

Indicazioni per la formazione e lo sviluppo della funzione di counselling in Italia

1. Premessa

Il presente documento è il frutto delle riflessioni elaborate all'interno di un *network* definitosi informalmente nel corso del 2013, ma aperto alla partecipazione di docenti universitari interessati al tema del *counselling* e al suo sviluppo nel contesto italiano¹.

Le spinte per la nascita di tale *network* sono diverse: l'iniziale sollecitazione di Soresi e Nota del Larios di Padova a ripensare i modelli tradizionali di intervento nell'ambito dell'orientamento e dei servizi di aiuto alla persona nei vari contesti sociali (in particolare quelli educativi, formativi e del lavoro); la considerazione dell'opportunità di rispondere con maggiore efficacia professionale alle esigenze personali e sociali di aiuto, sostegno, chiarificazione e progettazione del proprio inserimento sociale di vaste categorie di persone; la condivisa esigenza di ammodernare modelli teorici, metodi e strumenti per fornire servizi consulenziali coerenti con l'esigenza delle persone di fronteggiare la crescente complessità delle loro relazioni in una pluralità dei contesti di vita; l'interesse per allineare il mondo della ricerca e della pratica professionale alle tendenze internazionali nel settore dell'orientamento e del *counselling*; l'identificazione degli attuali limiti nel percorso formativo degli psicologi rispetto sia all'apprendimento di competenze relative alla funzione di *counselling* sia alla loro bassa propensione verso tale area di potenziale azione e sviluppo professionale; il riconoscimento degli effetti della recente normativa sulle professioni non regolamentate che fa entrare sulla scena, in modo non sempre giustificato, profili di azione professionale con dichiarata valenza psicosociale, ma potenzialmente confusivi e confliggenti con i gruppi professionali esistenti; l'avvio di un mercato formativo e professionale relativo al *counselling* che non pare brillare per trasparenza e qualità rispetto alle legittime esigenze dei potenziali clienti.

Negli incontri effettuati e con la produzione di diversi documenti provvisoriⁱⁱ è stato possibile effettuare una prima analisi generale della situazione del *counselling* in Italia propedeutica:

- a) all'elaborazione del presente contributo rivolto agli organismi istituzionali (AIP, CPA, Ordine Nazionale degli Psicologi, Associazioni professionali come AURAC, SIPLO e SIO) che hanno la responsabilità di affrontare in modo sistematico - sia dal lato formativo sia da quello della promozione professionale - questo tema complesso e controverso, tale da meritare, al momento opportuno, una *Consensus Conference* in cui definire linee di azione condivise;
- b) alla sollecitazione di iniziative interuniversitarie dedicate alla formazione post-laurea e continua, opportunamente differenziate per le professioni psicologiche e per le altre professioni che implicano relazioni consulenziali ad elevato tasso relazionale;
- c) a stimolare l'attenzione di possibili *committenti* e *consumatori* sull'esistenza in materia di *counselling* di una «giungla formativa» di dubbia qualità e di iniziative promozionali spesso ingannevoli anche sul piano professionale.

2. Esigenze emergenti

Non è casuale l'attuale crescente interesse per il *counselling*. Nei paesi occidentali ad elevato sviluppo risulta in crescita la domanda esplicita (o implicita) delle persone di riuscire a progettare e realizzare un'esistenza soddisfacente rispetto alla formazione, al lavoro, alla famiglia e alle varie forme di integrazione nella vita sociale.

Tali attese appaiono troppo spesso insoddisfatte per l'aumento della complessità delle interazioni con il contesto sociale soprattutto nelle fasi di scelta educativa, formativa, occupazionale e familiare, nei momenti di transizione a nuovi contesti di vita, nei processi di progettazione e gestione delle carriere sociali e professionali, nel contatto con le istituzioni e nel rapporto con le nuove tecnologie.

Basti pensare, ad esempio, alla differenziazione e al prolungamento dei percorsi formativi con deludenti effetti occupazionali; alle inefficienze nel funzionamento dei vari sistemi di formazione e lavoro e di erogazione di servizi alla persona; ai numerosi ostacoli occupazionali derivanti da mercati del lavoro

assai segmentati; all'aumento delle transizioni formative e occupazionali involontarie o «forzate» e alla diffusione di precarietà e instabilità lavorativa; ai modesti gradi di integrazione dei percorsi di studio rispetto alle aspettative personali e sociali; alle modifiche strutturali dei tempi e dei percorsi di carriera. Una sommaria conclusione è che l'incertezza, l'instabilità e la sfiducia verso il futuro sembrano ora connotare l'esistenza personale e collettiva ed estendersi alle istituzioni ed agenzie di socializzazione alla vita adulta. A ciò si aggiungono gli effetti esistenziali e psicologici della situazione di crisi socio-economica e dei cambiamenti organizzativi e occupazionali che essa sta comportando: disagio psicologico, messa in discussione delle aspettative di riuscita personale, riduzione dell'autostima, instabilità nella regolazione delle emozioni, mancanza o perdita del lavoro che, non solo porta a minori risorse economiche, ma rischia di mettere in crisi le capacità progettuali della persona e incidere negativamente sullo sviluppo della sua identità. In alcuni casi possono comparire sentimenti di apatia e sconforto verso il futuro.

A livello individuale, di fronte alle criticità incontrate e ai cambiamenti assai incisivi dei loro contesti di vita, le persone sembrano avere necessità di maggiori risorse cognitive ed emotive per fronteggiare la situazione per cui cercano differenti forme di consulenza e aiuti personalizzati nell'ambito sia delle istituzioni formative sia dei servizi professionali educativi, socio-sanitari, per il lavoro, ecc.. In altri termini, le persone attualmente, necessitando di un più ampio e articolato «capitale sociale», cercano sostegni, chiarimenti, informazioni significative, *advocacy* (non più solo nella cerchia familiare) per inserirsi in contesti sociali e di lavoro estremamente complessi e flessibili, per affrontare le situazioni di insicurezza e instabilità e riprogettare il proprio sviluppo personaleⁱⁱⁱ.

Anche la letteratura internazionale sostiene l'esigenza di valorizzare il coinvolgimento e responsabilizzazione delle persone nella gestione dei vincoli e delle opportunità della situazione attuale, partendo dal potenziamento delle loro risorse e, in particolare, della capacità riflessiva e progettuale centrata sul *self* anche mediante forme consulenziali dedicate. Ciò per contrastare il fatto che si sono ridotti i punti di riferimento esterni con cui tradizionalmente si definivano i percorsi di vita e carriera psicosociale e per ricavare, dalle esperienze fatte nei diversi ambiti, le direzioni del proprio sviluppo, gli oggetti su cui vale la pena investire le proprie energie, i progetti coerenti con l'immagine di sé che si possono tradurre in attività capaci di massimizzare le probabilità di conseguire gli scopi desiderati. Tra gli effetti di tale perdita di riferimenti significativi vanno segnalati i crescenti tassi di disagio psicologico e sociale che attraversano i sistemi dell'istruzione, della formazione e dell'occupazione e che potrebbero essere attenuati da servizi territoriali^{iv} capaci di operare anche con metodologie consulenziali valide e calibrate sulle differenti esigenze delle persone.

A livello del sistema sociale «complessità» e «incertezza» sono ormai divenuti temi di dibattito e di possibile intervento per politiche sociali innovative. Sembra esserci un elevato consenso (almeno sulla carta) circa la necessità di rispondere alle domande sociali di miglioramento delle esperienze di ampie categorie di persone cercando di incrementare l'efficienza e l'efficacia dei sistemi educativi a tutti i livelli, facilitare un più adeguato funzionamento di quelli occupazionali (con particolare riguardo al mercato del lavoro) nonché rendere servizi alla persona più accessibili, personalizzati e funzionali alle loro esigenze e creare più adeguate opportunità di sviluppo delle persone e delle comunità che contribuiscano a un migliore livello di equità sociale.

Il quadro delineato giustifica le esigenze crescenti di fornire appropriate azioni di aiuto individuale e collettivo soprattutto se indirizzate a un sostegno attivo della persona e dei gruppi sociali teso a facilitare resilienza, recupero delle risorse cognitive ed emotive, esplicitazione dei vincoli e delle opportunità, rilancio delle motivazioni a realizzare una personale progettazione realistica di alternative.^v

Pertanto, in questo momento storico la rilevanza sociale, oltre che scientifica e culturale, delle professioni a forte tasso relazionale, focalizzate sull'aiuto, il sostegno e il potenziamento delle risorse decisionali e realizzative del cliente risulta in forte crescita per la loro specifica possibilità di fornire risposte utili e coerenti con le attese delle persone.

Per tale ragione appare necessario non lasciare alla pura dinamica del mercato professionale:

- a) la definizione delle modalità consulenziali più appropriate con cui può essere esercitata una professione intellettuale che si propone di intervenire sulle persone e di operare insieme a loro in una direzione di prevenzione, *remedial* o crescita del benessere e delle capacità di autodeterminazione;
- b) la specificazione delle competenze di base e specialistiche necessarie per offrire servizi professionali efficaci, scientificamente fondati e corroborati dalle evidenze empiriche;
- c) la promozione di professioni come quella dello psicologo che, per il bagaglio di conoscenze possedute sul funzionamento psicosociale delle persone, per le competenze operative di base nella facilitazione e gestione dei cambiamenti in favore del benessere personale e collettivo, per le indicazioni deontologiche che perseguono, si trovano nella condizione più favorevole per focalizzarsi su relazioni consulenziali di sostegno, aiuto, attivazione di risorse cognitive ed emotive, orientamento, ecc..

3. Tassonomia e funzione di counselling

I diversi contributi offerti nel corso degli incontri del *network* hanno ampiamente illustrato la polisemia del termine «*counseling/counselling*» che talvolta è all'origine di confusione, proprio perché impropriamente impiegato, e diviene causa di comunicazioni sociali ingannevoli.

Si è evidenziato come le definizioni proposte dalle varie associazioni scientifico/professionali contengano riferimenti e snodi tematici assai diversificati, ma spesso ancorati a tradizioni storiche dello sviluppo della psicologia clinica (e della psicoterapia) che impediscono un'automata adesione e consenso. Vanno comunque riconosciute le connessioni tra definizioni di *counselling* e sistemi normativi che regolano in modo più o meno rigoroso e protettivo le «professioni di aiuto» nei vari paesi. Nel contesto italiano esiste, com'è noto, una specifica normativa sulla figura professionale di psicologo (e, *a fortiori*, su quella di psicoterapeuta) di cui si deve necessariamente tenere conto nel momento in cui si definiscono funzioni e competenze del *counselling*.

Questo richiamo vale soprattutto per ricordare che i prevalenti criteri definitivi usati nel mondo angloamericano danno per assodata una stretta connessione tra *counselling* e psicologia clinica (psicoterapia) che, pur essendo percorsi formativi e professionali distinti sin dalla formazione universitaria, sono accomunati dall'appartenenza alle stesse associazioni scientifico-professionali, con la sola integrazione - negli Stati Uniti di America - di un'associazione professionale specificamente dedicata alla *consultancy*.



Al di là della ricerca di una sua definizione formale iniziale, all'interno del *network* si è delineata l'idea che il *counselling* rappresenti una funzione a prevalente connotazione psicologica; non corrisponda a un profilo professionale autonomo^{vi}; possa essere erogato in differenti contesti e per differenti categorie di utenti; costituisca parte significativa di un sistema più ampio di funzioni di aiuto/sostegno/sviluppo personale e professionale, sempre più articolato, che include, ad esempio, attività contigue di *consultancy, guidance, coaching, mentoring, tutoring & education, emotional support*, ecc.


Tale funzione può essere illustrata facendo riferimento alle seguenti caratteristiche:

- a) la funzione di counselling può attuarsi lungo un *continuum delle finalità di una relazione consulenziale di aiuto* che va dal polo del sostegno alla persona in stato di disagio e difficoltà, *advocacy*, difesa, riparazione, trattamento (nelle sue varie forme tecniche sino alla psicoterapia, anche se in questo caso rispettando i requisiti professionali previsti dalla normativa vigente) al polo dei chiarimenti informativi, co-progettazione, promozione e sviluppo delle risorse e potenzialità personali e che i poli estremi di tale continuum configurano modi di azione tecnico-professionale distinguibili sulla base dei Contesti sociali e organizzativi di azione, del Tipo di clienti/utenti, di Metodi e tecniche convalidate scientificamente;
- b) le basi conoscitive e la maggior parte di quelle metodologiche implicate nelle attività con cui si esplica la funzione di *counselling* sono di carattere psicologico (con riferimento particolare ai domini disciplinari della: psicologia clinica, psicologia dello sviluppo, psicologia del lavoro, delle organizzazioni e delle risorse umane, psicologia sociale e della comunicazione, psicologia della salute, psicologia positiva);

- c) la categoria degli psicologi risulta privilegiata *de facto* per lo svolgimento della funzione di *counselling* già attuabile con una duplice modalità: 1) come componente specifica primaria dell'azione psicologica in entrambe le polarità indicate nel punto a), (*counselling* inteso come una tra le differenti azioni professionali con cui si esplica l'intervento dello psicologo); 2) come componente specifica, ma integrativa o complementare rispetto ad altre funzioni svolte da uno psicologo che lavora, ad esempio, in qualità di operatore/professionista dei servizi di orientamento, dei servizi per il lavoro, degli uffici risorse umane, dei servizi educativi, socio-sanitari e della comunità;
- d) la funzione consulenziale (di *counselling*), tuttavia, non si esaurisce nell'ambito delle professioni psicologiche in senso stretto. Appare utile rilevare come il continuum richiamato al punto a) serva a giustificare una delimitazione dei confini, degli ambiti di pertinenza dell'intervento, definiti dal rilevante «spessore psicologico» delle problematiche affrontate con i clienti. Tutto ciò non deve però ostacolare il riconoscimento che esistono ulteriori ambiti d'intervento del *counselling* contigui o al di fuori dei confini delle problematiche psicologiche accennate e che possono richiedere elementi rilevanti della funzione consulenziale. In tal senso, seppure la funzione di *counselling* presupponga sempre un'*expertise psicologica*, essa può essere diversamente declinata, con «dosaggi» differenti e metodi appropriati anche in contesti professionali distanti da quelli psicologici e in generale delle professioni di aiuto. Ciò significa che anche diverse professionalità non psicologiche (soprattutto in campo sanitario, educativo/formativo, del lavoro, sportivo, economico-finanziario, giuridico, ecc.) possono avvalersi di un *nucleo di conoscenze e competenze di base di counselling* per integrare, arricchire e qualificare la loro professionalità primaria.
- e) Il differente livello di articolazione e di complessità della funzione consulenziale richiede requisiti di conoscenza e capacità operativa superiori a quelli forniti da un corso di Laurea Magistrale anche nella classe di Psicologia. Da questo punto di vista, appare importante identificare, sulla base dell'analisi delle attività effettivamente svolte, le conoscenze e le *counselling skills* di differente ampiezza e profondità (ad esempio, *di base o I livello* e *specialistiche o di II livello*) che possono essere incrementate in modo differenziato nelle professioni psicologiche e in quelle non psicologiche ed essere tradotte in Unità formative per un efficace progetto di formazione, qualificazione e certificazione professionale.

Tenendo conto delle caratteristiche evidenziate si può convenire su un criterio di specificazione della funzione consulenziale che ha una rilevanza operativa anche per le interazioni tra i gruppi professionali interessati a svolgere la funzione consulenziale (o di counselling).

DIMENSIONI		ESEMPI DI ARTICOLAZIONE
Contesti di intervento		-Sanità (salute, benessere, riabilitazione). - Scuola, Formazione professionale, Università. - Famiglia e Comunità. - Orientamento e altri ambiti sociali di progettazione e realizzazione personale e professionale. - Ambiti lavorativi pubblici e privati (inserimenti lavorativi, gestione delle carriere e delle risorse umane)
Target considerati		- persone in difficoltà che si sentono non in grado di risolvere autonomamente una situazione problematica e che hanno bisogno di aiuto, sostegno, trattamenti «prossimi» all'attività terapeutica ^{vii} in prevalenza intercettati nei servizi dedicati; - persone che devono acquisire o sviluppare il sistema di risorse personali necessarie per i processi decisionali; per fronteggiare transizioni psicosociali; gestire problematiche personali e professionali soprattutto in contesti di apprendimento formale (Scuola, Formazione professionale e Università), informale e non formale,

		<p>-persone interessate a valorizzare il potenziale professionale ed il loro profilo di competenze, in funzione delle opportunità presenti nel mondo del lavoro e delle organizzazioni, delle professioni e della vita personale;</p> <p>-persone interessate ad acquisire informazioni, suggerimenti, regole d'uso utili per la gestione di risorse, strumenti, procedure, ecc. nei diversi campi di esperienza in cui è richiesta una expertise specifica.</p>
Natura/metodologia dell'intervento		<ul style="list-style-type: none"> - riparativa, del prendersi cura, di sostegno emotivo, di <i>advocacy</i>, ecc.; - di prevenzione primaria; - di informazione, <i>guidance</i>, co-progettazione, ri-motivazione, ecc.; - di ricerca di nuovi significati dell'esperienza, di sviluppo, formazione e potenziamento delle risorse, ecc.

Ci si riferisce al fatto che i fattori di contesto, il tipo di utenti che richiede la consulenza (connotabili in base alle caratteristiche della richiesta d'intervento, ma anche a variabili socio-anagrafiche e culturali che risultano salienti in determinate fasi dell'arco di vita) e la natura e metodologia delle risposte adottate qualificano modalità e natura dell'azione consulenziale.

La tabella sopra riportata esemplifica alcune delle principali articolazioni che lasciano intravedere i differenti «spazi di azione» della funzione di *counselling*.

Spesso tali spazi di azione si caratterizzano in termini di sostegno e aiuto rivolto a persone in difficoltà, a rischio di marginalità e devianza e, in generale, di disagio e di sofferenza psicologica e sociale. In questo caso le strategie di promozione possono riguardare la valorizzazione dei *servizi dedicati* attraverso una specificazione delle funzioni svolte per definizione da professionalità psicologiche. Anche in tali condizioni appare, però, utile considerare le opportunità d'interlocuzione sistematica e di scambio con le altre professionalità operanti nel settore – ad esempio, nell'area sanitaria, giuridica, dell'assistenza sociale, ecc. – al fine di valorizzare la specificità dell'intervento psicologico di aiuto e sostegno seppure in un'ottica di azione multi-professionale.

Quando invece contesto e utenti giustificano interventi per la promozione e lo sviluppo delle potenzialità individuali e la valorizzazione delle risorse personali in funzione del benessere e della qualità della vita gli spazi di azione possono assumere una connotazione assai diversa.

Le azioni esercitabili dagli psicologi –spesso in stretta collaborazione con altri professionisti – possono allora riguardare: a) interventi specialistici, o di secondo livello, sulle problematiche a più elevata implicazione psicologica e psicosociale (ad esempio, *career counselling*, *organizational consultancy*, *coaching*, ecc.). In questo caso, l'intervento richiede una competenza consulenziale specifica, a cavallo tra istanze individuali ed trend sociali, culturali, organizzativi ed economici; b) interventi per la qualificazione, la manutenzione e aggiornamento delle competenze di altri professionisti che nell'esercizio della loro professione primaria (ad esempio, giuridica, economico-finanziaria, sportiva, educativo/pedagogica, assistenziale, sanitaria, riabilitativa, ecc.) esercitano *anche* funzioni consulenziali per meglio corrispondere alle esigenze dei loro clienti.

In sostanza, ciò che si vuole sottolineare è l'opportunità di una declinazione e differenziazione dei profili di azione con cui si articola la funzione consulenziale.

Appare ragionevole ritenere che in funzione delle combinazioni di *Contesti x Tipo di utenti x Natura/metodologia dell'intervento*, si debbano prevedere percorsi di formazione e di qualificazione/certificazione professionale differenziati.

Ciò riguarda sia lo psicologo professionista, che dovrà acquisire ulteriori conoscenze e competenze mirate allo svolgimento efficace della funzione di *counselling* in «contesti non di cura» sia il professionista di altra provenienza formativo/professionale che intende esercitare, nel proprio campo di

operatività primaria, anche una funzione consulenziale mirata. A quest'ultimo vanno assicurate una formazione ed una qualificazione adeguate basate sulle conoscenze, sulle metodologie comunicative e sulle essenziali competenze «a base psicologica», senza tuttavia travalicare i confini né invadere lo spazio tipico delle professionalità psicologiche.

Dunque, ci pare sia una responsabilità della comunità psicologica – accademica e professionale – presidiare non solo i confini del proprio territorio disciplinare e di azione professionale, ma anche «prenderci cura» di territori più o meno limitrofi dove, inevitabilmente, il sapere e le competenze psicologiche possono essere utilizzate a supporto/integrazione delle rispettive professionalità.

4. Competenze professionali

Considerando l'articolazione della funzione di *counselling* in base a *Contesti x Tipo di utenti x Natura/metodologia dell'intervento* e alle corrispondenti differenti finalità delle azioni che implicano per gli operatori dosaggi diversi di *expertise* psicologica (conoscenze e capacità), è possibile richiamare la riflessione effettuata sul tema delle competenze.

E' stata assunta la distinzione tra *competence* e *competency* costruita secondo una prospettiva gerarchica (la *competence* contiene più *competencies*).

Competence (plurale: *competences*) rappresenta la *complessiva capacità professionale di svolgere i compiti richiesti in una data area di attività* (in altri termini, è un potenziale di performance). Ha un significato generale (*generic*), olistico, poiché considera un ampio spettro di capacità personali e professionali.

Competency (plurale: *competencies*) si riferisce a *cluster o subsets di skills* (cognitive, affettive, comportamentali) che, ad esempio, nel caso specifico del *counselling*, costituiscono i mezzi per conseguire gli scopi generali di determinare, facilitare, valutare e sostenere gli esiti attesi del processo e delle azioni di *counselling*^{viii}. E' probabile sia opportuno e utile delineare con chiarezza le *sub-competenze* (o *competencies*) connesse con l'attività svolta per raggiungere un determinato scopo e che possono servire anche come oggetti di valutazione e come possibili *learning outcomes* di un percorso formativo. Un set di *competencies* può, a sua volta, aiutare a fare emergere *skills* di dimensioni più piccole e anche *microskills* (se il livello di analisi della prestazione attesa giunge a un elevato grado di dettaglio) che evidenziano il tipo di *expertise tecnica* di chi svolge la funzione di *counselling*.

Questa articolazione interna può essere esemplificata pensando ad alcune delle principali skill^{ix} che nella letteratura professionale vengono considerate come *tipiche* delle varie fasi del *processo di counselling* (indipendentemente dagli approcci teorici di riferimento usati e senza considerare le conoscenze dichiarative e procedurali sul funzionamento della persona) e che chi opera professionalmente nelle relazioni di aiuto dovrebbe ben padroneggiare.^x

Al di là di questa iniziale esemplificazione sulla «granularità» più o meno fine delle competenze, la riflessione del network si è indirizzata sull'obiettivo di analizzare le indicazioni sui *sistemi di competenze utili per il counselling* elaborate in più occasioni dall'APA^{xi} e da numerosi altri organismi internazionali.

Ad esempio, l'APA, adottando un modello formativo centrato sull'*output*, raggruppa le 15 *core competences* in 6 cluster: 1. **Professionalism** (Professional Values and Attitudes, Individual and Cultural Diversity, Ethical, Legal Standards and Policy, Reflective Practice/Self-Assessment/Self-Care); 2. **Relational** (Relationships); 3. **Science** (Scientific Knowledge and Methods; Research/Evaluation); 4. **Application** (Evidence-based Practice, Assessment, Intervention, *Consultation*); 5. **Education** (Teaching, Supervision); 6. **Systems** (Interdisciplinary Systems, Management/Administration, Advocacy).

Il *Council of Counseling Psychology Training Programs* utilizza una logica più tradizionale centrata sull'input e individua le seguenti aree (di conoscenza e pratica professionale) su cui impostare la formazione al *counselling*: *Professional Issues in Counseling Psychology, Theories and Techniques of Counseling Psychology, Legal and Ethical Issues, Individual and Cultural Diversity, Psychological Assessment, Diagnosis, and Appraisal, Career Development and Counseling, Consultation, Program Evaluation, Supervision and Training*.

Tale operazione di confronto e *benchmarking* è in corso di realizzazione nell'ambito del *network*, ma già si rilevano notevoli probabilità di connettere i risultati di questo approfondimento con il modello EUROPSY per le competenze dello psicologo. Infatti, esso si fonda su un'analogia esigenza di contemperare i vantaggi di un equilibrato rapporto tra *input* e *output model* nella formazione degli psicologi e di una specifica attenzione ai contesti ove si sviluppano e si utilizzano le competenze professionali, senza però necessariamente arrivare a descrivere liste minuziose ed esaustive di *skills* e *microskill*.

Com'è noto tale modello propone una distinzione tra^{xii}

a) **Competenze primarie:** 6 *Competences* (Definizione dell'obiettivo, Valutazione (assessment), Sviluppo, Intervento, Verifica, Comunicazione) articolate in 20 *sub-competencies*, che *devono però essere specificate per ciascuno dei 4 grandi domini di attività professionale dello psicologo: Health & Clinic, Education, Work & Organization, Other*.

b) **Competenze enabling:** 8 *sub-competencies* che sono comuni anche ad altre professioni.

Questa modalità di interpretazione e descrizione delle competenze si presta sia per generare uno schema comune di formazione iniziale dello psicologo (comuni *learning outcomes*) sia per certificare, di fatto, all'interno della comune categoria professionale, le differenti professioni di psicologo che in prevalenza operano in un dato contesto di azione.

In tal senso, essa potrebbe servire da *benchmarking* anche per una dettagliata definizione delle sub-competenze di *counselling* specificate per alcuni prioritari contesti di azione come, ad esempio, Servizi sociosanitari, Scuola e Università, Orientamento, Lavoro, Comunità.

Tale specificazione appare utilizzabile sia in sede di progettazione formativa sia per la valutazione ai fini della certificazione professionale seguendo, per altro, le indicazioni europee per la certificazione delle competenze professionali attivate in contesti formali, informali e non formali e l'esperienza in questo ambito della SIO (Società Italiana per l'Orientamento).

Appendice

Prime ipotesi di formazione per la funzione di counselling

Gli elementi di riflessione brevemente sin qui riportati costituiscono il razionale per una serie di indicazioni operative in tema di formazione che di seguito sono schematicamente delineate:

- 1) L'*entry level* per attuare una specifica e necessaria formazione universitaria pubblica alla funzione di *counselling* è costituito dalla Laurea Magistrale (contrastando quindi le tendenze presenti nel mercato professionale di offrire proposte formative addirittura a non laureati ed escludendo eventuali corsi di studio di primo e secondo livello dedicati al *counselling*).
- 2) Il Master universitario di II livello costituisce il *setting* indispensabile per la formazione alla funzione di *counselling* come spazio di integrazione di conoscenze specifiche e come occasione di pratica supervisionata per l'adempimento di ruoli professionali svolti sia *vis-a-vis* con i clienti sia mediante nuove tecnologie di comunicazione.
- 3) La struttura del Master Universitario di II livello dovrebbe prevedere: A) un'articolazione in almeno due aree di attività riferite a specifici contesti (ad esempio, Scuola e Lavoro, oppure Orientamento e Salute/Benessere; Orientamento e Lavoro ecc.); B) la predisposizione di percorsi formativi personalizzati (o per piccoli gruppi) che tengano conto del livello e del tipo di conoscenze in ingresso dei candidati rispetto al *counselling*; C) la prospettiva di dosare diversamente contenuti psicologici e non psicologici in relazione ai parametri *Contesti x Tipo di utenti x Natura/metodologia dell'intervento* illustrati nel paragrafo 3 del presente documento. Con ciò si intende sottolineare la presenza di un approccio multidisciplinare calibrato rispetto agli ambiti di intervento, unitamente alla specificazione delle dimensioni deontologiche da considerare nei relativi interventi.
- 4) Per l'accesso al Master Universitario di II livello risultano privilegiate le Lauree Magistrali della Classe LM-51 Psicologia (o Classi e Lauree quinquennali previgenti). Possono tuttavia essere ammessi candidati in possesso Laurea Magistrale di Classi diverse purché essi possiedano un numero di CFU di area psicologica almeno pari a quello attualmente ammesso per l'ingresso nelle

- Lauree Magistrali di Psicologia e siano disponibili all'integrazione dei debiti formativi mediante attività formative aggiuntive (corsi o di tirocinio o di riconoscimento di attività lavorative pertinenti anche ai sensi della Legge 28 giugno 2012, n. 92, artt. da 51 a 60).
- 5) Si propone di sperimentare dal 2014-2015 l'avvio di tale tipo di Master Universitario di II livello partendo dalle proposte dei docenti partecipanti al *network* (allargabile a colleghi di altre Università) che valuteranno:
 - a) le concrete possibilità di una formale cooperazione interuniversitaria per la creazione di un unico Master in Italia o di pochi Master interateneo costruiti con la stessa logica;
 - b) la possibilità di attivare singole proposte nei loro Atenei basate però sullo schema comune qui delineato;
 - c) la possibile partecipazione al Collegio docenti di uno o più dei Master attivabili.
 - 6) Si ritiene comunque altamente significativo realizzare o cooperare alla realizzazione anche di attività di *Alta formazione* (Corsi di perfezionamento o Corsi di Alta formazione permanente e ricorrente ai sensi del DM 270/2004) su conoscenze e *counselling skills* di base indirizzate a professionisti senza formazione psicologica precedente che intendono arricchire il loro *modus operandi* mediante attività consulenziali che presuppongono competenze relazionali specifiche. Tale disponibilità andrebbe comunque verificata all'interno delle singole università.
 - 7) In questa stessa prospettiva sarebbe opportuno valutare la possibilità di delineare anche un modello complessivo di *percorsi modulari di formazione* strutturati per *Unità formative* e centrati su *competenze comunicative e relazionali* da offrire a quelle figure professionali che sono coinvolte in attività consulenziali e di *consultancy* seppure svolte con più ridotto grado di complessità e sistematicità (ci si riferisce, ad esempio, nell'area dell'orientamento, ad alcune delle figure professionali identificate dal recente documento della Conferenza Stato-Regioni). Tale declinazione formativa, proposta secondo lo schema *Contesti x Tipo di utenti x Natura/metodologia dell'intervento*, permetterebbe sia di interloquire con il sistema della formazione professionale pubblico e privato sia di creare le condizioni per attivare processi di certificazione delle competenze.

NOTE

ⁱ Sino ad ora hanno partecipato, in modo più o meno sistematico, ai lavori del *network* i colleghi: Antonietti A., Boerchi D., Bresciani P.G., Camussi E., Casco C., Castelli C., Castiello D'Antonio A., Ceccarelli G., Costabile A., Cubelli R., Di Nuovo S., Fiz Perez F.J., Fulcheri M., Guicciardi M., Laghi F., Lang M., Lepri G.L., Lo Coco A., Madeddu F., Magnano P., Moderato P., Naro F., Nota L., Pallini S., Patrizi P., Rezzonico G., Robusto E., Sambin M., Sanavio E., Sangiorgi G., Sarchielli G., Sgaramella T.M., Sirigatti S., Soresi S., Stepparava M., Tanucci G., Tessaro F., Toderi S., Valerio P., Zanetti M.A. Data la *struttura aperta* del Network colleghi di altre università interessati alle tematiche del counselling sul piano della ricerca e della pratica professionale sono invitati a partecipare e contribuire attivamente al proseguimento dei lavori del Network stesso.

ⁱⁱ Tali documenti, come pure la registrazione video degli interventi, sono scaricabili dalla sezione *Network universitario per il Counseling: formazione e certificazione delle competenze* del sito di Larios: <http://larios.psy.unipd.it/>.

ⁱⁱⁱ Si intende evidenziare il fatto che la funzione consulenziale, nella sua connotazione più ampia, riguarda non solo le situazioni individuali critiche o di disagio psichico più o meno caratterizzato, ma anche tutte le situazioni in cui è richiesto il contributo di una expertise specialistica per aiutare, ad esempio, a: risolvere problemi, fronteggiare situazioni complicate, sostenere processi decisionali, individuare opportunità di sviluppo e di valorizzazione personale.

^{iv} Al riguardo vale la pena ricordare le *Linee guida nazionali sull'orientamento* approvate il 5.XII.2013 dalla Conferenza unificata Stato-Regioni. Esse individuano tre obiettivi specifici del sistema di orientamento (contrastare il disagio formativo, favorire e sostenere l'occupabilità, promuovere l'inclusione sociale) che presuppongono anche servizi territoriali che possano offrire, fra l'altro, risposte professionali ad alto tasso

relazionale e di tipo consulenziale (ad esempio, consulenza/counselling orientativo, accompagnamento e reinserimento al lavoro, mentoring, ecc.).

^v Ciò dovrebbe essere alla base di una ristrutturazione dei servizi socio-sanitari, educativi, per la formazione professionale e per il lavoro, superando l'attuale logica burocratica, nel senso di renderli servizi personalizzati per i cittadini e per la comunità, riconoscibili e fondati su adeguate competenze professionali degli operatori. La stessa prospettiva dovrebbe essere perseguita negli altri contesti ove le azioni di aiuto professionale possono svilupparsi (scuole di ogni ordine e grado, università, aziende pubbliche e private, aziende sanitarie, aziende cooperative, comunità residenziali, ecc.).

^{vi} Del resto, per non parlare a sproposito di «*profilo professionale*» dell'operatore che svolge funzioni di *counselling*, occorrerebbe un riferimento preciso – come avviene per gli altri profili - all'area di attività e al contesto. Si richiederebbe cioè una *job description* che specifichi nome e scopo della posizione in un dato contesto organizzativo, la collocazione gerarchica della posizione, le specifiche mansioni (compiti principali) o ruoli previsti dalla posizione lavorativa, le caratteristiche richieste per svolgere le diverse mansioni (qualifiche, esperienze, conoscenze, capacità). A maggior ragione appare arduo riferirsi ad una «*qualifica professionale*» dell'operatore di *counselling*, ossia a uno dei titoli professionali previsti dal Sistema Regionale delle Qualifiche, rilasciati da enti di formazione accreditati, che dovrebbero certificare il possesso di ben definite competenze. A tal proposito sarebbero da contrastare sul piano scientifico-culturale le scelte anomale di alcune regioni che sembrano operare senza tenere conto che nel Repertorio nazionale delle professioni (ISFOL) o nel sistema di classificazione delle professioni ISTAT CP2011, l'operatore del *counselling* non esiste. L'ISTAT, invece, classifica profili come: consigliere d'orientamento (orientatore, intervistatore, esperto regionale orientamento: 2.6.5.4.0), tecnici dei servizi per l'impiego (3.4.5.3.0), specialista risorse umane (25131), specialista gestione e sviluppo del personale (consulente di carriera e analista orientatore 2.5.1.3).

^{vii} Senza naturalmente sconfinare da quanto prescritto dalla normativa italiana in merito alla psicoterapia in senso stretto, riservata a coloro che sono in possesso del titolo di una Scuola di specializzazione.

^{viii} Sono queste *competencies* - come componenti della *competence* per svolgere compiti in una data area di attività - ad essere dimostrabili (*“teachable, observable, measurable, containable, practical, derived by experts, flexible and transferable across settings, and continually re-evaluated and redefined”*; cfr. Kaslow, Nadine J. (2004) *Competencies in Professional Psychology*, «American Psychologist», Vol 59, (8), 774-781) e correlate alla performance. Questi cluster, in cui si integrano conoscenze di concetti e procedure (*knowing what* e *knowing how*), skills, comportamenti e strategie, atteggiamenti, credenze e valori, disposizioni e caratteristiche personali, *self-perceptions* e motivazioni, rendono la persona in grado di svolgere prestazioni efficaci dei compiti in un dato contesto, con un ampio insieme di esiti di livello diverso di qualità.

^{ix} In questo esempio si delineano di fatto delle *soft skill* che sembrano in linea con la ripartizione che viene fatta in ambito europeo per le skills trasferibili nei vari settori economici: a) *soft skills* (o *transversal skills*), b) *generic hard skills*, c) *job-specific hard skills*.

^x Esse comprendono: A) *skills come atteggiamenti di base* [**Making personal contact (Genuineness-self-awareness, Honesty and openness; Being real) Respect, Congruence, Unconditioned Positive Regard, Accuate Empathy, Self-disclosure, Confidenziality...**]; *skills di base per avviare e mantenere relazione fiduciaria* (ad esempio, Eye contact, Body language, Tone of voice, ecc.); *skills di base di ascolto attivo* (**Questioning, Paraphrasing, Summarizing, Reflecting-Mirroring the client's thoughts and feelings, ...**); *skills di base di comunicazione verbale* (su fatti, credenze, emozioni) e *non verbale*; *skills di base di interazione e conduzione* (**Restatement of Content, Questioning, Reflection of Feeling, Providing support, Reassurance, Reframing...**);

B) *skills per migliorare/potenziare il significato dell'interazione e della working alliance* (ad esempio, **Overviewing, Reviewing, Goal setting, Summarizing, Information gathering & giving, Reassuring, Facilitating coping...**); *skills per aumentare il coinvolgimento* (**Questioning, Probing, Prompting,**

Demonstrating...); skills di chiarificazione e feed-back (ad esempio, **Reflecting, Descriptive praise, Corrective feed-back...**).

^{xi} Essa nell'ultimo decennio si è proposta di spostare la formazione professionale in psicologia da un modello curriculare (*input model*) ad un modello di apprendimento di **core competencies**, (*output model*) le quali servono principalmente come focus per il processo di formazione. Sono stati considerati anche i sistemi di competenze di carattere psicologico proposti da associazioni scientifico-professionali come il *National Council of Schools and Programs of Professional Psychology* (NCSP), il *Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs* (CACREP), la *British Association for Counselling and Psychotherapy* (BACP), le associazioni AIOSP/IAEVG, NICE, ESVDC, EAC, l'Associazione Universitari per lo Sviluppo e la Formazione alla Relazione d'aiuto e al Counseling (AURAC) e la Società Italiana Orientamento (SIO).

^{xii} Da notare che e le *competences* le *sub-competencies*, nel modello *topologico* di R.Roe, uno tra gli autori di *Europsy*, stanno nel tetto del «tempio greco», che è sostenuto dalle tre colonne doriche (*Knowledge, Skills, Attitudes*) e alle cui fondamenta concorrono abilità e caratteristiche della persona (tra le quali quelle di personalità).