



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

Coorte 2018/2019

Data di Emissione: 1 marzo 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	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:



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

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cognizione e personalità I</li> <li>2. Cognizione e personalità II</li> <li>3. Cognizione e personalità III</li> <li>4. Lo studio della relazione tra cognizione e personalità</li> <li>5. Principali approcci allo studio psicologico della personalità I</li> <li>6. Principali approcci allo studio psicologico della personalità II</li> </ol>	
--	--

7. Principali approcci allo studio psicologico della personalità III
8. La personalità dal punto di vista sociocognitivo: il modello CAPS I
9. La personalità dal punto di vista sociocognitivo: il modello CAPS II
10. Schemi di conoscenza e schemi di sé I
11. Schemi di conoscenza e schemi di sé II
12. Modelli ed esempi che integrano lo studio di cognizione e personalità I
13. Modelli ed esempi che integrano lo studio di cognizione e personalità II
14. Modelli ed esempi che integrano lo studio di cognizione e personalità III
15. Cognizione, psicologia clinica e psicologia della personalità I
16. Cognizione, psicologia clinica e psicologia della personalità II
17. Cognizione, psicologia clinica e psicologia della personalità III
18. La motivazione I
19. La motivazione II
20. I motivi
21. Percezione di competenza
22. Convinzioni I
23. Convinzioni II
24. Valori
25. Motivazione e personalità I
26. Motivazione e personalità II
27. Motivazione e personalità III
28. Intelligenza: una definizione
29. Intelligenza e personalità due costrutti separati? I
30. Intelligenza e personalità due costrutti separati? II
31. Problemi metodologici nello studio della relazione fra personalità e intelligenza I
32. Problemi metodologici nello studio della relazione fra personalità e intelligenza I
33. Personalità, intelligenza e apprendimento I
34. Personalità, intelligenza e apprendimento II
35. Personalità, intelligenza e apprendimento III
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

<ul style="list-style-type: none"> <li>41. Il ricordo degli eventi negativi</li> <li>42. L'ottimismo della memoria</li> <li>43. Sensibilità alla memoria: il piacere di ricordare</li> <li>44. Strategie e metodi di studio I</li> <li>45. Strategie e metodi di studio II</li> <li>46. Strategie e metodi di studio III</li> <li>47. Autoregolazione</li> <li>48. Autoregolazione e processi di lavoro</li> <li>49. Engagement</li> <li>50. Engagement e processi di lavoro</li> <li>51. Metacognizione</li> <li>52. Metacognizione e processi di lavoro</li> <li>53. Componenti motivazionali</li> <li>54. Componenti motivazionali e lavoro</li> </ul>	
---	--

**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><b>Modalità di iscrizione e di gestione dei rapporti con gli studenti</b></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>
--	--

<b>Attività di didattica erogativa (DE)</b>	<p>→ 54 Videolezioni + 54 test di autovalutazione</p> <p>Impegno totale stimato: 54 ore</p>
<b>Attività di didattica interattiva (DI)</b>	<p>→ Redazione di un elaborato</p> <p>→ Partecipazione a una web conference</p> <p>→ Svolgimento delle prove in itinere con feedback</p> <p>→ Svolgimento della simulazione del test finale</p> <p>Totale 9 ore</p>
<b>Attività di autoapprendimento</b>	<p>→ 162 ore per lo studio individuale</p>
<b>Libro di riferimento</b>	<p>→ Dispense del docente.</p> <p>→ Carver C. S., Scheier M. F., Giampietro M., &amp; Iannello P. (2015). <i>Psicologia della personalità. Prospettive teoriche, strumenti e contesti applicativi</i>. Milano: Pearson. Capp. 1,4,5,6,7,8,9</p> <p>→ De Beni R., Carretti B., Moè A. &amp; Pazzaglia F. (2008). <i>Psicologia della personalità e delle differenze individuali</i>. <b>Bologna: Il Mulino.</b></p>

<b>Denominazione insegnamento</b>	<b>TEORIE E TECNICHE DEI TEST</b>
<b>Indicazione del docente</b>	
<b>Settore disciplinare</b>	M-PSI/03
<b>Anno di corso</b>	Primo anno
<b>Tipologia di attività formativa</b>	Caratterizzante <input checked="" type="checkbox"/> Affine <input type="checkbox"/> A scelta studente <input type="checkbox"/>
<b>Area di apprendimento</b>	PSICOLOGIA GENERALE E FISIOLOGICA
<b>Numero di crediti</b>	6
<b>Eventuali propedeuticità</b>	Nessuna
<b>Metodologia di insegnamento</b>	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 le competenze relative alla costruzione 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 e alla interpretazione e comunicazione dei risultati dei test, in particolare nei sedici ambiti di funzioni rilevanti per la psicologia del lavoro e delle organizzazioni (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).

#### **Risultati di apprendimento attesi**

##### **Conoscenza e capacità di comprensione**

Lo studente acquisirà, in particolare, conoscenze per la comprensione delle tecniche per misurare costrutti psicologici e discutere alcuni problemi associati a tali misure. Imparerà i concetti utili per la realizzazione e somministrazione dei test, analisi dei dati, restituzione dei risultati, in particolare in relazione 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 teorie e tecniche dei test in maniera applicativa nei diversi ambiti di funzioni della psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Attraverso la partecipazione ad attività di analisi dei casi, esercitazioni e simulazioni, svilupperà le capacità tecnico-organizzative relative alla creazione e somministrazione dei test, analisi e 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 di funzioni della psicologia del lavoro e dell'organizzazione. Lo studente saprà integrare le conoscenze che apprenderà durante il corso con ulteriori saperi per affrontare in modo appropriato la complessità dei contesti di lavoro. 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 delle teorie e tecniche dei test.

### **Abilità comunicative**

Lo studente parteciperà ad attività pratiche e di sperimentazione che gli consentiranno di applicare nella sua pratica professionale quanto appreso durante l'insegnamento in teorie e tecniche dei test. In particolare, saprà comunicare in modo chiaro e lineare le scelte relative alle fasi di costruzione 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 teorie 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 di funzioni 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 da questo insegnamento.

<b>Programma didattico</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il problema della misurazione in psicologia</li> <li>2. La somministrazione del questionario</li> <li>3. La costruzione dei test psicologici: che cosa vogliamo misurare</li> <li>4. La costruzione dei test psicologici: i modelli di scaling</li> <li>5. Scrivere gli item di un test: caratteristiche fondamentali degli item I</li> <li>6. Scrivere gli item di un test: caratteristiche fondamentali degli item II</li> <li>7. Scrivere gli item di un test: caratteristiche fondamentali degli item III</li> <li>8. Test di prestazione tipica</li> <li>9. Test di prestazione massima</li> <li>10. Strutturare il test</li> <li>11. La valutazione preliminare degli item di un test I</li> <li>12. La valutazione preliminare degli item di un test II</li> </ol>	

- |  |  |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>13. Database per la somministrazione di test I</li> <li>14. Database per la somministrazione di test II</li> <li>15. Codifica variabili</li> <li>16. Calcolo reverse</li> <li>17. Analisi della qualità del dato</li> <li>18. Analisi della scala</li> <li>19. Analisi fattoriale esplorativa I</li> <li>20. Analisi fattoriale esplorativa II</li> <li>21. Analisi fattoriale confermativa I</li> <li>22. Analisi fattoriale confermativa II</li> <li>23. La validità di criterio</li> <li>24. Introduzione ad R</li> <li>25. Statistiche descrittive</li> <li>26. Affidabilità</li> <li>27. Analisi fattoriale esplorativa I</li> <li>28. Analisi fattoriale esplorativa II</li> <li>29. Analisi fattoriale confermativa I</li> <li>30. Analisi fattoriale confermativa II</li> <li>31. Validità di criterio</li> <li>32. Interpretazione dei punteggi</li> <li>33. Standardizzazione dei punteggi</li> <li>34. Introduzione e applicazione di due test psicologici di ampio utilizzo I</li> <li>35. Introduzione e applicazione di due test psicologici di ampio utilizzo II</li> <li>36. Introduzione e applicazione di due test psicologici di ampio utilizzo III</li> </ol> |  |
|--|--|

**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 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).

<b>Modalità di iscrizione e di gestione dei rapporti con gli studenti</b>	<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>
<b>Attività di didattica erogativa (DE)</b>	<p>➔ 36 Videolezioni + 36 test di autovalutazione</p> <p>Impegno totale stimato: 36 ore</p>
<b>Attività di didattica interattiva (DI)</b>	<p>➔ Redazione di un elaborato</p> <p>➔ Partecipazione a una web conference</p> <p>➔ Svolgimento delle prove in itinere con feedback</p> <p>➔ Svolgimento della simulazione del test finale</p> <p>Totale 6 ore</p>
<b>Attività di autoapprendimento</b>	<p>➔ 108 ore per lo studio individuale</p>
<b>Libro di riferimento</b>	<p>➔ Dispense del docente.</p> <p>➔ Chiorri, C. (2011). <i>Teoria e tecnica psicometrica</i>. Milano: McGraw-Hill.</p>

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

<ol style="list-style-type: none"> <li>23. La formazione outdoor</li> <li>24. La formazione per competenze I</li> <li>25. La formazione per competenze II</li> <li>26. L'allineamento pedagogico</li> <li>27. Il Fondo Sociale Europeo e sua programmazione a livello europeo, nazionale e regionale.</li> <li>28. Il sistema ECM Educazione Continua in Medicina</li> <li>29. Gli enti di formazione e i provider</li> <li>30. Le figure professionali formative</li> <li>31. Simulazioni ed esercitazioni I</li> <li>32. Simulazioni ed esercitazioni II</li> <li>33. Simulazioni ed esercitazioni III</li> <li>34. Simulazioni ed esercitazioni IV</li> <li>35. Simulazioni ed esercitazioni V</li> <li>36. Simulazioni ed esercitazioni VI</li> </ol>	
---	--

**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).

<b>Modalità di iscrizione e di gestione dei rapporti con gli studenti</b>	<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>
<b>Attività di didattica erogativa (DE)</b>	<p>→ 36 Videolezioni + 36 test di autovalutazione</p> <p>Impegno totale stimato: 36 ore</p>
<b>Attività di didattica interattiva (DI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Redazione di un elaborato</li> <li>→ Partecipazione a una web conference</li> <li>→ Svolgimento delle prove in itinere con feedback</li> <li>→ Svolgimento della simulazione del test finale</li> </ul> <p>Totale 6 ore</p>
<b>Attività di autoapprendimento</b>	<p>→ 108 ore per lo studio individuale</p>
<b>Libro di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Dispense del docente.</li> <li>→ Righetti, M. (2007). <i>Organizzazione e progettazione formativa</i>. Milano: Franco Angeli.</li> </ul>

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

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La gestione delle scelte formative e professionali nella carriera individuale</li> <li>2. L'orientamento come strategia di gestione delle transizioni lungo l'arco della vita: orientamento e inserimento nel mondo del lavoro</li> <li>3. Sviluppo e trasformazioni del costrutto di orientamento</li> <li>4. La fasi di sviluppo del concetto di orientamento</li> <li>5. Modelli paradigmatici i riferimento dell'orientamento</li> <li>6. L'orientamento come modalità educativa permanente</li> <li>7. L'orientamento come strategie di socializzazione al lavoro</li> <li>8. La pratica dell'orientamento nei diversi contesti: scuola e mondo del lavoro</li> <li>9. I target tradizionali dell'intervento di orientamento</li> <li>10. I bisogni orientativi e gli interventi professionali</li> <li>11. La azioni professionali di orientamento: l'accoglienza e l'informazione</li> <li>12. La azioni professionali di orientamento: il sostegno formativo</li> <li>13. La azioni professionali di orientamento: il</li> </ol>	
--	--

- 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



<p>lavoro</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>41. Le pratiche di ingresso nel mondo del lavoro e delle professioni</li> <li>42. Le politiche attive per l’inserimento nel mercato del lavoro</li> <li>43. Le fasi del processo di inserimento: accoglienza.</li> <li>44. Le fasi del processo di inserimento: la ricognizione delle competenze e delle risorse personali e professioni</li> <li>45. Il bilancio delle competenze</li> <li>46. I sistemi di etero-valutazione: Assessment/development center</li> <li>47. Le fasi del processo di inserimento: il piano d’ inserimento occupazionale</li> <li>48. Le strategie di gestione delle transizioni dall’università al mondo del lavoro</li> <li>49. I processi di consolidamento delle competenze per l’inserimento occupazionale</li> <li>50. Le agenzie di gestione degli interventi di Job placement</li> <li>51. Esercitazioni e analisi di caso I</li> <li>52. Esercitazioni e analisi di caso II</li> <li>53. Esercitazioni e analisi di caso III</li> <li>54. Esercitazioni e analisi di caso IV</li> </ol>	
--	--

**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).

<b>Modalità di iscrizione e di gestione dei rapporti con gli studenti</b>	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.
<b>Attività di didattica erogativa (DE)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ 36 Videolezioni + 36 test di autovalutazione</li> </ul> Impegno totale stimato: 36 ore
<b>Attività di didattica interattiva (DI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Redazione di un elaborato</li> <li>➔ Partecipazione a una web conference</li> <li>➔ Svolgimento delle prove in itinere con feedback</li> <li>➔ Svolgimento della simulazione del test finale</li> </ul> Totale 6 ore
<b>Attività di autoapprendimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ 108 ore per lo studio individuale</li> </ul>
<b>Libro di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Dispense del docente.</li> <li>➔ Guichard, J., &amp; 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</li> <li>➔ Tanucci G., Cropano M.R. (2011). <i>Orientarsi all'Università</i>. Lecce: Pensa Multimedia.</li> </ul>

<b>Denominazione insegnamento</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>PSICOLOGIA DELLA COMUNICAZIONE E DEL MARKETING</b>
<b>Indicazione del docente</b>	
<b>Settore disciplinare</b>	M-PSI/05
<b>Anno di corso</b>	Primo anno
<b>Tipologia di attività formativa</b>	Caratterizzante <input checked="" type="checkbox"/> Affine <input type="checkbox"/> A scelta studente <input type="checkbox"/>
<b>Area di apprendimento</b>	PSICOLOGIA SOCIALE E DEL LAVORO
<b>Numero di crediti</b>	12
<b>Eventuali propedeuticità</b>	Nessuna
<b>Metodologia di insegnamento</b>	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, autopresentazione ed influenza sociale correlati con i principi teorici e metodologici del marketing. In particolare, lo studente apprenderà ad individuare il ruolo dei processi di comunicazione nella elaborazione degli atteggiamenti e delle opinioni, con riferimento alle dinamiche che caratterizza gli assetti organizzativi e gestionali e, al tempo stesso, individuando gli impatti che si evidenziano nei processi di comunicazione e 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, degli atteggiamenti e delle opinioni e la loro rilevanza rispetto ai processi interni ed esterni alle organizzazioni. 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 (processi di costruzione degli atteggiamenti con particolare riferimento ai contesti organizzativi) e, dall'altro, le conoscenze relative agli atteggiamenti di acquisto e consumo, al ruolo del brand, al concetto di target e posizionamento, alle ricerche di marketing, ecc.

Inoltre, matureranno conoscenze rispetto agli strumenti di analisi ed intervento collegati a tali aree del sapere.

##### **Capacità di applicare conoscenza e comprensione**

Il corso si baserà su una didattica laboratoriale, che consentirà agli studenti di trasformare le conoscenze acquisite in capacità tecnico-professionali da utilizzare nei diversi contesti organizzativi e dell'analisi del mercato. In particolare, gli studenti saranno in grado di analizzare ed intervenire in maniera adeguata sui processi di comunicazione, di costruzione degli atteggiamenti e di influenza sociale e, al contempo, padroneggiare ad un livello applicativo quelle

conoscenze che consentono di programmare, gestire, valutare indagini di mercato ed interventi relativi al settore del marketing intersecato con i processi psicologici.

Sapranno, quindi, in grado di progettare, condurre e valutare processi di ricerca ed intervento finalizzati al miglioramento delle pratiche di comunicazione rilevanti per il benessere organizzativo e 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 saperi 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, degli atteggiamenti e delle opinioni e le relative implicazioni rispetto al marketing. Sapranno valutare anche l'efficacia di interventi concreti nei diversi contesti di lavoro e sui vari livelli organizzativi.

**Abilità comunicative**

Lo studente saprà comunicare in modo chiaro e lineare conclusioni e decisioni relative agli 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 il processi comunicativi, lo sviluppo degli atteggiamenti e le strategie di marketing che potrà utilizzare nella gestione dei processi di lavoro che lo riguardano. Le competenze di comunicazione nel settore consentiranno, inoltre, un uso sia di strumenti tradizionali che delle nuove tecnologie. Inoltre, lo studente saprà comunicare i saperi relativi a questo insegnamento anche attraverso una conoscenza fluente dell'inglese scientifico.

**Capacità di apprendimento**

L'insegnamento consentirà allo studente di padroneggiare concetti e linguaggi conoscitivi della psicologia della comunicazione e dell'imprenditorialità, 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 all'ambito della comunicazione e del marketing. Le attività basate sull'analisi di esperienze concrete nell'ambito dei sistemi di comunicazione di marketing consentiranno allo studente di maturare stili di apprendimento autonomi ed autodiretti. Inoltre, 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**

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Storia della psicologia della comunicazione I</li> <li>2. Storia della psicologia della comunicazione II</li> <li>3. I processi comunicativi I</li> <li>4. I processi comunicativi II</li> <li>5. Segnale e significato</li> <li>6. Atto comunicativo</li> <li>7. Scopo di comunicare</li> <li>8. Mittente e destinatario - destinatario e</li> </ol>	
---	--

- ricevente
9. Modalità recettive e produttive
  10. La comunicazione efficace
  11. La comunicazione organizzativa ed istituzionale
  12. La comunicazione nelle relazioni pubbliche
  13. La comunicazione di utilità sociale
  14. Progettazione dei media comunicativi
  15. La comunicazione verbale
  16. La comunicazione non verbale
  17. Sistemi di comunicazione corporei
  18. Multimodalità comunicativa
  19. Comunicazione e aspetti cognitivi
  20. Comunicazione e aspetti affettivi
  21. Comunicazione e aspetti sociali
  22. La comunicazione interpersonale
  23. I processi di comunicazione sul lavoro
  24. I processi di comunicazione nell'educazione
  25. I processi di comunicazione nei media
  26. I processi di comunicazione nella politica
  27. I processi di comunicazione nella tecnologia
  28. I processi di comunicazione nello spettacolo
  29. Influenza sociale, le teorie
  30. Influenza della maggioranza
  31. Influenze informative e normative
  32. Obbedienza
  33. Conformità
  34. Norme implicite ed esplicite
  35. Le teorie degli atteggiamenti I
  36. Struttura e funzioni degli atteggiamenti
  37. Formazione degli atteggiamenti
  38. Processi di persuasione
  39. Espressione degli atteggiamenti sociali
  40. Formazione e cambiamento del pregiudizio
  41. Formazione e cambiamento degli atteggiamenti
  42. Atteggiamenti e influenza sociale nei contesti di lavoro I
  43. La comunicazione pubblicitaria
  44. Elaborazione cognitiva in pubblicità
  45. Memoria in pubblicità
  46. Valutazione cognitiva di prodotti e marche
  47. Il ruolo delle immagini mentali degli elementi visivi e verbali
  48. Atteggiamenti e risposte d'intenzione
  49. Funzioni e caratteristiche della pubblicità emotiva
  50. Analisi della struttura latente dei messaggi
  51. Reazioni individuali e collettive alla pubblicità
  52. Percorso centrale e periferico di persuasione

- |  |  |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>53. Strategie di comunicazione pubblicitaria e promozionale</li> <li>54. L'advertising management</li> <li>55. Monitoraggio dei social media</li> <li>56. Monitoraggio dei social network</li> <li>57. Brand reputation</li> <li>58. Selezione individuale e di gruppo di prodotti</li> <li>59. Acquisto individuale e di gruppo di prodotti</li> <li>60. Utilizzo individuale e di gruppo di prodotti</li> <li>61. Scambio individuale e di gruppo di prodotti</li> <li>62. Impatti degli scambi sulla vita delle persone e sulla società</li> <li>63. I processi di scelta familiare e sociale</li> <li>64. Variabili socioculturali nelle decisioni</li> <li>65. Tecnologie funzionali al consumo</li> <li>66. Le tecniche di segmentazione del mercato</li> <li>67. La customer satisfaction</li> <li>68. Tecniche di analisi qualitativa (osservazione, interviste, focus group, ecc.)</li> <li>69. Tecniche di analisi quantitativa (questionari, online surveys, ecc.)</li> <li>70. Analisi di casi ed esercitazioni I</li> <li>71. Analisi di casi ed esercitazioni II</li> <li>72. Analisi di casi ed esercitazioni III</li> </ol> |  |
|--|--|

**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, 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 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).

<b>Modalità di iscrizione e di gestione dei rapporti con gli studenti</b>	<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>
<b>Attività di didattica erogativa (DE)</b>	<p>➔ 72 Videolezioni + 72 test di autovalutazione</p> <p>Impegno totale stimato: 72 ore</p>
<b>Attività di didattica interattiva (DI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Redazione di un elaborato</li> <li>➔ Partecipazione a una web conference</li> <li>➔ Svolgimento delle prove in itinere con feedback</li> <li>➔ Svolgimento della simulazione del test finale</li> </ul> <p>Totale 12 ore</p>
<b>Attività di autoapprendimento</b>	<p>➔ 216 ore per lo studio individuale</p>
<b>Libro di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Dispense del docente.</li> <li>➔ Anolli I.: <i>Fondamenti di psicologia della comunicazione</i>. Il Mulino, Bologna 2011.</li> <li>➔ Guéguen N. (2010). <i>Psicologia del consumatore</i>. Bologna: Il Mulino.</li> </ul>

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

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La psicologia e le organizzazioni</li> <li>2. Cosa è la psicologia della organizzazioni</li> <li>3. La lo sviluppo della psicologia delle organizzazioni</li> <li>4. Gli ambiti di pertinenza ed i confini disciplinari</li> <li>5. La definizione di organizzazione: prospettiva sociologica</li> <li>6. La definizione di organizzazione: prospettiva economica</li> <li>7. La definizione di organizzazione: prospettiva psicologica</li> <li>8. Razionali limitata e sistema organizzativo</li> <li>9. Analisi del network inter-organizzativo</li> <li>10. Analisi dell’ambiente generale</li> <li>11. Analisi dell’ambiente internazionale/globale</li> <li>12. La dimensioni dell’organizzazione: ambiente organizzativo, strategie ed</li> </ol>	
--	--

- obiettivi, tecnologia, struttura sociale  
 organizzativa, struttura fisica delle  
 organizzazioni
13. Il comportamento organizzativo
  14. L'organizzazione e i processi comunicativi
  15. Modelli di circuiti comunicativi nell'organizzazione
  16. La cultura organizzativa e le culture di riferimento
  17. La cultura organizzativa: categoria analitiche e forme espressive
  18. I processi di conoscenza nei sistemi organizzativi
  19. L'efficacia nei ruoli organizzativi
  20. Efficacia personale e collettiva nelle organizzazioni
  21. Gruppo ed intersoggettività nelle organizzazioni
  22. Appartenenza ed identità
  23. Condivisione e collaborazione
  24. Il clima organizzativo
  25. Le fasi di sviluppo del clima organizzativo
  26. Le leadership e la membership
  27. Gli approcci "tradizionali" alla leadership
  28. Dagli stili di leadership all'approccio situazionale
  29. Modelli di leadership efficace: la teoria "leader-member exchange"
  30. La leadership trasformazionale
  31. Team leadership e empowering
  32. Leadership e differenze di genere
  33. I modelli di decision making nelle organizzazioni
  34. Decisioni di gruppo
  35. Il cambiamento organizzativo
  36. Modelli di cambiamento organizzativo
  37. Resistenze al cambiamento e sviluppo organizzativo
  38. Il conflitto nelle organizzazioni: natura ed origini
  39. La fasi di sviluppo del conflitto
  40. Le strategie di gestione del conflitto: implicazioni individuali ed organizzative
  41. La qualità nelle organizzazioni Il ruolo della qualità: storia e successo
  42. La qualità e i clienti
  43. La qualità totale

<ol style="list-style-type: none"> <li>44. Il "Total quality management"</li> <li>45. Il ruolo della psicologia nella gestione della qualità</li> <li>46. Le emozioni nella vita lavorativa</li> <li>47. Emozioni nelle organizzazioni e delle organizzazioni</li> <li>48. Gli approcci alla gestione delle emozioni</li> <li>49. Marketing sociale, responsabilità e sostenibilità</li> <li>50. Le strategie di marketing sociale</li> <li>51. La gestione delle emergenze</li> <li>52. Analisi di casi ed esercitazioni I</li> <li>53. Analisi di casi ed esercitazioni II</li> <li>54. Analisi di casi ed esercitazioni III</li> </ol>	
---	--

**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><b>Modalità di iscrizione e di gestione dei rapporti con gli studenti</b></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>
--	--

<b>Attività di didattica erogativa (DE)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ 54 Videolezioni + 54 test di autovalutazione</li> </ul> <p>Impegno totale stimato: 54 ore</p>
<b>Attività di didattica interattiva (DI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Redazione di un elaborato</li> <li>➔ Partecipazione a una web conference</li> <li>➔ Svolgimento delle prove in itinere con feedback</li> <li>➔ Svolgimento della simulazione del test finale</li> </ul> <p>Totale 9 ore</p>
<b>Attività di autoapprendimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ 162 ore per lo studio individuale</li> </ul>
<b>Libro di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Dispense del docente.</li> <li>➔ Argentero P., Cortese C.G., Piccardo C. (2009). <i>Psicologia delle organizzazioni</i>. Milano: Cortina.</li> <li>➔ Depolo M. (1998). <i>Psicologia delle organizzazioni</i>. Bologna: Il Mulino</li> </ul>

<b>Denominazione insegnamento</b>	<b>E-LEARNING NELLE ORGANIZZAZIONI</b>
<b>Indicazione del docente</b>	
<b>Settore disciplinare</b>	M-PED/03
<b>Anno di corso</b>	Primo anno
<b>Tipologia di attività formativa</b>	Caratterizzante <input type="checkbox"/> Affine X A scelta studente <input type="checkbox"/>
<b>Area di apprendimento</b>	AFFINI
<b>Numero di crediti</b>	6
<b>Eventuali propedeuticità</b>	Nessuna
<b>Metodologia di insegnamento</b>	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 psicologia dell'e-learning applicata ai contesti di lavoro ed organizzativi, con particolare riferimento ai sedici ambiti di funzioni individuati nella definizione del CDL. 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 svilupperà 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 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 psicologia 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 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 psicologia 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 nel settore della psicologia 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**

- |  |  |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le teorie dell'apprendimento classiche e la loro declinazione nell'e-learning organizzativo</li> <li>2. Nuove avanguardie e nuovi metodi educativi per l'organizzazione</li> <li>3. L'approccio socio-cognitivista nell'e-learning organizzativo</li> <li>4. L'approccio storico culturale nell'e-learning organizzativo</li> <li>5. L'approccio costruttivista nell'e-learning organizzativo</li> <li>6. Approccio dinamico, e-learning e sviluppo organizzativo</li> <li>7. Formazione online per le organizzazioni: tipologie</li> <li>8. Formazione online per le organizzazioni: obiettivi</li> <li>9. Formazione online per le organizzazioni: processi</li> <li>10. Gli strumenti per l'e-learning</li> <li>11. Learning object per le organizzazioni</li> <li>12. Learning analytics per le organizzazioni</li> <li>13. Moocs per lo sviluppo individuale e</li> </ol> |  |
|--|--|

<p>organizzativo</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>14. Learning management system per lo sviluppo individuale e organizzativo</li> <li>15. Personal learning system per lo sviluppo individuale e organizzativo</li> <li>16. Serious games per lo sviluppo individuale e organizzativo</li> <li>17. Gli ambienti per l'e-learning nelle organizzazioni I</li> <li>18. Gli ambienti per l'e-learning nelle organizzazioni II</li> <li>19. Gli ambienti per l'e-learning nelle organizzazioni III</li> <li>20. Moodle nelle organizzazioni</li> <li>21. Facebook per lo sviluppo organizzativo</li> <li>22. Twitter per l'e-learning in organizzazione</li> <li>23. LinkedIn per l'e-learning in organizzazione</li> <li>24. La flipped classroom nell'e-learning organizzativo I</li> <li>25. La flipped classroom nell'e-learning organizzativo II</li> <li>26. La flipped classroom nell'e-learning organizzativo III</li> <li>27. L'analisi dei bisogni nell'e-learning organizzativo</li> <li>28. La progettazione dell'e-learning organizzativo</li> <li>29. L'implementazione dell'e-learning organizzativo</li> <li>30. La valutazione dell'e-learning organizzativo</li> <li>31. Esercitazioni e analisi di caso I</li> <li>32. Esercitazioni e analisi di caso II</li> <li>33. Esercitazioni e analisi di caso III</li> <li>34. Esercitazioni e analisi di caso IV</li> <li>35. Esercitazioni e analisi di caso V</li> <li>36. Esercitazioni e analisi di caso VI</li> </ol>	
---	--

**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).

<b>Modalità di iscrizione e di gestione dei rapporti con gli studenti</b>	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.
<b>Attività di didattica erogativa (DE)</b>	→ 36 Videolezioni + 36 test di autovalutazione Impegno totale stimato: 36 ore
<b>Attività di didattica interattiva (DI)</b>	→ 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
<b>Attività di autoapprendimento</b>	→ 108 ore per lo studio individuale
<b>Libro di riferimento</b>	→ Dispense del docente. → Boca S., Pace U., Severino S. (2009). <i>Apprendimento, relazioni sociali e nuove tecnologie</i> . Milano: Unicopli. → Cecchinato G. (2016). <i>Flipped classroom</i> . Torino: UTET



Denominazione insegnamento

**SOCIOLOGIA DEI PROCESSI ECONOMICI ED  
ORGANIZZATIVI**

**IN FASE DI ELABORAZIONE**

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

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I processi di sviluppo individuale ed organizzativa: prospettiva storica</li> <li>2. Teorie e modelli di gestione dello sviluppo individuale ed organizzativo</li> <li>3. La gestione delle risorse umane (GRU)</li> <li>4. Funzioni, competenze e responsabilità nella GRU</li> <li>5. Il contesto manageriale: ruoli e responsabilità</li> <li>6. La gestione strategica delle RU: definizioni e tipologie</li> <li>7. Le RU come generatore di vantaggio competitivo</li> </ol>	
--	--

8. L'analisi e la progettazione delle mansioni: analisi dei flussi di lavoro e delle posizioni
9. Progettazione delle mansioni
10. La socializzazione organizzativa ed organizzativa
11. I processi di sviluppo individuale ed organizzativo: addestramento, formazione, sviluppo
12. La pianificazione e la ricerca del personale:
13. Il processo di ricerca e di reclutamento del personale
14. La valutazione del personale: modelli ed oggetti della valutazione
15. Metodi e strumenti della valutazione del personale
16. Comunicare la valutazione come strumento gestionale
17. Determinazione del fabbisogno di risorse professionali
18. Il processo di ricerca e di reclutamento del personale
19. La selezione delle RU: approccio e modelli per la selezione
20. Metodi per la selezione
21. La pianificazione della carriera: strumenti e metodologie
22. Gli approcci allo sviluppo del personale
23. La gestione della prestazione: funzioni e finalità della gestione della prestazione
24. La valutazione della prestazione: criteri ed obiettivi
25. La valutazione del potenziale: natura ed origini
26. Approcci e metodologie per la valutazione del potenziale
27. Le funzioni strategiche della valutazione nella gestione della carriera
28. Modelli di "career management" nelle organizzazioni
29. La carriera come espressione delle fasi di transizione nella vita dell'individuo
30. La politica retributiva e la gestione delle "compensation":
31. Modelli teorici di base: equità e giustizia
32. La struttura retributiva
33. Retribuzione e politiche di partecipazione delle RU
34. Modelli di "compensation" e gestione dei benefit
35. Empowerment individuale ed organizzativo
36. Le emozioni e la vita organizzativa

- |   |  |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>37. Valori ed atteggiamenti verso il lavoro</li> <li>38. Il benessere e la soddisfazione organizzativa</li> <li>39. Le forme di disagio organizzativo: stress, burnout, comportamenti ostili sul luogo di lavoro</li> <li>40. Le forme di disagio organizzativo Mobbing</li> <li>41. Workaholism (dipendenza da lavoro)</li> <li>42. Job insecurity, Precarietà, Flessibilità</li> <li>43. La prevenzione del disagio</li> <li>44. La valutazione dei rischi psico-sociali</li> <li>45. Strumenti per la valutazione dei rischi psico-sociali</li> <li>46. La funzione GRU in un'ottica strategica</li> <li>47. Il sistema delle relazioni industriali e le forme di contrattazione</li> <li>48. Il processo di negoziazione</li> <li>49. Costruire una strategia per la funzione GRU</li> <li>50. Il miglioramento dell'efficacia della GRU in un contesto in trasformazione</li> <li>51. Analisi di casi ed esercitazioni I</li> <li>52. Analisi di casi ed esercitazioni II</li> <li>53. Analisi di casi ed esercitazioni III</li> <li>54. Analisi di casi ed esercitazioni IV</li> </ol> |  |
|---|--|

**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).

<b>Modalità di iscrizione e di gestione dei rapporti con gli studenti</b>	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.
<b>Attività di didattica erogativa (DE)</b>	→ 54 Videolezioni + 54 test di autovalutazione Impegno totale stimato: 54 ore
<b>Attività di didattica interattiva (DI)</b>	→ 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
<b>Attività di autoapprendimento</b>	→ 162 ore per lo studio individuale
<b>Libro di riferimento</b>	→ 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.

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

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le forme delle aggregazioni umane I</li> <li>2. Le forme delle aggregazioni umane II</li> <li>3. Le forme delle aggregazioni umane III</li> <li>4. I gruppi primari</li> <li>5. I gruppi secondari</li> <li>6. Vertice psicoanalitico sulle dinamiche di gruppo I</li> <li>7. Vertice psicoanalitico sulle dinamiche di gruppo II</li> <li>8. Vertice psicoanalitico sulle dinamiche di gruppo III</li> <li>9. Le relazioni interpersonali</li> <li>10. Il rapporto tra persone e gruppo</li> <li>11. L'organizzazione gruppale della realtà psichica I</li> <li>12. L'organizzazione gruppale della realtà psichica II</li> <li>13. L'organizzazione gruppale della realtà psichica III</li> <li>14. La realtà psichica del gruppo</li> </ol>	
--	--



15. Il soggetto nel gruppo
16. Processi di incorporazione
17. Processi di identificazione
18. Complesso di Edipo e legame fraterno
19. Il narcisismo delle piccole differenze
20. La dimensione gruppale nella visione freudiana I
21. La dimensione gruppale nella visione freudiana II
22. La formazione e il processo della vita psichica nei gruppi
23. La dimensione gruppale nella visione di Bion I
24. La dimensione gruppale nella visione di Bion II
25. La dimensione gruppale nella visione di Bion III
26. Mentalità primitiva
27. Assunti di base
28. Apprendimento esperienziale nei gruppi;
29. La dimensione gruppale secondo Folukes I
30. La dimensione gruppale secondo Folukes II
31. La dimensione gruppale secondo Folukes III
32. Il concetto di rete
33. Il concetto di matrice;
34. Il campo
35. Lo spazio analitico
36. La dimensione gruppale secondo Pichon-Riviére, Baranger M. e Baranger W. I;
37. La dimensione gruppale secondo Pichon-Riviére, Baranger M. e Baranger W. II;
38. La dimensione gruppale secondo Pichon-Riviére, Baranger M. e Baranger W. III;
39. Il gruppo e il sogno come realizzazione dei desideri inconsci
40. La prospettiva di Anzieu I
41. La prospettiva di Anzieu II
42. L'apparato psichico gruppale
43. Garanti meta-sociali
44. Garanti meta- psichici
45. La prospettiva di Kaes I
46. La prospettiva di Kaes II
47. Il gruppo e le istituzioni
48. La prospettiva di Bleger I
49. La prospettiva di Bleger II
50. Il campo istituzionale e il gruppo di lavoro
51. La prospettiva di Correale I
52. La prospettiva di Correale II
53. La prospettiva di Correale III
54. I grandi gruppi: il multifamiliare
55. La prospettiva di Badaracco

- |   |  |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>56. I fenomeni trans-personali</li><li>57. Il piccolo gruppo interattivo in diversi setting</li><li>58. Gruppi di formazione</li><li>59. Gruppi terapeutici</li><li>60. Gruppi di lavoro</li><li>61. Elementi di tecnica</li><li>62. I fattori di cambiamento</li><li>63. I fattori terapeutici</li><li>64. Fare gruppo nelle istituzioni</li><li>65. Setting istituzionali</li><li>66. Contesti istituzionali</li><li>67. Simulazioni, esercitazioni e role playing I</li><li>68. Simulazioni, esercitazioni e role playing II</li><li>69. Simulazioni, esercitazioni e role playing III</li><li>70. Simulazioni, esercitazioni e role playing IV</li><li>71. Simulazioni, esercitazioni e role playing V</li><li>72. Simulazioni, esercitazioni e role playing VI</li></ol> |  |
|---|--|

**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 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).

<b>Modalità di iscrizione e di gestione dei rapporti con gli studenti</b>	<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>
<b>Attività di didattica erogativa (DE)</b>	<p>→ 72 Videolezioni + 72 test di autovalutazione</p> <p>Impegno totale stimato: 72 ore</p>
<b>Attività di didattica interattiva (DI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Redazione di un elaborato</li> <li>→ Partecipazione a una web conference</li> <li>→ Svolgimento delle prove in itinere con feedback</li> <li>→ Svolgimento della simulazione del test finale</li> </ul> <p>Totale 12 ore</p>
<b>Attività di autoapprendimento</b>	<p>→ 216 ore per lo studio individuale</p>
<b>Libro di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Dispense del docente.</li> <li>→ Di Maria F., &amp; Falgares G. (2005). <i>Elementi di psicologia dei gruppi - Modelli teorici e ambiti applicativi</i>. Milano: McGraw-Hill.</li> <li>→ Neri C., Patalano R., &amp; Salemmè P. (a cura di) (2014). <i>Fare gruppo nelle istituzioni</i>. Milano: Franco Angeli.</li> </ul>