

Laura Nota intervista Sandro Sodano

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

Attualmente sto studiando il modo in cui si sviluppa la personalità dei bambini - in particolare i tratti interpersonali (chiamati anche stili interpersonali) - e come tutto questo coincide con lo sviluppo degli interessi e delle competenze percepite. Presenterò parte di questo lavoro qui al Convegno. Probabilmente, comincerò a lavorare sulle caratteristiche della personalità degli insegnanti perché diciamo pure che negli Stati Uniti è un tema che scotta. Vogliamo capire quali caratteristiche rendono un insegnante della scuola primaria e secondaria valido, competente e preparato. Ci sono altre cose di cui mi occupo, ma questi che ho elencato probabilmente sono i settori per me più entusiasmanti.

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

Potrebbero essere senza dubbio migliori. Ci sono delle associazioni che facilitano il dialogo, ma purtroppo sembra ci sia una separazione fra ricercatori e consulenti. Come ricercatore all'Università sento il dovere da darmi da fare per colmare questo gap, di collaborare con i consulenti che lavorano nel settore. I consulenti devono affrontare ogni giorno dei problemi nuovi e sono continuamente alla ricerca di ciò che funziona meglio. Possono non essere interessati a tutti i dettagli a cui invece sono interessati i ricercatori, ma è importante aiutarli a ricercare ciò che per loro è necessario. Per altro mi sono accorto che, quando collaboro con i professionisti, il dialogo che ne scaturisce è molto utile per me in qualità di ricercatore perché sposta il baricentro della mia attenzione sui problemi del mondo reale. Questa collaborazione potrebbe essere utile per entrambi, ricercatori e professionisti. Sfortunatamente non penso succeda questo con frequenza. Non so cosa accade in Italia, ma negli Stati Uniti c'è senza dubbio un gap e penso che entrambe le parti potrebbero fare un lavoro migliore. Potremmo ascoltare meglio quello che entrambe le parti hanno da dire: se lo facessimo scopriremo di avere gli stessi obiettivi.

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?

Io credo fortemente che le persone hanno sempre una scelta. Tuttavia, può succedere che alcune siano costrette nel breve termine a fare qualcosa per guadagnare e come consulenti dobbiamo rispettare ciò. Allo stesso tempo, dobbiamo guardare oltre. Quando incontriamo

un disoccupato spesso percepiamo una certa disperazione. A mio avviso siamo gli unici che a riguardo possono fare di più; se da un lato possiamo contribuire a risolvere i problemi economici, dall'altro possiamo anche aiutare le persone a fare dei progetti, a scandagliare un'area, a verificare se è il caso di tornare a scuola, ad esaminare delle opzioni anche se le persone possono non essere pronte al momento. Bisogna essere flessibili. Come esperto di orientamento non mi concentro sulle abilità per sostenere un colloquio o per fare un curriculum vitae. Piuttosto, tendo a concentrarmi di più sulle questioni psicologiche. Penso che come consulenti possiamo dare un contributo unico perché abbiamo delle abilità che ci rendono diversi da un semplice "allenatore", cioè da una persona che insegna ai clienti come ottenere un lavoro. Noi aiutiamo i clienti anche a fare ciò, ma possediamo delle abilità uniche che dovrebbero puntare al miglioramento della qualità della vita delle persone.

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

Negli Stati Uniti abbiamo la National Career Development Association (NCDA). Per i consulenti abbiamo anche l'American Counselor Association. È apprezzabile il loro impegno nell'individuare le competenze che dovrebbero avere i consulenti, ma di solito gli studenti quando vedono tutto questo si sentono sopraffatti. Dobbiamo dare loro il tempo per capire l'importanza di una serie di competenze. Condivido l'importanza data alle tecniche di consulenza individuale, di gruppo, e di assessment. Direi che è importante anche avere delle conoscenze in psicometria e ed essere in grado di utilizzare gli strumenti di assessment adeguatamente. Non c'è di peggio di attività diagnostiche standardizzate; è necessaria la personalizzazione. Il nostro dipartimento, presso la University of Buffalo, sta compiendo notevoli sforzi per formare i consulenti in tutto ciò. Ritengo anche che sia utile essere in grado di utilizzare adeguatamente la tecnologia, Internet, le risorse informatiche, e di aiutare i clienti ad usarle, ad avere accesso alle informazioni e a sapere dove trovarle. Oggi tutto è online e non ci sono scuse per non utilizzare queste tecnologie.

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

Direi senz'altro sui bambini. I bambini sono molto importanti e solo ora stiamo iniziando a capire il valore di concentrarsi su di loro. Grazie agli studi sui bambini abbiamo compiuto dei progressi nelle conoscenze sugli interessi professionali, sulle competenze e anche sulla personalità. Si tratta di cose molto importanti su cui concentrarsi.

Inoltre ritengo che se siamo capaci di aiutare le persone ad entrare in un settore o a scegliere un settore e quindi ad indicare la preparazione necessaria per entrarvi, dall'altro non prestiamo sufficiente attenzione a ciò che accade quando la persona svolge un lavoro. Così, che cosa succede quando le persone vogliono cambiare lavoro o lo perdono? Dobbiamo cercare di capire come possiamo trasferire le loro abilità e come possiamo metterci in relazione con le persone che erano felici nello svolgere il loro lavoro ma lo hanno perso. Spesso si ritrovano a lavorare in un altro settore e a fare una sorta di compromesso. Ecco io penso che non ne sappiamo molto su questo processo e che le prossime ricerche dovrebbero concentrarsi sugli interessi e le abilità che si attivano nello svolgimento di un lavoro.