

COLEGIUL PSIHOLOGILOR DIN ROMÂNIA

GHID DE BUNE PRACTICI ÎN ACTIVITATEA DE SUPERVIZARE PROFESIONALĂ ÎN SPECIALITATEA PSIHOLOGIA MUNCII ȘI ORGANIZAȚIONALĂ

Autori: prof. univ. dr. Delia Vîrgă, psih. principal Ramona Ioșca Pora

Conținutul acestui document este proprietatea [Colegiului Psihologilor din România \(CPR\)](#) © 2022.

Cererile privind acest document trebuie adresate către: _____

Adoptat formal

Acest document a fost adoptat formal în cadrul ședinței Comitetului director al Colegiului Psihologilor din România din data de *** 2022.

Referința corectă către acest document:

Vîrgă, D. M., & Ioșca Pora, L.R. (2022). *Ghid de bune practici privind activitatea de supervizare profesională în specialitatea psihologia muncii și organizațională*. București: CPR.

CUPRINS

1. INTRODUCERE ȘI ADRESABILITATE.....	- 3 -
2. DEFINIȚII DE TERMENI.....	- 4 -
3. NEVOIA PREZENTULUI GHID	- 5 -
4. OBȚINEREA ȘI MENȚINEREA CALITĂȚII DE SUPERVIZOR ÎN SPECIALITATEA PSIHLOGIA MUNCII ȘI ORGANIZAȚIONALĂ.....	- 6 -
5. ABILITĂȚI SPECIFICE SUPERVIZORULUI ÎN SPECIALITATEA PSIHLOGIA MUNCII ȘI ORGANIZAȚIONALĂ.....	- 6 -
6. COMPETENȚE PROFESIONALE ALE PSIHLOGULUI SUPERVIZOR ÎN PSIHLOGIA MUNCII ȘI ORGANIZAȚIONALĂ.....	- 8 -
7. DESFĂȘURAREA SUPERVIZĂRII PROFESIONALE.....	- 8 -
8. ELEMENTE CHEIE ÎN PROCESUL DE SUPERVIZARE PROFESIONALĂ	- 9 -
9. EVALUAREA PERFORMANȚEI SUPERVIZATULUI ÎN PROCESUL DE SUPERVIZARE PROFESIONALĂ - 10 -10	
10. RAPORTUL DE SUPERVIZARE PROFESIONALĂ :	- 11 -
11. PRACTICI RECOMANDATE ÎN SUPERVIZAREA PROFESIONALĂ	- 11 -
12. DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR ÎN PROCESUL DE SUPERVIZARE PROFESIONALĂ	- 12 -
13. FINALIZAREA STAGIULUI DE SUPERVIZARE PROFESIONALĂ ȘI OBȚINEREA AUTONOMIEI PROFESIONALE.....	- 15 -
14. LEGISLAȚIE APLICABILĂ.....	- 16 -
15. BIBLIOGRAFIE.....	- 16 -

1. INTRODUCERE ȘI ADRESABILITATE

Colegiul Psihologilor din România reprezintă autoritatea care reglementează profesia de psiholog cu drept de liberă practică pe teritoriul României, având un rol activ în monitorizarea dezvoltării profesionale continue a psihologilor afiliați.

Acest ghid este conceput pentru a evidenția practici eficiente în activitatea de supervizare profesională, practici care să fie congruente cu legislația profesională, dar și cu ghidurile internaționale ale diferitelor asociații de psihologi privind activitatea de supervizare profesională în domeniul psihologiei muncii și organizațională. Prezentul ghid face referire la activitatea de supervizare profesională în specialitatea psihologia muncii și organizațională, fiind un reper pentru psihologii cu drept de liberă practică atestați în această specialitate, recomandările expuse reprezentând sugestii de urmat, bazate pe recomandări din practica internațională, cu scopul de a susține progresul profesiei și de a promova o dezvoltare profesională de calitate în rândul practicienilor.

Din punct de vedere al utilității, acest document va ghida, deopotrivă, psihologii supervizori ajutându-i să înțeleagă complexitatea procesului de supervizare profesională, necesitatea dezvoltării continue a competențelor profesionale și să le ofere un ghidaj care să susțină practici de supervizare de calitate și etice, și psihologii supervizați astfel încât aceștia să își dezvolte competențele profesionale care să le asigure o practică profesională independentă, ulterioară acestei etape, în funcție de nevoi de dezvoltare profesională specifice.

Supervizarea profesională reprezintă un proces esențial în dezvoltarea profesională continuă a psihologului practician. Așteptările în legătură cu procesul de supervizare profesională se regăsesc formulate în conținutul principiului competenței din Codul deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică¹: „Psihologii se străduiesc să își dezvolte în mod continuu competența profesională și să o mențină la un nivel ridicat, fiind conștienți atât de resursele, cât și de limitele profesionale și personale ale cunoștințelor, abilităților, pregătirii, educației și experienței lor. Psihologii oferă servicii profesionale în limita competențelor pentru care au pregătirea și experiența recunoscute și atestate, evaluându-și realist capacitatea de a oferi anumite servicii psihologice și de a utiliza instrumente, metode și tehnici specifice.”

Formarea profesională continuă vizează dezvoltarea de competențe profesionale care pot defini un traseu de specializare profesională, sau asigură psihologilor cu drept de liberă practică dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite. În specialitatea psihologia muncii și organizațională, activitatea de supervizare reprezintă o componentă esențială în pregătirea profesională a psihologului cu drept de liberă practică, un pas cheie între debutul profesional și practica autonomă.

Supervizarea poate fi definită ca o „relație de învățare care împuternicește persoana formată să achiziționeze abilități și cunoștințe relevante pentru profesie și să experimenteze competențe interpersonale în relația de supervizare” (Holloway, 1994, p. 526). Supervizarea reprezintă o etapă de formare aplicativă, în cadrul căreia psihologii debutanți alocă cea mai mare parte a timpului serviciilor către clienți, coordonați de către un supervizor (mentor). Spre deosebire de stagiile anterioare de formare, care se concentrează îndeosebi pe dobândirea de cunoștințe (de exemplu, programul de licență sau master), supervizarea în specialitatea psihologia muncii și organizațională (PMO) își propune să dezvolte cunoștințe și abilități pe care să le integreze cu datele de cercetare curentă. În același timp, prin supervizare se urmărește atât dezvoltarea judecății profesionale, abilitate care să-l ajute pe supervizat să transfere informații teoretice în situații practice, cât și spiritul critic și capacitatea de

¹ Capitolul II. Principiul competenței, *Codul deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică* aprobat prin Hotărârea nr. 1 din 24 noiembrie 2018, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 145 din 22 februarie 2019

autoevaluare profesională și personală, formarea unei conduite etice. Așadar, supervizarea reprezintă o activitate profesională distinctă, în care educația și formarea au drept scop practica bazată pe știință, facilitate printr-un proces colaborativ, interpersonal și care implică evaluare, feedback, facilitarea autoevaluării supervizatului și achiziția de cunoștințe și abilități prin instruire, modelare și rezolvare de probleme. Totodată, prin recunoașterea punctelor forte și a talentelor supervizatului, supervizarea încurajează auto-eficacitatea, obiectivul supervizării profesionale fiind ghidajul profesional astfel încât să fie asigurată optimizarea practicii profesionale a psihologului aflat la debutul carierei, în care standardele etice, prescripțiile legale și practicile profesionale sunt utilizate pentru a promova și proteja binele clienților, profesiei și societății în general.

ACTORII SUPERVIZĂRII

Supervizorul (psihologul supervisor) formulează obiective specifice de învățare cu privire la cunoștințele și abilitățile pe care practicianul supervizat trebuie să le obțină pentru a deveni un profesionist independent. Responsabilitatea centrală a supervisorului este să evalueze și să monitorizeze performanțele profesionale ale psihologului supervizat ținând cont de cerințele poziției ocupate de supervizat și de contextul profesional în care acesta își desfășoară activitatea. Astfel, psihologul supervisor ar trebui să realizeze inițial evaluarea nevoilor supervizatului astfel încât să clarifice obiectivele de învățare și să planifice un program de supervizare care să acopere sistematic: documentarea (de exemplu, lecturi de specialitate), metodele și strategiile de evaluare, frecvența și ritmul întâlnirilor, numărul de ore de supervizare, configurarea întâlnirilor (individual și/sau de grup), responsabilitățile părților, nivelul de pregătire și de participare așteptat, calendarul pentru eventuala ajustare a stagiului de supervizare în funcție de evoluția supervizatului și a nevoilor sale emergente etc.

Supervizatul (psihologul supervizat) manifestă un set de așteptări cu privire la rolul profesional la care aspiră. Relația cu supervisorul este o relație formală de lucru în care se stabilesc obiectivele de învățare, specifice nivelului de expertiză a celui supervizat.

Relația de supervizare reprezintă fundamentul dezvoltării unei relații profesionale de calitate, bazată pe încredere și colaborare. Supervisorul trebuie să înțeleagă rolul său în acest proces și să faciliteze dezvoltarea de competențe supervizatului. Comportamentul facilitator din partea psihologului supervisor constă în empatie și înțelegerea dificultăților cu care se confruntă supervizatul. Facilitarea se referă și la crearea sentimentului de echipă între supervisor și supervizat, respectiv validare, acceptare, respect pentru integritatea personală, învățare incluzând cunoștințe și experiențe relevante pentru supervizat și autonomia profesională a acestuia. Relația de supervizare reprezintă o relație contractuală, remunerată, pe o perioadă determinată de timp.

2. DEFINIȚII DE TERMENI:

În sensul prezentului ghid, următorii termeni se definesc astfel:

- **Psihologul** reprezintă orice membru al Colegiului Psihologilor din România, psiholog cu drept de liberă practică atestat conform [Legii nr. 213/2004](#) privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică.
- **Domeniul profesional:** reprezintă o arie de activitate. Psihologia muncii și organizațională (PMO) vizează în principal analiza comportamentelor în muncă și a proceselor care stau la baza acestor comportamente. PMO își propune îmbunătățirea performanței profesionale, identificarea problemelor la nivel de post, individual, de grup și organizațional, precum și orientarea comportamentelor angajaților prin intervenții.
- **Competență:** În literatura de specialitate, termenul de competență este definit ca "un pattern de cunoaștere, abilități, capacități, comportamente și alte caracteristici de care are nevoie un individ pentru a performa într-un rol profesional" (Rodriguez et al., 2002, p. 310). Așadar, competența reprezintă adesea un

mixt de cunoaștere, abilități și aptitudini necesare atingerii unui nivel de performanță în exercitarea unui rol profesional (Campion et al., 2011). Conceptul de competență se referă și la capabilitățile unei persoane și implică cunoștințe, abilități și valori care se reflectă în performanța în muncă (Falender & Shafransk, 2004; Hoge, Tondora, & Marrelli, 2005). În sens larg, competența include atribuite precum cunoaștere, valori și abilități (Falender & Shafranske, 2007; Falender et al., 2004). În sens restrâns, conceptul de competență include atribuite precum abilități de comunicare, abilități tehnice, judecată profesională și capacitate reflexivă asupra practicii de zi cu zi (Epstein & Hundert, 2002).

3.NEVOIA PREZENTULUI GHID:

Colegiul Psihologilor din România, prin normele profesionale care reglementează activitatea de supervizare profesională, a introdus o serie de criterii care definesc atingerea nivelului de practică independentă și încurajează dezvoltarea profesională continuă. Criteriile privind dezvoltarea competențelor profesionale în stagiul de supervizare sunt minimale și implică o combinație de competențe precum cunoștințe, valori, atitudini și abilități.

Supervizarea profesională reprezintă o activitate de formare distinctă în cadrul căreia psihologul supervisor joacă rolul de mentor pentru psihologul supervizat, contribuind la dezvoltarea practicii profesionale a acestuia care să respecte exigențele profesionale ale domeniului aplicativ în care profesează, asigurându-se că supervizatul atinge nivelul necesar de competență pentru a dobândi autonomie profesională. Instrumentele esențiale pentru dezvoltarea profesională a psihologului supervizat sunt acele abilități și competențe care susțin dezvoltarea și învățarea continuă: cunoștințe declarative („*what to know*”), cunoștințe procedurale („*what to do*”), dezvoltare personală („*how to be*”) și valori. În acest sens, Codul deontologic al profesiei de psiholog recomandă practicienilor conștientizarea limitelor de competență în diferite activități profesionale pentru a nu scădea încrederea publică în utilitatea profesiei pentru societate și accesul beneficiarilor la servicii psihologice de calitate.

Literatura de specialitate oferă o serie de dovezi privind eficiența programelor de supervizarea profesională bazate pe dezvoltarea de competențe în diferite specialități (de exemplu, psihologie clinică, psihologie educațională). Eficiența acestora constă în faptul că „identifică în mod explicit abilitățile, cunoștințele și valorile responsabile cu dezvoltarea competențelor necesare, strategiile de învățare eficiente și procedurile de evaluare astfel încât să fie atins criteriul de competență acceptabil în conformitate cu practica bazată pe dovezi” (Falender & Shafranske, 2007). Aceste modele recunosc faptul că în practica profesională câteva competențe de bază se manifestă la diferite niveluri, cum ar fi judecata profesională, motivație, abilități și comportamente profesionale specifice; în același timp disting între tipuri de competențe (de exemplu, competențe fundamentale versus funcționale; Fouad et al., 2009; tipuri de competențe funcționale (de exemplu, cunoștințe, abilități, atitudini - valoare; Gonsalvez et al., 2002) și structura ierarhică a competențelor (de exemplu, competențe și metacompetențe; Piiling, 2008). Această abordare de a conceptualiza competența profesională rezultă din încercările de a defini și descrie un cadru cuprinzător de competențe relevante pentru practica supervizată.

În aceste condiții, mai mult decât oricând, este nevoie de un ghid care să ajute psihologii supervisorii din domeniul psihologiei muncii și organizațională să își structureze activitatea de supervizare pe baze științifice și să o organizeze optim în vederea formării competențelor generale și specifice ale psihologilor supervizați. La nivelul comunității profesionale nu există un precedent al acestui ghid și de aceea considerăm că acest document reprezintă un punct de referință pentru activitatea psihologilor din domeniul PMO din România.

4. OBȚINEREA ȘI MENȚINEREA CALITĂȚII DE SUPERVIZOR ÎN SPECIALITATEA PSIHOLOGIA MUNCII ȘI ORGANIZAȚIONALĂ:

Potrivit legislației profesionale în vigoare, activitatea de supervizare reprezintă o activitate profesională distinctă, fiind o componentă importantă a activității de formare profesională a psihologilor practicieni, care, printr-un proces interpersonal colaborativ, bazat pe observare, evaluare, documentare, feedback, facilitarea autoevaluării, stimulează dezvoltarea unor practici profesionale științifice, informate. Totodată, procesul de supervizare monitorizează modul în care exercitarea profesiei în regim de supervizare este realizată într-o manieră competentă de către persoana supervizată, cum sunt respectate cerințele legale, etice și profesionale pentru promovarea și protejarea bunăstării beneficiarilor serviciilor psihologice, a imaginii profesiei.

Activitatea de supervizare profesională în specialitatea psihologia muncii și organizațională poate fi derulată de către psihologii cu drept de liberă practică care întrunesc următoarele condiții: (1) dețin un atestat valid de psiholog cu drept de liberă practică, treapta principal sau specialist; (2) sunt înscriși în registrul supervisorilor. Înscrierea în registrul supervisorilor presupune depunerea unei cereri la secretariatul Comitetului director al Colegiului Psihologilor din România, verificarea acesteia din punct de vedere al conformității prin intermediul secretariatului, fiind urmată de înscrierea psihologului în registrul supervisorilor sau de comunicarea motivelor pentru care nu s-a putut realiza înscrierea, după caz. Pierderea calității de supervizor poate apărea ca urmare a suspendării dreptului de liberă practică, ca urmare a unei decizii disciplinare a Comisiei de deontologie și disciplină, prin renunțarea la această calitate de către supervizor sau ca urmare a derulării defectuase a activității de supervizare profesională, în baza unui proces de evaluare profesională. (potrivit art. (9), alin. 3) din Hotărârea nr. 4/2019 a Comitetului director al Colegiului Psihologilor din România pentru aprobarea Normelor privind supervizarea profesională în psihologie). Numărul de contracte de supervizare profesională înregistrate simultan pe numele unui supervizor nu poate depăși cifra 40.

5. ABILITĂȚI SPECIFICE SUPERVIZORULUI ÎN SPECIALITATEA PSIHOLOGIA MUNCII ȘI ORGANIZAȚIONALĂ:

Dezvoltarea abilităților de supervizor reprezintă una dintre provocările majore ale practicii profesionale, iar formarea profesională continuă trebuie privită ca o necesitate. Dezvoltarea supervisorilor include printre altele, următoarele abilități elementare:

- să creeze un mediu de învățare care să faciliteze formarea competențelor generale și specifice ale supervizatului, precum și provocarea acestuia să găsească noi strategii de rezolvare a dificultăților profesionale cu care se confruntă;
- să răspundă într-un mod adaptat stilului de învățare și să fie suportiv în raport cu ritmului de progres al supervizatului;
- să ofere feedback constructiv, menținând o atitudine respectuoasă;
- să împărtășească experiențele de învățare reușite și nereușite pentru a încuraja explorarea opțiunilor și soluționarea comună a problemelor;
- să încurajeze supervizatul să împărtășească informații, gânduri și chiar să ofere feedback pentru a identifica și a prioritiza nevoile programului de supervizare;
- să valideze experiența profesională a supervizatului;
- să promoveze un model de învățare orientat către valori etice și comportament profesional responsabil;
- să manifeste atenție la aspectele legate de diversitatea culturală a problemelor profesionale;
- să stimuleze capacitatea de reflecție a supervizatului asupra impactului pe care practica sa profesională o are asupra beneficiarilor;

- să manifeste flexibilitate în lucru cu nevoile de dezvoltare în schimbare ale supervizatului, constrângerile legate de program, timp și alte resurse;
- să faciliteze gândirea critică, orientarea către rezolvarea de problemele, flexibilitatea intelectuală a supervizatului pentru a răspunde nevoilor clienților;
- să utilizeze strategii pozitive de gestionare a conflictelor pentru a identifica și minimiza impactul acestora asupra programului și relației de supervizare;
- să monitorizeze progresele supervizatului în cadrul stagiului de supervizare și să revizuiască tehnicile aplicate astfel încât să asigure congruența procesului cu nevoile de supervizare;
- să înțeleagă impactul pe care propriile valori, credințe și distorsiuni le au asupra relației de supervizare.

Powell (1993) a afirmat că punctul central în procesul de supervizare îl constituie schimbarea comportamentală și dezvoltarea deprinderilor și a cunoștințelor necesare. De aceea este important ca psihologul supervisor să propună un plan de supervizare astfel încât psihologul supervizat să poată înțelege ce are de făcut pentru a atinge obiectivele de supervizare. Planul de supervizare profesională reprezintă, de fapt, un model de dezvoltare profesională adaptat la nevoile și nivelul de dezvoltare al psihologului supervizat.

Principala responsabilitate a psihologului supervisor în specialitatea psihologia muncii și organizațională implică definirea obiectivelor generale ale stagiului de supervizare profesională, obiective care trebuie să fie în concordanță cu obiectivele de învățare și, de asemenea, să poată surprindă eficacitatea stagiului. În acest sens, psihologului supervisor îi revin următoarele atribuții:

- să ofere un ghidaj profesionist și etic supervizatului;
- să contribuie la dezvoltarea identității profesionale a supervizatului al cărei nucleu central îl reprezintă conștiința etică și preocuparea pentru servicii psihologice de calitate;
- să faciliteze dezvoltarea profesională a supervizatului utilizând o atitudine suportivă, bazată pe respect și responsabilitate științifică și profesională;
- să încurajeze gândirea critică a supervizatului, orientarea către soluții și rezolvarea de probleme din practica profesională curentă;
- să ofere informații actuale și exemple de bune practici din domeniul psihologiei muncii și organizației, promovând modelul "*scientist – practitioner*";
- să pregătească conținutul fiecărei întâlniri de supervizare și să păstreze o evidență a acestora (listă de prezență, documente justificative);
- să utilizeze instrumente adecvate pentru a furniza informații obiective, fiabile și adecvate nevoilor de învățare inițiale și conturate pe parcursul stagiului de supervizare;
- să ofere îndrumare în interpretarea informațiilor profesionale pentru a dezvolta competențe pe baza obiectivelor și planului de dezvoltare a supervizatului;
- să formuleze un plan de supervizare în care să descrie obiectivele generale și etapele ce trebuie parcurse pentru atingerea acestora de către supervizat;
- să ofere informații despre oportunitățile de dezvoltare profesională, resursele și serviciile de referință ce pot fi accesate de supervizat;
- să monitorizeze practica supervizatului pentru a asigura progresul în raport cu obiectivele formulate;
- să ajusteze programul de supervizare în funcție de evoluția supervizatului;
- să demonstreze competență în aplicarea practicilor eficiente de supervizare (mentorat);
- să respecte confidențialitatea informațiilor privind experiențele profesionale, problemele discutate în relația de supervizare;
- să redacteze un raport de evaluare la sfârșitul perioadei de supervizare (raport de supervizare profesională).

6. COMPETENȚELE PROFESIONALE ALE PSIHOLOGULUI SUPERVIZOR ÎN PSIHOLOGIA MUNCII ȘI ORGANIZAȚIONALĂ:

Psihologul supervisor este necesar să-și dezvolte permanent competențele profesionale prin informare continuă, parcurgerea unor programe de formare profesională continuă, participări la conferințe de specialitate, consultări cu ceilalți specialiști din domeniu ori prin studiul literaturii de specialitate astfel încât să ghideze eficient psihologul supervizat în activitățile profesionale pe care acesta le derulează.

Supervizarea reprezintă o activitate de formare profesională distinctă, ce necesită cunoștințe, abilități și comportamente specifice pentru care un supervisor este necesar să parcurgă un training de dezvoltare profesională care să includă modele sau teorii ale supervizării, tehnici de supervizare, construirea, menținerea sau încheierea unei relații de supervizare, rolul feedback-ului și al monitorizării progresului, încurajarea practicii reflexive, aplicarea normelor profesionale și legale etc. (Falender, Burnes & Ellis, 2013; Ellis & Burnes, 2013; Bernard & Goodyear, 2014; Reiser & Milne, 2012).

Supervizarea reprezintă o activitate ce vizează integrarea competențelor profesionale, a teoriei și a cercetării. Prin cunoștințele, abilitățile și profilul său, supervisorul este un model al acestei integrări pentru supervizat. În acest sens, supervisorul în specialitatea psihologia muncii și organizațională se va asigura că deține un nivel adecvat al competenței profesionale, după cum urmează:

- cunoaște și respectă legislația profesiei de psiholog, Legea 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România, cu modificările ulterioare, Normele metodologice de aplicare a Legii 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 788/2005, cu completările ulterioare, Codul deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică.
- cunoaște normele privind competențele profesionale ale psihologilor cu drept de liberă practică, normele specifice Comisiei de psihologia muncii, transporturilor și serviciilor din cadrul Comitetului director al Colegiului Psihologilor din România.
- cunoaște recomandările privind derularea activității practicienilor în specialitatea psihologia muncii și organizațională ale unor asociații profesionale relevante pentru acest domeniu (Asociația Psihologilor Americani (APA), Societatea de Psihologie Industrială și Organizațională (SIOP), Asociația Europeană de Psihologie Industrială și Organizațională (EAWOP), Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională (APIO) etc.);
- cunoaște legislația națională care reglementează activitatea de evaluare psihologică pentru condiții particulare de muncă, impusă prin legea nr. 319 din 2006 a securității în muncă, Hotărârea 355 din 2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor modificată prin Hotărârea 1169 din 2011.
- posedă cunoștințe solide de psihometrie și metodologie;
- dispune de informații actuale privind problematici din domeniul psihologiei muncii și organizațională: selecție de personal, evaluarea performanței, orientarea carierei, sănătate ocupațională.

7. DESFĂȘURAREA SUPERVIZĂRII PROFESIONALE:

Supervizarea în specialitatea psihologia muncii și organizațională presupune, de regulă, contactul direct, față în față, între supervisor și supervizat. Contextul pandemic, determinat de răspândirea SARS - COV2 și măsurile de prevenire adoptate de autorități, a adus în discuție rolul tot mai mare pe care tehnologiile moderne de telecomunicații îl au în furnizarea de servicii psihologice. Astfel, și activitatea de supervizare profesională a cunoscut o reproiectare a cadrului formal de desfășurare, ultimii 2 ani determinând o mutare a acestei activități

preponderant în sistem de comunicare on-line sau, pe măsura relaxării restricțiilor, în sistem hibrid (atât întâlniri față în față, cât și întâlniri on-line). Recomandăm ca întâlnirile de supervizare realizate la distanță, în timp real, prin intermediul comunicării on-line să se axeze îndeosebi pe activități ce vizează: păstrarea evidenței clienților și a documentelor profesionale (administrarea documentelor profesionale, arhivarea documentelor profesionale), scrierea de rapoarte, pregătirea evaluării, elemente de psihometrie, discuții pe baza unor studii de caz.

Supervizarea se poate desfășura individual și în grup. Proporția între cele două modalități trebuie să respecte în linii mari raportul 75/25. Supervizarea calificată în grup va presupune maxim patru participanți și va sprijini creșterea expunerii la diverse tipuri de cazuri. În derularea activităților de supervizare profesională în condiții de grup, se alocă un timp minim de 20 de minute/participant din grup. Frecvența și durata unei întâlniri de supervizare trebuie stabilită în funcție de aspectele profesionale ce urmează a fi abordate. Durata minimă a întâlnirilor de supervizare este de 8 ore/lună și poate crește în funcție de nivelul de experiență al supervizatului sau competențelor și abilitățile pe care acesta dorește să le dezvolte.

La nivel practic, supervizarea profesională trebuie să se ghideze după un plan de dezvoltare a competențelor supervizatului. Acest plan trebuie să includă obiectivele stagiului de supervizare și o detaliere a competențelor ce urmează a fi dezvoltate până la final. Un aspect la fel de important îl reprezintă monitorizarea progresului stagiului de supervizare profesională. Astfel, accentul trebuie să cadă asupra rezultatelor obținute de supervizat în urma parcurgerii stagiului de supervizare, performanța acestuia de a-și internaliza un set de competențe care reflectă un standard de practică independentă necesar.

Întregul proces de supervizare trebuie să înceapă cu o evaluare a nevoilor supervizatului pentru a înțelege punctele sale forte, valorile personale și resursele sale profesionale. Obiectivele unui proces de supervizare facilitează reflecția asupra situațiilor profesionale ambigue, stimulează un proces activ de învățare, centrarea asupra unor abordări teoretice actuale, feedback corectiv, conceptualizare etc..

Eficiența supervizării depinde de gradul în care sunt identificate elementele critice care apar deseori în acest context, în vederea controlării și reducerii efectelor acestora. Aceste elemente critice au fost sintetizate de Borders și Leddick (1987) și informează asupra modalității de transferare a experienței profesionale anterioare în comportamente corespunzătoare rolului de supervizor, acestea vizând: competență, autonomie, identitate profesională (consistență teoretică, integrare conceptuală), motivația personală și etica profesională.

8.ELEMENTE CHEIE ÎN PROCESUL DE SUPERVIZARE PROFESIONALĂ:

Relația contractuală de supervizare trebuie să includă câțiva factori esențiali pentru a putea contribui la definirea unui proces eficient de supervizare profesională (Mărineanu, 2017):

1. **Informare completă** cu privire la condițiile derulării stagiului de supervizare care să includă:

- Programul și timpul alocat ședințelor de supervizare profesională;
- Cerințele impuse supervizatului pentru a finaliza cu succes supervizarea profesională;
- Cerințele privind documentarea individuală a supervizatului;
- Cerințele privind derularea ședințelor de supervizare (de exemplu, obligativitatea transmiterii sarcinilor către supervizor cu minim 72 de ore înainte de data planificată pentru fiecare întâlnire);
- Evaluarea performanței supervizatului și transmiterea feedback-ului (inclusiv modalitatea de partajare a rezultatelor cu terți);
- Taxele și aranjamentelor financiare;

- Politicile și procedurile privind contestațiile;
- Termenii privind încheierea relației de supervizare.

2. Pregătirea profesională a supervisorilor, prin cursuri de formare profesională continuă, cursuri care să conțină informații actuale privind evoluția domeniului în care activează psihologul supervisor.

3. Monitorizarea calității supervizării prin furnizarea de feedback formal scris și verbal adresat deopotrivă supervisorului și supervizatului. Feedback-ul continuu facilitează învățarea și îmbunătățirea abilităților profesionale. Totodată, stimulează orientarea supervizării profesionale către găsirea de soluții la o serie de probleme cu grad de dificultate variabil din practica supervizatului.

9.EVALUAREA PERFORMANȚEI SUPERVIZATULUI ÎN PROCESUL DE SUPERVIZARE PROFESIONALĂ:

Atât pe parcurs, dar mai ales la finalul perioadei de supervizare, supervisorul trebuie să se asigure că toate criteriile privind formarea teoretică și practică sunt satisfăcute de către supervizat iar, pentru aceasta, trebuie să procedeze la evaluarea continuă pentru a monitoriza progresul supervizatului. Acest demers de evaluare se va reflecta în înțelegerea a ceea ce supervizatului a integrat ca abilități.

Supervizarea profesională reprezintă o activitate susținută, derulată pe o perioadă de 1 an, în cadrul căreia supervisorul urmărește atât ceea ce supervizatului știe, cât și ceea ce acesta poate face cu ceea ce știe, un proces care implică nu doar cunoștințe și abilitati, dar și valori și atitudini.

Un sistem de evaluare a performanțelor prin care supervisorul îl evaluează pe supervizat poate avea următoarea configurație:

- **Evaluare inițială** (la debutul procesului de supervizare): constă în susținerea unui interviu și un test grilă ce vizează nivelul de cunoștințe inițial și domeniile de interes;
- **Evaluare pe parcurs:** evaluare orală asupra tematicilor abordate și a bibliografiei recomandate, realizarea activităților practice plecând de la tematicile abordate (de exemplu, prezentarea unui plan de evaluare psihologică pentru un post dat și discutarea unui raport de evaluare psihologică problematic). Supervisorul va nota rezultatul evaluării pe parcurs, utilizând un formular specific.
- **Evaluare finală:** la finalul perioadei de supervizare profesională, psihologii aflați în supervizare vor fi supuși unei evaluări care va viza urmărirea modului în care au fost însușite toate aspectele discutate și exersate în mod practic în perioada de supervizare.

Evaluarea finală va viza următoarele aspecte însușite de psihologul supervizat, cum ar fi:

- Capacitatea de a prezenta diferențele între treptele de specializare pe care le poate deține un psiholog atestat în specialitatea psihologia muncii și organizațională, pornind de la modul în care se obține dreptul de liberă practică, etapa de supervizare profesională, criteriile ce stau la baza schimbării treptei de specializare.
- Capacitatea de a prezenta limitele competențelor profesionale în specialitatea psihologia muncii și organizațională și găsirea unor soluții eficiente și etice în momentul în care aceste limite sunt depășite.
- Capacitatea de a expune, în mod coerent, cu argumente legate de legislația în vigoare, care sunt formele de exercitare ale profesiei de psiholog cu drept de liberă practică în România.

- Capacitatea de a stabili care sunt aspectele esențiale care trebuie avute obligatoriu în vedere pentru înființarea unei forme de exercitare a profesiei de psiholog cu drept de liberă practică.
- Capacitatea de a explica rolul psihologului cu drept de liberă practică în domeniul psihologiei muncii și organizațională, rol văzut prin prisma modului în care se realizează colaborarea cu medicul de medicina muncii pentru un examen complet care, în final, se va solda cu eliberarea unei fișe de aptitudini pentru diferite riscuri profesionale asociate unui loc de muncă.
- Capacitatea de a prezenta toate riscurile profesionale pentru care se impune examen psihologic și de a explica, pentru fiecare risc în parte, care este obligatoriu la angajare sau periodic, la angajare și periodic, la schimbarea funcției, la modificarea condițiilor inițiale de muncă sau la recomandarea medicului de medicina muncii.
- Capacitatea de a elabora un proces de examinare psihologică complet (inclusiv eliberarea avizului psihologic), pentru diferite riscuri profesionale cu argumentarea optării pentru anumite baterii de teste psihologice.
- Capacitatea de a proiecta toate instrumentele utile în procesul de examinare psihologică în domeniul psihologiei muncii și organizațională: elaborarea unei anamneze, a unui referat psihologic, a diferitelor tipuri de avize psihologice în funcție de rezultatul obținut la examinarea psihologică și exemplificarea modului în care se oferă feedback, ținând cont de confidențialitatea actului psihologic.

10. RAPORTUL DE SUPERVIZARE PROFESIONALĂ:

Rezultatele evaluărilor competențelor însușite, realizate prin metode diverse, vor fi sintetizate de către psihologul supervisor la finalul stagiului în raportul de supervizare. Psihologul supervisor are obligația de a întocmi și elibera raportul de supervizare asupra activității profesionale a psihologului supervizat, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data încetării contractului, cu excepția situațiilor de forță majoră care pun supervisorul în imposibilitatea de a elibera raportul de supervizare.

Raportul de supervizare profesională va include în mod obligatoriu date privind monitorizarea activității psihologului supervizat pe perioada supervizării, aprecierea supervisorului despre progresul făcut pe parcursul supervizării de către psihologul supervizat, aprecierea supervisorului la finalul contractului și o recomandare privind acordarea/neacordarea dreptului de practică în regim de autonomie profesională. Recomandăm ca raportul de supervizare în specialitatea psihologia muncii și organizațională să conțină, cel puțin, următoarele secțiuni: date identificare supervisor și supervizat, perioada stagiului de supervizare, obiectivele procesului de supervizare profesională, prezentarea tipurilor de activități derulate în cadrul supervizării și modului în care acestea au contribuit la dezvoltarea de competențe și abilități profesionale, prezentarea progreselor realizate de psihologul supervizat și evaluarea finală din perspectiva recomandării obținerii autonomiei profesionale.

11. PRACTICI RECOMANDATE ÎN SUPERVIZAREA PROFESIONALĂ:

Activitatea de supervizare în psihologia muncii și organizațională este planificată și ajustată în funcție de evaluarea inițială și de observațiile continue, de-a lungul întregului proces, ale supervisorului. Principalul mod de învățare în timpul supervizării este unul experiențial și se concentrează pe contactul direct cu supervizatul. În consecință, conținutul programului de supervizare va varia în funcție de cunoștințele și abilitățile practicianului aflat în supervizare, precum și de situațiile profesionale cu care acesta se confruntă.

Principalele teme din domeniul psihologiei muncii și organizațională care pot fi abordate în perioada de supervizare profesională sunt:

- Profesia de psiholog cu drept de liberă practică: cadru legislativ, norme specifice Comisiei de psihologia Muncii și Organizațională, Codul deontologic al profesiei de psiholog.
- Hotărârea Colegiului privind securizarea actului profesional: modele de registre, evidența electronică, normarea activității, timbrul profesional etc.
- Analiza psihologică a muncii: etape, rezultat – proiectarea fișelor de post.
- Procesul de recrutare și selecție de personal: surse și mijloace de recrutare, etapele unui proces de selecție, metode de evaluare psihologică utilizate în selecția personalului.
- Examenul psihologic în domeniul muncii, în conformitate cu legislația în vigoare.
- Elemente de psihodiagnostic, psihometrie (validitate, fidelitate, etalonare).
- Utilizarea testelor în evaluarea psihologică – exigențe privind alegerea, administrarea, interpretarea și raportarea rezultatelor.
- Procese de resurse umane: identificarea talentelor, instruire și dezvoltarea talentelor, managementul talentelor, managementul carierei.
- Evaluarea performanțelor: managementul performanței - scop, obiective, modalități, beneficii.
- Evaluarea performanțelor: scale și sisteme de evaluare, erorile de evaluare, instruirea evaluatorilor.
- Politica de sănătate și securitate în muncă: evaluarea psihologică ca parte integrantă din procesul de identificare a riscurilor psihosociale pentru sănătatea și securitatea în muncă, caracteristicile unei evaluări psihologice orientate către decizie.
- Stresul ocupațional: modalități de prevenție și diagnoză, intervenții specifice.

Exemple de activități practice în procesul de supervizare profesională	Rezultat activitate
Analiza psihologică a postului de psiholog în specialitatea psihologia muncii și organizațională	Fișa postului psiholog în specialitatea psihologia muncii și organizațională
Proiectarea unei evaluări psihologice pentru o condiția particulară de muncă de exemplu “lucru la înălțime”	Selectarea unei baterii de probe psihologice adaptate obiectivului evaluării Coroborarea datelor psihologice relevante și formularea unei decizii
Argumentarea unei decizii de inaptitudine psihologică	Elaborarea concluziilor unui demers de evaluare psihologică și redactarea corectă a unui aviz psihologic de tip “inapt”.

12. DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR ÎN PROCESUL DE SUPERVIZARE PROFESIONALĂ:

În majoritatea domeniilor aplicative ale psihologiei, competența reprezintă un element esențial de principii și valori asociate profesiei de psiholog, înțelegerea și îndeplinirea activităților profesionale, în concordanță cu atestările deținute, sensibilitatea la diferențele individuale și culturale ale beneficiarilor și o bună ancorare în utilizarea dovezilor empirice în practica profesională.

Potrivit Normelor privind competențele profesionale ale psihologilor cu drept de liberă practică², competențele profesionale pot fi definite “[...] atribuții sau activități care revin unei persoane ca urmare a unui rol sau statut sau de sumă a cunoștințelor, abilităților și atitudinilor care contribuie la capacitatea unei persoane de a-și îndeplini eficient rolul”. Psihologului cu drept de liberă practică nivel practicant îi revin următoarele competențe profesionale:

„Psihologul practicant în specialitatea psihologia muncii și organizațională are competențe de specialitate în ceea ce privește evaluarea psihologică și diagnoza la nivel de post, individual și de grup, după cum urmează, sub supervizare: evaluarea contextului muncii - realizează analiza psihologică a muncii și elaborează fișe de post, în funcție de caracteristicile contextului organizațional; evaluarea indivizilor - realizează psihodiagnostic individual în vederea angajării, autorizării/menținerii în funcție sau la solicitarea instituțiilor abilitate, conform legislației în vigoare; evaluarea grupurilor - să realizeze evaluarea psihologică a grupurilor, respectiv diagnoza percepțiilor și construcțiilor mentale tipice pentru membrii unui grup și diagnoza diferențelor intergrupale; evaluarea sistemelor - capacitatea psihologului de a evalua sisteme, procese, proceduri, politici - exemplificativ: sistemul de selecție dintr-o organizație; acordarea feedbackului - oferă feedback oral unei persoane/unui grup examinat(e) în urma evaluării psihologice; redactarea de rapoarte - redactarea unui raport scris referitor la evaluarea psihologică individuală/de grup.

Cunoștințe: legislația specifică în vigoare, principiile și procedurile de efectuare a evaluării psihologice în psihologia muncii și organizațională, criteriile științifice în alegerea și utilizarea instrumentelor de evaluare în organizații, instrumentele/tehnicele specifice evaluării în organizații, ghidul de bune practici din domeniu.

Abilități: selectarea instrumentelor adecvate obiectivelor evaluării, configurarea fișei de evaluare psihologică, colectarea și analiza riguroasă a informațiilor, ținând seama de factorii de influență relevanți, coroborarea și interpretarea datelor test/nontest obținute în urma evaluării, formularea unui diagnostic psihologic și a eventualelor recomandări de intervenție specifică, feedback oral și/sau scris, procedee de realizare a evidențelor/arhivare.”

Pentru dezvoltarea competențelor profesionale specifice PMO, obiectivele de învățare stabilite de psihologul supervisor în relația de supervizare profesională pot fi:

- Să cunoască normele profesionale și etice aplicabile specialității psihologia muncii și organizațională;
- Să cunoască legislația națională privind sănătatea și securitatea în muncă și specificitatea evaluării psihologice privind condiții particulare de muncă (spre exemplu, lucru la înălțime, rețele electrice, asistent maternal etc.);
- Să cunoască competențele profesionale pe care le deține un psiholog cu atestat de liberă practică în specialitatea psihologiei muncii și organizațională și care sunt limitele acestor competențe în funcție de treapta de specializare.
- Să cunoască diferite instrumente psihologice utilizate în evaluarea psihologică din domeniul psihologiei muncii și organizațională, la nivel aptitudinal (teste de inteligență etc.), la nivel de personalitate (chestionare și inventare de personalitate), chestionare vizând atitudini și comportamente în muncă;
- Să cunoască și să aplice criteriile științifice în utilizarea instrumentelor de evaluare psihologică în domeniul PMO;
- Să cunoască principiile și procedurile de efectuare a unei evaluări psihologice în domeniul PMO;

² Hotărârea nr. 1 din 11.01.2019 pentru aprobarea normelor privind competențele profesionale, educația, formarea și atestarea profesională ale psihologilor cu drept de liberă practică, cu modificările și completările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 173 din 5 martie 2019.

- Să consulte site-ul Colegiului Psihologilor din România pentru inventarierea probelor psihologice avizate de către Comitetul director, prin Comisia Metodologică, în specialitatea psihologia muncii și organizațională;
- Să elaboreze un proces de evaluare psihologică în cadrul unui proces de selecție de personal, urmând etapele care se impun a fi parcurse într-un astfel de demers (analiza muncii, profilul cerințelor postului, alegerea bateriei de teste în funcție de specificațiile postului, derularea procesului de evaluare psihologică, realizarea raportului psihologic);
- Să proiecteze un sistem de evaluare a performanțelor pentru o categorie de posturi specifice dintr-o organizație;
- Să elaboreze un proces de evaluare psihologică potrivit legislației naționale privind sănătatea și securitatea în muncă (scopul evaluării, predicția comportamentului individual, scopul evaluării, metodologia de evaluare: obiectivitate, fidelitate, validitate, standardizare, minimizarea erorilor și distorsiunilor în deciziile din cadrul evaluării, tipuri de aviz psihologic, transmiterea rezultatelor evaluării psihologice cu respectarea confidențialității actului psihologic);

Să aibă cunoștințe legate de orientarea profesională și vocațională; trasee de carieră în interiorul sau exteriorul unei organizații, pepiniera de talente, talent management, angajabilitate.

Recomandăm psihologilor supervizori să urmărească pe parcursul stagiului de supervizare profesională dezvoltarea de către psihologul supervizat a următoarelor competențe: competențe de specialitate, competențe transversale, competențe de gestiune administrativ - financiare, competențe de cercetare - dezvoltare.

1. COMPETENȚE DE SPECIALITATE:

- Demersul de cunoaștere a configurației factorilor psihologici implicați în activitatea de muncă și stabilirea profilului individual, în scopul identificării vulnerabilităților pentru munca în condiții de stres;
- Realizează analiza psihologică a muncii și elaborează fișe de post, în funcție de caracteristicile contextului organizațional;
- Realizează psihodiagnostic individual în vederea angajării, autorizării/menținerii în funcție sau la solicitarea instituțiilor abilitate;
- Formulează obiective și scopuri realiste, măsurabile și verificabile pentru activitățile prestate (propunere preliminară, ofertă);
- Realizează evaluarea grupurilor și organizațiilor la nivel de atitudini organizaționale, stres ocupațional;
- Oferă feedback oral unei persoane examinate în urma evaluării psihologice, precum și conducerii organizației la finalizarea unui proiect;
Formulează un diagnostic psihologic pe baza rezultatelor și redactează decizia sub formă de aviz/raport de evaluare psihologică.

2. COMPETENȚE TRANSVERSALE:

- Abilități de comunicare orală și scrisă în limba maternă sau într-o limbă străină, precum utilizarea tehnologiei;
- Capacitatea de a rezolva probleme profesionale și de a lua decizii;
- Inițiativă și spirit antreprenorial;
- Dezvoltarea unei relații profesionale cu clienții, bazată pe încredere și respect;
- Cunoașterea/aplicarea normelor etice și încurajarea reflecției etice în situații problematice;
- Actualizarea constantă a cunoștințelor în domeniu;
- Recunoaștere și respect pentru diversitate și multiculturalitate;
- Autonomia învățării.

3. COMPETENȚE DE GESTIUNE ADMINISTRATIVĂ ȘI FINANCIARĂ:

- Marketing: marketingul serviciilor din portofoliu, contactarea și recrutarea clienților, oferte profesionale.
- Facturare și contabilitate: gestiunea financiară și contabilitate primară.
- Managementul administrativ al clientului: înregistrarea dosarului client, utilizarea instrumentelor de birou, arhivarea.

4. COMPETENȚE DE CERCETARE-DEZVOLTARE: înțelegerea și utilizarea informată a rezultatelor unei cercetări pentru îmbunătățirea practicii profesionale; participarea la rețele de cercetare, colectarea/prelucrarea de date în conformitate cu exigentele impuse de coordonatori.

13.FINALIZAREA STAGIULUI DE SUPERVIZARE PROFESIONALĂ ȘI OBTINEREA AUTONOMIEI PROFESIONALE:

Conform art. (10) și (11) din Hotărârea nr. 4/2019 a Consiliului Colegiului Psihologilor din România pentru aprobarea Normelor privind supervizare profesională în psihologie, cu modificările și completările ulterioare, „în cadrul supervizării obligatorii pentru obținerea autonomiei profesionale, părțile implicate în contract au responsabilități după cum urmează.

1. responsabilitățile supervisorului:

a) *supervisorul are obligația de a respecta prevederile contractului încheiat cu psihologul supervizat, precum și ale standardelor etice ale profesiei, ale reglementărilor generale în vigoare privind derularea activității profesionale și prevederile prezentei hotărâri;*

b) *la finalul relației contractuale supervisorul are obligația de a elibera un raport de supervizare, chiar dacă relația contractuală acoperă doar pe o parte din supervizarea obligatorie. Termenul pentru emiterea raportului de supervizare este de 30 de zile lucrătoare de la data deciziei de încheiere a contractului, cu excepția situațiilor de forță majoră care pun supervisorul în imposibilitatea de a face acest lucru. Comisiile Comitetului director pot propune modele și linii directoare pentru redactarea rapoartelor de supervizare, care vor fi supuse aprobării Consiliului;*

c) *supervisorul are responsabilitatea profesională de a face o recomandare favorabilă pentru obținerea autonomiei profesionale doar dacă supervizatul îndeplinește toate cerințele formale și profesionale definite prin normele Colegiului;*

d) *supervisorul sau, după caz, asociația de psihoterapie cu statut de furnizor de formare sau instituția publică în cadrul căreia se derulează supervizarea are responsabilitatea să păstreze evidența contractelor de supervizare și a activității derulate cu psihologii supervizați și să anunțe/să înregistreze la CPR contractele de supervizare pe care le are în derulare;*

2. responsabilitățile psihologului aflat sub supervizare:

a) *are obligația de a respecta prevederile contractului încheiat cu psihologul supervisor, precum și ale standardelor etice ale profesiei, ale reglementărilor generale în vigoare privind derularea activității profesionale și prevederile prezentei hotărâri;*

b) *face toate diligențele pentru a înțelege rolul supervizării, scopurile și așteptările supervisorului și răspunde cu promptitudine la solicitările profesionale ale supervisorului, potrivit contractului;*

c) manifestă angajamentul de a-și îmbunătăți activitatea, prin procesul de supervizare, și menține confidențialitatea atunci când împărtășește experiențe, discută probleme și rezolvă probleme;

d) înțelege impactul prejudecății personale și lucrează la minimizarea prejudecăților personale.

Art. 11:

(1) Supervizarea profesională se poate derula și după obținerea dreptului de liberă practică în regim de autonomie profesională, la solicitarea psihologului.

(2) După obținerea dreptului de liberă practică în regim de autonomie profesională, psihologul poate participa la activități asimilabile supervizării profesionale pe tot parcursul activității profesionale, această activitate fiind apreciată ca având o importanță deosebită în dezvoltarea profesională a psihologilor.

(3) Modalitatea de organizare și derulare a activităților aferente supervizării derulate după obținerea autonomiei profesionale va face obiectul acordului între psihologul supervizor și psihologul supervizat și va fi reglementată prin contract.”

Pentru a trece la treapta de psiholog autonom, supervizatul trebuie să îndeplinească următoarele condiții³:

a) absolvirea unui program de master în psihologie, recunoscut de către Colegiul Psihologilor din România, în domeniul general de specializare sau deținerea titlului de doctor în psihologie sau deținerea unei diplome echivalente în condițiile legii;

b) parcurgerea perioadei de minimum 1 an în condiții de supervizare și întrunirea numărului de ore prevăzut în hotărârea Consiliului Colegiului Psihologilor din România, perioada de supervizare fiind finalizată cu un raport favorabil, potrivit legii;

(...)

f) întrunirea numărului minimal de credite prevăzut de dispozițiile legale aplicabile.”

14.LEGISLAȚIE APLICABILĂ:

Obținerea calității de supervizor, derularea procesului de supervizare profesională, relația contractuală de supervizare, obținerea autonomiei profesionale va respecta următorul cadru legislativ profesional, cu modificările și completările ulterioare:

- Legea 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România.
- H.G. 788/2005 pentru aprobarea Normelor de metodologice de aplicare a Legii 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România.
- Hotărârea nr. 1/2006 a Comitetului director al Colegiului Psihologilor din România privind constituirea, declararea, înregistrarea și funcționarea cabinetelor individuale, cabinetelor asociate, societăților civile

³ Art. 4 punctul (2) Capitolul II Standarde generale pentru atestarea dreptului de liberă practică în psihologie din Hotărârea privind modificarea și completarea Hotărârii Comitetului director al Colegiului Psihologilor din România nr. 1/2019 pentru aprobarea normelor privind competențele profesionale, educația, formarea și atestarea profesională ale psihologilor cu drept de liberă practică, cu modificările și completările ulterioare.

profesionale de psihologie, precum și exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică în sectorul public sau privat, în regim salarial, cu modificările și completările ulterioare.

- Hotărârea Comitetului director al Colegiului Psihologilor din România nr. 3/2013 privind evidența profesională a psihologilor cu drept de liberă practică, cu modificările și completările ulterioare.
- Hotărârea nr. 3/2015 a Comitetului director al Colegiului Psihologilor din România pentru aprobarea Normelor privind organizarea interviului pentru accesul în profesia de psiholog cu drept de liberă practică, în treapta de specializare psiholog practicant, forma sub supervizare, în cadrul filialelor teritoriale ale Colegiului Psihologilor din România.
- Hotărârea nr. 1/2018 a Convenției Naționale a Colegiului Psihologilor din România privind aprobarea Codului deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică.
- Hotărârea nr. 1/2019 a Comitetului director al Colegiului Psihologilor din România pentru aprobarea normelor privind competențele profesionale, educația, formarea și atestarea profesională ale psihologilor cu drept de liberă practică, cu modificările și completările ulterioare.
- Hotărârea nr. 4/2019 a Consiliului Colegiului Psihologilor din România pentru aprobarea Normelor privind supervizare profesională în psihologie, cu modificările și completările ulterioare.

Bibliografie:

1. Falender, C. A. & Shafranske, E. P. (2007). Competence in competency-based supervision practice: Construct and application. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38(3), 232-240
2. Falender, C.A. & Shafranske, E.P. (2017). Supervision essentials for the practice of competency - based supervision. Washington, D.C.: American Psychological Association.
2. Gonsalvez, C. J. & Fiona Calvert. (2014). Competency-based models of supervision: Principles and applications, promises and challenges. *Australian Psychologist*, 49 (4), 200-208, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1111/ap.12055?journalCode=rapy20>
3. British Psychological Society. (2006). Core competencies—clinical psychology: A guide. Retrieved http://www.knowledge.scot.nhs.uk/media/CLT/ResourceUploads/1002169/20100729121545_CoreCompetencies-Clinical1.pdf
4. Elman, N. S., Ilfelder-Kaye, J., & Robiner, W. N. (2005). Professional development: Training for professionalism as a foundation for competent practice in psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36, 367 – 375. doi: 10.1037/0735-7028.36.4.367
5. Fouad, N. A. et al. (2009). Competency Benchmarks: A Model for Understanding and Measuring Competence in Professional Psychology Across Training Levels, American Psychological Association 1931-3918/09/\$12.00 DOI: 10.1037/a0015832
6. Holloway, E. L. (1994). Overseeing the overseer: Contextualizing training in supervision. *Journal of Counseling & Development*, 72(5), 526-530.
7. Marineanu, V. (2017). Practica supervizată în psihologie clinică validată științific. Ed. ASCR.
8. Nash, J. M., Larkin, T., (2012). Geometric of competency development in specialty areas of professional psychology. American Psychological Association, 6(1), 37 - 46, 931-3918/12/\$12.00 DOI: 10.1037/a0026964.
9. Powell, D. J. (1991). Supervision: Profile of a clinical supervisor. *Alcoholism Treatment Quarterly*, 8(1), 69-86.
10. von Treuer, K.M, & Reynolds, N. (2017). A competency model of psychology practice: articulating complex skills and practices. *Front. Educ.* 2: 54. doi: 10.3389/feduc.2017.00054.
10. *Codul deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică* aprobat prin Hotărârea nr. 1 din 24 noiembrie 2018, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 145 din 22 februarie 2019.
11. Hotărârea nr. 1 din 11.01.2019 pentru aprobarea normelor privind competențele profesionale, educația, formarea și atestarea profesională ale psihologilor cu drept de liberă practică, cu modificările și completările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 173 din 5 martie 2019, cu modificările și completările ulterioare.
12. <https://www.apaservices.org/practice/business/management/tips/supervision>.