



Piano formativo

del Corso¹ di Alta Formazione in:

Coaching Agentico nelle organizzazioni La psicologia per lo sviluppo della persona

Anno Accademico	2023/2024
Dipartimento	Psicologia
Data Delibera approvazione di attivazione del corso in Dipartimento	12/09/2023
Direttore del Corso	Prof.ssa Laura Borgogni
Co- Direttore del Corso	Prof.ssa Chiara Consiglio
Numero minimo di ammessi	10
Numero massimo di ammessi	15
Requisiti di ammissione	Laurea a ciclo unico o magistrale in Psicologia
Obiettivi formativi	Il corso di Alta Formazione “Il coaching agentico nelle organizzazioni. La psicologia per lo sviluppo della persona” intende promuovere un percorso formativo destinato a psicologi per la conduzione del coaching in ambito organizzativo. Il percorso di coaching “agentico” (ossia basato sul concetto di <i>agency</i>) prevede lo sviluppo di capacità agentiche che, attraverso la presa di consapevolezza e la riflessione su di sé, promuovono l’agire intenzionale. A tale scopo, si propone di: - trasferire conoscenze teoriche e metodologiche in

¹ Art. 1 punto 4 del Regolamento in Materia di Corsi di Master, Corsi di Alta Formazione, Corsi di Formazione, Corsi Intensivi D.R. 915/2018

- per Corso di Alta Formazione (CAF) il corso post - lauream professionalizzante di perfezionamento o approfondimento specialistico istituito in base alla L. 341/1990 art. 6. Vi si accede con la laurea, ha durata inferiore all'anno, consente l'acquisizione di massimo 20 Cfu e alla sua conclusione è rilasciato un attestato di frequenza;
- per Corso di Formazione (CF), il corso di aggiornamento professionale di durata inferiore all'anno che conferisce fino a un massimo di 10 Cfu. Vi si accede anche con il solo diploma di scuola media superiore e alla sua conclusione è rilasciato un attestato di frequenza;
- per Corsi Intensivi Summer/Winter School) i corsi, di norma residenziali, destinati a soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 29 del presente regolamento, della durata da una a quattro settimane, connotati internazionalmente che conferiscono fino a un massimo di 10 Cfu e si concludono con il rilascio di un attestato di frequenza

	<p>relazione al modello di coaching agentico proposto;</p> <ul style="list-style-type: none"> - sviluppare competenze nella conduzione e gestione delle sessioni di Coaching integrando la teoria con la pratica; - sviluppare competenze metodologiche ed applicative attraverso esercitazioni pratiche e sperimentazione nell'utilizzo delle tecniche e degli strumenti proposti.
Risultati di apprendimento attesi	<p>Al termine del corso i partecipanti saranno in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - avere una visione integrata delle teorie e dei modelli di psicologia del lavoro proposti nel percorso e delle evidenze scientifiche a loro supporto, con particolare riferimento alle dimensioni di personalità, alla relazione individuo-contesto, al colloquio psicologico e al goal setting; - padroneggiare le principali tecniche riconosciute e validate, in linea con l'approccio cognitivistico e con l'ambito considerato; - riconoscere le motivazioni della persona ad intraprendere il percorso di coaching e le potenzialità di sviluppo oltre ai segnali di eventuali resistenze o ostacoli personali o situazionali; - riconoscere nell'avvio del coaching le aspettative e le problematiche del coachee nonché i limiti del percorso e delle proprie competenze, valutando eventuali invii ad altri professionisti; - condurre una sessione di coaching in linea con i presupposti del modello utilizzando la teoria della tecnica e gli strumenti approfonditi (tecnica delle domande, questionari, feedforward, ecc.); - gestire la relazione con il coachee e con l'organizzazione, avendo consapevolezza del proprio ruolo e della dinamica relazionale - dare un feedback costruttivo che faciliti nel processo di presa di consapevolezza e di sviluppo personale; - applicare tecniche cognitivo-comportamentali e tecniche della psicologia positiva.
Data di inizio delle lezioni	19/01/2024
Calendario didattico	VEDERE ALLEGATO A
Stage	No
Modalità di erogazione della didattica	In presenza
CFU assegnati	20

<p>Docenti Sapienza responsabili degli insegnamenti e relativi curricula brevi (max mezza pagina)</p>	<p>Laura Borgogni <i>Professore Ordinario di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni presso il Dipartimento di Psicologia della Sapienza Università di Roma. Dal 2021 è presidente del Corso di laurea Magistrale in "Psicologia applicata ai contesti della salute e del lavoro", ora "Psicologia delle risorse umane, del lavoro e delle organizzazioni". Dal 2020 insegna "Gestione e sviluppo talenti" per il corso di laurea magistrale in "Risorse umane, scienze del lavoro e innovazione", presso la facoltà di Giurisprudenza. Dal 2014 insegna "Valutazione e talent management" per il corso di laurea magistrale in "Psicologia applicata ai contesti della salute, del lavoro e giuridico-forense", ora "Psicologia delle risorse umane, del lavoro e delle organizzazioni", presso la facoltà di Medicina e Psicologia. Dal 2011 è membro del Nucleo di valutazione di Ateneo del Politecnico di Milano e OIV (Organismo indipendente di valutazione). Le sue principali direttive di ricerca mirano ad approfondire la conoscenza delle variabili individuali, di gruppo ed organizzative ed il loro operare di concerto per favorire lo sviluppo organizzativo ed il benessere delle persone. Con esse si intende contribuire alla comprensione del funzionamento organizzativo e delle determinanti del comportamento umano seguendo una cornice teorica di riferimento prevalentemente sociale cognitiva.</i> <i>E' autrice di diversi contributi su riviste scientifiche e nazionali e libri tra cui: Borgogni L. (a cura di) (2018). Valutazione e talent management. Milano, Franco Angeli; Borgogni L. (a cura di) (2010). Dal Performance Management allo Sviluppo delle Persone. Milano, Franco Angeli.</i> <i>Dal 2020 è Responsabile del percorso "Employability LAB", un percorso di orientamento professionale, promosso da un team di ricercatori del Dipartimento di Psicologia in collaborazione con il Career Service Sapienza. Il progetto si propone di supportare gli studenti neolaureati nella presa di consapevolezza sulle caratteristiche personali e del contesto di riferimento per la definizione di un piano di azione mirato alla ricerca attiva del lavoro.</i></p> <p>Chiara Consiglio <i>Prof.ssa Associata di Psicologia del lavoro e delle</i></p>
--	---

organizzazioni (M/PSI-06) presso il Dipartimento di Psicologia della Sapienza, Università di Roma. Insegna “Selezione e Assessment” presso il corso di Laurea Magistrale in Psicologia delle Risorse Umane, del lavoro e delle organizzazioni e “Psicologia delle Risorse Umane” presso il Corso di Laurea Magistrale interdisciplinare in Risorse Umane, Scienze del lavoro e innovazione. Fa parte del Collegio dei docenti del Dottorato di Ricerca in Psicologia e Neuroscienze Sociali e della Scuola di Specializzazione in Valutazione Psicologica e Consulenza.

Da diversi anni si occupa di indagini organizzative e interventi sul benessere organizzativo, stress lavoro-correlato e burnout, engagement e risorse personali presso diverse aziende private, pubbliche e università (tra cui Sapienza). Dal 2015 è responsabile dell’indagine sul benessere del Politecnico di Milano.

Dal 2020 collabora con la Scuola Nazionale dell’Amministrazione per progetti finalizzati alla valutazione e allo sviluppo delle competenze trasversali dei dirigenti pubblici.

È autrice di diversi strumenti per la valutazione delle caratteristiche individuali (motivazioni, valori, attitudini, capacità agentiche, competenze) e di numerose pubblicazioni scientifiche, oltre a un recente libro sugli assessment center (2019). È iscritta all’Ordine degli Psicologi dal 2003.

Guido Alessandri

Professore Ordinario di Psicologia del Lavoro (M-PSI/06) presso il Dipartimento di Psicologia. E’ stato Presidente della Commissione Paritetica Docenti-Studenti, ed ha prestato servizio in diversi ruoli presso organismi disciplinari e gestionali di Sapienza e della Facoltà di Medicina e Psicologia. Ricopre ruoli editoriali in diverse riviste internazionali. I suoi interessi di ricerca si concentrano sullo studio della personalità in ambito lavorativo con particolare riferimento alle determinanti personali della prestazione lavorativa. Attualmente, il suo programma di ricerca è focalizzato sull’identificazione dei meccanismi attraverso i quali le risorse psicologiche degli individui (orientamento positivo, capitale psicologico), si traducono in comportamenti adattivi all’interno delle organizzazioni. Un altro tema dominante nella sua ricerca è il costante interesse per lo sviluppo e l’applicazione di metodologie di ricerca innovative, come modelli multilivello e modelli di serie temporali dinamiche. I suoi lavori sono apparsi su prestigiose riviste internazionali e sono state spesso oggetto di approfondimento giornalistico su diverse testate giornalistiche. Ha collaborato

con numerose organizzazioni nazionali per l'ammodernamento dei processi di socializzazione dei neo-assunti, per l'ottimizzazione della valutazione della performance e per la misurazione del potenziale lavorativo.

Alessandro Couyoumdjian

Professore Associato presso il Dipartimento di Psicologia della Sapienza Università di Roma (Psicologia Clinica M-PSI/08) dove dirige il Laboratorio di Neuro-Psicopatologia Sperimentale. Si occupa dello sviluppo di protocolli di comprovata efficacia per la prevenzione del disagio psichico e per la promozione del benessere. Inoltre, si occupa dello studio delle funzioni di base della mente umana e di come tali funzioni siano coinvolte nell'emergenza e nel mantenimento dei disturbi psichici. Attualmente ricopre diversi incarichi di insegnamento tra cui: "Psicodiagnostica" nel corso di laurea magistrale in Neuroscienze Cognitive e Riabilitazione Psicologica, "Psicologia Clinica" al corso di laurea Magistrale in Medicina e chirurgia - Roma Azienda Ospedaliera Sant'Andrea e "Psicoterapia Cognitivo-Comportamentale" presso la Scuola di Specializzazione in Neuropsicologia della Sapienza, di cui è vicedirettore. Fa parte del Consiglio docenti del Dottorato di Ricerca in Psicologia e Neuroscienze Sociali. Dal 2000 è Dottore di Ricerca in Psicologia Cognitiva e abilitato alla professione di Psicologo. Nel 2004 ho conseguito il titolo di psicoterapeuta e da allora svolge attività di consulenza clinica e psicoterapia ad orientamento cognitivo-comportamentale. Dal 2007, presso il Servizio di Consulenza e Psicologia clinica del Dipartimento di Psicologia della Sapienza si occupa della valutazione, della consulenza e del trattamento psicoterapeutico dei disturbi d'ansia, dell'umore, e dei disturbi di personalità. È responsabile scientifico di NoiBene (www.noibene.it), il programma di promozione del benessere psicologico e di prevenzione del disagio emotivo. Al suo attivo ha numerose pubblicazioni su riviste italiane e straniere, e presentazioni a congressi. Fino al 2024 ricopre la carica di Consigliere dell'Ordine degli Psicologi del Lazio.

Maria Luisa Farnese

Professore Associato presso il Dipartimento di Psicologia di Sapienza Università di Roma (Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni M-PSI/06), dottore di Ricerca in Psicologia delle organizzazioni, specialista in Psicologia Clinica

	<p>(Sapienza Università di Roma) e abilitata alla professione di Psicologo.</p> <p>E' responsabile del Servizio OPeN di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni (Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma), ed insegna "Psicologia delle organizzazioni" nel corso triennale in Psicologia dei Processi Sociali e "Psicologia della formazione" nel corso di laurea magistrale in Psicologia delle risorse umane, del lavoro e delle organizzazioni. Fa parte del Consiglio docenti del Dottorato di Ricerca in Psicologia Sociale, dello Sviluppo e della Ricerca Educativa.</p> <p>Gli interessi di ricerca prevalenti si concentrano sull'apprendimento organizzativo e sul contributo di fattori specifici nel migliorare la capacità di sviluppo e innovazione dell'organizzazione (quali la riflessività, l'orientamento culturale verso gli errori e la valorizzazione delle conoscenze tacite). Studia inoltre i processi di transizione dell'apprendimento, analizzando i processi organizzativi e i fattori psicosociali (quali il mentoring e la fiducia) che favoriscono il trasferimento degli apprendimenti dall'università/formazione alla professione, il processo di socializzazione dei nuovi membri e la definizione di un efficace contratto psicologico nelle fasi iniziali e durante il percorso di carriera. Al suo attivo ha numerose pubblicazioni su riviste italiane e straniere, e presentazioni a congressi.</p>
Eventuali partner convenzionati	EY People Advisory Services
Sede di svolgimento Sapienza o sedi esterne (obbligo di Convenzione)	WaveSpace EY, Via Lombardia 31, 00187 Roma RM
Quota di iscrizione prevista ripartita massimo in due rate	3150 €
Eventuali quote di esenzioni parziali o totali dal pagamento della parte di quota di pertinenza del Dipartimento espresse in percentuali (numero intero) rispetto alla quota di iscrizione (max due tipi di esenzioni)	2 borse a copertura totale

Contatti di Segreteria

Fare clic qui per immettere testo.



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Piano delle Attività Formative

(Insegnamenti, Seminari di studio e di ricerca, Stage, Prova finale)

Denominazione attività formativa	Responsabile insegnamento	Settore scientifico disciplinare	CFU	Ore	Tipologia	Lingua
1. <u>Introduzione al coaching</u> <i>Si approfondisce cosa è il coaching, le principali differenze tra coaching e altre metodologie di sviluppo della persona e si introduce il modello proposto "il Coaching Agentico" e le sue distintività</i>	Prof.ssa Laura Borgogni	M – PSI/06	1	8	In presenza	italiano
2. <u>Leggere l'organizzazione</u> <i>Si affrontano temi relativi alla conoscenza delle organizzazioni (struttura e cultura organizzativa), al mercato del lavoro e alla richiesta di coaching derivante dalle aziende</i>	Da assegnare	M – PSI/06	1	8	In presenza	italiano
3. <u>La conoscenza della persona: le risorse personali</u> <i>Si forniscono strumenti e griglie di lettura per la conoscenza dell'individuo, delle sue risorse, tratti e motivazioni ma anche delle sue capacità agentiche e del capitale psicologico</i>	Prof. Guido Alessandri	M – PSI/06	1	8	In presenza	italiano
4. <u>La conoscenza della persona: dark side</u> <i>Si approfondiscono i principali fattori e processi di vulnerabilità psicologica (es. stili di coping, strategie di regolazione emotiva, distorsioni cognitive e modalità di pensiero e comunicative disadattive) che possono ostacolare il percorso di coaching e si forniscono strumenti per riconoscere eventuali sintomi o espressioni di disagio psicologico</i>	Prof. Alessandro Couyoumdjian	M – PSI/08	1	8	In presenza	italiano
5. <u>Focus sul coach</u> <i>Si trasferiscono i principi teorici sul riconoscimento delle emozioni da parte del coach, sui bias che possono ostacolarla e sul riconoscimento dello stile di gestione della relazione</i>	Da assegnare	M – PSI/06	1	8	In presenza	italiano

<p>6. <u>La relazione coach – coachee: i principi concettuali</u> <i>Si trasferiscono i principi teorici sulla gestione della relazione coach - coachee, sull'analisi della domanda e sulla potenziale triangolazione nel coaching</i></p>	<p>Prof.ssa Maria Luisa Farnese</p>	<p>M – PSI/06</p>	<p>1</p>	<p>8</p>	<p>In presenza</p>	<p>italiano</p>
<p>7. <u>I presupposti del percorso</u> <i>Si entra nella sezione relativa alla realizzazione del percorso di coaching e si approfondiscono temi quali la struttura delle sessioni, le fasi del coaching, il setting e il contratto con il coachee</i></p>	<p>Da assegnare</p>	<p>M – PSI/06</p>	<p>1</p>	<p>8</p>	<p>In presenza</p>	<p>italiano</p>
<p>8. <u>La gestione della relazione in action</u> <i>Si lavora sull'analisi della domanda e sulla creazione dell'alleanza di lavoro nella prima sessione, denominata in take session. Si forniscono inoltre strumenti per gestire eventuali interferenze da parte del contesto e le eventuali forme di disagio/psicopatologia</i></p>	<p>Da assegnare</p>	<p>M – PSI/06</p>	<p>1</p>	<p>8</p>	<p>In presenza</p>	<p>italiano</p>
<p>9. <u>L'in take session</u> <i>Si lavora sulla metodologia per la gestione della prima sessione del percorso di coaching attraverso la definizione del focus di percorso. Si trasferiscono inoltre le principali tecniche di comunicazione nel coaching (tecnica delle domande, chiarificazione, riformulazione, ridefinizione, ascolto attivo)</i></p>	<p>Da assegnare</p>	<p>M – PSI/06</p>	<p>1</p>	<p>8</p>	<p>In presenza</p>	<p>italiano</p>
<p>10. <u>Gli strumenti di rilevazione e il loro utilizzo</u> <i>Si approfondiscono i principi di riferimento per la scelta di un test, da integrare eventualmente al percorso di coaching</i></p>	<p>Prof. Guido Alessandri</p>	<p>M – PSI/06</p>	<p>1</p>	<p>8</p>	<p>In presenza</p>	<p>italiano</p>
<p>11. <u>Il goal setting e il Coaching</u> <i>Si approfondisce la metodologia del</i></p>	<p>Prof.ssa Laura Borgogni</p>	<p>M – PSI/06</p>	<p>1</p>	<p>8</p>	<p>In presenza</p>	<p>italiano</p>

<i>Goal Setting e la definizione del piano d'azione</i>						
12. <u>Dal focus di percorso al focus di sessione</u> <i>Si acquisiscono tecniche e metodologie per comprendere e concordare sulla perseguitabilità del primo obiettivo</i>	Da assegnare	M – PSI/06	1	8	In presenza	italiano
13. <u>L'allenamento alla flessibilità mentale</u> <i>Si acquisiscono tecniche e metodologie per la ristrutturazione cognitiva e il sense making secondo una prospettiva cognitivistica</i>	Da assegnare	M – PSI/06	1	8	In presenza	italiano
14. <u>Il feedforward e lo sviluppo delle capacità agentiche nel Coaching</u> <i>Si approfondisce il feedforward come strumento di conoscenza e si acquisiscono tecniche per sviluppare le capacità agentiche</i>	Prof.ssa Chiara Consiglio	M – PSI/06	1	8	In presenza	italiano
15. <u>Monitoraggio e valorizzazione dell'esperienza</u> <i>Si approfondisce il feedback come strumento di monitoraggio e valorizzazione della messa in pratica attraverso domande esplorative e di analisi degli eventi</i>	Da assegnare	M – PSI/06	1	8	In presenza	italiano
16. <u>Dalla verifica dell'obiettivo alla definizione del conseguente obiettivo</u> <i>Si trasferiscono tecniche - basate sul modello del Goal Setting - per passare dall'obiettivo concordato a quello successivo, modulandolo in funzione dei risultati conseguiti con il precedente</i>	Da assegnare	M – PSI/06	1	8	In presenza	italiano
17. <u>Il bilancio del percorso</u> <i>Si condividono le modalità per operare un bilancio del percorso di coaching, attraverso domande esplorative e di verifica, feedback, analisi degli apprendimenti/fallimenti e riconoscimento delle capacità agentiche allenate</i>	Prof.ssa Chiara Consiglio	M – PSI/06	1	8	In presenza	italiano
18. <u>La chiusura del percorso e la sua efficacia</u>	Prof.ssa Chiara Consiglio	M – PSI/06	1	8	In presenza	italiano

<i>Si definiscono le modalità per chiudere il percorso di coaching e per verificare i principali risultati da esso ottenuti</i>						
19. <u>Praticare il Coaching</u> <i>Si approfondiscono le diverse modalità di gestione del coaching (in presenza, a distanza); gli strumenti e le tecniche per proporsi nel mercato del lavoro, nonché i fondamenti etici della professione</i>	Da assegnare	M – PSI/06	1	8	In presenza	italiano
20. <u>Tiriamo le fila: valutazione degli apprendimenti e project work</u> <i>Si monitorano gli apprendimenti acquisiti durante il corso, si avvia la sessione d'esame e l'esposizione dei project work</i>	Prof.ssa Laura Borgogni	M – PSI/06	1	8	In presenza	italiano

Prova finale		SSD non previsto			<i>Giornata 20 dedicata alla presentazione dei project work</i>
Altre attività		SSD non previsto			<i>Seminari, convegni ecc.</i>
TOTALE CFU			20		

Il numero minimo di Cfу assegnabili ad una attività è 1 (ai sensi dell' art. 23 del Regolamento didattico d'Ateneo si precisa che 1 CFU corrisponde 6 – 10 ore di lezione frontale, oppure 9 - 12 ore di laboratorio o esercitazione guidata, oppure 20 - 25 ore di formazione professionalizzante a piccoli gruppi o di studio assistito).