



Piano di Studio del Corso in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni (LM51)

Coorte 2018/2019

Data di Emissione: 27 novembre 2018

Sommario

Obiettivo del documento	3
Presentazione	4
Tabella Piano di Studio	7
Schede didattiche dei singoli insegnamenti	8

Obiettivo del documento

Nella presentazione dell'offerta formativa è disponibile:

- L'elenco completo degli insegnamenti previsti dal piano dell'offerta formativa;
- L'articolazione didattica per CFU e la relativa distribuzione in termini di ore e tipologia attività formative previste, suddivise per Didattica Erogativa (lezioni in presenza; lezioni videoregistrate; Ambienti multimediali attivi; Erogazione integrativa (e-tivity, partecipazioni a discussioni; attività collaborative, studi di caso: esercizi reali; Didattica Interattiva; Autoapprendimento (tempo e materiali di studio previsti);
- Metodologia - valutazione adottata (sommativa/formativa)

Presentazione

Il Corso di Studio in breve

Il corso di laurea magistrale in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni ha l'obiettivo di preparare laureati che potranno esercitare attività professionali di alto livello in tutti gli ambiti per i quali i processi psicologico-sociali assumono centralità e rilevanza strategica in relazione alle dinamiche lavorative e organizzative.

In particolare questo CdL magistrale mira a far acquisire conoscenze e competenze secondo i seguenti obiettivi formativi:

- padronanza delle basi conoscitive, dei metodi e delle tecniche proprie dell'analisi psicologico-sociale dei processi inerenti l'ambito lavorativo e organizzativo, tale da consentire la progettazione, la pianificazione e la direzione di indagini e interventi riguardanti tutti i diversi ambiti di funzioni rilevanti per il personale organizzativo (attrazione, recruiting, selezione; valutazione e sviluppo; formazione e coaching; competenze e comportamenti organizzativi; conoscenza, cambiamento, innovazione; comunicazione interna ed esterna; clima e cultura; identità, identificazione, appartenenza; motivazione, impegno, coinvolgimento; gruppo di lavoro e leadership; tecnologie, ergonomia, ambienti di lavoro; imprenditorialità e marketing; service design; responsabilità sociale e ambientale; diversità e inclusione; rischi e sicurezza, stress e benessere);

- capacità di progettare, condurre e valutare, insieme ad altre figure professionali, processi partecipativi finalizzati alla presa di decisioni condivise per il miglioramento e lo sviluppo individuale e organizzativo;

- capacità di collaborare a comunicazioni, programmi, interventi - anche attraverso tecnologie informatiche e telematiche - i quali abbiano implicazioni e aspetti psicologico-sociali rilevanti per il lavoro e l'organizzazione; nonché di condurre interventi sul campo in piena autonomia professionale per quanto concerne aspetti psicologico-sociali nell'ambito delle suddette funzioni professionali proprie dello psicologo del lavoro e delle organizzazioni.

Obiettivo finale sarà dunque la formazione di uno/a psicologo/a del lavoro e delle organizzazioni competitivo/a nel mercato del lavoro professionale nazionale, in grado di adattare le proprie conoscenze e competenze ai differenti contesti organizzativi che sistema paese e scenari di mercato possono e potranno fornire.

Una tale offerta formativa non raccoglie soltanto la domanda di chi intenda intraprendere il percorso di formazione professionalizzante in psicologia, ma anche di chi desidera aggiornare o completare la propria formazione professione con quella psicologica, spendibile nell'ambito del lavoro e delle organizzazioni. Per questo, l'attività formativa prevede una modalità di erogazione che consenta di conseguire un titolo di studio pur continuando a lavorare.

Obiettivi formativi specifici del Corso

Il corso di laurea magistrale in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni intende fornire gli strumenti per la comprensione dei meccanismi psicologico-sociali, attraverso attività formative caratterizzanti un ampio spettro dei settori scientifico-disciplinari della psicologia. Il percorso si articola anzitutto con alcuni insegnamenti mirati a fornire conoscenze e competenze avanzate per aspetti di base della psicologia che sono classicamente rilevanti per il mondo del lavoro e delle organizzazioni, quali quelli legati alla psicologia della personalità e delle differenze individuali; agli aspetti psicologici sia teorici sia tecnici dei test; agli aspetti psicologici inerenti la formazione e l'orientamento personali; nonché agli aspetti psicologici delle dinamiche di gruppo. Alcuni di questi insegnamenti prevedono attività laboratoriali finalizzate allo sviluppo di capacità e abilità tecnico-pragmatiche professionalmente spendibili (nella fattispecie per i temi inerenti personalità e differenze individuali e per quelli inerenti le dinamiche di gruppo, sempre in riferimento a contesti di lavoro e organizzazioni). Gli insegnamenti dell'ambito della psicologia sociale, del lavoro e dell'organizzazione approfondiscono inoltre sia l'aspetto psicologico della comunicazione e del suo ruolo per gli atteggiamenti e le opinioni; sia quello delle dimensioni psicologiche dell'imprenditorialità e delle relazioni col mercato; sia tutto il versante dei classici aspetti psicologico-sociali coinvolti nello sviluppo della persona in contesto organizzativo e dell'organizzazione nella quale la persona lavora. Tutti gli insegnamenti di codesto blocco prevedono attività laboratoriali

finalizzate a curare l'acquisizione di capacità e abilità tecniche a valenza pragmatico-professionale.

Il corso offre poi attività formative affini in un ampio spettro di settori importanti per il mondo del lavoro e delle organizzazioni, con un approccio integrato che abbraccia diverse discipline: la pedagogia sperimentale con riguardo alla progettazione formativa; la didattica per l'e-learning; e la sociologia dei processi economici e del lavoro e quella dei processi culturali e comunicativi per quanto concerne aspetti della produzione culturale; infine il diritto del lavoro e l'economia dell'impresa.

Questo blocco di insegnamenti consente di arricchire il bagaglio dello psicologo del lavoro e delle organizzazioni con conoscenze e competenze di scenario, di interfaccia e strumentali utili per la contestualizzazione e implementazione operativa di alcuni aspetti della specifica professionalità acquisita in questo CdL magistrale. Ciò particolarmente allorquando tale professionalità a causa di spinte sociali, culturali e tecnologiche contemporanee presenti anche entro i contesti lavorativi e organizzativi moderni viene oramai sempre più a essere declinata in termini di formazione e sviluppo continui, multimediali, interdisciplinari (sia nell'esercizio della professionalità verso la committenza, sia in senso riflessivo per la propria personale formazione).

Altri insegnamenti sono dedicati infine all'acquisizione di competenze teorico-metodologiche in ambiti che lo studente stesso potrà individuare a sua scelta. Completano il percorso formativo sia l'apprendimento di lingua straniera; sia attività più pratiche connesse all'inserimento lavorativo; e in ultimo la prova finale.

Per gli studenti sono inoltre previste varie occasioni formative innovative in forme di tipo seminariale e laboratoriale: vista la natura dell'Ateneo, del CdL magistrale specifico, nonché il cospicuo coinvolgimento di altri enti e organizzazioni in veste di parti interessate e rappresentanze organizzative, molteplici saranno le opportunità di partecipazione a incontri con organizzazioni pubbliche e private; così come costanti saranno gli scambi con l'ordine professionale degli psicologi della Regione Lazio con particolare attenzione al coinvolgimento del Gruppo di Lavoro di psicologia del lavoro.

Queste attività, proposte annualmente dal corso, permetteranno agli studenti di applicare le conoscenze teoriche sul territorio, nel mercato e nelle organizzazioni, per tutti gli ambiti di funzioni proprie alla pratica professionale dello psicologo del lavoro e delle organizzazioni.

Tabella Piano di Studio

ANNO	ATTIVITA'	SSD	INSEGNAMENTO	CFU
ANNO 1	CARATTERIZZANTE	M-PSI/01	PSICOLGIA DELLA PERSONALITA' E DELLE DIFFERENZE INDIVIDUALI	9
	CARATTERIZZANTE	M-PSI/03	TEORIE E TECNICHE DEI TEST	6
	CARATTERIZZANTE	M-PED/04	METODOLOGIA DELLA PROGETTAZIONE FORMATIVA	6
	CARATTERIZZANTE	M-PSI/04	PSICOLOGIA DELL'ORIENTAMENTO E DEL PLACEMENT	6
	CARATTERIZZANTE	M-PSI/05	PSICOLOGIA DELLA COMUNICAZIONE E DEL MARKETING	12
	CARATTERIZZANTE	M-PSI/06	PSICOLOGIA DELLE ORGANIZZAZIONI	9
	AFFINE	M-PED/03	E-LEARNING NELLE ORGANIZZAZIONI	6
	AFFINE	SPS/08	SOCIOLOGIA DEI PROCESSI ECONOMICI ED ORGANIZZATIVI	6
ANNO 2	CARATTERIZZANTE	IUS/07	DIRITTO DEL LAVORO	9
	CARATTERIZZANTE	M-PSI/06	PSICOLOGIA DELLA GESTIONE E DELLO SVILUPPO INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVO	9
	CARATTERIZZANTE	M-PSI/07	PSICODINAMICA DEI GRUPPI E DELLE ISTITUZIONI	12

Completano il percorso un nucleo ampio di insegnamenti a scelta che saranno definiti, in seguito ai nuovi incontri con le parti sociali, dal Comitato Proponente nonché le discipline linguistiche

Schede didattiche dei singoli insegnamenti

Facoltà di Economia

Denominazione Corso di Laurea “Psicologia del lavoro e delle organizzazioni” – Classe LM51

Il percorso di formazione complessivo è stato progettato sulla base dei requisiti previsti dal SUA-CdS .

La progettazione didattica di dettaglio dei singoli insegnamenti di base, caratterizzanti e affini avviene, da parte dei docenti sotto la supervisione del coordinatore del Corso di Laurea, attraverso compilazione delle schede di progettazione. Gli insegnamenti a scelta vengono pianificati ogni entro giugno dell’anno solare di inizio dell’attività accademica.

Di seguito si presentano le schede di progettazione didattica dei singoli corsi per ordine di anno accademico:

Denominazione insegnamento	PSICOLOGIA DELLA PERSONALITÀ E DELLE DIFFERENZE INDIVIDUALI
Indicazione del docente	
Settore disciplinare	M-PSI/01
Anno di corso	Primo anno
Tipologia di attività formativa	Caratterizzante <input checked="" type="checkbox"/> Affine <input type="checkbox"/> A scelta studente <input type="checkbox"/>
Area di apprendimento	PSICOLOGIA GENERALE E FISIOLOGICA
Numero di crediti	9
Eventuali propedeuticità	Nessuna
Metodologia di insegnamento	In teledidattica

Obiettivi formativi per il raggiungimento dei risultati di apprendimento previsti nella Scheda SUA

Il corso ha lo scopo di offrire agli studenti conoscenze avanzate rispetto agli approcci rivolti allo studio della personalità, con particolare attenzione agli aspetti universali ed alle differenze individuali che possono connotarla. Lo studente acquisirà la capacità di utilizzare tali conoscenze in particolare in relazione ai processi che riguardano il mondo del lavoro e delle organizzazioni, grazie alla partecipazione alle attività laboratoriali finalizzate a curare l'acquisizione di capacità e abilità tecniche a valenza pragmatico-professionale.

Risultati di apprendimento attesi

Conoscenza e capacità di comprensione

Il corso consentirà allo studente di maturare un'avanzata preparazione teorico-metodologica della psicologia della personalità e delle differenze individuali, quale sapere necessario per la figura dello psicologo e classicamente rilevante per il mondo del lavoro e delle organizzazioni. Lo studente, dunque, avrà conoscenze di base relativamente alle principali teorie sulla personalità. Inoltre, approfondirà le variabili d'origine delle differenze individuali nei vari ambiti cognitivi, metacognitivi e motivazionali. Conoscerà i principali strumenti per la valutazione della personalità e delle differenze individuali, da utilizzare, in particolare, nei contesti di lavoro (ad es. selezione e formazione del personale; sostegno ai processi di motivazione, impegno coinvolgimento; identità lavorativa, ecc.).

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Il corso si baserà su una didattica fortemente laboratoriale, che permetterà al laureato di applicare le conoscenze di psicologia della personalità e delle differenze individuali con adeguate capacità tecnico-operative. In particolare, sarà in grado di utilizzare i modelli teorici per interpretare i processi riguardanti gli ambiti di funzioni rilevanti per il personale organizzativo (attrazione, recruiting, selezione; valutazione e sviluppo; formazione e coaching; competenze e comportamenti

organizzativi; conoscenza, cambiamento, innovazione; comunicazione interna ed esterna; clima e cultura; identità, identificazione, appartenenza; motivazione, impegno, coinvolgimento; gruppo di lavoro e leadership; tecnologie, ergonomia, ambienti di lavoro; imprenditorialità e marketing; service design; responsabilità sociale e ambientale; diversità e inclusione; rischi e sicurezza, stress e benessere). Avrà piena consapevolezza, inoltre, degli strumenti (test, questionari, ecc.) utili per osservare le componenti della personalità in maniera funzionale ai contesti di lavoro e organizzativi.

Autonomia di giudizio

Lo studente, durante il corso, saprà integrare con consapevolezza le conoscenze relative alla psicologia della personalità e delle differenze individuali in modo da gestire la complessità dei contesti relativi al mondo del lavoro e delle organizzazioni. Saprà effettuare valutazioni critiche delle conoscenze apprese ed utilizzarle nell'ottica dell'etica professionale nei sedici ambiti di funzioni professionali che possono riguardare il suo intervento. L'utilizzo di simulazioni, analisi di casi, esercitazioni, role playing, infatti, garantirà la maturazione di autonomia di giudizio ed utilizzo mirato delle conoscenze.

Abilità comunicative

Lo studente saprà comunicare in modo chiaro e lineare conclusioni e decisioni che riguardano l'utilizzo della psicologia della personalità e delle differenze individuali nei diversi settori funzionali del mondo del lavoro e delle organizzazioni. Saprà argomentare le motivazioni delle proprie scelte ed interagire con interlocutori che operano dentro e fuori i propri contesti di lavoro. Nell'ambito della pratica laboratoriale, inoltre, apprenderà ad utilizzare i saperi relativi alla disciplina all'interno di una comunicazione sia interpersonale che organizzativa che si avvalga anche dell'uso delle nuove tecnologie informatiche (ad es. software di elaborazione e presentazione di test, programmi di presentazione delle informazioni, ecc.).

Capacità di apprendimento

L'insegnamento consentirà di padroneggiare concetti e linguaggi della psicologia della personalità e delle differenze individuali, degli strumenti tecnico-professionali che la caratterizzano nei contesti di lavoro e delle organizzazioni, delle declinazioni che può avere rispetto ai sedici ambiti di funzioni professionali. Inoltre, attraverso la partecipazione alle attività laboratoriali, l'interazione con i colleghi ed il feedback dell'insegnante, saprà attuare esperienze di aggiornamento e formazione continua nel settore, anche in vista della partecipazione con profitto a dottorati di ricerca, scuole di specializzazione e master di secondo livello.

Programma didattico

1. Introduzione allo studio della personalità
2. Teorie della personalità centrate sulla risposta
3. Temperamento e personalità
4. I geni e la personalità
5. La genetica comportamentale
6. I processi biologici e la personalità
7. La prospettiva psicoanalitica
8. Modelli psicoanalitici della personalità

9. Meccanismi psicoanalitici
10. Lo sviluppo psicosessuale
11. Sviluppi del pensiero psicoanalitico
12. La prospettiva dei tratti
13. Prospettiva eterogenea dei tratti
14. Le teorie di Allport e Eysenck
15. Il modello dei Cinque Fattori
16. Le applicazioni della prospettiva dei tratti
17. Strumenti e sviluppi della prospettiva dei tratti
18. Prospettiva cognitivo-sociale
19. Cognizione e personalità
20. Lo studio della relazione tra cognizione e personalità
21. La personalità dal punto di vista sociocognitivo: il modello CAPS
22. Schemi di conoscenza e schemi di sé
23. Modelli ed esempi che integrano lo studio di cognizione e personalità
24. Cognizione, psicologia clinica e psicologia della personalità
25. La motivazione
26. I motivi
27. Percezione di competenza
28. Convinzioni I
29. Valori
30. Motivazione e personalità
31. Intelligenza: una definizione
32. Intelligenza e personalità due costrutti separati?
33. Problemi metodologici nello studio della relazione fra personalità e intelligenza
34. Personalità, intelligenza e apprendimento
35. Personalità, intelligenza e apprendimento II
36. Personalità, intelligenza e riuscita nel lavoro I
37. Personalità, intelligenza e riuscita nel lavoro II
38. Personalità, intelligenza e riuscita nel lavoro III
39. Il ruolo della memoria nella costruzione dell'identità
40. Un modello di memoria autobiografica
41. Il ricordo degli eventi negativi
42. L'ottimismo della memoria
43. Sensibilità alla memoria: il piacere di ricordare
44. Strategie e metodi di studio I
45. Strategie e metodi di studio II
46. Strategie e metodi di studio III
47. Autoregolazione
48. Autoregolazione e processi di lavoro
49. Engagement
50. Engagement e processi di lavoro
51. Metacognizione
52. Metacognizione e processi di lavoro
53. Componenti motivazionali
54. Componenti motivazionali e lavoro

Modalità di raccordo con altri insegnamenti (indicare le modalità e gli insegnamenti con i quali sarà necessario raccordarsi)

Il corso non si raccorda con altri corsi congiuntamente realizzati, ma rappresenta una base di apprendimento non propedeutica ma utile per i corsi di “Psicologia della formazione e dell’orientamento” (1° anno) e di “Psicologia dello sviluppo individuale e organizzativo” (2° anno).

Modalità di esame ed eventuali verifiche di profitto in itinere

L’esame può essere sostenuto sia in forma scritta che in forma orale. Gli appelli orali sono previsti nella sola sede centrale di Roma. Gli esami scritti, invece, possono essere sostenuti sia nelle sede centrale che nelle sedi periferiche.

L’esame orale consiste in un colloquio nel corso del quale il docente formula di solito tre domande. L’esame scritto consiste nello svolgimento di un test con 31 domande. Per ogni domanda lo studente deve scegliere una di 4 possibili risposte. Solo una risposta è corretta.

Sia le domande orali che le domande scritte sono formulate per valutare sia il grado di comprensione delle nozioni teoriche sia la capacità di ragionare utilizzando tali nozioni. Le domande sulle nozioni teoriche consentiranno di valutare il livello di comprensione. Le domande che richiedono l’elaborazione di un ragionamento consentiranno di valutare il livello di competenza e l’autonomia di giudizio maturati dallo studente.

Le abilità di comunicazione e la capacità di apprendimento saranno valutate attraverso le interazioni dirette tra docente e studente che avranno luogo durante la fruizione del corso (videoconferenze ed elaborati proposti dal docente).

<p>Modalità di iscrizione e di gestione dei rapporti con gli studenti</p>	<p>L’iscrizione ed i rapporti con gli studenti sono gestiti mediante la piattaforma informatica che permette l’iscrizione ai corsi, la fruizione delle lezioni, la partecipazione a forum e tutoraggi, il download del materiale didattico e la comunicazione con il docente. Un tutor assisterà gli studenti nello svolgimento di queste attività.</p>
<p>Attività di didattica erogativa (DE)</p>	<p>➔ 54 Videolezioni + 54 test di autovalutazione Impegno totale stimato: 54 ore</p>
<p>Attività di didattica interattiva (DI)</p>	<p>➔ Redazione di un elaborato ➔ Partecipazione a una web conference ➔ Svolgimento delle prove in itinere con feedback ➔ Svolgimento della simulazione del test finale Totale 9 ore</p>
<p>Attività di autoapprendimento</p>	<p>➔ 162 ore per lo studio individuale</p>

Libro di riferimento	<ul style="list-style-type: none">➔ Dispense del docente.➔ Carver C. S., Scheier M. F., Giampietro M., & Iannello P. (2015). <i>Psicologia della personalità. Prospettive teoriche, strumenti e contesti applicativi</i>. Milano: Pearson. Capp. 1,4,5,6,7,8,9➔ De Beni R., Carretti B., Moè A. & Pazzaglia F. (2008). <i>Psicologia della personalità e delle differenze individuali</i>. Bologna: Il Mulino.
-----------------------------	--

Denominazione insegnamento	TEORIA E TECNICHE DEI TEST
Indicazione del docente	FLAVIA BONAIUTO
Settore disciplinare	M-PSI/03
Anno di corso	Primo anno
Tipologia di attività formativa	Caratterizzante <input checked="" type="checkbox"/> Affine <input type="checkbox"/> A scelta studente <input type="checkbox"/>
Area di apprendimento	PSICOLOGIA GENERALE E FISIOLOGICA
Numero di crediti	6
Eventuali propedeuticità	Nessuna
Metodologia di insegnamento	In teledidattica

Obiettivi formativi per il raggiungimento dei risultati di apprendimento previsti nella Scheda SUA

Il corso ha lo scopo di far acquisire agli studenti competenze relative alla costruzione, alla scelta e all'uso dei test psicologici. In linea con il corso di laurea, lo studente prenderà consapevolezza delle problematiche relative al tema della misurazione in psicologia; alle caratteristiche metrologiche che ogni strumento dovrebbe avere per essere definito un "buon test"; nonché alla interpretazione e comunicazione dei risultati nel rispetto dell'etica e della deontologia professionale. Nello specifico, verranno analizzate le diverse tipologie di strumenti di misura e l'utilità che questi hanno nei diversi ambiti applicativi tipici della psicologia del lavoro e delle organizzazioni (orientamento professionale, selezione del personale e *assessment*, gestione delle risorse umane, benessere organizzativo, stress lavoro correlato, *burn-out* e *mobbing*).

Risultati di apprendimento attesi

Conoscenza e capacità di comprensione

Lo studente acquisirà, in particolare, conoscenze finalizzate alla comprensione delle tecniche per misurare costrutti psicologici, nonché valutare e gestire alcuni problemi associati a tali misure. Imparerà i concetti utili per la realizzazione, la scelta e la somministrazione dei test, per le analisi dei dati e la restituzione dei risultati, con particolare riguardo ai contesti del mondo del lavoro e delle organizzazioni.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Lo studente, al termine del corso, avrà la capacità di utilizzare le conoscenze maturate sulla teoria e le tecniche dei test in maniera applicativa nei diversi ambiti della psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Attraverso l'analisi di strumenti di valutazione (test e questionari) specifici, svilupperà le capacità tecnico-organizzative relative soprattutto alla scelta e alla somministrazione dei test, all'elaborazione e alla presentazione dei risultati. Inoltre, imparerà a gestire queste diverse fasi nel rispetto delle indicazioni etico-deontologiche.

Autonomia di giudizio

Gli studenti matureranno la capacità critica e di giudizio che consentirà loro di individuare in maniera mirata quali test utilizzare nei diversi ambiti della psicologia del lavoro e delle

organizzazioni. Lo studente saprà integrare le conoscenze che apprenderà durante il corso con ulteriori nozioni per affrontare in modo appropriato la complessità dei contesti organizzativi. Inoltre, avrà la capacità di rielaborare in maniera critica i contenuti appresi durante il corso, anche in relazione alle conoscenze provenienti dalle altre discipline psicologiche e a tematiche non prioritariamente psicologiche rispetto a cui può dimostrarsi efficace l'utilizzo della teoria e delle tecniche dei test.

Abilità comunicative

Lo studente imparerà a comunicare in modo chiaro e lineare le conoscenze relative alle fasi di costruzione, scelta e somministrazione dei test, rilevazione e analisi dei dati, a seconda degli interlocutori (specialisti e non specialisti) e dei contesti di applicazione (i settori funzionali al mondo del lavoro e delle organizzazioni).

Capacità di apprendimento

L'insegnamento "Teoria e tecniche dei test" è pensato come esperienza per padroneggiare in maniera consapevole i concetti specifici ed i linguaggi tecnici del settore, oltre che gli strumenti concreti da utilizzare nei diversi ambiti professionali. La piena consapevolezza di questi elementi e dei propri obiettivi di apprendimento consentirà allo studente di valutare l'esigenza di aggiornamento, di definire ulteriori esperienze di autoapprendimento, di creare occasioni di formazione in integrazione con quella proposta dal presente insegnamento.

Programma didattico

<ol style="list-style-type: none"> 1. Il Testing psicologico: origini, definizioni, funzioni 2. I tipi di test attualmente in uso 3. Finalità e ambiti di applicazione dei test psicologici 4. Misurare mediante i test 5. Elementi costitutivi dei test 6. Descrizione e classificazione dei test psicologici 7. La standardizzazione 8. Dal punteggio grezzo al punteggio standardizzato 9. La validità 10. Validità dei test come esigenza etica 11. La validità di facciata 12. La validità di contenuto 13. Validità di contenuto come accuratezza di costruzione di un test 14. Attendibilità: un aspetto della validità empirica 15. Attendibilità: metodi di verifica 16. Il processo di somministrazione 17. Modo di somministrare il test 18. La validità rispetto a un criterio esterno 19. La validità del costruito 	
---	--

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 20. Scegliere il test da somministrare 21. Pianificare e organizzare la valutazione 22. Autenticità e falsificabilità delle risposte al test 23. La desiderabilità sociale 24. Il “rapporto psicologico” e la comunicazione dei risultati 25. Il Testing computerizzato 26. L’evoluzione dei test nei contesti organizzativi 27. Criteri di validazione dei test in ambito organizzativo 28. Impiego dei test in ambito organizzativo 29. Test e altri metodi di valutazione 30. Linee guida di deontologia professionale nell’uso dei test 31. Test di abilità generale 32. Le batterie multiattitudinali 33. Test di conoscenze 34. Test di personalità 35. Questionari di interessi professionali 36. Strumenti per valutare benessere e stress organizzativo | |
|--|--|

Modalità di raccordo con altri insegnamenti (indicare le modalità e gli insegnamenti con i quali sarà necessario raccordarsi)

Il corso rappresenta un insegnamento caratterizzante spendibile in tutti i settori della psicologia del lavoro e delle organizzazioni e, pertanto, integrabile con tutti gli insegnamenti del corso di laurea.

Modalità di esame ed eventuali verifiche di profitto in itinere

L’esame può essere sostenuto sia in forma scritta che in forma orale. Gli appelli orali sono previsti nella sola sede centrale di Roma. Gli esami scritti, invece, possono essere sostenuti sia nella sede centrale che nelle sedi periferiche.

L’esame orale consiste in un colloquio nel corso del quale il docente formula di solito tre domande. L’esame scritto consiste nello svolgimento di un test con 31 domande. Per ogni domanda lo studente deve scegliere una di 4 possibili risposte. Solo una risposta è corretta.

Sia le domande orali sia le domande scritte sono formulate per valutare tanto il grado di comprensione delle nozioni teoriche quanto la capacità di ragionare utilizzando tali nozioni. Le domande sulle nozioni teoriche consentiranno di valutare il livello di comprensione. Le domande che richiedono l’elaborazione di un ragionamento consentiranno di valutare il livello di competenza e l’autonomia di giudizio maturati dallo studente.

Le abilità di comunicazione e la capacità di apprendimento saranno valutate attraverso le interazioni dirette tra docente e studente che avranno luogo durante la fruizione del corso (videoconferenze ed elaborati proposti dal docente).

Modalità di iscrizione e di gestione dei rapporti con gli studenti	<p>L'iscrizione ed i rapporti con gli studenti sono gestiti mediante la piattaforma informatica che permette l'iscrizione ai corsi, la fruizione delle lezioni, la partecipazione a forum e tutoraggi, il download del materiale didattico e la comunicazione con il docente.</p> <p>Un tutor assisterà gli studenti nello svolgimento di queste attività.</p>
Attività di didattica erogativa (DE)	<p>→ 36 Videolezioni + 36 test di autovalutazione</p> <p>Impegno totale stimato: 36 ore</p>
Attività di didattica interattiva (DI)	<ul style="list-style-type: none"> → Redazione di un elaborato → Partecipazione a una web conference → Svolgimento delle prove in itinere con feedback → Svolgimento della simulazione del test finale <p>Totale 6 ore</p>
Attività di autoapprendimento	<p>→ 108 ore per lo studio individuale</p>
Libro di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> → Dispense del docente. → Boncori, L. (2006). <i>I test in psicologia</i>. Bologna: il Mulino. → Argentero, P. (2006). <i>I test nelle organizzazioni</i>. Bologna: il Mulino.

Denominazione insegnamento	METODOLOGIA DELLA PROGETTAZIONE FORMATIVA
Indicazione del docente	Bianca SPADOLINI Professore Straordinario
Settore disciplinare	M-PED/04
Anno di corso	Primo anno
Tipologia di attività formativa	Caratterizzante <input checked="" type="checkbox"/> Affine <input type="checkbox"/> A scelta studente <input type="checkbox"/>
Area di apprendimento	PEDAGOGIA DELLO SVILUPPO E DELL'EDUCAZIONE
Numero di crediti	6
Eventuali propedeuticità	Nessuna
Metodologia di insegnamento	In teledidattica

Obiettivi formativi per il raggiungimento dei risultati di apprendimento previsti nella Scheda SUA

Il corso ha lo scopo di illustrare i principali modelli della progettazione formativa basati sulla pianificazione lineare per obiettivi, per problemi e per competenze. Gli studenti analizzeranno gli elementi costitutivi di un progetto educativo e avranno l'opportunità di pianificare un progetto formativo per lo sviluppo individuale ed organizzativo.

Risultati di apprendimento attesi

Conoscenza e capacità di comprensione

Il corso consentirà allo studente di acquisire le conoscenze relative alle metodologie di progettazione formativa applicate, in particolare, ai processi di lavoro ed ai contesti organizzativi. Lo studente conoscerà ed avrà piena comprensione degli strumenti utilizzabili nella pratica della progettazione formativa e degli obiettivi che possono essere con essi raggiunti.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Attraverso la partecipazione al corso, lo studente maturerà la capacità illustrare ed utilizzare i metodi per la rilevazione dei fabbisogni formativi; formulare gli obiettivi educativi, pianificare un sistema di valutazione che comprenda la valutazione degli apprendimenti, dei docenti e del programma; scegliere i metodi formativi efficaci e pertinenti; costruire strumenti di valutazione; valutare l'allineamento di una progettazione formativa.

Autonomia di giudizio

Attraverso attività interattive, simulazioni, role playing virtuali, gli studenti matureranno quella capacità critica e di giudizio che consentirà loro di riconoscere e supportare i processi relativi alla metodologia della progettazione formativa. Sapranno, inoltre, formulare valutazioni e giudizi

fondati relativi all'ambito disciplinare, capaci di tenere conto della complessità delle situazioni e delle implicazioni etico-sociali dell'intervento psicologico.

Abilità comunicative

Lo studente sarà in grado di comunicare idee, informazioni, obiettivi, analisi, progetti, valutazioni nei diversi contesti che possono vederlo coinvolto come esperto nella metodologia della progettazione formativa. Avrà la capacità di comunicare, sia ad un livello interpersonale che organizzativo, con interlocutori specialisti e non specialisti, le decisioni prese in fase di progettazione, implementazione e valutazione. Le sue abilità di comunicazione riguarderanno l'uso sia di canali tradizionali che di modalità supportate dalle nuove tecnologie informatiche.

Capacità di apprendimento

Lo studente avrà piena consapevolezza dei concetti e degli strumenti relativi alla metodologia della progettazione formativa. Tale aspetto gli consentirà di osservare e definire in maniera dinamica i propri obiettivi formativi, di valutare l'esigenza di aggiornamento, di cercare esperienze di formazione continua ed, eventualmente, di partecipare con profitto a dottorati di ricerca, scuole di specializzazione e master di secondo livello relativi a questo settore di conoscenza.

Programma didattico

1. Gli obiettivi educativi e formativi
2. Gli obiettivi educativi e formativi nei contesti di lavoro
3. Gli obiettivi educativi e formativi per l'individuo
4. Gli obiettivi educativi e formativi per il gruppo
5. Gli obiettivi educativi e formativi per l'organizzazione
6. Gli obiettivi educativi e formativi per l'istituzione
7. Le tassonomie di Bloom
8. Il sistema di valutazione
9. I metodi e gli strumenti di valutazione
10. I metodi e gli strumenti di valutazione, l'individuo
11. I metodi e gli strumenti di valutazione, il gruppo
12. I metodi e gli strumenti di valutazione, l'organizzazione
13. I metodi e gli strumenti di valutazione, l'istituzione
14. Le caratteristiche dei metodi formativi
15. I metodi di insegnamento
16. I metodi di apprendimento
17. Metodi trasmissivi
18. Metodi partecipativi
19. La formazione in presenza
20. La formazione online
21. La formazione blended
22. La formazione indoor
23. La formazione outdoor
24. La formazione per competenze I
25. La formazione per competenze II
26. L'allineamento pedagogico
27. Il Fondo Sociale Europeo e sua programmazione a livello europeo, nazionale e regionale.

- 28. Il sistema ECM Educazione Continua in Medicina
 - 29. Gli enti di formazione e i provider
 - 30. Le figure professionali formative
 - 31. Simulazioni ed esercitazioni I
 - 32. Simulazioni ed esercitazioni II
 - 33. Simulazioni ed esercitazioni III
 - 34. Simulazioni ed esercitazioni IV
 - 35. Simulazioni ed esercitazioni V
- Simulazioni ed esercitazioni VI

Modalità di raccordo con altri insegnamenti (indicare le modalità e gli insegnamenti con i quali sarà necessario raccordarsi)

Il corso si raccorda con il corso di “Psicologia della formazione e dell’orientamento” (1° anno), con il corso “Psicologia dello sviluppo individuale ed organizzativo” (2° anno) e con il corso “E-learning nelle organizzazioni” (1° anno). Si tratta, infatti, di insegnamenti che condivideranno alcuni argomenti in comune che saranno declinati diversamente a seconda degli approcci specifici e dei contesti di lavoro.

Modalità di esame ed eventuali verifiche di profitto in itinere

L’esame può essere sostenuto sia in forma scritta che in forma orale. Gli appelli orali sono previsti nella sola sede centrale di Roma. Gli esami scritti, invece, possono essere sostenuti sia nelle sede centrale che nelle sedi periferiche.

L’esame orale consiste in un colloquio nel corso del quale il docente formula di solito tre domande. L’esame scritto consiste nello svolgimento di un test con 31 domande. Per ogni domanda lo studente deve scegliere una di 4 possibili risposte. Solo una risposta è corretta.

Sia le domande orali che le domande scritte sono formulate per valutare sia il grado di comprensione delle nozioni teoriche sia la capacità di ragionare utilizzando tali nozioni. Le domande sulle nozioni teoriche consentiranno di valutare il livello di comprensione. Le domande che richiedono l’elaborazione di un ragionamento consentiranno di valutare il livello di competenza e l’autonomia di giudizio maturati dallo studente.

Le abilità di comunicazione e la capacità di apprendimento saranno valutate attraverso le interazioni dirette tra docente e studente che avranno luogo durante la fruizione del corso (videoconferenze ed elaborati proposti dal docente).

<p>Modalità di iscrizione e di gestione dei rapporti con gli studenti</p>	<p>L’iscrizione ed i rapporti con gli studenti sono gestiti mediante la piattaforma informatica che permette l’iscrizione ai corsi, la fruizione delle lezioni, la partecipazione a forum e tutoraggi, il download del materiale didattico e la comunicazione con il docente.</p> <p>Un tutor assisterà gli studenti nello svolgimento di queste attività.</p>
<p>Attività di didattica erogativa (DE)</p>	<p>➔ 36 Videolezioni + 36 test di autovalutazione</p> <p>Impegno totale stimato: 36 ore</p>

<p>Attività di didattica interattiva (DI)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Redazione di un elaborato ➔ Partecipazione a una web conference ➔ Svolgimento delle prove in itinere con feedback ➔ Svolgimento della simulazione del test finale <p>Totale 6 ore</p>
<p>Attività di autoapprendimento</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 108 ore per lo studio individuale
<p>Libro di riferimento</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Dispense del docente. ➔ Righetti, M. (2007). <i>Organizzazione e progettazione formativa</i>. Milano: Franco Angeli.

Denominazione insegnamento	PSICOLOGIA DELL'ORIENTAMENTO E DEL PLACEMENT
Indicazione del docente	Giorgio SANGIORGI Professore Straordinario
Settore disciplinare	M-PSI/04
Anno di corso	Primo anno
Tipologia di attività formativa	Caratterizzante <input checked="" type="checkbox"/> Affine <input type="checkbox"/> A scelta studente <input type="checkbox"/>
Area di apprendimento	PSICOLOGIA DELLO SVILUPPO E DELL'EDUCAZIONE
Numero di crediti	6
Eventuali propedeuticità	Nessuna
Metodologia di insegnamento	In teledidattica

Obiettivi formativi per il raggiungimento dei risultati di apprendimento previsti nella Scheda SUA

Il corso ha lo scopo di insegnare agli studenti le principali teorie e gli strumenti relativi alla psicologia dell'orientamento e delle strategie di job placement rilevanti per la gestione dei processi di transizione che caratterizzano il percorso di carriera dell'individuo nell'ambito dei contesti formativi ed occupazionali.

Risultati di apprendimento attesi

Conoscenza e capacità di comprensione

Il corso consentirà allo studente di acquisire le conoscenze teoriche e metodologiche della psicologia dell'orientamento e delle strategie di gestione dei processi di inserimento nel mondo del lavoro e delle professioni fornendo i concetti relativi alle fasi di ricognizione delle risorse professionali e delle potenzialità individuali che possono essere sviluppate nella scelta di percorsi di sviluppo/formazione e di progettazione di sentieri d'inserimento lavorativo e gestione dei processi di socializzazione professionale.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Attraverso la partecipazione al corso, lo studente maturerà la capacità di utilizzare gli approcci teorici relativi alla psicologia dell'orientamento e del job placement attraverso adeguate capacità-tecnico operative da declinare, in particolare, nei settori scolastici e della formazione, nei servizi per la transizione con il mondo del lavoro, nelle strutture di gestione delle politiche attive per il lavoro, ecc. Inoltre, sarà in grado di adattare le competenze professionali maturate ai diversi contesti che rappresentano gli ambiti dell'orientamento e del job placement applicando metodologie mediate dalle nuove tecnologie.

Autonomia di giudizio

Attraverso attività interattive, simulazioni, role playing virtuali, e-portfoli, ecc., gli studenti matureranno quella capacità critica e di giudizio che consentirà loro di riconoscere e supportare i processi relativi alla psicologia dell'orientamento e del job placement. Sapranno, inoltre, formulare

valutazioni e giudizi fondati relativi all'ambito disciplinare, capaci di tenere conto della complessità delle situazioni e delle implicazioni etico-sociali dell'intervento psicologico.

Abilità comunicative

Lo studente sarà in grado di comunicare idee, informazioni, obiettivi, analisi, progetti, valutazioni nei diversi contesti che possono vederlo coinvolto come esperto psicologia dell'orientamento e del job placement. Avrà la capacità di comunicare, sia ad un livello interpersonale che organizzativo, con interlocutori specialisti e non specialisti, le decisioni che impattano sulle scelte individuali rispetto ai percorsi formativi, occupazionali e professionali. Le sue abilità di comunicazione riguarderanno l'uso sia di canali tradizionali che di modalità supportate dalle nuove tecnologie informatiche.

Capacità di apprendimento

Lo studente avrà piena consapevolezza dei concetti e degli strumenti relativi alla psicologia dell'orientamento e del job placement. Tale aspetto gli consentirà di osservare e definire in maniera dinamica i propri obiettivi formativi, di valutare l'esigenza di aggiornamento, di cercare esperienze di formazione continua ed, eventualmente, di partecipare con profitto a dottorati di ricerca, scuole di specializzazione e master di secondo livello.

Programma didattico

1. La gestione delle scelte formative e professionali nella carriera individuale
2. L'orientamento come strategia di gestione delle transizioni lungo l'arco della vita: orientamento e inserimento nel mondo del lavoro
3. Sviluppo e trasformazioni del costrutto di orientamento
4. La fasi di sviluppo del concetto di orientamento
5. Modelli paradigmatici i riferimento dell'orientamento
6. L'orientamento come modalità educativa permanente
7. L'orientamento come strategie di socializzazione al lavoro
8. La pratica dell'orientamento nei diversi contesti: scuola e mondo del lavoro
9. I target tradizionali dell'intervento di orientamento
10. I bisogni orientativi e gli interventi professionali
11. La azioni professionali di orientamento: l'accoglienza e l'informazione
12. La azioni professionali di orientamento: il sostegno formativo
13. La azioni professionali di orientamento: il counseling operativo
14. Il counseling di orientamento ed il career counseling
15. Il counseling come relazione d'aiuto
16. Il counseling come ascolto attivo
17. Il counseling come processo di riformulazione della domanda
18. Il colloquio di orientamento: modello d'intervento
19. Le fasi del colloquio: strategie operative I
20. Le fasi del colloquio: strategie operative II
21. I rischi nella conduzione del colloquio e le possibili precauzioni
22. Le aree e gli strumenti di ricognizione in tema d'orientamento
23. Gli strumenti di ricognizione: gli interessi
24. Gli strumenti di ricognizione: i valori e gli atteggiamenti
25. Gli strumenti di ricognizione: le dimensioni di personalità
26. Gli strumenti di ricognizione: le abilità ed i fattori intellettivi

27. Gli strumenti di ricognizione: il potenziale individuale
28. Il processo di auto-orientamento: modelli e strategie d'intervento
29. I programmi informatizzati per l'auto-valutazione e l'orientamento
30. L'azione orientativa centrata sul self-empowerment
31. Interventi di orientamento per target: alunni di scuola secondaria
32. Interventi di orientamento per target: alunni di scuole professionali e ITS
33. Interventi di orientamento per target: studenti universitari
34. Interventi di orientamento per target: categorie speciali (dropout, NEET, immigrati, disoccupati, ecc.)
35. Interventi di orientamento per target: stakeholder (genitori, insegnanti, imprenditori, ecc.)
36. La transizione dalla formazione al mondo del lavoro: la socializzazione lavorativa
37. Approcci e strategie di job placement nell'attuale scenario del mercato del lavoro e delle professioni
38. I modelli teorici del job placement
39. Il mercato del lavoro e delle nuove professioni
40. Le competenze strategie che il mercato del lavoro
41. Le pratiche di ingresso nel mondo del lavoro e delle professioni
42. Le politiche attive per l'inserimento nel mercato del lavoro
43. Le fasi del processo di inserimento: accoglienza.
44. Le fasi del processo di inserimento: la ricognizione delle competenze e delle risorse personali e professioni
45. Il bilancio delle competenze
46. I sistemi di etero-valutazione: Assessment/development center
47. Le fasi del processo di inserimento: il piano d' inserimento occupazionale
48. Le strategie di gestione delle transizioni dall'università al mondo del lavoro
49. I processi di consolidamento delle competenze per l'inserimento occupazionale
50. Le agenzie di gestione degli interventi di Job placement
51. Esercitazioni e analisi di caso I
52. Esercitazioni e analisi di caso II
53. Esercitazioni e analisi di caso III
54. Esercitazioni e analisi di caso IV

Modalità di raccordo con altri insegnamenti (indicare le modalità e gli insegnamenti con i quali sarà necessario raccordarsi)

Il corso si raccorda con il corso di "Psicologia dei processi cognitivi ed emotivi" e con il corso "Psicologia dei processi motivazionali e decisionali", che lo studente seguirà durante il primo anno. Non si tratta di insegnamenti propedeutici, ma di esperienze di apprendimento che, se seguite prioritariamente, possono sostenere fortemente l'apprendimento dello studente.

Modalità di esame ed eventuali verifiche di profitto in itinere

L'esame può essere sostenuto sia in forma scritta che in forma orale. Gli appelli orali sono previsti nella sola sede centrale di Roma. Gli esami scritti, invece, possono essere sostenuti sia nelle sede centrale che nelle sedi periferiche.

L'esame orale consiste in un colloquio nel corso del quale il docente formula di solito tre domande. L'esame scritto consiste nello svolgimento di un test con 31 domande. Per ogni domanda lo studente deve scegliere una di 4 possibili risposte. Solo una risposta è corretta.

Sia le domande orali che le domande scritte sono formulate per valutare sia il grado di comprensione delle nozioni teoriche sia la capacità di ragionare utilizzando tali nozioni. Le

domande sulle nozioni teoriche consentiranno di valutare il livello di comprensione. Le domande che richiedono l'elaborazione di un ragionamento consentiranno di valutare il livello di competenza e l'autonomia di giudizio maturati dallo studente.

Le abilità di comunicazione e la capacità di apprendimento saranno valutate attraverso le interazioni dirette tra docente e studente che avranno luogo durante la fruizione del corso (videoconferenze ed elaborati proposti dal docente).

Modalità di iscrizione e di gestione dei rapporti con gli studenti	L'iscrizione ed i rapporti con gli studenti sono gestiti mediante la piattaforma informatica che permette l'iscrizione ai corsi, la fruizione delle lezioni, la partecipazione a forum e tutoraggi, il download del materiale didattico e la comunicazione con il docente. Un tutor assisterà gli studenti nello svolgimento di queste attività.
Attività di didattica erogativa (DE)	→ 36 Videolezioni + 36 test di autovalutazione Impegno totale stimato: 36 ore
Attività di didattica interattiva (DI)	→ Redazione di un elaborato → Partecipazione a una web conference → Svolgimento delle prove in itinere con feedback → Svolgimento della simulazione del test finale Totale 6 ore
Attività di autoapprendimento	→ 108 ore per lo studio individuale
Libro di riferimento	→ Dispense del docente. → Guichard, J., & Hutau, M. (2003). <i>Psicologia dell'orientamento professionale. Teorie e partiche per orientare la scelta negli studi e nelle professioni</i> . Milano: Cortina. Capp. 2,3,4,5,6 → Tanucci G., Cropano M.R. (2011). <i>Orientarsi all'Università</i> . Lecce: Pensa Multimedia.

Denominazione insegnamento	PSICOLOGIA DELLA COMUNICAZIONE E DEL MARKETING
Indicazione del docente	FLAVIA BONAIUTO
Settore disciplinare	M-PSI/05
Anno di corso	Primo anno
Tipologia di attività formativa	Caratterizzante <input checked="" type="checkbox"/> Affine <input type="checkbox"/> A scelta studente <input type="checkbox"/>
Area di apprendimento	PSICOLOGIA SOCIALE E DEL LAVORO
Numero di crediti	12
Eventuali propedeuticità	Nessuna
Metodologia di insegnamento	In teledidattica

Obiettivi formativi per il raggiungimento dei risultati di apprendimento previsti nella Scheda SUA

Il corso ha lo scopo di offrire agli studenti una conoscenza di teorie, linee di ricerca e strumenti sui processi di comunicazione; sulle variabili che esercitano un impatto sulla comunicazione; nonché sull'impatto che la comunicazione esercita sul marketing. Il marketing viene anche considerato in una nuova prospettiva, quella neuroscientifica, che ha dato origine al cosiddetto neuromarketing. In particolare, lo studente apprenderà ad individuare il ruolo dei processi di comunicazione nella pubblicità, nella persuasione, nella negoziazione e nella elaborazione delle scelte e delle decisioni che spingono all'acquisto e nel marketing.

Risultati di apprendimento attesi

Conoscenza e capacità di comprensione

Il corso consentirà allo studente di acquisire le conoscenze e le competenze relative all'ambito della psicologia della comunicazione, esplorandone le diverse teorie. Verrà dato spazio all'analisi dei diversi fattori e delle caratteristiche che possono influire sui processi comunicativi, per arrivare ad esaminare il modo in cui la comunicazione si interseca con il marketing. Gli studenti apprenderanno, dunque, i concetti relativi alla definizione e all'analisi dei processi comunicativi e ai loro elementi rilevanti per spiegare, da un lato, i fenomeni di influenza sociale anche in ambito lavorativo e, dall'altro, le conoscenze relative ai comportamenti di acquisto e consumo, al ruolo del brand, al concetto di target e posizionamento, alle ricerche di marketing. Si confronteranno, inoltre, con il neuromarketing, un nuovo approccio che considera il marketing da un punto di vista neuroscientifico. Gli studenti avranno modo di sviluppare conoscenze rispetto agli strumenti di analisi ed intervento collegati a tali aree del sapere.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Lo studente, al termine del corso, avrà sviluppato conoscenze relativamente ai processi comunicativi, alle variabili individuali e ambientali che esercitano un influsso sulla comunicazione, al marketing e al neuromarketing. Avrà quindi la capacità di applicare in diversi contesti

organizzativi le conoscenze acquisite, con la finalità di analizzare i processi di comunicazione e intervenire su di essi, padroneggiando a livello applicativo le conoscenze che consentono di programmare, gestire, valutare interventi relativi al settore del marketing intersecato con i processi psicologici. Saranno, quindi, in grado di progettare, condurre e valutare processi di ricerca ed intervento finalizzati al miglioramento delle pratiche di comunicazione rilevanti per le strategie di marketing.

Autonomia di giudizio

Gli studenti matureranno capacità di giudizio rispetto alle conoscenze del settore e di integrazione autonoma di tali conoscenze con quelle relative agli altri campi della psicologia e non. Sapranno effettuare valutazioni e giudizi fondati, individuare eventuali limiti delle conoscenze, integrare uno sguardo sulle responsabilità etiche dello psicologo della comunicazione e del marketing e le relative implicazioni rispetto al marketing e al neuromarketing. Sapranno valutare anche l'efficacia di interventi concreti nei diversi contesti.

Abilità comunicative

Lo studente saprà comunicare in modo chiaro e lineare conclusioni e decisioni relative alle problematiche della comunicazione e del marketing, con le ragioni a esse sottese. Saprà adottare efficaci strategie di comunicazione con interlocutori specialisti e non specialisti. In particolare, attraverso questo insegnamento, lo studente diventerà esperto anche di alcuni aspetti riguardanti i processi comunicativi e le strategie di marketing che potrà utilizzare nella gestione dei processi di lavoro che lo riguardano. Le competenze di comunicazione e di marketing/neuromarketing consentiranno, inoltre, un uso sia di strumenti tradizionali che di nuove tecnologie.

Capacità di apprendimento

L'insegnamento consentirà allo studente di padroneggiare concetti e linguaggi conoscitivi della psicologia della comunicazione e del marketing/neuromarketing, come anche strumenti tecnico-professionali specifici. Lo studente, grazie a questa base di conoscenze, saprà valutare l'esigenza di ulteriore apprendimento e di formazione continua relativi all'ambito della comunicazione e del marketing/neuromarketing. Le attività basate sull'analisi di esperienze concrete nell'ambito dei sistemi di comunicazione e di marketing/neuromarketing consentiranno allo studente di maturare un apprendimento specifico e a tutto tondo.

Programma didattico

1. Introduzione al corso di psicologia della comunicazione e del marketing

Modulo 1: La Comunicazione

2. Il fenomeno della comunicazione: la sintattica
3. La semantica della comunicazione e lo strutturalismo linguistico
4. La pragmatica della comunicazione
5. Gli assiomi della comunicazione: Watzlavick e la Scuola di Palo Alto
6. I cinque assiomi della comunicazione
7. Le patologie della comunicazione
8. La comunicazione non verbale
9. I segnali spaziali
10. I movimenti del corpo

11. La persuasione
12. Tecniche di persuasione
13. La gestione dei conflitti e l'ascolto attivo
14. Comunicazione e negoziazione nella gestione dei conflitti
15. Esercitazione "Io e mia sorella"
16. Esercitazione "Will hunting"
17. Società e comunicazioni di massa
18. Le teorie sulle comunicazioni di massa
19. Altre teorie sulle comunicazioni di massa

Modulo 2: Gli influssi sulla Comunicazione

20. Le emozioni nelle relazioni sociali
21. Analisi delle emozioni e loro espressione
22. L'identità sociale e l'autostima
23. La comunicazione verbale
24. Comunicazione non verbale
25. Processi e aspetti dinamici nel gruppo
26. Empatia e responsabilità interpersonale
27. L'attrazione interpersonale e il comportamento prosociale
28. Differenze di genere nella Comunicazione Mediata dal Computer
29. La negoziazione
30. Tecniche negoziali

Modulo 3: Marketing e Comunicazione

31. Il piano di marketing
32. La comunicazione nel marketing
33. Il programma della comunicazione
34. Gli strumenti della comunicazione
35. Strumenti comuni di comunicazione turistica
36. La strategia di marca
37. Marketing communication
38. La politica di prodotto
39. La domanda turistica del segmento enogastronomico
40. Il valore della marca per il consumatore
41. Il prezzo
42. I metodi per determinare il prezzo
43. Il geomarketing
44. Il posizionamento
45. L'analisi SWOT: l'ambiente interno
46. L'analisi SWOT: l'ambiente esterno
47. Strumenti di comunicazione turistica: operatori pubblici
48. Lo sviluppo del brand image
49. La comunicazione ambientale
50. Web marketing
51. I comportamenti di consumo nel web
52. Marketing 3.0
53. Il piano di web marketing
54. Strumenti di digital marketing
55. I primi passi nel web
56. Start up e strumenti del web
57. Le attività delle start up nel web
58. Web marketing e comunicazione
59. Approcci alla comunicazione web
60. Advertising e impresa 4.0

61. Il modello della comunicazione 4.0
62. Il digital marketing turistico
63. Il sito web
64. Come essere visibili al proprio target
65. Social media marketing
66. La reputazione online

Modulo 4: Il contributo delle Neuroscienze al Marketing e alla Comunicazione

67. Neuroscienze e Neuromarketing
68. I presupposti del Neuromarketing
69. Neuromarketing: ambiti applicativi e questioni etiche
70. Neuromarketing: dimostrazioni sul campo
71. Percezione e persuasione
72. Emozione e persuasione

Modalità di raccordo con altri insegnamenti (indicare le modalità e gli insegnamenti con i quali sarà necessario raccordarsi)

Il corso si raccorda con l'insegnamento di Psicologia della personalità e delle differenze individuali, di Teoria e tecniche dei test nonché di Psicologia delle organizzazioni, che gli studenti seguiranno ugualmente al primo anno. Non si tratta di insegnamenti fra loro propedeutici, ma di esperienze che possono sostenere un apprendimento integrato dello studente.

Modalità di esame ed eventuali verifiche di profitto in itinere

L'esame può essere sostenuto sia in forma scritta che in forma orale. Gli appelli orali sono previsti nella sola sede centrale di Roma. Gli esami scritti, invece, possono essere sostenuti sia nella sede centrale che nelle sedi periferiche.

L'esame orale consiste in un colloquio nel corso del quale il docente formula di solito tre domande. L'esame scritto consiste nello svolgimento di un test con 31 domande. Per ogni domanda lo studente deve scegliere una di 4 possibili risposte. Solo una risposta è corretta.

Sia le domande orali che le domande scritte sono formulate per valutare sia il grado di comprensione delle nozioni teoriche sia la capacità di ragionare utilizzando tali nozioni. Le domande sulle nozioni teoriche consentiranno di valutare il livello di comprensione. Le domande che richiedono l'elaborazione di un ragionamento consentiranno di valutare il livello di competenza e l'autonomia di giudizio maturati dallo studente.

Le abilità di comunicazione e la capacità di apprendimento saranno valutate attraverso le interazioni dirette tra docente e studente che avranno luogo durante la fruizione del corso (videoconferenze ed elaborati proposti dal docente).

Modalità di iscrizione e di gestione dei rapporti con gli studenti

L'iscrizione ed i rapporti con gli studenti sono gestiti mediante la piattaforma informatica che permette l'iscrizione ai corsi, la fruizione delle lezioni, la partecipazione a forum e tutoraggi, il download del materiale didattico e la comunicazione con il docente.

Un tutor assisterà gli studenti nello svolgimento di queste attività.

Attività di didattica erogativa (DE)	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 72 Videolezioni + 72 test di autovalutazione <p>Impegno totale stimato: 72 ore</p>
Attività di didattica interattiva (DI)	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Redazione di un elaborato ➔ Partecipazione a una web conference ➔ Svolgimento delle prove in itinere con feedback ➔ Svolgimento della simulazione del test finale <p>Totale 12 ore</p>
Attività di autoapprendimento	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 216 ore per lo studio individuale
Libro di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Dispense del docente. ➔ Anolli I. (2006). <i>Fondamenti di psicologia della comunicazione</i>. Il Mulino: Bologna. ➔ Trevisani D. (2017). <i>Psicologia di marketing e comunicazione. Pulsioni d'acquisto, leve persuasive, nuove strategie di comunicazione e management</i>, Franco Angeli: Milano. ➔ Russo, V. (2017). <i>Psicologia della comunicazione e neuromarketing</i>. Pearson MyLab: Milano.

Denominazione insegnamento	PSICOLOGIA DELLE ORGANIZZAZIONI
Indicazione del docente	Giancarlo TANUCCI Professore Straordinario
Settore disciplinare	M-PSI/06
Anno di corso	Primo anno
Tipologia di attività formativa	Caratterizzante <input checked="" type="checkbox"/> Affine <input type="checkbox"/> A scelta studente <input type="checkbox"/>
Area di apprendimento	PSICOLOGIA SOCIALE E DEL LAVORO
Numero di crediti	9
Eventuali propedeuticità	Nessuna
Metodologia di insegnamento	In teledidattica

Obiettivi formativi per il raggiungimento dei risultati di apprendimento previsti nella Scheda SUA

Il corso ha lo scopo di fornire agli studenti le basi teoriche riguardanti i modelli organizzativi, i trend evolutivi in atto degli assetti organizzativi e le metodologie e strumenti di intervento relativi ai temi dell'organizational development. In particolare, apprendere a programmare e gestire interventi di disegno e sviluppo organizzativo e, al tempo stesso, ad intervenire per sollecitare la promozione dei fattori rilevanti per il benessere individuale e di sistema.

Risultati di apprendimento attesi

Conoscenza e capacità di comprensione

Il corso consentirà allo studente di acquisire le conoscenze di base relativi ai risvolti psicologici e sociali delle organizzazioni ed delle istituzioni da considerarsi il focus centrale di riferimento ai sedici ambiti di funzioni individuati nella definizione del CDL. Lo studente sarà in grado di apprendere le conoscenze teoriche avanzate relative agli assetti organizzativi nella loro configurazione diacronica e le specificità strutturali e funzionali delle diverse tipologie di organizzazione; sarà, inoltre, in grado di acquisire una mappa puntuale dei fattori che caratterizzano i processi di trasformazione e cambiamento in atto circa la configurazione degli assetti organizzativi nei diversi scenari e contesti di realizzazione.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Attraverso la partecipazione al corso, lo studente maturerà la capacità di utilizzare gli approcci teorici e metodologici dalla psicologia delle organizzazioni con riferimento ai diversi contesti e scenari di operatività. In particolare, saprà effettuare ricognizioni organizzative, analizzare i dati raccolti e individuare le strategie d'intervento consulenziale per i responsabili aziendali, progettando e implementando azioni dedicate di sviluppo organizzativi in linea con gli obiettivi strategici dell'impresa e dell'istituzione.

Autonomia di giudizio

Gli studenti matureranno capacità di analisi e giudizio rispetto alle problematiche specifiche della psicologia delle organizzazioni integrando in maniera autonoma di tali conoscenze con quelle relative agli altri ambiti disciplinari pertinenti. Nello specifico, saranno in grado di evidenziare i nodi salienti delle funzionalità di un sistema organizzativo, le interdipendenze dei fattori di scenario, di contesto, strutturali e di funzionali gestionali che interferiscono nel perseguimento degli obiettivi, Saranno, inoltre, in grado di progettare e gestire interventi sviluppo organizzativi (organizational design), di progettazione di processi e posizioni, di sviluppo delle competenze professionali, di empowerment individuale ed organizzativo, ecc.

Abilità comunicative

Lo studente saprà comunicare in modo chiaro e lineare conclusioni e decisioni relative agli interventi di sviluppo organizzativo, valorizzando una specifica competenza nella adozione di efficaci strategie di comunicazione con interlocutori specialisti e non specialisti. Le attività laboratoriali e di esercitazione consentiranno agli studenti di sviluppare una capacità di lettura dei processi organizzativi e di comunicare agli stakeholder il complesso della problematiche di ordine psicologiche che caratterizzato gli assetti organizzativi considerati.

Capacità di apprendimento

L'insegnamento consentirà allo studente di padroneggiare concetti e linguaggi specialistici della psicologia delle organizzazioni, come anche strumenti tecnico-professionali specifici in riferimento ai sedici ambiti di funzioni del mondo del lavoro e delle organizzazioni. Lo studente, grazie a questa base di conoscenze, saprà valutare l'esigenza di ulteriore approfondimento della tematiche connesse ai processi di trasformazione che caratterizzano l'ambito delle organizzazioni. La componente laboratoriale dell'insegnamento fornirà allo studente delle opportunità per maturare stili e modalità di apprendimento autonomi ed auto-diretti.

Programma didattico

1. Definizione di organizzazione
2. Prospettive storiche della teoria dell'organizzazione
3. La psicologia e le organizzazioni
4. La psicologia ed i paradigmi delle organizzazioni
5. Teorie dell'organizzazione: Gli albori
6. Teorie dell'organizzazione: Modello classico
7. Teorie dell'organizzazione: Relazioni umane
8. Teorie dell'organizzazione: Modello burocratico
9. Teorie dell'organizzazione: Modello decisorio
10. Teorie dell'organizzazione: Modello sistemico
11. Teorie dell'organizzazione: Modello sistemico-culturale
12. Teorie dell'organizzazione: Gli sviluppi
13. Cosa sono le organizzazioni: Metafore 1
14. Cosa sono le organizzazioni: Metafore 2
15. L'ambiente organizzativo
16. L'ambiente organizzativo: Ambiente esterno
17. Il mercato
18. Strutture organizzative
19. Strutture organizzative: Nuovi scenari
20. Le dimensioni soft dell'organizzazione
21. Il cambiamento organizzativo

22. Modelli di cambiamento organizzativo 1
23. Modelli di cambiamento organizzativo 2
24. Resistenze al cambiamento
25. Processi mentali nelle organizzazioni
26. Valutazioni del cambiamento organizzativo
27. Il contesto delle organizzazioni 1
28. Il contesto delle organizzazioni 2
29. La struttura sociale organizzativa 1
30. La struttura sociale organizzativa 2
31. La tecnologia 1
32. La tecnologia 2
33. La cultura organizzativa 1
34. La cultura organizzativa 2
35. La struttura fisica delle organizzazioni 1
36. La struttura fisica delle organizzazioni 2
37. Il potere nelle organizzazioni
38. Comunicare e organizzare
39. I processi comunicativi nell'organizzazione
40. Efficacia personale e collettiva
41. Ruolo dei processi di efficacia nei processi organizzativi
42. Modelli di circuiti comunicativi nell'organizzazione
43. Gruppo ed intersoggettività nelle organizzazioni
44. Modelli di gruppo nell'organizzazione
45. Dal gruppo al team
46. I processi di conoscenza nei sistemi organizzativi
47. Le leadership e la membership
48. Gli approcci "tradizionali" alla leadership
49. Dagli stili di leadership all'approccio situazionale
50. Modelli di leadership efficace: la teoria
51. La leadership trasformazionale
52. Team leadership e empowering
53. Leadership e differenze di genere
54. La cultura organizzativa e le culture di riferimento
55. La cultura organizzativa: categoria analitiche e forme espressive
56. Appartenenza ed identità
57. Il clima organizzativo
58. Le fasi di sviluppo del clima organizzativo
59. I modelli di decision making nelle organizzazioni
60. Il conflitto nelle organizzazioni: natura ed origini
61. La fasi di sviluppo del conflitto
62. Le strategie di gestione del conflitto: implicazioni individuali ed organizzative
63. La qualità nelle organizzazioni Il ruolo della qualità: storia e successo
64. La qualità totale e il "Total quality management"
65. Il ruolo della psicologia nella gestione della qualità
66. Le emozioni nella vita lavorativa
67. Emozioni nelle organizzazioni e delle organizzazioni
68. Gli approcci alla gestione delle emozioni
69. Marketing sociale, responsabilità e sostenibilità
70. Le strategie di marketing sociale: responsabilità e sostenibilità
71. Diversity management nelle organizzazioni
72. Il capitale nelle organizzazioni: dal capitale materiale al capitale intangibile

Modalità di raccordo con altri insegnamenti (indicare le modalità e gli insegnamenti con i quali sarà necessario raccordarsi)

Il corso si raccorda con l'insegnamento di Psicologia del lavoro che gli studenti seguiranno al primo anno. Non si tratta di insegnamenti fra loro propedeutici, ma di esperienze che possono sostenere un apprendimento integrato dello studente.

Modalità di esame ed eventuali verifiche di profitto in itinere

L'esame può essere sostenuto sia in forma scritta che in forma orale. Gli appelli orali sono previsti nella sola sede centrale di Roma. Gli esami scritti, invece, possono essere sostenuti sia nelle sede centrale che nelle sedi periferiche.

L'esame orale consiste in un colloquio nel corso del quale il docente formula di solito tre domande. L'esame scritto consiste nello svolgimento di un test con 31 domande. Per ogni domanda lo studente deve scegliere una di 4 possibili risposte. Solo una risposta è corretta.

Sia le domande orali che le domande scritte sono formulate per valutare sia il grado di comprensione delle nozioni teoriche sia la capacità di ragionare utilizzando tali nozioni. Le domande sulle nozioni teoriche consentiranno di valutare il livello di comprensione. Le domande che richiedono l'elaborazione di un ragionamento consentiranno di valutare il livello di competenza e l'autonomia di giudizio maturati dallo studente.

Le abilità di comunicazione e la capacità di apprendimento saranno valutate attraverso le interazioni dirette tra docente e studente che avranno luogo durante la fruizione del corso (videoconferenze ed elaborati proposti dal docente).

<p>Modalità di iscrizione e di gestione dei rapporti con gli studenti</p>	<p>L'iscrizione ed i rapporti con gli studenti sono gestiti mediante la piattaforma informatica che permette l'iscrizione ai corsi, la fruizione delle lezioni, la partecipazione a forum e tutoraggi, il download del materiale didattico e la comunicazione con il docente. Un tutor assisterà gli studenti nello svolgimento di queste attività.</p>
<p>Attività di didattica erogativa (DE)</p>	<p>➔ 72 Video-lezioni + 72 test di autovalutazione Impegno totale stimato: 72 ore</p>
<p>Attività di didattica interattiva (DI)</p>	<p>➔ Redazione di un elaborato ➔ Partecipazione a una web conference ➔ Svolgimento delle prove in itinere con feedback ➔ Svolgimento della simulazione del test finale Totale 9 ore</p>
<p>Attività di autoapprendimento</p>	<p>➔ 162 ore per lo studio individuale</p>

Libro di riferimento	<ul style="list-style-type: none">➔ Dispense del docente.➔ Argentero P., Cortese C.G., Piccardo C. (2009). <i>Psicologia delle organizzazioni</i>. Milano: Cortina.➔ Depolo M. (1998). <i>Psicologia delle organizzazioni</i>. Bologna: Il Mulino
-----------------------------	---

Denominazione insegnamento	E-LEARNING NELLE ORGANIZZAZIONI
Indicazione del docente	Alessia SCARINCI RTD
Settore disciplinare	M-PED/03
Anno di corso	Primo anno
Tipologia di attività formativa	Caratterizzante <input type="checkbox"/> Affine X A scelta studente <input type="checkbox"/>
Area di apprendimento	AFFINI
Numero di crediti	6
Eventuali propedeuticità	Nessuna
Metodologia di insegnamento	In teledidattica

Obiettivi formativi per il raggiungimento dei risultati di apprendimento previsti nella Scheda SUA

Il corso ha lo scopo di insegnare agli studenti le teorie specialistiche dell'apprendimento in contesti multimodali, analizzare le teorie e le tecniche di avanguardia nella produzione di contenuti didattici utilizzabili in ambienti organizzativi, approfondire le principali teorie ed i fondamentali strumenti digitali per la gestione dei processi organizzativi e legati al mondo del lavoro.

Risultati di apprendimento attesi

Conoscenza e capacità di comprensione

Il corso consentirà allo studente di acquisire le conoscenze della psicopedagogia dell'e-learning applicata ai contesti di lavoro ed organizzativi. Lo studente apprenderà conoscenze teoriche avanzate e gli usi che si possono fare dell'e-learning nelle organizzazioni, quali strumenti di avanguardia nelle esperienze di formazione e sviluppo individuale e organizzativo. Lo studente analizzerà i concetti di learning object, learning analytics, realtà virtuale, Moocs, per i contesti organizzativi. Inoltre, comprenderà le tipologie di progettazione formativa che possono essere utilizzate a seconda dei contesti, degli utenti e degli obiettivi di apprendimento facendo uso dei diversi approcci all'e-learning.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Attraverso la partecipazione al corso, lo studente maturerà la capacità di utilizzare gli approcci teorici alla psicologia e alla pedagogia dell'e-learning in maniera applicativa e specialistica nei contesti di lavoro. In particolare, saprà progettare, implementare e realizzare contenuti didattici opportunamente organizzati per l'e-learning nelle organizzazioni; progettare ed implementare interventi e-learning per lo sviluppo individuale e organizzativo; progettare e sviluppare strumenti di valutazione nelle piattaforme di apprendimento per i contesti organizzativi.

Autonomia di giudizio

Gli studenti matureranno capacità di giudizio rispetto alle conoscenze del settore della psicopedagogia dell'e-learning nelle organizzazioni, e di integrazione autonoma di tali conoscenze

con quelle relative agli altri saperi della psicologia e non. Sapranno effettuare valutazioni e giudizi fondati, individuare eventuali limiti delle conoscenze, integrare uno sguardo sulle responsabilità etiche dello psicologo che progetta, implementa e valuta processi di e-learning nelle organizzazioni. Sapranno valutare anche l'efficacia di interventi concreti nei diversi contesti di lavoro e sui vari livelli organizzativi, proponendo analisi chiare, eventuali integrazioni, obiettivi di sviluppo.

Abilità comunicative

Lo studente saprà comunicare in modo chiaro e lineare conclusioni e decisioni relative agli interventi di e-learning nei contesti organizzativi. Saprà adottare efficaci strategie di comunicazione con interlocutori specialisti e non specialisti. Le competenze di comunicazione nel settore faranno, inoltre, uso sia di nuove tecnologie d'avanguardia ed adattabili (in termini di usabilità e di risorse necessarie) ai diversi contesti, sia di strumenti tradizionali. Infine, lo studente sarà capace di comunicare concetti, strumenti, interventi nell'ambito della psicologia e dalla pedagogia dell'e-learning nelle organizzazioni con piena proprietà della lingua inglese specialistica.

Capacità di apprendimento

L'insegnamento consentirà allo studente di padroneggiare concetti e linguaggi specialistici della psicopedagogia dell'e-learning nelle organizzazioni, come anche strumenti tecnico-professionali specifici in riferimento ai sedici ambiti di funzioni del mondo del lavoro e delle organizzazioni. Lo studente, grazie a questa base di conoscenze, saprà valutare l'esigenza di ulteriore apprendimento e di formazione continua relativi al settore della disciplina. Le attività basate sull'analisi di esperienze concrete e laboratoriali nei settori della psicologia e della pedagogia dell'e-learning nelle organizzazioni consentirà allo studente di maturare stili di apprendimento autonomi ed autodiretti. Inoltre, egli avrà la capacità di partecipare con profitto a dottorati di ricerca, scuole di specializzazione e master di secondo livello nel settore di riferimento.

Programma didattico

1. La società dell'informazione e lo sviluppo dell'e-Learning
2. Nuovi media e didattica
3. L'elearning
4. E-learning nelle università
5. La mediazione didattica come problema comunicativo
6. La mediazione didattica e l'apprendimento digitale
7. Ambienti digitali e nuove generazioni
8. Nativi digitali: pratiche di consumo e apprendimenti
9. Linguaggi digitali e la literacy
10. Comunicazione e alfabetizzazione
11. Introduzione alla valutazione
12. Istanze della valutazione e classificazioni degli obiettivi
13. La valutazione degli apprendimenti
14. Valutazione autentica e apprendimento significativo
15. La valutazione formative e sommativa
16. L'e-portfolio
17. Co-progettare gli strumenti di valutazione degli apprendimenti: un'esperienza nell'ambito del Living Lab ScuolaAperta

18. Valutazione collaborativa nelle comunità di apprendimento
19. Un'esperienza di peer-assessment e self assessment
20. Analisi dei dati dell'esperienza di peer-assessment e self-assessment
21. Valutazione olistica e performed-based assessment
22. Le rubric nel performance-based assessment
23. Problem Based Learning e la valutazione basata sulle performance
24. Performance-based assessment e problem based learning un'esperienza di valutazione olistica
25. Ambienti di apprendimento
26. Progettare un ambiente di apprendimento digitale
27. Strumenti per apprendere
28. Cultura partecipativa e comunità di apprendimento
29. Risorse educative aperte
30. Risorse educative aperte: i MOOC
31. Competenze di base e Design approach
32. Design for learning per la progettazione dei MOOC
33. Il progetto EduOpen: un'esperienza di progettazione dell'Università di Foggia
34. Progettazione e realizzazione di un corso MOOC: definizione degli standard per la produzione di un corso MOOC
35. Progettazione e realizzazione di un corso MOOC: la formazione dei docenti
36. La ricerca PRODID
37. E-learning proposta di una rete-aula
38. Complex Learning: l'esperienza del Corso di Perfezionamento on line "Comunicazione educativa e didattica"
39. Il gruppo come leva didattica
40. Apprendimento autentico e mind-tools
41. La grammatica dell'e-learning
42. Apprendimento autentico e comunità di pratiche
43. Videogiochi e pedagogia
44. Principi didattici e intrattenimento digitale
45. Laboratorio e studio di caso
46. Laboratorio e studio di caso
47. Laboratorio e studio di caso
48. Progettare la Flipped classroom
49. Valutare la Flipped classroom
50. Simulazioni e giochi digitali
51. Hybrid Learning
52. Ubiquitous learning
53. Laboratorio e studio di caso
54. Laboratorio e studio di caso

Modalità di raccordo con altri insegnamenti (indicare le modalità e gli insegnamenti con i quali sarà necessario raccordarsi)

Il corso si raccorda con il corso di "Psicologia della formazione e dell'orientamento" (1° anno), il corso di "Metodologia della progettazione formativa" (1° anno) ed il corso di "Psicologia dello sviluppo individuale e organizzativo" (2° anno). Si tratta di insegnamenti che troveranno punti di contatto negli argomenti trattati a seconda dei diversi contesti per favorire l'apprendimento integrato e sistemico dello studente.

Modalità di esame ed eventuali verifiche di profitto in itinere

L'esame può essere sostenuto sia in forma scritta che in forma orale. Gli appelli orali sono previsti nella sola sede centrale di Roma. Gli esami scritti, invece, possono essere sostenuti sia nelle sede centrale che nelle sedi periferiche.

L'esame orale consiste in un colloquio nel corso del quale il docente formula di solito tre domande. L'esame scritto consiste nello svolgimento di un test con 31 domande. Per ogni domanda lo studente deve scegliere una di 4 possibili risposte. Solo una risposta è corretta.

Sia le domande orali che le domande scritte sono formulate per valutare sia il grado di comprensione delle nozioni teoriche sia la capacità di ragionare utilizzando tali nozioni. Le domande sulle nozioni teoriche consentiranno di valutare il livello di comprensione. Le domande che richiedono l'elaborazione di un ragionamento consentiranno di valutare il livello di competenza e l'autonomia di giudizio maturati dallo studente.

Le abilità di comunicazione e la capacità di apprendimento saranno valutate attraverso le interazioni dirette tra docente e studente che avranno luogo durante la fruizione del corso (videoconferenze ed elaborati proposti dal docente).

Modalità di iscrizione e di gestione dei rapporti con gli studenti	L'iscrizione ed i rapporti con gli studenti sono gestiti mediante la piattaforma informatica che permette l'iscrizione ai corsi, la fruizione delle lezioni, la partecipazione a forum e tutoraggi, il download del materiale didattico e la comunicazione con il docente. Un tutor assisterà gli studenti nello svolgimento di queste attività.
Attività di didattica erogativa (DE)	→ 54 Videolezioni + 54 test di autovalutazione Impegno totale stimato: 54 ore
Attività di didattica interattiva (DI)	<ul style="list-style-type: none"> → Redazione di un elaborato → Partecipazione a una web conference → Svolgimento delle prove in itinere con feedback → Svolgimento della simulazione del test finale Totale 9 ore
Attività di autoapprendimento	→ 162 ore per lo studio individuale
Libro di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> → Dispense del docente. → Dipace A (2016). <i>Simulazioni e giochi digitali per l'apprendimento</i>. Bari: Progedit. → Cecchinato G. (2016). <i>Flipped classroom</i>. Torino: UTET

Denominazione insegnamento	DIRITTO DEL LAVORO
Indicazione del docente	Marco Marazza - Professore ordinario
Settore disciplinare	IUS/07
Anno di corso	Secondo
Tipologia di attività formativa	Caratterizzante <input checked="" type="checkbox"/> Affine <input type="checkbox"/> A scelta studente <input type="checkbox"/>
Area di apprendimento	GIURIDICA
Numero di crediti	12
Eventuali propedeuticità	Diritto Privato
Metodologia di insegnamento	In teledidattica

Obiettivi formativi per il raggiungimento dei risultati di apprendimento previsti nella Scheda SUA

Il corso intende formare gli studenti sulle nozioni di base del diritto del lavoro e delle relazioni industriali, specie alla luce delle recenti riforme, privilegiando un approccio interdisciplinare che tende ad evidenziare l'impatto applicativo e gestionale degli istituti trattati nell'ambito della realtà di impresa e più in generale nel mercato del lavoro.

Risultati di apprendimento attesi

Conoscenza e capacità di comprensione

Lo studente dovrà acquisire una specifica competenza in relazione alle principali problematiche teoriche e pratiche che animano il dibattito dottrinale e giurisprudenziale in materia di diritto sindacale e relazioni industriali, organizzazione del mercato del lavoro, rapporti e contratti di lavoro.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Il corso consentirà allo studente di comprendere gli istituti fondamentali del diritto del lavoro nazionale. Al termine del corso lo studente sarà in grado di distinguere, correlare, utilizzare ed interpretare autonomamente le singole fonti della materia (sentenze, atti normativi, contratti collettivi ecc.) anche in relazione a specifici casi concreti.

Autonomia di giudizio

Attraverso la ricognizione dei diversi strumenti normativi, lo studente potrà migliorare la propria capacità di giudizio e di argomentazione rispetto ai vari istituti oggetto di studio, anche in una prospettiva di risoluzione di specifici problemi applicativi.

Abilità comunicative

Al termine del corso lo studente acquisirà un'adeguata padronanza della terminologia specialistica. Lo sviluppo di abilità comunicative, sia orali che scritte, sarà inoltre stimolato attraverso la didattica interattiva.

Capacità di apprendimento

La capacità di apprendimento sarà incoraggiata attraverso la somministrazione di esercitazioni operative, caricate in piattaforma nella sezione elaborati, finalizzata a verificare l'effettiva comprensione degli argomenti trattati e/o la padronanza degli istituti oggetto di studio. Concorrono a sviluppare la capacità di apprendimento anche i supporti didattici integrativi (eventuali lezioni a più voci con rappresentanti del modo sindacale e delle imprese, documenti ufficiali, articoli di riviste e selezione di sentenze).

Programma didattico

1. Le fonti del diritto del lavoro	38. Ferie, riposi e festività
2. L'organizzazione sindacale	39. Il luogo di esecuzione della prestazione (trasferimento e trasferta)
3. Il sindacato associativo	40. Il distacco del lavoratore
4. Le rappresentanze sindacali aziendali	41. Il contratto di lavoro a termine
5. Le rappresentanze sindacali unitarie	42. Il contratto di lavoro a tempo parziale
6. I diritti sindacali	43. Il contratto di somministrazione di lavoro
7. La repressione della condotta antisindacale	44. Il contratto di lavoro intermittente
8. Procedure di informazione e consultazione sindacale	45. Il contratto di apprendistato: disciplina generale
9. La contrattazione collettiva	46. Il contratto di apprendistato: le tipologie
10. L'efficacia soggettiva del contratto collettivo	47. Il lavoro agile
11. Efficacia nel tempo del contratto collettivo	48. La retribuzione
12. Contratto collettivo e contratto individuale di lavoro	49. I trattamenti retributivi individuali
13. I livelli della contrattazione collettiva	50. La tutela contro le discriminazioni
14. Il contratto collettivo nazionale di lavoro	51. Il lavoro negli appalti
15. C.C.N.L. e TU sulla rappresentanza	52. Il trasferimento di azienda
16. La contrattazione di secondo livello	53. Le vicende sospensive del rapporto
17. Il contratto di prossimità	54. Dimissioni e risoluzione consensuale
18. Lo sciopero	55. Il licenziamento individuale
19. Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali	56. L'area della libera recedibilità
	57. La giusta causa di licenziamento
	58. Il giustificato motivo soggettivo di licenziamento
	59. Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento
	60. La procedura di licenziamento per gmo
	61. La tutela obbligatoria
	62. La tutela reale
	63. Il contratto a tutele crescenti

<ul style="list-style-type: none"> 20. La serrata 21. Il lavoro prevalentemente personale in tutte le sue forme e applicazioni 22. Il lavoro nei contratti associativi 23. Il lavoro autonomo: il contratto d'opera 24. Il lavoro autonomo: le collaborazioni coordinate e continuative 25. Il lavoro autonomo nella l. n. 81/2017 26. Le collaborazioni autonome eterorganizzate 27. La subordinazione 28. Il contratto di lavoro subordinato 29. Il collocamento 30. Il potere direttivo 31. Le mansioni e lo ius variandi 32. Il potere disciplinare 33. Il potere di controllo 34. I controlli a distanza 35. Tutela della dignità umana e divieto di indagini sulle opinioni 36. Gli obblighi del lavoratore di osservanza, diligenza e fedeltà 37. L'orario di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> 64. Il licenziamento collettivo 65. La cassa integrazione guadagni 66. Il contratto di solidarietà 67. La tutela del reddito del disoccupato 68. Il trattamento di fine rapporto 69. Rinunce e transazioni. 70. Il rinnovo di un CCNL: tra teoria (Marco Marazza) e pratica (Raffaele Bonanni) 71. Eventuale approfondimento su specifico tema/Esercitazione 72. Eventuale approfondimento su specifico tema/Esercitazione
---	--

Modalità di raccordo con altri insegnamenti (indicare le modalità e gli insegnamenti con i quali sarà necessario raccordarsi)

Il corso offre spunti di riflessione su argomenti vicini ad altre discipline, quali ad esempio il Diritto della sicurezza sociale e il Diritto commerciale.

Modalità di esame ed eventuali verifiche di profitto in itinere

L'esame può essere sostenuto sia in forma scritta che in forma orale. Gli appelli orali sono previsti nella sola sede centrale di Roma. Gli esami scritti, invece, possono essere sostenuti sia nelle sede centrale che nelle sedi periferiche.

L'esame orale consiste in un colloquio nel corso del quale il docente formula di solito tre domande. L'esame scritto consiste nello svolgimento di un test con 31 domande. Per ogni domanda lo studente deve scegliere una di 4 possibili risposte. Solo una risposta è corretta.

Sia le domande orali che le domande scritte sono formulate per valutare sia il grado di comprensione delle nozioni teoriche sia la capacità di ragionare utilizzando tali nozioni. Le domande sulle nozioni teoriche consentiranno di valutare il livello di comprensione. Le domande

che richiedono l'elaborazione di un ragionamento consentiranno di valutare il livello di competenza e l'autonomia di giudizio maturati dallo studente.

Le abilità di comunicazione e la capacità di apprendimento saranno valutate attraverso le interazioni dirette tra docente e studente che avranno luogo durante la fruizione del corso (videoconferenze ed elaborati proposti dal docente).

Modalità di iscrizione e di gestione dei rapporti con gli studenti	L'iscrizione ed i rapporti con gli studenti sono gestiti mediante la piattaforma informatica che permette l'iscrizione ai corsi, la fruizione delle lezioni, la partecipazione a forum e tutoraggi, il download del materiale didattico e la comunicazione con il docente. Un tutor assisterà gli studenti nello svolgimento di queste attività.
Attività di didattica erogativa (DE)	→ 72 Videolezioni + 72 test di autovalutazione Impegno totale stimato: 72 ore
Attività di didattica interattiva (DI)	→ Redazione di un elaborato → Partecipazione a una web conference → Svolgimento delle prove in itinere con feedback → Svolgimento della simulazione del test finale Totale 12 ore
Attività di autoapprendimento	→ 216 ore per lo studio individuale
Libro di riferimento	→ Dispense del docente e materiali didattici caricati sulla piattaforma → AA.VV., <i>Fondamenti di diritto del lavoro</i> , Padova, ult. ed. → Un CCNL a scelta

Denominazione insegnamento	PSICOLOGIA DELLA GESTIONE E DELLO SVILUPPO INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVO
Indicazione del docente	Gianluigi GRANIERI Docente a contratto
Settore disciplinare	M-PSI/06
Anno di corso	Secondo anno
Tipologia di attività formativa	Caratterizzante X Affine <input type="checkbox"/> A scelta studente <input type="checkbox"/>
Area di apprendimento	PSICOLOGIA SOCIALE E DEL LAVORO
Numero di crediti	9
Eventuali propedeuticità	Nessuna
Metodologia di insegnamento	In teledidattica

Obiettivi formativi per il raggiungimento dei risultati di apprendimento previsti nella Scheda SUA

Il corso ha l'obiettivo di proporre un inquadramento teorico sul tema della gestione e sviluppo delle risorse umane nell'organizzazione in funzione della salute e del benessere individuale ed organizzativo. In particolare le problematiche trattate riguardano i processi di gestione degli individui nei contesti organizzativi ed istituzionali funzionali alla conoscenza degli aspetti teorici, empirici ed applicativi che hanno a che fare con la valorizzazione delle potenzialità individuali, il perseguimento del benessere e la prevenzione dei fattori di disagio lavorativo e organizzativo.

Risultati di apprendimento attesi

Conoscenza e capacità di comprensione

Il corso consentirà allo studente di acquisire le conoscenze degli assunti teorici degli strumenti e processi di gestione delle risorse umane coinvolte nei processi lavorativi ed organizzativi; delle attuali dinamiche macro-sociali ed economiche del mondo del lavoro e delle organizzazioni, degli assunti teorici alla base dei processi di ricognizione e intervento di natura empirica e standardizzata, così come di quelli di natura qualitativa e partecipata.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Il corso si baserà su una didattica partecipata, che consentirà agli studenti di trasformare le conoscenze acquisite in capacità tecnico-professionali da utilizzare nei diversi ambiti di competenza della psicologia del lavoro e delle organizzazioni riferita ai processi di gestione delle risorse umane. In particolare, gli studenti sapranno strutturare percorsi di ricognizione, valutazione, progettazione e implementazione di azioni finalizzate al reclutamento, selezione e gestione complessiva degli individui nella prospettiva della valorizzazione del benessere individuale e organizzativo, sia mediante strumenti pre-codificati, sia attraverso un approccio consulenziale, sia adattando in maniera adeguata gli strumenti di intervento esistenti ai contesti di lavoro e agli ambiti di intervento.

Autonomia di giudizio

Gli studenti matureranno capacità di giudizio rispetto alle conoscenze del settore e di integrazione autonoma di tali conoscenze con quelle relative agli altri saperi della psicologia e non. Sapranno effettuare valutazioni e giudizi fondati, individuare eventuali limiti delle conoscenze, integrare uno sguardo sulle responsabilità etiche dello psicologo che interviene sui processi di sviluppo individuali ed organizzativi. Sapranno valutare anche l'efficacia di interventi concreti nei diversi contesti di lavoro e sui vari livelli organizzativi, considerando la complessità dei fenomeni psicologici e sociali inerenti l'efficienza organizzativa associata alla promozione del benessere e della salute.

Abilità comunicative

Lo studente saprà comunicare in modo chiaro e lineare conclusioni e decisioni, con le ragioni a esse sottese, a interlocutori specialisti e non specialisti. In particolare, attraverso questo insegnamento, lo studente diventerà capace di interfacciarsi con i diversi stakeholder interessati nei processi di consulenza organizzativa, nella realizzazione di report individuali e collettivi sui temi rilevanti per la gestione delle risorse umane, il benessere organizzativo e lo sviluppo e valorizzazione delle potenzialità/risorse individuali. Lo studente saprà gestire i processi di comunicazione sui temi e gli strumenti specifici di questo insegnamento attraverso l'utilizzo di strumenti tradizionali ed innovativi che caratterizza la gestione delle risorse umane e lo sviluppo individuali e organizzativo

Capacità di apprendimento

L'insegnamento consentirà allo studente di padroneggiare concetti e linguaggi conoscitivi della psicologia dello sviluppo individuale e dell'organizzazione. Inoltre, consentirà l'appropriazione di strumenti tecnico-professionali specifici in riferimento ai sedici ambiti di funzioni del mondo del lavoro e delle organizzazioni. Lo studente, grazie a questa base di conoscenze, saprà valutare l'esigenza di ulteriore apprendimento e di formazione continua relativi al settore della disciplina, in particolare rispetto ai temi specifici che caratterizzano i processi di gestione delle risorse umane e di sviluppo individuale ed organizzativo. La dimensione di apprendimento attivo e collaborativo dell'insegnamento, infatti, consentirà allo studente di maturare stili di apprendimento autonomi ed autodiretti. Inoltre, egli avrà la capacità di partecipare con profitto a dottorati di ricerca, scuole di specializzazione e master di secondo livello nel settore di riferimento.

Programma didattico

1. I processi di sviluppo individuale ed organizzativa: prospettiva storica
2. Teorie e modelli di gestione dello sviluppo individuale ed organizzativo
3. La gestione delle risorse umane (GRU)
4. Funzioni, competenze e responsabilità nella GRU
5. La definizione della strategia RU / Buone prassi
6. La definizione della strategia RU / Attività
7. La definizione della strategia RU / Impatto e KPI
8. La pianificazione strategica delle politiche del personale / Buone prassi
9. La pianificazione strategica delle politiche del personale / Attività
10. La pianificazione strategica delle politiche del personale / Impatto e KPI
11. La definizione del modello delle competenze / Buone prassi
12. La definizione del modello delle competenze / Attività
13. La definizione del modello delle competenze / Impatto e KPI
14. L'analisi delle posizioni e la progettazione dei ruoli / Buone prassi
15. L'analisi delle posizioni e la progettazione dei ruoli / Attività
16. L'analisi delle posizioni e la progettazione dei ruoli / Impatto e KPI
17. La ricerca e selezione del personale / Buone prassi
18. La ricerca e selezione del personale / Attività
19. La ricerca e selezione del personale / Impatto e KPI
20. La socializzazione organizzativa: inserimento delle nuove risorse / Buone prassi
21. La socializzazione organizzativa: inserimento delle nuove risorse / Attività
22. La socializzazione organizzativa: inserimento delle nuove risorse / Impatto e KPI
23. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: gestione della prestazione / Buone prassi
24. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: gestione della prestazione / Attività
25. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: gestione della prestazione / Impatto e KPI
26. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: valutazione del potenziale / Buone prassi
27. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: valutazione del potenziale / Attività
28. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: valutazione del potenziale / Strumenti
29. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: sviluppo / Buone prassi
30. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: sviluppo / Attività
31. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: sviluppo / Impatto e KPI
32. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: formazione / Buone prassi
33. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: formazione / Attività
34. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: formazione / Impatto e KPI
35. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: gestione delle relazioni / Buone prassi
36. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: gestione delle relazioni / Attività
37. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: gestione delle relazioni / Impatto e KPI
38. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: politiche retributive / Buone prassi
39. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: politiche retributive / Attività
40. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: politiche retributive / Impatto e KPI
41. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: gestione del sistema informativo e comunicazione interna / Buone prassi
42. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: gestione del sistema informativo e comunicazione interna / Attività
43. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: gestione del sistema informativo e comunicazione interna / Impatto e KPI
44. Modelli di "career management" nelle organizzazioni
45. La carriera come espressione delle fasi di transizione nella vita dell'individuo
46. Empowerment individuale ed organizzativo

- 47. Il benessere e la soddisfazione organizzativa
- 48. Le forme di disagio organizzativo
- 49. La valutazione dei rischi psico-sociali / Buone prassi
- 50. La valutazione dei rischi psico-sociali / Strumenti
- 51. Il miglioramento dell'efficacia della GRU in un contesto in trasformazione
- 52. Supportare a trasformazione organizzativa: HR Project Management 1
- 53. Supportare a trasformazione organizzativa: HR Project Management 2
- 54. Supportare a trasformazione organizzativa: HR Project Management 3

Modalità di raccordo con altri insegnamenti (indicare le modalità e gli insegnamenti con i quali sarà necessario raccordarsi)

Il corso si raccorda con l'insegnamenti del 1° anno di "Psicologia del Lavoro", di "Psicologia della personalità e delle differenze individuali", di "Metodologia della progettazione formativa" e quello del 2° anno "Psicologia della comunicazione e del marketing". Non si tratta di insegnamenti propedeutici, ma di esperienze che possono sostenere un apprendimento integrato e sistemico dello studente.

Modalità di esame ed eventuali verifiche di profitto in itinere

L'esame può essere sostenuto sia in forma scritta che in forma orale. Gli appelli orali sono previsti nella sola sede centrale di Roma. Gli esami scritti, invece, possono essere sostenuti sia nelle sede centrale che nelle sedi periferiche.

L'esame orale consiste in un colloquio nel corso del quale il docente formula di solito tre domande. L'esame scritto consiste nello svolgimento di un test con 31 domande. Per ogni domanda lo studente deve scegliere una di 4 possibili risposte. Solo una risposta è corretta.

Sia le domande orali che le domande scritte sono formulate per valutare sia il grado di comprensione delle nozioni teoriche sia la capacità di ragionare utilizzando tali nozioni. Le domande sulle nozioni teoriche consentiranno di valutare il livello di comprensione. Le domande che richiedono l'elaborazione di un ragionamento consentiranno di valutare il livello di competenza e l'autonomia di giudizio maturati dallo studente.

Le abilità di comunicazione e la capacità di apprendimento saranno valutate attraverso le interazioni dirette tra docente e studente che avranno luogo durante la fruizione del corso (videoconferenze ed elaborati proposti dal docente).

<p>Modalità di iscrizione e di gestione dei rapporti con gli studenti</p>	<p>L'iscrizione ed i rapporti con gli studenti sono gestiti mediante la piattaforma informatica che permette l'iscrizione ai corsi, la fruizione delle lezioni, la partecipazione a forum e tutoraggi, il download del materiale didattico e la comunicazione con il docente. Un tutor assisterà gli studenti nello svolgimento di queste attività.</p>
<p>Attività di didattica erogativa (DE)</p>	<p>➔ 54 Videolezioni + 54 test di autovalutazione Impegno totale stimato: 54 ore</p>

Attività di didattica interattiva (DI)	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Redazione di un elaborato ➔ Partecipazione a una web conference ➔ Svolgimento delle prove in itinere con feedback ➔ Svolgimento della simulazione del test finale <p>Totale 9 ore</p>
Attività di autoapprendimento	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 162 ore per lo studio individuale
Libro di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Dispense del docente. ➔ Noe, R.A.; Hollenbeck, J.R. Gerhart, B. Wright. P.M. (2006). <i>Gestione delle risorse umane</i>. Milano: Apogeo. ➔ Sarchielli, G., & Toderi, S., (2012). <i>Sviluppare la carriera</i>. Bologna: Il Mulino.

Denominazione insegnamento	PSICODINAMICA DEI GRUPPI E DELLE ISTITUZIONI
Indicazione del docente	Irene MESSINA RTD
Settore disciplinare	M-PSI/07
Anno di corso	Secondo anno
Tipologia di attività formativa	Caratterizzante <input checked="" type="checkbox"/> Affine <input type="checkbox"/> A scelta studente <input type="checkbox"/>
Area di apprendimento	PSICOLOGIA DINAMICA
Numero di crediti	12
Eventuali propedeuticità	Nessuna
Metodologia di insegnamento	In teledidattica

Obiettivi formativi per il raggiungimento dei risultati di apprendimento previsti nella Scheda SUA

Il corso ha lo scopo di delineare i principi teorici e gli strumenti concreti relativi alla psicologia della dinamica dei gruppi e delle istituzioni, con particolare riferimento alle declinazioni che essa può avere negli ambiti di funzioni della psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Gli studenti saranno così capaci di analizzare, gestire, coordinare le relazioni sociali in diversi contesti organizzativi.

Risultati di apprendimento attesi

Conoscenza e capacità di comprensione

Il corso consentirà allo studente di acquisire una conoscenza della struttura e delle dinamiche di gruppo, secondo il modello psicodinamico, e dei principi che guidano la composizione e la conduzione dei gruppi in vari ambiti organizzativi (clinico, formativo, istituzionale...), in modo da favorirne un efficace funzionamento. Le abilità da acquisire riguardano la conoscenza di base dei processi psicologici caratteristici che si attivano nei gruppi e la loro articolazione in diversi setting.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Il corso si baserà sull'utilizzo di una didattica laboratoriale, che consentirà agli studenti di maturare la capacità di analisi e gestione delle dinamiche di gruppo, in particolare in assetto di lavoro e nei contesti organizzativi. Gli studenti saranno capaci di utilizzare gli strumenti specifici del settore in maniera appropriata; di analizzare, gestire, coordinare le relazioni sociali in diversi contesti organizzativi; di concettualizzare e descrivere, misurare e analizzare, valutare ed interpretare le caratteristiche personali ed interpersonali in relazione alla dimensione gruppale; di analizzare, gestire e coordinare processi istituzionali mossi da meccanismi dinamici.

Autonomia di giudizio

Gli studenti matureranno capacità di giudizio rispetto alle conoscenze del settore della psicologia dinamica dei gruppi e delle istituzioni, e di integrazione autonoma di tali conoscenze con quelle relative agli altri saperi della psicologia e non. Sapranno effettuare valutazioni e giudizi fondati,

individuare eventuali limiti delle conoscenze, integrare uno sguardo sulle responsabilità etiche dello psicologo che ha uno sguardo dinamico sui gruppi di lavoro e sulle istituzioni. Sapranno valutare anche l'efficacia di interventi concreti nei diversi contesti di lavoro e sui vari livelli organizzativi, proponendo analisi chiare, eventuali integrazioni, obiettivi di sviluppo in assetto dinamico.

Abilità comunicative

Lo studente saprà comunicare in modo chiaro e lineare conclusioni e decisioni relative agli interventi secondo un approccio dinamico, con le ragioni ad esse sottese. Saprà adottare efficaci strategie di comunicazione con interlocutori specialisti e non specialisti. Le competenze di comunicazione nel settore faranno, inoltre, uso sia di strumenti tradizionali che delle nuove tecnologie. Infine, lo studente sarà capace di comunicare concetti, strumenti, interventi nell'ambito della psicologia dinamica dei gruppi e delle istituzioni con piena proprietà della lingua inglese specialistica.

Capacità di apprendimento

L'insegnamento consentirà allo studente di padroneggiare concetti e linguaggi conoscitivi della psicologia dinamica del gruppo e delle istituzioni, come anche strumenti tecnico-professionali specifici in riferimento ai sedici ambiti di funzioni del mondo del lavoro e delle organizzazioni. Lo studente, grazie a questa base di conoscenze, saprà valutare l'esigenza di ulteriore apprendimento e di formazione continua relativi al settore della disciplina. Le attività basate sull'analisi di esperienze concrete e laboratoriali nel settore della psicologia dinamica dei gruppi e delle istituzioni consentirà allo studente di maturare stili di apprendimento autonomi ed autodiretti. Inoltre, egli avrà la capacità di partecipare con profitto a dottorati di ricerca, scuole di specializzazione e master di secondo livello nel settore di riferimento.

Programma didattico

Modulo I: Elementi di anatomia dei gruppi

1. Definizioni e tipologie di gruppo: pluralità e interdipendenza
2. Definizioni e tipologie di gruppo: struttura, appartenenza, emergenza sistemica
3. Struttura dei legami affettivi
4. Strutture di comunicazione del gruppo
5. Potere, status e ruoli
6. Confini del gruppo: groupship, membership, leadership
7. I gruppi di lavoro
8. I gruppi di formazione
9. I gruppi di terapia
10. Il gruppo famiglia
11. Gruppo, istituzione e organizzazione

Modulo II: Elementi di fisiologia dei gruppi

12. Fasi evolutive del gruppo
13. Evoluzione del gruppo: un modello a quattro dimensioni
14. La leadership nelle diverse fasi evolutive del gruppo
15. Efficacia della leadership
16. Leadership trasformazionale e leadership transazionale
17. Il conflitto nel gruppo
18. Obiettivi, metodi e ruoli nel gruppo

19. Norme e cultura di gruppo
20. Comunicazione, clima e sviluppo del gruppo
21. Efficienza ed efficacia dei gruppi di lavoro
22. Presa di decisioni nei gruppi
23. Analisi della domanda d'intervento sui gruppi

Modulo III: Teorie psicodinamiche dei gruppi

24. Lewin: la teoria del campo
25. Lewin: dinamica dei gruppi
26. Lewin: il T-group
27. I gruppi secondo il modello Balint
28. Freud: totem e tabù
29. Freud: psicologia delle masse
30. Freud: il disagio della civiltà
31. Bion: modello della mente
32. Bion: la dimensione gruppale
33. Bion: gruppo e assunti di base
34. Il modello di Foulkes: assunti teorici
35. Il modello di Foulkes: tecnica e setting
36. Sviluppi del modello di Foulkes
37. La gruppo-analisi italiana
38. La dimensione gruppale secondo Pichon-Rivière
39. La dimensione gruppale secondo i Baranger
40. La dimensione gruppale secondo Anzieu
41. La dimensione gruppale secondo Kaes
42. La dimensione gruppale secondo Bleger
43. Approccio interpersonale e attaccamento al gruppo
44. La dimensione gruppale secondo la psicologia del sé
45. Moreno e lo psicodramma
46. Lo psicodramma: modelli a confronto
47. Kernberg: processi di gruppo
48. Kernberg: dinamiche istituzionali e leadership
49. Kernberg: esperienze con i gruppi

Modulo IV: Analisi Transazionale (AT) per il lavoro con i gruppi

50. Origini e assunti filosofici all'Analisi Transazionale
51. Struttura degli Stati dell'Io
52. Funzioni degli Stati dell'Io II
53. Patologia degli stati dell'Io
54. Analisi delle transazioni
55. Carezza e rinforzi nella comunicazione interpersonale
56. La strutturazione del tempo
57. Rackteering
58. Caratteristiche dei giochi
59. L'intervento sui giochi
60. Il copione: matrice di copione
61. Il copione: aspetti funzionali
62. Simbiosi e passività
63. Il sistema parassitario
64. L'intervento sul gruppo in AT
65. Le fasi del gruppo in AT

<p>Modulo V. Social Neuroscience per la comprensione dei fenomeni gruppali</p> <ul style="list-style-type: none"> 66. Principi di neuroscienze sociali e affettive 67. Neuroscienze dei legami sociali 68. Cooperazione e competizione 69. Neuroscienze della fiducia 70. Neuroscienze dell'empatia 71. Social Decision-making 72. Fisiologia interpersonale
--

Modalità di raccordo con altri insegnamenti (indicare le modalità e gli insegnamenti con i quali sarà necessario raccordarsi)

Il corso si raccorda con l'insegnamento di Psicologia della comunicazione, degli atteggiamenti e delle opinioni, che gli studenti seguiranno al primo anno. Non si tratta di un insegnamento propedeutico, ma di un'esperienza che può sostenere un apprendimento integrato dello studente.

Modalità di esame ed eventuali verifiche di profitto in itinere

L'esame può essere sostenuto sia in forma scritta che in forma orale. Gli appelli orali sono previsti nella sola sede centrale di Roma. Gli esami scritti, invece, possono essere sostenuti sia nella sede centrale che nelle sedi periferiche.

L'esame orale consiste in un colloquio nel corso del quale il docente formula di solito tre domande, ognuna relativa ad un modulo di insegnamento diverso tra quelli previsti dal programma. L'esame scritto consiste nello svolgimento di un test con 31 domande. Per ogni domanda lo studente deve scegliere una di 4 possibili risposte. Solo una risposta è corretta.

Sia le domande orali che le domande scritte sono formulate per valutare sia il grado di comprensione delle nozioni teoriche sia la capacità di ragionare utilizzando tali nozioni. Le domande sulle nozioni teoriche consentiranno di valutare il livello di comprensione. Le domande che richiedono l'elaborazione di un ragionamento consentiranno di valutare il livello di competenza e l'autonomia di giudizio maturati dallo studente.

Le abilità di comunicazione e la capacità di apprendimento saranno valutate attraverso le interazioni dirette tra docente e studente che avranno luogo durante la fruizione del corso (videoconferenze ed elaborati proposti dal docente).

<p>Modalità di iscrizione e di gestione dei rapporti con gli studenti</p>	<p>L'iscrizione ed i rapporti con gli studenti sono gestiti mediante la piattaforma informatica che permette l'iscrizione ai corsi, la fruizione delle lezioni, la partecipazione a forum e tutoraggi, il download del materiale didattico e la comunicazione con il docente.</p> <p>Un tutor assisterà gli studenti nello svolgimento di queste attività.</p>
<p>Attività di didattica erogativa (DE)</p>	<p>➔ 72 Videolezioni + 72 test di autovalutazione</p> <p>Impegno totale stimato: 72 ore</p>

Attività di didattica interattiva (DI)	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Redazione di un elaborato ➔ Partecipazione a una web conference ➔ Svolgimento delle prove in itinere con feedback ➔ Svolgimento della simulazione del test finale <p>Totale 12 ore</p>
Attività di autoapprendimento	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 216 ore per lo studio individuale
Libro di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Dispense del docente. ➔ Kernberg, O.F. (1998). <i>Le Relazioni nei Gruppi. Ideologia, Conflitto, Leadership</i>. Raffaele Cortina, Milano. ➔ Malaguti, D. (2007). <i>Fare squadra: psicologia dei gruppi di lavoro</i>. Il mulino.