

REGOLAMENTO DIDATTICO
del
CORSO DI MASTER UNIVERSITARIO DI II LIVELLO

“Valutazione multidimensionale psicologica e tecniche orientate al cambiamento”

a.a. 17/18

Direttore del corso: Angelo Compare

Comitato direttivo: Giovanni Bocchieri
Giuseppe Bertagna
Angelo Compare
Roberta Di Pasquale

Commissione tecnico-scientifica del

Corso di Master: Giovanni Bocchieri
Giuseppe Bertagna
Angelo Compare
Roberta Di Pasquale
Patrizia Giuliani
Paolo Rota
Alessandra Spagnolo
Giordano Fatali
Massimo Rabboni
Mario Fulcheri
Lo Coco Gianluca

Proposto dal Dipartimento di Scienze Umane e Sociali e Centro di Ateneo SDM

Collaborazioni
Hogrefe Editore srl

Art. 1 - Inquadramento tematico del Master

Negli ultimi anni è cresciuta sempre più l'esigenza di formare una figura professionale adatta all'utilizzo dei principali strumenti di assessment, sia in ambito clinico che in ambito aziendale/lavorativo, nonché in grado di progettare percorsi specifici in linea con le tecniche di ultima generazione, nell'ambito delle scienze umane e della psicologia.

L'assessment e la progettazione di interventi specifici si pongono oggi come competenze indispensabili per la conoscenza dell'utenza e la pianificazione del percorso di cambiamento più adatto nell'ambiti di applicazione della competenza psicologica.

Il Master si propone di fornire ai corsisti le conoscenze teoriche e le competenze pratiche finalizzate all'utilizzo degli strumenti di valutazione multidimensionale psicologica e alla progettazione e all'attuazione di piani e tecniche d'intervento orientati al cambiamento nei contesti applicativi della psicologia. La didattica sarà sostenuta da professori, ricercatori ed esperti di alta e documentata qualificazione nelle materie previste dal piano didattico. Nello specifico, il master, si focalizzerà sulle aree didattiche di coaching psicologico, counselling psicologico, psicomètria, tecniche dei test, pedagogia generale e del lavoro, elementi di progettazione in psicologia applicata.

E' prevista la collaborazione con enti, pubblici e privati, attivi nell'ambito della distribuzione dei test e degli strumenti di valutazione, mediante le seguenti attività:

- Attività di docenza svolta da personale esperto su temi e durata
- Fornitura di strumenti e manuali secondo specifici accordi
- Disponibilità ad ospitare stages nelle aree applicative della psicologia.

Art. 2 - Obiettivi formativi e sbocchi professionali

La figura professionale, che emergerà da questo percorso di formazione, sarà in grado di utilizzare i principali e fondamentali strumenti per la valutazione multidimensionale psicologica e acquisirà le competenze pratiche utili nella progettazione e nell'attuazione di interventi appropriati orientati al cambiamento nei vari contesti applicativi, individuali e/o organizzativi, dalla psicologia.

Analisi della domanda del cliente, l'assessment multidimensionale psicologico e la pianificazione di interventi evidence-based, ovvero, in grado di fornire al committente strumenti di monitoraggio e valutazione dell'intervento, sono i principali obiettivi formativi del master.

Da molto tempo la formazione dello psicologo "soffre" di una carenza nel lavoro pratico. A fronte di un'ampia preparazione teorico- nozionistica, tale figura raramente si trova, in corso di formazione, ad allenare competenze pratiche. Per tali motivi è stato scelto di dare a questo specialistico corso di formazione un taglio applicativo, attraverso l'ormai sempre più utilizzato "lavoro esperienziale" sul caso, al fine di colmare/ incrementare le possibilità operative di questa figura professionale.

L'obiettivo del corso è, dunque, offrire allo psicologo una serie di strumenti applicativi allo scopo di migliorare/ ampliare la sua capacità d'intervento e spendibilità all'interno di diversi contesti, da quello centrato sulla persona a quello di gruppo e aziendale.

La figura professionale che emergerà sarà capace di:

- Accogliere e gestire la domanda
- Competenze relazionali nella gestione del colloquio e nell'inquadramento del problema presentato dal cliente
- Competenze nella scelta, nella somministrazione, nello scoring, nella refertazione e nell'interpretazione degli strumenti di assessment appropriati in funzione del problema presentato dal cliente / committente
- Gestire interventi mirati all'investimento delle risorse personali e al cambiamento di strategie adattive
- Applicare tecniche d'intervento integrate volte al miglioramento della qualità di vita della persona
- Fornire consulenza aziendale nell'ambito delle risorse umane
- Fornire una consulenza clinica individuale o di gruppo

- Competenze nella stesura di un progetto e nell'applicazione di tecniche di counselling e di coaching orientate al cambiamento in un approccio integrato
- Progettare interventi evidence-based di counselling individuale o di gruppo
- Progettare interventi evidence-based di coaching individuale o di gruppo
- Competente nella restituzione al cliente e nella stesura della relazione

Art. 3 - Modalità di ammissione

Sono ammessi alla frequenza del corso Master di II livello i possessori di:

Laurea quadriennale o quinquennale (V.O.);

Laurea specialistica (N.O.);

Titolo conseguito all'estero.

Il numero massimo dei posti disponibili è 45.

Il numero minimo dei posti disponibili per assicurare la copertura finanziaria è 15.

La Commissione si riserva di attivare il corso con un numero di partecipanti inferiore al minimo qualora si presentassero motivate e particolari esigenze, nel rispetto comunque del numero minimo fissato dagli organi accademici.

Art. 4 - Durata del Master e misura dei crediti

Un anno per complessive 1500 ore così suddivise:

- 400 ore di lezione di cui:
 - 298 ore di lezione frontale
 - 102 ore di formazione in FAD-formazione a distanza
- 350 ore di stage/project work
- 600 ore di formazione individuale
- 150 ore di elaborazione tesi finale

Stabilito un rapporto di: **1 C.F.U./25 h.** di formazione, il master avrà una durata complessiva di **1500 ore** per un totale di **60 crediti formativi universitari**

Per i laureati in psicologia, la frequenza del master è compatibile con il periodo di tirocinio post-laurea utile all'iscrizione all'ordine degli psicologi

Per i laureati in psicologia, le ore di stage/project work sono sovrapponibili e aggangiabili con il tirocinio post-laurea

Art. 5 - Modalità relative all'obbligo di frequenza

La frequenza delle ore di lezioni in presenza è obbligatoria.

La frequenza delle ore di FAD-formazione a distanza è obbligatoria e verrà verificata in base all'esecuzione delle esercitazioni predisposte e alla qualità dei prodotti realizzati.

Sono ammesse assenze fino al 25% del monte ore d'aula e fino al 25% del monte ore di stage.

Il Direttore si riserva di ammettere un numero superiore di assenze, previa valutazione delle assenze giustificate. L'attività di stage è sovrapponibile con l'attività di tirocinio post-laurea per gli psicologi

Art. 6 - Articolazione didattica del Master

AREE	ORE	di cui in FAD	SSD	C.F.U.
Psicometria e teoria e tecnica dei test	100		M-PSI 03	10
Teoria e tecniche dell'analisi della domanda	80 (60)	20	M-PSI 08	8
Teorie e tecniche di consultazione psicologica e di coaching	70 (60)	10	M-PSI 08	7
Psicologia delle organizzazioni	20 (10)	10	M-PSI 06	2
Organizzazione aziendale	40 (23)	17	SECS P 10	4
Pedagogia generale e del lavoro	50 (25)	25	MPED/01	5
Diritto del lavoro e legislazione sociale e sanitaria	20 (10)	10	IUS/07	2
Economia e gestione imprenditoriale della propria start-up	20 (10)	10	SPS 07	2
Totale	298	102		
Tot. attività didattica frontale + studio individuale	400 + 600			40
Stage/progetto	350			14
Elaborazione tesi finale	150			6
Ammontare complessivo del Master	1500			60

Insegnamenti:

AREE	C.F.U.
Psicometria e teoria e tecnica dei test	Aspetti tecnici connessi all'utilizzo dei test Acquisizione delle conoscenze/abilità all'utilizzo dei principali tests nei seguenti ambiti applicativi: - Aziendale: CFT/HR; Fluid Intelligence Test (FIT); Intelligence Structure Test-Screening (IST SCREENING); Test di attenzione concentrata (D2-r); DESIGMA; piattaforma HTS5; Business-focused Inventory of

	<p>Personality (BIP); Business-focused Inventory of Personality - 6 Factors (BIP 6F); Achievement Motivation Inventory (AMI); Turning Potentials into Capacities (TPC); Positivity Test (PT); LGI II (Sale e Global); Stress Questionnaire (SQ))</p> <p>- Clinico: età adulta (Personality Assessment Inventory (PAI); NEO Personality Inventory-3 (NEO-PI-3); Report Interpretativo Online per MMPI®-2, MMPI®-2-RF e MMPI®-A (RIO); Teate Depression Inventory (TDI); Existential Damage Assessment (EXIDA) Coping Responses Inventory (CRI));</p> <p>età evolutiva (GRIFFITHS III; Developmental Profile-3 (DP-3); ROBERTS-2; Intelligence and Development Scales (IDS); Trauma Symptom Checklist for Young Children (TSCYC); Assessment di lettura e comprensione per l'età evolutiva (ALCE); Indicatori delle Difficoltà di Apprendimento (IDA))</p> <p>La stesura della relazione e l'interpretazione del referto testistico</p>
<p>Teoria e tecniche dell'analisi della domanda</p>	<p>L'accoglienza del cliente Tecniche di role-playing e lavoro esperienziale.</p> <p>La costruzione dell'alleanza terapeutica: evidenze scientifiche circa la stretta relazione tra alleanza-risultati.</p> <p>Tecniche per costruire e mantenere l'alleanza Analisi e tecniche di sviluppo dell'empatia e dell'intelligenza emotiva L'analisi della domanda; Formulazione / riformulazione di obiettivi congiunti Questioni tecnico-burocratiche che diventano vissuto emotivo (gestione del setting/definizione del contratto, gestione della privacy, aspetti economici, formulari)</p>
<p>Teorie e tecniche di consultazione psicologica e di coaching</p>	<p>La formulazione del caso Tecniche di inquadramento del caso Formulazione di un piano d'intervento di counseling psicologico.</p> <p>Analisi psicologica integrata per la scelta della tipologia di intervento Acquisizione delle conoscenze/abilità, di base, della psicologia del cambiamento: le principali tecniche di consultazione per mettere in atto il cambiamento Le fasi del percorso di cambiamento Predisporre un piano di coaching: Elementi di</p>

gestione delle risorse umane
Elementi di organizzazione aziendale
Metodi di valutazione del potenziale e delle prestazioni
Metodologie di analisi delle competenze
Applicare tecniche di analisi organizzativa
Applicare tecniche di ascolto attivo
Applicare tecniche di bilancio di competenze
Applicare tecniche di pensiero sistemico
Applicare tecniche di pianificazione delle attività
Applicare tecniche di scrittura
Applicare tecniche di valutazione del potenziale risorse umane
Sviluppare nel coaching la capacità di utilizzo delle sue risorse personali: Comunicazione empatica
Elementi di analisi transazionale
Elementi di comunicazione interpersonale
Elementi di programmazione neurolinguistica
Elementi di psicologia del lavoro
Linguaggi non verbali
Tecniche di attivazione delle risorse personali
Applicare metodologie di lavoro per obiettivi
Applicare procedure di gestione dei problemi
Applicare tecniche di ascolto attivo
Utilizzare tecniche di comunicazione assertiva
Applicare tecniche di decision making
Applicare tecniche di motivazione delle risorse umane
Applicare tecniche di sviluppo del pensiero creativo
Attuare l'intervento di coaching su un gruppo:
Comunicazione multimediale
Elementi di comunicazione interpersonale
Elementi di retorica
Linguaggi non verbali
Tecniche di comunicazione (verbale e non verbale) e di relazione
Tecniche di coordinamento e gestione di team
Applicare metodi per la valutazione delle prestazioni
Applicare tecniche di coordinamento di gruppi di lavoro
Applicare tecniche di gestione d'aula
Applicare tecniche di gestione dei conflitti
Applicare tecniche di gestione dello stress
Applicare tecniche di motivazione delle risorse umane
Applicare tecniche di public speaking
Utilizzare i giochi di ruolo per facilitare le

	dinamiche di gruppo
Psicologia delle organizzazioni	Profili di leadership Gestione dei gruppi La complessità nelle organizzazioni
Organizzazione aziendale e gestione delle risorse umane	Fini, metodi e valutazione dell'organizzazione aziendale Leader e manager nel governo e nella gestione aziendale Piani di sviluppo delle competenze I processi di change management La valutazione del potenziale La selezione del personale
Pedagogia generale e del lavoro	Elementi di pedagogia del lavoro; Metodi di valutazione di progetti formativi; Metodologia della selezione e formazione del personale Metodi di rilevazione dei bisogni formativi; Metodologie di analisi delle competenze; Strumenti per l'identificazione e il raffronto dei profili professionali e dei repertori regionali; Strumenti per la valutazione dell'apprendimento, la validazione degli apprendimenti e la certificazione delle competenze. Tecniche di progettazione di interventi formativi; Teorie dell'apprendimento dall'esperienza: alternanza formativa, alternanza scuola lavoro, apprendistato, tirocini curriculari ed extracurriculari;
Diritto del lavoro e legislazione sociale e sanitaria	Normativa sugli incentivi all'assunzione Normativa sui servizi per il lavoro Normativa sull'alternanza scuola-lavoro; Normativa sull'apprendistato Normativa sulla certificazione delle competenze Normativa sulla riforma del mercato del lavoro Normativa sulle politiche attive per il lavoro Elementi di legislazione sociale
Economia e gestione imprenditoriale della propria start-up	Elementi di avviamento e gestione d'impresa Elementi di budgeting di progetto Elementi di marketing e comunicazione d'impresa Elementi di organizzazione del lavoro Elementi di project management Gestione fiscale Marketing della propria professione Gestione contrattuale con il cliente (singolo, ente pubblico e azienda) Gestione degli elementi etici e della privacy

Art. 7 - Modalità delle valutazioni di profitto

Al termine degli insegnamenti verranno effettuate verifiche finali che accertino il profitto dello studente in riferimento alle diverse attività didattiche.

Alle verifiche di profitto deve essere assegnata una votazione in trentesimi (eventualmente con lode).

Per il conseguimento del titolo di Master è necessario conseguire la totalità dei crediti previsti dal piano didattico, superando con profitto (riportando una votazione di almeno 18/30simi) tutte le verifiche finali.

Ai fini del calcolo della media dei voti conseguiti nelle verifiche di profitto, ogni voto con lode vale comunque 30 punti.

Art. 8 - Modalità di valutazione della tesi di master

La votazione della tesi viene ottenuta trasformando in cento decimi la media ponderata (rispetto ai crediti) dei voti conseguiti nelle verifiche di profitto in itinere.

L'elaborato di tesi deve essere esposto e discusso in seduta pubblica e al suo contenuto la Commissione Giudicatrice eventualmente assegna un voto (compreso entro i 10 punti) che concorre alla formulazione del voto finale.

E' possibile prevedere modalità di redazione dell'elaborato di tesi come lavoro congiunto.

Il voto finale viene espresso in 110mi.

Per il conseguimento della lode è necessario il parere unanime della Commissione Giudicatrice

La Commissione Giudicatrice è composta da min 5 membri, dei quali almeno 3 nominati tra i Professori di I e II fascia ed i Ricercatori dell'Ateneo. La Commissione deve essere composta al massimo da 11 membri. Possono farne parte docenti a contratto dell'Ateneo. La commissione è presieduta da un Professore di I o II fascia o dal Direttore del Master.

Art. 9 – Organi del Master e loro competenze

Sono organi del Master il Direttore e la Commissione del Corso di Master

Spetta al Direttore:

- Proporre la Commissione di Selezione, ove prevista, composta dal Direttore e minimo altri 2 membri;
- Definire eventuali criteri di selezione;
- Proporre le Commissioni per le verifiche di fine insegnamento (minimo 2 membri tra i docenti del Master, di cui uno titolare dell'insegnamento);
- Presiedere la Commissione del Corso di Master e convocarne le riunioni;

- Predisporre il budget del Master;
- Dare attuazione alle decisioni e agli indirizzi della Commissione del Corso di Master;
- Rappresentare il Master nei rapporti con l'esterno per gli aspetti didattico-scientifici;
- Predisporre la relazione finale del Master;
- Autorizzare la frequenza ai singoli insegnamenti e proporre il relativo importo delle tasse di iscrizione
- Proporre la nomina del Presidente e dei membri della Commissione Giudicatrice della prova finale per il conseguimento del titolo di Master;

Spetta alla Commissione:

- Individuare gli obiettivi formativi e gli sbocchi occupazionali;
- Definire i requisiti curriculari per l'ammissione al Master;
- Stabilire il numero min-max posti disponibili;
- Riconoscere eventuali crediti pregressi;
- Predisporre la programmazione didattica del Master e proporre la copertura degli insegnamenti;
- Stabilire i criteri per l'erogazione di eventuali borse di studio.

Riconoscimento accreditamento da parte ordini professionali

La richiesta di riconoscimento di crediti formativi al Master da parte di ordini professionali deve essere fatta prima della pubblicazione del bando

L'Università degli studi di Bergamo ha implementato un sistema di gestione per la qualità in conformità alla Norma UNI EN ISO 9001:2008 nell'ambito della progettazione ed erogazione di azioni formative e di orientamento.