1. Základní aspekty psychologie práce a organizace

Téma má přidělen: — *Martin Malec 2013/12/20 18:33*

> STAV: Téma je prakticky hotové, vycházel jsem ale prakticky pouze z Arnolda 4.vyd. a výjimečně jiných zdrojů. Chybí pouze nějaké rozvinutí podrobností kde se psycholog může uplatnit. Pokud můžete doplnit, budu rád. — *Martin Malec 2013/12/28 20:43*

Oficiální obsah tématu

Původ a historie psychologie práce a organizace. Vymezení vůči dalším oblastem psychologie a příbuzným oborům. Základní psychologické tradice, jejich vliv na psychologii práce a organizace a jejich využití v práci psychologa práce a organizace. Aktuální témata psychologie práce a organizace. Profesní organizace a asociace ve světě, v Evropě a v České republice. Etické aspekty činnosti psychologa práce a organizace, etické kodexy. Možnosti uplatnění psychologa práce a organizace (pracovník v organizacích, externí konzultant, výzkum). Odborné informační zdroje v psychologii práce a organizace – typy zdrojů, nejvýznamnější časopisy, nejvýznamnější konference a kongresy. Psycholog práce a organizace v konceptu EuroPsycholog.

Empirická studie

U tohoto tématu představí student/-ka metaanalýzu z oblasti psychologie práce a organizace. Bude schopen/-na zdůvodnit, proč je téma studie pro psychologii práce a organizace důležité, proč se jedná o jedno z aktuálně řešených témat a vysvětlí přínos poznatků získaných ze studie pro praxi. empirická studie

Povinná literatura

1. Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K. & Viswesvaran, Ch. (editors) (2001). *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology Volume 1: Personnel Psychology.* London: SAGE Publications Ltd. (strany 10 – 26).
2. Arnold, J. & Randall, R. (2010). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace . 5th ed.*
3. Harlow, England: *Financial Times* Prentice Hall (strany 2 – 52, 56 – 65).
4. Gasser, M., Butler, A., Waddilove, L. & Tan, R. (2004). *Defining the profession of indrustrial -organizational psychology.* The Industrial-Organizational Psychologist, 42(2), 15–20.
5. Woods, S. & West, M. (2010). *The psychology of work and organizations*. Andover: South-Western/Cengage Learning (strany 3 – 19).

download: zakladni_aspekty_psychologie_prace_a_organizace

Doporučená literatura

1. Cascio, W. F., Aguinis, H. (2008). Research in Industrial and Organizational Psychology From 1963 to 2007: Changes, Choices, and Trends. Journal of Applied Psychology, 93(5), 1062-1081.
2. Ryan, A. M. (2003). Defining ourselves: I -O psychology's identity quest. The Industrial-Organizational Psychologist, 41(1), 21–33.
3. A webové stránky, zejména: www.apa.org; www.cmps.ecn.cz; www.eawop.org; www.europsy.cz;
4. www.psychologieprace.cz; www.siop.org; www.webofknowledge.com/JCR/.

Zpracování tématu

Původ a historie psychologie práce a organizace.

Výpisky z Arnolda 4. vyd. - str. 17 nn.

Dvě historické linie:

1. dvojice FMJ a FJM:
    1. **FMJ: Fitting the man to the job**: důraz na výběr pracovníka, trénink, a nácvik dovedností. Snaha naroubovat práci na člověka se zaměřením se na tvarování člověka
    2. **FJM: Fitting the job to the man**: důraz na návrh pracovního místa, vhodné vybavení a pracovní podmínky odpovídající potřebám a schopnostem zaměstnance
    - intenzivně se řešilo hlavně od obou světových válek
    - v Británii *National Institute of Industrial Psychology* NIIP od r. 1921 do 1977 (C.S. Myers, H.J. Welch) - cílem bylo „podporovat a podnítit praktické využití psychologické vědy a fyziologie v obchodu a průmyslu…“
    - v 60. a 70. letech zaměstnávaly psychology zejména velké firmy, od 80. let se víc přesunují do menších nezávislých poradenských firem
2. **Human Relations** - vágní nálepka zahrnující náhled studující vztahy jedince, skupin, organizací a práce. Oproti FMJ a FJM pohledům *zdůrazňuje víc sociální faktory*.
    - *Hawthorne studies* ve 20. letech u Western Electric Company studovaly účinky osvětlení na produktivitu práce, postupem času se produktivita u obou skupin pomalu zlepšovala s výjimkou toho kdy u experiementální skupiny, kde se intenzita měnila, ji snížili na zlomek původní hodnoty. **Závěr**: Produktivitu ovlivňují jiné faktory než osvětlení, potvrdily to i následné podrobnější experimenty (*relay assembly test room study*). *Hawthornský efekt* = pozitivní vliv pozorování na pracovní výkon. Řada norem co to ovlivňuje:
        - *sociální norma* toho jak by věci měly být
        - *vnímaná norma adekvátní úrovně pracovního výkonu* - jak nadprůměrný tak podprůměrný výkon vede k *peer pressure* konvergovat jej k průměru
        - *norma vhodného chování nadřízeného* - měl by být přátelský a neformální
    - do 60. let se rozmohlo vnitropodnikové poradenství v důsledku implikací Hawthornských a následných studií, poté to v podstatě vymizelo protože se blbě dokazovala přidaná hodnota psychologických pracovníků ve firmě, manažeři mysleli že psychologové zastupují jen zájmy podřízených, na poradce byla nakládána administrativní práce, sám management začínal být vzdělaný (resp. se domníval že už je) v tématu lidských vztahů a tak se mělo za to že už tu práci zvládnou manažeři sami
    - přesto se i později potvrzovalo že vztahy mají vliv na pracovní výkon. Zrození *sociotechnického přístupu k návrhu pracovních pozic*

Vymezení vůči dalším oblastem psychologie a příbuzným oborům.

Výpisky z Arnolda 4. vyd.

Základní psychologické disciplíny podle Arnolda jsou

1. fyziologická - vztah těla a mysli, např. měření kožní vodivosti na základě změny emocí
2. kognitivní
3. vývojová
4. sociální - jak naše chování, myšlenky, emoce ovlivňují druzí a ovlivňujeme jimi druhé
5. psy. osobnosti - charakteristické tendence jedince k chování, cítění, myšlení. Jak se od sebe lidi liší a jak to lze měřit

Psychologie práce (work psychology) ale není jednou z výše uvedených, jde o disciplínu aplikované psychologie kde se *využívají koncepty všech základních disciplín* a zároveň přispívají k základním poznatkům těch oborů. Aplikované obory a jejich teorie, modely a metody se vztahují k reálným situacím v životě. Jiné obory např. klinická psy., psy.vzdělávání, psy.zdraví, psy.práva, psy.sportu ap.)

Vztah mezi aplikovanými a základními disciplínami

- Objevují se stížnosti že **aplikované disciplíny nedokážou většinu teoretických poznatků základních disciplín využít** (Schönpflug, 1993).
- Učebnice psychologie v polovině případů o psychologii práce **vůbec nehovoří a nebo jen na 5 stranách z 600** (analýza 60 učebnic Raley a kol., 2003)
- Problém komplikuje i to že psychologie není jednotnou vědou s jediným náhledem, např. v psychologii osobnosti spolu soutěží řada velmi různých pohledů na osobnost. Srovnání hlavních psychologických náhledů a toho které koncepty rozpoznávají a které nikoliv:

Základní psychologické tradice, jejich vliv na psychologii práce a organizace a jejich využití v práci psychologa práce a organizace.

Table 1.1 Key characteristics of five theoretical traditions in psychology

	Behaviour	Emotion	Thinking/ reasoning	Self-actualisation	The unconscious	Biologically based needs/ drives	Personal change	Self-determination
Psychoanalytic (Freud)	O	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✗
Trait	✓		✓	✗	✗	✓	✗	
Phenomenological (Rogers)	O	✓	O	✓	O	O	✓	✓
Behaviourist (Skinner)	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✗
Social cognitive	✓	O	✓	O	O	✗	O	✓

✓ = *Emphasised* O = *Acknowledged but not emphasised* ✗ = *De-emphasised or considered unimportant*

1. **Psychoanalýza** vysvětluje proč se chování v práci může zdát iracionální, hostilní nebo sebepoškozující
2. **Rysová psychologie** se zpravidla shoduje na 5 základních osobnostních dimenzích (extroverze, emocionalita, příjemnost, svědomitost, otevřenost zkušenosti ap.); rysová tradice zdůrazňuje potřebu hledat stabilní a měřitelné psy. rozdíly mezi lidmi které se pak zrcadlí i v pracovním chování. Ochotně se utrácí za dobré **testy** co to změří: 16PF (Cattel), Occupational Personality Questionnaires (Saville a Holdsworth 1984) ...
3. **Fenomenologická tradice** klade důraz na osobní prožitek/zkušenost a na bytostný potenciál lidí se rozvíjet a jednat odpovědně. Objevuje se v některých **teoriích pracovní motivace, správného návrhu pracovních míst, managementu směřujícího k posílení (empowerment) zaměstnanců a špičkového managementu**... Nejčastěji se asi používá *Maslowova pyramida potřeb*, nicméně celkově fenomenologie v pracovní psychologii dnes moc rozšířená není
4. **behaviouristická tradice** se zaměřuje na to co lidi dělají, a jak to odměny a tresty ovlivňují. Od Skinnera se to pak posunulo k Bandurově *sociálnímu učení* ... využití v pracovní psychologii je velmi časté: trénink a odměny, modelová chování, v *organizační změně chování*, v mentoringu v rámci kariérního rozvoje (zkušený mentor ukazuje ideální vzor, umožňuje druhým taky stoupat po žebříku - Vygotskij, Bandura), dnes využití v konceptu **sociální kognice**
5. **sociálně-kognitivistická tradice** vychází z konceptu sociálního učení A. Bandury. Zaměřuje se na to jak interpretujeme sociální interakce a jiné soc.psy. jevy, jak se soc. okolím necháváme ovlivňovat a jak jej sami ovlivňujeme – *reciproční determinismus*. Prostředí si můžeme nastavovat i sami, kde metodu odměn a trestů aplikujeme na sebe např. si řekneme, že si dáme kafe až dokončíme výpisky této kapitoly, a dříve ne. Někdy takové pozitivní posílení imitujeme od druhých a jindy si určíme tyhle věci podle svých potřeb a cílů.
    - Dalším významným konceptem v této tradici je *zpracování informací* (information processing) . Nové informace se ukládají podle toho jak jsou uložené již ty stávající, s tím souvisí všemožná *konfirmační zkreslení* a *heuristiky* obecně. Je známo že filtrujeme informace které neodpovídají naší jáské (self) představě...
    - *self-efficacy* - vnímaná schopnost zvládnutí situace, často dobrý prediktor chování (viz též např. *teorie plánovaného chování* Ajzena navazující na starší *teorii odůvodněného jednání* Fishbeina a Ajzena
    - *schéma* je znalostní struktura kterou osmyslňujeme situace (stereotypy, ...), pokud jde o naučené postupy chování hovoříme o *skriptu* (scénáři)
    - **Shrnutí**: Sociálně-kognitivistická tradice zkoumá jak lidi myslí a jak sebe i své chování regulují
    - V psy. práce se to začíná ujímat pomalu. Složitost teorií omezuje možnosti „krabicových řešení“ univerzálních pro libovolné situace. Výskyt v **oceňování prac. výkonu**, poznatky jak se nápodobou v práci učíme scénáře chování (*vicarious learning* - Gioia & Manz, 1985), potenciál pro vysvětlení učení se celých organizací

Aktuální témata psychologie práce a organizace.

Výpisky z Arnolda 4. vyd. - str. 20nn.

Definice

Různé názvy víceméně téhož:

- *industriální psychologie* (Británie, USA) starší pojem
- *industriální/organizační psychologie* - novější verze
- *occupational psychology* (psychologie zaměstnávání?) (pouze Británie)
- *psychologie práce a organizace / pracovní a organizační psychologie* (zbytek Evropy)
- speciální oblasti se občas označují: *vocational psychology, managerial psychology, personnel psychology*; širší oblasti: *organisational behaviour, human resource management*
- Arnold pak používá jednodušší pojem pro všechno: **psychologie práce** (work psychology)

Oblasti psychologie práce

8 oblastí psychologie práce podle *Britské psychologické společnosti*:

1. *výběr a posouzení zaměstnanců* - testy, pohovory
2. *trénink* - identifikace potřeb tréninku, návrhu provedení a vyhodnocení tréninku
3. *ocenění výkonu a kariérní rozvoj* - identifikace klíčových aspektů pracovního výkonu, návrh systémů pro to
4. *organizační rozvoj a změna* - analýza systémů vztahů, vůdcovských a vyjednávacích dovedností, analýza a změna organizační kultury a klimatu
5. *interakce lidí a strojů* - návrh podmínek aby to odpovídalo fyzickým i kognitivním schopnostem pracovníků
6. *poradenství a osobní rozvoj* - naslouchání, poradenství v kariérních záležisostech, potřebách a aspiracích
7. *návrh prostředí v práci, z pohledu zdraví a bezpečnosti* - hodnocení dosavadního prostředí např. osvětlení, umístnění pracovních míst, zdrojů rizik, a návrh a realizace zlepšení
8. *vztahy zaměstnanců a motivace* - přiřazování pracovníků na pozice které je motivují, podpora týmové práce, vyjednávání, techniky pro zlepšení vzájemných vztahů v pracovních skupinách

Pracovní psycholog by měl ovládat i další potřebné věci.

Historické okolnosti výzkumu psychologie práce

- především mužská prostředí
- velké organizace
- výrobní firmy spíše než sféra služeb
- etnicky homogenní
- ve vyspělých zemích zejm. USA
- klasické fulltime pracovní smlouvy
- jasné a stabilní struktury a praxe

Současné trendy

- víc akademicky pracujících učitelů, výzkumníků a konzultantů má větší úvazky v nějakém byznysu než v akademickém pracovišti (prolínání psychologie a jiných disciplín zejm. transdisciplin. studia *organizačního chování*)
- rozvoj nezávislých poradenských firem s psychologickými službami pro management firem
- organizační psychologové se přeorientovávají z úzké technické specializace na to aby byli spíše *obecnými obchodními konzultanty* (Anderson a Prutton, 1993), musí umět pracovat na širších tématech v rámci *organizační změny* a plánování lidských zdrojů, a znát zhruba finanční dopady jejich doporučení. Musí umět hovořit jazykem byznysu, otevření novým věcem i mimo psychologii, umět chápat mocenské vztahy mezi jednotlivci a organizacemi…
- v oblasti výzkumu schopnost „prodat“ výzkumný návrh aby byly zjevné praktické benefity převyšující náklady, a tedy se našel sponzor kterému se to pravděpodobně na konci vyplatí
- psycholog práce si přeje mít vliv na vrcholový management, ale ti mohou psychologa vnímat spíš jako technika, ne jako stratéga; psycholog by měl působit na všechny strany
- **trendy na pracovišti**: vlivem technického pokroku i ekonomických trendů. Komunikační prostředky umožňují práci mimo kancelář, firmě to může ušetřit náklady. Lze nabízet zboží celosvětově přes internet, mít call centra soustředěná na jedno místo ale obsluhující celý svět. Zatím spíš menšina firem využívá intenzivněji práci na dálku.
- rozvoj e-businessu - prodeje zboží a služeb přes internet ap., zahrnuje i marketing, td
- některé firmy mají jen pár kmenových zaměstnanců, ostatní nabírají alternativním způsobem (dohody, faktury, agentury, outsourcing…)
- dlouhodobý trend: outsourcing výroby do zemí s levnější pracovní silou - nesmírně složité téma které má nesčetné sociální, ekologické, ekonomické… implikace
- privatizace veřejných služeb (zdravotnictví, školství) zejm. na Západě, ale šíří se všude možně
- výše uvedené přispívá k *intenzifikaci práce v rozvinutých zemích* - víc hodin práce, větší tlak na maximální výkon apod., práci už člověk nemá jistou až do důchodu atd. - vede k úzkostem, aj. problémům
- zvyšování věku dožití, odchodu do důchodu, pozdější nástup do práce, … celkově tak i pracující populace stárne
- víc a víc žen má plnohodnotnou práci, na jednu stranu jakoby OK, na druhou stranu se někdy podceňuje hodnota a význam péče o děti-rodinu-domácnost
- etnická rozmanitost jde ruku v ruce se zhoršeným přístupem na trh práce pro menšiny navzdory všem snahám to srovnat



Shrnutí - vlivem technologického pokroku, globální konkurence, demografických změn ve společnosti a kulturních trendů se výrazně mění i pracovní svět. Psychologie práce zkoumá důsledky těchto změn na lidi. Psychologie práce by měla jít za hranice „intuitivního“ nazření pomocí selského rozumu, tj. využívá vědečtější metodologie k přesnějšímu zjištění stavu věcí. Občas jsou poznatky v rozporu s prvním dojmem podle selského rozumu.

Změna (Arnold, 2005, s.30)	**Některé dopady v oboru psychologie práce**
stárnutí populace	najít vhodnou práci, spolupracovat s nimi
zapojování různě handicapovaných	prohlubování procedur pro férový výběr…
zvyšování nároků na zaměstnance	stres, tlak v práci, vyhoření, duš.zdraví
práce na dálku, z domu, využ.ICT	výběr vhodných lidí na to, dozor na dálku
tlak na snižování nákladů	učící se org., org.změna, knowledge mgmt
zeštíhlené a outsourcované org.	nejednoznačný kariér. postup, nejistoty
nárůst počtu pracujících žen	zkušenost žen v muž.světě,gender.stereot
sniž.dostupnost manuál.práce	psycho. a soc. dopady, nezaměstnanost
globalizace org., trhů	mezikulturní srovnání, práce v zahraničí



Shrnutí: Řada technologických a společenských změn vedla k méně pozitivům než se původně očekávalo. Technologie vždy nesedí psychologickým potřebám lidí nebo vzorcům sociální interakce na pracovišti,

Zavádění technologií do firmy

1. Prvotní uvědomění si existence nové technologie
2. Analýza smysluplnosti
3. Systémový návrh
4. Systémová implementace

Tohle může proběhnout různými cestami, seřazeno od horší k optimální:

- nějak tím proplavat (vágní povědomí o technologii, fascinace a očekávání zázraků, spoleh na technické experty a výsledkem nečekané problémy s tech.chybami, malou motivací lidí ap.)
- přístup zaměřený na úkoly a technologii (důraz na sniž. množství nutné lidské práce, ale hledání dobrého designu, spolupráce s odbory…)
- organizační a na koncové uživatele zaměřený přístup (tech. vnímaná jako možnost zlepšit práci týmu, pomoct lidem lépe pracovat, obohatit jejich práci… sestanování návrhů kompatibilních s jedinci a skupinami)

Profesní organizace a asociace ve světě, v Evropě a v České republice.

- USA: **Society for Industrial and Organizational psychology** - 14. divize APA
- Evropa: **European Association of Work and Organizational Psychology** (EAWOP)
- Velká Británie: **British Psychological society**, akreditace „Chartered Psychologist“ nebo příp. specializace „Chartered Occupational Psychologist“ (C.O.P.), jejímž posláním je *„zaměření se na výkon lidí v práci a výcviku, porozumět fungován organizací a jak se jedinci a skupiny v práci chovají. Cílem je zvýšit efektivitu, produktivitu a spokojenost. C.O.P. jsou nejkvalifikovanější skupinou co může radit v oblasti strategií lidských zdrojů a řešení“*
- ČR: Česká asociace psychologů práce a organizace, na webu má seznam 99 členů, pořádali „ODBORNOU KONFERENCI PSYCHOLOGIE PRÁCE“ (pozvánka); SEKCE PSYCHOLOGIE PRÁCE A ORGANIZACE PŘI ČMPS

Etické aspekty činnosti psychologa práce a organizace, etické kodexy.

Velká Británie (BPS):

- souhlas (consent)
- vyhnout se klamání (deception)
- reflexe (debriefing)
- právo klienta přerušit spolupráci (withdrawal from the investigation)
- důvěrnost (confidentiality)
- ochrana účastníků od poškození, riziko nemá být vyšší než za normálních životních okolností (protection from harm)



Member Conduct Rules (PDF)

Guide for Ethics and Conduct (PDF)

Možnosti uplatnění psychologa práce a organizace

pracovník v organizacích

externí konzultant

výzkum

Odborné informační zdroje v psychologii práce a organizace

typy zdrojů

- časopisy
- ???

Nejvýznamnější časopisy

Seznam z Arnolda 4. vyd., odkazy vedou do databází APA, Wiley, Sage či Elsevier. Seřazeno podle Impact Factoru 2012 (IF) uváděného na příslušných odkazovaných stránkách.

- Journal of Applied Psychology (USA)
  - IF 4.758
- Personnel Psychology (USA)
  - IF 3.702
- Journal of Organizational Behavior (USA/Británie)
  - IF 3.626
- Organizational Behavior and Human Decision Processes (USA)
  - IF 2.816
- Journal of Occupational and Organizational Psychology (Británie)
  - IF 2.419
- Journal of Vocational Behavior (USA)
  - IF 2.360
- Human Relations (USA/UK)
  - IF 1.938
- Applied Psychology: An International Review (The International Association of Applied Psychology)
  - IF 1.533

Další prestižní časopisy kde se témata psychologie práce objevují:

- Academy of Management Journal
- Academy of Management Review
- Administrative Science Quarterly (vše USA)
- Journal of Management Studies (Británie)
- The Industrial-Organizational Psychologist (USA)
- Selection and Development Review (Británie)

V jiných jazycích

- Psychologie du Travail et des Organisations (FR)
- Wirtschaftspsychologie aktuell (DE)

V ČR

- Psychologie pro praxi (dříve Psychologie v ekonomické praxi)

nejvýznamnější konference a kongresy

- Evropa: **EAWOP Congress** - 2013, 2015
  - téma 2013 bylo **„Imagine the future world: How do we want to work tomorrow?“**
  - téma 2015 bude **„Respectful and effective leadership - managing people and organizations in turbulent times“**
- USA: **SIOP konference** 2014
- ČR: **Konference psychologie práce a organizace v ČR, VŠE, 2012**, **Psychologie práce a organizace UPOL, 2013**

Psycholog práce a organizace v konceptu EuroPsycholog.

Zdroje: http://psychologieprace.cz/europsy/, http://www.europsy.cz/, http://www.europsy-efpa.eu/, Informace pro uchazeče (PDF)

- Europsy – Evropský certifikát z psychologie (The Europsy – European Certificate in Psychology)
- standardy schváleny členskými asociacemi Evropské federace psychologických asociací (EFPA)
- 180 kreditů bc. + 120 kreditů Mgr. + 60 kreditů roční supervize
- 4 „oblasti praxe“:
  1. Pedagogická a školní psychologie
  2. Klinická psychologie a psychologie zdraví
  3. **Psychologie práce a organizace**
  4. Ostatní
- 2 druhy „specialistů“ (po dalších 400 hodinách postgraduálního výcviku, 3letá zkušenost, 500 supervizních hodin z toho 150 přímo se supervizorem, důkazy specializovaných kompetencí)
  1. psychoterapie
  2. **pracovní a organizační psychologie**
- 7 let platnost certifikátu
  - Po 7 letech je nutné si zažádat o prodloužení platnosti Evropského certifikátu z psychologie. Platnost certifikátu vám bude prodloužena na základě potvrzení o dalším profesním růstu a vaší kompetentnosti provozovat psychologickou praxi.
- hodnocení kompetencí
  - primární (specifické):
    - 20 primárních kompetencí v šesti kategoriích (Specifikace cílů, Diagnostika, Vývoj, Intervence, Hodnocení, Komunikace)
  - sekundární (nespecifické)
    - Profesní strategie, **Kontinuální profesní růst**, Profesní vztahy, Výzkum a vývoj, Marketing a obchodování, Rozšiřování služeb, Vedení praxe, Zajištění kvality a Sebereflexe
- EuroPsy nezavádí nové osnovy ani žádný zkušební systém
- slouží ke srovnatelnému hodnocení kvality vzdělání a odborné praxe v psychologii
- cílem je zajistit růst kvality psychologie a to jak po profesionální stránce, tak ve vzdělání.

Podrobnosti pro úroveň "specialisty v pracovní a organizační psychologii"

Zdroj: EuroPsy Regulations, Annex II (PDF)

- „Specialist Certificate in Work & Organisational Psychology“
- Požadavky překračují EuroPsy Basic, nutné již mít předem nebo současně s ním dostat
- možné získat jen v zemích, kde funguje jak komise pro udělování normálních EuroPsy certifikátů, tak i specializačních certifikátů (National Awarding Committee , S-NAC)
- 90 ECTS následného studia (2400 hodin), z toho
  - 60 ECTS (1600 h) kurzy
  - 30 ECTS (800 h) aplikovaný výzkum, testování, intervence
  - v případě „rychlé specializace“ ihned po studiu je možné uznat 30 ECTS ze standardního univerzitního studia
- 3 roky postgraduální praxe, z toho
  - 400 hodin ročně, celkem 1200 hodin supervizované praxe („coached professional practice“)
  - 150 hodin supervize (50 hodin ročně)
- 100 hodin (4 ECTS) osobního profesního rozvoje v okamžiku žádosti,počítá se do výše uvedených 90 ECTS
- nutnost splňovat všechny kompetence pro normálního EuroPsy i specialistu