

## Laura Nota intervista Terence T. Tracey

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

Sono forse tre o quattro i progetti di ricerca in cui sono attualmente impegnato. Ho messo a punto una scala di analisi degli interessi simile a quella di Hans Marlowe, leggermente più elaborata, chiamata Personal Globe Inventory. Sto cercando di realizzare una versione breve di questa scala facendo riferimento alla item response theory: un modo per individuare gli item migliori e ridurre la scala. Sulla base dei risultati che sto ottenendo, essa risulta abbreviata di due terzi. È una cosa che mi entusiasma molto. Sto utilizzando metodologie recenti per migliorare le procedure di assessment.

Oltre a questo, sto studiando il modo in cui gli interessi e l'auto-efficacia, *assieme*, predicono il successo lavorativo e la scelta di un corso di studi e di un'occupazione. Tutti sappiamo che gli interessi predicono la scelta di un'occupazione e talvolta anche le prestazioni e che anche l'autoefficacia ha questa capacità predittiva. Sto quindi cercando di verificare se gli interessi e l'auto-efficacia possono insieme avere un effetto più consistente. Quando si registra una sintonia fra credenze di efficacia e interessi è più probabile un buon adattamento occupazionale, al contrario di ciò che può accadere in assenza di questo accordo. Quindi, non dobbiamo concentrarci sugli interessi o sull'auto-efficacia, ma metterli assieme ed analizzare le capacità predittive.

Un altro studio che sto conducendo riguarda l'adattamento persona – ambiente. In che modo gli interessi e l'auto-efficacia predicono l'inserimento lavorativo o l'avvio degli studi universitari? In che modo predicono la performance? Le persone che si caratterizzano per un miglior adattamento hanno prestazioni migliori delle altre? Queste persone si sentono più felici, più soddisfatte? Ho lavorato sodo per capire come questo adattamento viene moderato dalle caratteristiche della persona. Alcune persone si adattano ovunque e sono felici. Altre persone, invece, per essere felici devono trovarsi nell'ambiente adatto a loro. Così sto studiando le caratteristiche delle persone e degli ambienti. In alcune occupazioni quasi tutti si sentono felici; alcune occupazioni, invece, si caratterizzano come estremamente restrittive. È dunque essenziale riuscire a identificare e a classificare le occupazioni per le quali è preferibile trovare 'la persona giusta' e distinguerle da quelle per cui questo non è necessario. Ecco alcune delle interessanti cose che sto facendo.

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

Penso che dovrebbe esserci un maggior dialogo tra i ricercatori e i professionisti e la mancanza di questo, secondo me, è un errore da imputare ad entrambi. I ricercatori dovrebbero fare molto di più per divulgare i risultati delle loro ricerche fra i professionisti in modo che questi ultimi possano conoscere le evoluzioni del sapere. I professionisti potrebbero aiutare i ricercatori a identificare questioni chiave che dovrebbero essere affrontate. Probabilmente ogni gruppo è troppo preoccupato del proprio punto di vista. In questi giorni, negli Stati Uniti, stanno per essere erogati dei cospicui finanziamenti per gli studi nel settore STEM: scienze, tecnologia, ingegneria e matematica. Quali sono gli interessi e le competenze che portano le persone a inserirsi in questi settori? Come possiamo far rimanere gli studenti in questi campi? C'è un enorme tasso di abbandono! Il denaro va sicuramente investito in ciò. Ma un elemento chiave è diffondere le conoscenze che si acquisiscono e aiutare i consulenti ad utilizzarle nella loro pratica quotidiana. A questo riguardo non siamo ancora al massimo.

## 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?

Questa è una bella domanda! Per certi versi, no, non riusciremo ad aiutare la Grecia a risollevarsi dalla crisi economica che l'ha investita, né possiamo aiutare l'economia degli Stati Uniti. Per lo meno, non direttamente. Penso, tuttavia, che indirettamente possiamo esercitare una certa influenza. Ovviamente, non possiamo modificare le decisioni del passato e tutto quello che ne è conseguito. Quello che possiamo fare, in generale, per contribuire a creare una società efficiente e produttiva, è aiutare le persone a trovare delle occupazioni che percepiscano come adatte a sé. Sicuramente l'economia potrebbe andare ancora male e le persone potrebbero continuare a perdere il loro lavoro, ma in generale gli individui sarebbero più felici, più produttivi e desiderosi di mantenere più a lungo il proprio posto. Questo è quello che a mio avviso possiamo fare, agire a livello individuale, aiutando le persone a trovare ciò che è meglio per loro. Il presupposto è che se tutti – o per lo meno la maggior parte delle persone – si trovano bene nel posto di lavoro che possiedono diventano più produttivi e più felici. Parallelamente, si possono ridurre i costi della spesa sanitaria perché le persone

risulteranno meno stressate. In generale, si dovrebbe ottenere un miglioramento della qualità della vita. Su questo abbiamo una forte influenza.

Nel lungo periodo tutto questo può avere senz'altro un forte impatto sull'economia e sulla produzione. A breve termine no. Sappiamo che a breve termine le persone hanno bisogno di trovare un lavoro e noi possiamo aiutarle ad uscire dalla crisi, ad acquisire le abilità per ottenere un lavoro, anche insegnando loro a scrivere un buon curriculum.

Dobbiamo però anche operare per il lungo termine, stimolano l'idea che se ora gli individui trovano un lavoro che non è adatto a sé, va bene comunque, possono vivere, ma che nel lungo periodo sarebbe preferibile che si dessero da fare per un posto di lavoro che considerano più in sintonia con loro stessi.

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

È una domanda molto difficile. Il lavoro di consulente è estremamente complicato e, in una certa misura, non si possiedono mai abilità a sufficienza. Sicuramente bisogna conoscere le teorie che riguardano i processi di scelta, le professioni, come funziona il mondo del lavoro, le richieste che vengono rivolte ai lavoratori, e molte altre cose. Inoltre, bisogna possedere delle buone abilità interpersonali, bisogna saper interagire con delle persone molto diverse. Ritengo che bisogna possedere delle buone abilità per aiutare le persone a risolvere anche le loro crisi personali. Il lavoro non è avulso dalle problematiche che insorgono nella vita di una persona e non ci si può rivolgere alle persone dicendo: "parleremo solo della scelta professionale". Alcune persone possono avere alle spalle un matrimonio fallito o qualcos'altro che interferisce con i processi di scelta o pianificazione professionale. A mio avviso ci dovrebbe essere una formazione, almeno minima, sulle questioni personali, su aspetti di psicopatologia, perché non si possono separare le questioni professionali da quello che succede nella vita di una persona. Penso anche che gli esperti di orientamento debbano avere delle solide basi relativamente alle procedure di assessment. Potrei andare avanti ancora molto sui rischi di azioni che vengono compiute in un contesto di consulenza quando ci si siede, si parla con una persona e 'si prova' a fare qualcosa. Non siamo molto bravi a raccogliere e a integrare le informazioni. Ci devono venire in aiuto gli strumenti per l'assessment. Sono molto più attendibili e validi e si può imparare ad utilizzarli molto bene. È essenziale conoscere procedure e strumenti di assessment.

Penso, inoltre, anche se questo è dettato da fini egoistici, che i consulenti dovrebbero conoscere, seppure minimamente, come capire la ricerca, come leggerla. Essi, così, potrebbero sapere quali sono le evoluzioni della conoscenza. È così che funziona. Non hanno bisogno di tante cose sofisticate, piuttosto devono essere in grado di leggere, comprendere e trarre delle conclusioni, al fine di potersi dire 'Oh, ci sono delle nuove tecniche che possono essere proprio utili per me'. In questo modo potrebbero essere all'avanguardia. Sarebbe bello.

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

Posso rispondere evidenziando le cose sui cui *io* dovrei concentrarmi. Non credo di avere il diritto di indicare quello che gli altri dovrebbero fare.

Ci sono senz'altro alcune cose su cui potrei concentrarmi. Una di queste riguarda come le persone scelgono, cosa fanno a questo riguardo, e soprattutto quelle più mature – non intendo quelle di 19, 20, 22 anni – ma quelle di 35 anni e che hanno perso il lavoro.

Penso alle persone di 35 anni che, ad esempio, hanno studiato informatica con l'idea che avrebbero potuto guadagnare parecchio, e si ritrovano a questa età con la sensazione che non amano questa professione e spesso senza lavoro. Come possiamo aiutare queste persone? Sono diverse dai giovani di 22 anni.

Secondo me dovremmo anche concentrarci sulle persone che non hanno frequentato l'Università e che non svolgono delle occupazioni prestigiose o che non 'danno il loro meglio'. Sono preoccupato per il fatto che: (1) non prendiamo in esame questi lavori e (2) non prendiamo in esame gli interessi e le abilità di queste persone e ciò in cui queste potrebbero dare il meglio di sé. Queste persone stanno cercando dei buoni livelli di adattamento, proprio come tutti gli altri, ma noi non ci occupiamo di loro.