

Syllabus

N° documenti: 12

Testi del Syllabus

Resp. Did.	GHIRINGHELLI CRISTIANO	Matricola: 002226
Anno offerta:	2018/2019	
Insegnamento:	F5701R009 - CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO	
Corso di studio:	F5701R - FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	
Anno regolamento:	2017	
CFU:	8	
Anno corso:	2	
Periodo:	Secondo Semestre	

Testi in italiano

Lingua insegnamento	Italiano
Contenuti	Il corso analizza i processi di cambiamento organizzativo e le logiche sottostanti. Il corso si propone di porre gli studenti nelle condizioni di percepire la complessità dei processi di cambiamento organizzativo e di conoscere gli strumenti per gestirli. Attraverso la teoria e la descrizione di casi, durante il corso ci si soffermerà anche sui fenomeni psicologici e sociologici che regolarmente si verificano nelle organizzazioni.
Testi di riferimento	<ul style="list-style-type: none">• Burke, W., 2010, Il cambiamento organizzativo, Franco Angeli;• Weick, K.E. Sutcliffe K. M., 2010, Governare l'inatteso. Organizzazioni capaci di affrontare le crisi con successo, Raffaello Cortina Editore;• Rafferty, E.A., Jimmieson, N.L., Armenakis, A.A., 2013, "Change Readiness: A Multilevel Review", Journal of Management, Vol. 39 No. 1, January, 110-135• Hayes, J., 2018 (Fifth Edition), The Theory and Practice of Change Management, Palgrave;• Gebhardt, G.F., Carpenter, G.S., Sherry Jr, J.F, 2006, "Creating a Market Orientation: A Longitudinal, Multifirm, Grounded Analysis of Cultural Transformation", Journal of Marketing, October, 70, 37-55;• Choi, M., 2011, "Employees' Attitudes Toward Organizational Change: A Literature Review", Human Resource Management, July-August, Vol. 50, No. 4, Pp. 479-500;• Thomas, R., Sargent, L.D., Hardy, C., 2011, "Negotiating Meaning and Power-Resistance Relations", Organization Science 22(1), pp. 22-41;• Clark, S.M., Gioia, D.A., Ketchen,Jr, D.J., Thomas, J.B., 2010, "Transitional Identity as a Facilitator of Organizational Identity Change during a Merger", ASQ, 55: 397-438;• Van de Ven, A. H., Sun, K., 2011, "Breakdowns in Implementing Models of Organization Change", Academy of Management Perspectives, August, 58-74. <p>(ulteriori dettagli forniti nel Syllabus del corso)</p>
Obiettivi formativi	Il corso intende sviluppare le capacità e le competenze che formatori, manager e responsabili delle risorse umane devono saper mettere in campo per gestire i cambiamenti entro le organizzazioni. Il fine di questo corso è dunque rendere gli studenti consapevoli delle opportunità e delle criticità legate al cambiamento nelle organizzazioni, porli in grado di analizzare, comprendere e gestire i fenomeni connessi alle dinamiche di cambiamento, anche in riferimento alle dimensioni del cambiamento meno visibili che influenzano i comportamenti di dipendenti e manager.

Prerequisiti	Nessuno
Metodi didattici	Lezioni; case studies; simulazioni; lavoro per progetti; lavori di gruppo
Modalità di verifica dell'apprendimento	Esame orale. La prova è volta ad accertare: <ul style="list-style-type: none"> • la conoscenza dei contenuti (costrutti, teorie e modelli) trattati e delle loro interazioni, • la correttezza formale disciplinare e uso corretto di linguaggio specialistico, • la capacità di tradurre gli elementi teorici in soluzioni applicative
Programma esteso	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le tecniche di analisi del contesto e di identificazione dei driver del cambiamento 2. La definizione del piano di cambiamento 3. L'implementazione del processo di cambiamento 4. La gestione del cambiamento dal punto di vista dell'organizzazione 5. La gestione del cambiamento dal punto di vista delle persone 6. La valutazione del cambiamento



Testi in inglese

Language of learning	Italian
Contents	The aim of the course is to increase the students' understanding of the multiple forces and dimensions of the organizational change management process. Therefore, the course analyses the organizational processes as well as the behaviour schemes underlying the change management implementation, making students aware of the complexity that characterizes an organizational change initiative.
Course material	<ul style="list-style-type: none"> • Hayes, J., 2018 (Fifth Edition), The Theory and Practice of Change Management, Palgrave; • Gebhardt, G.F., Carpenter, G.S., Sherry Jr, J.F, 2006, "Creating a Market Orientation: A Longitudinal, Multifirm, Grounded Analysis of Cultural Transformation", Journal of Marketing, October, 70, 37-55; • Choi, M., 2011, "Employees' Attitudes Toward Organizational Change: A Literature Review", Human Resource Management, July-August, Vol. 50, No. 4, Pp. 479-500; • Thomas, R., Sargent, L.D., Hardy, C., 2011, "Negotiating Meaning and Power-Resistance Relations", Organization Science 22(1), pp. 22-41; • Clark, S.M., Gioia, D.A., Ketchen, Jr, D.J., Thomas, J.B., 2010, "Transitional Identity as a Facilitator of Organizational Identity Change during a Merger", ASQ, 55: 397-438; • Van de Ven, A. H., Sun, K., 2011, "Breakdowns in Implementing Models of Organization Change", Academy of Management Perspectives, August, 58-74. <p>(Please check the Course Syllabus for details)</p>
Aims	Organizations are changing rapidly. Dealing with with these changes requires new skills and attitudes on the part of people, Human Resources management, and line managers. The course is aimed at making students aware of the complexity of this process. In short, the purpose is to familiarise students with some of changing phenomena that regularly occur in organizations - the less visible forces that influence employee and managerial behaviour.
Previous knowledge	None

Classroom seminars; case studies analysis; simulations and business games; project works; team works

Description of evaluation

English speakers: it is required to carry out an oral examination. The examination will assess the following subjects:

- knowledge of the constructs, theories and models and of their relationship
- usage of the correct disciplinary language
- ability to apply constructs, theories and models when designing change management initiatives

1. Main techniques to conduct a context analysis and to identify the drivers of the change
2. Change planning
3. Change process implementation
4. Change Management: the organization side of change
5. Change Management: the people side of change
6. Change evaluation

Testi del Syllabus

Resp. Did.	CASTIGLIONI MICAELA DONATELLA	Matricola: 001865
Anno offerta:	2018/2019	
Insegnamento:	F5701R037 - EDUCAZIONE DEGLI ADULTI	
Corso di studio:	F5701R - FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	
Anno regolamento:	2018	
CFU:	8	
Anno corso:	1	
Periodo:	Secondo Semestre	

Testi in italiano

Lingua insegnamento	Italiano
Contenuti	Verrà affrontato il nesso tra educazione-formazione e cura nelle organizzazioni.
Testi di riferimento	Verranno indicati a settembre.
Obiettivi formativi	Esplorare che cosa significhi implementare progetti formativi sensibili alla dimensione della cura nelle organizzazioni.
Prerequisiti	Non necessari
Metodi didattici	Lezione frontale, esercitazioni individuali e in piccolo gruppo, visione di film, invito eventuali esperti.
Modalità di verifica dell'apprendimento	Esame orale e progetto formativo tramite il quale far dialogare teoria e prassi.
Programma esteso	Che cosa si può intendere per educazione permanente nella post-modernità. Quali sono i possibili nessi tra educazione e formazione? E' possibile riferire il concetto di cura nelle organizzazioni? Dentro quale cornice epistemologica e metodologico-procedurale? Saranno alcuni interrogativi affrontati nel corso.

Testi in inglese

Language of learning	Italian
-----------------------------	---------

Contents	The link between education and training and care in organizations will be addressed.
Course material	Reference texts will be shown in September.
Aims	To explore what it means to implement training projects that are sensitive to the dimension of care in organizations.
Previous knowledge	Not necessary
	Teaching methods Lectures, individual and small group exercises, film viewing, invitation for experts.
	Extended program What can be understood as permanent education in post-modernity. What are the possible links between education and training? Is it possible to refer the concept of care in organizations? Within what epistemological and methodological-procedural framework? Some questions will be addressed in the course.

Testi del Syllabus

Resp. Did.	NACAMULLI RAUL CLAUDIO	Matricola: 000879
Anno offerta:	2018/2019	
Insegnamento:	F5701R005 - ORGANIZZAZIONE AZIENDALE AVANZATO	
Corso di studio:	F5701R - FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	
Anno regolamento:	2018	
CFU:	8	
Anno corso:	1	
Periodo:	Secondo Semestre	



Testi in italiano

Lingua insegnamento	Italiano
Contenuti	Il corso si propone di considerare i processi di decisione strategica quelli di progettazione organizzativa.
Testi di riferimento	<ul style="list-style-type: none">• Pellicelli G., Strategie d'Impresa, Università Bocconi Editore, 2014 (quarta edizione);• McAuley J. Duberley J. Johnson P. e altri, Organizzazione Aziendale: concetti, teorie e applicazioni, Pearson, 2017
Obiettivi formativi	Capacità di analisi strategica a livello di rapporto fra ambiente competitivo ed impresa ed a livello di analisi interna. Comprensione delle principali teorie capacità di utilizzo dei principali tool sia strategici che di progettazione organizzativa.
Prerequisiti	Nessuno
Metodi didattici	Lezioni, analisi e discussione di casi aziendali, project work, testimonianze aziendali.
Modalità di verifica dell'apprendimento	Per gli studenti frequentanti: project work e prova di valutazione. Per gli studenti non frequentanti due colloqui orali.
Programma esteso	Il corso tratta dei processi di decisione strategica che debbono affrontare le organizzazioni. Il tema viene sviluppato sia a livello di area strategica d'affari che a livello corporate, In quest'ambito si trattano temi quali: la formazione del vantaggio competitivo, i modelli di concorrenza, la teoria "resource based". Un tema chiave sviluppato nel corso riguarda lo sviluppo di capacità anticipatorie nell'arena competitiva e lo costruzione ed il presidio di risorse intangibili ed tangibili.



Testi in inglese

Language of learning	Italian
Contents	The course aims to analyze strategic decision processes and those of organizational design.
Course material	<ul style="list-style-type: none"> • Pellicelli G., Strategie d'Impresa, Università Bocconi Editore, 2014 (quarta edizione); • McAuley J. Duberley J. Johnson P. e altri, Organizzazione Aziendale: concetti, teorie e applicazioni, Pearson, 2017
Aims	<p>Capabilities of strategic analysis of competitive environment and internal analysis of tangibles and intangibles resources</p> <p>An understanding of the main strategic theories and knowledge of main strategic and organizational planning tools.</p>
Previous knowledge	None
	Lectures, analysis and discussion of business cases, project work, speeches of business executives.
Description of evaluation	<p>For students attending classes: project work and evaluation test.</p> <p>For students who do not attend classes: two oral interviews.</p>
	<p>This course teaches analysis of strategic decisions facing an organization. We deal both with decisions at the line of business unit level and at the corporate level. We cover topics as competitive advantage, models of competition.</p> <p>and resource base theory, A central integrating idea is anticipating the response of other actors of competitive arena and exploit tangibles and intangibles resources of the company.</p>

Testi del Syllabus

Resp. Did.	QUACQUARELLI BARBARA	Matricola: 001866
Anno offerta:	2018/2019	
Insegnamento:	F5701R030 - ORGANIZZAZIONE DELL'AZIENDA INTERNAZIONALE	
Corso di studio:	F5701R - FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	
Anno regolamento:	2017	
CFU:	8	
Anno corso:	2	
Periodo:	Primo Semestre	



Testi in italiano

Lingua insegnamento	Italiano
Contenuti	Gestione delle risorse umane internazionali; processi di internazionalizzazione.
Testi di riferimento	- Prandstraller, Quacquarelli, Risorse Umane Internazionali - Hill C.W.L., International Business, Hoepli, Milano, 2008
Obiettivi formativi	Sviluppare competenze per riconoscere e gestire la diversità culturale negli ambienti di lavoro e comprendere come le culture possano influenzare le organizzazioni.
Prerequisiti	Aver già sostenuto l'esame di "Organizzazione e gestione delle risorse umane"
Metodi didattici	Lezioni frontali, simulazioni, casi di studio
Modalità di verifica dell'apprendimento	Esame orale volto a verificare l'apprendimento dei concetti, delle teorie e dei modelli di management interazionale e gli ambiti di applicazione.
Programma esteso	Spinte all'internazionalizzazione; concetti e tecniche manageriali per la gestione dell'internazionalizzazione e per la comprensione delle culture; leadership, motivazione e lavoro di team in contesti internazionali; gestione delle risorse umane internazionali.



Testi in inglese

Language of learning	Italian
-----------------------------	---------

Contents	International Human Resource Management; Processes of internationalization.
Course material	- Prandstraller, Quacquarelli, Risorse Umane Internazionali - Hill C.W.L., International Business, Hoepli, Milano, 2008
Aims	Describe the ways in which cultures vary, how that variance systematically affects organizations, and how you can recognize cultural variance within your own work environments.
Previous knowledge	Students have already passed the exam "Organizzazione e gestione delle risorse umane"
	Lectures, simulation, case studies
Description of evaluation	Oral exam on concepts, theories and model of international management and applied issues.
	Drivers of international business management; concepts and techniques for internationalization and for understanding cultures; leadership, motivation and team work in international environment; human resource management.

Testi del Syllabus

Resp. Did.	PAOLETTI FRANCESCO GIOVANNI Matricola: 001337
Anno offerta:	2018/2019
Insegnamento:	F5701R006 - ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
Corso di studio:	F5701R - FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
Anno regolamento:	2018
CFU:	8
Anno corso:	1
Periodo:	Primo Semestre



Testi in italiano

Lingua insegnamento	Italiano
Contenuti	Sistemi di gestione e sviluppo delle risorse umane.
Testi di riferimento	<ul style="list-style-type: none">• Noe, R.A. e altri (2012). Gestione delle risorse umane, seconda edizione. Apogeo, Milano. Capitoli: 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12.• Levati, W., Saraò, M. (2003). Psicologia e sviluppo delle risorse umane nelle organizzazioni. Franco Angeli, Milano. Parti I e II;• Paoletti, F. (2008). Organizzare le funzioni del personale. Franco Angeli, Milano.
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none">• conoscenza dei sistemi di gestione e sviluppo delle risorse umane;• progettazione di sistemi di valutazione e ricompensa delle risorse umane;• processi di valutazione del personale in processi di selezione, formazione e sviluppo organizzativo;• progettazione di percorsi di crescita professionale nelle organizzazioni.
Prerequisiti	Nessuno
Metodi didattici	Lezioni frontali Casi di studio Role playing Esercitazioni Attività di gruppo
Modalità di verifica dell'apprendimento	Prova scritta e prova orale. In entrambe le prove vengono utilizzate domande semi-strutturate per valutare la conoscenza teorica e pratica raggiunta dagli studenti nella materia.
Programma esteso	<ul style="list-style-type: none">• L'approccio strategico alla gestione del personale: dall'equazione di valore alla sostenibilità• La generazione di valore attraverso la gestione delle persone: competenze, atteggiamenti e relazioni e relative leve di azione• Il modello delle competenze: questioni di metodo, metodi di mappatura delle competenze e processi di rilevazione• Le politiche di ricerca e selezione• La gestione delle prestazioni

- Lo sviluppo del personale
- La politica retributiva e la gestione delle ricompense
- Le relazioni sindacali e la contrattazione collettiva
- La valutazione dell'efficacia delle politiche del personale
- Gli assetti organizzativi per le Direzioni Risorse Umane
- L'esternalizzazione (outsourcing) dei servizi del personale
- Il cambiamento delle politiche del personale e la gestione strategica della funzione risorse umane



Testi in inglese

Language of learning	Italian
Contents	Human resources management and developmental systems.
Course material	<ul style="list-style-type: none"> • Noe, R.A. e altri (2012). Gestione delle risorse umane, seconda edizione. Apogeo, Milano. Capitoli: 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12. • Levati, W., Saraò, M. (2003). Psicologia e sviluppo delle risorse umane nelle organizzazioni. Franco Angeli, Milano. Parti I e II; • Paoletti, F. (2008). Organizzare le funzioni del personale. Franco Angeli, Milano.
Aims	<ul style="list-style-type: none"> • in deep knowlege of HR Management and Developmental Systems • design of HR evaluation and compensation practices; • management of selection, training & education and organizational development processes; • design of individual professional development paths in organizations.
Previous knowledge	None
	Lectures Case studies Role playing In class exercices Team projects
Description of evaluation	Written exam and oral exam. In both exams semi-structured questions are used to assess the students' theoretical and practical knowledge on the course matters.
	<ul style="list-style-type: none"> • Strategic Human Resource management: value equation and sustainability • Value generation through people: competencies, attitudes and their management • The competency model: methodological issues, competency mapping and evaluation techniques • Recruitment and selection processes • Performance management systems • Personnel development systems • Compensation policies and tools • Industrial relations and collective bargaining • Evaluation of the HR policies effectiveness • Organization of the HR Department • Outsourcing of HR services • Managing the change of HR policies in a strategic perspective

Testi del Syllabus

Resp. Did.	MANTOVANI FABRIZIA	Matricola: 001984
Anno offerta:	2018/2019	
Insegnamento:	F5701R023 - PSICOLOGIA DELLE ORGANIZZAZIONI E DELLA COMUNICAZIONE	
Corso di studio:	F5701R - FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	
Anno regolamento:	2018	
CFU:	8	
Anno corso:	1	
Periodo:	Secondo Semestre	

Testi in italiano

Lingua insegnamento	Italiano
Contenuti	Il corso si propone di illustrare la comunicazione intesa come rete di significati nella quale gli esseri umani sono presi in un'attività interpretativa, simbolica e relazionale senza fine. In un mondo in cui tutto è diventato comunicazione, occorre precisare una teoria psicologica che sia specifica, coerente e parsimoniosa, in grado di comprendere i processi relazionali e organizzativi generati dagli scambi comunicativi stessi all'interno dell'attuale orizzonte multiculturale, con particolare riferimento agli aspetti formativi in generale.
Testi di riferimento	Per i frequentanti: L. Anolli, Fondamenti di psicologia della comunicazione, Bologna, Il Mulino, 2012 (eccetto il Capitolo 2 E 9). L. Anolli, La sfida della mente multiculturale. Nuove forme di convivenza, Milano, Cortina, 2011 (Capitoli 1, 2, 3, 11, 12, 13). Per i non frequentanti: L. Anolli, Fondamenti di Psicologia della Comunicazione, Bologna, Il Mulino, 2012 (eccetto il Capitolo 2 E 9). L. Anolli, La sfida della mente multiculturale. Nuove forme di convivenza, Milano, Cortina, 2011 (Capitoli 1, 2, 3, 11, 12, 13). L. Anolli, Mentire, Bologna, Il Mulino, 2003.
Obiettivi formativi	Il corso si propone di consentire agli studenti l'acquisizione critica, consapevole e operativa delle conoscenze riguardanti i processi comunicativi all'interno delle relazioni interpersonali e delle organizzazioni. Per raggiungere questo traguardo principale, l'insegnamento si prefigge di affrontare lo studio dei sistemi verbali e non verbali di comunicazione a livello interpersonale e di gruppo. Particolare attenzione sarà riservata al colloquio individuale, alle riunioni di gruppo (meeting, focus group ecc.), alle modalità non verbali di significazione e di segnalazione (voce, mimica facciale, sguardo, gesti, prossemica, cronemica ecc.), alle varie forme di cooperazione e di partecipazione, alla gestione dei conflitti, ai processi di negoziazione.
Prerequisiti	Nessuno

Metodi didattici	Il corso privilegia le forme dell'apprendimento esperienziale e situato (learning by doing) integrate con fasi di approfondimento teorico e di apprendimento riflessivo. Durante il corso si svolgono apposite esercitazioni pratiche in grado di approfondire in modo operativo tematiche rivolte agli aspetti psicologici, nonché a quelli formativi e organizzativi. Tali esercitazioni sono l'occasione per fornire agli studenti strumenti e test di natura professionale.
Modalità di verifica dell'apprendimento	Esame orale che prevede la discussione degli argomenti trattati nei volumi presenti in bibliografia e (per gli studenti frequentanti) delle esercitazioni svolte durante le lezioni.
Programma esteso	Il corso analizza anzi tutto i fondamenti della comunicazione umana, con particolare riferimento a: a) l'elaborazione e la condivisione dei significati, b) l'intenzionalità e l'intenzione comunicativa, c) i sistemi verbali e non verbali di significazione e di segnalazione, d) il discorso e la conversazione come pratica quotidiana (dal colloquio alla riunione sottolineando i processi coinvolti in tali attività come la capacità di argomentazione, l'influenza sociale e la persuasione), e) la discomunicazione nelle sue diverse forme (menzogna, ironia, comunicazione patologica). Sono poi discussi i processi comunicativi coinvolti nelle organizzazioni umane intese non solo come entità per produrre beni e servizi e come dispositivi per trasmettere informazioni, ma anche come comunità nelle quali si elaborano, si condividono e si negoziano conoscenze, significati, modelli mentali, credenze, stili di comunicazione, valori, norme, ideali e progetti. In questa prospettiva ogni organizzazione va intesa come una specifica "cultura": dalle scuole alle imprese produttive, commerciali o finanziarie, agli ospedali, alle società di consulenza ecc.



Testi in inglese

Language of learning	Italian
Contents	Il corso si propone di illustrare la comunicazione intesa come rete di significati nella quale gli esseri umani sono presi in un'attività interpretativa, simbolica e relazionale senza fine. In un mondo in cui tutto è diventato comunicazione, occorre precisare una teoria psicologica che sia specifica, coerente e parsimoniosa, in grado di comprendere i processi relazionali e organizzativi generati dagli scambi comunicativi stessi all'interno dell'attuale orizzonte multiculturale, con particolare riferimento agli aspetti formativi in generale.
Course material	For students who attended the course: L. Anolli, Fondamenti di psicologia della comunicazione, Bologna, Il mulino, 2012 (eccetto il capitolo 2 e 9). L. Anolli, La sfida della mente multiculturale. Nuove forme di convivenza, Milano, Cortina, 2011 (capitoli 1, 2, 3, 11, 12, 13). For non attenders: L. Anolli, Fondamenti di psicologia della comunicazione, Bologna, Il mulino, 2012 (eccetto il capitolo 2 e 9). L. Anolli, La sfida della mente multiculturale. Nuove forme di convivenza, Milano, Cortina, 2011 (capitoli 1, 2, 3, 11, 12, 13). L. Anolli, Mentire, Bologna, Il Mulino, 2003
Aims	The course aims to enable students to acquire critical awareness and operational knowledge about communication processes within interpersonal relationships and organizations. To achieve this main goal, teaching seeks to address the study of verbal and nonverbal systems of communication at both interpersonal and group level. Particular attention will be given to individual interviews, group meetings (meetings, focus groups etc.), the non-verbal system signification and

signaling (voice, facial expression, gaze, gestures, proxemics, chronemics, etc.), , various forms of cooperation and participation, conflict management, negotiation processes.

Previous knowledge

None

The course focuses on experiential learning and situated forms (learning by doing) integrated with phases of a deepening of theory and reflective learning.

During the course are carried out specific exercises to deepen the psychological, educational and organizational issues addressed. These exercises are an opportunity to provide students with tools and testing of a professional nature.

Description of evaluation

Oral exam focused on the discussion of the topics of the indicated bibliography and (for students attending) of the activities held during the lessons.

First of all, the course examines the fundamentals of human communication, with particular reference to: a) the development and sharing of meaning; b) intentionality and communicative intention; c) verbal and nonverbal signification and signaling systems; d) the speech and the conversation as a daily practice (the interview at the meeting outlining the processes involved in such activities as the ability of reasoning, social influence and persuasion), e) miscommunication in its various forms (lies, irony, pathological communication).

Then we explore the communicative processes involved in human organizations aimed not only to produce goods and services and as devices to convey information, but also as a community in which to process, share knowledge and negotiate meanings, mental models, beliefs, communication styles, values, norms, ideals and projects. In this perspective, each organization must be understood as a specific "culture": from schools to productive enterprises, commercial or financial, hospitals, consulting firms, etc.

Testi del Syllabus

Resp. Did.	SOLIDORO ADRIANO	Matricola: 002249
Anno offerta:	2018/2019	
Insegnamento:	F5701R010 - SISTEMI INFORMATIVI PER LA GESTIONE DELLA CONOSCENZA	
Corso di studio:	F5701R - FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	
Anno regolamento:	2017	
CFU:	8	
Anno corso:	2	
Periodo:	Secondo Semestre	



Testi in italiano

Lingua insegnamento	Inglese
Contenuti	<ul style="list-style-type: none">• Information systems management• Digital firm• Digital skills• Digital workplace• Digital trasformation• Knowledge management
Testi di riferimento	Kenneth C. Laudon, Jane Laudon, Essentials of MIS, 13th Edition, 2018 Pearson; note del docente, presentazioni.
Obiettivi formativi	Con questo insegnamento, con una costante e partecipata frequenza alle lezioni e al Laboratorio connesso al corso, si intendono PROMUOVERE i seguenti apprendimenti, in termini di: <ul style="list-style-type: none">• Conoscenze e comprensione• Capacità di mettere in relazione conoscenze e modelli fra loro differenziati• Capacità di applicare conoscenze e modelli
Prerequisiti	Conoscenza della lingua inglese a livello intermedio.
Metodi didattici	Lavori di aula, simulazioni e analisi di casi di studio, presenza di testimoni di realtà aziendali. Il corso è erogato in modalità blended, in modo da sperimentare alcune situazione di lavoro tipiche delle organizzazioni contemporanee: la collaborazione a distanza, lo smart working, il virtual meeting ecc. La modalità Blended aiuta anche gli studenti nell'apprendimento in lingua inglese, avendo più tempo per l'assimilazione, la ridondanza degli stimoli e la riflessioni sui contenuti.
Altre informazioni	Programma e bibliografia differenziati per i frequentanti.
Modalità di verifica dell'apprendimento	Test scritto in inglese che consiste in n. 6 domande aperte sull'interno programma. Tempo a disposizione: 2 ore.

Programma esteso

Le ICT per la comunicazione, la collaborazione e lo sviluppo organizzativo. Dopo aver analizzato i principali strumenti, e le relative funzioni, a supporto gestione della conoscenza, il corso si propone di delineare l'impatto organizzativo delle tecniche e delle metodologie di comunicazione, collaborazione e sviluppo organizzativo che utilizzano le tecnologie digitali (ICT) all'interno delle aziende e delle istituzioni.



Testi in inglese

Language of learning	English
Contents	<ul style="list-style-type: none">• Information systems management• Digital firm• Digital skills• Digital workplace• Digital trasformazione• Knowledge management
Course material	Kenneth C. Laudon, Jane Laudon, Essentials of MIS, 13th Edition, 2018 Pearson; lecture notes; presentations.
Aims	The aim of the course is to promote the following to promote the following learning outcomes: <ul style="list-style-type: none">• Knowledge and understanding of the relationship between technology and the organization;• Capacity to relate different knowledge management methods and models;• Ability to apply knowledge and models related to technology adoption within organizations.
Previous knowledge	English language at intermediate level
	Case studies analysis; simulations and games, intervention of guest/testimonials from organizations. The course is delivered in blended mode, in order to experiment with some work situations typical of contemporary organizations: distance collaboration, smart working, virtual meetings, etc. Blended mode also may help students in the learning process in English language, having more time for the assimilation, the redundancy of the stimuli and the reflections on the contents.
	Special programme and references for attending students.
Description of evaluation	Written test in English, it will consists of n. 6 open questions on the overall program. Time given: 2 hours.
	The Digital Workplace: ICT for communication, collaboration, and organizational development. After analyzing the main instruments to support knowledge management, the course aims to outline the organizational impact of the digital tools techniques and practices for learning, communicate and collaborate inside organizations.

Testi del Syllabus

Resp. Did.	DIAMANTINI DAVIDE	Matricola: 002005
Anno offerta:	2018/2019	
Insegnamento:	F5701R004 - SOCIOLOGIA DELL'INNOVAZIONE DI IMPRESA	
Corso di studio:	F5701R - FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	
Anno regolamento:	2018	
CFU:	8	
Anno corso:	1	
Periodo:	Primo Semestre	

Testi in italiano

Lingua insegnamento	Italiano
Contenuti	Il corso presenta i più rilevanti modelli di innovazione e discute l'approccio sistemico all'innovazione.
Testi di riferimento	Obbligatori: 1) Francesco Ramella, (2013), Sociologia dell'innovazione economica, Il Mulino 2) Maurizio Sobrero, (1999), La gestione dell'innovazione, Carocci Editore, pag. 171 - 280 La bibliografia prevede altri testi a scelta oltre a quelli obbligatori.
Obiettivi formativi	- essere in grado di analizzare processi di innovazione tecnologica, di mercato, gestionale ed organizzativa d'impresa; - essere in grado di analizzare progetti di start up e di sviluppo d'impresa; - essere in grado di interpretare le scelte degli attori operanti su un territorio e i loro riflessi sul contesto ambientale.
Prerequisiti	Non sono richiesti prerequisiti particolari.
Metodi didattici	Lezione frontale, lavori di gruppo.
Modalità di verifica dell'apprendimento	Esame orale - discussione del progetto di ricerca sviluppato durante il corso o di argomenti proposti dal docente sulla base della bibliografia indicata.
Programma esteso	Il corso intende, in prima istanza, fornire alcuni strumenti teorici e di analisi empirica per comprendere i diversi punti di vista dai quali può essere preso in esame il concetto di innovazione e, quindi, presentare dei casi di studio che serviranno come esempi di problemi e di soluzioni concrete di fronte alle sfide dell'innovazione. La prospettiva che si intende adottare è quella della sociologia del territorio che vede l'innovazione come un fenomeno strutturale, collegato a fattori culturali, territoriali e storici. Nella prima parte del corso, verranno analizzati i diversi modelli di innovazione, mettendo in risalto l'

importanza del modello della “tripla elica”, inteso come schema utile per una analisi sistemica dell’innovazione.

Nella seconda parte si cercherà di presentare il problema della creazione di imprese innovative e le questioni inerenti l’introduzione di innovazioni in imprese esistenti.

Il corso prevede due modalità di esame:

1) per frequentanti. Gli studenti che frequenteranno non meno del 75% delle lezioni prepareranno un programma e un lavoro di ricerca empirica concordato con il docente durante le lezioni.

2) per non frequentanti.

I due testi obbligatori:

1) Francesco Ramella, (2013), Sociologia dell’innovazione economica, Il Mulino

2) Maurizio Sobrero, (1999), La gestione dell’innovazione, Carocci Editore, pag. 171 - 280

Più quattro testi tra quelli indicati nel programma online nella piattaforma Moodle:

<http://elearning.unimib.it/course/view.php?id=20030>



Testi in inglese

Language of learning	Italian
Contents	The course discusses the most relevant innovation models and the territorial/systemic approach to innovation.
Course material	<p>Mandatory:</p> <p>1) Francesco Ramella, (2013), Sociologia dell’innovazione economica, Il Mulino</p> <p>2) Maurizio Sobrero, (1999), La gestione dell’innovazione, Carocci Editore, pag. 171 - 280</p> <p>The bibliography envisages more choice texts in addition to those required.</p>
Aims	<ul style="list-style-type: none">- To be able to analyze the processes of technological innovation, market, organizational and business management;- to be able to analyze start up projects and business development projects;- to be able to interpret the choices of actors operating in an area and their influence on the environment.
Previous knowledge	No special prerequisites are required.
	Traditional lesson, group works.
Description of evaluation	Oral test - presentation of the research developed during the course or discussion of subjects chosen by the Professor amid those included in the bibliography of the course.
	<p>The course aims, first of all, to provide some theoretical instruments and some tools for empirical analysis, in order to understand the different points of view to be considered in the concept of innovation; therefore, to present case studies that will serve as examples of both problems and concrete solutions to the challenges of innovation.</p> <p>The perspective to be adopted is that of the urban sociology that looks at innovation as a structural phenomenon, linked to cultural, historical and</p>

territorial factors. In the first part of the course different models of innovation will be analyzed, highlighting the significance of the “triple helix” model, intended as a useful framework for a systemic analysis of innovation.

In the second part, the problem of the start-up of innovative companies will be presented, along with the issue related to the introduction of innovations in existing companies.

The course consists of two aspects for the examination:

1) for attending. Students who will attend almost 75% of the classes will prepare a work of empirical research, in accordance with the teacher during lessons.

2) for not attending.

The two mandatory books:

1) Francesco Ramella, (2013), *Sociologia dell'innovazione economica*, Il Mulino

2) Maurizio Sobrero, (1999), *La gestione dell'innovazione*, Carocci Editore, pag. 171 - 280

In addition, four texts among those listed in the online program:
<http://elearning.unimib.it/course/view.php?id=20030>

Testi del Syllabus

Resp. Did.	MANNUCCI ERICA JOY	Matricola: 001827
Anno offerta:	2018/2019	
Insegnamento:	F5701R020 - STORIA DELLE ISTITUZIONI POL. SOCIALI I	
Corso di studio:	F5701R - FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	
Anno regolamento:	2018	
CFU:	8	
Anno corso:	1	
Periodo:	Primo Semestre	



Testi in italiano

Lingua insegnamento	Italiano
Contenuti	<p>Il corso tratta di temi di storia della società e delle istituzioni europee in età moderna, con approfondimenti monografici pertinenti alla più ampia dimensione della modernità.</p> <p>Titolo del corso: La ricerca della felicità e la modernità.</p>
Testi di riferimento	<p>I frequentanti hanno un solo testo comune di riferimento: A.Trampus, Il diritto alla felicità. Storia di un'idea, Roma-Bari, Laterza, 2008 oppure D.McMahon, Storia della felicità. Dall'antichità a oggi, Milano, Garzanti, 2007, in particolare da p. 163 a p. 452, ovvero la parte relativa all'età moderna.</p> <p>La seconda lettura è concordata individualmente o per gruppi.</p> <p>La bibliografia per i non frequentanti comprende un programma di quattro letture che vertono su un argomento diverso da quello del corso. Il programma per i non frequentanti ha per tema la Storia della comunicazione, della censura e della libertà d'espressione in età moderna. Si consiglia di prendere contatto con la docente per ulteriori chiarimenti.</p> <p>Letture per l'esame:</p> <ol style="list-style-type: none">1) M. Infelise, I libri proibiti da Gutenberg all'Encyclopédie, Roma- Bari, Laterza, 2007 oppure S. Landi, Stampa, censura e opinione pubblica in età moderna, Bologna, Il Mulino, 2011.2) A. Foa, Giordano Bruno, Bologna, Il Mulino, 2015.3) R. Darnton, L'età dell'informazione. Una guida non convenzionale al Settecento, Milano, Adelphi, 2007.4) F. Braudel, Storia, misura del mondo, Bologna, Il Mulino, 2015. <p>Gli studenti non di lingua italiana possono rivolgersi alla docente a proposito della bibliografia d'esame.</p>
Obiettivi formativi	Sviluppare una coscienza storica, come strumento di conoscenza e di misura della realtà in cui viviamo; e autonomia di giudizio, come capacità anzitutto di vagliare criticamente le fonti e le informazioni.
Prerequisiti	Non necessarie precedenti conoscenze specifiche.

Metodi didattici	Lezioni frontali, seminari tematici con discussione di relazioni individuali o di gruppo.
Modalità di verifica dell'apprendimento	Colloquio orale sulle letture, sui materiali del corso e sulle presentazioni di gruppo o individuali. Per i non frequentanti: colloquio sulle letture in programma.
Programma esteso	Temi di storia politica, culturale e sociale europea dell'età moderna (secoli XVI-XIX). Per il corso viene sempre scelto un argomento monografico che sia anche pertinente a problematiche attuali. Nell'età moderna muta la percezione culturale della felicità e nel secolo che precede la Rivoluzione francese si è discusso così ossessivamente dell'argomento che alcuni hanno pensato di caratterizzare il periodo come «l'età della felicità». Per noi, la felicità resta un tema insieme personale e politico, strettamente legato alle questioni dei diritti, del rapporto fra l'individuo e lo stato, degli scopi e della qualità dello stato stesso e delle istituzioni sia nazionali sia sovranazionali. All'epoca delle Rivoluzioni americana e francese il problema di conquistare spazi per la ricerca della felicità riguardò anche nuovi soggetti politici come i ceti popolari e le donne.



Testi in inglese

Language of learning	Italian
Contents	The course is mainly focused on European social, political and cultural history in early modern times, always selecting monographic subjects that are also relevant to present day concerns. Course subject: Modernity and the pursuit of happiness.
Course material	There is only one text common to all students who attend the course: A.Trampus, <i>Il diritto alla felicità. Storia di un'idea</i> , Roma-Bari, Laterza, 2008 or D.McMahon, <i>Storia della felicità. Dall'antichità a oggi</i> , Milano, Garzanti, 2007, pages from 163 to 452 (English edition: D.McMahon, <i>Happiness: A History</i> , New York, Grove Press, 2006, pages from 163 to 405). A second text will be selected on an individual or small group basis. Students who do not attend the course are required to read four books on censorship and freedom of expression in modernity: 1) M. Infelise, <i>I libri proibiti da Gutenberg all'Encyclopédie</i> , Roma- Bari, Laterza, 2007 or S. Landi, <i>Stampa, censura e opinione pubblica in età moderna</i> , Bologna, Il Mulino, 2011. 2) A. Foa, <i>Giordano Bruno</i> , Bologna, Il Mulino, 2002. 3) R. Darnton, <i>L'età dell'informazione. Una guida non convenzionale al Settecento</i> , Milano, Adelphi, 2007. 4) F. Braudel, <i>Storia, misura del mondo</i> , Bologna, Il Mulino, 1998. Students not proficient in Italian please contact the professor about
Aims	Developing historical awareness, as a means of knowing and measuring our own reality; and independent judgment, through critical analysis of sources and information.
Previous knowledge	No previous knowledge required.
	Lectures, discussion of individual or group presentations.

Description of evaluation

Oral exam on texts, course materials and group or individual presentations.

Oral exam on the bibliography for non-attending students.

The course is mainly focused on European social, political and cultural history in early modern times, always selecting monographic subjects that are also relevant to present day concerns.

The culture of early modernity changed the perception of the notion of happiness and in the century preceding the French Revolution the debate on this was so obsessive that some have called that period the «age of happiness». Happiness remains, for us, both a personal and a political notion, strictly linked to the issues of rights, of the relation between the individual and government, of the goals and quality of states and institutions, both national and supranational. At the time of the American and French revolutions the problem of winning spaces for the pursuit of happiness involved new public actors such as the popular classes and women.

Testi del Syllabus

Resp. Did.

GARAVAGLIA ANDREA

Matricola: 002303

Anno offerta: **2018/2019**

Insegnamento: **F5701R003 - TECNOLOGIE DELLA FORMAZIONE**

Corso di studio: **F5701R - FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

Anno regolamento: **2018**

CFU: **8**

Anno corso: **1**

Periodo: **Secondo Semestre**



Testi in italiano

Lingua insegnamento

Italiano

Contenuti

- Didattica on line
- Ambienti per l'apprendimento in rete
- Gli oggetti di conoscenza multimediali
- E-learning
- Comunità di apprendimento e di pratica
- Recenti sviluppi del mercato dell'e-learning

Testi di riferimento

1. Garavaglia A. (2010). Didattica on line. dai modelli alle tecniche. Milano: Unicopli
2. Petti L. (2011). Apprendimento informale in rete: dalla progettazione al mantenimento delle comunità on line. Milano: Franco Angeli.
3. un testo a scelta tra
 - a. Garavaglia A. (2006). Ambienti per l'apprendimento in rete: gli spazi dell'e-learning, Bergamo: Edizioni Junior.
 - b. Garavaglia A. (2014). Transmedia Education. Milano: Unicopli.
 - c. Bochicchio, F., Rivoltella, P.C. (2017): L'agire organizzativo. Brescia: La scuola
 - d. Rossi, P.G, Rivoltella, P.C. (2018)(a cura di). Tecnologie per l'educazione. Teorie e pratiche. Milano: Pearson.
 - e. Rossi P.G, Rivoltella P.C. (2019). Tecnologie per l'educazione. Teorie e pratiche. Milano: Pearson
4. un articolo a scelta:

Huang, H.-M., & Liaw, S.-S. (2018). An Analysis of Learners' Intentions Toward Virtual Reality Learning Based on Constructivist and Technology Acceptance Approaches. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 19(1). <https://doi.org/10.19173/irrodl.v19i1.2503>

Ognjanovic, I., Gasevic, D., & Dawson, S. (2016). Using institutional data to predict student course selections in higher education. *The Internet and Higher Education*, 29, 49-62. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2015.12.002>

Wei, X., Weng, D., Liu, Y., & Wang, Y. (2015). Teaching based on augmented reality for a technical creative design course. *Computers &*

Education, 81, 221-234. <http://doi.org/10.1016/j.compedu.2014.10.017>

Littlejohn, A., Hood, N., Milligan, C., & Mustain, P. (2016). Learning in MOOCs: Motivations and self-regulated learning in MOOCs. *Internet and Higher Education*, 29, 40-48. <http://doi.org/10.1016/j.iheduc.2015.12.003>

Alraimi, K. M., Zo, H., & Ciganek, A. P. (2014). Understanding the MOOCs continuance: The role of openness and reputation. *Computers & Education*, 80, 28-38. <http://doi.org/10.1016/j.compedu.2014.08.006>

Yücel, Ü. A., & Usluel, Y. K. (2016). Knowledge building and the quantity, content and quality of the interaction and participation of students in an online collaborative learning environment. *Computers & Education*, 97, 31-48. <http://doi.org/10.1016/j.compedu.2016.02.015>

Ossiannilsson, E. and Landgren, L. (2012), Quality in e-learning - a conceptual framework based on experiences from three international benchmarking projects. *Journal of Computer Assisted Learning*, 28: 42-51. doi: 10.1111/j.1365-2729.2011.00439.x

Hamza-Lup, F. G. and Sopin, I. (2009). Web-Based 3D and haptic interactive environments for e-Learning, simulation, and training web information systems and technologies. volume 18 of *Lecture Notes in Business Information Processing*, chapter 26, pages 349-360. Springer Berlin Heidelberg, Berlin, Heidelberg.

Cheng, Y.-M. (2011), Antecedents and consequences of e-learning acceptance. *Information Systems Journal*, 21: 269-299. doi: 10.1111/j.1365-2575.2010.00356.x

Du, H., Hao, J.-X., Kwok, R. and Wagner, C. (2010), Can a lean medium enhance large-group communication? Examining the impact of interactive mobile learning. *J. Am. Soc. Inf. Sci.*, 61: 2122-2137. doi: 10.1002/asi.21376

Obiettivi formativi

- possedere conoscenze riguardanti le teorie della formazione e della didattica on line per adulti;
- conoscere i modelli di apprendimento e le metodologie di insegnamento on line e blended;
- padroneggiare e gestire le procedure relative all'analisi delle domande di formazione continua e di educazione permanente connesse ai bisogni individuali;
- gestire momenti formativi d'aula e in rete, in situazioni di gruppo, anche mediante tecnologie informatiche e a distanza;
- conoscere le metodologie di intervento formativo;
- gestire attività di progettazione e valutazione delle domande di formazione.

Prerequisiti

- gli studenti devono possedere conoscenze base dell'uso delle tecnologie e di internet. Si ritiene sufficiente il conseguimento dei 3 cfu di informatica obbligatori dei corsi di laurea triennale.

Metodi didattici

Il corso è erogato in blended learning:
Lezione frontale
Lavori di gruppo
Videoconferenza
Discussione on line
Attività on line

Modalità di verifica dell'apprendimento

Prova scritta con domanda a scelta multipla e successivo colloquio orale

La prova scritta verte sui volumi obbligatori

La prova orale riguarda:

- argomenti trattati a lezione;
- discussione delle esercitazioni svolte durante il corso;
- volumi portati all'esame.

Criteri di valutazione:

- livello di conoscenza della teoria (esposizione);

- capacità di esemplificazione dei concetti (comprensione);
- capacità di utilizzo e applicazione (sviluppo);
- adeguatezza del linguaggio.

Programma esteso

Il corso è erogato in blended learning e si focalizza sulla comprensione della natura della didattica on line, in modo specifico i processi formativi in e-learning per gli adulti. Il percorso è inizialmente centrato sull'analisi di tre dimensioni della formazione attraverso la rete: l'ambiente, le attività e gli oggetti di conoscenza e prosegue con attività laboratoriali che prevedono anche le fasi progettuali di un percorso formativo on line per adulti. Nelle fasi laboratoriali si consiglia agli studenti di portare il portatile a lezione. I non frequentanti hanno due possibilità per sostenere l'esame: possono aderire al percorso blended che prevede tre e-tivity (attività on line) oppure scegliere il programma tradizionale.



Testi in inglese

Language of learning

Italian

Contents

- On line didactic
- On line Learning environment
- Multimedia Learning object
- E-learning
- Community of practice and learning community
- E-learning trends

Course material

1. Garavaglia A. (2010). Didattica on line. dai modelli alle tecniche. Milano: Unicopli
2. Petti L. (2011). Apprendimento informale in rete: dalla progettazione al mantenimento delle comunità on line. Milano: Franco Angeli.
3. choose one of the following books
 - a. Garavaglia A. (2006). Ambienti per l'apprendimento in rete: gli spazi dell'e-learning, Bergamo: Edizioni Junior.
 - b. Garavaglia A. (2014). Transmedia Education. Milano: Unicopli.
 - c. Bochiccio, F., Rivoltella, P.C. (2017): L'agire organizzativo. Brescia: La scuola
 - d. Rossi, P.G, Rivoltella, P.C. (2018)(a cura di). Tecnologie per l'educazione. Teorie e pratiche. Milano: Pearson.
3. Petti L. (2011). Apprendimento informale in rete: dalla progettazione al mantenimento delle comunità on line. Milano: Franco Angeli
4. choose one of the following papers:

Huang, H.-M., & Liaw, S.-S. (2018). An Analysis of Learners' Intentions Toward Virtual Reality Learning Based on Constructivist and Technology Acceptance Approaches. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 19(1). <https://doi.org/10.19173/irrodl.v19i1.2503>

Ognjanovic, I., Gasevic, D., & Dawson, S. (2016). Using institutional data to predict student course selections in higher education. *The Internet and Higher Education*, 29, 49-62. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2015.12.002>

Wei, X., Weng, D., Liu, Y., & Wang, Y. (2015). Teaching based on augmented reality for a technical creative design course. *Computers & Education*, 81, 221-234. <http://doi.org/10.1016/j.compedu.2014.10.017>

Littlejohn, A., Hood, N., Milligan, C., & Mustain, P. (2016). Learning in MOOCs: Motivations and self-regulated learning in MOOCs. *Internet and Higher Education*, 29, 40–48. <http://doi.org/10.1016/j.iheduc.2015.12.003>

Alraimi, K. M., Zo, H., & Ciganek, A. P. (2014). Understanding the MOOCs continuance: The role of openness and reputation. *Computers & Education*, 80, 28–38. <http://doi.org/10.1016/j.compedu.2014.08.006>

Yücel, Ü. A., & Usluel, Y. K. (2016). Knowledge building and the quantity, content and quality of the interaction and participation of students in an online collaborative learning environment. *Computers & Education*, 97, 31–48. <http://doi.org/10.1016/j.compedu.2016.02.015>

Ossiannilsson, E. and Landgren, L. (2012), Quality in e-learning – a conceptual framework based on experiences from three international benchmarking projects. *Journal of Computer Assisted Learning*, 28: 42–51. doi: 10.1111/j.1365-2729.2011.00439.x

Hamza-Lup, F. G. and Sopin, I. (2009). Web-Based 3D and haptic interactive environments for e-Learning, simulation, and training web information systems and technologies. volume 18 of *Lecture Notes in Business Information Processing*, chapter 26, pages 349–360. Springer Berlin Heidelberg, Berlin, Heidelberg.

Cheng, Y.-M. (2011), Antecedents and consequences of e-learning acceptance. *Information Systems Journal*, 21: 269–299. doi: 10.1111/j.1365-2575.2010.00356.x

Du, H., Hao, J.-X., Kwok, R. and Wagner, C. (2010), Can a lean medium enhance large-group communication? Examining the impact of interactive mobile learning. *J. Am. Soc. Inf. Sci.*, 61: 2122–2137. doi: 10.1002/asi.21376

Aims

- To provide essential knowledge of theories about e-learning and on line didactic in adult education;
- To provide essential knowledge of learning models and on line and blended teaching methods;
- to develop skills and competency in lifelong learning and training needs analysis;
- to develop skills in managing training sessions in the classroom and on line in group or individual session,
- to provide essential knowledge of the teaching methods;
- to develop skills in design and evaluation of training applications.

Previous knowledge

Basic digital skills (e.g. ECDL or equivalent)

This is a blended learning course: Frontal lecture
workgroup
Web conference
On line discussion
e-tivities

Description of evaluation

Multiple choice test and oral examination.

The questions are about:
Multiple choice test: mandatory textbooks

Oral examination:
- topics covered in the lectures;
- discussion of the exercises carried out during the course,
- textbooks.

Evaluation criteria:
- level of knowledge of the theory (exposure);
- ability to exemplify concepts (understanding);
- capacity of use and application of concepts (development);
- adequacy of the language.

This is a blended learning course and it is focalized on the comprehension of on line education and e-learning processes for adult. In particular, will be presented the analysis of three dimensions of e-learning as the digital environments, the e-tivities and the learning object.

During the course the students can experience some on line group activities where it's suggested to use own notebook in classroom. Not attended students can enrol blended learning program or choose for a traditional not attended program.

Testi del Syllabus

Resp. Did.	ANTONACCI FRANCESCA	Matricola: 002231
Anno offerta:	2018/2019	
Insegnamento:	F5701R038 - TEORIE E METODOLOGIE DELLA FORMAZIONE PERMANENTE	
Corso di studio:	F5701R - FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	
Anno regolamento:	2018	
CFU:	8	
Anno corso:	1	
Periodo:	Secondo Semestre	



Testi in italiano

Lingua insegnamento	Italiano
Contenuti	Il corso si propone di analizzare e problematizzare teorie e modelli della formazione permanente adatte a promuovere il cambiamento e la trasformazione nei contesti organizzativi.
Testi di riferimento	Bibliografia: 4 libri <ul style="list-style-type: none">• Freire, P (2011), La pedagogia degli oppressi, Edizioni Gruppo Abele, Torino.• Reggio, P. (2010), Il quarto sapere. Guida all'apprendimento esperienziale, Carocci, Roma.• Bertolo, M. e Mariani, I (2014), Game Design. Gioco e giocare tra teoria e progetto, Pearson, Milano-Torino.• Mangham I.L. e Overington M.A. (1987), Organizzazione come teatro, L'analisi dei comportamenti di lavoro attraverso la metafora teatrale, Cortina, Milano.
Obiettivi formativi	Il corso si propone di coinvolgere gli studenti nella comprensione e problematizzazione del cambiamento nell'ambito della formazione permanente in contesti organizzativi. Il corso intende sviluppare: - conoscenza critica delle teorie e dei modelli di una formazione che promuove il cambiamento; - conoscenza critica di metodologie attive, partecipative, esperienziali (teatro, gamification, outdoor); - conoscenza critica di metodologie di gruppo.
Prerequisiti	Nessuno
Metodi didattici	Lezioni frontali, esercitazioni, esercitazioni con materiale simbolico proveniente dall'ambito a artistico (visivo, letterario, filmico).
Modalità di verifica dell'apprendimento	L'esame consiste in un colloquio orale volto a testimoniare la competenza di rielaborazione e attraversamento critico degli argomenti incontrati in tutti i testi presenti in bibliografia.

Programma esteso	<p>Il corso si propone di coinvolgere gli studenti nella comprensione e problematizzazione del cambiamento nell'ambito della formazione permanente grazie alla conoscenza di teorie e modelli di educazione attivi, partecipativi ed esperienziali. Sono argomento del corso la comprensione :</p> <ul style="list-style-type: none"> - della gestione di dinamiche di gruppo coerenti con le esigenze individuali, - dell'importanza della dimensione corporea, espressiva, interpretativa; - dell'importanza del ruolo nei contesti organizzativi; - dell'importanza del gioco anche in età adulta; - dei processi di gamification in prospettiva critica.
-------------------------	---

Testi in inglese

Language of learning	Italian
Contents	The course aims to analyze theories and models of lifelong learning suitable to promote change and transformation in organizational contexts.
Course material	<p>Bibliography (Foreign students):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Freire, P. (2000). Pedagogy of the Oppressed. New York-London: Continuum. • Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The Psychology of Optimal Experience. New York: HarperCollins. • McGonigal, J. (2011). Reality is broken. Why games make us better and how they can change the world. London: Penguin Press. • Mangham I.L. & Overington M.A. (1987). Organizations as Theatre: A Social Psychology of Dramatic Appearances. 1987, Chichester, New York: Wiley.
Aims	<p>The course aims to involve students in the understanding the importance of change education in organizational contexts. The course aims to develop:</p> <ul style="list-style-type: none"> - theories and models of change education supporting critical knowledge; - active, participatory and experiential methodologies addressing critical knowledge (theater, gamification, outdoor); - group methodologies targeting critical knowledge.
Previous knowledge	None
	Classroom lectures, exercises also with symbolic material from artworks (cinema, poetry, literature, music and painting).
Description of evaluation	The exam relies on a oral interview evaluating knowledge and critical understanding of the topics addressed in the course and related bibliography.
	<p>The course intends to involve students in understanding and analyzing the importance of change in theories and practices for lifelong, lifewide and lifedeeep learning by adopting active, participatory and experiential methodologies.</p> <p>The course topics are:</p> <ul style="list-style-type: none"> - management of group dynamics consistent with individual needs, - the importance of embodied, expressive and interpretative dimensions; - the importance of role in organizational contexts; - the importance of play even in adulthood; - the importance of gamification processes from a critical perspective.

Testi del Syllabus

Resp. Did.	ULIVIERI STIOZZI RIDOLFI STEFANIA	Matricola: 001606
Anno offerta:	2018/2019	
Insegnamento:	F5701R011 - TEORIE E MODELLI DELLA CONSULENZA PEDAG.	
Corso di studio:	F5701R - FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	
Anno regolamento:	2017	
CFU:	8	
Anno corso:	2	
Periodo:	Primo Semestre	

Testi in italiano

Lingua insegnamento	Italiano
Contenuti	Dispositivi di consulenza per i gruppi professionali nei servizi educativi: paradigmi teorici, modelli di intervento e esperienze sul campo.
Testi di riferimento	<p>E. Schein, (2001) La Consulenza di Processo. Cortina.</p> <p>S. Ulivieri Stiozzi (2013), Il counseling formativo, FrancoAngeli.</p> <p>C. Kaneklin, (2010) Il gruppo in teoria e in pratica. L'intersoggettività come forza produttiva. Cortina.</p> <p>Per gli studenti non frequentanti è obbligatorio lo studio del seguente testo:</p> <p>M. Perini, (2015) L'organizzazione nascosta, Franco Angeli</p>
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none">- Comprendere i principali modelli di consulenza e i loro riferimenti epistemologici- Sviluppare competenze di lettura dei bisogni e delle domande di cura che si sviluppano all'interno dei servizi- Sviluppare un approccio al gruppo e alle sue dinamiche- Fare esperienza del lavoro di gruppo- Sviluppare capacità meta-cognitive e auto-consapevolezza nei confronti dei propri preconcetti culturali- Sviluppare competenze di consulenza, come ascolto e auto-ascolto
Prerequisiti	Buona formazione culturale
Metodi didattici	Lezioni frontali, lavori di gruppo, analisi di casi professionali, esperienze di clinica della formazione.
Altre informazioni	Gli studenti frequentanti e non frequentanti dovranno studiare i materiali forniti durante il corso e scaricabili dalla piattaforma on-line.

Modalità di verifica dell'apprendimento	Esame Orale in cui verrà richiesto allo studente di elaborare in modo critico le teorie proposte e di saperle declinare in capacità consulenziali di lettura dei processi di un'organizzazione.
Programma esteso	<p>A fronte della liquidità del nostro tempo, della perdita di un orizzonte valoriale globale che investe i servizi educativi, le istituzioni formative e le organizzazioni professionali, il corso intende offrire un approfondimento teorico, in chiave interdisciplinare e pedagogica, sui dispositivi di consulenza che possano supportare committente e cliente nel riconoscere i propri bisogni trasformandoli in domande. Tale processo richiede la predisposizione di setting mirati all'elaborazione di un senso del proprio agire professionale.</p> <p>Le teorie selezionate (clinica della formazione, consulenza di processo, approccio psico/socio analitico alle organizzazioni) che verranno presentate nelle loro interconnessioni consentono di comprendere e trattare l'organizzazione come un sistema complesso abitato da logiche e linguaggi differenti che vanno pensati sia nei loro scarti costitutivi che nella loro possibile integrazione.</p> <p>Il gruppo è uno dei contenitori chiave del processo di sviluppo di un'organizzazione/servizio. Fare gruppo significa sviluppare processi formativi attenti alle dinamiche comunicative, alle dimensioni relazionali e alla valorizzazione del patrimonio e della memoria culturale che caratterizzano ogni organizzazione, per sostenere l'identità dei professionisti, la loro motivazione e il benessere nei luoghi di lavoro. Quali sono le competenze richieste a un consulente per favorire la crescita e la capacità generativa di un servizio? Il corso approfondirà alcune dimensioni legate alla relazione duale e alla relazione con i gruppi:</p> <ul style="list-style-type: none"> o presidio del setting, o analisi della domanda d'aiuto, o ascolto attivo, o "capacità negativa" o osservazione in profondità o auto-osservazione, o feedback, o fantasmatica legata al processo di cura o riconoscimento delle resistenze. <p>Questa proposta culturale e formativa vuole distanziarsi dall'idea di una consulenza come risposta specialistica per ragionare in termini di sviluppo processuale e simbolico della cultura di un servizio. Verrà dato inoltre ampio spazio allo studio del gruppo inteso sia come configurazione sociale con cui il consulente si trova necessariamente ad operare, sia come specifico strumento di lavoro. Nella prima accezione verranno approfonditi alcuni approcci significativi al funzionamento del pensiero gruppale; nella seconda accezione verranno prese in esame delle metodologie di intervento e delle esperienze professionali come materiali su cui esercitare uno sguardo consulenziale.</p> <p>La consulenza pedagogico-clinica si pone a favore di un ripensamento e di un rilancio dei valori della cooperazione, della solidarietà, della valorizzazione delle differenze e della costruzione di un pensiero etico nelle organizzazioni del no-profit.</p>



Testi in inglese

Language of learning	Italian
Contents	Consultancy devices for professional groups in educational services: theoretical paradigms, intervention models and field experiences.

Course material	<p>E. Schein (1999), Process Consultation: Building the Helping Relationship. Prentice Hall.</p> <p>S. Ulivieri Stiozzi (2013), Il counseling formativo, FrancoAngeli</p> <p>C. Kaneklin, (2010) Il gruppo in teoria e in pratica. L'intersoggettività come forza produttiva, Cortina</p> <p>For non attending student are required tu study the following book: M. Perini, (2015)L'organizzazione nascosta, FrancoAngeli.</p>
Aims	<ul style="list-style-type: none"> -Understand the main models of counseling and their epistemological references - Develop skills to read the needs and requests for care that are developed within the services - Developing an approach to group and his dynamics -Making team-work experience -Developing meta-cognitive ability and self-awareness about our own cultural preconceptions - Developing consulting competence like listening and self-listening
Previous knowledge	<p>Good cultural background</p>
	<p>Frontal lessons, group work, professional case analisys, experiences of "clinica della formazione"</p>
	<p>Attending and non-attending students have to study the materials provided during the course, that could be downloaded from on-line platform.</p>
Description of evaluation	<p>Oral exam in which the student will be asked to critically elaborate the proposed theories and to know how to decline them in consulting skills to read the processes of an organization.</p>
	<p>Given the liquidity of our time, the loss of a global value horizon that invests educational services, educational institutions and professional organizations, the course aims to provide theoretical insights, in an interdisciplinary and pedagogical view, on the consultancy devices that can support customer and client in recognizing their needs by turning them into questions. This process requires the establishment of specific "settings" aimed at developing a sense of one's professional action.</p> <p>The selected theories (Clinica della formazione), process consultation, psycho-socio-analytic approach to organizations) that will be presented in their interconnections, allow to understand and treat the organization as a complex system inhabited by different logics and languages that must be thought of both in their constitutive scraps and in their possible integration.</p> <p>The group is one of the key containers in the process of organization / service development.</p> <p>Grouping means developing training processes that are attentive to communication dynamics, relational dimensions and the enhancement of the heritage and cultural memory that characterize each organization, to support the identity of professionals, their motivation and well-being in the workplace.</p> <p>What are the skills required of a consultant to foster the growth and generative capacity of a service?</p> <p>Il corso approfondirà alcune dimensioni legate alla relazione duale e alla relazione con i gruppi:</p> <ul style="list-style-type: none"> control of the setting, analysis of the aid application, active listening, "negative capacity" deep observation self-observation, feedback, phantasy linked to the treatment process

recognition of resistances.

This cultural and educational proposal wants to distance itself from the idea of consulting as a specialized response to reason in terms of process and symbolic development of the culture of a service.

There will also be ample room for the study of the group as both a social configuration with which the consultant is necessarily involved, and a specific work tool.

In the first sense, some significant approaches to the functioning of group thinking will be investigated; in the second sense, intervention methodologies and professional experiences will be considered as materials for a consulting process.

Clinicalpedagogicalconsultation is in favor of a rethinking and relaunching of the values of cooperation, solidarity, the enhancement of differences and the construction of ethical thinking in non-profit organizations.