Logo Image not found or type unknown

PROGRAMMA DEL CORSO DI PSICOLOGIA DELLA GESTIONE E DELLO SVILUPPO INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVO

SETTORE SCIENTIFICO

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

CFU

9

SETTORE SCIENTIFICO DISCIPLINARE

PSIC-03/B

ANNO DI CORSO

II Anno

TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ FORMATIVA

/**/
Base q

Caratterizzante X

Affine q

Altre attività q

NUMERO DI CREDITI

9 CFU

DOCENTI

Diego Bellini Fulvio Signore

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 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 SPECIFICI

/**/
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 no. 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 all'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 individua 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

Fondamenti e Strategia HR
Gestione e sviluppo delle risorse umane: concetti, funzioni ed evoluzione

Strategie per la gestione e sviluppo dell'organizzazione e delle risorse umane

Gestire, valorizzare e trattenere le risorse umane

Strutture organizzative e strategie: il ruolo delle risorse umane

Prassi nella gestione strategica della funzione risorse umane

Incrementare l'efficacia della funzione risorse umane

Differenze individuali e gestione delle risorse umane

Gestire e valorizzare le risorse umane

Etica e sostenibilità

Ambienti di lavoro, benessere e prestazione

Lavoro flessibile e gestione delle risorse umane

I focus group per la gestione strategica delle risorse umane

Sviluppare le strategie organizzative: il ruolo delle tecnologie

Ricerca, Selezione e Inserimento

Programmare l'immissione delle risorse umane

Reclutamento ed Employer Branding

La selezione del personale

Il colloquio di selezione

Il colloquio di selezione in pratica

Gli strumenti nella selezione

La stesura del profilo psico-professionale

Reclutare e selezionare il personale

L'onboarding: prassi e strumenti

La socializzazione organizzativa

Sviluppo, Carriera e Innovazione

Lo sviluppo individuale ed organizzativo: modelli ed interconnessioni

I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: la proattività

Il job crafting come strumento di crescita: impatti e KPI

Costrutti positivi per lo sviluppo organizzativo

Implementare lo sviluppo: casi pratici e psicologia positiva

Tra stabilità e precarietà: comprendere il contesto

La job insecurity: implicazioni pratiche per l'integrazione

La costruzione di carriere sostenibili tramite l'employability

Employability: impatti e ripercussioni sulla funzione HR

Formare attraverso la gamification: introduzione e fondamenti

Gamification e formazione aziendale: engagement e adattività

Gamification nella formazione aziendale: casi pratici

Le nuove frontiere dell'HR: l'HR Analytics

Dai dati alle decisioni: casi pratici di gestione predittiva

Benessere, Rischi e Dinamiche di Gruppo

I rischi di una gestione non corretta: assenteismo e presenteismo

Comportamenti controproduttivi e di ritiro

Gestire le emozioni nelle organizzazioni e il lavoro emotivo

I rischi psicosociali: violenze, stalking e bore-out

I rischi psicosociali: il mobbing e la sua gestione

Sviluppo organizzativo e coesione: il team building

Il career counseling nelle fasi di transizione lavorativa

Cultura delle "Healthy Organizations" e benessere

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. Le lezioni in modalità sincrona vengono registrate e sono sempre disponibili per la consultazione. Il test finale potrà includere domande relative agli argomenti trattati durante tali lezioni.

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:

èPartecipazione web conference

èRedazione di un elaborato

èSvolgimento delle prove in itinere con feedback

èSvolgimento della simulazione del test finale

MATERIALE DIDATTICO UTILIZZATO

Videolezioni

Dispense predisposte dal docente e/o slide del docente

Questionario di autovalutazione

Materiali predisposti per le lezioni sincrone

Testi di riferimento suggeriti dai docenti (facoltativi).

Per sostenere l'esame si suggerisce di approfondire gli argomenti trattati nelle videolezioni e presenti nel materiale didattico attraverso lo studio degli argomenti e capitoli corrispondenti nei testi consigliati. Tali testi offrono una visione più ampia degli argomenti e una letteratura aggiornata, favorendo una migliore comprensione e un apprendimeto più efficace anche in previsione dello sviluppo della stesura della tesi di laurea.

Noe R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart B., Wright. P.M., (2019), Gestione delle risorse umane, Milano, Apogeo Bellini D., Ramarci T., Barbieri B., (2025). Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni. Temi emergenti e Pratiche Professionali. Milano, McGraw-Hill Education
Il materiale didattico è sempre disponibile in piattaforma e consultabile dallo studente nei tempi e nelle modalità ad egli più affini.