

Intervista al Professor Robert W. Lent

A cura di Laura Nota

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

Attualmente, sono due i filoni di ricerca in cui sono impegnato e che mi entusiasmano molto. Uno di questi, finanziato dalla National Science Foundation, riguarda le modalità che più di altre possono incoraggiare un maggior numero di donne e di persone appartenenti alle minoranze etniche ad intraprendere professioni nell'ambito che noi chiamiamo "STEM", ovvero nei settori professionali che hanno a che fare con la scienza, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica. Generalmente, in questi settori, il numero delle donne e di individui appartenenti alle minoranze etniche è molto limitato. In questi studi si fa riferimento alla Teoria Socio-Cognitiva applicata alla scelta scolastico-professionale per comprendere le variabili che spingono le donne e gli studenti di colore ad entrare in questi settori professionali e le variabili che possono essere utilizzate per comprendere ciò che li fa persistere in questi campi. Stiamo conducendo una ricerca longitudinale di durata triennale che coinvolge studenti universitari con l'obiettivo di predire chi si adatterà meglio nel contesto universitario e chi persisterà negli studi fino ad ottenere una laurea. ...E questo è un filone di studi che mi vede particolarmente coinvolto.

Il tema del secondo filone di ricerca riguarda la verifica del modello sulla soddisfazione, sempre messo a punto nell'ambito della Teoria Socio-Cognitiva, con gli adulti. Stiamo conducendo una serie di studi con gli insegnanti sia negli Stati Uniti che in Italia con te e Salvatore per verificare se le variabili previste in questo modello sono dei buoni predittori della soddisfazione. Al momento si tratta di studi cross-sezionali, ma ci tengo anche a realizzare a riguardo degli studi longitudinali. Sono particolarmente entusiasta di questo lavoro perché integra aspetti relativi alla personalità, componenti socio-cognitive e comportamentali che, in passato, sono state studiate singolarmente. Il nostro modello costituisce uno sforzo per mettere assieme tutte queste variabili e considerare il modo in cui funzionano nel predire la soddisfazione e altri aspetti del benessere professionale degli adulti o un adattamento positivo.

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

Probabilmente a questa domanda riesco a rispondere più brevemente. Ritengo che i rapporti tra ricercatori e consulenti siano insufficienti. Penso che non siamo riusciti a individuare delle modalità facilitanti un dialogo fra ricercatori e consulenti più frequente e produttivo. Ho l'impressione che questo sia un problema sentito in tutte quelle parti del mondo in cui il career counseling è diventato sia una scienza che un'arte. Penso che il problema possa essere capito meglio facendo riferimento alla prospettiva suggerita da John Holland più che alla Teoria Socio-Cognitiva. Secondo la prima i ricercatori appartengono soprattutto alla categoria 'Investigativa' mentre i consulenti a quella 'Sociale'; i ricercatori sono più interessati nella metodologia della ricerca e ad aspetti che, soprattutto in un primo momento, interessano meno i professionisti. Ovviamente, tutti noi siamo interessati a comprendere il comportamento e ad aiutare le persone ad agire più efficacemente, ma da prospettive diverse e questo può rendere più difficile un dialogo produttivo. Ovviamente dobbiamo continuare ad operare affinché questi due gruppi cooperino per comprendere come aiutare meglio le persone ad affrontare le sfide professionali.

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?**

Si e no. Se se si pensa all'interazione tra la persona e l'ambiente, non penso che come consulenti o come ricercatori ci sia molto che possiamo fare in merito alle ampie problematiche macroeconomiche– che sono essenzialmente ambientali – che in questo momento (e probabilmente anche in futuro) stanno creando un caos nella vita lavorativa delle persone. Non siamo degli economisti e non possiamo fare nulla su questo fronte. Credo, invece, che possiamo fare alcune cose sul fronte relativo alla persona. Mi piace molto il lavoro svolto da Mark Savickas e da Beryl Hesketh; entrambi si sono concentrati sull'adattabilità professionale e puntano ad incoraggiare le persone ad essere resilienti e a riconoscere che il futuro probabilmente non è così prevedibile e stabile come in passato, e che risulterà difficile trovare un lavoro per tutta la vita. Penso che in qualità di consulenti dovremmo trovare dei modi migliori per far capire alle persone che il cambiamento sarà una costante e che, sebbene non possiamo predire come sarà il futuro, ci sono alcune cose che possiamo fare per adattarci alle condizioni che cambiano. Ad esempio dovremo maturare delle abilità per mantenerci 'occupabili', per rimanere 'sulla cresta dell'onda', per essere in grado di cambiare lavoro o rimanere al passo con i cambiamenti nella comunicazione e nella tecnologia. Viviamo in un'economia globale. Siamo interconnessi e quando ci sono delle crisi economiche tutto il mondo ne risente. È

difficile effettuare delle progettazioni a livello personale quando c'è molta incertezza e persino caos, ma come esperti di orientamento penso che dobbiamo lavorare per favorire la resilienza e l'adattabilità professionale e portare le persone a pensare a loro stesse come agenti professionali che devono cambiare nel corso del tempo.

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

Mi piace molto ciò che facciamo all'Università del Maryland. In primo luogo ci assicuriamo che gli studenti siano ben formati relativamente al counseling e alla terapia, cominciando con le abilità di aiuto e di ascolto e delle prime attività pratiche, ovvero esperienze in cui gli studenti cominciano a lavorare con i clienti, a prendere in esame i loro problemi personali, emotivi e relazionali. Dopo i semestri in cui hanno acquisito esperienza con i problemi di tipo personale, cominciano ad affrontare gli studi nel settore dell'orientamento e ad avere l'opportunità di operare con persone che hanno problemi di scelta e di progettazione professionale. Il motivo per il quale facciamo ciò, in questo preciso ordine, è che la nostra esperienza ci dice che nella realtà le persone che si rivolgono ai consulenti per queste problematiche presentano anche questioni personali intrecciate con le prime, che non è semplice districare. Essere formati solo nel settore dell'orientamento non è sufficiente per affrontare problemi professionali complicati da altre questioni come un'affettività negativa, l'indecisione professionale cronica o una tendenza al perfezionismo. Vogliamo trasmettere l'idea che le questioni professionali possono essere complesse per molti clienti, che lavorare in questo settore non è come seguire una ricetta di cucina, che alcuni possono avere delle difficoltà a compiere qualsiasi tipo di decisione, non solo quelle che hanno a che fare con il futuro.

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

Direi in quattro aree, Laura. Una di queste riguarda le modalità per rendere la consulenza di orientamento più efficiente. Sappiamo già, attraverso le meta-analisi compiute da Steve Brown, Sue Whiston, Spokane, Oliver e altri ancora, che la consulenza professionale sembra essere efficace per la maggior parte delle persone, ma fino a poco tempo fa non eravamo in grado di descrivere cosa di fatto produceva dei miglioramenti. Il lavoro di Brown e Ryan Krane ha messo in luce cinque ingredienti critici che nell'ambito delle attività di consulenza sono in grado di favorire i maggiori cambiamenti. Se ci concentriamo su questi elementi cruciali puntando ad individuarne

anche degli altri, potremmo rendere la consulenza di orientamento più efficace per un numero maggiore di persone.

In secondo luogo, come dicevo pocanzi, poiché le questioni professionali sono spesso intrecciate a problemi personali, emotivi e relazionali, sarebbe opportuno elaborare degli interventi professionali che siano adeguati per queste situazioni.

In terzo luogo, è necessario focalizzare l'attenzione sulla messa a punto di interventi per l'insoddisfazione professionale e per i problemi di adattamento professionale, soprattutto per quelli che presentano poca tolleranza per uno scarso adattamento persona – ambiente. Forse anche tu hai notato che ci sono delle persone che sono in grado di tollerare uno scarso adattamento o un'incongruenza puntando su abilità di coping, come il riuscire a trovare, ad esempio, una nicchia nell'ambiente che risulta loro confortevole oppure fare cose che aiutino a moderare il loro livello di stress, per esempio, attraverso l'esercizio. Nel contempo ci sono anche persone che sono molto sensibili persino ad un minimo disadattamento ed è proprio per coloro che non sono in grado di tollerare il disadattamento che abbiamo bisogno di elaborare degli interventi più efficaci in grado di aiutarli a superare l'insoddisfazione.

Una quarta area dovrebbe concentrarsi su quelle persone per le quali l'ambiente è stato particolarmente duro, a causa di condizioni socioeconomiche svantaggiate, di un'istruzione di scarsa qualità e così via. Molti nel nostro settore, come David Blustein, si sono interessati a come possiamo aiutare i clienti che non sono stati favoriti dal gioco della vita. Trovare dei modi migliori per fornire dei servizi professionali a queste persone costituirebbe la quarta area per i nostri futuri sforzi di ricerca.

Riassumendo, penso che noi dovremmo, essenzialmente, da un lato individuare le cose che già facciamo bene e dall'altro scoprire come rendere i nostri interventi più efficaci e capaci di essere vantaggiosi anche per i clienti che hanno difficoltà a causa di problemi personali o di condizioni sociali, economiche o educative sfavorevoli.