Logo Image not found or type unknown

PROGRAMMA DEL CORSO DI PSICOLOGIA DELLE ORGANIZZAZIONI

SETTORE SCIENTIFICO

M-PSI/06

CFU

9

SETTORE SCIENTIFICO DISCIPLINARE

/**/
M-PSI/06

ANNO DI CORSO

/**/
I Anno

TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ FORMATIVA

/**/
Base q

Caratterizzante X

Affine q

Altre attività q

NUMERO DI CREDITI

/**/
9 CFU

DOCENTE

Flavia Bonaiuto

Carmela Buono

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 fornire agli studenti le basi teorie 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 SPECIFICI

/**/
Conoscenza e capacità di comprensione

Il corso consentirà allo studente di acquisire le conoscenze di base relativi ai risvolti psicologici e sociali delle organizzazioni e 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 relativa 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’imprese 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 delle problematiche di ordine psicologico che caratterizzano 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 delle 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 e i paradigmi di studio 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/dell'incertezza

10 - Teorie dell'organizzazione: modello sistemico

11 - Teorie dell'organizzazione: modello simbolico-culturale

12 - Teorie dell'organizzazione: nuove prospettive teoriche

13 - Le Basi dell'Organizzazione

14 - Organigramma strutturale e modello semplice: una esemplificazione

15 - I livelli dell'attore organizzativo: l'individuo

16 - Il Comportamento organizzativo e le sue componenti

17 - I livelli dell'attore organizzativo: il gruppo

18 - La microstruttura del lavoro e la progettazione delle attività

19 - Le forme della microstruttura del lavoro

20 - L'analisi organizzativa: l'azienda

21 - L'interdipendenza e i meccanismi di coordinamento

22 - La sovrastruttura

23 - La cultura

24 - L'analisi organizzativa: il network

25 - Management e leadership

26 - Conoscenza e apprendimento

27 - Burocrazia e post-burocrazia

28 - Cambiamento organizzativo

29 - Il Diversity Management

30 - Project Management

31 - La gestione strategica delle Human Resource

32 - La progettazione dell'assetto organizzativo delle Human Resource

33 - La relazione tra strategia, struttura e gestione delle RU

34 - La progettazione e le configurazioni della Direzione Risorse Umane (DRU)

35 - Le competenze della funzione Human Resource

36 - Il ciclo del valore delle risorse umane

37 - Capitale umano, capitale sociale, capitale organizzativo

38 - Il comportamento individuale e la motivazione al lavoro

39 - Il lavoro nell'economia della conoscenza

40 - La flessibilità e le nuove forme di lavoro

41 - Le competenze e la relativa valutazione

42 - Intelligenza emotiva e culturale

43 - La creatività organizzativa

44 - La comunicazione organizzativa per creare un'identità comune e condivisa

45 - L'Human Resources Planning

46 - Il sistema di valutazione delle Human Resource

47 - Gli strumenti di valutazione delle Human Resources

48 - Human Resources e digital trasformation

49 - Il Work-life Balance nelle politiche di gestione delle risorse umane

50 - L'Artificial Intelligence e i processi di selezione del personale

51 - L'innovazione nel Recruiting: la Gamification

52 - Le relazioni industriali: definizione ed evoluzione storica

53 - Contratto giuridico e contratto psicologico

54 - L'employer engagement, commitment, identificazione

TIPOLOGIE DI ATTIVITÀ DIDATTICHE PREVISTE E RELATIVE MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

/**/
Ogni Macro-argomento è articolato in 15-17 videolezioni da 30 min. corredate da dispense, slide e test di apprendimento.

Per ogni insegnamento sono previste sino a 6 videolezioni (n.1 CFU) di didattica innovativa secondo modalità definite dal docente di riferimento.

Le videolezioni sono progettate in modo da fornire allo studente una solida base di competenze culturali, logiche e metodologiche atte a far acquisire capacità critiche necessarie ad esercitare il ragionamento matematico, anche in una prospettiva interdisciplinare, a vantaggio di una visione del diritto non meramente statica e razionale, bensì quale espressione della società e della sua incessante evoluzione.

Il modello didattico adottato prevede sia didattica erogativa (DE) sia didattica interattiva (DI):

La didattica erogativa (DE) prevede l’erogazione in modalità asincrona delle videolezioni, delle dispense, dei test di autovalutazioni predisposti dai docenti titolari dell’insegnamento; la metodologia di insegnamento avviene in teledidattica. La didattica interattiva (DI) comprende il complesso degli interventi didattici interattivi, predisposti dal docente o dal tutor in piattaforma, utili a sviluppare l’apprendimento online con modalità attive e partecipative ed è basata sull’interazione dei discenti con i docenti, attraverso la partecipazione ad attività didattiche online.
Sono previsti interventi brevi effettuati dai corsisti (ad esempio in ambienti di discussione o di collaborazione, in forum, blog, wiki), e-tivity strutturate (individuali o collaborative), sotto forma tipicamente di produzioni di elaborati o esercitazioni online e la partecipazione a web conference interattive.

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.

Per le attività di autoapprendimento sono previste 162 ore di studio individuale.

L’Ateneo prevede 7 h per ogni CFU articolate in 6 h di didattica erogativa (DE) e 1 h di didattica interattiva (DI).

Nel computo delle ore della DI sono escluse le interazioni a carattere orientativo sui programmi, sul cds, sull’uso della piattaforma e simili, che rientrano un semplice tutoraggio di 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 interattiva (DI) 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 i quesiti 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. 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 studente che avranno luogo durante la fruizione del corso (videoconferenze, e-tivity report, studio di casi elaborati) proposti dal docente o dal tutor.

CRITERI DI MISURAZIONE DELL’APPRENDIMENTO E ATTRIBUZIONE DEL VOTO FINALE

/**/
Sia lo svolgimento dell’elaborato, sia la presenza attiva durante le web conference prevedono un giudizio, da parte del docente, fino a un massimo di 2 punti. Lo studente può prendere parte ad entrambe le attività ma la votazione massima raggiungibile è sempre di 2 punti.

La valutazione proveniente dallo sviluppo dell’elaborato può essere pari a 0, 1 o 2 punti.

La valutazione derivante dalle web conference è strutturata tramite lo svolgimento, al termine della stessa, di un test finale a risposta multipla che può garantire da 0 a 1 punto.

È data facoltà allo studente di partecipare o meno alla didattica interattiva.

La valutazione finale ha lo scopo di misurare il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento definiti alla base dell’insegnamento. 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 che lo studente può aver ottenuto partecipando correttamente alla didattica interattiva e deriva, quindi, dalla somma delle due valutazioni. Il voto derivante dalla

didattica interattiva 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.

ATTIVITÀ DI DIDATTICA EROGATIVA (DE)

/**/
è 54 Videolezioni + 54 test di autovalutazione Impegno totale stimato: 54 ore

ATTIVITÀ DI DIDATTICA INTERATTIVA (DI) ED E-TIVITY CON RELATIVO FEED-BACK AL SINGOLO STUDENTE DA PARTE DEL DOCENTE O DEL TUTOR

/**/
è Redazione di un elaborato

- è Partecipazione a web conference
- è Svolgimento delle prove in itinere con feedback
- è Svolgimento della simulazione del test finale

Totale 9 ore

MATERIALE DIDATTICO UTILIZZATO

/**/
è Videolezioni

è Dispense predisposte dal docente e/o slide del docente

è Testo di riferimento suggerito dal docente (facoltativo):

§ Giorgio Sangiorgi (a cura di), Contratti Psicologici, (2009), Milano, Franco Angeli

§ Depolo M., (1998), Psicologia delle organizzazioni, Bologna, Il Mulino

Il materiale didattico è sempre disponibile in piattaforma e consultabile dallo studente nei tempi e nelle modalità ad egli più affini.