

Ano Letivo 2019-20

Unidade Curricular DIAGNÓSTICO E INTERVENÇÃO NO TRABALHO E NAS ORGANIZAÇÕES

Cursos PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (2.º ciclo)
Tronco comum

Unidade Orgânica Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Código da Unidade Curricular 18351006

Área Científica PSICOLOGIA

Sigla

Línguas de Aprendizagem Português

Modalidade de ensino Presencial

Docente Responsável Joana Conduto Vieira dos Santos

DOCENTE	TIPO DE AULA	TURMAS	TOTAL HORAS DE CONTACTO (*)
Joana Conduto Vieira dos Santos	OT; T; TP	T1; TP1; OT1	19,5T; 19,5TP; 5OT

* Para turmas lecionadas conjuntamente, apenas é contabilizada a carga horária de uma delas.

ANO	PERÍODO DE FUNCIONAMENTO*	HORAS DE CONTACTO	HORAS TOTAIS DE TRABALHO	ECTS
1º	S2	19,5T; 19,5TP; 5OT	140	5

* A-Anual;S-Semestral;Q-Quadrimestral;T-Trimestral

Precedências

Sem precedências

Conhecimentos Prévios recomendados

N.A.

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências)

Esta unidade curricular tem por objetivo proporcionar aos alunos a aprendizagem de metodologias de diagnóstico e de intervenção em sistemas e subsistemas organizacionais nos níveis individual, grupal e organizacional, bem como a aquisição e treino de competências específicas nesta área. Pretende-se analisar as perspetivas teóricas do trabalho, em seguida focar aspetos das exigências profissionais, do contexto e do próprio trabalhador, considerando ainda uma abordagem às intervenções no trabalho e nas organizações.

Conteúdos programáticos

I. ABORDAGENS E PROCESSOS DE DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL:

- 1.1. O diagnóstico no âmbito da mudança e inovação.
1. 2. Níveis de diagnóstico, modelos de diagnóstico.
1. 3. O processo de diagnóstico: objetivos, conceção, implementação, recolha e análise de informação.
1. 4. Análise de facilitadores/barreiras; envolvimento dos intervenientes.
1. 5. Métodos, técnicas e instrumentos de diagnóstico.
1. 6. Reporte e feedback do diagnóstico organizacional.

II. PROCESSOS E TÉCNICAS DE INTERVENÇÃO ORGANIZACIONAL:

- 2.1. Princípios éticos no diagnóstico e intervenção organizacional.
- 2.2. O processo de intervenção: objetivos e plano de intervenção.
- 2.3. Métodos, técnicas e instrumentos de intervenção.
- 2.4. Avaliação da eficácia e impacte da intervenção.

III. DIAGNÓSTICO E INTERVENÇÃO ORGANIZACIONAL: EXEMPLOS

- 3.1. Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho
- 3.2 Programas de prevenção de riscos e promoção da saúde no local de trabalho

Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular

Esta unidade curricular combina aulas teóricas com aulas teórico-práticas, articulando abordagens mais tradicionais (metodologias expositiva e leitura de textos recomendados) com a aprendizagem e o treino de competências.

Esta unidade pretende, por um lado, dotar os estudantes de competências de diagnóstico organizacional, através de análise de problemas e resistências existentes nos contextos profissionais. Por outro lado, pretende-se abordar alguns métodos, processos e técnicas de intervenção organizacional.

Metodologias de ensino (avaliação incluída)

A presente UC combina quatro métodos pedagógicos (expositivo; interrogativo, demonstrativo e ativo) nas aulas teóricas e teórico-práticas na abordagem aos conteúdos programáticos, de forma a alcançar os objetivos de aprendizagem. Os alunos têm igualmente atendimento individual/grupo para esclarecer dúvidas e apoio às atividades (OT; atendimento).

De acordo com o regulamento de avaliação, a avaliação distribuída é obrigatória para todos os alunos e processa-se da seguinte forma:

- a) Prova avaliativa individual - 50%;
- b) Trabalho de grupo ζ Realização de diagnóstico e proposta de projeto intervenção, com apresentação oral: 50%.

Caso o aluno não obtenha aprovação na avaliação distribuída (min 9.5/20 em cada), pode realizar um exame final (época normal e época de recurso). O exame inclui os elementos de avaliação referidos nos pontos a) e b) acima.

Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular

A UC combina aulas teóricas com aulas teórico-práticas, misturando abordagens mais tradicionais (aulas expositivas e leitura de textos recomendados) com aprendizagens mais colaborativas e treino de competências. De uma forma geral, pretende-se contribuir para a formação científica e prática dos alunos e dotá-los de competências de diagnóstico e intervenção. O recurso ao método expositivo e interrogativo tem como objetivo promover a discussão de leituras e reflexão. As aulas TP visam proporcionar instrumentos conceptuais necessários para enquadrar as atividades de treino de competências. São adotadas estratégias mais ativas para dar oportunidade aos estudantes de construir conhecimento a partir da informação disponibilizada. Desta forma, procede-se à leitura e/ou apresentação de textos em sala de aula, à resolução de exercícios (formulação de problemas / hipóteses / previsões, aplicação de orientações de conduta ética, etc.) e à análise de artigos científicos exemplificativos dos tópicos em estudo, etc. As tarefas avaliativas de desenvolvimento de um estudo e a redação de um projeto de intervenção, exigem ao aluno a integração de parte dos conhecimentos adquiridos ao longo do semestre. O regime de avaliação contínua foi estabelecido para uma aferição das competências em construção ao longo do semestre e o teste final permite posteriormente aferir se a integração de conhecimentos e competências foram alcançadas.

Bibliografia principal

- Alderfer, C. (2011). *The practice of organizational diagnosis: Theory and Methods*. New York: Oxford Press University
- Fonseca, J.M. (2001). *Complexity and innovation in organizations*. London: Routledge.
- Kristof-Brown, A. & Billsberry, J. (2013). *Organizational Fit: Key issues and new directions*.
- Neves, J., Garrido, M., Simões, E. (2008). *Manual de Competências Pessoais, Interpessoais e Instrumentais ? Teoria e Prática*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Peeters, M., De Jonge, J., & Taris, T. (2014). *An Introduction to Contemporary Work Psychology*. Oxford: Wiley & Sons, Ltd.
- Pina e Cunha, M., Rego, A., Campos e Cunha, R., Cabral?Cardoso, C. & Neves, P. (2016). *Manual de comportamento organizacional e gestão* (8ª Ed.). Lisboa: Editora RH.
- Pina e Cunha, M. & Rego, A. (2003). *Comportamento organizacional e gestão: Instrumentos de medida*. Lisboa: Escolar Editora.
- Pinto, A. (2009). *Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho: Guia para a sua implementação* (2ª Ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Academic Year 2019-20

Course unit DIAGNÓSTICO E INTERVENÇÃO NO TRABALHO E NAS ORGANIZAÇÕES

Courses PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (2.º ciclo)
Tronco comum

Faculty / School FACULTY OF HUMAN AND SOCIAL SCIENCES

Main Scientific Area PSICOLOGIA

Acronym

Language of instruction Portuguese

Teaching/Learning modality Presential

Coordinating teacher Joana Conduto Vieira dos Santos

Teaching staff	Type	Classes	Hours (*)
Joana Conduto Vieira dos Santos	OT; T; TP	T1; TP1; OT1	19,5T; 19,5TP; 5OT

* For classes taught jointly, it is only accounted the workload of one.

Contact hours

T	TP	PL	TC	S	E	OT	O	Total
19,5	19,5	0	0	0	0	5	0	140

T - Theoretical; TP - Theoretical and practical ; PL - Practical and laboratorial; TC - Field Work; S - Seminar; E - Training; OT - Tutorial; O - Other

Pre-requisites

no pre-requisites

Prior knowledge and skills

N.A.

The students intended learning outcomes (knowledge, skills and competences)

This curricular unit aims to provide students with learning methodologies for diagnosis and intervention in organizational systems and subsystems at the individual, group and organizational levels, as well as the acquisition and training of specific skills in this area. The aim is to analyze the theoretical perspectives of work and then focus on professional demands and aspects of the context and the worker itself, considering also an approach to interventions in work and organizations.

Syllabus

I. ORGANIZATIONAL DIAGNOSTIC APPROACHES AND PROCESSES:

- 1.1. Diagnostic in the context of change and innovation.
1. 2. Diagnostic levels, diagnostic models.
1. 3. The process of diagnostic: objectives, design, implementation, collection and analysis of information.
1. 4. Analysis of facilitators/barriers; Involvement of stakeholders.
1. 5. Diagnostic methods, techniques and instruments.
1. 6. Report and feedback of the organizational diagnostic.

II. ORGANIZATIONAL INTERVENTION PROCESSES AND TECHNIQUES:

- 2.1. Ethical principles in organizational diagnostic and intervention.
- 2.2. The intervention process: objectives and intervention plan.
- 2.3. Methods, techniques and intervention instruments.
- 2.4. Evaluation of the intervention effectiveness and impact.

III. DIAGNOSIS AND ORGANIZATIONAL INTERVENTION: EXAMPLES

- 3.1. Occupational health and safety management systems
- 3.2 Risk prevention and health promotion programs in the workplace

Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's learning objectives

This curricular unit combines theoretical classes with theoretical-practical classes, articulating more traditional approaches (expository methodologies and reading of texts) with the learning and training of competences.

This unit aims, on the one hand, to equip students with organizational diagnostic skills, through analysis of problems and resistance existing in professional contexts. On the other hand, it is intended to approach some methods, processes and techniques of organizational intervention.

Teaching methodologies (including evaluation)

This curricular unit combines four pedagogical methods (expositive, interrogative, demonstrative and active) in the theoretical and theoretical-practical classes in approaching the programmatic contents, in order to reach the learning objectives. Students also have individual/group assistance to clarify doubts and support activities (OT).

According to the evaluation regulations, distributed evaluation is compulsory for all students and is processed as follows:

A) Individual evaluative test - 50%;

B) Group work & Diagnostic and proposal of an intervention project, with oral presentation: 50%.

If the student does not obtain approval in the distributed evaluation (min. 9.5 / 20 in each), he/she can take a final exam (normal and resource periods). The examination shall include the assessment elements referred to in points (a) and (b) above.

Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes

The curricular unit combines theoretical classes with theoretical-practical classes, mixing more traditional approaches (lectures and reading of recommended texts) with more collaborative learning and skills training. In general, it is intended to contribute to the scientific and practical training of students and provide them with diagnostic and intervention skills. The use of the expository and interrogative method aims to promote the discussion of readings and reflection. The TP classes aim at providing the conceptual tools needed to frame the skills training activities. More active strategies are adopted to give students the opportunity to build knowledge from the information available. In this way, reading and/or presentation of texts in the classroom, to the resolution of exercises (formulation of problems/hypotheses/predictions, application of guidelines of ethical conduct, etc.) and analysis of scientific articles of topics under study, etc. The evaluation tasks of conducting a study and writing an intervention project require the student to integrate part of the knowledge acquired during the semester. The continuous assessment regime was established for a benchmarking of competences under construction during the semester and the final test allows later to verify if the integration of knowledge and skills were achieved.

Main Bibliography

Alderfer, C. (2011). *The practice of organizational diagnosis: Theory and Methods*. New York: Oxford Press University

Fonseca, J.M. (2001). *Complexity and innovation in organizations*. London: Routledge.

Kristof-Brown, A. & Billsberry, J. (2013). *Organizational Fit: Key issues and new directions*.

Neves, J., Garrido, M., Simões, E. (2008). *Manual de Competências Pessoais, Interpessoais e Instrumentais ? Teoria e Prática*. Lisboa: Edições Sílabo.

Peeters, M., De Jonge, J., & Taris, T. (2014). *An Introduction to Contemporary Work Psychology*. Oxford: Wiley & Sons, Ltd.

Pina e Cunha, M., Rego, A., Campos e Cunha, R., Cabral?Cardoso, C. & Neves, P. (2016). *Manual de comportamento organizacional e gestão* (8ª Ed.). Lisboa: Editora RH.

Pina e Cunha, M. & Rego, A. (2003). *Comportamento organizacional e gestão: Instrumentos de medida*. Lisboa: Escolar Editora.

Pinto, A. (2009). *Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho: Guia para a sua implementação* (2ª Ed.). Lisboa: Edições Sílabo.