

# Master Semipresenziale

Psicologia del Lavoro  
e delle Organizzazioni





**tech** università  
tecnologica

## Master Semipresenziale

Psicologia del Lavoro  
e delle Organizzazioni

Modalità: Semipresenziale (Online + Tirocinio Clinico)

Durata: 12 mesi

Titolo: TECH Università Tecnologica

Accesso al sito web: [www.techitute.com/it/psicologia/master-semipresenziale/master-semipresenziale-psicologia-lavoro-organizzazioni](http://www.techitute.com/it/psicologia/master-semipresenziale/master-semipresenziale-psicologia-lavoro-organizzazioni)

# Indice

01

Presentazione

---

*pag. 4*

02

Perché iscriversi a questo  
Master Semipresenziale?

---

*pag. 8*

03

Obiettivi

---

*pag. 12*

04

Competenze

---

*pag. 18*

05

Struttura e contenuti

---

*pag. 22*

06

Tirocinio Clinico

---

*pag. 38*

07

Dove posso svolgere il  
Tirocinio Clinico?

---

*pag. 44*

08

Metodologia di studio

---

*pag. 48*

09

Titolo

---

*pag. 58*

# 01

# Presentazione

La Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni è diventata una disciplina fondamentale al giorno d'oggi. La sua applicazione nelle imprese aiuta a comprendere e migliorare le prestazioni dei lavoratori, nonché la gestione delle risorse umane. L'evoluzione della psicologia del lavoro ha portato alla comparsa di nuove tecniche e strumenti che consentono una maggiore efficacia nella selezione del personale, la formazione, la leadership e la motivazione dei dipendenti. In questo contesto, il programma in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni di TECH è presentato come un'opportunità unica per acquisire le conoscenze e le competenze necessarie per distinguersi in questo ambito molto richiesto. Grazie a questo programma, gli studenti saranno preparati ad applicare i più recenti sviluppi in materia e ad affrontare le sfide del mondo del lavoro attuale.



“

*Il programma è progettato per fornire le competenze e le conoscenze necessarie per affrontare le sfide attuali del mondo del lavoro e distinguersi in un campo molto richiesto e in continua evoluzione"*



La Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni si è affermata come disciplina fondamentale oggi, grazie alla sua capacità di comprendere e migliorare le prestazioni dei lavoratori e la gestione delle risorse umane nelle imprese. In questo senso, l'evoluzione della psicologia del lavoro ha portato alla comparsa di nuove tecniche e strumenti che consentono una maggiore efficacia nella selezione del personale, la formazione, la leadership e la motivazione dei dipendenti.

L'applicazione della Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni nelle aziende è oggi più necessaria che mai, poiché il mondo del lavoro è in continua evoluzione e cambiamento. L'adattamento alle nuove sfide e il miglioramento continuo sono elementi chiave nella gestione delle organizzazioni, e in questo contesto gli professionisti della psicologia del lavoro e le organizzazioni hanno un ruolo fondamentale. I progressi in questa disciplina consentono una gestione più efficace delle risorse umane, promuovendo la soddisfazione e l'impegno dei lavoratori, che a sua volta si traduce in migliori risultati per le aziende.

In questo contesto, il Master Semipresenziale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni di TECH si presenta come un'opzione unica per coloro che desiderano specializzarsi in questa disciplina in continua evoluzione. Il programma è progettato per fornire agli studenti le conoscenze e le competenze necessarie per eccellere nel campo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni, con un insegnamento teorico di alta qualità e corsi di formazione pratica della durata di tre settimane presso un centro scelto dallo studente.

Il tirocinio di tre settimane in un centro scelto dallo studente è un elemento differenziale del Master Semipresenziale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni di TECH. Questi stage consentono agli studenti di applicare le loro conoscenze in situazioni reali di lavoro, il che offre loro un'esperienza preziosa e permette loro di distinguersi nel mondo del lavoro. Inoltre, disporranno di tutoraggio da parte di esperti insegnanti che li accompagneranno in ogni fase della qualifica fino al raggiungimento dell'obiettivo.

Questo **Master Semipresenziale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni** possiede il programma più completo e aggiornato del mercato. Le caratteristiche principali del programma sono:

- ♦ Sviluppo di oltre 100 casi clinici presentati da professionisti in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, e professori universitari con ampia esperienza
- ♦ Contenuti grafici, schematici ed eminentemente pratici che forniscono informazioni scientifiche e pratiche sulle discipline essenziali per l'esercizio della professione
- ♦ Informazioni complete e innovative relative alla Psicologia specializzata nel campo del lavoro e dell'organizzazione
- ♦ Insegnamento teorico e pratico di Psicologia applicata alla gestione delle risorse umane nelle organizzazioni, tra cui selezione del personale, formazione, leadership, motivazione, clima lavorativo, ecc.
- ♦ Sistema di apprendimento interattivo basato su algoritmi per prendere decisioni sulle situazioni presentate
- ♦ Guide rapide di azione di fronte a possibili situazioni presentate nelle organizzazioni da essere assistite dalla psicologia del lavoro
- ♦ Lezioni teoriche, domande all'esperto, forum di discussione su questioni controverse e lavoro di riflessione individuale
- ♦ Disponibilità dei contenuti da qualsiasi dispositivo fisso o portatile con connessione ad internet
- ♦ Possibilità di svolgere un tirocinio all'interno di uno dei migliori centri ospedalieri

“

*Avrai accesso a centri di tirocinio di alto livello, riconosciuti per l'eccellenza nell'insegnamento e dotati delle più recenti tecnologie per l'apprendimento"*

In questa proposta di Master, di natura professionalizzante e in modalità semipresenziale, il programma è finalizzato all'aggiornamento dei professionisti veterinari che operano nel campo delle emergenze e che richiedono un alto livello di qualificazione. I contenuti sono basati sulle più recenti prove scientifiche, e orientati in modo didattico per integrare la conoscenza teorica nella pratica psicologica, e gli elementi teorici-pratici faciliteranno l'aggiornamento delle conoscenze e permetteranno il processo decisionale nella gestione del paziente.

Grazie ai contenuti multimediali sviluppati in base all'ultima tecnologia educativa, si consentirà al professionista di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni di ottenere un apprendimento situato e contestuale, ovvero un ambiente simulato che fornirà un insegnamento immersivo programmato per affrontare situazioni reali. La creazione di questo programma è incentrata sull'Apprendimento Basato su Problemi, mediante il quale lo studente deve cercare di risolvere le diverse situazioni di pratica professionale che gli si presentano durante il programma. Lo studente potrà usufruire di un innovativo sistema di video interattivi creati da esperti di rinomata fama.

*Svilupperai l'attenzione sulla risoluzione dei problemi e delle sfide attuali del mondo del lavoro, compreso l'impatto della tecnologia, della diversità e della globalizzazione nelle organizzazioni.*

*Svilupperai competenze pratiche attraverso attività e stage professionali che consentono di applicare le conoscenze teoriche in situazioni lavorative reali, spesso attraverso collaborazioni con aziende o istituzioni.*



# 02

## Perché iscriversi a questo Master Semipresenziale?

La Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni è diventata una disciplina fondamentale al giorno d'oggi. La sua applicazione nelle imprese aiuta a comprendere e migliorare le prestazioni dei lavoratori, nonché la gestione delle risorse umane. In questo contesto, il programma in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni di TECH è presentato come un'opportunità unica per acquisire le conoscenze e le competenze necessarie per distinguersi in questo ambito molto richiesto. Inoltre, con i tirocini di 3 settimane presso un centro clinico riconosciuto, gli studenti saranno in grado di applicare le loro conoscenze in situazioni di lavoro reali e avere la guida di esperti nel settore. Questo programma è l'opzione ideale per coloro che cercano di essere aggiornati in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni e distinguersi nel mercato professionale.





“

*Accederai a tirocini progettati per applicare le tue conoscenze in situazioni reali di lavoro, che ti permetteranno di eccellere nel campo della psicologia del lavoro"*

### **1. Aggiornarsi sulla base delle più recenti tecnologie disponibili**

La Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni è stata rivoluzionata negli ultimi anni grazie ai progressi tecnologici. Per questo, il Master Semipresenziale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni di TECH offre un tirocinio pratico in ambienti clinici all'avanguardia, con accesso alla tecnologia di ultima generazione nel campo della psicologia del lavoro.

### **2. Approfondire nuove competenze dall'esperienza dei migliori specialisti**

Il Master Semipresenziale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni di TECH offre l'opportunità di approfondire l'esperienza dei migliori specialisti della psicologia del lavoro. Con un tutor appositamente designato, lo studente sarà in grado di applicare le procedure e gli approcci più efficaci nella sua pratica quotidiana.

### **3. Accedere ad ambienti clinici di prim'ordine**

TECH seleziona minuziosamente i centri disponibili per le formazioni pratiche, garantendo l'accesso ad un ambiente clinico di prestigio nel settore della Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni. Ciò consentirà allo specialista di testare e applicare praticamente le tesi e i postulati scientifici più recenti nella sua metodologia di lavoro.





#### **4. Combinare la migliore teoria con la pratica più avanzata**

Il Master Semipresenziale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni di TECH offre l'opportunità di approfondire l'esperienza dei migliori specialisti della psicologia del lavoro. Il programma consente di accedere a procedure all'avanguardia nel campo della psicologia del lavoro e portarle in pratica professionale in sole 3 settimane.

#### **5. Ampliare le frontiere della conoscenza**

Il Master Semipresenziale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni di TECH espande le frontiere della conoscenza. Offre la possibilità di svolgere i tirocini in centri internazionali di grande portata, che consente di essere aggiornati con i migliori professionisti della psicologia del lavoro in diversi continenti. Un'opportunità unica che solo TECH, la più grande università digitale del mondo può offrire.



*Avrai l'opportunità di svolgere un tirocinio all'interno di un centro a tua scelta"*

# 03

## Obiettivi

In questo contesto, il Master Semipresenziale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni di TECH si presenta come un'opzione unica per coloro che desiderano specializzarsi in questa disciplina in continua evoluzione. È importante essere aggiornati sulle conoscenze e le competenze necessarie per eccellere nel mondo del lavoro di oggi. Per questo, TECH pone obiettivi specifici e generali affinché lo studente raggiunga le sue mete. Tra questi, si distinguono lo sviluppo di competenze pratiche attraverso attività e stage professionali, la formazione in metodologie di ricerca e l'acquisizione di conoscenze teoriche e competenze nel campo della Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni. Grazie a questo programma, gli studenti saranno preparati ad affrontare le sfide attuali del mondo del lavoro e eccellere nel campo della psicologia del lavoro.







“

*La modalità di insegnamento semipresenziale ti offre la flessibilità necessaria per studiare al tuo ritmo, senza sacrificare la qualità dell'insegnamento teorico"*



## Obiettivo generale

---

- L'obiettivo generale del Master Semipresenziale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni è quello di consentire al professionista di aggiornare le proprie conoscenze e competenze in modo pratico ed esclusivo nel campo della psicologia del lavoro. Attraverso un tirocinio pratico presso centri clinici riconosciuti e con la guida di esperti del settore, lo studente sarà in grado di affrontare i principali interventi e le procedure nella gestione delle risorse umane nelle organizzazioni. Questa formazione pratica permetterà di perfezionare e elevare le competenze in psicologia del lavoro, che si tradurrà in una maggiore efficacia nella selezione del personale, la formazione, la leadership, la motivazione e la gestione del clima lavorativo nelle aziende



*Questo programma di aggiornamento trasmetterà un senso di sicurezza nella tua professione che ti aiuterà a crescere personalmente e professionalmente”*





## Obiettivi specifici

---

### Modulo 1. Psicologia di gruppo

- ♦ Descrivere i principi psicosociali (bisogni e richieste) di individui e gruppi
- ♦ Analizzare e descrivere il funzionamento dei gruppi
- ♦ Descrivere i processi di interazione Indagare le dinamiche e la struttura inter-organizzativa
- ♦ Misurare l'influenza del contesto del soggetto/gruppo sull'interazione sociale
- ♦ Definire gli obiettivi dell'azione e progettare il piano d'intervento di base
- ♦ Discriminare quali sono le tecniche di intervento psicosociale
- ♦ Identificare il contesto in cui si sviluppano i comportamenti individuali e i processi di gruppo e organizzativi
- ♦ Generare prodotti e servizi adeguati ai gruppi per caratteristiche differenziate
- ♦ Selezionare gli strumenti più adatti alle esigenze dei singoli e dei gruppi

### Modulo 2. Psicologia del Lavoro

- ♦ Analizzare le esigenze e le richieste dei gruppi al paziente riguarda il lavoro
- ♦ Identificare le differenze, i problemi e le esigenze relative alle organizzazioni e ai lavoratori
- ♦ Descrivere e misurare i processi di interazione, le dinamiche di squadra e la struttura di gruppo e intergruppo
- ♦ Analizzare il contesto in cui avvengono i comportamenti individuali e i processi di gruppo e organizzativi
- ♦ Descrivere e misurare i processi di interazione, le dinamiche e la struttura di gruppo e intergruppo
- ♦ Selezionare e gestire strumenti, prodotti e servizi ed essere in grado di identificare le persone e i gruppi interessati
- ♦ Definire gli obiettivi ed elaborare il piano di intervento base e dei lavoratori scopo dell'intervento
- ♦ Scegliere le tecniche di intervento psicologico più appropriate per raggiungere gli obiettivi aziendali
- ♦ Applicare strategie e metodi di intervento indiretto attraverso persone legate allo sviluppo lavorativo dell'individuo
- ♦ Preparare relazioni orali e scritte Fornire un feedback ai coinvolti in modo appropriato e preciso

### Modulo 3. Famiglia, comunità e sviluppo umano

- ♦ Comprendere il comportamento umano; sapere come si costruiscono i valori, gli atteggiamenti e i modelli comportamentali sulla base delle caratteristiche dei contesti in cui gli esseri umani crescono e vengono educati
- ♦ Ottenere una panoramica di come lo sviluppo umano sia plasmato dal rapporto con i contesti di socializzazione, concentrandosi sul cosiddetto modello ecologico dello sviluppo
- ♦ Studiare in dettaglio le sue modalità di influenza sullo sviluppo cognitivo e socio-emotivo della persona, e rendere particolari questi aspetti nelle diverse fasi del ciclo evolutivo (infanzia, adolescenza, età adulta e vecchiaia)
- ♦ Conoscere alcuni dei problemi che si manifestano all'interno della famiglia, come gli abusi sui minori e la violenza sulle donne
- ♦ Comprendere gli aspetti fondamentali della comunità come ambiente di socializzazione e approfondire aspetti come il sentimento di comunità

### Modulo 4. Coaching

- ♦ Apprendere il concetto e l'ambito del *coaching*
- ♦ Valutare l'importanza del coaching come processo con obiettivi specifici
- ♦ Conoscere i diversi approcci e il contesto storico del *coaching*

### Modulo 5. Comportamento organizzativo

- ♦ Identificare le differenze tra la condotta di gruppo e quella individuale
- ♦ Conoscere modelli concreti del mondo organizzativo
- ♦ Imparare i modelli di business
- ♦ Sviluppare capacità di organizzazione aziendale dal punto di vista delle risorse umane

### Modulo 6. Potere e leadership

- ♦ Gestire modelli di leadership e tipi di potere
- ♦ Teorizzare sui ruoli nella lotta di potere nelle organizzazioni
- ♦ Motivare in modo efficiente il capitale umano di un'organizzazione
- ♦ Proporre programmi strategici di formazione e sviluppo delle competenze per i leader organizzativi

### Modulo 7. Conflitto e negoziazione

- ♦ Utilizzare strategie appropriate per promuovere abitudini e comportamenti promuovere la convivenza e la sensibilizzazione sociale
- ♦ Comprendere le accezioni e le implicazioni del termine conflitto e negoziazione
- ♦ Identificare le potenzialità e le debolezze di coloro che sono coinvolti in un conflitto
- ♦ Conoscere le teorie attuali nella risoluzione dei conflitti
- ♦ Creare e essere in grado di attuare strategie per la risoluzione dei conflitti

### Modulo 8. Intervento sociale e comunitario

- ♦ Analizzare le esigenze e le richieste dei gruppi target
- ♦ Selezionare e gestire strumenti, prodotti e servizi
- ♦ Identificare le persone e i gruppi interessati
- ♦ Definire gli obiettivi ed elaborare il piano di intervento in base allo scopo dell'intervento
- ♦ Scegliere le tecniche di intervento psicologico più appropriate per raggiungere gli obiettivi
- ♦ Utilizzare strategie e tecniche per coinvolgere il pubblico target nell'intervento
- ♦ Applicare strategie e metodi di intervento diretto sui contesti: costruire scenari salutari
- ♦ Pianificare la valutazione di programmi e interventi
- ♦ Elaborare un piano di intervento



**Modulo 9. Psicologia giuridica**

- ♦ Identificare differenze, problemi e necessità
- ♦ Analizzare il contesto in cui avvengono i comportamenti individuali e i processi di gruppo e organizzativi
- ♦ Preparare relazioni orali e scritte
- ♦ Conoscere e rispettare gli obblighi deontologici della Psicologia
- ♦ Descrivere e misurare le variabili (personalità, intelligenza e altre attitudini, atteggiamenti, ecc.)
- ♦ Conoscere le tecniche di elaborazione delle relazioni psicologiche
- ♦ Fornire un feedback ai destinatari in modo appropriato e preciso
- ♦ Analizzare e interpretare i risultati della valutazione
- ♦ Spiegare le motivazioni umane, le strutture biologiche che le sostengono e i meccanismi psicologici che le organizzano
- ♦ Pianificare e condurre un'intervista
- ♦ Riconoscere il contesto in cui avvengono i comportamenti individuali e i processi di gruppo

**Modulo 10. Etica e deontologia**

- ♦ Apprendere il campo dell'etica in ambito psicologico
- ♦ Riflettere e acquisire una visione critica dei propri valori e principi etici e di quelli della professione stessa
- ♦ Discutere il processo decisionale nel campo della psicologia, con le sue implicazioni etiche
- ♦ Possedere un'ampia conoscenza teorica dell'etica professionale e degli strumenti di analisi e riflessione critica per poter sviluppare correttamente la propria professione

**Modulo 11. Gestione di Risorse Umane**

- ♦ Identificare le metodologie generali di pianificazione e gestione del dipartimento di risorse umane
- ♦ Conoscere le varie tecniche per la gestione e la pianificazione delle risorse umane nell'implementazione di un quadro di controllo
- ♦ Imparare i vantaggi e gli svantaggi delle strategie di leadership e gestione delle risorse umane, per comprendere e partecipare all'elaborazione di risorse specifiche

# 04

# Competenze

Dopo aver superato le valutazioni del Master Semipresenziale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, lo studente avrà acquisito le competenze necessarie per una gestione efficace delle risorse umane nelle organizzazioni. Queste competenze comprendono la capacità di selezione del personale adeguato, la formazione e la leadership dei team, la motivazione dei lavoratori, l'analisi e il miglioramento del clima lavorativo, nonché la capacità di applicare le ultime tecniche e metodologie nel campo della psicologia del lavoro. Grazie a questo programma, gli studenti saranno preparati ad affrontare le sfide attuali del mondo del lavoro e eccellere nel campo della Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni.



“

*Imparerai dalla teoria e dalle pratiche della Psicologia applicate alla gestione delle risorse umane nelle organizzazioni, inclusa la selezione del personale, la formazione, la leadership, la motivazione, il clima lavorativo, ecc."*

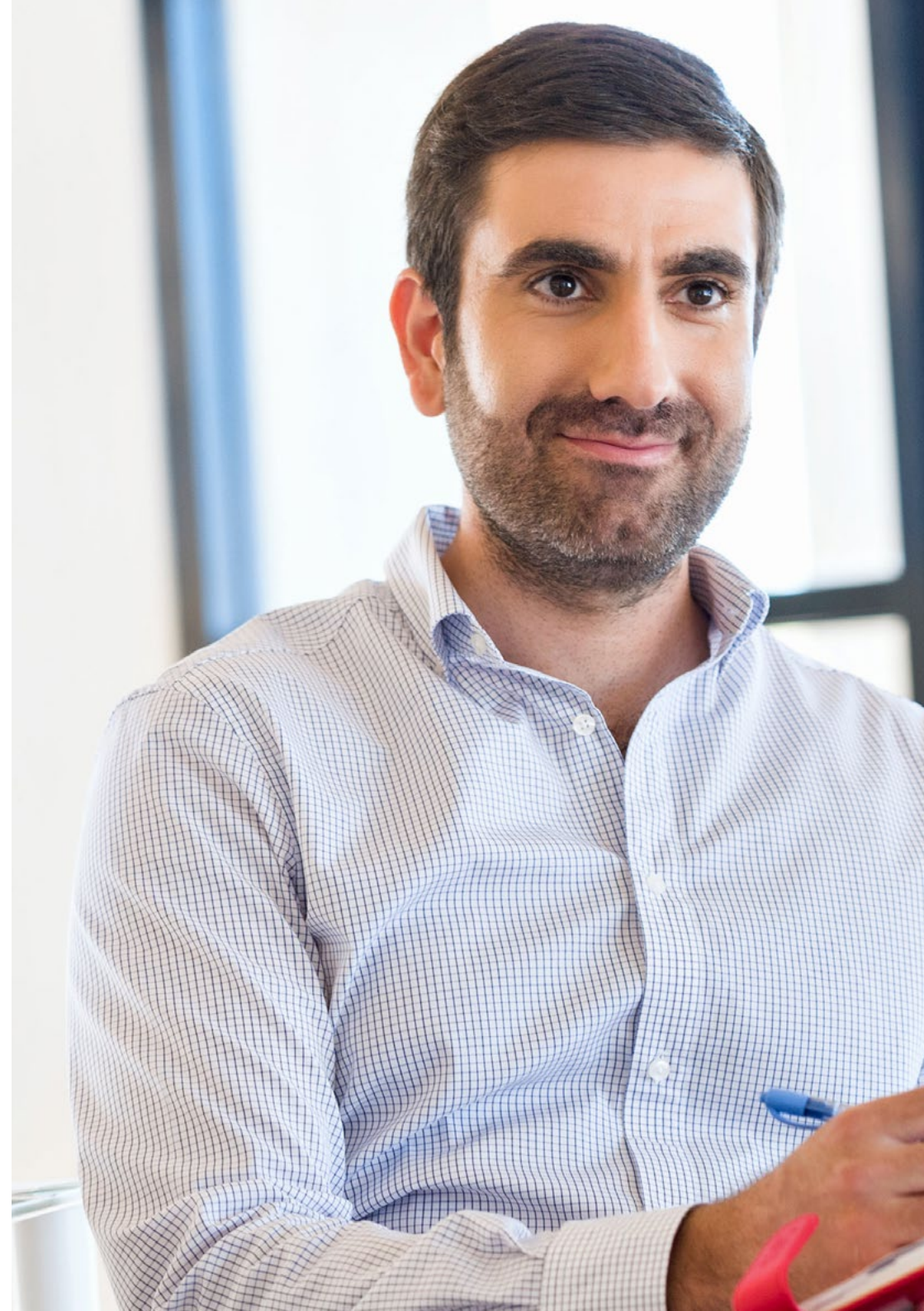




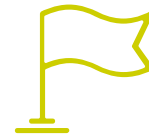
## Competenze generali

---

- ♦ Possedere una serie di conoscenze che forniscono un'opportunità per essere innovativi nello sviluppo e/o nell'applicazione di idee, spesso nel settore della ricerca
- ♦ Applicare le conoscenze acquisite e le capacità di risoluzione dei problemi in ambienti nuovi o sconosciuti all'interno di contesti più ampi (o multidisciplinari) relativi al proprio campo di studi
- ♦ Comunicare le proprie conclusioni insieme alle conoscenze e alla logica che le motiva a un pubblico di specialisti e non, in modo chiaro e non ambiguo
- ♦ Possedere le capacità di apprendimento che consentiranno loro di continuare a studiare in modo ampiamente auto-diretto o autonomo
- ♦ Promuovere la qualità della vita di individui, gruppi, comunità e organizzazioni in diversi contesti







## Competenze specifiche

---

- ♦ Applicare le strategie e i metodi di intervento di base sul gruppo target
- ♦ Applicare le conoscenze alle comunicazioni aziendali e organizzative
- ♦ Distinguere tra coaching esecutivo, personale e aziendale
- ♦ Identificare le differenze tra comportamento di gruppo e individuale
- ♦ Saper motivare le persone e esercitare la leadership all'interno del gruppo
- ♦ Identificare i diversi disturbi psicopatologici nell'infanzia e nell'adolescenza.
- ♦ Valutare la clinica presente attraverso le diverse tecniche di intervista
- ♦ Padroneggiare i fattori sociali e contestuali nei membri di un team
- ♦ Applicare le strategie e i metodi di intervento di base sul gruppo target

“ *Imparerai dai migliori esperti di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, che ti forniranno una formazione di alta qualità e una visione aggiornata sulle ultime tendenze e i progressi nel campo*”

# 05

## Struttura e contenuti

Il piano di studi del Master Semipresenziale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni è stato progettato sulla base delle attuali esigenze del mondo del lavoro in questo settore, seguendo le raccomandazioni del personale docente selezionato da TECH. Il programma offre una vasta prospettiva sulla gestione delle risorse umane nelle organizzazioni, incorporando tutti i campi di lavoro coinvolti nello sviluppo delle loro funzioni, sia pubbliche che private. Fin dall'inizio del programma, lo studente acquisirà conoscenze che gli permetteranno di svilupparsi professionalmente, con il supporto di un team di esperti nel campo della psicologia del lavoro.





“

*La modalità semipresenziale ti offre la flessibilità necessaria per studiare da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento, senza sacrificare la qualità dell'insegnamento teorico"*

## Modulo 1. Psicologia di gruppo

- 1.1. I gruppi in Psicologia: concettualizzazione, classificazioni e tipologie. La realtà dei gruppi: dall'approccio individualista a quello interazionista
  - 1.1.1. Influenza sociale: un approccio alla standardizzazione e alla conformità
  - 1.1.2. Il concetto di gruppo: definizioni basate sull'interdipendenza, sull'identità sociale, sull'interazione sociale e sulla struttura sociale
  - 1.1.3. Tipi di gruppi
- 1.2. Aspetti temporali: creazione, sviluppo e socializzazione dei gruppi
  - 1.2.1. Funzioni dei gruppi
  - 1.2.2. Il gruppo come fenomeno dinamico
  - 1.2.3. La creazione dei gruppi come processo di integrazione sociale
- 1.3. Sviluppo del gruppo: modelli esplicativi
  - 1.3.1. La fine dei gruppi
  - 1.3.2. Sviluppo della relazione tra individuo e gruppo: La socializzazione di gruppo
  - 1.3.3. Conclusioni
- 1.4. L'ambiente fisico, personale e sociale dei gruppi
  - 1.4.1. Ambiente fisico del gruppo: Spazio di gruppo, Territorialità umana
  - 1.4.2. Ecologia dei piccoli gruppi
  - 1.4.3. I fattori di stress ambientale e il loro effetto sui processi di gruppo
- 1.5. Ambiente personale di gruppo: dimensione del gruppo
  - 1.5.1. Variabili personali e loro effetto sul comportamento e sulle prestazioni del gruppo
  - 1.5.2. Ambiente sociale del gruppo: effetti della composizione
  - 1.5.3. Conclusioni
- 1.6. Relazioni all'interno del gruppo
  - 1.6.1. Principali modelli esplicativi
  - 1.6.2. Affetti e relazioni all'interno del gruppo
  - 1.6.3. Conflitti all'interno del gruppo
  - 1.6.4. Strategie psicosociali per la prevenzione e la gestione dei conflitti nel gruppo
- 1.7. Struttura del gruppo: status, ruolo e norme
  - 1.7.1. Struttura del gruppo: definizioni e componenti
  - 1.7.2. Stato e ruoli
  - 1.7.3. Relazioni tra ruolo e norma
  - 1.7.4. Influenza sociale: norme e applicazione
  - 1.7.5. Struttura e coesione del gruppo
- 1.8. Leadership e funzionamento del gruppo
  - 1.8.1. Approssimazione concettuale
  - 1.8.2. Caratteristiche e comportamento del leader
  - 1.8.3. Leadership e potere
  - 1.8.4. Stili di leadership
  - 1.8.5. Leadership situazionale
  - 1.8.6. Superleadership
- 1.9. Ambiti di applicazione dei gruppi
  - 1.9.1. Approccio concettuale alle diverse aree di applicazione dei gruppi
    - 1.9.1.1. Lavorativo
    - 1.9.1.2. Terapeutico
    - 1.9.1.3. Educativo
    - 1.9.1.4. Psicosociale
- 1.10. Tecniche e attività di dinamizzazione del gruppo: psicoterapia di gruppo in programmi specifici
  - 1.10.1. Psicoterapia di gruppo in programmi specifici
  - 1.10.2. Disturbi del comportamento alimentare
  - 1.10.3. Disturbi della personalità
  - 1.10.4. Psicosi
  - 1.10.5. Disturbo da consumo di alcool
  - 1.10.6. Disturbi affettivi e d'ansia
  - 1.10.7. Terapia di gruppo negli anziani



## Modulo 2. Psicologia del Lavoro

- 2.1. Introduzione alla psicologia lavoro
  - 2.1.1. Quadro concettuale e storico
  - 2.1.2. Quadro concettuale per la psicologia del lavoro
  - 2.1.3. Tecniche e metodi di ricerca in psicologia del lavoro
  - 2.1.4. Evoluzione storica della psicologia del lavoro
  - 2.1.5. Aree dell'educazione della psicologia del lavoro
- 2.2. Il lavoro come fenomeno sociale e attività umana nel quadro della psicologia del lavoro, delle organizzazioni e delle risorse umane
  - 2.2.1. Introduzione: il lavoro come fenomeno sociale e attività umana nel quadro della psicologia del lavoro
  - 2.2.2. Analisi delle mansioni lavorative
  - 2.2.3. Valutazione delle mansioni lavorative
- 2.3. Valutazione del personale in psicologia del lavoro, risorse umane e psicologia organizzativa
  - 2.3.1. Valutazione del personale basata sui tratti e valutazione e sviluppo delle competenze dei dipendenti
  - 2.3.2. Valutazione del personale in psicologia del lavoro
  - 2.3.3. Conclusioni
- 2.4. Assunzione e selezione del personale
  - 2.4.1. Reclutamento e selezione del personale nell'ambito della psicologia del lavoro
  - 2.4.2. Il processo di reclutamento e selezione del personale
  - 2.4.3. Criteri di validità, affidabilità ed efficienza nel processo di selezione del personale
- 2.5. Psicologia del lavoro e preparazione del personale
  - 2.5.1. Introduzione
  - 2.5.2. Reclutamento e selezione del personale nell'ambito della psicologia del lavoro
  - 2.5.3. Preparazione del personale come processo
  - 2.5.4. Conclusioni
- 2.6. Metodi di preparazione del personale
  - 2.6.1. Metodi didattici nella preparazione presenziale
  - 2.6.2. Metodi didattici nell'e-learning
  - 2.6.3. Conclusioni
- 2.7. La valutazione delle prestazioni e del potenziale: Pianificazione della carriera
  - 2.7.1. Introduzione
  - 2.7.2. Il processo di valutazione delle prestazioni
  - 2.7.3. Il ciclo di valutazione delle prestazioni
  - 2.7.4. Valutazione del potenziale
- 2.8. Soddisfazione e ambiente sul lavoro
  - 2.8.1. Introduzione
  - 2.8.2. Concetto di clima lavorativo e vantaggi delle indagini di clima
  - 2.8.3. Condizioni per il successo di un'indagine sull'ambiente lavorativo
  - 2.8.4. Parametri indicatori dell'ambiente lavorativo
  - 2.8.5. Soddisfazione e ambiente sul lavoro
  - 2.8.6. Interventi da miglioramento dell'ambiente di lavoro
- 2.9. Salute occupazionale e rischi psicosociali sul lavoro
  - 2.9.1. Introduzione
  - 2.9.2. Concetto di salute sul lavoro
  - 2.9.3. Condizioni di salute legate al lavoro: rischi psicosociali
- 2.10. Attività lavorativa durante il ciclo di vita: disoccupazione, pensionamento. Principali problemi psicologici associati al lavoro
  - 2.10.1. Attività lavorativa lungo il ciclo di vita
  - 2.10.2. Principali problemi psicologici associati al lavoro: stress legato al lavoro, burnout e molestie sul lavoro
  - 2.10.3. Programmi di prevenzione e intervento per la promozione della salute sul luogo di lavoro

### Modulo 3. Famiglia, Comunità e sviluppo umano

- 3.1. La persona e il contesto sociale
  - 3.1.1. Introduzione
  - 3.1.2. Sistemi sociali: strutture e processi
  - 3.1.3. Il modello ecologico dello sviluppo umano
- 3.2. La famiglia: concetto, forme e funzioni
  - 3.2.1. Introduzione
  - 3.2.2. Origine e universalità della famiglia
  - 3.2.3. Cambiamenti e diversità della famiglia
  - 3.2.4. Funzioni della famiglia
- 3.3. La famiglia come sistema
  - 3.3.1. Introduzione
  - 3.3.2. Analisi ecologico-sistemica della famiglia
  - 3.3.3. Dimensioni per l'analisi della famiglia in una prospettiva evolutivo-educativa
  - 3.3.4. Cambiamenti evolutivi nella famiglia
- 3.4. Influenza della famiglia sullo sviluppo psicologico I: infanzia e adolescenza
  - 3.4.1. Quadro teorico per la comprensione dell'influenza della famiglia sullo sviluppo
  - 3.4.2. Contesto familiare e sviluppo psicologico nell'infanzia e nell'adolescenza
  - 3.4.3. Il contesto familiare ottimizzatore e potenziatore dello sviluppo psicologico
- 3.5. Influenza della famiglia sullo sviluppo psicologico II: età adulta e vecchiaia
  - 3.5.1. Il contesto familiare degli adulti
  - 3.5.2. Le relazioni in età adulta e anziana
  - 3.5.3. Relazioni tra genitori anziani e figli adulti
  - 3.5.4. Nonnismo
  - 3.5.5. Interventi per migliorare il contesto familiare in età adulta e anziana
- 3.6. Disturbi nelle relazioni familiari I: maltrattamento infantile
  - 3.6.1. Concetto di abuso infantile
  - 3.6.2. Il numero del maltrattamento infantile
  - 3.6.3. Eziologia del maltrattamento infantile
  - 3.6.4. Intervento contro gli abusi sui minori
- 3.7. Disturbi nelle relazioni familiari II: la violenza contro le donne nel contesto familiare
  - 3.7.1. La violenza contro le donne: definizione e tipologie
  - 3.7.2. Violenza contro le donne all'interno della coppia: numeri, eziologia e conseguenze
  - 3.7.3. Intervento e prevenzione
- 3.8. Disturbi nelle relazioni familiari III: comportamento di delinquenza nell'adolescenza
  - 3.8.1. Un approccio breve al comportamento delinquenziale e ai comportamenti a rischio nei giovani e negli adolescenti
  - 3.8.2. Modelli esplicativi
  - 3.8.3. Fattori di rischio
- 3.9. La comunità da un approccio psicosociale: la psicologia di comunità
  - 3.9.1. Introduzione
  - 3.9.2. Differenze tra la psicologia di comunità e i modelli clinici e medici
  - 3.9.3. Visioni della psicologia di comunità e differenze Nord-Sud
  - 3.9.4. Concetto e caratteristiche di base della psicologia di comunità
- 3.10. Concetto e sentimento di comunità
  - 3.10.1. Comunità e senso della comunità
  - 3.10.2. Componenti e valutazione del senso di comunità
  - 3.10.3. La comunità moderna: città e quartieri
  - 3.10.4. Il sostegno sociale: un'analisi concettuale
  - 3.10.5. Supporto sociale, salute e benessere

**Modulo 4. Coaching**

- 4.1. Cos'è il *Coaching*?
  - 4.1.1. Un processo orientato all'obiettivo
    - 4.1.1.1. L'importanza di definire l'obiettivo
    - 4.1.1.2. Iniziare dalla fine
    - 4.1.1.3. Come definire un obiettivo smarter
    - 4.1.1.4. Dall'obiettivo presunto a quello reale
    - 4.1.1.5. Caratteristiche dell'obiettivo
  - 4.1.2. Un processo da persona a persona
    - 4.1.2.1. Quadro o contesto di *Coaching*
    - 4.1.2.2. La relazione di *Coaching*
    - 4.1.2.3. Influenze sul processo di *Coaching*
    - 4.1.2.4. La fiducia
    - 4.1.2.5. Il rispetto
  - 4.1.3. Il legame
  - 4.1.4. Un processo di comunicazione
    - 4.1.4.1. Il potere del Linguaggio
    - 4.1.4.2. L'ascolto attivo
    - 4.1.4.3. L'assenza di giudizio
    - 4.1.4.4. Comunicazione non verbale
  - 4.1.5. Un processo orientato all'azione
    - 4.1.5.1. L'importanza dell'azione
    - 4.1.5.2. Progetto di un piano di azione
    - 4.1.5.3. Monitoraggio
    - 4.1.5.4. Valutazione
    - 4.1.5.5. Un processo creativo
    - 4.1.5.6. Generare opzioni
    - 4.1.5.7. Decidere opzioni
- 4.2. Origini e background del *Coaching*
  - 4.2.1. Origini filosofiche e maieutica
    - 4.2.1.1. Presocratici
    - 4.2.1.2. La Maieutica di Socrate
    - 4.2.1.3. Platone
    - 4.2.1.4. Influenze filosofiche posteriori
  - 4.2.2. Influenze della Psicologia Umanistica
    - 4.2.2.1. Basi della Psicologia Umanistica
    - 4.2.2.2. Fiducia nella capacità del cliente
    - 4.2.2.3. Approccio alle potenzialità e possibilità
  - 4.2.3. Contributi della Psicologia Positiva
    - 4.2.3.1. Basi della Psicologia Positiva
    - 4.2.3.2. Condizioni della Psicologia Positiva
    - 4.2.3.3. Forze umane
    - 4.2.3.4. Significato e scopo della vita
  - 4.2.4. *The Winner Game*
    - 4.2.4.1. La pratica intenzionale
    - 4.2.4.2. Il miglioramento della prestazione sportiva
    - 4.2.4.3. Galwain
  - 4.2.5. Orientalismo
    - 4.2.5.1. Importanza del processo o percorso
    - 4.2.5.2. Obiettivi come scopi
    - 4.2.5.3. Distacco dalle aspettative e dai risultati
    - 4.2.5.4. Comprendere la sofferenze
    - 4.2.5.5. Il Potere del Presente
  - 4.2.6. Altre influenze
    - 4.2.6.1. Psicologia Sistemica
    - 4.2.6.2. Psicologia Gestalt
    - 4.2.6.3. Concetto di Flow
    - 4.2.6.4. Insegnamenti Zen
    - 4.2.6.5. *Management*
    - 4.2.6.6. Neuroscienze
    - 4.2.6.7. Epigenetica

- 4.3. Scuole e tendenze attuali
  - 4.3.1. Scuola Americana
    - 4.3.1.1. Approccio del *coaching* pratico
    - 4.3.1.2. Thomas Leonard
    - 4.3.1.3. Altri esponenti
  - 4.3.2. Scuola Europea
    - 4.3.2.1. *Coaching* Umanistico
    - 4.3.2.2. Jhon Whitmore
    - 4.3.2.3. Altri esponenti del *Coaching* Europeo
  - 4.3.3. Scuola latino-americana
    - 4.3.3.1. Approccio al *Coaching* Ontologico
    - 4.3.3.2. Rafael Echevarría e Julio Olalla
    - 4.3.3.3. Altri esponenti del *Coaching* Latino-americano
- 4.4. Differenze tra *Coaching* e altri approcci
  - 4.4.1. Specificità della relazione nel *Coaching*
    - 4.4.1.1. La responsabilità del coachee
    - 4.4.1.2. Il ruolo del coach
    - 4.4.1.3. Il raggiungimento degli obiettivi
  - 4.4.2. Limiti del *Coaching*
    - 4.4.2.1. Condizioni psicologiche del coachee
    - 4.4.2.2. Revisione del coach e lavoro personale
    - 4.4.2.3. Disagio e nevrosi nel processo di *Coaching*
    - 4.4.2.4. Segni di Psicosi nel coachee
    - 4.4.2.5. Considerazioni sul rinvio del coachee a professionisti della psicoterapia
    - 4.4.2.6. Processi di *Coaching* con coachee in trattamento psichiatrico
  - 4.4.3. Psicoterapia
    - 4.4.3.1. Approccio Psicoterapeutico
    - 4.4.3.2. Approccio Psicodinamico
    - 4.4.3.3. Approccio Umanistico
    - 4.4.3.4. Approccio Gestaltico
    - 4.4.3.5. Approccio Comportamentale
    - 4.4.3.6. Approccio Junghiano
    - 4.4.3.7. Approccio Sistemico
    - 4.4.3.8. Integrazione della Psicoterapia con processi di *Coaching*
  - 4.4.4. *Mentoring*
    - 4.4.4.1. Obiettivi nel *Mentoring*
    - 4.4.4.2. Relazioni nel *Mentoring*
    - 4.4.4.3. Il potere della fiducia nel *Mentoring*
    - 4.4.4.4. Consigli sul *Mentoring*
    - 4.4.4.5. Limiti del *Mentoring*
    - 4.4.4.6. Complementare il *Mentoring* con processi di *Coaching*
  - 4.4.5. *Consulting*
    - 4.4.5.1. Relazioni nel *Consulting*
    - 4.4.5.2. Obiettivi del *Consulting*
    - 4.4.5.3. Complementare il *Consulting* con processi di *Coaching*
  - 4.4.6. *Counselling*
    - 4.4.6.1. Relazioni nel *Counselling*
    - 4.4.6.2. Obiettivi e ambiti
    - 4.4.6.3. Complementare il *Counselling* con processi di *Coaching*
  - 4.4.7. *Empowerment*
    - 4.4.7.1. Definizione
    - 4.4.7.2. Processi
    - 4.4.7.3. Tipologie
  - 4.4.8. Altri approcci
    - 4.4.8.1. Arteterapia
    - 4.4.8.2. Musicoterapia
    - 4.4.8.3. Drammaterapia
    - 4.4.8.4. Danzaterapia
    - 4.4.8.5. Terapie corporee e integrative corpo-mente

- 4.5. Ambiti del *Coaching*
  - 4.5.1. *Coaching Live*
    - 4.5.1.1. Personale
    - 4.5.1.2. Familiare
    - 4.5.1.3. Di coppia
  - 4.5.2. *Coaching sportivo*
    - 4.5.2.1. *Coaching sportivo professionale*
    - 4.5.2.2. *Coaching per il fitness e la salute*
    - 4.5.2.3. *Coaching esecutivo*
    - 4.5.2.4. *Coaching di squadre*
    - 4.5.2.5. *Coaching aziendale*
    - 4.5.2.6. *Coaching nutrizionale*
    - 4.5.2.7. *Coaching sistemico*
    - 4.5.2.8. *Psicocoaching*
    - 4.5.2.9. *Coaching trasformatzionale*
    - 4.5.2.10. *Coaching educativo*
- 4.6. Competenze di un Coach
  - 4.6.1. Codice deontologico
    - 4.6.1.1. Ecologia
    - 4.6.1.2. Riservatezza
    - 4.6.1.3. Costituzione dell'alleanza
    - 4.6.1.4. Creazione del legame
    - 4.6.1.5. Onestà
    - 4.6.1.6. Trasparenza
    - 4.6.1.7. Rispetto
    - 4.6.1.8. Impegno
  - 4.6.2. Competenze interne
    - 4.6.2.1. Autoconsapevolezza
    - 4.6.2.2. Vulnerabilità
    - 4.6.2.3. Proattività
    - 4.6.2.4. Empatia
    - 4.6.2.5. Riflessione
  - 4.6.3. Competenze esterne
    - 4.6.3.1. Comunicazione efficace
    - 4.6.3.2. Ascolto attivo
    - 4.6.3.3. Ammirazione
    - 4.6.3.4. Assertività
    - 4.6.3.5. Feedback
    - 4.6.3.6. Gestione del processo
    - 4.6.3.7. Silenzio
    - 4.6.3.8. Motivazione
  - 4.6.4. Associazioni di *Coaching*
    - 4.6.4.1. International Coach Federation
    - 4.6.4.2. International *Coaching Community*
    - 4.6.4.3. Associazione Internazionale di *Coaching* e Psicologia
  - 4.6.5. Certificazioni e corsi in materia di *Coaching*
    - 4.6.5.1. Requisiti per una preparazione di qualità
    - 4.6.5.2. Programmi accreditati
    - 4.6.5.3. Certificazione di *coach* professionisti
    - 4.6.5.4. Processo di certificazione
  - 4.6.6. Le 11 competenze ICF
    - 4.6.6.1. Stabilire le basi
    - 4.6.6.2. Creare la relazione
    - 4.6.6.3. Comunicare efficacemente
    - 4.6.6.4. Facilitare l'apprendimento e il risultato
- 4.7. Struttura di una sessione
  - 4.7.1. Ruoli del coach e del coachee
    - 4.7.1.1. Ruoli e responsabilità del Coach
    - 4.7.1.2. Ruolo e responsabilità del Coachee
    - 4.7.1.3. Processo di *Coaching*
    - 4.7.1.4. Definire gli obiettivi
    - 4.7.1.5. Piano d'azione
    - 4.7.1.6. Impegno
    - 4.7.1.7. Alleanze
    - 4.7.1.8. Valutazione



- 4.7.2. Sponsor
  - 4.7.2.1. L'azienda, la direzione o l'istituzione come sponsor
  - 4.7.2.2. Obiettivi dell'azienda e del coachee
  - 4.7.2.3. Responsabilità nel processo di *Coaching*
- 4.7.3. Struttura e inquadramento
  - 4.7.3.1. Situazione iniziale
  - 4.7.3.2. Situazione sperata
  - 4.7.3.3. Distanza tra l'inizio e l'obiettivo del *Coaching*
- 4.7.4. Partnership e contratto
  - 4.7.4.1. L'opportunità di un'alleanza
  - 4.7.4.2. Il contratto e gli aspetti contrattuali
  - 4.7.4.3. Differenze e complementarità tra alleanza e contratto
- 4.7.5. Tipi di sessioni secondo il loro scopo
  - 4.7.5.1. Da contatto
  - 4.7.5.2. Dall'inizio del processo
  - 4.7.5.3. Di sviluppo
  - 4.7.5.4. Di monitoraggio
  - 4.7.5.5. Di valutazione
  - 4.7.5.6. Di chiusura
- 4.7.6. Chiusura della relazione
  - 4.7.6.1. Valutazione del processo
  - 4.7.6.2. Valutazione della relazione
  - 4.7.6.3. Valutazione del raggiungimento degli obiettivi
- 4.8. Modelli
  - 4.8.1. Wasick
  - 4.8.2. PIE
  - 4.8.3. STIR
  - 4.8.4. Modello GROW
    - 4.8.4.1. Obiettivo
    - 4.8.4.2. Realtà
    - 4.8.4.3. Opzioni
    - 4.8.4.4. Azione
    - 4.8.4.5. Modello OUTCOMES
    - 4.8.4.6. Obiettivi
    - 4.8.4.7. Ragioni
    - 4.8.4.8. Agire dal presente
    - 4.8.4.9. Chiarire la differenza
    - 4.8.4.10. Generare opzioni
    - 4.8.4.11. Motivare l'azione
    - 4.8.4.12. Entusiasmo e stimoli
    - 4.8.4.13. Supporti
  - 4.8.5. Modello ACHIEVES
    - 4.8.5.1. *Assess current situation*
    - 4.8.5.2. *Create brainstorming of alternatives*
    - 4.8.5.3. *Hone Goals*
    - 4.8.5.4. Avviare le opzioni
    - 4.8.5.5. Valutare le opzioni
    - 4.8.5.6. Convalidare il programma d'azione
    - 4.8.5.7. *Entourage momentum*
- 4.9. *Coaching* coattivo
  - 4.9.1. Fondamenti di *Coaching* coattivo
  - 4.9.2. Il modello di *Coaching* coattivo
  - 4.9.3. La relazione di *Coaching* coattivo
  - 4.9.4. Contesti
    - 4.9.4.1. Ascolto
    - 4.9.4.2. Intuizione
    - 4.9.4.3. Curiosità
    - 4.9.4.4. Spingere e approfondire
  - 4.9.5. Autogestione
    - 4.9.5.1. Principi e pratiche
    - 4.9.5.2. Plenitudine
    - 4.9.5.3. Processo
    - 4.9.5.4. Equilibrio
    - 4.9.5.5. Combinazioni

- 4.10. Il *Coaching* come strumento per l'evoluzione di gruppi, aziende e comunità
  - 4.10.1. Sfide attuali per aziende e istituzioni
  - 4.10.2. *Coaching* Organizzativo
  - 4.10.3. Obiettivi aziendali
  - 4.10.4. Servizi di *Coaching* per aziende
    - 4.10.4.1. Esecutivo
    - 4.10.4.2. Preparazione specifica
    - 4.10.4.3. *Shadow Coaching*
    - 4.10.4.4. *Coaching* di gruppo
    - 4.10.4.5. *Coaching* di squadra (sistemico)
  - 4.10.5. Strumenti diagnostici psicometrici
    - 4.10.5.1. Motivazioni e valori
    - 4.10.5.2. Strumenti psicometrici di diagnosi
    - 4.10.5.3. MBTI
    - 4.10.5.4. FIRO-B
    - 4.10.5.5. Feedback 360
    - 4.10.5.6. DISC
    - 4.10.5.7. Belbin
    - 4.10.5.8. Evoluzione in sistemi e comunità
    - 4.10.5.9. Gestione del cambiamento e innovazione attraverso il *Coaching*
    - 4.10.5.10. Strumenti di base del *Coaching*
      - 4.10.5.10.1. Ruota della vita personale
      - 4.10.5.10.2. Ruota del docente
      - 4.10.5.10.3. Ruota dell'alunno
      - 4.10.5.10.4. Analisi SWOT personale
      - 4.10.5.10.5. Finestra di Johari
      - 4.10.5.10.6. Schema GROW
      - 4.10.5.10.7. Circolo di controllo, influenza e preoccupazione
      - 4.10.5.10.8. Testa, cuore, pancia
      - 4.10.5.10.9. VAK

## Modulo 5. Comportamento Organizzativo

- 5.1. Struttura dell'organizzazione
- 5.2. Cultura organizzativa
  - 5.2.1. Valori e cultura organizzativa
  - 5.2.2. Elementi chiave del cambiamento nelle organizzazioni
  - 5.2.3. Evoluzione del pensiero scientifico e dell'organizzazione come sistema
  - 5.2.4. Cultura e trasformazione
- 5.3. Direzione dell'organizzazione
  - 5.3.1. Livelli e qualità manageriali
  - 5.3.2. Funzione di pianificazione e organizzazione
  - 5.3.3. Funzione di gestione e controllo
  - 5.3.4. Il nuovo ruolo del direttore di HR
- 5.4. Comportamento e cambiamenti organizzativi
- 5.5. Le persone nelle organizzazioni
  - 5.5.1. Qualità di vita lavorativa e benessere psicologico
  - 5.5.2. Team di lavoro e conduzione di riunioni
  - 5.5.3. *Coaching* e gestione di team
- 5.6. Struttura dell'organizzazione
  - 5.6.1. Principali meccanismi di coordinazione
  - 5.6.2. Dipartimenti e organigramma
  - 5.6.3. Autorità e responsabilità
  - 5.6.4. *Empowerment*
- 5.7. Gestione della conoscenza
- 5.8. Potere e politica
  - 5.8.1. Il potere all'interno delle organizzazioni
  - 5.8.2. Fonti di potere strutturale
  - 5.8.3. Tattiche politiche

## Modulo 6. Potere e leadership

- 6.1. Tutti noi manipoliamo
  - 6.1.1. Argomentazione
  - 6.1.2. Avvicinarsi al significato della manipolazione
  - 6.1.3. Manipolazione affettiva
  - 6.1.4. Altre motivazioni alla manipolazione
  - 6.1.5. Il processo di manipolazione affettiva
  - 6.1.6. Strategie dei manipolatori
- 6.2. Ruoli nella lotta di potere
  - 6.2.1. Argomentazione
  - 6.2.2. Ruoli di lotta di potere
  - 6.2.3. L'oppressore
  - 6.2.4. L'aggressione è l'arma
  - 6.2.5. Modelli di aggressione
  - 6.2.6. Governare da aggressore
  - 6.2.7. La vittima o il vittimismo
  - 6.2.8. Il pianto come forma di manipolazione
  - 6.2.9. Come sono le persone che si travestono da vittime?
  - 6.2.10. Governare attraverso il vittimismo
  - 6.2.11. Il caregiver
  - 6.2.13. Gratitudine incompresa
  - 6.2.14. Governare da parte del caregiver
  - 6.2.15. Il validatore o l'invalidatore
  - 6.2.16. Responsabilità nei miei confronti
  - 6.2.17. Governare da parte dell'invalidatore
  - 6.2.18. Gestori di informazioni
  - 6.2.19. Tutto passa attraverso di me
  - 6.2.20. Governare dal punto di vista del responsabile dell'informazione

- 6.3. Il potere
  - 6.3.1. Argomentazione
  - 6.3.2. Che cos'è il potere?
  - 6.3.3. Le guerre nella storia
  - 6.3.4. Il punto di vista di Michael Foucault sul potere nella storia
  - 6.3.5. La brama di potere
  - 6.3.6. Tipi di potere
  - 6.3.7. Ricerca di soluzioni
  - 6.3.8. Tecniche di negoziazione
  - 6.3.9. Caratteristiche e finalità della negoziazione educativa
  - 6.3.10. Punti di forza e debolezza della negoziazione in ambito educativo
- 6.4. Concentrare la ricerca su ciò che posso fare
  - 6.4.1. Argomentazione
  - 6.4.2. Delle cose dell'io
  - 6.4.3. La nostra definizione di io come motore
  - 6.4.4. Strategie per uscire dalla lotta per il potere dal proprio ego sano (IO) in maiuscolo
  - 6.4.5. Cercare onestamente soluzioni alla lotta per il potere
  - 6.4.6. Cercare la tendenza relazionale che sta alla base del conflitto per uscire dalla lotta di potere

## Modulo 7. Conflitto e negoziazione

- 7.1. Conflitto e negoziazione
  - 7.1.1. Introduzione: Definizione di conflitto
  - 7.1.2. Tipologia di conflitto
  - 7.1.3. Funzionalità e disfunzionalità del conflitto
  - 7.1.4. Modelli di conflitto
  - 7.1.5. Riferimenti bibliografici
- 7.2. Conflitto, aggressione e violenza
  - 7.2.1. Aggressione: concetti di base
  - 7.2.2. Teorie sull'aggressività
  - 7.2.3. Altri fattori aggiuntivo che influenzano l'aggressività
  - 7.2.4. Un modello generale di tema dell'aggressione
  - 7.2.5. Riferimenti bibliografici

- 7.3. Analisi sociologica del conflitto
    - 7.3.1. Introduzione
    - 7.3.2. La prospettiva funzionalista del conflitto
    - 7.3.3. La teoria marxista
    - 7.3.4. La sociologia del conflitto
    - 7.3.5. Riferimenti bibliografici
  - 7.4. La prospettiva psicosociale nell'analisi dei conflitti
    - 7.4.1. La teoria realista dei conflitti
    - 7.4.2. La teoria dell'identità sociale
    - 7.4.3. La teoria della deprivazione relativa
    - 7.4.4. Le teorie formali
    - 7.4.5. Studi sul potere
    - 7.4.6. Riferimenti bibliografici
  - 7.5. Processi psicosociali coinvolti nel conflitto
    - 7.5.1. Processi cognitivi legati al conflitto
    - 7.5.2. Dinamiche di gruppo nel conflitto
    - 7.5.3. Un modello integrativo del conflitto
    - 7.5.4. Riferimenti bibliografici
  - 7.6. Gestione dei conflitti: introduzione
    - 7.6.1. Forme di gestione dei conflitti
    - 7.6.2. Nuovi paradigmi nella gestione dei conflitti
    - 7.6.3. Riferimenti bibliografici
  - 7.7. Gestione dei conflitti: negoziazione I
    - 7.7.1. Condizioni per la negoziazione
    - 7.7.2. Preparazione della negoziazione
    - 7.7.3. Riferimenti bibliografici
  - 7.8. Gestione dei conflitti: negoziazione II
    - 7.8.1. Strategie e tattiche di negoziazione
    - 7.8.2. Tattiche cooperative: concessioni e accomodamenti
    - 7.8.3. Tattiche coercitive
    - 7.8.4. Problem solving e generazione di proposte integrative
    - 7.8.5. La chiusura della negoziazione
    - 7.8.6. Riferimenti bibliografici
  - 7.9. Gestione dei conflitti: mediazione I
    - 7.9.1. Concetti e definizioni
    - 7.9.2. Principi e obiettivi
    - 7.9.3. Le fasi della mediazione
    - 7.9.4. Modelli di mediazione
    - 7.9.5. Riferimenti bibliografici
  - 7.10. Gestione dei conflitti: mediazione II
    - 7.10.1. Introduzione: un modello integrativo
    - 7.10.2. Mediazione trasformativa e mediazione transattiva
    - 7.10.3. Obiettivi, strategie e tecniche di trasformazione
    - 7.10.4. Obiettivi, strategie e tecniche di conciliazione
    - 7.10.5. Riferimenti bibliografici
  - 7.11. Cooperazione, obiettivi straordinari ed educazione alla pace
    - 7.11.1. Cooperazione e obiettivi straordinari: basi teoriche, condizioni e forme di attuazione
    - 7.11.2. L'educazione alla pace: basi teoriche, esempi e applicazioni
    - 7.11.3. Riferimenti bibliografici
  - 7.12. Gestione dei conflitti armati
    - 7.12.1. Punti di vista sul conflitto
    - 7.12.2. Approcci al conflitto armato
    - 7.12.3. La sequenza delle fasi nella gestione dei conflitti armati
    - 7.12.4. Riferimenti bibliografici
- Modulo 8. Intervento sociale e comunitario**
- 8.1. Intervento sociale
    - 8.1.1. Contesto storico dell'intervento sociale
    - 8.1.2. Fondamenti dell'intervento sociale e comunitario
    - 8.1.3. Campi d'azione
  - 8.2. Programmi di intervento
    - 8.2.1. Obiettivi del programma
    - 8.2.2. Caratteristiche della popolazione
    - 8.2.3. Rilevazione dei bisogni della popolazione
    - 8.2.4. Ideazione di programmi



- 8.3. Interventi rivolti ai pazienti
  - 8.3.1. Intervento centrato sul paziente vs. intervento centrato sulla malattia
  - 8.3.2. Approccio psicologico alla cronicità
  - 8.3.3. Progettazione del programma incentrato sul paziente
  - 8.3.4. Intervento nei pazienti cronici
- 8.4. Interventi psicosociali in situazioni di povertà
  - 8.4.1. Fattori che determinano il rischio di esclusione
  - 8.4.2. Gruppi di rischio e caratteristiche
  - 8.4.3. Interventi con minori a rischio di esclusione
  - 8.4.4. Effetti psicologici dell'esclusione
- 8.5. Intervento nella violenza politica
  - 8.5.1. Violenza politica e di genere
  - 8.5.2. Protocollo per affrontare la violenza politica
  - 8.5.3. Impatto psicologico della violenza politica
  - 8.5.4. Progettazione e caratteristiche di un intervento
- 8.6. Attuazione del programma
  - 8.6.1. Necessità di considerare la progettazione
  - 8.6.2. Tipi di programmi basati sulla popolazione
  - 8.6.3. Caratteristiche obbligatorie di un programma
  - 8.6.4. Forme di attuazione del programma
- 8.7. Attuazione di un programma antidroga
  - 8.7.1. Psicologia e comportamento di dipendenza
  - 8.7.2. Fattori di rischio nel comportamento di dipendenza
  - 8.7.3. Programmi con tossicodipendenti





- 8.8. Casi di vulnerabilità
  - 8.8.1. Determinazione della vulnerabilità psicosociale
  - 8.8.2. Rischio psicosociale e vulnerabilità
  - 8.8.3. Programmi rivolti alle persone vulnerabili
  - 8.8.4. Rischio, coping, resilienza, stress e attaccamento
  - 8.8.5. Supporto psicosociale in tempi di crisi
- 8.9. Valutazione del programma
  - 8.9.1. Tipi di programmi
  - 8.9.2. Standard e criteri di valutazione (Essere vs. Dovrebbe essere)
  - 8.9.3. Monitoraggio dei programmi di valutazione
  - 8.9.4. Misurare gli impatti
- 8.10. Programmi con i migranti
  - 8.10.1. Il fenomeno migratorio del XXI secolo
  - 8.10.2. Cause della migrazione (economiche, fisiche e psicologiche)
  - 8.10.3. Caratteristiche dei programmi per migranti
  - 8.10.4. Intervento con i migranti

## Modulo 9. Psicologia giuridica

- 9.1. Psicologia giuridica
  - 9.1.1. Che cos'è la Psicologia Giuridica?
  - 9.1.2. Atto giuridico e fatto giuridico
  - 9.1.3. L'unione: psicologia e diritto
  - 9.1.4. Nuclei d'azione
  - 9.1.5. Prassi e deontologia
- 9.2. La relazione peritale
  - 9.2.1. Che cos'è una perizia
  - 9.2.2. Tipi di relazione in base agli scenari
  - 9.2.3. Parti della relazione
  - 9.2.4. Produzione della relazione
- 9.3. Competenza psicologica
  - 9.3.1. Perito e perizia
  - 9.3.2. Fasi della perizia psicologica forense
  - 9.3.3. Scenari di competenza psicologica
  - 9.3.4. Intervista

- 9.4. Il processo penale
  - 9.4.1. Le parti del processo penale
  - 9.4.2. Imputabilità vs. inimputabilità psicologica
  - 9.4.3. Cause dell'inimputabilità psicologica
- 9.5. Il processo civile
  - 9.5.1. Diritto civile e di famiglia
  - 9.5.2. Ruolo nella tutela e nell'affidamento
  - 9.5.3. Ruolo nell'adozione e nella tutela
  - 9.5.4. Effetti psicologici del divorzio
- 9.6. Ambito lavorativo
  - 9.6.1. Determinazione dell'incapacità psicologica parziale
  - 9.6.2. Determinazione dell'incapacità psicologica totale
  - 9.6.3. Effetti psicologici della natura del lavoro
  - 9.6.4. Effetti psicologici del *Mobbing*
- 9.7. Il minore nei procedimenti giudiziari
  - 9.7.1. Che cos'è la delinquenza giovanile
  - 9.7.2. Teorie psicologiche che spiegano la delinquenza giovanile
  - 9.7.3. Fattori di rischio per la delinquenza giovanile
  - 9.7.4. La legge e il minore autore di reato
- 9.8. Mediazione
  - 9.8.1. Il concetto di conflitto
  - 9.8.2. Risoluzione alternativa non giudiziale delle controversie
  - 9.8.3. Teorie di mediazione
  - 9.8.4. Tecnica di mediazione
  - 9.8.5. Processo di mediazione
- 9.9. Vittimologia
  - 9.9.1. Approccio psicologico
  - 9.9.2. Chi è la vittima
  - 9.9.3. Tipi di vittime
  - 9.9.4. Vittima vs. Carnefice
  - 9.9.5. Ruolo della Psicologia
- 9.10. Psicologia penitenziaria
  - 9.10.1. Teorie del crimine
  - 9.10.2. Fattori di rischio
  - 9.10.3. Valutazione penitenziaria
  - 9.10.4. Principi dell'intervento in carcere
  - 9.10.5. Personalità e crimine

## Modulo 10. Etica e deontologia

- 10.1. Importanza dell'etica e della deontologia professionale
  - 10.1.1. La necessità di studiare i principi etici e bioetici in psicologia
  - 10.1.2. Deontologia professionale in psicologia, la grande assente
  - 10.1.3. Etica e deontologia in diversi ambiti
- 10.2. Un viaggio nella storia: dalla filosofia alla deontologia professionale
  - 10.2.1. I principi filosofici dell'etica: Etica e morale
  - 10.2.2. Etica, bioetica e psicoetica
  - 10.2.3. L'emergere dell'etica professionale
- 10.3. Sviluppo dei codici etici
  - 10.3.1. Verso l'integrazione europea: Etica della Federazione Europea delle Associazioni di psicologi (EFPA). Meta-codice etico
- 10.4. Deontologia professionale nelle diverse aree della psicologia
  - 10.4.1. Aspetti etici della psicologia clinica
  - 10.4.2. Aspetti etici della psicologia forense
  - 10.4.3. Aspetti etici della psicologia educativa
  - 10.4.4. Aspetti etici della psicologia lavorativa
- 10.5. Deontologia professionale nella ricerca scientifica in psicologia clinica
  - 10.5.1. Introduzione
  - 10.5.2. Aspetti etici della ricerca in psicologia clinica: competenze
  - 10.5.3. Comitati etici di ricerca
  - 10.5.4. Conclusioni
- 10.6. Bilancio dei rischi e benefici
  - 10.6.1. Consenso informato
  - 10.6.2. Riservatezza
  - 10.6.3. Aspetti etici della ricerca in psicologia: Pubblicazione
- 10.7. Segreto professionale e consenso informato
  - 10.7.1. Introduzione
  - 10.7.2. Segreto professionale e consenso informato
  - 10.7.3. Conclusioni
- 10.8. Responsabilità legale per negligenza
  - 10.8.1. Ruolo dei comitati etici e dei regimi disciplinari
  - 10.8.2. Tipi di reati e sanzioni
  - 10.8.3. Conclusioni

- 10.9. Progressi in psicologia e tecnologia: Riflessioni etiche
  - 10.9.1. Progressi in psicologia e tecnologia
  - 10.9.2. Riflessioni etiche
  - 10.9.3. Conclusioni
- 10.10. Preparazione, riflessione critica e supervisione per il miglioramento della pratica psicologica
  - 10.10.1. Introduzione
  - 10.10.2. Programmi di preparazione etica
  - 10.10.3. Conclusioni

## Modulo 11. Gestione di Risorse Umane

- 11.1. Pensiero strategico e sistema
  - 11.1.1. L'impresa come sistema
  - 11.1.2. Il pensiero strategico deriva dalla cultura aziendale
  - 11.1.3. Pensiero strategico derivato dalla gestione delle persone
- 11.2. Pianificazione e gestione dei progetti del dipartimento di Risorse Umane (HR)
  - 11.2.1. Elementi chiave per la progettazione e l'implementazione di una scheda di valutazione bilanciata
  - 11.2.2. Calcolo e pianificazione della forza lavoro
  - 11.2.3. Operazioni di supporto: politiche del personale
- 11.3. Progettazione organizzativa strategica
  - 11.3.1. Modelli di soci commerciali
  - 11.3.2. *Share services*
  - 11.3.3. *Outsourcing*
- 11.4. *HR analytics*
  - 11.4.1. *Big Data* e *Business Intelligence*
  - 11.4.2. Analisi e modellazione dei dati delle Risorse Umane
  - 11.4.3. Progettazione e sviluppo misure di metriche di Risorse Umane
- 11.5. Leadership strategica
  - 11.5.1. Modelli di leadership
  - 11.5.2. *Coaching*
  - 11.5.3. *Mentoring*
  - 11.5.4. Leadership di trasformazione



*Nell'Aula Virtuale è possibile trovare ulteriore materiale di alta qualità da scaricare, in modo da poter approfondire gli aspetti del programma che si ritengono più importanti"*



# 06

## Tirocinio Clinico

Una volta completato il periodo teorico online, il Master Semipresenziale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni prevede una fase di formazione pratica in un centro clinico di riferimento. Durante questo periodo, lo studente sarà supportato da un tutor che lo accompagnerà in ogni momento, sia nella preparazione che nello sviluppo degli esercizi clinici, garantire in questo modo l'acquisizione delle conoscenze e competenze pratiche necessarie per eccellere nel mondo della Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni.





“

*TECH mette a tua disposizione centri  
clinici di riferimento per la tua scelta”*

Il periodo di formazione pratica del Master Semipresenziale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni consiste in un tirocinio pratico di 3 settimane presso un centro clinico riconosciuto, dove lo studente sarà in grado di applicare le conoscenze teoriche acquisite in un ambiente di lavoro reale. Durante questo periodo, lo studente sarà accompagnato da un tutor esperto che lo guiderà in ogni momento, assicurando lo sviluppo e il perfezionamento delle competenze necessarie per una gestione efficace delle risorse umane nelle organizzazioni.

Le attività pratiche sono finalizzate all'acquisizione di competenze specifiche per l'esercizio dell'attività, in un ambiente sicuro per lo studente e con alto rendimento professionale. Ciò consentirà allo studente di applicare le procedure e gli approcci più efficaci nella gestione delle risorse umane nelle organizzazioni, sia pubbliche che private.

Questa è un'opportunità unica per imparare lavorando in un ambiente clinico all'avanguardia, dove l'applicazione di tecnologie all'avanguardia è al centro della cultura professionale. L'obiettivo del programma è quello di formare lo studente ad affrontare le sfide attuali del mondo del lavoro e di eccellere nel campo della Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, trasformando questa esperienza in un'opportunità innovativa per il perfezionamento delle competenze professionali del XXI secolo.

La parte pratica sarà svolta con la partecipazione attiva dello studente svolgendo le attività e le procedure di ogni area di competenza (imparare a imparare e imparare a fare), con l'accompagnamento e la guida di insegnanti e altri compagni di formazione che facilitano il lavoro di squadra e l'integrazione multidisciplinare come competenze trasversali per la pratica psicologica (imparare a essere e imparare a relazionarsi).





Le procedure descritte di seguito costituiranno la base della parte pratica della specializzazione e la relativa attuazione è subordinata all'idoneità dei pazienti e alla disponibilità del centro, come al suo carico di lavoro; le attività proposte sono le seguenti:

<b>Modulo</b>	<b>Attività Pratica</b>
<b>Psicologia di gruppo</b>	Osservare il comportamento di gruppo nelle organizzazioni
	Analizzare il livello di coesione e di conflitto tra i membri del gruppo
	Progettare e applicare tecniche di intervento per migliorare le dinamiche di gruppo
	Valutare l'efficacia delle tecniche applicate al gruppo
<b>Psicologia del lavoro</b>	Condurre colloqui di selezione del personale
	Pianificare e realizzare processi di valutazione delle prestazioni
	Fornire consulenza sui processi decisionali in materia di risorse umane
	Identificare e proporre miglioramenti nell'ambiente di lavoro dell'organizzazione
<b>Coaching</b>	Intervistare il coachee per conoscere i suoi obiettivi e le sue esigenze
	Progettare e realizzare sessioni di coaching individuali
	Valutare i progressi del coachee e adattare il processo di coaching in base alle sue esigenze
	Dare un feedback al cliente sulle sue prestazioni e sulla sua evoluzione
<b>Applicazione di diversi tipi di Psicologia</b>	Effettuare valutazioni psicologiche sul posto di lavoro
	Progettazione di programmi di formazione per i dipendenti di un'organizzazione
	Fornire consulenza sulla gestione della diversità e dell'inclusione nel luogo di lavoro
	Applicare tecniche di intervento psicologico per la prevenzione e trattamento dello stress lavoro-correlato
<b>Intervento sociale e comunità</b>	Identificare i bisogni di una comunità o di un gruppo sociale
	Progettare e attuare programmi di intervento sociale e comunitario
	Valutare l'efficacia dei programmi implementati e apportare le modifiche necessarie
	Lavorare in collaborazione con altri professionisti e organizzazioni per ottenere un impatto sociale positivo



## Assicurazione di responsabilità civile

La preoccupazione principale di questa istituzione è quella di garantire la sicurezza sia dei tirocinanti e degli altri agenti che collaborano ai processi di tirocinio in azienda. All'interno delle misure rivolte a questo fine ultimo, esiste la risposta a qualsiasi incidente che possa verificarsi durante il processo di insegnamento-apprendimento.

A tal fine, questa entità didattica si impegna a stipulare un'assicurazione di responsabilità civile per coprire qualsiasi eventualità possa verificarsi durante lo svolgimento del tirocinio all'interno del centro.

La polizza di responsabilità civile per i tirocinanti deve garantire una copertura assicurativa completa e deve essere stipulata prima dell'inizio del periodo di tirocinio. In questo modo, il tirocinante non dovrà preoccuparsi in caso di situazioni impreviste e avrà a disposizione una copertura fino al termine del periodo di tirocinio presso il centro.



## Condizioni generali del tirocinio

Le condizioni generali dell'accordo di tirocinio per il programma sono le seguenti:

**1. TUTORAGGIO:** durante il Master Semipresenziale agli studenti verranno assegnati due tutor che li seguiranno durante tutto il percorso, risolvendo eventuali dubbi e domande. Da un lato, lo studente disporrà di un tutor professionale appartenente al centro di inserimento lavorativo che lo guiderà e lo supporterà in ogni momento. Dall'altro lato, allo studente verrà assegnato anche un tutor accademico che avrà il compito di coordinare e aiutare lo studente durante l'intero processo, risolvendo i dubbi e fornendogli tutto ciò di cui potrebbe aver bisogno. In questo modo, il professionista sarà accompagnato in ogni momento e potrà risolvere tutti gli eventuali dubbi, sia di natura pratica che accademica.

**2. DURATA:** il programma del tirocinio avrà una durata di tre settimane consecutive di preparazione pratica, distribuite in giornate di 8 ore lavorative, per cinque giorni alla settimana. I giorni di frequenza e l'orario saranno di competenza del centro, che informerà debitamente e preventivamente il professionista, con un sufficiente anticipo per facilitarne l'organizzazione.

**3. MANCATA PRESENTAZIONE:** in caso di mancata presentazione il giorno di inizio del Master Semipresenziale, lo studente perderà il diritto allo stesso senza possibilità di rimborso o di modifica di date. L'assenza per più di due giorni senza un giustificato motivo/certificato medico comporterà la rinuncia dello studente al tirocinio e, pertanto, la relativa automatica cessazione. In caso di ulteriori problemi durante lo svolgimento del tirocinio, essi dovranno essere debitamente e urgentemente segnalati al tutor accademico.

**4. CERTIFICAZIONE:** lo studente che supererà il Master Semipresenziale riceverà un certificato che attesterà il tirocinio svolto presso il centro in questione.

**5. RAPPORTO DI LAVORO:** il Master Semipresenziale non costituisce alcun tipo di rapporto lavorativo.

**6. STUDI PRECEDENTI:** alcuni centri potranno richiedere un certificato di studi precedenti per la partecipazione al Master Semipresenziale. In tal caso, sarà necessario esibirlo al dipartimento tirocini di TECH affinché venga confermata l'assegnazione del centro prescelto.

**7. NON INCLUDE:** il Master Semipresenziale non includerà nessun elemento non menzionato all'interno delle presenti condizioni. Pertanto, non sono inclusi alloggio, trasporto verso la città in cui si svolge il tirocinio, visti o qualsiasi altro servizio non menzionato.

Tuttavia, gli studenti potranno consultare il proprio tutor accademico per qualsiasi dubbio o raccomandazione in merito. Egli fornirà tutte le informazioni necessarie per semplificare le procedure.



# 07

## Dove posso svolgere il Tirocinio Clinico?

Il Master Semipresenziale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni prevede una formazione pratica in un'azienda di riferimento, dove lo studente sarà in grado di applicare le conoscenze teoriche acquisite nel programma. Per soddisfare le esigenze degli studenti, TECH offre la possibilità di effettuare questo tirocinio in diversi centri ospedalieri, ampliando le opportunità di apprendimento e rendendo il programma accessibile a un numero maggiore di persone. Con questa iniziativa, TECH riafferma il suo impegno nel fornire un'istruzione di qualità e accessibile a tutti coloro che sono interessati al campo della Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni.





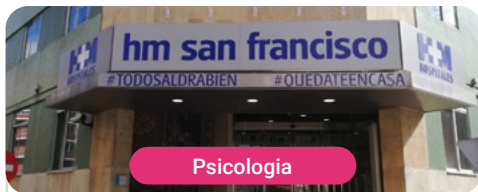


“

*Completa la tua preparazione teorica grazie al miglior tirocinio del mercato. Questo è l'unico modo per raggiungere il successo nella pratica quotidiana"*



Gli studenti potranno svolgere il tirocinio di questo Master Semipresenziale presso i seguenti centri:



Psicologia

### Hospital HM San Francisco

Paese	Città
Spagna	León

Indirizzo: C. Marqueses de San Isidro, 11, 24004, León

Rete di cliniche private, ospedali e centri specializzati distribuiti in tutta la Spagna

---

**Ambiti pratici di competenza:**

- Aggiornamento in Anestesiologia e Rianimazione
- Assistenza Infermieristica in Traumatologia



Psicologia

### Hospital HM Regla

Paese	Città
Spagna	León

Indirizzo: Calle Cardenal Landázuri, 2, 24003, León

Rete di cliniche private, ospedali e centri specializzati distribuiti in tutta la Spagna

---

**Ambiti pratici di competenza:**

- Aggiornamenti sul trattamento psichiatrico in Pazienti Minori



Psicologia

### Hospital HM Madrid

Paese	Città
Spagna	Madrid

Indirizzo: Pl. del Conde del Valle de Súchil, 16, 28015, Madrid

Rete di cliniche private, ospedali e centri specializzati distribuiti in tutta la Spagna

---

**Ambiti pratici di competenza:**

- Analisi Cliniche
- Anestesiologia e Rianimazione



Psicologia

### Hospital HM Montepíncipe

Paese	Città
Spagna	Madrid

Indirizzo: Av. de Montepíncipe, 25, 28660, Boadilla del Monte, Madrid

Rete di cliniche private, ospedali e centri specializzati distribuiti in tutta la Spagna

---

**Ambiti pratici di competenza:**

- Ortopedia pediatrica
- Medicina Estetica



Psicologia

### Hospital HM Torrelodones

Paese	Città
Spagna	Madrid

Indirizzo: Av. Castillo Olivares, s/n, 28250, Torrelodones, Madrid

Rete di cliniche private, ospedali e centri specializzati distribuiti in tutta la Spagna

---

**Ambiti pratici di competenza:**

- Anestesiologia e Rianimazione
- Pediatria Ospedaliera



Psicologia

### Hospital HM Sanchinarro

Paese	Città
Spagna	Madrid

Indirizzo: Calle de Oña, 10, 28050, Madrid

Rete di cliniche private, ospedali e centri specializzati distribuiti in tutta la Spagna

---

**Ambiti pratici di competenza:**

- Anestesiologia e Rianimazione
- Medicina del Sonno





Psicologia

### Hospital HM Puerta del Sur

Paese                      Città  
Spagna                    Madrid

Indirizzo: Av. Carlos V, 70, 28938,  
Móstoles, Madrid

Rete di cliniche private, ospedali e centri specializzati  
distribuiti in tutta la Spagna

**Ambiti pratici di competenza:**

- Emergenze Pediatriche
- Oftalmologia Clinica



Psicologia

### Hospital HM Vallés

Paese                      Città  
Spagna                    Madrid

Indirizzo: Calle Santiago, 14, 28801, Alcalá  
de Henares, Madrid

Rete di cliniche private, ospedali e centri specializzati  
distribuiti in tutta la Spagna

**Ambiti pratici di competenza:**

- Ginecologia Oncologica
- Oftalmologia Clinica



08

# Metodologia di studio

TECH è la prima università al mondo che combina la metodologia dei **case studies** con il **Relearning**, un sistema di apprendimento 100% online basato sulla ripetizione diretta.

Questa strategia dirompente è stata concepita per offrire ai professionisti l'opportunità di aggiornare le conoscenze e sviluppare competenze in modo intensivo e rigoroso. Un modello di apprendimento che pone lo studente al centro del processo accademico e gli conferisce tutto il protagonismo, adattandosi alle sue esigenze e lasciando da parte le metodologie più convenzionali.



“

*TECH ti prepara ad affrontare nuove sfide in ambienti incerti e a raggiungere il successo nella tua carriera"*

## Lo studente: la priorità di tutti i programmi di TECH

Nella metodologia di studio di TECH lo studente è il protagonista assoluto. Gli strumenti pedagogici di ogni programma sono stati selezionati tenendo conto delle esigenze di tempo, disponibilità e rigore accademico che, al giorno d'oggi, non solo gli studenti richiedono ma le posizioni più competitive del mercato.

Con il modello educativo asincrono di TECH, è lo studente che sceglie il tempo da dedicare allo studio, come decide di impostare le sue routine e tutto questo dalla comodità del dispositivo elettronico di sua scelta. Lo studente non deve frequentare lezioni presenziali, che spesso non può frequentare. Le attività di apprendimento saranno svolte quando si ritenga conveniente. È lo studente a decidere quando e da dove studiare.

“

*In TECH NON ci sono lezioni presenziali  
(che poi non potrai mai frequentare)”*





### I piani di studio più completi a livello internazionale

TECH si caratterizza per offrire i percorsi accademici più completi del panorama universitario. Questa completezza è raggiunta attraverso la creazione di piani di studio che non solo coprono le conoscenze essenziali, ma anche le più recenti innovazioni in ogni area.

Essendo in costante aggiornamento, questi programmi consentono agli studenti di stare al passo con i cambiamenti del mercato e acquisire le competenze più apprezzate dai datori di lavoro. In questo modo, coloro che completano gli studi presso TECH ricevono una preparazione completa che fornisce loro un notevole vantaggio competitivo per avanzare nelle loro carriere.

Inoltre, potranno farlo da qualsiasi dispositivo, pc, tablet o smartphone.

“

*Il modello di TECH è asincrono, quindi ti permette di studiare con il tuo pc, tablet o smartphone dove, quando e per quanto tempo vuoi”*



## Case studies o Metodo Casistico

Il Metodo Casistico è stato il sistema di apprendimento più usato nelle migliori facoltà del mondo. Sviluppato nel 1912 per consentire agli studenti di Giurisprudenza non solo di imparare le leggi sulla base di contenuti teorici, ma anche di esaminare situazioni complesse reali. In questo modo, potevano prendere decisioni e formulare giudizi di valore fondati su come risolverle. Nel 1924 fu stabilito come metodo di insegnamento standard ad Harvard.

Con questo modello di insegnamento, è lo studente stesso che costruisce la sua competenza professionale attraverso strategie come il *Learning by doing* o il *Design Thinking*, utilizzate da altre istituzioni rinomate come Yale o Stanford.

Questo metodo, orientato all'azione, sarà applicato lungo tutto il percorso accademico che lo studente intraprende insieme a TECH. In questo modo, affronterà molteplici situazioni reali e dovrà integrare le conoscenze, ricercare, argomentare e difendere le sue idee e decisioni. Tutto ciò con la premessa di rispondere al dubbio di come agirebbe nel posizionarsi di fronte a specifici eventi di complessità nel suo lavoro quotidiano.



## Metodo Relearning

In TECH i *case studies* vengono potenziati con il miglior metodo di insegnamento 100% online: il *Relearning*.

Questo metodo rompe con le tecniche di insegnamento tradizionali per posizionare lo studente al centro dell'equazione, fornendo il miglior contenuto in diversi formati. In questo modo, riesce a ripassare e ripete i concetti chiave di ogni materia e impara ad applicarli in un ambiente reale.

In questa stessa linea, e secondo molteplici ricerche scientifiche, la ripetizione è il modo migliore per imparare. Ecco perché TECH offre da 8 a 16 ripetizioni di ogni concetto chiave in una stessa lezione, presentata in modo diverso, con l'obiettivo di garantire che la conoscenza sia completamente consolidata durante il processo di studio.

*Il Relearning ti consentirà di apprendere con meno sforzo e più rendimento, coinvolgendoti maggiormente nella specializzazione, sviluppando uno spirito critico, difendendo gli argomenti e contrastando opinioni: un'equazione diretta al successo.*



## Un Campus Virtuale 100% online con le migliori risorse didattiche

Per applicare efficacemente la sua metodologia, TECH si concentra sul fornire agli studenti materiali didattici in diversi formati: testi, video interattivi, illustrazioni, mappe della conoscenza, ecc. Tutto ciò progettato da insegnanti qualificati che concentrano il lavoro sulla combinazione di casi reali con la risoluzione di situazioni complesse attraverso la simulazione, lo studio dei contesti applicati a ogni carriera e l'apprendimento basato sulla ripetizione, attraverso audio, presentazioni, animazioni, immagini, ecc.

Le ultime prove scientifiche nel campo delle Neuroscienze indicano l'importanza di considerare il luogo e il contesto in cui si accede ai contenuti prima di iniziare un nuovo apprendimento. Poter regolare queste variabili in modo personalizzato favorisce che le persone possano ricordare e memorizzare nell'ippocampo le conoscenze per conservarle a lungo termine. Si tratta di un modello denominato *Neurocognitive context-dependent e-learning*, che viene applicato in modo consapevole in questa qualifica universitaria.

Inoltre, anche per favorire al massimo il contatto tra mentore e studente, viene fornita una vasta gamma di possibilità di comunicazione, sia in tempo reale che differita (messaggistica interna, forum di discussione, servizio di assistenza telefonica, e-mail di contatto con segreteria tecnica, chat e videoconferenza).

Inoltre, questo completo Campus Virtuale permetterà agli studenti di TECH di organizzare i loro orari di studio in base alla loro disponibilità personale o agli impegni lavorativi. In questo modo avranno un controllo globale dei contenuti accademici e dei loro strumenti didattici, il che attiva un rapido aggiornamento professionale.



*La modalità di studio online di questo programma ti permetterà di organizzare il tuo tempo e il tuo ritmo di apprendimento, adattandolo ai tuoi orari"*

### L'efficacia del metodo è giustificata da quattro risultati chiave:

1. Gli studenti che seguono questo metodo non solo raggiungono l'assimilazione dei concetti, ma sviluppano anche la loro capacità mentale, attraverso esercizi che valutano situazioni reali e l'applicazione delle conoscenze.
2. L'apprendimento è solidamente fondato su competenze pratiche che permettono allo studente di integrarsi meglio nel mondo reale.
3. L'assimilazione di idee e concetti è resa più facile ed efficace, grazie all'uso di situazioni nate dalla realtà.
4. La sensazione di efficienza dello sforzo investito diventa uno stimolo molto importante per gli studenti, che si traduce in un maggiore interesse per l'apprendimento e in un aumento del tempo dedicato al corso.



## La metodologia universitaria più apprezzata dagli studenti

I risultati di questo innovativo modello accademico sono riscontrabili nei livelli di soddisfazione globale degli studenti di TECH.

La valutazione degli studenti sulla qualità dell'insegnamento, la qualità dei materiali, la struttura del corso e i suoi obiettivi è eccellente. A conferma di ciò, l'istituto è diventato il migliore valutato dai suoi studenti sulla piattaforma di recensioni Trustpilot, ottenendo un punteggio di 4,9 su 5.

*Accedi ai contenuti di studio da qualsiasi dispositivo con connessione a Internet (computer, tablet, smartphone) grazie al fatto che TECH è aggiornato sull'avanguardia tecnologica e pedagogica.*

*Potrai imparare dai vantaggi dell'accesso a ambienti di apprendimento simulati e dall'approccio di apprendimento per osservazione, ovvero Learning from an expert.*



In questo modo, il miglior materiale didattico sarà disponibile, preparato con attenzione:



#### Materiale di studio

Tutti i contenuti didattici sono creati dagli specialisti che impartiranno il corso, appositamente per questo, in modo che lo sviluppo didattico sia realmente specifico e concreto.

Questi contenuti sono poi applicati al formato audiovisivo che supporterà la nostra modalità di lavoro online, impiegando le ultime tecnologie che ci permettono di offrirti una grande qualità per ogni elemento che metteremo al tuo servizio.



#### Capacità e competenze pratiche

I partecipanti svolgeranno attività per sviluppare competenze e abilità specifiche in ogni area tematica. Pratiche e dinamiche per acquisire e sviluppare le competenze e le abilità che uno specialista deve possedere nel mondo globalizzato in cui viviamo.



#### Riepiloghi interattivi

Presentiamo i contenuti in modo accattivante e dinamico tramite strumenti multimediali che includono audio, video, immagini, diagrammi e mappe concettuali per consolidare la conoscenza.

Questo esclusivo sistema di preparazione per la presentazione di contenuti multimediali è stato premiato da Microsoft come "Caso di successo in Europa".



#### Letture complementari

Articoli recenti, documenti di consenso, guide internazionali... Nella biblioteca virtuale di TECH potrai accedere a tutto il materiale necessario per completare la tua specializzazione.







#### Case Studies

Completerai una selezione dei migliori *case studies* in materia. Casi presentati, analizzati e monitorati dai migliori specialisti del panorama internazionale.



#### Testing & Retesting

Valutiamo e rivalutiamo periodicamente le tue conoscenze durante tutto il programma. Lo facciamo su 3 dei 4 livelli della Piramide di Miller.



#### Master class

Esistono prove scientifiche sull'utilità d'osservazione di terzi esperti. Il cosiddetto *Learning from an Expert* rafforza le conoscenze e i ricordi, e genera sicurezza nel futuro processo decisionale.



#### Guide di consultazione veloce

TECH offre i contenuti più rilevanti del corso sotto forma di schede o guide rapide per l'azione. Un modo sintetico, pratico ed efficace per aiutare a progredire nel tuo apprendimento.



09

# Titolo

Il titolo di Master Semipresenziale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni garantisce, oltre alla specializzazione più rigorosa e aggiornata, l'accesso ad una qualifica di Master Semipresenziale rilasciata da TECH Università Tecnologica





“

*Porta a termine questo programma e ricevi la tua qualifica universitaria senza spostamenti o fastidiose formalità”*

Questo **Master Semipresenziale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni** possiede il programma più completo e aggiornato del panorama professionale e accademico.

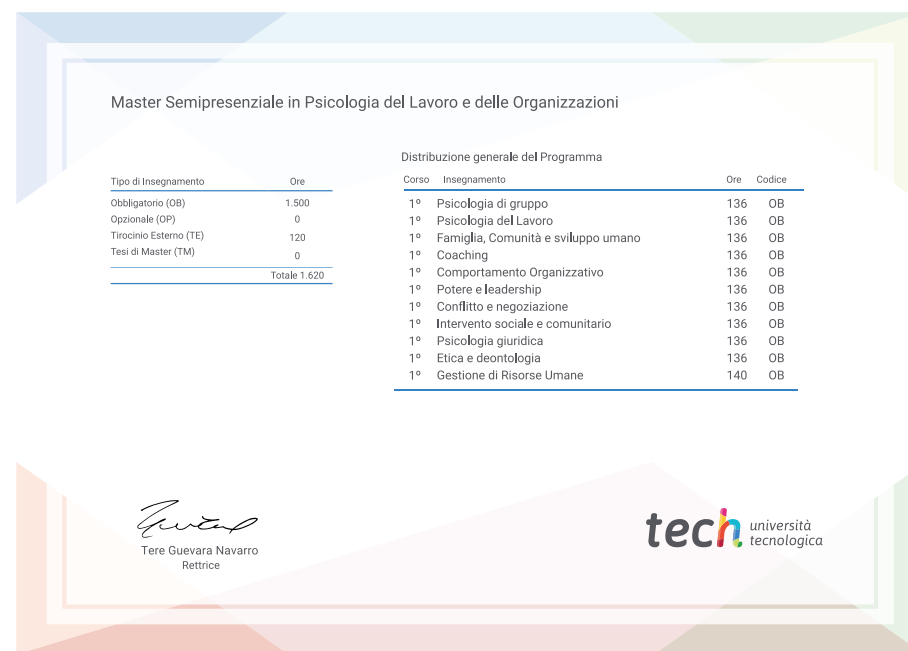
Dopo aver superato le valutazioni, lo studente riceverà mediante lettera certificata, con ricevuta di ritorno, la corrispondente qualifica di Master Semipresenziale rilasciata da TECH Università Tecnologica, che accrediterà il superamento delle valutazioni e l'acquisizione delle competenze del programma.

Oltre alla qualifica, sarà possibile ottenere un certificato e un attestato dei contenuti del programma. A tal fine, sarà necessario contattare il proprio consulente accademico, che fornirà tutte le informazioni necessarie.

Titolo: **Master Semipresenziale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni**

Modalità: **Semipresenziale (Online + Tirocinio Clinico)**

Durata: **12 mesi**



\*Apostille dell'Aia. Se lo studente dovesse richiedere che il suo diploma cartaceo sia provvisto di Apostille dell'Aia, TECH EDUCATION effettuerà le gestioni opportune per ottenerla pagando un costo aggiuntivo.



futuro  
salute fiducia persone  
educazione informazione tutor  
garanzia accreditamento insegnamento  
istituzioni tecnologia apprendimento  
comunità impegno  
attenzione personalizzata innovazione  
conoscenza presente  
formazione online  
sviluppo istituzioni  
classe virtuale

**tech** università  
tecnologica

**Master Semipresenziale**  
Psicologia del Lavoro  
e delle Organizzazioni

Modalità: Semipresenziale (Online + Tirocinio Clinico)

Durata: 12 mesi

Titolo: TECH Università Tecnologica



# Master Semipresenziale

Psicologia del Lavoro  
e delle Organizzazioni

