



# Piano Annuale Inclusione

ITCG "LOPERFIDO-OLIVETTI" - MATERA

In riferimento alla normativa vigente (leggi 104/92, 170/2010 e direttiva del Miur sui BES del 27/12/2012) si è costituito dallo scorso a.s. il GLI in cui operano il Dirigente Scolastico, i suoi collaboratori, le funzioni strumentali, la Sig.ra Salluce Paola per la componente genitori.

### **FINALITÀ del GLI**

- rilevare la situazione rispetto a problematiche presenti nell'Istituto;
- recepire le azioni stabilite dagli HUB sulla base delle indicazioni dei C.d.C.;
- indicare eventuali interventi ritenuti necessari ed efficaci anche su proposte provenienti dal territorio;
- seguire le attività dei CDC, verificando che vengano attuate le procedure corrette;
- proporre l'acquisto di attrezzature, strumenti, sussidi, ausili tecnologici e materiali didattici destinati agli alunni ed ai docenti;
- raccogliere e documentare gli interventi didattico-educativi posti in essere;
- formulare proposte per la formazione e l'aggiornamento dei docenti;
- rilevare, monitorare e valutare il livello di inclusività della scuola;
- elaborare una proposta di PAI al termine ogni a.s.;
- Rilevare il N° degli alunni DSA e relative problematiche;
- Esaminare il DM n. 762 del 2/10/2014 e D.D. 760 del 20/10/2014 sulle modalità di organizzazione e gestione delle attività formative di cui all'art.16, c.1 del DL 104/2013;
- Stesura del PAI (piano annuale inclusività) per il corrente a.s..

### **PAI - Piano Annuale dell'Inclusione**

Strumento per pianificare e monitorare tutte le azioni necessarie ad una didattica inclusiva.

## **Finalità**

- Incrementare la crescita educativa e culturale di tutti gli studenti valorizzare le diversità;
- Favorire l'inclusione attraverso tutte le iniziative utili al raggiungimento del successo formativo;

Il GLI a conclusione del corrente a.s. 2015/16, prima della presentazione al Collegio Docenti di giugno deve presentare il PAI per l'anno successivo. Il gruppo di lavoro propone:

- di monitorare e valutare il livello di inclusività della scuola attraverso una griglia con indicatori (vedi allegato A) mediante l'analisi dei punti di forza e di criticità
- di perseguire e/o potenziare le attività svolte (vedi allegato B) analizzando gli aspetti organizzativi e gestionali coinvolti nel cambiamento inclusivo

Il monitoraggio sarà effettuato dal GLI, sulla base di quanto emerso dai CDC, al termine di ogni anno scolastico.

Parte I- Analisi dei punti di forza e criticità

**A. Rilevazione dei DSA e BES presenti**

	Numero
1.Disabilità certificate (Legge 104/92 art 3. commi 1 e 3)	2
2. Disturbi evolutivi specifici	
DSA	16
3.Svantaggio (indicare il disagio prevalente)	8
Socio-economico	/
Linguistico -culturale	8
Disagio comportamentale/relazionale	/
Altro	/
	Totali
	26
	27,46    % su popolazione
scolastica	714
N° PEI redatti dal gruppo GLI	0
N° di PDP redatti dai Consigli di classe in presenza di certificazione sanitaria	17
N° di PDP redatti dai Consigli di classe in assenza di certificazione sanitaria	8

## B. Risorse professionali specifiche

	SI/NO
Insegnanti di sostegno	NO
Funzioni strumentali	SI
Referenti di Istituto (Disabilità, DSA)	NO
Psicoterapeuta esterna	NO
Docenti tutor	NO
AEC (Educatori)	NO
Coinvolgimenti docenti curriculari / Coordinatori e docenti di classe	SI
Coinvolgimento personale ATA	SI
Coinvolgimento famiglie	SI
Rapporti con privato sociale e volontariato	NO

Allegato A

<b>Sintesi dei punti di forza e di criticità rilevati*</b>	0	1	2	3	4
Aspetti organizzativi e gestionali coinvolti nel cambiamento inclusivo;			x		
Possibilità di strutturare percorsi specifici di formazione e aggiornamento degli insegnanti;		x			
Adozione di strategie di valutazione coerenti con prassi inclusive;			x		
Organizzazione dei diversi tipi di sostegno presenti all' interno della scuola;		x			
Organizzazione dei diversi tipi di sostegno presenti all' esterno della scuola, in rapporto ai diversi servizi esistenti;		x			
Ruolo delle famiglie e della comunità nel dare supporto e nel partecipare alle decisioni che riguardano l' organizzazione delle attività educative;			x		
Sviluppo di un curriculum attento alle diversità e alla promozione di percorsi formativi inclusivi;				x	
Valorizzazione delle risorse esistenti;		x			
Acquisizione e distribuzione di risorse aggiuntive utilizzabili per la realizzazione dei progetti di inclusione		x			
Attenzione dedicata alle fasi di transizione che scandiscono l' ingresso nel sistema scolastico, la continuità tra i diversi ordini di scuola e il successivo inserimento lavorativo;		x			
Contatti con esperti del settore ( medici, psicologi, logopedisti ecc)		x			
*=0: per niente 1:poco 2:abbastanza 3:molto 4: moltissimo					
Adattato dagli indicatori UNESCO per la valutazione del grado di inclusività dei sistemi scolastici					

## Allegato B

Obiettivi di incremento dell' inclusività proposti per l' a.s. 2016/2017

Aspetti organizzativi e gestionali coinvolti nel cambiamento inclusivo (chi fa cosa, livelli di responsabilità nelle pratiche di intervento, ecc)
Possibilità di strutturare percorsi specifici di formazione e aggiornamento degli insegnanti
Adozione di strategie di valutazione coerenti con prassi inclusive
Organizzazione dei diversi tipi di sostegno presenti all' interno della scuola
Organizzazione dei diversi tipi di sostegno presenti all' esterno della scuola, in rapporto ai diversi servizi esistenti
Ruolo delle famiglie e delle comunità nel dare supporto e nel partecipare alle decisioni che riguardano l' organizzazione delle attività educative
Sviluppo di un curriculum attento alle diversità e alla promozione di percorsi formativi inclusivi
Valorizzazione delle risorse esistenti
Acquisizione e distribuzione di risorse aggiuntive utilizzabili per la realizzazione dei progetti di inclusione
Attenzione dedicata alle fasi di transizione che scandiscono l' ingresso nel sistema scolastico, la continuità tra i diversi ordini di scuola e il successivo inserimento lavorativo