

Inklusionsstatus - 2016

Inklusion af børn og unge i Varde Kommune.

I aftalestyringen for direktørområdet Børn & Unge er der 3 fælles mål, hvor målene om trivsel og chancelighed: "alle børn skal trives bedre" og "alle børn skal møde større chancelighed" har et stærkt fokus på inklusion. De delmål, handleplaner og evalueringer der ligger i den enkelte aftaleholders aftale med Varde Kommune, er således et væsentligt omdrejningspunkt for inklusionsindsatsen.

Formål

Formålet med dette notat er, at gøre status på inklusionsindsatsen i kommunens dagtilbud og skoler: *Hvilke styrker og udfordringer opleves på dagtilbuds- og skoleområdet, når det handler om inklusion?*

I Varde Kommune forstår vi inklusionsbegrebet som en dynamisk og vedvarende proces hvor:

- Alle børn - som udgangspunkt – har ret til at deltage i almene, forpligtende fællesskaber
- Børn lærer og udvikler sig i fællesskaber
- Et inkluderet barn er et aktivt og anerkendt barn
- Inklusion foregår i relationer
- De professionelle har ansvaret for relationerne

Status

På børne-ungeområdet i Varde Kommune har vi arbejdet målrettet med inklusion siden 2012 igennem bl.a. KOMPAS projektet. Der har været igangsat lokale KOMPAS projekter på alle skoler og i alle dagtilbud, inklusion har været et fælles mål i aftalestyringen, og der er gennemført målrettet kompetenceudvikling, herunder bl.a. ICDP.

Metode

Indsamling af viden til statusbeskrivelsen bygger på fire kvalitative datasæt:

1. Fire semistrukturerede fokusgruppeinterviews foretaget på henholdsvis to udvalgte dagtilbud og to udvalgte skoler i Varde Kommune.
2. Samtaler med medlemmerne af porteføljegruppen for Børn og Unge.
3. Samtaler med medlemmerne i Fælles-MED for Børn og Unge
4. Samtaler med dagtilbuds- og skoleledere på et fællesledermøde.

Samme interviewguide/6 kernespørgsmål er anvendt til alle.

Nærmere metodebeskrivelse og interviewguide fremgår af dok. 113183-16.

Overordnede temaer

De fire datasæt peger tilsammen på forskellige temaer, der er afgørende for, at lykkes med inklusionsindsatsen:

Ledelse

Det er vigtigt, at medarbejderne oplever en god ledelsesopbakning til inklusionsarbejdet. Det er væsentligt, at ledelsen prioriterer og understøtter inklusionsindsatsen; ligesom det er ledelsens overordnede ansvar, at der på den enkelte institution eller skole arbejdes ud fra en fælles inkluderende tankegang.

Ledelsen er dermed en vigtig "kultursætter" i forhold til at skabe rammerne så inklusionsindsatsen kan lykkes.

De professionelle

Parallelt hermed udtrykker informanterne vigtigheden af, at der er en fælles forståelse for og tilgang til inklusion på tværs af alle medarbejdere internt samt på tværs af afdelinger og søjler – eksternt.

Arbejdet med inklusion opleves at fungere bedst, når alle professionelle samarbejder i teams eller professionelle læringsfællesskaber om de pædagogiske udfordringer. Alle informantgrupper fremhæver vigtigheden af, at dele viden og ansvar samt muligheden for at observere hinandens praksis, ligesom det har stor betydning, at der er rum til sparring og refleksion. Dette professionelle samarbejde understøtter en fælles forståelse af de pædagogiske udfordringer og af, hvordan der kan skabes fælles løsninger, når medarbejderne løfter i flok. Medarbejderne i dagtilbud og skoler udtrykker en bevægelse fra "mine børn" til "vores børn". Den fælles problemløsning medfører sandsynligvis, at børnene oplever en ensartet og koordineret indsats.

De interviewede pædagoger og lærere udtrykker en bevidsthed om deres position som rollemodeller for børn og forældre gennem deres ord og handlinger. De understøtter børn og unge til at hjælpe hinanden og være åbne for hinandens forskelligheder så som styrker, interesser, vanskeligheder og behov.

Generelt oplever informanterne at have tilstrækkelige kompetencer til at arbejde inkluderende p.t. De udtrykker dog et behov for løbende kompetenceudvikling, da inklusionsopgaven opleves meget kompleks.

Der er også en opmærksomhed på, at enkelte børn og unge kan have nogle helt særlige behov, som kræver et helt særligt og specialiseret tilbud.

Metoder

Nogle af de metoder, der opleves at gøre en stor forskel i praksis, er ICDP-uddannelsen, LP/SAIS-projekter samt AKT-projektet. ICDP og LP/SAIS er systemiske "konceptredskaber", der har fokus på relationer, de professionelle handlinger og de opretholdende faktorerne i læringsmiljøet. De har således fokus på den pædagogiske kontekst og dermed den professionelle kultur.

I et bestemt dagtilbud blev ICDP-uddannelsen fremhævet som den enkeltfaktor, der havde haft den største positive betydning på den professionelle kultur og for inklusionsarbejdet. Det samme dagtilbud har ligeledes profiteret af deltagelse i det kommunalt iværksatte AKT-projekt. Her oplevede man, at den uddannelse, som ledere og medarbejdere har modtaget samt de flere "varme hænder", som projektet har medført, har medvirket til, at dagtilbuddet i højere grad er lykkedes med inklusion.

Tværfagligt samarbejde og sparring

De fleste pædagoger og lærere fremhæver sparring og vejledning fra eksterne samarbejdspartnere som en styrkelse af inklusionsarbejdet og den tidligt forebyggende indsats – især der, hvor samarbejdet bygger på kontinuitet, gensidig respekt og forståelse for den pædagogiske virkelighed.

Porteføljegruppen fremhæver også Børnelinealen, som et væsentligt værktøj i arbejdet med inklusion. Børnelinealen er et arbejdsredskab i det mono- og tværfaglige samarbejde mellem fagprofessionelle på børne-ungeområdet. Den bruges til at skabe et fagligt skøn over ”hvornår barnet / familien befinder sig” – hvilken grad af udfordringer, barnet/familien står overfor.

Børnelinealen er også et redskab til at udvikle en god fælles forståelse og et fælles sprog for de forskellige faglige udgangspunkter, som bringes i spil, når fagprofessionelle mødes såvel monofagligt som tværfagligt.

Manglende tid og økonomi nævnes også af pædagoger og lærere som udfordringer i forhold til inklusionsindsatsen. Her tænkes især på manglende tid til internt og eksternt samarbejde og på flere hænder og specialviden i relation til børn og elever i det almene regi, som er i udsatte positioner eller har særlige individuelle behov.

Forældresamarbejdet

Forældresamarbejdet anses af alle datakilder for at være yderst vigtigt. Alle voksne omkring børn og unge, har et medansvar for at der skabes plads til alle, også til børn, som er i vanskeligheder eller som har særlige behov. Det er vigtigt, at alle voksne anser forskellighed som et vilkår og som en styrke for fællesskabet.

Forældregruppens aktive medvirken betragtes af alle informanter som en afgørende ressource og som en nødvendighed, hvis udviklingen af en inkluderende kultur i dagtilbud og skole skal lykkes – og i flere dagtilbud og skoler er der et direkte fokus på at italesætte forældrenes holdninger, roller og medansvar i forhold til inklusionsindsatsen.

Udtrykkene ”Forældre kan tale et barn ud af et fællesskab” og ”de sidder på nøglen til inklusion” samt ”It takes a village to raise a child” synes at være grundlæggende fælles forståelser blandt mange pædagoger og lærere i Varde Kommune. Det er således en udbredt holdning, at såvel bestyrelser, ledere som medarbejdere alle har et medansvar for at klæde forældrene på som aktive medspillere i inklusionsarbejdet.

Konklusion

Formålet med at gøre status på inklusionsindsatsen på børne-ungeområdet, primært i kommunens dagtilbud og skoler, var at finde svar på følgende spørgsmål:

Hvilke udfordringer og styrker opleves på dagtilbuds- og skoleområdet, når det handler om inklusion?

Hvilken retning ønsker Varde Kommune for børns oplevelse af at være en værdifuld deltager i det sociale og faglige fællesskab fremadrettet?

På baggrund af den viden der er indsamlet fra de 4 datakilder kan det konkluderes, at det generelt går godt med inklusionsindsatsen i Varde Kommune.

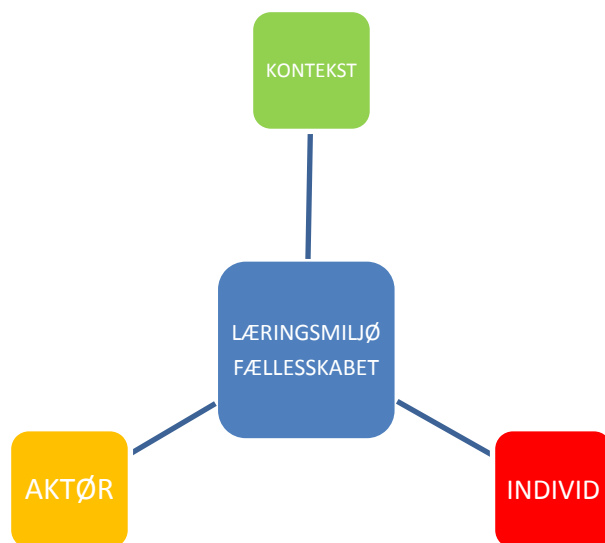
Styrker, som fremhæves:

- En stærk ledelsesopbakning til arbejdet med inklusion i dagtilbud og skoler
- En fælles eller koordineret forståelse og tilgang til inklusion blandt de professionelle på børne-ungeområdet
- Mulighed for teamsamarbejde, kollegial observation og fælles refleksion over praksis
- Fokus på forskellighed som en styrke for fællesskabet
- Mulighed for praksisnær kompetenceudvikling
- Brugen af fælles metoder og modeller, som værktøj til kulturforandring og organisatorisk udvikling
- Muligheder for vejledning og sparring – såvel med interne som eksterne parter
- Fokus på forældrenes rolle, styrker og ansvar i forhold til inklusion
- Mulighed for ekstra hænder i institutioner, som er særligt udfordrede

Udfordringer/opretholdende faktorer:

- At sikre vedvarende kompetenceudvikling af medarbejdere, fx via aktionslæring tæt på praksis
- Vedvarende mulighed for ekstern vejledning og sparring
- En styrkelse af den tværprofessionelle kompetenceudvikling og samarbejde, så viden om og kendskab til forskellige praksisser styrkes
- Vedvarende videndeling samt data- og forskningsinformeret udvikling af praksis
- Stram økonomi, herunder manglende tid til det professionelle samarbejde i læringsfællesskaber
- Vedvarende arbejde med at skabe en fælles inklusionskultur med et fælles sprog, fælles fokus på kerneopgaverne - hvor alle parter løfter i flok
- En systematisk anvendelse af velfungerende, målrettede og dynamiske handleplaner for børn og elever i vanskeligheder. Planerne er redskaber dels i forhold til den pædagogiske/didaktiske indsats og dels til kvalificering af forældresamarbejdet
- Systematisk vejledning af forældrene i forhold til, hvordan de dels understøtter eget barns læring/udvikling og dels understøtter det fælles inklusionsarbejde i børnegruppen/ klassen.

Der er i forlængelse af Varde Kommunes KOMPAS-projekt sket en tydelig bevægelse **fra** en kultur med fokus på individet og barnet/familien som årsag til problemer – **til** en kultur, hvor problemers løsninger overvejende findes i forhold til kontekst- og aktørperspektivet. Her spiller de professionelle forståelser og handlinger en helt afgørende rolle.



På den baggrund kan det forsigtigt konkluderes, at forståelsen af inklusionsbegrebet i regi af KOMPAS-projektet med start i 2012 i overvejende grad er blevet implementeret i de medvirkende dagtilbud og skoler - og er blevet en integreret del af den daglige bevidsthed og praksis. I forbindelse med fokusgruppeinterviewene har vi således mødt ledere og medarbejdere, der har italesat de nedenstående kriterier for succesfuld inklusion, nemlig at *Inklusion er en dynamisk og vedvarende proces og indebærer en anerkendelse af at:*

- *Alle børn har - som udgangspunkt - ret til at deltage i almene, forpligtende fællesskaber*
- *Børn lærer og udvikler sig i fællesskaber*
- *Et inkluderet barn er et aktivt og anerkendt barn*
- *Inklusion foregår i relationer*
- *De professionelle har ansvaret for relationerne*

Denne bevægelse er sket over en periode på ca. 7 år.

Kilder

Afrapportering af inklusionseftersynet, maj 2016, *Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling*