

Model kompetencji psychologa rekomendowany przez Europejską Federację Stowarzyszeń Psychologicznych

Adam Tarnowski

*Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu,
Wydział Filozofii i Nauk Społecznych, Instytut Psychologii*
<https://orcid.org/0000-0001-6687-8420>

Kamila Łaszewska¹

*Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu,
Wydział Filozofii i Nauk Społecznych, Instytut Psychologii*
<https://orcid.org/0000-0002-4861-3928>

Streszczenie

Cel: Celem pracy jest przybliżenie nowo opracowanego systemu ramowych kompetencji psychologa rekomendowanego przez Europejską Federację Stowarzyszeń Psychologicznych (EFPA). Jest on modyfikacją koncepcji proponowanej wcześniej w USA przez Rodolfa i in. (2005). System kompetencji jest istotny dla uczelni akademickich, ponieważ definiuje sylwetkę absolwenta od strony praktycznych umiejętności zawodowych oraz superwizorów nadzorujących staż wchodzących w zawód absolwentów psychologii. W niniejszym artykule przedstawiono argumenty za włączaniem w treści kształcenia psychologów na polskich uczelniach wiedzy bazującej na modelu ramowych kompetencji, aby zwiększyć szansę na bardziej klarowną ocenę równoważności kształcenia i wyższą jakość profesjonalnych usług psychologicznych. Wskazano również trudności związane z adaptacją programu EFPA do krajowego systemu kształcenia psychologów oraz przeanalizowano kluczowe wyzwania i rekomendacje dla skutecznej adaptacji programu EFPA do realiów polskich.

Tezy: Omówienie zmian w modelu ramowych kompetencji i ich znaczenia. Omówienie etapów kształcenia psychologów w ramach modelu zaproponowanego przez EFPA. Przedstawienie podziału kompetencji na uzupełniające się wzajemnie kompetencje funkcjonalne (co psycholog robi) i podstawowe (jak psycholog pracuje) oraz etapów rozwoju zawodowego. Polska, będąca krajem członkowskim EFPA, ma możliwość wdrożenia modelu EFPA,

¹ Adres do korespondencji: kamila.laszewska@umk.pl.

jednak adaptacja do krajowego systemu kształcenia psychologów wiąże się z pewnymi trudnościami.

Konkluzje: Przyjęta przez EFPA w 2023 r. rama kompetencyjna określa cele edukacji psychologicznej. Powstała ona w wyniku wieloletniej pracy psychologów zrzeszonych w EFPA, stanowiąc efektywny i realistyczny system zapewniania jakości kształcenia przyszłych psychologów. Precyzyjne definicje oraz określone efekty uczenia się umożliwiają obiektywną i wystandaryzowaną ocenę gotowości do samodzielnej pracy, która jest finalnym etapem pięcioletnich studiów i rocznego stażu podyplomowego. Wdrożenie modelu EFPA wymaga dostosowania licznych aspektów krajowego systemu edukacji, zmian w organizacji studiów, przebiegu staży podyplomowych oraz regulacji prawnych dotyczących zawodu psychologa.

Słowa kluczowe: kompetencje psychologa, Europejska Federacja Stowarzyszeń Psychologicznych, kształcenie psychologa, EuroPsy

Europejska Federacja Stowarzyszeń Psychologicznych (European Federation of Psychologists' Associations, EFPA) jest organizacją pozarządową, która pełni rolę parasola dla krajowych organizacji psychologów w Europie. Celem non-profit EFPA jest rozwijanie psychologii, aktywne zaangażowanie w sprawy społeczeństwa i służba psychologom. W obszarze rozwoju psychologii EFPA koncentruje się na podnoszeniu poziomu edukacji psychologicznej, badań naukowych i praktyki zawodowej, a także na popularyzacji wiedzy psychologicznej. Ma to na celu wypracowanie przejrzystego obrazu psychologii i uczynienia jej w ten sposób nauką dostępną, użyteczną i szanowaną społecznie. W ramach swojego wkładu w społeczeństwo EFPA stara się pozytywnie oddziaływać na teorię i praktykę psychologiczną, poprawę jakości życia Europejczyków – ich zdrowia i dobrostanu oraz na rozwój społeczeństw demokratycznych i dostatnich. Ponadto celem EFPA jest reprezentowanie interesów psychologii na poziomie europejskim i promocja jej znaczenia w kształtowaniu polityki unijnej. Termin służba psychologom dotyczy wkładu EFPA we wsparcie działalności członków stowarzyszenia na szczeblu krajowym, wzmacnianiu pozycji zawodu i jego statusu prawnego w Europie oraz budowaniu wspólnej, europejskiej tożsamości zawodowej. W tych działaniach EFPA bazuje na wartościach, takich jak równość, różnorodność, integracja, szacunek, współpraca, mobilność oraz zaangażowanie na rzecz społeczeństwa (European Federation of Psychologists' Associations, 2023).

W ramach realizacji swoich zadań statutowych EFPA ustanowiła program Europejskiego Certyfikatu Psychologa EuroPsy (European Federation of Psychologists' Associations, 2023). To europejski standard w psychologii mający na celu ustanowienie wspólnego standardu kompetencji we wszystkich krajach europejskich, w których jest uznawany. Certyfikaty EuroPsy mogą być przyznawane poszczególnym psychologom, którzy spełniają warunki określone w regulaminie, gdzie określone są również kryteria i mechanizmy ich wdrażania oraz przyznawania (European Federation of Psychologists' Associations, 2025) zapewniając standard wymagany do niezależnej praktyki. EuroPsy ma na celu promowanie mobilności psychologów i dostępu klientów do wysokiej jakości usług psychologicznych w całej Europie. Stanowi punkt odniesienia lub zbiór europejskich

standardów dla psychologii, które służą jako podstawa do oceny wykształcenia akademickiego i szkolenia zawodowego psychologów w różnych krajach Unii Europejskiej oraz innych państwach, w których stowarzyszenia psychologiczne są pełnoprawnymi członkami EFPA.

Pierwotnie program EuroPsy miał na celu promowanie mobilności wewnątrz UE poprzez przyznawanie certyfikatów. Z czasem jednak bardziej istotne stało się uzgadnianie standardów studiów psychologicznych (pięcioletnich, jednolitych lub 3+2), odbywania stażu podyplomowego (rok pracy pod superwizją) oraz wypracowanie modelu kompetencji psychologa.

W lipcu 2023 EFPA zaproponowała tzw. model ramowych kompetencji psychologa, które wykwalifikowani psychologowie powinni posiadać i wykazać przed dopuszczeniem do samodzielnej praktyki z klientami (European Federation of Psychologists' Associations, 2025). Model ten jest spójny z zaproponowanym przez EFPA (2025) systemem kształcenia psychologa.

Kształcenie psychologów i samodzielność zawodowa

Rekomendowany model kształcenia składa się z trzech etapów. Pierwszy odpowiada poziomowi licencjatu i obejmuje m.in. praktyki w wymiarze 100 godzin (4 ECTS). Etap drugi to studia magisterskie, podczas których praktyki obejmują już 375 godzin, co odpowiada 15 ECTS. Oba etapy mogą być łączone i wówczas są prowadzone jako jednolite studia magisterskie (będą one dokładniej opisane w dalszej części artykułu). Trzeci etap kształcenia jest obligatoryjnym stażem realizowanym pod opieką superwizora, który obejmuje co najmniej 1500 godzin pracy zawodowej oraz 50 godzin superwizji, co do zasady taki staż trwa rok. Jego celem jest przygotowanie psychologa do samodzielnej praktyki, wdrożenie do roli zawodowej oraz integracja wiedzy teoretycznej i praktycznej. Staż kończy się wydaniem opinii opracowanej przez superwizora. W tym momencie psycholog powinien być już gotowy na prowadzenie samodzielnej praktyki i posiadać wszystkie niezbędne kompetencje, chociaż rekomendowana jest również praca pod superwizją w toku specjalizacji lub niezależnej działalności. Prezentowany model ramowych kompetencji psychologa jest więc w zamyśle autorów zbiorem wskazówek dla superwizorów opiniujących gotowość do samodzielnego wykonywania zawodu przez psychologów kończących roczny staż.

Kompetencje bazują na wiedzy i umiejętnościach wyniesionych z kształcenia akademickiego. W dyskusji nad treściami kształcenia na polskich uczelniach warto brać je pod uwagę, nawet jeśli nie planuje się pełnej zgodności ze standardami EuroPsy (które będą opisywane w dalszej części artykułu), ponieważ daje to możliwość klarownej oceny równoważności studiów i wyższą jakość profesjonalnych usług psychologicznych. Myślenie w kategoriach kompetencji psychologa jest istotne dla środowisk akademickich, ponieważ definiuje sylwetkę absolwenta od strony praktycznych umiejętności zawodowych.

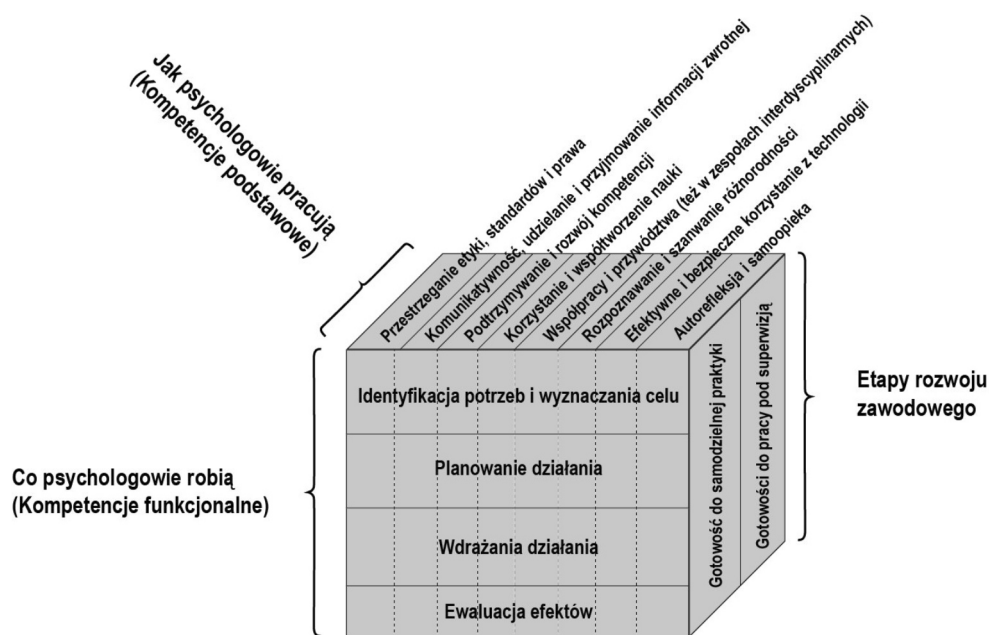
Nowo opracowany model ramowych kompetencji psychologa zastępuje dość skomplikowany europejski pięciostopniowy system oceny kompetencji Bartrama

i Roe (2005), uwzględniający niejasną „złożoność problemów” rozwiązywanych przez psychologa oraz priorytetyzację kompetencji i jest modyfikacją koncepcji Rodolfa i in. (2005). Został opracowany na podstawie modelu tzw. sześcianu rozwoju kompetencji Rodolfa i in. (2005) i ma jednolite odniesienia dla wszystkich obszarów psychologii. Najważniejsze zmiany, jakie implikuje to uzupełnianie się kompetencji funkcjonalnych i podstawowych oraz istnienie etapów rozwoju zawodowego. Kompetencje funkcjonalne obejmują, bazujące na przesłankach naukowych, główne rodzaje działania psychologów na poszczególnych etapach realizacji usług psychologicznych (co robi psycholog: np. ustalanie celu interwencji). Kompetencje podstawowe z kolei opisują narzędzia potrzebne psychologowi do realizacji usług (jak psycholog pracuje: np. aby wyznaczyć cel interwencji psycholog musi znać zasady etyki zawodowej, być komunikatywny). Natomiast na trzeciej osi zaznaczony jest etap rozwoju zawodowego psychologa odnoszący się do możliwości samodzielnego wykonywania czynności psychologa. Model ramowych kompetencji psychologa zakłada, że psycholog samodzielny zawodowo powinien rozwijać się we wszystkich obszarach.

Obrazowo model ramowych kompetencji psychologa przedstawia rysunek 1.

Rysunek 1

Sześcienne model kompetencji psychologa (na podst. EFPA, 2025, s. 23)



Co istotne, kompetencje zostały nie tylko precyzyjnie zdefiniowane, lecz także opisane przy pomocy efektów uczenia się. Dzięki temu możliwa jest wystandaryzowana i rzetelna ocena gotowości do samodzielnego wykonywania zawodu

psychologa po rocznym stażu, jaki odbywa się w procesie ubiegania się o certyfikat EuroPsy w podobny sposób, jak ma to miejsce w toku kształcenia akademickiego.

Sama treść zestawu kompetencji zawiera w większości kwestie znane i stosowane w trakcie kształcenia psychologów w Polsce, choć pojawiają się obszary nieoczywiste (np. wiążące się z praktyką osadzoną na dowodach). Zasadniczym celem nowego systemu jest jego systematyzacja i wprowadzenie narzędzi oceny kompetencji zawodowych, co jest istotne z co najmniej trzech powodów.

Po pierwsze, stanowi użyteczne narzędzie oceny kompetencji zawodowych psychologa w procesie uzyskiwania certyfikatu EuroPsy, dokonywanej przez supervisorów na koniec stażu podyplomowego. Dzięki niej możliwe jest dążenie do zapewnienia, jak najlepszych i najbardziej obiektywnych wskaźników umożliwiających zwiększenie jej rzetelności i w miarę możliwości wystandaryzowanie dla wszystkich, którzy dokonują takiej kwalifikacji.

Po drugie, system kompetencji jest niezbędnym uzupełnieniem ramy kształcenia akademickiego psychologów (opisanych w osobnym załączniku do przepisów EuroPsy).

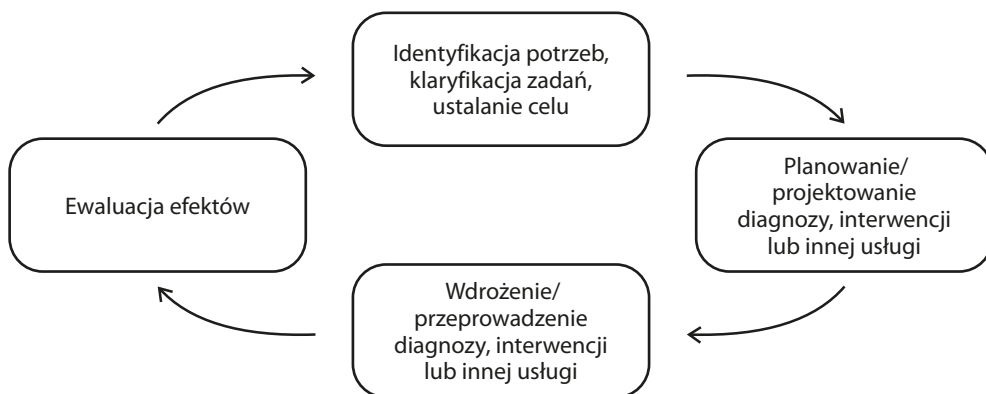
Po trzecie, model kompetencji wskazuje absolwentowi już na samym początku kariery psychologa ważną i immanentną część ścieżki zawodowej, czyli potrzebę ciągłego rozwoju i nauki. Model ten daje mu możliwość samodiagnozy oraz identyfikacji własnych potrzeb edukacyjnych. Uczciwa i zobiektywizowana samoocena własnych kompetencji jako psychologa pomoże mu uzupełniać słabsze obszary i ukierunkować dalsze kształcenie.

Kompetencje funkcjonalne

Jak wspomniano wyżej, kompetencje dzielą się na funkcjonalne oraz podstawowe. Pierwsza grupa kompetencji odpowiada procesowi czynności psychologa i można ją zilustrować diagramem cyklu (rysunek 2).

Rysunek 2

Kompetencje funkcjonalne jako elementy procesu działania psychologa (wg EFPA 2025, s. 29)



W zakresie kompetencji funkcjonalnych wyróżniono cztery obszary czynności podejmowanych przez psychologa.

A. Identyfikacja potrzeb i ustalanie celu

W zakresie pierwszego etapu czynności, czyli identyfikacji potrzeb i ustalania celu, oczekuje się, że psycholog będzie potrafił identyfikować, oceniać i analizować potrzeby klientów oraz szacować zagrożenia², zbierać informacje o kontekście sytuacyjnym, aby uzyskać świadomą zgodę klienta na działanie, wyjaśniać oczekiwania klienta i zawierać z nim kontrakt, a także wyznaczać cele działania. Niezbędna wiedza psychologa w tym zakresie to znajomość podstawowych zasad psychologii, problematyki zdrowia psychicznego, uwarunkowań typowych i nietypowych funkcjonowania człowieka, a także psychopatologii i zachowań nieadaptacyjnych w kontekście klinicznym i nieklinicznym.

Umiejętności psychologa powinny obejmować: nawiązywanie kontaktu psychologicznego z klientami w różnych stanach emocjonalnych, umiejętności przeprowadzania wywiadów, słuchania i obserwacji, gromadzenia i rozumienia dodatkowych informacji ze środowiska. Jeśli zachodzi taka potrzeba, psycholog na tym etapie sięga po uzupełniającą wiedzę akademicką. Ponadto psycholog powinien posiadać umiejętności, takie jak porządkowanie informacji i wyciąganie wniosków w celu ustalenia dalszych działań, przy czym te dalsze i niezbędne do ich realizacji zasoby należy uzgodnić z klientem (ew. innymi interesariuszami, np. rodzicami).

Psychologa powinny charakteryzować cechy, takie jak ciekawość (realne zainteresowanie problemem klienta), otwartość, empatia i chęć współpracy w oparciu o szacunek.

Nowością w stosunku do poprzedniej wersji modelu kompetencji jest podkreślenie konieczności uzgodnienia z klientem jasnego celu współpracy. Kolejną innowacją jest zastosowanie analizy ryzyka, będącej powszechnie używanym narzędziem planowania i podejmowania decyzji, do tej pory rzadko wykorzystywanym w psychologii.

B. Planowanie działania (diagnozy, interwencji lub usługi)

Następnym krokiem jest zaplanowanie działania. Element kompetencji planowania stanowi umiejętność wyboru oddziaływań i strategii ich wdrażania, w konkretnym kontekście osobowym, kulturowym i sytuacyjnym. Kompetentny psycholog potrafi zaplanować (wybrać lub zaprojektować) odpowiednią formę diagnozy, interwencji lub usług odpowiednich do realizacji ustalonego celu z danym klientem³. Psycholog powinien, analizując dostępne możliwości działania,

² Związane z podjęciem bądź zaniechaniem działań psychologa (przyp. AT)

³ Interwencja jest zdefiniowana ogólnie, może być to terapia, konsultacja, trening, wsparcie lub inne formy oddziaływania psychologicznego na człowieka lub sytuację.

formułować hipotezy dotyczące ich skutków, tak aby można było je zweryfikować w toku dalszej pracy z klientem.

Konieczna na tym etapie wiedza, to: psychometria, znajomość teorii wyjaśniającej zachowania oraz zmiany w obrębie grup i organizacji, a także teoretycznego znaczenia konstruktów, które są mierzone lub poddawane interwencji (np. osobowość, emocje, funkcje poznawcze i wykonawcze, procesy zespołowe/organizacyjne). Psycholog musi znać proponowane klientowi konkretne metody i procedury wraz z ich ograniczeniami.

Natomiast cechy i zachowania niezbędne w tym obszarze to troska (życzliwość i zrozumienie stanu emocjonalnego klienta), odpowiedzialność za klienta, elastyczność w podejściu i myśleniu oraz krytyczne, refleksyjne i zorientowane na sprawdzanie hipotez myślenie o własnym działaniu.

Oprócz klasycznego zestawu wiedzy, umiejętności i postaw umożliwiających profesjonalne planowanie oddziaływań psychologicznych, w modelu pojawia się element rzadko podkreślany w kształceniu, czyli zorientowanie na weryfikację hipotez. Planując działanie, należy przyjąć pewien hipotetyczny stan (np. przyczyny problemu, mechanizmy sytuacji, cechy osobowości), który weryfikowany zostaje poprzez baczące na dowodach działanie psychologa. Uwzględnić należy także warianty działania w przypadku ich potwierdzenia bądź falsyfikacji.

C. Wdrożenie działania (diagnozy, interwencji lub usługi)

O ile planowanie działania wymaga w większości znajomości teorii, o tyle *wdrożenie działania* oznacza praktyczne sprawdzenie umiejętności pracy z klientem. Zgodnie z ogólnie przyjętą definicją praktyka czerpiąca z dowodów to łączenie najlepszej dostępnej wiedzy z doświadczeniem klinicznym (Levant i in., 2008) i to właśnie na tym etapie doświadczenie kliniczne ma kluczowe znaczenie. Wiedza psychologa powinna obejmować znajomość procedur składających się na stosowane metody diagnozy, interwencji lub usług, w szczególności ewentualnych trudności, które mogą się pojawić i sposobów ich przewycięzania.

Wymagane umiejętności obejmują wdrażanie tych metod z uwzględnieniem różnych warunków i specyfiki klienta. Kompetentny psycholog potrafi rozpoznać nieoczekiwane sytuacje w trakcie realizacji swoich działań i skutecznie nimi zarządzać, równocześnie realizując założony cel. W trakcie działania weryfikuje hipotezy, które postawił planując swoje czynności, tak aby podejmowane przez niego decyzje bazowały na dowodach.

Niezbędne cechy psychologa to sumienność, empatia, elastyczność, cierpliwość i otwartość, które umożliwiają prowadzenie działań w sposób dostosowany do sytuacji i osoby klienta.

Warto zwrócić uwagę na element wskazany już poprzednio, czyli odnoszącą się do dowodów weryfikację hipotez, na których bazował plan działania. Powiązana z tym jest umiejętność zarządzania sytuacjami nieoczekiwanymi, ponieważ jeśli psycholog zdaje sobie sprawę, które z założeń jego działania są hipotezami (wymagającymi zweryfikowania), może przygotować się na różne warianty rozwoju sytuacji. Wówczas nawet to, co nieoczekiwane nie powinno go zaskoczyć.

D. Ewaluacja efektów

Czwarta kompetencja funkcjonalna, nawiązująca do procesu działania psychologa, to ewaluacja efektów. W tym wypadku zyskiwanie informacji zwrotnej jest kluczowe dla zdobywania doświadczenia zawodowego. Jak zauważają Levant i in. (2008), koniecznym warunkiem doświadczenia klinicznego jest możliwość obserwowania skutków swoich decyzji, diagnoz czy interwencji.

Psycholog ocenia wyniki procesu i jego wpływ na dobrostan odbiorcy lub sytuację. Ewaluacja formatywna jest dokonywana w trakcie procesu i może prowadzić do korekty planu działania, z kolei ewaluacja sumatywna przeprowadzana jest po jego zakończeniu i ma pozwolić psychologowi na udoskonalenie swojego warsztatu. W niektórych wypadkach konieczne może być ponowne przeprowadzenie całego procesu. Wskaźniki efektywności działań psychologicznych mogą obejmować skutki psychologiczne, organizacyjne lub ekonomiczne w zależności od kontekstu i celów ewaluacji.

Wiedza potrzebna do ewaluacji efektów należy do obszaru psychometrii oraz ilościowych i jakościowych metod badawczych gromadzenia, analizowania i interpretowania danych.

Potrzebne natomiast umiejętności to stosowanie projektów ewaluacyjnych, umiejętność zbierania, analizy i interpretacji danych, uwzględnianie kontekstu kulturowego i etycznego działania. Ewaluacja swoich działań wymaga też krytycznej refleksji i pro jakościowego nastawienia w planowaniu badań.

Niezbędne cechy psychologa to uczciwość (gotowość do akceptacji niekorzystnych wyników ewaluacji), elastyczność (wolna od uprzedzeń interpretacja danych) i nastawienie pro jakościowe.

Kompetencja ewaluacji jest chyba najmniej systematycznie rozwijanym fragmentem warsztatu psychologa. Już w czasie studiów warto wiedzieć, że metodologia jest potrzebna nie tylko do pisania pracy dyplomowej, lecz także do prowadzenia działalności praktycznej, wspierania decyzji, weryfikowania założeń (pkt B i C) oraz pozyskiwania informacji zwrotnej, niezbędnej do budowy doświadczenia klinicznego. Drugim istotnym elementem wartym podkreślenia jest ocena etyczna procesu działania psychologicznego i jego wyników.

Kompetencje podstawowe

Druga grupa kompetencji obejmuje główne aspekty wiedzy psychologicznej, umiejętności i postaw stanowiących niezbędne składniki profesjonalizmu w całym cyklu działania psychologicznego, a więc warunkujących wszystkie kompetencje funkcjonalne. Psycholog samodzielny zawodowo musi udowodnić posiadanie następujących podstawowych kompetencji:

- kompetencje związane z etyką, standardami zawodowymi i prawem;
- kompetencje komunikacyjne i relacyjne;
- ciągły rozwój zawodowy – kompetencje CPD;
- kompetencje naukowe i badawcze;
- kompetencje w zakresie współpracy;

- kompetencje w zakresie różnic indywidualnych i kulturowych;
- kompetencje w zakresie technologii cyfrowych/informatycznych i komunikacyjnych;
- kompetencje w zakresie autorefleksji i samoopieki.

Kompetencje związane z etyką, standardami zawodowymi i prawem

Zakłada się, że profesjonalny psycholog zna i potrafi stosować zasady etyki zawodowej i prawa, rozwiązywać dylematy etyczne i proceduralne, oraz rozumie związek między etyką a zapewnianiem jakości w działaniach psychologicznych swoich i współpracowników. Niezbędna wiedza, jaką powinien posiadać, obejmuje znajomość metakodeksu etycznego EFPA i kodeksów krajowych, konwencji i przepisów prawnych, w tym również standardów zawodowych i naukowych.

Umiejętności związane ze stosowaniem kodeksów w praktyce zawodowej to w szczególności rozwiązywanie dylematów i podejmowanie decyzji z uwzględnieniem etyki i zarządzania jakością. Wymagane w tym obszarze cechy to odpowiedzialność, szacunek dla drugiego człowieka, uczciwość i rzetelność oraz sumienność i refleksyjność w podejmowaniu decyzji (krytycyzm i rozumowanie zorientowane na sprawdzanie hipotez).

W obszarze kompetencji związanych z etyką warto zwrócić uwagę na powiązanie etyki z zarządzaniem jakością oraz na traktowanie prawidłowego racjonalnego rozumowania, weryfikowania hipotez (w domyśle bazującego na dowodach) i krytycyzmu jako postaw etycznych.

Kompetencje komunikacyjne i relacyjne

Umiejętności interpersonalne stanowią oczywisty element warsztatu profesjonalnego psychologa. W proponowanym schemacie ich kluczowe elementy to nawiązywanie sojuszu roboczego, przyjmowanie perspektywy, umiejętność komunikowania swoich myśli i wiedzy oraz utrzymywanie granic zawodowych i osobistych. Konieczna wiedza to znajomość teorii komunikacji, relacji i interakcji społecznych.

Umiejętności w obszarze komunikacji i relacji to typowe umiejętności interpersonalne (np. komunikatywność, pozytywny szacunek, empatia, spójność, tworzenie sojuszu i reagowanie na jego zerwanie). W zakresie tych kompetencji wyróżnia się także uzyskiwanie świadomej zgody na działania, komunikację na poziomie profesjonalnym z uwzględnieniem cech rozmówcy, negocjowanie celów i środków w procesie działań psychologicznych, rozwiązywanie konfliktów, wymianę konstruktywnych informacji zwrotnych, komunikowanie treści zawodowych i sprawdzanie ich zrozumienia.

Do niezbędnych cech należy zaliczyć otwartość, uczciwość (szczególnie w zakresie uzyskiwania świadomej zgody i kontraktu), wspierające podejście i szacunek (akceptacja innych jako równych sobie w interakcjach zawodowych).

Działanie psychologiczne powinno być nierozłączne z umiejętnością zrozumiałego komunikowania i aktywnego słuchania partnera interakcji, i szerzej – także zarządzania relacją. Między psychologiem a klientem najczęściej występuje nierównowaga w zakresie wiedzy lub orientacji w działających mechanizmach – jednak zawsze jest to spotkanie dwóch równych sobie osób.

Ciągły rozwój zawodowy (CPD)

Rozwój zawodowy jest obowiązkiem psychologa, ponieważ potrzebna, specjalistyczna wiedza przekracza zakres programów studiów, a psychologia jako nauka nieustannie się rozwija. Pogłębianie i zwiększanie własnych kompetencji stanowi również kompetencję samą w sobie: należy wiedzieć, czego i gdzie się nauczyć. Psycholog musi rozpoznawać swoje potrzeby szkoleniowe, planować własny rozwój, realizować swoje cele oraz oceniać ich efekty.

Rozwój zawodowy (uczenie się przez całe życie) obejmuje szereg aktywności, takich jak uzupełnianie braków w wiedzy, podnoszenie kwalifikacji naukowych i technologicznych, elastyczne dostosowywanie praktyki do aktualnej wiedzy, zaangażowanie w superwizję czy współpracę ze środowiskiem zawodowym.

Rozwój zawodowy wymaga znajomości aktualnego stanu nauki, kompetencji metodologicznych ze szczególnym uwzględnieniem swojego obszaru działania, zagadnień różnorodności i wielokulturowości, oraz zasad współpracy z innymi specjalistami. W obszarze rozwoju zawodowego istotne są również kompetencje etyczne.

Niezbędne umiejętności to wyszukiwanie i aktualizowanie wiedzy, określanie swoich potrzeb rozwojowych, zadawanie pytań, analizowanie i krytyczne porównywanie informacji.

Ciągły rozwój zawodowy jest wspierany przez takie cechy, jak otwartość, ciekawość, współpraca, orientacja na cel, innowacyjność, refleksyjność i proaktywność.

Samodzielny zawodowo psycholog zdaje sobie sprawę ze swoich słabszych stron, aktywnie analizuje też otoczenie, przystosowując swój warsztat pracy do zmieniającego się świata. W tym znaczeniu sprawne i elastyczne planowanie rozwoju zawodowego jest jedną z ważniejszych kompetencji.

Kompetencje naukowe i badawcze

W praktyce psychologicznej występują również sytuacje wymagające systematycznego i metodycznego rozwiązywania pojawiających problemów. Na co dzień niezbędne jest korzystanie z literatury naukowej, a zatem jej krytyczne stosowanie wymaga zrozumienia i umiejętności oceny procesu badawczego. Decyzje podjęte w oparciu o dowody, wymagają krytycznego rozumowania i integrowania najlepszej dostępnej wiedzy naukowej z praktyką i doświadczeniem klinicznym. Warsztat psychologa (metody diagnostyczne, techniki interwencji i superwizja) muszą mieć podstawy naukowe, toteż niezbędna jest orientacja w postępkach nauk psychologicznych.

Wiedza w tym obszarze to znajomość struktury naukowych procesów decyzyjnych, testowanie hipotez i rozwiązywanie problemów oraz orientacja w jakościowych i ilościowych metodach badawczych.

Umiejętności naukowe psychologa praktyka to wyszukiwanie, krytyczne czytanie, rozumienie i ocena naukowej literatury psychologicznej, umiejętność formułowania hipotez i pytań badawczych w codziennej praktyce psychologicznej, zbieranie i analizowanie danych jakościowych i ilościowych w celu testowania hipotez lub eksplorowania pytań badawczych oraz używanie danych do formułowania własnych refleksji i ulepszania praktyki.

Wskazane cechy współtworzące tę kompetencję to krytyczne i zorientowane na hipotezy myślenie, ciekawość, otwartość i sumienność.

Jak już wspomniano, nawet praktyk nie jest zwolniony z myślenia naukowego. *Evidence based psychology* zakłada wykorzystywanie aktualnych badań naukowych oraz stosowanie uzasadnionych działań psychologicznych, zgodnych z wiedzą i doświadczeniem. Praca psychologa wymaga ciągłego weryfikowanie kolejnych hipotez, a wiedza i systematyczne nawyki metodologiczne są istotną częścią warsztatu (APA, 2006).

Współpraca i kompetencje przywódcze

Niezwykle istotną umiejętnością w zakresie kompetencji podstawowych jest współpraca zespołowa, również w zespołach interdyscyplinarnych, a także gotowość do kierowania zespołem w zadaniach, w których psycholog posiada specjalistyczną wiedzę, jednocześnie dąży do maksymalizacji jakości usług dla klientów.

Na tę kompetencję składa się wiedza w zakresie: obszarów kwalifikacji i metod pokrewnych zawodów, modeli superwizji i interwizji (grupowej superwizji koleżeńskiej), teorii pracy zespołowej, dynamiki grupy i przywództwa.

Potrzebne psychologowi umiejętności to zdolność do wspólnego podejmowania decyzji, przyjmowania perspektywy, rozwiązywania konfliktów, zarządzania zmianą oraz podejmowania przywództwa.

Natomiast oczekiwane cechy to zaufanie, otwartość, współpraca i odpowiedzialność.

Psycholog jest fachowcem dysponującym kompetencjami w zakresie swoich zadań zawodowych, dlatego ważnym elementem sylwetki zawodowej jest asertywna postawa i przejmowanie odpowiedzialności za zespół w sytuacjach, w których te kompetencje są kluczowe dla prowadzonych działań wobec indywidualnych i społecznych odbiorców.

Kompetencje w zakresie różnic indywidualnych i kulturowych

Różnorodność stanowi coraz bardziej widoczny kontekst realizacji działań psychologicznych w Polsce. Kompetencje w tym zakresie (nie tylko postawy, lecz także wiedza i umiejętności) stają się niezbędne w praktyce psychologicznej.

Kompetencje te obejmują dostosowywanie działań psychologicznych do indywidualnych uwarunkowań odbiorców i klientów, co wiąże się z identyfikacją, akceptacją i szacunkiem wobec tych różnic, tak osobistych, jak i związanych z problematyką mniejszości. Psycholog musi być świadomy własnych wartości, przekonań i doświadczeń, które mogą mieć wpływ na jego działanie. Powinien skutecznie komunikować się z klientami i odbiorcami w różnych kontekstach zarówno indywidualnych, jak i kulturowych, dodatkowo charakteryzować się inkluzywnością w pracy z nimi. Pozwala to na uniknięcie stereotypizacji osób z uwagi na różne czynniki społeczno-kulturowe, takie jak m.in. płeć, tożsamość płciowa, kultura, pochodzenie etniczne, wiek, kontekst rodzinny, religia, orientacja seksualna, przynależność do większości/mniejszości. Właściwa percepcja i poszanowanie tych czynników umożliwia prawidłową indywidualizację działań psychologicznych.

W zakresie tej kompetencji niezbędna wiedza to znajomość teorii: różnorodności, różnic międzykulturowych, osobowości oraz adaptacji i inkluzji kulturowej.

Potrzebne umiejętności to przyjmowanie perspektywy drugiej osoby, autorefleksja, identyfikowanie różnic, zarządzanie różnorodnością oraz wspieranie innych.

W tej kompetencji, bardziej niż w innych, kluczowe są właściwe postawy. Psychologa powinny cechować otwartość, empatia, ciekawość, szacunek dla innych doświadczeń, wartości, wiedzy oraz proaktywność w kierunku poprawy sytuacji (nie tylko odbiorców usług i klientów, lecz także własnego środowiska i całego społeczeństwa).

Zróżnicowanie kulturowe otoczenia jest obecnie większe niż kiedyś i wiele wskazuje na to, że ten trend będzie się wzmacniać. Chociaż większość polskich psychologów była kształcona w tradycji rodzimej, lub w najlepszym razie w środowisku kulturowym i naukowym zachodnim, coraz większego znaczenia nabierają rozumienie różnic kulturowych, szacunek wobec nich oraz świadome, bazujące na wiedzy stosowanie właściwych narzędzi psychologicznych.

Kompetencje w zakresie technologii cyfrowych/informatycznych i komunikacyjnych

Pandemia choroby COVID-19 i związane z nią ograniczenia możliwości osobistego kontaktu wymusiły świadczenie usług psychologicznych za pomocą mediów cyfrowych. Po tym okresie wiele czynności, szerzej niż przed pandemią, prowadzonych jest zdalnie. W związku z tym należy poddać te działania refleksji, celem określenia potrzebnych kompetencji w tym zakresie, tak aby umożliwić w ten sposób ich uzupełnienie. Psycholog wykorzystujący technologie cyfrowe musi zdawać sobie sprawę z różnorodnych potrzeb klientów (czasem trudniejszych do przedstawienia w formie zdalnej), zasad ochrony danych i cyberbezpieczeństwa, oraz specyfiki relacji z klientem na etapie wyznaczania celów, planowania działań, ich wdrożenia i ewaluacji. Psycholog potrzebuje wiedzy na temat zasad prawnych i etycznych dotyczących zarządzania danymi, problematyki granic (specyficznych w komunikacji online) oraz działania oprogramowania dedykowanego do wspierania diagnozy i interwencji psychologicznej. Niezbędne

umiejętności to stosowanie procedur ochrony danych, rozpoznawanie własnych kompetencji cyfrowych i korzystanie z danych naukowych na temat narzędzi cyfrowych. Ważną postawą psychologa w tym zakresie jest odpowiedzialność za wszystkie aspekty swojej pracy, w tym również tej ze wspomaganiami rozwiązań informatycznych oraz elastyczność.

Nowe technologie poszerzają możliwości pracy psychologa, ale zmuszają również do przedefiniowania wielu elementów zawodu. Zdalny kontakt z klientem wymaga dodatkowych umiejętności w porównaniu ze spotkaniami na żywo, a samo diagnozowanie online wymaga szczególnego przygotowania. Ponadto zasadniczego znaczenia nabierają kwestie prywatności i ochrony tajemnicy zawodowej.

Autorefleksja i kompetencje w zakresie samoopieki

Psycholog powinien być świadomy, że jego dobrostan może mieć wpływ na jakość pracy. Zdolność do wykonywania roli zawodowej zależy od samoświadomości, refleksji nad swoim funkcjonowaniem i umiejętności opiekowania się samym sobą w trakcie praktyki psychologicznej. Konieczne jest rozpoznawanie własnych myśli, postaw i uprzedzeń, korygowanie błędów (np. utraty dystansu i bezstronności), i rozwijanie własnych technik radzenia sobie z trudnościami, takich jak np. ćwiczenia fizyczne, rozwijanie pozazawodowych zainteresowań czy życie duchowe.

Niezbędna wiedza dotyczy umiejętności szacowania własnego ryzyka zawodowego i właściwego zarządzania nim. Psycholog rozpoznaje (również u siebie) wskaźniki zdrowia psychicznego i satysfakcji zawodowej. Właściwy system wartości i profesjonalizm pomagają zachować stabilność zawodową. Odpowiednimi cechami są uważność, działanie w zgodzie z emocjami i rozpoznawanie własnych myśli. Umiejętności, które umożliwiają właściwe zarządzanie sobą to przede wszystkim samoobserwacja, analiza, refleksja i ocena, ale także umiejętność budowy sieci społecznych: zawodowych i osobistych, utrzymywanie równowagi między życiem a pracą, oraz rezyliencja, czyli zdolność radzenia sobie z kryzysami i umiejętność powrotu do równowagi.

Psycholog jest własnym narzędziem pracy, i aby pomagać innym musi zachowywać własny dobrostan, rozpoznawać symptomy przemęczenia i wypalenia oraz aktywnie im zapobiegać.

Wyzwania i rekomendacje związane z wdrażaniem modelu kształcenia psychologów EFPA w Polsce

Polska, jako kraj członkowski EFPA, ma możliwość przyjęcia modelu EuroPsy, jednak proces ten wiąże się z pewnymi wyzwaniami. Poniżej nakreślono potencjalne trudności związane z adaptacją do krajowego systemu kształcenia psychologów i zaproponowano przykładowe rekomendacje kroków, jakie należałoby podjąć, aby ułatwić jego implementację.

Proponowany w aktualnym projekcie Ustawy o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów staż podyplomowy w pewnym stopniu realizuje postulaty zawarte w zasadach EuroPsy. Istnieją jednak pewne różnice. Otóż staż rekomendowany przez EuroPsy trwa dłużej – powinien obejmować 1500 godzin (w projekcie Ustawy jest to 700–900 godzin). Ponadto bardziej konkretne i zorientowane na kompetencje są też wskazówki do rozwoju zawodowego oraz oczekiwania wobec opiekuna stażu (superwizora). Projekt Ustawy deleguje dopracowanie szczegółów przebiegu stażu, warunków jego pozytywnego ukończenia oraz niezbędnej dokumentacji na powstającą Krajową Radę Psychologów. Standardy opisu i oceny kompetencji psychologa, proponowane przez system EuroPsy, mogą być w tym procesie wykorzystane w co najmniej czterech obszarach.

Po pierwsze, system kształcenia psychologów w Polsce polegający na ukończeniu jednolitych pięcioletnich studiów magisterskich realizowanych na uczelniach wyższych zapewnia rzetelne przygotowanie teoretyczne, natomiast w mniejszym zakresie obejmuje praktyczny wymiar pracy psychologa, zwłaszcza w kontekście standardów kompetencyjnych promowanych przez EuroPsy. Mając w perspektywie dążenie do uwspólniania standardu kompetencji we wszystkich krajach europejskich uznających EuroPsy, w niniejszym artykule zakłada się, że program studiów powinien zawierać elementy kształtujące poszczególne kompetencje i zasadne byłoby prowadzenie ewaluacji programu pod tym względem. Szczególny nacisk powinien zostać położony na takie obszary jak m.in. diagnoza psychologiczna, pomoc psychologiczna, prewencja zdrowia, metodologia badań i etyka. Proces ten mógłby być przeprowadzony np. w formie ankiety wypełnianej przez absolwentów. Celem tych prac byłoby wdrożenie efektów uczenia się zgodnych ze standardami EuroPsy.

Po drugie, model kompetencyjny może służyć jako podstawa programu praktyk studenckich realizowanych na kierunku psychologia. Schemat, w którym student przed praktyką zapoznawalby się z modelem kompetencyjnym, następnie zwracał uwagę na te aspekty w czasie praktyk, a finalnie podczas rozmowy podsumowującej z opiekunem praktyk musiałby omówić swoje doświadczenia rozwojowe, jest propozycją uporządkowania praktyk, w której studenci mogą być bardziej świadomi celu swojej edukacji. Rekomendujemy również wzmocnienie praktyk zawodowych poprzez poszerzenie współpracy z placówkami przyjmującymi praktykantów.

Po trzecie, w Polsce nie istnieje reguła odbywania obowiązkowego i nadzorowanego stażu podyplomowego stanowiącego integralny etap ścieżki zawodowej psychologa. Natomiast w ramach programu EuroPsy w kształceniu psychologa wpisane jest odbycie rocznego stażu pracy zawodowej obejmującego 1500 godzin pracy pod superwizją doświadczonego psychologa (50 godzin spotkań). Celem dostosowania modelu do polskich realiów w tym zakresie mogłoby być zagwarantowanie dostępu do superwizji zgodnej z wymaganiami EuroPsy, co z kolei realizowano by poprzez wprowadzenie regulacji prawnych uwzględniających konieczność odbycia stażu. Powstająca Krajowa Rada Psychologów (art. 17. projektowanej Ustawy) powinna określić szczegółowe oczekiwania wobec stażu podyplomowego psychologów. EuroPsy, bazując na modelu kompetencyjnym, proponuje zarówno zasady, jak i dokumentację przebiegu stażu, na podstawie których można

opracować dla superwizorów jednolite zasady ewaluacji kompetencji stażysty w formie m.in. formularzy i kryteriów oceny praktyki zawodowej, ułatwiających dokumentację i weryfikację kompetencji stażystów. System stażu EuroPsy jest zatem dobrym punktem odniesienia dla standardów, które mają zostać wypracowane.

Po czwarte, opinia opiekuna po zakończeniu stażu dotycząca rozwoju zawodowego i możliwości kontynuacji wykonywania zawodu, będąca ostatecznym dokumentem finalizującym proces formowania samodzielności zawodowej, powinna zawierać kompleksową ocenę kompetencji. Model kompetencyjny opisany powyżej przez swoją wszechstronność, a także szczegółowe efekty uczenia się odpowiadające poszczególnym kompetencjom jest gotowym szablonem takiej opinii (oczywiście w niektórych punktach wymagającym uzupełnienia o elementy charakterystyczne dla polskiej tradycji).

Jak przedstawiono w niniejszym artykule program EuroPsy promuje ocenę opracowaną na podstawie realnych umiejętności i kompetencji praktycznych, a nie wyłącznie na wiedzy teoretycznej adepta psychologii. Stąd opracowanie systemu oceny dokumentacji rozwoju kompetencji studenta oraz narzędzi autoewaluacji (np. prowadzenia notatek obserwacji własnych) mogłyby odpowiadać potrzebom oceny bliższym standardom EuroPsy.

Naturalnym następstwem proponowanych działań powinno być kształcenie wykładowców i mentorów, przygotowujące ich do pracy z systemem kompetencyjnym. Może ono także odbywać się poprzez udział w międzynarodowych projektach edukacyjnych, np. Erasmus+, które wspierają wymianę doświadczeń i harmonizację kształcenia.

Obecnie środowisko psychologów wiąże duże nadzieje z regulacją standardów wykonywania zawodu przez Ustawę o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów. Uzgodnienie, przynajmniej częściowe, jej zapisów z rekomendacjami Europejskiej Federacji Stowarzyszeń Psychologicznych poprawi standardy wykonywania zawodu psychologa w Polsce.

Bibliografia

- American Psychological Association, Presidential Task Force on Evidence-Based Practice. (2006). Evidence-based practice in psychology. *American Psychologist*, 61(4), 271–285. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.4.271>
- Bartram, D., Roe, R. A. (2005). Definition and assessment of competences in the context of the european diploma in psychology. *The European Psychologist*, 10(2), 93–102. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.10.2.93>
- European Federation of Psychologists' Associations. (2025). *European Certificate in Psychology EFPA Regulations on EuroPsy and Appendices*. <https://www.efpa.eu/sites/default/files/2025-07/EuroPsy%20Regulations%202025.pdf>
- European Federation of Psychologists' Associations. (2023). *Statuts de European Federation of Psychologists' Associations*. https://www.efpa.eu/sites/default/files/2024-06/efpa-aisbl-statutes-french-approved-extra-ga_08-06-2023.pdf

- Levant, R. F., Hasan, N. T. (2008). Evidence-based practice in psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, 39(6), 658–662. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.39.6.658>
- Rodolfa, E., Bent, R., Eisman, E., Nelson, P., Rehm, L., Ritchie, P. (2005). A cube model for competency development: implications for psychology educators and regulators. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36(4), 347–354. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.36.4.347>