב. באמצעות התכנים המתקדמים שיועברו בתכנית, יתעדכנו הרופאים המנהלים בתכנים החדשניים ביותר בעולם הניהול ויקבלו אפשרות לשפר את מיומנותם והבנתם את האתגרים הניצבים בפני המנהל במערכת הבריאות, ולשתף אחרים בתובנות ובידע שלהם.

© כל הזכויות שמורות ללהב (1992) לימודי הכשרה בניהול בע"מ.
הרינו מתחייבים בפניכם כי לא יעשה כל שימוש מסחרי בתכן או בפרטים מתוך הצעה זו ולא תיעשה כל פנייה מצדנו, במישרין או בעקיפין, למרצה שהוצג לנו במסגרת הצעה זו ו/או התכנית אלא באמצעות להב (1992) לימודי הכשרה בניהול בע"מ וזאת לתקופה של 12 חודשים מיום תאריך ההצעה או סיום התכנית, המאוחר מביניהם.

מבנה התכנית

התכנית תכלול סדרת מפגשים שיתקיימו בתדירות של אחת לשבוע-שבועיים במהלך שנת 2014, בכפוף לחגים ולכנסים רפואיים. המפגשים יתקיימו במתחם המנהלים של להב, בבניין רקנאטי, הפקולטה לניהול באוניברסיטת תל-אביב.

כל מפגש יכלול שלוש יחידות לימוד של 75 דקות (יחידת לימוד של הפקולטה לניהול שקולה לשעתיים אקדמיות). כל מפגש יועבר על-ידי מרצה או מרצים מובילים בתחום סביב נושא מרכזי מתחומי הניהול או ניהול מערכות בריאות. מרצי התכנית ייבחרו בהתאם לתחום מומחיותם בעולם התכן הניהולי או מהעולם הרפואי-ניהולי.

סדר יום מוצע¹:

13:00-13:45	התכנסות וארוחת צהריים
13:45-15:00	יחידת לימוד ראשונה
15:00-15:15	הפסקה
15:15-17:30	יחידת לימוד שנייה
17:30-17:45	הפסקה
17:45-19:00	יחידת לימוד שלישית

תעודת השתתפות

בסיום התכנית תוענק למשתתפים אשר נכחו בלפחות 80% מהמפגשים תעודת השתתפות, בהתייחס ראש האיגוד המקצועי, המנהל האקדמי של התכנית ומנכ"ל להב.

מודולות ותכני התכנית

אנו ממליצים לקיים פגישות מיקוד בהשתתפות מספר קרדיולוגים בכירים ומספר משתתפים פוטנציאליים במטרה להגדיר את התכנים הרלוונטיים ביותר לתכנית על מנת להפיק ערך מוסף גבוה למשתתפים. התכנים הסופיים שייבחרו יועברו במגוון אמצעים כולל הרצאות פרונטליות, סדנאות וסימולציות, חקרי מקרה ועוד. בנוסף למרצי האקדמיה ניתן לשלב במפגשים גם הרצאות אורח של בכירים מהעולם העסקי, ומנהלים מארגוני בריאות.

להלן מודולות מרכזיות, המהוות את עמודי התווך של עולם הניהול, וסביבן תבנה התכנית. עבור כל מודול מופיעים מספר תתי נושאים שניתן ללמוד במסגרת תכנית הפיתוח. הנושאים מבטאים שילוב של נושאי רוחב אינטגרטיביים, לצד נושאים פרטניים והקניית מיומנויות ספציפיות. כל נושא יעבור התאמה לעולם התוכן ולאתגרים הניצבים בפני המנהלים העתידיים. היקף הנושאים המופיע בהצעה זו גדול ממה שניתן לשלב בתכנית של 12-15 מפגשים. בהמשך ניתן יהיה לבחור את המתאימים ביותר עבור המשתתפים.

¹ ניתן לקיים את התכנית גם בשעות מאוחרות יותר ולכלול ארוחת ערב במקום ארוחת צהריים

מודולה 1 - אסטרטגיה וחשיבה ארוכת טווח

- ניהול מערכות מורכבות בתנאי אי-ודאות
סביבת הפעילות החדשה הופכת למורכבת יותר ויותר והיא מאופיינת באי-ודאות הולכת וגדלה. במפגש נדון בתמורות המשמעותיות להן אנו עדים בסביבה החיצונית, והאמצעים העומדים לרשות הארגון כדי להתמודד עם אתגרים אלו.
- תכנון ארוך טווח ואסטרטגיה
במפגש זה נציג מודלים לתכנון אסטרטגי ארוך טווח, תוך התייחסות לסביבה החיצונית והפנימית וניתוח היתרונות היחסיים של הארגון.
- מהאסטרטגי לטקטי - ניהול ממוקד והשבחת ערך ארגון
מטרת שיטת הניהול הממוקד הינה לסייע לארגון להפיק יותר ערך בעזרת המשאבים הקיימים בו. השיטה יושמה בהצלחה בארגוני בריאות רבים בארץ ובעולם ובדוגמאות שיינתנו במפגש יסקרו מספר חקרי מקרה מארגונים אלה. (2 מפגשים)
- רפואת העתיד - השפעות של מהפיכת המידע על ארגוני בריאות
מהפיכת המידע נחשבת אחת המשמעותיות מאז המצאת הדפוס. הזמינות והנגישות לידע מקצועי מצד הציבור הרחב לעיתים מורידה את רמתו של המומחה ויוצרת בפניו אתגרים חדשים. בנוסף לכך, טכנולוגיות מידע חדשניות עומדות לרשותם של אנשי רפואה ובריאות ועשויה לשמש להם ככלי ניהולי-קליני אפקטיבי. במפגש נסקור את המגמות הללו ונדון בהשלכותיהן על עולם הבריאות.

מודולה 2 - ניהול פיננסי

- חשבונאות ניהולית ופיננסית וגזירת משמעותיות ניהוליות
תכנון וניצול נכון של תקציבים מובילים לאפקטיביות ניהולית גבוהה ויכולת לשלוט על מצב הארגון. במפגש נדון בסוגיות נבחרות בתחום הניהול הפיננסי, תוך קישור לעולם התוכן של מגזר הבריאות ובית החולים. (2 מפגשים)

מודולה 3 - ניהול ההון האנושי

- מנהיגות ותקשורת אפקטיבית
יכולת הביטוי והתקשורת של מנהל הינו אחד הכלים האפקטיביים ביותר העומדים לרשותו. שימוש נכון בשפה ותקשורת חשובים לא רק בהנעה והובלה של עובדים, אלא גם ביצירת יחסים תקינים עם לקוחות/מטופלים. במפגש נדון בממצאים ממחקרים אקדמיים ונתרגל את הנושא בכיתה.
- מינוף רשתות ארגוניות וחברתיות למצינות ניהולית
האנשים והארגונים אליהם המנהל מקושר יוצרים עבורו רשת יעילה למימוש המטרות האישיות והארגוניות. במפגש נסקור דרכים אפקטיביות לניהול נכון של הרשת האישית והארגונית באמצעות תרגילים אינטראקטיביים וסקירה מקצועית של התחום.
- ניהול צוות והנעת עובדים במערכת הבריאות
צוות הינו קבוצה של שני אנשים או יותר החותרים למימוש מטרה משותפת. היכולת להניע עבודת צוות והיכולת לבצע ניהול ובקרה אפקטיביים הינם אתגר משמעותי באופן כללי, אך במיוחד במערכת הבריאות בה נדרש להניע צוותים ללא סמכות פורמלית וללא אמצעים חיצוניים כגון שכר. במפגש נדון בכלים מעשיים לניהול והנעת עובדים. (2 מפגשים)

- פסיכולוגיה חיובית וניהול במערכת הבריאות
זרם הפסיכולוגיה החיובית הפך לאחד המשמעותיים ביותר בעולם הניהול והשיח הארגוני. במפגש נדון ונתרגל את העקרונות של השיטה, תוך התמקדות בשתי אוכלוסיות - עובדי מערכת בית החולים והמטופלים.
- מיתוג פנים ארגוני ורתימת אנשים לארגון
שימור עובדים, העלאת שביעות רצונם, העלאת המוטיבציה של העובדים ורתימתם למטרות הארגון הינם הפועל היוצא של מיתוג פנים ארגוני אפקטיבי. במפגש נדון במושג חדשני זה ונסקור דוגמאות רלוונטיות מארגונים שיישמו אותו.
- ניהול שינויים בארגון
המפגש יעסוק במודלים מארגנים לניהול שינוי וזמזמות פנים-ארגונית ויכלול נושאים כגון, מבוא לשינוי ארגוני, מודלים מארגנים לניהול שינוי והצגת כלי ניהול, התמודדות עם תגובות לשינוי, עקרונות פרקטיים לניהול שינוי, קשיים בניהול שינוי ואבחון סגנון ניהולי-אישי בהובלת שינוי.

מודול 4 - ניהול מערכות בריאות

- כלכלת בריאות ושיטות לתגמול רופאים - Pay for Performance
המפגש יעסוק בסיבות לבחירה או אי בחירה של ביטוח תוך התייחסות ספציפית למאפיינים התנהגותיים של צרכני בריאות והכשלים הטמונים בהתנהגותם. כמו כן נלמד על התנהגות המבטחים הרפואיים (קופות החולים) כלפי המבטחים וכלפי הרופאים המועסקים על ידם. נדון בשיטות תגמול לרופאים וסוג התמריץ שהן יוצרות לביצוע פעולות רפואיות.
- ניתוח עלות מול תועלת וקבלת החלטות ברפואה
ההחלטות ברפואה הן בעיקר מסוג החלטות בתנאי אי-ודאות. בחלק הראשון של המפגש נעסוק בהבנה, ניסוח וניתוח של בעיות החלטה רפואיות ברמת הפרט (החולה). האם קיימת החלטה רפואית אופטימלית? נדון במקרים רפואיים שלא קיימת הסכמה לגביהן על מהי ההחלטה האופטימלית. בחלק השני של המפגש נעסוק בשיקולים כלכליים בהחלטות רפואיות מנקודת מבט ציבורית (מי צריך לשלם).
- מפצינט לקליינט - מגמות בשירות בשוק הבריאות
כיום, בעידן התחרות הגואה, מקובל לראות בשירות לקוחות - לא כמוסיף ערך לתחרות - אלא כתחרות עצמה. שירות מצוין, מעבר לחשיבותו ההישרדותית, יכול להוביל להגדלת נתח השוק של הארגון, לנאמנות הלקוחות, ובעיקר לסביבת עבודה נעימה. במפגש נעסוק בייחוד של השירות הניתן ללקוחות בעולם מערכות הבריאות ובאתגרים העומדים בפני נותני השירות. כמו כן נעמיק את ההבנה של האופן בו הלקוח תופס את רמת השירות הניתנת לו, ונדון בדרכים מעשיות לשיפור הקשר שבין נותן השירות לבין מקבלו.
- תחקירים והפקת לקחים ברפואה כתנאי למצוינות ארגונית
תחקיר והפקת לקחים הוא כלי ניהולי באמצעותו לומדים הפרט והארגון. התחקיר מבוסס על תהליך לוגי המשמש בסיס ליצירת שפה אחידה בארגון, למיצוי תהליכי למידה בעקבות אירועים שוטפים שקרו בעבר (הן הצלחות והן כישלונות), בעקבות אירועים חריגים ובעקבות אירועים וביצוע פרויקטים על שלביהם השונים. המפגש יעסוק בעקרונות התחקיר ובתהליך התחקיר וכן יתמקד במסקנות ובהמלצות התחקיר.

להב, הפקולטה לניהול באוניברסיטת תל-אביב הבית האקדמי שלך לפיתוח מצוינות ניהולית

להב, המובילה את תחום פיתוח המנהלים כבר 45 שנה ומהווה חלק אינטגרלי מהפקולטה לניהול באוניברסיטת תל-אביב, הינה בית אקדמי למנהלים לפיתוח ידע, מיומנויות וכישורים לאורך כל שנות הקריירה הניהולית שלהם.

עושר תכנים ומרצים

תכניות הניהול של להב הן המתקדמות והאיכותיות ביותר בתחום הניהול והעסקים, ומשקפות את עולמות התכן העדכניים ביותר, המבוססים על שילוב הידע המפותח והקיים בארץ ובחול, הן מהאקדמיה והן מהשטח. התכנים מיועדים למנהלים ולהנהלות של חברות וארגונים במגזר העסקי, הציבורי והארגוני, ומועברים על-ידי מיטב המרצים מהאקדמיה בארץ ומחול, ועל-ידי מנכ"לים ויועצים בכירים. אנו מציעים מגוון רחב ועשיר של **תכני ליבה במנהל עסקים (MBA flavors)** כמו גם **תכנים מתקדמים (Beyond MBA)**. דגש מיוחד מושם על תכנים המתאימים לחברות הפועלות בסביבה גלובלית ועל פיתוח תכניות בינלאומיות למנהלים מהארץ ומחול בשיתוף שותפינו הבינלאומיים.

עושר התכנים והמרצים, כמו גם היכרותנו העמוקה עם צרכי הידע המשתנים של מנהלים וניסיונו רב השנים בהכשרת מנהלים מחברות מובילות, מאפשרים לנו לתת מענה כולל לצרכי ידע מגוונים של חברות ומנהלים.

שילוב ידע אקדמי וכלים יישומיים

התמחותנו העיקרית הנה שילוב אינטגרטיבי ומדויק של ידע אקדמי וכלים יישומיים. **תכניות ניהול ברישום פתוח** מתקיימות בהשתתפות מנהלים ממגוון ארגונים ובהן נלמדים כלי ניהול יישומיים מתקדמים לצד עולמות תכן אקדמיים, תוך התמקדות והעמקה בעולם תכן ייעודי בניהול. **תכניות ניהול מותאמות ארגון** מיועדות להנהלות ולקבוצות מנהלים מאותו ארגון. בתכניות אלה, להב מהווה שותף אסטרטגי לאנשי המקצוע הפנימיים בארגון לפיתוח וליצירת תהליך למידה אינטגרטיבי, המביא לידי ביטוי את צרכי הידע הייחודיים לארגון ולאוכלוסיית היעד של המנהלים, ובהתאם לאילוצי הסביבה העסקית, הארגונית והתרבותית.

חווית למידה בבית אקדמי

אנו מקפידים על יצירת חווית למידה ייחודית ועל איכות תכניות ברמה הגבוהה ביותר. חווית הלמידה מעוררת השראה, גורמת למנהל להרחיב אופקים, לחשוב, להתעדכן ולהתחדש. איכות התכניות הגבוהה מעניקה למנהל ולארגון ערך ותועלות מידיים ולטווח הארוך. הודות לכך להב מהווה עבור מנהלים בית אקדמי, לפיתוח ידע, יכולות וכישורים לאורך כל שנות הקריירה הניהולית שלהם (Lifelong Learning).