



Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de **Catalunya**

GUIA PER AL DISSENY D'UN PERFIL DE FORMACIÓ EL CAS DE PSICOLOGIA

Document elaborat per la comissió de treball formada per:

Juan Antonio Amador (UB), **Susanna Pallarès** (UAB), **Esperança Villar** (UdG),
Ferran Viñas (UdG), **Urbano Lorenzo** (URV), **Montserrat Vall-Ilovera** (UOC),
Climent Giné (URL), **Ignasi Ivern** (URL), **Sebastián Rodríguez** (AQU Catalunya)
i **Anna Prades** (AQU Catalunya).

Biblioteca de Catalunya. Dades CIP

Guia per al disseny d'un perfil de formació : el cas de psicologia
Bibliografia

I. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya
II. Títol

1. Psicologia - Ensenyament universitari - Currículums - Planificació
 2. Disseny curricular - Ensenyament universitari
 3. Títols acadèmics - Europa - Guies
- 378.14:159.9

© **Agència per a la Qualitat
del Sistema Universitari de Catalunya**

Via Laietana, 28, 5a planta
08003 Barcelona

Disseny i maquetació: Josep Turon
Imprès per: Treballs Gràfics, S.A.
Primera edició: octubre 2005
Tiratge: 2.000 exemplars

Dipòsit Legal: B-43.175-2005

Es permet la reproducció total o parcial del document sempre
i quan se citi el títol de la publicació, l'**Agència per a la Qualitat
del Sistema Universitari de Catalunya** com a editora i els autors
que han elaborat el document.

Presentació	5
Introducció	7
1 El procés de disseny d'un perfil de formació	11
1. Constitució de les comissions	11
2. Cerca i recopilació de fonts documentals	16
3. Elaboració del perfil de formació	18
2 Del perfil de formació a l'aprenentatge	34
Exemple 1. Adquirir competències per avaluar i intervenir	39
Exemple 2. Adquirir competències per a la investigació	46
Exemple 3. Adquirir competències per avaluar un trastorn del desenvolupament: perspectiva educativa	52
Exemple 4. Adquirir competències per avaluar conductes psicopatològiques en la infància i l'adolescència	56
Exemple 5. Adquirir competències per desenvolupar processos de reclutament i selecció de personal	61
3 Línies de treball futures	73
4 Fonts documentals de consulta	74
Agraïments	76

Presentació

El document que es presenta a continuació és fruit de la feina conjunta de les facultats de Psicologia de la UB, la UAB, la UdG, la URV, la URL i la UOC i d'AQU Catalunya, per tal d'elaborar una guia per dissenyar un perfil de formació. Suposa, doncs, la resposta a la necessitat d'identificació del perfil de formació i de les competències requerides, però també esdevé una base per a una nova definició d'objectius de formació a escala de facultat i per al redisseny dels sistemes d'avaluació i de certificació dels estudiants de grau.

L'objectiu del document és presentar un procés que condueixi a l'elaboració d'un perfil de formació que es pugui establir com a referent per a tots els graduats d'un determinat ensenyament a Catalunya. En aquest cas, el grup de treball interuniversitari explicita el procés seguit per dissenyar un perfil de formació i, a més, proposa un perfil de formació per als estudiants de Psicologia. D'aquesta manera, aquest treball obre alhora la possibilitat de ser traslladat, degudament adaptat, a altres camps de la formació de professionals i representa un element d'interès en el procés d'adaptació dels ensenyaments universitaris a l'Espai europeu d'educació superior (EEES). D'altra banda, com que proposa exemplificacions que permeten seguir el procés de disseny des de les competències fins als objectius d'aprenentatge, i també el de l'enfocament docent i l'avaluació de l'assoliment o el resultat corresponent, el document elaborat vol ser una guia que orienti en les diferents fases que componen el complex procés d'elaboració d'un programa de formació universitària. I tot això dins el marc de referència de l'adaptació a l'EEES.

Gemma Rauret Dalmau
Directora d'AQU Catalunya

Introducció

AQU Catalunya i el programa DISSENY

La promoció i la garantia de la qualitat de les universitats catalanes corresponen a les mateixes universitats i al departament de la Generalitat de Catalunya competent en matèria d'universitats. Tenint en compte aquesta perspectiva, la Llei d'universitats de Catalunya (LUC) situa AQU Catalunya com l'instrument principal per a la promoció i l'avaluació de la qualitat.

Tot i que la pedra angular del treball que porta a terme AQU Catalunya és l'avaluació d'ensenyaments (tant dels recursos i les capacitats com del desenvolupament docent i els resultats assolits), és important assenyalar que la qualitat també té molt a veure amb una bona planificació i coherència d'objectius.

Dins la funció d'elaboració d'estudis per a la millora i la innovació dels models d'avaluació, certificació i acreditació, i d'acord amb el procés de convergència europea, AQU Catalunya ha posat en marxa el programa DISSENY. Ho fa en tres àmbits ben diferents —Medicina, Psicologia i els estudis de cicle curt i de cicle llarg d'Enginyeria Química— i de manera horitzontal, és a dir, a totes les universitats que són responsables d'impartir els ensenyaments esmentats.

El nou marc: l'Espai Europeu d'Educació Superior. Definició de les competències que requereix el perfil professional

Els documents que defineixen el nou espai universitari europeu, entre els quals hi ha els resultats del projecte Tuning,¹ posen un èmfasi especial en la necessitat d'establir mecanismes de convergència curricular que permetin la comparabilitat i la coherència de la formació i, per tant, l'equivalència real dels títols emesos pels diversos centres de formació dels països de la Unió Europea. A banda de

¹ El projecte *Tuning educational structures in Europe* és un projecte pilot subvencionat per la Comissió Europea en el marc del programa Sòcrates, dirigit a facilitar la consecució dels objectius de la Declaració de Bolonya. En la primera fase (2000-2002), en què han participat més de 100 institucions, s'han consultat professors, estudiants i ocupadors per tal d'identificar les competències genèriques i específiques que han d'assolir els graduats de diverses titulacions, i que han de constituir punts de referència per dissenyar els currículums i els mètodes d'avaluació corresponents. A més, s'ha estudiat la funció de l'ECTS (*European Credit Transfer System*) com a sistema d'acumulació de crèdits.

l'establiment d'una estructura de títols comuna, aquests mecanismes de convergència són múltiples, i impliquen aspectes com ara una nova concepció del procés d'ensenyament-aprenentatge o el plantejament d'un perfil bàsic comú del titulat definit per les competències professionals assolides (Tuning, 2002). A casa nostra, aquests condicionants queden reflectits en la LUC i en els decrets ministerials que desenvolupen la LOU i estableixen el marc general de la planificació docent.

Aquest procés de convergència europea, que es preveu que finalitzi l'any 2010, representa el revulsiu més important en la planificació universitària en moltes dècades. Obliga, doncs, a plantejar-se un paradigma docent centrat en els objectius i en els resultats del procés d'aprenentatge des d'una lògica adaptada a les necessitats socials i a l'evolució dels coneixements.

La profunditat del canvi ha induït que diferents àmbits de les administracions educatives posin en marxa programes per facilitar una resposta coherent i harmònica dels centres a les demandes del nou marc normatiu. Entre els programes posats a la disposició de les universitats de Catalunya hi ha el programa DISSENY d'AQU Catalunya, que coordina el treball conjunt de totes les facultats de Psicologia catalanes per tal de generar un marc de planificació comú, adequat a aquest nou context.

El concepte de competència professional, definit com la capacitat de resoldre correctament els problemes i realitzar les tasques que es plantegen en el medi professional, encara es troba poc establert en la cultura de formació universitària. Però en l'àmbit internacional els plantejaments d'assoliment de competència professional i la seva traducció educativa, de competències transferibles, són ja molt presents.

La definició comprensiva de totes les competències que suposa l'exercici d'una professió és una tasca molt complexa, ja que la realització competent d'una activitat professional comporta tant coneixements com elements de judici i valoració, habilitats de comunicació i relació, habilitats tècniques, actituds personals i valors propis del col·lectiu professional corresponent. Sense aquests elements és difícil assolir el constructe global de la competència professional.

La definició del perfil de formació com un conjunt de competències que l'estudiant ha d'assolir representa, finalment, un compromís del centre docent amb l'estudiant, perquè amb elles pot conèixer el perfil de professional que acabarà sent i també assumir de manera conscient i raonada les activitats d'aprenentatge que haurà de realitzar per assolir el títol.

Format del document

El format d'aquest text té dues parts:

- una, en rodona, que recull l'experiència i el treball de la Comissió Coordinadora, i
- una altra, en rodona negreta i dins un requadre, en què es destaquen algunes recomanacions que aquesta comissió considera útils per al disseny d'un perfil de formació.

1

El procés de disseny d'un perfil de formació

El procés d'elaboració del perfil de formació va constar de tres fases:

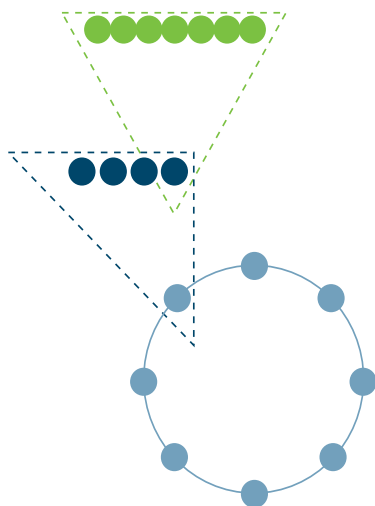
1. Constitució dels grups de treball: Comissió Coordinadora i Comissió Específica
2. Cerca i recopilació de fonts documentals
3. Elaboració del perfil de formació

1. Constitució de les comissions

En un context de canvi, com el que implica el disseny d'un perfil de formació, cal procurar involucrar totes aquelles persones que, des de la seva pertinença a la disciplina, puguin aportar la seva expertesa amb els seus coneixements i experiència. En el cas del projecte DISSENY, l'objectiu era dissenyar un procés que conduís a l'elaboració d'un perfil de formació que pogués establir-se com a referent per a tots els graduats d'un determinat ensenyament a Catalunya.²

² En el projecte DISSENY Psicologia van participar-hi sis universitats: UB, UAB, UdG, URV, URL i UOC

En primer lloc, cal constituir un grup (la Comissió Coordinadora) que es responsabilitzi del disseny del perfil de formació i, a partir d'aquest grup, establir una xarxa de treball. Cadascun dels membres d'aquesta comissió hauria de coordinar el contacte amb els col·lectius acadèmics i professionals de la disciplina, per tal que, mitjançant successius cercles d'*influència*, s'abasti el màxim nombre d'opinions expertes i, d'aquesta manera, s'asseguri tant el valor de la proposta com la seva representativitat. La representació gràfica d'aquest procés es recull al gràfic següent.



- Membre de la Comissió Coordinadora
 - Membre de la Comissió Específica
 - Col·lectius acadèmics i professionals
-

Amb aquest objectiu es van constituir dues comissions: la **Comissió Coordinadora** i la **Comissió Específica**. També es va considerar el treball en paral·lel que realitzaven el conjunt d'universitats de l'Estat espanyol, en coordinació amb la universitat responsable de l'elaboració del projecte per al títol de grau presentat a l'Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), dins el qual també s'inclou un perfil de formació comú per a tots els graduats de l'Estat espanyol.

Cal fer notar que, en cas de coexistir més d'un procés de disseny per al mateix pla d'estudis, per exemple en l'àmbit estatal i autonòmic, o autonòmic i específic de centre, es recomana assegurar-ne la coordinació entre les comissions responsables del seu disseny.

1.1. La constitució de la Comissió Coordinadora del Disseny del Perfil de Formació

A continuació es proposen alguns criteris per a determinar la composició i les funcions de la Comissió Coordinadora.

Composició de la Comissió Coordinadora

La Comissió Coordinadora és un grup de treball que es responsabilitza del disseny del perfil de formació. Ha d'estar constituïda per un representant de cada universitat implicada en el procés del disseny del perfil de formació.

Es recomana la creació d'aquest tipus de comissió per assolir un perfil amb uns mínims comuns a totes les titulacions de Catalunya, i deixar oberta la possibilitat que cada facultat pugui introduir les modificacions que consideri adequades en el perfil de formació.

Funcions de la Comissió Coordinadora

La Comissió Coordinadora té les funcions següents:

1. Elaborar l'esborrany del perfil de formació:
 - Cercar, consultar i analitzar fonts documentals sobre els perfils de formació nacionals i internacionals.

- Analitzar documents sobre les necessitats i els estudis d'inserció professional.
 - Proposar un perfil de formació, que tramet a les comissions específiques de les facultats.
2. Redactar un perfil de formació que se sotmet a consulta pública.
 3. Proposar la consulta pública.
 4. Dissenyar la forma de consulta.
 5. Elaborar un instrument adequat per procedir a la consulta.
 6. Fixar els nivells de consulta interna i externa: col·lectius que s'han de consultar, mitjans de recollida de la informació.
 7. Fomentar i estimular la participació durant el període de consulta pública.
 8. Recollir els resultats de la consulta: analitza les dades, depura i proposa el perfil de formació.
 9. Elaborar el perfil de formació.

1.2. La constitució de la Comissió Específica del Disseny del Perfil de Formació

A continuació es proposen alguns criteris per determinar la composició i les funcions de la Comissió Específica dins de cada facultat.

Composició de la Comissió Específica

La composició de la Comissió Específica pot variar segons les característiques pròpies de cada universitat, entre les quals destaquen les dimensions (volum de professorat, nombre de departaments, etc.) i el reglament de funcionament intern.³

³ Així, en el projecte DISSENY Psicologia, en un cas la Comissió estava formada per 5 membres del Consell d'Estudis de la facultat, mentre que en un altre estava formada per 12 membres de la facultat (2 representants de cadascun dels 6 departaments; en d'altres, els membres formaven part del mateix grup de treball que ja participava en el projecte de l'ANECA.

Tot i que en el projecte DISSENY Psicologia no es va portar a terme...

...es recomana la incorporació a aquesta Comissió de representants dels col·lectius sobre els quals incideix el disseny del pla d'estudis —estudiants de 2n i/o 3r cicle, representants del Col·legi de Psicòlegs, ocupadors, col·laboradors amb la institució (tutors de pràcticum, antics alumnes, etc.) —, com també la participació d'experts a escala nacional i internacional de reconegut prestigi en el camp de disseny de perfils de formació.

Pel que fa al col·lectiu d'ocupadors, la seva inclusió, com a coneixedors del món laboral i de la demanda social, enriquiria el procés de disseny...

...malgrat que, des de l'experiència del grup de treball de Psicologia, el seu grau d'implicació en el procés de consulta va ser baix.

Així doncs, i pel que fa a la incorporació dels diferents col·lectius esmentats, apareixen dues possibles formes de funcionament de la Comissió Específica durant el procés d'elaboració del perfil de formació:

- Incorporar representants de cadascun dels diferents col·lectius a la Comissió.
- Organitzar sessions de treball amb els diferents col·lectius —prèvies a la redacció del perfil de formació i liderades per un representant de la Comissió Específica— amb l'objectiu de recollir evidències i detectar necessitats, les quals poden constituir una bona font documental per a l'elaboració del perfil de formació. Alhora, afavoreixen l'increment en el seu grau d'implicació al llarg de tot el procés.

Quant a la implicació dels experts nacionals i internacionals, es podria canalitzar mitjançant l'organització d'una jornada, seminari o taller sobre el perfil de formació, o bé per mitjà de l'administració d'un qüestionari per recollir la seva opinió sobre com hauria de ser el perfil de formació.

Funcions de la Comissió Específica

La Comissió Específica té tres funcions clau:

- Revisar els esborranys del perfil de formació elaborat inicialment per la **Comissió Coordinadora** i emetre un informe crític sobre el perfil de formació.
- Difondre i comunicar als seus col·lectius corresponents el treball que s'està duent a terme.
- Responsabilitzar-se del procés d'administració i de recollida dels qüestionaris.

2. Cerca i recopilació de fonts documentals

Un cop constituïda la Comissió Coordinadora, la primera fase per a l'elaboració del perfil de formació consisteix a realitzar una cerca, recopilació i anàlisi de les fonts documentals.

En el cas del programa DISSENY Psicologia, es va analitzar la informació d'acord amb tres grans blocs temàtics: a) revisió bibliogràfica sobre el constructe de competències; b) fonts documentals sobre perfils de formació en Psicologia, i c) altres documents amb informació relacionada amb les necessitats professionals i la demanda social de la professió (estudis d'inserció, estudis prospectius, etc.).

a) Revisió bibliogràfica del constructe de competències

La tasca encomanada a la Comissió Coordinadora va ser elaborar una llista de competències que pugui ser referent per al perfil de formació.⁴

El primer objectiu va ser revisar els diferents enfocaments i definicions del constructe de competències, i també les llistes i els catàlegs de competències, tant generals (AQU Catalunya, 2002) com propis de l'àmbit de la psicologia: American Psychological Association, British Psychological Association, Projecte EuroPsych i els treballs de Roe (2002) i Bartram i Roe (2004).

Per a elaborar aquesta llista es va partir dels perfils professionals establerts des del col·legi professional,⁵ de l'experiència acadèmica dels agents involucrats en la formació de la disciplina, i de les competències que es demanen des de la professió i des de la demanda acadèmica.

El debat al voltant d'aquests punts és el pas previ indispensable a la redacció del perfil, si bé es recomana portar-lo a terme paral·lelament a l'anàlisi de les fonts documentals del perfil de formació de la disciplina.

A partir de l'experiència, es considera una bona opció, a l'hora d'elaborar el perfil de formació, explicitar les competències acadèmiques i les professionals, i la seva interrelació.

⁴ Planificació d'activitats 2003 d'AQU Catalunya

⁵ Colegio Oficial de Psicólogos (COP)

b) Documentació sobre el perfil de formació

La naturalesa dels documents va ser molt diversa: monografies (per exemple, *Tuning*, 2003), articles teòrics, documents interns de facultat on s'estableixen objectius docents, etc.

D'altra banda, en l'àmbit internacional, el perfil de formació i les competències legals que se'n desprenen presenten situacions diferents de les de l'Estat espanyol, la qual cosa dificulta traslladar de manera més o menys directa el perfil de formació elaborat en altres països. De fet, per a Psicologia no hi ha directrius generals europees pel que fa a requeriments bàsics del perfil de formació i professional del psicòleg (com pot ser el cas de Medicina, Farmàcia o Infermeria), i això explica la diversitat de documents que van ser emprats tant en aquest bloc temàtic com en l'anterior.

c) Documentació sobre les necessitats i la demanda social de la professió

Entre aquestes fonts cal destacar els estudis d'inserció laboral, els documents aportats pels col·legis professionals i els estudis realitzats per l'Administració sobre el futur de les titulacions.

En aquest punt es va tenir en compte la dispersió o l'amplitud de la dimensió professional de la Psicologia, la qual presenta una gran variabilitat pel que fa a la prestació de serveis. Es va detectar i identificar la dificultat d'establir diferents nivells de formació (grau vs. postgrau), ja que la demanda des del col·legi professional i des de la societat no queda clarament explicitada. Aquests aspectes, però, quedaven fora de l'abast de la **Comissió Coordinadora**.

Tot i les dificultats evidents que van emergir d'aquestes anàlisis, entre les quals destaquem la manca de definició de l'estructura del títol de grau (3 o 4 anys), la manca de referents consensuats en l'àmbit europeu i la manca d'un marc normatiu clar en relació amb les competències professionals del titulat en Psicologia, la Comissió Coordinadora va considerar com una oportunitat la possibilitat de proposar a la societat un possible perfil de formació per als futurs psicòlegs. Finalment, es van considerar i destacar dos aspectes:

- La dificultat d'obtenir inputs o informació rellevant des de l'àmbit professional va permetre detectar la necessitat de crear els canals de recollida i comunicació de la informació sobre l'estat de la professió.

- El pes de l'estudi d'inserció laboral emprat era relatiu, ja que pertanyia a una sola cohort després de tres anys de la graduació.

L'anàlisi dels documents existents sobre la inserció laboral dels graduats permet detectar els jaciments de treball i valorar l'adequació de la formació sobre la base dels llocs de treball en què es troben inserits. Cal, però, assegurar-se de la consistència d'aquests estudis.

3. Elaboració del perfil de formació

A partir de la documentació recollida, la **Comissió Coordinadora** va procedir a una redacció inicial del perfil de formació del psicòleg, que es va sotmetre a la consulta de les comissions específiques, i, a partir de l'anàlisi de la informació obtinguda en aquest procés, es va revisar la redacció inicial. Finalment, es va sotmetre aquest document a consulta pública. A continuació es detallen alguns dels aspectes més rellevants de cadascun d'aquests passos o fases de treball.

3.1. Redacció inicial

La redacció del perfil es va fer a partir de la informació analitzada i descrita en el punt anterior, i s'hi va sumar l'expertesa dels components de la **Comissió Coordinadora**. A l'apartat «Fonts documentals de consulta» es detalla tota la informació recollida i es destaquen amb un asterisc les fonts més emprades.

Juntament amb aquestes fonts, també es van utilitzar documents procedents d'algunes de les universitats a les quals pertanyien els membres de la **Comissió Coordinadora**, on es recullen els objectius docents de la titulació.

L'element essencial de la fase de redacció és que el grup s'apropiï del perfil de formació a partir de debats i discussions en un clima obert i de confiança.

La definició del perfil de formació d'un graduat, en algunes disciplines o àmbits de coneixement, pot dependre del grau de definició del marc legal que regula la professió i que escapa a les competències i accions de la Comissió Coordinadora.

En el cas del professional psicòleg, en el moment d'elaborar el perfil es va constatar la manca de definició legal sobre les competències professionals del psicòleg al nostre país, com també el fet que gran part del disseny curricular vindrà establert per organismes estatals. Davant d'aquesta situació, la **Comissió Coordinadora** va consensuar la definició següent per al graduat en Psicologia:

El psicòleg de grau ha de posseir una formació àmplia i generalista, la qual, un cop graduat, li permeti progressar cap a la formació en les diferents àrees d'especialització de la Psicologia.

El consens sobre la definició del graduat en Psicologia va permetre iniciar la redacció de les diferents competències per al seu perfil de formació, les quals es van redactar a partir de:

- L'anàlisi prèvia de les fonts d'informació.
- L'experiència dels membres de la **Comissió Coordinadora**.
- El debat portat a terme dins de les **comissions específiques** de les universitats participants en el programa DISSENY Psicologia i les dades que aquestes comissions van aportar-hi.

Al llarg d'aquest procés, es van generar dubtes respecte de l'abast, els objectius i les funcions d'algunes de les competències, i es van plantejar dues qüestions:

1. Si les competències definides, en el seu conjunt, eren adequades per a la formació en Psicologia.
2. Si algunes de les competències eren més pròpies d'un segon nivell formatiu (postgrau o màster) que d'un nivell de grau.

Per aquest motiu es va decidir sotmetre-ho a consulta pública.

Cal destacar en aquest punt la importància que representa, dins el procés de disseny del perfil de formació, consensuar la definició del graduat en la disciplina corresponent, ja que permet delimitar l'abast, els objectius i les funcions del perfil de formació en el moment de la seva redacció inicial.

Amb tot, un cop delimitats aquests aspectes mitjançant la redacció de les diferents competències, és necessari sotmetre a consulta pública el resultat del treball elaborat de manera coordinada i conjunta per la Comissió Coordinadora i la Comissió Específica.

3.2. Fase de consulta pública

3.2.1. El procediment de consulta del perfil de formació

Col·lectius consultats

La consulta es va realitzar en dos àmbits i amb doble finalitat:

- En l'àmbit *intern*, al professorat i als estudiants, ja que formen part dels col·lectius implicats directament en la formació del futur psicòleg. Alhora va permetre recollir suggeriments directament relacionats amb la formació.
- En l'àmbit *extern*, amb la participació de col·lectius de l'àmbit professional —tutors de pràcticum i ocupadors— que, d'altra manera, haurien quedat exclosos del procés de disseny.

En l'àmbit intern és important assegurar la representativitat dels col·lectius implicats en la formació acadèmica de la disciplina —tant dels emissors com dels receptors.

No es considera adequat, però, implicar estudiants de primer cicle en el disseny del perfil de formació, ja que no posseeixen una visió de conjunt de la formació que ofereix l'ensenyament, la qual cosa redundaria en un biaix no desitjable en la resposta.

En l'àmbit extern i ja que, entre d'altres, un dels objectius a l'hora d'oferir nous plans d'estudis o de modificar-los és satisfer en major grau les demandes professionals i socials, és ineludible fomentar la participació de col·lectius professionals de la disciplina.

La taula 1 exemplifica —per a cada universitat— tant els col·lectius que es van definir com el nombre orientatiu de persones que es va determinar per participar en el procés de consulta pública que va ser portat a terme per la **Comissió Coordinadora** del programa DISSENY Psicologia.

Taula 1. Col·lectius i nombre de persones per a cadascun dels col·lectius que van ser proposats per a la consulta pública dins de cada universitat

Consulta pública	Nombre orientatiu per a cada universitat
Procediment intern	
<i>Professorat</i> ¹	Entre 15-20
<i>Estudiants de 2n cicle</i> ²	6
<i>Estudiants de 3r cicle</i> ³	2 de doctorat i 2 de màster
Procediment extern	
<i>Professionals</i> ⁴	5
<i>Ocupadors</i> ⁵	5
<i>Tutors de pràcticum</i> ⁶	10

1: Professorat que pertanyia als diferents àmbits de coneixement de la disciplina.

2: Estudiants que havien superat els crèdits corresponents als quatre primers semestres de la formació del llicenciat en Psicologia.

3: Estudiants llicenciats en Psicologia en període de formació en el doctorat o en algun màster.

4: Psicòlegs en exercici de la professió que no pertanyien ni estaven relacionats amb el món acadèmic.

5: Persones que contracten psicòlegs per a les institucions i/o les empreses. Aquests, en alguns casos, també eren alhora psicòlegs professionals.

6: Psicòlegs en exercici de la professió que tutelaven les pràctiques professionals que els estudiants realitzen a l'assignatura de Pràcticum.

L'instrument utilitzat per a la consulta pública

Per tal de sotmetre el perfil de formació a consulta, cal assegurar que tant el procediment com els instruments emprats permeten assolir la informació d'interès. És important, doncs, abans de dissenyar l'instrument, conèixer què es pretén fer amb la informació recollida.

Per exemple, si l'objectiu és decidir si una competència és necessària o no, n'hi pot haver prou amb una pregunta o afirmació de resposta dicotòmica (sí/no); però, si es pretén mesurar el seu grau o la seva importància per a la formació, caldrà preguntar-ho en una escala valorativa. També caldrà pensar si ens interessa la informació per col·lectius, el seu àmbit professional, etc., tenint en compte que caldrà recollir aquesta informació dins l'apartat de dades personals.

Es proposa la construcció d'un qüestionari que contingui les principals dimensions considerades per al perfil de formació, amb les competències agrupades per blocs i formulades en frases afirmatives.

Les dimensions considerades en el programa DISSENY Psicologia van ser les tres següents:

- fonaments científics,
- competències específiques de la disciplina i
- competències genèriques de qualsevol disciplina.

La informació recollida per a cada competència dins de cada dimensió ha de servir per conèixer:

1. Si la competència ha de formar part del perfil de formació de la disciplina.
2. En cas que la resposta anterior hagi estat afirmativa, si es considera que la competència ha de formar part del perfil de grau i el valor de la seva importància, o bé si es considera que ha de formar part de la formació de postgrau.
3. Altres propostes relacionades amb les competències de grau.

En el cas de Psicologia, es va construir un qüestionari en què es demanava per a cada competència establerta si era l'adequada per a la formació del psicòleg i si s'havia de desenvolupar durant el grau. En el cas que se situés dins el grau, se sol·licitava la importància que tenia per a l'ensenyament de grau i que es valorés sobre una escala de Likert de 7 punts. El format i el disseny del qüestionari van ser valorats com a adequats i no es va evidenciar cap dificultat per respondre.

Una altra forma possible de recollir informació és per mitjà de la metodologia qualitativa, fent servir, per exemple, *focus groups* amb col·lectius d'interès com ara empresaris, ocupadors o tutors de pràcticum, i creant grups de discussió.

Les condicions i procediment per a l'administració del qüestionari

La presentació del qüestionari ha de ser clara i situar la persona que ha de respondre en un marc de referència comú i compartit per a tots els col·lectius consultats. Així s'assegura l'homogeneïtat dins els marcs de referència de cada universitat.

Caldrà definir, per als destinataris de la consulta, la presentació del context de consulta. Aquesta presentació ha d'incloure l'objectiu de la consulta i una breu explicació de com s'ha arribat a la concreció del document que se sotmet a consulta.

Paral·lelament s'ha de concretar:

- el disseny de recollida de dades;
- la selecció de la mostra: definició dels col·lectius i nombre de persones a enquestar dins de cada col·lectiu;
- el termini de resposta;
- la redacció de les instruccions per respondre el qüestionari, i
- l'anàlisi de les dades recollides.

El termini de temps més adequat per dur a terme la consulta oscil·laria entre tres i quatre setmanes, des de la tramesa del qüestionari fins a la recollida. A la meitat del procés seria convenient recordar als destinataris la importància de respondre el qüestionari i de respectar el temps de resposta establert.

Pel que fa al període de consulta, el més apropiat sembla que és al començament del segon semestre del curs acadèmic. Els mesos de maig i juny no són un bon moment. Això és degut al fet que, atesa la necessitat de fer la consulta a tots els col·lectius al mateix temps, n'hi ha dos —professorat i alumnat— que condicionen el temps de l'administració del qüestionari, i els períodes acadèmics coincidents amb el final de semestre, laboralment, són especialment intensos per a tots dos.

La **Comissió Coordinadora** va detectar una saturació de les persones que havien de respondre, ja que en el període de consulta se'ls va demanar sovint que responguessin a tota mena de qüestionaris en paper i/o electrònicament. Per això:

Es recomana fomentar i estimular la participació durant el procés de consulta pública, o bé buscar mecanismes per a incentivar-la en aquesta mena de programes.

3.2.2. La consulta pública

Es distingeixen dues tipologies de consulta: la consulta *interna*, que inclou el collectiu acadèmic (professorat i estudiants), i la consulta per a collectius *externs* a la universitat (ocupadors, professionals, tutors de pràcticum).

El procediment intern de consulta

■ Consulta al professorat

Els canals per informar el professorat sobre la consulta poden ser diversos i anar des de la comunicació per correu electrònic o la comunicació a través de la web de la facultat fins a l'aprofitament de seminaris relacionats amb la docència o les reunions amb directors de departament i/o professors representants de departament o àmbits de coneixement.

La consulta al professorat ha de ser equilibrada per departaments o àmbits de coneixement, tot i que, si es considera necessari, es poden emprar criteris de proporcionalitat. L'objectiu principal en aquesta fase del procés és assegurar la participació i representativitat de tots els collectius acadèmics.

La recollida de les dades també podria agrupar-se segons altres criteris, com ara professors de matèries bàsiques o de matèries aplicades, ja que s'ha detectat que l'àmbit de coneixement i d'expertesa influeix en la valoració de les competències, en especial pel que fa a la valoració dels fonaments científics.

Un procediment recomanable s'iniciaria amb sessions informatives al conjunt de professors i estudiants de la facultat, en què s'explicarien els objectius de la consulta i es motivaria la participació en el procés de recollida d'informació. La informació que es transmetria en aquestes sessions hauria d'estar disponible a la web de la facultat.

Després d'aquestes sessions informatives, un grup de professors, per exemple professors escollits com a representants de cada departament, haurien de ser els encarregats d'animar el procés dins de cada departament, de promoure la discussió i el debat, i de recollir els qüestionaris i suggeriments per transmetre'ls al representant de la facultat que forma part de la Comissió Coordinadora.

És recomanable recollir el màxim d'informació per part del professorat, tot i que en les anàlisis caldrà tenir-ho en compte per tal de controlar possibles biaixos en la interpretació dels resultats.

■ Consulta a estudiants

Els mitjans recomanables per informar els estudiants poden ser diversos: a través dels seus representants en el Consell o Comissió d'Estudis (per als estudiants de segon cicle) i dels departaments corresponents (estudiants de postgrau, màster i doctorat), o mitjançant els canals que cada universitat estableixi per relacionar-se amb els seus estudiants.

El procediment extern de consulta

■ Consulta a tutors de pràcticum i ocupadors

Pel que fa als tutors de pràcticum, s'hauria de seguir un procés similar al recomanat per al procediment intern. La primera sessió informativa, de motivació i sensibilització, podria coincidir amb alguna de les reunions que es fan amb els tutors de pràcticum a les facultats: per exemple, aprofitar les jornades —si se'n fan— amb els tutors de pràcticum per explicar el procés de disseny del perfil de formació i la iniciativa del procés de consulta. En aquesta reunió es podria comentar el qüestionari, els seus objectius i les seves implicacions per al disseny dels objectius de l'ensenyament. Després es podria repartir en paper, juntament amb un sobre franquejat, perquè es retornés a la facultat una vegada emplenat, o bé per correu electrònic per als qui ho preferissin d'aquesta manera.

Cal procurar que la mostra sigui equilibrada entre les diferents opcions del practicum.

En el cas de Psicologia es va equilibrar per als camps de psicologia clínica, psicologia de l'educació, psicologia del treball i les organitzacions, psicologia social i comunitària, i investigació en psicologia.

La consulta a ocupadors es va valorar com a necessària, ja que és coherent amb l'objectiu d'elaboració del perfil de formació per tal de satisfer les demandes socials i laborals. Ara bé, s'ha de vetllar per tal que els ocupadors siguin coneixedors de les funcions que desenvolupen els graduats contractats.

Seria recomanable completar la informació dirigida als ocupadors mitjançant taules rodones amb ocupadors o informants clau, o bé realitzar algun taller-debat amb professionals per recollir experiències *in situ* que aportin dades sobre el perfil de competències.

En relació amb els ocupadors, segons la nostra experiència, la participació i el percentatge de resposta, tant per correu ordinari com electrònic, van ser baixos.

La Comissió Coordinadora ha de valorar la consulta i participació d'experts nacionals i internacionals en les diferents fases del programa, tant en aquesta primera fase (disseny del perfil de formació) com en la posterior (enfocaments d'aprenentatge).

- Mitjans per a administrar els qüestionaris i la recollida de les respostes en el procediment extern

La consulta es pot fer tant per correu electrònic com per correu ordinari. Tot i que el procediment és més àgil a través de la comunicació digital, aquesta via no permet garantir-ne l'anonimat.

En el cas de Psicologia, es van obtenir taxes de resposta similars amb els dos sistemes de tramesa (cap al 30% de resposta tant per correu ordinari com electrònic). Destaca que, en el cas del col·lectiu de tutors de pràcticum, el percentatge de resposta va ser més baix (10%).

En aquest sentit, es recomana un seguiment continuat i l'aprofitament de les reunions que es realitzen amb els tutors de pràcticum i els professors que el coordinen per tal d'explicar l'objectiu i interès de la consulta.

Finalment, tant per al procediment intern com extern de consulta...

També pot ser convenient una presentació institucional del programa DISSENY als diferents col·lectius implicats (per exemple, a través del col·legi professional). Aquesta presentació donaria més visibilitat a la consulta i fomentaria una millor contextualització del seu objecte i una motivació més gran de les persones consultades.

3.2.3. Resultats i depuració del perfil inicial de formació

Un cop recollides les respostes, es va procedir a fer-ne l'anàlisi. El procés que es va seguir va ser el següent:

1. Anàlisi descriptiva de les dades a partir:
 - del percentatge de respostes afirmatives a cada competència i
 - de la mitjana i desviació estàndard corresponent a la valoració del grau d'importància donat a cadascuna de les competències.
2. Anàlisi visual comparant les mitjanes obtingudes en cada col·lectiu dins els diferents blocs de competències.

Es tracta d'avaluar, visualment, si s'observa que la mitjana de resposta dins els diferents col·lectius és similar. En aquest punt, cal tenir en compte el nombre de respostes obtingudes en cada col·lectiu, és a dir, si la dimensió de la mostra es considera l'adequada.

Depenent d'això i de les conclusions a què s'arribi, es podrà optar per:

- **Realitzar l'anàlisi conjunta de les dades i agregar-les, sense diferenciar els col·lectius consultats.**
 - **Analitzar els resultats per a cadascun dels col·lectius separatament, per mitjà de les tècniques estadístiques adequades.**
3. Valoració de la incidència de l'opció *Altres* i consideració d'incloure noves propostes, segons el seu percentatge de resposta en cadascun dels diferents blocs de competències.
 4. Anàlisi del contingut de cadascuna de les competències relacionant-lo amb el percentatge de respostes afirmatives per a la formació de grau. Aquesta anàlisi permet avaluar fins a quin punt hi ha coherència entre el contingut i el percentatge de respostes afirmatives —obtingut en cada competència— per a la formació de grau.
 5. A partir de la informació obtinguda en les anàlisis realitzades en els punts anteriors, establiment d'un punt de tall o criteri a partir del qual es considerava que una competència havia de formar part de la formació de grau.

En el projecte DISSENY Psicologia el criteri o punt de tall per considerar que cadascuna de les competències, en cadascuna de les dimensions, havia de formar part del títol de grau va ser el de seleccionar aquelles que van obtenir el 70% o més de respostes afirmatives, en el sentit que es considerava necessari que fossin adquirides durant la formació del grau en Psicologia.

Cal tenir en compte, però, que cal matisar la interpretació de cadascuna de les competències seleccionades segons el seu contingut i el percentatge de resposta obtingut, considerant el seu pes real i el nivell necessari d'aprofundiment per a la formació de grau de la disciplina.

Es recomana, doncs, valorar fins a quin punt s'ha d'aprofundir —en els continguts i en la competència— en la mesura que el percentatge de respostes afirmatives s'apropa al valor del criteri o punt de tall establert.

El criteri establert va comportar que alguns blocs de competències fossin eliminats, ja que es va considerar que havien de formar part de la formació futura de postgrau. En concret, es van eliminar els blocs següents: desenvolupament de productes o serveis, valoració de la intervenció, i promoció del desenvolupament de les persones, grups i comunitats. També es van eliminar altres competències que formaven part de la resta de blocs de competències específiques i de les competències genèriques, sense que això comportés la desaparició del bloc sencer.

A l'apartat següent es presenta el perfil de formació depurat després de la fase de consulta, seguint el criteri descrit més amunt.

3.3. El perfil de formació del Psicòleg

Fonaments científics

El llicenciat en Psicologia ha de demostrar els coneixements dels fonaments científics de la psicologia necessaris per comprendre, interpretar, analitzar i explicar el comportament humà, i ha de ser capaç d'aplicar-los per avaluar i intervenir en els àmbits individual, organitzacional i comunitari.

Per aconseguir aquests objectius, el llicenciat en Psicologia ha de demostrar coneixements i comprensió de:

1. Els diferents enfocaments i tradicions teòriques que han contribuït al desenvolupament històric de la psicologia, com també la seva influència en la producció del coneixement i en la pràctica professional, per tal de promoure la qualitat de vida de les persones i la societat.
2. Els fonaments biològics de la conducta humana i de les funcions psicològiques.
3. Les estructures i els processos involucrats en les funcions psicològiques bàsiques.
4. La naturalesa de les diferències individuals.
5. La dimensió social i antropològica de l'ésser humà, tot considerant les variables històriques i socioculturals en la configuració del psiquisme humà, en les relacions interpersonals i en les relacions de l'individu i dels grups amb el medi ambient.
6. Els processos i les etapes principals de desenvolupament psicològic al llarg del cicle vital, tant en els seus aspectes de normalitat com d'anormalitat.
7. Els diferents principis i teories que expliquen el comportament normal i anormal o patològic.
8. Els principis i els procediments d'avaluació i intervenció psicològica.
9. Els principis i les variables que incideixen en els processos educatius al llarg del cicle vital.
10. Els fonaments epistemològics dels diferents mètodes d'investigació en psicologia, la seva funció, característiques i limitacions.
11. Els dissenys d'investigació, els procediments per formular i contrastar hipòtesis i la interpretació dels resultats.
12. Els procediments i les tècniques aplicats a la construcció i l'adaptació d'instruments d'avaluació psicològica.
13. Els diversos camps d'aplicació de la psicologia, i els coneixements necessaris per incidir-hi i per promoure la qualitat de vida en els individus, grups i organitzacions en els diferents contextos: l'educatiu, el clínic i de la salut, el del treball i les organitzacions, i el comunitari.

Competències específiques

El llicenciat en Psicologia ha de poder aplicar els principis de la psicologia (establerts a l'apartat de **Fonaments científics**) en l'àmbit individual, grupal del treball o organitzacional. Per assolir aquests objectius, haurà de demostrar habilitat en:

1. **Detecció de necessitats.** Definir els objectius i les metes del servei que es prestarà.
 - Saber analitzar les demandes i les necessitats de persones, grups o organitzacions en diferents contextos.
 - Establir les prioritats, les metes i els objectius de la intervenció.

2. **Avaluació.** Identificar les característiques dels individus, grups o organitzacions i els contextos rellevants per al servei que se sol·licita.
 - Formular i contrastar hipòtesis sobre les demandes i les necessitats dels destinataris.
 - Valorar, contrastar i prendre decisions sobre l'elecció dels mètodes i dels instruments de mesura adequats en cada situació o context d'avaluació.
 - Obtenir i organitzar informació rellevant per al servei demanat.
 - Aplicar tècniques per recollir informació sobre l'estudi del funcionament dels individus, grups o organitzacions.
 - Elaborar i redactar informes tècnics sobre els resultats de l'avaluació, la recerca o els serveis demanats.

3. **Intervenció, mediació i tractament.** Identificar i preparar intervencions que siguin adequades per assolir les metes establertes.
 - Identificar les variables (individuals, ambientals, etc.) que poden influir en una intervenció i detectar els signes de resistència al canvi.
 - Aplicar els mètodes o les estratègies recollides en el pla d'intervenció, d'acord amb els objectius establerts, en els contextos rellevants per al servei demanat.

- Respondre i actuar de manera adequada i professional, tenint en compte el codi ètic i deontològic de la professió, en tots i cadascun dels processos d'intervenció.
4. **Comunicació professional.** Proporcionar informació als usuaris, tenint en compte el tipus de destinatari.
- Redactar informes sobre els resultats de l'avaluació o el servei demanat.
 - Comunicar les pròpies valoracions de manera crítica i argumentada, tot respectant el compromís ètic que exigeix la difusió de coneixement psicològic.
 - Mostrar flexibilitat, respecte i discreció en la comunicació i l'ús dels resultats obtinguts de les avaluacions psicològiques a les persones o grups.
5. **Difusió del coneixement psicològic.** Difondre el coneixement derivat dels resultats de la recerca i de les revisions teòriques i de productes i serveis generats.
- Mostrar domini de les tecnologies de la informació i la comunicació com a eina de difusió del coneixement psicològic.
6. **Recerca.** Dissenyar i desenvolupar estudis en l'àmbit de la disciplina.
- Fer servir les diferents fonts documentals en psicologia, mostrar un domini de les estratègies necessàries per accedir a la informació i valorar la necessitat d'actualització documental.
 - Recollir, ordenar i classificar dades i materials de recerca (documents, històries clíniques, arxius, etc.).
 - Analitzar i interpretar les dades en el marc del coneixement disciplinari establert.
 - Prendre decisions de manera crítica sobre l'elecció, l'aplicació i la interpretació dels resultats derivats dels diferents mètodes d'investigació psicològica.

Competències genèriques

1. Professionals

La professionalitat i el comportament ètic són essencials per a la pràctica de la psicologia. La professionalitat inclou no tan sols coneixements i habilitats psicològiques, sinó també el compromís amb un conjunt de valors compartits, l'autonomia per aplicar-los i la responsabilitat de defensar-los. El graduat en Psicologia ha de demostrar:

- Pensament crític i creatiu, amb capacitat d'indagar i d'adoptar un enfocament científic i ètic en els diferents àmbits de la professió.
- Aplicació crítica i reflexiva dels seus coneixements, habilitats i valors en els diferents llocs de treball que ocupi.
- Realització de judicis i valoracions crítiques argumentades en el procés de presa de decisions durant l'exercici de la seva responsabilitat.
- Que pot llegir de manera crítica la bibliografia científica, valorar-ne la procedència, situar-la dins un marc epistemològic, i identificar i contrastar les seves aportacions en relació amb el coneixement disciplinari disponible.
- Que pot considerar diferents perspectives sobre els temes o problemes que treballi, avaluar-los de manera crítica, fonamentar les conclusions i prendre decisions.
- Acceptació, integració i elaboració de les crítiques sobre la seva actuació professional.
- Respects per les normes socials, organitzacionals i ètiques dins les activitats relacionades amb la professió.
- Comprensió de les limitacions de la perspectiva d'anàlisi psicològica del comportament humà i capacitat per incorporar-hi aportacions conceptuals i tècniques d'anàlisi pròpies d'altres disciplines.
- Flexibilitat, respecte i discreció en l'ús de les dades que afecten les persones, grups o organitzacions.
- Que pot adaptar-se a l'entorn, la tasca o el context, afrontar noves tasques i responsabilitats, i generar processos de canvi.

- Que pot interpretar el contingut i l'abast de la informació rebuda o demanada, oralment o per escrit, i el tractament que cal donar-hi segons la naturalesa del fet que es tracti.
- Que respecta i fa respectar el codi deontològic i actua de manera ètica en les activitats relacionades amb la seva actuació professional.

2. Desenvolupament personal i professional

- Integrar els coneixements i avenços de la psicologia en la seva actuació professional.
- Adquirir independència i autonomia com a aprenent, i responsabilitzar-se del propi aprenentatge i del desenvolupament de les seves habilitats.

3. Interpersonals

- Comunicar-se eficaçment i efectivament en els diversos contextos socials i culturals.
- Ser sensible a les necessitats i expectatives dels altres, als contextos i a la influència que s'hi exerceix.
- Reconèixer, comprendre i respectar la complexitat de la diversitat multicultural.
- Aconseguir les condicions necessàries per a una comunicació efectiva i una bona relació d'ajuda i suport.
- Treballar en equip i de manera compromesa amb el grup de treball.

4. Instrumentals

- Utilitzar les diferents tecnologies de la informació i la comunicació per a finalitats diverses.
- Comunicar-se adequadament, tant de manera oral com escrita.
- Comunicar-se en una llengua estrangera.

2

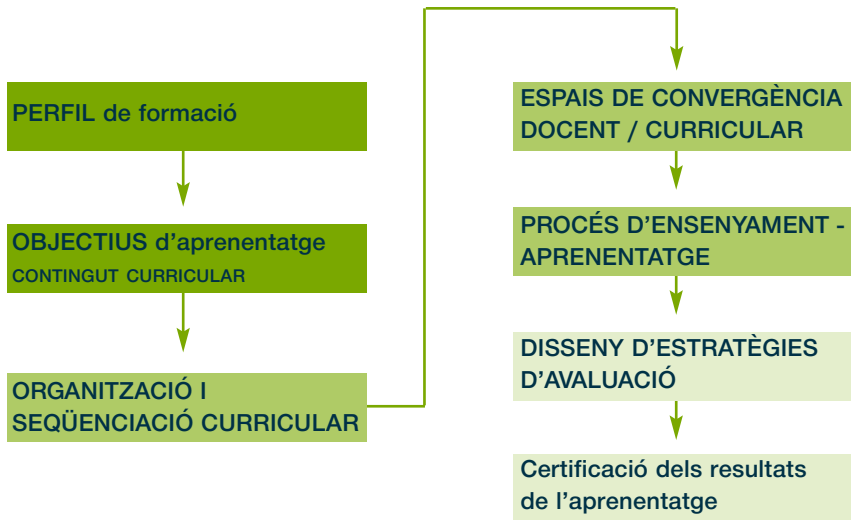
Del perfil de formació a l'aprenentatge

La definició del perfil de formació és, o hauria de ser, l'estadi inicial a partir del qual organitzar el currículum, dissenyar metodologies docents, estratègies d'avaluació, etc.

Una guia per al disseny del perfil de formació no seria completa si no exemplifiqués com, partint d'unes competències establertes en el perfil de formació, es pot arribar a dissenyar el procés d'ensenyament-aprenentatge per a uns determinats blocs de contingut.

L'esquema següent mostra la seqüència lògica per passar de les competències establertes en un perfil de formació al disseny del procés d'ensenyament-aprenentatge.

Esquema 1. Del perfil de formació a la certificació de resultats d'aprenentatge



En el cas dels exemples que es proposen més endavant no es consideren tots aquests passos, sinó que s'illustra un procediment que ajudi el professorat a la redacció d'objectius d'aprenentatge a partir de les competències establertes en el perfil de formació.⁶

L'elaboració dels exemples té en compte els aspectes següents:

- Es pretén transmetre la **idea de transversalitat de les competències del perfil** de formació, cosa que implica la necessitat que diferents blocs de contingut es coordinin entre si.

⁶ En cada cas particular, les metodologies docents s'hauran d'ajustar als crèdits assignats per blocs de contingut. Per a més informació, consulteu els documents següents: *Marc general per al disseny, el seguiment i la revisió de plans d'estudis i programes* (AQU Catalunya, 2002) i *Guia general per dur a terme les proves pilot d'adaptació de les titulacions a l'EEES* (AQU Catalunya, 2004).

- No es farà referència, per tant, a àrees de coneixement, sinó a **blocs de contingut**; per exemple, en l'avaluació psicològica hi ha aspectes de psicologia de la personalitat, de metodologia, de psicologia de desenvolupament i de psicologia social.
- Una única competència associada a un bloc de contingut pot posar en joc competències definides a fonaments científics, competències específiques i competències genèriques.
- Cal garantir que totes les competències es treballen i s'avaluen en els diferents blocs de contingut. En aquests sentit, pot ser útil emprar una graella per visualitzar i verificar en quin moment del programa i amb quina intensitat es treballen les competències assumides en el perfil de formació.
- Cada exemple inclou l'especificació dels fonaments científics, les competències específiques i les genèriques que l'estudiant hauria d'adquirir. No s'inclouen totes les competències perquè no fóra realista pensar que es poden desenvolupar totes en un bloc de contingut. Pel que fa a la redacció d'objectius d'aprenentatge, s'ha intentat que sigui el màxim d'inclusiva; per exemple, si s'escriu «que sàpiguen elaborar X», s'entén que abans hauran de conèixer els X aspectes.
- Pel que fa a la **seqüenciació**, durant el desenvolupament dels exemples es va debatre si és millor presentar les metodologies i les tècniques de manera separada i descontextualitzades o si, per contra, seria millor fer un aprenentatge basat en problemes, o l'estudi de casos, en què l'estudiant parteix d'un context per al qual necessita unes eines que busca activament. Finalment, el grup de treball va considerar que totes dues opcions eren vàlides si s'assolien les competències preteses, per la qual cosa **els exemples que aquí es presenten no es plantegen de manera seqüencial** (un primer nivell general i un segon de concreció en l'aplicació), sinó que s'oferiran de manera paral·lela.
- La seqüenciació dels fonaments científics i les competències específiques hauria de tenir en compte el **perfil de l'estudiant de nou ingress** i el moment del procés d'ensenyament-aprenentatge. Així, la manera d'ensenyar, aprendre i avaluar en els primers cursos ha de ser diferent de la dels darrers cursos. Tanmateix, el disseny del perfil de formació no es pot adaptar al nivell dels estudiants d'entrada, sinó que cal dissenyar estratègies per adaptar el nivell dels estudiants que no provenen dels itineraris de batxillerat adequats (semestre zero, etc.).

Propostes metodològiques del procés d'ensenyament-aprenentatge

En els exemples s'han triat expressament metodologies diferents a tall d'exemplificació i no amb intencionalitats normatives. Els mètodes d'aquest estil impliquen **recursos**, la qual cosa també es fa constar.

L'element essencial és que les **metodologies siguin coherents amb els objectius d'aprenentatge**; així, per exemple, si un objectiu és comunicar-se correctament, les metodologies hauran de permetre aquesta comunicació.

- Pel que fa a l'**avaluació**, un mateix objectiu pot avaluar-se mitjançant estratègies diferents. Per exemple, les competències transversals es poden assolir mitjançant tallers (com ara de comunicació) o per mitjà de diferents activitats on calgui posar-les en pràctica (com és el treball en equip).

Tanmateix, l'organització de les estratègies d'avaluació ha de ser coherent: la ponderació de cadascuna (treballs, exàmens, etc.) hauria d'estar en correspondència amb els objectius d'aprenentatge i les hores de treball que impliquen per a l'estudiant.

D'altra banda, no totes les competències són igualment avaluables: es fa notar la dificultat d'avaluar algunes de les competències explicitades en el perfil, com ara respectar el codi deontològic. Ara bé, es poden obtenir indicadors per avaluar aquesta competència, per exemple durant la realització del pràcticum.

- Tot canvi implica **recursos**, en infraestructures i humans. Si es proposen canvis en les metodologies de formació i d'avaluació, caldrà assenyalar quins són els mitjans necessaris per introduir aquestes noves metodologies.

A continuació es proposen diferents exemples de com programar objectius d'aprenentatge connectant-los amb les competències recollides en el perfil de formació. Els exemples segueixen l'estructura següent:

Requisits	Fonaments científics i competències prèvies necessàries per a l'aprenentatge del bloc de contingut
Fonaments científics	Fonaments científics del perfil de formació que es desenvolupen dins un bloc de contingut
Competències específiques	Competències específiques del perfil de formació que es desenvolupen dins un bloc de contingut
Competències genèriques	Competències genèriques del perfil de formació que es desenvolupen dins un bloc de contingut
Objectius d'aprenentatge	Concreció dels fonaments científics i de les competències seleccionades per a un determinat bloc de contingut. Indiquen el que l'estudiant ha de conèixer, comprendre, saber fer o demostrar per a cada bloc de contingut
Metodologia	Estratègies i activitats d'ensenyament-aprenentatge dissenyades perquè l'estudiant pugui assolir els objectius d'aprenentatge
Avaluació	Estratègies utilitzades en el procés d'ensenyament-aprenentatge per certificar l'adquisició dels objectius d'aprenentatge definits
Recursos	Mitjans humans, tecnològics, etc. necessaris en el procés d'ensenyament-aprenentatge

Exemple 1. Adquirir competències per avaluar i intervenir

Requisits

Coneixement i comprensió de:

- les estructures i els processos involucrats en les funcions psicològiques
- les propietats psicomètriques dels instruments d'avaluació
- els processos i les etapes del desenvolupament normal i patològic
- les diferències individuals

Habilitats per formular i contrastar hipòtesis i interpretar resultats

Fonaments científics

Conèixer els principis i procediments d'avaluació i intervenció psicològica

Competències específiques

1. Formular i contrastar hipòtesis sobre les demandes i les necessitats dels destinataris
2. Valorar, contrastar i prendre decisions sobre l'elecció dels mètodes i dels instruments de mesura adequats en cada situació o context d'avaluació
3. Obtenir informació rellevant per al servei demanat
4. Aplicar tècniques per recollir informació respecte de l'estudi del funcionament de l'individu, els grups o les organitzacions
5. Analitzar i interpretar les dades en el marc del coneixement disciplinari establert
6. Identificar les variables (individuals, ambientals, etc.) que poden influir en una intervenció i detectar els signes de resistència al canvi
7. Aplicar els mètodes o les estratègies recollides en el pla d'intervenció, d'acord amb els objectius establerts, en els contextos rellevants per al servei demanat

8. Respondre i actuar de manera adequada i professional, tenint en compte el codi ètic i deontològic de la professió en tots i cadascun dels processos d'intervenció
9. Elaborar i redactar informes tècnics sobre els resultats del procés d'avaluació, de la recerca o dels serveis demanats

Competències genèriques

1. Aplicar críticament i reflexivament els coneixements, les habilitats i els valors
2. Mostrar flexibilitat, respecte i discreció en l'ús de les dades que afecten les persones, grups o organitzacions
3. Treballar en equip i de manera compromesa amb el grup de treball
4. Respectar el codi deontològic i actuar de manera ètica en les activitats relacionades amb la seva actuació professional
5. Comunicar-se adequadament, tant de manera oral com escrita
6. Adquirir independència i autonomia com a aprenent, i responsabilitzar-se del propi aprenentatge i del desenvolupament de les seves habilitats

Objectius d'aprenentatge

1. Demostrar coneixements i comprensió de:
 - 1.1. Les fases del procés d'avaluació psicològica
 - 1.2. Les garanties científiques i ètiques del procés d'avaluació psicològica
 - 1.3. Els procediments bàsics de recollida d'informació i les tècniques i instruments d'avaluació més habituals
 - 1.4. Les fonts d'informació en avalució psicològica
2. Aplicar els coneixements i la comprensió del procés d'avaluació psicològica a casos pràctics

2.1. Planificar un procés d'avaluació psicològica

- Formular hipòtesis sobre la demanda d'avaluació psicològica a partir de la informació subministrada
- Planificar la recollida d'informació per verificar les hipòtesis
- Seleccionar els instruments i les tècniques apropiades per recollir la informació

2.2. Comentar i interpretar els resultats de les proves i els instruments utilitzats en els casos pràctics

2.3. Formular un diagnòstic

2.4. Redactar un informe sobre els resultats de l'avaluació

3. Administrar proves de nivell A i B (APA),⁷ corregir-les i valorar els resultats

4. Redactar informes i comentar els resultats trobats en l'administració de les proves de nivell A i B

5. Elaborar plans d'intervenció a partir de casos pràctics

5.1. Relacionar la demanda i els resultats d'avaluació amb les estratègies d'intervenció

5.2. Dissenyar plans d'intervenció

⁷ L'administració d'instruments classificats en nivell A o B requereix formació que inclogui coneixements tècnics sobre les propietats psicomètriques dels tests, com també coneixements sobre diferències individuals i psicologia de l'adaptació i de l'orientació. La utilització de tests de nivell C requereix experiència i entrenament adequat en l'aplicació, la correcció i la interpretació d'instruments clínics tipificats. Els avaluadors que els utilitzin han d'estar en possessió d'una llicenciatura universitària en Psicologia o camps afins i d'estudis avançats (màster) relacionats amb els àmbits en què s'administri la prova (nivell C, APA, AERA i NCME, 1966: tests d'intel·ligència administrats individualment, tests de personalitat i mètodes projectius).

Referències:

American Psychological Association (2002) *Report of the Task Force on Test User Qualifications*. Disponible a <www.apa.org>.

American Psychological Association; American Educational Research Association; National Council on Measurement in Education (1996) *Standards for educational and psychological tests and manual*. Washington, DC: Author.

- 5.3. Identificar les variables (individuals i ambientals) que poden influir en una intervenció
- 5.4. Escollir els instruments adequats per valorar els plans d'intervenció elaborats

Metodologia

Treball presencial

- Classe magistral i conferències
- Seminaris
- Classes pràctiques
- Exposició de casos

Treball no presencial dirigit:

Treball en grup i treball personal: informes dels seminaris i de les pràctiques

Projectes: procés d'avaluació i plans d'intervenció per a casos pràctics

Treball autònom:

Lectura i estudi dels documents de treball i bibliografia

Els fonaments científics i les competències específiques 1, 2 i 3 es presenten i desenvolupen per mitjà de classes teòriques, seminaris i classes pràctiques

Les competències específiques 4, 5, 6, 7, 8 i 9 es fomenten mitjançant pràctiques individuals i en grup, els projectes i la solució de casos pràctics

Les competències genèriques es desenvolupen i fomenten de manera particular en els seminaris, els projectes, les exposicions i la solució de casos pràctics

Avaluació

- Informes sobre les lectures dels seminaris (individual)
- Informes sobre els casos pràctics (individual i grup)
- Correcció dels protocols de tests de nivell A, B i C (individual i grup)
- Comentari dels resultats dels protocols d'aquests tests (individual i grup)
- Exposició dels projectes d'intervenció desenvolupats (individual i grup)
- Examen amb preguntes d'elecció múltiple, preguntes de resposta breu i comentari de casos pràctics (individual)

Ponderació

- Informes individuals: 20% de la puntuació final
- Examen: 30% de la puntuació final
- Informes i treballs de grup: 50% de la puntuació final

Recursos

- Aula gran per a classe magistral i conferències
- Aules petites per a seminaris i pràctiques
- Ordinador
- Canó de projecció
- Vídeo i TV
- Manuals d'avaluació i d'intervenció psicològica
- Manuals, protocols i fulls de resposta de tests i instruments d'avaluació
- Guia per a l'elaboració dels informes dels seminaris, dels casos pràctics i dels projectes d'intervenció
- Full de valoració del treball individual i del treball en grup
- Codi deontològic del psicòleg
- Documents de treball
- Guia per a la valoració del treball individual i de grup

Annex de l'exemple 1

Les graelles següents poden ser útils per valorar el treball individual i de grup. La informació que es recull es pot emprar en el procés d'autoavaluació i d'heteroavaluació.

ASSIGNATURA: Valoració del treball individual i de grup

Seminari / Cas pràctic	Treball individual					
	1*	2*	3*	4*	5*	6*
1						
2						
3						
4						
5						
6						

Treball individual: 1 = Lectura del material; 2 = Respostes al guió del seminari / de la pràctica; 3 = Cerca d'informació nova; 4 = Lectura i anàlisi de la informació nova; 5 = Redacció de l'informe del treball del seminari / de pràctiques; 6 = Estudi individual.

Treball de grup: 1 = Comentari del cas / del material del seminari; 2 = Respostes al guió de la pràctica / del seminari; 3 = Cerca d'informació nova; 4 = Comentari de la informació nova; 5 = Redacció de l'informe de pràctiques / del treball del seminari; 6 = Comentari de l'informe de pràctiques / del treball del seminari.

Autovaloració	80%-100%	60%-79%
Assistència personal a les reunions de treball de grup		
Assistència dels altres components del grup		
Nota de la teva participació en el treball de grup	80%-90% (100%) Excel·lent, en tots els sentits	70%-79% Molt bo, per sobre de la mitjana

Marca amb una X el que correspongui

Treball de grup					
1*	2*	3*	4*	5*	6*

* Es pot utilitzar per mesurar el temps de treball que s'ha emprat a realitzar cada tasca: lectura, cerca d'informació, estudi, etc.

També es pot fer servir per posar una puntuació o un percentatge en el treball dut a terme (per exemple, 70%, 40%, etc.).

40%-59%	20%-39%	< 20%
50%-69% Mitjà, raonablement bo	40%-49% Pobre, gairebé aprovat	< 40% Insuficient, suspens

Exemple 2. Adquirir competències per a la investigació

Requisits

1. Els fonaments epistemològics dels diferents mètodes d'investigació en psicologia, la seva funció, característiques i limitacions
2. Utilització de les diferents TIC per a finalitats diverses

Fonaments científics

Conèixer els dissenys d'investigació, els procediments per formular i contrastar hipòtesis i la interpretació dels resultats

Competències específiques

1. Comunicar les pròpies valoracions de manera crítica i argumentada, tot respectant el compromís ètic que exigeix la difusió del coneixement psicològic
2. Mostrar domini de les TIC com a eina de difusió del coneixement psicològic
3. Fer servir les diferents fonts documentals en psicologia, mostrar un domini de les estratègies necessàries per accedir a la informació i valorar la necessitat d'actualització documental
4. Analitzar i interpretar les dades en el marc del coneixement disciplinari establert
5. Prendre decisions de manera crítica sobre l'elecció, l'aplicació i la interpretació dels resultats derivats dels diferents mètodes d'investigació psicològica

Competències genèriques

1. Realitzar judicis i valoracions crítiques argumentades en el procés de presa de decisions durant l'exercici de la seva responsabilitat
2. Ser capaç de llegir de manera crítica i argumentada la bibliografia científica, valorar-ne la procedència, situar-la dins un marc epistemològic, i identificar i contrastar les seves aportacions en relació amb el coneixement disciplinari disponible

3. Mostrar flexibilitat, respecte i discreció en l'ús de les dades que afecten les persones, grups o organitzacions
4. Integrar els coneixements i avenços de la psicologia en la seva actuació
5. Treballar en equip i de manera compromesa amb el grup de treball
6. Comunicar-se adequadament, tant de manera oral com escrita

Objectius d'aprenentatge

1. Entendre els supòsits en què es basa la lògica de la investigació científica
2. Conèixer el vocabulari metodològic bàsic de la investigació científica
3. Conèixer el marc del model general d'investigació científica
4. Conèixer els grans nivells que constitueixen el mètode científic, i també les etapes que el formen
5. Distingir entre el que és el mètode i el que és el disseny d'investigació
6. Conèixer les proves estadístiques bàsiques
7. Saber planificar i estructurar treballs —en un nivell bàsic— d'investigació, escollint el mètode, el disseny i la tècnica més adients
8. Ser capaç d'organitzar i de sistematitzar la bibliografia científica revisada
9. Tenir criteris per fer una anàlisi crítica davant d'un treball d'investigació publicat
10. Saber elaborar un informe científic

Metodologia

Metodologia docent d'anàlisi de casos

Es presenten diferents casos durant el curs acadèmic. Alguns poden exigir ser treballats, desenvolupats i resolts individualment i d'altres, en grup.

El cas es desenvolupa de la manera següent:

1. Plantejament d'un problema. Pot ser plantejat directament pel docent o bé l'alumne el pot triar entre diferents problemes presentats a l'aula
2. Revisió i avaluació de treballs publicats relacionats amb el problema plantejat
3. Sistematització del problema
4. Tria del mètode i el disseny més adequats per a la resolució del problema
5. Planificació de la recollida de dades
6. Tria de la tècnica d'anàlisi de dades adequada
7. Anàlisi i interpretació de les dades per tal d'arribar a conclusions sobre el problema plantejat
8. Redacció d'un informe científic breu utilitzant els estàndards
9. Presentació d'una comunicació breu per al debat amb tot el grup d'aula. La comunicació pot fer-se presencialment o per mitjà del debat virtual

Espais per al treball de seguiment del professor

1. El professor proporciona els recursos necessaris en cada moment del desenvolupament del cas
2. Orientacions conceptuals del bloc de continguts
3. Recursos bibliogràfics: articles, ètica, deontologia i comunicació de resultats
4. Guia per a la resolució del cas
5. Suport a l'organització del temps per a la resolució del cas

Avaluació

■ Fonaments científics

Per mitjà d'una prova d'avaluació sobre coneixements dels fonaments de metodologia i estadística en psicologia i del contingut de l'anàlisi del cas treballat. Ponderació: 40% de la valoració final

■ **Comunicació i difusió del coneixement**

Per mitjà de la valoració de les conclusions a què s'ha arribat en el cas plantejat i de la valoració dels punts 8 i 9 de l'anàlisi del cas treballat.
Ponderació: 10% de la valoració final

■ **Recerca**

Per mitjà de la valoració dels punts 2, 4, 5, 6 i 7 de l'anàlisi del cas treballat.
Ponderació: 10% de la valoració final

■ **Competències professionals**

Per mitjà de la valoració de la presa de decisions en cada punt de l'anàlisi de cas. Ponderació: 10% de la valoració final

■ **Desenvolupament personal i professional**

Mitjançant la valoració dels punts 2, 3 i 7 de l'anàlisi de cas treballat i de les conclusions a què s'ha arribat. Ponderació: 10% de la valoració final

■ **Competències interpersonals**

Per mitjà del seguiment del professor, que valora les aportacions de cada membre del grup, la seva organització i el treball cooperatiu que desenvolupa. Ponderació: 10% de la valoració final

■ **Competències instrumentals**

Mitjançant la valoració dels punts 8 i 9 de l'anàlisi del cas treballat.
Ponderació: 10% de la valoració final

Recursos

■ **Documentals**

Bibliografia introductòria, manuals de metodologia de suport, manuals de suport per a l'anàlisi de dades amb diferent *software* específic, articles i publicacions científiques en psicologia, recursos en xarxa

■ **Tecnològics**

Ordinador amb connexió a la xarxa i *software* específic per a l'anàlisi de dades en psicologia

- **Guia per a l'elaboració i la resolució dels casos** (vegeu a continuació l'annex «Pautes generals per a l'elaboració d'un cas pràctic»)
- **Guia per a la temporalització de la resolució dels casos**

Annex de l'exemple 2: Pautes generals per a l'elaboració d'un cas pràctic

1. Establir els objectius finals o intermedis que es volen assolir mitjançant el plantejament del cas (sobretot pel que fa a coneixements, habilitats i procediments), tot recordant que l'activitat ha de ser paral·lela al conjunt d'objectius del bloc de continguts.
2. Establir els criteris d'avaluació.
3. Definir els continguts que caldrà que el cas transmeti als participants.
4. Decidir el mètode de treball, tenint en compte l'entorn i les possibilitats de comunicació.
5. Elaborar el plantejament de l'activitat, tenint en compte que ha d'incloure:
 - Els objectius que es volen assolir i una guia o itinerari per a la discussió (si es treballa en grup).
 - L'exposició del problema.
 - Els materials addicionals de què disposaran els estudiants a l'hora de resoldre el cas.
 - Les activitats complementàries que poden ajudar a avaluar els coneixements inicials i proporcionar elements de reflexió per a la resolució del cas.
 - L'esquema del cas (diagrama del cas amb la informació addicional, activitats...).
6. Decidir com es presentarà i es desenvoluparà tota aquesta informació a partir dels mitjans que tenim a la nostra disposició.

Què han de fer els estudiants:

1. Llegir els objectius que cal que assoleixin amb l'activitat.
2. Familiaritzar-se amb el cas, identificar-ne els aspectes rellevants, els problemes i les alternatives possibles per resoldre'l.
3. Si es treballa en grup(s), dur a terme una posada en comú i un intercanvi d'idees sobre el problema amb els altres participants.
4. Si es treballa en grup(s), elaborar, raonar i presentar una solució fruit d'una posada en comú.

Quin paper fa el docent:

1. Constituir els grups, si així ho decideix, i assignar els casos, si se n'elabora més d'un.
2. Donar suport durant l'activitat facilitant el procés i oferint orientacions, si ho creu convenient.
3. Si planteja l'activitat a un grup o més, orientar els estudiants quan és requerit pel grup i estimular la participació.
4. Concloure l'activitat tot oferint la seva valoració del cas (tant pel que fa a la resolució com al procediment).

Exemple 3. Adquirir competències per avaluar un trastorn del desenvolupament: perspectiva educativa

Requisits

Coneixements de processos involucrats en les funcions psicològiques bàsiques, naturalesa de les diferències individuals i processos de desenvolupament psicològic en el període de 0-6, 6-12 i 12-16 anys

Fonaments científics

Conèixer els principis i procediments d'avaluació i intervenció psicològica

Competències específiques

1. Saber analitzar les demandes i les necessitats de les persones
2. Valorar, contrastar i prendre decisions sobre l'elecció dels mètodes i instruments de mesura
3. Obtenir informació rellevant per a l'avaluació del trastorn
4. Prendre decisions de manera crítica sobre l'elecció, l'aplicació i la interpretació dels resultats derivats dels diferents procediments d'avaluació psicològica
5. Elaborar i redactar informes tècnics sobre els resultats de l'avaluació
6. Comunicar les pròpies valoracions de manera crítica i argumentada
7. Fer servir les diferents fonts documentals en psicologia, mostrar un domini de les estratègies necessàries per accedir a la informació i valorar la necessitat d'actualització documental

Competències genèriques

1. Aplicar críticament i reflexivament els coneixements, les habilitats i els valors
2. Realitzar judicis i valoracions crítiques argumentades en el procés de presa de decisions

3. Mostrar flexibilitat, respecte i discreció en l'ús de les dades que afecten les persones, grups o organitzacions
4. Interpretar el contingut i l'abast de la informació rebuda o demanada, oralment o per escrit, i el tractament que cal donar-hi segons la naturalesa del fet que es tracti
5. Respectar el codi deontològic i actuar de manera ètica en les activitats relacionades amb la seva actuació professional
6. Integrar els coneixements i avenços de la psicologia en la seva actuació professional
7. Comunicar-se eficaçment en els diversos contextos socials i culturals
8. Ser sensible a les necessitats i expectatives dels altres
9. Treballar en equip i de manera compromesa amb el grup de treball
10. Comunicar-se adequadament, tant de manera oral com escrita

Objectius d'aprenentatge

1. Conèixer un marc teòric explicatiu de naturalesa interactiva i contextual dels diferents trastorns del desenvolupament
2. Saber identificar els diferents trastorns i el seu abast
3. Conèixer com elaborar i utilitzar diversos sistemes d'observació de l'infant, l'entorn i la seva interacció
4. Saber analitzar els resultats de les diferents proves, posar-los en relació i treure'n conclusions
5. Saber redactar informes a partir de les conclusions

Metodologia

Tasca del professor

- Classes magistrals i orientació sobre bibliografia específica

- Lliurament d'un guió orientatiu per valorar informes de manera crítica sobre els aspectes següents: a) continguts, b) procés de recollida de dades, c) conclusions i recomanacions, d) participació del professor i dels pares, e) valoració de si només s'han tingut en compte variables individuals o també contextuals, etc.
- Atenció personalitzada per orientar en l'anàlisi de casos

Treball dirigit de l'estudiant

- Anàlisi de diversos informes diagnòstics «reals» en què es preserva la identitat del centre i de les persones (d'un infant de 0 a 6 anys, d'un altre de 7 a 11 anys i d'un tercer de 12 a 16 anys). El treball es planteja per dur-se a terme en grups reduïts a partir del guió lliurat pel professor i d'una recerca bibliogràfica consistent
- Posada en comú de les conclusions de cada grup sobre l'anàlisi dels informes
- Presentació d'un informe sobre un cas hipotètic

Treball autònom de l'estudiant

- Lectura i estudi dels diferents documents de treball i de la bibliografia recomanada

Els fonaments científics i les competències específiques 1, 2 i 3 es desenvoluparan per mitjà d'exposicions teòriques i classes pràctiques

Les competències específiques 4, 5 i 6 es treballaran fonamentalment arran del treball dirigit sobre anàlisi de casos, la seva posada en comú posterior i la redacció d'un informe

La competència específica 7 es desenvoluparà sobretot en el treball autònom de l'estudiant

Les competències genèriques es promouran bàsicament a partir de l'anàlisi de casos i el treball que se'n deriva (recerca d'informació, discussió en petits grups i posada en comú i redacció d'un informe)

Avaluació

- Treball escrit i presentació de les conclusions del grup sobre els informes examinats. Ponderació: 40% de la valoració final

Per mitjà d'aquest treball i del seu seguiment tutoritzat s'avaluaran les competències específiques i les competències genèriques professionals i interpersonals referides al treball en equip, i també els objectius d'aprenentatge 2, 3, 4 i 5

- Participació en la discussió general arran de les presentacions dels grups. Ponderació: 10% de la valoració final

S'avaluaran les competències específiques vinculades a la comunicació professional i les competències genèriques interpersonals i instrumentals

- En finalitzar el curs hi haurà un examen en què es plantejaran preguntes sobre els continguts bàsics de la matèria i l'estudi d'un cas. Ponderació: 50% de la valoració final

Aquesta prova escrita permetrà l'avaluació dels fonaments científics disciplinaris, de l'habilitat 4, de la competència genèrica de desenvolupament personal i professional 6, i també dels objectius d'aprenentatge 1, 2 i 4

Recursos

- Aula que permeti treballar en gran grup i petit grup amb equipament audiovisual (projecció de vídeo, PowerPoint, transparències, etc.)
- Informes diagnòstics variats que puguin ser objecte d'anàlisi i de reflexió. S'ha de poder disposar d'exemples de «bones» i «males» pràctiques d'acord amb el «model d'avaluació» explicat pel professor
- Guia per a l'anàlisi dels informes
- Referències bibliogràfiques accessibles i clares

Exemple 4. Adquirir competències per avaluar conductes psicopatològiques en la infància i l'adolescència

Requisits

1. Les estructures i els processos involucrats en les funcions psicològiques bàsiques
2. La naturalesa de les diferències individuals
3. Els processos i les etapes principals de desenvolupament psicològic a llarg del cicle vital, tant en els seus aspectes de normalitat com d'anormalitat
4. Els diferents principis i teories que expliquen el comportament normal i anormal o patològic
5. Els procediments i les tècniques aplicats a les proves d'avaluació psicològica
6. Anàlisi de les demandes i les necessitats de persones, grups o organitzacions en diferents contextos
7. Redacció d'informes sobre els resultats de l'avaluació
8. Comunicació de les pròpies valoracions de manera crítica i argumentada, tot respectant el compromís ètic que exigeix la difusió de coneixement psicològic
9. Flexibilitat, respecte i discreció en la comunicació i l'ús dels resultats obtinguts de les avaluacions psicològiques a les persones o grups
10. Ús de les diferents fonts documentals en psicologia, domini de les estratègies necessàries per accedir a la informació i valoració de la necessitat d'actualització documental
11. Anàlisi i interpretació de les dades en el marc del coneixement disciplinari establert

Fonaments científics

Conèixer els principis i procediments d'avaluació i intervenció psicològica

Competències específiques

1. Formular i contrastar hipòtesis sobre les demandes i les necessitats dels destinataris
2. Valorar, contrastar i prendre decisions sobre l'elecció dels mètodes i dels instruments de mesura adequats en cada situació o context d'avaluació
3. Obtenir i organitzar informació rellevant per al servei demanat
4. Aplicar tècniques per recollir informació sobre l'estudi del funcionament dels individus, grups o organitzacions
5. Elaborar i redactar informes tècnics sobre els resultats de l'avaluació, la recerca o els serveis demanats

Competències genèriques

1. Aplicar críticament i reflexivament els seus coneixements, habilitats i valors
2. Realitzar judicis i valoracions crítiques argumentades en el procés de presa de decisions
3. Ser capaç de llegir de manera crítica la bibliografia científica, valorar-ne la procedència, situar-la dins un marc epistemològic, i identificar i contrastar les seves aportacions en relació amb el coneixement disciplinari disponible
4. Mostrar flexibilitat, respecte i discreció en l'ús de les dades que afecten les persones, grups o organitzacions
5. Respectar i fer respectar el codi deontològic i actuar de manera ètica en l'activitat d'avaluació psicològica
6. Comunicar-se eficaçment i efectivament en els diversos contextos socials i culturals
7. Ser sensible a les necessitats i expectatives dels altres
8. Treballar en equip i de manera compromesa amb el grup de treball
9. Comunicar-se adequadament de manera escrita

Objectius d'aprenentatge

1. Conèixer els diferents instruments de mesura de la conducta anormal
2. Saber identificar un símptoma i valorar-ne la severitat
3. Saber diferenciar els símptomes
4. Saber analitzar els diferents perfils psicopatològics
5. Saber integrar la informació procedent de diferents fonts d'informació
6. Saber redactar informes a partir dels resultats d'una avaluació psicopatològica i proposar orientacions diagnòstiques

Metodologia

Treball presencial:

- **Classes magistrals** centrades en els fonaments científics disciplinaris
- **Classes pràctiques** consistents en l'exposició de casos clínics per part del docent mitjançant recursos audiovisuals. A continuació, l'alumne haurà d'identificar i/o reconèixer les característiques psicopatològiques del cas presentat (identificar-ne els símptomes) i diferenciar-les
- **Tutories** individuals i col·lectives per tal de realitzar un seguiment del treball de l'alumne

Treball dirigit:

- **Utilització de la pàgina web de l'assignatura**, on l'alumne disposarà de tot el material necessari per seguir les classes i realitzar els treballs (guia de l'estudiant). A la mateixa aplicació informàtica disposarà d'un fòrum obert sobre l'avaluació en psicopatologia infantil i de la possibilitat de fer una autoavaluació de cadascun dels temes del programa. A més, hi trobarà les lectures i activitats proposades

Treball autònom:

- **Lectures** i estudi de la bibliografia (bàsica i complementària)

Avaluació

- **Treball 1. Full de registre i valoració dels símptomes.** Durant les diferents sessions de pràctiques, l'alumne disposarà d'un full de registre on, per a cadascun dels dos casos analitzats, identificarà els símptomes i en valorarà la severitat. En finalitzar la sessió, el lliurarà al professor
- **Treball 2. Realització d'un treball** consistent en l'avaluació de les dimensions psicopatològiques estudiades mitjançant un inventari de símptomes. Es proporcionarà a l'alumne informació relativa a les respostes que el mateix subjecte avaluat ha donat en cada ítem (versió autoinforme) i la dels pares. A continuació, l'alumne haurà de calcular les puntuacions de cada dimensió i transformar-les per tal de poder-les interpretar. A partir de l'anamnesi que acompanyarà la descripció del cas, l'alumne haurà de redactar un informe amb una orientació diagnòstica
- **Examen tipus prova objectiva** amb ítems d'elecció múltiple de 4 alternatives de resposta. Inclou preguntes referides als fonaments científics disciplinaris i a l'anàlisi de casos
- **Nota final:** la qualificació de l'examen representa el 60% de la nota final de l'assignatura. Les pràctiques ponderen el 40% en la nota final (40% el treball 1 i 60% el treball 2)

Els fonaments científics i les competències genèriques 1, 2, 3 i 7 s'avaluen per mitjà de l'examen i del treball 1

Les competències genèriques 4, 5, 6, 8 i 9 s'avaluen mitjançant el treball 2

Les competències específiques 2 i 4 s'avaluen per mitjà de l'examen

Les competències específiques 1, 3 i 5 s'avaluen mitjançant el treball 2

Recursos

Aules:

- **Aula gran** per a les classes magistrals
- **Aules per a treball en grup reduït** (grups de pràctiques de 25 alumnes)

Material audiovisual: vídeo, TV, canó i ordinador amb connexió a xarxa

Plataforma tecnològica de suport a la docència: pàgina web de l'assignatura amb aplicacions informàtiques que possibilitin el manteniment de fòrums i sistemes d'autoavaluació

Material bibliogràfic: manuals de psicopatologia de la infància i l'adolescència i d'avaluació psicològica

Guia de l'estudiant. Se subministrarà a l'alumne un dossier per a cada bloc temàtic del programa on trobarà, per a cadascun dels temes de la unitat, les lectures bàsiques i complementàries, adreces d'interès a Internet, material docent (textos, guia per a la realització de les pràctiques, etc.) i articles científics que complementen la informació aportada en les classes expositives

Material d'avaluació: inventari de símptomes (versió autoinforme i per a pares), manual, full de resposta i plantilla de correcció

Exemple 5. Adquirir competències per desenvolupar processos de reclutament i selecció de personal

Requisits

1. Coneixement dels diferents instruments d'avaluació psicològica
2. Coneixement dels processos psicosocials que es donen en una organització (cultura, clima, comunicació...)
3. Coneixement de les diferents funcions d'un responsable de recursos humans
4. Saber realitzar una entrevista

Fonaments científics

Conèixer els diversos camps d'aplicació de la psicologia i tenir els coneixements necessaris per incidir i promoure la qualitat de vida en els individus, grups i organitzacions en el context del treball i les organitzacions

Competències específiques

1. Formular i contrastar hipòtesis sobre les demandes i les necessitats dels destinataris
2. Valorar, contrastar i prendre decisions sobre l'elecció dels mètodes i dels instruments de mesura adequats en cada situació o context d'avaluació
3. Obtenir i organitzar informació rellevant per al servei demanat
4. Aplicar tècniques per recollir informació sobre l'estudi del funcionament dels individus, grups o organitzacions
5. Elaborar i redactar informes tècnics sobre els resultats de l'avaluació, la recerca o els serveis demanats

Competències genèriques

1. Ser capaç d'interpretar el contingut i l'abast de la informació genèriques rebuda o demanada, oralment o per escrit, i el tractament que cal donar-hi segons la naturalesa del fet que es tracti
2. Adquirir independència i autonomia com a aprenent, i responsabilitzar-se del propi aprenentatge i del desenvolupament de les seves habilitats
3. Comunicar-se eficaçment i efectivament en els diversos contextos socials i culturals
4. Treballar en equip i de manera compromesa amb el grup de treball
5. Comunicar-se adequadament, tant de manera oral com escrita

Objectius d'aprenentatge

1. Saber analitzar la demanda del client
2. Obtenir i organitzar informació
3. Conèixer els diferents models en selecció de personal
4. Conèixer les fases d'un procés de selecció
5. Desenvolupar el procés de selecció
6. Valorar i prendre decisions sobre l'elecció de mètodes i d'instruments en cada fase
7. Seleccionar i aplicar els instruments adequats per a l'avaluació dels candidats

L'objectiu proposat és enfrontar l'estudiant a una situació real, en què haurà de conèixer les teories que li permetran resoldre la situació, analitzar el context i, per tant, escollir (presa de decisions) el procediment més adequat (resolució de problemes). Això implicarà cercar informació, preguntar, analitzar allò que es «diu», presentar un esquema que servirà com a base de la seva actuació, solucionar el cas, exposar-lo i convèncer els companys o «clients» del seu cas (comunicació oral i escrita).

Metodologia

Cas específic d'incorporació d'una persona a l'organització: demanda feta per una organització

El cas suposa l'inici i la resolució d'un procés de selecció. L'alumne fins en aquest moment no ha tingut contacte amb el tema. Sap que és una de les funcions del tècnic en recursos humans, però desconeix de què es tracta. Se li lliura també el format exigint per a la seva presentació (annex I: Guia de resolució del cas)

Guia de resolució del cas

L'alumne rep una guia de com operar, des de «Què sé sobre el tema?» fins a «On buscar?», a partir de la qual comença a buscar i posar-se en contacte amb les teories i el procés a seguir. Aquesta guia té una estructura en grans blocs, en els quals l'estudiant ha d'anotar el temps que triga en la cerca d'informació o la decisió sobre quin marc teòric és el que li servirà per resoldre la situació. Per exemple, pot decidir emprendre la selecció des d'una forma «clàssica» o bé afrontar la cerca de competències, o fins i tot la selecció, mitjançant Internet

Espais de treball i tutoria

Els espais docents que el professor tenia adjudicats per a aquest tema són espais de tutoria per a preguntes i dubtes que sorgeixen en el procés d'aprenentatge. El docent lidera l'espai presencial (aula convencional) per assumir el rol de tutor/facilitador i fer el seguiment del treball i la resolució de dubtes

Lliurament de materials necessaris per continuar el cas: nova informació

En una fase del procés de resolució del cas, l'estudiant lliura un material que el professor recull, corregeix i retorna per a la seva continuació (per exemple: el disseny de l'anunci en premsa). Posteriorment, es lliuren un seguit de currículums que els candidats han presentat a l'anunci elaborat pels estudiants. Se'ls lliuren 10 currículums per tal que puguin continuar amb el cas

Presentació de resultats, data i hora, defensa del cas i presa de decisions

■ Sessió conjunta

En la data proposada (aproximadament, un mes) l'estudiant presenta un pòster amb els passos seguits i la seva justificació i tres pàgines amb els conceptes bàsics que s'han emprat. La sessió és pública i els professors de l'assignatura fan les preguntes corresponents

■ Avaluació de l'experiència

S'avaluen els continguts i es comenten les competències desenvolupades i els punts forts i dèbils que cal continuar treballant

Avaluació

- **Coneixements tècnics:** per mitjà dels informes parcials que van realitzant del procés d'anàlisi i síntesi de la informació recollida i l'aplicació a la pràctica d'aquests conceptes en el pòster. Ponderació: 40% de la valoració final
- **Comunicació escrita:** a partir dels mateixos informes parcials, informe final i pòster, s'avalua el vocabulari tècnic, el llenguatge utilitzat, l'estructura de la informació, la coherència d'aquesta informació, l'adaptació al client, etc.
- **Presa de decisions:** en els informes es demana l'argumentació de cadascuna de les decisions preses sobre com continuar el procés
- **Comunicació oral:** per mitjà del pòster (resultat del procés) s'avalua el vocabulari tècnic, el llenguatge utilitzat, l'estructura de la informació, la coherència d'aquesta informació, l'adaptació al client, l'entonació, la modulació de la veu, etc.
- **Treball en equip:** mitjançant el *feedback* (sessions de tutoria) amb el docent es recull informació de com s'organitza el treball, la presa de decisions, el sistema de coordinació que segueixen, etc.
- **Full d'autoavaluació del grup:** reflexió del treball dut a terme per l'equip
- **Avaluació de 360°:** el grup és avaluat pels docents de l'assignatura i per tres grups d'estudiants de la mateixa assignatura: un és seleccionat pel docent i els altres dos són seleccionats pel mateix grup que serà avaluat. Lliurament d'un «miniinforme» amb punts forts i millorables
- **In-Basquet:** resolució d'altres demandes amb les mateixes característiques. Ponderació: 50% de la valoració final
- **Ponderació de lliurament dels informes** que els estudiants presenten i que s'utilitzen per donar *feedback* de les competències: 10% de la valoració final

Recursos

Materials:

- Cas específic d'incorporació d'una persona a l'organització: demanda feta per una organització
- Guia de resolució del cas
- Guia per a la temporalització dels passos a seguir
- Guia per a la temporalització de les sessions presencials de tutoria
- Lliurament de materials necessaris per continuar el cas: nova informació (currículums)
- Guia d'avaluació: exposició pòster
- Agenda de treball del grup

Grups reduïts de 25 estudiants per professor

Salas de treball per reunir-se els equips

Annex I de l'exemple 5: Guia de resolució del cas

Accions del professorat	Dates	Preguntes
Presentació del tema a partir d'un cas	Sessió 1	Què ens demanen? Què sabem sobre el tema? Què necessitem saber? On s'ha de buscar la informació?
Lliurament de currículums	Sessió 2	Com es fa una anàlisi de currículums? Quins són els candidats que reuneixen els criteris d'èxit establerts?
	Sessió 3	Quines proves puc passar (predictors)? Com es fa un informe? Com s'ha de fer la integració de la persona a la nova empresa?
Vídeo d'una entrevista de selecció	Sessió 4	
Avaluació	Sessió 5	

Accions de l'alumnat	Lliuraments	Temps dedicat
Recerca de la informació teòrica Definició de conceptes Elaboració del procés de treball	Elaboració del document final, amb definicions i explicacions justificatives del procés seguit i del perquè. Presentació de l'anunci com a punt de l'inici del procés	
Analitzar la nova informació Decidir com es continuarà	Definició dels elements tinguts en compte. Justificació dels passos donats Per què s'han utilitzat certs predictors	
Guió de l'entrevista Tipus d'informe Pla d'acollida	Elaboració del document a presentar. Elaboració del pòster	
	Tancament de l'elaboració dels dos documents. Preparació de la defensa	
	Lliurament del document teòric i justificatiu. Exposició i defensa del pòster	

Annex II de l'exemple 5: Guia per a la temporalització dels passos a seguir

Activitats fora de l'aula Tasca	Espai aula Activitat	Temps dedicat
Recerca de biblioteca	Teories Selecció del context	
Preparació grup		
Redacció de l'anunci		
Correcció dels currículums	Exemples en articles	
Guió d'entrevistes	Repàs de coneixements Decisió dels conceptes Síntesi de material Preparació de material	
Redacció del text		
Disseny del pòster		

Annex III de l'exemple 5: Guia per a l'avaluació del treball en equip

1a PART

Instruccions

Assigna un valor de l'1 al 5 a cada enunciat, segons la mesura en què creguis que es correspon amb l'actuació del grup avaluat (l'1 expressa el grau de compliment mínim i el 5 el màxim).

Exemple

- 1.1. El discurs elaborat està ben estructurat (té introducció, desenvolupament i conclusió).

Si consideres que la condició es compleix per al grup però que encara podria millorar una mica, podries assignar el valor següent:

- 1.1. El discurs elaborat està ben estructurat (té introducció, desenvolupament i conclusió).

1. COMUNICACIÓ

- 1.1. El discurs elaborat està ben estructurat (té introducció, desenvolupament i conclusió).
- 1.2. Els recursos de suport (vídeo, diapositives, transparències, etc.) han facilitat la comprensió dels continguts.

2. ANÀLISI I SÍNTESI

- 2.1. Han reformulat la informació presentada de manera breu i sintètica.
- 2.2. La presentació integra la informació obtinguda de fonts diferents.

3. CREATIVITAT

- 3.1. Desenvolupen o fan servir fonts, tècniques, models o instruments de recollida d'informació innovadors.
- 3.2. Tant els recursos emprats com el material de suport són innovadors.

4. VALORACIÓ DEL TREBALL EN EQUIP

- 4.1. Tots hem adquirit compromisos que han conduït a l'assoliment de l'objectiu.
- 4.2. Hem pres en consideració les opinions de tots els components del grup.
- 4.3. Hem distribuït les tasques de forma equitativa.
- 4.4. Hem respectat els acords del grup pel que fa a les activitats a realitzar.

2a PART

Instruccions

Escull *sí* o *no* segons si el grup ha complert les condicions que expressen els enunciats següents:

5. RESULTATS

- 5.1. S'han complert els terminis per presentar el treball.
- 5.2. El producte cobreix els objectius de l'activitat.

3a PART

Instruccions

Partint d'una revisió del treball dut a terme, respon les preguntes següents prenent el temps necessari per valorar les respostes.

6. REFLEXIÓ

6.1. Quins són els punts forts de la presentació?

6.2. Quins són els punts millorables?

6.3. Quines dificultats hem afrontat per preparar i presentar el nostre treball?

6.4. Com les hem resolt?

6.5. Si tornéssim a fer el treball, què fariem diferent?

6.6. Què hem après?

HAS CONCLÒS L'AVUACIÓ

GRÀCIES PER LA TEVA PARTICIPACIÓ

3

Línies de treball futures

A partir de l'experiència adquirida per la Comissió Coordinadora durant el procés del disseny del perfil de formació per a Psicologia, proposem un conjunt d'actuacions i línies de treball que considerem útils en el moment en què es desenvolupi el disseny d'un perfil de formació:

- Es recomana que, a les diferents universitats i dins les facultats corresponents, apareguin espais on desenvolupar la reflexió i el debat a l'hora de plantejar i d'orientar el perfil de formació i el seu desenvolupament en el pla d'estudis.
- És especialment rellevant que el professorat disposi d'informació i formació que li permeti situar-se en el nou context de l'Espai europeu d'educació superior (EEES).
- Les institucions pertinents haurien d'afavorir la creació d'espais de debat conjunts o de trobades d'intercanvi d'experiències entre les diferents facultats que tenen un mateix ensenyament.
- Cal aprofitar l'adaptació a l'EEES per crear espais que permetin reflexionar sobre el rol del professorat i de l'estudiant, amb la finalitat de millorar el procés d'ensenyament-aprenentatge.
- Cal disposar d'exemples de bones pràctiques docents i de formació que permetin connectar el perfil de formació amb els objectius d'aprenentatge.
- És desitjable disposar de més recursos, tant humans com materials, especialment pel que fa a la coordinació i el seguiment del procés de consulta sobre el perfil de formació, cosa que permetria, probablement, arribar a més ocupadors i professionals de la disciplina, com també fer un seguiment més acurat de tot el procés.
- L'operativització del perfil de formació només serà viable si el professorat treballa en equip.
- Els canvis que implica aquest plantejament i la introducció dels crèdits ECTS exigeixen disposar de recursos materials i humans.

4

Fonts documentals de consulta

* American Psychological Association (2000) *Undergraduate Psychology major learning goals and outcomes*. Disponible a <<http://www.apa.org>>.

American Psychological Association (2003) *Applying Assessment Strategies in Psychology*. Disponible a <<http://www.apa.org>>.

American Psychological Association (2004) *National Standards for Teaching of High School Psychology*. Disponible a <<http://www.apa.org>>.

AQU Catalunya (2002) *Marc general per al disseny, el seguiment i la revisió de plans d'estudis i programes*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya.

AQU Catalunya (2003) *Marc general per a la integració europea*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

* BARTRAM, D.; ROE, R. (2004) *Definition and assessment of competences in the context of the European Diploma in Psychology*. [Text no publicat 2/2/2004].

BENJAMIN, L. T. (2001) «American Psychology's Struggles With Its Curriculum». A: *American Psychologist*, 56 (9), 735-742.

* British Psychological Society (2002-2003) *The Directory of Chartered Psychologist*. [S'estableixen els referents de tots els títols de Psicologia del Regne Unit, *Benchmarks of Psychology*].

* Colegio Oficial de Psicólogos (1996) *Perfiles del psicólogo*. Madrid: COP.

* Colegio Oficial de Psicólogos (1998) *Perfiles profesionales*. Madrid: COP. Disponible a <<http://www.cop.es/perfiles/>>.

* GONZÁLEZ, J.; WAGENAAR, R. (2003) *Tuning Educational Structures in Europe. Informe final. Fase Uno*. Bilbao: Universitat de Deusto; Universitat de Groningen.

LEVY, J.; BURTON, G.; MICKLER, S.; VIGORITO, M. (1999) «A Curriculum Matrix for Psychology Program Review». A: *Teaching of Psychology*, 26 (3), 291-294.

LUNT, I. (2002) «A Common European Qualification?» A: *European Psychologist*, 7 (3), 167-168.

MESSER, W. S.; GRIGGS, R. A.; JACKSON, S. L. (1999) «A National Survey of Undergraduate Psychology Degree Options and Major Requirements». A: *Teaching of Psychology*, 26 (3), 164-171.

* PEIRÓ, J. M.; LUNT, I. (2002) «The Context for a European Framework for Psychologists' Training». A: *European Psychologist*, 7 (3), 169-179.

PERLMAN, B.; MCCANN, L. I. (1999 a) «The Structure of the Psychology Undergraduate Curriculum». A: *Teaching of Psychology*, 26 (3), 171-176.

PERLMAN, B.; MCCANN, L. I. (1999 b) «The Most Frequently Listed Courses in the Undergraduate Psychology Curriculum». A: *Teaching of Psychology*, 26 (3), 177-182.

* Projecte EuroPsych (2001) *A European Framework for Psychologists' Training*. Disponible a <<http://www.europsych.org/framework.htm>>.

* Quality Assurance Agency for Higher Education (2002) *Benchmark statements for Psychology*. Disponible a <<http://www.qaa.ac.uk/cmntwork/benchmark/honours.htm>>.

* ROE, R. A. (2002) «What Makes a Competent Psychologist?» A: *European Psychologist*, 7 (3), 192-202.

WILPERT, B. (2002) «Projecting a European Diploma in Psychology». *European Psychologist*, 7 (3), 221-224.

* Els documents assenyalats amb asterisc són els que han estat més utilitzats per a l'elaboració del perfil de formació de grau de Psicologia.

Agraïments

El grup de treball del programa DISSENY vol tornar a expressar el seu agraïment al professorat, els professionals, els ocupadors i els graduats que van contestar el qüestionari sobre el perfil de formació del psicòleg de grau, gràcies a les aportacions dels quals s'ha assolit una representativitat més gran.

Així mateix, AQU Catalunya i els membres del grup de treball que han elaborat aquest document volen agrair també la col·laboració que hi han prestat les persones següents, que han aportat valuosos comentaris i suggeriments en la revisió del document final:

Eulàlia Aries (URL), **Luis Ángel Blanco** (UdL), **Salvador Carrasco** (UB), **Josep Carreras** (UB), **Ferran Casas** (UdG), **Maria Forns** (UB), **Teresa Gutiérrez** (UAB), **Eulàlia Hernández** (UOC), **Maite Martínez** (UAB), **Alfredo Pérez** (UV), **Maria Lluïsa Pérez** (UdG), **Jordi Segura** (URL), **Miguel Valero** (UPC), **Manel Viader** (UB) i **Josep Vivas** (UOC).

