



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

DIPARTIMENTO	Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione		
ANNO ACCADEMICO OFFERTA	2022/2023		
ANNO ACCADEMICO EROGAZIONE	2023/2024		
CORSO DILAUREA MAGISTRALE	PSICOLOGIA SOCIALE, DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI		
INSEGNAMENTO	LABORATORIO DI STRUMENTI PER LA PSICOLOGIA DEL LAVORO		
CODICE INSEGNAMENTO	19279		
MODULI	Si		
NUMERO DI MODULI	2		
SETTORI SCIENTIFICO-DISCIPLINARI	M-PSI/06		
DOCENTE RESPONSABILE	PACE FRANCESCO	Professore Associato	Univ. di PALERMO
ALTRI DOCENTI	DI STEFANO GIOVANNI	Professore Associato	Univ. di PALERMO
	PACE FRANCESCO	Professore Associato	Univ. di PALERMO
CFU	12		
PROPEDEUTICITA'			
MUTUAZIONI			
ANNO DI CORSO	2		
PERIODO DELLE LEZIONI	2° semestre		
MODALITA' DI FREQUENZA	Facoltativa		
TIPO DI VALUTAZIONE	Voto in trentesimi		
ORARIO DI RICEVIMENTO DEGLI STUDENTI	DI STEFANO GIOVANNI Martedì 11:00 13:00 Presso lo studio del docente (Viale delle Scienze, Ed. 15, VI piano, stanza 012); in relazione a situazioni ed esigenze specifiche, potrà essere utilizzata la piattaforma Microsoft Teams PACE FRANCESCO Giovedì 12:00 14:00 Il ricevimento si terrà presso il Dipartimento SEAS (Economia, Ed. 13). Sarà possibile svolgerlo attraverso la piattaforma telematica "Teams" (tale richiesta va precisata all'atto della prenotazione). A tutti i prenotati (in presenza o a distanza) sarà comunicato per mail, il giorno precedente, l'orario in cui saranno ricevuti. Sarà strettamente seguito l'ordine di prenotazione.		

DOCENTE: Prof. FRANCESCO PACE

PREREQUISITI	Psicologia sociale; Psicologia del lavoro e delle organizzazioni
RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI	Conoscenza e capacita' di comprensione Conoscere le principali variabili su cui porre attenzione e da utilizzare operativamente nella progettazione, creazione, avvio e conclusione dei processi di selezione, sviluppo e formazione nei contesti organizzativi. Essere consapevoli delle implicazioni soggettive ed istituzionali del professionista chiamato a progettare, costruire e gestire processi di selezione, sviluppo e formazione. Capacita' di applicare conoscenza e comprensione Applicare e modulare le conoscenze teoriche ed esperienziali maturate in modo flessibile in funzione dei diversi contesti professionali e dei livelli di intervento individuale, gruppale e istituzionale. Autonomia di giudizio Essere in grado di valutare le implicazioni e le responsabilita' sociali, etiche e deontologiche derivanti dalla gestione e lo sviluppo di processi di selezione, sviluppo e formazione. Abilita' comunicative Sapere utilizzare i corretti canali comunicativi relative al proprio operato professionale nella gestione e lo sviluppo di processi di selezione, sviluppo e formazione, modulandoli in funzione dei diversi interlocutori coinvolti (fruitori diretti, stakeholder, referenti organizzativi, committenza) e dei differenti obiettivi. Capacita' d'apprendimento Sviluppare la capacita' di ricercare e discernere in autonomia fonti e riferimenti bibliografici coerenti e congrui con i propri interessi di studio e professionali.
VALUTAZIONE DELL'APPRENDIMENTO	Esito delle valutazioni emerse dalle esercitazioni e dalle attivita' laboratoriali, e colloquio orale sui contenuti del testo consigliato. Gli studenti non frequentanti svolgeranno soltanto l'esame orale sul testo. La valutazione raggiungerà il punteggio massimo di 30 (con eventuale lode) laddove lo studente dia prova di aver acquisito competenze pratiche in merito ai temi della selezione del personale ed abbia al contempo un linguaggio tecnico adeguato al ruolo di esperto; valutazioni medio-alte (da 29 a 27) sono legate ad eventuali imprecisioni di linguaggio e/o ad una inadeguata comprensione di al massimo un passaggio tecnico del processo di selezione; Valutazioni medio-basse (da 26 a 23) sono legate a diverse imprecisioni di linguaggio e/o ad una mancata comprensione di al massimo un passaggio tecnico del processo di selezione; Valutazioni basse (da 22 a 18) sono legate ad un linguaggio tecnico poco approfondito e con diverse imprecisioni e ad una limitata comprensione dei processi di selezione del personale; al di sotto di tale livello l'esame non sarà superato.
ORGANIZZAZIONE DELLA DIDATTICA	Lezioni, esercitazioni ed attivita' laboratoriali

MODULO
LABORATORIO STRUMENTI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE

Prof. FRANCESCO PACE

TESTI CONSIGLIATI

Cortese - Del Carlo. LA SELEZIONE DEL PERSONALE. DALLA RICERCA ALL'INSERIMENTO IN AZIENDA: COME SCEGLIERE IL CANDIDATO MIGLIORE. Cortina Editore

TIPO DI ATTIVITA'	C
AMBITO	20969-Attività formative affini o integrative
NUMERO DI ORE RISERVATE ALLO STUDIO PERSONALE	110
NUMERO DI ORE RISERVATE ALLE ATTIVITA' DIDATTICHE ASSISTITE	40

OBIETTIVI FORMATIVI DEL MODULO

Il laboratorio ha lo scopo di consentire allo studente di prendere familiarità con i concetti, gli strumenti, ed i metodi specifici in uso nei processi di selezione del personale; inoltre, si prefigge di consentire agli allievi di padroneggiare gli aspetti essenziali che caratterizzano le procedure selettive, con particolare attenzione agli aspetti psicologici ad esse connesse, cercando di favorire l'integrazione di tali metodologie con i principi generali che regolano le relazioni tra gli individui e le organizzazioni, nell'ottica del benessere organizzativo. Verranno trattati aspetti legati alla corretta realizzazione di una job analysis ed alla implementazione di adeguate procedure di valutazione degli aspetti descritti nella stessa; inoltre verranno trattate tecniche di conduzione del colloquio di selezione, attività di gruppo, prove in-basket, etc. Sarà data attenzione infine alle procedure di inserimento del personale nelle organizzazioni.

PROGRAMMA

ORE	Lezioni
4	Storia e metodi nella selezione del personale
4	Integrazione delle procedure selettive con la politica delle risorse umane
2	L'inserimento del personale assunto

ORE	Laboratori
8	La job analysis
6	I test psicologici nella selezione del personale
8	Le prove di gruppo
8	Il colloquio di selezione

MODULO LABORATORIO DI PSICOLOGIA DELLA FORMAZIONE

Prof. GIOVANNI DI STEFANO

TESTI CONSIGLIATI

Richini, P. (Ed.) (2012). Strumenti per la formazione esperienziale dei manager. Roma: ISFOL. ISSN 1590-0002
 Carli, R., & Panizza, R. M. (1999). Psicologia della formazione. Bologna: Il Mulino. ISBN 9788815068026
 Fraccaroli, F. (2007). Apprendimento e formazione nelle organizzazioni. Bologna: Il Mulino. ISBN 9788815116307
 Fraccaroli, F., & Vergani, A. (2004). Valutare gli eventi formativi. Roma: Carocci. ISBN 9788843029969
 Kolb, D. A. (2015). Experiential learning: Experience as the source of learning and development (2nd ed.). Saddle River, NJ: Pearson. ISBN 9780133892512

Ulteriori letture:

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). Evaluating training programs: The four levels (3rd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler. ISBN 9781442955844
 Kraiger, K., Passmore, J., dos Santos, N. R., & Malvezzi, S. (2015). The Wiley Blackwell handbook of the psychology of training, development and performance improvement. Chichester, England: Wiley. ISBN 9781118737019

Dizionari di consultazione:

Dictionaries:

Quaglino, G. P. (Ed.) (2014). Formazione: I metodi. Milano: Cortina. ISBN 9788860306791
 Barus-Michel, J., Enriquez, E., & Levy, A. (2003). Dizionario di psicosociologia. Trad. it. Milano: Cortina, 2005. ISBN 9788870789386

Altri testi potranno essere suggeriti dal docente nel corso delle lezioni.

Other books and articles may be suggested by the teacher during lessons.

TIPO DI ATTIVITA'	B, C
AMBITO	20969-Attività formative affini o integrative 50471-Psicologia sociale e del lavoro
NUMERO DI ORE RISERVATE ALLO STUDIO PERSONALE	110
NUMERO DI ORE RISERVATE ALLE ATTIVITA' DIDATTICHE ASSISTITE	40

OBIETTIVI FORMATIVI DEL MODULO

Il corso ha la finalità di fornire allo studente le conoscenze e le competenze di base del processo di formazione a vertice psicosociale.

Si procederà all'analisi del processo di formazione, definendo il ruolo e le competenze del formatore da un punto di vista psicologico/psicosociale, approfondendo i temi dell'analisi della domanda e del fabbisogno formativo, la progettazione della formazione, la gestione dell'aula, la valutazione di processo e di esito dell'azione formativa.

Coerentemente con quanto fin qui stabilito, il corso si pone i seguenti obiettivi formativi essenziali:

- Stimolare la capacità di leggere ed utilizzare operativamente le informazioni provenienti dalla committenza e dai fruitori di un processo formativo (analisi della domanda multi-livello);
- Formare alla progettazione della formazione;
- Arricchire la conoscenza degli elementi di base della dinamica di aula e alla gestione dei debriefing formativi;
- Conoscere le principali tecniche e metodologie di erogazione della formazione nei differenti contesti organizzativi;
- Acquisire consapevolezza delle implicazioni soggettive ed istituzionali nella costruzione e la gestione del processo di formazione.

Ampio spazio sarà dedicato ai metodi e alle tecniche dell'intervento formativo (la lezione frontale; il gruppo esperienziale in assetto dinamico; la simulazione; le small techniques; la facilitazione; il business game; il role play; l'outdoor training).

PROGRAMMA

ORE	Lezioni
5	Progettare la formazione - Analisi della domanda - Analisi del fabbisogno formativo - Pianificazione dell'intervento formativo
5	Erogazione della formazione - Realizzazione dei materiali - Gestione dei contenuti della formazione
5	Gestione dell'aula di formazione - Il monitoraggio delle dinamiche infragruppo e intergruppo - Le dinamiche istituzionali
5	Valutare la formazione - La valutazione di processo - La valutazione di esito
ORE	Esercitazioni
6	Casi ed autocasi - Analisi della domanda - Progettazione di interventi formativi

6	Simulazioni - Public speaking - Gestione d'aula
8	Indoor/Outdoor training - Formazione esperienziale