

# Master Privato

Psicologia del Lavoro  
e delle Organizzazioni



**tech** università  
tecnologica



**tech** università  
tecnologica

## Master Privato Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni

- » Modalità: online
- » Durata: 12 mesi
- » Titolo: TECH Università Tecnologica
- » Orario: a tua scelta
- » Esami: online

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

# Indice

01

Presentazione

---

*pag. 4*

02

Obiettivi

---

*pag. 8*

03

Competenze

---

*pag. 14*

04

Struttura e contenuti

---

*pag. 18*

05

Metodologia

---

*pag. 34*

06

Titolo

---

*pag. 42*

# 01

# Presentazione

Sempre più enti e organizzazioni danno priorità alla salute mentale dei loro lavoratori. Infatti, numerosi studi hanno stabilito che in quei professionisti che godono di una stabilità psicoemotiva ottimale il rendimento è superiore. Tuttavia, per svolgere questo lavoro, lo specialista deve avere le conoscenze più aggiornate sulla Psicologia dei gruppi in ambienti di lavoro, che potrà acquisire con il corso di questo programma molto completo. Si tratta di una qualifica dinamica e multidisciplinare attraverso la quale lo studente potrà approfondire le strategie e le tecniche terapeutiche più efficaci per formare gruppi di lavoro fluidi e funzionali attraverso il miglioramento dell'interazione tra i suoi membri.



“

*Le aziende richiedono spesso la presenza nei loro dipendenti di professionisti della Psicologia specializzati nell'ambiente di lavoro. Scommetti su questo Master Privato e ti garantisci uno sbocco professionale con futuro”*

La Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni è diventata un ramo della professione con ampie opportunità, poiché sempre più aziende chiedono di contare e nei suoi dipartimenti delle risorse umane con la presenza di professionisti in questo settore. Questo perché è stato dimostrato l'importante ruolo che questi specialisti svolgono nel miglioramento delle prestazioni dei dipendenti sulla base dell'applicazione di strategie terapeutiche che aiutano a migliorare la comunicazione tra i colleghi e favoriscono la creazione di climi lavoro ottimale e confortevole per loro. Inoltre, la risoluzione efficace e immediata dei conflitti è un'altra delle aree che dominano, qualcosa di vitale per mantenere la stabilità dei team e garantire una fluidità aziendale efficace e vantaggiosa per le prestazioni dell'entità.

Si tratta tuttavia di un settore in cui, a causa della crescente domanda, sono state implementate nuove tecniche e linee guida sempre più efficaci e specializzate nei diversi ambienti. Per questo motivo, il professionista che vuole dedicare la sua attività a questo settore deve avere un titolo specifico che lo aiuti a conoscere nel dettaglio le novità che sono emerse, una come il programma completo in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni che TECH ha progettato, esclusivamente per loro.

Si tratta di un'esperienza accademica multidisciplinare e all'avanguardia che raccoglie le ultime novità in questo settore e grazie alla quale lo studente sarà in grado di implementare alla sua prassi le strategie di coaching più innovative ed efficaci. Inoltre, lavorerà sulle linee guida più innovative per indagare sul comportamento organizzativo e sulla strada verso l'acquisizione di potere e leadership, concentrandosi anche sulle migliori tecniche di negoziazione per risolvere i conflitti in situazioni di tensione o disaccordo.

È, quindi, un'opportunità accademica unica per perfezionare il proprio profilo professionale attraverso un programma 100% online progettato da esperti di Psicologia con anni di esperienza nel mondo del lavoro e organizzativo. Avrà a disposizione 1.800 ore del miglior materiale teorico, pratico e aggiuntivo, quest'ultimo presentato in diversi formati e con il quale sarà possibile poter approfondire in modo personalizzato le diversi aspetti del programma. In questo modo, riceverà una formazione adattata non solo alle esigenze del settore, ma anche alle proprie esigenze.

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

- ♦ Sviluppo di casi di studio presentati da esperti nel campo della Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni
- ♦ Contenuti grafici, schematici ed eminentemente pratici che forniscono informazioni scientifiche e pratiche sulle discipline essenziali per l'esercizio della professione
- ♦ Esercizi pratici che offrono un processo di autovalutazione per migliorare l'apprendimento
- ♦ Particolare enfasi sulle metodologie innovative
- ♦ Lezioni teoriche, domande all'esperto e/o al tutor, forum di discussione su questioni controverse e compiti di riflessione individuale
- ♦ Disponibilità di accesso ai contenuti da qualsiasi dispositivo fisso o portatile dotato di connessione a Internet



*Una qualifica 100% online con la quale potrai adattare il tuo profilo professionale come psicologo alla domanda attuale del settore aziendale e dei suoi dipartimenti di Risorse Umane”*

“

*Un programma grazie al quale potrai aggiornarti sull'etica e la deontologia professionale attraverso un percorso approfondito delle principali aree di interesse del settore psicologico”*

Il personale docente del programma comprende rinomati specialisti del settore e altre aree correlate, che forniscono agli studenti le competenze necessarie a intraprendere un percorso di studio eccellente.

I contenuti multimediali, sviluppati in base alle ultime tecnologie educative, forniranno al professionista un apprendimento coinvolgente e localizzato, ovvero inserito in un contesto reale.

La creazione di questo programma è incentrata sull'Apprendimento Basato su Problemi, mediante il quale il professionista deve cercare di risolvere le diverse situazioni che gli si presentano durante il corso. Lo studente potrà usufruire di un innovativo sistema di video interattivi creati da esperti di rinomata fama.

*Ti piacerebbe ampliare notevolmente le tue conoscenze sulla psicologia giuridica? Iscriviti a questo Master Privato e lavorerai con gli strumenti più innovativi del settore.*

*Lavorerai per affinare le tue capacità di gestione dei conflitti attraverso le tecniche di negoziazione e mediazione più efficaci e innovative.*



# 02

## Obiettivi

TECH e il suo team di esperti in Psicologia hanno sviluppato questo Master Privato affinché lo studente possa conoscere nel dettaglio le ultime novità relative alla Psicologia specializzata nel campo del lavoro e organizzativo.

In questo modo, non solo potrà adattare il profilo professionale alle esigenze che esistono attualmente, ma avrà la possibilità di implementare alla sua prassi le strategie di coaching e *Mentoring* aziendali più innovative ed efficaci che porteranno il suo talento di psicologo al vertice del settore.





“

*Vuoi padroneggiare il coaching aziendale in soli 12 mesi? Scommetti su un programma come questo, che ti fornisca tutto ciò di cui hai bisogno per ottenerlo in modo garantito e attraverso un'esperienza accademica unica”*



## Obiettivi generali

---

- ♦ Fornire le informazioni più complete e innovative relative alla Psicologia specializzata nel campo del lavoro e dell'organizzazione
- ♦ Consentire agli specialisti di intervenire con reale capacità di lavoro e con risultati ottimali in ambienti lavorativi
- ♦ Fornire ai professionisti le conoscenze teoriche e pratiche più aggiornati e utili per lo svolgimento della loro professione

“

*Una qualifica progettata per raggiungere i tuoi obiettivi più ambiziosi e complessi nel campo della Psicologia grazie ad un programma adattato alle tue esigenze e alle esigenze dell'attuale ambiente di lavoro”*





## 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 interorganizzativa
- ♦ 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 e sviluppare il piano di intervento di base in funzione dello scopo di esso
- ♦ 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

# 03

## Competenze

Tra le caratteristiche più significative di questo Master Privato è l'impegno per permettere allo studente di perfezionare le sue competenze professionali in soli 12 mesi, grazie al corso di un programma adattato alle sue esigenze e alle richieste del settore. Per questo TECH include nei suoi programmi ore di materiale pratico basato sulla simulazione di casi reali, grazie al quale lo specialista potrà mettere in atto le strategie psicologiche sviluppate nella qualifica. Inoltre, permetterà di valutare le proprie competenze, in grado di concentrarsi su quelle che hanno bisogno di migliorare e implementare alla pratica le tecniche più efficaci e innovative per la gestione ottimale dei team nel business e nell'ambiente organizzativo.





“

*Un programma progettato per perfezionare le tue capacità di coaching e mentoring in modo garantito e in meno tempo di quanto ti aspetti”*



## 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 alla propria area di studio
- Comunicare le proprie conclusioni e le conoscenze e le motivazioni alla base delle stesse a un pubblico di specialisti e non, in modo chiaro e non ambiguo
- Possedere capacità di apprendimento che permetteranno di continuare a studiare in modo ampiamente 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 nelle fasi dell'infanzia e dell'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

“

*Lavorerai per migliorare le tue competenze relative al reclutamento e alla selezione del personale, un aspetto molto apprezzato dai dipartimenti HR”*

# 04

## Struttura e contenuti

Questo Master Privato è stato progettato dal team di esperti TECH sulla base delle novità della Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni. Trattandosi di professionisti esperti nel settore, hanno selezionato con cura le informazioni più complete, formando un programma di formazione per lo studente. Inoltre, hanno scelto centinaia di ore di materiale aggiuntivo di alta qualità e presentato in diversi formati: video dettagliati, articoli di ricerca, letture complementari, casi pratici, ecc. Grazie a questo, lo studente potrà approfondire in modo personalizzato i diversi moduli, assistendo un aggiornamento adeguato alle proprie esigenze accademiche.



“

*Un piano di studi su misura per te e le tue esigenze e bisogni: senza orari o lezioni presenziali, e in cui decidi tu stesso il grado di approfondimento nei vari punti del programma”*

## 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. L'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 del 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
  - 2.1.6. Aspetti legali ed economici
- 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. Valutare le 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-sistemico della famiglia
  - 3.3.3. Dimensioni per l'analisi della famiglia in una prospettiva di sviluppo ed 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 delle 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 delle 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 dall'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 della 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 Umanista
    - 4.3.2.2. John Whitmore
    - 4.3.2.3. Altri esponenti del Coaching Europeo
  - 4.3.3. Scuola latino-americana
    - 4.3.3.1. Approccio del Coaching Ontologico
    - 4.3.3.2. Rafael Echevarría e Julio Olalla
    - 4.3.3.3. Altri esponenti
- 4.4. Differenze tra il 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. Segnali 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. Complementare la Psicoterapia con i 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 su *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. Dramaterapia
  - 4.4.8.4. Danzaterapia
  - 4.4.8.5. Terapie corporee e integrative corpo-mente
- 4.5. Ambiti di 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 trasformativo
  - 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. Associazione Spagnola di Coaching
    - 4.6.4.3. Associazione Spagnola di Coaching e la Consulenza di Processi
    - 4.6.4.4. International Coaching Community
    - 4.6.4.5. Associazione Internazionale di Coaching e Psicologia
  - 4.6.5. Certificazioni e formazione in 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 la partenza 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 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. *L'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 Michel 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 Psicosociale 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 secolo XXI
  - 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 giurisprudenza
  - 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. Il colloquio
- 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. Codice Etico Collegio Ufficiale degli Psicologi
  - 10.3.2. Verso l'integrazione europea: Etica della Federazione Europea delle Associazioni di psicologi (EFPA). Meta-codice etico
  - 10.3.3. L'importanza di un nuovo codice deontologico
- 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
  - 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 Service*
  - 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

05

# Metodologia

Questo programma ti offre un modo differente di imparare. La nostra metodologia si sviluppa in una modalità di apprendimento ciclico: *il Relearning*.

Questo sistema di insegnamento viene applicato nelle più prestigiose facoltà di medicina del mondo ed è considerato uno dei più efficaci da importanti pubblicazioni come il *New England Journal of Medicine*.



“

*Scopri il Relearning, un sistema che abbandona l'apprendimento lineare convenzionale, per guidarti attraverso dei sistemi di insegnamento ciclici: una modalità di apprendimento che ha dimostrato la sua enorme efficacia, soprattutto nelle materie che richiedono la memorizzazione”*

## In TECH applichiamo il Metodo Casistico

Cosa dovrebbe fare un professionista per affrontare una determinata situazione? Durante il programma affronterai molteplici casi clinici simulati ma basati su pazienti reali, per risolvere i quali dovrai indagare, stabilire ipotesi e infine fornire una soluzione. Esistono molteplici prove scientifiche sull'efficacia del metodo. Gli specialisti imparano meglio e in modo più veloce e sostenibile nel tempo.

*Grazie a TECH lo psicologo sperimenta un modo di imparare che sta scuotendo le fondamenta delle università tradizionali di tutto il mondo.*



Secondo il dottor Gérvas, il caso clinico è una presentazione con osservazioni del paziente, o di un gruppo di pazienti, che diventa un "caso", un esempio o un modello che illustra qualche componente clinica particolare, sia per il suo potenziale didattico che per la sua singolarità o rarità. È essenziale che il caso sia radicato nella vita professionale attuale, cercando di ricreare le condizioni reali nella pratica professionale dello psicologo.

“

*Sapevi che questo metodo è stato sviluppato ad Harvard nel 1912 per gli studenti di Diritto? Il metodo casistico consisteva nel presentare agli studenti situazioni reali complesse per far prendere loro decisioni e giustificare come risolverle. Nel 1924 fu stabilito come metodo di insegnamento standard ad Harvard”*

#### 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 psicologo di integrarsi meglio nella pratica clinica.
3. L'approccio a situazioni nate dalla realtà rende più facile ed efficace l'assimilazione delle idee e dei concetti.
4. La sensazione di efficienza degli sforzi compiuti diventa uno stimolo molto importante per gli studenti e si traduce in un maggiore interesse per l'apprendimento e in un aumento del tempo dedicato al corso.



## Metodologia Relearning

TECH coniuga efficacemente la metodologia del Caso di Studio con un sistema di apprendimento 100% online basato sulla ripetizione, che combina 8 diversi elementi didattici in ogni lezione.

Potenziamo il Caso di Studio con il miglior metodo di insegnamento 100% online: il Relearning.

*Lo specialista imparerà mediante casi reali e la risoluzione di situazioni complesse in contesti di apprendimento simulati. Queste simulazioni sono sviluppate grazie all'uso di software all'avanguardia per facilitare un apprendimento coinvolgente.*



All'avanguardia della pedagogia mondiale, il metodo Relearning è riuscito a migliorare i livelli di soddisfazione generale dei professionisti che completano i propri studi, rispetto agli indicatori di qualità della migliore università online del mondo (Columbia University).

Con questa metodologia sono stati formati oltre più di 150.000 psicologi con un successo senza precedenti in tutte le specializzazioni cliniche. La nostra metodologia pedagogica è stata sviluppata in un contesto molto esigente, con un corpo di studenti universitari di alto profilo socio-economico e un'età media di 43,5 anni.

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

Nel nostro programma, l'apprendimento non è un processo lineare, ma avviene in una spirale (impariamo, disimpariamo, dimentichiamo e re-impariamo). Pertanto, combiniamo ciascuno di questi elementi in modo concentrico.

Il punteggio complessivo del nostro sistema di apprendimento è 8.01, secondo i più alti standard internazionali.



Questo programma offre i migliori materiali didattici, preparati appositamente per i professionisti:



#### Materiali di studio

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

Questi contenuti sono poi applicati al formato audiovisivo che supporterà la modalità di lavoro online di TECH. Tutto questo, con le ultime tecniche che offrono componenti di alta qualità in ognuno dei materiali che vengono messi a disposizione dello studente.



#### Ultime tecniche e procedure su video

TECH aggiorna lo studente sulle ultime tecniche, progressi educativi e all'avanguardia della psicologia attuale. Il tutto in prima persona, con il massimo rigore, spiegato e dettagliato affinché tu lo possa assimilare e comprendere. E la cosa migliore è che puoi guardarli tutte le volte che vuoi.



#### Riepiloghi interattivi

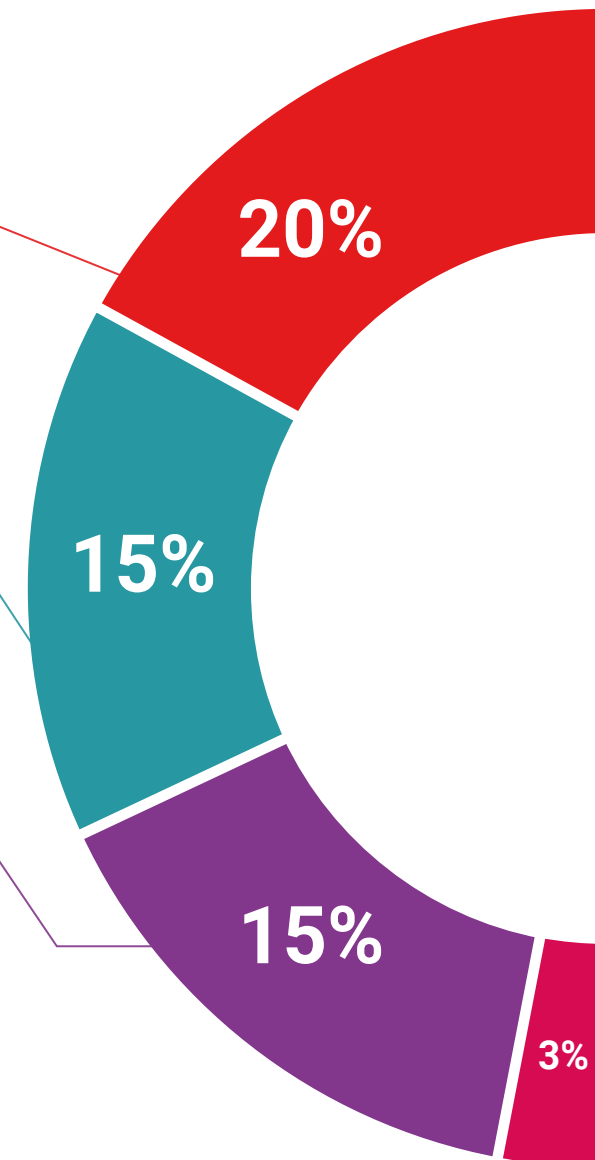
Il team di TECH presenta i contenuti in modo accattivante e dinamico in pillole multimediali che includono audio, video, immagini, diagrammi e mappe concettuali per consolidare la conoscenza.

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

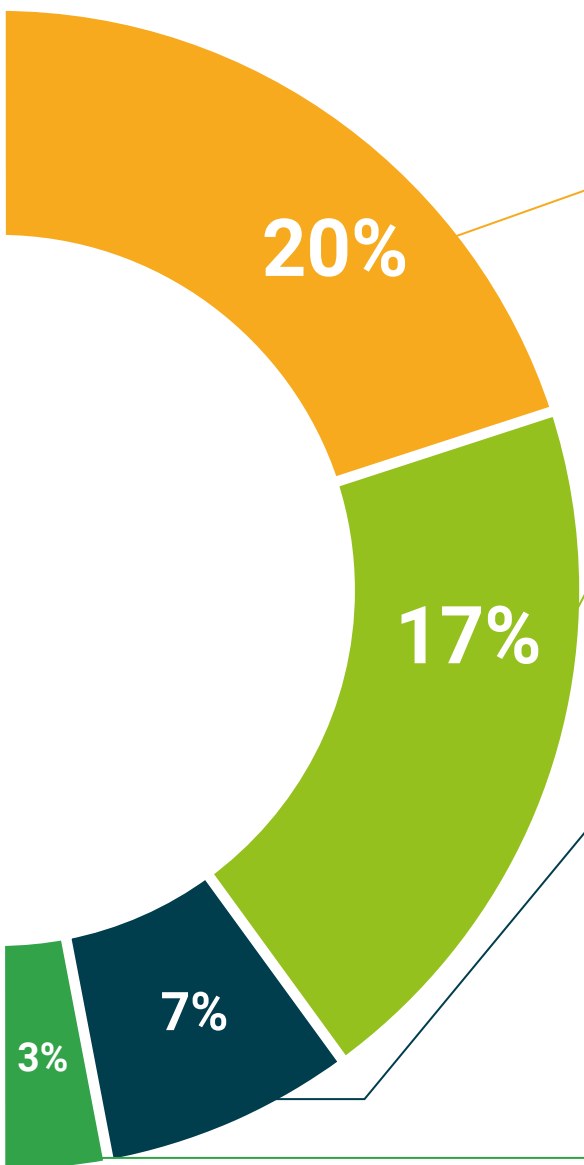


#### Letture complementari

Articoli recenti, documenti di consenso e linee guida internazionali, tra gli altri. Nella biblioteca virtuale di TECH potrai accedere a tutto il materiale necessario per completare la tua specializzazione.







#### Analisi di casi elaborati e condotti da esperti

Un apprendimento efficace deve necessariamente essere contestuale. Per questa ragione, TECH ti presenta il trattamento di alcuni casi reali in cui l'esperto ti guiderà attraverso lo sviluppo dell'attenzione e della risoluzione di diverse situazioni: un modo chiaro e diretto per raggiungere il massimo grado di comprensione.



#### Testing & Retesting

Valutiamo e rivalutiamo periodicamente le tue conoscenze durante tutto il programma con attività ed esercizi di valutazione e autovalutazione, affinché tu possa verificare come raggiungi progressivamente i tuoi obiettivi.



#### Master class

Esistono evidenze scientifiche sull'utilità dell'osservazione di esperti terzi. Imparare da un esperto rafforza la conoscenza e la memoria, costruisce la fiducia nelle nostre future decisioni difficili.



#### Guide di consultazione veloce

TECH ti offre i contenuti più rilevanti del corso in formato schede o guide di consultazione veloce. Un modo sintetico, pratico ed efficace per aiutare lo studente a progredire nel suo apprendimento.



06

# Titolo

Il Master Privato in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni garantisce, oltre alla preparazione più rigorosa e aggiornata, il conseguimento di una qualifica di Master Privato rilasciata da TECH Università Tecnologica.



“

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

Questo **Master Privato in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni** possiede il programma più completo e aggiornato del mercato.

Dopo aver superato la valutazione, lo studente riceverà mediante lettera certificata\* con ricevuta di ritorno, la sua corrispondente qualifica di **Master Privato** rilasciata da **TECH Università Tecnologica**.

Il titolo rilasciato da **TECH Università Tecnologica** esprime la qualifica ottenuta nel Master Privato, e riunisce tutti i requisiti comunemente richiesti da borse di lavoro, concorsi e commissioni di valutazione di carriere professionali.

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

Modalità: **online**

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 qualità  
formazione online  
sviluppo istituzioni  
classe virtuale lingue

**tech** università  
tecnologica

**Master Privato**

Psicologia del Lavoro  
e delle Organizzazioni

- » Modalità: online
- » Durata: 12 mesi
- » Titolo: TECH Università Tecnologica
- » Orario: a tua scelta
- » Esami: online

# Master Privato

Psicologia del Lavoro  
e delle Organizzazioni

