

PROGRAMMA DEL CORSO DI PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI

SETTORE SCIENTIFICO

M-PSI/06

CFU

12

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.
- Sarchielli G., Fraccaroli F. (2017). Introduzione alla Psicologia del lavoro. Bologna: Il Mulino
- Argentero P. Cortese C.G. (2016), Psicologia del lavoro. Milano: Cortina.
- Bruni, A. e Gherardi, S. (2007) Studiare le pratiche lavorative, Bologna, Il Mulino
- Hatch, M.J. (2009) Teoria dell'organizzazione, Bologna, Il Mulino

OBIETTIVI FORMATIVI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI DI APPRENDIMENTO PREVISTI NELLA SCHEDA SUA

Il corso ha lo scopo di insegnare agli studenti le prospettive teoriche e le metodologie di intervento relative all'ambito della Psicologia del lavoro e dell'organizzazione. In tal senso, l'obiettivo è quello di formare gli studenti ad utilizzare i principali costrutti della disciplina per analizzare, valutare e supportare le condizioni di lavoro ed organizzative. Gli studenti potranno così accompagnare gli individui, i gruppi, le organizzazioni lungo i processi di lavoro nel loro complesso e nella loro dimensione psicologica.

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 sociale" (1° anno) e con il corso di "Psicologia delle relazioni interpersonali e di gruppo" (2° anno). Non si tratta di insegnamenti propedeutici, ma di esperienze di apprendimento che, se seguite precedentemente o nello stesso periodo, possono fortemente sostenere l'apprendimento integrato dello studente. Inoltre, il corso fa da base di apprendimento per il corso "Psicologia dei processi motivazionali e decisionali" che gli studenti seguiranno al 3° anno.

RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI

- Conoscenza e capacità di comprensione

Il corso consentirà allo studente di conoscere e comprendere i principali concetti e approcci teorici elaborati nell'ambito della Psicologia del lavoro per analizzare le relazioni di interdipendenza tra individuo, compito lavorativo e organizzazione; di conoscere i percorsi (dall'orientamento all'uscita) che caratterizzano l'esperienza di lavoro; di

conoscere le dinamiche relazionali che si verificano nei gruppi di lavoro; di conoscere le modalità di analisi ed intervento nel caso di conflitti di lavoro; di conoscere come si può sviluppare la dimensione culturale nei contesti di lavoro; di conoscere le dinamiche di motivazione che orientano i processi di lavoro; di conoscere gli strumenti utili per l'intervento e la prevenzione nei contesti di lavoro.

- Capacità di applicare conoscenza e comprensione

L'insegnamento sarà supportato da continue attività laboratoriali, simulazioni, esercitazioni virtuali, che consentiranno di tradurre le conoscenze teoriche in capacità pratiche. In particolare, lo studente svilupperà capacità relazionali per l'interazione di gruppo e la gestione dei conflitti di lavoro, di supporto al funzionamento dei team work, di analisi dei contesti e delle relazioni di lavoro, di supporto ai processi di ingresso ed uscita nei contesti di lavoro, di scelta degli orientamenti metodologici e strumentali di analisi e intervento in base alle caratteristiche degli specifici contesti.

- Autonomia di giudizio

Gli studenti matureranno la capacità critica e di giudizio che consentirà loro di individuare in maniera autonoma gli approcci teorico-metodologici da utilizzare nei diversi contesti di lavoro, sia a livello individuale che gruppale e organizzativo.

- Abilità comunicative

Lo studente sarà in grado di comunicare informazioni, idee, problemi, soluzioni, conclusioni personali utilizzando il linguaggio specifico appropriato alle diverse situazioni. In particolare, sarà in grado di interagire in maniera efficace con ulteriori esperti del settore (ad es. colleghi, psicologi senior, medici, operatori, ecc.) attraverso l'uso di un linguaggio scientifico e di strumenti di comunicazione tecnici (relazioni, comunicati, riunioni, report valutativo-diagnostici, ecc.). Saprà utilizzare in forma scritta e orale anche la comunicazione in lingua inglese di settore e saprà adattare i propri interventi (in presenza, online, scritti, orali, ecc.) a seconda dell'interlocutore. Inoltre, avrà la capacità di adottare un linguaggio divulgativo, che permetta di interloquire con competenza anche con interlocutori fuori del proprio settore.

- Capacità di apprendimento

L'insegnamento rappresenta un'esperienza per apprendere i principi fondamentali e gli strumenti di base relativi alla Psicologia del lavoro e delle organizzazioni. L'utilizzo di attività interattive e basate anche sul confronto gruppale stimolerà gli studenti a definire in maniera dinamica i propri obiettivi di apprendimento, a realizzare processi di autoapprendimento continuo, ad utilizzare attività di costante raccolta delle informazioni relative agli studi sul settore di riferimento. L'attenzione a questi processi e l'acquisizione di conoscenze e competenze specifiche consentiranno allo studente di orientarsi rispetto al percorso di magistrale o ad esperienze di apprendimento future.

PROGRAMMA DIDATTICO

1. Che cos'è la Psicologia del Lavoro
2. Livelli di analisi e ambiti di ricerca/intervento della Psicologia del Lavoro
3. Evoluzione della disciplina

4. L'individuo al lavoro e nelle organizzazioni
5. Il lavoro di relazione e di articolazione
6. Il paradigma del lavoro come azione situata
7. Le pratiche lavorative e la conoscenza pratica
8. La motivazione al lavoro
9. Motivazioni intrinseche – estrinseche
10. Le teorie motivazionali di Maslow, Rogers e Herzberg
11. Identità e riconoscimento
12. Individuo, gruppo, organizzazione (relazioni e contesti) -
13. L'analisi della cultura
14. La convivenza lavorativa
15. Cooperazione e conflitto
16. La comunicazione al lavoro
17. Il lavoro di gruppo
18. Il gruppo di lavoro
19. Il conflitto nei gruppi
20. Risoluzione delle dinamiche conflittuali
21. Leadership
22. Modelli di guida delle risorse umane
23. Competenze: definizione e teorie di riferimento
24. La mappatura delle competenze
25. I processi operativi
26. La valutazione della posizione
27. Job description
28. Job analysis
29. Task analysis
30. I profili professionali
31. La valutazione della prestazione (performance)
32. La valutazione del potenziale
33. Recruitment

34. Selezione
35. Assessment Center
36. Development Center
37. Il colloquio-intervista
38. La formazione
39. Audit dei processi formativi
40. Analisi e definizione dei bisogni formativi
41. Progettazione formativa
42. Metodi e strumenti della formazione
43. Orientamento
44. Mentoring,Tutoring,Coaching
45. Apprendimento: ripetizione vs cambiamento
46. Neuroscienze e apprendimento
47. Socializzazione al lavoro: modelli teorici
48. Orientamento al compito (efficienza operativa) e orientamento alla relazione (efficienza interattiva)
49. Organizzazione e funzioni operative
50. Lo sviluppo organizzativo (Bennis e Schein)
51. Contratto di lavoro/Contratto psicologico
52. La carriera e il suo sviluppo
53. Orientamento e ri-orientamento al lavoro
54. L'incontro domanda/offerta di lavoro
55. Istituzioni e lavoro
56. La psicologia del Lavoro nei servizi istituzionali per il Lavoro
57. Analisi di un caso di fusione aziendale
58. Le teorie organizzative (ontologia ed epistemologia)
59. Il modello di Mary Jo Hatch per lo studio delle organizzazioni
60. Le teorie moderniste
61. Le teorie interpretazioniste
62. Le teorie post-moderniste
63. Meccanicismo vs Organicismo

- 64. Il benessere organizzativo
- 65. Il Welfare aziendale
- 66. Il Diversity Management
- 67. I valori personali nei contesti organizzativi
- 68. Ambiente, salute e sicurezza al lavoro
- 69. Stress, Mobbing, Burnout, traumatizzazione vicaria
- 70. Disagio lavorativo: strumenti di valutazione e intervento
- 71. Strumenti di valutazione del clima e benessere organizzativo
- 72. Strumenti di intervento organizzativo