



# 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 <b>competence</b> (grandi gruppi di capacità generali) e le sue componenti = <b>competencies</b> (capacità di prestazioni o aspetti specifici di attività = skill)

(continua)

- |  |  |
|--|--|
| ▪ <b>implichi saper mobilitare conoscenze e skill appropriate al contesto e derivanti dal dominio di competenza o da altri domini anche non psicologici</b>          | verificare l'appropriatezza con comunità di pratiche; facilitare l'integrazione di differenti skill                    |
| ▪ <b>coinvolga «risorse psicosociali» (Fattori O = Other) [= atteggiamenti, valori (deontologia), motivazioni, e tendenze comportamentali, emotive o di pensiero</b> | Predisporre occasioni di sviluppo di valori professionali tipici e guidare la pratica in una data direzione (finalità) |
| ▪ <b>sia connessa con la prestazione ma non coincide con essa (= condizione necessaria ma non sufficiente); è influenzato da fattori personali e situazionali</b>    | 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]	<b>A.</b> Goal specification (2) <b>B.</b> Assessment (4), <b>C.</b> Development (4), <b>D.</b> Intervention (5) <b>E.</b> Evaluation (3), <b>F.</b> 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...).

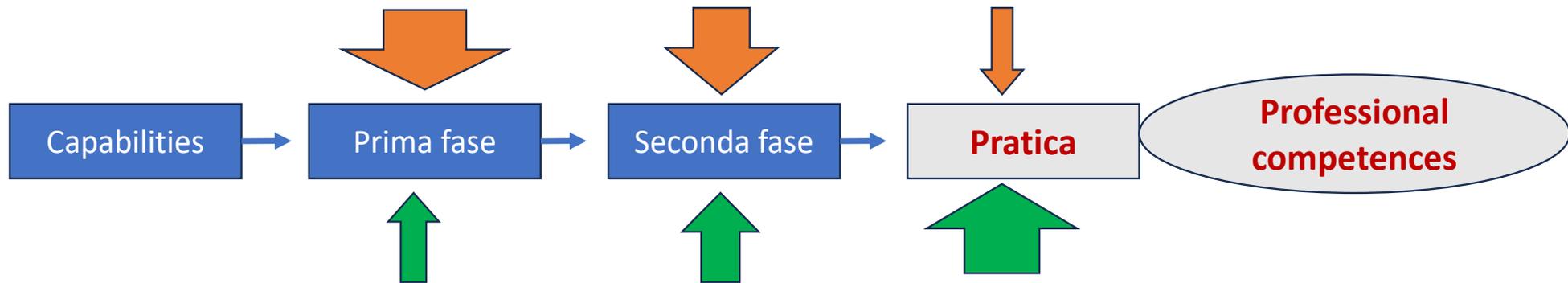
(continua)

### 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 supervisor/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-supervisor»** (**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	<i>Quali standard o Benchmark di confronto?</i>
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;**

**Communication**

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

**Basic**

**8.stabilire adeguate relazioni con i colleghi;**

**Basic**

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

**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?