



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA

SYLLABUS DEL CORSO

Consulenza, Intervento e Sviluppo Organizzativo

2425-2-F5106P017

Area di apprendimento

Area di apprendimento della psicologia sociale e della psicologia economica e delle decisioni.

Obiettivi formativi

Conoscenza e comprensione

Le principali teorie della consulenza.

Metodi di consulenza.

La consulenza di processo.

La dimensione etica della consulenza.

La formazione in organizzazione: processo, principali metodi e strumenti.

La formazione alla leadership.

Il transfer of training.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Collegare in maniera coerente le conoscenze presentate durante il corso.

Prepararsi per colloqui conoscitivi con clienti aziendali e disporsi a realizzarli in modo quanto più possibile costruttivo

Interpretare il contesto organizzativo e le sue dinamiche con molteplici lenti in modo da poter arrivare a ipotizzare/proporre interventi di sviluppo

Sperimentarsi con i principali strumenti di formazione d'aula

Pensare alla leadership in organizzazione come competenza sviluppabile e saper ipotizzare interventi di formazione e sviluppo della leadership

Saper applicare un metodo alla formazione manageriale che possa sostenere la progettazione formativa

Contenuti sintetici

Vengono presentati i capisaldi della consulenza organizzativa, con particolare attenzione al modello della consulenza di processo di Schein, e la formazione come possibile leva per lo sviluppo del soggetto in organizzazione e dell'organizzazione in generale. La formazione verrà applicata al tema della leadership.

Programma esteso

- Approcci alla consulenza
- La consulenza di processo
- Il primo colloquio tra consulente e cliente e i vari tipi di cliente
- La dimensione etica della consulenza
- La formazione in organizzazione e il legame con l'apprendimento
- Il processo di formazione: dalla analisi dei bisogni alla valutazione dei risultati
- Principali metodi e strumenti di formazione in aula (es. casi, role play, uso del cinema).
- La formazione on the job: l'esempio del mentoring
- La formazione alla leadership
- Il transfer of training

Prerequisiti

Nessuno in particolare

Metodi didattici

I metodi didattici includono lezioni frontali per la presentazione degli argomenti teorico-metodologici, discussioni in aula e lavoro personale/di gruppo in aula su casi ed esercitazioni proposte dalla docente per lo sviluppo della capacità applicative.

Il corso consiste di 18 lezioni da tre ore e una lezione da due ore in presenza.

Quattro lezioni verranno interamente dedicate a esercitazioni o discussioni di casi (e saranno perciò in modalità interattiva) mentre le restanti lezioni saranno dedicate per la metà del tempo ad attività erogative e per l'altra metà ad attività interattive.

La modalità interattiva prevede anche le testimonianze di esperti, la discussione di casi filmici e di risultati di studi e ricerche.

Modalità di verifica dell'apprendimento

L'apprendimento verrà verificato tramite **colloquio orale**.

La prova orale è volta a verificare il raggiungimento degli obiettivi formativi precedentemente delineati, dunque verterà sia sulle conoscenze teoriche sia sulla capacità di applicarle, o di ipotizzarne e proporre una applicazione,

in contesto reale. Il colloquio potrà riguardare l'intera bibliografia d'esame: i due volumi (Schein e Castagna), il capitolo tratto dal testo in inglese (Hodges) e gli articoli elencati alla pagina e-learning del corso.

Per i frequentanti il colloquio avverrà in due momenti separati: al termine del corso (1) saranno chiamati a presentare in gruppo una breve lezione per una ipotetica formazione da realizzare in un contesto organizzativo (si veda descrizione della "lezione" nel testo di Castagna in bibliografia). La lezione sarà sviluppata a partire da una delle letture suggerite (si veda la pagina e-learning associata al corso per la lista degli articoli). Studenti/esse saranno anche chiamati a motivare le scelte relative alla progettazione della lezione al termine della presentazione così da dimostrare le competenze applicative acquisite.

In sede di appello d'esame (2), i frequentanti sosterranno la parte individuale di colloquio che verterà sui due volumi sopracitati, sul capitolo in inglese e sulle slide del corso.

Per i non frequentanti il colloquio si esaurirà nel momento dell'appello e sarà un colloquio approfondito, diviso in due parti: (1) la prima verterà sugli articoli suggeriti alla pagina e-learning del corso, (2) la seconda si focalizzerà sui due volumi, il capitolo in inglese e le slide del corso.

Tutti gli studenti riceveranno una votazione finale che sarà data dalla media delle due parti di esame.

Gli studenti/le studentesse Erasmus possono contattare la docente per concordare la possibilità di studiare su una bibliografia in lingua inglese e/o la possibilità di sostenere l'esame in inglese.

Testi di riferimento

Schein E. H. (2016) *La consulenza di processo: come costruire le relazioni d'aiuto e promuovere lo sviluppo organizzativo*. Raffaello Cortina, Milano.

Castagna M. (2016, XI edizione) *Progettare la formazione. Guida metodologica per la progettazione del lavoro in aula*. Franco Angeli, Milano.

Hodges, J. (2017) Designing and delivering interventions. In *Consultancy, Organizational Development and Change. A Practical Guide to Delivering Value*. Capitolo 5, pp. 153-198. Kogan Page: London. (Soltanto il capitolo 5 verrà richiesto all'esame)

Informazioni relative al materiale didattico che completa la bibliografia d'esame saranno pubblicate sulla pagina e-learning associata al corso.

Sustainable Development Goals

SALUTE E BENESSERE | LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
