



THINK TANK SULLA FUNZIONE ABILITANTE DELLA LAUREA IN PSICOLOGIA (F.A.L.P.)

L'uso delle competenze per la formazione professionale degli psicologi

Guido Sarchielli

Professore Emerito Università di Bologna, Psicologia del lavoro

Sommario

1. Caratteristiche della competenza rilevanti per la progettazione di un percorso di formazione professionale
2. Cosa ricaviamo per la progettazione da 3 grandi *Framework* delle competenze degli psicologi
3. Acquisizione delle competenze professionali: cosa cambia?
4. Orientamenti per la valutazione delle competenze

Nonostante il 2023 sia proclamato «Anno Europeo delle Competenze (Skill)».....

..... siamo di fronte a un concetto «**suggestivo**» ma «**sfocato**», che richiede **sforzi interpretativi** e ha generato **approcci differenti**.

❖ Ciò aiuta a spiegare anche la persistenza di :

✓ *differenze di definizione e di accento nella letteratura scientifica,*

✓ *differente «prontezza» nell'adozione di questo costrutto («culture competence shift»)*

✓ *contrapposizioni nominalistiche, «resistenze applicative» e «retoriche pro/contro» una formazione professionale basata sulle competenze*

Alcune caratteristiche della competenza rilevanti per la progettazione di un «percorso» di formazione professionale

- Un punto di partenza: ***Quando possiamo dire che un professionista è competente in un dato dominio?*** (NB: abilitazione sostanziale all'esercizio)
 - *Se ha la capacità di utilizzare il corpo di conoscenze e abilità di quel dominio per conseguire gli obiettivi dell'intervento richiesto [= con maestria, perizia professionale....] ma è anche «aperto» a conoscenze/abilità di altri domini*
- Quali aspetti si possono evidenziare per specificare questa affermazione di «buon senso» e renderla utile per la progettazione?

E' abbastanza condiviso il fatto che la competenza sia

	Implicazioni progettuali
▪ legata a un dato dominio (campo di studio o di attività, aree di contenuto)	decidere quale grado di ampiezza è più utile adottare
▪ dipendente dal contesto (setting o <i>field of practice</i> : tipo di compiti/attività, tempi, luoghi, colleghi, utenti...)	considerare quale grado di specificità contestuale è più opportuno
▪ un concetto multidimensionale: segnala l'interazione tra persona, contesto, prestazione («competenza di azione») funzionalmente rilevante per il servizio per sua natura olistico	distinguere tra competence (grandi gruppi di capacità generali) e le sue componenti = competencies (capacità di prestazioni o aspetti specifici di attività = skill)

(continua)

- | | |
|--|--|
| ▪ implichi saper mobilitare conoscenze e skill appropriate al contesto e derivanti dal dominio di competenza o da altri domini anche non psicologici | verificare l'appropriatezza con comunità di pratiche; facilitare l'integrazione di differenti skill |
| ▪ coinvolga «risorse psicosociali» (Fattori O = Other) [= atteggiamenti, valori (deontologia), motivazioni, e tendenze comportamentali, emotive o di pensiero | Predisporre occasioni di sviluppo di valori professionali tipici e guidare la pratica in una data direzione (finalità) |
| ▪ sia connessa con la prestazione ma non coincide con essa (= condizione necessaria ma non sufficiente); è influenzato da fattori personali e situazionali | Programmare sistematiche occasioni di auto-riflessività: <i>reflection in action</i> e <i>reflection on action</i> |

(continua)

- si manifesti con vari livelli di capacità & padronanza che si modificano nel tempo (sviluppo/obsolescenza).

A cosa ci si vuole riferire?

- ✓ a uno standard di prestazione eccellente? (livello ottimale di prestazione attesa = expert)
- ✓ a Minimal standard? (soglia minima accettabile per il work entry = novice, intermediate...);
- ✓ a un continuum di perizia? (da una soglia iniziale (competente/non competente) fino a livelli di padronanza oltre il livello iniziale work entry = ad es. proficient, expert)

Delineare e rendere esplicito un metro sensato e condiviso al quale riferirsi per la valutazione (formativa e sommativa) delle competenze possedute per poter svolgere *un'azione professionale indipendente*

NB: *abilitazione* come «*autorizzazione formale*» vs «*padronanza sostanziale*»

Di fronte alla *grande variabilità di concezioni* della competenza, le grandi associazioni scientifico-professionali di psicologia

- ❑ hanno scelto di porsi *a un livello di astrazione elevato*, elaborando **schemi convenzionali (Framework) generic** che cercano di assorbire la natura complessa e diversificata delle pratiche nel mondo reale e **si propongono di:**
 - ✓ evitare un enorme elenco [«liste» o «cataloghi»] di skill astrattamente desiderabili, da acquisire in modo separato/frammentato
 - ✓ facilitare un accordo tra le parti interessate su: a) le qualità centrali di un professionista competente; b) i principi importanti della pratica psicologica (ad es. agire in modo etico.....)

(continua)

✓ facilitare un successivo processo consensuale di identificazione delle *competencies specifiche di contesto che abilitano al lavoro professionale (= focus su status quo e sguardo al futuro = nuovi modi di lavorare, nuove esigenze e richieste potenziali, cambiamenti socio-culturali, interprofessionalità ...)*

□ **In pratica:** sono grandi cluster di competenze connesse con aree di attività. Essi forniscono una *rappresentazione della pratica psicologica (con la combinazione e l'interrelazione delle competenze) utilizzabile per la progettazione formativa, l'assessment, certificazione...*

1. Framework «*International Declaration on Core Competences in Professional Psychology*» (IAAP & IUPsyS, 2016)

Tre grandi categorie di *core competencies*, espresse in forma *generic* [ciascuna delle 12 Competenze comprende un numero variabile di sub-competenze]

- A. Psychological knowledge and skills underpinning the Core competencies:** 1. possess the necessary knowledge, 2. possesses the necessary skills
- B. Professional behavior competencies:** 3. practices ethically 4. acts professionally, 5. relates appropriately to clients and others, 6. works with diversity and demonstrates cultural competence, 7. operates as an evidence-based practitioner, 8. reflects on work
- C. Professional activities competencies:** 9. sets relevant goals, 10. conducts psychological assessments and evaluations 11. conducts psychological interventions, 12. communicates effectively and appropriately.

Esempio: *la competency 11: «Conduce interventi psicologici»* comprende 6 sub-competenze (che riproducono ciò che il psicologo è *in grado di fare*)

1. Pianifica e realizza interventi psicologici con individui, gruppi, comunità, organizzazioni, sistemi o società
2. Progetta, sviluppa e valuta la potenziale utilità ed efficacia degli interventi psicologici, utilizzando metodi adeguati agli obiettivi e alle finalità dell'intervento
3. Integra la valutazione e altre informazioni con le conoscenze psicologiche per guidare e sviluppare gli interventi psicologici

4. Valuta l'utilità e l'efficacia dei propri interventi
5. Utilizza i risultati della valutazione per rivedere e rivedere gli interventi, se necessario
6. Fornisce orientamento e consulenza ad altre parti interessate coinvolte nell'intervento psicologico

2. CUBE MODEL (Rodolfa et al. 2005) rappresentazione strutturale, *generic*, assunto da APA, *con molte successive rielaborazioni*

- **ASSE 1: Competenze fondamentali** = *conoscenze, abilità, atteggiamenti che sono alla base delle competenze operative*: 1. Pratiche riflessive e *self assessment* («cura di sé»), 2. Conoscenze e metodi scientifici, 3. *Relationships*, 4. Standard etici e legali (e questioni di policy), 5. Diversità individuale e culturale, 6. Sistemi interdisciplinari (interagire con discipline diverse e altri professionisti).
- **ASSE 2: Competenze funzionali** = *conoscenze, abilità e atteggiamenti adatte alla concreta pratica professionale*: 1. Valutazione/diagnosi, concettualizzazione casi/situazioni; 2. Interventi; 3. Consultazione; 4. Ricerca e valutazione; 5. supervisione e insegnamento; 6. gestione e amministrazione (servizi).
- **ASSE 3: Fase dello sviluppo professionale** (*formazione; tirocinio; supervisione post-laurea; formazione continua*) durante la quale vengono apprese le competenze fondamentali e funzionali.

Quali sono gli elementi critici di conoscenze/abilità/atteggiamenti che costituiscono una competenza? Ancoraggio comportamentale: come potresti vederla in concreto?

▪ **Esempio:** Competenza funzionale «*Intervention*» = 5 competencies

- A. Knowledge of Interventions
- B. Intervention planning
- C. Skills
- D. Intervention implementation
- E. Progress evaluation

Per ciascuna competency

1. **Conoscenze indispensabili**
2. **Behavioral Anchor** (in termini descrittivi o tramite esempio concreto)
3. **Soglia (minimal standard) specificata per livello:** 1. Readiness for Practicum, 2. Readiness for Internship, 3. Readiness for Entry to Practice

3. Competence Model Europsy

- Le competenze sono descritte in termini *generic* (senza specificazione di *competencies*) con una *rappresentazione strutturale* (**tempio greco**) che evidenzia le relazioni tra risorse personali, conoscenze, competenze (*frontone/tetto*)
- Sono raccolte in **4 grandi rubriche**:
 - A. Di base** («*trasversali*», «*soft skills*»?)
 - B. Primarie** (gruppo che segue le «tappe di un'azione professionale competente» integrando/collegando le varie competenze)
 - C. Abilitanti** (gruppo che assume gli elementi di similarità con la maggior parte delle professioni sociali indipendenti)
 - D. Di ricerca** (quantitativa e qualitativa)

Competence Model Europsy (versione completa)

Categorie di competenze	Competenze
Basic/generic (o trasversali?)	1. Self-management, 2. Information handling, 3. Communication, 4. Teamwork, 5. Academic competences
Primary [6 Cluster competenze tipiche psicologi]	A. Goal specification (2) B. Assessment (4), C. Development (4), D. Intervention (5) E. Evaluation (3), F. Communication (2)
Enabling	1 cluster: 9 competenze
Research	1. Literature Review, 2. Research design, 3. Data Collection (qualitative/quantitative), 4. Data analysis (qualitative, quantitative), 5. Writing report, 6. Disseminating research

Cosa ricaviamo per la progettazione dal confronto tra i 3 *Framework*?

- ❖ Molti elementi comuni nella descrizione *generic* delle competenze
- ❖ La compresenza di «*competenze professionali*» e «*basic (o soft-skill)*»
- ❖ L'attenzione a *benchmarks* comportamentali (per livello di *mastery*)
- ❖ La descrizione *generic* implica la necessità di identificare le competenze specifiche abilitanti all'esercizio della professione (*Guidelines operative consensuali*)
- ❖ L'attenzione alle caratteristiche dei contesti per differenziare le «*competenze d'uso*» (Europsy = 4 contesti **X** *Setting, Co-worker, Clients, Purpose, Tools/methods, Timing*)

I vari modelli forniscono una traccia metodologica ...

- che ha diretta rilevanza operativa (standard di confronto, assessment ...)
- **ma un uso meccanico, prescrittivo rischia di:**
 - cristallizzare la «dipendenza dal mercato psicologico tradizionale»,
 - non intercettare esigenze di innovazione dei servizi psicologici,
 - ridurre l'autonomia (tratto tipico del professionista),
 - sottovalutare traiettorie e tempi diversi nella «padronanza» di competenze
- **Necessità di interazione e integrazione dei vari cluster di competenze**
- ***Flessibilità d'uso = non c'è «un'ultima parola sulla definizione delle competenze scolpita sulla pietra» (Hatcher et al. 2013)***

Flessibilità e integrazione richiedono una progettazione partecipata e dinamica = *monitoraggio continuo per*

- ✓ corrispondere ai domini di pratica reale che stanno emergendo (Consulenza/Consultazione, Promozione benessere,...);
- ✓ intercettare nuove esigenze e modalità di lavoro inter-professionale (Diversity, Interculturalità, Lavoro su progetti....);
- ✓ essere coerenti con obiettivi e missioni particolari nei vari contesti d'uso (ad es. Sanità, Scuola, WOP, Servizi non sanitari alla persona, Sport.....).

In pratica: verificare, aggiornare, aggiungere (o eliminare), ridefinire/specificare certe «competencies» e «ancoraggi comportamentali»

Acquisizione delle competenze professionali: cosa cambia?

Precondizioni o facilitatori della competenza? (Europsy sceglie un mix input/output)

- ✓ **Possesso di conoscenze fondamentali della disciplina** (concetti, teorie, campi di applicazione ed evidenze) sia esplicative, interpretative e tecniche)
- ✓ **Padronanza di Skill/Micro-skills** [tipica acquisizione nei Laboratori, «Pratica deliberata» ovvero con scopi chiari e feed-back individualizzato (ad es. scoring di un test o «ascolto attivo» nell'intervista)]
- ✓ **Padronanza di Competenze di base** (problem solving, lavoro di squadra, pensiero critico, riflessività (= uso di «*didattiche innovative realistiche*» come: apprendimento basato sui problemi/progetti, esperienziale, simulazioni, role-playing, scenari, vignettes...))
- ✓ **Acquisizione (intenzionale/tacita) di atteggiamenti** pertinenti a un esercizio indipendente, responsabile ed etico della professione (acquisibili precocemente tramite pratiche realistiche, osservazione/riflessività...).

(continua)

Modalità dirette (intenzionali, progettate, valutate)

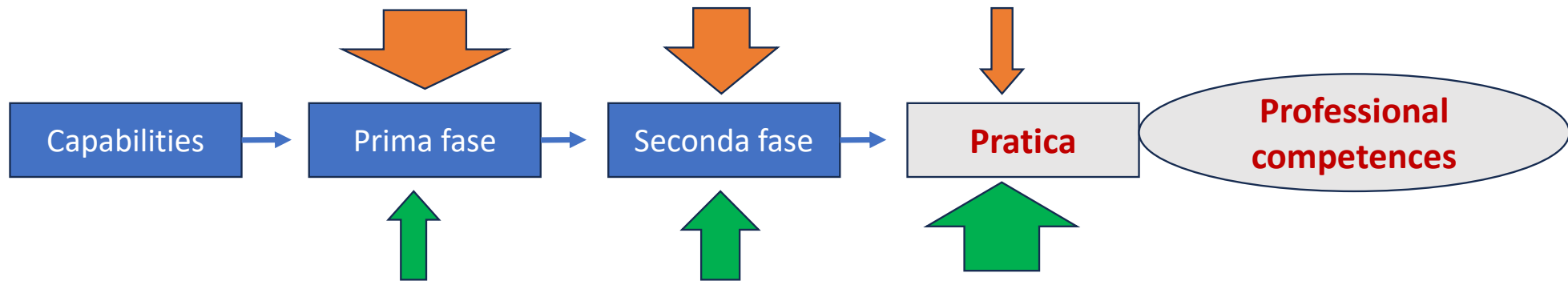
❖ **Learning by doing:** pratica in un contesto professionale (setting, clienti reali, problema concreto, tools ...) svolta sotto una supervisione ben progettata, da psicologi competenti:

1. **Esposizione alla pratica professionale** (osservazione di pratiche reali, trasmissione conoscenze tacite)
2. **Esperienza diretta progressiva di compiti (= Pratica deliberata)** nell'attività in quantità crescenti e relativa indipendenza (ponendo domande, ricevendo feed-back, reflection in/on action....)
3. **Immersione nell'attività** per sperimentarne tutti gli aspetti in modo autonomo (occasioni di mentoring/coaching, cooperazione in rete con i colleghi

❖ **NB: Circolarità:** L'acquisizione di competenze può stimolare lo sviluppo di ulteriori conoscenze e valori, che a sua volta può consolidare e favorire lo sviluppo di (nuove) competenze.

Differenti dosi teoria-pratica-Europsy [R.A. Roe, 2010, con modifiche]

Educational input: Knowledge & Skill



Training (= formazione professionale): Inserimento (Placement = *learning by doing*), Internship/Pratica supervisionata (con *Competence rating*)

Presidiare l'«apprendistato»: apprendimento dall'esperienza e «socializzazione professionale»

Due forme tipiche: *Practicum e Internship* (varia il grado di intensità e impegno diretto nel lavoro, l'autonomia progressiva, la durata; decisioni politiche per anticipare il work-entry)

Esempi: 1. Tipo Orientamento (familiarizzazione), 2. Tipo Safari: presenza temporanea in situ per scopo particolare, 3. Tipo rotazione: familiarizzazione sistematica con diversi ruoli/servizi; 4. Tipo ruolo: attribuzione di un particolare ruolo professionale, 5. Tipo progetto: esecuzione di un progetto (individualmente o in gruppo) in un servizio].

Funzioni : **a) opportunità di lavorare** su un tipo di problema posto da un cliente individuale o organizzativo reale (*esperienza autoriflessiva*); **b) socializzazione professionale** (ingresso in una «comunità di pratiche», stili e identità professionale; **c) verifica della «vocazione professionale» e commitment (responsabilità)** sul processo di professionalizzazione e la carriera

In entrambi i casi centralità della «*supervisione esperta*» progettata

- **Funzione formativa:** sviluppo delle competenze; comprensione della pratica reale (occasioni di auto-riflessione sul fare, di *self-recognition* (debolezze e punti di forza); armonizzazione nel gruppo di lavoro e stile di comunicazione, comprensione di realistici percorsi di carriera ...)
- **Funzione di supporto:** = per la consapevolezza dell'esperienza emotiva sul lavoro; si mantiene nella relazione di supervisione il sentimento di un clima sicuro
- **Funzione di controllo:** non tanto «vigilanza formale/di conformità», ma **relazione fiduciaria (individuale/micro-gruppo)** per il monitoraggio della qualità del lavoro [implica responsabilità condivise: valutare le prestazioni, i progressi, l'apprendimento dagli errori (feed-back), le necessità di correzione/integrazione di conoscenze e skills ...]

... e di supervisori/tutor competenti e motivati (APA 2014)

La disponibilità di uno specifico e condiviso **framework di competenze professionali** al quale riferirsi permette un «allineamento» tra:

- ✓ **il modo di operare dei «professionisti-supervisori»** (**Aree:** *Diversity, Supervisory Relationship, Professionalism, Assessment/ Evaluation/ Feedback, Problems of Professional Competence, Ethical, Legal, and Regulatory Considerations*)
- ✓ **e le fasi di «apprendimento on the job» dei neofiti** garantendo la qualità del servizio (a protezione dei clienti/utenti/pazienti, del pubblico e dell'immagine della professione)

Orientamenti per la valutazione delle competenze

- Con il focus sulle competenze **la valutazione (formativa e sommativa) diventa un compito più impegnativo e costoso per i formatori**
- I suoi obiettivi cambiano man mano che le persone fanno progressi nel percorso di **sviluppo delle competenze** [I *benchmarks* del Cube model **identificano 3 livelli di prontezza** per ciascuna competenza fondamentale o funzionale; Europsy identifica **4 livelli di padronanza sulla base del grado di autonomia** nello svolgimento dei compiti (decrescente bisogno di guidance e supervision)]
- Occorre considerare **i ritmi diversi di acquisizione** delle varie competenze (alcune più rapide)

(continua)

- L'enfasi sui risultati implica - *soprattutto nel tirocinio* - valutazione diretta e ampia delle competenze [No, all'accumulo di ore come *proxy per la competenza*; No, enfasi su competenze discrete (micro-skill) = dicono poco su come si comporterà un neofita in situazioni reali]
- Occorrono *valutazioni integrate, meno atomistiche, contestualizzate*, basate su più tipi di evidenze: a) evidenze di performance e, dove possibile, b) evidenze di capacità (potenziali)
- Una chiara specificazione delle competenze (standard di confronto) aiuta al superamento dei **metodi tradizionali di assessment** (esami scritti/saggi, domande a scelta multipla...) utili per accertare conoscenze, **ma lontani dalle competenze e spesso mancanti di validità ecologica, fedeltà alla pratica, generalizzabilità e affidabilità tra valutatori**

Esempi di strumenti, più sensibili alle competenze (prospettiva di «*valutazione autentica*»)

- ✓ **Strumenti informativi** su traiettoria ed evidenze di apprendimento in situazioni professionali = «**Schede su sviluppo competenze specifiche**» e soprattutto «**Portfolio del candidato**»
- ✓ **Simulazioni** [tipica l'Objective Structured Clinical Examination (**OSCE**) in ambiti sanitari e sociali], **Simulazioni computer based**
- ✓ «**Vignettes/casi standardizzati**»
- ✓ «**Metodi di scenario**» (situazioni problematiche realistiche su cui decidere, applicando conoscenze e procedure)
- ✓ **Scale standardizzate** ad es. Competencies of Professional Psychology Rating Scale (COPPR), **versione Self-report** e **versione Observer**. [Item derivati dal Framework di competenze vigente in Australia]
- ✓ **Self-assessment** (cfr. obbligo deontologico del professionista).

Per concludere: esercizio finale sulle competenze Valutazione idoneità dopo il TPV (Legge 163/2021 Art. 2)

Competenze da valutare fissate dalla norma	Europsy	Quali standard o Benchmark di confronto?
1.valutazione del caso;	Assessment	
2.uso appropriato degli strumenti e delle tecniche psicologiche per la raccolta di informazioni per effettuare un'analisi del caso e del contesto;	Goal specification (need analysis) + Situational Assessment	
3.predisposizione di un intervento professionale teoricamente fondato e basato sulle evidenze;	Intervention	
4.valutazione di processo e di esito dell'intervento;	Evaluation	
5.redazione di un report;	Enabling	

(continua)

6.restituzione a paziente, cliente, utente, istituzione, organizzazione;

7.stabilire adeguate relazioni con pazienti, clienti, utenti, istituzioni, organizzazioni;

8.stabilire adeguate relazioni con i colleghi;

9.comprensione dei profili giuridici, etico-deontologici della professione, nonché dei loro possibili conflitti.

Communication

Basic

Basic

Deontologia

Domande progettuali per l'implementazione del *processo di valutazione idoneativa*

1. Identificazione/specificazione delle competenze da valutare: Perché proprio quelle? Sono state evidenziate nel percorso di tirocinio? Sono note ai tirocinanti? Sono descritte in modo appropriato? Quali supporti informativi per il giudizio? Quali standard di riferimento (indicatori e benchmark)? Sono stati esplicitati all'inizio del percorso? Sono state fatte valutazioni formative/in itinere?

2. Predeterminazione modi di valutare: Quali strumenti di valutazione utilizzare? (anche per evitare comuni bias del valutatore: ad es. leniency). Come confrontare le prestazioni con ancoraggi (per un dato livello di sviluppo). Come integrare gli input dei vari valutatori?

3. Eventuali meccanismi di feedback [se valutazione formativa] Come fornire feedback specifici per consentire alla persona valutata di individuare ragioni di insuccesso e migliorare?