



## Informazioni generali sul Corso di Studi

<b>Università</b>	Libera Università degli Studi "Maria SS.Assunta" - LUMSA
<b>Nome del corso in italiano</b>	Psicologia sociale, forense e delle organizzazioni ( <i>IdSua:1601303</i> )
<b>Nome del corso in inglese</b>	Social, Forensic, and Organizational Psychology
<b>Classe</b>	LM-51 - Psicologia
<b>Lingua in cui si tiene il corso</b>	italiano
<b>Eventuale indirizzo internet del corso di laurea</b>	<a href="https://www.lumsa.it/didattica/corsi-di-laurea/roma/magistrale/psicologia-lavoro">https://www.lumsa.it/didattica/corsi-di-laurea/roma/magistrale/psicologia-lavoro</a>
<b>Tasse</b>	<a href="https://www.lumsa.it/iscrizioni/tasse-contributi">https://www.lumsa.it/iscrizioni/tasse-contributi</a>
<b>Modalità di svolgimento</b>	a. Corso di studio convenzionale



## Referenti e Strutture

<b>Presidente (o Referente o Coordinatore) del CdS</b>	BENEVENE Paula
<b>Organo Collegiale di gestione del corso di studio</b>	Consiglio di corso di studio
<b>Struttura didattica di riferimento</b>	Scienze umane - comunicazione, formazione e psicologia (Dipartimento Legge 240)

### Docenti di Riferimento

N.	COGNOME	NOME	SETTORE	QUALIFICA	PESO	TIPO SSD
1.	ARGENTERO	Piergiorgio		ID	1	
2.	BENEVENE	Paula		PO	1	

3.	BUONOMO	Ilaria	RD	1
4.	CALLEA	Antonino	PA	1
5.	PELLICCIARI	Maria Concetta	PA	1
6.	SCOPELLITI	Massimiliano	PO	1

<b>Rappresentanti Studenti</b>	Rappresentanti degli studenti non indicati
<b>Gruppo di gestione AQ</b>	Nessun nominativo attualmente inserito
<b>Tutor</b>	Nessun nominativo attualmente inserito



## Il Corso di Studio in breve

27/03/2024

Il Corso di Laurea Magistrale in Psicologia sociale e delle organizzazioni ha l'obiettivo di formare laureati magistrali con elevate competenze teorico-scientifiche e professionali nell'ambito della psicologia finalizzata alla promozione del benessere e l'intervento nei contesti sociali. Il Corso di Laurea Magistrale in Psicologia sociale e delle organizzazioni mira anche a fornire le competenze specifiche richieste agli psicologi che intendono svolgere attività di ricerca in relazione ai diversi contesti organizzativi. Il Corso inoltre presuppone il possesso di una base articolata e solida di saperi in diversi settori di studio che caratterizzano la Psicologia. Più in particolare, il corso di laurea ha tre percorsi: 1) "Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo" (svolto in lingua italiana); 2) Psychology of work and organizational well-being (svolto in lingua inglese); 3) Psicologia forense e penitenziaria.

Il primo percorso fa riferimento alla gestione delle risorse umane e alla promozione del benessere sul luogo di lavoro, così come alla valutazione e alla pianificazione dell'intervento individuale, di gruppo e di rete nelle organizzazioni; il secondo percorso ricalca in modo sostanziale il precedente, ma è interamente svolto in lingua inglese, essendo dedicato agli studenti internazionali; il terzo percorso fa riferimento alla progettazione, all'intervento e alla valutazione nei contesti penitenziari, forensi e psicosociali, rivolti agli individui, alla comunità e alle organizzazioni.

Link: <https://lumsa.it/it/psicologia-sociale-forense-e-delle-organizzazioni-roma>



QUADRO A1.a

Consultazione con le organizzazioni rappresentative - a livello nazionale e internazionale - della produzione di beni e servizi, delle professioni (Istituzione del corso)

04/02/2020

Le parti sociali saranno consultate almeno una volta l'anno in tempi utili per supportare le procedure di revisione realizzate dal Gruppo del Riesame per l'assicurazione della qualità e per la programmazione dell'offerta formativa. La consultazione iniziale è avvenuta il giorno 16/01/2020.

Il giorno 16/01/2020, alle ore 14.30, presso l'ufficio della Prof.ssa Benevene (Lumsa, Piazza delle Vaschette), la Prof.ssa Paula Benevene, la Prof.ssa Simona De Stasio e la Prof.ssa Daniela Barni, Referente per l'Assicurazione della Qualità della Didattica del Dipartimento, si sono riunite per prendere in esame i risultati emersi dalla consultazione delle parti sociali in merito al progetto formativo relativo al Corso di laurea magistrale in Psicologia del Lavoro, Benessere Organizzativo e Sostenibilità a partire dall'A.A. 2020/2021.

Sono stati contattati i seguenti Responsabili delle risorse Umane e/o Responsabili della comunicazione, esponenti del mondo profit, non profit, pubblico, rappresentanti di istituzioni di studio e osservazione sul mondo del lavoro:

1. ex dirigente generale, ora consulente CNEL
2. Presidente EU CONSULT
3. Responsabile Confartigianato Asolomontebelluna
4. Presidente Manageritalia
5. Human Resource Manager presso Randstad
6. ex Direttore di Ricerca ISFOL/INAPP e Presidente Associazione Pro-Salute Onlus Monti Prenestini
7. Responsabile HR presso la SOGIN
8. Responsabile HR presso la Ditta Birra Peroni.

In una prima fase, le parti sociali sono state contattate telefonicamente in data 12 dicembre 2019 dalla professoressa Paula Benevene. Il contatto telefonico ha avuto l'obiettivo di illustrare il progetto del CdS e di sondare la disponibilità a riferire in merito ai punti di forza e agli elementi da migliorare del percorso formativo proposto. Tutte le parti sociali hanno dato risposta favorevole al loro coinvolgimento nella consultazione. È stato quindi inviato loro un questionario, costruito dalla professoressa Benevene sulla base della modulistica predisposta del Presidio di Qualità dell'Ateneo, che ha guidato la riflessione a proposito dei punti di forza e delle aree da rivedere nel progetto formativo. Tra i partecipanti coinvolti, alcuni hanno partecipato alla discussione del progetto formativo in presenza (INAPP e SOGIN), durante un incontro svolto presso lo studio della prof.ssa Benevene in data 16.12.2019, altri telefonicamente (EU CONSULT, CNLE, Confartigianato, ditta Birra Peroni), altri ancora hanno inviato una scheda di analisi del progetto formativo (Manageritalia, Randstad).

Attraverso le attività di consultazione illustrate è stato proposto un confronto sulla denominazione del corso, gli sbocchi occupazionali, i fabbisogni formativi e gli obiettivi formativi previsti in un primo schema di progettazione, oltre a una breve illustrazione del quadro generale delle attività formative e in particolare a quelle che maggiormente caratterizzano il Corso, oltre alle caratteristiche della prova finale per il conseguimento del titolo di studio.

Le principali osservazioni emerse sono state le seguenti:

Nel complesso, le parti sociali ritengono che la denominazione del corso sia decisamente adeguata rispetto alla comunicazione delle finalità e l'organizzazione didattica del progetto proposto. In particolare, si riconosce la centralità dei termini 'benessere' e 'sostenibilità' all'interno della denominazione, sia in riferimento alla pertinenza rispetto al progetto formativo, sia rispetto alle attuali esigenze del mondo del lavoro. Birra Peroni s.r.l. richiede una specificazione rispetto alla natura della 'sostenibilità' considerata nel CdS: pertanto, e come indicato nell'ultima stesura del progetto formativo, si specifica che ci si riferisce alla sostenibilità sociale e ambientale.

Inoltre, si ritiene che gli sbocchi occupazionali forniti possano rispondere alle esigenze attuali del mondo del lavoro (sebbene riconoscendo le difficoltà di occupabilità generale nel contesto nazionale odierno). In particolare, le parti sociali

interessate hanno riconosciuto una rispondenza considerevole di alcune figure professionali oggetto del percorso formativo, rispetto alle esigenze della propria organizzazione e/o del settore organizzativo di appartenenza ('esperti o responsabili nella gestione delle risorse umane, della gestione e della progettazione dei organizzativi - con particolare attenzione al cambiamento e all'innovazione - presso organizzazioni profit e non profit, pubbliche e private' e 'Consulente presso organizzazioni di consulenza organizzativa di selezione e formazione del personale, di analisi e progettazione organizzativa - con particolare attenzione al cambiamento e all'innovazione'). ISFOL/INAPP ha consigliato di confrontare le competenze previste dal progetto didattico con le competenze studiate nel rapporto ISFOL/INAPP. Il gruppo di lavoro ha tenuto conto di questa indicazione, come riportato nella scheda di progettazione del CdS.

Infine, in merito ai focus formativi e didattici, tutte le parti sociali hanno confermato che le principali aree di apprendimento (conoscenze, capacità applicativa, autonomia di giudizio, abilità comunicative) trovano spazio all'interno del percorso formativo proposto. Alcune parti sociali hanno sottolineato, allo stesso tempo, la necessità di fornire più spazio a competenze comunicative e di gestione dell'informazione (in merito alla quale è stato inserito un laboratorio di Metodi e strumenti per la comunicazione organizzativa nel secondo anno del CdS), al diritto del lavoro (inserito nell'ultima stesura del progetto formativo), e a competenze relative alle varie forme di lavoro (in merito alla quale si è inserito il laboratorio sullo smart working e nuove forme di lavoro e l'esame di Metodi e tecniche di selezione e assessment delle risorse umane), all'analisi organizzativa di impresa e all'analisi delle competenze (suggerimenti colti e integrati nell'ultima versione del progetto, con l'esame di Formazione, empowerment e rafforzamento delle soft skills. Coaching e counseling aziendale, così come con l'esame di evidence-based management). Inoltre, ISFOL/INAPP consiglia un contatto con le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali per indirizzare meglio l'offerta nei confronti della domanda: si è quindi deciso che saranno contattate tali organizzazioni per invitarle ad unirsi alle parti sociali del CdS. Infine, SOGIN suggerisce l'introduzione di un focus didattico sulle relazioni umane, l'intelligenza emotiva e sociale e loro implicazioni nel lavoro in organizzazione per la figura professionale dello psicologo. Questi temi saranno trattati nel corso di Promozione e tutela della salute e del benessere nei contesti organizzativi.

Si concorda di tenere conto delle seguenti indicazioni:

Confronto tra le competenze chiave previste dal progetto didattico e le competenze riportate nell'ultimo Rapporto ISFOL/INAPP

Contatto con le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali, al fine di indirizzare meglio offerta e domanda

Si ritiene che il progetto di corso sia coerente con le esigenze del sistema socio-economico e adeguatamente strutturato al proprio interno.

La discussione termina alle ore 15.30.



QUADRO A1.b

**Consultazione con le organizzazioni rappresentative - a livello nazionale e internazionale - della produzione di beni e servizi, delle professioni (Consultazioni successive)**

20/10/2023

Rispetto alla prima consultazione, inerente al vecchio percorso, nella seconda consultazione è stata discussa insieme alle parti sociali l'offerta formativa originata dall'introduzione del percorso di Psicologia criminologica e penitenziaria e il relativo cambiamento del titolo da "Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo" a "Psicologia sociale, forense e delle organizzazioni". Tali modifiche si sono rese necessarie alla luce del fatto che si è aperto un curriculum in Psicologia criminologica e penitenziaria fortemente orientato agli interventi nelle organizzazioni detentive e extracarcerarie. Il titolo rispecchia dunque l'offerta formativa relativa a teorie, metodi e strumenti di intervento in ambito sociale e organizzativo, declinati in tre percorsi (Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo, Psychology of work and organizational well-

being, Psicologia criminologica e penitenziaria). I tre percorsi evidenziano in modo più specifico quanto indicato nel titolo del CdL. Allo scopo di consultare le organizzazioni rappresentative di interesse, si è scelto di condurre due consultazioni differenti: una per i percorsi dell'area di psicologia del lavoro e delle organizzazioni e una per il percorso dell'area forense. In merito alla denominazione dei percorsi Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo e Psychology of work and organizational well-being, le parti sociali (relazione approvata in data 22 novembre 2022) hanno confermato la pertinenza della denominazione dei due percorsi. In merito alla denominazione del percorso in Psicologia criminologica e penitenziaria, si è accolta l'osservazione di alcuni membri delle parti sociali (relazione approvata in data 28 ottobre 2022) che suggerivano di non relegare la psicologia forense al contesto clinico, ma orientarla anche a diversi contesti di lavoro.

Le parti sociali impegnate hanno ritenuto che le ricadute applicative professionalizzanti descritte nelle linee generali dell'offerta formativa, siano coerenti con le attività effettivamente proposte all'interno della LM-51 e in linea con i risultati di apprendimento attesi, espressi tramite i Descrittori europei del titolo di studio. Le indicazioni recepite in sede di consultazione riguardano:

Per il percorso di "Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo"

L'importanza di inserire tra i profili professionali "dipendente o consulente presso enti accreditati per il rilascio di certificazione dei processi organizzativi, della parità di genere, D&I" e/o un laboratorio dedicato alle strategie di implementazione delle politiche D&I. Aggiungere altresì "società di selezione e formazione del personale, società di outplacement" come specifica negli sbocchi occupazionali.

Per il percorso di "Psicologia criminologica e penitenziaria"

È stato suggerito di aggiungere, come figura professionale, quella del "Consulente Tecnico (CT) del Promotore di Giustizia vaticana o perito presso il Tribunale vaticano nei procedimenti penali con vittime vulnerabili"; "Indagini difensive ex Legge 397/2000"

Complessivamente, è stata confermata la piena aderenza e la rilevanza dei temi trattati nel CdS alle esigenze di formazione richieste dalle figure professionali obiettivi del corso di studio.

Link: <http://>

Pdf inserito: [visualizza](#)



QUADRO A2.a

Profilo professionale e sbocchi occupazionali e professionali previsti per i laureati

### Psicologo esperto in psicologia del lavoro e delle organizzazioni

#### funzione in un contesto di lavoro:

Il laureato magistrale in Psicologia sociale, forense e delle organizzazioni, afferente al percorso di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo dovrà essere in grado di applicare le conoscenze acquisite, in autonomia o in sinergia con le altre figure professionali interessate, per l'analisi, la gestione e la progettazione di diverse realtà organizzative, con particolare attenzione sia alla gestione delle risorse umane, sia alla prevenzione e al contrasto dei rischi psico-sociali sia alla promozione della salute e del benessere organizzativo, sia del cambiamento organizzativo. I laureati magistrali afferenti al percorso di psicologia del lavoro e del benessere organizzativo saranno in grado di progettare, realizzare, monitorare e valutare i risultati di interventi e programmi diretti alla gestione delle risorse umane e delle dinamiche organizzative; saranno inoltre capaci di rilevare e identificare le eventuali criticità della vita organizzativa, presenti nelle realtà del pubblico e del privato, del profit e del non profit, e conseguentemente identificare le modalità e gli strumenti più idonei per affrontare tali aspetti problematici. A questo scopo, è prevista l'acquisizione approfondita di tecniche, strumenti e metodi di rilevazione, ricerca e analisi in merito alla vita lavorativa a livello individuale e organizzativo. Le competenze, conoscenze e abilità acquisite nel percorso di studio consentono al

laureato di questo percorso di intervenire in realtà organizzative sia nazionali sia internazionali.

Parimenti, anche il laureato magistrale in Psicologia sociale, forense e delle organizzazioni afferente al percorso di Psychology of work and organizational well-being dovrà essere in grado di applicare le conoscenze acquisite, in autonomia o in sinergia con le altre figure professionali interessate, per l'analisi, la gestione e la progettazione di diverse realtà organizzative, con particolare attenzione sia alla gestione delle risorse umane, sia alla prevenzione e al contrasto dei rischi psico-sociali sia alla promozione della salute e del benessere organizzativo, sia del cambiamento organizzativo.

I laureati magistrali afferenti al percorso di Psychology of work and organizational well-being saranno in grado di progettare, realizzare, monitorare e valutare i risultati di interventi e programmi diretti alla gestione delle risorse umane e delle dinamiche organizzative; saranno capaci di rilevare e identificare le eventuali criticità della vita organizzativa, presenti nelle realtà del pubblico e del privato, del profit e del non profit, e conseguentemente identificare le modalità e gli strumenti più idonei per affrontare tali aspetti problematici. A questo scopo, è prevista l'acquisizione approfondita di tecniche, strumenti e metodi di rilevazione, ricerca e analisi in merito alla vita lavorativa a livello individuale e organizzativo. Le competenze, conoscenze e abilità acquisite nel percorso di studio consentono al laureato di questo percorso di intervenire in realtà organizzative sia nazionali sia internazionali.

#### **competenze associate alla funzione:**

Lo psicologo del lavoro (afferente al percorso di psicologia del lavoro e del benessere organizzativo e al percorso di Psychology of work and organizational well-being) potrà svolgere in modo autonomo attività di:

- selezione, valutazione, assessment, riqualificazione, sviluppo di carriera; studio e costruzione di strumenti per la rilevazione di abilità ed attitudini per le diverse mansioni (come: test, questionari, griglie di rilevazione);
- analisi, progettazione e realizzazione di interventi sui conflitti sociali sul posto di lavoro; interventi sullo sviluppo della leadership, del lavoro di gruppo, delle soft skills, sulla motivazione del personale e il coinvolgimento organizzativo;
- analisi organizzativa e progettazione di ambienti organizzativi, di metodi di lavoro e di modalità comunicative efficaci, sia all'interno sia all'esterno dell'azienda;
- valutazione e intervento sulle strutture organizzative in funzione degli utenti e per il miglioramento della loro efficacia ed efficienza, anche considerando le ricadute in termini di sviluppo e innovazione organizzativi;
- interventi tesi all'umanizzazione degli ospedali e delle strutture socio-assistenziali;
- rilevazione e valutazione della qualità dei servizi;
- analisi dei fabbisogni formativi e progettazione formativa; formazione e aggiornamento del personale; studio, progettazione e valutazione dell'adeguatezza del rapporto uomo-strumenti; progettazione e valutazione di interventi volti a migliorare i comportamenti organizzativi e la sicurezza sul lavoro, progettazione e valutazione dell'impatto delle nuove tecnologie; monitoraggio e valutazione degli interventi formativi;
- rilevazione del rischio stress lavoro correlato, messa a punto, monitoraggio e valutazione dei relativi interventi di contrasto e riduzione del fenomeno;
- promozione del benessere e della salute psico-sociale sul luogo di lavoro.

#### **sbocchi occupazionali:**

I percorsi di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo e di Psychology of work and organizational well-being formano laureati interessati al profilo professionale dello Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni (codifica ISTAT: Psicologi del lavoro e delle organizzazioni - 2.5.3.3.3).

Previa iscrizione all'Albo A dell'Ordine degli Psicologi, i laureati della LM51 afferenti al percorso di Psicologia del lavoro, e del benessere organizzativo potranno esercitare funzioni di elevata responsabilità nelle organizzazioni e nei servizi diretti alla persona, ai gruppi e alle comunità (scuola, sanità, pubblica amministrazione, aziende). La loro formazione li rende di particolare interesse per l'inserimento presso:

- organizzazioni profit e non profit, pubbliche e private, interessate ad assumere esperti o responsabili della gestione delle risorse umane e dei processi organizzativi;
- organizzazioni di consulenza organizzativa, di selezione e formazione del personale, di analisi e progettazione organizzativa; outplacement, sicurezza lavorativa e prevenzione, comunicazione;
- il mercato della libera professione, sia come consulente, formatore, counsellor, tutor, mentor, coach, selezionatore e valutatore delle risorse umane, sia come analizzatore della qualità dei processi, del clima e della cultura organizzativa,

del rischio stress lavoro correlato.

Previa iscrizione all'Albo A dell'Ordine degli Psicologi, i laureati afferenti al percorso in "Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo" potranno accedere alle Scuole di Specializzazione in Psicoterapia.

I laureati in LM-51 afferenti al percorso Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo potranno inoltre accedere alle Scuole di Dottorato. Le Scuole di Dottorato di Ricerca rappresentano un percorso elettivo per lo sviluppo di competenze professionali nell'ambito della ricerca, con particolare attenzione alla ricerca applicata nell'ambito delle dinamiche e dei comportamenti organizzativi.

Il percorso di Psychology of work and organizational well-being forma laureati interessati al profilo professionale dello Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni (codifica ISTAT: Psicologi del lavoro e delle organizzazioni - 2.5.3.3.3).

Previa iscrizione all'Albo A dell'Ordine degli Psicologi, i laureati afferenti al percorso di Psychology of work and organizational well-being potranno esercitare funzioni di elevata responsabilità nelle organizzazioni e nei servizi diretti alla persona, ai gruppi e alle comunità (scuola, sanità, pubblica amministrazione, aziende). La loro formazione li rende di particolare interesse per l'inserimento presso realtà sia nazionali sia internazionali:

- organizzazioni profit e non profit, pubbliche e private, interessate ad assumere esperti o responsabili della gestione delle risorse umane e dei processi organizzativi;
- organizzazioni di consulenza organizzativa, di selezione e formazione del personale, di analisi e progettazione organizzativa; outplacement, sicurezza lavorativa e prevenzione, comunicazione;
- il mercato della libera professione, sia come consulente, formatore, counsellor, tutor, mentor, coach, selezionatore e valutatore delle risorse umane, sia come analizzatore della qualità dei processi, del clima e della cultura organizzativa, del rischio stress lavoro correlato.

Previa iscrizione all'Albo A dell'Ordine degli Psicologi, i laureati afferenti al percorso di Psychology of work and organizational well-being potranno accedere alle Scuole di Specializzazione in Psicoterapia.

I laureati in LM-51 del percorso di Psychology of work and organizational well-being potranno inoltre accedere alle Scuole di Dottorato. Le Scuole di Dottorato di Ricerca rappresentano un percorso elettivo per lo sviluppo di competenze professionali nell'ambito della ricerca, con particolare attenzione alla ricerca applicata nell'ambito delle dinamiche e dei comportamenti organizzativi.

## Psicologo esperto in psicologia forense

### **funzione in un contesto di lavoro:**

I laureati magistrale in Psicologia sociale, forense e delle organizzazioni, afferente al percorso di Psicologia criminologica e penitenziaria saranno in grado di intervenire, progettare e valutare programmi diretti all'ambito della Giustizia che contemplano la figura dello psicologo. Saranno in grado di svolgere interventi in qualità di CTU (consulente tecnico di ufficio) e CTP (consulente tecnico di parte) nelle cause civili (separazione e divorzio) e/o come ausiliari del Giudice in quelle penali (ascolto di vittime vulnerabili, collaborazione per gli interrogatori nelle fase delle indagini preliminari, indagini criminologiche). Potranno lavorare presso gli Istituti penitenziari e svolgere la funzione di Giudice onorario presso i Tribunali, ordinario, militare e per i minori. A questo scopo, è prevista l'acquisizione approfondita di tecniche, strumenti e metodi per l'intervento, la valutazione, la ricerca e l'analisi nei contesti giudiziari e forensi.

### **competenze associate alla funzione:**

Lo psicologo forense e penitenziario (afferente al percorso di Psicologia criminologica e penitenziaria) potrà svolgere in modo autonomo attività di:

progettazione, pianificazione e implementazione di interventi di prevenzione delle condotte devianti e di abuso; l'ascolto di minori vittime di abuso e di vittime vulnerabili (donne vittime di violenza), ausilio alle indagini per le forze dell'ordine e per i legali (indagini difensive); valutazione del danno da mobbing;

tecniche volte alla riabilitazione neuropsicologica e di riabilitazione nei casi di trauma causati da maltrattamento e violenza;

valutazioni psicologiche delle competenze genitoriali in casi di separazione, divorzio e affidamento dei figli;  
prevenzione, individuazione e l'applicazione di tecniche basate sull'osservazione, il colloquio, la diagnosi, la valutazione e il trattamento della persona in ambito detentivo e in contesti extra carcerari;  
individuazione e l'applicazione delle tecniche volte al supporto delle attività investigative;  
esercizio delle competenze per la prevenzione e la risocializzazione dell'individuo con condotte antisociali

#### **sbocchi occupazionali:**

Il percorso di Psicologia criminologica e penitenziaria forma laureati interessati al profilo professionale dello Psicologo forense (codifica ISTAT: Psicologia forense- 2.5.3.3.1).

Previa iscrizione all'Albo A dell'Ordine degli Psicologi, i laureati afferenti al percorso di Psicologia criminologica e penitenziaria potranno svolgere la propria attività lavorativa sia come libero professionista sia con rapporto di dipendenza in relazione alle seguenti attività:

attività libero professionale in ambito clinico-peritale come Consulente tecnico di ufficio (CTU) del Pubblico Ministero o Perito del Giudice in ambito Civile e Penale e come Consulente tecnico di parte (CTP) degli Avvocati.;

come Giudice Onorario presso il Tribunale dei Minorenni e presso la Corte di Appello del Tribunale dei Minorenni;

come Perito presso il Tribunale dei Minorenni;

come Collaboratore nei Centri per la Giustizia Minorile; come CTU o CTP in materia di separazione, divorzio e affidamento di minori, mediazione familiare; come Consulente tecnico in materia di adozione nazionale e internazionale;

come Perito nelle cause di nullità matrimoniale presso il Tribunale Ecclesiastico;

come Perito nella valutazione dei danni di natura psichica, nella valutazione dell'invalidità civile, per la concessione della patente e del porto d'armi, nella valutazione del danno da mobbing;

come Esperto presso il Tribunale di Sorveglianza;

come psicologo nell'ambito della medicina penitenziaria con specifici compiti di prevenzione, diagnosi e di implementazione di interventi di riabilitazione in carcere o nelle comunità di recupero, volti al sostegno psicologico e alla riduzione della recidiva delle condotte antisociali

come Consulente Tecnico (CT) del pubblico ministero o perito del giudice in sede ordinaria o minorile per la raccolta delle dichiarazioni o della testimonianza delle vittime di reato vulnerabili (artt. 351 co.1 ter, 362 co. 1 bis, 398 co. 5 ter cpp);

come psicologo presso servizi informativi/di orientamento per le vittime di reato (Direttiva 29/2012/UE), centri antiviolenza (CAV), strutture per il trattamento dei maltrattanti e altre strutture competenti per l'ascolto e/o la presa in carico di vittime e/o autori di reato;

come psicologo presso strutture di accoglienza per migranti, persone minorenni autrici di reato o bambini/adolescenti in situazioni di pregiudizio su disposizione del Tribunale per i Minorenni;

come psicologo presso gli "Spazi Neutri" presenti nei servizi territoriali o nel privato sociale per la gestione di incontri protetti volti alla valutazione o al sostegno della genitorialità;

come formatore nei contesti della giustizia per il personale dipendente o nei contesti scolastici per la prevenzione del comportamento deviante.

Previa iscrizione all'Albo A dell'Ordine degli Psicologi, i laureati afferenti al percorso in "Psicologia criminologica e penitenziaria" potranno accedere alle Scuole di Specializzazione in Psicoterapia.

I laureati in LM-51 del percorso di Psicologia criminologica e penitenziaria potranno inoltre accedere alle Scuole di Dottorato. Le Scuole di Dottorato di Ricerca rappresentano un percorso elettivo per lo sviluppo di competenze professionali nell'ambito della ricerca, con particolare attenzione alla ricerca applicata in ambito forense e penitenziario.



1. Psicologi del lavoro e delle organizzazioni - (2.5.3.3.3)
2. Psicologi clinici e psicoterapeuti - (2.5.3.3.1)



QUADRO A3.a

Conoscenze richieste per l'accesso

03/04/2023

Per l'accesso alla laurea magistrale è richiesta una solida preparazione di base in tutti gli ambiti della psicologia: i processi psicofisiologici alla base del comportamento, la psicologia generale, la psicologia sociale, la psicologia dello sviluppo, le dinamiche delle relazioni umane, le metodologie di indagine psicologica, i metodi statistici e psicometrici.

Criteri di Ammissione:

Previo il possesso dei prerequisiti curriculari, l'adeguatezza della personale preparazione dello studente sarà verificata da un'apposita Commissione attraverso un colloquio orale.

1. Per essere ammessi al Corso di Laurea Magistrale in Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo occorre essere in possesso di uno dei seguenti titoli di studio:

- Laurea ex DM 270/2004: Classe L-24 (Scienze e tecniche psicologiche)
- Laurea ex DM 509/1999: Classe 34 (Scienze e tecniche psicologiche)
- Titolo di studio conseguito all'estero, riconosciuto idoneo ed equipollente ad una Laurea ex DM 270/2004: Classe L-24 o ad una Laurea ex DM 509/1999: Classe 34 (Scienze e tecniche psicologiche) dagli organi competenti in base alla normativa vigente.

2. Possono inoltre essere ammessi al Corso di Laurea Magistrale in Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo coloro i quali siano in possesso di altra laurea (triennale, specialistica, magistrale o del vecchio ordinamento) a condizione di aver acquisito nel percorso formativo pregresso il raggiungimento di 88 CFU distribuiti su almeno 7 dei settori scientifico-disciplinari della Psicologia (M-PSI/01, MPSI/02, M-PSI/03, MPSI/04, M-PSI/05, M-PSI/06, M-PSI/07, M-PSI/08). In ognuno dei 7 settori scientifico-disciplinari dovrà essere certificata l'acquisizione di almeno 6 CFU. Inoltre, sarà richiesto a tutti gli studenti il possesso di adeguate conoscenze linguistiche e di competenze in ambito informatico.

3. Le richieste d'iscrizione degli studenti in possesso di lauree diverse dalla laurea ex D.M. 270/2004: Classe L-24 (Scienze e tecniche psicologiche), laurea ex D.M. 509/1999: Classe 34 (Scienze e tecniche psicologiche) e quelle degli studenti in possesso di titolo di studio conseguito all'estero saranno esaminate dal Presidente del Corso di Laurea, previo parere positivo degli Uffici Amministrativi sulla validità in Italia del titolo conseguito all'estero.

In mancanza, totale o parziale, del riconoscimento dei CFU di Tirocinio Pratico Valutativo (ex DI 654/2022, comma 7 art.2), i laureati triennali acquisiscono i CFU di tirocinio mancanti in aggiunta ai 120 CFU della laurea magistrale.

04/02/2020

Previo il possesso dei requisiti curriculari, l'adeguatezza della personale preparazione dello studente sarà verificata da un'apposita Commissione attraverso un colloquio orale.



03/04/2023

Il Corso di Laurea Magistrale in Psicologia sociale, forense e delle organizzazioni ha l'obiettivo di fornire elevate conoscenze e competenze di tipo teorico-pratiche relativamente al settore professionale della Psicologia sociale e delle Organizzazioni così come a far acquisire la padronanza di strumenti, metodi e tecniche di intervento, mirati alla predisposizione, monitoraggio e valutazione di progetti e interventi in ambito sociale e delle organizzativo.

Il Corso di Laurea Magistrale in Psicologia sociale, forense e delle organizzazioni mira anche a fornire le competenze specifiche richieste agli psicologi che intendono svolgere attività di ricerca in relazione ai diversi contesti organizzativi. Il Corso presuppone quindi il possesso di una base articolata e solida di saperi in diversi settori di studio che caratterizzano la Psicologia, così come la padronanza degli strumenti metodologici e tecnici per l'intervento, l'analisi, la progettazione e l'intervento psicologico, richiesti per assumere funzioni di alta responsabilità nei diversi contesti lavorativi.

Ai sensi degli articoli 1 e 3 della legge 8 novembre 2021, n. 163, l'esame finale per il conseguimento della laurea magistrale in Psicologia - classe LM-51 abilita all'esercizio della professione di psicologo. Nell'ambito delle attività formative professionalizzanti previste per la classe di laurea magistrale in Psicologia, 20 crediti formativi universitari sono acquisiti con lo svolgimento di un tirocinio pratico-valutativo interno ai corsi di studio (con le caratteristiche previste dal DI 654/2022).

In particolare, Corso di laurea LM-51 forma laureati interessati a due profili professionali specifici:

Psicologo del lavoro e del benessere organizzativo (riferito sia al percorso Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo e Psychology of work and organizational well-being). Gli studenti di questi due percorsi svilupperanno una padronanza approfondita delle teorie, dei metodi e delle tecniche di intervento mirate alla rilevazione, analisi, progettazione, monitoraggio e intervento sulle realtà organizzative (del settore pubblico e del settore privato, profit e non-profit), nell'ottica della prevenzione del disagio lavorativo e del rischio psico-sociale così come della promozione del benessere organizzativo.

Psicologo forense e penitenziario (riferito al percorso di Psicologia criminologica e penitenziaria). Gli studenti svilupperanno padronanza approfondita delle teorie, dei metodi e delle tecniche di intervento mirate alla rilevazione, analisi, progettazione, monitoraggio e intervento sulle realtà giudiziarie e psico-sociali (carcere, tribunale, comunità, scuole), con competenze utili nella valutazione, nel decision making e nell'intervento psicologico in ambito criminologico, forense e penitenziario

I laureati nella LM-51 afferenti al percorso di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo saranno in possesso di conoscenze e capacità di dirigere e coordinare, in piena autonomia professionale e in collaborazione con altri specialisti, interventi centrati sulla persona e sulle realtà organizzative, finalizzati alla gestione positiva dei processi organizzativi. Tale formazione prevede l'acquisizione di alte capacità di gestione delle risorse umane, della loro selezione, valutazione e assessment delle loro prestazioni e delle loro potenzialità; prevede inoltre l'acquisizione della capacità di progettazione organizzativa e di gestione delle dinamiche organizzative in riferimento alle peculiarità dei diversi contesti organizzativi.

Al termine del Corso di Laurea Magistrale afferente al percorso di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo, i

laureati dovranno possedere avanzate competenze dei fondamenti scientifici e metodologici della Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni e la capacità di mantenerle aggiornate attraverso la valutazione critica della letteratura scientifica nazionale e internazionale; inoltre, dovranno possedere conoscenze informatiche e della lingua inglese che consentano loro di scambiare informazioni con la comunità degli psicologi, favorendo un'opera di formazione e aggiornamento costante.

Gli obiettivi formativi della Laurea Magistrale afferente al percorso di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo fanno riferimento a più ambiti della psicologia: psicologia della formazione; psicologia sociale; psicologia del lavoro e delle organizzazioni; psicologia economica; psicologia della comunicazione; psicologia della salute; psicologia di comunità.

I laureati nei corsi di laurea magistrale di questo percorso devono acquisire:

- un'avanzata preparazione in più ambiti teorici, progettuali e operativi della psicologia;
- la capacità di stabilire le caratteristiche rilevanti di persone, gruppi, organizzazioni e situazioni e di valutarle con gli appropriati metodi psicologici (come, ad esempio: test, intervista, osservazione);
- la capacità di progettare interventi relazionali e di gestire interazioni congruenti con le esigenze di persone, gruppi, organizzazioni e comunità, con particolare attenzione al tema del benessere organizzativo;
- la capacità di valutare la qualità, l'efficacia e l'appropriatezza degli interventi in ambito organizzativo;
- la capacità di assumere la responsabilità degli interventi, di esercitare una piena autonomia professionale e di lavorare in modo collaborativo in gruppi multidisciplinari;
- la padronanza dei principali strumenti informatici e della comunicazione negli ambiti specifici di competenza;
- la capacità di elaborazione dei dati;
- una conoscenza avanzata, in forma scritta e orale, della lingua inglese con riferimento anche ai lessici disciplinari.

Ai fini indicati, il percorso in Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo prevede:

- attività formative in forma di seminari, testimonianze di professionisti esterni di alto profilo laboratoristi, esperienze applicative in situazioni reali o simulate, per un congruo numero di crediti;
- attività che abbiano valenza di tirocinio di orientamento, per un congruo numero di crediti;
- attività esterne e soggiorni di studio presso altre università italiane ed europee, anche nel quadro di accordi internazionali.

Per offrire una formazione rispondente alle necessità sopradette è previsto un numero congruo di laboratori, che affrontano le strutture e processi organizzativi, lo smart working, l'Intelligenza Artificiale applicata al mondo del lavoro (che costituisce un aspetto innovativo del percorso di studio), la comunicazione organizzativa e la responsabilità sociale d'impresa. Il laboratorio denominato Deontologia e responsabilità professionale dello psicologo affronta gli aspetti etici e deontologici della professione dello psicologo (fortemente richiesti dall'Ordine degli Psicologi) e ha valore di TPV interno.

I laboratori forniranno quindi l'occasione di sviluppare competenze e conoscenze professionali necessarie ad affrontare tutti i compiti e mansioni della gestione delle risorse umane.

Ulteriori competenze linguistiche di lingua inglese sono state ritenute necessarie per lo studio e l'aggiornamento continuo dello psicologo del lavoro, così come per il suo possibile inserimento lavorativo in contesti internazionali. Per questo motivo, il percorso prevede il laboratorio di Business English. Gli studenti che presenteranno certificazione in lingua inglese di livello avanzato avranno la possibilità di scegliere, in alternativa al corso di lingua, il laboratorio di Organizational communication and corporate social responsibility dal percorso di Psychology of work and organizational well-being.

Il percorso formativo prevede inoltre attività volte:

- all'acquisizione di conoscenze teoriche e metodologiche caratterizzanti diversi ambiti della psicologia, con particolare riferimento alla Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni;
- allo sviluppo di competenze operative e applicative generali e specialistiche;
- allo sviluppo di conoscenze sulle problematiche connesse all'attività professionale in ambito psicologico e alla sua deontologia.

Nello specifico, il laureato afferente al percorso di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo dovrà sviluppare conoscenze, competenze ed abilità relative a tutte le attività svolte dallo psicologo del lavoro: selezione, recruitment, formazione, gestione delle risorse umane, rilevazione e analisi dei fenomeni organizzativi mirati interventi organizzativi, realizzati sia su base individuale sia su base di gruppo o di organizzazione. Di qui gli insegnamenti di Evidence based

management e sostenibilità ambientale con laboratorio di Organizzazioni non profit, di Metodi e tecniche di selezione e assessment delle risorse umane e di Formazione e sviluppo delle risorse umane.

Parimenti, il laureato nel percorso di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo dovrà essere in grado di operare nelle organizzazioni non profit e in quelle profit (di qui il laboratorio di Organizzazioni non profit nell'ambito dell'insegnamento di Evidence based management e sostenibilità), nelle organizzazioni del settore pubblico o in quelle del settore privato. Allo stesso tempo, discipline identificate come caratterizzanti dovranno fornire le basi teoriche e metodologiche per saper leggere e intervenire anche in tutti i contesti organizzativi (dunque anche presso le agenzie di consulenza del lavoro e le organizzazioni non profit), utilizzando le modalità lavorative più adeguate (di qui gli insegnamenti di Metodi statistici per l'analisi dei fenomeni organizzativi e di Psicologia dei processi decisionali applicata alle organizzazioni, così come l' insegnamento di Metodi e tecniche di selezione e assessment delle risorse umane e di Formazione e sviluppo delle risorse umane).

Le teorie, le metodologie e le tecniche apprese dovranno tener conto dei cambiamenti in atto nella società e nella vita organizzativa - anche in termini di sostenibilità ambientale e psico-sociale - e delle conseguenti richieste di capacità e abilità legate alla promozione del benessere organizzativo (di qui l'insegnamento Evidence based management e sostenibilità ambientale; Processi di gruppo, conflitto e negoziazione nelle organizzazioni; Promozione e tutela della salute e del benessere nei contesti organizzativi con laboratorio di Diversity management); ancora in questo ambito, rientra anche la capacità di gestire le criticità e le diversità (di qui l'insegnamento di Processi di gruppo, conflitto e negoziazione nelle organizzazioni, e il laboratorio di Diversity management) all'interno delle organizzazioni.

Il laureato magistrale afferente al percorso di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo dovrà inoltre essere capace di intervenire in contesti non solo italiani, ma anche internazionali, dove l'attenzione all'inclusività e alla sostenibilità sono fortemente richiesti (di qui i corsi di Evidence based management e sostenibilità ambientale e di Promozione e tutela della salute e del benessere nei contesti organizzativi con laboratorio di Diversity management).

Inoltre, il laureato magistrale nel percorso di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo dovrà essere in grado di sviluppare, monitorare e valutare progetti e interventi organizzativi (di qui l'insegnamento di Project management). Merita di essere sottolineato che la capacità di progettare è una competenza indispensabile allo psicologo del lavoro, intesa come capacità di sviluppare, monitorare, attuare e valutare progetti di intervento organizzativo.

Infine, i laureati nel percorso di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo dovranno possedere competenze e conoscenze di tipo statistico e metodologico per progettare e svolgere indagini su temi quali: la rilevazione del clima organizzativo, della soddisfazione lavorativa, del benessere individuale e organizzativo, del rischio stress correlato, il commitment organizzativo, solo per citarne alcuni dei tanti possibili (di qui gli insegnamenti di Metodi statistici per l'analisi dei fenomeni organizzativi e quello di Project management).

Anche rispetto alle materie caratterizzanti, gli studenti con un livello di inglese avanzato (opportunamente certificato) avranno la possibilità di personalizzare il proprio percorso, potendo scegliere, in alternativa a corso di Formazione e sviluppo delle risorse umane, il corso di Lifelong learning and skills assessment dal percorso Psychology of work and organizational well-being.

I laureati nella LM-51 interessati al percorso di Psychology of work and organizational well-being saranno in possesso di conoscenze e capacità di dirigere e coordinare, in piena autonomia professionale e in collaborazione con altri specialisti, interventi centrati sulla persona e sulle realtà organizzative, finalizzati alla gestione positiva dei processi organizzativi. Tale formazione prevede l'acquisizione di alte capacità di gestione delle risorse umane, della loro selezione, valutazione e assessment delle loro prestazioni e delle loro potenzialità; prevede inoltre l'acquisizione della capacità di progettazione organizzativa e di gestione delle dinamiche organizzative in riferimento alle peculiarità dei diversi contesti organizzativi.

I laureati afferenti al percorso in Psychology of work and organizational well-being dovranno possedere avanzate competenze dei fondamenti scientifici e metodologici della Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, così come la capacità di mantenerle aggiornate attraverso la valutazione critica della letteratura scientifica nazionale e internazionale; inoltre, dovranno possedere inoltre conoscenze informatiche e della lingua inglese che consentano loro di scambiare informazioni con la comunità degli psicologi, favorendo un'opera di formazione e aggiornamento costante.

Gli obiettivi formativi del percorso in Psychology of work and organizational well-being fanno riferimento a più ambiti della psicologia: psicologia della formazione; psicologia sociale; psicologia del lavoro e delle organizzazioni; psicologia economica; psicologia della comunicazione; psicologia della salute; psicologia di comunità.

I laureati nel corso di laurea magistrale di questo percorso devono acquisire:

- un'avanzata preparazione in più ambiti teorici, progettuali e operativi della psicologia;

- la capacità di stabilire le caratteristiche rilevanti di persone, gruppi, organizzazioni e situazioni e di valutarle con gli appropriati metodi psicologici (come, ad esempio: test, intervista, osservazione);
- la capacità di progettare interventi relazionali e di gestire interazioni congruenti con le esigenze di persone, gruppi, organizzazioni e comunità, con particolare attenzione al tema del benessere organizzativo;
- la capacità di valutare la qualità, l'efficacia e l'appropriatezza degli interventi in ambito organizzativo;
- la capacità di assumere la responsabilità degli interventi, di esercitare una piena autonomia professionale e di lavorare in modo collaborativo in gruppi multidisciplinari;
- la padronanza dei principali strumenti informatici e della comunicazione negli ambiti specifici di competenza;
- la capacità di elaborazione dei dati;
- una conoscenza avanzata, in forma scritta e orale, della lingua inglese con riferimento anche ai lessici disciplinari.

Ai fini indicati il percorso di Psychology of work and organizations prevede:

- attività formative in forma di seminari, testimonianze di professionisti esterni di alto profilo, esperienze applicative in situazioni reali o simulate, per un congruo numero di crediti;
- attività che abbiano valenza di tirocinio di orientamento, per un congruo numero di crediti;
- attività esterne e soggiorni di studio presso altre università italiane ed europee, anche nel quadro di accordi internazionali.

Per offrire una formazione rispondente alle necessità sopradette è previsto un numero congruo di laboratori, che affrontano le strutture e processi organizzativi (di qui i laboratori di Structures and processes of the organizations, di remote working, di Organizational communication and corporate social responsibility. Il laboratorio denominato Psychologists' deontology and professional liability affronta gli aspetti etici e deontologici della professione dello psicologo (fortemente richiesti dall'Ordine degli Psicologi) e ha valore di TPV interno.

I laboratori forniranno quindi l'occasione di sviluppare competenze e conoscenze professionali necessarie ad affrontare tutti i compiti e mansioni della gestione delle risorse umane.

Ulteriori competenze linguistiche di lingua italiana sono state ritenute necessarie per gli studenti internazionali, affinché possano acquisire una competenza linguistica della lingua italiana che consenta loro di svolgere il tirocinio e la prova finale di tirocinio in lingua. Di qui il laboratorio di Italian for management.

Il percorso formativo prevede inoltre attività volte:

- all'acquisizione di conoscenze teoriche e metodologiche caratterizzanti diversi ambiti della psicologia, con particolare riferimento alla Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni;
- allo sviluppo di competenze operative e applicative generali e specialistiche;
- allo sviluppo di conoscenze sulle problematiche connesse all'attività professionale in ambito psicologico e alla sua deontologia.

Il laureato magistrale afferente al percorso di Psychology of work and organizational well-being dovrà sviluppare conoscenze, competenze ed abilità relative a tutte le attività svolte dallo psicologo del lavoro: selezione, recruitment, formazione, gestione delle risorse umane, rilevazione e analisi dei fenomeni organizzativi mirati, interventi organizzativi, realizzati sia su base individuale sia su base di gruppo o di organizzazione. Di qui gli insegnamenti di Evidence based management, Methods and techniques of selection and assessment of human resources e Lifelong learning and skills assessment).

Il laureato magistrale afferente al percorso di Psychology of work and organizational well-being dovrà essere in grado di operare nelle organizzazioni non profit e in quelle profit (di qui il laboratorio di organizzazioni non profit nell'ambito dell'insegnamento di evidence based management and sustainability sia per gli studenti che seguono il percorso in lingua inglese sia per gli studenti che seguono il percorso in lingua italiana), nelle organizzazioni del settore pubblico o in quelle del settore privato. Allo stesso tempo, discipline identificate come caratterizzanti dovranno fornire le basi teoriche e metodologiche per saper leggere e intervenire anche in tutti i contesti organizzativi (dunque anche presso le agenzie di consulenza del lavoro e le organizzazioni non profit), utilizzando le modalità lavorative più adeguate (di qui gli insegnamenti di Statistical methods for the analysis of organizational phenomena e Decision-making psychology applied to organizations, così come gli insegnamenti di Methods and techniques of selection and assessment of human resources e Lifelong learning and skills assessment).

Le teorie, le metodologie e le tecniche apprese dovranno tener conto dei cambiamenti in atto nella società e nella vita

organizzativa - anche in termini di alla sostenibilità ambientale e psico-sociale - e delle conseguenti richieste di capacità e abilità legate alla promozione del benessere organizzativo (di qui l'insegnamento Evidence based management and sustainability, così come gli insegnamenti di Psychology of the environment and psychosocial well-being in organizational contexts e di Group dynamics, conflict and negotiation in organizations). In questo ambito, rientra anche la capacità di gestire le diversità e le criticità all'interno delle organizzazioni intesa come sfida per il benessere organizzativo (di qui il laboratorio di diversity management, così come di nuovo l'insegnamento di Group dynamics, conflict and negotiation in organizations).

Inoltre, il laureato afferente al percorso in Psychology of work and organizational well-being dovrà essere in grado di sviluppare, monitorare e valutare progetti e interventi organizzativi (di qui l'insegnamento di Project management). La capacità di progettare è una competenza indispensabile allo psicologo del lavoro, intesa come capacità di sviluppare, monitorare, attuare e valutare progetti di intervento organizzativo.

Infine, il laureato in in Psychology of work and organizational well-being dovrà possedere competenze e conoscenze di tipo statistico e metodologico per progettare e svolgere indagini su temi quali: la rilevazione del clima organizzativo, della soddisfazione lavorativa, del benessere individuale e organizzativo, del rischio stress correlato, il commitment organizzativo, solo per citarne alcuni dei tanti possibili (di qui gli insegnamenti di Statistical methods for the analysis of organizational phenomena e quello di Project management).

I laureati nella LM-51 interessati al profilo forense e penitenziario saranno in possesso di conoscenze e competenze in grado di poter intervenire e valutare, in piena autonomia professionale e in collaborazione con altri specialisti, interventi centrati sulla persona e sulle realtà organizzative di natura giudiziaria, finalizzati all'intervento alla valutazione e promozione delle risorse

Tale formazione prevede l'acquisizione di alte capacità di intervento, valutazione e assessment; prevede inoltre l'acquisizione della capacità di progettazione e di gestione di condizioni di rischio psico-sociale

Al termine del percorso in Psicologia criminologica e penitenziaria i laureati dovranno possedere avanzate competenze dei fondamenti scientifici e metodologici della Psicologia forense e penitenziaria, e la capacità di mantenerle aggiornate attraverso la valutazione critica della letteratura scientifica nazionale e internazionale.

Gli obiettivi formativi della Laurea Magistrale afferente al percorso di Psicologia criminologica e penitenziaria fanno riferimento a più ambiti della psicologia: (psicologia della testimonianza, psicologia della famiglia, psicologia clinica, psicologia del lavoro, psicologia sociale, psicobiologia).

I laureati nei corsi di laurea magistrale afferenti a questo percorso devono acquisire la capacità:

di progettazione, pianificazione e implementazione di interventi di prevenzione delle condotte devianti e di abuso;  
di ascolto di minori vittime di abuso e di vittime vulnerabili (donne vittime di violenza), ausilio alle indagini per le forze dell'ordine e per i legali (indagini difensive);  
di valutazione del danno da mobbing;  
di tecniche volte alla riabilitazione neuropsicologica e di riabilitazione nei casi di trauma causati da maltrattamento e violenza;  
di valutazioni psicologiche delle competenze genitoriali in casi di separazione, divorzio e affidamento dei figli;  
di prevenzione, individuazione e l'applicazione di delle tecniche basate sull'osservazione, il colloquio, la diagnosi, la valutazione e il trattamento della persona in ambito detentivo e in contesti extracarcerari;  
di individuazione e l'applicazione delle tecniche volte al supporto delle attività investigative;  
di esercizio delle competenze per la prevenzione e la risocializzazione dell'individuo con condotte antisociali;  
di elaborazione dei dati.

Il percorso formativo prevede inoltre attività volte:

- all'acquisizione di conoscenze teoriche e metodologiche caratterizzanti diversi ambiti della psicologia, con particolare riferimento alla Psicologia criminologica e penitenziaria
- allo sviluppo di competenze operative e applicative generali e specialistiche;
- allo sviluppo di conoscenze sulle problematiche connesse all'attività professionale in ambito psicologico e alla sua deontologia.

Ai fini indicati il Corso di Laurea afferente al percorso di Psicologia criminologica e penitenziaria prevede:

- attività formative in forma di seminari, testimonianze di professionisti esterni di alto profilo laboratori, esperienze applicative in situazioni reali o simulate, per un congruo numero di crediti;
- attività che abbiano valenza di tirocinio di orientamento, per un congruo numero di crediti;

- attività esterne e soggiorni di studio presso altre università italiane ed europee, anche nel quadro di accordi internazionali.

La formazione è caratterizzata da un numero congruo di laboratori, tesi ad acquisire competenze per l'assessment professionale nel lavoro peritale, alla conoscenza e all'intervento della psicologia delle organizzazioni criminali e del terrorismo, alle teorie della sociologia della devianza sociale e (aspetto innovativo) alla gestione di data Science nelle scienze criminologiche. Infine, centrale nella professione dello psicologo è l'area inerente la deontologia e responsabilità dello psicologo che affronta gli aspetti etici e deontologici.

Uno spazio importante viene dedicato anche alle competenze linguistiche di lingua inglese con il laboratorio di English scientific writing, anche per un suo possibile inserimento nel mondo del lavoro al livello internazionale.

Il percorso formativo prevede inoltre attività rivolte:

all'acquisizione di conoscenze teoriche e metodologiche caratterizzanti diversi ambiti della psicologia, con particolare riferimento alla Psicologia criminologica e penitenziaria;

allo sviluppo di competenze operative e applicative generali e specialistiche;

allo sviluppo di conoscenze sulle problematiche connesse all'attività professionale in ambito psicologico e alla sua deontologia.

Nello specifico, il laureato afferente al percorso di Psicologia criminologica e penitenziaria dovrà, innanzitutto, sviluppare competenze teoriche relative all'ordinamento giudiziario ed al processo penale, da qui gli insegnamenti su i Principi generali dell'ordinamento giuridico italiano e sul Diritto processuale penale.

Dovrà poi sviluppare conoscenze, competenze ed abilità relative a tutte le attività svolte dallo psicologo nei diversi contesti che dialogano con il diritto: in particolare dovrà essere in grado di svolgere funzioni di ausilio del giudice e della polizia giudiziaria nei procedimenti giudiziari e investigativi, da qui i corsi su Processi bio-psico sociali della testimonianza e Psicologia investigativa.

Il laureato afferente al percorso di Psicologia criminologica e penitenziaria dovrà, inoltre, essere in grado di intervenire e valutare problematiche di salute mentale sia di soggetti in fase di giudizio, sia soggetti in fase di detenzione in carcere, grazie agli insegnamenti di Psichiatria forense, Psicofisiologia dei comportamenti devianti, Fattori evolutivi per lo sviluppo antisociale, Criminologia clinica e psicoterapia forense. Dovrà essere in grado di intervenire e valutare problematiche relative alla tutela del minore e alla valutazione delle competenze genitoriali grazie all'insegnamento di Psicoterapia della famiglia in contesti conflittuali. Infine si occuperà di ragionare, in termini di decision making, anche nei contesti sociali con l'insegnamento di Psicologia forense nei contesti lavorativi

Inoltre, i laureati del percorso in Psicologia criminologica e penitenziaria dovranno possedere competenze e conoscenze di tipo statistico e metodologico per progettare e svolgere indagini su temi quali: promozione delle risorse in contesti a rischio (carcere, comunità), assessment per la perizia e gestione di dati statistici in ambito criminologico (di qui gli insegnamenti di Progettazione di interventi preventivi e valutazione d'efficacia Laboratorio: Assessment professionale nel lavoro peritale, Data Science nelle scienze criminologiche).

Infine acquisiranno competenze pratiche e di lavoro nei contesti penitenziari grazie al tirocinio interno di Psicologia clinica penitenziaria.

**Conoscenza e  
capacità di  
comprensione**

I laureati magistrali afferenti al percorso in Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo dovranno acquisire conoscenze circa i fondamenti teorici delle discipline base per l'attività di valutazione e l'intervento nei contesti organizzativi. In particolare, dovranno possedere la capacità di applicare le conoscenze acquisite al fine di rilevare, analizzare e monitorare i processi, le dinamiche e i comportamenti organizzativi, sia individuali sia di gruppo. Dovranno saper individuare le eventuali aree problematiche e conoscere gli strumenti più idonei per valutare e intervenire in termini sia di prevenzione e riduzione di tali criticità sia di promozione del benessere sul luogo di lavoro, anche in riferimento alle peculiarità dei diversi contesti organizzativi. In particolare, dovranno possedere conoscenze critiche e dimostrare capacità di comprensione:

- dei paradigmi, dei fondamenti teorici e delle evidenze scientifiche in merito ai processi, alle dinamiche presenti all'interno della vita organizzativa, in particolare quelle connesse con il clima e la cultura organizzative, la soddisfazione di gruppi e organizzazioni; dell'interdipendenza delle azioni tra l'organizzazione nel suo complesso e il singolo individuo o il gruppo di lavoratori; delle conseguenze organizzative di tali meccanismi;
- delle specificità dei vari contesti organizzativi (profit e non profit, del pubblico e del privato) in relazione alla gestione dei processi e delle dinamiche organizzative, così come della gestione delle risorse umane;
- dei cambiamenti in atto nel mondo del lavoro e nelle organizzazioni, anche in riferimento all'uso della tecnologia in ambito lavorativo, per mettere a punto strumenti e metodi di intervento idonei ed efficaci, con particolare attenzione ai temi dell'etica professionale, dell'equità organizzativa e della qualità relazionale; dell'importanza di orientare la gestione delle risorse umane e dei comportamenti e processi organizzativi ad essi correlati;
- dei fattori di rischio psico-sociale e dei fattori di promozione del benessere organizzativo, degli antecedenti e delle conseguenze di tali fattori sulla qualità della vita organizzativa;
- delle metodologie, delle tecniche e degli strumenti di indagine, analisi e valutazione psico-sociale utilizzabili nei diversi ambiti e realtà organizzative;
- delle principali metodologie e modelli di intervento sulle realtà organizzative per lo sviluppo individuale, dei gruppi, delle organizzazioni, così come della formazione di tipo psico-sociale;
- delle funzioni, dei modelli, dei ruoli e delle figure professionali afferenti alla psicologia del lavoro e delle altre professionalità che si affiancano allo psicologo del lavoro;
- dei principi deontologici ed etici a cui lo psicologo del lavoro deve attenersi;
- delle modalità di progettazione, intervento, monitoraggio e valutazione finale degli interventi di formazione, di orientamento, di assessment, di selezione, di programmazione dello sviluppo di carriera, di comunicazione interna ed esterna;
- degli strumenti e metodi di ricerca quantitativa e qualitativa applicata alle organizzazioni e alla gestione delle risorse umane.

I corsi e i laboratori rappresentano la sede ideale nella quale stimolare e rafforzare la conoscenza e la capacità di comprensione, avvalendosi dello studio di testi e di articoli scientifici tratti dalla letteratura nazionale e internazionale, che riportano i più recenti risultati dell'attività di ricerca nei settori interessati.

La verifica del raggiungimento di tali obiettivi formativi avverrà per mezzo degli esami di profitto relativi ai diversi insegnamenti.

I laureati magistrali afferenti al percorso in Psychology of work and organizations dovranno acquisire conoscenze circa i fondamenti teorici delle discipline base per

l'attività di valutazione e l'intervento nei contesti organizzativi. In particolare, dovranno possedere la capacità di applicare le conoscenze acquisite al fine di rilevare, analizzare e monitorare i processi, le dinamiche e i comportamenti organizzativi, sia individuali sia di gruppo. Dovranno saper individuare le eventuali aree problematiche e conoscere gli strumenti più idonei per valutare e intervenire in termini sia di prevenzione e riduzione di tali criticità sia di promozione del benessere sul luogo di lavoro, anche in riferimento alle peculiarità dei diversi contesti organizzativi. In particolare, dovranno possedere conoscenze critiche e dimostrare capacità di comprensione:

- dei paradigmi, dei fondamenti teorici e delle evidenze scientifiche in merito ai processi, alle dinamiche presenti all'interno della vita organizzativa, in particolare quelle connesse con il clima e la cultura organizzativa, la soddisfazione di gruppi e organizzazioni; dell'interdipendenza delle azioni tra l'organizzazione nel suo complesso e il singolo individuo o il gruppo di lavoratori; delle conseguenze organizzative di tali meccanismi;
- delle specificità dei vari contesti organizzativi (profit e non profit, del pubblico e del privato) in relazione alla gestione dei processi e delle dinamiche organizzative, così come della gestione delle risorse umane;
- dei cambiamenti in atto nel mondo del lavoro e nelle organizzazioni, per mettere a punto strumenti e metodi di intervento idonei ed efficaci, con particolare attenzione ai temi dell'etica professionale, dell'equità organizzativa e della qualità relazionale; dell'importanza di orientare la gestione delle risorse umane e dei comportamenti e processi organizzativi ad essi correlati;
- dei fattori di rischio psico-sociale e dei fattori di promozione del benessere organizzativo, degli antecedenti e delle conseguenze di tali fattori sulla qualità della vita organizzativa;
- delle metodologie, delle tecniche e degli strumenti di indagine, analisi e valutazione psico-sociale utilizzabili nei diversi ambiti e realtà organizzative;
- delle principali metodologie e modelli di intervento sulle realtà organizzative per lo sviluppo individuale, dei gruppi, delle organizzazioni, così come della formazione degli adulti;
- delle funzioni, dei modelli, dei ruoli e delle figure professionali afferenti alla psicologia del lavoro e delle altre professionalità che si affiancano allo psicologo del lavoro;
- dei principi deontologici ed etici a cui lo psicologo del lavoro deve attenersi;
- delle modalità di progettazione, intervento, monitoraggio e valutazione finale degli interventi di formazione, di orientamento, di assessment, di selezione, di programmazione dello sviluppo di carriera, di comunicazione interna ed esterna;
- degli strumenti e metodi di ricerca quantitativa e qualitativa applicata alle organizzazioni e alla gestione delle risorse umane.

I corsi e i laboratori rappresentano la sede ideale nella quale stimolare e rafforzare la conoscenza e la capacità di comprensione, avvalendosi dello studio di testi e di articoli scientifici tratti dalla letteratura nazionale e internazionale, che riportano i più recenti risultati dell'attività di ricerca nei settori interessati.

La verifica del raggiungimento di tali obiettivi formativi avverrà per mezzo degli esami di profitto relativi ai diversi insegnamenti.

I laureati magistrali interessati al profilo di Psicologo Forense e penitenziario dovranno possedere la capacità di applicare le conoscenze acquisite al fine di valutare e intervenire nelle dinamiche e nei comportamenti riguardanti la devianza sociale. Dovranno conoscere gli strumenti più idonei per valutare e intervenire in termini sia di prevenzione e riduzione di tali criticità, nonché di promozione del benessere nei luoghi di custodia e di pena, anche in riferimento alle peculiarità dei diversi contesti giuridici in cui è richiesta la competenza dello psicologo

forense. In particolare, dovranno possedere conoscenze critiche e dimostrare capacità di comprensione:

- nella valutazione del rischio dei comportamenti antisociali alla base delle scelte successive dello psicologo forense;
- dei vari contesti forensi compresi quelli relativi alle dinamiche familiari conflittuali;
- delle problematiche connesse al tema dell'abuso sui minori e della violenza di genere;
- degli interventi professionali volti alla prevenzione e al sostegno della persona nell'ambito delle condotte devianti,
- delle teorie e metodologie relative alla psicologia forense penitenziaria e istituzionale;
- delle metodologie, delle tecniche e degli strumenti di indagine,
- dell'analisi e valutazione forense utilizzabili nei diversi ambiti e realtà istituzionali;
- delle principali competenze professionali dello psicologo forense nell'ambito dell'ordinamento giudiziario e del processo penale;
- della valutazione e della costruzione della perizia psicologico-forense;
- delle modalità di progettazione, intervento, monitoraggio e valutazione di efficacia degli interventi riabilitativi;
- degli strumenti e dei metodi di ricerca quantitativa e qualitativa applicata alle realtà giuridico-forensi e di custodia penitenziaria,
- dei servizi volti alla cura e alla riabilitazione della persona e dei principi deontologici ed etici a cui lo psicologo forense deve attenersi.

I corsi e i laboratori rappresentano la sede ideale nella quale stimolare e rafforzare la capacità di comprensione, avvalendosi dello studio di testi e di articoli scientifici tratti dalla letteratura nazionale e internazionale, che riportano i più recenti risultati dell'attività di ricerca nei settori interessati. L'utilizzo guidato della letteratura scientifica internazionale favorirà anche la capacità del laureato di comprensione della lingua inglese. In particolare, i laboratori rappresenteranno il luogo in cui gli studenti, attraverso la didattica interattiva basata su simulate clinico forensi e lettura e discussione critica di perizie forensi. Nel Corso di Laurea Magistrale afferente al percorso di Psicologia criminologica e penitenziaria, gli allievi avranno la possibilità di esercitare le proprie capacità di conoscenza e di comprensione dei modelli e delle teorie della psicologia forense. Non ultimo, le capacità menzionate avranno una ulteriore occasione di sviluppo nel contesto del percorso progettuale di tesi di laurea. La verifica del raggiungimento di tali obiettivi formativi avverrà per mezzo degli esami di profitto relativi ai diversi insegnamenti.

**Capacità di applicare conoscenza e comprensione**

I laureati afferenti al percorso di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo hanno una caratura altamente professionalizzante, che mira a declinare il 'sapere' della Psicologia nel suo 'saper fare' in modo sensibile alle specificità professionali richieste dal contesto organizzativo.

I laureati magistrali di questo percorso dovranno possedere la capacità di applicare le conoscenze acquisite al fine di:

- mettere a punto progetti e interventi specifici mirati allo sviluppo organizzativo e delle risorse umane; dovranno inoltre sapere come realizzare, monitorare e

valutare gli esiti di tali progetti e interventi, tra cui: analisi e gestione del clima e della cultura organizzative; gestione della comunicazione interna ed esterna dell'organizzazione; valutazione dei rischi psico-sociali e in particolare dello stress lavoro correlato; valutazione e assessment delle risorse umane, delle loro prestazioni e delle loro potenzialità; promozione del benessere sul luogo di lavoro, così come la prevenzione e la risoluzione dei conflitti tra individui e tra gruppi all'interno dell'organizzazione; gestione del cambiamento organizzativo; promozione dell'innovazione organizzativa; sostegno alla conciliazione tra il tempo lavorativo e il tempo extralavorativo;

- gestire e monitorare le risorse umane e i processi organizzativi a carattere psico-sociale nelle organizzazioni del pubblico e del privato, del profit e del non profit;
- progettare e realizzare interventi di formazione a livello individuale, di team, di sistema organizzativo;
- elaborare politiche organizzative per la promozione di comportamenti volti al benessere organizzativo;
- identificare e applicare le tecniche, i metodi e gli strumenti più idonei alla specificità della realtà organizzativa in cui si opera e nel ruolo che si ricopre (ad esempio come consulente esterno, o come formatore, o come psicologo del lavoro interno, o come responsabile risorse umane), così come la capacità di interagire con gli ulteriori ruoli professionali presenti nell'ambito di intervento dello psicologo del lavoro;
- rilevare, identificare e valutare aspetti critici della vita lavorativa, nelle sue caratteristiche individuali, di gruppo e organizzative; prevenire e contrastare le patologie organizzative e individuali relative alla vita lavorativa; promuovere il benessere individuale e organizzativo, ripensare i concetti alla base della gestione organizzativa e delle risorse umane anche in chiave innovativa.

A questo scopo saranno svolte esercitazioni e attività pratiche all'interno dei corsi, così come saranno attivati diversi laboratori professionalizzanti, in cui gli studenti saranno coinvolti in modo diretto nella realizzazione di prodotti; si svolgeranno inoltre incontri con rappresentanti del mondo delle organizzazioni come responsabili delle risorse umane, consulenti ed esperti che presenteranno case study e situazioni di rilievo per lo psicologo del lavoro.

La verifica dello sviluppo nello studente verte sull' applicazione delle conoscenze acquisite nel corso degli studi e avviene nelle diverse fasi del percorso tramite gli esami di profitto, la valutazione delle attività svolte nella partecipazione ai laboratori e la valutazione dell'elaborato finale.

I laureati magistrali afferenti al percorso di Psychology of work and organizations hanno una caratura altamente professionalizzante, che mira a declinare il 'sapere' della Psicologia nel suo 'saper fare' in modo sensibile alle specificità professionali richieste dal contesto organizzativo.

I laureati magistrali dovranno possedere la capacità di applicare le conoscenze acquisite al fine di:

- mettere a punto progetti e interventi specifici mirati allo sviluppo organizzativo e delle risorse umane; dovranno inoltre sapere come realizzare, monitorare e valutare gli esiti di tali progetti e interventi, tra cui: analisi e gestione del clima e della cultura organizzative; gestione della comunicazione interna ed esterna dell'organizzazione; valutazione dei rischi psico-sociali e in particolare dello stress lavoro correlato; valutazione e assessment delle risorse umane, delle loro prestazioni e delle loro potenzialità; promozione del benessere sul luogo di lavoro, così come la prevenzione e la risoluzione dei conflitti tra individui e tra

gruppi all'interno dell'organizzazione; gestione del cambiamento organizzativo; promozione dell'innovazione organizzativa; sostegno alla conciliazione tra il tempo lavorativo e il tempo extralavorativo;

- gestire e monitorare le risorse umane e i processi organizzativi a carattere psico-sociale nelle organizzazioni del pubblico e del privato, del profit e del non profit;
- progettare e realizzare interventi di formazione a livello individuale, di team, di sistema organizzativo;
- elaborare politiche organizzative per la promozione di comportamenti volti al benessere organizzativo;
- identificare e applicare le tecniche, i metodi e gli strumenti più idonei alla specificità della realtà organizzativa in cui si opera e nel ruolo che si ricopre (ad esempio come consulente esterno, o come formatore, o come psicologo del lavoro interno, o come responsabile risorse umane), così come la capacità di interagire con gli ulteriori ruoli professionali presenti nell'ambito di intervento dello psicologo del lavoro;
- rilevare, identificare e valutare aspetti critici della vita lavorativa, nelle sue caratteristiche individuali, di gruppo e organizzative; prevenire e contrastare le patologie organizzative e individuali relative alla vita lavorativa; promuovere il benessere individuale e organizzativo, ripensare i concetti alla base della gestione organizzativa e delle risorse umane anche in chiave innovativa.

A questo scopo saranno svolte esercitazioni e attività pratiche all'interno dei corsi, così come saranno attivati diversi laboratori professionalizzanti, in cui gli studenti saranno coinvolti in modo diretto nella realizzazione di prodotti; si svolgeranno inoltre incontri con rappresentanti del mondo delle organizzazioni come responsabili delle risorse umane, consulenti ed esperti che presenteranno case study e situazioni di rilievo per lo psicologo del lavoro.

La verifica dello sviluppo nello studente verte sull' applicazione delle conoscenze acquisite nel corso degli studi e avviene nelle diverse fasi del percorso tramite gli esami di profitto, la valutazione delle attività svolte nella partecipazione ai laboratori e la valutazione dell'elaborato finale.

I laureati magistrali afferenti al percorso di Psicologia criminologica e penitenziaria hanno una caratura altamente professionalizzante, che mira a declinare il 'sapere' della Psicologia nel suo 'saper fare' in modo sensibile alle specificità professionali richieste dal contesto giudiziario.

I laureati magistrali dovranno possedere la capacità di applicare le conoscenze acquisite al fine di:

- mettere a punto progetti e interventi specifici mirati alla prevenzione della devianza sociale e all'intervento nei diversi contesti forensi;
- realizzare, monitorare e valutare gli esiti di tali progetti e interventi, tra cui: l'assessment della personalità, la gestione e il monitoraggio dei comportamenti a rischio;
- formulare professionalmente la valutazione psicologico-forense nel lavoro peritale;
- collaborare con gli attori dell'ordinamento giudiziario e del processo penale;
- promuovere il benessere nei luoghi di pena, così come di prevenire e risolvere i conflitti tra individui e tra gruppi all'interno delle diverse realtà sociali quali la famiglia e la scuola;
- gestire i processi della riabilitazione psicologica anche a livello relazionale;
- valutare e valorizzare le risorse psicologiche individuali e di gruppo, al fine di incentivare la resilienza anche nelle organizzazioni del pubblico e del privato, del profit e del non profit;

- identificare e applicare le tecniche, i metodi e gli strumenti più idonei alla specificità dei contesti forensi in cui opera lo psicologo forense e del ruolo che ricopre (ad esempio come CTU; CTP; come psicologo penitenziario, o come perito presso il Tribunale Ecclesiastico, come esperto presso il Tribunale di Sorveglianza o come psicologo nell'ambito dei processi riabilitativi sia degli offender che delle vittime);
- di interagire con gli ulteriori ruoli professionali forensi in ambito giudiziario, investigativo, giuridico e psichiatrico presenti nell'ambito della professione di psicologo forense;
- di rilevare, identificare e valutare aspetti critici della vita penitenziaria e della custodia istituzionale, nelle sue caratteristiche individuali, di gruppo e organizzative;
- di prevenire e contrastare le patologie individuali, gruppali, familiari, sociali relative ai contesti della devianza e delle condotte antisociali e di fornire competenze adeguate nei processi di riabilitazione e di supporto alle vittime.

A questo scopo saranno svolte esercitazioni ed attività pratiche in cui gli studenti saranno coinvolti in modo diretto nella realizzazione di prodotti professionali (ad esempio un foglio di profilo personologico, oppure una perizia), così come si svolgeranno incontri con rappresentanti del mondo forense, consulenti ed esperti che presenteranno casi e situazioni di rilievo per la professione di psicologo forense. Un ulteriore momento di sviluppo di questa formazione integrata all'applicazione delle conoscenze specialistiche forensi è rappresentato dall'elaborazione della tesi di laurea magistrale. La verifica dello sviluppo nello studente afferente al percorso in Psicologia criminologica e penitenziaria, della visione applicativa delle conoscenze acquisite nel corso degli studi, avviene nelle diverse fasi del percorso didattico tramite gli esami di profitto, la valutazione delle attività svolte nella partecipazione ai laboratori e la valutazione dell'elaborato finale.

## Fondamenti teorici

### Conoscenza e comprensione

I laureati magistrali afferenti al percorso in Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo dovranno acquisire conoscenze approfondite sui fondamenti teorici delle discipline psicologiche integrate da ulteriori conoscenze utili allo svolgimento delle loro funzioni, quali quelle di carattere giuridico, pedagogico e sociologico, così come quelle legate agli aspetti etici e deontologici della professione di psicologo.

I laureati afferenti al percorso in Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo mirano a sviluppare le abilità di progettazione, pianificazione e attuazione degli interventi sia in ambito organizzativo sia in ambiti di ricerca, grazie a una adeguata conoscenza e capacità di comprensione delle strutture e dei processi organizzativi, unitamente alla capacità di lettura critica e di utilizzazione dei risultati più recenti della ricerca scientifica, con particolare attenzione a quella internazionale.

I corsi e i laboratori previsti hanno lo scopo primario di stimolare le conoscenze disciplinari e rafforzare la capacità di comprensione, proponendo lo studio e l'analisi di testi e di articoli scientifici tratti dalla letteratura sui temi della Psicologia, che riportano i più recenti risultati dell'attività di ricerca nei settori interessati. L'utilizzo guidato della

letteratura scientifica internazionale favorirà anche la capacità del laureato di comprensione della lingua inglese. In particolare, i laboratori rappresenteranno il luogo in cui gli studenti, attraverso la didattica interattiva basata su case presentation, discussione di protocolli psicologici di assessment, role-playing, lettura e discussione critica di articoli scientifici applicheranno le proprie capacità di comprensione dei modelli e delle teorie afferenti alla Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo. Le capacità menzionate avranno un'ulteriore occasione di sviluppo nel contesto del percorso progettuale della tesi di laurea.

Tali conoscenze e capacità di comprensione saranno acquisite principalmente attraverso:

- lezioni frontali basate sull'utilizzo di libri di testo o altro materiale didattico (anche audio-visivo)
- partecipazione a laboratori e seminari
- esercitazioni e project work

La verifica dell'acquisizione della conoscenza e il raggiungimento della comprensione avviene attraverso test di autoverifica, prove in itinere, scritte e/o orali, e attraverso una verifica finale, scritta e/o orale, al termine di ogni attività didattica.

Le modalità di verifica sono definite dai singoli docenti in maniera coerente rispetto alle finalità del CdS.

I laureati magistrali del percorso in Psychology of work and organizational well-being dovranno acquisire conoscenze approfondite sui fondamenti teorici delle discipline psicologiche integrate da ulteriori conoscenze utili allo svolgimento delle loro funzioni, quali quelle di carattere giuridico, pedagogico e sociologico, così come quelle legate agli aspetti etici e deontologici della professione di psicologo.

Il laureati afferenti al percorso di Psychology of work and organizations avranno sviluppato le abilità di progettazione, pianificazione e attuazione degli interventi sia in ambito organizzativo sia in ambiti di ricerca, grazie a una adeguata conoscenza e capacità di comprensione delle strutture e dei processi organizzativi, unitamente alla capacità di lettura critica e di utilizzazione dei risultati più recenti della ricerca scientifica, con particolare attenzione a quella internazionale.

I corsi e i laboratori previsti hanno lo scopo primario di stimolare le conoscenze disciplinari e rafforzare la capacità di comprensione, proponendo lo studio e l'analisi di testi e di articoli scientifici tratti dalla letteratura sui temi della Psicologia, che riportano i più recenti risultati dell'attività di ricerca nei settori interessati. L'utilizzo guidato della letteratura scientifica internazionale favorirà anche la capacità del laureato di comprensione della lingua inglese. In particolare, i laboratori rappresenteranno il luogo in cui gli studenti, attraverso la didattica interattiva basata su case presentation, discussione di protocolli psicologici di assessment, role-playing, lettura e discussione critica di articoli scientifici applicheranno le proprie capacità di comprensione dei modelli e delle teorie afferenti alla Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo. Le capacità menzionate avranno un'ulteriore occasione di sviluppo nel contesto del percorso progettuale della tesi di laurea.

Tali conoscenze e capacità di comprensione saranno acquisite principalmente attraverso:

- lezioni frontali basate sull'utilizzo di libri di testo o altro materiale didattico (anche audiovisivo);
- partecipazione a laboratori e seminari;
- esercitazioni e project work.

La verifica dell'acquisizione della conoscenza e il raggiungimento della comprensione avviene attraverso test di autoverifica, prove in itinere, scritte e/o orali, e attraverso una verifica finale, scritta e/o orale, al termine di ogni attività didattica.

Le modalità di verifica sono definite dai singoli docenti in maniera coerente rispetto alle finalità del CdS.

I laureati magistrali del percorso in Psicologia forense e penitenziario, dovranno acquisire conoscenze approfondite sui fondamenti teorici delle discipline psicologiche integrate da ulteriori conoscenze utili allo svolgimento delle loro funzioni, quali quelle di carattere giuridico, e sociologico, così come quelle legate agli aspetti etici e deontologici della professione di psicologo.

Il percorso in Psicologia criminologica e penitenziaria mira a sviluppare le abilità di progettazione, pianificazione e attuazione degli interventi sia in ambito giudiziario (forense e penitenziario) e psico-sociale, sia in ambiti di ricerca, grazie a una adeguata conoscenza e capacità di comprensione delle strutture e dei processi organizzativi, unitamente alla capacità di lettura critica e di utilizzazione dei risultati più recenti della ricerca scientifica, con particolare attenzione a quella internazionale.

I corsi e i laboratori previsti hanno lo scopo primario di stimolare le conoscenze disciplinari e rafforzare la capacità di comprensione, proponendo lo studio e l'analisi di testi e di articoli scientifici tratti dalla letteratura sui temi della Psicologia, che riportano i più recenti risultati dell'attività di ricerca nei settori interessati. L'utilizzo guidato della letteratura scientifica internazionale favorirà anche la capacità del laureato di comprensione della lingua inglese. In particolare, i laboratori rappresenteranno il luogo in cui gli studenti, attraverso la didattica interattiva basata su case presentation, discussione di protocolli psicologici di assessment, role-playing, lettura e discussione critica di articoli scientifici applicheranno le proprie capacità di comprensione dei modelli e delle teorie afferenti alla Psicologia criminologica e penitenziaria. Le capacità menzionate avranno un'ulteriore occasione di sviluppo nel contesto del percorso progettuale della tesi di laurea.

Tali conoscenze e capacità di comprensione saranno acquisite principalmente attraverso:

- lezioni frontali basate sull'utilizzo di libri di testo o altro materiale didattico (anche audiovisivo);
- partecipazione a laboratori e seminari;
- esercitazioni e project work.

La verifica dell'acquisizione della conoscenza e il raggiungimento della comprensione avviene attraverso test di autoverifica, prove in itinere, scritte e/o orali, e attraverso una verifica finale, scritta e/o orale, al termine di ogni attività didattica.

Le modalità di verifica sono definite dai singoli docenti in maniera coerente rispetto alle finalità del CdS.

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

Il percorso di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo ha una caratura altamente professionalizzante, che mira a declinare il "sapere" della Psicologia nel suo "saper fare" in modo sensibile alle specificità professionali richieste dal contesto organizzativo.

La capacità di tradurre operativamente le conoscenze acquisite viene stimolata nei diversi corsi e, in modo particolare, nei laboratori i quali, fortemente integrati con gli insegnamenti previsti, sono progettati per guidare lo studente a far emergere le proprie capacità di convertire in termini operativi e applicativi i presupposti teorici e i modelli della Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, traducendo le descrizioni teoriche in progetti di intervento e in best practices organizzative e in progetti di intervento, con particolare attenzione ai modelli basati su evidenze (evidence based). Il forte coinvolgimento nel progetto di docenti dalla spiccata figura professionale è un ulteriore strumento di facilitazione nell'acquisizione delle competenze di applying knowledge. Un ulteriore momento di sviluppo di questa capacità di applicazione delle conoscenze specialistiche è rappresentato dall'elaborazione del progetto di tesi di laurea.

Tali capacità di applicare conoscenze e di comprensione saranno acquisite principalmente attraverso:

- lezioni frontali basate sull'utilizzo di libri di testo o altro materiale didattico (anche audiovisivo);
- partecipazione a laboratori e seminari;
- esercitazioni e project work.

La verifica del raggiungimento della capacità di applicare conoscenza e comprensione avviene attraverso test di autoverifica, prove in itinere, scritte e/o orali, e attraverso una verifica finale, scritta e/o orale, al termine di ogni attività didattica.

Le modalità di verifica saranno definite dai singoli docenti in maniera coerente rispetto alle finalità del CdS.

Il percorso in Psychology of work and organizational well-being ha una caratura altamente professionalizzante, che mira a declinare il "sapere" della Psicologia nel suo "saper fare" in modo sensibile alle specificità professionali richieste dal contesto organizzativo.

La capacità di tradurre operativamente le conoscenze acquisite viene stimolata nei diversi corsi e, in modo particolare, nei laboratori i quali, fortemente integrati con gli insegnamenti previsti, sono progettati per guidare lo studente a far emergere le proprie capacità di convertire in termini operativi e applicativi i presupposti teorici e i modelli della Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, traducendo le descrizioni teoriche in progetti di intervento e in best practices organizzative e in progetti di intervento, con particolare attenzione ai modelli basati su evidenze (evidence based). Il forte coinvolgimento nel progetto di docenti dalla spiccata figura professionale è un ulteriore strumento di facilitazione nell'acquisizione delle competenze di applying knowledge. Un ulteriore momento di sviluppo di questa

capacità di applicazione delle conoscenze specialistiche è rappresentato dall'elaborazione del progetto di tesi di laurea.

Tali capacità di applicare conoscenze e di comprensione saranno acquisite principalmente attraverso:

- lezioni frontali basate sull'utilizzo di libri di testo o altro materiale didattico (anche audiovisivo);
- partecipazione a laboratori e seminari;
- esercitazioni e project work.

La verifica del raggiungimento della capacità di applicare conoscenza e comprensione avviene attraverso test di autoverifica, prove in itinere, scritte e/o orali, e attraverso una verifica finale, scritta e/o orale, al termine di ogni attività didattica.

Le modalità di verifica saranno definite dai singoli docenti in maniera coerente rispetto alle finalità del CdS.

Il percorso di Psicologia criminologica e penitenziaria ha una caratura altamente professionalizzante, che mira a declinare il "sapere" della Psicologia nel suo "saper fare" in modo sensibile alle specificità professionali richieste dal contesto giudiziario.

La capacità di tradurre operativamente le conoscenze acquisite viene stimolata nei diversi corsi e, in modo particolare, nei laboratori i quali, fortemente integrati con gli insegnamenti previsti, sono progettati per guidare lo studente a far emergere le proprie capacità di convertire in termini operativi e applicativi i presupposti teorici e i modelli della Psicologia giuridica, forense, penitenziaria e della criminologia traducendo le descrizioni teoriche in progetti di intervento e in best practices organizzative e in progetti di intervento, con particolare attenzione ai modelli basati su evidenze (evidence based). Il forte coinvolgimento nel progetto di docenti dalla spiccata figura professionale è un ulteriore strumento di facilitazione nell'acquisizione delle competenze di applying knowledge. Un ulteriore momento di sviluppo di questa capacità di applicazione delle conoscenze specialistiche è rappresentato dall'elaborazione del progetto di tesi di laurea.

Tali capacità di applicare conoscenze e di comprensione saranno acquisite principalmente attraverso:

- lezioni frontali basate sull'utilizzo di libri di testo o altro materiale didattico (anche audiovisivo);
- partecipazione a laboratori e seminari;
- esercitazioni e project work.

La verifica del raggiungimento della capacità di applicare conoscenza e comprensione avviene attraverso test di autoverifica, prove in itinere, scritte e/o orali, e attraverso una verifica finale, scritta e/o orale, al termine di ogni attività didattica.

Le modalità di verifica saranno definite dai singoli docenti in maniera coerente rispetto alle finalità del CdS.

#### **Le conoscenze e capacità sono conseguite e verificate nelle seguenti attività formative:**

[Visualizza Insegnamenti](#)

[Chiudi Insegnamenti](#)

CRIMINOLOGIA E PSICOLOGIA PENITENZIARIA [url](#)

DECISION-MAKING PSYCHOLOGY APPLIED TO ORGANIZATIONS [url](#)

EVIDENCE BASED MANAGEMENT AND SUSTAINABILITY [url](#)

EVIDENCE BASED MANAGEMENT E SOSTENIBILITA' AMBIENTALE [url](#)

FATTORI EVOLUTIVI PER LO SVILUPPO ANTISOCIALE [url](#)

GROUP DYNAMICS, CONFLICT AND NEGOTIATION IN ORGANIZATIONS [url](#)

LABORATORIO: DIVERSITY MANAGEMENT [url](#)

LABORATORIO: LA CONSULENZA TECNICA PSICOLOGICA NELLA SEPARAZIONE E NEL DIVORZIO [url](#)

MEDICINA DEL LAVORO [url](#)

METHODS AND TECHNIQUES OF SELECTION AND ASSESSMENT OF HUMAN RESOURCES [url](#)

METODI E TECNICHE DI ANALISI E INTERVENTO IN ORGANIZZAZIONE (TPV INTERNO) [url](#)

METODI E TECNICHE DI SELEZIONE E ASSESSMENT DELLE RISORSE UMANE [url](#)

NEUROSCIENZE CRIMINALI [url](#)

OCCUPATIONAL MEDICINE [url](#)

PRINCIPI GENERALI DELL'ORDINAMENTO GIURIDICO ITALIANO [url](#)

PROCESSI BIO-PSICO SOCIALI DELLA TESTIMONIANZA [url](#)

PROCESSI DI GRUPPO, CONFLITTO E NEGOZIAZIONE NELLE ORGANIZZAZIONI [url](#)

PROJECT MANAGEMENT [url](#)

PROJECT MANAGEMENT [url](#)  
PROMOTION AND PROTECTION OF HEALTH AND WELL-BEING AMONG ORGANIZATIONS [url](#)  
PROMOZIONE E TUTELA DELLA SALUTE E DEL BENESSERE NEI CONTESTI ORGANIZZATIVI [url](#)  
PSICHIATRIA FORENSE [url](#)  
PSICOLOGIA DELL'AMBIENTE E DEL BENESSERE PSICOSOCIALE NEI CONTESTI ORGANIZZATIVI [url](#)  
PSICOLOGIA FORENSE NEI CONTESTI LAVORATIVI [url](#)  
PSICOLOGIA INVESTIGATIVA [url](#)  
PSICOTERAPIA DELLA FAMIGLIA IN CONTESTI CONFLITTUALI [url](#)  
PSYCHOLOGY OF THE ENVIRONMENT AND PSYCHOSOCIAL WELL-BEING IN ORGANIZATIONAL CONTEXTS [url](#)  
STAGE (TPV EXTERNAL I AND II YEAR) [url](#)  
WORKSHOP: DIVERSITY MANAGEMENT [url](#)  
WORKSHOP: METHODS AND TECHNIQUES OF ORGANIZATIONAL ANALYSIS AND INTERVENTION (TPV INTERNAL) [url](#)

## Assessment individuale e organizzativo

### Conoscenza e comprensione

I laureati magistrali afferenti al percorso di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo dovranno possedere le conoscenze e sviluppare capacità di comprensione rispetto ai modelli di valutazione, analisi e monitoraggio dei processi organizzativi, sia individuali sia di gruppo. Dovranno saper cogliere le eventuali aree problematiche della convivenza organizzativa, dei modelli e dei processi gestionali messi in atto dalle organizzazioni, così come dovranno conoscere gli strumenti più idonei per valutare tali criticità contestualizzate alle peculiarità dei diversi settori organizzativi (profit e non profit, del pubblico e del privato), in merito ai fattori di rischio psico-sociale e dei fattori di promozione del benessere organizzativo, e degli antecedenti e conseguenze di tali fattori sulla qualità della vita organizzativa; inoltre, dovranno saper orientare la gestione delle risorse umane, dei comportamenti e dei processi organizzativi ad essi correlati.

In particolare, dovranno possedere conoscenze critiche e dimostrare capacità di comprensione dei paradigmi teorici e delle evidenze scientifiche in merito ai processi valutativi rispetto alle dinamiche psicologiche insite nella vita organizzativa, con specifica attenzione a quelle connesse con il clima, la cultura organizzativa e la soddisfazione lavorativa di gruppi e organizzazioni, così come dell'interdipendenza delle azioni tra l'organizzazione nel suo complesso e il singolo individuo o il gruppo di lavoratori; delle cause e delle conseguenze organizzative di tali meccanismi. Dovranno possedere conoscenze critiche e dimostrare capacità di comprensione delle metodologie, delle tecniche e degli strumenti di indagine, analisi e valutazione psico-sociale utilizzabili nei diversi ambiti e realtà organizzative.

Tali conoscenze e capacità di comprensione saranno acquisite principalmente attraverso:

- lezioni frontali basate sull'utilizzo di libri di testo o altro materiale didattico (anche audiovisivo)
- partecipazione a laboratori e seminari
- esercitazioni e project work;
- produzione di testi scritti, report, di un elaborato finale.

La verifica dell'acquisizione della conoscenza e il raggiungimento della comprensione avviene attraverso test di autoverifica, prove in itinere, scritte e/o orali, e attraverso una verifica finale, scritta e/o orale, al termine di ogni attività didattica. Le modalità di verifica sono definite dai singoli docenti in maniera coerente rispetto alle finalità del CdS.

I laureati magistrali afferenti al percorso di Psychology of work and organizational well-being dovranno possedere le conoscenze e sviluppare capacità di comprensione rispetto ai modelli di valutazione, analisi e monitoraggio dei processi organizzativi, sia individuali sia di gruppo. Dovranno saper cogliere le eventuali aree problematiche della convivenza organizzativa, dei modelli e dei processi gestionali messi in atto dalle organizzazioni, così come dovranno conoscere gli strumenti più idonei per valutare tali criticità contestualizzate alle peculiarità dei diversi settori organizzativi (profit e non profit, del pubblico e del privato), in merito ai fattori di rischio psico-sociale e dei fattori di promozione del benessere organizzativo, e degli antecedenti e conseguenze di tali fattori sulla qualità della vita

organizzativa; inoltre, dovranno saper orientare la gestione delle risorse umane, dei comportamenti e dei processi organizzativi ad essi correlati.

In particolare, dovranno possedere conoscenze critiche e dimostrare capacità di comprensione dei paradigmi teorici e delle evidenze scientifiche in merito ai processi valutativi rispetto alle dinamiche psicologiche insite nella vita organizzativa, con specifica attenzione a quelle connesse con il clima, la cultura organizzativa e la soddisfazione lavorativa di gruppi e organizzazioni, così come dell'interdipendenza delle azioni tra l'organizzazione nel suo complesso e il singolo individuo o il gruppo di lavoratori; delle cause e delle conseguenze organizzative di tali meccanismi. Dovranno possedere conoscenze critiche e dimostrare capacità di comprensione delle metodologie, delle tecniche e degli strumenti di indagine, analisi e valutazione psico-sociale utilizzabili nei diversi ambiti e realtà organizzative.

Tali conoscenze e capacità di comprensione saranno acquisite principalmente attraverso:

- lezioni frontali basate sull'utilizzo di libri di testo o altro materiale didattico (anche audiovisivo);
- partecipazione a laboratori e seminari;
- esercitazioni e project work;
- produzione di testi scritti, report, di un elaborato finale.

La verifica dell'acquisizione della conoscenza e il raggiungimento della comprensione avviene attraverso test di autoverifica, prove in itinere, scritte e/o orali, e attraverso una verifica finale, scritta e/o orale, al termine di ogni attività didattica. Le modalità di verifica sono definite dai singoli docenti in maniera coerente rispetto alle finalità del CdS.

I laureati magistrali afferenti al percorso di Psicologia forense e penitenziaria dovranno possedere le conoscenze e sviluppare capacità di comprensione rispetto ai modelli di intervento, valutazione, analisi e monitoraggio nei contesti giudiziari. Dovranno saper cogliere le eventuali aree problematiche e conoscere gli strumenti più idonei per valutare tali criticità contestualizzate alle peculiarità dei diversi settori giudiziari. In particolare, dovranno possedere conoscenze critiche e dimostrare capacità di comprensione dei paradigmi teorici e delle evidenze scientifiche in merito ai processi di intervento e valutazione rispetto alle problematiche psicologiche insite nei diversi contesti della psicologia forense, giuridica e penitenziaria (carcere, tribunale, comunità).

Dovranno possedere conoscenze critiche e dimostrare capacità di comprensione delle metodologie, delle tecniche e degli strumenti di indagine, analisi e valutazione psico-sociale utilizzabili nei diversi ambiti summenzionati.

Tali conoscenze e capacità di comprensione saranno acquisite principalmente attraverso:

- lezioni frontali basate sull'utilizzo di libri di testo o altro materiale didattico (anche audiovisivo);
- partecipazione a laboratori e seminari;
- esercitazioni e project work;
- produzione di testi scritti, report, di un elaborato finale.

La verifica dell'acquisizione della conoscenza e il raggiungimento della comprensione avviene attraverso test di autoverifica, prove in itinere, scritte e/o orali, e attraverso una verifica finale, scritta e/o orale, al termine di ogni attività didattica.

Le modalità di verifica sono definite dai singoli docenti in maniera coerente rispetto alle finalità del CdS.

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

I laureati magistrali afferenti al percorso di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo dovranno essere in grado di applicare le conoscenze al fine di mettere a punto progetti valutativi dei contesti sociali mirati allo sviluppo organizzativo e delle risorse umane; dovranno saper orientare la gestione delle risorse umane e dei comportamenti e processi organizzativi ad essi correlati in termini di benessere organizzativo; dovranno inoltre sapere come realizzare, monitorare e valutare gli esiti di tali interventi e possedere le capacità di gestire le seguenti attività: analisi e gestione del clima e della cultura organizzativa, la valutazione dei rischi psico-sociali e in particolare dello stress lavoro correlato; valutazione e assessment delle risorse umane, delle loro prestazioni e delle loro potenzialità. Queste capacità sono promosse sia all'interno dei corsi che prevedono, oltre alle lezioni frontali, delle esercitazioni pratiche guidate e dei lavori di gruppo, sia con le attività previste dai diversi laboratori sia attraverso incontri con rappresentanti del mondo delle organizzazioni come responsabili delle risorse umane, consulenti ed esperti che presenteranno casi e

situazioni di rilievo per lo psicologo del lavoro.

La verifica del raggiungimento della capacità di applicare conoscenza e comprensione avviene attraverso test di autoverifica, prove in itinere, scritte e/o orali, e attraverso una verifica finale, scritta e/o orale, al termine di ogni attività didattica. Le modalità di verifica sono definite dai singoli docenti in maniera coerente rispetto alle finalità del CdS.

I laureati magistrali afferenti al percorso di Psychology of work and organizational well-being dovranno essere in grado di applicare le conoscenze al fine di mettere a punto progetti valutativi dei contesti sociali mirati allo sviluppo organizzativo e delle risorse umane; dovranno saper orientare la gestione delle risorse umane e dei comportamenti e processi organizzativi ad essi correlati in termini di benessere organizzativo; dovranno inoltre sapere come realizzare, monitorare e valutare gli esiti di tali interventi e possedere le capacità di gestire le seguenti attività: analisi e gestione del clima e della cultura organizzative, la valutazione dei rischi psico-sociali e in particolare dello stress lavoro correlato; valutazione e assessment delle risorse umane, delle loro prestazioni e delle loro potenzialità. Queste capacità sono promosse sia all'interno dei corsi che prevedono, oltre alle lezioni frontali, delle esercitazioni pratiche guidate e dei lavori di gruppo, sia con le attività previste dai diversi laboratori sia attraverso incontri con rappresentanti del mondo delle organizzazioni come responsabili delle risorse umane, consulenti ed esperti che presenteranno casi e situazioni di rilievo per lo psicologo del lavoro.

La verifica del raggiungimento della capacità di applicare conoscenza e comprensione avviene attraverso test di autoverifica, prove in itinere, scritte e/o orali, e attraverso una verifica finale, scritta e/o orale, al termine di ogni attività didattica. Le modalità di verifica sono definite dai singoli docenti in maniera coerente rispetto alle finalità del CdS.

I laureati magistrali interessati al profilo professionale della Psicologia forense e penitenziaria dovranno essere in grado di applicare le conoscenze al fine di mettere a punto progetti valutativi dei contesti sociali mirati allo sviluppo e alla gestione in ambito della psicologia giuridica e forense e penitenziaria; dovranno inoltre sapere come realizzare, monitorare e valutare gli esiti di tali progetti e possedere le capacità di gestire le seguenti attività: analisi e gestione del clima e della cultura per la valutazione dei rischi causati da profili antisociali e criminali attraverso assessment personologici e valutazione delle prestazioni e delle potenzialità. Queste capacità sono promosse sia all'interno dei corsi che prevedono, oltre alle lezioni frontali, delle esercitazioni pratiche guidate, sia con le attività previste dai diversi laboratori che attraverso incontri con rappresentanti del mondo delle organizzazioni come responsabili delle risorse umane, consulenti ed esperti che presenteranno casi e situazioni di rilievo per lo psicologo forense.

La verifica del raggiungimento della capacità di applicare conoscenza e comprensione avviene attraverso test di autoverifica, prove in itinere, scritte e/o orali, e attraverso una verifica finale, scritta e/o orale, al termine di ogni attività didattica.

Le modalità di verifica sono definite dai singoli docenti in maniera coerente rispetto alle finalità del CdS.

**Le conoscenze e capacità sono conseguite e verificate nelle seguenti attività formative:**

[Visualizza Insegnamenti](#)

[Chiudi Insegnamenti](#)

CRIMINOLOGIA E PSICOLOGIA PENITENZIARIA [url](#)

EVIDENCE BASED MANAGEMENT AND SUSTAINABILITY [url](#)

EVIDENCE BASED MANAGEMENT E SOSTENIBILITA' AMBIENTALE [url](#)

FATTORI EVOLUTIVI PER LO SVILUPPO ANTISOCIALE [url](#)

GROUP DYNAMICS, CONFLICT AND NEGOTIATION IN ORGANIZATIONS [url](#)

INDUSTRIA 4.0 E INNOVAZIONE NEL MONDO DEL LAVORO [url](#)

INDUSTRY 4.0 AND INNOVATION AT WORK [url](#)

LABORATORIO: DEONTOLOGIA E RESPONSABILITA' PROFESSIONALE DELLO PSICOLOGO (TPV INTERNO)

[url](#)

LABORATORIO: DIVERSITY MANAGEMENT [url](#)

LABORATORIO: I TEST IN AMBITO FORENSE [url](#)

LABORATORIO: INTELLIGENZA ARTIFICIALE APPLICATA AL MONDO DEL LAVORO [url](#)

LABORATORIO: LA CONSULENZA TECNICA PSICOLOGICA NELLA SEPARAZIONE E NEL DIVORZIO [url](#)

LABORATORIO: PSICOLOGIA DELLE ORGANIZZAZIONI CRIMINALI E DEL TERRORISMO [url](#)

MEDICINA DEL LAVORO [url](#)

METHODS AND TECHNIQUES OF SELECTION AND ASSESSMENT OF HUMAN RESOURCES [url](#)

METODI E TECNICHE DI ANALISI E INTERVENTO IN ORGANIZZAZIONE (TPV INTERNO) [url](#)

METODI E TECNICHE DI SELEZIONE E ASSESSMENT DELLE RISORSE UMANE [url](#)  
METODI STATISTICI PER L'ANALISI DEI FENOMENI ORGANIZZATIVI [url](#)  
NEUROSCIENZE CRIMINALI [url](#)  
OCCUPATIONAL MEDICINE [url](#)  
PROCESSI BIO-PSICO SOCIALI DELLA TESTIMONIANZA [url](#)  
PROCESSI DI GRUPPO, CONFLITTO E NEGOZIAZIONE NELLE ORGANIZZAZIONI [url](#)  
PROMOTION AND PROTECTION OF HEALTH AND WELL-BEING AMONG ORGANIZATIONS [url](#)  
PROMOZIONE E TUTELA DELLA SALUTE E DEL BENESSERE NEI CONTESTI ORGANIZZATIVI [url](#)  
PSICHIATRIA FORENSE [url](#)  
PSICOLOGIA DELL'AMBIENTE E DEL BENESSERE PSICOSOCIALE NEI CONTESTI ORGANIZZATIVI [url](#)  
PSICOLOGIA FORENSE NEI CONTESTI LAVORATIVI [url](#)  
PSICOLOGIA INVESTIGATIVA [url](#)  
PSICOTERAPIA DELLA FAMIGLIA IN CONTESTI CONFLITTUALI [url](#)  
PSYCHOLOGY OF THE ENVIRONMENT AND PSYCHOSOCIAL WELL-BEING IN ORGANIZATIONAL CONTEXTS [url](#)  
STAGE (TPV EXTERNAL I AND II YEAR) [url](#)  
TPV ESTERNO (I E II ANNO) [url](#)  
TPV ESTERNO (I E II ANNO) [url](#)  
TUTELA E PROMOZIONE DELLA PROFESSIONE (TPV INTERNO) [url](#)  
WORKSHOP: DIVERSITY MANAGEMENT [url](#)  
WORKSHOP: METHODS AND TECHNIQUES OF ORGANIZATIONAL ANALYSIS AND INTERVENTION (TPV INTERNAL) [url](#)  
WORKSHOP: PSYCHOLOGISTS' DEONTOLOGY AND PROFESSIONAL LIABILITY (TPV INTERNAL) [url](#)  
WORKSHOP: STRUCTURES AND PROCESSES OF THE ORGANIZATIONS [url](#)

## Intervento individuale e organizzativo

### Conoscenza e comprensione

I laureati magistrali del percorso in Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo dovranno possedere conoscenze circa le principali metodologie e modelli di intervento sulle realtà organizzative per lo sviluppo individuale, dei gruppi, delle organizzazioni, tra cui la formazione psicosociale, così come dovranno essere consapevoli delle ricadute dei comportamenti e dei processi organizzativi promossi. Inoltre, dovranno possedere conoscenze circa le modalità di progettazione, intervento, monitoraggio e valutazione finale degli interventi di formazione, di orientamento, di assessment, di selezione, di programmazione dello sviluppo di carriera, di comunicazione interna e esterna. Infine, dovranno acquisire conoscenze finalizzate a intervenire sulla prevenzione e sulla riduzione delle criticità e sulla promozione del benessere sul luogo di lavoro, anche in riferimento alle peculiarità dei diversi contesti organizzativi. Infine, dovranno possedere conoscenze relative al processo di greening delle organizzazioni e del ruolo svolto dalla gestione delle risorse umane in questo ambito, così come dei nuovi scenari organizzativi del lavoro e del ruolo svolto in questi non solo dall'informatica ma anche dall'applicazione dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro.

Tali conoscenze e capacità di comprensione saranno acquisite principalmente attraverso:

- lezioni frontali basate sull'utilizzo di libri di testo o altro materiale didattico (anche audiovisivo);
- partecipazione a laboratori e seminari;
- esercitazioni e project work;
- produzione di testi scritti, di report, di un elaborato finale.

La verifica dell'acquisizione della conoscenza e il raggiungimento della comprensione avviene attraverso test di autoverifica, prove in itinere, scritte e/o orali, e attraverso una verifica finale, scritta e/o orale, al termine di ogni attività didattica. Le modalità di verifica sono definite dai singoli docenti in maniera coerente rispetto alle finalità del CdS.

I laureati magistrali del percorso in Psychology of work and organizational well-being dovranno possedere conoscenze circa le principali metodologie e modelli di intervento sulle realtà organizzative per lo sviluppo individuale, dei gruppi, delle organizzazioni, tra cui la la formazione degli adulti, così come dovranno essere consapevoli delle ricadute dei comportamenti e dei processi organizzativi promossi. Inoltre, dovranno possedere conoscenze circa le modalità di progettazione, intervento, monitoraggio e valutazione finale degli interventi di formazione, di orientamento, di

assessment, di selezione, di programmazione dello sviluppo di carriera, di comunicazione interna e esterna. Infine, dovranno acquisire conoscenze finalizzate a intervenire sulla prevenzione e sulla riduzione delle criticità e sulla promozione del benessere sul luogo di lavoro, anche in riferimento alle peculiarità dei diversi contesti organizzativi. Infine, dovranno possedere conoscenze relative al processo di greening delle organizzazioni e del ruolo svolto dalla gestione delle risorse umane in questo ambito, così come dei nuovi scenari organizzativi del lavoro e del ruolo svolto in questi dalle nuove tecnologie.

Tali conoscenze e capacità di comprensione saranno acquisite principalmente attraverso:

- lezioni frontali basate sull'utilizzo di libri di testo o altro materiale didattico (anche audiovisivo);
- partecipazione a laboratori e seminari;
- esercitazioni e project work;
- produzione di testi scritti, report, di un elaborato finale.

La verifica dell'acquisizione della conoscenza e il raggiungimento della comprensione avviene attraverso test di autoverifica, prove in itinere, scritte e/o orali, e attraverso una verifica finale, scritta e/o orale, al termine di ogni attività didattica. Le modalità di verifica sono definite dai singoli docenti in maniera coerente rispetto alle finalità del CdS.

I laureati magistrali del percorso di Psicologia forense e penitenziaria dovranno possedere conoscenze al fine di intervenire sulla prevenzione e sulla riduzione delle criticità e sulla promozione del benessere anche in riferimento alle peculiarità dei diversi contesti giudiziari. In particolare, dovranno possedere conoscenze critiche e dimostrare capacità di comprensione delle principali metodologie e modelli di intervento per lo sviluppo individuale, dei gruppi, delle organizzazioni in ambito psicologico forense e delle funzioni, dei modelli, dei ruoli e delle figure professionali afferenti alla psicologia giuridico/forense e delle altre professionalità che si interfacciano con lo psicologo forense.

Tali conoscenze e capacità di comprensione saranno acquisite principalmente attraverso:

- lezioni frontali basate sull'utilizzo di libri di testo o altro materiale didattico (anche audiovisivo);
- partecipazione a laboratori e seminari;
- esercitazioni e project work;
- produzione di testi scritti, di report, di un elaborato finale.

La verifica dell'acquisizione della conoscenza e il raggiungimento della comprensione avviene attraverso test di autoverifica, prove in itinere, scritte e/o orali, e attraverso una verifica finale, scritta e/o orale, al termine di ogni attività didattica.

Le modalità di verifica sono definite dai singoli docenti in maniera coerente rispetto alle finalità del CdS.

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

I laureati magistrali afferenti al percorso di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo dovranno possedere la capacità di applicare le conoscenze acquisite al fine di mettere a punto progetti di intervento specifici e mirati allo sviluppo organizzativo e alla promozione del benessere e della salute organizzativa; dovranno inoltre sapere come realizzare interventi per la gestione del clima e della cultura organizzativa e in particolare dello stress lavoro correlato; per la crescita delle competenze professionali e delle soft skills, per la gestione dei talenti, per lo sviluppo delle risorse umane, delle loro potenzialità e delle loro prestazioni; per la gestione e la prevenzione dei conflitti e la gestione delle diversità (diversity management); per la promozione dell'innovazione e il sostegno alla conciliazione tra il tempo lavorativo ed il tempo extra lavorativo; per orientare la gestione delle risorse umane e dei comportamenti e processi organizzativi ad essi correlati anche verso la sostenibilità ambientale.

Tali capacità di comprensione saranno acquisite principalmente attraverso:

- lezioni frontali basate sull'utilizzo di libri di testo o altro materiale didattico (anche audiovisivo);
- partecipazione a laboratori e seminari;
- esercitazioni e project work;
- incontri con testimonial privilegiati;
- lavoro di gruppo;
- produzione di testi scritti, report, di un elaborato finale.

La verifica del raggiungimento della capacità di applicare conoscenza e comprensione avviene attraverso test di

autoverifica, prove in itinere, scritte e/o orali, e attraverso una verifica finale, scritta e/o orale, al termine di ogni attività didattica. Le modalità di verifica sono definite dai singoli docenti in maniera coerente rispetto alle finalità del CdS.

I laureati magistrali afferenti al percorso di Psychology of work and organizational well-being dovranno possedere la capacità di applicare le conoscenze acquisite al fine di mettere a punto progetti di intervento specifici e mirati allo sviluppo organizzativo e alla promozione del benessere e della salute organizzativa; dovranno inoltre sapere come realizzare interventi per la gestione del clima e della cultura organizzativa e in particolare dello stress lavoro correlato; per la crescita delle competenze professionali e delle soft skills, per la gestione dei talenti, per lo sviluppo delle risorse umane, delle loro potenzialità e delle loro prestazioni; per la gestione e la prevenzione dei conflitti e la gestione delle diversità (diversity management); per la promozione dell'innovazione e il sostegno alla conciliazione tra il tempo lavorativo ed il tempo extra lavorativo; per orientare la gestione delle risorse umane e dei comportamenti e processi organizzativi ad essi correlati anche verso la sostenibilità ambientale.

Tali capacità di comprensione saranno acquisite principalmente attraverso:

- lezioni frontali basate sull'utilizzo di libri di testo o altro materiale didattico (anche audiovisivo);
- partecipazione a laboratori e seminari;
- esercitazioni e project work;
- incontri con testimonial privilegiati;
- lavoro di gruppo;
- produzione di testi scritti, report, di un elaborato finale.

La verifica del raggiungimento della capacità di applicare conoscenza e comprensione avviene attraverso test di autoverifica, prove in itinere, scritte e/o orali, e attraverso una verifica finale, scritta e/o orale, al termine di ogni attività didattica. Le modalità di verifica sono definite dai singoli docenti in maniera coerente rispetto alle finalità del CdS.

I laureati magistrali afferenti al corso di Psicologia forense e penitenziaria dovranno possedere la capacità di applicare le conoscenze acquisite al fine di mettere a punto progetti d'intervento specifici e mirati allo promozione delle risorse e alla diminuzione del rischio nel settore della Psicologia forense, giuridica e penitenziaria; dovranno inoltre sapere come realizzare interventi per il miglioramento della salute mentale di soggetto a rischio di devianza, come promuovere il benessere organizzativo nei contesti penitenziari; come operare per un'adeguata collaborazione con le autorità giudiziarie in termini di decision making.

Tali capacità di comprensione saranno acquisite principalmente attraverso:

- lezioni frontali basate sull'utilizzo di libri di testo o altro materiale didattico (anche audiovisivo);
- partecipazione a laboratori e seminari;
- esercitazioni e project work;
- produzione di testi scritti, report, di un elaborato finale.

La verifica del raggiungimento della capacità di applicare conoscenza e comprensione avviene attraverso test di autoverifica, prove in itinere, scritte e/o orali, e attraverso una verifica finale, scritta e/o orale, al termine di ogni attività didattica.

Le modalità di verifica sono definite dai singoli docenti in maniera coerente rispetto alle finalità del CdS.

#### **Le conoscenze e capacità sono conseguite e verificate nelle seguenti attività formative:**

[Visualizza Insegnamenti](#)

[Chiudi Insegnamenti](#)

CRIMINOLOGIA E PSICOLOGIA PENITENZIARIA [url](#)

DECISION-MAKING PSYCHOLOGY APPLIED TO ORGANIZATIONS [url](#)

EVIDENCE BASED MANAGEMENT AND SUSTAINABILITY [url](#)

EVIDENCE BASED MANAGEMENT E SOSTENIBILITA' AMBIENTALE [url](#)

FATTORI EVOLUTIVI PER LO SVILUPPO ANTISOCIALE [url](#)

FINAL THESIS [url](#)

GROUP DYNAMICS, CONFLICT AND NEGOTIATION IN ORGANIZATIONS [url](#)

INDUSTRIA 4.0 E INNOVAZIONE NEL MONDO DEL LAVORO [url](#)

INDUSTRY 4.0 AND INNOVATION AT WORK [url](#)

LABORATORIO: DIVERSITY MANAGEMENT [url](#)

LABORATORIO: I TEST IN AMBITO FORENSE [url](#)

LABORATORIO: LA CONSULENZA TECNICA PSICOLOGICA NELLA SEPARAZIONE E NEL DIVORZIO [url](#)

LABORATORIO: PSICOLOGIA DELLE ORGANIZZAZIONI CRIMINALI E DEL TERRORISMO [url](#)  
 LIFELONG LEARNING AND SKILLS ASSESSMENT [url](#)  
 LIFELONG LEARNING E BILANCIO DI COMPETENZE [url](#)  
 MEDICINA DEL LAVORO [url](#)  
 METODI E TECNICHE DI ANALISI E INTERVENTO IN ORGANIZZAZIONE (TPV INTERNO) [url](#)  
 METODI STATISTICI PER L'ANALISI DEI FENOMENI ORGANIZZATIVI [url](#)  
 NEUROSCIENZE CRIMINALI [url](#)  
 OCCUPATIONAL MEDICINE [url](#)  
 PROCESSI BIO-PSICO SOCIALI DELLA TESTIMONIANZA [url](#)  
 PROCESSI DI GRUPPO, CONFLITTO E NEGOZIAZIONE NELLE ORGANIZZAZIONI [url](#)  
 PROJECT MANAGEMENT [url](#)  
 PROJECT MANAGEMENT [url](#)  
 PROMOTION AND PROTECTION OF HEALTH AND WELL-BEING AMONG ORGANIZATIONS [url](#)  
 PROMOZIONE E TUTELA DELLA SALUTE E DEL BENESSERE NEI CONTESTI ORGANIZZATIVI [url](#)  
 PROVA FINALE [url](#)  
 PROVA FINALE [url](#)  
 PSICHIATRIA FORENSE [url](#)  
 PSICOLOGIA CLINICA PENITENZIARIA (TPV INTERNO) [url](#)  
 PSICOLOGIA FORENSE NEI CONTESTI LAVORATIVI [url](#)  
 PSICOLOGIA INVESTIGATIVA [url](#)  
 PSICOTERAPIA DELLA FAMIGLIA IN CONTESTI CONFLITTUALI [url](#)  
 STAGE (TPV EXTERNAL I AND II YEAR) [url](#)  
 TPV ESTERNO (I E II ANNO) [url](#)  
 TPV ESTERNO (I E II ANNO) [url](#)  
 WORKSHOP: DIVERSITY MANAGEMENT [url](#)  
 WORKSHOP: METHODS AND TECHNIQUES OF ORGANIZATIONAL ANALYSIS AND INTERVENTION (TPV INTERNAL) [url](#)  
 WORKSHOP: PSYCHOLOGISTS' DEONTOLOGY AND PROFESSIONAL LIABILITY (TPV INTERNAL) [url](#)  
 WORKSHOP: STRUCTURES AND PROCESSES OF THE ORGANIZATIONS [url](#)



QUADRO A4.c

Autonomia di giudizio  
 Abilità comunicative  
 Capacità di apprendimento

**Autonomia di giudizio**

I laureati magistrali afferenti al percorso di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo acquisiscono la capacità di valutazione autonoma della letteratura scientifica, di analisi e integrazione delle informazioni di valutazione, testali e strumentali, le abilità nel porre in atto scelte concernenti la pianificazione degli interventi in ambito organizzativo. A questa autonomia di giudizio si giunge anche attraverso lo sviluppo della capacità di comprendere e interpretare nelle declinazioni applicative i background teorici, i modelli di intervento e i risultati dello stato dell'arte della ricerca scientifica, anche tenendo conto dei principi dell'etica professionale formulati dall'Ordine degli Psicologi. Viene favorita la capacità di prendere autonomamente decisioni appropriate nella scelta degli strumenti di valutazione e delle procedure di intervento, in collaborazione con le altre figure professionali che operano nei diversi contesti organizzativi. La struttura della didattica mira specificamente a stimolare lo sviluppo del pensiero critico e l'indipendenza nel giudizio. In modo particolare, l'impostazione interattiva dei corsi favorisce lo sviluppo di capacità critiche e la flessibilità

finalizzate alla selezione degli strumenti, degli approcci e delle metodologie più adatti alla comprensione e gestione dei problemi connessi alle attività di ricerca, progettazione e di intervento.

L'autonomia di giudizio raggiunta dallo studente viene verificata in sede di esame di profitto misurando la capacità di esposizione critica delle diverse componenti teoriche dello specifico tema trattato. La partecipazione alle attività di laboratorio e la loro valutazione costituisce un ulteriore strumento di verifica. La valutazione della tesi di laurea, infine, costituirà un'ulteriore verifica dell'acquisizione dell'autonomia di giudizio.

I laureati magistrali afferenti al percorso di Psychology of work and organizational well-being acquisiscono la capacità di valutazione autonoma della letteratura scientifica, di analisi e integrazione delle informazioni di valutazione, testali e strumentali, le abilità nel porre in atto scelte concernenti la pianificazione degli interventi in ambito organizzativo. A questa autonomia di giudizio si giunge anche attraverso lo sviluppo della capacità di comprendere e interpretare nelle declinazioni applicative i background teorici, i modelli di intervento e i risultati dello stato dell'arte della ricerca scientifica, anche tenendo conto dei principi dell'etica professionale formulati dall'Ordine degli Psicologi. Viene favorita la capacità di prendere autonomamente decisioni appropriate nella scelta degli strumenti di valutazione e delle procedure di intervento, in collaborazione con le altre figure professionali che operano nei diversi contesti organizzativi. La struttura della didattica mira specificamente a stimolare lo sviluppo del pensiero critico e l'indipendenza nel giudizio. In modo particolare, l'impostazione interattiva dei corsi favorisce lo sviluppo di capacità critiche e la flessibilità finalizzate alla selezione degli strumenti, degli approcci e delle metodologie più adatti alla comprensione e gestione dei problemi connessi alle attività di ricerca, progettazione e di intervento.

L'autonomia di giudizio raggiunta dallo studente viene verificata in sede di esame di profitto misurando la capacità di esposizione critica delle diverse componenti teoriche dello specifico tema trattato. La partecipazione alle attività di laboratorio e la loro valutazione costituisce un ulteriore strumento di verifica. La valutazione della tesi di laurea, infine, costituirà un'ulteriore verifica dell'acquisizione dell'autonomia di giudizio.

I laureati magistrali afferenti al percorso di Psicologia criminologica e penitenziaria acquisiscono la capacità di valutazione autonoma della letteratura scientifica, di analisi e integrazione delle informazioni di valutazione, testali e strumentali, le abilità nel porre in atto scelte concernenti la pianificazione degli interventi in ambito giudiziario. A questa autonomia di giudizio si giunge anche attraverso lo sviluppo della capacità di comprendere e interpretare nelle declinazioni applicative i background teorici, i modelli di intervento e i risultati dello stato dell'arte della ricerca scientifica, anche tenendo conto dei principi dell'etica professionale formulati dall'Ordine degli Psicologi. Viene favorita la capacità di prendere autonomamente decisioni appropriate nella scelta degli strumenti di valutazione e delle procedure di intervento, in collaborazione con le altre figure professionali che operano nei diversi contesti forensi e penitenziari. La struttura della didattica mira specificamente a stimolare lo sviluppo del pensiero critico e l'indipendenza nel giudizio. In modo particolare, l'impostazione interattiva dei corsi favorisce lo sviluppo di capacità critiche e la flessibilità finalizzate alla selezione degli strumenti, degli approcci e delle metodologie più adatti alla comprensione e gestione dei problemi connessi alle attività di ricerca, progettazione e di intervento.

L'autonomia di giudizio raggiunta dallo studente viene verificata in sede di esame di profitto misurando la capacità di esposizione critica delle diverse componenti

teoriche dello specifico tema trattato. La partecipazione alle attività di laboratorio e la loro valutazione costituisce un ulteriore strumento di verifica. La valutazione della tesi di laurea, infine, costituirà un'ulteriore verifica dell'acquisizione dell'autonomia di giudizio.

**Abilità  
communicative**

Il percorso di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo intende sviluppare nel laureato magistrale la capacità di utilizzare, differenziandole, le strategie di comunicazione più adeguate al contesto in cui si trova ad agire in base al suo specifico profilo professionale. In altre parole, il laureato magistrale di questo percorso dovrà essere in grado di comunicare efficacemente con i clienti e con altri professionisti coinvolti nel progetto di intervento, modulando il repertorio di abilità comunicative. L'utilizzo di articoli rappresentanti lo stato dell'arte della letteratura scientifica internazionale nei corsi e nelle attività di laboratorio favorirà le capacità comunicative dei laureati in ambito scientifico, con particolare attenzione alla lingua inglese. Al termine del corso, il laureato magistrale dovrà possedere la capacità di ottimizzare il processo comunicativo a seconda del contesto organizzativo (profit, non profit, pubblico, privato) e delle caratteristiche professionali e di ruolo dell'interlocutore. Il percorso di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo favorisce anche l'acquisizione da parte dei laureati magistrali delle capacità di comunicare i risultati delle ricerche scientifiche, sapendo modulare lo stile comunicativo in base al contesto (scientifico, mediatico, divulgativo, ecc.) della presentazione, sapendo scegliere le modalità più efficaci di presentazione. Inoltre, il percorso di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo intende promuovere negli studenti le competenze e le capacità comunicative che consentono di interagire efficacemente con persone, gruppi e istituzioni coinvolti direttamente e indirettamente nei propri interventi in ambito professionale, al fine di facilitare il teamwork, di intervenire efficacemente all'interno della rete dei servizi, di segmenti organizzativi e al di fuori dell'organizzazione, così come di comunicare in maniera chiara il proprio apporto specifico. Nello specifico, verranno potenziate le capacità di comunicare efficacemente come organizzazione e come membro o responsabile dell'organizzazione, all'interno e all'esterno della stessa. Verranno altresì potenziate le capacità comunicative necessarie per: gestire colloqui di selezione, di valutazione e di assessment, dare e ricevere feedback; gestire gruppi; favorire la comunicazione tra individui e gruppi all'interno dell'organizzazione.

Allo sviluppo di queste capacità di comunicazione e di sintesi, il percorso contribuirà con specifiche attività in seno ai singoli insegnamenti e ai laboratori, anche attraverso l'applicazione di metodologie didattiche attive, quali: simulate, lavori di gruppo, stesura di project work, esercitazioni. Un ulteriore strumento per l'acquisizione dell'abilità a comunicare contenuti scientifici è rappresentato dal coinvolgimento nel progetto didattico del percorso di Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo di docenti dalla spiccata figura professionale relativa alla gestione o consulenza organizzativa e alle risorse umane.

Il raggiungimento di questo obiettivo formativo sarà verificato tramite prove orali e scritte negli esami di profitto. La redazione dell'elaborato finale e la sua valutazione rappresentano l'ultimo passaggio nella verifica dell'acquisizione delle specifiche abilità comunicative.

Il percorso di Psychology of work and organizational well-being intende sviluppare nel laureato magistrale la capacità di utilizzare, differenziandole, le strategie di comunicazione più adeguate al contesto in cui si trova ad agire in base al suo specifico profilo professionale. In altre parole, il laureato magistrale di questo percorso dovrà essere in grado di comunicare efficacemente con i clienti e con altri professionisti coinvolti nel progetto di intervento, modulando il repertorio di abilità comunicative. L'utilizzo di articoli rappresentanti lo stato dell'arte della letteratura scientifica internazionale nei corsi e nelle attività di laboratorio favorirà le capacità comunicative dei laureati in ambito scientifico, con particolare attenzione non solo alla lingua inglese, ma anche a quella italiana. Al termine del corso, il laureato dovrà possedere la capacità di ottimizzare il processo comunicativo a seconda del contesto organizzativo (profit, non profit, pubblico, privato) e delle caratteristiche professionali e di ruolo dell'interlocutore non solo in lingua inglese, ma anche a quella italiana. Il percorso in Psychology of work and organizational well-being favorisce anche l'acquisizione da parte dei laureati delle capacità di comunicare i risultati delle ricerche scientifiche, sapendo modulare lo stile comunicativo in base al contesto (scientifico, mediatico, divulgativo, ecc.) della presentazione, sapendo scegliere le modalità più efficaci di presentazione. Inoltre, il percorso di Psychology of work and organizational well-being intende promuovere negli studenti magistrali le competenze e le capacità comunicative che consentono di interagire efficacemente con persone, gruppi e istituzioni coinvolti direttamente e indirettamente nei propri interventi in ambito professionale, al fine di facilitare il teamwork, di intervenire efficacemente all'interno della rete dei servizi, di segmenti organizzativi e al di fuori dell'organizzazione, così come di comunicare in maniera chiara il proprio apporto specifico. Nello specifico, verranno potenziate le capacità di comunicare efficacemente come organizzazione e come membro o responsabile dell'organizzazione, all'interno e all'esterno della stessa. Verranno altresì potenziate le capacità comunicative necessarie per: gestire colloqui di selezione, di valutazione e di assessment, dare e ricevere feedback; gestire gruppi; favorire la comunicazione tra individui e gruppi all'interno dell'organizzazione.

Allo sviluppo di queste capacità di comunicazione e di sintesi, il percorso contribuirà con specifiche attività in seno ai singoli insegnamenti e ai laboratori, anche attraverso l'applicazione di metodologie didattiche attive, quali: simulate, lavori di gruppo, stesura di project work, esercitazioni. Un ulteriore strumento per l'acquisizione dell'abilità a comunicare contenuti scientifici è rappresentato dal coinvolgimento nel progetto didattico del percorso in Psychology and organizational well-being di docenti dalla spiccata figura professionale relativa alla gestione o consulenza organizzativa e alle risorse umane. Il raggiungimento di questo obiettivo formativo sarà verificato tramite prove orali e scritte negli esami di profitto. La redazione dell'elaborato finale e la sua valutazione rappresentano l'ultimo passaggio nella verifica dell'acquisizione delle specifiche abilità comunicative.

Il percorso di Psicologia criminologica e penitenziaria, intende sviluppare nel laureato magistrale la capacità di utilizzare, differenziandole, le strategie di comunicazione più adeguate al contesto in cui si trova ad agire in base al suo specifico profilo professionale. In particolare, verranno potenziate le capacità e le conoscenze comunicative necessarie negli ambiti del colloquio psicologico forense, del processo di valutazione e di assessment, della collaborazione con le professioni investigative, giudiziarie, giuridiche e psichiatriche; di restituzione di una

valutazione diagnostica non solo in termini di deficit ma anche di risorse e volta alla resilienza della persona; di dare e ricevere feedback; di gestire gruppi di intervento; di favorire la comunicazione tra individui e gruppi all'interno degli istituti di pena e di custodia.

Allo sviluppo di queste capacità di comunicazione e di sintesi, il percorso contribuirà con specifiche attività in seno ai singoli insegnamenti e ai laboratori, anche attraverso l'applicazione di metodologie didattiche attive, quali: simulate, lavori di gruppo, stesura di project work, esercitazioni. Un ulteriore strumento per l'acquisizione dell'abilità a comunicare contenuti scientifici è rappresentato dal coinvolgimento nel progetto didattico del percorso in Psicologia criminologica e penitenziaria di docenti dalla spiccata figura professionale relativa alla gestione o consulenza organizzativa e alle risorse umane.

Il raggiungimento di questo obiettivo formativo sarà verificato tramite prove orali e scritte negli esami di profitto. La redazione dell'elaborato finale e la sua valutazione rappresentano l'ultimo passaggio nella verifica dell'acquisizione delle specifiche abilità comunicative.

### **Capacità di apprendimento**

Il percorso in Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo intende sviluppare nel laureato magistrale la capacità di perseguire costantemente e in modo autonomo l'aggiornamento delle conoscenze acquisite. Si promuoveranno la capacità di utilizzare gli strumenti più avanzati per l'acquisizione delle conoscenze scientifiche, con particolare riferimento agli strumenti di gestione organizzativa, all'analisi dei dati, all'acquisizione di capacità di comprensione e analisi critica di materiali di ricerca scritti anche in lingua inglese.

In tale contesto, lo sviluppo di elevate capacità di apprendimento sarà perseguito a partire dai singoli corsi, grazie anche alla trasmissione di informazioni e all'utilizzo di supporti didattici aggiornati allo stato dell'arte della ricerca psicologica nei diversi contesti sociali ed organizzativi. Inoltre, i laboratori e le eventuali attività seminariali costituiranno un'altra sede privilegiata nella quale il confronto con le conoscenze più recenti del settore stimolerà la ricerca di nuove domande e, pertanto, l'acquisizione di elevate capacità di apprendimento. Il confronto con casi ed esperienze concrete, infine, intende sviluppare capacità ulteriori di apprendimento, attraverso l'individuazione di buone pratiche.

Il progresso di tale competenza verrà monitorato e verificato sia attraverso i singoli esami di profitto, sia valutando la partecipazione alle attività di laboratorio. Inoltre, una particolare attenzione verrà posta al processo di valutazione della prova finale, inteso come verifica sia dell'elaborato finale sia del percorso seguito dallo studente per ottenerlo.

In percorso in Psychology of work and organizational well-being, intende sviluppare nel laureato magistrale la capacità di perseguire costantemente e in modo autonomo l'aggiornamento delle conoscenze acquisite. Si promuoveranno la capacità di utilizzare gli strumenti più avanzati per l'acquisizione delle conoscenze scientifiche, con particolare riferimento agli strumenti di gestione organizzativa, all'analisi dei dati, all'acquisizione di capacità di comprensione e analisi critica di materiali di ricerca pubblicati a livello nazionale e internazionale..

In tale contesto, lo sviluppo di elevate capacità di apprendimento sarà perseguito a partire dai singoli corsi, grazie anche alla trasmissione di informazioni e all'utilizzo di supporti didattici aggiornati allo stato dell'arte della ricerca psicologica nei diversi contesti sociali ed organizzativi. Inoltre, i laboratori e le

eventuali attività seminariali costituiranno un'altra sede privilegiata nella quale il confronto con le conoscenze più recenti del settore stimolerà la ricerca di nuove domande e, pertanto, l'acquisizione di elevate capacità di apprendimento. Il confronto con casi ed esperienze concrete, infine, intende sviluppare capacità ulteriori di apprendimento, attraverso l'individuazione di buone pratiche. Il progresso di tale competenza verrà monitorato e verificato sia attraverso i singoli esami di profitto, sia valutando la partecipazione alle attività di laboratorio. Inoltre, una particolare attenzione verrà posta al processo di valutazione della prova finale, inteso come verifica sia dell'elaborato finale sia del percorso seguito dallo studente per ottenerlo.

Il percorso in Psicologia criminologica e penitenziaria intende sviluppare nel laureato magistrale la capacità di perseguire costantemente e in modo autonomo l'aggiornamento delle conoscenze acquisite. Si promuoveranno la capacità di utilizzare gli strumenti più avanzati per l'acquisizione delle conoscenze scientifiche, con particolare riferimento agli strumenti di progettazione, intervento, valutazione nei contesti giudiziari, all'analisi dei dati, all'acquisizione di capacità di comprensione e analisi critica di materiali di ricerca scritti.

In tale contesto, lo sviluppo di elevate capacità di apprendimento sarà perseguito a partire dai singoli corsi, grazie anche alla trasmissione di informazioni e all'utilizzo di supporti didattici aggiornati allo stato dell'arte della ricerca psicologica nei diversi contesti sociali ed organizzativi. Inoltre, i laboratori e le eventuali attività seminariali costituiranno un'altra sede privilegiata nella quale il confronto con le conoscenze più recenti del settore stimolerà la ricerca di nuove domande e, pertanto, l'acquisizione di elevate capacità di apprendimento. Il confronto con casi ed esperienze concrete, infine, intende sviluppare capacità ulteriori di apprendimento, attraverso l'individuazione di buone pratiche.

Il progresso di tale competenza verrà monitorato e verificato sia attraverso i singoli esami di profitto, sia valutando la partecipazione alle attività di laboratorio. Inoltre, una particolare attenzione verrà posta al processo di valutazione della prova finale, inteso come verifica sia dell'elaborato finale sia del percorso seguito dallo studente per ottenerlo.



16/02/2023

Il percorso in Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo prevede due attività affini, ciascuna da sei CFU.

L'insegnamento 'Elementi di diritto del lavoro' ('Elements of labor law' nel percorso internazionale) affronta i principi e le relative regolamentazioni di diritto del lavoro europeo e italiano, anche in relazione ai contratti. L'obiettivo è dotare gli studenti di capacità e competenze atte a formulare strategie di gestione delle risorse umane nel rispetto dei parametri legali di comportamento organizzativo.

L'insegnamento Psicologia ambientale e benessere psicosociale nei contesti organizzativi ('Psychology of the environment and psychosocial well-being in organizational contexts' nel percorso internazionale) propone una visione del rapporto uomo - organizzazione che allarga il concetto stesso di organizzazione, definendo come tale ogni ambito organizzativo della quotidianità e ponendo l'accento sui processi psicologici che promuovono comportamenti pro-ambientali al lavoro, come nei contesti di vita privata e di comunità.

Il percorso in Psychology of work and organizational well-being prevede due attività affini, ciascuna da sei CFU.

L'insegnamento 'Elements of labor law' affronta i principi e le relative regolamentazioni di diritto del lavoro europeo e

italiano, anche in relazione ai contratti. L'obiettivo è dotare gli studenti di capacità e competenze atte a formulare strategie di gestione delle risorse umane nel rispetto dei parametri legali di comportamento organizzativo.

L'insegnamento 'Psychology of the environment and psychosocial well-being in organizational contexts' declina il tema del benessere organizzativo secondo diversi livelli di analisi, dall'individuale all'extra-organizzativo, ponendo l'accento sulle dinamiche ambientali e psicosociali.

Il percorso in Psicologia criminologica e penitenziaria prevede tre attività affini (una al primo anno e due al secondo anno), al primo anno l'insegnamento riguarda i principi generali dell'ordinamento giuridico italiano, appartenente al settore IUS/09, che permetterà agli studenti di completare la formazione con conoscenze generali legate al diritto, offrendo, insieme all'insegnamento del secondo anno, di diritto processuale penale (IUS/16), un profilo professionale in grado di rispondere, in modo competente, alle domande di natura giudiziaria.

Inoltre, al secondo anno viene proposto un insegnamento di psichiatria forense (MED/25), che offrirà una prospettiva relativa alla salute mentale nei possibili risvolti criminologici. L'obiettivo è di dotare gli studenti di competenze in grado di poter lavorare in rete con gli altri professionisti in ambito giudiziario.



QUADRO A5.a

Caratteristiche della prova finale

03/04/2023

Gli studenti del corso di laurea magistrale in Psicologia Clinica, conseguito il giudizio di idoneità delle attività del Tirocinio pratico valutativo sulle attività formative professionalizzanti nell'intero percorso di Laurea, sono ammessi a sostenere l'esame finale, comprensivo della prova pratica valutativa di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 654 del 5 luglio 2022 che precede la discussione della tesi di laurea.

La prova finale consiste nella discussione e valutazione di una tesi sperimentale, di ricerca-intervento o di revisione sistematica della letteratura, elaborata in modo originale dallo studente sotto la guida di un relatore, su un argomento attinente ad una disciplina nella quale il laureando magistrale abbia sostenuto il relativo esame.



QUADRO A5.b

Modalità di svolgimento della prova finale

04/02/2020

Lo svolgimento della prova finale consiste nella discussione e valutazione di una tesi empirica, o di revisione sistematica della letteratura elaborata in modo originale dallo studente sotto la guida di un relatore, su un argomento attinente ad una disciplina

nella quale il laureando magistrale abbia sostenuto il relativo esame. Il voto di laurea, espresso in centodecimi, viene attribuito dalla Commissione di laurea anche sulla base del curriculum dello studente e della media delle votazioni conseguite nei singoli esami di profitto.

La Commissione potrà aggiungere al punteggio attribuito: 1 punto per coloro che discutono la tesi nel corso degli anni previsti dal piano degli studi; 1 punto per coloro che abbiano partecipato con profitto al Programma Erasmus, a condizione che abbiano acquisito CFU. La lode deve essere approvata all'unanimità.

Al termine della valutazione della prova finale, il Presidente della Commissione, o un suo delegato, procede alla proclamazione. Con la verbalizzazione dell'esame di laurea e l'attribuzione del voto il candidato consegue il diploma di laurea magistrale.



▶ QUADRO B1

Descrizione del percorso di formazione (Regolamento Didattico del Corso)

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Regolamento del CdS

---

▶ QUADRO B2.a

Calendario del Corso di Studio e orario delle attività formative

<https://lumsa.it/it/psicologia-sociale-forense-e-delle-organizzazioni-roma>

▶ QUADRO B2.b

Calendario degli esami di profitto

<https://lumsa.it/it/calendario-degli-esami-scienze-umane>

▶ QUADRO B2.c

Calendario sessioni della Prova finale

<https://lumsa.it/it/tesi-di-laurea-lm-51-sociale>

▶ QUADRO B3

Docenti titolari di insegnamento

Sono garantiti i collegamenti informatici alle pagine del portale di ateneo dedicate a queste informazioni.

N.	Settori	Anno di corso	Insegnamento	Cognome Nome	Ruolo	Crediti	Ore	Docente di riferimento per corso
1.	M-PSI/07	Anno di corso 1	CRIMINOLOGIA E PSICOLOGIA PENITENZIARIA <a href="#">link</a>	DE RISIO ALFREDO		6	40	
2.	M-PSI/02	Anno	DECISION-MAKING	VLAHOVIC		6	30	

		di corso 1	PSYCHOLOGY APPLIED TO ORGANIZATIONS <a href="#">link</a>	SANJA				
3.	M-PSI/06	Anno di corso 1	EVIDENCE BASED MANAGEMENT AND SUSTAINABILITY <a href="#">link</a>	BENEVENE PAULA <a href="#">CV</a>	PO	6	30	
4.	M-PSI/06	Anno di corso 1	EVIDENCE BASED MANAGEMENT E SOSTENIBILITA' AMBIENTALE <a href="#">link</a>	BENEVENE PAULA <a href="#">CV</a>	PO	6	40	
5.	M-PSI/04	Anno di corso 1	FATTORI EVOLUTIVI PER LO SVILUPPO ANTISOCIALE <a href="#">link</a>	DI CESARE GIANLUIGI		6	40	
6.	M-PSI/05	Anno di corso 1	GROUP DYNAMICS, CONFLICT AND NEGOTIATION IN ORGANIZATIONS <a href="#">link</a>	ANTINO MIRKO		6	30	
7.	M-PSI/06	Anno di corso 1	INDUSTRIA 4.0 E INNOVAZIONE NEL MONDO DEL LAVORO <a href="#">link</a>	DI STEFANO GIULIANO		6	40	
8.	M-PSI/06	Anno di corso 1	INDUSTRY 4.0 AND INNOVATION AT WORK <a href="#">link</a>	PENA JIMENEZ MARCO EDINSON		6	30	
9.	M-PSI/06	Anno di corso 1	LABORATORIO: INTELLIGENZA ARTIFICIALE APPLICATA AL MONDO DEL LAVORO <a href="#">link</a>	MANNUCCI FRANCESCO		3	30	
10.	M-PED/04	Anno di corso 1	LIFELONG LEARNING AND SKILLS ASSESSMENT <a href="#">link</a>	AGRUSTI GABRIELLA <a href="#">CV</a>	PO	6	30	
11.	M-PED/04	Anno di corso 1	LIFELONG LEARNING E BILANCIO DI COMPETENZE <a href="#">link</a>	AGRUSTI GABRIELLA <a href="#">CV</a>	PO	6	40	
12.	M-PSI/06	Anno di corso 1	METHODS AND TECHNIQUES OF SELECTION AND ASSESSMENT OF HUMAN RESOURCES <a href="#">link</a>	BERTOLUCCI BARBARA		6	30	
13.	M-PSI/06	Anno di corso 1	METODI E TECNICHE DI SELEZIONE E ASSESSMENT DELLE RISORSE UMANE <a href="#">link</a>	ARGENTERO PIERGIORGIO	ID	6	40	

14.	M-PSI/03	Anno di corso 1	METODI STATISTICI PER L'ANALISI DEI FENOMENI ORGANIZZATIVI <a href="#">link</a>	CALLEA ANTONINO <a href="#">CV</a>	PA	6	40	
15.	M-PSI/02	Anno di corso 1	NEUROSCIENZE CRIMINALI <a href="#">link</a>	PELLICCIARI MARIA CONCETTA <a href="#">CV</a>	PA	6	40	
16.	IUS/09	Anno di corso 1	PRINCIPI GENERALI DELL'ORDINAMENTO GIURIDICO ITALIANO <a href="#">link</a>	GIACALONE EZIO ANTONIO		6	40	
17.	M-PSI/05	Anno di corso 1	PROCESSI BIO-PSICO SOCIALI DELLA TESTIMONIANZA <a href="#">link</a>	CASO LETIZIA <a href="#">CV</a>	PA	6	40	
18.	M-PSI/05	Anno di corso 1	PROCESSI DI GRUPPO, CONFLITTO E NEGOZIAZIONE NELLE ORGANIZZAZIONI <a href="#">link</a>	DE DOMINICIS ANDREA		6	40	
19.	M-PSI/06	Anno di corso 1	PROJECT MANAGEMENT <a href="#">link</a>	ANTONINI ALESSANDRO		6	40	
20.	M-PSI/06	Anno di corso 1	PROJECT MANAGEMENT <a href="#">link</a>	ANTONINI ALESSANDRO		6	30	
21.	M-PSI/06	Anno di corso 1	PROMOTION AND PROTECTION OF HEALTH AND WELL-BEING AMONG ORGANIZATIONS <a href="#">link</a>	BUONOMO ILARIA <a href="#">CV</a>	RD	6	30	
22.	M-PSI/06	Anno di corso 1	PROMOZIONE E TUTELA DELLA SALUTE E DEL BENESSERE NEI CONTESTI ORGANIZZATIVI <a href="#">link</a>	BUONOMO ILARIA <a href="#">CV</a>	RD	6	40	
23.	M-PSI/06	Anno di corso 1	PSICOLOGIA FORENSE NEI CONTESTI LAVORATIVI <a href="#">link</a>	ELEUTERI STEFANO		6	40	
24.	M-PSI/05	Anno di corso 1	PSICOLOGIA INVESTIGATIVA <a href="#">link</a>	SERAGUSA LAURA		6	40	
25.	NN	Anno di	TEOLOGIA: ETICA SOCIALE <a href="#">link</a>	MOROCUTTI PAOLO		6	56	

		corso 1				
26.	M-PSI/06	Anno di corso 1	WORKSHOP: STRUCTURES AND PROCESSES OF THE ORGANIZATIONS <a href="#">link</a>	RUSCONI CARLO	3	30
27.	IUS/16	Anno di corso 2	DIRITTO E PROCEDURA PENALE <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	6	40
28.	PROFIN_S	Anno di corso 2	FINAL THESIS <a href="#">link</a>		10	
29.	M-PSI/06	Anno di corso 2	LABORATORIO: COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITA' SOCIALE DI IMPRESA <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	3	30
30.	NN	Anno di corso 2	LABORATORIO: DEONTOLOGIA E RESPONSABILITA' PROFESSIONALE DELLO PSICOLOGO (TPV INTERNO) <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	2	50
31.	M-PSI/06	Anno di corso 2	LABORATORIO: DIVERSITY MANAGEMENT <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	3	30
32.	M-PSI/03	Anno di corso 2	LABORATORIO: I TEST IN AMBITO FORENSE <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	3	30
33.	M-PSI/05	Anno di corso 2	LABORATORIO: LA CONSULENZA TECNICA PSICOLOGICA NELLA SEPARAZIONE E NEL DIVORZIO <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	3	30
34.	M-PSI/05	Anno di corso 2	LABORATORIO: PSICOLOGIA DELLE ORGANIZZAZIONI CRIMINALI E DEL TERRORISMO <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	3	30
35.	MED/42	Anno di corso 2	MEDICINA DEL LAVORO <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	6	40
36.	NN	Anno di	METODI E TECNICHE DI ANALISI E INTERVENTO IN	DOCENTE FITTIZIO	2	50

		corso 2	ORGANIZZAZIONE (TPV INTERNO) <a href="#">link</a>			
37.	MED/42	Anno di corso 2	OCCUPATIONAL MEDICINE <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	6	30
38.	M-PSI/06	Anno di corso 2	PROGETTAZIONE DI INTERVENTI PREVENTIVI E VALUTAZIONE D'EFFICACIA <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	6	40
39.	PROFIN_S	Anno di corso 2	PROVA FINALE <a href="#">link</a>		10	
40.	MED/25	Anno di corso 2	PSICHIATRIA FORENSE <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	6	40
41.	NN	Anno di corso 2	PSICOLOGIA CLINICA PENITENZIARIA (TPV INTERNO) <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	2	50
42.	M-PSI/05	Anno di corso 2	PSICOLOGIA DELL'AMBIENTE E DEL BENESSERE PSICOSOCIALE NEI CONTESTI ORGANIZZATIVI <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	6	40
43.	M-PSI/05	Anno di corso 2	PSYCHOLOGY OF THE ENVIRONMENT AND PSYCHOSOCIAL WELL-BEING IN ORGANIZATIONAL CONTEXTS <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	6	30
44.	NN	Anno di corso 2	STAGE (TPV EXTERNAL I AND II YEAR) <a href="#">link</a>		16	
45.	NN	Anno di corso 2	TPV ESTERNO (I E II ANNO) <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	16	400
46.	NN	Anno di corso 2	TUTELA E PROMOZIONE DELLA PROFESSIONE (TPV INTERNO) <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	2	50
47.	M-PSI/06	Anno di corso 2	WORKSHOP: DIVERSITY MANAGEMENT <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	3	30

48.	NN	Anno di corso 2	WORKSHOP: METHODS AND TECHNIQUES OF ORGANIZATIONAL ANALYSIS AND INTERVENTION (TPV INTERNAL) <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	2	50
49.	M-PSI/06	Anno di corso 2	WORKSHOP: ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	3	30
50.	NN	Anno di corso 2	WORKSHOP: PSYCHOLOGISTS' DEONTOLOGY AND PROFESSIONAL LIABILITY (TPV INTERNAL) <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	2	50



QUADRO B4

Aule

Pdf inserito: [visualizza](#)



QUADRO B4

Laboratori e Aule Informatiche

Pdf inserito: [visualizza](#)



QUADRO B4

Sale Studio

Pdf inserito: [visualizza](#)



QUADRO B4

Biblioteche

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Descrizione servizi bibliotecari

27/03/2024

Il servizio di Orientamento è attivo fin dalla fondazione dell'Ateneo ed è presente in tutte le sedi LUMSA.

Ha lo scopo di accompagnare gli studenti in alcuni delicati momenti di transizione quali la scelta del corso di studi (Orientamento in ingresso), le scelte che lo studente deve fare nel proprio percorso formativo (Orientamento in itinere) e, infine, le scelte legate all'ingresso nel mondo del lavoro o a una nuova esperienza universitaria di specializzazione (Orientamento post laurea).

Descrizione link: Carta per l'Orientamento

Link inserito: <https://lumsa.it/it/carta-per-orientamento>

27/03/2024

Oltre alle attività specifiche gestite dall'Ufficio Orientamento (<https://lumsa.it/it/orientamento>), competente anche per il periodo in itinere, i docenti del corso sono disponibili per il servizio di tutorato in itinere secondo le modalità che saranno stabilite dal corso di laurea.

I bandi per il servizio specifico di tutorato sono disposti annualmente dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dei programmi di diritto allo studio.

Per il corso di laurea sono disponibili i tutor afferenti al Dipartimento di Scienze Umane.

Link inserito: <http://>

27/03/2024

L'apposito ufficio di Ateneo si occupa del coordinamento e della gestione dei flussi di domanda e offerta di stage/tirocinio per gli studenti LUMSA, laureandi e laureati.

L'Ufficio gestisce i rapporti con i soggetti ospitanti (Istituzioni, Enti pubblici e privati, Società di pubblico interesse e Aziende operanti in vari settori) per la stipula della Convenzione di Tirocinio di Formazione ed Orientamento e per la stesura dei documenti necessari allo svolgimento dei tirocini - stage.

Ai sensi degli articoli 1 e 3 della Legge 8 novembre 2021, n. 163, l'esame finale per il conseguimento della laurea magistrale in Psicologia – classe LM51 – abilita all'esercizio della professione di psicologo, il tirocinio rientra nelle attività formative professionalizzanti previste per la classe di laurea magistrale in Psicologia. In particolare, è previsto che gli studenti acquisiscano 20 crediti formativi universitari (equivalenti a 750 ore di attività) con lo svolgimento di un tirocinio pratico-valutativo interno ai corsi di studio (con le caratteristiche previste dal DL 654/2022).

Descrizione link: Orientamento al lavoro, stage e tirocini

Link inserito: <https://lumsa.it/it/orientamento-lavoro-stage-e-tirocini>



*In questo campo devono essere inserite tutte le convenzioni per la mobilità internazionale degli studenti attivate con Atenei stranieri, con l'eccezione delle convenzioni che regolamentano la struttura di corsi interateneo; queste ultime devono invece essere inserite nel campo apposito "Corsi interateneo".*

*Per ciascun Ateneo straniero convenzionato, occorre inserire la convenzione che regola, fra le altre cose, la mobilità degli studenti, e indicare se per gli studenti che seguono il relativo percorso di mobilità sia previsto il rilascio di un titolo doppio o multiplo. In caso non sia previsto il rilascio di un titolo doppio o multiplo con l'Ateneo straniero (per esempio, nel caso di convenzioni per la mobilità Erasmus) come titolo occorre indicare "Solo italiano" per segnalare che gli studenti che seguono il percorso di mobilità conseguiranno solo il normale titolo rilasciato dall'ateneo di origine.*

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Elenco Atenei internazionali in convenzione per il CdS

Si allega l'elenco degli accordi internazionali attivi per l'A.A. 23-24 per il progetto Erasmus e la mobilità internazionale in generale. Link inserito: <http://>

Nessun Ateneo



QUADRO B5

Accompagnamento al lavoro

27/03/2024

L'Ateneo partecipa ai programmi nazionali e internazionali del settore, gestiti dall'apposito ufficio che opera da diversi anni, tra cui si segnalano l'adesione al Consorzio SOUL ed alle iniziative promosse dall'ANPAL e da ALMALAUREA.

Tra le attività organizzate ogni anno si segnala il Career Day, con la presenza di numerosi enti e imprese, durante il quale gli studenti hanno la possibilità di sostenere colloqui selettivi e di candidarsi alle posizioni aperte.

Per l'orientamento al lavoro è in essere il progetto "Lumsa Talent Academy", realizzato dalla LUMSA in partnership con Manpower, agenzia per il lavoro tra le più prestigiose al mondo. La partecipazione a tale iniziativa rappresenta una valida opportunità per la redazione del proprio CV, per analizzare i trend professionali e le previsioni occupazionali e per scoprire le migliori strategie per promuoversi nel mercato del lavoro.

Il progetto consta di due attività principali:

- Job Corner, servizio costantemente presente presso gli spazi dell'Ateneo per fornire informazioni sempre aggiornate sulle opportunità di lavoro.
- Talent days, intere giornate di orientamento che coinvolgono circa un centinaio di partecipanti. L'obiettivo è quello di dare agli studenti maggiore consapevolezza del mondo del lavoro, delle competenze e delle soft-skill più richieste, approfondendo le opportunità professionali attuali e promuovendo una cultura del lavoro.

Lo scorso anno, all'interno della LUMSA Talent Academy, ha preso vita il progetto LUMSA4JOB, finalizzato ad agevolare laureandi e laureati nella ricerca di un impiego in vista o in occasione del termine del percorso di studi. In particolare, si tratta di colloqui one-to-one con consulenti del gruppo Manpower, volti alla costruzione di un percorso di carriera del candidato, in base alle proprie aspettative professionali.

Inoltre, l'Ateneo ha stretto recentemente una partnership con Jobiri, la nuova piattaforma di recruitment nata per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro/tirocinio. Infatti, accedendo alla piattaforma, sono disponibili, sia per le aziende che per i laureandi/laureati, diverse funzioni utili per la ricerca di profili da un lato, per la preparazione ai primi colloqui e per candidarsi alle offerte di lavoro dall'altro, con il costante supporto del personale LUMSA, laddove richiesto.

Inoltre, sono istituiti nell'ambito del CdL degli incontri di orientamento al mondo del lavoro con esperti HR di Adecco e Procter and Gamble, aperti a tutti gli studenti di tutti i percorsi afferenti al CdL.

Link inserito: <https://lumsa.it/it/orientamento-lavoro-stage-e-tirocini>

27/03/2024

## EVENTUALI ALTRE INIZIATIVE

La LUMSA cura la vita accademica e il benessere, intesi come parte integrante dell'orientamento in itinere, di studenti e studentesse iscritti ai corsi di studio, dottorati, master e perfezionamenti attraverso le seguenti attività:

- Promozione della vita associativa extracurriculare: <https://lumsa.it/it/attivita-extracurricolari>
- Living in LUMSA, supporto alle iniziative culturali promosse dagli studenti (<https://lumsa.it/it/living-in-lumsa>);
- Servizio di supporto al metodo di studio ([https://www.lumsa.it/corsi\\_servizio\\_supporto\\_metodo\\_studio](https://www.lumsa.it/corsi_servizio_supporto_metodo_studio));
- Servizio di Pastorale universitaria, in armonia con l'identità dell'Ateneo (<https://lumsa.it/it/PastoraleUniversitaria>);
- Lumsa sport United per la promozione e il sostegno di attività sportive svolte dagli iscritti (<https://www.lumsa.it/vivere-la-lumsa/lumsa-sport-united>);
- Lumsa ALUMNI Network (<https://lumsa.it/it/AssociazioneAlumniLUMSA>);
- Lumsa Student Ambassador (<https://lumsa.it/it/student-ambassador-lumsa>);
- Counseling psicologico (<https://www.lumsa.it/vivere-la-lumsa/living-in-lumsa/consulenza-psicologica>);
- Orientamento al lavoro, stage e tirocini (<https://lumsa.it/it/orientamento-lavoro-stage-e-tirocini>);
- Donazione del Sangue (<https://lumsa.it/it/DonareIlSangue>);
- TedX (<https://lumsa.it/it/newsroom/eventi/tedx-lumsa-get-future>);
- Race for the Cure (<https://lumsa.it/it/newsroom/news/race-cure-2024>);
- Alumni Advocacy Program (<https://lumsa.it/it/Orientamento-scuole>).

Oltre alle residenze universitarie dell'Ateneo e convenzionate, da diversi anni è attivo in Ateneo il Servizio Alloggi dedicato agli studenti fuori sede per fornire loro aiuto per la ricerca e la selezione di idonee soluzioni abitative o di alloggi temporanei ([http://www.lumsa.it/entra\\_servizio\\_alloggi](http://www.lumsa.it/entra_servizio_alloggi)).

Inoltre, sono attive diverse convenzioni per tutti gli iscritti che riguardano attività sportive, ricreative, culturali e anche di servizi vari (es. ristorazione): <https://lumsa.it/it/convenzioni-commerciali>.

Link inserito: <http://>

23/05/2024

Si riportano i dati relativi all'anno accademico 22-23, non commentati in precedenza a causa della recente attivazione del corso e dell'indisponibilità di dati completi in merito. Tali dati si riferiscono a un totale di 977 risposte.

Tutti gli indicatori riportano oltre il 90% di risposte positive, eccetto l'item INS1, secondo cui solo il 85% delle risposte indica una valutazione positiva delle conoscenze preliminari già possedute e sufficienti per la comprensione degli argomenti previsti nei programmi d'esame. L'item con la percentuale più alta di risposte positive è il DOC11 (le informazioni relative all'insegnamento sono state facilmente reperibili nel sito di Ateneo; 94.88%) seguito da DOC8 (le attività didattiche integrative sono utili all'apprendimento della materia; 94.67%), DOC5 (gli orari di svolgimento sono rispettati; 94.37%), DOC10 (il docente è reperibile per chiarimenti e spiegazioni; 94.17%), DOC9 (l'insegnamento è svolto in modo coerente con quanto dichiarato sul sito; 93.65%), DOC6 (il docente stimola l'interesse per la disciplina, 93.35%), INS4 (le modalità d'esame sono chiare; 92.76%), INS3 (il materiale didattico è adeguato per lo studio; 92.43%), DOC12 (soddisfazione complessiva per gli insegnamenti; 91,6%), INT11 (interesse per gli argomenti del corso, 91.22%), INS2 (il

carico è proporzionato ai crediti del corso, 90.58%).

Link inserito: <http://>



QUADRO B7

Opinioni dei laureati

23/05/2024

Dai dati forniti da AlmaLaurea ad aprile 2024 (e riferiti quindi ai 47 laureati del 2023 nei percorsi di Psicologia del Lavoro e del benessere organizzativo), si evince che oltre il 80% degli studenti ha frequentato più del 75% degli insegnamenti previsti, a fronte del 60.6% riportato in media dalla stessa classe negli atenei nazionali. Inoltre, il 10.6% degli studenti ha frequentato tra il 50% e il 75% delle lezioni, portando quindi al 91.5% la percentuale di studenti frequentanti almeno il 50% delle lezioni.

Gli stessi dati informano circa l'adeguatezza percepita del carico di studio degli insegnamenti rispetto alla durata del corso studio: emerge che il 53.2% e il 29.8% ritengono il carico, rispettivamente decisamente adeguato e più adeguato che no. Mentre il primo dato è in linea con la tendenza nazionale (47.5%), il secondo risulta più basso (40.6% nella media nazionale). Rispetto alla soddisfazione per l'organizzazione degli esami, il 38.3% ritiene che per tutto gli esami questa fosse soddisfacente, mentre il 48.9% che lo sia stata per più della metà degli esami. Anche in questo caso, i dati sono in linea con le tendenze nazionali (38.3% e 48.9%, rispettivamente per i due giudizi). Rispetto alla soddisfazione per i rapporti con i docenti, il 25.5% ne è decisamente soddisfatto (a fronte del 31.5% nella tendenza nazionale) e il 66% è più soddisfatto che no (a fronte del 58.7% nella tendenza nazionale). Inoltre, i laureati riportano una generale soddisfazione per il corso di studi, dichiarandosi decisamente soddisfatti nel 55.3% dei casi (tendenza nazionale al 49.5%) e più soddisfatti che no nel 40.4% (tendenza nazionale al 42.1%).

Rispetto alla valutazione delle infrastrutture, il 63.8% ritengono che le aule siano state sempre o quasi sempre adeguate (a fronte del 35.5% della tendenza nazionale) e il 36.2% che lo siano state spesso (a fronte del 47.2% nella tendenza nazionale). Rispetto alle postazioni informatiche, solo il 61.7% degli intervistati ha usato tali postazioni. Riportando tali dati su base 100, il 72.4% degli intervistati ha ritenuto che tali postazioni fossero adeguate (a fronte del 64.3% secondo la tendenza nazionale). Rispetto alla valutazione delle attrezzature per le altre attività didattiche, il 76.6% degli intervistati le ha utilizzate e ha espresso il proprio parere circa la loro adeguatezza. Tra questi, il 41.7% le ha trovate sempre adeguate (a fronte del 33.6% nella tendenza nazionale), mentre il 50% le ha trovate spesso adeguate (a fronte del 44.6% nella tendenza nazionale). Rispetto alla valutazione dei servizi di biblioteca, il 85.1% ha usato tali servizi, fornendo una valutazione decisamente positiva nel 47.5% dei casi (in linea con il 45.9% della tendenza nazionale) e abbastanza positiva per il 47.5% (in linea con il 48.4% della tendenza nazionale).

Infine, il 89.4% degli intervistati si iscriverebbe allo stesso corso dell'Ateneo (a fronte del 78.4% della tendenza generale).

Link inserito: <http://>



## ▶ QUADRO C1

### Dati di ingresso, di percorso e di uscita

Non sono disponibili dati per il Corso di Studi

08/06/2023

Link inserito: <http://>

## ▶ QUADRO C2

### Efficacia Esterna

Ad oggi, sono disponibili solo i dati relativi ai laureati 2022, poichè il corso di Psicologia del lavoro e benessere organizzativo è stato attivato nel 2020. Tali dati informano che il 54.8% dei laureti è occupato a 1 anno dalla laurea (in linea con il 53.5% nella tendenza nazionale) e il 58.8% dichiara di utilizzare in misura elevata le competenze acquisite con la laurea (a fronte del 46% nella tendenza nazionale). In media, i laureati occupati al momento del questionario percepiscono una retribuzione mensile netta pari a 1359 euro, a fronte dei 985 riportati nella tendenza nazionale, con una soddisfazione media per il lavoro svolto di 7.9 su una scala da 1 a 10, in linea con la media di 7.1 riportata a livello nazionale.

23/05/2024

Non si dispone di dati relativi ai tempi di ingresso nel mercato del lavoro.

Link inserito: <http://>

## ▶ QUADRO C3

### Opinioni enti e imprese con accordi di stage / tirocinio curriculare o extra-curriculare

Non sono disponibili dati per il Corso di Studi

08/06/2023

Link inserito: <http://>





## Raggruppamento settori

per modificare il raggruppamento dei settori



## Attività caratterizzanti R<sup>AD</sup>

ambito disciplinare	settore	CFU		minimo da D.M. per l'ambito
		min	max	
Psicologia generale e fisiologica	M-PSI/01 Psicologia generale M-PSI/02 Psicobiologia e psicologia fisiologica M-PSI/03 Psicometria	6	12	-
Psicologia dello sviluppo e dell'educazione	M-PED/04 Pedagogia sperimentale M-PSI/04 Psicologia dello sviluppo e psicologia dell'educazione	6	12	-
Psicologia sociale e del lavoro	M-PSI/05 Psicologia sociale M-PSI/06 Psicologia del lavoro e delle organizzazioni	24	36	-
Psicologia dinamica e clinica	M-PSI/07 Psicologia dinamica M-PSI/08 Psicologia clinica	0	12	-
<b>Minimo di crediti riservati dall'ateneo minimo da D.M. 48:</b>		48		
<b>Totale Attività Caratterizzanti</b>		48 - 72		



## Attività affini R<sup>AD</sup>

ambito disciplinare	CFU		minimo da D.M. per l'ambito
	min	max	
Attività formative affini o integrative	12	18	12
<b>Totale Attività Affini</b>			12 - 18



## Altre attività R<sup>AD</sup>

ambito disciplinare	CFU min	CFU max	
A scelta dello studente	12	12	
Per la prova finale	10	10	
Ulteriori attività formative (art. 10, comma 5, lettera d)	Ulteriori conoscenze linguistiche	3	3
	Abilità informatiche e telematiche	-	-
	Tirocini formativi e di orientamento	-	-
	Altre conoscenze utili per l'inserimento nel mondo del lavoro	9	15
Minimo di crediti riservati dall'ateneo alle Attività art. 10, comma 5 lett. d	12		
Per stages e tirocini presso imprese, enti pubblici o privati, ordini professionali	-	-	
Tirocinio pratico-valutativo TPV	20	20	
<b>Totale Altre Attività</b>	54 - 60		



## Riepilogo CFU



**CFU totali per il conseguimento del titolo**

**120**

Range CFU totali del corso

114 - 150



## Comunicazioni dell'ateneo al CUN



## Motivi dell'istituzione di più corsi nella classe



Per quanto riguarda il confronto con gli altri percorsi LM51 nello stesso ateneo, va notato che presso la LUMSA è già attiva una Laurea magistrale in Psicologia, con due percorsi: 'Psicologia Clinica' e 'Psicologia delle organizzazioni e delle risorse umane'. I due percorsi si differenziano, evidentemente perché il primo afferisce alla formazione dello psicologo clinico mentre il secondo a quella dello psicologo del lavoro e delle organizzazioni. Il secondo percorso è attivo dall'anno accademico 2017/18 e ha costituito una sperimentazione importante per il progetto della LM51 in 'Psicologia del lavoro, benessere organizzativo e sostenibilità', di cui costituisce la naturale evoluzione. La nuova LM51 di cui si propone l'attuazione, infatti, riprende dal percorso precedente l'attenzione verso la formazione professionale a tutto tondo, inclusiva di competenze e conoscenze che integrino le richieste professionali più strettamente psicologiche con quelle giuridiche; inoltre, mantiene l'attenzione formativa su aspetti nuovi di intervento per lo psicologo del lavoro, come il welfare aziendale e il diversity management. Inoltre, la LM51 in 'Psicologia del lavoro, benessere organizzativo e sostenibilità' riafferma la necessità di dedicare attenzione ai temi innovativi ma già consolidati (come quello del benessere organizzativo) con quelli ancora in forte fase di crescita (come quello della sostenibilità sociale e ambientale).

Si ritiene utile sottolineare anche un dato ulteriore: sebbene il progetto didattico proposto presenti delle peculiarità rispetto agli altri corsi attualmente disponibili in questo ambito disciplinare, i dati Alma Laurea ribadiscono con evidenze statistiche la necessità di figure professionali nell'ambito della psicologia del lavoro. Infatti, dal confronto tra laureati in psicologia clinica e quelli laureati in psicologia del lavoro e delle organizzazioni emerge che i secondi trovano un'occupazione in tempi più rapidi e con una retribuzione media più alta rispetto ai primi. Questo andamento è confermato dai dati reperibili sul portale ISTAT (in particolare i dati ISTAT-INPS e ISTAT-Unioncamere: <http://professioni.istat.it/cp2011/scheda.php?id=2.5.3.3.3>) (a tal proposito, si veda l'approfondimento l'Appendice 1 – Dati sull'occupabilità e retribuzione dei laureati magistrali in psicologia del lavoro e delle organizzazioni).



## Note relative alle attività di base

R<sup>a</sup>D



## Note relative alle altre attività

R<sup>a</sup>D

Il laureato in LM51 Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo dovrà essere in grado di intervenire in realtà complesse e in continua evoluzione. Le sue capacità di svolgere interventi organizzativi dovranno essere sostenute sia dalla conoscenza e consapevolezza della complessità e della trasformazione continua in atto nel mondo del lavoro sia dalla capacità di sviluppare, monitorare, attuare e valutare progetti. Merita di essere sottolineato che la capacità di progettare è anche richiesta dalle prove per l'iscrizione all'albo degli psicologi.

Le aree su cui il laureato in LM51 in Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo potrà spaziare riflettono le trasformazioni in atto nel mondo del lavoro e la necessità di formare una figura capace di gestire e promuovere l'innovazione all'interno del contesto in cui opera.

Per offrire una formazione rispondente alle necessità sopradette è previsto un numero congruo di laboratori, che affrontano i sistemi di welfare aziendale, lo smart working, il diversity management, ma anche il project management, le strutture e i processi organizzativi, gli aspetti etici e deontologici della professione dello psicologo e la comunicazione organizzativa.

I laboratori forniranno quindi l'occasione di sviluppare competenze e conoscenze professionali necessarie ad affrontare tutti i compiti e mansioni della gestione delle risorse umane.

Ulteriori competenze linguistiche di lingua inglese sono state ritenute necessarie per lo studio e l'aggiornamento continuo dello psicologo del lavoro.



## Note relative alle attività caratterizzanti

R<sup>a</sup>D

I laureati in Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo dovranno sviluppare conoscenze, competenze ed abilità relative a tutte le attività svolte dallo psicologo del lavoro: selezione, recruitment, formazione, gestione delle risorse umane e interventi organizzativi, realizzati sia su base individuale sia su base di gruppo o di organizzazione. Il laureato dovrà essere in grado di operare nelle organizzazioni non profit e in quelle profit, nelle organizzazioni del settore pubblico e in quelle del settore privato. Allo stesso tempo, discipline identificate come caratterizzanti dovranno fornire le basi teoriche e metodologiche per intervenire nei nuovi contesti organizzativi (come le agenzie di consulenza del lavoro e le organizzazioni non profit) e modalità lavorative (come l'assessment). Le teorie, le metodologie e le tecniche apprese dovranno tener conto dei cambiamenti in atto nella società e nella vita organizzativa e delle conseguenti richieste di capacità e abilità legate alla promozione del benessere organizzativo.

Lo studente affronterà la gestione dell'organizzazione con un approccio evidence-based. In altre parole, imparerà l'uso

critico e consapevole delle migliori pratiche disponibili, utili alla comprensione e all'analisi del contesto lavorativo così come alla gestione e all'intervento organizzativo, e che hanno dimostrato scientificamente, sulla base di studi e ricerche, di produrre risultati positivi.

Si è dato quindi anche rilievo all'acquisizione anche di competenze trasversali ma fondamentali per l'occupabilità e per la qualità dell'esperienza lavorativa, quali le soft skills, assieme alla capacità di svolgere interventi di promozione delle potenzialità, come l'empowerment, il coaching e il counseling organizzativo.

Inoltre, i laureati in Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo dovranno possedere competenze e conoscenze di tipo statistico e metodologico per svolgere indagini su temi quali: la rilevazione del clima organizzativo, della soddisfazione lavorativa, del benessere individuale e organizzativo, del rischio stress correlato, il commitment organizzativo, solo per citarne alcuni dei tanti possibili.