



Area di pratica professionale PSICOLOGIA DELLA FORMAZIONE

Lo Psicologo della formazione

Classificazione EUROPSY

Educational Psychology - (Educazione e Formazione)

1. DENOMINAZIONE E DESCRIZIONE SINTETICA DELL'AREA DI PRATICA PROFESSIONALE

La psicologia della formazione rappresenta un ambito di studio e intervento professionale che si focalizza sui processi di apprendimento attivati sia nel sistema formale di istruzione sia nei differenti contesti di vita delle persone. Pur avendo una stretta connessione concettuale e pratica con la psicologia dell'educazione (*e, più in generale, con le scienze dell'educazione*), la psicologia della formazione definisce i propri confini di azione prendendo come riferimento prevalente l'esperienza lavorativa di giovani e adulti e i contesti organizzativi del mondo della produzione e dei servizi: formazione e qualificazione professionale di base dopo i differenti cicli scolastici; formazione post-diploma e post-universitaria; formazione continua e permanente (*lifelong learning*); formazione aziendale per i neoassunti e aggiornamento e riqualificazione per lavoratori occupati o in mobilità; sviluppo di competenze professionali in relazione a passaggi di carriera nelle organizzazioni; programmi formativi di accompagnamento a cambiamenti tecnici e organizzativi nelle aziende, percorsi formativi speciali per lavoratori svantaggiati o di facilitazione al reingresso lavorativo, ecc. Per tali ragioni potrebbe rientrare anche nella classificazione Europsy relativa a: Work and Organizational Psychology.

L'ampia gamma di forme di training rende saliente l'interesse conoscitivo e applicativo per i diversi tipi di apprendimento che sono stimolati sia da dispositivi formali di formazione (*il prototipo di questi è il corso di formazione*) sia da occasioni informali e non formali che connotano l'esperienza lavorativa e sociale delle persone (*apprendimento dall'esperienza, workbased o workplace learning, ecc.*).

In entrambi i casi la psicologia della formazione fornisce un contributo diretto di conoscenza avendo progressivamente individuato, con l'apporto concettuale e metodologico di differenti ambiti disciplinari psicologici (*psicologia cognitiva, dell'educazione, sociale, del lavoro e delle organizzazioni, ecc.*), i seguenti principali nuclei di expertise: a) i processi psicologici implicati nell'apprendimento e nell'acquisizione di competenze, soprattutto negli adulti e in ambiente di vita reale (*ruolo del feed-back; delle sequenze ottimali nella distribuzione dei contenuti e momenti di apprendimento; strategie di autoregolazione ed expertise; la prestazione competente; contesto e condizioni di apprendimento, le condizioni per il transfer delle conoscenze e capacità, ecc.*); b) il ruolo delle caratteristiche personali e sociali nei processi di formazione (*stili di apprendimento, ruolo delle motivazioni e dei fattori emotivi nei processi di apprendimento, apprendimento esperienziale e self direction, ecc.*); c) la progettazione dei processi di formazione (*training design*), con una stretta connessione con la tradizione psicologica dell'analisi del lavoro e delle caratteristiche psicosociali di chi deve svolgerlo (*analisi dei compiti e dei ruoli lavorativi, need analysis e analisi delle conoscenze e delle risorse psicosociali di chi deve apprendere, progettazione di ambienti facilitanti l'apprendimento, ecc.*) e con l'individuazione dei passi più efficaci del percorso di formazione che prevedano, sin dall'inizio, la valutazione degli esiti. Del resto, la valutazione delle singole azioni formative, dei progetti formativi e delle politiche di formazione rappresentano un settore di applicazione delle conoscenze e tecniche psicologiche di crescente interesse da parte delle organizzazioni e delle istituzioni che investono risorse per lo sviluppo delle conoscenze e della qualità della forza lavoro; d) l'analisi dei differenti tipi di competenze in gioco nella produzione di risposte lavorative efficaci ed efficienti e l'individuazione dei modi con cui costruirle e potenziarle nel corso delle esperienze quotidiane (*ruolo dell'osservazione, della sperimentazione diretta, della partecipazione e del consolidamento delle pratiche in una comunità di lavoro; le modalità di riconoscimento e validazione delle conoscenze e capacità acquisite con l'esperienza; le tecniche di valutazione e sviluppo delle competenze*

come gli Assessment Development Centre, ecc.); e) la progettazione e sperimentazione di tecniche, materiali didattici e strumenti scientificamente fondati, che facilitino il coinvolgimento diretto e la proattività della persona che apprende come, ad esempio, l'utilizzo appropriato delle tecniche di gruppo (*gruppi di discussione con o senza leader, il role-playing, gli esercizi di simulazione, le tecniche dell'incidente critico o dell'istruzione al sosia, ecc.*), degli esercizi di autoapprendimento, delle tecnologie video e informatiche anche per la formazione a distanza, delle pratiche di coaching aziendale, di tutoring, di mentoring, ecc.. Sul piano professionale lo psicologo della formazione svolge un importante ruolo: nel contribuire a migliorare la qualità delle prestazioni dei lavoratori e a ridurre il rischio di obsolescenza delle loro competenze; nel facilitare l'organizzazione a riconoscere il valore del proprio capitale umano (*capitale sociale, capitale di conoscenze, knowledge management*); nel facilitare lo sviluppo organizzativo facendo in modo che il contesto di lavoro diventi anche un effettivo luogo di apprendimento (*ad esempio, in relazione alla diffusione di comportamenti sicuri*). In questa prospettiva lo psicologo della formazione assume un'ottica interdisciplinare collaborando sistematicamente con differenti professionisti: dirigenti, esperti di organizzazione, sociologi del lavoro, addetti agli uffici formazione e sviluppo delle risorse umane, formatori e istruttori tecnici, tutor aziendali, responsabili dei Centri e servizi di formazione, ecc.

2. INDICAZIONE DELLE PRINCIPALI DISCIPLINE PSICOLOGICHE UNIVERSITARIE COINVOLTE

Ricomprende discipline che hanno denominazioni diverse raggruppate in differenti settori concorsuali: 11/E2, Psicologia dello sviluppo e dell'educazione (*M-PSI/04 Psicologia dello sviluppo e dell'educazione*); 11/E3, Psicologia sociale, del lavoro e delle organizzazioni (*M-PSI/05, Psicologia sociale, M-PSI/06, Psicologia del lavoro e delle organizzazioni*). Ci si riferisce ad esempio:

- PSICOLOGIA DELLA FORMAZIONE
- PSICOLOGIA DELL'ORIENTAMENTO E DELLA FORMAZIONE
- PSICOLOGIA DELLA FORMAZIONE PERMANENTE
- PSICOLOGIA DELL'APPRENDIMENTO
- PSICOLOGIA DELLE RISORSE UMANE
- PSICOLOGIA DELL'EDUCAZIONE

3. DENOMINAZIONE IN USO DELLO PSICOLOGO OPERANTE NELL'AREA Psicologo della formazione (*Vocational Psychologist; Training Psychologist*).

4. TIPOLOGIE DI FUNZIONI E ATTIVITÀ PROFESSIONALI CARATTERISTICHE

- a)** Assessment dei bisogni formativi individuali mediante l'uso di strumenti psicologici di natura qualitativa (come osservazione diretta, colloquio psicologico, interviste semi-strutturate, focus group) e quantitativa (*test, inventari, questionari*) e la definizione di Piani di Sviluppo Personale.
- b)** Selezione o costruzione, adattamento e standardizzazione, somministrazione e interpretazione di strumenti di indagine psicologica (*test, inventari e questionari su abilità cognitive, interessi, motivazioni, personalità, atteggiamenti, interazioni di gruppo e sociali, idoneità psicologica a specifici compiti e condizioni, ecc.*).
- c)** Analisi del fabbisogno formativo a livello di gruppo o di parte dell'organizzazione, mediante tecniche di analisi del lavoro, analisi organizzativa, SWOT e Gap analysis tese alla definizione degli obiettivi formativi.
- d)** Consulenza alla progettazione e realizzazione di azioni e programmi di formazione calibrati sulle caratteristiche psicosociali delle persone, coerenti con i meccanismi di apprendimento degli adulti e focalizzati sia su contenuti professionali sia su tematiche relazionali e comunicative nel lavoro sia su sicurezza e benessere lavorativo.
- e)** Consulenza nella predisposizione di un contesto formativo che faciliti la motivazione ad apprendere, il coinvolgimento personale, l'autoefficacia e il transfer degli apprendimenti.
- f)** Assessment degli stili, delle strategie individuali di apprendimento e delle risorse psicosociali (abilità cognitive, autoefficacia, motivazioni, aspettative, risposte emotive) funzionali per la scelta dei metodi più appropriati per il training.
- g)** Counselling per il superamento delle difficoltà cognitive, emotive e motivazionali nei percorsi di apprendimento professionale di giovani e adulti.
- h)** Assessment delle competenze individuali (*mediante l'utilizzo di batterie di strumenti psicologici quali, ad esempio, il Bilancio di competenze*) anche nella prospettiva di contribuire ai processi di validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali.
- i)** Valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle tecniche, degli strumenti e dei materiali didattici di attivazione dell'apprendimento professionale in aula e a distanza.
- l)** Svolgimento di funzioni di tutorato e accompagnamento dei processi di apprendimento nonché di attività di docenza per i lavoratori (*compresi manager e imprenditori*), stimolanti

la loro attenzione e motivazione e gestendo un clima d'aula favorente la partecipazione e l'interazione sociale.

m) Svolgimento di attività di aggiornamento su conoscenze psicologiche e psicosociali utili alle varie figure professionali della formazione (*formatori, tutor, progettisti, coordinatori, coach, ecc.*).

n) Valutazione delle reazioni dei partecipanti ad attività formative (*customer e utility satisfaction*) e dei loro apprendimenti (*conoscenza immediata, conoscenza a medio termine, transfer delle conoscenze e capacità, atteggiamenti, ecc.*).

o) Valutazione ex-ante, in itinere ed ex-post di azioni formative e di programmi di formazione, con particolare riguardo all'impatto organizzativo della formazione (*miglioramento delle prestazioni e delle competenze, delle interazioni sociali, del clima lavorativo, ecc.*) e allo sviluppo di sistemi di accreditamento e di qualità della formazione.

p) Realizzazione di ricerche psicosociali e di progetti di ricerca-azione sulle pratiche formative nell'ambito delle organizzazioni (*sui fattori di apprendimento, sull'organizzazione dei servizi formativi, sulle caratteristiche dei formatori, sulla qualità delle sperimentazioni formative, sul ritorno degli investimenti formativi, ecc.*).

q) Attività di sperimentazione, ricerca e didattica nell'ambito delle specifiche competenze caratterizzanti il settore e ai sensi della L.56/1989.

5. PRINCIPALI CONTESTI LAVORATIVI E SETTORI DI INTERVENTO

Lo psicologo della formazione è un laureato magistrale, abilitato dall'Esame di stato all'esercizio della professione, iscritto all'Albo degli psicologi nella sezione A, capace di operare in completa autonomia professionale.

Si inserisce nel mercato occupazionale in differenti contesti operativi connessi con gli Enti di formazione professionale pubblici e privati, le Agenzie del Lavoro, i Servizi per l'impiego, gli Uffici risorse umane e formazione di Enti pubblici (*ad esempio, ASL, Comuni, Regioni, ecc.*), di grandi aziende private e pubbliche e della cooperazione operanti sia nei settori industriali che nei servizi.

Opera in genere come libero professionista singolo o nell'ambito di società di consulenza pluridisciplinare che offrono servizi professionali nel settore della formazione di base e permanente, aggiornamento e gestione delle risorse umane di organizzazioni private e pubbliche.

Può operare, inoltre, come ricercatore in centri studi e ricerche pubblici e privati e presso l'università.

6. PERCORSI FORMATIVI DI BASE PER ACCEDERE ALL'AREA PROFESSIONALE

Laurea Magistrale LM/51 Psicologia (*o lauree equivalenti dell'ordinamento previgente*).

7. INDICAZIONI PER L'ACCESSO ALL'AREA PROFESSIONALE

Non si sono prescrizioni di attività formative post-lauream. Tuttavia l'inserimento nella professione di Psicologo della formazione risulta sostenuto dal completamento della formazione di base (*Laurea Magistrale*) con il tirocinio professionale svolto nelle aree professionali tipiche della psicologia della formazione. Data la specificità dei compiti professionali di chi opera nel sistema della formazione professionale, nell'ambito della gestione delle risorse umane e della formazione degli adulti, la partecipazione a Corsi di Alta formazione o Master Universitari nello stesso ambito risulta particolarmente indicata.

8. PRINCIPALI SOCIETÀ/ASSOCIAZIONI SCIENTIFICHE E PROFESSIONALI NAZIONALI E INTERNAZIONALI NELL'AREA

SIPEF, Società Italiana di Psicologia dell'Educazione e della Formazione

www.sipefitalia.net

AIF, (Associazione Italiana Formatori)

www.aifonline.it

SIPLO, (Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione)

www.siplo.org

AIP, (Sezione Psicologia per le organizzazioni)

<http://www.aipass.org/node/2313>

AIDP, Associazione Italiana Direzione del Personale

<http://www.aidp.it/index.php?js=a>

ASTD, American Society for Training & Development

<http://www.astd.org/About>

The Trainers Network

<http://www.trainersnetwork.ie/about.html>

ISPI, International Society for Performance Improvement

www.ispi.org

EAEA, European Association for the Education of Adults

<http://www.eaea.org>

ERDI, The Consortium of European Research and Development Institutes of Adult Education

<http://www.die-frankfurt.de/erdi/index.htm>

ESREA, European Society for Research on the Education of Adults

<http://www.esrea.org>

EARLI, European Association for Research on Learning and Instruction

<http://www.earli.org/>

EdAT Education Advocacy Trust, APA

<http://www.apaedat.org/about/index.aspx>

IAAP Division 1 (International Association of Applied Psychology)

www.iaapsy.org/division1

IAAP Division 5 (International Association of Applied Psychology)

<http://www.iaapdivision5.org/>

NECA, National Employment Counseling Association

<http://www.employmentcounseling.org/>

NEPES-Network of European Psychologists in the Educational System,

<http://www.nepes.eu/?q=node/323>

SRAD- Society Association for Adult Development

<http://www.adultdevelopment.org/>

The Network (formerly the Workplace Basic Skills Network)

<http://www.thenetwork.co.uk>

9. BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE DI RIFERIMENTO

9.1. ESEMPI DI PROFILI PROFESSIONALI CONNESSI AL LAVORO DELLO PSICOLOGO DELLA FORMAZIONE TRATTI DAL DOT- DICTIONARY OF OCCUPATIONAL TITLES (USA)

Educational Psychologist	http://www.occupationalinfo.org/04/045067010.html
Vocational Rehabilitation Counselor	http://www.occupationalinfo.org/04/045107042.html
Employee Training Specialists	http://www.occupationalinfo.org/onet/21511d.html
Educational Psychologist	http://www.occupationalinfo.org/04/045067010.html
Human Resource Advisor	http://www.occupationalinfo.org/16/166267046.html
Industrial/Organizational Psychologist	http://www.occupationalinfo.org/04/045107030.html
Personnel Psychologist	http://www.occupationalinfo.org/04/045107030.html
Vocational Training Teacher	http://www.occupationalinfo.org/09/097221010.html
Teachers and Instructors, Vocational Education and Training	http://www.occupationalinfo.org/onet/31314.html
Training and Development Managers	http://www.occupationalinfo.org/onet/13005b.html
Instructional Coordinators	http://www.occupationalinfo.org/onet/31517d.html
Vocational and Educational Counselors	http://www.occupationalinfo.org/onet/31514.html
Counselor (professional)	http://www.occupationalinfo.org/04/045107010.html

9.2. ALCUNI TESTI ITALIANI INTRODUTTIVI E DI BASE

Castagna M., (1994), Progettare la formazione, Milano, AIF Angeli, 1994.

Fata A. (2004), Gli aspetti psicologici della formazione a distanza, Milano, F. Angeli

Fraccaroli F. (2007). Apprendimento e formazione nelle organizzazioni. Bologna: il Mulino.

Fraccaroli F., Vergani A., (2004), Valutare gli interventi formativi, Roma, Carocci.

Mason L. (2006), Psicologia dell'apprendimento e dell'istruzione, Bologna, Il Mulino.

Odoardi C. (a cura di) (2009). Formazione e sviluppo nelle organizzazioni, Firenze, Giunti-O.S.

Quaglino G.P. (2005). Fare formazione. I fondamenti della formazione e i nuovi traguardi, Milano, Raffaello Cortina Editore.

Spadarotto L., Problemi vecchi e nuovi della formazione aziendale, Torino, ANANKE, 2006

9.3. SITI

CEDEFOP, European Centre for Development of Vocational Training

<http://www.cedefop.eu.int>

CROW, Centre for Research into the Older Workforce

<http://www.olderworkforce.org.uk>

Chartered Institute of Personnel and Development

<http://www.cipd.org.uk>

LERN, Learning Resources Network

<http://www.lern.org>

The Training Village - specialist CEDEFOP site

<http://www.trainingvillage.gr>

NIACE, National Institute of Adult Continuing Education

<http://www.niace.org.uk/about-us>

ILO, International Labour Organization

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

ISFOL, Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori

<http://www.isfol.it/>

Social Psychology Network

<http://www.socialpsychology.org/develop.htm>

(sito con numerosi link a società scientifiche)

9.4. PRINCIPALI RIVISTE INTERNAZIONALI IN LINGUA INGLESE NELL'AMBITO DELLA PSICOLOGIA DELLA FORMAZIONE

1. *Academy of Management Journal*
2. *Adult Education Quarterly.*
3. *Adult Learning*
4. *Adult Learning Quarterly*
5. *Advances in Developing Human Resources*
6. *British Journal of Educational Psychology*
7. *Career Development International*
8. *Cognition and Instruction*
9. *Education and Training*
10. *Employment Relations Today*
11. *European Journal of Training and Development*
12. *Evaluation Review*
13. *HR and Training Journal*
14. *HR Development Quarterly*
15. *Human Resource Development International*
16. *Human Resource Development Quarterly*
17. *Human Resource Development Review*
18. *Human Resource Management*
19. *International Journal of Human Resource Studies*
20. *International Journal of Training and Development*
21. *Journal of Applied Psychology*
22. *Journal of Educational Measurement*
23. *Journal of Employment Counseling*
24. *Journal of European Industrial Training*
25. *Journal of Human Resource and Adult Learning*
26. *Journal of Knowledge Management Practice*
27. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*
28. *Journal of Workplace Learning*
29. *Learning and Individual Differences*
30. *New Directions for Adult and Continuing Education*
31. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*
32. *Performance Improvement Quarterly*
33. *Review of Educational Research*

34. School Counselor
35. The Adult Learner Journal
36. Training & Development

Si ringrazia per il contributo di validazione:

Prof. Pier Giovanni Bresciani, Bologna

Dott. Paolo Fusari, Trieste