

PLAN MANAGERIAL

Preambul:

Psihologul cu drept de liberă practică își desfășoară activitatea pe baza principiului independenței profesionale, care îi conferă dreptul de inițiativă și decizie în exercitarea actului profesional, cu asumarea deplină a răspunderii pentru calitatea acestuia (Legea 213 din 2004, art. 4)

Psihologul cu drept de liberă practică se supune, în exercitarea profesiei, prevederilor legislației naționale, europene și internaționale, referitoare la drepturile fundamentale ale omului. (Legea 213 din 2004, art. 3)

Elaborarea acestui Plan Managerial a plecat de la o analiză a situației reale în care se află astăzi Colegiul Psihologilor din România, pe bază de documente publice de referință precum și în urma discuțiilor cu Președinți de Filiale locale, membrii în Comisiile Aplicative precum și cu psihologi fără funcții în Colegiu.

Analiza realizată a scos în evidență pașii făcuți de psihologia românească în ultimii 4 ani dar și problemele structurale nerezolvate în acești ani de către Colegiul Psihologilor din România.

Elaborarea unui Plan Managerial care să definească principalele direcții de dezvoltare ale Colegiului Psihologilor din România trebuie să țină seama de contextul extern, de contextul intern precum și de oportunitățile și amenințările la adresa psihologului cu drept de liberă practică.

Aceste oportunități și amenințări au fost identificate prin analiza contextului legislativ european și național, a contextului legislativ instituțional (Legea 213 din 2004), a rolului și locului psihologului în societatea românească așa cum este văzut de Mediul Economic, Consilii, Agenții Guvernamentale, Ministere.

Toate acestea au contribuit la identificarea unor propuneri de valorificare a oportunităților pe care le au psihologii cu drept de liberă practică precum și de diminuare a efectelor unor amenințări, prin intermediul acestui Plan Managerial.

CONTEXTUL ACTUAL

În contextul actual al dezvoltării societății românești psihologul se regăsește aproape în toate activitățile ce presupun utilizarea forței de muncă și aproape în toate activitățile desfășurate de individ atât în familie cât și la locul de muncă.

Caracteristicile definatorii pentru contextul actual sunt:

Concurența neloială. Psihologul cu drept de liberă practică este concurat în mod neloial de alți psihologi care desfășoară activități asemănătoare fără să fie înregistrați, care practică prețuri mult sub cele reale și care nu respectă standardele minime solicitate de Colegiul Psihologilor.

Prețuri derizorii. Astăzi, prețurile practicate pe piață nu acoperă costurile reale ale serviciilor psihologice (2-10 lei pentru un aviz psihologic), pe de altă parte costurile formării psihologului depășesc cu mult posibilitățile reale ale acestuia.

Lipsa de independență față de angajator. Psihologul este expus abuzurilor în contextul în care lucrează ca angajat în Clinicile private sau în Școlile de Șoferi în care noțiunea de știință nu are nici o valoare.

Lipsa recunoașterii serviciilor psihologice de către sistemul de sănătate. În ciuda faptului că psihologul contribuie la sănătatea mentală a populației, serviciile acestuia nu sunt recunoscute ca atare. Drept urmare, o colaborare cu Casa de Asigurări de Sănătate nu a putut fi demarată.

Lipsa de perspectivă pentru a avea psihologia ca singură profesie. Psihologii din România își desfășoară activitatea atât în cabinete autorizate cât și ca angajați în aceste cabinete. În ultimii 4 ani, numărul psihologilor cu drept de liberă practică a crescut de la aproximativ 11.000 la peste 13.000. Din nefericire constatăm faptul că psihologii care trăiesc efectiv din activitatea de liberă practică reprezintă sub 50% din totalul acestora. Lipsa unei inițiative de dezvoltare a psihologiei ca și activitate asociată dezvoltării unei cariere va face ca psihologia să nu mai reprezinte pentru tineri o soluție de viitor.

Dispariția presiunii legale pentru avizele psihologice. În context european, România este singura țară în care se solicită avizul psihologic pentru cei ce doresc să obțină permisul auto. În foarte scurt timp această activitate va dispărea și de la noi, fiind prezentă doar pentru șoferii profesioniști sau cei care transportă mărfuri periculoase. Același lucru se va întâmpla și legat de avizul psihologic la angajare. În mai puțin de 2 ani acesta nu va mai fi cerut în mod obligatoriu ci doar la solicitarea angajatorului. Ca urmare, peste 2.000 de cabinete individuale își vor pierde obiectul principal de activitate.

Lipsa de viziune pentru anumite zone, din partea COPSI. În domeniul consilierii școlare și profesionale nu există nici un sprijin metodologic sau legislativ promovate de către Colegiul



Psihologilor. Prin urmare acești specialiști nu sunt încurajați să se înscrie în Colegiul Psihologilor, motiv pentru care activitatea acestora poate fi oricând contestată, fără să aibă posibilitatea de apărare. Același lucru se întâmplă cu alte ramuri ale psihologiei precum sportul, psihologia juridică, alte forme de terapie decât cele reglementate de Asociațiile de profil.

Toate aceste concluzii sunt întărite de rezultatele unui studiu elaborat de Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională (studiul complet pe www.apio.ro), finalizat în martie 2013, din care desprindem câteva concluzii:

Relația cu Colegiul Psihologilor

Dintre participanți, 289 (36%) nu sunt înregistrați în Colegiul Psihologilor, iar dintre cei neînregistrați doar o treime intenționează să își ia acest atestat în viitor. Avem așadar în România un segment important de psihologi, activi în domeniul nostru, care nu sunt înregistrați în Colegiu.

Dintre participanți, 22% sunt înregistrați în regim de supervizare, 27% practică în regim de autonomie. Un procent de 6% sunt înregistrați ca supervizori.

Dintre cei 523 de participanți care sunt înregistrați în Colegiu, 51% nu și-au plătit și nu își plătesc taxele la timp. Aproape toți cei intervievați suplimentar au declarat că nu își plătesc și nu își vor mai plăti de principiu aceste taxe niciodată. Totuși, în trecut acești participanți au fost implicați în activitățile Colegiului. Un procent de 41% dintre ei au participat la alegerile locale ale reprezentanților din regiunea în care profesază, iar 21% declară că au fost reprezentanți în cel puțin una din cele două ocazii, pentru Convenția Națională de la București. În acest context, considerăm că există o tendință destul de pronunțată de diminuare a implicării în activitățile Colegiului Psihologilor.

Gradul de satisfacție cu activitatea Colegiului este extrem de scăzut. Un procent de 3% din participanți declară că sunt foarte mulțumiți de activitatea Colegiului. Un procent de 49% din participanți declară că sunt nemulțumiți sau foarte nemulțumiți. Activitatea comisiei de Muncii din Colegiu este evaluată ceva mai bine, însă nu extrem de pozitiv - doar 3% din participanți declară că sunt foarte mulțumiți de activitatea acestei comisii, pe când 40% declară că sunt nemulțumiți sau foarte nemulțumiți.

Majoritatea simplă a psihologilor participanți la studiu, 57% consideră că la următoarele alegeri este nevoie de schimbări radicale, în oameni și strategie. Doar 11% din participanți au considerat că este nevoie de continuitate, atât în oameni, cât și în strategie. Restul



participanților înclină spre o formă oarecare de schimbare, ori în oameni, ori în strategie. Aceste opinii par a fi convergente cu scăderea dorinței de implicare și respectiv gradul scăzut de mulțumire observate mai sus.

Loc de muncă și plan de carieră

Cam jumătate din psihologii activi în domeniul PMO sunt angajați prin contract de muncă pe perioadă nedeterminată (57%), în diverse companii. Majoritatea covârșitoare a celor care nu sunt membri în Colegiul Psihologilor fac parte din această categorie. *Colegiul nu a reușit, așadar, să capteze interesul sau să își stabilească un rol în percepția psihologilor activi ca specialiști în resurse umane, în companii.*

Majoritatea celor angajați sunt parte din companii private (66%) – timpurile în care statul era cel mai mare angajator de psihologi în domeniul nostru pare să fi trecut. Totuși, 23% din psihologii angajați lucrează în instituții bugetare, printre acestea sistemul apărării și ordinii publice ieșind în mod deosebit în evidență.

Puțin peste un sfert din participanți (28%) sunt antreprenori, însă *majoritatea preferă să funcționeze prin firme (SRL) și doar 6% acționează pe baza unui cabinet, înființat conform normelor Colegiului.*

Felul în care psihologii din domeniul PMO ajung să fie angajați este neobișnuit, comparat cu abordarea tipică, care spune că pentru a ajunge să ai un loc de muncă, e nevoie să trimiți CV-uri sau să acționezi printr-o agenție de plasare. Cea mai mare parte din psihologi (28%) pentru a avea un loc de muncă și-au deschis propria afacere în domeniu, iar alți 15% declară că au fost contactați de actualul angajator. Un procent de 12% au contactat ei angajatorul, 4% au fost plasați de companii private de plasament și nici măcar un psiholog din eșantionul nostru nu și-a găsit loc de muncă prin agențiile publice de plasament (de ex. AJOFM).

Peste 36% dintre participanți afirmă că nu au un plan de carieră clar conturat pentru următorii ani. Participanții care au dat acest răspuns sunt în marea lor majoritate ori psihologi la nivel de autonomie profesională care progresează oarecum inertial, fără un scop clar formulat, ori psihologi începători, care nu sunt convinși că această profesie le poate asigura o carieră.

Aproape două treimi, 61% dintre participanți afirmă că sunt mândri sau foarte mândri de profesia lor de psiholog. Un procent de 18% dintre participanți consideră că sunt nemulțumiți de alegerea profesională făcută, atunci când au ales PMO ca profesie. Majoritatea lor covârșitoare sunt tineri care nu își văd perspective în acest domeniu. Un procent de 33% dintre participanți intenționează să își schimbe domeniul de activitate pe viitor, majoritatea în alt

domeniu al psihologiei, însă un procent de 15% din aceștia vor părăsi complet profesia de psiholog.

Activitate și venituri

Cam un sfert dintre participanți (25%) lucrează exclusiv în domeniul psihologiei muncii și organizaționale, cu 40 sau mai multe ore pe zi. Aproximativ jumătate din participanți (49%) sunt activi în acest domeniu mai puțin de 20 de ore pe săptămână (30% chiar mai puțin de 10 ore). Alte domenii în care sunt activi sunt legate, în ordine, de consilierea psihologică (14%), psihologia clinică (13%), sau psihologia transporturilor (11%). Domeniul în care ei practică cel mai activ în afara PMO, este însă complet în afara psihologiei: 32% din munca acestor psihologi nu are de-a face nimic cu psihologia.

Cea mai mare parte a muncii psihologilor specializați în PMO este ocupată de evaluarea psihologică; în medie aproximativ 58% (indice consolidat) din muncă este alocată înspre evaluare și restul de 42% înspre intervenția psihologică. În evaluare, 60% din psihologi utilizează cu precădere metode cantitative și 40% cu precădere metode calitative.

Venitul mediu net calculat pentru acest eșantion de participanți este de 2413 RON pe luna. Aproximativ o zecime (9%) din participanți câștigă sub 500 RON pe lună și aproape un sfert (23%) câștigă sub 1000 RON pe lună. Această situație este absolut critică, și este doar în parte contrabalansată de zecimea (11%) din participanți care câștigă peste 4500 RON pe lună (deci peste aproximativ 1000 Euro). Doar aproximativ 38% din acest venit ($SD = 36$) este câștigat de participanți exclusiv din activitatea de psihologie a muncii și organizațională.

Educație

Un număr mic din participanți au absolvit facultatea înainte de 1989 (5%). Aproximativ 15% din participanți fac parte din promoțiile care au absolvit în primii 5 ani după 1989, iar 66% din participanți au absolvit în ultimii 10 ani studiile de licență.

Deși cifrele de școlarizare arondate facultăților private care au programe de psihologie sunt mai mari decât cele tipice pentru facultățile de stat, se pare că absolvenții facultăților private nu urmează atât de activ profesia pentru care s-au format. În eșantionul nostru, 67% din participanți sunt absolvenți ai unei facultăți de stat.

Un procent de 26.2% nu au decât studii universitare, 67.1% au absolvit sau urmează acum studii de masterat, iar 5.4% dintre participanți au studii doctorale, absolvite sau pe care le urmează acum. Aceasta demonstrează interes pentru formarea "academic formală" și atingerea unui nivel mai înalt de certificare.

Psihologii activi în domeniul PMO nu au o orientare extrem de activă spre formarea profesională continuă. Majoritatea dintre ei se țin la curent cu schimbările din domeniul lor profesional prin următoarele metode: 66% își extrag noutățile din discuțiile cu colegii, 87% din vizitarea unor site-uri și 73% din diverse Newsletter-e pe care le primesc. Doar 3% merg frecvent la conferințe științifice și doar 5% citesc, chiar și din când în când, reviste științifice. De principiu, 61.5% declară că nu citesc niciodată reviste științifice și doar 6% citesc mai mult de 5 astfel de reviste pe an.

Atunci când consultă diferite surse de informare (reviste, cărți, site-uri profesionale), majoritatea (81%) se concentrează pe surse de specialitate din România.

Formarea continuă este rezumată pentru cea mai mare parte a psihologilor aflați în supervizare chiar prin activitățile de supervizare per se. Pentru ceilalți, care nu mai sunt direct presați spre formare continuă, forma principală de formare este audierea de workshop-uri, urmată de prezența ca audient la conferințe și terțiar ca și prezentator la conferințe. Proporția dintre aceste trei activități este de 45:33:20. Cu alte cuvinte, psihologii preferă să asiste la workshop-uri sau la comunicări mai degrabă decât să creeze astfel de activități.

Numărul de ore dedicat pentru activități de formare continuă, de la absolvirea facultății, este cuprins între 0 și 6000, cu o medie de 445 ($SD = 753$). În ultimele 12 luni acest număr este cuprins între 0 și 1500 de ore ($M = 132$, $SD = 237$). Numărul este aproape de 3 ori mai mare la persoanele aflate în supervizare decât la restul participanților și este mai mic de o zecime la acei participanți care sunt și supervizori. Cu alte cuvinte, supervizorul tipic a dedicat în ultimul an mai puțin de 15 ore pentru formarea sa.

Educația profesională suplimentară este cea mai mare povară pentru psihologul tânăr. Participanții la această cercetare declară că în total de la absolvirea ultimei forme de învățământ au cheltuit pentru astfel de activități în medie 8163 RON ($SD = 11464$ RON). Pentru ultimele 12 luni, media este de 3431 RON ($SD = 8267$). Doar pentru 9.6% dintre participanți, angajatorul suportă integral taxele aferente acestor activități; pentru alți 18% aceste taxe sunt suportate mixt, însă aproximativ 70% din psihologi trebuie să și le suporte singuri.

Pentru cei supervizați, mulțumirea față de competența supervizorului predomină. Un procent de 34.2% evaluează competența supervizorului lor ca fiind foarte bună. În același timp ponderea totală a celor mulțumiți sau foarte mulțumiți, 50.4%, întrunește la limită criteriul



majorității. În același timp, există 18% care sunt nemulțumiți sau foarte nemulțumiți de competența supervisorului lor. Implicarea supervisorului este evaluată ușor mai dur, 20% dintre participanți fiind nemulțumiți sau foarte nemulțumiți de implicarea supervisorului lor.

În medie, pentru cei care fac supervizare, există un număr de 4 ore de supervizare pe lună ($SD = 9$). Tariful mediu plătit pe ședință este de 118 RON ($SD = 49$). În medie, astfel, o persoană aflată în supervizare cheltuiește 493 RON pe lună, doar pentru supervizare.

Competență autoevaluată *

Doar 2% din psihologi se consideră foarte competenți în munca lor și doar 3% se consideră extrem de incompetenți. Totuși, marea majoritate nu se plasează pe medie, ci 59% consideră că sunt, dacă nu foarte buni, totuși "buni" și competenți într-un mare număr de activități pe care le fac.

Un procent de 65% cunosc lista de competențe elaborată de APIO pentru comisia de specialitate a Colegiului Psihologilor, ceea ce arată că se țin la curent cu criteriile profesionale. Totuși, 35% din participanții la studiu nu au auzit niciodată de această listă - jumătate dintre aceștia sunt supervizori iar o parte semnificativă supervizați.

Din această listă, autoevaluarea competențelor proprii remarcă scoruri relativ mari pentru competențe precum "Evaluarea indivizilor" (73%) sau "Acordarea de feedback oral" (71%) și relativ mici pentru competențe precum "Designul de produs" (43%). În ceea ce privește competențele secundare, un punct puternic relativ pare a fi competența "Relațiile profesionale" (67%) și puncte slabe par a fi competențe precum "Vânzările și marketingul" (41%), "Managementul afacerii" (46%) sau "Cercetarea și dezvoltarea" (51%).

În ceea ce privește competența proprie în comparație cu normele și standardele existente, autoevaluarea conformității cu standardele naționale este mult mai bună decât cea a conformității cu standardele internaționale. Doar 3% din psihologi se consideră a fi complet conformi cu cerințele internaționale ale domeniului.

* Pentru detalii despre definirea competențelor profesionale discutate aici, vă rugăm să consultați documentul intitulat "Competențele psihologului specializat în psihologia muncii și organizațională în România", care poate fi găsit și pe site-ul APIO (<http://www.apio.ro/meniu/Proiecte/competente-psiholog-mo.html>)



Clienți și promovare

Se pare că promovarea se face pentru cea mai mare parte a psihologilor, prin recomandări (29%) și prin contact direct cu potențialul client (39%). De principiu competențele legate de promovare, marketing și vânzare sunt recunoscute ca puncte slabe de către psihologii specializați în PMO, motiv pentru care puțini au de fapt o strategie personală de promovare și se rezumă la comportamente tactice. Totuși, munca bine făcută și legătura cu foștii clienți, care este ținută de aproximativ 60% dintre psihologi, este în măsură să le asigure o bază fidelă de clienți care apelează constant la serviciile lor (63%).

Relația cu ceilalți colegi

Relațiile cu ceilalți colegi, chiar dacă aceștia reprezintă uneori concurența, sunt intense. Peste 80% dintre psihologi afirmă că țin legătura cu ceilalți colegi de breaslă. Ei schimbă în mod frecvent informații cu aceștia (88%).



Colegiul Psihologilor
din România

OBIECTIVE STRATEGICE ȘI MĂSURI DE REALIZARE

Cele 7 obiective strategice propuse și măsurile de realizare pornesc de la dorința de a continua și dezvolta ceea ce este valoros, bun și util în Colegiul Psihologilor și de a reduce neajunsurile și deficiențele cu care ne confruntăm având în vedere competențele Președintelui Colegiului Psihologilor și ale Colegiului ca instituție ce reglementează munca practicianului în psihologie.

O1. Promovarea unei structuri, a unei forme de organizare, precum și a unui sistem de alocare a resurselor care să contribuie la dezvoltarea armonioasă a Colegiului.

- Presupune descentralizarea colectării banilor din cotizații și alte taxe;
- Presupune cofinanțarea funcționării unui centru administrativ al Filialei Locale;
- Presupune susținerea financiară pentru organizarea de cursuri de formare profesională gratuite, pentru psihologii cu drept de liberă practică;
- Presupune realizarea unei biblioteci cu cărți din domeniul psihologiei, la dispoziția tuturor psihologilor precum și a studenților ce doresc să studieze psihologia;
- Presupune implementarea votului electronic pentru toți membrii Colegiului pentru ca aceștia să-și poată exprima opinia cu referire la diverse probleme de funcționare ale Colegiului precum și pentru operativitate în luarea deciziilor;
- Presupune stabilirea clară a rolului Colegiului, acela de a reglementa și certifica;
- Delegarea activităților de Cercetare și Inovare precum și organizării Conferințelor către Asociația Psihologilor din România (APR), prin alocarea anuală a unui buget stabilit ca procent din contribuția psihologilor cu drept de liberă practică.

O2. Promovarea unui climat favorabil de colaborare între toți psihologii cu drept de liberă practică și nu numai.

- Presupune realizarea unei Case a Psihologului în care să se desfășoare activități informale de schimb de informații cu privire la cercetarea științifică în toate domeniile psihologiei;
- Presupune promovarea psihologiei în rândul liceenilor pentru ca aceștia să aleagă psihologia ca o cale de urmat în carieră;
- Realizarea a minim o Conferință locală/regională pe an, cu sprijinul financiar al Colegiului Psihologilor;
- Realizarea a cel puțin 2 cursuri anuale de dezvoltare a competențelor psihologilor cu finanțarea Colegiului Psihologilor;

O3. Susținerea activității de cercetare, dezvoltare și inovare

- Alocarea unui buget anual pentru activitatea de cercetare în toate domeniile psihologiei;
- Asigurarea logisticii necesare desfășurării studiilor și cercetărilor la nivel național;
- Acordarea de burse și premii pentru cercetare în domeniul psihologiei;
- Acordarea unui premiu anual pentru psihologul cu cea mai bună activitate recunoscută la nivel Național și Internațional;
- Revigorarea Asociației Psihologilor din România pentru ca aceasta să preia activitățile de cercetare precum și realizarea de conferințe naționale anuale.

O4. Dezvoltarea unei relații de parteneriat activ cu toți psihologii din România, cu psihologii de peste hotare precum și la nivel instituțional cu organismele locale și internaționale

- Sprijinirea universităților în realizarea de studii și cercetări cu caracter aplicativ la nivel național prin alocarea de fonduri;
- Înregistrarea Colegiului Psihologilor din România în asociațiile europene și internaționale cu activități în domeniul cercetării, dezvoltării și inovării;
- Sprijinirea Conferințelor Naționale, organizate de Asociațiile de specialitate;
- Sprijinirea inițiativelor locale;
- Aderarea Colegiului Psihologilor la EFPA (European Federation of Psychologists' Associations);
- Sprijinirea aderării Asociației Psihologilor din România la organismele internaționale specifice.

O5. Dezvoltarea unei relații cu mediul socio-economic, cu Instituțiile Statului, cu Universitățile precum și cu celelalte forme de organizare ale formării psihologului în România

- Promovarea rolului și locului psihologului în organizații;
- Colaborarea cu universitățile în vederea adaptării programelor universitare la solicitările actuale ale mediului economic;
- Dezvoltarea în parteneriat cu Universitățile a unor seturi de competențe de dezvoltat în regim postuniversitar;
- Realizarea unui parteneriat Colegiu – Universitate - Alte forme de pregătire profesională, în vederea armonizării formării inițiale și continue;
- Realizarea unui parteneriat funcțional cu Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, Ministerul Educației Naționale, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Afacerilor Externe, Ministerul Economiei;
- Promovarea Colegiului Psihologilor în toate Parteneriatele de Dialog Social.

O6. Utilizarea eficientă a bazei materiale, a resurselor financiare precum și a resursei umane

- Stabilirea unui raport corect și transparent între venituri și cheltuieli;
- Dezvoltarea bazei materiale a Colegiului prin participarea în proiecte cu finanțare Europeană;
- Constituirea Departamentului de Proiecte cu Finanțare Europeană;
- Presupunem identificarea unui grup de mentori printre psihologii cu experiență, membrii ai Colegiului Psihologilor, care să asigure în mod coordonat și unitar activitatea de supervizare la solicitarea psihologilor, a Colegiului sau chiar a psihologilor supervizori;
- Realizarea unui corp de experți care să facă parte din Consiliile de Administrație ale Regiilor Autonome, companiilor, Agențiilor Locale și care să sprijine în mod direct activitatea psihologului în aceste instituții.

O7. Promovarea noilor direcții de dezvoltare ale psihologului în concordanță cu tendințele mondiale

- sprijinirea dezvoltării noilor tendințe în psihologie;
- realizarea unei reviste trimestriale sau bianuale;
- identificarea de noi tendințe și direcții ale psihologiei;
- crearea unui Departament de cercetare-dezvoltare pentru sisteme și soluții de asistență, diagnoză, consiliere psihologică în condițiile în care nu se dorește revigorarea APR.



ACȚIUNI DE REALIZAT PE TERMEN SCURT (1-2 ANI)

- Decontarea serviciilor psihologice (clinică și psihoterapie) de către Casa de Sănătate;
- Descentralizarea COPSI, ducerea deciziilor primare la nivel local;
- Formări gratuite sau reduse cu minim 50%;
- Metodologii de lucru clare pentru Comisia de Muncă, Transporturi și Servicii;
- Aderarea la European Federation of Psychologists' Associations, pentru facilitarea obținerii certificatelor de liberă practică europeană;
- Realizarea interviurilor de acces în profesie la nivelul Filialelor;
- Implicarea COPSI în minim 1-2 programe cu finanțare europeană;
- Acordarea a minim 2 burse de studiu tinerilor psihologi cu activitate deosebită în cercetarea științifică;
- Realizarea revistei bianuale "Psihologul", editată de Colegiul Psihologilor cu ajutorul Asociației Psihologilor din România;
- Crearea corpului de experți la dispoziția psihologilor din Filiale;
- Crearea Departamentului de proiecte Europene;
- Susținerea Asociațiilor Profesionale pentru participarea în proiectele Europene, prin participare la cofinanțare;
- Implementarea votului electronic pentru psihologi;
- Resuscitarea APR prin stabilirea unui buget anual pentru funcționare;
- Realizarea de cursuri de formare gratuite la nivel național, minim 1-2 pe regiune;
- Acordarea de reduceri la participarea la conferințele naționale, pentru psihologii cu cotizația plătită la zi;
- Reducerea mandatului Președintelui Colegiului Psihologilor la 2 ani și maxim două mandate consecutive;
- Acordarea unui loc în Consiliul Director al Colegiului Psihologilor, Președintelui Asociației Psihologilor din România.