

I.I.S. "GALILEI - TIZIANO"

a.s. 2025/2026

Piano per l'Inclusione

(di programmazione per l'a.s. 2025/2026)

Introduzione

Il presente Piano per l'Inclusione (PI) rappresenta lo strumento attraverso il quale l'Istituto:

- analizza il proprio contesto e le pratiche inclusive in atto;
- definisce gli obiettivi di miglioramento e le azioni programmate per l'a.s. 2025/2026;
- coordina in modo unitario le risorse professionali, organizzative e materiali dedicate all'inclusione.

Il PI è elaborato dal Gruppo di Lavoro per l'Inclusione (GLI), sulla base dei bisogni rilevati e delle risorse presenti. Il Collegio dei docenti lo discute e lo approva, assumendolo come documento di riferimento per la gestione dei Bisogni Educativi Speciali (BES) (disabilità, DSA, altri BES).

Il presente documento è PI di programmazione per l'a.s. 2025/2026 e sarà oggetto di monitoraggio e revisione annuale.

Riferimenti normativi essenziali:

- Legge 104/1992
- Legge 170/2010 e Linee guida DSA
- Direttiva Ministeriale BES 2012 e CM 8/2013
- DM 66/2017 e DM 182/2020 (PEI)
- Legge 71/2017 e Linee di orientamento ministeriali per la prevenzione e il contrasto di bullismo e cyberbullismo
- Linee di indirizzo per favorire il diritto allo studio delle alunne e degli alunni che sono stati adottati - 2023

PARTE I – ANALISI DEL CONTESTO

A. Rilevazione dei BES formalizzati con PEI o PDP oppure segnalati (numero):

1. disabilità certificate (Legge 104/92 art. 3, commi 1 e 3)	
• Disabilità visiva	0
• Disabilità uditiva	0
• Disabilità psicofisica	1
2. disturbi evolutivi specifici	
• DSA	12
• ADHD/DOP	-
• Borderline cognitivo	-
• Altro: BES	5
3. svantaggio (disagio prevalente)	
• Socio-economico	-
• Linguistico-culturale e/o Italiano L2 (I Biennio)	24 alunni bilingui
• Disagio comportamentale/relazionale (DCA)	0
• Altro	-
Totale	41
% su popolazione scolastica	6,6%
N° PEI di competenza dei GLO	1
N° di PDP di competenza dei CdC in <u>presenza</u> di certificazione sanitaria	17
N° di PDP di competenza dei CdC in <u>assenza</u> di certificazione sanitaria	0

2. Risorse professionali specifiche

Le principali risorse professionali specifiche presenti nell'Istituto e i loro ambiti di utilizzo prevalente sono i seguenti:

- **Docente referente per l'inclusione:**
 - monitoraggio generale degli allievi con BES (disabilità, DSA, altri BES);
 - supporto al lavoro dei Consigli di classe;
 - supporto alla segreteria negli adempimenti amministrativi relativi all'area dell'inclusione;
 - relazioni con enti esterni e servizi;
 - supporto nella stesura e nella revisione della documentazione;
 - coordinamento del GLI;
 - membro del NIV (e del Nucleo di progettazione).
- **Docenti di sostegno:**
 - attività di supporto individualizzato e in piccolo gruppo, in integrazione con il lavoro del Consiglio di classe.

- **Docenti con incarichi specifici per aree:**
 - disabilità;
 - DSA e altri BES;
 - bullismo e cyberbullismo;
 - adozione;
 - NAI e Italiano L2.
 - **Altre figure:**
 - sportello di ascolto e servizio di supporto e assistenza psicologica gestito dall'AULSS 1 Dolomiti, per singoli allievi, gruppi classe, personale docente e non docente, genitori;
 - mediatori linguistici attivati dall'Istituto.
-

3. Coinvolgimento del personale docente e non docente e delle famiglie

Si fa riferimento al Vademecum operativo per alunni con BES.

4. Rapporti con servizi territoriali, CTS/CTI e privato sociale

La scuola mantiene contatti e collaborazioni con:

- AULSS 1 Dolomiti, per il raccordo con i servizi sociosanitari e per momenti di coordinamento;
 - CTI e CTS provinciali, per attività formative e il supporto all'uso di ausili e tecnologie ove necessario;
 - CPIA, per eventuali percorsi di Italiano L2, in particolare per studenti NAI;
 - realtà del privato sociale e del volontariato coinvolte in progetti a forte valenza inclusiva.
-

5. Sintesi dei punti di forza e dei bisogni riscontrati

Punti di forza:

- esistenza di una struttura organizzata di referenti e di un GLI attivo;
- coinvolgimento di rappresentanti di genitori ed allievi nel GLI;
- costituzione del team antibullismo e del tavolo permanente di monitoraggio;
- riorganizzazione dei "Materiali Inclusione" nel Drive di Istituto, con protocolli, documenti e modelli di PDP aggiornati, a disposizione dei docenti;
- buona dotazione di risorse digitali e tecnologiche a supporto dell'accessibilità;
- adeguata valorizzazione delle risorse professionali esistenti;
- presenza di percorsi di formazione e aggiornamento per i docenti;
- collaborazione generalmente positiva con famiglie e servizi territoriali;
- capacità di attivare interventi di mediazione linguistico-culturale anche a carico dell'Istituto;
- crescente attenzione alla progettazione inclusiva del curriculum, anche attraverso le attività di educazione alla salute e di educazione civica;

- attività strutturate di accoglienza all'inizio dell'anno scolastico per gli allievi delle classi prime;
- iniziative didattiche di supporto: "Cominciamo bene", corsi di riallineamento iniziali, sportelli pomeridiani di rinforzo, corsi di recupero, specie per le classi iniziali di corso;
- specifica attenzione alle singole situazioni di allievi con BES;
- coerenza della prassi valutativa con la normativa;
- elevato livello di equità riscontrato da INVALSI, con variabilità dei risultati tra le classi molto contenuta e un indice ESCS non determinante ai fini dei risultati stessi;
- assenza di gap di genere, con pari presenza di allievi e allieve in tutti gli indirizzi, compresi quelli scientifici.

Bisogni riscontrati:

- necessità di maggiore sistematicità nella documentazione e nel monitoraggio delle azioni inclusive;
- esigenza di migliorare la comunicazione diretta ai docenti in merito a corsi ed eventi sul tema dell'inclusione;
- richiesta di un miglior coordinamento nella distribuzione delle verifiche e del carico di studio, in un'ottica di benessere e sostenibilità per tutti;
- necessità di disinnescare meccanismi competitivi tra gli allievi e favorire un clima più cooperativo nelle classi;
- necessità di evitare forme di elitarismo all'interno della comunità scolastica (docenti, allievi, famiglie);
- bisogno di rafforzare i passaggi di transizione (ingresso, passaggi interni, cambi indirizzo) degli alunni con BES;
- esigenza di potenziare l'offerta di Italiano L2 e di interventi per studenti bilingui.

PARTE II – OBIETTIVI DI INCREMENTO DELL'INCLUSIONE PER L'A.S. 2025/2026

In base all'analisi della Parte I, per l'anno scolastico 2025/2026 l'Istituto definisce i seguenti obiettivi di incremento dell'inclusione, articolati per ambiti.

1. Aspetti organizzativi e gestionali coinvolti nel cambiamento inclusivo

Obiettivi:

- migliorare il coordinamento delle azioni inclusive a livello di Istituto;
- rendere più tempestiva e completa la circolazione delle informazioni;
- consolidare procedure chiare e condivise.

Azioni previste:

1. GLI e struttura dei referenti

- conferma della struttura dei referenti per le diverse aree: disabilità; DSA e altri BES; bullismo e cyberbullismo; adozione; NAI e Italiano L2; i referenti di area operano come figure di supporto specialistico all'interno dell'Istituto;
 - convocazione periodica del GLI (almeno tre incontri: inizio, metà, fine anno scolastico), con verbalizzazione delle decisioni.
- 2. Protocolli e documentazione**
- costante aggiornamento della cartella "Materiali Inclusione" nel Drive di Istituto, contenente protocolli e vademecum operativi relativi agli allievi con BES, linee guida, modelli di PDP, sintesi degli adempimenti.
- 3. Italiano L2 e studenti con background migratorio**
- monitoraggio annuale del numero di studenti con bisogni linguistici specifici;
 - attivazione, ove necessario e possibile, di percorsi di Italiano L2 in collaborazione con i docenti referenti e con il CPIA;
 - utilizzo di mediatori linguistici e culturali, ove ritenuto utile, per facilitare il rapporto con le famiglie.
- 4. Tutoring e supporto tra pari**
- valorizzazione delle risorse del gruppo classe come fattore di inclusione e di supporto relazionale per allievi con disabilità.
- 5. Team antibullismo e tavolo permanente di monitoraggio**
- assicurare l'operatività del team antibullismo e programmare incontri periodici del tavolo permanente di monitoraggio, in coerenza con il Protocollo di Istituto.
- 6. Collaborazione tra docenti del Consiglio di classe**
- Promuovere maggiore sinergia e coordinamento tra i docenti dei Consigli di classe, al fine di organizzare in maniera più condivisa ed efficace l'attività didattica, anche con riferimento agli aspetti relativi al carico dello studio domestico e delle prove di accertamento, così da garantire sostenibilità nel lavoro di classe e uniformità tra le varie classi.
- 7. Clima di classe e benessere scolastico**
- Monitoraggio costante del benessere degli studenti nelle riunioni dei Consigli di classe;
 - Promuovere un clima di classe collaborativo, favorendo dinamiche di cooperazione ed evitando modalità didattiche che alimentino una competizione non formativa tra gli studenti.
-

2. Percorsi di formazione e aggiornamento degli insegnanti

Obiettivi:

- potenziare le competenze di base di tutti i docenti in materia di inclusione;
- favorire lo sviluppo di competenze più specifiche nei docenti referenti delle varie aree o in quelli particolarmente interessati.

Azioni previste:

- prevedere, con cadenza annuale, almeno una formazione obbligatoria di Istituto su un tema specifico dell'inclusione (nel corrente a.s. è stata svolta una formazione di 6 ore sull'empatia nel contesto scolastico condotta dalla dott.ssa Angela Attianese);
 - incoraggiare la partecipazione dei docenti referenti a iniziative di aggiornamento specifico promosse da UAT, CTI, CTS, USR, Università ed enti accreditati;
 - diffondere, tramite e-mail e/o caricamento nel Drive di Istituto, proposte formative ritenute di particolare rilievo.
-

3. Valorizzazione delle risorse esistenti

L'Istituto intende:

- mantenere e valorizzare la struttura dei referenti di area già attiva, così da garantire continuità e specializzazione nelle azioni inclusive;
 - assicurare che i referenti di area monitorino i casi e contribuiscano all'aggiornamento di materiali e protocolli, ponendosi come figure di supporto specialistico per i Consigli di classe;
 - documentare e archiviare in modo più sistematico progetti, percorsi e attività didattiche a forte valenza inclusiva.
-

4. Attenzione alle fasi di transizione

Particolare attenzione sarà dedicata:

- alla transizione dalla scuola secondaria di I grado alla scuola secondaria di II grado;
- al passaggio tra biennio e triennio;
- agli eventuali cambi di indirizzo all'interno dell'Istituto;
- alla fase conclusiva del percorso scolastico, anche in relazione agli obiettivi di orientamento e di prosecuzione degli studi.

Si favoriranno momenti di condivisione delle informazioni sui singoli casi, già nelle fasi iniziali dell'anno scolastico, così da garantire efficacia ai percorsi didattici.

In caso di passaggio ad altro indirizzo all'interno dell'Istituto, per gli allievi con BES saranno programmati interventi specifici di riallineamento relativamente alle discipline caratterizzanti.

5. Acquisizione e distribuzione di risorse aggiuntive

L'Istituto presterà attenzione:

- alla possibilità di attingere a bandi o fondi dedicati da enti o istituzioni pubblici e/o privati per acquisire risorse aggiuntive;

- al rafforzamento dei rapporti con ULSS, CTI, CTS, CPIA, servizi di mediazione linguistico-culturale, anche afferenti al Coordinamento Immigrazione della provincia di Belluno;
 - alla possibilità di impiegare docenti con competenze specifiche in Italiano L2 inseriti in elenchi o graduatorie dedicate.
-

PARTE III – ALLEGATI

Costituiscono parte integrante del presente Piano per l’Inclusione:

- Protocollo BES;
- Vademecum operativo per alunni con BES;
- Protocollo per la prevenzione e il contrasto di bullismo e cyberbullismo;
- Modelli di PDP in uso nell’Istituto;
- Linee guida ministeriali in materia di alunni che sono stati adottati e Vademecum ULSS per docenti referenti adozione.