



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Psicologia delle risorse umane, del lavoro e delle organizzazioni (2024)

Il corso

Codice corso: 32378

Classe di laurea: LM-51

Durata: 2 anni

Lingua: ITA

Modalità di erogazione:

Dipartimento: PSICOLOGIA

Presentazione

Il CdLM in Psicologia delle risorse umane, del lavoro e delle organizzazioni mira a sviluppare le competenze psicologiche necessarie per la valorizzazione e lo sviluppo delle potenzialità di individui e gruppi nei contesti di lavoro e la promozione del benessere di individui, gruppi e organizzazioni. Lo sviluppo di tali competenze va di pari passo con l'acquisizione di conoscenze teoriche e metodologiche specifiche del settore, l'acquisizione di conoscenze trasversali, legate al funzionamento organizzativo, nonché con le conoscenze più recenti che riflettono gli avanzamenti nella ricerca psicologica, i mutamenti culturali e le trasformazioni tecnologiche degli ambienti e dei processi di lavoro. In particolare, la laurea magistrale in Psicologia delle risorse umane, del lavoro e delle organizzazioni mira a sviluppare le seguenti competenze: padronanza dei principali modelli e delle metodologie per l'analisi organizzativa e del lavoro, la progettazione di interventi di consulenza mirate alle esigenze del contesto specifico padronanza delle teorie di riferimento e dei metodi per rilevare lo stress lavoro-correlato, prevenirlo e promuovere il benessere nei luoghi di lavoro padronanza delle teorie, delle metodologie e delle tecniche per la valutazione delle persone, la progettazione dei programmi di performance management e per lo sviluppo del potenziale padronanza dei modelli e delle metodologie per facilitare l'apprendimento e lo sviluppo di competenze a livello individuale, di gruppo e organizzativo. Le suddette competenze saranno acquisite in insegnamenti dedicati. Molti corsi inseriti nel percorso prevedono una parte di attività laboratoriale, all'interno dei quali verranno utilizzate modalità di formazione esperienziale (casi, simulazioni, esercitazioni di gruppo o individuali) orientate a facilitare la riflessione sull'esperienza e l'acquisizione di competenze. Ad integrazione delle materie psicologiche, sono previsti degli insegnamenti di altre discipline (diritto del lavoro, organizzazione aziendale) per facilitare la comprensione delle problematiche anche da diverse prospettive. Il Corso di Laurea Magistrale (LM51) in Psicologia delle risorse umane, del lavoro e delle organizzazioni mira a formare psicologi esperti nella progettazione, realizzazione e verifica di programmi per la valutazione, la formazione e lo sviluppo delle persone nelle organizzazioni, di interventi organizzativi per la risoluzione di problematiche lavorative, tenendo conto delle caratteristiche dei singoli lavoratori, del gruppo e dell'organizzazione. Il corso intende fornire competenze teoriche e metodologiche nell'ambito della psicologia del lavoro e delle organizzazioni necessarie per contribuire alla valorizzazione delle persone nei contesti lavorativi, avviare percorsi di crescita, ridurre lo stress ed il disagio che si generano nei luoghi di lavoro, promuovendo il benessere delle persone ed allo stesso tempo lo sviluppo organizzativo. I laureati potranno operare, una volta svolto il tirocinio abilitante all'esercizio della professione, come psicologi all'interno delle funzioni risorse umane di aziende, nella pubblica amministrazione o in società di consulenza o enti pubblici che si occupano di queste tematiche. Le caratteristiche distintive del corso di studi sono principalmente due: lo spiccato orientamento professionalizzante del corso, centrato sull'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro, evidenziato dalla presenza di numerosi laboratori integrati nei diversi corsi e dal tirocinio curriculare l'integrazione tra la centratura sui modelli,

le metodologie e gli strumenti consolidati della psicologia applicata ai contesti del lavoro e l'attenzione ai mutamenti e alle trasformazioni tecnologiche degli ambienti, dei processi e degli strumenti di lavoro, che impattano sui temi trattati in modo trasversale alle diverse discipline. Gli insegnamenti forniscono le competenze relative a: le tecniche di analisi dei dati organizzativi, necessarie per implementare rilevazioni organizzative e processi di valutazione, selezionare gli strumenti di misura e verificare l'efficacia degli interventi proposti; le principali teorie della personalità e la loro valutazione; le diverse tecniche del colloquio e di conduzione di interviste di gruppo, la progettazione di programmi, metodologie e strumenti per il reclutamento e la selezione del personale, il talent management, l'assessment e lo sviluppo del potenziale, l'apprendimento individuale e organizzativo, la prevenzione dello stress e la promozione del benessere nei contesti di lavoro, la gestione dei gruppi e la leadership. Le suddette competenze saranno offerte in corsi che riguarderanno i processi di selezione e assessment, di valutazione della personalità, di psicologia della formazione, di intervento e sviluppo organizzativo, di valutazione e il talent management, di stress e engagement lavorativo, di dinamiche interpersonali e leadership e di analisi multivariata. Coerentemente con la natura del corso e i suoi obiettivi generali, la valutazione degli apprendimenti avviene attraverso esami orali e scritti (a risposta aperta o chiusa).

Percorso formativo

Curriculum unico

1° anno

Insegnamento	Semestre	CFU	Lingua
10600017 ANALISI MULTIVARIATA PER IL LAVORO E LE ORGANIZZAZIONI	1°	9	ITA

Obiettivi formativi

Obiettivi generali

Attraverso le lezioni frontali gli studenti dovranno conoscere i principali modelli statistici per l'analisi multivariata esaminati a lezione. Gli studenti in particolare dovranno saper scegliere i modelli di analisi statistica multivariata più appropriati per l'analisi di dati reali. Saper interpretare i risultati di studi e ricerche in cui tali modelli sono utilizzati.

Attraverso le attività pratiche del laboratorio gli studenti dovranno conoscere i software utilizzati per l'applicazione dei modelli per l'analisi multivariata esaminati a lezione. In particolare, gli studenti dovranno saper interpretare correttamente output (listati) del programma Mplus e SPSS, e costruire programmi in linguaggio-sintassi Mplus per l'analisi di modelli strutturali con variabili latenti (analisi fattoriale confermativa, modelli con sole variabili osservate, modelli completi su gruppo singolo). Infine, gli studenti dovranno saper utilizzare correttamente i programmi Mplus e SPSS per analizzare dati reali (screening dei dati, analisi esplorative, analisi confermativa).

Obiettivi specifici

Conoscenza e capacità di comprensione

Lo studente dovrà dimostrare conoscenze e capacità di comprensione delle tecniche di analisi dei dati utilizzate negli articoli scientifici e nelle ricerche nella psicologia applicata.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione Lo studente dovrà essere in grado di applicare le tecniche di analisi statistica dei dati più appropriate ai problemi di ricerca tipici della psicologia applicata e più in generale della psicologia.

Autonomia di giudizio: Lo studente, tramite i problemi di ricerca proposti nelle lezioni frontali e nelle esercitazioni di laboratorio, svilupperà le capacità di integrare conoscenze differenti e complesse nell'ambito dell'analisi dei dati applicata ai problemi di ricerca in psicologia applicata; sarà in grado di formulare decisioni e conclusioni relativamente alle ipotesi di ricerca e alle fasi in cui la ricerca si articola; sarà infine in grado di operare una riflessione sulle responsabilità sociali ed etiche connesse alla conduzione delle ricerche con soggetti umani, e sull'impatto delle decisioni prese in funzione dei risultati derivanti dall'applicazione delle tecniche di analisi dei dati.

Abilità comunicative: Lo studente sarà in grado di elaborare materiali scritti e presentazioni orali in grado di comunicare le conoscenze (ad esempio i risultati dell'applicazione di tecniche di analisi dei dati) ed illustrare i processi che hanno condotto alla loro acquisizione (es., la raccolta dei dati e l'analisi statistica di essi) a interlocutori specialisti e non specialisti.

Capacità di apprendimento: Tramite le lezioni frontali e tramite le esperienze pratiche di laboratorio lo studente acquisirà non solo conoscenze nell'ambito dell'analisi dei dati, ma anche le capacità di approfondire sia gli aspetti teorici sia quelli pratici in modo autonomo, al fine di poter intraprendere gli eventuali studi successivi (master, dottorati, specializzazioni) con elevata autonomia.

ANALISI MULTIVARIATA PER IL LAVORO E LE ORGANIZZAZIONI - LABORATORIO	1°	4	ITA
--	----	---	-----

Obiettivi formativi

Obiettivi generali

Attraverso le lezioni frontali gli studenti dovranno conoscere i principali modelli statistici per l'analisi multivariata esaminati a lezione. Gli studenti in particolare dovranno saper scegliere i modelli di analisi statistica multivariata più appropriati per l'analisi di dati reali. Saper interpretare i risultati di studi e ricerche in cui tali modelli sono utilizzati.

Attraverso le attività pratiche del laboratorio gli studenti dovranno conoscere i software utilizzati per l'applicazione dei modelli per l'analisi multivariata esaminati a lezione. In particolare, gli studenti dovranno saper interpretare correttamente output (listati) del programma Mplus e SPSS, e costruire programmi in linguaggio-sintassi Mplus per l'analisi di modelli strutturali con variabili latenti (analisi fattoriale confermativa, modelli con sole variabili osservate, modelli completi su gruppo singolo). Infine, gli studenti dovranno saper utilizzare correttamente i programmi Mplus e SPSS per analizzare dati reali (screening dei dati, analisi esplorative, analisi confermativa).

Obiettivi specifici

Conoscenza e capacità di comprensione

Lo studente dovrà dimostrare conoscenze e capacità di comprensione delle tecniche di analisi dei dati utilizzate negli articoli scientifici e nelle ricerche nella psicologia applicata.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione Lo studente dovrà essere in grado di applicare le tecniche di analisi statistica dei dati più appropriate ai problemi di ricerca tipici della psicologia applicata e più in generale della psicologia.

Autonomia di giudizio: Lo studente, tramite i problemi di ricerca proposti nelle lezioni frontali e nelle esercitazioni di laboratorio, svilupperà le capacità di integrare conoscenze differenti e complesse nell'ambito dell'analisi dei dati applicata ai problemi di ricerca in psicologia applicata; sarà in grado di formulare decisioni e conclusioni relativamente alle ipotesi di ricerca e alle fasi in cui la ricerca si articola; sarà infine in grado di operare una riflessione sulle responsabilità sociali ed etiche connesse alla conduzione delle ricerche con soggetti umani, e sull'impatto delle decisioni prese in funzione dei risultati derivanti dall'applicazione delle tecniche di analisi dei dati.

Abilità comunicative: Lo studente sarà in grado di elaborare materiali scritti e presentazioni orali in grado di comunicare le conoscenze (ad esempio i risultati dell'applicazione di tecniche di analisi dei dati) ed illustrare i processi che hanno condotto alla loro acquisizione (es., la raccolta dei dati e l'analisi statistica di essi) a interlocutori specialisti e non specialisti.

Capacità di apprendimento: Tramite le lezioni frontali e tramite le esperienze pratiche di laboratorio lo studente acquisirà non solo conoscenze nell'ambito dell'analisi dei dati, ma anche le capacità di approfondire sia gli aspetti teorici sia quelli pratici in modo autonomo, al fine di poter intraprendere gli eventuali studi successivi (master, dottorati, specializzazioni) con elevata autonomia.

**ANALISI MULTIVARIATA
PER IL LAVORO E LE
ORGANIZZAZIONI**

1°

5

ITA

Insegnamento**Semestre****CFU****Lingua****Obiettivi formativi**

Obiettivi generali

Attraverso le lezioni frontali gli studenti dovranno conoscere i principali modelli statistici per l'analisi multivariata esaminati a lezione. Gli studenti in particolare dovranno saper scegliere i modelli di analisi statistica multivariata più appropriati per l'analisi di dati reali. Saper interpretare i risultati di studi e ricerche in cui tali modelli sono utilizzati.

Attraverso le attività pratiche del laboratorio gli studenti dovranno conoscere i software utilizzati per l'applicazione dei modelli per l'analisi multivariata esaminati a lezione. In particolare, gli studenti dovranno saper interpretare correttamente output (listati) del programma Mplus e SPSS, e costruire programmi in linguaggio-sintassi Mplus per l'analisi di modelli strutturali con variabili latenti (analisi fattoriale confermativa, modelli con sole variabili osservate, modelli completi su gruppo singolo). Infine, gli studenti dovranno saper utilizzare correttamente i programmi Mplus e SPSS per analizzare dati reali (screening dei dati, analisi esplorative, analisi confermativa).

Obiettivi specifici

Conoscenza e capacità di comprensione

Lo studente dovrà dimostrare conoscenze e capacità di comprensione delle tecniche di analisi dei dati utilizzate negli articoli scientifici e nelle ricerche nella psicologia applicata.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione Lo studente dovrà essere in grado di applicare le tecniche di analisi statistica dei dati più appropriate ai problemi di ricerca tipici della psicologia applicata e più in generale della psicologia.

Autonomia di giudizio: Lo studente, tramite i problemi di ricerca proposti nelle lezioni frontali e nelle esercitazioni di laboratorio, svilupperà le capacità di integrare conoscenze differenti e complesse nell'ambito dell'analisi dei dati applicata ai problemi di ricerca in psicologia applicata; sarà in grado di formulare decisioni e conclusioni relativamente alle ipotesi di ricerca e alle fasi in cui la ricerca si articola; sarà infine in grado di operare una riflessione sulle responsabilità sociali ed etiche connesse alla conduzione delle ricerche con soggetti umani, e sull'impatto delle decisioni prese in funzione dei risultati derivanti dall'applicazione delle tecniche di analisi dei dati.

Abilità comunicative: Lo studente sarà in grado di elaborare materiali scritti e presentazioni orali in grado di comunicare le conoscenze (ad esempio i risultati dell'applicazione di tecniche di analisi dei dati) ed illustrare i processi che hanno condotto alla loro acquisizione (es., la raccolta dei dati e l'analisi statistica di essi) a interlocutori specialisti e non specialisti.

Capacità di apprendimento: Tramite le lezioni frontali e tramite le esperienze pratiche di laboratorio lo studente acquisirà non solo conoscenze nell'ambito dell'analisi dei dati, ma anche le capacità di approfondire sia gli aspetti teorici sia quelli pratici in modo autonomo, al fine di poter intraprendere gli eventuali studi successivi (master, dottorati, specializzazioni) con elevata autonomia.

10612134 | STRESS
BENESSERE ED
ENGAGEMENT NELLE
ORGANIZZAZIONI

1°

6

ITA

Obiettivi formativi

Il corso si propone di fornire gli strumenti teorici e strumentali per l'analisi dei processi che promuovono l'engagement ed il benessere o determinano dinamiche stressogene negli ambienti organizzativi. Il laboratorio professionalizzante ha come obiettivi: 1) l'acquisizione di competenze relative alla somministrazione ed allo scoring di strumenti di valutazione e diagnosi, 2) l'acquisizione delle competenze relative alla progettazione di interventi di intervento o prevenzione.

Conoscenza e capacità di comprensione.

Il corso intende fornire un'ampia conoscenza dei modelli teorici e di intervento relativi ai temi dell'engagement, del benessere e del disadattamento organizzativo. Verrà, inoltre, accertata la comprensione dei punti di forza e dei limiti dei diversi modelli fornendo le basi per una loro corretta e flessibile applicazione all'interno di diversi scenari organizzativi.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Al termine del corso verrà accertata la capacità di utilizzare differenti strumenti di analisi e diagnosi unitamente alla capacità di progettare un intervento organizzativo, relativo ad una delle tre aree oggetto del corso (stress, benessere, o engagement) in tutte le sue fasi.

Autonomia di giudizio.

Il corso solleciterà la lettura critica dei diversi modelli teorici e di intervento presentati, assieme alla capacità di inquadrare i fenomeni dello stress, del benessere e dell'engagement in una lente organizzativa più estesa.

10600021 | SELEZIONE
E ASSESSMENT

1°

9

ITA

SELEZIONE E
ASSESSMENT -
LABORATORIO

1°

3

ITA

Insegnamento	Semestre	CFU	Lingua
SELEZIONE E ASSESSMENT 10600084 VALUTAZIONE DELLA PERSONALITA'	1°	6	ITA
	2°	6	ITA

Obiettivi formativi

Obiettivi generali.

L'insegnamento si propone di fornire agli studenti competenze teoriche e pratiche volte alla comprensione dei modelli teorici alla base dei metodi di indagine della personalità, all'acquisizione di strumenti di valutazione della personalità. I risultati di apprendimento attesi sono: competenza nella comprensione critica dei modelli teorici della psicologia della personalità; conoscenze aggiornate degli studi scientifici concernenti le relazioni tra personalità ed esiti adattivi e disadattivi; valutazione dei casi singoli attraverso l'analisi dei profili di personalità.

Gli studenti apprenderanno i principi di base che guidano il processo di valutazione della personalità nonché gli strumenti psicologici usati per il "personality assessment" in contesti lavorativi. Durante il corso, gli studenti avranno la possibilità di acquisire conoscenze avanzate di tipo pratico che si riferiscono alle procedure di assessment (somministrazione e interpretazione dei risultati). Particolare enfasi verrà data alla discussione delle caratteristiche e dei profili di personalità associati al funzionamento adattivo e disadattivo.

Obiettivi specifici.

Conoscenza e comprensione: il superamento dell'esame garantisce di essere in grado di comprendere e utilizzare gli strumenti per la ricerca e la valutazione della personalità. Capacità di applicare conoscenza e comprensione: il superamento dell'esame garantisce di saper individuare gli indicatori che valutano la personalità nei diversi contesti organizzativi, saper padroneggiare gli strumenti per la somministrazione e l'interpretazione dei risultati. Autonomia di giudizio: il superamento dell'esame implica l'acquisizione della capacità di giudicare in modo critico sia i modelli teorici sia gli strumenti di valutazione, riconoscendone vantaggi e svantaggi. Inoltre, il superamento dell'esame consente di saper programmare una valutazione della personalità in differenti contesti. Queste capacità sono acquisite durante l'insegnamento tramite l'esposizione di report scientifici e di casi di studio contenenti i profili di personalità. Abilità comunicative: il superamento dell'esame implica la capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti comunicativi propri della restituzione di una valutazione, della presentazione di profili e di report scientifici. Capacità di apprendimento: il superamento dell'esame implica l'acquisizione di capacità di apprendimento trasversali che consentiranno allo studente di approfondire nel corso della sua carriera accademica e professionale i principali modelli teorici della personalità e della sua valutazione. Casi studio di bambini, adolescenti e adulti verranno discussi con gli studenti per favorire le loro capacità di apprendimento.

10600130 VALUTAZIONE E TALENT MANAGEMENT	2°	9	ITA
--	----	---	-----

Obiettivi formativi

Gli obiettivi generali dell'insegnamento riguardano l'acquisizione di metodologie di valutazione e sviluppo delle risorse umane nelle organizzazioni, ponendo particolare enfasi ai processi psicosociali e al contesto nel quale si intendono declinare tali metodologie, alla padronanza dei modelli di competenze e alla loro costruzione, alla tecnica del goal setting, alle dimensioni psicologiche legate al potenziale, ai principi del coaching. Nel laboratorio verranno approfondite le competenze per l'analisi della posizione, la progettazione del performance management, la valutazione del potenziale.

Conoscenza e capacità di comprensione

Attraverso le lezioni frontali, le letture integrative e le testimonianze gli studenti acquisiranno le conoscenze di base relative a: L'analisi e la valutazione della posizione, la valutazione della prestazione e del potenziale e i principali strumenti e tecniche utilizzabili in tali ambiti;

Il performance management;

I problemi tecnici, problemi umani/relazionali e problemi gestionali implicati nel performance management;

Il goal setting;

Le determinanti del comportamento lavorativo;

I principali metodi per lo sviluppo della prestazione e delle persone;

Le risorse personali e le caratteristiche individuali per il potenziale

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Attraverso le lezioni frontali, le letture integrative, le testimonianze e le esercitazioni gli studenti acquisiranno le competenze di base per poter:

costruire la descrizione di una posizione di lavoro

analizzare e revisionare un processo di performance management

valutare il tipo di potenziale che si intende misurare per identificare gli strumenti più adatti

promuovere la cultura della valutazione associata alla valorizzazione delle persone

facilitare il fit (compatibilità) tra l'organizzazione e la persona

implementare un programma di valutazione della prestazione specifico per ogni organizzazione

costruire un modello di competenze ad hoc per l'organizzazione

costruire una scheda di valutazione della prestazione;

progettare un processo di valutazione e sviluppo del potenziale

formare i capi alla valutazione dei collaboratori

Autonomia di giudizio

L'autonomia di giudizio verrà sviluppata attraverso:

- letture critiche di articoli integrativi assegnati in aula;

- un "laboratorio sul campo" in cui viene richiesto a gruppi di studenti di condurre un'intervista ad un referente organizzativo sulle pratiche di valutazione della prestazione e del potenziale adottate nella sua azienda e di evidenziare punti di forza e di debolezza in relazione a quanto spiegato nelle lezioni;

- approfondimento dei materiali raccolti tramite presentazione in aula e confronto collegiale

- analisi critica delle presentazioni dei colleghi

- esercitazioni costruite ad hoc

Abilità comunicative

Le abilità comunicative verranno sviluppate attraverso le presentazioni di articoli forniti agli studenti, le presentazioni dei risultati delle interviste condotte presso le aziende; l'incoraggiamento costante alla partecipazione e al confronto; le simulazioni ed i commenti formulati rispetto ad esse

Capacità di apprendimento

Incoraggiare l'iniziativa personale e l'autoregolazione nell'apprendimento attraverso letture o approfondimenti, ricercando materiali integrativi sul web, o domande al docente o ai diversi testimoni che si susseguono nel corso delle lezioni. Durante il laboratorio gli studenti saranno sollecitati a ricercare documenti aggiuntivi e informazioni relative alle pratiche organizzative adottate per la valutazione e lo sviluppo delle risorse umane.

Obiettivi formativi

Gli obiettivi generali dell'insegnamento riguardano l'acquisizione di metodologie di valutazione e sviluppo delle risorse umane nelle organizzazioni, ponendo particolare enfasi ai processi psicosociali e al contesto nel quale si intendono declinare tali metodologie, alla padronanza dei modelli di competenze e alla loro costruzione, alla tecnica del goal setting, alle dimensioni psicologiche legate al potenziale, ai principi del coaching. Nel laboratorio verranno approfondite le competenze per l'analisi della posizione, la progettazione del performance management, la valutazione del potenziale.

Conoscenza e capacità di comprensione

Attraverso le lezioni frontali, le letture integrative e le testimonianze gli studenti acquisiranno le conoscenze di base relative a: L'analisi e la valutazione della posizione, la valutazione della prestazione e del potenziale e i principali strumenti e tecniche utilizzabili in tali ambiti;

Il performance management;

I problemi tecnici, problemi umani/relazionali e problemi gestionali implicati nel performance management;

Il goal setting;

Le determinanti del comportamento lavorativo;

I principali metodi per lo sviluppo della prestazione e delle persone;

Le risorse personali e le caratteristiche individuali per il potenziale

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Attraverso le lezioni frontali, le letture integrative, le testimonianze e le esercitazioni gli studenti acquisiranno le competenze di base per poter:

costruire la descrizione di una posizione di lavoro

analizzare e revisionare un processo di performance management

valutare il tipo di potenziale che si intende misurare per identificare gli strumenti più adatti

promuovere la cultura della valutazione associata alla valorizzazione delle persone

facilitare il fit (compatibilità) tra l'organizzazione e la persona

implementare un programma di valutazione della prestazione specifico per ogni organizzazione

costruire un modello di competenze ad hoc per l'organizzazione

costruire una scheda di valutazione della prestazione;

progettare un processo di valutazione e sviluppo del potenziale

formare i capi alla valutazione dei collaboratori

Autonomia di giudizio

L'autonomia di giudizio verrà sviluppata attraverso:

- letture critiche di articoli integrativi assegnati in aula;

- un "laboratorio sul campo" in cui viene richiesto a gruppi di studenti di condurre un'intervista ad un referente organizzativo sulle pratiche di valutazione della prestazione e del potenziale adottate nella sua azienda e di evidenziare punti di forza e di debolezza in relazione a quanto spiegato nelle lezioni;

- approfondimento dei materiali raccolti tramite presentazione in aula e confronto collegiale

- analisi critica delle presentazioni dei colleghi

- esercitazioni costruite ad hoc

Abilità comunicative

Le abilità comunicative verranno sviluppate attraverso le presentazioni di articoli forniti agli studenti, le presentazioni dei risultati delle interviste condotte presso le aziende; l'incoraggiamento costante alla partecipazione e al confronto; le simulazioni ed i commenti formulati rispetto ad esse

Capacità di apprendimento

Incoraggiare l'iniziativa personale e l'autoregolazione nell'apprendimento attraverso letture o approfondimenti, ricercando materiali integrativi sul web, o domande al docente o ai diversi testimoni che si susseguono nel corso delle lezioni. Durante il laboratorio gli studenti saranno sollecitati a ricercare documenti aggiuntivi e informazioni relative alle pratiche organizzative adottate per la valutazione e lo sviluppo delle risorse umane.

Insegnamento**Semestre****CFU****Lingua****Obiettivi formativi**

Gli obiettivi generali dell'insegnamento riguardano l'acquisizione di metodologie di valutazione e sviluppo delle risorse umane nelle organizzazioni, ponendo particolare enfasi ai processi psicosociali e al contesto nel quale si intendono declinare tali metodologie, alla padronanza dei modelli di competenze e alla loro costruzione, alla tecnica del goal setting, alle dimensioni psicologiche legate al potenziale, ai principi del coaching. Nel laboratorio verranno approfondite le competenze per l'analisi della posizione, la progettazione del performance management, la valutazione del potenziale.

Conoscenza e capacità di comprensione

Attraverso le lezioni frontali, le letture integrative e le testimonianze gli studenti acquisiranno le conoscenze di base relative a: L'analisi e la valutazione della posizione, la valutazione della prestazione e del potenziale e i principali strumenti e tecniche utilizzabili in tali ambiti;

Il performance management;

I problemi tecnici, problemi umani/relazionali e problemi gestionali implicati nel performance management;

Il goal setting;

Le determinanti del comportamento lavorativo;

I principali metodi per lo sviluppo della prestazione e delle persone;

Le risorse personali e le caratteristiche individuali per il potenziale

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Attraverso le lezioni frontali, le letture integrative, le testimonianze e le esercitazioni gli studenti acquisiranno le competenze di base per poter:

costruire la descrizione di una posizione di lavoro

analizzare e revisionare un processo di performance management

valutare il tipo di potenziale che si intende misurare per identificare gli strumenti più adatti

promuovere la cultura della valutazione associata alla valorizzazione delle persone

facilitare il fit (compatibilità) tra l'organizzazione e la persona

implementare un programma di valutazione della prestazione specifico per ogni organizzazione

costruire un modello di competenze ad hoc per l'organizzazione

costruire una scheda di valutazione della prestazione;

progettare un processo di valutazione e sviluppo del potenziale

formare i capi alla valutazione dei collaboratori

Autonomia di giudizio

L'autonomia di giudizio verrà sviluppata attraverso:

- letture critiche di articoli integrativi assegnati in aula;

- un "laboratorio sul campo" in cui viene richiesto a gruppi di studenti di condurre un'intervista ad un referente organizzativo sulle pratiche di valutazione della prestazione e del potenziale adottate nella sua azienda e di evidenziare punti di forza e di debolezza in relazione a quanto spiegato nelle lezioni;

- approfondimento dei materiali raccolti tramite presentazione in aula e confronto collegiale

- analisi critica delle presentazioni dei colleghi

- esercitazioni costruite ad hoc

Abilità comunicative

Le abilità comunicative verranno sviluppate attraverso le presentazioni di articoli forniti agli studenti, le presentazioni dei risultati delle interviste condotte presso le aziende; l'incoraggiamento costante alla partecipazione e al confronto; le simulazioni ed i commenti formulati rispetto ad esse

Capacità di apprendimento

Incoraggiare l'iniziativa personale e l'autoregolazione nell'apprendimento attraverso letture o approfondimenti, ricercando materiali integrativi sul web, o domande al docente o ai diversi testimoni che si susseguono nel corso delle lezioni. Durante il laboratorio gli studenti saranno sollecitati a ricercare documenti aggiuntivi e informazioni relative alle pratiche organizzative adottate per la valutazione e lo sviluppo delle risorse umane.

10612263 | DINAMICHE
INTERPERSONALI E DI
GRUPPO

2°

6

ITA

DINAMICHE

INTERPERSONALI E DI 2°
GRUPPO II

3

ITA

Insegnamento	Semestre	CFU	Lingua
DINAMICHE INTERPERSONALI E DI GRUPPO I Gruppo opzionale affini - 2 insegnamenti a scelta	2°	3	ITA

2° anno

Insegnamento	Semestre	CFU	Lingua
10600085 INTERVENTO E SVILUPPO ORGANIZZATIVO	1°	9	ITA

Obiettivi formativi

Il corso si propone di fornire gli elementi concettuali e di far acquisire competenze psicologiche in relazione all'analisi e all'intervento per lo sviluppo organizzativo. Il laboratorio professionalizzante ha come obiettivi:

- 1) acquisire la capacità di progettare un intervento organizzativo in tutte le sue fasi;
- 2) analizzare e diagnosticare i propri stili soggettivi di progettazione di un intervento. Nel complesso, le attività di approfondimento concettuale e di esercitazione pratica laboratoriale consentiranno agli studenti di acquisire competenze nella progettazione di tutte le fasi dell'intervento organizzativo.

INTERVENTO E SVILUPPO ORGANIZZATIVO - LABORATORIO	1°	3	ITA
--	----	---	-----

Obiettivi formativi

Il corso si propone di fornire gli elementi concettuali e di far acquisire competenze psicologiche in relazione all'analisi e all'intervento per lo sviluppo organizzativo. Il laboratorio professionalizzante ha come obiettivi:

- 1) acquisire la capacità di progettare un intervento organizzativo in tutte le sue fasi;
- 2) analizzare e diagnosticare i propri stili soggettivi di progettazione di un intervento. Nel complesso, le attività di approfondimento concettuale e di esercitazione pratica laboratoriale consentiranno agli studenti di acquisire competenze nella progettazione di tutte le fasi dell'intervento organizzativo.

INTERVENTO E SVILUPPO ORGANIZZATIVO	1°	6	ITA
---	----	---	-----

Obiettivi formativi

Il corso si propone di fornire gli elementi concettuali e di far acquisire competenze psicologiche in relazione all'analisi e all'intervento per lo sviluppo organizzativo. Il laboratorio professionalizzante ha come obiettivi:

- 1) acquisire la capacità di progettare un intervento organizzativo in tutte le sue fasi;
- 2) analizzare e diagnosticare i propri stili soggettivi di progettazione di un intervento. Nel complesso, le attività di approfondimento concettuale e di esercitazione pratica laboratoriale consentiranno agli studenti di acquisire competenze nella progettazione di tutte le fasi dell'intervento organizzativo.

10600485 PSICOLOGIA DELLA FORMAZIONE	1°	9	ITA
--	----	---	-----

Insegnamento**Semestre****CFU****Lingua****Obiettivi formativi**

Il corso intende fornire gli strumenti concettuali ed esperienziali di base per consentire agli studenti di orientare la loro futura prassi lavorativa, in particolare relativi alla capacità di analizzare i fabbisogni formativi, progettare e gestire interventi di formazione e valutarne l'efficacia nei contesti organizzativi, all'interno di una prospettiva psicosociale e della cornice teorica dell'apprendimento organizzativo.

Conoscenza e capacità di comprensione– Al termine del corso gli studenti conosceranno le principali teorie e modelli sui processi di formazione in ambito organizzativo, saranno in grado di identificare il ruolo di alcuni fattori organizzativi che influenzano il processo di formazione (es. cultura) e selezionare tecniche adeguate alla gestione di un intervento formativo.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione – Il corso prevede lezioni interattive, con illustrazione di esempi, lavoro su casi ed esercitazioni di laboratorio. L'applicazione delle conoscenze teoriche attraverso la pratica favorirà la capacità degli studenti, al termine del corso, di progettare un intervento formativo, declinando le conoscenze acquisite in relazione a specifici contesti organizzativi e possibili questioni critiche (COURSE). Gli studenti svilupperanno inoltre le competenze di base per la gestione di un intervento formativo (LAB).

**PSICOLOGIA DELLA
FORMAZIONE -
LABORATORIO**

1°

3

ITA

Obiettivi formativi

Il corso intende fornire gli strumenti concettuali ed esperienziali di base per consentire agli studenti di orientare la loro futura prassi lavorativa, in particolare relativi alla capacità di analizzare i fabbisogni formativi, progettare e gestire interventi di formazione e valutarne l'efficacia nei contesti organizzativi, all'interno di una prospettiva psicosociale e della cornice teorica dell'apprendimento organizzativo.

Conoscenza e capacità di comprensione– Al termine del corso gli studenti conosceranno le principali teorie e modelli sui processi di formazione in ambito organizzativo, saranno in grado di identificare il ruolo di alcuni fattori organizzativi che influenzano il processo di formazione (es. cultura) e selezionare tecniche adeguate alla gestione di un intervento formativo.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione – Il corso prevede lezioni interattive, con illustrazione di esempi, lavoro su casi ed esercitazioni di laboratorio. L'applicazione delle conoscenze teoriche attraverso la pratica favorirà la capacità degli studenti, al termine del corso, di progettare un intervento formativo, declinando le conoscenze acquisite in relazione a specifici contesti organizzativi e possibili questioni critiche (COURSE). Gli studenti svilupperanno inoltre le competenze di base per la gestione di un intervento formativo (LAB).

**PSICOLOGIA DELLA
FORMAZIONE**

1°

6

ITA

Obiettivi formativi

Il corso intende fornire gli strumenti concettuali ed esperienziali di base per consentire agli studenti di orientare la loro futura prassi lavorativa, in particolare relativi alla capacità di analizzare i fabbisogni formativi, progettare e gestire interventi di formazione e valutarne l'efficacia nei contesti organizzativi, all'interno di una prospettiva psicosociale e della cornice teorica dell'apprendimento organizzativo.

Conoscenza e capacità di comprensione– Al termine del corso gli studenti conosceranno le principali teorie e modelli sui processi di formazione in ambito organizzativo, saranno in grado di identificare il ruolo di alcuni fattori organizzativi che influenzano il processo di formazione (es. cultura) e selezionare tecniche adeguate alla gestione di un intervento formativo.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione – Il corso prevede lezioni interattive, con illustrazione di esempi, lavoro su casi ed esercitazioni di laboratorio. L'applicazione delle conoscenze teoriche attraverso la pratica favorirà la capacità degli studenti, al termine del corso, di progettare un intervento formativo, declinando le conoscenze acquisite in relazione a specifici contesti organizzativi e possibili questioni critiche (COURSE). Gli studenti svilupperanno inoltre le competenze di base per la gestione di un intervento formativo (LAB).

**A SCELTA DELLO
STUDENTE**

1°

12

ITA

Insegnamento	Semestre	CFU	Lingua
Obiettivi formativi			
Capacità di applicare conoscenze, capacità di comprensione e abilità nell'affrontare nuove e non familiari, inserite in contesti interdisciplinari connessi al proprio settore di studio; capacità di apprendimento che consentano di studiare in modo auto-diretto o autonomo.			
AAF2364 TIROCINIO PRATICO VALUTATIVO - 2° TPV		20	ITA
AAF2346 ALTRE ATTIVITA' PROFESSIONALIZZANTI	2°	1	ITA
Obiettivi formativi			
Le Altre Attività Professionalizzanti hanno lo scopo di permettere agli studenti di integrare, in base ai loro interessi specifici, le conoscenze e competenze acquisite all'interno dei Corsi di Studi con conoscenze e competenze importanti per lo svolgimento della professione ma che non sono oggetto di approfondimento all'interno delle attività didattiche previste dal CdS.			
Conoscenza e capacità di comprensione			
In funzione delle specifiche attività scelte, gli studenti acquisiranno specifiche conoscenze in ambito professionale.			
Capacità di applicare conoscenza e comprensione			
In funzione delle specifiche attività scelte, gli studenti amplieranno le possibilità di applicare le loro conoscenze in ambito professionale.			
Autonomia di giudizio			
In funzione delle specifiche attività scelte, gli studenti potranno migliorare le loro capacità di valutazione autonoma grazie al maggiore spettro di competenze acquisite.			
Abilità comunicative			
In funzione delle specifiche attività scelte, gli studenti avranno la possibilità di interagire sia con psicologi professionisti sia con professionisti in altre discipline, affinando quindi la loro capacità di comunicare efficacemente anche al di fuori del loro specifico ambito professionale.			
Capacità di apprendimento			
In funzione delle specifiche attività scelte, gli studenti saranno in grado di affrontare campi e argomenti diversi che richiedono diverse strategie di apprendimento.			
AAF1010 PROVA FINALE	2°	12	ITA
Obiettivi formativi			
La prova finale consiste nella progettazione, realizzazione, presentazione e discussione di un lavoro di tesi di fronte alla Commissione identificata dal Corso di Laurea. La tesi ha la forma di un resoconto scientifico basato su dati raccolti o elaborati dal candidato e deve documentare le competenze teoriche e metodologiche acquisite nel corso delle attività formative, nonché lo sviluppo di un'adeguata autonomia di giudizio e senso critico. Tali aspetti sono valutati alla luce dell'elaborato scritto, della prestazione orale (eventualmente con il supporto di diapositive in 'powerpoint'), e della discussione con il correlatore e i membri della commissione esaminatrice.			
Gruppo opzionale affini - 2 insegnamenti a scelta			

Gruppi opzionali

Lo studente deve acquisire 12 CFU fra i seguenti esami

Insegnamento	Anno	Semestre	CFU	Lingua
--------------	------	----------	-----	--------

1044997 |
SOCIOLOGIA
DELLE
ORGANIZZAZIONI

1°

1°

6

ITA

Obiettivi formativi

Il corso ha l'obiettivo di introdurre gli studenti e le studentesse alle teorie di base della sociologia delle organizzazioni a partire dal riconoscimento delle caratteristiche dei diversi contesti organizzativi (struttura, organizzazione dei processi, cultura, meccanismi di potere e decisionali). Al termine del corso gli studenti e le studentesse saranno in grado di analizzare le peculiarità dei sistemi sociali complessi e di comprendere il funzionamento di differenti sistemi organizzativi (organizzazioni verticalmente integrate; network, piattaforme ecc.).

1009300 | DIRITTO
DEL LAVORO

1°

1°

6

ITA

Obiettivi formativi

A) Conoscenza e capacità di comprensione

Il corso è volto a far acquisire allo studente conoscenze e capacità di comprensione nella materia del diritto del lavoro, in particolare con riferimento ai vari istituti del diritto sindacale e del diritto del lavoro, anche tramite la consultazione di testi normativi.

B) Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Il corso consente allo studente di essere in grado di applicare le conoscenze acquisite in modo competente e riflessivo; di possedere competenze adeguate sia per ideare e sostenere argomentazioni, sia per risolvere problemi e applicare tecniche e metodi nell'ambito del diritto sindacale e del lavoro.

C) Autonomia di giudizio

Il corso consente allo studente di raccogliere ed interpretare i dati utili a determinare giudizi in forma autonoma, compresa la riflessione su temi sociali, scientifici o etici, connessi al diritto sindacale e del lavoro.

D) Abilità comunicative

Il corso fornisce allo studente il linguaggio per comunicare informazioni, idee, problemi e soluzioni a interlocutori specialisti e non in diritto sindacale e del lavoro.

E) Capacità di apprendimento

Il corso mira a sviluppare nello studente le competenze necessarie per intraprendere studi successivi nel campo del diritto sindacale e del lavoro con un alto grado di autonomia.

10600019 |
LEADERSHIP

1°

2°

6

ITA

Obiettivi formativi

2.1 Obiettivi generali

Il corso intende fornire una presentazione sistematica dei principali e più recenti approcci teorici allo studio della leadership e del potere sociale e interpersonale, contestualizzati anche rispetto allo stato dell'arte relativo alla psicologia sociale e delle organizzazioni. Sarà prestata particolare attenzione anche ai diversi ambiti applicativi delle strategie di potere e influenza interpersonale.

Nello specifico, le lezioni frontali permetteranno agli studenti di sviluppare determinate conoscenze relative alle basi sociali del potere e agli approcci teorici allo studio della leadership e delle dinamiche di potere.

Successivamente, i lavori di gruppo, organizzati per i frequentanti, avranno lo scopo di promuovere un maggiore approfondimento dei più recenti modelli teorici legati allo studio della leadership e del potere, anche in riferimento ai diversi ambiti applicativi.

Conoscenza e capacità di comprensione.

Il corso si propone di sviluppare conoscenze e capacità che consentiranno agli studenti di discriminare tra le spiegazioni avanzate dai diversi modelli teorici. I frequentanti le lezioni inoltre acquisiranno una competenza specifica sulle diverse tecniche di indagine connesse ai diversi modelli di riferimento.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione (applying knowledge and understanding).

Alla fine del corso gli studenti saranno in grado di leggere i fenomeni legati alle dinamiche di potere e all'influenza interpersonale, di interpretarli e spiegarli secondo i diversi modelli teorici di riferimento. Inoltre, saranno in grado di proporre soluzioni a specifici problemi nei diversi ambiti di applicazione (organizzazioni di lavoro, politica, etc.) delle teorie psicosociali della leadership e del potere.

Autonomia di giudizio (making judgements).

La ricognizione sistematica delle principali prospettive teoriche fornirà la base per una maggiore consapevolezza circa i processi sottostanti le dinamiche di potere e l'influenza interpersonale. Attraverso i lavori di gruppo, gli studenti avranno la possibilità di sviluppare e formulare giudizi autonomi circa i fenomeni coinvolti nelle dinamiche di potere e nell'influenza interpersonale, nonché di riflettere sulle responsabilità sociali ed etiche connesse all'applicazione di determinate conoscenze acquisite.

Abilità comunicative.

Dopo una fase iniziale di incontri organizzati solo su lezioni frontali sono previsti lavori di gruppo volti ad approfondire e socializzare specifici temi legati alla leadership e al potere sociale. Tali lavori di gruppo consistono nello studio di materiali, forniti prevalentemente dal docente e rilevanti per l'approfondimento dei temi trattati, che gli studenti, singolarmente, dovranno, da un lato, integrare con gli altri membri del proprio gruppo di lavoro e, dall'altro, presentare in classe in modo chiaro, coerente e fruibile ai colleghi. In questo modo si tenderà di stimolare non solo il pensiero critico circa i temi trattati e la capacità di lavorare in gruppo, ma anche le capacità e abilità comunicative necessarie per gestire una presentazione di fronte ad una platea di interlocutori.

Capacità di apprendimento (learning skills).

Attraverso l'attività di gruppo (illustrata al punto 2.2.4) gli studenti potranno migliorare la propria capacità di gestire autonomamente e in gruppo le diverse fasi di apprendimento delle conoscenze sui temi oggetto di studio. Oltre al materiale fornito dal docente per svolgere il lavoro di gruppo, gli studenti saranno sollecitati ad integrare tale materiale con ulteriore materiale (filmati, video, etc.) autonomamente reperito e ritenuto utile a stimolare il dibattito e la riflessione sui fenomeni studiati.

10600117 |

NEUROSCIENZE
PER LE
ORGANIZZAZIONI

2°

1°

6

ITA

10600086 |

ORGANIZZAZIONE
E LAVORO
DIGITALE

2°

1°

6

ITA

Obiettivi formativi

Il CdL mira a sviluppare le competenze psicologiche necessarie per la valorizzazione e lo sviluppo delle potenzialità di individui e gruppi nei contesti di lavoro e la promozione del benessere di individui, gruppi e organizzazioni. Lo sviluppo di tali competenze va di pari passo con l'acquisizione di conoscenze teoriche e metodologiche specifiche del settore, l'acquisizione di conoscenze trasversali, legate al funzionamento organizzativo, nonché con le conoscenze più recenti che riflettono gli avanzamenti nella ricerca psicologica, i mutamenti culturali e le trasformazioni tecnologiche degli ambienti e dei processi di lavoro. In particolare, la laurea magistrale in Psicologia delle risorse umane, del lavoro e delle organizzazioni mira a sviluppare le seguenti competenze: - padronanza dei principali modelli e delle metodologie per l'analisi organizzativa e del lavoro, la progettazione di interventi di consulenza mirate alle esigenze del contesto specifico - padronanza delle

teorie di riferimento e dei metodi per rilevare lo stress lavoro-correlato, prevenirlo e promuovere il benessere nei luoghi di lavoro - padronanza delle teorie, delle metodologie e delle tecniche per la valutazione delle persone, la progettazione dei programmi di performance management e per lo sviluppo del potenziale - padronanza dei modelli e delle metodologie per facilitare l'apprendimento e lo sviluppo di competenze a livello individuale, di gruppo e organizzativo. Le suddette competenze saranno acquisite in insegnamenti dedicati. Molti corsi inseriti nel percorso prevedono una parte di attività laboratoriale, all'interno dei quali verranno utilizzate modalità di formazione esperienziale (casi, simulazioni, esercitazioni di gruppo o individuali) orientate a facilitare la riflessione sull'esperienza e l'acquisizione di competenze. Ad integrazione delle materie psicologiche, sono previsti degli insegnamenti di altre discipline (diritto del lavoro, organizzazione aziendale) per facilitare la comprensione delle problematiche anche da diverse prospettive. Il Corso di Laurea Magistrale (LM-51) in Psicologia delle risorse umane, del lavoro e delle organizzazioni mira a formare psicologi esperti nella progettazione, realizzazione e verifica di programmi per la valutazione, la formazione e lo sviluppo delle persone nelle organizzazioni, di interventi organizzativi per la risoluzione di problematiche lavorative, tenendo conto delle caratteristiche dei singoli lavoratori, del gruppo e dell'organizzazione. Il corso intende fornire competenze teoriche e metodologiche nell'ambito della psicologia del lavoro e delle organizzazioni necessarie per contribuire alla valorizzazione delle persone nei contesti lavorativi, avviare percorsi di crescita, ridurre lo stress ed il disagio che si generano nei luoghi lavoro, promuovendo il benessere delle persone ed allo stesso tempo lo sviluppo organizzativo. I laureati potranno operare, una volta svolto il tirocinio, come psicologi all'interno delle funzioni risorse umane di aziende, nella pubblica amministrazione o in società di consulenza o enti pubblici che si occupano di queste tematiche. Le caratteristiche distintive del corso di studi sono principalmente due: 1) lo spiccato orientamento professionalizzante del corso, centrato sull'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro, evidenziato dalla presenza di numerosi laboratori integrati nei diversi corsi e dal tirocinio curriculare 2) l'integrazione tra la centratura sui modelli, le metodologie e gli strumenti consolidati della psicologia applicata ai contesti del lavoro e l'attenzione ai mutamenti e alle trasformazioni tecnologiche degli ambienti, dei processi e degli strumenti di lavoro, che impattano sui temi trattati in modo trasversale alle diverse discipline. Gli insegnamenti forniscono le competenze relative a: le diverse tecniche del colloquio e di conduzione di interviste di gruppo, la progettazione di programmi, metodologie e strumenti per il reclutamento e la selezione del personale, il talent management, l'assessment e lo sviluppo del potenziale, l'apprendimento individuale e organizzativo, la prevenzione dello stress e la promozione del benessere nei contesti di lavoro; le principali teorie della personalità, l'analisi e lo studio delle differenze tra le persone; le tecniche di analisi dei dati organizzativi, la progettazione di indagini organizzative, l'utilizzo dei principali strumenti di misura in uso nelle organizzazioni e la verifica dell'efficacia degli interventi proposti. Sono inoltre previsti ai sensi del Decreto Interministeriale n. 654 del 5-7-2022 n. 20 CFU di tirocinio pratico valutativo (TPV) necessari ai fini dell'abilitazione all'esercizio della professione di psicologo. Il TPV potrà essere svolto presso strutture sanitarie pubbliche o private accreditate con il Servizio Sanitario Nazionale, oppure presso altri enti esterni qualificati, sia nazionali che internazionali, convenzionati con le università. Le attività di TPV supervisionate prevedono l'osservazione diretta e lo svolgimento di attività finalizzate a un apprendimento connesso allo sviluppo delle competenze legate ai contesti applicativi degli ambiti della psicologia e delle abilità procedurali e relazionali fondamentali per l'esercizio dell'attività professionale (per i dettagli delle attività si veda l'art. 2 c. 3 e 4 del Decreto 567/2022). La supervisione di TPV è affidata ad uno psicologo iscritto alla sezione A dell'Albo da almeno tre anni, designato dalla sede convenzionata. Nel Regolamento Didattico del Corso di Studio sono indicate le modalità organizzative specifiche delle attività di TPV all'interno del corso. E' previsto 1 CFU di altre attività formative e pratiche di carattere professionalizzante, che complementano l'offerta del corso; 12 CFU sono disponibili per gli insegnamenti a scelta, che daranno allo studente la possibilità di integrare la sua formazione seguendo e superando l'esame di due insegnamenti inclusi anche in altri curricula formativi con criteri di coerenza rispetto al percorso formativo; sono previsti 12 CFU per la tesi di laurea. I laboratori integreranno la didattica frontale tradizionale con tecniche di apprendimento attivo quali: sviluppo di competenze trasversali (comunicazione, lavorare in gruppo, gestione dei conflitti), flipped-classroom, utilizzo di strumenti di valutazione psicologica, case studies, simulazioni, lavori di gruppo, macro e micro progettazione di interventi formativi. Il regolamento didattico del corso di laurea definisce, nel rispetto dei limiti normativi, la quota dell'impegno orario complessivo a disposizione dello studente per lo studio personale o per altre attività formative di tipo individuale.

Profilo professionale

Profilo

Psicologo

Funzioni

Progetta, gestisce e verifica interventi nei contesti organizzativi finalizzati a: - il reclutamento, la selezione e all'inserimento lavorativo, la valutazione e al monitoraggio delle prestazioni, l'analisi del lavoro e delle attività, la gestione per obiettivi - la formazione, lo sviluppo di competenze, lo sviluppo di carriera e la gestione dei talenti - la riduzione dello stress, l'analisi dei fattori di rischio psicosociale e la promozione dell'engagement e del benessere, - l'analisi della cultura e del clima organizzativo, il miglioramento della qualità della vita organizzativa - la gestione dei cambiamenti sociali e tecnologici, l'apprendimento organizzativo - l'integrazione nel gruppo, le relazioni interpersonali e la riduzione delle conflittualità sul lavoro.

Competenze

Il laureato in Psicologia delle risorse umane, del lavoro e delle organizzazioni avrà acquisito: - conoscenze e competenze che gli permetteranno l'uso degli strumenti di progettazione, pianificazione e implementazione di processi di gestione, valutazione e sviluppo delle risorse umane (performance management, selezione, formazione, valutazione del potenziale); - conoscenze e competenze per la gestione di analisi organizzative (analisi del lavoro, del clima organizzativo, valutazione del rischio stress lavoro-correlato, ecc.), di interventi di consulenza, di sviluppo organizzativo, promozione del benessere e dell'integrazione.

Sbocchi lavorativi

Il corso magistrale (LM 51) fornirà le conoscenze e le competenze necessarie per formare uno psicologo in grado di svolgere la propria professione in completa autonomia all'interno delle funzioni risorse umane di aziende private, enti o istituzioni pubbliche, società di consulenza, nel privato sociale oppure nella libera professione, negli ambiti della Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni. Sono possibili sbocchi professionali anche gli ambiti della ricerca e della formazione. L'esercizio della professione di Psicologo è regolato dalle leggi dello Stato (Legge 56/89 Ordinamento della Professione di Psicologo).

Frequentare

Laurearsi

Ai sensi del Decreto Interministeriale n. 654 del 5 luglio 2022 la discussione della tesi di laurea è preceduta dalla prova pratica valutativa (PPV) delle competenze professionali "finalizzata all'accertamento delle capacità del candidato di riflettere criticamente sulla complessiva esperienza di tirocinio e sulle attività svolte, anche alla luce degli aspetti di legislazione e deontologia professionale, dimostrando di essere in grado di adottare un approccio professionale fondato su modelli teorici e sulle evidenze". La PPV si svolge in una unica sessione, è orale e viene superata con un giudizio di idoneità, che permette di accedere alla discussione finale della tesi di laurea. La prova finale obbligatoria consiste nella scrittura di un elaborato originale su un tema che lo studente ha concordato con il docente-relatore. L'elaborato può avere le seguenti caratteristiche: 1) Tesi compilativa: consiste nell'esame critico della letteratura scientifica possibilmente internazionale sul tema concordato, in cui lo studente possa descrivere i risultati principali, mettere in evidenza aspetti di consenso e punti oggetto di dibattito, nonché proporre possibili interpretazioni basate su aspetti teorici e metodologici. 2) Tesi empirica: consiste nella conduzione di uno studio basato su un esame critico della letteratura scientifica possibilmente internazionale sul tema concordato e sulla raccolta di dati che permettano di sostenere/smentire le ipotesi proposte. Si considera tesi empirica anche quella che prevede la conduzione di una rassegna sistematica della letteratura esistente accompagnata da una meta-analisi.

Organizzazione

Presidente del Corso di studio - Presidente del Consiglio di area didattica

Guido Alessandri

Tutor del corso

CHIARA CONSIGLIO

Manager didattico

Daniela Roncone

Rappresentanti degli studenti

Giulia Marazia

Yassine Hatouf

Docenti di riferimento

CLAUDIO BARBARANELLI

GUIDO ALESSANDRI

CHIARA CONSIGLIO

LAURA PETITTA

ANDREA BALLELIO

ANTONIO ZUFFIANO'

Regolamento del corso

CALENDARIO DIDATTICO Le lezioni sono articolate in due semestri. Lo sviluppo dei moduli si svolge nell'arco di 12 settimane. Gli orari delle lezioni sono pubblicati nella sezione "Frequentare" della pagina del corso di studio. Le attività didattiche sono organizzate secondo il seguente calendario: 1° semestre di lezioni: inizia ai primi di ottobre e termina a dicembre; Esami di fine semestre: 2 appelli a gennaio/febbraio (aperti a tutti gli studenti) 2° semestre di lezioni: inizia nel mese di febbraio e termina a fine aprile. Esami di fine semestre: 1 appello a maggio (aperti a tutti gli studenti) Appelli di recupero: 1 appello a giugno/luglio e 1 appello a settembre (aperti a tutti gli studenti) Appelli straordinari: 1 appello a fine maggio/inizio di giugno; 1 appello nella seconda metà di luglio; 1 appello a fine settembre/primi di ottobre. Questi appelli sono riservati solo ed esclusivamente agli studenti che ricadono nelle tipologie previste dall'art. 40 del Regolamento studenti di Ateneo e successive integrazioni disposte dal Senato accademico nelle sedute del 13 ottobre 2020 e del 2 marzo 2021. Per tutte le indicazioni in merito all'organizzazione e ai calendari degli esami si rimanda al regolamento generale della facoltà, pubblicato al seguente link: https://web.uniroma1.it/fac_medpsico/facmedpsico/didattica/regolamenti/indicazioni-e-regole-sugli-esami-dei-corsi-di-laurea-psicologia. **CONOSCENZE RICHIESTE PER L'ACCESSO** Le studentesse e gli studenti che intendono iscriversi al corso di laurea magistrale in Psicologia delle risorse umane, del lavoro e delle organizzazioni devono essere in possesso di un diploma di Laurea o altro titolo conseguito all'estero riconosciuto idoneo. Devono, inoltre, essere in possesso di: - almeno 90 CFU nei SSD M-PSI acquisiti durante il percorso di studi precedente; - una conoscenza avanzata della lingua inglese (livello B2) e una solida preparazione di base in tutti gli ambiti della psicologia: i processi psicobiologici alla base del comportamento; la psicologia generale, la psicologia dello sviluppo e dell'educazione, la psicologia sociale e del lavoro, la psicologia dinamica, la psicologia clinica, i metodi di studio psicologici, i metodi statistici, psicometrici e le procedure per l'elaborazione dei dati. Ai fini dell'iscrizione al corso di laurea magistrale, per il riconoscimento o il recupero di tutte (pari a 10 CFU) o parte delle ulteriori attività formative professionalizzanti (UAFP) previste durante i corsi di laurea in Scienze e tecniche psicologiche - classe L-24, in coerenza al comma 7 art.2 del DI 654/2022, si procederà come segue: • lo studente in possesso di certificazione rilasciata dall'Ateneo di provenienza delle ulteriori UAFP per i 10 CFU: può procedere con la richiesta di riconoscimento; • lo studente che non è in possesso dei 10 CFU di UAFP riconoscibili ovvero che è in possesso solo di una parte di essi: acquisisce i 10 CFU di tirocinio mancanti, ovvero parte di essi, in aggiunta ai 120 CFU della laurea magistrale. **RICONOSCIMENTO E/O RECUPERO DEI 10 CFU**

PREVISTI NELLA LAUREA TRIENNALE. Le Università possono riconoscere attività che siano state svolte e certificate durante la L-24 e che abbiano le caratteristiche previste dal comma 6 art.2 del DI 654/2022, ossia: a) attività, svolte individualmente o in piccoli gruppi, finalizzate all'apprendimento di metodi, strumenti e procedure, relativi ai contesti applicativi della psicologia; b) esperienze pratiche, laboratori, simulazioni, role playing, stesura di progetti, svolti individualmente o in piccoli gruppi, concernenti strumenti, metodi e procedure finalizzate allo sviluppo delle conoscenze necessarie ad operare nei contesti in cui intervengono gli psicologi. Per gli studenti provenienti dai corsi di laurea L-24 tradizionali di Sapienza, la Facoltà di Medicina e Psicologia riconosce le attività sostenute nei laboratori di alta specializzazione (LAS) attivati a partire dall'a.a. 2020/2021, per il numero di crediti corrispondente ai laboratori frequentati. Sono inoltre riconosciuti i crediti di Stages e tirocini presso enti e aziende previsti per il corso di laurea L-24 a distanza e gli eventuali tirocini sostenuti nei corsi di laurea conseguiti secondo l'ordinamento 509. Agli studenti laureati triennali L-24 presso altri Atenei italiani od esteri sono valutati e riconosciuti solo i crediti formalmente certificati come tali dagli Atenei di provenienza. Nessuna forma di autodichiarazione può essere valutata e quindi riconosciuta. Per tutti gli studenti a cui non è possibile riconoscere i 10 CFU delle ulteriori attività formative professionalizzanti svolte in triennale, o parte di essi, il CdS predispose un piano di completamento da svolgersi in aggiunta ai 120 CFU della laurea magistrale, prevedendo specifiche attività a piccoli gruppi appositamente organizzate e/o il prolungamento del periodo di tirocinio pratico-valutativo (TPV) previsto dalla Laurea Magistrale abilitante alla professione di Psicologo - Classe LM-51 (Decreto Interministeriale n. 654 del 5-7 2022).

MODALITA' DI AMMISSIONE La modalità di accesso prevede la valutazione comparativa dei titoli. **PASSAGGI, TRASFERIMENTI, ABBREVIAZIONI DI CORSO E CONVALIDE** Le norme per passaggi, trasferimenti e convalide devono fare riferimento al regolamento generale della facoltà, pubblicato al seguente link: https://web.uniroma1.it/fac_medpsico/passaggi_e_convalide **FREQUENZA** La frequenza alle attività didattiche del corso, pur non essendo formalmente obbligatoria, è fortemente consigliata, in quanto elemento formativo fondamentale ai fini dell'acquisizione delle competenze previste negli obiettivi didattici. La frequenza può essere espressamente richiesta per le ore di laboratorio che prevedono lo svolgimento di attività pratiche obbligatorie per il sostenimento dell'esame finale (per gli obblighi di frequenza specifici si rimanda alla pagina del programma dei singoli insegnamenti). La frequenza delle attività di TPV è obbligatoria ai fini dell'acquisizione del giudizio conclusivo di idoneità ed è certificata attraverso la compilazione di apposito libretto. **PRESENTAZIONE PERCORSI FORMATIVI INDIVIDUALI** Tutti gli studenti, a seguito dell'immatricolazione, compilano il percorso formativo individuale entro il 30 aprile di ogni anno. Nel percorso formativo lo studente indica la propria scelta di: • eventuali percorsi suggeriti, se presenti; • gruppi di esami opzionali obbligatori; • esami extracurricolari (a scelta dello studente). Il percorso formativo individuale va compilato dallo studente includendo le scelte anche riferite alle annualità successive alla prima: tali scelte possono comunque essere modificate all'inizio del secondo anno, nel caso in cui fosse necessario presentare un nuovo percorso. In caso di modifiche necessarie in corso di anno accademico su un percorso formativo già approvato, lo studente effettua una richiesta esplicita e motivata, contattando il Responsabile dei percorsi del corso di studio (vedi sezione "Contatti, servizi e strutture") **Attenzione.** In assenza della compilazione del percorso formativo individuale, lo studente non può prenotare e sostenere gli esami per gli insegnamenti opzionali. Tutti gli esami obbligatori possono essere regolarmente prenotati e sostenuti anche prima della compilazione del percorso formativo individuale. **TIROCINIO PRATICO VALUTATIVO** Ai sensi degli articoli 1 e 3 della legge 8 novembre 2021, n. 163, al fine di conseguire l'abilitazione all'esercizio della professione di psicologo, gli studenti devono svolgere attività di Tirocinio Pratico Valutativo (TPV) pari ad un totale di 30 CFU di attività formative professionalizzanti durante l'intero percorso formativo (triennale e/o magistrale), 10 dei quali sono previsti durante i corsi di laurea triennale L-24 (in caso di mancanza totale o parziale dei 10 CFU previsti ingresso, è previsto il recupero delle attività come indicato nella sezione **CONOSCENZE RICHIESTE PER L'ACCESSO**) Nell'ambito dei 20 CFU previsti come attività formative professionalizzanti per la LM-51, sono acquisiti con lo svolgimento di un TPV durante il corso di studio attraverso attività pratiche contestualizzate e supervisionate (comma 7 art.2 del DI 654/2022). Per i 20 CFU di TPV previsti, l'acquisizione avviene attraverso: • 2 CFU di attività svolte all'interno del CdS dedicate a: presentazione/orientamento alle strutture suggerite per lo svolgimento delle attività professionalizzanti, predisposizione/presentazione da parte dello studente di report sulle attività in svolgimento presso l'ente, ecc. • 18 CFU di attività svolte presso strutture sanitarie pubbliche o private accreditate e contrattualizzate con il Servizio sanitario nazionale o in qualificati enti esterni pubblici e privati convenzionati con la Facoltà di Medicina e Psicologia. Il tirocinio si svolgerà nel secondo semestre del secondo anno di corso. **CARATTERISTICHE DELLA PROVA FINALE** Ai sensi del Decreto Interministeriale n. 654 del 5 luglio 2022 la discussione della tesi di laurea è preceduta dalla prova pratica valutativa (PPV) delle competenze professionali "finalizzata all'accertamento delle capacità del candidato di riflettere criticamente sulla complessiva esperienza di tirocinio e sulle attività svolte, anche alla luce degli aspetti di legislazione e deontologia professionale, dimostrando di essere in grado di adottare un approccio professionale fondato su modelli teorici e sulle evidenze". La PPV si svolge in una unica sessione, è orale e viene superata con un giudizio di idoneità, che permette di accedere alla discussione finale della tesi di laurea. La prova finale obbligatoria consiste nella scrittura di un elaborato originale su un tema che lo studente ha concordato con il docente-relatore. L'elaborato

può avere le seguenti caratteristiche: Tesi compilativa: consiste nell'esame critico della letteratura scientifica possibilmente internazionale sul tema concordato, in cui lo studente possa descrivere i risultati principali, mettere in evidenza aspetti di consenso e punti oggetto di dibattito, nonché proporre possibili interpretazioni basate su aspetti teorici e metodologici. Tesi empirica: consiste nella conduzione di uno studio basato su un esame critico della letteratura scientifica possibilmente internazionale sul tema concordato e sulla raccolta di dati che permettano di sostenere/smentire le ipotesi proposte. Si considera tesi empirica anche quella che prevede la conduzione di una rassegna sistematica della letteratura esistente accompagnata da una meta-analisi. Si considera tesi sperimentale quella basata su procedure che rispettino l'impostazione classica degli esperimenti di laboratorio. La tesi viene discussa dinanzi a una commissione legalmente costituita. Durante la discussione, della durata massima di dieci minuti, vengono valute le capacità di esporre ed illustrare criticamente l'argomento della tesi, sia fornendone una presentazione strutturata, sia collegandolo alle conoscenze psicologiche acquisite durante il CdS. I candidati hanno in genere a disposizione 10' per l'esposizione del proprio elaborato, più il tempo necessario per rispondere alle eventuali domande del correlatore o di qualsiasi membro della commissione. Alla tesi, la commissione attribuisce un punteggio che varia da un minimo di 0 ad un massimo di 8 punti, a seconda della qualità dell'elaborato scritto e dell'esposizione effettuata. . ASSEGNAZIONE DEL RELATORE E DISCUSSIONE DELLA PROVA FINALE Le norme per l'assegnazione del relatore e la discussione della tesi devono fare riferimento al regolamento generale della facoltà, pubblicato al seguente link:

https://web.uniroma1.it/fac_medpsico/Esami_di_laurea_corsi_dell%27Area_Psicologia_Pedagogia_e_Servizio%20social

La prova finale può essere redatta in lingua inglese. ESAME FINALE ABILITANTE L'esame finale per il conseguimento della laurea magistrale in Psicologia - classe LM-51 abilita all'esercizio della professione di psicologo (art. del DI 654/2022). A tal fine, il predetto esame finale comprende lo svolgimento di una prova pratica valutativa che precede la discussione della tesi di laurea e alla quale sono ammessi coloro che conseguono un giudizio di idoneità del TPV. La prova pratica valutativa sulle competenze professionali acquisite durante in TPV è volta ad accertare il livello di preparazione tecnica del candidato per l'abilitazione all'esercizio della professione. Per tutto quanto non sia previsto dal presente regolamento didattico si rimanda alla normativa vigente della Facoltà di Medicina e Psicologia e dell'Università La Sapienza.

Assicurazione qualità

Consultazioni iniziali con le parti interessate

Nell'incontro finale della consultazione del 24 gennaio 2008, 'sulla base delle motivazioni presentate e tenuto conto della consultazione e delle valutazioni effettuate precedentemente dalle facoltà proponenti, considerando favorevolmente la razionalizzazione dell'offerta complessiva con riduzione del numero dei corsi, in particolare dei corsi di laurea, preso atto che nessun rilievo è pervenuto nella consultazione telematica che ha preceduto l'incontro e parimenti nessun rilievo è stato formulato durante l'incontro, viene espresso parere favorevole all'istituzione dei singoli corsi, in applicazione del D.M. 270/2004 e successivi decreti.' La progettazione dell'offerta della Facoltà di Medicina e Psicologia si attiene agli orientamenti emersi a livello nazionale, nonché alle indicazioni del progetto europeo per la convergenza degli studi in Psicologia (Europsy). Sono stati consultati i dati di Alma Laurea circa le occupazioni dei laureati triennali e le loro opinioni sul corso seguito e sull'opportunità di proseguire nella laurea di secondo livello. Nell'incontro del 16 ottobre 2013, i rappresentanti dell'ordine degli Psicologi, sezione Lazio, hanno espresso una valutazione 'pienamente positiva' relativamente all'offerta formativa dei Corsi di Laurea Magistrale L-M51. Con successiva nota n. 0007643 del 28/10/13, l'ordine nel ribadire il proprio apprezzamento, raccomanda una particolare attenzione all'offerta di corsi di laurea specifici, che offrano chiare competenze professionali e che identifichino sbocchi occupazionali precisi, pur offrendo agli psicologi formati una piena preparazione nelle principali aree scientifico-professionali della psicologia. Con lo scopo di creare e rafforzare il legame tra il mondo accademico e le attuali esigenze del mercato del lavoro, l'offerta formativa proposta dal Corso di Laurea Magistrale in 'Psicologia delle risorse umane, del lavoro e delle organizzazioni' è stata resa oggetto di consultazione e confronto con diverse organizzazioni operanti nel settore pubblico e privato, a livello nazionale e internazionale. Tali organizzazioni sono state invitate a partecipare e confrontarsi sul percorso formativo dell'istituendo Corso di Laurea Magistrale nell'ambito di una tavola rotonda finalizzata a raccogliere in maniera approfondita i pareri e le indicazioni degli stakeholders. Pertanto, preliminarmente all'incontro, sono stati inviati ai rappresentanti di tali organizzazioni i documenti relativi agli obiettivi formativi del corso, alle attività da esso previste per raggiungere tali obiettivi e, infine, ai suoi sbocchi occupazionali. L'incontro si è svolto in data 10 dicembre 2020 per via telematica dalle ore 17:00 alle ore 19:00 e ha visto la partecipazione delle seguenti organizzazioni: - Poste Italiane S.p.A. - TIM S.p.A. - Toyota Motor Europe - Bulgari - INAIL - Italo S.p.A - Guardia di Finanza - Cassa Depositi e Prestiti - Baglietto & Partners - SHL - Ordine degli Psicologi del Lazio. In generale, gli stakeholder hanno mostrato ampio apprezzamento per l'identità distintiva del corso, sottolineando come esso riesca a definire chiaramente per i futuri studenti l'ambito occupazionale di riferimento e, attraverso l'offerta formativa proposta, ad offrire competenze professionali a tutto tondo, presidiando tutti i processi di gestione delle risorse umane in cui uno psicologo del lavoro e delle organizzazioni può essere impiegato. È stato altresì apprezzato il carattere innovativo del corso in quanto integra, in modo originale per il contesto accademico italiano, un insegnamento specifico sui temi dello stress e del benessere organizzativo a quelli più consolidati relativi alla valutazione, formazione e sviluppo delle persone. Inoltre, gli stakeholder enfatizzano come il CdL riesca a fornire ai futuri laureati tutti gli elementi teorici e metodologici per intervenire nella funzione delle risorse umane, colmando alcune lacune professionali attualmente riscontrate tra gli addetti. Gli stakeholder hanno, poi, fornito alcune indicazioni per un affinamento e miglioramento dell'offerta formativa del corso. Alcuni di tali suggerimenti sono finalizzati al rafforzamento di alcuni nuclei di conoscenze e competenze affini a quelle già fornite dal corso. In particolare, è stato suggerito di potenziare l'offerta formativa relativamente a: - conoscenza delle normative vigenti, dei sistemi e dei metodi di valutazione, prevenzione e gestione degli interventi dell'ambito della salute e della sicurezza sul lavoro; - competenze nell'intervento sull'engagement dei lavoratori e, quindi, sulle leve specifiche su cui lavorare per aumentare il coinvolgimento motivazionale delle persone sul lavoro come strategia di retaining oggi particolarmente cruciale; - conoscenze e competenze professionali rispetto a teorie, tecniche e metodi spendibili nell'ambito della progettazione ed erogazione di interventi di formazione e coaching per lo sviluppo del personale; Un secondo insieme di indicazioni fornite dagli stakeholder riguarda la valorizzazione di una visione integrata e sistemica del Corso del Laurea, ampliando la connessione tra l'identità distintiva e specialistica dell'offerta formativa con la cornice di riferimento più ampia del mercato del lavoro e dei contesti organizzativi, nonché dei processi di trasformazione da cui sono attualmente permeati. In particolare, apprezzata l'integrazione nella proposta formativa di insegnamenti integrativi legati all'ambito del diritto del lavoro, dell'organizzazione aziendale e della sociologia delle organizzazioni, gli stakeholder sottolineano la necessità per i futuri laureati di conoscere e padroneggiare un linguaggio multidisciplinare che integri i cosiddetti 'basics del business' (tra i quali, aspetti economici di base; leve gestionali 'hard' delle funzioni HR, come politiche retributive, contrattualistica, relazioni industriali; comprensione e utilizzo dei sistemi informativi e comunicativi; strumenti di base di project

management). Gli stakeholders hanno poi enfatizzato l'importanza per i futuri psicologi del lavoro e delle organizzazioni di avere conoscenze e competenze professionali aggiornate rispetto all'evoluzione dei contesti lavorativi e ai temi emergenti e permeanti con cui si interfacceranno, come i processi di trasformazione digitale, le politiche e le pratiche legate alla diversity & inclusion, al welfare e all' environmental social responsibility. In particolare, soprattutto in relazione al tema della diversity & inclusion, gli stakeholder evidenziano la possibilità di colmare l'attuale gap nelle competenze professionali nella gestione dell'ambito proprio attraverso il sapere specialistico dello psicologo del lavoro, in quanto in grado di comprendere, valorizzare e sviluppare le differenze interindividuali. Inoltre, alla luce dell'impatto significativo che le nuove tecnologie stanno avendo sui contesti lavorativi, sui processi di gestione delle risorse umane e sui profili HR (es. digital recruiting, continuous feedback, coaching online, business analytics, human-machine interaction, intelligenza artificiale), gli stakeholder suggeriscono di ampliare l'offerta formativa del CdL con conoscenze e competenze di base per comprendere la trasformazione digitale in atto, l'attivazione di processi HR in forma digitale, l'analisi e l'utilizzo di dati inerenti la gestione risorse umane (HR analytics). Trasversalmente al tema della digitalizzazione, gli stakeholder sottolineano l'importanza e l'attualità dei temi deontologici propri della professione psicologica per poter applicare metodi e strumenti digitali e innovativi garantendo la qualità dell'intervento e al contempo tutte le tutele ai loro beneficiari. I suggerimenti e le considerazioni proposti sono stati molto ampi e approfonditi, contribuendo ad aprire un dibattito ed uno scambio permanente tra contesto accademico e mondo del lavoro, oltre a fornire spunti di miglioramento dell'offerta formativa. Alcune delle proposte sono state recepite integrandole nei diversi insegnamenti, altre hanno portato ad una revisione di alcuni aspetti (si riportano sotto gli elementi essenziali). Certamente quanto evidenziato consente di promuovere una riflessione più ampia sul corso di laurea magistrale per come è stato concepito verso un'impostazione che lo assimila maggiormente ad un master professionalizzante, e dunque suggerisce l'integrazione della proposta formativa con tavole rotonde, seminari e testimonianze del mondo del lavoro per rispondere appieno a quanto evidenziato. Di seguito vengono elencate le richieste e come si intende soddisfarle: - Potenziamento dell'approfondimento dei temi legati all'engagement e al benessere organizzativo e a come svilupparli. Questo aspetto è già nelle intenzioni dell'insegnamento 'Stress, benessere ed engagement nelle organizzazioni', non solo ponendo l'accento sui fattori di rischio ma anche su quelli di promozione del benessere e dell'engagement, anche attraverso lo sviluppo di competenze nella progettazione e nella gestione di interventi specifici; - Potenziamento di teorie, metodi e tecniche di formazione; anche questo suggerimento è stato accolto, così l'insegnamento denominato 'Apprendimento organizzativo' è stato modificato in 'Psicologia della formazione' per chiarire già dal titolo quali saranno i contenuti e le competenze che si svilupperanno e per dare enfasi alle competenze psicologiche nell'ambito della formazione. Sempre nell'ambito dell'apprendimento di metodologie di intervento nel corso di Valutazione e talent management si accennano i principi fondamentali riguardo al coaching, una pratica molto attuale e diffusa. Nella proposta dell'insegnamento sono ricompresi i fondamenti del coaching, gli approcci e gli elementi distintivi in una cornice psicologica. - Integrazione con discipline non psicologiche per rafforzare la multidisciplinarietà delle competenze. Le osservazioni fatte, seppur molto pertinenti, non possono portare all'aggiunta di ulteriori insegnamenti dati i limiti strutturali del corso di laurea e dei requisiti. Riteniamo tuttavia importante organizzare e co-progettare tirocini, seminari, workshop, tavole rotonde, con i diversi stakeholder che daranno la disponibilità, per offrire agli studenti l'opportunità di comprendere la ricaduta applicativa di quanto appreso, la lettura integrata dei diversi insegnamenti, stimolando l'apertura ad un approccio trasversale; sarà inoltre opportuno orientare gli studenti nella selezione degli esami a scelta in fornendo informazioni sugli insegnamenti non strettamente psicologici maggiormente coerenti con il percorso. Inoltre, nella costruzione dell'offerta formativa degli insegnamenti di 'Diritto del lavoro' e 'Organizzazione e lavoro digitale' si raccomanderà di selezionare gli argomenti più strettamente pertinenti alla gestione delle risorse umane (ad esempio, contratti di lavoro, relazioni sindacali, disciplina dello smart working, aspetti economici di base ecc.) - Integrazione sul tema della Diversity & Inclusion. Rispetto alla richiesta di un approfondimento sul tema del diversity management abbiamo previsto l'integrazione di un laboratorio specifico (di 3 crediti) su diversity e inclusion all'interno dell'insegnamento 'Dinamiche interpersonali e di gruppo' per fornire le conoscenze di base rispetto alla gestione delle principali differenze rilevanti in ambito organizzativo (di genere, orientamento sessuale, età, religione, etnia, ecc.); - Rispetto all'integrazione richiesta sugli HR analytics, prevediamo di ampliare in modo specifico la trattazione e le competenze di tecniche di analisi statistica applicabili ai dati relativi alle risorse umane. A questo proposito, verranno organizzati incontri o tavole rotonde con alcuni stakeholder per evidenziare e approfondire la tipologia di dati di cui si dispone in modo da ottimizzare la conoscenza metodologica con le effettive esigenze del contesto lavorativo. Abbiamo inoltre aumentato le ore di laboratorio dell'insegnamento di 'Analisi multivariata per il lavoro e le organizzazioni', potenziando la parte pratica orientata allo sviluppo di competenze specifiche (in particolare, i CFU dell'insegnamento saranno 5 teorici + 4 di laboratorio, anziché 6 e 3) - Rispetto alla richiesta di approfondire la deontologia professionale oltre ad organizzare un seminario con un rappresentante dell'Ordine, ogni insegnamento legato alle pratiche HR dedicherà una parte specifica a questo aspetto. - Anche rispetto alla richiesta di approfondimenti sulla digitalizzazione dei processi HR si è valutato che tali aspetti verranno trattati trasversalmente nei diversi insegnamenti. Durante le attività preparatorie al riordino abilitante dei corsi di laurea

in psicologia, il Vicepreside della Facoltà di Medicina e Psicologia, insieme con i Direttori dei tre dipartimenti, ha promosso un incontro con l'Ordine degli Psicologi del Lazio, tenutosi il 15 dicembre 2022. Erano presenti il Presidente e il Coordinatore della commissione Università, e tutti i presidenti di corso di laurea. Esito di tale incontro è stata la condivisione della raccomandazione da parte dell'ordine che i corsi diano rilevanza alla formazione deontologica professionale, alla sintesi tra teoria e prassi, alla creazione di occasioni in cui gli studenti possano integrare l'esperienza di tirocinio con la formazione in aula. L'Ordine ha in definitiva, espresso una valutazione pienamente positiva relativamente all'offerta formativa dei Corsi di Laurea Magistrale L-M51. Il verbale dell'incontro è disponibile al seguente link:

https://web.uniroma1.it/fac_medpsico/sites/default/files/Incontro_Ordine_degli_Psicologi_CdS_Psicologia_15dic22.pdf

Consultazioni successive con le parti interessate

Al momento dell'istituzione, e in momenti successivi, sono state effettuate consultazioni con l'Ordine Professionale degli Psicologi del Lazio e con specifici Gruppi di lavoro sul tema delle azioni tipiche dello Psicologo attivati dall'Ordine Nazionale degli psicologi; consultazioni vengono effettuate anche con Associazioni Nazionali e internazionali che operano nel campo della salute e del lavoro. A seguito degli scambi, il CdS ha deciso di attivare un insegnamento relativo all'organizzazione e lavoro digitale che viene annualmente affidato ad esperti con acclerate competenze nella materia. Si è confermata inoltre di attingere dall'area delle scienze giuridiche un insegnamento di diritto del lavoro che potesse fornire competenze essenziali ai laureati interessati a perseguire una carriera nel settore HR. Il giorno 15/03/2024 Marzo si è svolto un incontro, in modalità mista, tra le rappresentanze professionali, il Presidente del CdS e le docenti referenti il TPV. Durante i lavori, si è discussa la necessità di ottimizzare l'incontro delle competenze degli studenti con le offerte di tirocinio, anche riflettendo assieme sui contenuti dei corsi e sulle modalità del tirocinio in itinere. L'incontro fa parte di un percorso di consultazione continua con gli stakeholder che il CdS ha programmato e considera di rilevanza strategica per la riduzione della distanza tra università e mondo delle istituzioni e incremento della propria capacità di placement degli studenti. Altri incontri sono previsti per l'anno in corso anche per l'approfondimento del tema dei contenuti formativi.

Organizzazione e responsabilità della AQ del Cds

Il Sistema di Assicurazione Qualità (AQ) di Sapienza è descritto diffusamente nelle Pagine Web del Team Qualità consultabili all'indirizzo <https://www.uniroma1.it/it/pagina/team-qualita>. Nelle Pagine Web vengono descritti il percorso decennale sviluppato dall'Ateneo per la costruzione dell'Assicurazione Qualità Sapienza, il modello organizzativo adottato, gli attori dell'AQ (Team Qualità, Comitati di Monitoraggio, Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti, Commissioni Qualità dei Corsi di Studio), i Gruppi di Lavoro attivi, le principali attività sviluppate, la documentazione predisposta per la gestione dei processi e delle attività di Assicurazione della Qualità nella Didattica, nella Ricerca e nella Terza Missione. Le Pagine Web rappresentano inoltre la piattaforma di comunicazione e di messa a disposizione dei dati di riferimento per le attività di Riesame, di stesura delle relazioni delle Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti e dei Comitati di Monitoraggio e per la compilazione delle Schede SUA-Didattica e SUA-Ricerca. Ciascun Corso di Studio e ciascun Dipartimento ha poi facoltà di declinare il Modello di Assicurazione Qualità Sapienza definito nelle Pagine Web del Team Qualità nell'Assicurazione Qualità del CdS/Dipartimento mutuandolo ed adattandolo alle proprie specificità organizzative pur nel rispetto dei modelli e delle procedure definite dall'Anvur e dal Team Qualità. Le Pagine Web di CdS/Dipartimento rappresentano, unitamente alle Schede SUA-Didattica e SUA-Ricerca, gli strumenti di comunicazione delle modalità di attuazione del Sistema di Assicurazione Qualità a livello di CdS/Dipartimento.