



**Appunti per un progetto condiviso di Master universitario in materia di
counselling**

Laura Nota e Salvatore Soresi e Larios Team

Premessa

Nel proporre le nostre riflessioni a proposito della formazione in materia di counselling desideriamo condividere, innanzitutto, alcuni pensieri, convincimenti e preoccupazioni che, tramite un questionario, abbiamo raccolto nel corso del Convegno Nazionale che abbiamo recentemente organizzato presso l'Università di Padova.

Per aumentare la rappresentatività dei dati raccolti abbiamo invitato a rispondere al nostro questionario anche un gruppo di professionisti che sono stati individuati considerando le iscrizioni ad alcune associazioni di categoria e l'elenco dei partecipanti a recenti convegni nazionali e internazionali. Dato che l'indagine è ancora in corso (il questionario è visionabile e compilabile on line [cliccando qui](#)) le osservazioni che seguono si propongono unicamente di stimolare tra noi confronti ed approfondimenti consapevoli del fatto che sono necessarie analisi maggiormente sofisticate e con numeri di partecipanti decisamente più consistenti. A questo proposito chiediamo ai membri del network che ancora non hanno compilato il questionario di farlo quanto prima e di proporlo anche a persone che considerano "autenticamente interessate alla qualità del counselling". Ricordiamo che ci piacerebbe, come più volte segnalato, poter dedicare un'apposita pubblicazione (un ebook ad esempio) agli esiti definitivi di questa rilevazione unitamente ai materiali e ai contributi che sono stati elaborati dai colleghi nel corso dei nostri lavori.

Abbiamo trasformato in interrogativi le prime indicazioni che abbiamo ricavato considerando le reazioni ai diversi item del nostro questionario dei primi 142 partecipanti. Saranno qui di seguito riuniti considerando:

- A) Osservazioni a proposito della questione delle definizioni e delle tassonomie
- B) Osservazioni a proposito della questione della formazione e della certificazione
- C) Osservazioni a proposito della questione che un network come il nostro potrebbe tenere presenti se, ovviamente, si ritiene opportuno formalizzarne l'esistenza.

A) Definizioni e tassonomie

a) Innanzitutto, a proposito del questione sollevata da Tanucci, relativamente a quale espressione utilizzare in Italia non si evidenzia una particolare preferenza ... probabilmente si tratta di una questione che non viene considerata rilevante. Eccone in ogni caso le preferenze:

	N	%
Counselling	43	30.3
Counseling	49	34.5
Consulenza	42	29.6
Consultazione	8	5.6

b) Trattandosi di una funzione professionale, **la/le definizioni cosa dovrebbe contenere?**

- *Attenzione alla relazione di aiuto e supporto* (circa il 27% dei partecipanti). Esempi: “Un rapporto di comunicazione tra l'esperto' (medico o altro) e la persona basato sulla fiducia, l'ascolto reciproco, l'empatia. ...”; “la sua dimensione comunicativo/relazionale e di supporto all'altro.”
- *Gli ambiti di applicazione e gli obiettivi* (circa il 26% dei partecipanti). (Esempi: “..le finalità e i possibili utilizzi.”; “dovrebbe prevedere vari aspetti: a) l'idea che ci sono vari ambiti e contesti in cui si possono realizzare azioni di counseling ... l'idea che il counseling deve essere breve, capace di prevenire le difficoltà, per le persone e i gruppi ...”

c) Trattandosi di una funzione professionale, **quali le tassonomie possibili?**

- *Promozione del benessere e gestione del disagio* (oltre il 50% dei partecipanti). Esempi: “Dovrà occuparsi di empower individuale, organizzativo e sociale ...”; “migliorare la qualità di vita delle persone”; “favorire il superamento di situazioni difficili che le persone si trovano ad affrontare e che faticano a gestire con le loro sole forze, facendo leva sui punti di forza e sulle capacità che possiedono, in tempi brevi”; “stimolare la presenza di una sorta di 'carica energetica' utile a far mettere in moto le stesse; dovrebbe far concentrare le persone su aspetti positivi, incentivare la curiosità, l'esplorazione di 'vie alternative', la speranza e l'ottimismo, l'attenzione al futuro”; “il counseling dipende dai contesti. E' dunque il contesto a definire ruoli e obiettivi: universitario, scolastico, ecc”;
- *Sostenere le persone nei processi di transizione e progettazione del futuro* (oltre il 20%). (Esempi: “mettere in grado le persone di definire un proprio progetto professionale, le tappe intermedie da seguire , le strategie da adottare”; “Aiutare nell'acquisizione di una maggior consapevolezza nei momenti di scelta”; “esplorare le risorse personali ed aumentare la consapevolezza del processo di cambiamento insito nella dimensione della scelta.”)

d) Quali **ambiti** vengono considerato **di maggior interesse?**

La stragrande maggioranza dei partecipanti dichiara, innanzitutto, di essere interessato a più tipologie di counselling e, più precisamente:

- ad indicarne una sola è solamente il 7.7 % dei nostri rispondenti
- l'11.3 % ne indica due;
- Il 17.6 % tre
- Il 28.9 % quattro
- Il 33.8 % ne indica più di quattro.

Semplificando e considerando i contesti della salute/benessere, della scuola, della comunità e del lavoro) le distribuzioni degli interessi segnalati dai partecipanti sono riportati nella tav. sottostante.

Tipologie di counselling	Preferenze	% - preferenze	Soggetti	% - soggetti
Counselling per la salute e il benessere (+riabilitativo+neuropsicologico + filosofico+relazionale)	140	23.65	85	59.9
Counselling a scuola	115	19.43	86	60.6
Counseling nella comunità (psicosociale+giuridico, familiare)	104	17.57	70	49.3
Counselling per l'orientamento e il lavoro	197	33.28	119	83.8

- Il 25,35 % dei partecipanti si dichiara interessato anche al counselling on line.

I nostri partecipanti oltre ad essere interessati alle diverse attività di counselling che sono state inserite in una delle 4 macrocategorie di cui sopra, sembrano, in modo consistente disposti a "passare" anche dall'una all'altra delle categorie di counselling:

- Due: 44 31%
- Tre: 53 37.3%
- Quattro: 23 16.2%

Interrogativo: Ha senso proporre o supportare l'idea dell'esistenza di una professione a-specifica di counsellor?

Può essere ritenuto maggiormente opportuno considerare sia in sede di formazione che di certificazione almeno 4 raggruppamenti/tipologie che potrebbero, fra l'altro, favorire l'impiegabilità e la flessibilità di questi professionisti¹.

¹ Secondo l'U.S. Bureau of Labor Statistics (2012), l'occupazione generale degli psicologi tenderà a crescere del 12% tra il 2012 e il 2022, sebbene la percentuale di occupazione varierà per le diverse specializzazioni.

L'occupazione degli psicologi clinici, dei counsellor, e psicologi scolastici tenderà a crescere di circa l'11% dal 2012 al 2022. Ci sarà una maggiore richiesta di servizi psicologici nelle scuole, ospedali, centri di salute mentale, e servizi sociali. La psicologia del lavoro e delle organizzazioni è l'ambito con una crescita prevista maggiore, tra il 2010 e il 2020, pari al 35%.

Anche nel settore sanitario è previsto un aumento della richiesta di psicologi, poiché il loro ruolo di collaborazione con i medici, assistenti sociali e altri professionisti della sanità fornisce ai pazienti trattamenti interdisciplinari e completi. Oltre ad affrontare problemi di salute mentale e comportamentale, saranno necessari psicologi che lavorano in team per sviluppare o gestire i programmi di prevenzione e di benessere.

Saranno necessari più psicologi scolastici per lavorare con gli studenti, in particolare quelli con maggiori difficoltà di apprendimento e problemi comportamentali.

B. Osservazioni a proposito della questione della formazione e della certificazione.

a. La **maggioranza** indica che chi desidera accedere a questa professione dovrebbe aver beneficiato necessariamente di una **formazione universitaria** almeno quinquennale

	N	%
una formazione universitaria di tre anni	29	20.4
una formazione universitaria di cinque anni	35	24.6
una formazione post lauream quinquennale	53	37.3
Una formazione post lauream (NON SPECIFICATO SE TRE O CINQUE ANNI)	11	7.7
Dipende dall'ambito di counseling	4	2.8
altro	10	7.0

b. **Quanta psicologia** nella formazione dei counsellor?

Tipologie di counselling	Meno del 30%		Tra il 30 e il 60%		Tra il 60 e 80%		Più dell'80%		NO RISPOSTE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Counselling per la salute e il benessere (inserire c. psicologico + sanitario + riabilitativo + neuropsicologico + filosofico + relazionale)	12	8.5	54	38.0	53	37.3	12	8.5	11	7.7
Counselling a scuola (c. scolastico + formativo)	9	6.3	18	12.7	46	32.4	60	42.3	9	6.3
Counseling nella comunità (psicosociale + giuridico, + mediazione culturale + ambientale + familiare)	17	12.0	54	38.0	49	34.5	8	5.6	14	9.9
Counselling per l'orientamento e il lavoro (economico-finanziario + Career counselling + orientamento)	16	11.3	53	37.3	49	34.5	9	6.3	15	10.6

Nel corso del nostro primo incontro Guicciardi ci ha riferito che gli ambiti che vengono considerati "in crescita" da 670 psicologi e le relative competenze che andrebbero incrementate riguardano essenzialmente l'ambito del counselling (counselling, sostegno, mediazione; 52%).

- c. A suo avviso è opportuno che i diversi atenei italiani propongano un progetto formativo comune? (SI: 90, 1%).
- d. A suo avviso è opportuno un sistema “universitario” di certificazione delle competenze in counselling? (SI: 83,81%).
- e. A suo avviso è opportuno che l’Università si relazioni con le diverse associazioni private che si occupano di counselling? (SI: 90,8%).
- f. La legge 4/2013 che si occupa delle professioni non regolamentate, per il counselling rappresenta a suo avviso:

	N	%
un’interessante opportunità da cogliere al volo	28	19.7
una risorsa da valutare con attenzione	96	67.6
una possibile minaccia da valutare con attenzione	13	9.2
una minaccia da contrastare con decisione	4	2.8
Non risposte	1	0.7
Totali	142	100

Quesito: In sede di programmazione dell’attività formativa è opportuno limitare l’offerta formativa ad un ambito ben specifico o è preferibile focalizzare l’attenzione su almeno due ambiti “vicini”? Ad esempio “orientamento + lavoro; orientamento + risorse umane; comunità + giuridico; scuola+riabilitazione, ecc.?

C. Un network come il nostro quali questioni potrebbe tenere presenti ?

Il nostro questionario prevedeva anche alcuni item che ci hanno permesso di raccogliere alcuni pensieri, convincimenti e preoccupazioni che i nostri partecipanti nutrirebbero a proposito del counselling. In attesa di poter compiere una serie di analisi anche qualitative sufficientemente rigorose e sofisticate, anticipiamo alcune osservazioni che potrebbero stimolare tra noi il dibattito a proposito del futuro del nostro gruppo di lavoro.

- Per il futuro del counselling cosa sarebbe necessario fare, promuovere?
- **Avviare azioni di promozione e di informazione** (circa il 20% dei partecipanti). Esempi: “Si dovrebbe pubblicizzarlo maggiormente e creare una più efficace informazione verso e per i potenziali clienti.”; “si dovrebbe innanzitutto pubblicizzare questa concezione, prima di tutto 'esportandola' nei luoghi in cui, per sua natura, sarebbe 'normale' che esistessero spazi di counselling (scuole di ogni ordine e grado, ospedali, luoghi di lavoro, etc...).”; “Promuoverlo a tappeto: nel settore pubblico: utilizzando tutti i canali possibili, compresi rai e tv, ma veicolandolo in trasmissioni accreditate (es: speciali tg all'interno dei telegiornali) e in fasce orarie che raccolgano il più allargato target. In particolare per i ragazzi e i giovani le radio e i canali internet vicini a loro ma adeguati. ...”)
- **Diffondere una definizione di counselling e degli ambiti di applicazione** (circa il 15% dei partecipanti). Esempi: “far capire che il counseling non è necessariamente psicologico. Non basta essere psicologi per fare counseling”; “essere psicoterapeuti è controproducente per il counseling perchè l'approccio al cliente è completamente diverso, difficile da imparare quando si hanno già 10 anni di formazione alle spalle di tipo clinico”; “Cercare di ridurre la grande confusione che permane rispetto alle diverse azioni/interventi etichettati con questo termine. ...”)
- **Formazione e competenza del counselor** (circa l' 8% dei partecipanti). Esempi: “Credo che sarebbe importante creare una sorta di qualifica e un relativo albo professionale, destinare, cioè, una formazione di base e una specifica in maniera che i professionisti che operano in questo campo siano regolamentati e sostenuti, oltre che definiti come figure professionali”)
- **Fornire dati sull'efficacia del counselling** (circa il 5% dei partecipanti). Esempi: “Il counseling dovrebbe preoccuparsi di far emergere la propria efficacia”; “La rilevanza sociale richiede dei risultati positivi, misurabili, quantificabili all'interno di progetti in cui l'ultima fase (valutazione) abbia la stessa, se non maggiore, importanza della prima (progettazione), in cui si svolgano azioni non motivate unicamente dalle allocazioni delle “contingenze” (finanziamenti). ”; “Deve dimostrare con dati quantitativi chiari e trasparenti la sua efficacia, efficacia per la quale devono esserci degli strumenti di valutazione affidabili e condivisi.”)

IPOTESI DI MASTER CONDIVISI

In tutti gli ambiti di counselling, data la sua natura prettamente funzionale, le visioni multidisciplinari rappresentano la norma per quanto concerne le condizioni di ingresso alla formazione e alla professione.

ALCUNI ESEMPI:

1. Per quanto concerne l'ambito dell'orientamento e del career counselling vi è oggi un consenso pressoché generalizzato a proposito del fatto che le iniziative formative in questione debbono prevedere l'accesso a classi di laurea diverse, e, all'interno di un sistema dei crediti e dei debiti formativi, prevedere anche possibili personalizzazioni delle azioni formative. La formazione, in ogni caso dovrà essere universitaria e necessariamente multidisciplinare e prevedere moduli formativi a proposito delle componenti psicologiche, economiche, sociologiche, pedagogiche e statistiche. Particolari attenzioni, inoltre, dovranno essere riservate alle problematiche lavorative in contesti multiculturali e a quelle associate al tema della diversità. Sulla base di quanto sopra, sempre a titolo esemplificativo, la formazione e conseguenti competenze dovranno riferirsi, considerando i canonici 60 CFU che vengono attribuiti generalmente ai Masters di II livello:
 - a) Il 25% del tempo formativo, paria circa 15 CFU, agli aspetti strettamente psicologici riguardanti la relazione con il/i clienti e committenti ;
 - b) Il 35% del tempo formativo, paria circa 21 CFU agli aspetti specifici del career counselling (psicologia dell'orientamento, del lavoro e delle organizzazioni, elementi di career education, di vocational guidance, ecc.)
 - c) Il 10% del tempo formativo, paria circa 6 CFU aspetti associabili ad elementi di micro e macro economia
 - d) Il 20% del tempo formativo, paria circa 12 CFU ad aspetti di filosofia, antropologia e sociologia del lavoro
 - e) Il 5 % del tempo formativo, paria circa 3 CFU diritto del lavoro e medicina del lavoro
 - f) Il 5% del tempo formativo, paria circa 3 CFU alla Deontologia professionale