

חונך וחניך "הילכו יחדיו"

שולמית אוחנה, ירדנה אפרימי ואיריס לישה

רקע

חווית הניהול למנהלים בתחילת דרכם, משפיעה על גיבוש הווייתם הניהולית. עולות תהיות על מסוגלותם הניהולית, הבנת תהליכים בינאישיים, תחושות של בדידות ובלבול. מינויים של מנהלות סיעוד וסגני מנהלות סיעוד בשנה האחרונה הציפו את הצורך בבניית תכנית חונכות לקליטה והצלחה בתפקיד. סקירת הספרות הראתה תוצאות חיוביות במחקרים שבדקו את יעילותם של החונכות. תהליך החונכות יוצר מחויבות אצל שני הצדדים והיא מבוססת על התאמה ורצון, זמינות ורקע משותף. החונכות מהווה מסגרת ומספקת משוב חיובי ומציאותי.

מטרת העבודה

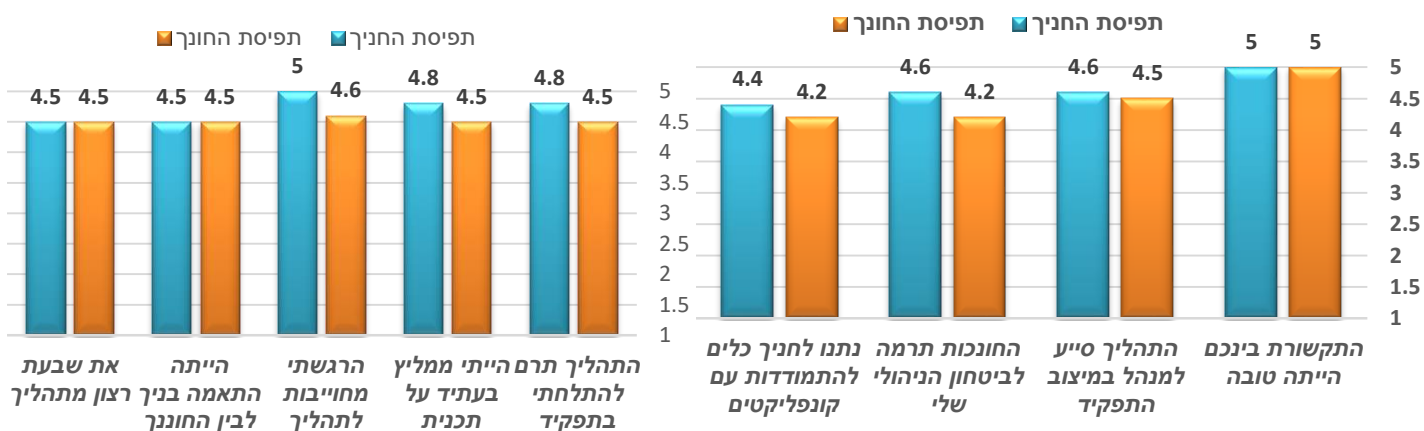
1. בניית תהליך חונכות אפקטיבי שיאפשר להכשיר מנהלת סיעוד מחלקת/סגנית חדשה מבחינה מקצועית, חברתית וניהולית
2. בניה וחיזוק תחושת מסוגלות עצמית והקניית ביטחון למנהלת/סגנית בתפקידן החדש

השיטה

- מנהלת הסיעוד, ממנה חונכת לליווי וחניכה למנהלת סיעוד/סגנית חדשה על בסיס התאמה, רצון ורקע משותף.
- בניית תכנית הדרכה, לליווי והערכה, דיווח על התקדמות החניכה והשגת יעדי הקליטה למנהלת הסיעוד.
- מפגשי החניכה בתדירות קבועה בהתאמה ללוחות זמנים של חונך וחניך.
- בחינת עמדות של החונך והחניך את תפקידם באמצעות שאלון מובנה. Likert

תוצאות

השוואה בין עמדות החונך (19) את תפקידו לבין עמדות החניך (19) את התפקיד



שאלון עמדות לחונך ולחניך ע"פ סולם - Likert

סיכום ומסקנות

הממצאים הראו כי תכנית החונכות סייעה לחונך, לחניך בתהליכי שינוי בתפקידם על ידי הטמעת התרבות הארגונית החדשה ובפתוח קריירה אישית. ההמלצה לבחון הרחבת התכנית לבעלי תפקידים שונים וסקטורים נוספים

באופן מובנה את תוכניתם עם הילדים הבאים: (למקסימום של 10 תשובות)									
שאלה	אין	מעט	אולי	אולי	אולי	אולי	אולי	אולי	אולי
1. מנהל הסיעוד נכנס מראש	1	2	3	4	5				
2. נשמר הרצון בין הפגישות	1	2	3	4	5				
3. המנהל יצירת חידושים	1	2	3	4	5				
4. המנהל מנסה להעביר מידע	1	2	3	4	5				
5. המנהל מנסה להעביר מידע	1	2	3	4	5				
6. המנהל מנסה להעביר מידע	1	2	3	4	5				
7. המנהל מנסה להעביר מידע	1	2	3	4	5				
8. המנהל מנסה להעביר מידע	1	2	3	4	5				
9. המנהל מנסה להעביר מידע	1	2	3	4	5				
10. המנהל מנסה להעביר מידע	1	2	3	4	5				