

Intervista alla Professoressa Nadya A. Fouad

A cura di Laura Nota

1. Come ricercatrice, quali sono le ricerche più importanti che sta attualmente conducendo nel campo dell'orientamento professionale e del career counseling?

Con il mio gruppo di ricerca stiamo conducendo ricerche soprattutto in tre aree:

- a. In primo luogo stiamo approfondendo il ruolo dell'influenza della famiglia nei processi decisionali relativi al futuro anche in relazione alla cultura di riferimento. Abbiamo messo a punto uno strumento per esaminare l'influenza familiare articolato in quattro fattori: supporto informativo (ad es., la mia famiglia mi ha dato informazioni sulle professioni e anche su come si prendono le decisioni), supporto finanziario (la mia famiglia ha contribuito economicamente ai miei studi universitari), credenze e valori (i valori della mia famiglia hanno influenzato la mia scelta circa il futuro), ed aspettative familiari (la mia famiglia si aspettava che scegliesti un certo tipo di professione, oppure la mia famiglia si aspettava che raggiungessi un certo prestigio professionale, oppure la mia famiglia non si aspetta che io condivida con loro la mia scelta professionale). A questo riguardo abbiamo potuto osservare, ad esempio, che vi sono differenze fra gli americani di origine asiatica e quelli di origine europea nelle aspettative familiari associate alle scelte professionali. Stiamo coinvolgendo altri gruppi etnici anche al fine di verificare la sua validità di costrutto.
- b. In secondo luogo stiamo studiando l'efficacia di diversi tipi di interventi d'orientamento, e nei prossimi mesi daremo vita ad uno studio finalizzato a valutare l'efficacia di quattro tipi di intervento con studenti universitari indecisi. Le tipologie di intervento variano in base all'intensità dell'interazione con il consulente (supporto con materiale via web, consulenza individuale, counseling di gruppo, e interventi in classe). Siamo interessati a verificare il modo con cui si riesce a incidere sui livelli di decisione professionale, sull'idea di continuare a studiare, sui risultati che vengono conseguiti, sulle credenze di efficacia nelle proprie capacità decisionali e sull'adattabilità professionale.
- c. Infine stiamo conducendo una serie di studi sulle donne laureate in ingegneria al fine di mettere in evidenza i meccanismi che favoriscono la scelta di lavori in questo ambito e la propensione a continuare a lavorare nel settore (o l'abbandono). Stiamo estendendo questo studio agli uomini che si laureano in ingegneria e alle donne e agli uomini che sono diventati e lavorano come ingegneri.

2. Come valuta la qualità e la quantità di rapporti tra i ricercatori e i consulenti nel suo paese?

Direi che è tendenzialmente deludente. C'è un gap consistente tra coloro che fanno ricerca e chi lavora sul campo. Vi sono fattori che mantengono questa situazione, come ad esempio il fatto che si premiano i ricercatori per studi complessi con pubblicazioni in riviste che danno poca importanza alle implicazioni pratiche, così come il fatto che si premiano i professionisti per il numero di clienti che seguono, con la conseguenza che si riduce il loro tempo per partecipare ad attività di ricerca e per leggere questi studi complessi. Penso che sia importante trovare delle modalità che permettano ai professionisti di comunicare i problemi che avvertono come critici ai ricercatori. In questo modo i ricercatori potrebbero realizzare studi che tengano conto di ciò e scrivere articoli che forniscano suggerimenti per la pratica sulla base di questi.

3. Pensa che il career counseling possa contribuire (e quanto è importante e in quale misura) a ridimensionare i problemi causati dalla crisi socio-economica internazionale?

Sì, penso sia essenziale che contribuiamo con ciò che sappiamo a far fronte a questa situazione. Lo scorso agosto, nell'ambito della conferenza dell'American Psychological Association, abbiamo tenuto un simposio proprio su questa questione. Per prima cosa, possiamo aiutare le persone a comprendere le cause della crisi considerando il più ampio contesto sociale – spesso quando le persone perdono il lavoro, si colpevolizzano. Così, aiutarle a sviluppare una visione più corretta di quanto sta avvenendo è importante. Poi, penso sia cruciale sviluppare la loro career adaptability – sia in termini di ciò che possono fare quando il loro lavoro non è più disponibile ma anche stimolando la resilienza necessaria per cercare lavoro in questo nuovo ambiente economico. Le tipologie di lavoro, le modalità di ricerca del lavoro, il contratto sociale tra lavoratori e datori di lavoro stanno continuamente modificandosi e le persone devono essere resilienti per trovare un impiego in questo contesto di cambiamento. Infine dobbiamo promuovere la giustizia sociale per fare in modo che la crisi socio-economica non gravi in modo eccessivo su immigrati e persone di colore.

4. Quale tipo di training e quali competenze professionali dovrebbero possedere i consulenti o gli esperti di orientamento professionale?

Penso che i consulenti di orientamento per prima cosa dovrebbero essere ottimi consulenti – ovvero capaci di ascoltare, accendere la speranza nei loro clienti sul fatto che possono essere di aiuto per i

loro problemi e conflitti, e realizzare interventi efficaci. Poi devono anche possedere ulteriori abilità per comprendere quali teorie professionali li aiuteranno a concettualizzare i problemi di cui si occupano. Devono avere un ampio repertorio di capacità di assessment – non soltanto conoscere gli inventari relativi agli interessi, ma un’ampia varietà di strumenti di analisi sia quantitativi che qualitativi per aiutare i loro clienti a raggiungere l’autoconsapevolezza ed anche esplorare opzioni diverse. I consulenti d’orientamento devono avere un’ottima conoscenza del mondo del lavoro e di come sta cambiando – aiutare un cliente a fare buone scelte spesso significa sapere come individuare opzioni. Questo è particolarmente importante di fronte a tutti i cambiamenti del mondo del lavoro.

Infine penso che sia un fattore cruciale che i consulenti d’orientamento abbiano un’ottima comprensione del contesto culturale del cliente, per aiutarlo a fare la scelta più vantaggiosa per lui/lei. Questo include conoscere le implicazioni associate a variabili quali l’etnia del cliente, l’esperienza di immigrazione, il genere sessuale, l’orientamento sessuale, la disabilità, la religione, ecc., relativamente alla concezione del lavoro e al ruolo che lo stesso gioca nella sua vita.

5. Le prossime ricerche in questo settore su che cosa dovrebbero concentrarsi?

Ritengo che ci sia bisogno di un maggior numero di ricerche sul processo di career counseling – quali sono i fattori critici nel career counseling che incrementano l’efficacia di tale attività? In altre parole, dobbiamo sapere cosa funziona, per chi e in quale contesto. Dovremmo ad esempio riuscire a capire perché alcuni studenti rispondono in modo più efficace agli interventi rispetto ad altri, così come quali interventi possono essere vantaggiosi per ridurre le barriere che impediscono di continuare a studiare. Inoltre il career counseling deve riuscire adifferenziarsi per adattarsi alle diverse tipologie di studenti.

Ritengo anche che ci sia bisogno di un maggior numero di ricerche sulle scelte professionali e i diversi momenti di transizione, al fine di spostare l’attenzione dalla transizione scuola-lavoro ad altri tipi di transizione. I consulenti professionali dovrebbero essere utili agli individui nel corso di tutta la loro vita lavorativa – per esempio, quali sono le modalità più efficaci per fornire aiuto ai clienti che si trovano a metà della loro vita professionale? O per coloro che stanno prendendo in considerazione un cambiamento professionale o il pensionamento? O che si stanno adattando al pensionamento? Questi per altro dovrebbero tenere conto anche delle differenze che si registrano fra le persone –contesto culturale del cliente, status socio-economico, ecc.