

Esigenze formative degli psicologi iscritti all'Albo della Regione Campania

Training needs of psychologists enrolled in the Register of Psychologists of Campania

Simona Collina^{1*}, Massimiliano Conson^{2,3}, Armando Cozzuto³, Mauro Cozzolino⁴, Maria Francesca Freda^{3,5}, Francesco Garzillo³, Alessandro Lo Presti², Davide Marocco⁵, Angelo Rega³, Vincenzo Paolo Senese²

1. Università degli studi "Suor Orsola Benincasa", Napoli

2. Università della Campania "Luigi Vanvitelli", Caserta

3. Ordine degli Psicologi della Regione Campania

4. Università degli studi di Salerno, Salerno

5. Università degli studi "Federico II", Napoli

*L'elenco degli autori è in ordine alfabetico

Abstract

La "Commissione Università", istituita presso l'Ordine degli Psicologi della Regione Campania, in collaborazione con il Dipartimento di Psicologia dell'Università della Campania "Luigi Vanvitelli", ha sviluppato un questionario attraverso il quale è stato possibile valutare le esigenze formative degli psicologi campani. In particolare, sono state indagate due principali aree di competenza: specifiche e trasversali (o generali). Le risposte fornite dai partecipanti coinvolti sono state sottoposte a una prima analisi che ha distinto le competenze in: 'già possedute' e 'non possedute'. Inoltre, sono state identificate le 'esigenze formative', cioè, le competenze che i partecipanti 'desiderano approfondire' indipendentemente dal fatto di possederle già. I risultati restituiscono un quadro molto articolato che sarà di fondamentale importanza per progettare un'offerta formativa utile, aggiornata, e tagliata su misura delle esigenze professionali degli iscritti.

Parole chiave

bisogni formativi; competenze professionali; competenze trasversali

Autore responsabile della corrispondenza: Massimiliano Conson, Dipartimento di Psicologia, Università della Campania "Luigi Vanvitelli", Caserta. E-mail: massimiliano.conson@unicampania.it

Abstract

The “University Committee” of the Regional – Campania, Italy – Professional Board of Psychologists, together with the Department of Psychology of the University of Campania “Luigi Vanvitelli”, has developed a questionnaire through which the training needs of the psychologists enrolled in the Register of Psychologists of Campania were assessed. The questionnaire was focused on two main areas of competences, i.e., specific, and general. Responses provided by the participants enrolled in the survey underwent a first data analysis allowing to distinguish the explored competences into: ‘already acquired’ and ‘not acquired’. Furthermore, the ‘training needs’ were also identified, that is the competences that the participants wish to possess regardless of having them. Results provide a complex picture that, however, will be of fundamental importance for planning a training offer capable of being useful, updated and tailored on the psychologists’ needs.

Keywords

training needs; professional competences; soft skills

Introduzione

L’Ordine degli Psicologi, sia a livello nazionale (Bosio & Lozza, 2012) che regionale (Ordine Psicologi della Toscana, 2021), coerentemente con la sua missione di tutelare la professione psicologica, ha sempre ritenuto prioritario coglierne in anticipo i processi di sviluppo e cambiamento inerenti agli ambiti professionali, le tendenze retributive, la transizione verso la professione e, non ultimo, le competenze professionali e le esigenze formative. Del resto, il Consiglio Nazionale Ordine Psicologi (CNOP) affermava già nel 2013 come sarà sempre più richiesto agli psicologi di aggiornare le proprie competenze professionali, indirizzandole verso l’acquisizione di appropriate e sostenibili strategie di intervento, declinabili in molteplici contesti professionali (ad esempio, salute, lavoro, sviluppo), in collaborazione con altre figure professionali (ad esempio, medici, insegnanti e consulenti del lavoro), e attraverso la formazione continua, vale a dire ai fini dell’Educazione Continua in Medicina (ECM) prevista dalla normativa che ha incluso la Psicologia tra le professioni sanitarie (Legge 3/2018). D’altra parte, tale inclusione non ha fatto altro che certificare e legittimare un dato di fatto per la stragrande maggioranza dei professionisti psicologi che hanno sempre visto nell’aggiornamento professionale un’esigenza imprescindibile (Bosio e Lozza, 2012). Questa tendenza non rappresenta una prerogativa limitata al nostro paese, come testimonia l’attenzione dell’*American Psychological Association* che ha dedicato una rivista al tema della professione psicologica (*Professional Psychology: Research and Practice*; <https://www.apa.org/pubs/journals/pro>), nonché gli articoli di ricerca che sono regolarmente pubblicati sul tema (ad esempio, Magaletta et al., 2016; Man et al., 2017; Tan e Denson, 2019) e che sono fondamentali per progettare una formazione universitaria, post-universitaria e di aggiornamento professionale il più possibile al passo coi tempi e le esigenze operative dei professionisti.

Sulla base di tali considerazioni, la Commissione Università dell’Ordine degli Psicologi della Regione Campania (OPRC), in collaborazione con l’Università della Campania “Luigi Vanvitelli”, ha pianificato e realizzato una indagine il cui obiettivo era quello di valutare le esigenze formative degli psicologi campani al fine di raccogliere informazioni utili per la futura pianificazione ed erogazione delle attività formative da parte di OPCR e utili anche per orientare le attività formative professionalizzanti previste all’interno dei corsi di studio universitari (tirocinio pratico valutativo) obbligatorie a seguito dell’introduzione della

legge sulle lauree abilitanti (Legge 163/21) e dei relativi decreti (DM 554 del 06/06/2022, DM 567 del 20/06/2022 e DM 654 del 05/07/2022). A tali scopi, è stato sviluppato il questionario su “i bisogni formativi degli Psicologi della Regione Campania” finalizzato alla raccolta delle indicazioni sulle competenze dichiarate e sulle esigenze/preferenze formative.

Metodo

Procedura

Tutti gli iscritti a OPRC sono stati contattati attraverso tre canali principali: il sito, i social network e la newsletter di OPRC. Coloro che hanno fornito l'adesione a partecipare sono stati invitati a completare il questionario *on-line* realizzato utilizzando la piattaforma SurveyMonkey (it.surveymonkey.com). La raccolta dati è avvenuta tra Maggio e Settembre 2022.

Protocollo

Il protocollo, costruito *ad hoc*, era suddiviso in due sezioni finalizzate rispettivamente a raccogliere alcune informazioni di base su coloro che hanno risposto al questionario (Sezione Informazioni di base) e le informazioni relative alle competenze e alle eventuali esigenze formative (Sezione Competenze ed Esigenze formative).

Informazioni di base

In questa sezione sono state raccolte informazioni sulle caratteristiche individuali di coloro che hanno risposto, quali sesso, età, tipo e anno di laurea, anno di iscrizione a OPRC, e sul contesto lavorativo, al fine di definire quali fossero le principali attività svolte, ad esempio, settore professionale, campi di applicazione, organizzazione lavoro e popolazione principale di riferimento.

Competenze ed esigenze formative

In questa sezione sono state raccolte informazioni sulle competenze possedute e utili per lo svolgimento dell'attività professionale. In particolare, sono state presentate una serie di competenze suddivise in due tipologie, “Specifiche” e “Trasversali o generali” (si veda Tabella 1) e per ciascuna è stato chiesto di rispondere scegliendo tra quattro opzioni utili a verificare il grado di possesso della competenza e il desiderio o bisogno di svilupparla o meno:

1. “Non la possiedo e non mi interessa”;
2. “Non la possiedo ma mi piacerebbe svilupparla”;
3. “La possiedo già in misura adeguata”;
4. “La possiedo e mi piacerebbe svilupparla ulteriormente”.

Tabella 1. Esempi delle competenze descritte nel questionario.

<i>Competenze</i>	
<i>Specifiche</i>	<i>Trasversali</i>
Somministrazione, scoring e interpretazione di test standardizzati per la misura delle competenze e attitudini	Capacità di gestione e utilizzo dei social media (ad esempio, <i>facebook, instagram, tiktok, linkedin</i>) per motivi o scopi legati alla mia professione
Stesura e presentazione (in risposta a un committente/bando) di progetti diretti a condurre analisi organizzativa, di prevenzione e/o formazione sulle tematiche del rischio e della sicurezza nei contesti lavorativi	Capacità di individuare e utilizzare le buone pratiche basate sull'evidenza in psicologia (<i>evidence-based practice</i>)
Conoscenza delle teorie e dei modelli consolidati nel mio ambito professionale di riferimento	Capacità di relazione con colleghi o con altri professionisti collegati al mio ambito professionale di riferimento
Sviluppare e adattare a contesti specifici protocolli d'intervento clinico	Conoscenza del codice deontologico degli psicologi
Realizzazione di interventi diretti al trattamento di pazienti con deterioramento cognitivo	Capacità di svolgere attività didattica e divulgativa sui temi della psicologia relativi al mio ambito professionale di riferimento

Al fine di ottenere per ciascuna delle due dimensioni, e per ciascuna competenza descritta, un'indicazione sulla presenza o assenza della competenza o dell'esigenza formativa, i dati raccolti sono stati ricodificati in forma binaria (variabili *dummy*). Per quanto riguarda la valutazione della competenza, sono state ricodificate le risposte aggregando le categorie “La possiedo già in misura adeguata” e “La possiedo e mi piacerebbe svilupparla ulteriormente” nella categoria “Presenza della competenza” (= 1), mentre le risposte “Non la possiedo e non mi interessa” e “Non la possiedo ma mi piacerebbe svilupparla” nella categoria “Assenza della competenza” (= 0). Per quanto riguarda la valutazione della esigenze/preferenze formative, le risposte sono state ricodificate aggregando le scelte “La possiedo e mi piacerebbe svilupparla ulteriormente” e “Non la possiedo ma mi piacerebbe svilupparla” nella categoria “Presenza dell'Esigenza formativa” (= 1), mentre le risposte “La possiedo già in misura adeguata” e “Non la possiedo e non mi interessa” nella categoria “Assenza dell'esigenza formativa” (= 0). Per ciascuna competenza presentata è stata calcolata la percentuale di coloro che hanno dichiarato di possedere la competenza (Dichiara di possederla) e la percentuale di coloro che hanno riportato di volerla sviluppare (Desidera svilupparla). Infine, con l'obiettivo di individuare le competenze con una maggiore richiesta di formazione, è stata calcolata, per ciascuna competenza, la differenza tra la percentuale di coloro che desiderano svilupparla e la percentuale di coloro che dichiarano di possederla (Delta). In questo modo, valori alti e positivi del Delta indicano una elevata esigenza formativa, mentre valori bassi o negativi indicano una bassa esigenza formativa.

Partecipanti

Hanno risposto al sondaggio 449 psicologi, 54 uomini (12%) e 395 donne (88%), di età compresa tra i 25 e i 74 anni ($M = 38.8$ anni, $DS = 8.6$). Per quanto riguarda l'iscrizione a OPRC, gli anni variano dal 1983 al 2022 ($M = 2012$, $DS = 7.5$; si veda Figura 1). Per quanto riguarda la specializzazione, il 61.7% (n

= 277) dichiara di essere specializzato, il 18.0% ($n = 81$) di non aver completato la specializzazione, mentre il 20.3% ($n = 91$) dichiara di non essere iscritto/a ad alcuna scuola di specializzazione.

Per quanto riguarda il settore professionale, il 68.2% ($n = 306$) dei partecipanti dichiara di lavorare nel settore “Privato”, il 19.2% ($n = 86$) nel settore “Pubblico”, mentre il restante 12.6% ($n = 57$) dichiara di lavorare nel “Terzo settore”.

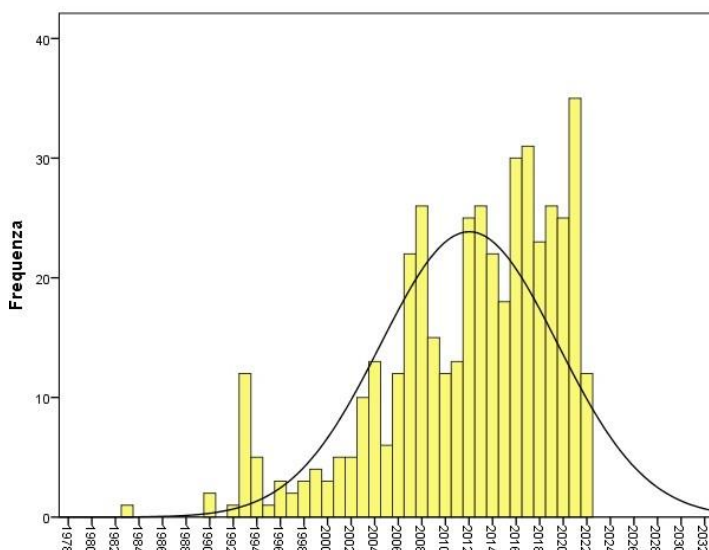


Figura 1. Anno di iscrizione all'albo.

Risultati

Competenze specifiche

Nella Tabella 2 sono riportate le competenze specifiche ordinate in modo decrescente in base alla percentuale dichiarata nella categoria “Desidero sviluppare”. Come evidenziato nei dati, le 5 competenze che mostrano la maggiore richiesta di formazione sono: “Realizzazione di interventi diretti a promuovere la salute e il benessere di coppie o famiglie”, indicata dal 91% degli iscritti; “Realizzazione di interventi diretti al trattamento di persone con disturbi correlati ad eventi traumatici e stressanti”, indicata dall'88% degli iscritti; “Realizzazione di interventi diretti al trattamento di persone con disturbi della personalità”, indicata dall'87% degli iscritti; “Sviluppare e adattare a contesti specifici protocolli d'intervento clinico”, indicata dall'85% degli iscritti; “Utilizzo delle teorie e dei modelli più recenti o emergenti nel mio ambito professionale di riferimento”, indicata dall'85% degli iscritti. Invece, le 5 competenze che mostrano la minore richiesta di formazione sono: “Utilizzo di strumenti (ad esempio, colloquio, interviste, questionari) e metodologie (ad esempio, paradigmi di ricerca) per la valutazione e valorizzazione delle risorse umane”, indicata dal 60% degli iscritti; “Utilizzo di strumenti (ad esempio, colloquio, interviste,

questionari) e metodologie (ad esempio, paradigmi di ricerca) per la valutazione dei bisogni formativi e delle capacità individuali nella selezione del personale”, indicata dall’59% degli iscritti; “Stesura e presentazione (in risposta a un committente/bando) di progetti diretti a condurre analisi organizzativa, prevenzione e/o formazione sulle tematiche del rischio e della sicurezza nei contesti lavorativi”, indicata dal 55% degli iscritti; “Realizzazione di interventi diretti al trattamento di pazienti con deterioramento cognitivo”, indicata dal 54% degli iscritti; “Realizzazione di interventi diretti alla riabilitazione dei deficit neuropsicologici nell’adulto cerebroleso”, indicata dal 48% degli iscritti.

L’analisi del Delta evidenzia che se si tiene conto del divario tra la percentuale di coloro che dichiarano di possedere la competenza e coloro che desiderano svilupparla, le 5 competenze specifiche che potrebbero rappresentare una priorità formativa sono le seguenti: “Realizzazione di interventi attraverso l’applicazione di protocolli terapeutici brevi” (delta = 51%); “Sviluppare e adattare a contesti specifici prototipi o strumenti” (delta = 50%); “Sviluppare e adattare a contesti specifici software e app” (delta = 50%); “Utilizzo di strumenti (es., colloquio, interviste, questionari) e metodologie (es., paradigmi di ricerca) per la valutazione dei disturbi della condotta e comportamenti devianti” (delta = 45%); “Utilizzo di strumenti (es., colloquio, interviste, questionari) e metodologie (es., paradigmi di ricerca) per la valutazione del clima e del benessere organizzativo” (delta = 44.5%).

Tabella 2. Distribuzione delle percentuali di coloro che dichiarano di possedere le competenze Specifiche selezionate (Possiedo) o di volerle sviluppare (Desidero sviluppare) e calcolo della differenza tra le due percentuali (Delta).

Caratteristica considerata	N	Possiedo	Desidero sviluppare	Delta
Realizzazione di interventi diretti a promuovere la salute e il benessere di coppie o famiglie.	362	60%	91%	0.31
Realizzazione di interventi diretti al trattamento di persone con disturbi correlati ad eventi traumatici e stressanti.	362	54%	88%	0.33
Realizzazione di interventi diretti al trattamento di persone con disturbi della personalità.	362	52%	87%	0.35
Sviluppare e adattare a contesti specifici protocolli d’intervento clinico.	362	56%	85%	0.28
Utilizzo delle teorie e dei modelli più recenti o emergenti nel mio ambito professionale di riferimento.	362	80%	85%	0.05
Realizzazione di interventi diretti al trattamento di persone con dipendenze comportamentali.	362	42%	83%	0.41
Realizzazione di interventi diretti a modificare i comportamenti a rischio.	362	52%	83%	0.30
Somministrazione, scoring e interpretazione di test standardizzati per la misura della personalità/tratti.	362	58%	82%	0.24
Utilizzo di strumenti (es., colloquio, interviste, questionari) e metodologie (es., paradigmi di ricerca) per la valutazione dei disturbi psicopatologici nell’adulto.	362	62%	81%	0.19
Realizzazione di interventi attraverso l’applicazione di protocolli terapeutici brevi.	362	29%	80%	0.51
Utilizzo di strumenti (es., colloquio, interviste, questionari) e metodologie (es., paradigmi di ricerca) per la valutazione dei disturbi della condotta e comportamenti devianti.	362	35%	80%	0.45
Realizzazione di interventi diretti al trattamento di persone con disturbi del comportamento alimentare.	362	44%	80%	0.36
Realizzazione di interventi diretti a promuovere la salute e il benessere dell’individuo.	362	77%	80%	0.03
Sviluppare e adattare a contesti specifici strumenti d’indagine (es. questionari, interviste).	362	51%	78%	0.27
Utilizzo di strumenti (es., colloquio, interviste, questionari) e metodologie (es., paradigmi di ricerca) per la valutazione dei disturbi psicopatologici in età evolutiva.	362	49%	78%	0.29
Realizzazione di interventi diretti al trattamento di pazienti con psicopatologia grave.	362	34%	77%	0.43
Utilizzo di strumenti (es., colloquio, interviste, questionari) e metodologie (es., paradigmi di ricerca) per la valutazione della qualità dei rapporti interpersonali.	362	51%	77%	0.27

Caratteristica considerata	N	Possiedo	Desidero sviluppare	Delta
Sviluppare e adattare a contesti specifici strumenti di misurazione psicologica (es. test).	362	47%	77%	0.30
Stesura e presentazione (in risposta a un committente/bando) di progetti diretti a migliorare la gestione dello stress e la qualità della vita.	362	39%	77%	0.38
Somministrazione, scoring e interpretazione di test standardizzati per la misura delle competenze e attitudini.	362	48%	76%	0.28
Realizzazione di interventi diretti a promuovere l'inserimento e la partecipazione sociale.	362	49%	76%	0.27
Stesura e presentazione (in risposta a un committente/bando) di progetti diretti a modificare i comportamenti a rischio e devianti.	362	30%	74%	0.44
Utilizzo di strumenti (es., colloquio, interviste, questionari) e metodologie (es., paradigmi di ricerca) per la valutazione di disturbi cognitivi e neuropsicologici dello sviluppo.	362	38%	74%	0.36
Somministrazione, scoring e interpretazione di test standardizzati per la misura delle funzioni cognitive (es., attenzione, memoria, linguaggio, ecc.).	362	49%	74%	0.26
Realizzazione di interventi diretti a sostenere la relazione familiare.	362	67%	74%	0.07
Stesura e presentazione (in risposta a un committente/bando) di progetti diretti a promuovere la salute.	362	43%	74%	0.31
Stesura e presentazione (in risposta a un committente/bando) di progetti diretti a promuovere lo sviluppo delle potenzialità di crescita individuale e d'integrazione sociale.	362	37%	73%	0.36
Realizzazione di interventi diretti al trattamento di persone con dipendenza da sostanze.	362	33%	71%	0.39
Stesura e presentazione (in risposta a un committente/bando) di progetti diretti a facilitare i processi di comunicazione.	362	35%	71%	0.36
Somministrazione, scoring e interpretazione di test standardizzati per la misura dell'intelligenza.	362	51%	71%	0.20
Stesura e presentazione (in risposta a un committente/bando) di progetti diretti a promuovere l'inserimento e la partecipazione sociale.	362	33%	71%	0.38
Utilizzo di strumenti (es., colloquio, interviste, questionari) e metodologie (es., paradigmi di ricerca) per la valutazione dell'orientamento scolastico-professionale.	362	29%	70%	0.41
Utilizzo di strumenti (es., colloquio, interviste, questionari) e metodologie (es., paradigmi di ricerca) per la valutazione di disturbi cognitivi e neuropsicologici nell'adulto.	362	37%	69%	0.32
Realizzazione di interventi diretti a ridurre il carico di assistenza.	362	27%	69%	0.41
Utilizzo delle teorie e dei modelli classici del mio ambito professionale di riferimento.	362	92%	67%	-0.25
Sviluppare e adattare a contesti specifici prototipi o strumenti.	362	17%	67%	0.50
Sviluppare e adattare a contesti specifici software e app.	362	17%	67%	0.50
Realizzazione di interventi diretti a sviluppare reti di sostegno e di aiuto nelle situazioni di disabilità.	362	37%	66%	0.29
Realizzazione di interventi diretti a promuovere la salute e il benessere di gruppi o organizzazioni.	362	35%	65%	0.31
Realizzazione di interventi diretti al trattamento di persone con disabilità.	362	37%	65%	0.28
Stesura e presentazione (in risposta a un committente/bando) di progetti diretti a sviluppare reti di sostegno e di aiuto nelle situazioni di disabilità.	362	31%	63%	0.33
Utilizzo di strumenti (es., colloquio, interviste, questionari) e metodologie (es., paradigmi di ricerca) per la valutazione del clima e del benessere organizzativo.	362	17%	62%	0.44
Utilizzo di strumenti (es., colloquio, interviste, questionari) e metodologie (es., paradigmi di ricerca) per la valutazione e valorizzazione delle risorse umane.	362	18%	60%	0.41
Utilizzo di strumenti (es., colloquio, interviste, questionari) e metodologie (es., paradigmi di ricerca) per la valutazione dei bisogni formativi e delle capacità individuali nella selezione del personale.	362	20%	59%	0.39
Stesura e presentazione (in risposta a un committente/bando) di progetti diretti a condurre analisi organizzativa, di prevenzione e/o formazione sulle tematiche del rischio e della sicurezza nei contesti lavorativi.	362	18%	55%	0.37
Realizzazione di interventi diretti al trattamento di pazienti con deterioramento cognitivo.	362	16%	54%	0.38
Realizzazione di interventi diretti alla riabilitazione dei deficit neuropsicologici nell'adulto cerebroleso.	362	13%	48%	0.36

Nota. I colori delle colonne “Possiedo” e “Desidero sviluppare” indicano la grandezza del valore percentuale, colori più vicini al “Blu” indicano un valore non elevato, mentre colori più vicini al “Rosso” un valore elevato. Mentre il colore rosso della colonna “Delta” indicano un valore della differenza maggiore o uguale a 0.30.

Competenze trasversali

Nella Tabella 3 sono riportate le competenze trasversali ordinate in modo decrescente in base alla percentuale dichiarata nella categoria “Desidero sviluppare”. Come evidenziato nei dati, le 3 competenze che mostrano la maggiore richiesta di formazione sono: “Capacità di aggiornamento su modelli, sistemi e processi nel mio ambito professionale di riferimento”, indicata dall’84% degli iscritti; “Capacità di individuare e utilizzare le buone pratiche basate sull’evidenza in psicologia (*evidence-based practice*)”, indicata dall’80% degli iscritti; “Capacità di supervisione e formazione di giovani colleghi”, indicata dal 78% degli iscritti. L’analisi del Delta evidenzia che se si tiene conto del divario tra la percentuale di coloro che dichiarano di possedere la competenza e coloro che desiderano svilupparla non emergono competenze trasversali con valori uguali o superiori al 30% e che potrebbero rappresentare una priorità formativa, mentre in molti casi si osserva un Delta negativo indicativo di una bassa priorità.

Tabella 3. Distribuzione delle percentuali di coloro che dichiarano di possedere le competenze Trasversali selezionate (Possiedo) o di volerle sviluppare (Desidero sviluppare) e calcolo della differenza tra le due percentuali (Delta).

Caratteristica considerata	N	Possiedo	Desidero sviluppare	Delta
Capacità di aggiornamento su modelli, sistemi e processi nel mio ambito professionale di riferimento.	327	81%	84%	0.03
Capacità di individuare e utilizzare le buone pratiche basate sull’evidenza in psicologia (<i>evidence-based practice</i>).	327	66%	80%	0.14
Capacità di supervisione e formazione di giovani colleghi.	327	55%	78%	0.22
Capacità di svolgere attività didattica e divulgativa sui temi della psicologia relativi al mio ambito professionale di riferimento.	327	68%	76%	0.08
Capacità di affrontare e risolvere i rischi o problematiche lavorative collegate al mio ambito professionale di riferimento.	327	84%	72%	-0.13
Capacità di individuare e applicare gli aspetti normativi e legislativi collegati al mio ambito professionale di riferimento.	327	80%	67%	-0.13
Capacità di gestione e utilizzo dei social media (es., facebook, instagram, tiktok, linkedin, ecc.) per motivi o scopi legati alla mia professione.	327	61%	65%	0.04
Capacità di relazione con colleghi o con altri professionisti collegati al mio ambito professionale di riferimento.	327	94%	60%	-0.33
Capacità di organizzare in modo efficace le attività previste nel mio ambito professionale di riferimento.	327	92%	59%	-0.33
Capacità di assumere decisioni in autonomia nel mio ambito professionale di riferimento.	327	95%	57%	-0.38
Conoscenza del codice deontologico degli psicologi.	327	98%	44%	-0.54

Nota. I colori delle colonne “Possiedo” e “Desidero sviluppare” indicano la grandezza del valore percentuale, colori più vicini al “Blu” indicano un valore non elevato, mentre colori più vicini al “Rosso” un valore elevato.

Discussione

Scopo del presente lavoro era quello di valutare le esigenze formative degli psicologi campani al fine di raccogliere informazioni utili per la futura pianificazione ed erogazione delle attività formative di OPRC e dagli Atenei campani come previsto dalla normativa sulla professione di psicologo (Legge 3/2018) e sulle lauree abilitanti (Legge 163/21). Le informazioni raccolte sulla base delle risposte ricevute da oltre 400 psicologi restituiscono un quadro molto articolato che sarà di fondamentale importanza per progettare un’offerta formativa utile, aggiornata, e tagliata su misura delle esigenze professionali degli iscritti. In particolare, emerge un prevalente interesse verso l’apprendimento di competenze inerenti allo

sviluppo di interventi diretti a coppie e famiglie, pazienti che hanno subito traumi o distress elevato, pazienti con disturbi di personalità, lo sviluppo di protocolli d'intervento clinico, e la conoscenza delle teorie e modelli più recenti. Tuttavia, tali aspetti sono in buona parte già in possesso del bagaglio di competenze dei rispondenti, come dimostra il fatto che non rientrano tra le competenze che mostrano il Delta (ovvero divario) più elevato rispetto al rapporto tra competenze possedute e competenze da sviluppare. Infatti, se andiamo ad analizzare le competenze che mostrano un Delta più elevato, e che pertanto potrebbero rappresentare delle priorità in termini di aggiornamento e formazione, troviamo esigenze inerenti all'applicazione di protocolli terapeutici brevi, lo sviluppo e adattamento di strumenti, prototipi, *software* e app, e lo sviluppo di strumenti e di progetti di intervento relativi ai comportamenti devianti. Tali risultati appaiono in linea con quanto avevano già riscontrato Bosio e Lozza nel 2012 riguardo la crescente attenzione per le competenze relative alla psicoterapia e ai suoi sviluppi più recenti, la necessità di una formazione fortemente metodologica, inerente la progettazione e realizzazione di interventi, il crescente bisogno di ricorrere a *counseling*, sostegno e mediazione quali competenze emergenti, nonché l'emergenza legata all'aumento dei comportamenti devianti nel nostro paese, soprattutto tra i giovani (Dipartimento di Giustizia Minorile, 2015). Non ultimo, la crescente diffusione e popolarità delle applicazioni informatiche e dei servizi online relativi alla psicologia, e non solo alla psicoterapia, che rappresentano un'area di interesse per molti rispondenti e che, molto probabilmente, diventeranno strumenti ampiamente utilizzati dagli psicologi per la loro pratica professionale.

Bibliografia

- Bosio, A. C., & Lozza, E. (2012). Lo stato e le prospettive delle professioni psicologiche in Italia: 2012. Disponibile su: https://www.psy.it/allegati/documenti_utili/stato-e-prospettive-professioni-psicologiche-italia-CNOP-2012.pdf
- CNOP (2013). La qualità della formazione in Psicologia. Disponibile su: https://www.psy.it/allegati/documenti_utili/La_qualit%C3%A0_della_formazione_in_psicologia_CNOP_2013.pdf
- Dipartimento di Giustizia Minorile (2015). La giustizia minorile in Italia. Disponibile su: https://www.giustizia.it/resources/cms/documents/giustizia_minorile_in_ItaliaItalian_juvenile_justice.pdf
- Magaletta, P. R., Cermak, J. N., Anderson, E. J., Norcross, C. M., Olive, B., Shaw, S. A., & Butterfield, P. (2016). An exploratory study of experiences and training needs of early-career correctional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 47(4), 278.
- Man, J., Kangas, M., Trollor, J., & Sweller, N. (2017). Clinical competencies and training needs of psychologists working with adults with intellectual disability and comorbid mental ill health. *Clinical Psychologist*, 21(3), 206-214.
- Ordine Psicologi della Toscana (2021). Analisi dei bisogni degli iscritti all'OPT. Disponibile su: <https://www.ordinepsicologitoscana.it/public/files/14260-Report-OPT-Bisogni.pdf>
- Tan, L. L., & Denson, L. (2019). Bilingual and multilingual psychologists practising in Australia: An exploratory study of their skills, training needs and experiences. *Australian Psychologist*, 54(1), 13-25.