

Titulació	Tipus	Curs
Pedagogia	OB	3

Professor/a de contacte

Nom : David Rodriguez Gomez

Correu electrònic : david.rodriguez.gomez@uab.cat

Idiomes dels grups

Podeu consultar aquesta informació al [final](#) del document.

Prerequisits

L'assignatura "Desenvolupament Organitzacional d'Institucions Educatives" forma part del conjunt d'assignatures dirigides a proporcionar una mínima especialització en l'àmbit o itinerari d'organització i direcció d'institucions de formació. La seva situació en l'entramat curricular del Grau de Pedagogia fa suposar que els estudiants han adquirit, a través de matèries cursades anteriorment, les competències relacionades amb el coneixement i l'estructura i funcionament de les organitzacions, les dinàmiques relacionals que es produeixen en elles i en els sistemes de planificació i seguiment que s'utilitzen. El seguiment i màxim aprofitament de l'assignatura es produirà quan s'hagin aconseguit les competències citades i es dominin els coneixements assenyalats anteriorment.

Objectius

Aquesta assignatura de tercer de la titulació de Pedagogia és la primera part de la Matèria de "Coordinació i gestió d'institucions educatives", i es complementa amb l'assignatura de "Direcció i lideratge d'institucions educatives". La primera té per propòsit situar als estudiants en els processos de canvi i millora de les Organitzacions, mentre que la segona es focalitza en el rol dels directius com a agents de canvi. Responen d'aquesta manera a l'objectiu general del títol, que fa referència a Dissenyar i desenvolupar projectes i processos d'intervenció en contextos formatius. També juntament amb l'assignatura "Direcció i lideratge d'institucions educatives" formen la base fonamentadora de la menció de 4rt "Gestió de la formació i d'institucions socioeducatives".

Parteix dels fonaments que sobre organització i direcció de centres s'han desenvolupat en les matèries "Educació i contextos educatius", "Organització i els grups" i "Disseny, seguiment i avaluació de plans i programes". També cal considerar que aquesta assignatura i la matèria que la conté són complementàries a matèries de quart curs, com "Supervisió i inspecció educativa", "Avaluació de centres i professors" i "Gestió i desenvolupament de recursos humans en les organitzacions", orientades a iniciar-se en aspectes específics de l'especialització en organització, gestió i direcció d'institucions formatives.

Els seus objectius són:

1. Comprendre i analitzar els factors que incideixen en el canvi organitzacional.
2. Identificar models de desenvolupament organitzacional.
3. Aplicar estratègies i instruments per al desenvolupament organitzacional.

4. Dissenyar intervencions per a la millora organitzativa.

Resultats d'aprenentatge

1. Elaborar esquemes relacionats amb la descripció de l'estructura organitzativa.
2. Elaborar i aplicar estratègies dirigides a millorar la gestió institucional.
3. Descriure els rols, funcions i actuacions típiques de la direcció per al canvi.
4. Identificar espais relacionats amb la millora institucional.
5. Prioritzar espais d'intervenció en funció de criteris organitzatius.
6. Seleccionar les estratègies i procediments de canvi d'acord al context.
7. Identificar i analitzar models de direcció participativa.
8. Delimitar estratègies i instruments per fomentar la participació social en els centres educatius.
9. Identificar situacions que necessiten un canvi o millora.
10. Analitzar una situació i identificar-ne els punts de millora.
11. Proposar nous mètodes o solucions alternatives fonamentades.
12. Ponderar els riscos i les oportunitats de les propostes de millora tant pròpies com alienes.
13. Proposar noves maneres de mesurar l'èxit o el fracàs de la implementació de propostes o idees innovadores.
14. Proposar projectes i accions viables que potenciïn els beneficis socials, econòmics i mediambientals.
15. Proposar formes d'avaluació dels projectes i accions de millora de la sostenibilitat.
16. Valorar l'impacte de les dificultats, els prejudicis i les discriminacions que poden incloure les accions o projectes, a curt o llarg termini, en relació amb determinades persones o col·lectius.
17. Proposar projectes i accions que estiguin d'acord amb els principis de responsabilitat ètica i de respecte pels drets humans i els drets fonamentals, la diversitat i els valors democràtics.
18. Proposar projectes i accions que incorporin la perspectiva de gènere.
19. Analitzar els indicadors de sostenibilitat de les activitats academicoprofessionals de l'àmbit integrant-hi les dimensions social, econòmica i mediambiental.

Continguts

BLOC 1: Els processos de canvi a les organitzacions.

1. Desenvolupament, canvi i innovació a les organitzacions.
2. Aprenentatge organitzatiu i factors que l'afavoreixen.
3. Gestió del coneixement i aprenentatge informal.

BLOC 2: Estratègies i instruments per al canvi organitzacional.

1. Relacionades amb l'estructura de l'organització.
2. Relacionades amb els processos interns.
3. Relacionades amb les persones.
4. Relacionades amb la vinculació amb l'entorn.

BLOC 3: Elaboració d'un programa de canvi organitzatiu.

1. Avaluació i diagnòstic organitzatiu.
2. Planificació estratègica.

Activitats formatives i Metodologia

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Presencial en gran grup: sessions magistrals; exposicions de lectures, treballs i documents per part estudiants; i debats i reflexions sobre qüestions bàsiques dels continguts	30	1,2	3, 4, 6, 7, 8
Tutoria i supervisió de les tasques i activitats plantejades	30	1,2	1, 2, 5, 6
Preparació individual i grupal dels treballs, pràctiques, informes i casos presentats. Estudi de la matèria i preparació de les proves.	75	3	3, 4, 6, 7, 8
Seminaris: anàlisi de documents, articles i dades; resolució de casos i elaboració de mapes conceptuals	15	0,6	1, 2, 5, 6

Les activitats formatives que tenen lloc en aquesta assignatura són de tipus presencial, supervisat i autònom:

- Les classes presencials estan dirigides pel professorat de l'assignatura i es realitzen en els espais de la Facultat. Poden ser classes en gran grup o bé seminaris: la classe en gran grup permet l'exposició, reflexió i debat dels principals continguts i elements de discussió dels quatre blocs. Els seminaris són espais de treball en grup petit per analitzar i debatre les activitats proposades pel professorat per tal de complementar les sessions teòriques. Els seminaris són d'assistència obligatòria i els estudiants s'adscriuran a un grups programats a principi de curs.
- Les activitats supervisades pel professor fora de l'aula inclouen el conjunt de tutories individuals i grupals, físiques i virtuals, que han de servir per resoldre dificultats, orientar tasques i assegurar la comprensió dels aprenentatges de l'assignatura.
- El treball de tipus autònom és el que realitza l'estudiant de forma independent i suposa la preparació de lectures, casos i altres tipus de tasques per tal de treure el màxim aprofitament de les sessions i assolir els objectius de l'assignatura.

Aquesta assignatura proposarà realitzar un dels ítems d'avaluació utilitzant la metodologia d'aprenentatge basat en reptes (ABR). Es tracta d'afrontar problemes reals i complexos identificats per professionals per tal de realitzar una definició adequada i apuntar possibles solucions. L'aprenentatge per reptes és avui una metodologia àmpliament reconeguda que permet no sols tractar amb casos d'estudi reals, sinó també inserir l'estudiant en entorns en els que en un futur pot desenvolupar la seva carrera professional.

Nota: es reservaran 15 minuts d'una classe, dins del calendari establert pel centre/titulació, perquè l'alumnat completi les enquestes d'avaluació de l'actuació del professorat i d'avaluació de l'assignatura.

Avaluació

Activitats d'avaluació continuada

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Prova final de verificació d'aprenentatges	50%	0	0	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
Projecte bloc 1	10%	0	0	2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 14, 16, 17
Activitat cooperativa bloc 2	10%	0	0	1, 2, 6, 8
Projecte bloc 3	30%	0	0	4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19

L'avaluació de l'assignatura "Desenvolupament Organitzacional d'Institucions Educatives" ha de permetre la constatació de l'assoliment de les competències identificades. Igualment, ha de tenir present el disseny global

de la matèria i les seves orientacions metodològiques.

L'avaluació que es porta a terme en aquesta assignatura és continuada i final. Pel que fa a l'avaluació continuada, de tipus formatiu, es tindran en compte els diferents blocs de contingut i la seva orientació general:

- Blocs 1, 2 i 3: l'estudiant realitzarà una sèrie d'activitats d'aprenentatge, individuals i grupals, que seran avaluades amb un valor de 50% sobre el total de la nota. En l'avaluació es contemplarà a més a més del treball realitzat, el procés que s'ha dut a terme per fer-lo. La nota de les activitats grupals pot quedar matisada per les aportacions individuals. A partir de la segona matrícula, l'avaluació d'aquestes activitats (blocs 1, 2 i 3) pot consistir, si l'estudiant així ho sol·licita, en una prova de síntesi (segons el punt 2 de l'Article 267 de la Normativa Acadèmica de la UAB).
- L'avaluació final consta d'una prova individual, escrita de caràcter final i sumatiu que inclou tots els continguts dels diferents blocs. Aquesta prova té una ponderació en l'avaluació final del 50%. En cas que resulti necessari, la prova d'avaluació final disposarà d'una segona oportunitat de recuperació. Per participar a la recuperació l'alumnat ha d'haver estat prèviament avaluat en un conjunt d'activitats el pes de les quals equivalgui a un mínim de dues terceres parts de la qualificació total de l'assignatura.

Les dates de les avaluacions seran:

- Activitats blocs 1, 2 i 3: el lliurament es realitzarà durant la setmana immediatament posterior a la finalització del darrer seminari corresponent a l'activitat en qüestió.
- Prova final individual: 18 de desembre de 2026.
- Recuperació de la prova final individual: 22 de gener de 2027.

Per tal de superar l'assignatura cal tenir una mitjana igual o superior a 5. Per poder fer la mitjana amb les activitats cal treure al menys un 5 en cadascuna de les evidències empíriques dels blocs que integren el sistema d'avaluació de l'assignatura. L'alumnat que no lliuri més del 50% de les activitats d'avaluació es considerarà NO AVALUABLE (NA).

L'assistència és obligatòria, en cas contrari les activitats desenvolupades durant els seminaris es consideraran no presentades (els justificants només serveixen per explicar l'absència, en cap cas són un eximent de la presencialitat). Els estudiants que durant el curs hagin fet un seguiment adequat de l'assignatura i tot i així els quedi algun aspecte no assolit se'ls donarà l'oportunitat de poder superar la matèria, realitzant un treball autònom addicional o refent alguna de les activitats lliurades o realitzades. S'haurà d'estudiar cada cas en funció de la situació de cada estudiant.

Les qualificacions de cada una de les evidències d'avaluació es faran públiques a l'campus virtual en els 20 dies següents al seu lliurament. L'estudiant que vulgui revisar la nota haurà de fer-ho en els 15 dies posteriors a la seva publicació en l'horari de tutories que el professorat té establert per aquesta assignatura i que es consigna en el programa.

Per aprovar aquesta assignatura, cal que l'estudiant mostri una bona competència comunicativa general, tant oralment com per escrit, i un bon domini de la llengua o les llengües vehiculars que consten a la guia docent. En totes les activitats (individuals i en grup) es tindrà en compte la correcció lingüística, la redacció i els aspectes formals de presentació. L'alumnat ha de ser capaç d'expressar-se amb fluïdesa i correcció i ha de mostrar un alt grau de comprensió dels textos acadèmics. Una activitat pot ser retornada (no avaluada) o suspesa si el professor considera que no compleix aquests requisits.

La còpia o plagi en qualsevol tipus d'activitat d'avaluació constitueixen un delict, i es penalitzarà amb un 0 com a nota de l'assignatura, perdent la possibilitat de recuperar-la, tant si és un treball individual com en grup (en aquest cas, tots els membres del grup tindran un 0). Si, durant la realització d'un treball individual a classe, el professor/a considera que un alumne/a està intentant copiar o se li descobreix algun tipus de document o dispositiu no autoritzat pel professorat, es qualificarà el mateix amb un 0, sense opció de recuperació, i per tant, tindrà suspesa l'assignatura:

- Es considerarà que un treball, activitat o examen està "copiat" quan reproduceix tot o una part del treball d'un/a altre/a company/a.
- Es considerarà que un treball o activitat està "plagiat" quan es presenta com a propi una part d'un text d'un autor sense citar les fonts, independentment que les fonts originàries siguin en paper o en format digital. (més informació sobre plagi a http://wuster.uab.es/web_argumenta_obert/unit_20/sot_2_01.html).

En aquesta assignatura, es permet l'ús de tecnologies d'Intel·ligència Artificial (IA) com a part integrant del desenvolupament del treball, sempre que el resultat final reflecteixi una contribució significativa de l'estudiant en l'anàlisi i la reflexió personal. L'estudiant haurà d'identificar clarament quines parts han estat generades amb aquesta tecnologia, especificar les eines emprades i incloure una reflexió crítica sobre com aquestes han influït en el procés i el resultat final de l'activitat. La no transparència de l'ús de la IA es considerarà falta d'honestat acadèmica i pot comportar una penalització en la nota de l'activitat, o sancions majors en casos de gravetat. El professorat, davant de dubtes, pot requerir una tutoria per a validar l'autoria.

Igualment, és requisit d'aquesta assignatura mostrar una actitud compatible amb la professió educativa: la puntualitat, l'ús adequat dels dispositius electrònics (mòbil, ordinador, etc.), l'empatia, la correcció en la comunicació amb els altres, i el respecte a la diversitat i pluralitat d'idees, persones i situacions.

Es recomana seguir la normativa APA (2019, 7ª versió): Al següent enllaç hi trobareu una proposta de normativa: <https://bit.ly/3dNEd8E>

Avaluació Única

Les evidències de l'avaluació s'hauran de lliurar el 18 de desembre de 2026, coincidint amb la realització de l'examen escrit. Aquesta avaluació contempla:

- Blocs 1 (10%), 2 (10%) i 3 (30%): l'estudiant realitzarà una sèrie d'activitats d'aprenentatge que seran avaluades amb un valor total de 50% sobre el total de la nota.
- Examen escrit que inclou tots els continguts dels diferents blocs. Aquesta prova té una ponderació en l'avaluació final del 50%.

La data de recuperació de l'avaluació única serà el 22 de gener de 2027. S'aplicarà el mateix sistema de recuperació que per l'avaluació continuada.

La revisió de la qualificació final segueix el mateix procediment que per a l'avaluació continuada.

Per obtenir més informació sobre els criteris i pautes generals d'avaluació de la Facultat de Ciències de

L'Educació es pot consultar el següent enllaç:

<https://www.uab.cat/web/estudiar/graus/informacio-academica/avaluacio/en-que-consisteix-l-avaluacio-13457254>

Bibliografia

BIBLIOGRAFIA BàSICA

Anderson, D. L. (2024). *Organization development: The process of leading organizational change* (6ª Edició). Sage Publications.

Cummings, T. G., Worley, C. G., & Donovan, P. (2025). *Organization development & change* (2nd ed.). Cengage Learning EMEA.

Gairín, J., & Rodríguez-Gómez, D. (2020). *Aprendizaje Organizativo e Informal en los Centros Educativos*. Ediciones Pirámide.

Rodríguez-Gómez, D. (2015). *Gestión del Conocimiento: una estrategia para la mejora de las organizaciones educativas*. La Muralla.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTÀRIA GENERAL

AA.VV. (2000). *Gestión del Conocimiento. Harvard Business Review*. Ediciones Deusto.

AL-Hawamdeh, S. (2003). *Knowledge Management. Cultivating knowledge professionals*. Chandos Publishing.

Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2025). *Changing organizational culture: Cultural change work in progress* (3er Edition). Routledge.

Anderson, M., & Jefferson, M. (2018). *Transforming Organizations. Engaging the 4Cs for Powerful Organizational Learning and Change*. Bloomsbury Business.

Argyris, C. (1993). *¿Cómo vencer las barreras organizativas?*. Díaz de Santos.

Argyris, C. (1999). *Conocimiento para la acción. Una guía para superar los obstáculos del cambio en la organización*. Granica.

Argyris, C. (2001). *Sobre el Aprendizaje organizacional*. Oxford University Press.

Argyris, C., & Schön, D.A. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Addison-Wesley.

Arney, E. (2017). *Learning for organizational development: How to design, deliver and evaluate effective L&D*. Kogan Page Publishers.

Barbosa, E. F., & de Moura, D. G. (2013). *Proyectos educativos y sociales: planificación, gestión, seguimiento y evaluación*. Narcea Ediciones.

Beckford, J. (2015). *The Intelligent Organisation: Realising the value of information*. New York: Routledge.

Beckhard, R. (1969). *Organization development: strategies and models*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Bradford, D.L., & Burke, W.W. (Eds.) (2005). *Reinventing Organizational Development*. Jossey-Bass.

Brenner, W., & Uebernickel, F. (2016). *Design thinking for innovation. Research and Practice*. Springer.

Brown, K., & Osborne, S. P. (2012). *Managing change and innovation in public service organizations*. Routledge.

Bolívar, A. (2000). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Promesas y realidades*. La Muralla.

- Canary, H. E., & McPhee, R. D. (Eds.). (2010). *Communication and organizational knowledge: Contemporary issues for theory and practice*. Routledge.
- Carballo, R. (Ed.) (2006). *Innovación y Gestión del Conocimiento*. Díaz de Santos.
- Chavarría, X., & Borrell, E. (2013). *Evaluación de centros para la mejora de la calidad*. Horsori.
- Cross, J. (2006). *Informal learning: rediscovering the natural pathways that inspire innovation and performance*. John Wiley & Sons.
- Cummings, T.G. & Worley, C.G. (2007). *Desarrollo Organizacional y Cambio* (8a Edición). Thomson Paraninfo.
- Davenport, T. & Prusak, L. (2001). *Conocimiento en Acción. Cómo las organizaciones manejan lo que saben*. Pearson Education.
- Del Giudice, M., Scuotto, V., & Papa, A. (2023). *Knowledge Management and AI in Society 5.0*. Routledge.
- Del Moral, A., Pazos, J., Rodríguez, E., Rodríguez-Patón, A. & Suárez, S. (2007). *Gestión del Conocimiento*. Thomson.
- Demir, F. (Ed.). (2022). *Innovation in the Public Sector: Smarter States, Services and Citizens* (Public Administration & Information Technology, Vol. 39). Springer.
- Dixon, N. M. (2017). *The organizational learning cycle: How we can learn collectively*. Routledge.
- Dupouy, L. F. T. (2024). *Diseño, transformación y cambio en las organizaciones: Cómo definir y lograr los objetivos estratégicos*. ESIC Editorial.
- Drucker, P. (2000). *El management del siglo XXI*. Edhasa.
- Elkjaer, B., Lotz, M. M., & Nickelsen, N. C. M. (Eds.). (2022). *Current practices in workplace and organizational learning: Revisiting the classics and advancing knowledge*. Springer.
- Easterby-Smith, M., & M. A. Lyles (Eds.) (2011), *Handbook of Organizational learning and knowledge management*. Willey.
- Escudero, J.M. (1993). El centro como lugar de cambio educativo: La perspectiva de la colaboración. En J. Gairín & S. Antúnez (Coords.) *Organización escolar: Nuevas aportaciones* (pp. 227-286). PPU.
- Fernández, T., & Ponce de León Romero, L. (2016). *Planificación y actuación estratégica de proyectos Sociales*. Ediciones Pirámide.
- Fideler, E. F. (Ed.). (2025). *The Oxford handbook of intergenerational connections*. Oxford University Press.
- Freedman, A. M. (2016). *The Wiley-Blackwell handbook of the psychology of leadership, change, and organizational development*. John Wiley & Sons.
- French, W. L., & Bell, C. H. (1996). *Desarrollo organizacional: aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*. Prentice-Hall.
- Fullan, M (2007). *Las fuerzas del cambio con creces*. Akal.
- Gairín, J. (2012). *La gestión del conocimiento y el desarrollo organizativo: formación y formación corporativa*. Wolters Kluwer.
- Gairín, J., & Barrera-Corominas. A. (2014). *Organizaciones que aprenden y generan conocimiento*. Wolters Kluwer.
- Gómez, P. N., & Navajo, P. (2009). *Planificación estratégica en organizaciones no lucrativas: Guía participativa basada en valores* (Vol. 6). Narcea Ediciones.

- Gordó, G. (2010). *Centros educativos: ¿islas o nodos?. Los centros como organizaciones-red*. Graó.
- Guarro, A (2005). *Los procesos de cambio educativo en una sociedad compleja*. Pirámide.
- Hayes, J. (2018). *The theory and practice of change management (5th Edition)*. Palgrave.
- Heras, P. (Coord.) (2008). *La acción política desde la comunidad*. Graó.
- Hou, H.T. (Ed.) (2012). *New Research on Knowledge Management Models and Methods*. Rijeka: Intec.
Recuperado de:
<http://www.intechopen.com/books/new-research-on-knowledge-management-models-and-methods>
- Kilduff, M., & Shipilov, A. V., (2011). *Organizational Networks*. Sage Publications Limited.
- Kools, M., & Stoll L. (2016). What Makes a School a Learning Organisation?. *OECD Education Working Papers*, 137. Paris: OECD. Recuperado de: <https://goo.gl/B59Bdx>
- Laloux, F. (2014). *Reinventing organizations: A guide to creating organizations inspired by the next stage in human consciousness*. Nelson Parker.
- Lewis, S., Passmore, J., & Cantore, S. (2016). *Appreciative inquiry for change management: Using AI to facilitate organizational development*. Kogan Page Publishers.
- Lindberg, O., & Olofsson, A. (Eds.) (2009). *Online Learning Communities and Teacher Professional Development: Methods for Improved Education Delivery*. IGI-Global Publishing.
- Little, J. (2014). *LeanChange Management: Innovative Practices for Managing Organizational Change*. LeanPub: <http://leanpub.com/leanchange>.
- Lockwood, T., & Papke, E. (2018). *Innovation by Design: How Any Organization Can Leverage Design Thinking to Produce Change, Drive New Ideas, and Deliver Meaningful Solutions*. Career Press.
- Machado, C., & Davim, J. P. (2021). *Knowledge Management and Learning Organizations*. Springer Nature.
- Malloc, M., Cairns, L., Evans, K., & O'Connor, B. (2010). *The SAGE handbook of workplace learning*. SAGE Publications.
- Marcet, X., & García, J. (2023). *Management humanista: La estrategia son las personas*. Plataforma.
- Marchegiani, L. (2022). *Digital Transformation and Knowledge Management*. Routledge.
- Marion, T., & Fixson, S. (2018). *The Innovation Navigator: Transforming Your Organization in the Era of Digital Design and Collaborative Culture*. Rotman-UTP Publishing.
- Marshall, S. (2025). *Strategic leadership of change in higher education (3rd ed.)*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781032689753>
- Martin, G. (2025). *Managing People in Changing Organizations (3rd Edition)*. Taylor & Francis.
- Navajo, P. (2009). *Planificación estratégica en organizaciones no lucrativas: Guía participativa basada en valores*. Narcea Ediciones.
- Newman, M. (2024). *Effective management of nonprofit organizations: Leading relationships with stakeholders*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003380030>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. México: Oxford University Press.
- North, K., & Kumta, G. (2018). *Knowledge management: Value creation through organizational learning*. Springer.

- Mayo, A., & Lank, E. (1994). *Las organizaciones que aprenden*. Madrid: Edipe-Gestión 2000.
- Monarca, H. (Ed.). (2015). *Evaluaciones externas: mecanismos para la configuración de representaciones y prácticas en educación*. Miño y Dávila.
- OECD (2000). *Knowledge Management in the Learning Society*. OECD.
- OECD (2003). *Measuring Knowledge Management in the Business Sector: First Steps*. Recuperado de <http://213.253.134.29/oecd/pdfs/browseit/9603021E.PDF>
- OECD (2004b). *Knowledge Management. Innovation in the Knowledge Economy. Implications for Education and Learning*. Recuperado de <http://213.253.134.29/oecd/pdfs/browseit/9604041E.pdf>
- OECD (2018). *Developing Schools as Learning Organisations in Wales*. OECD Publishing. Recuperado de <https://goo.gl/HG6DL7>
- Poole, M. S., & Van de Ven, A. (Eds.). (2021). *The Oxford Handbook of Organizational Change and Innovation*. Oxford University Press.
- Popham, W. J. (2013). *Evaluación trans-formativa: el poder transformador de la evaluación formativa*. Narcea Ediciones.
- Reig, A. (2022). Claves del liderazgo educativo y la gestión del cambio en organizaciones educativas.
- Reiter-Palmon, R., & Hunter, S. (Eds.). (2023). *Handbook of organizational creativity: Individual and group level influences*. Elsevier.
- Renz, D. O., Brown, W. A., Anderson, F.O. (Eds) (2024). *The Jossey-Bass handbook of nonprofit leadership and management (5th Edition)*. John Wiley & Sons.
- Robbins, S. P., Judge, T.A. (2024). *Organizational Behavior (19th edition)*. Pearson.
- Rodríguez-Gómez, D., Castro, D. (Eds.) (2024). *Relaciones y Aprendizaje intergeneracionales: un reto para la universidad*. Octaedro.
<https://octaedro.com/libro/relaciones-y-aprendizaje-intergeneracionales-un-reto-para-la-universidad/>
- Rønning, R., Enquist, B., & Fuglsang, L. (2014). *Framing innovation in public service sectors*. Routledge.
- Rozkwitalska-Welenc, M., Basinska, B. A., & Dettlaff, A. (2024). *Informal workplace learning and employee development: Growing in the organizational new normal*. Routledge.
- Sallis, E., & Jones, G. (2002). *Knowledge Management in Education: enhancing leaning and education*. Kogan Page Limited.
- Schein, E.H., & Bennis, W.G. (1980). *El cambio personal y organizacional a través de los métodos grupales*. Herder.
- Scott, A. (2006). *Knowledge Management and Higher Education. A critical analysis*. Idea Group Inc.
- Senge, P. (2012). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Granica.
- Senge, P. (2000). *La danza del cambio. ¿Cómo crear organizaciones abiertas al aprendizaje?*. Gestión 2000.
- Smither, R., Houston, J., & McIntire, S. (2016). *Organization development: Strategies for changing environments*. Routledge.
- Szulanski, G. (2003). *Sticky Knowledge: barriers to knowing in the firm*. SAGE Publications Ltd.
- Torring, J. (2016). *Collaborative innovation in the public sector*. Georgetown University Press.
- Tovar, R. A., & Zambrano, C. E. (2024). *Cambio organizacional sostenible: Con metodologías ágiles y*

pensamiento Lean. Ecoe Ediciones.

van Nistelrooij, A. (2021). *Embracing Organisational Development and Change*. Springer.

Vince, R. (2017). The Learning Organisation as Paradox: You cannot be for the Learning Organisation unless you are also against it. *The Learning Organization*, 25 (4), 273-280.

Wadell, D., Creed, A., Cummings, T. G., & Worley, C. (2020). *Organisational change: development and transformation* (7ª Edició). Cengage Learnin

Ward, J. D. (Ed.). (2017). *Leadership and change in public sector organizations: Beyond reform*. Taylor & Francis.

Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (Eds.). (2023). *Rethinking workplace learning and development*. Edward Elgar Publishing.

Wenger, E., McDermott, R. & Snyder, W. (2002). *Cultivating communities of practice*. Harvard Business School Press.

Programari

No hi ha programari específic.

Grups i idiomes de l'assignatura

La informació proporcionada és provisional fins al 30 de novembre.
A partir d'aquesta data, podreu consultar l'idioma de cada grup a través d'aquest [enllaç](#). Per accedir a la informació, caldrà introduir el CODI de l'assignatura

Tipus de docència	Grup	Idioma	Semestre	Torn
(TE) Teoria	3	Català	primer quadrimestre	matí-mixt
(SEM) Seminaris	311	Català	primer quadrimestre	matí-mixt
(SEM) Seminaris	312	Català	primer quadrimestre	matí-mixt