

دانشگاه شهید چمران اهواز

معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی

طرح درس ویژه درس‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه

نام و نام خانوادگی استاد: نسرين ارشدی	مرتبه علمی: استاد تمام	آدرس ایمیل: narshadi@scu.ac.ir
دانشکده: علوم تربیتی و روان‌شناسی	گروه: روان‌شناسی	نیمسال تحصیلی اول: ۹۹-۱۴۰۰
دوره تحصیلی: کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی	نام درس: بالندگی سازمانی پیشرفته	تعداد واحد: ۲
نوع واحد: نظری	جایگاه درس در برنامه درسی دوره: تخصصی	
هدف کلی:		
آشنایی با کاربرد دانش علوم انسانی در تحول برنامه‌ریزی شده، راهبردها، ساختارها و فرایندهای سازمانی و ارائه سطوح بالاتر از دانش در ارتباط با مداخلات سازمانی در جهت تغییر		
اهداف یادگیری:		
آشنایی دانشجویان با:		
<p>تعریف و تاریخچه بالندگی سازمانی، ماهیت تغییر برنامه‌ریزی شده، شرایط ورود به سازمان و عقد قرارداد و روش‌های تشخیص اهداف، فرض‌ها، ارزش‌های بنیادی و راهبردها</p> <p>مداخله‌های فردی، گروهی و سازمانی</p> <p>نظریه‌های تغییر برنامه‌ریزی شده</p> <p>مشاور بالندگی سازمانی: چه کسی مشاور بالندگی سازمانی است؟</p> <p>شایستگی‌ها و صلاحیت‌های مشاور بالندگی سازمانی</p> <p>کارراه مشاور بالندگی سازمانی</p> <p>ورود و عقد قرارداد</p> <p>تشخیص چیست؟، نیاز به الگوی تشخیص، الگوی سیستم‌های باز، تشخیص در سطح سازمان و مؤلفه‌های طراحی، جمع‌آوری، تحلیل و بازخورد اطلاعات مربوط به تشخیص</p> <p>طراحی مداخله‌ها</p> <p>مدیریت تغییر شامل ایجاد انگیزه برای تغییر، غلبه بر مقاومت در برابر تغییر</p> <p>ایجاد آمادگی برای تغییر، ارائه یک چشم‌انداز و مدیریت انتقال از وضعیت کنونی به وضعیت آرمانی</p>		
مواد و امکانات آموزشی:		
کتاب، 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 به شرکت فعال در کلاس		
منابع درس:		
<p>- کامینگز، توماس، جی.، ودلی، کریستوفر، جی. (۱۳۸۴). <i>تحول و توسعه سازمان</i>. ترجمه کوروش برارپور. تهران: فرازاندیش سبز.</p> <p>- فرنچ، وندل، سیسیل، اچ. بل. (۱۳۹۰). <i>مدیریت تحول در سازمان</i>. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فر. تهران: اشراقی.</p> <p>- Anderson, D. L. (2013). <i>Organization development: the process of leading organizational change</i>. Los Angeles: Sage.</p> <p>- Balzac, S. (2011). <i>The McGraw-Hill 36-hour course: organizational development</i>. New York: McGraw-Hill.</p> <p>- McLean, G. (2006). <i>Organization development: principles, processes, performance</i>. San Francisco: Berrett-Koehler.</p> <p>- Schein, E. H. (2006). <i>Organization development: a Jossey-bass reader</i>. San Francisco: Jossey-Bass.</p> <p>- Smither, R. (2016). <i>Organizational development strategies</i>. New York: Routledge.</p>		

هفته اول	<ul style="list-style-type: none"> - مقدمه‌ای بر بالندگی سازمانی - تعریف و تاریخچه بالندگی سازمانی - ماهیت تغییر برنامه‌ریزی شده
هفته دوم	<ul style="list-style-type: none"> - اهداف، فرض‌ها، ارزش‌های بنیادی و راهبردها
هفته سوم	<ul style="list-style-type: none"> - نظریه‌های تغییر برنامه‌ریزی شده شامل مدل تغییر لوین، مدل اقدام پژوهشی و مدل مثبت
هفته چهارم	<ul style="list-style-type: none"> - مشاور بالندگی سازمانی: چه کسی مشاور بالندگی سازمان است؟ - شایستگی‌ها و صلاحیت‌های مشاور بالندگی سازمان - کارراه مشاور بالندگی سازمانی
هفته پنجم	<ul style="list-style-type: none"> - ورود و عقد قرارداد - تعیین سازمان مراجع و انتخاب مشاور بالندگی سازمان
هفته ششم	<ul style="list-style-type: none"> - عقد قرارداد - انتظارات متقابل - زمان و امکانات فرایندهای بین فردی در مرحله ورود و عقد قرارداد
هفته هفتم	<ul style="list-style-type: none"> - تشخیص - نیاز به الگوی تشخیص
هفته هشتم	<ul style="list-style-type: none"> - سیستم‌های باز - تشخیص در سطح سازمان - مؤلفه‌های طراحی
هفته نهم	<ul style="list-style-type: none"> - جمع‌آوری، تحلیل و بازخورد اطلاعات مربوط به تشخیص شامل رابطه تشخیص، جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه، مصاحبه، مشاهده، نمونه‌گیری، تحلیل داده‌ها، ابزارهای کیفی و کمی
هفته دهم	<ul style="list-style-type: none"> - مداخله‌های فردی، گروهی و سازمانی
هفته یازدهم	<ul style="list-style-type: none"> - طراحی مداخله‌ها شامل مداخله‌های فرایند انسانی - مداخله‌های فنی/ ساختاری
هفته دوازدهم	<ul style="list-style-type: none"> - مداخله‌های مدیریت منابع انسانی - مداخله‌های تغییر استراتژیک
هفته سیزدهم	<ul style="list-style-type: none"> - چگونگی طراحی مداخله‌های اثربخش
هفته چهاردهم	<ul style="list-style-type: none"> - مدیریت تغییر شامل ایجاد انگیزه برای تغییر
هفته پانزدهم	<ul style="list-style-type: none"> - غلبه بر مقاومت در برابر تغییر - ایجاد آمادگی برای تغییر، ارائه یک چشم‌انداز و مدیریت انتقال از وضعیت کنونی به وضعیت آرمانی

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