



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Rapporto di Riesame Ciclico 2019

Denominazione del corso di Studio: Laurea magistrale in Psicologia del lavoro e del benessere nelle organizzazioni T

Classe: LM-51

Dipartimento di riferimento principale: Psicologia

Scuola: Nessuna

Sede: TORINO

Sito web del CdS: <https://www.psicologialavoro.unito.it/do/home.pl>

Commissione Monitoraggio e Riesame

Componenti

Lara Colombo (Presidente del CdS) - Responsabile del Riesame

Claudio Giovanni Cortese (Referente Assicurazione della Qualità)

Altri componenti:

Prof. Maurizio Tirassa (docente del CdS)

Componente studentesca

Castello Daniele

Lanzone Sara

Modalità operative e attività della Commissione Monitoraggio e Riesame:

La Commissione ha operato fissando incontri in presenza e a distanza con i componenti. A partire dagli obiettivi da raggiungere, la Commissione ha operato suddividendo i compiti, fissando le scadenze e condividendo il working in progress prima di arrivare a una versione definita dei documenti.

Incontro in presenza 21 marzo 2019. Definizione degli obiettivi relativamente alla parte di consultazione delle parti sociali e condivisione dei materiali distribuiti dal Presidio.

Incontro in presenza 17 aprile 2019. Definizione degli strumenti di indagine per il coinvolgimento delle Parti Sociali per verificare l'adeguatezza dell'offerta formativa del CdLM (questionario rivolto alle aziende/organizzazioni e questionari rivolti ai laureati).

Incontro per via telematica 7 maggio 2019. Verifica della versione definitiva degli strumenti per l'avvio dell'indagine con le Parti sociali.

Incontro per via telematica 28 luglio 2019. Condivisione dei contenuti emersi dalla consultazione con le Parti Sociali e della consultazione con gli ex studenti del CdS in Psicologia del lavoro e del benessere nelle organizzazioni.

Incontro per via telematica i giorni 27 e 30 agosto 2019. Condivisione dei tre obiettivi da sviluppare a seguito della consultazione con le Parti Sociali.

Incontro per via telematica il giorno 2 settembre 2019. Condivisione del contenuto riguardante la sezione 3. Risorse del CdS

Incontro per via telematica il giorno 7 settembre 2019. Condivisione degli obiettivi della sezione 3. Risorse del CdS.

Incontro per via telematica il giorno 8 ottobre 2019. Condivisione del contenuto e degli obiettivi della sezione 5 "Commento agli indicatori"

Incontro in presenza il giorno 30 ottobre 2019. Condivisione del contenuto del quadro 2 "L'esperienza dello studente" e del quadro 4 "Monitoraggio e revisione del CdS".

Incontro in presenza il giorno 18 novembre 2019. Revisione contenuto e obiettivi della sezione 5 "Commento agli indicatori" e organizzazione stesura quadri 2 e 5.

Incontro per via telematica il giorno 26 novembre 2019. Revisione contenuto e obiettivi delle sezioni 2 "L'esperienza dello studente" e 4 "Monitoraggio e revisione del CdS".

Convocazione del Consiglio di Corso di Studio per via telematica il giorno 29 gennaio 2020 per approvazione del documento di Riesame ciclico.

Sintesi del Riesame approvata dal Consiglio di Corso:

Il Consiglio di Corso di Studio si è riunito per via telematica il giorno 29 gennaio 2020 previo invio del documento da approvare.

Il Consiglio ha apprezzato il lavoro realizzato e approva all'unanimità tutti i quadri del Riesame Ciclico. La discussione si è concentrata in particolare sulle esigenze emerse dal confronto con le Parti Sociali, i docenti si impegnano a potenziare gli aspetti ritenuti utili per la collocazione ottimale dei nostri studenti nel mercato del lavoro.

Sezione 1 - DEFINIZIONE DEI PROFILI CULTURALI E PROFESSIONALE E ARCHITETTURA DEL CDS

1 -b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Fonti: - Scheda SUA-CdS: quadri A1.a, A1.b, A2, A2.a, A2.b, A4.a, A4.b, A4.c, B1.a

- Segnalazioni provenienti da docenti, studenti, interlocutori esterni

Altre fonti: Incontro in presenza con le Parti Sociali; Somministrazione di un questionario rivolto alle Parti Sociali; Somministrazione di un questionario rivolto ai laureati degli ultimi tre anni in Psicologia del lavoro e del benessere nelle organizzazioni.

Il CdLM in Psicologia del lavoro e del benessere nelle organizzazioni (PLBO) si propone di formare professionisti che sappiano esprimere un insieme di competenze psicologiche di natura clinico-organizzativa utili a leggere i fenomeni e le dinamiche lavorative al fine di progettare e realizzare interventi mirati. La proposta formativa vuole favorire l'approfondimento di metodi e strumenti, di ricerca e di lavoro, attraverso forme didattiche partecipative. Il percorso formativo prepara professionisti che possano lavorare nell'ambito: dell'orientamento al lavoro, dell'ergonomia, della formazione ai comportamenti organizzativi, della consulenza organizzativa e della ricerca, della prevenzione e promozione della salute occupazionale, della gestione delle risorse umane. I laureati possono accedere a master di secondo livello per approfondire aspetti specifici della psicologia del lavoro e delle organizzazioni e, previo superamento dell'esame di stato per l'abilitazione a svolgere la professione di psicologo, alle scuole di specializzazione post-lauream, alcune delle quali attente anche ai temi della psicologia applicata al lavoro (ad esempio la Scuola di specializzazione in Psicologia della salute dell'Università di Torino).

Il CdLM in PLBO, al fine di verificare l'adeguatezza e l'attualità del profilo culturale e professionale ipotizzato in fase di attivazione del CdS, ha previsto una serie di attività articolate nelle seguenti fasi:

1. Un incontro in presenza avvenuto in data 4 giugno 2019 presso il Dipartimento di Psicologia con il coinvolgimento della vice-direttrice alla didattica, i presidenti o delegati dei Corsi di Studio del Dipartimento di Psicologia e alcune Parti Sociali: Enaip Piemonte, Ordine degli Psicologi del Piemonte, Forma Piemonte, Unimpiego.
2. La somministrazione di un questionario inviato a 42 sedi di tirocinio e 55 sedi di stage (per un totale complessivo di 97 sedi) nel periodo tra aprile e maggio 2019 (il questionario ha recepito le linee guida di Ateneo, con una personalizzazione riferita alla tipicità del percorso di studi in termini di competenze tecnico-professionali e trasversali).
3. La somministrazione di un questionario inviato nel periodo tra aprile e giugno 2019 a 381 ex studenti, laureati in Psicologia del lavoro e del benessere nelle organizzazioni negli ultimi 3 anni (anche in questo caso il questionario si è ispirato alle best practices di Ateneo, con una personalizzazione).

Nell'incontro con le Parti Sociali, avvenuto in data 4 giugno 2019 presso la Direzione del Dipartimento di Psicologia, si sono condivisi il percorso e gli obiettivi formativi del CdS in PLBO. Dalla discussione è emersa una buona corrispondenza tra gli obiettivi formativi che il CdS si prefigge di raggiungere e le aspettative del mercato del lavoro. Sono molto apprezzate le soft skill, così come la preparazione teorica e metodologica e la motivazione all'apprendimento. Un apprezzamento particolare è stato manifestato per i laboratori che permettono di sperimentarsi come professionisti. Gli intervenuti all'incontro hanno inoltre segnalato come le buone possibilità di un inserimento lavorativo possano disincentivare gli studenti alla realizzazione del tirocinio, necessario per l'esame di stato e l'iscrizione all'Ordine Professionale, generando in tal senso una minaccia per la futura carriera professionale.

Al questionario on line hanno risposto 22 aziende (circa il 23% delle realtà coinvolte), di cui il 40,9% appartiene all'ambito Consulenza HRM (es. formazione, selezione, sviluppo organizzativo, benessere lavorativo), il 27,3% al settore Manifatturiero, il 22,7% ai Servizi Privati e il restante 9,1% ai Servizi Pubblici.

La maggioranza delle organizzazioni (68,2%) ha accolto negli ultimi 3 anni studenti o ex studenti del CdS in PLBO in Tirocini curriculari o extra-curriculari, il 13,6% in Stage e il 18,2% non ha avuto esperienze con gli studenti di PLBO negli ultimi 3 anni.

Delle sedi che hanno accolto negli ultimi 3 anni studenti ed ex studenti di PLBO, il 54,5% ha assunto laureati in PLBO sia a tempo determinato, sia a tempo indeterminato, a conferma dei dati presenti in altre fonti (es. Almalaurea) sulla buona percentuale di occupabilità degli studenti di PLBO.

Complessivamente, la valutazione fornita dalle organizzazioni sull'esperienza avuta con tirocinanti e laureati di PLBO è molto soddisfacente: la media su una scala di soddisfazione da 1 (molto insoddisfatto) a 5 (molto soddisfatto) è di 4,05.

I punti di forza maggiormente riscontrati nei tirocinanti e laureati di PLBO riguardano: una solida base teorica inerente la psicologia del lavoro; la gestione dell'aula e dei momenti formativi; un adeguato bagaglio tecnico-metodologico; un'alta motivazione; la capacità di flessibilità e adattamento al contesto; la capacità di stare in relazioni; lo spirito di iniziativa e la creatività.

I punti di debolezza riscontrati nei tirocinanti e laureati di PLBO riguardano: la difficoltà di gestire aspettative non in linea con il progetto formativo offerto e di confrontarsi con realtà organizzative complesse con riferimento in particolare ai modelli, ai processi e all'innovazione; una carenza conoscitiva delle politiche del lavoro, degli ambiti contrattuali e della legislazione lavorativa in senso generale; una bassa capacità di multitasking; poco orientamento al cliente. Pur ritenendole soddisfacenti, si evidenzia tuttavia la necessità di potenziare le competenze di gestione dell'aula, di progettazione e realizzazione di report.

Per quanto riguarda la corrispondenza tra le conoscenze e competenze professionali che il CdS in PLBO si propone di raggiungere e quelle richieste dall'organizzazione, i punteggi medi più elevati (su scala da 1 nulla corrispondenza a 5 completa corrispondenza) riguardano: la conoscenza delle dinamiche di gruppo (punteggio medio 4,06); la capacità di collaborare in équipe professionali per la promozione del cambiamento e dello sviluppo organizzativo (3,94); la conoscenza dei temi legati al benessere/disagio lavorativo e la conoscenza del processo di formazione (3,83 per entrambe le voci). Buoni punteggi riguardano le altre competenze specifiche riguardanti la selezione del personale, la consulenza, la ricerca in ambito organizzativo. I punteggi più critici riguardano la conoscenza dei fondamenti di diritto del lavoro (2,67) e di economia aziendale (2,44).

Sintetizzando, è possibile affermare che si riscontra, dalle risposte date, una soddisfacente corrispondenza tra le competenze fornite e quelle richieste. I risultati suggeriscono un maggior investimento formativo sul diritto del lavoro e sull'economia aziendale. Questi dati sono in linea con la risposta alla domanda successiva del questionario in cui si chiedeva il possesso, su una scala da 1 (per nulla) a 5 (completamente), di alcune competenze professionali specifiche. Le medie più basse riguardano la conoscenza dell'approccio psicodinamico allo studio delle organizzazioni (2,83), la conoscenza dell'HRM (2,78), la conoscenza dell'ergonomia (2,61) e la conoscenza dell'economia aziendale e del diritto del lavoro (rispettivamente 1,94 e 1,89).

Tra le competenze trasversali che il CdS in PLBO si propone di raggiungere, quelle ritenute, dai rispondenti, più richieste del mercato (scala di risposta da 1 = per nulla d'accordo, 5 completamente d'accordo) riguardano le capacità: di teamwork (4,55), di ascolto e comunicazione (4,45), di lavorare per obiettivi e progetti (4,36). Quelle ritenute meno richieste riguardano: le competenze linguistiche (3,95), la capacità di negoziazione e gestione dei conflitti (3,77), e di decision making (3,73). Le soft skill ritenute maggiormente possedute riguardano la capacità di ascolto e comunicazione (4,05), la capacità di teamwork (4,05) e di adattamento continuo e riflessione sulla propria pratica professionale (3,70). Le medie più basse riguardano il possesso di competenze di negoziazione

(2,85) e di decision making (2,70).

Il confronto con le Parti sociali, sia a distanza, sia in presenza, ha permesso di ottenere informazioni in linea con le aspettative del CdS. L'offerta formativa del CdS sembra essere ancora adeguata al contesto attuale, le premesse che hanno portato alla costituzione del CdS sono ancora valide.

I dati di soddisfazione sono confermati anche dall'indagine svolta dal CdLM nel 2016 con il coinvolgimento delle sedi di tirocinio. Le sedi interrogate hanno valutato positivamente l'esperienza con i tirocinanti di PLBO (dato confermato anche nel 2014) riportando le seguenti motivazioni: buona selezione dei tirocinanti, varietà nelle attività proposte ai tirocinanti, sviluppo del profilo professionale attraverso il percorso formativo, alta motivazione dei tirocinanti all'apprendimento, alla partecipazione e allo scambio. Dall'indagine è emersa anche una buona soddisfazione per la preparazione tecnico-professionale e un'eccellente soddisfazione per il possesso di soft skill. Gli aspetti da potenziare riguardano in particolare nozioni di diritto del lavoro ed economia aziendale, insegnamenti comunque già previsti dal CdS.

Per un approfondimento, è stato inviato un questionario a 381 ex studenti che si sono laureati in PLBO nell'arco degli ultimi tre anni: ha risposto circa il 25%, corrispondente a 96 ex studenti. Dall'analisi dei risultati emerge che il 50% dei laureati attualmente è assunto (26% a tempo determinato, 24% a tempo indeterminato), il 31% è impegnato in un tirocinio (il 13,5%) o in uno stage (il 17,7%). Il 18,8% dei rispondenti è in cerca di occupazione. L'ambito in cui opera l'Ente/Azienda in cui i laureati stanno svolgendo l'attività lavorativa (o stage, o tirocinio) riguarda prevalentemente (il 34,4%) la consulenza HRM (es. formazione, selezione, sviluppo organizzativo, benessere lavorativo); seguono Servizi privati (11,5%), ambito Manifatturiero (7,3%), ambito Ricerca e Servizi pubblici (entrambi 5,2).

Il giudizio medio di coerenza tra le attività lavorative svolte e il titolo di studio magistrale è soddisfacente: punteggio medio 3.95 (su scala Likert da 1 per nulla a 5 del tutto) Tra le conoscenze professionali che i laureati ritengono di possedere maggiormente (scala di risposta Likert da 1 a 5), e sono richieste dal contesto lavorativo, rientrano: il processo di reclutamento e selezione del personale e le dinamiche di gruppo (3,85), oltre che le conoscenze del processo di formazione dall'analisi dei bisogni alla valutazione dei risultati (3,83). Tra le conoscenze che si ritiene di possedere meno rientrano i fondamentali di diritto del lavoro (2,95), l'approccio psicodinamico allo studio delle organizzazioni (2,72) e i fondamenti di economia aziendale (2,56).

Complessivamente i rispondenti ritengono adeguata l'offerta formativa del CdLM in PLBO con un punteggio medio, su scala Likert da 1 per nulla a 5 del tutto, di 3,77. Secondo l'opinione dei rispondenti, le aree che il CdLM dovrebbe maggiormente sviluppare nel percorso formativo sono legate: alla conoscenza e gestione dei contratti (coerentemente alla dislocazione lavorativa/di stage e tirocinio dei nostri studenti), alla conduzione dei colloqui, all'ambito del marketing, alla progettazione di interventi, alla consulenza organizzativa, alla gestione delle risorse umane.

I risultati ottenuti dalle diverse fasi di coinvolgimento delle Parti Sociali e di indagine presso gli ex studenti del CdLM dimostrano anzitutto una buona occupabilità dei nostri laureati. Da sottolineare il fatto che il medesimo dato emerge anche dalla ricerca AlmaLaurea (tasso di occupazione secondo la definizione Istat pari al 84.7% a tre anni e al 88.9% a cinque anni).

[Pagina web:](#)

1 -c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Obiettivo 1:

Ob. 1 - Rinforzare la conoscenza delle modalità contrattuali relative alla gestione del personale all'interno dei contesti organizzativi, con particolare attenzione ai cambiamenti del mercato del lavoro.

Azioni da intraprendere/modalità:

Potenziare nell'insegnamento di Diritto dei lavori ed economia aziendale la parte di programma, già prevista, relativa ai contratti di lavoro e la loro applicazione nella gestione delle risorse umane, considerando i cambiamenti del mercato del lavoro. Alle docenti dell'insegnamento sarà chiesto di approfondire questo tema.

Responsabile:

Presidente del CdSM (Lara Colombo) e dei membri della Commissione Monitoraggio e Riesame (Claudio G. Cortese e Maurizio Tirassa).

Tempi di attuazione:

Le docenti di Diritto dei lavori ed economia aziendale saranno invitate a prevedere un programma che includa un approfondimento della parte dei contratti di lavoro per l'a.a. 2020-2021. Una prima sensibilizzazione sull'importanza di approfondire questi temi sarà fatta prima dell'inizio dell'insegnamento (secondo semestre 2020).

Eventuale indicatore di raggiungimento dell'obiettivo e modalità di verifica:

Gli indicatori di raggiungimento dell'obiettivo sono due: 1. Inserimento nel programma di Diritto dei lavori ed economia aziendale di materiale bibliografico specifico relativo alle modalità contrattuali (slide, articoli etc.) nel programma dell'insegnamento per l'a.a. 2020-2021. L'inserimento di materiale bibliografico specifico sarà verificato nella pagina dell'insegnamento; 2. Monitoraggio costante con le Parti Sociali attraverso l'andamento dei tirocini professionalizzanti, le testimonianze di professionisti del mondo aziendale ai corsi, colloqui con studenti e laureati, incontri programmati con le Parti Sociali.

Obiettivo 2:

Ob. 2 - Sensibilizzare gli studenti rispetto ai più recenti cambiamenti che coinvolgono il mondo del lavoro e il rapporto tra lavoro e lavoratore.

Azioni da intraprendere/modalità:

Approfondire, trasversalmente negli insegnamenti del CdSM i temi innovativi che hanno modificato il rapporto dell'individuo con il lavoro e la gestione del personale in organizzazione. In particolare, gli studenti saranno sensibilizzati, attraverso lezioni, testimonianze, case study, ai seguenti temi: sviluppo della tecnologia e interazione persona-macchina, insicurezza e flessibilità lavorativa, multiculturalità, diversity management, relazione lavoro-resto della vita.

Responsabile:

Presidente del CdSM e dei membri della Commissione Monitoraggio e Riesame

Tempi di attuazione:

Le docenti e i docenti del CdSM saranno sensibilizzati prima dell'inizio degli insegnamenti (a.a. 2019-2020), attraverso un incontro in presenza (o in via telematica) circa la necessità di approfondire, nell'ambito della specifica materia, i temi innovativi che comportano un cambiamento significativo nel rapporto tra individuo e lavoro (es. uso delle tecnologie) e nella gestione del personale in senso ampio, non solo legato alle organizzazioni profit (multiculturalità, diversity management, relazione lavoro-famiglia, strategie di welfare). L'approfondimento avverrà attraverso materiale bibliografico, articoli scientifici, casi, testimonianze, esercitazioni. Ai docenti sarà richiesto di inserire nel programma degli insegnamenti per l'a.a. 2020-2021 materiale specifico.

Eventuale indicatore di raggiungimento dell'obiettivo e modalità di verifica:

Gli indicatori di raggiungimento dell'obiettivo sono due: 1. inserimento nei programmi degli insegnamenti per l'a.a. 2020-2021 di materiale specifico sui temi innovativi (anche sotto forma di articoli, casi commentati etc.). L'inserimento di materiale bibliografico specifico sarà verificato nella pagina degli insegnamenti; 2. monitoraggio costante con le Parti Sociali attraverso l'andamento dei tirocini professionalizzanti, le testimonianze di professionisti del mondo aziendale ai corsi, colloqui con studenti e laureati, incontri programmati con le Parti Sociali.

Obiettivo 3:

Ob. 3 - Sensibilizzare gli studenti nei confronti della professionalità specifica dello psicologo del lavoro, evidenziando l'importanza dell'iscrizione all'Ordine Professionale.

Azioni da intraprendere/modalità:

Orientare gli studenti al mercato del lavoro attraverso azioni di promozione della professione dello psicologo del lavoro durante il corso di studio tramite testimonianze di professionisti, confronti con i docenti che svolgono attività di terza missione, promozione di tesi di ricerca in contesti organizzativi. Inoltre, in data 23 settembre 2019 è previsto un incontro di orientamento, aperto agli studenti dell'ultimo anno delle Magistrali di Psicologia e ai neolaureati, con l'obiettivo di illustrare l'offerta formativa di terzo livello del Dipartimento di Psicologia (Scuole di specializzazione e Scuole di dottorato) e fornire indicazioni sull'importanza di sostenere l'Esame di Stato che abilita alla professione di psicologo. Con l'abilitazione alla professione e l'iscrizione all'albo è possibile da parte del laureato in Psicologia del lavoro e del benessere del lavoro svolgere attività lavorative altrimenti non effettuabili (es. somministrazione di test, o, in termini formativi, iscrizione alle scuole di specializzazione in psicoterapia che potenziano competenze anche in ambito lavorativo come ad esempio la gestione dei gruppi, la supervisione di gruppo, l'analisi della domanda del committente e più in generale la gestione di dinamiche di consulenza organizzativa basata sulla relazione d'aiuto).

Responsabile:

Presidente del CdSM e dei membri della Commissione Monitoraggio e Riesame.

Tempi di attuazione:

L'incontro di presentazione dell'offerta formativa di terzo livello e le indicazioni sull'Esame di Stato è previsto per il 23 settembre 2019, con anche il coinvolgimento di ex studenti del CdS. La sensibilizzazione sulla professione di psicologo del lavoro avverrà nell'ambito di ciascun insegnamento, in particolare attraverso testimonianze di psicologi del lavoro con percorsi di carriera specifici della professione, casi studio, racconti o coinvolgimento in esperienze di terza missione svolte dai docenti (attraverso tesi, esercitazioni etc.) nell'arco dei due anni formativi della Magistrale. Specularmente, attraverso il coinvolgimento delle Parti Sociali sarà possibile veicolare l'immagine dello psicologo del lavoro e delle competenze specifiche.

Eventuale indicatore di raggiungimento dell'obiettivo e modalità di verifica:

Gli indicatori di raggiungimento dell'obiettivo sono tre: 1. verifica della frequenza all'incontro di presentazione del 23 settembre 2019 e raccolta di richieste specifiche, riflessioni e dubbi degli studenti sul futuro professionale; 2. monitoraggio costante delle carriere degli ex studenti della Magistrale. 3. monitoraggio con le Parti Sociali attraverso l'andamento dei tirocini professionalizzanti, le testimonianze di professionisti del mondo aziendale ai corsi, colloqui con studenti e laureati, incontri programmati con le Parti Sociali.

Sezione 2 - L'ESPERIENZA DELLO STUDENTE

2-b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Fonti: - Schede degli insegnamenti

- SUA-CDS: quadri A3, B1.b, B2.a, B2.b, B5

Orientamento e tutorato

Orientamento in ingresso. Il CdS partecipa alle iniziative di orientamento svolte a livello di Ateneo e di Dipartimento, in stretto raccordo con il mondo della scuola e con le Istituzioni locali, che prevedono attività di tipo informativo e formativo, realizzandosi sia in presenza (Giornate di orientamento di Ateneo, Porte aperte di Dipartimento, Giornata di presentazione dei CdS magistrali agli studenti triennalisti di Torino e altre sedi), sia online, mediante testi e materiali (<https://www.psicologialavoro.unito.it/do/home.pl/View?doc=/edu/Orientamento.html>). Dal portale di Ateneo è consultabile anche uno strumento on line di orientamento agli sbocchi professionali dei singoli corsi di studio, l'Atlante delle professioni (www.atlantedelleprofessioni.it). Gli studenti interessati ad approfondire la conoscenza del CdS, anche in termini di sbocchi professionali, chiedono inoltre colloqui allo Sportello Servizi agli Studenti/Punto informativo, ai docenti-Tutor e ai singoli docenti, che realizzano una forma di orientamento con modalità di tipo consulenziale uno-a-uno.

Tutorato e orientamento in itinere. Il CdS, come il Dipartimento nel suo insieme, anche in collaborazione con altri Dipartimenti e con i corsi di studio, ha istituito, ai sensi dell'art. 42 dello Statuto, il servizio di Tutorato (compreso tra i Servizi per gli studenti) per l'accoglienza e il sostegno degli studenti, finalizzato a: ridurre le percentuali del numero di abbandoni agli studi e di studenti fuori corso; favorire la riuscita negli studi (aumentando la percentuale del numero di laureati); promuovere la conoscenza dei servizi offerti dal Dipartimento. Nelle varie attività di Tutorato sono attualmente coinvolti: docenti, personale tecnico-amministrativo, studenti degli ultimi anni, studenti rappresentanti negli organi collegiali, studenti part-time, neolaureati e tutte le altre categorie definite dal DM.

Il Tutorato prevede, inoltre, una continua consulenza agli studenti in casi di criticità nel gestire la loro carriera universitaria, in particolare la successione degli esami, i crediti liberi, la scelta delle attività di laboratorio e le offerte formative sia durante il corso di studi sia dopo la laurea; il servizio prevede anche, da parte dei docenti-tutor (due per ogni coorte di studenti, indicati sul sito web del CdS), l'accertamento delle cause che portano alla scelta di abbandonare gli studi, pianificando, quindi, anche azioni di verifica delle problematiche degli studenti in corso per favorire il regolare completamento del percorso di studio e degli studenti fuori corso per individuare eventuali azioni volte al completamento del loro percorso. Nel corso del biennio di studi gli studenti hanno la possibilità di incontrare a lezione Psicologi del lavoro professionisti che svolgono attività in vari settori (pubblico, privato, consulenziale, libera professione, ecc.), frequentemente Tutor per il Tirocinio extra-curricolare di 1000 ore (obbligatorio per sostenere l'Esame di stato e l'iscrizione all'Albo professionale). In questi momenti si realizza da un lato un apprendimento legato ad esempio allo studio di casi o alla realizzazione di esercitazioni, dall'altro un orientamento riferito ai molteplici sbocchi professionali che caratterizzano la professione di Psicologo del lavoro e ai percorsi che consentono un inserimento professionale. Viene inoltre organizzato ogni anno un momento di orientamento dedicato alla presentazione dell'esame di stato e della formazione di terzo livello, che coinvolge tutti gli studenti dei CdS magistrali del Dipartimento.

Accompagnamento al lavoro. Il CdS fa riferimento al servizio di Job Placement (JP) del Dipartimento di Psicologia, che ha lo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, orientando le scelte professionali di studenti e neolaureati, favorendo i primi contatti con le aziende e assistendo enti pubblici ed aziende nella ricerca e selezione di studenti e laureati.

Le informazioni e le offerte sono divulgate tramite il sito web dei corsi di laurea del Dipartimento di Psicologia sezione Job Placement (vedi link a fondo pagina) e nel portale di Ateneo alla pagina

<http://www.unito.it/servizi/lo-studio/job-placement/offerte-di-lavoro-e-tirocinio>. È possibile inoltre ricevere informazioni contattando direttamente l'ufficio Job Placement (jobplacement.psicologia@unito.it - Tel. 011/6702514) o chiedendo colloqui individuali. In tal senso, il JP supporta gli studenti e i laureati nella preparazione del cv e nella ricerca di opportunità di stage/lavoro svolgendo colloqui di accompagnamento al lavoro.

Il JP attraverso il portale di UniTo effettua il matching tra domanda-offerta di stage/lavoro, permettendo alle aziende e agli enti accreditati di pubblicare le offerte e agli studenti/laureati di proporre la propria candidatura. In tal senso, anche se il CdS non prevede lo svolgimento di tirocini curriculari, i neo laureati (entro i 12 mesi dalla data di laurea) possono attivare tirocini extra-curriculari (stage). Il JP si propone di promuovere occasioni di apprendimento per i laureati (sotto la supervisione di un tutor aziendale e di un tutor universitario) favorendo i primi contatti con il mondo del lavoro. Per ciascuno stage il JP redige un progetto formativo personalizzato in cui viene indicato il percorso formativo previsto (obiettivi di apprendimento, metodologia utilizzata e competenze da acquisire). Il progetto formativo è concordato tra il laureato e l'organizzazione ospitante, previa la mediazione del JP, che nello specifico si impegna a: offrire un servizio di consulenza alle aziende sino alla definizione e pubblicazione dell'offerta nel portale di UniTo; effettuare un primo filtro sulle candidature ricevute; fornire tutte le informazioni utili e prepara i documenti per lo stage; supportare i candidati nella preparazione del cv, nella scelta delle opportunità di stage e nella ricerca attiva di opportunità di stage/lavoro, svolgendo, su richiesta, colloqui di accompagnamento al lavoro; effettuare un monitoraggio degli stage attraverso la raccolta di un questionario.

Conoscenze richieste in ingresso e recupero delle carenze

L'accesso al CdS è subordinato al superamento di una prova di verifica che valuta la preparazione personale, illustrata sul sito web del CdS (https://www.psicologialavoro.unito.it/do/home.pl/View?doc=/edu/Requisiti_di_ammissione.html), in una serie di materie di base specificate nel bando di concorso, considerate propedeutiche ai contenuti erogati dal CdS. Tale prova comprende uno scritto e un orale (con modalità indicate nel bando), e il bando stesso propone i testi da studiare che individuano le conoscenze richieste in ingresso. Gli studenti che provengono da una classe di laurea di primo livello diversa da Scienze e tecniche psicologiche devono aver acquisito almeno 80 crediti in discipline psicologiche, di cui almeno 4 crediti per ciascun settore disciplinare (M-PSI/01, M-PSI/02, M-PSI/03, M-PSI/04, M-PSI/05, M-PSI/06, M-PSI/07, M-PSI/08).

Negli insegnamenti del primo anno, in particolare in quello di Psicologia delle organizzazioni, si realizza un allineamento (basato anche su dispositivi didattici di peer-learning) tra studenti che hanno conseguito la LT a Torino o in altri Atenei, o che provengono da una classe di laurea di primo livello diversa da Scienze e tecniche psicologiche.

Organizzazione di percorsi flessibili e metodologie didattiche

Gli studenti vengono accompagnati dai docenti-tutor (mediante colloqui individuali) lungo tutto il percorso di studi: tra le funzioni dei tutor vi è anche quella di offrire informazioni rispetto alla scelta degli esami opzionali e del relatore di tesi, in funzione dei propri interessi.

L'orario concentra le lezioni in tre giorni a settimana ed è pensato per favorire la frequenza anche degli studenti "pendolari", oltre che per attivare una consapevole auto-organizzazione del tempo di studio.

Alcuni corsi (ad esempio Psicologia delle organizzazioni) prevedono attività in piccoli gruppi in orario extra-lezione, allo scopo di costituire un'esperienza di team-building e di peer learning, valorizzando le differenze di approcci che sono esito dei differenti percorsi di laurea triennale frequentati (ogni anno, circa il 50% degli iscritti proviene da una laurea triennale di altra sede).

Nei diversi corsi, in ogni caso, si attivano modalità didattiche attive e riflessive (studi di caso, esercitazioni, progettazione, role-play ecc.) con lo scopo di coinvolgere progressivamente gli studenti e facilitare la formazione di un'identità professionale. Le sedi didattiche del CdS sono attrezzate in modo da consentire l'accesso agli studenti disabili.

Internazionalizzazione della didattica

Il CdS, tramite il Dipartimento, aderisce al programma europeo Erasmus Plus che comprende la mobilità Erasmus per Studio e la Mobilità Erasmus per Traineeship, proponendo periodi di studio presso altre università europee.

Il Dipartimento di Psicologia ha attivi 54 accordi con università straniere, per un totale di oltre 120 flussi di mobilità/borse, per gli studenti incoming e outgoing (dato 2018/19). I singoli accordi stipulati negli anni sono

descritti alla pagina web del sito dei corsi di laurea di Psicologia (https://www.dippsicologia.unito.it/do/home.pl/View?doc=/servizi/servizi_internazionalizzazione_mobilita_internazionale.html).

Ogni anno sono organizzati alcuni incontri di orientamento (in collaborazione con il Servizio Orientamento): di presentazione delle opportunità di attività didattiche, di tirocini e quant'altro all'estero; di presentazione del Bando Erasmus per studio; per gli studenti outgoing, vincitori di borsa, con particolare attenzione alla redazione del Learning Agreement; di accoglienza degli studenti incoming, con particolare attenzione circa l'orientamento sull'offerta didattica, sull'organizzazione del Dipartimento, e sulle molteplici opportunità offerte dalla città di Torino.

È inoltre attivo il progetto di mobilità internazionale "Erasmus Traineeship" che permette agli studenti di effettuare tirocini/stage presso imprese, centri di formazione e di ricerca presenti in uno dei Paesi partecipanti al Programma.

Sono attivi altri progetti di mobilità e cooperazione internazionale indicati sul sito dei Corsi di Laurea del Dipartimento (Extra-Erasmus, Uni.Coo).

Modalità di verifica dell'apprendimento

Le modalità di verifica dell'apprendimento sono chiaramente descritte nelle schede degli insegnamenti, e vengono espressamente comunicate agli studenti all'inizio del corso. Molti insegnamenti prevedono, ai sensi del Regolamento didattico, delle prove in itinere che consentono agli studenti di approfondire step-by-step il carico di studio previsto per l'esame.

Le modalità di verifica adottate per i singoli insegnamenti risultano adeguate ad accertare il raggiungimento dei risultati di apprendimento attesi, e utilizzano sia prove scritte (che riguardano non solo la conoscenza dei contenuti previsti dal programma ma anche stesura di progetti, rapporti di ricerca, valutazione di situazioni) sia colloquio orale. Alcuni corsi propongono inoltre delle prove in itinere, come previsto dal regolamento didattico di Ateneo. L'indice di soddisfazione relativo alle "modalità di esame" presente nella reportistica Edumeter è pari al 94.05%. In riferimento ai singoli aspetti, la "soddisfazione per lo svolgimento dell'esame" è pari all'83.01%, la soddisfazione per "l'adeguatezza del materiale didattico" è pari all'82.67%, e la soddisfazione per la "congruenza CFU e carico di studio" è pari all'89.55%.

[Pagina web:](#)

2 -c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Obiettivo 1:

Promuovere l'esperienza di tirocinio, la partecipazione all'esame di stato e l'iscrizione all'ordine.

La presenza di buone opportunità di inserimento professionale post-laurea (mediante stage o contratti di lavoro), e l'assenza di un tirocinio curricolare generano tra gli studenti la rappresentazione che "è possibile evitare (o è meglio posticipare)" il tirocinio, l'Esame di stato e l'iscrizione all'Ordine professionale.

Tale situazione sebbene porti a dei benefici sul brevissimo termine, genera svantaggi sul medio-lungo periodo, primo fra tutti non potersi attribuire la qualifica di Psicologo, e dunque non poter utilizzare strumenti tipici della professione (es. test di personalità) e avere minori opportunità professionali (es. non poter svolgere funzioni di ascolto e supporto psicologico).

Si ritiene pertanto necessario informare e motivare gli studenti iscritti al CdS a considerare la possibilità il Tirocinio fin da subito dopo il conseguimento della Laurea Magistrale.

Azioni da intraprendere/modalità:

1) Incontro di informazione/formazione dedicato agli studenti del CdS (data prevista: 21 aprile 2020), con la presenza di:

- psicologi del lavoro professionisti iscritti all'Ordine e operanti in differenti realtà (pubbliche, private, consulenziali), che sottolineino l'importanza di tirocinio ed esame di stato nel loro sviluppo professionale
- laureati degli ultimi tre anni che hanno svolto tirocinio ed esame di stato e possono dare suggerimenti sul "come prepararsi" all'esame di stato per affrontarlo con successo a partire dalle competenze acquisite nel CdS.

2) Sensibilizzazione durante i vari insegnamenti (e laboratori) sia da parte del docente sia di eventuali professionisti esterni coinvolti in testimonianze.

Responsabile:

Presidente del CdS

Membri Commissione Monitoraggio e Riesame

Docenti del CdS

Tempi di attuazione:

Nel corso del II semestre dell'a.a. in corso potrà essere realizzato l'incontro descritto al punto 1) La sensibilizzazione di cui al punto 2) potrà essere realizzata lungo tutto l'a.a. Entrambe le azioni 1) e 2) potranno essere riproposte negli a.a. successivi.

Eventuale indicatore di raggiungimento dell'obiettivo e modalità di verifica:

Numero di partecipanti all'incontro di cui al punto 1)

Sezione 3 - RISORSE DEL CDS

3-b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Fonti: - Scheda SUA-CdS: B3, B4, B5

- Segnalazioni o osservazioni provenienti da docenti, studenti, personale TA
- Indicatori sulla qualificazione del corpo docente
- Quoziente studenti/docenti dei singoli insegnamenti
- Risorse e servizi a disposizione del CdS

Altre fonti: Verbali della Commissione Paritetica Docenti-Studenti

Dotazione e qualificazione del personale docente

Il CdS in Psicologia del lavoro e del benessere nelle organizzazioni (PLBO), con riferimento all'a.a. 2018-2019, conta sei docenti di riferimento appartenenti: 5 al SSD M-PSI/06 (psicologia del lavoro) e uno al SSD M-PSI/05 (psicologia sociale). Nel CdS hanno un insegnamento 13 docenti strutturati del Dipartimento di Psicologia, appartenenti prevalentemente al SSD M-PSI/06 e due docenti strutturati rispettivamente al Dipartimento di Management di UniTo e all'Università degli Studi del Piemonte Orientale. Inoltre, il CdS può vantare la collaborazione, come docenti a contratto nei Laboratori, di 10 professionisti che svolgono un'attività lavorativa coerente con lo sviluppo della professionalità dello psicologo del lavoro. 4 docenti di Laboratorio collaborano con il CdS attraverso convenzioni stipulate tra il Dipartimento di Psicologia e la struttura/ente di appartenenza (nello specifico: ASL TO3 di Torino; ASL CN1; Comune di Torino; Ordine degli Psicologi del Piemonte).

I docenti del CdS sono quindi adeguati per numerosità, competenze e qualificazione a sostenere le esigenze del CdS. Tutti i docenti strutturati del CdS hanno un insegnamento corrispondente al SSD di appartenenza, tranne la docente di Ricerca in organizzazione che, pur appartenendo al SSD M-PSI/06, è titolare di un insegnamento nel SSD MPSI/03 (psicometria). Tale insegnamento prevede infatti una parte di psicometria applicata tuttavia all'analisi dei dati tipicamente utilizzata nella ricerca per le organizzazioni. Tuttavia, con il nuovo RAD questa situazione specifica risulterà superata.

La competenza scientifica dei singoli docenti è documentata dalle attività di ricerca (di base e di terza missione), dalle pubblicazioni, dalle Convezioni stipulate con organizzazioni pubbliche e private del territorio e dalle occasioni di condivisione di esperienze "reali" con gli studenti tramite tesi, possibilità di far partecipare gli studenti a convegni/seminari di settore.

I docenti strutturati del CdS contribuiscono alla formazione di terzo livello erogata dal Dipartimento di Psicologia, attraverso lezioni e la partecipazione al Collegio Docenti della Scuola di Dottorato in Scienze psicologiche antropologiche e dell'educazione (due docenti appartengono al Collegio Docenti e altre due docenti sono tutor della Scuola) e attraverso la didattica nella Scuola di specializzazione in Psicologia della salute [vd sito web della Scuola di Dottorato e della Scuola di Specializzazione].

Non si rilevano situazioni problematiche rispetto al quoziente studenti/docenti. Il numero di docenti è numericamente coerente con le esigenze didattiche del CdS, considerando che il numero di iscritti annuale si aggira attorno ai 100 studenti. La numerosità contenuta degli studenti permette lo svolgimento in aula di attività in piccolo gruppo ed esercitazioni. Anche la numerosità dei docenti del CdS, l'omogeneità disciplinare ed esperienziale permette un confronto costante, scambi e coordinamento del corpo docente.

Il CdS non ha ritenuto necessario attivare azioni di sviluppo e/o sostegno delle competenze didattiche poiché la valutazione della qualità della didattica da parte degli studenti è sempre stata più che soddisfacente. I docenti, inoltre, hanno competenze professionali legate alla formazione d'aula, al tutoraggio, alla gestione dei piccoli gruppi. Infine,

due docenti del CdS collaborano con il Progetto IRIDI (Incubatore di Ricerca Didattica per l'Innovazione) promosso dall'Ateneo (vd sito web).

Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica.

I servizi di supporto alla didattica a livello di Dipartimento e di Ateneo sono adeguati alle esigenze del CdS. I docenti sono invitati a compilare il questionario di Ateneo sulla qualità dei servizi offerti a sostegno dell'attività di docenti.

È presente una calendarizzazione delle attività e scadenze previste per ciascun CdS gestito dall'Ufficio Didattica del Dipartimento. I contatti tra il Presidente del CdS, i manager didattici e gli Uffici predisposti al supporto dei CdS è pressoché quotidiano.

Gli studenti del CdS possono usufruire della Biblioteca del Dipartimento di Psicologia Federico Kiesow, contenente al suo interno anche il Laboratorio di Tecniche testistiche e psicodiagnostiche (vd sito web).

Le aule a disposizione per la didattica sono dislocate in Corso San Maurizio, Palazzo Venturi, Istituto Cabrini, Palazzo Nuovo e in particolare all'Istituto Plana. Come segnalato nella relazione della Commissione Paritetica Docenti-Studenti del Dipartimento del 2017 [CDP 2017 QUADRO 4.2 - Analisi e proposte in merito a laboratori, aule, attrezzature in relazione al raggiungimento degli obiettivi formativi (tutti i CdS)], la soddisfazione e l'adeguatezza delle aule e delle strutture a disposizione degli studenti non è soddisfacente. In particolare, le aule informatiche non sono sufficientemente capienti per accogliere gli studenti che seguono laboratori di metodologia e di analisi dei dati. Non sono inoltre previste aule studio dotate di pc con programmi statistici (es. SPSS) utili per prepararsi agli esami di psicometria e metodologia e per la stesura delle tesi di ricerca, considerando che la quasi totalità dei laureandi in PLBO svolge una tesi di ricerca quantitativa. Nello specifico, la relazione CDP del 2017 evidenziava l'inadeguatezza di molte delle strutture che l'Ateneo attribuisce al Dipartimento di Psicologia. Oltre a presentare problematiche riguardanti sedie rotte o senza piano di appoggio e attrezzature audio-video non sempre utilizzabili (proiettori e casse in particolare), le aule sono spesso troppo piccole rispetto al numero di studenti iscritti ai CdS. Questo è particolarmente grave per quel che concerne l'aula informatica di Corso San Maurizio 31/a, che ha solo 80 posti, il che preclude la possibilità di lavorare al computer agli studenti sovrannumerari. Inoltre, le aule del seminterrato di via Plana, oltre alle consuete problematiche acustiche, hanno sovente manifestato temperature del tutto inappropriate.

Pagina web: <https://dott-spae.campusnet.unito.it/do/home.pl>
<https://psicologiasalute.campusnet.unito.it/do/home.pl>
<https://www.bibliosdn.unito.it/it/sedi-e-orari/psicologia-kiesow>
<https://www.unito.it/didattica/e-learning/progetto-iridi>

3 -c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Obiettivo 1:

Modifica al RAD per l'a.a. 2020-2021

Azioni da intraprendere/modalità:

Il CdS di PLBO sarà impegnato entro la scadenza di novembre 2019 a rivedere il RAD. Le modifiche al RAD comporteranno, oltre a cambiamenti importanti nell'offerta formativa, l'attribuzione di un insegnamento nel SSD in M-PSI/06 alla docente (appartenente al SSD M-PSI/06) che attualmente è titolare di un insegnamento in M-PSI/03. In questo modo il 100% dei docenti strutturati insegnerà nel SSD di appartenenza.

Responsabile:

Presidente del CdSM e Consiglio di CdS.

Tempi di attuazione:

Le modifiche del RAD saranno attuabili dall'a.a. 2020-2021.

Eventuale indicatore di raggiungimento dell'obiettivo e modalità di verifica:

Approvazioni delle modifiche apportate al RAD per l'a.a. 2020-2021 e attuazione della nuova offerta formativa.

Obiettivo 2:

Sensibilizzare il Consiglio di Dipartimento e sostenere la Commissione Paritetica Docenti-Studenti circa la necessità di sostenere in Ateneo le esigenze degli studenti e dei docenti legate ad aule e attrezzature per la didattica maggiormente adeguate.

Azioni da intraprendere/modalità:

Sensibilizzare il Consiglio di Dipartimento e la vice direttrice alla didattica e sostenere la Commissione Paritetica Docenti-Studenti circa l'importanza di garantire ai nostri studenti aule adeguate e in particolare aule studio dove potersi esercitare con i programmi statistici il cui utilizzo è richiesto nella formazione dello psicologo, in generale, e del lavoro, nello specifico.

Responsabile:

Presidente del CdSM e dei membri della Commissione Monitoraggio e Riesame

Tempi di attuazione:

I tempi di attuazione sono difficili da prevedere, considerando che l'obiettivo non dipende direttamente dalla volontà del CdS. Ci si auspica il raggiungimento dell'obiettivo per l'a.a. 2020-2021.

Eventuale indicatore di raggiungimento dell'obiettivo e modalità di verifica:

Presenza di aule e attrezzature adeguate alle esigenze didattiche del CdS. Realizzazione di un'aula studio dotata di pc per le esercitazioni con i programmi statistici e la stesura della tesi.

Sezione 4 - MONITORAGGIO E REVISIONE DEL CDS

4 -b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Fonti: - SUA-CDS: quadri B1, B2, B4, B5, B6, B7, C1, C2, C3, D4

- Rapporti di Riesami annuale e Ciclico, le segnalazioni provenienti da studenti, singolarmente o tramite questionari per studenti e laureandi, da docenti, da personale tecnico-amministrativo e da soggetti esterni all'Ateneo
- le osservazioni emerse in riunioni del CdS, del Dipartimento o nel corso di altre riunioni collegiali
- l'ultima Relazione annuale della CDP

Contributo dei docenti e degli studenti

Il Consiglio del corso di laurea magistrale in Psicologia del lavoro e del benessere nelle organizzazioni si riunisce varie volte nel corso dell'anno; parte delle sedute è sempre dedicata all'ascolto dei docenti e dei rappresentanti degli studenti. Naturalmente sia gli uni sia gli altri hanno anche ampia possibilità di discutere gli uni con gli altri e con la presidenza del corso di studi in qualsiasi momento lo ritengano necessario. La Commissione Monitoraggio e Riesame (che include il/la Presidente del corso di studi) si riunisce sempre immediatamente prima e/o immediatamente dopo ai Consigli del CdS, nonché in qualsiasi altra occasione i suoi membri lo ritengano opportuno.

La reportistica periodica (scheda SUA, schede del riesame, report della commissione paritetica docenti-studenti, esiti dei questionari di soddisfazione degli studenti, sintesi delle interlocuzioni dirette e indirette con le strutture di tirocinio e le altre parti sociali, report di Alma Laurea, comunicazioni informali e così via) è sempre analizzata e discussa in profondità dalla Commissione Monitoraggio e Riesame e nelle sedute del Consiglio pertinenti. Le criticità e i suggerimenti sono sempre discussi e utilizzati, laddove possibile, per interventi di miglioramento del corso di laurea.

Coinvolgimento degli interlocutori esterni

Date la ridotta numerosità dei docenti, il CdS non ha bisogno di un comitato di indirizzo specificamente nominato: tutte le questioni vengono discusse collegialmente e, ove opportuno, informalmente affidate a singoli docenti o gruppi di docenti per l'istruzione o la gestione e la presentazione in Consiglio. L'interlocuzione con le parti sociali (sedi convenzionate di tirocinio, Ordine professionale, campione quanto più ampio possibile di aziende e istituzioni del territorio etc.) è regolare e attenta, così come con le strutture di formazione di terzo livello che fanno capo al Dipartimento di Psicologia (dottorato di ricerca e scuole di specializzazione), cosa questa facilitata dalla presenza nei rispettivi collegi docenti di molti docenti della magistrale.

Anche per queste ragioni, non si riscontrano problemi nel funzionamento interno della magistrale. Questa situazione sostanzialmente positiva (al netto di pochi punti delicati che sono già discussi in altre sezioni del riesame ciclico) emerge con chiarezza dalla scheda SUA (quadri B1, B2, B4, B5, B6, B7, C1, C2, C3, D4), dai rapporti di riesame, dalle relazioni della commissione paritetica docenti-studenti, dalle interazioni informali con gli studenti in generale e con i loro rappresentanti, dalle interlocuzioni con i tutor delle sedi di tirocinio e con le altre parti sociali.

Interventi di revisione dei percorsi formativi

Nondimeno, il consiglio del corso di studi ha deciso di rivedere in profondità regolamento e offerta formativa. La ragione non è, per le ragioni appena discusse, in una debolezza attuale del corso di studi, ma nell'aspirazione a mantenere il profilo didattico e formativo quanto più possibile aderente alla situazione corrente e alle evoluzioni prevedibili della psicologia del lavoro e delle organizzazioni come ambito scientifico e come territorio di costruzione ed esercizio della professione da parte dei futuri diplomati.

Pagina web:

4 -c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Obiettivo 1:

Revisione dell'offerta formativa per l'a.a 2020-2021

Azioni da intraprendere/modalità:

La proposta del nuovo RAD è stata approvata prima in Consiglio di CdS e successivamente in Consiglio del Dipartimento di Psicologia in data 19 novembre 2019; ne auspichiamo ovviamente la futura approvazione da parte delle competenti strutture locali e nazionali. La nuova struttura della magistrale prevede un primo anno comune a tutti gli studenti e, al secondo, la possibilità di orientarsi verso un percorso focalizzato sulla psicologia della gestione delle risorse umane oppure verso un percorso focalizzato sulla salute occupazionale e sulla psicologia della salute. L'auspicio è di offrire agli studenti una preparazione ancora più elevata e capace di guidarli attraverso le teorie, le pratiche e le professioni della psicologia del lavoro in un mondo che sta cambiando velocemente e in modi spesso poco prevedibili.

Responsabile:

Presidente del CdS

Membri della Commissione Monitoraggio e Riesame

Docenti del CdS

Tempi di attuazione:

Se il percorso di attivazione procederà come previsto, il nuovo regolamento entrerà in vigore già dall'anno accademico 2020-2021 e i primi laureati magistrali si diplomeranno nel 2022. Il successo della nuova proposta si misurerà ovviamente negli anni successivi. Ci aspettiamo dunque i primissimi riscontri professionali intorno al 2024-2025.

Eventuale indicatore di raggiungimento dell'obiettivo e modalità di verifica:

Valutazione degli indicatori di qualità della magistrale percepita dagli studenti.

Sezione 5 - COMMENTO AGLI INDICATORI

5-b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Fonti: - Indicatori ANVUR

Per quanto riguarda gli avvii al primo anno (ic00a), il valore del CdS risulta al di sotto della media nazionale, geografica e della classe di laurea per l'anno 2016, dato dovuto all'introduzione nel 2015 della prova di verifica dell'adeguatezza della preparazione che ha ridotto, rispetto al passato, il numero di potenziali immatricolati, consentendo l'iscrizione solo a chi abbia dimostrato di possedere le conoscenze di base necessarie ad apprendere proficuamente i contenuti degli insegnamenti del CdS, migliorando di fatto tutti gli indicatori di qualità del CdS. Si evidenzia un aumento di immatricolati negli anni successivi, 2017 e 2018.

La regolarità degli studi (iC02) registra un andamento crescente di laureati entro la durata normale del corso dall'anno 2015. I dati risultano nella media rispetto al dato geografico, nazionale e per classe di laurea. Si sottolinea un picco sopra la media nazionale, geografica e della classe di laurea nel 2016. Lo scarto più interessante risulta nel passaggio dal 2013-2014 all'anno 2015 e seguenti: questo scarto positivo potrebbe essere attribuito all'introduzione nel 2015 della prova di accesso che ha garantito una maggiore preparazione degli studenti.

Per quanto riguarda l'attrattività (iC04) del CdS, il dato relativo alla proporzione di iscritti al primo anno e provenienti da altri Atenei presenta un andamento costante dal 2013 fino al 2018 e sopra la media nazionale, geografica e della classe di laurea. Il CdS possiede una tradizione storica e consolidata presso l'Ateneo di Torino, e si connota per un'offerta formativa specifica e mirata alla professione dello psicologo del lavoro.

Il 100% dei docenti di riferimento appartengono ai SSD di base e caratterizzanti del CdS (iC08). Il dato è costante dal 2013 e sopra la media nazionale, geografica e della classe di laurea. Questo dato riflette la specificità disciplinare del CdS.

La regolarità degli studi (iC14, iC15, iC16, iC17) è soddisfacente: la percentuale di studenti che proseguono al II anno del CdS è nella media, con un picco del 100% (dato sopra la media) nel 2016. Il dato è sopra la media per quanto riguarda la percentuale di studenti che proseguono al II anno avendo acquisito almeno 20 CFU. Il dato è invece in diminuzione rispetto alla percentuale di studenti che proseguono al II anno del CdS avendo acquisito almeno 40CFU, tale dato è tuttavia sopra la media rispetto al dato nazionale, geografico e di classe di laurea. La percentuale di immatricolati che si laureano entro un anno oltre la durata normale del CdS è nella media dal 2013 al 2017 con una percentuale sopra la media (geografica, di classe di laurea e nazionale) nel 2018.

Per quanto riguarda l'efficacia del CdS (iC18), la percentuale di laureati che si iscriverebbe di nuovo alla magistrale è nella media dal 2013 al 2017; il dato si trova sopra la media nel 2018.

La soddisfazione e l'occupabilità dei laureati (iC25, iC26) presenta dati soddisfacenti: la percentuale di laureati complessivamente soddisfatti del CdS è nella media; la proporzione di laureati occupati a un anno dal titolo dal 2015 al 2017 è sopra la media nazionale, geografica e della classe di laurea. Il dato è invece nella media nel 2018. Questo risultato soddisfacente relativo all'occupabilità dei laureati è confermato nella consultazione con le parti sociali.

I dati critici del Cds riguardano: il rapporto studenti regolari/docenti (iC05) e la qualità della ricerca dei docenti per laurea magistrale (iC09), dati sotto la media dal 2013 rispetto al dato nazionale, della classe di laurea e geografico.

Per quanto riguarda il primo aspetto, il Corso di Studio attualmente può contare su un numero maggiore di docenti dovuto sia all'ingresso di una nuova RTDb, sia all'ampliamento dell'offerta formativa che ha determinato il

coinvolgimento di altri colleghi. In questo modo, si dovrebbe raggiungere un maggiore equilibrio nel rapporto studenti regolari/docenti. La valutazione della qualità della ricerca è ancora basata sulla VQR 2011-2014 (che aveva introdotto criteri di valutazione bibliometrici anche per i ssd psicologici in cui convivevano differenti tradizioni di ricerca) e che attualmente risulta in larga misura superata. Ci si attende che la VQR 2015-2019 evidenzii risultati maggiormente positivi e si segnala inoltre come le rilevazioni intra-dipartimentali facciano emergere un forte impegno dei docenti del CdS nelle attività di terza missione.

Anche le ore di docenza erogata da docenti assunti a tempo indeterminato sul totale delle ore di docenza erogata (iC19) sono sotto la media negli anni 2014, 2015 e 2016, con dati in miglioramento per gli anni successivi. Il dato si auspica possa ulteriormente migliorare considerando che il CdS può attualmente contare sulla didattica erogata da una collega RTDb assunta nel 2018.

Qualche criticità si rileva per il conseguimento di CFU all'estero: la percentuale di CFU conseguiti all'estero dagli studenti regolari sul totale dei CFU conseguiti dagli studenti entro la durata normale del corso (iC10) si trova sopra media tranne per l'anno 2016 (dato sotto la media). Sotto la media il dato relativo alla percentuale di studenti iscritti al primo anno della laurea magistrale che hanno conseguito il precedente titolo di studio all'estero (iC12). Incrementare il numero di studenti stranieri non costituisce, almeno per il momento, un obiettivo primario del CdS: dall'a.a. 2020 entrerà in vigore il nuovo RAD che necessita di essere valutato in termini di funzionamento ed efficacia dell'offerta formativa anzitutto per gli studenti italiani ed Erasmus incoming students.

[Pagina web:](#)

5 -c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Obiettivo 1:

Orientamento e tutorato rivolto agli studenti del CdS.

Azioni da intraprendere/modalità:

L'orientamento e il tutorato rivolto agli studenti del CdS non rappresentano azioni di miglioramento ma piuttosto di mantenimento della qualità del CdS, considerando che il corso Magistrale, in base agli indicatori commentati, non presenta criticità evidenti. Il CdS si propone quindi di mantenere le attività programmate di orientamento e tutorato in ingresso e durante il percorso universitario al fine di garantire un'adeguata preparazione e un regolare percorso degli studenti. Sono previste giornate di orientamento alla triennale, l'accoglienza alle matricole del CdS con presentazione del CdS, momenti di tutoraggio con i docenti del CdS.

Responsabile:

Presidente del CdSM (Lara Colombo) e dei membri della Commissione Monitoraggio e Riesame (Claudio G. Cortese e Maurizio Tirassa).

Tempi di attuazione:

I tempi di attuazione riguardano l'intero biennio della Magistrale, a partire dall'a.a. 2020-2021.

Eventuale indicatore di raggiungimento dell'obiettivo e modalità di verifica:

Mantenimento o ulteriore miglioramento degli indicatori positivi del CdS.

Obiettivo 2:

Promozione dei percorsi in Erasmus rivolti agli studenti del CdS.

Azioni da intraprendere/modalità:

Il CdS si impegna a promuovere i percorsi in Erasmus, sostenendo gli studenti nella scelta delle Università e degli esami maggiormente affini al percorso della Magistrale. L'opportunità del percorso in Erasmus sarà presentata anche durante gli incontri di tutoraggio periodico con gli studenti.

Responsabile:

Presidente del CdSM e dei membri della Commissione Monitoraggio e Riesame

Tempi di attuazione:

I tempi di attuazione riguardano l'intero biennio della Magistrale, a partire dall'a.a. 2020-2021.

Eventuale indicatore di raggiungimento dell'obiettivo e modalità di verifica:

Miglioramento degli indicatori del CdS per quanto riguarda il numero di cfu maturati in Erasmus da parte degli studenti.