Logo Image not found or type unknown

PROGRAMMA DEL CORSO DI PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI

SETTORE SCIENTIFICO

M-PSI/06 (PSIC-03/B)

CFU

12

SETTORE SCIENTIFICO DISCIPLINARE

PSIC-03/B

ANNO DI CORSO

II Anno

TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ FORMATIVA

/**/
Base q

Caratterizzante X

Affine q

Altre attività q

TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ FORMATIVA

/**/
Base q

Caratterizzante X

Affine q

Altre attività q

NUMERO DI CREDITI

12 CFU

DOCENTE

Giuseppe Godino Marco Cristian Vitiello Angela Russo Lavinia Cicero

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.

OBIETTIVI FORMATIVI SPECIFICI

/**/
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.

RISULTATI DI APPRENDIMENTO SPECIFICI

/**/
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 euscita 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 - La leadership

21 - Le competenze: definizione e teorie di riferimento

22 - La mappatura delle competenze

23 - La valutazione del personale

24 - La valutazione della posizione

25 - La valutazione della prestazione

26 - La valutazione del potenziale

27 - Assessment Center

28 - Recruitment e Selezione

29 - La carriera

30 - Il colloquio-intervista

31 - La formazione

32 - Analisi e definizione dei bisogni formativi

33 - Progettazione formativa

34 - Metodi e strumenti della formazione

35 - Neuroscienze e apprendimento

36 - Socializzazione al lavoro: modelli teorici

37 - Orientamento al compito, orientamento alla relazione

38 - Lo sviluppo organizzativo

39 - Contratto di lavoro/Contratto psicologico

40 - La carriera e il suo sviluppo

41 - Orientamento e ri-orientamento al lavoro

42 - L'incontro tra domanda e offerta

43 - Istituzioni e lavoro

44 - La psicologia del Lavoro nei servizi istituzionali per il Lavoro

45 - Analisi di un caso di fusione aziendale

46 - Le teorie organizzative (ontologia ed epistemologia)

47 - Il modello di Mary Jo Hatch per lo studio delle organizzazioni

48 - Le teorie moderniste

49 - Le teorie interpretazioniste

50 - Le teorie post-moderniste

51 - Meccanicismo Vs Organicismo

52 - Il benessere organizzativo

53 - Il Welfare aziendale

54 - Il Diversity Management

55 - I valori personali nei contesti organizzativi

56 - Ambiente, salute e sicurezza al lavoro

57 - Stress, mobbing, burnout, traumatizzazione vicaria

58 - Disagio lavorativo: strumenti di valutazione e intervento

59 - Strumenti di valutazione del clima e benessere organizzativo

60 - Strumenti di intervento organizzativo

TIPOLOGIE DI ATTIVITÀ DIDATTICHE PREVISTE E RELATIVE MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

/**/
L’insegnamento è articolato in videolezioni di circa 30 minuti corredate da dispense, slide e questionario di autovalutazione.

Per ogni insegnamento è prevista1 videolezione di didattica erogativa in modalità sincrona a contenuto innovativo ed interattivo, secondo modalità definite dal docente di riferimento,vi è altresì la possibilità di redazionedi un elaborato per insegnamento, differenziato in termini di difficoltà rispetto all’ampiezza dei CFU assegnati.

Il modello didattico 2025-2026, in ottemperanza al D.M. 1835 del 6 dicembre 2024, prevede di norma, per ogni CFU, un totale di almeno 7 ore di didattica. La didattica erogativa è perciò effettuata dall’Anno Accademico 2025/2026 per l’80% in modalità asincrona, articolata in un numero di videolezioni coerente ai CFU complessivi del singolo insegnamento, corredate da materiale didattico adeguato allo studio individuale e, per almeno il 20%, in modalità

sincrona

La didattica erogativa asincrona prevede per ogni ora una videolezione registrata, una dispensa corredata da riferimenti bibliografici, note, tabelle, immagini, grafici ed un questionario di dieci domande di autovalutazione con quattro possibili risposte di cui solo una corretta e tre distrattori, oltre un file di riepilogo relativo agli obiettivi ed alla struttura in paragrafi della lezione, con l'aggiunta di alcune parole chiave. Nel dettaglio la videolezione corrisponde alla singola lezione teorica del docente.La didattica sincrona si compone di una web conferenze per CFU e di un elaborato per insegnamento, differenziato in termini di difficoltà rispetto all'ampiezza dei CFU assegnati.L'obiettivo della didattica erogativa in modalità sincrona è assicurare tutte quelle attività che tipicamente richiedono apprendimenti "in situazione" o rapporto "face to face", quali laboratori, seminari, esperienze sul campo, tirocini, ecc., tenendo conto anche delle metodologie a carattere innovativo e volte a favorire l'interazione docente-studenti e tra studenti

Sono previsti:

interventi didattici rivolti da parte del docente/tutor all'intera classe (o a un suo sottogruppo), tipicamente sotto forma di dimostrazioni o spiegazioni aggiuntive (ad esempio dimostrazione o suggerimenti operativi su come si risolve un problema, esercizio esimilari); gli interventi brevi effettuati dai corsisti (ad esempio in ambienti di discussione o di collaborazione); le e-tivity strutturate (individuali o collaborative), sotto forma tipicamente di report, esercizio, studio di caso, problem solving, web quest,progetto,produzionediartefatto(ovariantiassimilabili),effettuati dai corsisti, con relativo feed-back; le forme tipiche di valutazione formativa, con il carattere di questionari o test initinere; le esperienze di apprendimento in situazione realizzabili attraverso ambienti di simulazione, oppure attraverso la virtualizzazione di laboratori didattici.
Nelle suddette attività convergono molteplici strumenti didattici, che agiscono in modo sinergico sul percorso di formazione ed apprendimento dello studente. La partecipazione attiva alle suddette attività ha come obiettivo quello di stimolare gli studenti lungo tutto il percorso didattico e garantisce loro la possibilità di ottenere una valutazione aggiuntiva che si sommerà alla valutazione dell'esame finale.

Nel computo delle ore della didattica erogativa sono escluse le interazioni a carattere orientativo sui programmi, sul Corso di Studio, sull'uso della piattaforma e simili, che rientrano nei servizi di tutoraggio per l'orientamento. Sono altresì escluse le ore di tutorato didattico disciplinare, cioè la mera ripetizione di contenuti già proposti nella forma erogativa attraverso colloqui di recupero o approfondimento one-to-one.

MODALITÀ E CRITERI DI VALUTAZIONE DELL'APPRENDIMENTO

/**/
La partecipazione alla didattica erogativa ha la finalità, tra le altre, di valutare lo studente durante l'apprendimento in itinere.

L'esame finale può essere sostenuto in forma scritta o in forma orale; lo studente può individuare, in autonomia, la modalità di svolgimento della prova, sempre rispettando la calendarizzazione predisposta dall'Ateneo.

L'esame orale consiste in un colloquio nel corso del quale il docente formula almeno tre domande.

L'esame scritto consiste nello svolgimento di un test a risposta multipla con 31 domande. Per ogni domanda lo studente deve scegliere una delle 4 possibili risposte. Solo una risposta è corretta.

Sia la verifica in forma orale che i quesiti in forma scritta sono formulati per valutare il grado di comprensione delle nozioni teoriche e la capacità di sviluppare il ragionamento utilizzando le nozioni acquisite per verificare la capacità di apprendimento ovvero il livello di apprendimento raggiunto dallo studente. I quesiti 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 studenti che avranno luogo durante la fruizione del corso proposte dal docente o dal tutor.

CRITERI DI MISURAZIONE DELL'APPRENDIMENTO E ATTRIBUZIONE DEL VOTO FINALE

/**/
La didattica sincrona garantisce una premialità massima di 2 punti che si somma al voto dell'esame finale, suddivisa in 1 punto per la didattica erogativa sincrona (Webconference) ed 1 punto didattica erogativa sincrona (Elaborato). La premialità massima per le Webconference è di un punto sul voto di esame. Ogni studente può partecipare a tutte le Webconference erogate. Per ciascuna di esse, il superamento del test finale di apprendimento –che richiede almeno quattro risposte corrette su cinque domande relative al tema trattato – consente di ottenere un punteggio pari a 0,5. Una volta raggiunto un punteggio totale di 1, allo studente viene riconosciuta la premialità. La redazione dell'elaborato consente una premialità pari ad 1 punto sul voto dell'esame, se considerato sufficiente. Saranno rese disponibili due tracce di elaborati.

È data facoltà allo studente di partecipare alla didattica erogativa sincrona.

La valutazione finale ha lo scopo di misurare il grado di comprensione delle nozioni teoriche e la capacità di sviluppare il ragionamento utilizzando le nozioni acquisite per verificare la capacità di apprendimento ovvero il livello di apprendimento raggiunto dallo studente. Il giudizio riguarda l'intero percorso formativo del singolo insegnamento ed è di tipo sommativo.
Il voto finale dell'esame di profitto tiene conto del punteggio ottenuto nella verifica di profitto al quale si sommano le premialità che lo studente può aver ottenuto partecipando alla didattica erogativa sincrona e deriva, quindi, dalla somma delle due valutazioni. Il voto derivante dalla didattica sincrona verrà sommato al voto dell'esame se quest'ultimo sarà pari o superiore a diciotto trentesimi.
Il voto finale è espresso in trentesimi. Il voto minimo utile al superamento della prova è di diciotto trentesimi.

Ciascun test dovrà essere composto da 31 domande, così da garantire la possibilità di conseguire la lode, in ottemperanza alle norme Europee sul Diploma Supplement. L'attribuzione della lode è concessa esclusivamente allo studente che ha risposto positivamente alle prime 30 domande ed anche all'ultima domanda.

ATTIVITÀ DI DIDATTICA EROGATIVA ASINCRONA

Di norma massimo l'80% delle lezioni è svolto in modalità asincrona.

ATTIVITÀ DI DIDATTICA EROGATIVA SINCRONA CON RELATIVO FEED-BACK AL SINGOLO STUDENTE DA PARTE DEL DOCENTE O DEL TUTOR

Almeno il 20% delle lezioni è svolto in modalità sincrona e possono prevedere:

è Partecipazione web conference

è Redazione di un elaborato

è Svolgimento delle prove in itinere con feedback

è Svolgimento della simulazione del test finale

MATERIALE DIDATTICO UTILIZZATO

è Videolezioni

è Dispense predisposte dal docente e/o slide del docente

è Questionario di autovalutazione

è Materiali predisposti per le lezioni sincrone

è Testo di riferimento suggerito dal docente (facoltativo)

Sarchielli G., Fraccaroli F., Introduzione alla Psicologia del lavoro, (2017), Bologna, Il Mulino; Argentero P., Cortese C.G., Psicologia del lavoro, (2016), Milano, Raffaello Cortina; Bruni A., Gherardi S., Studiare le pratiche lavorative, (2007), Bologna, Il Mulino; Hatch M.J., Teoria dell'organizzazione, (2009), Bologna, Il Mulino.
Il materiale didattico è sempre disponibile in piattaforma e consultabile dallo studente nei tempi e nelle modalità ad egli più affini.