

Objectius

Objectius genèrics

- Promoure un canvi d'actituds per part de l'alumnat per tal d'aconseguir que es consideri protagonista dels seus aprenentatges.
- Fer-lo conscient de les exigències de la societat actual.

Objectius específics

- Familiaritzar l'alumnat amb les teories i pràctiques del D.O.
 - Aconseguir que sigui capaç de fer un pla de D.O. per a alguna organització específica.
 - Entrenar-lo en l'ús d'algunes tècniques bàsiques.
 - Compartir experiències de D.O.
-

Temari

- 1.- Orígens i desenvolupament del D.O. Definició. Valors i hipòtesi que el sustenten.
- 2.- Les organitzacions i el seu entorn. Els requeriments de la societat actual.
- 3.- Els processos de canvi. El canvi planificat: models i característiques. El concepte de "onades de canvi".
- 4.- El paper de les persones que el faciliten el canvi. La funció de consultoria. Aspectes de tipus ètic.
- 5.- Les persones en les organitzacions. Processos intrapersonals. Integració i implicació. Planificació de carrera. Les transicions com a vivència.
- 6.- Els processos i les habilitats interpersonals. Grups i equips. Equips autònoms de treball. Equips directius.
- 7.- El poder a les organitzacions. Xarxes formals i informals. Polítiques personals i organitzacionals com a fre al D.O.

8.- Les tècniques de diagnòstic i d'intervenció (tema transversal): observació, entrevista en profunditat, focus-group, enquestes, anàlisi del

camp de forces, anàlisi dels rols, diagrames de responsabilitat, anàlisi de la cultura, tècniques d'aprenentatge experiencial...

9.- Pràctiques d'intervenció: T-group; investigació-acció; enfocament sociotècnic; mètode socio-analític; model de la "integració-diferenciació".

10.- Plantejaments actuals: Clima i cultura organitzacional. Les estructures paral·leles d'aprenentatge; administració de la "qualitat total", redescobriments del potencial dels equips, generació de la "visió", "learning organizations" etc.

11.- El paper actual de la formació a l'empresa en relació amb el D.O.

Metodologia

La metodologia del curs serà activa i s'alternaran les classes expositives amb activitats pràctiques. Es requerirà la participació de l'alumnat tant pel que fa a l'elecció de temes a desenvolupar amb caràcter prioritari com en simulacions, exercicis estructurats, anàlisi de casos, role-playing i d'altres exercicis que es portaran a terme.

Avaluació

En l'avaluació de l'alumnat comptaran tant els aprenentatges realitzats, mesurats en un examen final, com la participació a classe, tenint en compte sobre tot les aportacions que puguin fer les estudiants i els estudiants a partir de lectures i treballs de camp. Aixímateix hauran d'elaborar un projecte de desenvolupament organitzacional sobre una institució educativa.

Bibliografia

Argyris, C. (1979).- El individuo dentro de la organización. Herder. Barcelona.

Beckart, R. (1973).-Desarrollo de la organización: estrategias y modelos. Fondo Educativo Interamericano.

Belasco, J. A. & Stayer, R. C. (1994).- Flight of the Buffalo. Warner Books, New York.

Belbin, R.M. (1996).- The coming shape of organization. Buitenworth Heinemann

- Bennis, W.G. (1975).- Desarrollo organizacional: su naturaleza, sus orígenes y perspectivas. Fondo Educativo Interamericano
- Bennis, W. (1980).- El cambio personal y organizacional. Herder.
- Blanchard, K. & Bowles, S. (1998). Gunh Ho! Morrow and Company, Inc. New York.
- Blanchard, K. & Waghorn, T. (1997).- Mission possible. McGraw-Hill. New York.
- Bridges, W. (1993).- Managing Transitions Addison-Wesley Publishing Company, Massachusetts.
- Bridges, W. (6ª ed.1998).- JobShift.- Addison Wesley, MA.
- Bruce, R. & Wyman, S. (1998).- Changing organizations. Sage, CA.
- Brunsson, N. & Olsen, J.P. (1993).- The Reforming Organization. Routledge. London.
- Cartwright, D. & Zander, A. (11ena ed. 1986).- Dinámica de grupos. Investigación y teoría. Trillas. México.
- Dauphinais, G.W. & Pederson (eds) (1995).- Better Change. The Price Waterhouse Change Investigation Team.
- DRUCKER,P(2000): El management del siglo XXI. Edhasa. Barcelona
- Etzioni, A. (1986).- Organizaciones modernas. Unión Tipográfica Editorial. México.
- Fabra,M.L i Domenech,M (2000): Hablar y escuchar. Relatos de profesor@s y estudiant@s Paidós
- Fauvet, J.C. (1994).- La sociodinámica del cambio. Barcelona. E.D.S.A. DL
- French, W.L. & Bell, C.H.,Jr.(1996).- Desarrollo organizacional. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Gairín, J. (1977).- La organización institucional como contexto interno de referencia. A: Garín y Ferrández, (eds).- Planificación y gestión de instituciones de formación. Praxis.
- Gairín, J. (1996).- La organización escolar: contexto y texto de actuación. La Muralla-Madrid.1111
- Graham, W. (1994).- La dirección del cambio en la empresa. Guía del proceso del cambio como respuesta a los nuevos retos del entorno competitivo. Folio. Barcelona.
- Goldrat, E. (1993).- La meta. Ediciones Díaz de Santos. Madrid
- Gouard, B. (1995) . - Reingeniería del cambio. Diez claves para transformar la empresa. Marcombo. Barcelona.
- Gray, B (1989).- Collaborating. Jossey Bass. S.F.
- Hammer. M. (1994).- Reingeniería de la empresa. Olvide lo que Ud. sabe sobre cómo debe funcionar la empresa. Parramón. Barcelona.

- Jaques, E. (1969).- Los sistemas sociales como defensa contra la ansiedad. Horme. Buenos Aires.
- Kanter, R.M. (1992).- The Challenge of Organizational Change. How companies experience it and leaders guide it. The Free Press. New York.
- Katzenbach, J. & Smith, D.K. (1994).- The wisdom of Teams. Harper Bussiness.
- Katzenbach, J. (Ed.) (1996).- Real Change LeadersTimes Books, Random House, Inc., London.
- Lapassade, G. (1985). - Grupos, organizaciones e instituciones. Gedisa. Barcelona
- Lawrence, P.R. & Lorsch, J.W. (1973).- Desarrollo organizacional. Diagn6stico y accion. Fondo Editorial Interamericano. Bogot6.
- Lewin, K. (1969).- La din6mica de la personalidad. Morata. Madrid.
- Mayo,A y Lank,E (1994): Las organizaciones que aprenden. Edipe-Gesti3n 2000.
- Meignant, A. (1972).- L'intervention sociop6dagogique dans les organizations industrielles. Mouton. Paris-La Haye.
- Miller, L. M. ((1990).- De b6rbaros a bur3cratas. Grijalbo, Barcelona
- Morin, P.(1976).- Le d6veloppement des organizations et la gestion des ressources humaines. Bordas. Paris.
- Morin, P. (1989).- Organizations et motivations. Les 6ditions de l'organization. Paris.
- Morris, D (1994).- Reingenier6a. C3mo aplicarla con exito en los negocios. McGraw-Hill. Santaf6 de Bogot6.
- Moss Kanter, R. On the Frontiers of Mangement. (1990)Harvard Business Review Book.
- North, D.C. (1993).- Instituciones, cambio institucional y desempe1o econ3mico. Fondo de Cultura Econ3mica. M6xico.
- Obeng, E. & Crainer, S. (1994).-Reingenier6a de la empresa. C3mo redise1ar toda la organizaci3n en funci3n de las necesidades de los clientes. Folio. Barcelona.
- Peters, Th. (1993).- Reinventando la excelencia. El management liberador. Ediciones B. Barcelona.
- Petit, F. (1984).- Psicopsicologia de las organizaciones. Herder. Barcelona.
- Pheysey, D.C. (1993).-Organizational cultures types and transformation. Routledge. London.
- Pont, E. (1997).- La formaci3n de recursos humanos en las organizaciones. A: Gair6n/ Fern6ndez.(eds) - Planificaci3n y gesti3n de instituciones de formaci3n. Praxis.
- Purser, R.E. & Cabana, E. (1998). The Free Press. New York
- Senge, P. M.(1992). La quinta disciplina. Granica. Barcelona.

Sembler, R. (1993).- Radical Edicions Gestión 2000.

Schein, E.H. & Bennis, W.G. (1980).- El cambio personal y organizacional a través de los métodos grupales. Herder.

Schein, E.H. (1982).- Psicología de la organización. Englewood Cliffs. Prentice Hall International.

The Price Waterhouse Change Integration Team. (1995). Price Waterhouse, Irwin, Chicago.

Tomàs, M. (1995): Los conflictos organizativos, factor clave para el desarrollo organizativo de los centros educativos. En EDUCAR n. 19 pp. 61-76

Worley, C.G. (1996).- Integrated Strategic Change. How OD builds competitive advantage. Addison-Wesley