

Intervista al Professor Itamar Gati

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, gli obiettivi di ricerca sono tre. Il primo riguarda le difficoltà che gli studenti incontrano nel corso degli studi universitari e la propensione a cambiare corso di studi o ad abbandonarli. Questi cambiamenti a nostro avviso costituiscono una forma di logoramento. Riteniamo che in parte questo sia dovuto anche a decisioni professionali non soddisfacenti. Coloro che pensano di non trovarsi al posto giusto spesso si chiedono: "Perché dovrei continuare a studiare?". La domanda è: "Perché gli studenti abbandonano la scuola?". Una delle ragioni è che questi giovani hanno preso delle decisioni professionali sbagliate. In un progetto di ricerca stiamo prendendo in esame le decisioni che portano alla scelta di una facoltà prima dell'inizio degli studi. In particolare, considerando una serie di variabili relative al processo di decision-making professionale, siamo interessati a predire quali giovani hanno maggiori probabilità di abbandonare l'università o cambiare corso di studi. E questo è un obiettivo.

Un altro obiettivo è quello di individuare delle procedure per aiutare i giovani adulti che stanno affrontando il processo di decision-making e hanno già percorso la fase di pre-screening e lo stadio dell'esplorazione in profondità. Essi si ritrovano così a considerare poche opzioni professionali che si caratterizzano per essere non solo promettenti, ma anche adeguate e si chiedono: "Devo scegliere il percorso A, quello B o quello C?". Stiamo cercando di individuare delle modalità per aiutare questi giovani adulti, nella fase della scelta, a fare il punto delle loro conoscenze e ad elaborarle nel migliore dei modi.

Nell'ambito della ricerca, un terzo obiettivo che stiamo cercando di perseguire ha a che fare con lo studio dei profili di career decision-making; il profilo è un concetto che potrebbe sostituire quello più tradizionale di stile decisionale. Gli approcci tradizionali che fanno riferimento agli stili di decision-making caratterizzano gli individui in base ad aspetto dominante, per esempio, razionale, intuitivo o dipendente. A nostro avviso, è opportuno invece pensare ad un profilo multidimensionale per caratterizzare il processo di decision-making dell'individuo, ovvero quanto l'elaborazione delle informazioni è analitica od olistica, quanto la

prontezza al compromesso è bassa o alta, quanto il desiderio di compiacere gli altri è consistente o meno e così via.

Questi sono i tre obiettivi delle attività di ricerca che mi vedono coinvolto.

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

Sfortunatamente, i rapporti e la collaborazione sono meno frequenti di quanto si vorrebbe. Mi sembra di poter affermare che questo succede in tutto il mondo, non solo in Israele. I professionisti si concentrano sulla pratica nel tentativo di aiutare i loro clienti. Di solito, non hanno tempo a sufficienza per collaborare con i ricercatori, o non lo ritengono importante. Per varie ragioni probabilmente, inoltre, non leggono un numero sufficiente di ricerche che hanno a che fare con il lavoro. In relazione a ciò penso che un Convegno annuale come quello di Sperlonga, rappresenti una meravigliosa opportunità per i professionisti di aggiornarsi sui nuovi sviluppi teorico-pratici al fine di integrarli poi nel loro lavoro quotidiano.

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?

L'economia ha alti e bassi ed nessuno può realmente predire cosa accadrà. Non è realistico attendersi che un consulente di orientamento sia in grado di predire i trend futuri: quali occupazioni saranno richieste tra cinque, dieci, quindici anni e così via. Purtroppo, i consulenti non possono risolvere i problemi economici mondiali, né le difficoltà associate all'incertezza che caratterizza le scelte professionali circa il futuro.

Tuttavia, ritengo che i consulenti possono aiutare i clienti in due modi. In primo luogo, sostenendo i clienti a sviluppare vari tipi di flessibilità e la prontezza ad adattarsi ai futuri cambiamenti che non possono essere prevedibili nel presente. In secondo luogo, si deve tenere presente che in relazione al proprio futuro professionale non si tratta di compere una sola scelta ma più decisioni. Sulla base di ciò, un altro modo con cui i consulenti possono aiutare i clienti è guidarli a gestire meglio i processi di scelta tramite i compromessi. Poiché tutte le decisioni professionali hanno a che fare con il compromesso, ciò che è importante è come dovremmo gestirlo al meglio. A questo proposito è bene strutturare i compromessi non in termini di alternative, ma in termini di aspetti importanti per se stessi, e di

quanto, in relazione a questi, si è pronti ad effettuare un compromesso: per esempio, quanto si è pronti al compromesso pensando al luogo di lavoro, alla durata della formazione che il lavoro comporta e così via. In questo modo i clienti saranno più preparati a prendere delle decisioni e a gestire un maggior numero di compromessi in futuro.

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

Quelle di un superuomo! Perché? Perché i consulenti dovrebbero essere in grado di individuare le necessità dei loro clienti, fornire loro delle informazioni, aiutarli a gestire queste informazioni e a giungere a dei compromessi. I consulenti devono fare tutto ciò con degli individui unici. Devono realizzare attività di assessment con ogni cliente, mettendo a punto un piano di intervento in condizioni che spesso hanno a che fare con limiti temporali e di risorse. Proprio per questo ritengo che i consulenti possano trarre vantaggio dal fare riferimento agli strumenti e alle procedure messe a punto dalle attività di ricerca. È importante fornire ai consulenti professionali degli strumenti diagnostici validi, suggerire degli interventi evidence-based, cioè con dati a sostegno della loro efficacia. Gli operatori di orientamento dovrebbero essere adeguatamente formati a proposito delle teorie, dei metodi, delle procedure e delle attività di valutazione.

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

Penso che ci siano due sfide essenziali. La prima riguarda la messa appunto e la validazione di interventi che possono essere, poi, adottati a seconda dei bisogni di un determinato cliente. La seconda riguarda le modalità per personalizzare gli interventi in base ai bisogni – unici – di ogni cliente. Non è una sfida banale. Tutto questo è in relazione anche ai processi di valutazione del proprio operato: valutare il proprio lavoro permette di aggiornare e migliorare il servizio che gli orientatori forniscono. Questo obiettivo ha come requisito il ricorso ai migliori metodi, teorie, strumenti, questionari.