

Equivoci della riforma UNIVERSITÀ E MERITO MISURATO A SPANNE

di **GIORGIO ISRAEL**

LA RIFORMA dell'università è un tassello fondamentale della riforma del sistema dell'istruzione nazionale. Attorno al disegno di legge in discussione in Parlamento si sta sviluppando un dibattito che, da un lato ha dimostrato un'ampia convergenza sulle linee fondamentali del testo, d'altro lato ha messo in luce gli aspetti su cui possono essere apportate utili revisioni.

In termini generali, ogni intervento dovrebbe ispirarsi al principio di non stressare un sistema che da decenni non conosce requie. Alla lunga, trasformare l'università in un perpetuo cantiere può avere effetti devastanti. Se l'attività prevalente dei docenti non è più insegnare e far ricerca bensì implementare nuove leggi e decreti, ciò non è soltanto negativo in sé, ma favorisce coloro che sono più abili a "gestire" che non a compiere le funzioni per cui sono stati assunti. Occorre quindi pensare a interventi che ricorrono al bisturi di precisione piuttosto che allo scalpello, limitando al massimo i provvedimenti attuativi.

Da questo punto di vista, il disegno di legge in discussione è convincente nello spirito generale — soprattutto per quanto riguarda il meccanismo di reclutamento e di carriera dei docenti — ma, da un lato, lascia aperti aspetti che andrebbero precisati subito, per evitare il rischio del "cantiere perpetuo" e, dall'altro, contiene troppe regole e meccanismi complicati di taglio dirigistico.

Il provvedimento articola il sistema di governo dell'università secondo un modello largamente diffuso a livello internazionale, ma non definisce chiaramente le funzioni del Senato accademico rispetto a quelle del Consiglio di amministrazione, col rischio di conflitti di competenza. Inoltre tende a sottrarre al corpo docente la gestione della didattica e della ricerca (il Senato accademico si limita a formulare "proposte" in materia) e mostra una propensione aziendalistica evidente nella struttura del Consiglio di amministrazione, composto di personalità italiane o straniere di comprovata competen-

za in campo gestionale e di un'esperienza professionale di alto livello (per almeno il 40% non universitari). Di questo organo non sono chiarite le modalità di selezione, come se la competenza gestionale o professionale fosse evidente di per sé e al di sopra di ogni valutazione.

È noto che il corpo docente non ha buona stampa, ma alla fin fine l'università è pur sempre un'istituzione di cultura, insegnamento e ricerca e non è introducendo una logica aziendale senza verifiche che si può sperare di sanare i mali creati da qualche decennio di assunzioni ope legis e di provvedimenti malamente accatastati e spesso improvvidi come il sistema localistico di reclutamento e il percorso laurea triennale-laurea specialistica. Un confronto con gli statuti di alcune università americane evidenzia in quest'ultime un sistema che attribuisce maggior peso al corpo accademico e che non fa concessioni demagogiche a organi docenti-studenti a composizione addirittura paritetica.

Il disegno di legge sceglie una via giusta quando mira ad attribuire maggiore importanza ai dipartimenti, conferendo loro funzioni didattiche e non soltanto di ricerca e riduce al minimo le funzioni delle facoltà. Ma bisogna fare i conti con le caratteristiche del sistema italiano. Se si volesse davvero fondare tutto il sistema universitario sui dipartimenti occorrerebbe abolire la strutturazione in settori scientifico-disciplinari. Pare evidente a molti che sarebbe un'ottima scelta perché questa strutturazione introduce rigidità grottesche: un docente che voglia cambiare di settore, magari perché ha cambiato attività di ricerca — per esempio da un settore di matematica a uno di fisica — si trova di fronte a ostacoli enormi. Ma abolire il sistema dei settori scientifico-disciplinari sarebbe una rivoluzione da bulldozer, altro che scalpello. E allora, non potendola fare, occorre tenersi le facoltà, altrimenti nessuno potrebbe gestire i tantissimi corsi di laurea interdisciplinari. Quale dipartimento potrebbe mai gestire un corso di laurea di formazione di un insegnante delle scuole secondarie di primo grado? Occorre pensare a facoltà "legge-

re", che tengano sedute plenarie solo in casi eccezionali, che si strutturino per commissioni, e il cui preside sia una figura meramente "presidenziale". Tutto questo dovrebbe essere precisato in detta-

glio fin d'ora per rendere il processo di transizione rapido e agile.

È evidente che, per risanare l'università, è necessario un efficace sistema di valutazione. Ma anche qui è necessario alleggerire al massimo le regole e pensare a controlli a valle piuttosto che a tante prescrizioni a monte. Per esempio, per quanto riguarda il reclutamento, l'esperienza suggerisce che non esiste sistema, per quanto stringente, che non possa essere aggirato. È assai meglio concedere molta libertà nel reclutamento e poi valutare ex post i risultati ottenuti. Un esempio tipico di inutili controlli a monte è la norma della quantificazione dell'impegno dei docenti in 1.500 ore annue. Può forse avere senso per un'équipe di laboratorio. Ma chi debba fare una ricerca in una biblioteca come sarà controllato? Con una cimice appesa alla giacca o con attestati dei bibliotecari che garantiscano anche che non abbia passato il tempo a fare videogiochi sul computer? Si dice che simili norme sono suggerite dall'Europa: ma non ogni stupidaggine deve essere accolta soltanto perché porta un timbro comunitario.

La scelta del sistema di valutazione non può essere lasciata nel vago in attesa che la costituenda agenzia di valutazione la costruisca chissà come e chissà quando. Per esempio, bisogna dire con chiarezza se il sistema di valutazione deve fondarsi tutto su procedure di valutazione numerica oppure su ispezioni incrociate capillari, ovvero su un severo sistema di autovalutazione di contenuto fatto dalle

persone e non basato su procedure automatiche. Sarebbe bene non chiudere gli occhi di fronte alla crescente consapevolezza che certe tecniche di valutazione cosiddette "oggettive" — come l'indice delle citazioni ("citation index") — funzionano bene soltanto in certi settori come la medicina, mentre danno risultati inattendibili o addirittura disastrosi nei settori delle scienze di base, per non dire delle scienze umane.

Andrebbe evitato l'ennesimo errore di importare in ritardo un sistema in vigore all'estero, proprio mentre iniziano a evidenziarsi i suoi limiti. C'è qualcosa di puerile nell'idea — cara agli "esperti" di valutazione, per lo più esperti di tecniche aziendali che non hanno mai insegnato o fatto ricerca un'ora in vita loro — secondo cui la valutazione sarebbe una sorta di novità dei nostri giorni. La valutazione dei risultati della ricerca è inerente allo sviluppo stesso della scienza come attività organico-

zata e professionalizzata fin dall'Ottocento – inerente in quanto esprime il confronto culturale all'interno della comunità scientifica, un confronto che ha senso soltanto se si manifesta in modo aperto, rigoroso, non anonimo e mirante ai contenuti e non a parametri meramente formali. Un buon sistema di valutazione è soltanto quello che restaura un confronto culturale all'interno della comunità universitaria sui contenuti e sulla qualità della ricerca e della didattica. Ogni approccio che si affidi a meccanismi automatici è una concessione alla pigrizia mentale, penalizza la ricerca di base e stimola alle promozioni facili pur di mostrare che l'università laurea tutti in tempo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

