

700.000 fuori corso: Università e docenti senza alibi

Il dato eclatante dei cosiddetti “fuori corso” è tornato alla ribalta dell’opinione pubblica perché nell’ultima distribuzione del fondo di finanziamento alle Università si è introdotto il “costo standard per studente”, calcolato solo per la durata normale dei corsi di studio. La scandalosa inefficienza della didattica universitaria e dei suoi servizi di supporto, mai affrontata seriamente in Italia – pensiamo all’ex Rettore del Politecnico di Torino e ex Ministro Profumo che pensava di risolvere il problema aumentando le tasse! – comincia finalmente ad allarmare la CRUI che si ritroverebbe a regime con un taglio dal 30 al 50% del finanziamento agli Atenei.

Secondo l’ultimo prezioso rapporto annuale di Alma Laurea solo il 41% degli studenti si laurea nei tre anni previsti, per cui i laureati hanno in media quasi 26 anni invece di 22. Arriva alla laurea magistrale nei due anni solo il 50% degli studenti con una età media di quasi 28 anni, mentre alla laurea a ciclo unico arriva nei cinque anni solo il 34% con una media di quasi 27 anni. C’è inoltre il dato drammatico che in Italia solo 3 diciannovenni su 10 si iscrivono all’università e di questi 1 su 6 abbandona dopo il primo anno. Il confronto con i Paesi Europei ci deve riempire solo di vergogna!

Per trovare rimedi efficaci occorre conoscere e riconoscere le cause vere del fenomeno non solo italiano dei *fuori corso*, che non possono essere offensivamente definiti “sfigati”, se non altro perché rappresentano oltre un terzo degli studenti universitari e in alcuni grandi Atenei come La Sapienza e la Federico II o in quelli del Sud e delle Isole sono oltre il 40%. Una prima distinzione, formalizzata dal collega Cammelli nelle statistiche di Alma Laurea, è quella tra “studenti lavoratori” e “lavoratori studenti”. I primi, quasi sempre pendolari e provenienti da famiglie con scarse disponibilità economiche o usciti di casa alla ricerca di autonomia, svolgono attività occasionali e generalmente lavori di bassa qualità, per mantenersi agli studi. I secondi, giovani e adulti impegnati in lavori più stabili e spesso già con famiglia propria, prolungano naturalmente i tempi di studio o ritornano in Università dopo anni per esigenze di sviluppo professionale. Vi è poi una terza categoria di fuoricorso apparentemente senza giustificazione oggettiva, avendo il tempo e il sostegno della famiglia per frequentare i corsi universitari, ed è quella di chi ha serie difficoltà di apprendimento e scarse capacità di autonomia nello studio, oltre ad avere spesso intrapreso percorsi di laurea non adatti alle attitudini personali e poco coerenti con risultati positivi negli studi precedenti.

Le Università italiane, tranne in alcune limitate esperienze significative e spesso ostacolate dalle burocrazie tradizionali ammantate da slogan mediatici come “rigore” e “merito”, non sono riuscite finora a rispondere alle esigenze non solo delle tre categorie di fuori corso, ma anche a quelle di generazioni intere di studenti,



che chiedono una università “per loro” e non “per i professori”; una “università delle competenze” per entrare preparati nel mondo del lavoro e non appena delle “conoscenze” senza “abilità applicative” per fregiarsi di un titolo legale. Le tre risposte ai bisogni dei fuori corso stanno infatti in una non più rinviabile *innovazione della didattica d'aula (lezioni frontali)*, in un *ricorso sistematico alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione* e in una *specifica offerta formativa e di consulenza per l'apprendimento permanente* dei “lavoratori studenti”.

Innovare la didattica significa progettare e programmare i corsi di laurea ed i singoli insegnamenti, per raggiungere i risultati previsti dai descriptori di Dublino, attraverso una *differenziazione linguistica* dell'offerta di contenuti disciplinari (es.: *Open Educational Resources* multimediali) per facilitarne la comprensione e attraverso *interazioni didattiche* (in aula e nei laboratori in presenza, nei forum e nei laboratori virtuali, nei gruppi di lavoro e nelle comunità di apprendimento on line) e *valutative* (prove in itinere, sia sulle attività in presenza e in rete che sui testi scritti materia di esame) per costruire cooperativamente conoscenze e abilità e per discutere anche le attività di *tirocinio e stage* condotte sul campo. Una *didattica blended*, quindi, che *integri presenza e distanza* e superi il concetto di “frequenza” (presenza fisica in aula senza comunicazione interattiva e senza controllo in itinere degli apprendimenti) per quello di “partecipazione” (comunicazione produttiva individuale e di gruppo fra studenti e docenti, con verifica e discussione in itinere dei risultati ai apprendimento).

Introdurre, in secondo luogo, *una offerta formativa per l'apprendimento permanente* negli Atenei italiani – colmando un ritardo almeno decennale nei confronti degli altri Paesi europei, con i quali i nostri Ministri di turno hanno continuato a firmare documenti senza applicarne poi le direttive (ci provò solo Mussi nel 2007) – significa uscire dalle gabbie della “teledidattica” e dalle pratiche spesso perverse delle università “telematiche”, ma soprattutto sviluppare la “terza missione” dell'Università, oltre la *ricerca* e la *formazione superiore iniziale delle nuove generazioni*, ovvero la *formazione degli adulti* in una logica di *life long and wide learning*, così come finalmente la nuova legge 92/2012 sul lavoro rende obbligatorio. Va dato atto alla RUIAP - *Rete Universitaria Italiana per l'Apprendimento Permanente* del lavoro finora condotto con il MIUR e con la CRUI, per introdurre questo nuovo “diritto della persona” nei nostri Atenei. Non basterà la legge e il decreto applicativo 13/2013 in cui vengono definite le norme generali “per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti informali e non formali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze”. Le Università essendo “enti titolati” a certificare, concorrono secondo la legge, a realizzare e sviluppare le “reti territoriali... attraverso l'inclusione dell'apprendimento permanente nelle loro strategie istituzionali”. Per rendere effettivo il diritto all'apprendimento permanente molti Atenei dovranno perfino modificare i loro Statuti, che non ne parlano o l'hanno relegato in un articolo secondario, magari per giustificare l'attività redditizia dei master. Serviranno rigorose “Linee guida per il riconoscimento, la validazione e l'accreditamento degli apprendimenti non formale e informale e certificazione delle competenze in università”, secondo la proposta della RUIAP e le buone pratiche francese della *VAE-Validation des Acquis de l'Expérience* e inglese dell'*APEL-Accreditation of Prior Experiential Learning*. E servirà soprattutto un “servizio di orientamento e consulenza” negli Atenei, identificato nella conferenza MIUR di Napoli del 2007 nel *Centro per l'Apprendimento Permanente*, in grado di accompagnare i *lavoratori studenti* nei percorsi di laurea e di master, ma anche di inserire l'università in un *sistema integrato di istruzione-formazione-lavoro*, come partner indispensabile di una rete di forze culturali, eco-



nomiche, sociali. Una Università finalmente preoccupata di utilizzare l'apprendimento permanente e la formazione continua per incrementare, migliorare, sviluppare, innovare, certificare le competenze professionali, rendendole “moneta spendibile” per tutto l'arco della vita sul mercato del lavoro e nei processi di flessibilità che lo caratterizzano. Per questo la RUIAP sta proponendo con successo un MOOCs introduttivo ad un master nazionale che sarà attivato dal 2015-16 in almeno 10 Atenei della rete per formare “Esperti nell'accompagnamento al riconoscimento delle competenze e alla validazione degli apprendimenti pregressi”

Le sperimentazioni significative condotte nelle nostri Atenei, da un lato, sull'applicazione dell'*e-learning* nella didattica universitaria, così come descritto brevemente più sopra e, dall'altro lato, sull'attivazione di percorsi/ corsi di studio per lavoratori e di Centri per l'Apprendimento Permanente, si contano sulle dita di due mani e risultano comunque marginali nelle politiche universitarie, a differenza di altri Paesi dove queste attività rappresentano un terzo del bilancio delle Università. Alcune addirittura finalizzate, in collaborazione con le associazioni professionali e con il mondo delle imprese pubbliche e private, a rilasciare regolari titoli accademici di primo e secondo livello *work based learning*. Basterebbero regole severe e controlli altrettanto rigorosi dell'ANVUR, ad esempio, per indirizzare su questa via le Università Telematiche, bonificando un territorio che ha bisogno di urgenti interventi riformatori.

Lo spreco sociale dei *fuori corso* ci pare allora non semplicemente risolvibile con l'aumento delle tasse, ma all'interno di una politica universitaria che ridefinisca e riqualifichi l'offerta formativa *per pubblici diversi*, innovando innanzitutto le metodologie e le tecnologie della didattica e dei *servizi di supporto* (orientamento, tutorato, stage e tirocini, placement) per rendere possibile la “partecipazione” obbligatoria di ogni tipo di studente a tutte le attività. Si potrebbe così ampliare l'utenza delle lauree triennali, collegandole maggiormente al mondo del lavoro, e valorizzare il numero programmato per le lauree magistrali, riservate a specifiche qualificazioni culturali e professionali.

Queste innovazioni passano però soltanto attraverso la *ri-qualificazione didattica dei docenti universitari*, sia verificata al momento del *concorso locale* dopo una idoneità nazionale esclusivamente di natura scientifico-disciplinare, sia sostenuta all'inizio carriera e durante le loro attività di insegnamento con azioni formative che incidano sul loro sviluppo professionale e con procedure di valutazione basate su risultati e collegate ad incentivi economici. Nel deserto italiano dei *Teaching and Learning Centers*, diffusi negli Atenei stranieri, sono iniziate alcune sperimentazioni – come quella del progetto dell'Università di Padova PRODID - PREparazione alla prOfessionalità Docente e Innovazione Didattica, sostenuto da CRUI e ANVUR – che dovranno essere accelerate e che dovranno vedere i pedagogisti, specializzati in didattica, come protagonisti assieme a colleghi di altre aree scientifiche. L'innovazione potrà essere vincente solo in una *logica di sistema*, che integri lo sviluppo professionale dei docenti con lo sviluppo dell'offerta didattica e con lo sviluppo dell'organizzazione politico-amministrativa.



