



L'EDUCATIVO NELLE PROFESSIONI

Educatori Professionali di Milano: una ricerca qualitativa intergenerazionale su motivazioni e incentivi alla scelta professionale

Silvia Re

Professional educator at Cooperativa Filo di Arianna | resilvia2000@gmail.com

Anna Ravera

Professional educator at ASST Santi Paolo e Carlo | anna-ravera@libero.it

Social Educators in Milan: an intergenerational qualitative study on motivations and incentives for choosing the profession

Abstract

The role of Social Educators, crucial in the landscape of health care professions, suffers from a shortage of professionals, exacerbated by the declining interest of young people in this career, leading to fewer enrollments in the corresponding degree program. The research conducted on 85 Social Educators in the Metropolitan City of Milan investigated the intrinsic and extrinsic motivations of 4 generations, focusing on 3 classes of incentives. Although no significant changes emerged in personal motivation, which is intrinsic and dispositional for all groups, differences were found in the internal perceptions of motivations and a profound discrepancy in the perception of the importance of economic and social incentives. The results highlight the need for policies that support the Social Educators profession to ensure its future and effectiveness.

Keywords

Social Educators, motivations, incentives, generations, comparative analysis

La figura dell'Educatore Professionale (EP), cruciale nel panorama delle professioni di aiuto, soffre per carenza di professionisti, aggravata dal calo di interesse dei giovani verso questa carriera, con minori iscrizioni al rispettivo Corso di Laurea. La ricerca condotta su 85 Educatori Professionali nella città Metropolitana di Milano ha indagato le motivazioni intrinseche ed estrinseche di 4 generazioni, ponendo l'attenzione a 3 classi di incentivi. Nonostante non siano emersi cambiamenti significativi nella motivazione personale, che per tutti i gruppi è di tipo intrinseco e disposizionale, si sono riscontrate differenze nelle percezioni interne delle motivazioni e profonda discrepanza nella percezione dell'importanza degli incentivi economici e sociali. I risultati evidenziano la necessità di politiche che sostengano la professione dell'EP per garantirne il futuro e l'efficacia.

Parole chiave

Educatori professionali, motivazioni, incentivi, generazioni, analisi comparativa

Introduzione

Nel panorama nazionale delle professioni di aiuto, ci troviamo di fronte a un complesso intreccio di sfide, rese ancora più acute dalla passata emergenza sanitaria da Covid-19, da una congiuntura economica nel settore del welfare e da una serie di crisi demografiche, politiche e culturali che si intrecciano, contribuendo a creare un contesto senza precedenti nella storia recente. Questo scenario è ulteriormente complicato dalle incertezze legislative che hanno influenzato l'educazione professionale, portando alla definizione di due profili formativi distinti, sociosanitario e socioeducativo, che generano una sensazione diffusa di stagnazione e confusione tra gli attori coinvolti nel settore. In questo contesto, la figura dell'Educatore Professionale (EP) emerge come cruciale, asse portante insostituibile nel lavoro di cura rivolto alla popolazione più fragile.

Tuttavia, ci troviamo di fronte a una carenza critica di Educatori Professionali preparati, come “esito di un processo di abbandono di un pensiero e di un investimento sul lavoro di cura” (Marelli, 2023), con la conseguenza che molti servizi sono costretti a chiudere. Le cause di questa situazione sono molteplici e complesse, spaziando dalle condizioni precarie di lavoro e dai bassi salari, alla mancanza di un senso di missione o avanguardia, al calo del finanziamento nazionale per le politiche sociali, fino ad arrivare a un contesto socioculturale più ampio, caratterizzato da una crescente tendenza all'individualismo e alla frammentazione dell'identità collettiva.

Il panorama sociale vede sempre più in calo la “popolarità” delle professioni d'aiuto come quella dell'Educatore Professionale minimizzandone i contenuti di fatica e di rilevanza sociale che invece le andrebbero attribuiti, oltre che far percepire delle abissali differenze generazionali tra Educatori. In passato, scegliere di lavorare nel settore educativo era spesso una decisione basata su valori personali profondi: era comune che le persone si avvicinassero a questo campo attraverso esperienze di volontariato, servizio civile o partecipazione ad attività di impegno sociale o politico. Tuttavia, oggi questa tendenza sembra essere in declino, mentre le persone sono sempre più predisposte a impegnarsi principalmente per motivi di interesse o convenienza (Pozzoli, Pasquinelli, 2022).

I principali elementi oggettivi, che supportano la visione secondo cui le nuove generazioni sono sempre meno interessate alle professioni d'aiuto, sono le statistiche del report annuale “Corsi di laurea delle professioni sanitarie. Dati sull'accesso ai Corsi e programmazione dei posti nell'anno 2023-24” (Morelli, Pollo, 2018). A livello nazionale il primo risultato allarmante è il calo del numero delle domande di ammissione ai 22 Corsi di Laurea (CdL) triennali delle Professioni Sanitarie, scese da 72.736 dello scorso anno a 66.686 (-8,3%). Anche quest'anno si conferma che rispetto all'aumento dell'offerta formativa delle Università non si registra un analogo incremento delle domande di iscrizione. Si registra, infatti, un incremento dei posti disponibili per i 22 CdL delle Professioni Sanitarie in tutte le Regioni; nello specifico della Lombardia, esso è del +3,5%. Parallelamente, osservando nello specifico l'Università Statale di Milano, il calo di domande di iscrizione ai 22 CdL è stato del 13%. Per quanto riguarda il CdL in Educazione Professionale SNT/2, per l'università Statale di Milano, il rapporto Domande/Posto (D/P) è inferiore a 1, con 74 domande su 80 posti disponibili. Questi dati, per essere letti adeguatamente, devono anche essere interpretati considerando che, dei molti iscritti al test di ammissione, diversi procedono poi ad iscriversi ad altri CdL indicati come prima scelta. I dati sopra riportati, uniti alla consapevolezza di vivere in una realtà sempre più tendente all'individualismo e che reprime le spinte di aiuto nei confronti dell'altro (Morelli e Pollo, 2018), assumono la forma di un indice di criticità che dimostra quanto sia necessario un cambio di rotta sociale, oltre che una comprensione e sviluppo della motivazione alla professione specifica.

Il termine “motivazione” ha radici etimologiche interessanti, poiché deriva dalla parola latina *motus*, participio passato del verbo *movère*, che significa “ciò che spinge” o “ciò che suscita a fare”. La parola risulta, quindi, composta da “motivo (*motivus*)” e “azione (*agere*)”. La motivazione, intesa come “quanto concorre a determinare il comportamento di un individuo o anche di una collettività”, rappresenta il principale propulsore di ogni azione umana, spingendo gli individui verso determinati obiettivi. Gioca un ruolo cruciale anche nel processo di scelta della propria formazione e della professione: la scelta occupazionale va considerata non come un evento, ma come un processo di lunga durata; intervengono su tale processo numerosi fattori in grado di modularlo e di condizionarlo giustificando così la grande variabilità degli esiti finali poiché è influenzata da una serie di fattori psicologici, esperienze vissute, caratteristiche personali, valori e credenze, nonché dal contesto socio-culturale in cui si sviluppa.

Le energie necessarie per il lavoro sociale sono così ingenti che inducono frequentemente coloro che lo praticano a riflettere sulle proprie motivazioni per cui si dedicano alla cura degli altri (Capello, Fenoglio, 1992). Poiché le professioni d'aiuto presuppongono uno stretto contatto con l'Altro, sono basate sulla relazione; una relazione in cui la sofferenza e il disagio sono ciò con cui l'operatore sociale si trova a "fare i conti" tutti i giorni. Implicando un forte coinvolgimento a livello personale questa scelta sottintende un bisogno psicologico che trova soddisfazione in un'analisi costi/benefici nell'intraprendere la professione. Storicamente, i giovani mostrano un particolare interesse per le professioni di cura, grazie alla loro sensibilità verso gli altri e al desiderio di contribuire alla difesa dei più deboli. Questo interesse è evidenziato anche dalla significativa partecipazione giovanile al volontariato e al servizio civile, dove i servizi alla persona sono spesso scelti come ambiti di attività principali (Catarsi, 2006). Con questa affermazione si evidenzia la popolarità dell'ambito sociale, anche se si evince che molta di questa importanza deriva dalla modalità con cui ci si avvicina: in modo volontario nel tempo libero e non come scelta professionale ponderata, che deve sostenere la vita di un individuo e forse anche del suo nucleo familiare.

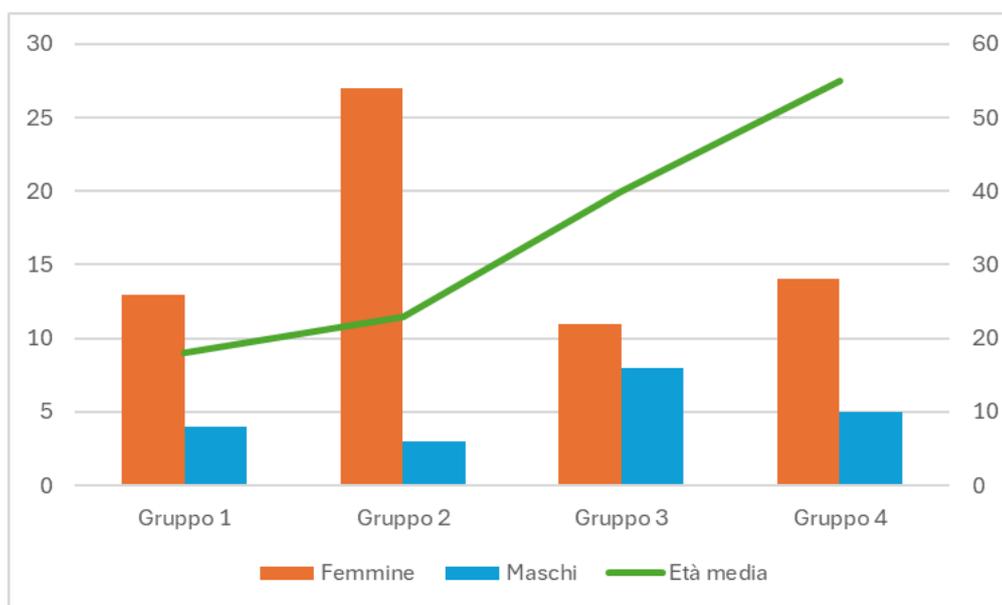
Le motivazioni possono essere suddivise tra motivazione intrinseca, ossia la spinta che porta allo svolgimento di un'attività per il piacere e la soddisfazione derivanti dalla sola partecipazione, e motivazione estrinseca, ossia la spinta alla realizzazione di un'attività come mezzo per un fine altro rispetto al proprio piacere (Deci, Ryan, 1985). La motivazione intrinseca è autosufficiente, basta a sé stessa e quindi gli individui hanno maggiore probabilità di persistere e impegnarsi nelle attività senza rinforzi esterni. A questa distinzione è possibile affiancarne un'altra, che suddivide le motivazioni in base al tipo di distinzione tra le cause di attribuzione: motivazione disposizionale, la cui attribuzione è interna e i fattori individuali, e motivazione situazionale, la cui attribuzione è esterna e i fattori ambientali (Heider, 1958).

Tutte le riflessioni precedenti hanno ispirato le domande fondamentali che guidano questo lavoro di ricerca: all'interno di una professione d'aiuto come quella dell'EP, quali sono le differenze intergenerazionali? È plausibile che esistano notevoli disparità tra le diverse generazioni coinvolte? Oppure tale percezione rispecchia solamente un'interpretazione eccessivamente semplificata di un fenomeno estremamente complesso e intrinsecamente soggettivo, che resiste a categorizzazioni nette? E quindi: quali sono le principali motivazioni che sostengono la scelta della professione?

Per la definizione degli obiettivi dello studio qualitativo è stato svolto un lavoro di revisione della letteratura e di analisi delle precedenti ricerche in tema di motivazione alla formazione e alla professione di EP. Sono state consultate diverse banche dati (PubMed, Google Scholar, Embase, Eric), includendo tutte le riviste scientifiche e libri di testo in lingua italiana e inglese, senza limiti di tempo, ordinati per pertinenza e ricercando in particolare con le parole chiavi "motivation" "health care profession" "social worker". In letteratura vi sono molteplici articoli che trattano l'argomento preso in esame ma pochi di essi traggono risultati a partire da ricerche sperimentali. Si sono quindi ampliati i parametri di ricerca per analizzare i contributi sulla motivazione ad altre professioni sanitarie o di aiuto che si focalizzassero sulla motivazione alla professione di insegnante o alle professioni di aiuto sanitarie come medici, infermieri o fisioterapisti. Questi ultimi, in particolare, hanno fornito una metodologia scientificamente rigorosa, assunta a modello nella costruzione della presente ricerca. Nello specifico, uno studio che indaga la motivazione alla professione medica, utilizza come indicatori di motivazione anche degli incentivi di tipo estrinseco per indagare un fenomeno che canonicamente viene ritenuto di tipo intrinseco e che non vengono presi in considerazione nelle ricerche di carattere socio-pedagogico. Lo studio "Incentives and intrinsic motivation in healthcare" (Berdud et al., 2016) ha individuato i seguenti principali obiettivi: indagare le motivazioni intrinseche alla professione dei medici, comprendere se gli incentivi economici e le politiche di controllo possono minare la motivazione intrinseca alla professione, esplorare se degli incentivi ben progettati possono incoraggiare. Tali obiettivi sono stati rivisitati e trasposti per indagare la motivazione a intraprendere la professione di EP e gli eventuali cambiamenti generazionali. Lo scopo della presente ricerca consiste quindi nell'indagare le motivazioni intrinseche ed estrinseche che portano a intraprendere la formazione e quindi la carriera nella professione di EP di quattro generazioni e comprendere quanto incentivi di tipo economico, di riconoscimento sociale e di autonomia professionale possano accrescere o minare le stesse.

Materiali e Metodi

Per la presente ricerca, al fine di reclutare un campione di partecipanti, sono stati considerati idonei gli individui delle diverse generazioni che svolgono la professione di Educatore Professionale, in aggiunta a coloro che potrebbero, in potenza, diventare EP nel futuro e quindi costituire le prossime generazioni, con un totale di 85 soggetti. Il campione è stato stratificato in gruppi che rappresentano le 4 “generazioni”. Il contesto di riferimento nel quale è stato svolto il reclutamento a valanga (Berg, 2009) dei soggetti è la città Metropolitana di Milano: i partecipanti sono dunque residenti, studenti o lavoratori entro quest’area. Sono stati inclusi soggetti di ambo i sessi, di qualunque estrazione sociale. Di seguito si riportano le caratteristiche dei 4 gruppi di partecipanti: il primo gruppo è formato da 17 partecipanti, di cui 4 soggetti di sesso maschile (M) e 13 di sesso femminile (F), con età media di 18 anni e composto da studenti iscritti e frequentanti il quinto anno della scuola secondaria superiore (59% frequentanti il liceo scientifico, 29% il liceo di scienze umane e il 12% il liceo linguistico). Non sono stati inclusi studenti con certificato di disabilità, minorenni, con una precedente bocciatura o che non intendono concludere il percorso di studi. Il secondo gruppo è rappresentato da 30 partecipanti (3 M, 27 F); l’età media è di 23 anni; sono studenti, iscritti e frequentanti il terzo anno del CdL in Educazione Professionale dell’Università Statale di Milano, individuati secondo criteri di casualità. Non sono stati inclusi studenti che intendono intraprendere un nuovo CdL di primo livello, precedentemente laureati in un diverso CdL, con certificato di disabilità o iscritti in regime di “cittadini Extra Unione Europea”. Il reclutamento dei soggetti del terzo e quarto gruppo è avvenuto all’interno di Servizi socio-educativi-assistenziali appartenenti sia alla ATS e alle ASST milanesi sia a Fondazioni e Cooperative del privato sociale esistenti sul territorio. Si è chiesta la disponibilità a professori universitari, tutor e assistenti di tirocinio del CdL in Educazione Professionale dell’Università Statale di Milano a fornire i contatti di possibili colleghi da intervistare. Il terzo gruppo è formato da 19 partecipanti (8 M, 11 F), con età media di 40 anni, laureati in Educazione Professionale con almeno 5 anni di esperienza lavorativa negli ambiti di intervento di psichiatria, disabilità, dipendenze, minori e anziani. Non sono stati inclusi EP laureati in un CdL diverso da Educazione Professionale, con l’intento di intraprendere una nuova carriera in una diversa professione, che svolgono due professioni distinte contemporaneamente o con sindrome da burn-out diagnosticata. Il quarto gruppo è rappresentato da 19 partecipanti (5 M, 14 F) con età media di 55 anni, con almeno 22 anni di esperienza lavorativa che abbiano, quindi, iniziato la carriera nella professione prima che venisse istituito il CdL in Educazione Professionale nel 2001, regolarmente iscritti all’albo degli Educatori Professionali. Non sono stati inclusi EP in pensione, che abbiano intrapreso, anche se recentemente, una carriera in una professione diversa oppure con sindrome da burn-out diagnosticata.



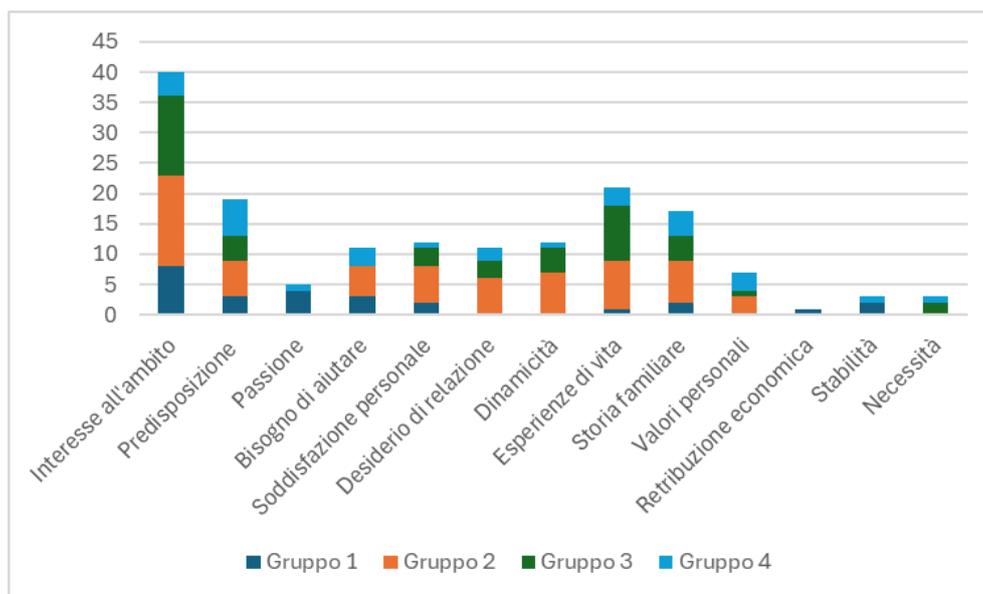
Graf. 1: Distribuzione di genere ed età media nei 4 gruppi generazionali

Lo strumento di rilevazione utilizzato è un'intervista qualitativa semi-strutturata creata *ad hoc*. Ai fini dell'implementazione della traccia dell'intervista, è stato preso in considerazione quanto utilizzato in ricerche precedenti sul tema della motivazione alla professione. Nello specifico, lo studio di Berdud e colleghi sopra citato ha utilizzato l'intervista qualitativa semi-strutturata per indagare la motivazione di 16 medici del Servizio Sanitario di Navarro in Spagna. Le domande di questa traccia erano suddivise in tre parti: la prima si focalizzava sui motivi, le ragioni e le motivazioni intrinseche della scelta professionale; la seconda sul fenomeno degli incentivi, chiedendo agli intervistati come ritengono che, diversi tipologie di incentivi, influiscano sulla motivazione alla scelta professionale; l'ultima parte dell'intervista si concentrava su quali miglioramenti apporterebbero all'intero sistema per incentivare la motivazione. Questa traccia è stata tradotta e adattata per essere utilizzata nella presente ricerca. Nello specifico, è stato svolto un lavoro di rimodulazione delle domande, sulla base dello scopo e degli obiettivi. Il focus dell'intervista è stato mantenuto sulle motivazioni personali e sulle 3 classi di incentivi alla motivazione: riconoscimento economico, riconoscimento sociale e autonomia professionale. A seguito del reclutamento dei soggetti, i partecipanti ritenuti idonei alla ricerca hanno letto, compilato i dati personali e sottoscritto il consenso informato tramite un modulo in cui viene descritto lo scopo della ricerca e la finalità dell'intervista, a scelta se online o in presenza, soggetta a registrazione e successivamente a trascrizione *verbatim*.

L'analisi delle interviste ha adottato un approccio qualitativo ispirato al paradigma interpretativo (Schwartz, Jacobs, 1987) ed è avvenuta tramite individuazione e classificazione dei temi emersi similmente a quanto svolto da Berdud e colleghi nella loro ricerca (Patton, 2002). Si è proceduto con la familiarizzazione delle trascrizioni di tutte le interviste, poi con la segmentazione del testo delle stesse, per ogni gruppo di soggetti, per individuare le tematiche generali affrontate più frequentemente, che racchiudono in modo significativo il parere, la percezione, la prospettiva dell'intervistato. Considerando le porzioni di testo precedentemente segmentate, sono state categorizzate le tematiche, elaborando delle etichette corrispondenti, e successivamente individuate delle somiglianze e differenze tra individui nelle tematiche emerse. Le diverse etichette sono state poi successivamente suddivise tra le categorie: "motivazioni intrinseche o estrinseche" e "motivazioni disposizionali o situazionali". Per un'ulteriore categorizzazione delle etichette è stato usato un modello di raggruppamento sulla base della vita dell'individuo a cui erano riconducibili le diverse motivazioni. Si sono identificati dei sotto-temi al fine di cogliere la pluralità di prospettiva in ogni gruppo, calcolandone la frequenza. È stato possibile, così, iniziare ad analizzare le differenze o le similitudini tra le 4 "generazioni".

Risultati

I risultati della presente ricerca rendono evidente come la motivazione maggiormente percepita dagli 85 soggetti sia "l'interesse all'ambito", derivante quindi da un interesse precedente per l'ambito di intervento o il contesto in cui viene svolta la professione, con una prevalenza del 25%, subito seguita dalle "esperienze di vita", con una prevalenza del 13%; con una percentuale molto simile vi è poi "predisposizione personale", con una frequenza del 12%. È invece indicativo come la motivazione meno percepita dai soggetti sia la "retribuzione economica", con una frequenza dell'1%, poiché rilevata unicamente nel primo gruppo (con una percentuale del 4%). È però altrettanto indicativo che anche la "passione" sia stata rilevata principalmente nel primo gruppo come motivazione personale, con il 15% di frequenza, rilevata anche nel quarto gruppo ma solo per il 3%. Di fatto la sfera motivazionale maggiormente percepita, in tutti i gruppi, è la sfera del Sé, ovvero quelle motivazioni che trovano fondamento nella struttura del proprio Io, che sia emotivo o cognitivo.



Graf. 2: Categorie di motivazioni personali nei 4 gruppi generazionali

Si può dedurre che, quando si tratta di autodefinire le proprie motivazioni, non vi sono degli importanti cambiamenti generazionali. Si è poi proceduto a classificare le motivazioni emerse secondo alcune categorizzazioni: disposizionali o situazionali, intrinseche o estrinseche. In entrambe le classificazioni è emerso che i 4 gruppi si trovano concordi nel percepire per la maggioranza motivazioni disposizionali e intrinseche. Un aspetto interessante è la profonda diversità tra i gruppi per quanto riguarda le tipologie di esperienze di vita ritenute significative e fondanti le motivazioni. Il primo gruppo ritrova come motivazione alla futura professione solo delle esperienze vissute in ambito scolastico; per il quarto gruppo, invece, le esperienze significative sono state quelle vissute nell'ambito dell'oratorio, contesto sociale molto significativo quando i soggetti erano pre-adolescenti, e quelle vissute in un lavoro precedente. Troviamo poi una somiglianza tra il secondo e il terzo gruppo i quali riscontrano diverse tipologie di esperienze vissute (scuola, scout, oratorio, volontariato, servizio civile e altre) e in percentuali simili.

Quando è stato chiesto se i soggetti percepivano un cambiamento motivazionale nel tempo, è emerso un grande divario tra il primo gruppo e gli altri. Il primo gruppo, probabilmente perché ancora a uno stadio iniziale della scelta del percorso di studi o della professione, ha quasi totalmente negato di aver subito cambiamenti motivazionali, mentre gli altri tre gruppi hanno riportato significativi cambiamenti nelle loro motivazioni nel corso del tempo. Se poi si scende più nello specifico è interessante evidenziare come solo i gruppi 2 e 3 nel cambiamento motivazionale hanno riscontrato, seppur in piccole percentuali, la presenza di un peggioramento delle motivazioni, ovvero una diminuzione delle stesse. Al contrario, se si prendono in osservazione le risposte afferenti alla nascita di nuove motivazioni, tutti i gruppi hanno rilevato che la motivazione sviluppata successivamente più di frequente è la nascita di una nuova consapevolezza rispetto a sé stessi, ai propri desideri e alla propria professione.

Alla domanda sulle motivazioni personali tutti i gruppi si sono trovati concordi per quanto riguarda le motivazioni maggiormente percepite e sulla maggioranza di motivazioni disposizionali e intrinseche. Al contrario, quando si è indagata la motivazione percepita come comune all'interno della generazione di appartenenza, sono emerse delle profonde differenze tra il primo gruppo e gli altri tre. Questo sembrerebbe suggerire che i gruppi 2, 3 e 4 sono rimasti coerenti, percependo nei coetanei che svolgono la medesima professione o percorso formativo analoghe motivazioni personali. Dai risultati si evince infatti come questi 3 gruppi si trovino sufficientemente concordi nell'affermare che le sfere, intese sulla base della piramide dei bisogni di Maslow (1943), riscontrate nelle generazioni di appartenenza sono la sfera del Sé (bisogni di stima e autorealizzazione) e la sfera sociale (bisogni di stima e appartenenza). In particolar modo la motivazione maggiormente riscontrata nei tre gruppi, con delle percentuali significative, è il bisogno di aiutare, come suggerisce Maslach: "gente che desidera aiutare gli altri a farcela, a sopravvivere, ad adattarsi, ad in-

serirsi, a riuscire. Si tratta di protendersi e di entrare in contatto, è la connessione tra persone che porta, a chi dà, la sensazione di aver realizzato qualcosa, di aver condiviso con qualcuno capacità ed energie”. Questi 3 gruppi, parallelamente, riscontrano che la maggioranza delle motivazioni comuni alla generazione di appartenenza siano nettamente intrinseche e di origine disposizionale. Esattamente al contrario, il primo gruppo ha riscontrato delle motivazioni diverse da quelle auto-percepite, quasi opposte: se la principale sfera motivazionale auto-percepita era la sfera del Sé (interesse all’ambito e passione), quelle che i soggetti ritengono essere maggiormente presenti nella generazione di appartenenza includono la sfera lavorativa (stabilità e retribuzione economica). È interessante notare che se le motivazioni auto-percepite erano di natura intrinseca e disposizionale, quelle percepite come comuni alla generazione di appartenenza si delineano come di natura estrinseca e situazionale. Nel caso della motivazione intrinseca, la fonte associata è la soddisfazione personale, il piacere, la passione, il divertimento; essendo sostenuta dall’interesse intrinseco per l’attività, tenderà a essere molto più stabile nel tempo. Date queste particolari potenzialità e rischi della motivazione intrinseca, è interessante osservare i dati sopra riportati, per i quali la motivazione intrinseca apparterrebbe ai gruppi 2, 3 e 4, afferenti alla professione di EP. Al primo gruppo, al contrario, apparterrebbe maggiormente la motivazione estrinseca, la cui fonte è una ricompensa esterna che può essere di carattere economico, di riconoscimento, lodi o potere. Nella vita di tutti i giorni è auspicabile, quindi, che gli individui possano avere in modo equilibrato (anche se con livelli e orientamenti diversi) motivazioni intrinseche ed estrinseche, eppure è interessante notare come i soggetti della ricerca abbiano facilmente associato la propria generazione a una classe motivazionale piuttosto che a un’altra.

Indagando le motivazioni giudicate assenti nella propria generazione, il primo gruppo si dimostra estremamente convinto che manchi nettamente la passione, la consapevolezza di sé e dei propri desideri, correlati all’aumento della ricerca di maggior retribuzione economica. Parallelamente, i gruppi 2, 3 e 4 si trovano concordi nel sostenere che la motivazione maggiormente percepita come rischiosa sia l’onnipotenza ovvero la volontà di prevaricare sull’Altro in una dinamica di potere. Queste 3 generazioni trovano inconsistente la motivazione della retribuzione economica, che è una motivazione, di per sé, corretta e funzionale ma che non potrebbe trovare soddisfazione nel lavoro di Educatore Professionale. È interessante constatare che la sfera motivazionale maggiormente percepita come afferente alle motivazioni “sbagliate” o meno frequenti, da tutti i gruppi, sia la sfera del Sé, la stessa percepita come maggiormente presente nelle motivazioni auto percepite e nelle motivazioni comuni. Altrettanto interessante è sottolineare come le motivazioni ritenute assenti o poco frequenti all’interno della prima generazione sono principalmente intrinseche e disposizionali, mentre, le motivazioni maggiormente giudicate come “sbagliate” dalle restanti 3 generazioni sono principalmente estrinseche e disposizionali.

Si è indagato inoltre se la retribuzione della professione scelta dagli individui venisse considerata adeguata, e se la retribuzione venisse considerata un incentivo alla motivazione personale. I risultati di queste due indagini parallele sono estremamente significativi: la maggioranza della prima generazione considera adeguata la retribuzione alla professione scelta e non ritiene questa un incentivo alla motivazione. I gruppi 2, 3 e 4, afferenti alla professione di EP, si trovano in accordo nel considerare assolutamente inadeguata la propria retribuzione, nonostante essa possa essere un forte incentivo alla motivazione, ma contemporaneamente ritengono che non possa essere l’unica presente né la più importante; molti sono convinti infatti che la retribuzione possa servire a mantenere la motivazione nel corso della carriera ed evitare che lo stress lavoro-correlato la faccia calare.

Rispetto al riconoscimento sociale della professione, a come questo venga considerato adeguato e un possibile incentivo alla motivazione personale, la prima generazione ritiene con sufficiente convinzione che non sia significativo. Per le restanti 3 generazioni, afferenti al ruolo di EP, il riconoscimento sociale è considerato fortemente insufficiente e inadeguato ed è inoltre considerato un forte incentivo alla motivazione. Un aspetto interessante da considerare è che la percezione di inadeguatezza del riconoscimento sociale può essere suddivisa in diverse sotto-categorie sulla base dell’origine di questa mancanza. In particolare i gruppi 1, 3 e 4 ritengono che l’inadeguatezza derivi da una mancanza di riconoscimento, mentre il secondo gruppo ritiene che vi sia una mancanza di conoscenza della professione che, di conseguenza, porta a una mancanza di riconoscimento.

Infine, a differenza delle altre due categorie di incentivi, nel caso dell’autonomia professionale si riscontra che tutti i gruppi sono in accordo nel definirla adeguata e una forte spinta motivazionale. Nello specifico

i gruppi 2, 3 e 4 ritengono importante sottolineare che la presenza o mancanza di autonomia professionale dipende spesso dalla tipologia di Servizio al quale si fa riferimento. Molti esplicitano come un'adeguata autonomia professionale sia spesso presente all'interno di Servizi educativi, nei quali l'Educatore Professionale è la figura predominante sia in termini numerici che "gerarchici". Parallelamente, da altrettanti soggetti, è stato evidenziato come la mancanza di sufficiente autonomia professionale sia riconducibile ai Servizi sanitari, nei quali le figure professionali come medici, infermieri o psicologi assumono dei ruoli di maggior potere decisionale.

Discussione

I risultati della presente ricerca consentono di affermare che in termini di motivazione personale auto-percepita non emergono significativi cambiamenti generazionali. Infatti, tutti i gruppi hanno riscontrato leve motivazionali intrinseche e disposizionali. Al contrario, in termini di motivazioni riconosciute come comuni alla generazione di appartenenza, è possibile riscontrare delle differenze tra gruppi. Il primo gruppo sembra essere svalutante e maggiormente severo nel giudicare la propria generazione. È interessante notare che gli individui di questo gruppo fanno fatica a riconoscersi come parte della generazione, tanto da esprimere le proprie motivazioni personali come diametralmente opposte a quelle del gruppo. Al contrario, i soggetti dei restanti 3 gruppi sembrano sentirsi profondamente parte delle generazioni di appartenenza, giudicando meno severamente i propri coetanei seppur riconoscendo delle derive rischiose del proprio lavoro. In questi gruppi le motivazioni personali e quelle del gruppo sono simili o comunque assimilabili. È inoltre possibile affermare che la generazione più "giovane" ritiene di aver scelto delle professioni con adeguato riconoscimento economico e adeguato riconoscimento sociale ma senza che questi abbiano realmente influito sulla scelta. Al contrario, le restanti 3 generazioni ritengono che la professione di EP non sia sufficientemente retribuita né sufficientemente riconosciuta e che questo incida significativamente sui processi motivazionali, sia nella scelta iniziale sia successivamente nel mantenimento della motivazione. In termini di autonomia professionale è possibile affermare che questa è il più importante tra gli incentivi, ossia l'incentivo percepito come indispensabile per i processi motivazionali. È incoraggiante evidenziare che, oltre a essere percepito come l'incentivo più importante, è anche l'unico che viene considerato sufficientemente adeguato da tutte le "generazioni", seppur i gruppi 2, 3 e 4 sostengano vi sia ancora margine di miglioramento, soprattutto in ambito sanitario. Nello studio di Berdud e colleghi, le principali motivazioni intrinseche erano: l'apprezzamento per la pratica medica (piacere/divertimento) e la vocazione per la professione (vocazione); parallelamente la convinzione che il denaro possa danneggiare la motivazione intrinseca dei medici era stata ampiamente condivisa da tutti gli intervistati. Sembra quindi possibile riscontrare una somiglianza tra medici e Educatori Professionali in termini di motivazioni auto-percepite (interesse per l'ambito, passione e predisposizione personale) ma una profonda diversità considerando il riconoscimento economico come un incentivo per gli EP e, al contrario, come un rischio per i medici. Sembra, inoltre, possibile affermare che rispetto ad altri lavori, la professione di EP è ancora carente di molti aspetti di motivazione estrinseca quali il riconoscimento economico e sociale ma anche la crescita professionale e l'avanzamento di carriera, come hanno sottolineato molti dei soggetti del terzo e quarto gruppo. È possibile pensare che questa professione sopravviva perché coloro che la svolgono hanno sempre avuto finora delle motivazioni personali sufficientemente solide da contrastare i rischi, le sconfitte e la frustrazione che vi sono associate. I risultati di questa ricerca offrono importanti indicazioni per supportare e sviluppare le motivazioni professionali, in particolare per la professione di EP. Le motivazioni intrinseche, come l'interesse per l'ambito e la passione, sono più stabili nel tempo; perciò, è essenziale che i programmi educativi promuovano queste motivazioni attraverso ambienti di apprendimento coinvolgenti e attività pratiche e stimolanti. Le esperienze di vita hanno un ruolo cruciale nel plasmare le motivazioni professionali. Le istituzioni educative dovrebbero quindi offrire una varietà di opportunità esperienziali, come volontariato e servizio civile, per arricchire il bagaglio motivazionale degli studenti e prepararli meglio per le sfide future. Sebbene la retribuzione economica sia meno rilevante rispetto alle motivazioni intrinseche, è importante riconoscerne il ruolo nel mantenimento della motivazione a lungo termine. Le politiche retributive dovrebbero quindi bilanciare riconoscimenti intrinseci ed estrinseci per prevenire il calo della mo-

tivazione intrinseca e lo stress lavoro-correlato. Il riconoscimento sociale della professione di EP è considerato inadeguato dai professionisti più esperti, suggerendo la necessità di migliorare la percezione pubblica del loro ruolo attraverso programmi di sensibilizzazione e valorizzazione. Infine, l'autonomia professionale, percepita come adeguata, è un forte incentivo motivazionale. Le strutture organizzative devono quindi sostenere l'autonomia degli EP, soprattutto nei contesti in cui svolgono un ruolo predominante.

In conclusione, i risultati indicano che le motivazioni per la scelta professionale sono prevalentemente intrinseche e disposizionali, con una forte influenza delle esperienze di vita. Le politiche educative e organizzative dovrebbero quindi focalizzarsi sul supporto delle motivazioni intrinseche, la valorizzazione delle esperienze formative e il miglioramento del riconoscimento sociale e delle condizioni lavorative per mantenere alta la motivazione professionale nel lungo termine.

Nota bibliografica

- Berdud M., Cabases J. M., Nieto J. (2016). Incentives and intrinsic motivation in healthcare. *Gac Sanit*, 06, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27321370/> (visualizzato in data 03/05/2024).
- Benabou R., Tirole J. (2003). Motivazione intrinseca ed estrinseca. *Rev Ec Studies*.
- Berg B. L. (2009). *Qualitative research methods for the social sciences*. Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Bevacqua L., Cenerelli E., Mastrillo A. (2023). Corsi di laurea delle professioni sanitarie. Dati sull'accesso ai Corsi e programmazione dei posti nell' A.A. 2023-24. *Sanità24*, 11 (visualizzato in data 25/05/24).
- Capello C., Fenoglio M.T. (1992). *Perché mai mi curo di te? Soddisfazioni e fatiche nel lavoro sociale*. Torino: Rosenberg & Sellier.
- Catarsi E. (2006). *Autobiografie e scelte universitarie*. Firenze: Firenze University.
- Deci E., Ryan R. M. (2017). *Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development and wellness*. s.l.: the Guilford Press.
- Decreto 8 ottobre 1998, n. 520 recante norme per l'individuazione della figura e del relativo profilo professionale dell'Educatore Professionale, ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n.502.
- Edgar S. (2015). Identifying the influence of gender on motivation and engagement levels in student physiotherapist. *Med Teach*.
- Frey B.S., Jegen R. (2001). Motivation Crowding Theory. *Journal of Economic Surveys*.
- Heider F. (1990). *Psicologia delle relazioni interpersonali*. Bologna: Il Mulino.
- Maslach C. (1997). *La sindrome del burnout*. Assisi: Cittadella.
- Maslow A. (2010). *Motivazione e personalità*. Roma: Armando.
- Marelli L. (2023). Coordinamento nazionale delle comunità di accoglienza: Sos educatori, ora è allarme. Precariato e bassi salari: così scatta la grande fuga. *Corriere.it*, https://www.corriere.it/buone-notizie/23_gennaio_18/sos-educatori-ora-allarme-precariato-bassi-salari-cosi-scatta-grande-fuga-08f12c26-9412-11ed-86e1-e1e0fbfb2935.shtml (visualizzato in data 09/05/24).
- McLaughlin K., Moutray M., Moore C. (2010). Career motivation in nursing students and the perceived influence of significant others. *Journal of Advanced Nursing (JAN)*.
- Morelli U., Pollo M. (2018). Nostalgici del noi ma gelosi dell'io? *Animazione sociale*, 317, 03.
- Pozzoli F., Pasquinelli S. (2022). Rimettiamo al centro le professioni d'aiuto. *Welforum* 10 <https://www.welforum.it/-rimettiamo-al-centro-le-professioni-daiuto/> (visualizzato in data 16/05/24).
- Sarchielli G. (2003). *Psicologia del lavoro*. Bologna: Il Mulino.
- Zingarelli N. (2001). *Lo Zingarelli minore. Vocabolario della lingua italiana, Ed. terzo millennio*. Bologna: Zanichelli.