

IAAP – IUPsyS – ITC - EFPA

Dichiarazione Internazionale sulle Competenze Fondamentali in Psicologia Professionale

INTRODUZIONE

La presente Dichiarazione Internazionale sulle Competenze Fondamentali in Psicologia Professionale mira a identificare un insieme di competenze riconosciute e approvate a livello internazionale, che possano costituire la base per un'identità professionale globale coerente e, eventualmente, per un sistema di riconoscimento internazionale in grado di equiparare i sistemi di formazione professionale, l'accreditamento dei programmi, la certificazione professionale e la regolamentazione della competenza e della condotta professionale. Le motivazioni e i metodi utilizzati per elaborare la Dichiarazione sono descritti nella presente Introduzione, mentre gli usi, la necessità di adattamento locale e il potenziale impatto di questa Dichiarazione sono illustrati nel Preambolo.

Il tema della "competenza" è stato scelto dal Comitato Organizzatore in occasione della pianificazione del 5° Congresso Internazionale su Licenze, Certificazione e Accredimento, svoltosi a Stoccolma nel luglio 2013. L'obiettivo del Congresso era avviare un processo "per promuovere lo sviluppo di un accordo globale sull'identificazione delle competenze di riferimento che definiscono la psicologia professionale". Il Congresso è stato insolito perché riservato esclusivamente su invito. Sono stati emessi 150 inviti e hanno partecipato 75 persone provenienti da 18 paesi e 5 continenti. Erano rappresentate associazioni internazionali quali (in ordine alfabetico) l'Associazione Internazionale di Psicologia Applicata (IAAP), la Commissione Internazionale dei Test (ITC) e l'Unione Internazionale di Scienze Psicologiche (IUPsyS). Il Congresso si è distinto anche dai precedenti per la sua organizzazione sotto forma di una serie estesa di workshop. La maggior parte del tempo è stata dedicata a discussioni in piccoli gruppi molto produttive, intervallate da sessioni plenarie di feedback e pianificazione dell'agenda. Prima del Congresso, ai delegati erano stati distribuiti un "Documento Fondativo", una "Dichiarazione" e documenti riguardanti modelli esistenti di competenze per psicologi. Inoltre, era stato elaborato un modello riassuntivo preliminare delle competenze, prodotto attraverso l'analisi dei contenuti di vari modelli nazionali vigenti. Questo modello è stato utilizzato come stimolo per le discussioni di gruppo.

Attraverso una successiva serie di consultazioni iterative, questo modello riassuntivo è diventato la base per la versione finale della "Dichiarazione Internazionale sulle Competenze Fondamentali in Psicologia Professionale" (di seguito denominata Dichiarazione). Questi documenti, il Rapporto del Congresso, l'elenco dei membri del Gruppo di Lavoro e del Gruppo di Riferimento, e altri documenti citati successivamente nella Dichiarazione, possono essere scaricati dal sito: <http://www.psykologforeningen.no/foreningen/english/ipcp>.

Il Congresso è stato un grande successo come avvio di un confronto sul concetto guida e sull'obiettivo prefissato, e si è concluso con l'accordo di istituire il "Progetto Internazionale sulla Competenza in Psicologia" (IPCP) come progetto internazionale con più parti interessate. Tutti gli organizzatori e i partecipanti hanno dimostrato la volontà di andare oltre le differenze nazionali e regionali e di iniziare a esplorare aree di comprensione e accordo comuni, ispirando la convinzione che questo sforzo possa avere successo. È stato istituito un Gruppo di Lavoro composto da persone provenienti da Norvegia, Regno Unito, Romania, Sudafrica, Cina, Nuova Zelanda, Colombia, Canada e Stati Uniti. Inoltre, è stata creata una rete (Gruppo di Riferimento), che attualmente conta 275 persone provenienti da 77 paesi.

Il Gruppo di Lavoro ha tenuto cinque riunioni in presenza della durata di più giorni e ha prodotto tre Rapporti di Progresso a partire dal Congresso di Stoccolma. Ciascun Rapporto di Progresso è stato inviato in bozza al Gruppo di Riferimento per i commenti. Inoltre, i membri del Gruppo di Lavoro hanno organizzato incontri di discussione aperti in due congressi internazionali (ICAP2014 a Parigi ed ECP2015 a Milano) e in quattro conferenze regionali (Kampala, Durban, Armenia-Colombia e Beirut). Nell'ultima fase di consultazioni (dicembre 2015) sono state invitate anche associazioni psicologiche nazionali e internazionali a fornire osservazioni. Particolare attenzione è stata riservata ai commenti dell'IAAP e dell'IUPsyS in quest'ultima fase.

La Dichiarazione comprende quattro parti:

1. Introduzione: descrive la storia e il processo di sviluppo.

2. Glossario dei termini: fornisce il significato dei termini utilizzati per promuovere una comprensione comune presso un pubblico internazionale.
 3. Preambolo: descrive lo scopo, l'ambito, i limiti e le possibili applicazioni della Dichiarazione.
 4. Competenze fondamentali in psicologia professionale: presenta le competenze fondamentali. Le competenze illustrate nella Dichiarazione sono generali e non specifiche. La Dichiarazione non costituisce uno "standard" e non intende esserlo. Questo documento non ha alcuna autorità rispetto a standard nazionali o regionali già stabiliti. Il possesso di tali competenze non qualifica automaticamente una persona come psicologo. Tuttavia, la Dichiarazione può offrire un quadro utile a sostegno dello sviluppo di standard, dell'accreditamento, dell'istruzione e della formazione, o della certificazione.
- Diverse organizzazioni, comunità, nazioni e regioni possono utilizzare e adattare tali competenze per meglio adeguarle al proprio contesto locale. L'espressione, la dimostrazione o l'applicazione di una competenza universalmente approvata possono risultare significativamente diverse in un contesto nazionale o culturale specifico. Si incoraggia lo sviluppo di traduzioni locali o regionali di tali competenze in requisiti specifici di istruzione e formazione. Tali adattamenti potranno produrre variazioni tra culture, riflettendo così la diversità di espressioni e la ricchezza di una comunità professionale internazionale variegata.
- La rilevanza della Dichiarazione dipende dal suo riconoscimento da parte di organizzazioni la cui missione riguarda la pratica della psicologia a livello internazionale, regionale o nazionale. Tutte queste organizzazioni sono incoraggiate a sostenere, adottare e/o ratificare esplicitamente la Dichiarazione, a promuoverne la conoscenza, il rispetto e la comprensione, a integrare i suoi principi nei propri documenti e pratiche, e ad ampliarne e adattarne la portata ai propri contesti specifici.

TERMINI E DEFINIZIONI

Nella presente Dichiarazione si applicano le seguenti definizioni:

Valutazione (Assessment): Vedi Valutazione psicologica.

Buona pratica (Best practice): Metodo o tecnica che ha costantemente mostrato risultati superiori rispetto ad altri mezzi e che è accettato come punto di riferimento di qualità per una pratica corretta o riconosciuta all'interno di un contesto socio-culturale specifico.

Cliente (Client): Individuo, gruppo, comunità o organizzazione che utilizza o riceve i servizi professionali di uno psicologo.

Competenza (Competence): Combinazione di conoscenze pratiche e teoriche, abilità cognitive, comportamenti e valori utilizzati per eseguire uno specifico comportamento, o un insieme di comportamenti, secondo uno standard, in contesti professionali associati a un ruolo professionale. In alcune regioni del mondo, il termine competency (pl. competencies) è utilizzato con lo stesso significato di competence (pl. competences).

Competency: In maniera ambigua, i termini competence e competency (e i loro plurali: competences e competencies) vengono utilizzati quasi in modo intercambiabile nella letteratura. Tuttavia, vi sono differenze importanti di sfumatura nel modo in cui questi termini sono usati in alcune aree di pratica. Per questo motivo, in questo documento si preferisce il termine competence quando si fa riferimento alla performance in relazione a uno standard, cioè alla questione se qualcuno sia considerato competente o meno. Competency può avere un significato più ampio e inclusivo rispetto a competence. Sebbene i due termini vengano spesso usati come sinonimi, in particolare negli Stati Uniti, competency è anche usato per riferirsi ad attributi comportamentali (ad es. ascolto, capacità decisionale, attenzione ai dettagli) che non sono legati a uno standard di performance. Gran parte dell'uso di competency nella letteratura di psicologia del lavoro e delle organizzazioni, così come nella gestione delle risorse umane, si riferisce alla nozione di competency come attributo personale. I modelli di competency descrivono le qualità desiderabili che le persone dovrebbero possedere, piuttosto che la competence dimostrata attraverso la loro performance.

Competenze (Competences): Insiemi di conoscenze, abilità, capacità e altri attributi che consentono a una persona di agire in modo efficace e secondo uno standard definito in una

situazione di pratica professionale.

Competencies: Vedi Competency.

Costrutti (Constructs): Variabili esplicative non direttamente osservabili; costituiscono i mattoni fondamentali delle teorie e dei modelli scientifici e sono al cuore delle spiegazioni e delle interventi psicologici.

Competenza fondamentale (Core competence): Competenza la cui acquisizione è cruciale per la capacità complessiva di una persona di esercitare la professione secondo uno standard professionale accettabile. Si prevede che tutti coloro che dichiarano di possedere competenza nella pratica professionale dispongano di tali competenze fondamentali. Va sottolineato che possono essere richieste ulteriori competenze, a seconda delle aree di specializzazione e dei contesti socio-culturali, per garantire la competenza complessiva del professionista.

Competenza culturale (Cultural competence): Condotta professionale competente basata sulla consapevolezza, conoscenza e comprensione delle influenze culturali sul lavoro psicologico. Queste qualità sono necessarie per offrire servizi psicologici professionali che riconoscano la diversità di visioni del mondo e pratiche sia del professionista stesso che dei clienti provenienti da contesti culturali differenti. La competenza culturale è centrata sulla comprensione di sé e dell'altro come portatori di cultura, influenzata da determinanti storici, sociali, economici e politici, e sull'impatto di tale cultura su come questi fattori influenzino teorie, modelli e pratiche psicologiche.

Umiltà culturale (Cultural humility): L'umiltà culturale richiede che gli psicologi si sforzino di mantenere **modestia** nelle loro interazioni con i clienti; riconoscano di non essere gli unici esperti e si impegnino attivamente in un processo di autoriflessione e autocritica. L'umiltà culturale implica l'inclusione attiva delle visioni del mondo culturali altrui per sviluppare relazioni autentiche e rispettose; la riflessione sui propri pensieri, sentimenti e comportamenti in relazione alla visione del mondo culturale del cliente; e l'impegno in un processo di apprendimento continuo orientato all'umiltà e al rispetto degli altri. Il termine è stato sviluppato inizialmente da Tervalon e Murray-García nel 1998. La definizione qui riportata include il termine originale con aggiunte.

Cultura (Culture): Repertorio appreso collettivamente, costituito da elementi intangibili (ad es. visioni del mondo, credenze, simboli, idee, valori, codici di condotta) e tangibili (ad es. artefatti, strumenti, lingua, letteratura), caratteristici di una società, comunità o gruppo umano, che aiutano i membri di tale collettività a comunicare, comprendere e interpretare le proprie espressioni.

Diversità (Diversity): Attributo simile all'eterogeneità, che indica la presenza e l'inclusione di individui, gruppi e culture differenti tra loro, includendo anche il rispetto e l'apprezzamento per le variabili che definiscono tali differenze.

Valutazione (Evaluation): Processo che descrive in modo strutturato un aspetto della qualità di un'entità o procedura. A seconda dell'approccio, il processo descrive la presenza o il livello di sviluppo di caratteristiche specifiche dell'entità o della procedura e confronta tali caratteristiche con uno standard prestabilito.

Evidenza (Evidence): Corpo di informazioni disponibile che indica se una determinata azione o decisione professionale, in un contesto specifico e per un uso particolare, presenta qualità e rilevanza.

Basato su evidenze (Evidence-based): Qualsiasi concetto o strategia derivata da o informata da evidenze provenienti da ricerca o esperienza pratica, che supporti la qualità e la rilevanza di una determinata azione o decisione in un contesto specifico per un uso particolare.

Intervento (Intervention): Processo deliberato e strutturato, solitamente basato su un modello teorico o pratico, con un risultato atteso. È un processo in cui viene intrapresa un'azione dalla quale ci si aspetta che l'individuo o il gruppo coinvolto subisca un cambiamento.

Conoscenze fondamentali (Knowledge, Foundational): Fatti e informazioni acquisiti attraverso l'educazione e l'esperienza, che costituiscono la comprensione teorica e pratica di un argomento. In psicologia, le conoscenze fondamentali si riferiscono alla conoscenza di concetti, costrutti, metodi psicologici e loro limiti, sia in teoria che in pratica; tali conoscenze riguardano la psicologia

in generale e non l'applicazione a specifiche aree di pratica. (Vedi anche Conoscenze specialistiche.)

Conoscenze specialistiche (Knowledge, Specialized): Fatti e informazioni acquisiti attraverso l'educazione e l'esperienza, che ampliano le conoscenze fondamentali e si riferiscono ad aree specifiche della psicologia, come quella clinica, educativa, del lavoro e delle organizzazioni, o altre (cioè concetti, costrutti e metodi tipici o con particolarità specifiche se applicati in tali contesti). (Vedi anche Conoscenze fondamentali.)

Analisi dei bisogni (Needs analysis): Processo analitico condotto da uno psicologo per comprendere o rilevare, insieme al proprio cliente, i bisogni reali o desiderati relativi al servizio psicologico da fornire. L'analisi dei bisogni orienta il servizio psicologico e lo guida verso obiettivi pertinenti per il cliente o il suo problema.

Professionista (Practitioner): Individuo che, in virtù della sua qualifica (spesso con obbligo anche di registrazione), esercita una professione. Nel contesto della Psicologia, un professionista è una persona non solo qualificata (e, se necessario, registrata), ma che esercita anche la professione in contesti applicati, a differenza di chi svolge esclusivamente ruoli di amministrazione, insegnamento o ricerca.

Professionalità (Professionalism): Livello di eccellenza o competenza, soprattutto in relazione a etica e valori, riflesso nella condotta, negli obiettivi e nelle qualità che caratterizzano e sono attese da un professionista.

Psicologo (Psychologist): Professionista competente a realizzare valutazioni e interventi relativi a variabili psicologiche e comportamentali, al fine di migliorare il benessere o la performance di individui, gruppi, comunità, organizzazioni, sistemi o della società.

Valutazione psicologica (Psychological assessment): Processo sistematico che utilizza una combinazione di tecniche e metodi (come test, inventari, colloqui, osservazioni) per valutare varie caratteristiche psicologiche e comportamentali (ad es. tratti, capacità) di un individuo o di un gruppo di individui.

Valutazione psicologica (Psychological evaluation): Valutazione sistematica (vedi anche Valutazione) di costrutti (vedi anche Costrutti) di natura psicologica.

Intervento psicologico (Psychological intervention): Intervento (vedi anche Intervento) sviluppato mediante metodi psicologici e basato su teorie o modelli psicologici per facilitare il cambiamento in un individuo, un gruppo, una comunità, un'organizzazione, un sistema o la società.

Attività professionali (Professional activities): Attività svolte da uno psicologo come parte del suo servizio a un cliente.

Condotta professionale (Professional behaviour): Condotta di uno psicologo conforme ai principi definiti da un corpo normativo al quale è previsto che gli psicologi si attengano. La condotta professionale è solitamente definita da organismi professionali, ma in alcuni paesi o regioni può anche essere definita dalla legge. Non si riferisce alle attività in sé, ma ai principi e ai valori sottostanti a qualsiasi attività professionale, come (ma non esclusivamente) etica, efficacia del servizio, autoriflessione e sviluppo personale, tra altri.

Pratica psicologica (Psychological practice): Insieme delle attività professionali intraprese da uno psicologo. La pratica psicologica si svolge tramite una relazione contrattuale formale con i clienti, con lo psicologo che agisce come fornitore di servizi, e può, in alcuni paesi e regioni, essere regolamentata (ad es. soggetta a licenza o certificazione).

Psicologia professionale (Professional psychology): Comunità organizzata di psicologi che rappresenta le migliori pratiche psicologiche applicate. Questi psicologi offrono servizi professionali ai clienti, concentrandosi sull'applicazione pratica della psicologia.

Ricerca (Research): Indagine sistematica dei fenomeni con l'obiettivo di accrescere il corpo delle conoscenze o di applicare le conoscenze esistenti in modi nuovi.

Abilità di base (Skills, Basic): Capacità apprese che consentono a un professionista di svolgere compiti professionali con un livello minimo di competenza, quando applicate alla psicologia in generale. Le abilità di base sono generali e non specifiche di un'area di pratica. (Vedi anche

Abilità specialistiche.)

Abilità specialistiche (Skills, Specialized): Capacità apprese che consentono a un professionista di svolgere compiti professionali con un livello minimo di competenza, quando applicate alla propria area di specializzazione in psicologia, come clinica, educativa, del lavoro e delle organizzazioni, o altre. Le abilità specialistiche si fondano sulle abilità di base e le utilizzano in modi particolari, secondo le esigenze di tali contesti professionali specifici. (Vedi anche Abilità di base.)

Portatore di interesse (Stakeholder): Individuo, gruppo o organizzazione che ha un interesse o una preoccupazione in un processo o nel suo risultato.

PREAMBOLO

La psicologia, come professione, viene praticata in tutto il mondo all'interno dei contesti sociali, culturali, educativi, politici e giuridici di ciascun paese. Sempre più spesso, gli psicologi studiano, esercitano, consultano, collaborano e comunicano oltre i confini internazionali. Tali cambiamenti hanno prodotto numerosi benefici per i clienti, per le società e per la stessa professione. Tra questi benefici vi sono la possibilità di determinare l'applicabilità delle conoscenze e delle tecniche psicologiche con popolazioni diverse, la possibilità di condividere approcci e strategie differenti per affrontare problemi comuni e la capacità di identificare aree di bisogni insoddisfatti e di destinare risorse appropriate a tali aree. Tuttavia, dati i contesti culturali e legali unici nei quali gli psicologi esercitano nel mondo e l'espansione delle loro attività oltre i confini nazionali, sono emersi nuovi temi e sfide che hanno reso necessario sviluppare un'identità professionale internazionale coerente per gli psicologi.

Le competenze professionali svolgono un ruolo fondamentale nel lavoro degli psicologi e nella qualità dei servizi da loro forniti. L'identità professionale globale degli psicologi può essere rafforzata attraverso l'identificazione di un insieme ampiamente riconosciuto e accettato a livello internazionale di competenze fondamentali che definiscono una pratica professionale adeguata. Alcune di queste competenze sono ovvie e riconosciute esplicitamente in tutto il mondo, come la competenza nell'agire in modo etico. Altre possono essere meno esplicite, ma non per questo meno importanti.

Attualmente esistono numerosi modelli diversi di formazione ed educazione in psicologia, così come molteplici modelli di regolamentazione professionale nei diversi paesi e regioni del mondo. Il momento e il livello di attenzione dedicati agli studi specifici della disciplina possono variare di molti anni nei diversi sistemi educativi, così come il titolo accademico richiesto per l'accesso alla professione. La Dichiarazione Internazionale sulle Competenze Fondamentali in Psicologia Professionale identifica un insieme di competenze riconosciute e approvate a livello internazionale che fungono da base per un'identità professionale globale coerente e, possibilmente, per un sistema internazionale di riconoscimento dell'equivalenza dei sistemi di preparazione professionale, dell'accreditamento dei programmi, della certificazione professionale e della regolamentazione della competenza e della condotta professionale.

Le competenze fondamentali presentate in questa Dichiarazione sono quelle attese da tutti gli psicologi che forniscono servizi ai clienti al momento dell'ingresso nella professione. Si riconosce e si accetta che, sebbene queste competenze fondamentali costituiscano la base per l'ingresso nella professione, ci si aspetta che lo psicologo in attività mantenga una competenza continua man mano che la professione cambia e la pratica evolve. Si riconosce inoltre che questa Dichiarazione descrive le competenze fondamentali relative alla pratica professionale degli psicologi applicati. Alcuni psicologi lavorano esclusivamente come scienziati e accademici, mentre altri operano come professionisti con una varietà di popolazioni di clienti (individui, coppie, famiglie, gruppi, organizzazioni, scuole, ecc.). Questa Dichiarazione descrive le competenze fondamentali concordate a livello internazionale relative alla pratica della psicologia con qualsiasi di queste popolazioni di clienti e non è destinata a descrivere né ad applicarsi agli psicologi impegnati esclusivamente nell'insegnamento o nella ricerca.

Le competenze enunciate nella Dichiarazione sono generali e non specifiche. Diverse organizzazioni, comunità, nazioni e regioni sono incoraggiate ad adattare queste competenze in modo da adattarele meglio al proprio contesto locale. L'espressione, la dimostrazione o l'applicazione di una competenza universalmente riconosciuta può essere molto diversa in un

determinato contesto nazionale o culturale. È incoraggiato lo sviluppo di traduzioni locali o regionali di queste competenze in requisiti specifici di istruzione e formazione. Tali adattamenti probabilmente produrranno variazioni tra le culture, riflettendo così la varietà di espressioni e la ricchezza di una comunità professionale internazionale diversificata.

L'importanza della Dichiarazione dipende dal suo riconoscimento e dalla sua promozione da parte delle organizzazioni che hanno una missione nella pratica della psicologia a livello internazionale, regionale o nazionale. Tutte queste organizzazioni sono incoraggiate ad approvare esplicitamente, adottare e/o ratificare questa Dichiarazione, a promuoverne la conoscenza, il rispetto e la comprensione, a integrare i suoi principi nei propri documenti e pratiche e a tradurre, adattare ed espandere la portata della Dichiarazione ai propri contesti particolari.

COMPETENZE DI BASE IN PSICOLOGIA PROFESSIONALE

CONOSCENZE E ABILITÀ PSICOLOGICHE CHE SOSTENGONO LE COMPETENZE DI BASE

DESCRIZIONI:

KN: Possiede le conoscenze necessarie

KN1: Ha le conoscenze fondamentali necessarie sui concetti, costrutti, teorie, metodi, pratica e metodologia di ricerca psicologica per sostenere la competenza.

KN2: Ha le conoscenze specialistiche necessarie sui concetti, costrutti, teorie, metodi, pratica e metodologia di ricerca psicologica relative alle proprie aree per sostenere la competenza.

SK: Possiede le abilità necessarie

SK1: Ha le abilità di base necessarie per sostenere la competenza nella pratica psicologica.

SK2: Ha le abilità specialistiche necessarie per operare nelle proprie aree di pratica psicologica per sostenere la competenza.

COMPETENZE DI COMPORTAMENTO PROFESSIONALE

DESCRIZIONI:

PE: Agisce eticamente

PE1: Applica i codici etici pertinenti nella propria pratica professionale e condotta.

PE2: Si attiene alle leggi e regole pertinenti nella propria pratica professionale e condotta.

PE3: Risolve i dilemmi etici nella propria pratica professionale utilizzando un approccio appropriato.

AP: Agisce professionalmente

AP1: Segue le migliori pratiche accettate in psicologia.

AP2: Mantiene la propria competenza come psicologo.

AP3: Opera entro i limiti della propria competenza.

AP4: Consulta colleghi, supervisori o altre fonti pertinenti quando appropriato.

AP5: Invia a professionisti pertinenti quando necessario.

AP6: Sceglie azioni appropriate in risposta a eventi imprevedibili e complessi.

ER: Si relaziona adeguatamente con clienti e altri

ER1: Stabilisce, mantiene e sviluppa relazioni di lavoro appropriate con clienti e altri pertinenti.

ER2: Stabilisce, mantiene e sviluppa relazioni di lavoro appropriate con colleghi in psicologia e in altre professioni.

WD: Lavora con la diversità e dimostra competenza culturale

WD1: Lavora con conoscenza e comprensione del contesto storico, politico, sociale e culturale di clienti, colleghi e altri pertinenti.

WD2: Dimostra umiltà culturale.

WD3: Identifica, riconosce e rispetta la diversità negli altri pertinenti.

WD4: Riconosce l'impatto dei propri valori, credenze ed esperienze sul comportamento professionale, sui clienti e sugli altri.

WD5: Lavora e comunica efficacemente con tutte le forme di diversità in clienti, colleghi e altri pertinenti.

WD6: È inclusivo verso tutte le forme di diversità nel lavoro con clienti, colleghi e altri.
EP: Opera come professionista basato sull'evidenza
EP1: Adotta un orientamento basato sull'evidenza nella fornitura di valutazioni, interventi, servizi e altre attività psicologiche.
EP2: Consulta la ricerca psicologica e altre ricerche pertinenti per informare la pratica.
EP3: Riconosce i limiti delle evidenze disponibili per informare la pratica.
SR: Riflette sul proprio lavoro
SR1: Valuta l'efficacia delle proprie attività e della prestazione dei servizi.
SR2: Riflette e implementa aree di miglioramento nella propria pratica.
SR3: Riflette sui propri valori e credenze e sull'impatto che possono avere sulla propria pratica.
SR4: Valida le proprie riflessioni con colleghi o supervisori, quando appropriato.

COMPETENZE DI ATTIVITÀ PROFESSIONALI

DESCRIZIONI:

SG: Definisce obiettivi rilevanti
SG1: Sviluppa obiettivi basati su un'analisi dei bisogni.
SG2: Allinea gli obiettivi con quelli dei clienti e di altri.
PA: Conduce valutazioni e diagnosi psicologiche
PA1: Identifica bisogni di valutazione o diagnosi in individui, gruppi, comunità, organizzazioni, sistemi o nella società.
PA2: Seleziona, progetta o sviluppa valutazioni o diagnosi utilizzando metodi appropriati per gli scopi dell'attività.
PA3: Realizza valutazioni o diagnosi, comprese amministrazione, punteggio, interpretazione, feedback e report dei risultati.
PI: Conduce interventi psicologici
PI1: Pianifica e realizza interventi psicologici con individui, gruppi, comunità, organizzazioni, sistemi o la società.
PI2: Progetta, sviluppa e valuta la potenziale utilità ed efficacia degli interventi psicologici utilizzando metodi appropriati per gli scopi dell'intervento.
PI3: Integra valutazioni e altre informazioni con le conoscenze psicologiche per orientare e sviluppare interventi.
PI4: Valuta l'utilità e l'efficacia dei propri interventi.
PI5: Utilizza i risultati della valutazione per rivedere e modificare gli interventi quando necessario.
PI6: Fornisce orientamento e consulenza ad altre parti coinvolte nell'intervento psicologico.
CO: Comunica in modo efficace e appropriato
CO1: Comunica con pubblici diversi secondo necessità per la realizzazione efficace delle proprie attività professionali.
CO2: Fornisce feedback, report e orientamenti chiari e pertinenti a clienti e altri pertinenti.
CO3: Fornisce informazioni chiare e obiettive su questioni psicologiche a pubblici pertinenti.