

Merito e premi nella carriera dei docenti

Luigi Illiano

20-12-2003

Una commissione definisce il nuovo profilo

La nuova carriera per i docenti comincia a prendere forma, nero su bianco, in tre parole: organizzazione, didattica, ricerca. Gli insegnanti potranno guadagnare di più specializzandosi fino a diventare dirigenti scolastici o intraprendere la carriera universitaria. Il profilo del docente che verrà è contenuto nel dossier di 46 pagine elaborato dalla commissione composta da Aran (Agenzia per la contrattazione nel pubblico impiego), ministero dell'Istruzione e sindacati firmatari del contratto sottoscritto lo scorso luglio. La progressione professionale degli insegnanti, prevista dal documento si basa su un'articolazione di carriera strutturata all'interno dell'autonomia riconosciuta alle scuole. È previsto uno sviluppo di carriera lungo due fasce: quella dell'anzianità di servizio e quella della professionalità, premiando, in un primo tempo (e fino a una certa soglia), l'anzianità e, successivamente, la professionalità. Viene fissato il riconoscimento, da parte delle Università, dei titoli professionali spendibili ai fini della carriera. Si ipotizza, inoltre, un ruolo specifico e importante dei crediti formativi, e tra questi ultimi e le competenze funzionali alla progettazione e realizzazione del Piano dell'offerta formativa. I crediti formativi saranno utilizzati per gli avanzamenti di carriera che, attraverso una selezione, permetteranno di accedere - per l'area organizzativa e didattica - al concorso per dirigenti. Mentre per l'area della ricerca e la sperimentazione si accederà al dottorato di ricerca (titolo utile per l'inserimento nella carriera universitaria, sempre dopo aver sostenuto concorso). Previsto l'esonero dal servizio o un periodo sabbatico, per la frequenza ai corsi di formazione. Quanto alla fattibilità e ai tempi di attuazione, il documento è chiaro: «Per elaborare soluzioni e per istituire, già nel prossimo biennio contrattuale, meccanismi di carriera per i docenti» è necessaria definire i costi e «il conseguente ammontare delle risorse». In quattordici capitoli il documento passa in rassegna l'intero ambito della professione docente, utilizzando studi dell'Ocse. Una sorta di radiografia che, partendo dalla situazione attuale, sul piano contrattuale e su quello professionale, disegna l'identikit del nuovo insegnante. «Un aspetto che distingue negativamente il nostro Paese rispetto al panorama internazionale - si legge nel testo - è l'appiattimento delle retribuzioni» e sottolinea che «le ipotesi di carriera dovrebbero ribadire l'unicità della funzione docente». Ruolo importante viene attribuito al capo di istituto, inteso come valutatore del lavoro dell'insegnante, attraverso parametri oggettivi come, ad esempio, l'assiduità e continuità della presenza e l'attitudine alla collegialità. Il prossimo incontro della commissione è stato fissato per il 15 gennaio 2004.

COMMENTI

Giuseppe Aragno - 20-12-2003

La nuova carriera per i docenti comincia a scontrarsi da subito con un vecchio problema, messo nero su bianco, in tre parole, tre volte trentatremila volte: stipendio da fame.

Non entro nello specifico del problema, delicato e complesso, ma è evidente che gli insegnanti potranno ragionare di carriera diversificata e, quindi, di retribuzioni differenziate, solo quando lo stipendio base risulterà dignitoso.

E, per favore, non ricominciamo con la solfa della "categoria che non vuole esser valutata".

max the edge - 21-12-2003

la faccenda è degna di interesse. da quanto lei scrive emergerebbe finalmente la volontà di mettere mano alla definizione del ruolo e del prestigio sociale della funzione docente, che secondo me è il vero punto di snodo dell'annosa vicenda.

spero che da nessuna parte prevalgano sguardi con paraocchi e speriamo bene. sarei interessato a seguire gli sviluppi della discussione

patanò - 21-12-2003

Si preannuncia una legge che andrà a premiare i soliti furbi, a discapito di chi lavora seriamente ed umilmente. L'abbiamo già visto con l'istituzione della dirigenza. L'impressione è che alcuni stiano modellando a proprio uso i futuri profili. Non capisco il disprezzo

verso l'anzianità di servizio, l'esperienza non serve più?

Antonio Calosci - 21-12-2003

Certamente in se l'idea è valida.

Ma altrettanto certamente gli stipendi vanno prima adeguati agli standard europei.

Poi si potranno prevedere progressioni per valore.

Altro problema:

gli esami per la progressione da chi saranno svolti?

Su quali basi?

Con quale trasparenza?

Con quale ingerebza politico-sindacale?

Sulla carta è tutto bello, ma nella realtà si rischia di premiare chi è più ammanicato o sa trafficare meglio di altri (pur non essendo meglio di altri)

Antonio Lapaglia - 21-12-2003

Spero di trovare il documento e leggerlo interamente; spero che non sia vero il potere dato ai dirigenti, senza contropoteri; ma detto questo, non sopporto gli estremismi di chi "solo l'anzianità fa un buon prof" e "nessuno mi può giudicare" e in realtà "lavoriamo tutti eguale, e chi dice diverso è solo un furbacchione".L'organizzazione ed i compiti di una scuola moderna "dell'autonomia" comporta una grande mole di lavoro: solo chi vuole parteciparvi, al di là dello stretto necessario, merita differenziazione: morale, chi dà più tempo, guadagni di più! E certo non può essere l'unica meta della carriera la dirigenza o il dottorato (quasi mai servito a niente!)

p.s. IL DOCUMENTO non E' DELLA COMMISSIONE, MA DELL' ARAN; LA CGIL HA DETTO CHE QUALUNQUE IPOTESI DEVE PASSARE DALL'APPROVAZIONE DELLA CATEGORIA!

patroncini - 22-12-2003

Calma e gesso!

leggo dal sito della Cgil Scuola:

COMMISSIONE ARTICOLO 22: TERZO INCONTRO

Il 18 dicembre u.s. si è svolto presso l'Aran il terzo incontro della commissione che deve istruire i lavori per la sequenza contrattuale sulle carriere prevista dall'articolo 22 del CCNL. Erano presenti quattro sindacati firmatari del contratto e, nella delegazione Cgil Scuola, i rappresentanti delle associazioni professionali Proteo-fare-sapere, Cidi, Mce e Lega Ambiente –scuola e formazione. La riunione è stata ancora una volta interlocutoria ed anche breve.

I rappresentanti dell'Aran hanno consegnato un voluminoso dossier di 46 pagine che cerca di tracciare, con documenti ufficiali dell'Ocse, il panorama delle questioni connesse al problema delle carriere e che è comprensivo di una ricognizione, per altro incompleta, della situazione europea.

Il testo in questione non può essere considerato una proposta, sia per la vastità della questioni contenute, che vanno al di là degli aspetti strettamente connessi alla carriera, sia per le finalità per le quali è stato redatto.

La discussione è stata perciò breve, vista l'esigenza di un'attenta analisi del testo consegnato, e, in pratica, con nessun intervento di merito da parte sindacale. Da parte ministeriale è emerso il positivo segnale di una impossibilità di ricorrere al cosiddetto "merit pay" (valutazione degli insegnanti in base al rendimento degli alunni).

La Cgil Scuola ha ribadito che qualsiasi ipotesi dovrà essere sottoposta alla consultazione della categoria prima di essere oggetto di contrattazione. Il prossimo incontro è previsto per il 15 gennaio.

max2 - 24-12-2003

ipotesi interessanti .bisognerà approfondire ..seguirò volentieri il dibattito in merito.

Isa Cuoghi - 26-12-2003

Io credo che il problema principale non sia chi fa di più o di meno, ma che sia anche e soprattutto una questione legata all'orario di servizio e alle competenze e condivisioni dei compiti, dei ruoli e delle responsabilità.

Si dovrebbe chiarire una volta per tutte quale è il ruolo del docente, cosa deve fare in classe e cosa per la scuola tutta.

I laboratori, i progetti, se sono riconosciuti come fondamentali per l'attività di insegnamento, devono essere gestiti da tutti e in modo consapevole, in modo che abbiano una ricaduta sull'insegnamento in generale, dovrebbe essere condivisa una metodologia.

Da quando è entrato il Fondo di Istituto, invece, si è come scatenata una corsa a chi fa più ore fuori dalla classe per avere qualche euro in più.

Io credo invece che, alla luce di cui sopra, si dovrebbe avere un orario di servizio, a scuola, chiaro e con regole trasparenti, dovrebbe aumentare la retribuzione degli insegnanti, di tutti gli insegnanti, perché ognuno di loro dovrebbe poter insegnare utilizzando tutto quello che la scuola mette a disposizione e gestendolo all'interno dell'orario.

Chi ha competenze diverse, specializzazioni diverse, riconosciute dal Collegio, dovrebbe poter essere distaccato dalla classe per fare ricadere sulla didattica le proprie conoscenze.

Insomma è il discorso dell'orario di lavoro e delle competenze degli insegnanti, della loro professionalità, anche della valutazione.. se non lo chiariremo al più presto fra tutti, ci ritroveremo come al solito a dovere fare i conti con chi ce lo imporrà dall'alto.. con la conseguenza di ulteriore conflittualità sia all'interno di insegnanti dello stesso ordine di scuola che tra ordini diversi.. con un continuo rimpallarsi di responsabilità e colpe..

In questi ultimi anni abbiamo visto passare sulla nostra pelle decreti, leggi, contratti, riforme che non abbiamo condiviso in pieno, ma siamo sicuri che tutti abbiamo lo stesso modo di percepire la scuola e la sua finalità ?

Non è un attacco alla libertà di insegnamento il discutere di metodologie e di obiettivi, di professionalità e di valutazione.

Deve essere un modo per chiarirsi e per confrontarsi.

Dico CONFRONTARSI, e questo vale soprattutto per le organizzazioni sindacali, che dovranno pur farlo con la categoria, prima di portare avanti determinate scelte.

Italo - 27-12-2003

Mahh!!! La solita solfa; ma quale carriera! Se avessi voluto essere un carrierista avrei fatto prima e meglio a svolgere concorsi da funzionario e dirigente presso altre amministrazioni dello stato. Trovo l'idea stessa della carriera per i docenti fuori da qualsiasi logica inerente la stessa specificità dell'insegnamento che non dimentichiamo è soprattutto quella di educare i giovani al rispetto dei valori essenziali della vita e alla solidarietà nucleo stesso dell'idea di stato. Ve lo immaginate un docente che mentre educa i giovani a tali valori pensa a come scavalcare i colleghi per guadagnare qualche pugno di euro in più (scusatela la citazione). Ciao a tutti , Italo.

Grazia Perrone - 28-12-2003

Dalle, scarse, informazioni fin qui fornite dagli organi di informazione di massa mi sembra di poter dire che, le ipotesi di carriera, abbozzate sia nell'articolo in oggetto sia nelle due proposte legislative presentate nei mesi scorsi dal centro-destra, siano molto simili - specie per quanto attiene la valutazione per l'accesso al livello successivo professionale (e stipendiale!) ad opera del Capo di istituto - ad una "vecchia" proposta dell'Adi pubblicata in un libro edito dalla Erickson [1] che proverò, sinteticamente, a riassumere.

Secondo gli Autori del testo in oggetto lo sviluppo professionale docente si articolerebbe in tre fasce distinte e complementari:

1) docenti di prima fascia che rimarrebbero in questo "limbo" professionale per due anni - corrispondenti al periodo di prova - alla quale appartengono i neo assunti assistiti "in modo continuativo" da un docente guida (o tutor). Il passaggio alla fascia professionale successiva è subordinato al raggiungimento di standard professionali specifici stabiliti in altra sede (Sindacale, professionale, politica?) e verificati a seguito di una valutazione espressa da un comitato costituito da tre elementi che, nell'ordine, sono: il Capo di Istituto, il docente guida/tutor, il responsabile di dipartimento. Una nuova figura, quest'ultima, creata "ad hoc" che potrebbe combaciare (utilizzando come "chiave di lettura" tutti i contratti stipulati dal '95 a oggi) con le funzioni obiettivo o "strumentali".

2) Fascia professionale, alla quale appartengono tutti i docenti che hanno superato il biennio di prova che assumerebbero il titolo di docenti professionisti. All'interno di questa fascia gli estensori del testo in esame ritengono "urgente" l'introduzione di forme di valutazione e autovalutazione degli insegnanti ascrivibili all'interno di progetti di valutazione e autovalutazione degli istituti scolastici.

Forme di valutazione finalizzate all'individuazione (testuale) di (...) "pratiche di insegnamento contrassegnate da evidenti carenze rispetto al raggiungimento degli standard (...) prestabiliti a livello nazionale. Va da sé che in caso di (...) "ripetute SEGNALAZIONI e di prove evidenti di demerito (...) occorre prevedere una procedura di valutazione alla quale deve far seguito una procedura sanzionatoria quale, ad esempio, ... l'arresto della progressione stipendiale. Il giudizio di demerito e, l'eventuale (è necessario rammentarlo?), sanzione dovrebbe essere formulata dal Capo di istituto (mi viene in mente, in questo contesto, il tentativo posto in essere dall'Aran, in sede contrattuale, di ampliare notevolmente i poteri sanzionatori del Dirigente scolastico attribuendogli il potere di comminare multe pari a ... DIECI GIORNI DI STIPENDIO. Tentativo rispedito al mittente dalla ferma opposizione di TUTTE le OOSS presenti al tavolo della trattativa). Avverso tale determinazione il docente sanzionato potrà far ricorso al pretore del lavoro ... a dimostrazione, semmai ce ne fosse bisogno, del ruolo "antagonista" che - nella scuola dell'autonomia - assume la funzione della dirigenza scolastica.

3) Fascia professionale specialistica alla quale appartengono gli specialisti (o tutor) e alla quale vi si accede per concorso. Questa fascia professionale comprende due indirizzi:

3a) indirizzo organizzativo-gestionale al quale appartengono i "vicari" (scelti dal dirigente/datore di lavoro e non più eletti dal Collegio ... credo sia opportuno rammentarlo!) che rappresenteranno (testuale!) (...) "la prima tappa verso la dirigenza della scuola (...)";

3b) indirizzo scientifico-pedagogico al quale appartengono i docenti guida (o tutor) che avranno la possibilità di ulteriore sviluppo professionale verso centri quali IRRSAE, BDP, CEDE ecc.

Questo è quanto "bolle" in pentola. E non da oggi.

In attesa di conoscere il testo completo fornito dall'Aran alle OOSS firmatarie del "buon" Contratto potrebbe essere una buona base di partenza dalla quale cominciare ad elaborare analisi e controproposte.

1] cfr. Rosario Drago-Alessandra Cenerini - Professionalità e codice deontologico degli insegnanti - Ed. Erickson, 2000

bruna bassi - 28-12-2003

Interessante dibattito, quello sulla carriera dei docenti. Certo: bisogna trovare dei parametri per stabilire chi e perchè farà "carriera". Nel gran bisogno che c'è di far funzionare la scuola senza assumere altro personale speriamo che non ci obblighino a lavorare dodici ore al giorno conteggiandone sei. Faccio un esempio: in occasione dell'ultimo concorso per l'immissione in ruolo dei precari sono stata nominata "di sorveglianza" agli scritti. Impegno dichiarato (ed obbligato- nessuna volontarietà) dalle ore 12 alle ore 18. Sei ore da scontare nei dieci minuti da recuperare per la riduzione dell'ora di lezione. Alle 18 la "consegna" era di ritirare i compiti, imbustarli, far firmare ai candidati la busta chiusa, completare il verbale, raccogliere tutti gli atti e consegnarli al delegato del provveditorato che aveva davanti a sé una coda di circa 30 docenti-sorveglianti che dovevano ovviamente espletare altre pratiche burocratiche (controllo di quanto consegnato e miniverbale). Le operazioni sono finite per l'ultimo sorvegliante alle 20.15. Due ore ed un quarto assolutamente ignorate.

Non è il lavoro che mi spaventa: è la logica. Se non cambia questo modo di pensare non approderemo mai a nulla. Oggi i tempi necessari per l'espletamento dei compiti è calcolato sulle risorse, non sulle necessità reali. Di esempi come quello che ho appena illustrato ce ne sono a bizzeffe.

Altro punto critico è la valutazione da parte del dirigente scolastico. I dirigenti non hanno obiettivi aziendali da raggiungere, non hanno parametri di qualità da rispettare; con quale criterio dimostreranno di aver "segnalato" i docenti meritevoli di carriera? Quali sono i criteri attraverso i quali gli insegnanti potranno dimostrare la produttività? Non ditemi per favore "la presenza a scuola", nè il numero di studenti promossi. Meglio sarebbe fissare degli standard di qualità delle scuole prima di procedere; livelli chiari da raggiungere, di cui siano responsabili i dirigenti scolastici ed un sistema di premi e penalizzazioni che li obblighi a scegliere come collaboratori persone capaci e non solo (come pare sia l'orientamento) con tanto tempo libero ed un'ottima salute. Tutti noi abbiamo colleghi meritevoli di stima perchè intelligenti e pieni di capacità, ma ne abbiamo altrettanti che possono aggiungere ben poco alla buona volontà. L'esempio attualmente più evidente è quello dei presidenti e dei segretari dei consigli di classe; per non parlare della ripartizione del fondo di istituto che meriterebbe un dibattito a parte. E' scontato che se i dirigenti scolastici non avranno qualche obbligo da rispettare in termini di qualità della scuola, la loro scelta cadrà sui più miti e disponibili, indipendentemente dai risultati che

potranno ottenere. La logica aziendale è molto lontana dalle proposte che si stanno discutendo.

Giuseppe Luca - 28-12-2003

Ben venga una riforma che, finalmente, superi la logica che ha portato all'appiattimento della funzione, alla massificazione del ruolo e, spesso, alla fuga dei migliori. Sarebbe interessante sapere, però, che cosa ne pensano i sindacati, se sono disposti, non tanto e solamente a parole, ad accettare un ruolo che si diversifichi per impegno, disponibilità e spessore professionale. Nella scuola dell'autonomia, ad esempio, non è più accettabile l'idea che il "peggiore" operatore scolastico venga retribuito come il "migliore", che si debba entrare come "docente" ed uscire come "docente" dopo anni ed anni di servizio senza spazi per una carriera come avviene in ogni amministrazione e/o azienda. Sarà posto fine alla "cascata" di pur vergognosi incentivi per tutti? Il dirigente scolastico, come avviene in ogni altra azienda, avrà un ruolo di valutatore del personale?

Ben venga un dibattito su questo tema fondamentale per il futuro della nostra scuola.

Giuseppe LUCA

patanò - 31-12-2003

Altro punto critico è la valutazione da parte del dirigente scolastico. I dirigenti non hanno obiettivi aziendali da raggiungere, non hanno parametri di qualità da rispettare; con quale criterio dimostreranno di aver "segnalato" i docenti meritevoli di carriera? Quali sono i criteri attraverso i quali gli insegnanti potranno dimostrare la produttività? Non ditemi per favore "la presenza a scuola", nè il numero di studenti promossi. Meglio sarebbe fissare degli standard di qualità delle scuole prima di procedere; livelli chiari da raggiungere, di cui siano responsabili i dirigenti scolastici ed un sistema di premi e penalizzazioni che li obblighi a scegliere come collaboratori persone capaci e non solo (come pare sia l'orientamento) con tanto tempo libero ed un'ottima salute

Giudicati da questi "dirigenti"?? ma siamo matti?? Fissare standard? livelli da raggiungere?? Questa è una strada molto rischiosa.

ilaria ricciotti - 01-01-2004

Cari ex colleghi come volete risolvere questo problema, o vi limitate a considerarla un'azione intoccabile e quasi blasfema?

La verifica va fatta ed i soldi vanno aumentati, a chi se li ha veramente meritati.

Con gli anni d'insegnamento e con il lavoro quotidiano, e non limitandosi a pretendere tendendo solamente la mano.

Ne va di mezzo la dignità della categoria, che a volte merita,

a volte dovrebbe cambiare o essere cacciata via.

Alcuni infatti a scuola

ci vanno per riscaldare la sediola.

Non accettano il rinnovamento e la formazione,

ma, vogliono soltanto intascare immeritadamente qualche misero soldone.

Stefano De Stefano - 03-01-2004

E' curioso come noi insegnanti, appena sentiamo parlare di valutazione e di carriera, entriamo subito in fibrillazione. Non si sa ancora nulla di ufficiale, non ci sono proposte chiare e articolate e, soprattutto, non ci sono soldi per i valutandi e per i valutatori e subito ci cominciamo a dividere fra chi vuole la carriera e chi vuole i soldi per tutti.

Consiglio per tutti: non parliamo, non affrontiamo l'argomento, continuiamo - come facciamo tutti e sempre! - il nostro lavoro: facciamoli venire allo scoperto con proposte vere e operative e solo allora dichiariamoci. Il gioco dei nostri governanti è proprio quello di farci pronunciare sul nulla, per creare, al nostro interno e in maniera spesso precostituita, divisioni e lacerazioni tra chi crede nella carriera e chi no. Ricordiamoci che finora i nostri governanti sono stati capaci solo di elaborare il "concorstone" Berlinguer : quello è il loro livello!

Teo Orlando - 04-01-2004

Forse la questione relativa a "differenziazioni" tra gli insegnanti non va posta in termini di carriera, di area separata (anche se la

CGIL, e in particolare il preside Panini, mi dovrebbero spiegare perché si è opposta tanto strenuamente all'area separata per i docenti quanto ha invece perorato quella per i dirigenti - e tra un po' dei direttori amministrativi... e di presunte gerarchie meritocratiche: tutto ciò rischia solo di spaccare la categoria e di creare reazioni come quella scatenata con l'idea del cosiddetto "concorstone" di Berlinguer, poi naufragata.

Visto che definire quali siano gli insegnanti "migliori" è un'impresa disperata, se non impossibile (il "buon insegnante" assomiglia al "bene" secondo il filosofo britannico George E. Moore: è una proprietà indefinibile), mi sembra più opportuno istituzionalizzare maggiormente le differenziazioni dei compiti e le diverse vocazioni che già oggi a vario titolo caratterizzano il corpo docente. Infatti, ci sono docenti che si occupano di attività gestionale-amministrativa, collaborando con l'ufficio di presidenza; docenti che sono particolarmente interessati alle funzioni strumentali al POF; docenti che, invece, preferiscono dedicarsi alla ricerca e allo studio in un contesto extrascolastico e universitario; docenti che collaborano con riviste e giornali o attendono alla libera professione; docenti, infine, che si preoccupano solo di trasmettere il loro sapere con il loro impegno didattico. Ognuna di queste categorie andrebbe valorizzata in modo diverso, ma non secondo scale gerarchiche.

In particolare, per quanto riguarda il rapporto scuola/università, che è il tema di cui più mi sono occupato, sono piuttosto favorevole al modello francese, e in particolare all'agrégation, una specie di superabilitazione conseguita la quale i docenti hanno uno sconto sull'orario scolastico e possono insegnare anche all'università (dove il loro orario si completerebbe, con la prospettiva poi di passare definitivamente all'università, anche come formatore di altri docenti). In attesa di creare qualcosa come l'agrégation, si potrebbe cominciare a tener conto degli insegnanti forniti di dottorato di ricerca, attualmente il massimo titolo di studio conseguibile in Italia. In questo modo non si creerebbero tanto insegnanti di serie A e di serie B, ma si valorizzerebbe semplicemente la maggiore vocazione di taluni alla ricerca, mentre quelli che vogliono essere valorizzati nelle attività di supporto alla didattica e, in generale, organizzative e gestionali lavoreranno di più nella scuola con un monte ore scolastico maggiorato.

Se infatti venisse posta ai sindacati la questione dei docenti che collaborano con l'università non in termini economici, ma in termini di agevolazione della loro attività di ricerca, può darsi che sarebbero più sensibili verso queste richieste. Io penserei a:

- 1) Uno sconto sull'orario, che da 18 ore su cinque giorni potrebbe passare progressivamente a 14 su quattro e 12 su tre (un semi-part time), a retribuzione invariata.
- 2) Una corsia preferenziale per l'attivazione di contratti di insegnamento universitari nei corsi di laurea triennale e in quelli specialistici che sostituiranno le SSIS.
- 3) L'affidamento di corsi di aggiornamento per i colleghi che invece stanno a scuola a tempo pieno. Penso che difficilmente si potrebbero fare obiezioni, anche perché già ora molti colleghi si trovano nelle situazioni 1 e 2 (ma sono costretti a ricorrere al part time da 9 a 12 ore con stipendio diminuito di almeno 1/3).

Ho poca fiducia, tuttavia, che sindacati e MIUR accolgano proposte del genere: come al solito noi dei modelli stranieri tendiamo a copiare il peggio (ad es. l'alleggerimento dei contenuti, l'abolizione degli esami di riparazione, la progressiva emarginazione delle lingue classiche, ecc.) e non il meglio (appunto l'agrégation, il raccordo scuola-università, un'offerta facoltativa, secondo le preferenze e le attitudini, di alcune discipline negli ultimi anni di liceo, le classi preparatorie alle cosiddette "Grandes Écoles in Francia, ecc.).

Prof. Teo Orlando - dottore di ricerca in filosofia