

دانشگاه شهید چمران اهواز

معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی

طرح درس ویژه درس‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه

نام و نام خانوادگی استاد: نسرین ارشدی	مرتبه علمی: استاد تمام	آدرس ایمیل: narshadi@scu.ac.ir
دانشکده: علوم تربیتی و روان‌شناسی	گروه: روان‌شناسی	نیمسال تحصیلی دوم: ۱۳۹۹-۱۴۰۰
دوره تحصیلی: دکتری روان‌شناسی صنعتی و سازمانی	نام درس: گستره‌های جدید در بالندگی سازمانی	تعداد واحد: ۲
نوع واحد: نظری	جایگاه درس در برنامه درسی دوره: تخصصی	
هدف کلی:		
مطالعه و بررسی موضوعات جدید در زمینه بالندگی سازمان		
اهداف یادگیری:		
تعریف و نگاهی کلی به بالندگی سازمانی، تاریخچه بالندگی سازمانی، ماهیت تغییر برنامه‌ریزی شده، مشاور بالندگی سازمان، ورود و عقد قرارداد، مدیریت تغییر، ارزیابی مداخله‌های بالندگی سازمانی، مداخله‌های فرایند انسانی، رویکردهای فرایند سازمانی، مداخله‌های فنی/ساختاری، طراحی کار، مداخله‌های منابع انسانی، مدیریت استعداد، مداخله‌های تغییر استراتژیک، تغییر مستمر، مسیرهای آتی در بالندگی سازمانی و ...		
مواد و امکانات آموزشی:		
کتاب، مقاله، پاورپوینت، لپ‌تاپ		
روش تدریس:		
روش توضیحی، بحث‌های کلاسی، پرسش و پاسخ		
وظایف دانشجوی:		
حضور در کلاس و مشارکت در بحث‌های کلاسی نقش اساسی در ارزیابی عملکرد دانشجوی دارد.		
شیوه آزمون و ارزیابی:		
امتحانات تشریحی نمره شرکت فعال در کلاس		
منابع درس:		
<ul style="list-style-type: none"> - Zedeck, S. Ed. (2011). APA handbook of Industrial and organizational psychology, Volumes 1, 2, 3. Washington, American Psychological Association. - Waclawski, J. and Church, A. H. (2002). Organization development. San Francisco, Jossey-Bass. - Hedge, J. W. and Pulakos, E. D. (2002) Implementing organizational interventions: Steps, processes, and best practices. San Francisco, Jossey-Bass. - Kraiger, K. (2002). Creating, Implementing and managing effective training and development: State-of-the-Art lessons for practices. San Francisco, Jossey-Bass. - Hemez-Broome, G. and Boyce, L. A. (2011). Advancing executive coaching: Setting the course for successful leadership coaching. San Francisco, Jossey-Bass. - Howard, A. and Associates (1994). Diagnosis for organizational Change: Methods and models. New York, Guilford Press. - Collins, D. (1998). Organizational Change: Sociological perspective. New York: Routledge. 		
- استفاده از جدیدترین مقاله‌های مرتبط فارسی و انگلیسی.		

<p>هفته اول</p>	<p>نگاهی کلی به بالندگی سازمانی</p> <ul style="list-style-type: none"> - تعریف - تاریخچه بالندگی سازمان
<p>هفته دوم</p>	<p>ماهیت تغییر برنامه ریزی شده</p> <ul style="list-style-type: none"> - مدل کلی تغییر برنامه ریزی شده - انواع مختلف تغییر برنامه ریزی شده - مفهوم پردازی تغییر برنامه ریزی شده
<p>هفته سوم</p>	<p>مشاور بالندگی سازمانی</p> <ul style="list-style-type: none"> - مشاور بالندگی سازمانی کیست؟ - شایستگی های مشاور بالندگی سازمانی - مشاور بالندگی سازمانی حرفه ای و ...
<p>هفته چهارم</p>	<p>فرایند بالندگی سازمانی</p> <ul style="list-style-type: none"> - ورود به یک رابطه بالندگی سازمان - عقد قرارداد - فرایند بین فردی در ورود و عقد قرارداد
<p>هفته پنجم</p>	<p>تشخیص</p> <ul style="list-style-type: none"> - تشخیص چیست؟ - نیاز به مدل های تشخیص - مدل سیستم های باز - تشخیص در سطح سازمان - تشخیص در سطح گروه - تشخیص در سطح فرد
<p>هفته ششم</p>	<p>جمع آوری، تحلیل، و باز خورد اطلاعات تشخیصی</p> <ul style="list-style-type: none"> - جمع آوری داده - نمونه گیری - تحلیل داده ها - باز خورد داده ها
<p>هفته هفتم</p>	<p>طراحی مداخله ها</p> <ul style="list-style-type: none"> - بازنگری مداخله ها - مداخله های اثربخش کدامند؟ - چگونگی طراحی مداخله های اثربخش
<p>هفته هشتم</p>	<p>مدیریت تغییر</p> <ul style="list-style-type: none"> - بازنگری فعالیت های تغییر - ایجاد تغییر - ایجاد چشم انداز - ایجاد حمایت سیاسی - مدیریت انتقال
<p>هفته نهم</p>	<p>مداخله های فرایند انسانی</p> <ul style="list-style-type: none"> - موضوعات تشخیص در مداخله های بین فردی و فرایند گروهی - مشاور فرایند - مداخله های شخص ثالث - تیم سازی و ...

<p>هفته دهم</p>	<p>رویکردهای فرایند سازمانی</p> <ul style="list-style-type: none"> - موضوعات تشخیصی در مداخله‌های فرایند سازمانی - جلسات رویارویی - مداخله‌های روابط بین‌فردی - مداخله‌های در سطح گروه‌های بزرگ
<p>هفته یازدهم</p>	<p>مداخله‌های فنی/ساختاری</p> <ul style="list-style-type: none"> - طراحی ساختار - کوچک‌سازی - طراحی مجدد و ...
<p>هفته دوازدهم</p>	<p>طراحی کار</p> <ul style="list-style-type: none"> - رویکرد مهندسی - رویکرد انگیزشی - سیستم‌های فنی اجتماعی و ...
<p>هفته سیزدهم</p>	<p>مداخله‌های منابع انسانی</p> <ul style="list-style-type: none"> - مدیریت عملکرد - هدف‌گذاری - ارزیابی عملکرد - سیستم‌های پاداش
<p>هفته چهاردهم</p>	<p>مدیریت استعداد</p> <ul style="list-style-type: none"> - مربی‌گری و ارشدیت - طراحی کارراهه - مداخله‌های بالندگی مدیریت و رهبری
<p>هفته پانزدهم</p>	<p>مداخله‌های تغییر استراتژیک</p> <ul style="list-style-type: none"> - تغییر تحولی، ویژگی تغییر تحولی و طراحی سازمان - طراحی سازمان - تغییر استراتژیک یکپارچه - تغییر فرهنگ سازمان
<p>هفته شانزدهم</p>	<p>تغییر مستمر</p> <ul style="list-style-type: none"> - استراتژی پویا - سازمان‌های خودطراحی - سازمان‌های یادگیرنده
<p>هفته هفدهم</p>	<p>مسیرهای آتی در بالندگی سازمانی</p> <ul style="list-style-type: none"> - رویه‌ها در بالندگی سازمان - رویه‌ها در متن و موقعیت بالندگی سازمانی

نکته: لازم به توضیح است که عناوین ذکر شده عموماً در بیش از یک جلسه مطرح می‌شوند.