



Informazioni generali sul Corso di Studi

Università	Libera Università degli Studi "Maria SS.Assunta" - LUMSA
Nome del corso in italiano	Psicologia sociale, forense e delle organizzazioni (<i>IdSua:1613180</i>)
Nome del corso in inglese	Social, Forensic, and Organizational Psychology
Classe	LM-51 R - Psicologia
Lingua in cui si tiene il corso	italiano
Eventuale indirizzo internet del corso di laurea	https://lumsa.it/it/psicologia-sociale-forense-e-delle-organizzazioni-roma
Tasse	https://lumsa.it/it/Tasse-Contributi
Modalità di svolgimento	a. Corso di studio convenzionale



Referenti e Strutture

Presidente (o Referente o Coordinatore) del CdS	BENEVENE Paula
Organo Collegiale di gestione del corso di studio	Consiglio di corso di studio
Struttura didattica di riferimento	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.	CASO	Letizia	PA	1
5.	SCOPELLITI	Massimiliano	PO	1

Rappresentanti Studenti	Marcedula Federica f.marcedula@lumsastud.it 3408331285
Gruppo di gestione AQ	Paula Benevene Letizia Caso Federica Marcedula Rosalinda Montesarchio
Tutor	Nessun nominativo attualmente inserito

Il Corso di Studio in breve

28/05/2025

Il Corso di Laurea Magistrale in Psicologia sociale, forense 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, 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 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 criminologica e giuridica.

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)

28/05/2025



Rispetto alla precedente consultazione, è stata discussa insieme alle parti sociali l'offerta formativa originata dal passaggio del percorso di Psicologia criminologico penitenziario in Psicologia criminologica e giuridica

Tali modifiche si sono rese necessarie alla luce del fatto che il curriculum in questione è ancora di più fortemente orientato agli interventi nelle organizzazioni detentive e extracarcerarie. Il titolo continua a rispecchiare 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 giuridica). 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 21/10/2024) hanno confermato la pertinenza della denominazione dei due percorsi. Sono stati consultati tramite un questionario composto di domande con risposte sia aperte sia chiuse: il Colonnello Giorgio Manzi (titolare cattedra Criminologia Istituto per gli Studi Professionali e Giuridico Militari) e Vera Cuzzocrea (psicologa giuridica e giudice onorario Tribunale dei Minorenni di Roma, Consulente Tecnico presso Ir Procure della reopubblica e di diversi Tribunali del territorio italiano) per il percorso criminologico-giuridico; per il percorso afferente alla psicologia del lavoro e del benessere organizzativo: Matteo Orlandini, presidente ANSEB; Nicola D'Erario, responsabile nazionale FArindustria; Antonio Bonardo dirigente GiGroup; Mattia Pirulli segretario generale FELSA_CISL

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: la necessità di mantenere alta la professionalizzazione degli studenti, attraverso lo svolgimento di laboratori e modalità interattive, così come mantenere alto e -se possibile - sviluppare sempre di più il legame con il mondo del lavoro

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 (affidente 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 anti violenza (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.



QUADRO A3.b

Modalità di ammissione

29/05/2025

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

Per essere ammessi al Corso di Laurea Magistrale in Psicologia sociale, forense e delle organizzazioni 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.

Possono inoltre essere ammessi al Corso di Laurea Magistrale in Psicologia sociale, forense e delle organizzazioni 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 (PSIC-01/A, PSIC-01/B, PSIC-01/C, PSIC-02/A, PSIC-03/A, PSIC-03/B, PSIC-04/A, PSIC-04/B). In ognuno dei 7 settori scientificodisciplinari 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.

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.

Per accedere al curriculum in lingua inglese è necessario possedere una conoscenza della lingua di livello B2, che verrà accertata mediante colloquio effettuato, anche via Skype, dal Centro Linguistico internazionale per le Certificazioni, CLIC della LUMSA. Il colloquio potrà essere prenotato scrivendo a clic@lumsa.it. Ai fini della verifica dei requisiti linguistici e informatici possono essere valutate anche eventuali certificazioni, rilasciate da Enti certificatori riconosciuti, purché conseguiti entro i 3 anni precedenti l'iscrizione. Le certificazioni ammesse per la Lingua inglese sono esclusivamente: - Cambridge FCE (livello B2 nel CEFR rilasciato entro il triennio precedente l'immatricolazione); - IELTS (minimo overall band score 7,0 livello B2 nel CEFR rilasciato entro il triennio precedente l'immatricolazione); - TOEFL (minimo total score 85 livello B2 nel CEFR rilasciato entro il triennio precedente l'immatricolazione).

In mancanza, totale o parziale, del riconoscimento dei CFU di Tirocinio Pratico Valutativo (ex DL 654/2022, comma 7, art. 2), i laureati triennali acquisiscono i CFU di tirocinio mancanti in aggiunta ai 120 CFU della laurea magistrale. 15

Link: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://backoffice.lumsa.it/sites/default/files/file/3564/2025-03/LM51%20-%20REGOLAMENTO%20PSICOLOGIA%20SOCIALE%2C%20FORENSE%20E%20DELLE%20ORGANIZZAZIONI%202025-2026.pdf>

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: regolamento didattico psic sociale forense org 2025/26

	QUADRO A4.a	Obiettivi formativi specifici del Corso e descrizione del percorso formativo
---	--------------------	---

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, 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.

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 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 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.

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.

 **QUADRO**
A4.b.1


Conoscenza e comprensione, e Capacità di applicare conoscenza e comprensione: Sintesi

Conoscenza e capacità di comprensione	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 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, 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

realità 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 personale, 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.

▶ QUADRO A4.b.2

Conoscenza e comprensione, e Capacità di applicare conoscenza e comprensione: Dettaglio

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 laureato afferente al percorso di Psychology of work and organizations avrà 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 criminologica e giuridica, 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 giuridica 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 giuridica 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](#)

COACHING, MENTORING E TUTORING [url](#)

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

DIRITTO E PROCEDURA PENALE [url](#)

ELEMENTI DI PSICOLOGIA GIURIDICA E VITTIMOLOGIA [url](#)

EVIDENCE BASED MANAGEMENT: PSICOLOGIA DEL LAVORO E SOSTENIBILITA' [url](#)

EVIDENCE BASED MANAGEMENT: PSYCHOLOGY OF WORK AND SUSTAINABILITY [url](#)

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

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE [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](#)

LIFELONG LEARNING AND SKILLS ASSESSMENT [url](#)

LIFELONG LEARNING E BILANCIO DI COMPETENZE [url](#)

MEDICINA DEL LAVORO [url](#)

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

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 CLINICA E PSICOPATOLOGIA [url](#)

PSICOLOGIA CLINICA PENITENZIARIA (TPV INTERNO) [url](#)

PSICOLOGIA CRIMINALE E DELL' ESECUZIONE PENALE [url](#)

PSICOLOGIA DELL' AMBIENTE E DEL BENESSERE PSICOSOCIALE NEI CONTESTI ORGANIZZATIVI [url](#)

PSICOLOGIA INVESTIGATIVA E CONTESTI OPERATIVI [url](#)

PSYCHOLOGY OF THE ENVIRONMENT AND PSYCHOSOCIAL WELL-BEING IN ORGANIZATIONAL CONTEXTS

[url](#)

TEOLOGIA: ETICA SOCIALE [url](#)

TEORIE E METODI DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE GENITORIALI E TUTELA DEL MINORE [url](#)

THEOLOGY [url](#)

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 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 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](#)

ELEMENTI DI PSICOLOGIA GIURIDICA E VITTIMOLOGIA [url](#)

EVIDENCE BASED MANAGEMENT: PSICOLOGIA DEL LAVORO E SOSTENIBILITA' [url](#)

EVIDENCE BASED MANAGEMENT: PSYCHOLOGY OF WORK AND SUSTAINABILITY [url](#)

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

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

LABORATORIO: DIVERSITY MANAGEMENT [url](#)

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

LABORATORIO: PROGETTAZIONE DI INTERVENTI E VALUTAZIONE D'EFFICACIA [url](#)

LIFELONG LEARNING AND SKILLS ASSESSMENT [url](#)

LIFELONG LEARNING E BILANCIO DI COMPETENZE [url](#)

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

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

METODI STATISTICI PER L'ANALISI DEI FENOMENI ORGANIZZATIVI [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 CLINICA E PSICOPATOLOGIA [url](#)

TEORIE E METODI DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE GENITORIALI E TUTELA DEL MINORE [url](#)

WORKSHOP: DIVERSITY MANAGEMENT [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 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 sviluppo 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](#)

COACHING, MENTORING E TUTORING [url](#)

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

EVIDENCE BASED MANAGEMENT: PSICOLOGIA DEL LAVORO E SOSTENIBILITA' [url](#)

EVIDENCE BASED MANAGEMENT: PSYCHOLOGY OF WORK AND SUSTAINABILITY [url](#)

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE [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: COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITA' SOCIALE DI IMPRESA [url](#)

LABORATORIO: DIVERSITY MANAGEMENT [url](#)

LABORATORIO: FONDAMENTI E PRATICHE DI GIUSTIZIA RIPARATIVA [url](#)

LABORATORIO: FONDAMENTI E PRATICHE DI GIUSTIZIA RIPARATIVA (I PARTE) (*modulo di LABORATORIO: FONDAMENTI E PRATICHE DI GIUSTIZIA RIPARATIVA*) [url](#)

LABORATORIO: FONDAMENTI E PRATICHE DI GIUSTIZIA RIPARATIVA (II PARTE) (*modulo di LABORATORIO: FONDAMENTI E PRATICHE DI GIUSTIZIA RIPARATIVA*) [url](#)

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

LABORATORIO: PROGETTAZIONE DI INTERVENTI E VALUTAZIONE D'EFFICACIA [url](#)

METODI STATISTICI PER L'ANALISI DEI FENOMENI ORGANIZZATIVI [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](#)

PSICOLOGIA CLINICA PENITENZIARIA (TPV INTERNO) [url](#)

PSICOLOGIA CRIMINALE E DELL' ESECUZIONE PENALE [url](#)

PSICOLOGIA INVESTIGATIVA E CONTESTI OPERATIVI [url](#)

WORKSHOP: DIVERSITY MANAGEMENT [url](#)

WORKSHOP: ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY [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
comunicative**

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.



Il percorso in Psicologia del lavoro e del benessere organizzativo prevede due attività affini, ciascuna da sei CFU. Le attività affini utili a completare la preparazione degli studenti e delle studentesse sono finalizzate all'acquisizione di conoscenze e abilità funzionalmente correlate al profilo culturale e professionale identificato dal corso di studio. Esse si collocano all'interno di alcune aree generali quali per esempio quella del management, della comunicazione interna e

esterna e all'organizzazione e dei relativi processi, della salute e del benessere, della sostenibilità ambientale e sociale, dell'uso di tecnologie digitali, delle competenze amministrative e legali utili alla gestione organizzativa e delle risorse umane, della valutazione e gestione dei progetti (anche negli aspetti realizzativi e tecnologici); quelle della dell'analisi della domanda del contesto esterno.

Il percorso in Psychology of work and organizational well-being prevede due attività affini, ciascuna da sei CFU. Le attività affini utili a completare la preparazione degli studenti e delle studentesse sono finalizzate all'acquisizione di conoscenze e abilità funzionalmente correlate al profilo culturale e professionale identificato dal corso di studio. Esse si collocano all'interno di alcune aree generali quali per esempio quella del management, della comunicazione interna e esterna e all'organizzazione e dei relativi processi, della salute e del benessere, della sostenibilità ambientale e sociale, dell'uso di tecnologie digitali, delle competenze amministrative e legali utili alla gestione organizzativa e delle risorse umane, della valutazione e gestione dei progetti (anche negli aspetti realizzativi e tecnologici); quelle della dell'analisi della domanda del contesto esterno.

Il percorso in Psicologia criminologica e penitenziaria prevede attività affini mirate a completare il profilo professionale dello psicologico giuridico-forense, in un'ottica di lavoro in rete con altri esperti. Le attività riguardano la comprensione del sistema giudiziario, sia nei principi generali che nel funzionamento in ambito civile e penale; l'analisi dei comportamenti devianti all'interno della società e lo studio delle cause; la conoscenza dei i risvolti medico-legali nell'assistenza e nella valutazione degli autori di reato affetti da disturbi mentali; la valutazione e la progettazione di interventi educativi e sociali nella comunità e negli istituti di pena.



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

28/05/2025

Gli studenti del Corso di laurea magistrale in Psicologia Sociale, Forense e delle Organizzazioni, 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'art. 1, comma 1 della Legge 654 del 5 luglio 2022 che precede la discussione della tesi di laurea. La tesi di laurea consiste nella discussione e valutazione di una dissertazione scritta (Tesi di Laurea) su un argomento attinente ad una disciplina nella quale il laureando abbia sostenuto l'esame. Per la progettazione ed elaborazione della tesi di Laurea è fortemente consigliato ai laureandi di seguire il seminario metodologico dedicato. I laureandi devono tener presente che le attività svolte dallo studente allo scopo di perseguire i fini del proprio elaborato finale devono essere in conformità del Codice Etico dell'Associazione Italiana di Psicologia (https://www.aipass.org/sites/default/files/codice%20etico%20AIP%20rev_.pdf). L'argomento viene assegnato al laureando da un docente titolare di un insegnamento compreso tra le discipline della laurea magistrale. Potranno essere relatori di tesi anche i docenti conduttori dei laboratori. Garante del lavoro è il relatore che seguirà lo studente nella preparazione dell'elaborato. Prima della discussione di laurea, il Direttore di Dipartimento nomina un correlatore. La tesi di laurea consiste nella discussione e valutazione di un elaborato sperimentale, di ricerca-intervento, o di revisione qualitativa della letteratura (rassegna bibliografica o metaanalisi) sviluppato 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. Sono ammesse come tesi di laurea anche le revisioni critiche qualitative sistematiche della letteratura, purché rappresentino un contributo originale, comprensivo ed aggiornato della letteratura scientifica sull'argomento in esame. Il voto di laurea, espresso in centodecimi, viene attribuito dalla Commissione di Laurea, su proposta del relatore, 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 entro la durata legale del corso di studi; 1 punto per coloro che abbiano partecipato con profitto al Programma Erasmus, a condizione che abbiano acquisito CFU. La lode viene proposta dal correlatore e deve essere approvata all'unanimità. Con la verbalizzazione dell'esame di laurea e l'attribuzione del voto il candidato consegue il diploma di Laurea Magistrale.

Link: <http://>

Pdf inserito: [visualizza](#)



▶ QUADRO B1

Descrizione del percorso di formazione (Regolamento Didattico del Corso)

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: regolamento didattico psic sociale forense org 2025/26

Link: <https://lumsa.it/it/regolamento-didattico-lm-51-psicologia-sociale-forense-e-delle-organizzazioni>

▶ 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/04	Anno di	COACHING, MENTORING E TUTORING link			6	40	

		corso 1						
2.	M-PSI/02	Anno di corso 1	DECISION-MAKING PSYCHOLOGY APPLIED TO ORGANIZATIONS link			6	30	
3.	M-PSI/05	Anno di corso 1	ELEMENTI DI PSICOLOGIA GIURIDICA E VITTIMOLOGIA link			6	40	
4.	M-PSI/06	Anno di corso 1	EVIDENCE BASED MANAGEMENT: PSICOLOGIA DEL LAVORO E SOSTENIBILITA' link	BENEVENE PAULA CV	PO	6	40	
5.	M-PSI/06	Anno di corso 1	EVIDENCE BASED MANAGEMENT: PSYCHOLOGY OF WORK AND SUSTAINABILITY link	BENEVENE PAULA CV	PO	6	30	
6.	M-PSI/04	Anno di corso 1	FATTORI EVOLUTIVI PER LO SVILUPPO ANTISOCIALE link	DI CESARE GIANLUIGI		6	40	
7.	M-PSI/06	Anno di corso 1	FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE link	ANTONINI ALESSANDRO		6	40	
8.	M-PSI/05	Anno di corso 1	GROUP DYNAMICS, CONFLICT AND NEGOTIATION IN ORGANIZATIONS link	ANTINO MIRKO		6	30	
9.	M-PSI/06	Anno di corso 1	INDUSTRIA 4.0 E INNOVAZIONE NEL MONDO DEL LAVORO link			6	40	
10.	M-PSI/06	Anno di corso 1	INDUSTRY 4.0 AND INNOVATION AT WORK link	PENA JIMENEZ MARCO EDINSON		6	30	
11.	L-LIN/12	Anno di corso 1	LABORATORIO: ADVANCED BUSINESS ENGLISH link			3	30	
12.	L-LIN/12	Anno di corso 1	LABORATORIO: ENGLISH SCIENTIFIC WRITING link	BECERRA MONIKA SUSANNE		3	30	

13.	M-PSI/06	Anno di corso 1	LABORATORIO: INTELLIGENZA ARTIFICIALE APPLICATA AL MONDO DEL LAVORO link			3	30	
14.	M-PED/04	Anno di corso 1	LIFELONG LEARNING AND SKILLS ASSESSMENT link	AGRUSTI GABRIELLA CV	PO	6	30	
15.	M-PED/04	Anno di corso 1	LIFELONG LEARNING E BILANCIO DI COMPETENZE link	AGRUSTI GABRIELLA CV	PO	6	40	
16.	M-PSI/06	Anno di corso 1	METHODS AND TECHNIQUES OF SELECTION AND ASSESSMENT OF HUMAN RESOURCES link	BERTOLUCCI BARBARA		6	30	
17.	M-PSI/06	Anno di corso 1	METODI E TECNICHE DI SELEZIONE E ASSESSMENT DELLE RISORSE UMANE link	ARGENTERO PIERGIORGIO	ID	6	40	
18.	M-PSI/03	Anno di corso 1	METODI STATISTICI PER L'ANALISI DEI FENOMENI ORGANIZZATIVI link	CALLEA ANTONINO CV	PO	6	40	
19.	M-PSI/02	Anno di corso 1	NEUROSCIENZE CRIMINALI link	PELLICCIARI MARIA CONCETTA CV	PA	6	40	
20.	IUS/09	Anno di corso 1	PRINCIPI GENERALI DELL'ORDINAMENTO GIURIDICO ITALIANO link	GIACALONE EZIO ANTONIO		6	40	
21.	M-PSI/05	Anno di corso 1	PROCESSI BIO-PSICO SOCIALI DELLA TESTIMONIANZA link	CASO LETIZIA CV	PA	6	40	
22.	M-PSI/05	Anno di corso 1	PROCESSI DI GRUPPO, CONFLITTO E NEGOZIAZIONE NELLE ORGANIZZAZIONI link	DE DOMINICIS ANDREA		6	40	
23.	M-PSI/06	Anno di corso 1	PROJECT MANAGEMENT link			6	40	
24.	M-PSI/06	Anno di	PROJECT MANAGEMENT link	ANTONINI ALESSANDRO		6	30	

		corso 1						
25.	M-PSI/06	Anno di corso 1	PROMOTION AND PROTECTION OF HEALTH AND WELL-BEING AMONG ORGANIZATIONS link	BUONOMO ILARIA CV	RD	6	30	
26.	M-PSI/06	Anno di corso 1	PROMOZIONE E TUTELA DELLA SALUTE E DEL BENESSERE NEI CONTESTI ORGANIZZATIVI link	BUONOMO ILARIA CV	RD	6	40	
27.	M-PSI/07	Anno di corso 1	PSICOLOGIA CRIMINALE E DELL' ESECUZIONE PENALE link	DE RISIO ALFREDO		6	40	
28.	M-PSI/06	Anno di corso 1	PSICOLOGIA INVESTIGATIVA E CONTESTI OPERATIVI link	SERAGUSA LAURA		6	40	
29.	NN	Anno di corso 1	TEOLOGIA: ETICA SOCIALE link	MOROCUTTI PAOLO		6	56	
30.	M-PSI/04	Anno di corso 1	TEORIE E METODI DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE GENITORIALI E TUTELA DEL MINORE link			6	40	
31.	NN	Anno di corso 1	THEOLOGY link	LUFRANI RICCARDO		6	56	
32.	NN	Anno di corso 1	TIROCINIO PRATICO - VALUTATIVO (TPV) - L24 link			10	250	
33.	L-LIN/12	Anno di corso 1	WORKSHOP: ADVANCED BUSINESS ENGLISH link	BECERRA MONIKA SUSANNE		3	30	
34.	M-PSI/06	Anno di corso 1	WORKSHOP: STRUCTURES AND PROCESSES OF THE ORGANIZATIONS link	LIVIA MARCO		3	30	
35.	IUS/16	Anno di corso 2	DIRITTO E PROCEDURA PENALE link			6		

36.	PROFIN_S	Anno di corso 2	FINAL DISSERTATION link	10
37.	M-PSI/06	Anno di corso 2	LABORATORIO: COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITA' SOCIALE DI IMPRESA link	3
38.	M-PSI/06	Anno di corso 2	LABORATORIO: DIVERSITY MANAGEMENT link	3
39.	IUS/16 M-PSI/05	Anno di corso 2	LABORATORIO: FONDAMENTI E PRATICHE DI GIUSTIZIA RIPARATIVA link	3
40.	M-PSI/05	Anno di corso 2	LABORATORIO: FONDAMENTI E PRATICHE DI GIUSTIZIA RIPARATIVA (I PARTE) (<i>modulo di LABORATORIO: FONDAMENTI E PRATICHE DI GIUSTIZIA RIPARATIVA</i>) link	2
41.	IUS/16	Anno di corso 2	LABORATORIO: FONDAMENTI E PRATICHE DI GIUSTIZIA RIPARATIVA (II PARTE) (<i>modulo di LABORATORIO: FONDAMENTI E PRATICHE DI GIUSTIZIA RIPARATIVA</i>) link	1
42.	M-PSI/03	Anno di corso 2	LABORATORIO: I TEST IN AMBITO FORENSE link	3
43.	M-PSI/06	Anno di corso 2	LABORATORIO: PROGETTAZIONE DI INTERVENTI E VALUTAZIONE D'EFFICACIA link	3
44.	M-PSI/05	Anno di corso 2	LABORATORIO: PSICOLOGIA DELLE ORGANIZZAZIONI CRIMINALI E DEL TERRORISMO link	3
45.	MED/42	Anno di corso 2	MEDICINA DEL LAVORO link	6
46.	MED/42	Anno di	OCCUPATIONAL MEDICINE link	6

		corso 2		
47.	PROFIN_S	Anno di corso 2	PROVA FINALE link	10
48.	NN	Anno di corso 2	PROVA PRATICO VALUTATIVA - TPV ESTERNO (I E II ANNO) link	20
49.	NN	Anno di corso 2	PROVA PRATICO VALUTATIVA - TPV ESTERNO (I E II ANNO) link	16
50.	MED/25	Anno di corso 2	PSICHIATRIA FORENSE link	6
51.	M-PSI/08	Anno di corso 2	PSICOLOGIA CLINICA E PSICOPATOLOGIA link	6
52.	NN	Anno di corso 2	PSICOLOGIA CLINICA PENITENZIARIA (TPV INTERNO) link	4
53.	M-PSI/05	Anno di corso 2	PSICOLOGIA DELL' AMBIENTE E DEL BENESSERE PSICOSOCIALE NEI CONTESTI ORGANIZZATIVI link	6
54.	M-PSI/05	Anno di corso 2	PSYCHOLOGY OF THE ENVIRONMENT AND PSYCHOSOCIAL WELL-BEING IN ORGANIZATIONAL CONTEXTS link	6
55.	NN	Anno di corso 2	STAGE (TPV EXTERNAL I AND II YEAR) link	20
56.	M-PSI/06	Anno di corso 2	WORKSHOP: DIVERSITY MANAGEMENT link	3
57.	M-PSI/06	Anno di corso 2	WORKSHOP: ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY link	3

▶ 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

▶ QUADRO B5 | Orientamento in ingresso

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

29/05/2025

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-dell-orientamento>

29/05/2025

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: <https://lumsa.it/it/area-orientamento>

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 il progetto Erasmus e la mobilità internazionale in generale. Link inserito: <http://>

Nessun Ateneo



QUADRO B5

Accompagnamento al lavoro

L'Ateneo partecipa ai programmi nazionali e internazionali del settore, gestiti dall'apposito ufficio che opera da ^{27/03/2024}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>



QUADRO B5

Eventuali altre iniziative

EVENTUALI ALTRE INIZIATIVE

27/03/2024

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 extracurricolare: <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);
- 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).

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://>



QUADRO B6

Opinioni studenti

29/05/2025

Di seguito si forniscono i risultati dell'indagine AlmaLaurea 2025 sulla soddisfazione e sulla condizione occupazionale dei laureati del corso di laurea magistrale in Psicologia sociale, forense e delle organizzazioni presso la Libera Università Maria SS. Assunta (LUMSA). L'indagine riguarda i laureati dell'anno solare 2024 ed è basata sulle risposte fornite da 63 dei 66 laureati (95,5%). I dati raccolti sono confrontati con le medie nazionali della classe di laurea LM-51.

Frequenza, organizzazione e soddisfazione

Il 69,8% degli studenti ha frequentato oltre il 75% degli insegnamenti, un dato superiore alla media nazionale del 59,2%.

La soddisfazione complessiva per il corso è molto alta: il 63,5% risponde 'decisamente sì' e il 30,2% 'più sì che no', per un totale del 93,7%, a fronte dell'87,4% nazionale.

Per quanto riguarda l'adeguatezza del carico di studio, il 28,6% lo ritiene 'decisamente sì', mentre il 61,9% 'più sì che no'. Tuttavia, il 4,8% e il 3,2% danno risposte negative, leggermente superiori alla media nazionale.

Sull'organizzazione degli esami (appelli, orari, informazioni), il 49,2% è decisamente soddisfatto e il 36,5% lo è in modo parziale. Il 12,7% ha invece espresso insoddisfazione, dato superiore al 6,8% della media nazionale.

Valutazione delle strutture e dei servizi

Il 98,4% ha utilizzato le aule, considerate 'sempre o quasi sempre adeguate' dal 61,3% degli studenti, rispetto al 32,4% nazionale. Anche le postazioni informatiche sono state largamente usate (73%), con una valutazione positiva del 71,7%.

Le attrezzature per attività pratiche sono state utilizzate dall'84,1% e ritenute sempre o spesso adeguate dal 90,6%, rispetto al 78,3% della media nazionale. La biblioteca è stata utilizzata dall'88,9% con un giudizio decisamente positivo dal 51,8%. Tuttavia, una quota del 10,8% ha espresso una valutazione negativa.

Link inserito: <http://>

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Dati Almalaurea e SMA



29/05/2025

Re-iscrizione e soddisfazione generale

Il 68,3% si iscriverebbe di nuovo allo stesso corso presso la LUMSA, contro il 77,8% della media nazionale. Un ulteriore 11,1% sceglierebbe un altro corso presso lo stesso ateneo, mentre il 17,4% opterebbe per un'altra università.

Condizione occupazionale

A un anno dalla laurea, il tasso di occupazione per i laureati LUMSA è del 68,4%, superiore alla media nazionale del 59,6%. La quota di occupati sulle forze lavoro è dell'86,7% (vs 79,2%).

Il tempo medio per trovare il primo impiego è di 6,6 mesi. Il 53,8% degli occupati utilizza in misura elevata le competenze acquisite, dato migliore rispetto al 48,6% nazionale.

La retribuzione media mensile netta è pari a 1.136 euro, contro i 1.081 euro nazionali. La soddisfazione per il lavoro svolto è pari a 7,5 su 10, leggermente superiore alla media nazionale di 7,2.

Link inserito: <http://>

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Dati Almalaurea e SMA



▶ QUADRO C1

Dati di ingresso, di percorso e di uscita

Gli ultimi dati dal Cruscotto di Ateneo (aggiornati al 29 maggio 2025) mostrano un incremento del 3.82% degli avvisi di carriera nel 2024 rispetto al 2023 e del 130.51% rispetto al 2022, con un totale di 136 iscritti, di cui 132 immatricolati puri. Complessivamente, gli studenti iscritti al CdS ammontano a 276, di cui 266 iscritti regolari. I dati 2024 mostrano inoltre che il 90,91% degli studenti laureati è regolare (con una leggera flessione rispetto all'anno precedente, pari al 3.41%). La proporzione di iscritti al primo anno delle LM provenienti da altri Atenei è pari al 66.91%, in lieve aumento rispetto all'AA precedente (+9.57%). La proporzione di CFU conseguiti all'estero è pari a 0.39% (in calo rispetto all'AA precedente del 26.68%), e i laureati regolari che abbiano conseguito almeno 12 cfu all'estero sono pari a 3.33% (in calo del 20% rispetto all'AA precedente). I CFU conseguiti in media dagli studenti immatricolati puri sono pari al 25.53% (vs. il 83,93% dell'AA precedente). Ad oggi non sono disponibili dati circa la percentuale di studenti stabili e puri e la loro acquisizione di CFU entro l'anno solare. La percentuale di abbandono del CdS dopo 3 anni è pari al 5.08%, in calo rispetto all'anno accademico precedente (in cui la percentuale era del 6.82%).

Link inserito: <http://>

29/05/2025

▶ QUADRO C2

Efficacia Esterna

Non si dispone di dati relativi ai tempi di ingresso nel mercato del lavoro, perchè il CdL è stato attivato solo nel 2023/24.

Link inserito: <http://>

28/05/2025

▶ QUADRO C3

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

Il presente documento riporta un'analisi dei dati raccolti attraverso i questionari di valutazione compilati dalle strutture ospitanti per i tirocini degli studenti iscritti alla Laurea Magistrale in Psicologia Sociale, Forense e delle Organizzazioni (LM-51) della LUMSA per l'anno in corso. L'obiettivo dell'indagine è valutare l'efficacia del percorso di tirocinio sotto diversi profili, inclusi il raggiungimento degli obiettivi formativi, il livello di soddisfazione generale e la valutazione delle competenze dimostrate dai tirocinanti.

28/05/2025

1. Raggiungimento degli obiettivi formativi

Alla domanda 'Ritiene che gli obiettivi formativi concordati siano stati raggiunti?', le strutture ospitanti hanno risposto in maniera molto positiva. I dati mostrano che su 12 strutture:

- 10 ritengono che gli obiettivi siano stati pienamente conseguiti.
- 2 li indicano come abbastanza conseguiti.
- Nessuna struttura ha segnalato un raggiungimento solo parziale o nullo degli obiettivi.

Questo indica una chiara coerenza tra le aspettative iniziali, il progetto formativo del tirocinio e le attività effettivamente svolte dagli studenti all'interno delle strutture.

2. Grado di soddisfazione generale per l'esperienza di tirocinio

Le strutture sono state invitate a esprimere un giudizio complessivo sull'esperienza del tirocinio. I risultati confermano un elevato livello di soddisfazione:

- 10 strutture si dichiarano molto soddisfatte.
- 2 strutture si dichiarano abbastanza soddisfatte.
- Nessuna struttura ha espresso un grado di soddisfazione basso o nullo.

Questi dati suggeriscono che il tirocinio è stato percepito come utile, ben strutturato e gestito con efficacia sia da parte degli studenti che da parte dell'università e dei referenti delle strutture ospitanti.

3. Valutazione delle competenze del tirocinante

Infine, alle strutture è stato chiesto di valutare alcuni parametri relativi alle competenze del tirocinante, quali il livello di preparazione teorica, le competenze linguistiche e informatiche, la capacità di lavorare in gruppo, la comunicazione e l'organizzazione del lavoro.

Tuttavia, per ciascuno dei parametri proposti, non sono stati riportati valori significativi, risultando tutti pari a zero. È possibile che questa sezione non sia stata compilata da tutti gli studenti coinvolti nel tirocinio, poiché il Corso di Laurea Magistrale in Psicologia Sociale, Forense e delle Organizzazioni è stato attivato per la prima volta solo lo scorso anno accademico e il tirocinio, inoltre, è previsto solo a partire dal secondo anno di corso. Di conseguenza, i dati raccolti risultano necessariamente parziali.

Conclusioni

Dall'analisi emerge un quadro fortemente positivo riguardo l'efficacia dei tirocini svolti presso le strutture ospitanti. Gli obiettivi formativi risultano in gran parte raggiunti e il livello di soddisfazione complessiva è molto elevato.

Link inserito: <http://>

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Dati Tirocini 2025