

Questionario sulla condizione del docente universitario

(da una proposta di T. Torre, poi elaborata da S. Abbruzzese, W. Maffenini e R. Pretolani)

Analisi delle risposte

Nota di Salvatore Abbruzzese

Premessa

Sono arrivati 111 questionari compilati (in allegato l'elaborato dei risultati). Non è una cifra irrisoria, di solito i questionari inviati per mail sono quelli con il tasso di 'non risposte' più elevato e andare oltre i cento questionari consente comunque di poter procedere anche se con le dovute cautele. L'intento che ha mosso questa rilevazione di superficie, meramente conoscitiva, è stato quello di avere un'immagine meno approssimativa dell'ambiente universitario al quale U&U solitamente si rivolge. L'indagine non era affatto volta a rilevare le eventuali specificità di un tale ambiente rispetto alla più vasta collettività universitaria (un obiettivo molto più ambizioso), ma è stata diretta unicamente all'osservare alcuni aspetti strategici che investono la professione della docenza universitaria. Quest'ultimi possono essere riassunti nei *perché* di una tale scelta professionale, nelle *criticità* avvertite, nei *desiderata* emergenti e nella disponibilità a partecipare alle attività di U&U.

Analisi dei risultati

La maggioranza dei colleghi che ha risposto al questionario è entrata in Università prima del 2000, per cui l'universo dei più giovani è ignoto alla presente rilevazione. Ora, se in parte ciò si spiega con la farraginosità della carriera universitaria nei diversi dipartimenti, il dato più rilevante è costituito dalla composizione delle diverse fasce di docenza.

Un riferimento generale ai dati ISTAT può in questo caso esserci utile.

Se nel 1981 i professori ordinari e straordinari costituivano il 18,6% del corpo docente nelle università italiane, una percentuale analoga era ricoperta dai professori associati, mentre l'universo dei ricercatori, contrattisti e assegnisti raggiungendo il 62,8% sfiorava i due terzi del totale. Una situazione sostanzialmente diversa si presenta quasi quarant'anni più tardi. Nel 2019, ultimo dato disponibile, gli ordinari costituiscono il 24,7% del totale, gli associati il 40,2% ed i ricercatori il 35,1. L'area intermedia dei professori associati costituisce oramai la maggioranza relativa dei docenti all'interno dell'università con la vistosa eccezione costituita dall'area delle "Scienze mediche" dove permane una struttura ancora "a piramide": gli associati costituiscono infatti una percentuale minore rispetto a quella dei ricercatori: 37,2 dinanzi al 41,4%, mentre gli ordinari costituiscono il restante 21,4%.

1. Le ragioni di una scelta

Le ragioni della scelta di restare nell'università come docenti, per quanto diverse, sono state qui riunite in insiemi relativamente semplici.

Il primo insieme ad emergere è quello costituito dall'affezione alla propria disciplina di studio. Cioè a quanto abbia pesato lo studio e la ricerca nella specifica disciplina come motivazione in sé necessaria e sufficiente al fine della scelta di operare all'interno del mondo universitario.

Oltre il 25% indica nel “poter fare ricerca in modo stabile” la prima ragione della propria scelta lavorativa, mentre un altro 25% la pone comunque al secondo posto. Un ulteriore 21% dichiara di averlo fatto innanzitutto “per poter continuare a studiare e a riflettere nel proprio ambito disciplinare” (una risposta che si colloca al secondo posto anche per un altro 13% dei rispondenti ed al terzo posto per un ulteriore 27%).

Il secondo insieme mette invece in prima posizione delle ragioni di tipo relazionale. Il 23% colloca nell’incontro con il proprio maestro la ragione principale della propria scelta (15% al secondo posto e 19% al terzo). Un ulteriore 17% menziona la volontà di restare in contatto con le nuove generazioni e rendersi utili nel percorso di formazione di quest’ultime: anche in questo caso la variabile relazionale si rende del tutto manifesta.

Sommando l’uno all’altro siamo di fronte a due insieme sufficientemente consistenti che sono capaci di riunire, rispettivamente, il 46 ed il 40% di quanti hanno posto al primo posto della loro scelta professionale queste due variabili: quella dell’attenzione all’oggetto di ricerca e della relazione con il maestro e con gli allievi.

Resta un terzo insieme che presenta una tensione del tutto diversa e che possiamo definire improntata alla convenienza in quanto tale. Le ragioni della propria scelta risiedono nell’opportunità di svolgere “un lavoro qualificato e indipendente” (18% al primo posto, 12% al secondo). A quanti indicano queste qualità come ragioni della scelta possono essere affiancati quanti pongono in prima posizione una variabile d’ambiente, quale è quella di “restare in un ambiente di lavoro costantemente aperto alle novità” (16% al primo posto, 18% al secondo).

Questo mancato riferimento tanto all’oggetto (la propria disciplina) quanto alla relazione significativa (con i colleghi e con gli studenti) per mettere in prima posizione le possibilità di occupare delle posizioni dotate di autonomia e di prestigio, nonché di vivere in un ambiente “aperto alle novità”, lascia trasparire un’area “secolare” rispetto a qualsiasi vocazione in sé. Nella misura in cui i requisiti di prestigio e autonomia potessero essere reperiti altrove, si uscirebbe dall’accademia per accedere là dove prestigio, autonomia e “apertura alle novità” si rivelerebbero ancora di più consistenti.

Ovviamente le due dimensioni (strumentale e pedagogico-ricercatrice) non si escludono. Non è infatti da escludere che, tra quanti hanno anteposto le variabili utilitarie a quelle implicitamente valoriali, molti lo abbiano fatto per semplice riservatezza, mettendo in prima fila quello che è percepito come un criterio dominante dell’epoca.

In ogni caso un tale quadro d’insieme resta ancora impreciso (il totale delle risposte, andando oltre il tetto del 100% fa pensare a delle sovrapposizioni). Tuttavia è abbastanza leggibile per ciò che mette in minoranza: il dedicarsi all’insegnamento “per poter mantenere un’attenzione sulle domande fondamentali della persona” (una tra le motivazioni proposte) non è in prima posizione che per il 10% di quanti hanno risposto al questionario (11% in seconda posizione). Se poi dalla “persona” si passa alla “società” la percentuale scende al 5% (13% in seconda posizione).

In conclusione

Con tutta l’approssimazione che un questionario standardizzato inviato per via telematica inevitabilmente detiene, si può dire che “escono allo scoperto” tanto una *passione* per l’oggetto di ricerca, quanto una per la *relazione significativa* con il proprio maestro e/o con i propri studenti. Si tratta, in entrambi i casi, di aree importanti che

rientrano, in un modo come nell'altro, nel cuore della dimensione universitaria e, soprattutto, che non sono sostituibili con alcunché di diverso.

Mentre invece è esattamente il contrario che si produce per chi indica le ragioni della propria scelta nel conseguimento di un lavoro "qualificato e indipendente" o nella possibilità di "restare in un ambiente di lavoro costantemente aperto alle novità": motivazioni che non richiedono affatto nessuna vocazione, né tanto meno una qualsiasi passione per l'oggetto.

2. La soddisfazione verso il lavoro e verso la carriera universitaria

La soddisfazione verso il lavoro nell'università complessivamente inteso, è molto alta. Quasi la metà di quanti hanno risposto al questionario (49,5%) si dichiara "pienamente soddisfatta" e un ulteriore 36,9% lo è "abbastanza".

Una tale soddisfazione non è tuttavia motivata dai risultati ottenuti nel proprio lavoro, come sarebbe logico attendersi, quanto piuttosto dalla possibilità di mantenere costante il desiderio di conseguirli e, in parte, dall'averlo comunque già fatto. Solo il 21,6% dichiara infatti di essere "pienamente soddisfatto" dei risultati conseguiti, mentre è del 64% la percentuale di quanti si dichiarano "abbastanza soddisfatti". La soddisfazione dichiarata è data, per intero, dalla percezione di situarsi in un processo in itinere, dove i risultati della ricerca sono sempre in divenire e l'attesa di risultati sempre migliori costituisce un'aspettativa ragionevole.

Una tale spinta al miglioramento come elemento strutturale della soddisfazione si rivela anche nel rapporto con gli studenti. Per quanto una quota rilevante (il 43,2%) dichiara di essere "pienamente soddisfatto" è comunque rilevante quella di quanti dichiarano di esserlo solo "abbastanza": 45,9%. La prova della presenza di un desiderio in itinere è data anche qui dalla presenza di un forte livello di autocritica: solo il 20% si dichiara soddisfatto del proprio "modo di fare didattica", mentre è ben il 64% a dichiarare di esserlo solamente "abbastanza".

Leggermente diversa è la valutazione della propria carriera: di fatto se il 49,5% si dichiara "pienamente soddisfatto" del proprio lavoro nell'università, solo il 36,9% ritiene "pienamente soddisfacente la propria carriera" mentre il 27,2 lo è "poco o per nulla".

La mancata possibilità di calcolare le correlazioni tra il primo e il secondo gruppo di variabili (attenzione all'oggetto e attenzione alla relazione) lascia in sospeso l'idea di quanto la percezione della propria carriera sia influenzata oppure, all'opposto, influenzi le criticità che si evidenziano nell'ambiente di lavoro.

Infatti la percentuale di quanti si dichiarano "pienamente soddisfatti" di quest'ultimo è appena del 14,4% e quanti rendono esplicita la propria insoddisfazione (poco soddisfatto, abbastanza o sostanzialmente insoddisfatto) raggiunge il 30,6%. Sono percentuali che vanno in rotta di collisione con l'atteggiamento di soddisfazione generale nei confronti del lavoro in università.

L'area degli "scontenti", cioè di quanti si dichiarano "poco soddisfatti", quando non addirittura abbastanza o "sostanzialmente" insoddisfatti, non è da trascurare in quanto esprime l'aspettativa di una maggiore efficacia. Una tale area di scontenti o "poco entusiasti" raggiunge il 14,4% quando vengono invitati a prendere in considerazione i "risultati della ricerca", il 15,3% quando si chiede loro di valutare il proprio "modo di fare didattica", il 10,9% quando viene chiesto loro di valutare il rapporto con gli studenti, il

27,2% quando si tratta di valutare la propria carriera e, come appena detto, il 30,6% quando si tratta di esprimere un giudizio d'insieme nei confronti dell'ambiente.

Quali le cause? Cosa motiva una tale soddisfazione solo parziale se non addirittura l'insoddisfazione?

3. Gli obiettivi attesi

È importante rilevare come una larga maggioranza di quanti hanno risposto al questionario (che in sé, va qui ricordato, è già un nucleo che si è auto-selezionato attraverso la scelta di esprimersi) *non* riponga la propria soddisfazione nello sviluppare gli "avanzamenti di carriera dentro l'ateneo": solo il 10% pone un simile obiettivo al primo posto. Così come solo il 6 ed il 5% si pone come obiettivo principale quello di cambiare ateneo o di andare a lavorare all'estero.

Al contrario una percentuale consistente di quanti hanno scelto di rispondere al questionario vede al primo posto delle sfide per la propria carriera il "riuscire a migliorare l'ambiente scientifico" nel quale opera: si tratta del 35%. A questa va aggiunta quella di voler "collaborare con i colleghi intorno a progetti comuni": al primo posto per un ulteriore 26%. Queste due risposte si collocano in percentuale rilevante anche quando emergono al secondo posto: rispettivamente 21% si propone l'obiettivo di migliorare l'ambiente scientifico e 30% di collaborare intorno a progetti comuni.

La dimensione relazionale appare quindi come una sfida da sviluppare tanto nei confronti degli studenti con i quali si desiderano avere relazioni "meno standardizzate" (al primo posto per il 18% degli intervistati) quanto verso i colleghi con i quali si sarebbe lieti di intrattenere maggiori relazioni (da collocare al primo posto per l'11% degli intervistati ed al secondo per un ulteriore 22%).

Ed è proprio l'ambiente dei colleghi di lavoro quello verso il quale si esprime la maggiore perplessità. Solo il 14,4% definisce infatti come "ottimi" i rapporti con i propri colleghi dal punto di vista professionale, mentre solo l'11,7 li definisce come tali anche da un "punto di vista umano".

L'area dell'insoddisfazione esplicita, pur restando nell'ombra, si esprime con una percentuale del 16,8% nel caso dei rapporti professionali e del 20,8% nel caso dei rapporti umani. Contando il *fairplay* che contrassegna da sempre l'ambiente universitario, la consistente area di quanti si rifugiano nel mesto giudizio di "soddisfacenti" (rispettivamente 21,6 e 27,9) può essere ragionevolmente ascritta a quella di un'insoddisfazione latente coperta dall'esplicita volontà di non affrontare un problema che si ritiene comunque irrisolvibile.

Va infine rilevata una percentuale non irrilevante di quanti collocano al primo posto il "vedere riconosciuto il proprio lavoro anche al di là del proprio ambiente": si tratta dell'11% dei questionari ricevuti e analizzati.

Tutto questo eccede in parte il quadro fin qui delineato. Infatti, se in pratica appare chiaro l'obiettivo di una relazione meno episodica e meno formale con l'ambiente di lavoro tanto sul fronte della ricerca quanto su quello della didattica, si sviluppa un'esigenza di relazione significativa anche al di fuori di questi. La richiesta di visibilità del proprio lavoro al di fuori del proprio "chiostro scientifico" non è in sé minimamente rivelatrice di un mancato interesse verso l'interno.

Se ci si volge a prendere in considerazione le ragioni che spingono alla scelta di proseguire i propri studi nell'università ed in quella delle discipline alle quali dedicarsi,

non ci si imbatte solo in un calcolo costi/ricavi ma anche nella visibilità pubblica positiva che queste detengono. Stante la diminuzione costante di diplomati che decidono di proseguire gli studi e di laureati che scelgono di iscriversi alla laurea magistrale, una simile ricerca di visibilità positiva della singola disciplina e delle singole ricerche che il soggetto vi svolge all'interno di questa, diventerà sempre più rilevante. La sfida di una maggiore qualità dei rapporti di collaborazione con i colleghi, come quella di una relazione meno standardizzata con gli studenti non sono affatto in contrapposizione a quella che vede in un maggiore apprezzamento delle ricerche anche al di fuori della comunità degli addetti ai lavori una componente inaggirabile di sviluppo dell'Università stessa.

4. Il desiderio della relazione

Giunti a questo punto nella lettura dei dati e interrogandosi sulla possibile partecipazione alle iniziative di U&U, non stupisce come la percentuale di quanti sentano l'esigenza "di stringere rapporti con chi fa la stessa esperienza professionale", riscuota un consenso plebiscitario con l'86,5% dei sì (90 risposte positive su 116). Si tratta di una percentuale che è tanto più significativa quanto più, tra i sedici casi che rispondono "no", oltre a due colleghi in pensione, la maggior parte dei casi (nove) segnala una indisponibilità di tempo e solo cinque affermano che "le relazioni già intrattenute sono ampiamente sufficienti e non c'è bisogno di costruirne altre".

Entrando nel merito di una simile richiesta di maggiori rapporti si tratta per il 35,7% di incontrarsi sui problemi "concernenti l'insegnamento e la ricerca nell'università" mentre per un ulteriore 33,7% è questione di "approntare obiettivi comuni di ricerca e costruire momenti di confronto e di riflessione". Infine per il 28,6 l'obiettivo è quello di "confrontarsi anche sulle ricadute esistenziali del lavoro che viene svolto". Per quanto le tre aree siano contigue, l'accento sui "problemi" precede, anche se di poco, quello sugli "obiettivi". Meno evidente è quello sulle "ricadute esistenziali", di fatto secondarie una volta dato il primato alla problematicità.

Conclusioni

L'università è un luogo di manifesta soddisfazione per chi ci lavora come docente e come ricercatore, più che di scoperte criticità. Le percentuali di consenso e di soddisfazione che emergono dal questionario sarebbero invidiate da qualsiasi altra istituzione. Ma è un errore fermarsi alla superficie di un tale consenso plebiscitario. Dietro una manifesta soddisfazione nei confronti del proprio lavoro di ricerca e di insegnamento, nonché delle dimensioni di vita quotidiana che vi si manifestano, è innegabile la presenza di una domanda di livelli comunque più avanzati di collaborazione e di relazione significativa.

Attenzione all'oggetto, quindi entusiasmo per il proprio ambito di ricerca, e attenzione all'ambiente di lavoro, quindi ricerca di una comunità dotata di relazioni non puramente d'ufficio, ma anche di progetti condivisi con i colleghi e di relazioni meno standardizzate con gli studenti, sembrano essere i due dati emergenti alla luce di questa rilevazione. Si tratta di dati tanto più significativi quanto più le strategie di uscita (cambiare il proprio ateneo di appartenenza o andare all'estero) sono oggettivamente ben poco presenti.

In questa prospettiva si può osservare come, di fatto, la questione dell'esplorare le nuove criticità culturali o le nuove frontiere della ricerca, non compaia nemmeno tra le domande poste, né venga segnalata nella precisa risposta "altro" lasciata libera. Prevale

invece l'attenzione alle criticità concernenti lo scenario universitario sia sul piano della didattica che su quello della ricerca. Accanto a questa è sottolineata la richiesta di "approntare obiettivi comuni di ricerca e momenti di confronto e di riflessione". In altri termini l'analisi delle criticità didattiche e la disposizione di obiettivi comuni finiscono per il porsi al centro della scena, mentre non emerge affatto quel desiderio di conoscenza delle nuove frontiere o dell'analisi delle problematiche emergenti che invece è strutturalmente al centro della ricerca scientifica ed è quindi oggetto della domanda "istituzionale".

Esiste quindi e di fatto uno iato tra la dimensione conoscitiva, che di fatto emerge nella convegnistica di U&U come momento di necessaria informazione, e quella dell'analisi delle criticità che attraversano il sistema universitario che viene invece segnalata nei titoli. Quest'ultimo finisce spesso con l'essere analizzato più come struttura didattico-conoscitiva esposta alle conseguenze di ciò che gli perviene dall'esterno, che non come portatore di una tensione interna che lo attraversa e che, per molti versi, lo caratterizza. Ora è proprio quest'ultima ad essere invece al centro delle risposte emerse nel questionario. Quest'ultime, benché nelle forme prudenti e caute della consapevolezza della complessità del problema, giudica tanto il rapporto con i colleghi quanto quello con gli studenti solo in parte soddisfacente.

L'apertura verso U&U sembra quindi manifestarsi soprattutto in questa prospettiva. Il focus si sposta così dall'ambiente esterno a quello interno, dove tanto gli obiettivi della ricerca quanto quelli della didattica si interrogano su di una necessità di relazione umana e di collaborazione condivisa che sembrano apparire come mete non più rinviabili nel "retroscena" della vita professionale ma che, oramai, sono manifestamente al centro di questa.