

Evaluering af støtteomlægningen og inklusionsindsatsens organisering

Dagtilbud, Varde Kommune



Oktober 2013

"Inklusionsindsatsen er lykket når vi ikke længere spørger om, hvilke børn der kan inkluderes i dette fællesskab, men i stedet spørger: Hvilket fællesskab kan inkludere alle disse børn?"

Citat fra fokusgruppe

Evaluering af støtteomlægningen og inklusionsindsatsens organisering

I forbindelse med strukturændringer på dagtilbudsområdet i Varde Kommune, blev det tidligere støttepædagogkorps omlagt fra 1. januar 2012. I en overgangsperiode på 2 år, blev der ansat en inklusionspædagog i hvert af de 8 fælleslede kommunale dagtilbud, mens de selvejende dagtilbud fik tildelt timer til inklusion, fordelt efter børnetallet. Der blev etableret 3 inklusionskonsulentstillinger, samt 1 stilling som faglig koordinator, organiseret under PPR. Den faglige koordinator stoppede i denne stilling i efteråret 2012. PPR varetager stadig den faglige koordinering. Samtidig blev der etableret en central inklusionspulje for dagtilbud, der administreres af dagtilbudschefen - dagtilbudspuljen/inklusionspuljen. Her kan kommunale og selvejende dagtilbud ansøge til *særlige* inklusionsfremmende tiltag. Private ordninger er ikke tildelt ressourcer i form af inklusionstimer/-pædagoger, men kan ansøge dagtilbudspuljen og søge bistand hos inklusionskonsulenterne. Derudover har dagtilbudsområdet også en handicappulje.

Med strukturændringen videreudvikles inklusionsarbejdet, ved at tilføre specialpædagogisk viden og kompetencer lokalt til det enkelte dagtilbud, og i kombination med kompetenceudvikling, er det visionen at øge dagtilbuddenes muligheder for at inkludere flere børn i de almene miljøer.

Formål

Denne evaluering har til formål at:

- opsamle erfaringer og viden fra støtteomlægningen
- belyse muligheder og begrænsninger ved organiseringen, set fra forskellige perspektiver
- bidrage til at optimere organiseringen af inklusionsindsatsen fremadrettet

Evalueringen består af 4 fokusgruppeinterviews med i alt 22 personer - ledere, medarbejdere, inklusionskonsulenter, inklusionspædagoger, handicappædagog, FTR, Dagtilbudschef og chef for PPR. Deltagerne til fokusgrupperne er valgt, så der er repræsentanter fra både kommunale og selvejende dagtilbud, og ud fra et ønske om at inddrage dagtilbud, der er forskellige i deres måde at løfte inklusionsopgaven på. Desuden inddrages viden fra evaluering af inklusionspædagogernes interne netværk, foretaget i foråret 2013.

Analysen af datamateriale fra fokusgrupperne er opdelt i følgende afsnit:

- 1) Støtteomlægningens betydning for inklusionsindsatsen i praksis
 - 1.1 Generelt
 - 1.2 Lokale forskelle
 - 1.3 Inklusionspædagoger
 - 1.4 Dagtilbudspulje og handicappulje
 - 1.5 Inklusionskonsulenter
 - 1.6 Kompetenceløft og videndeling
 - 1.7 Forældre
- 2) Konklusion og muligheder for videreudvikling af inklusionsindsatsens organisering

1. Støtteomlægningens betydning for inklusionsindsatsen i praksis

1.1 Generelt

Ledere og medarbejdere fremhæver, at den enkelte medarbejder i langt højere grad end tidligere, oplever et ejerskab i forhold til inklusionsopgaven. Støtteomlægningen har bidraget til, at systemisk tænkning har fået fodfæste på dagtilbudsområdet, og der gives udtryk for, at det har bidraget til at hæve det faglige niveau og den didaktiske praksis. Der peges på, at inklusionsarbejdet sætter den pædagogiske faglighed i spil, og at tilrettelæggelse af pædagogikken har fået større betydning. Støtteomlægningen kan på den måde siges, at give ilt til en øget professionalisering af dagtilbudsområdet i Varde Kommune.

De selvejende dagtilbud får tildelt timer til inklusionsindsatsen, fordelt efter børnetallet og inklusionsopgaven er den samme, som for de kommunale dagtilbud. Såvel selvejende som kommunale dagtilbud udtrykker en generel lettelse over, at støttetimerne, på forskellig vis, er lagt ud, og et selvejende dagtilbud betegner omlægningen som en massiv decentralisering, der har skabt mulighed for at handle hurtigt og fleksibelt, hvis et barn eller en gruppe er i en udsat position.

I alle fokusgrupper er der opmærksomhed på, at støtteomlægningen indebærer et øget ledelsesmæssigt ansvar i inklusionsopgaven. Primært modtages denne bevægelse positivt, og det opleves at give en øget lokal handlfrihed, der har positiv betydning for børn, forældre og personale. Samtidig er fokusgruppedeltagerne meget bevidste om, at implementeringen af den nye inklusionsindsats er en langvarig proces. Det italesættes som et paradigmeskift, og der er behov for at afprøve forskellige strukturer lokalt. Derudover gives der udtryk for at inklusion er en udfordrende opgave i praksis, og nogen oplever at skulle værne om inklusionstimerne og inklusionspædagogernes tid, for at undgå at det omlægges ved sygdom eller opsluges i hverdagen.

Der kommenteres generelt på den samtidighed der har været i strukturændringen og støtteomlægningen. Det opleves, på flere niveauer, at denne samtidighed har været en stor udfordring. Fra medarbejdersiden italesættes en oplevelse af, at det har begrænset det ledelsesmæssige fokus på organiseringen af inklusionsindsatsen, der som følge heraf først er kommet rigtigt i spil i løbet af 2013.

Fra handicappædagogens perspektiv, er der sket meget i forhold til inklusionstænkningen i det enkelte dagtilbud. Samtidig opleves det, at man som handicappædagog, stadig kommer ud i en isoleret indsats, som støtte til det enkelte barn, på samme måde som forud for støtteomlægningen, og det drøftes hvorvidt man kunne tænke anderledes herom.

Fra chefniveau orienteres om, at de relativt få klager der har været fra dagtilbuddene og/eller forældre, vedr. afgørelser om støtteforanstaltninger, har omhandlet den ressource som dagtilbuddet har fået tildelt til opgaven. Klagerne har således ikke handlet om decentraliseringen af opgaveløsningen, og det vurderes, at kombinationen af decentralt tildelte ressourcer og central rådgivning fra PPR fungerer efter hensigten.

1.2 Lokale forskelle

Fra såvel chefperspektiv, som leder-, medarbejder- og inklusionskonsulenternes perspektiv udtrykkes en bevidsthed om, at de enkelte dagtilbud befinder sig på forskellige trin i implementeringen af inklusionsopgaven. Fra chefniveauet vurderes det, at der er progression i alle dagtilbud.

Det er tydeligt, at inklusionsopgaven organiseres meget forskelligt på tværs af området, og selvom nogle ledere og medarbejdere betegner denne forskellighed som "kontekst- og personafhængig", tyder det på, at nogle metoder og strukturer i højere grad end andre understøtter den lokale implementering af inklusionsopgaven. Som eksempel kan nævnes interne inklusionsnetværk, kortlægningsarbejde, struktureret observation, temaorienteret arbejde, lokal udvikling af handleplansskemaer, SAPP og ICDP. Disse metoder/strategier vurderes ikke at være særligt kontekst- eller personafhængige, og vil således kunne tilpasses lokale forhold og indarbejdes i ethvert dagtilbud.

1.3 Inklusionspædagoger

Inklusionspædagogens opgave er at bidrage til kvalificeringen af det lokale kendskab til teorier og metoder indenfor inklusionspædagogik, således at alle medarbejdere i fællesskab udvikler de kompetencer der skal til, for at inkludere flest mulige børn. De er ansat under dagtilbudslederen, der har ansvaret for at fastlægge inklusionspædagogens arbejdsopgaver og projekter. I håndbogen for implementering af inklusionspædagogik i Varde Kommune gives følgende eksempler på inklusionspædagogens opgaver: videregive viden om specialpædagogiske temaer, metoder og redskaber til det øvrige personale, analysere den praksis der bidrager til hhv. inklusion og eksklusion, skabe opmærksomhed omkring inklusions- og eksklusionsprocesser, understøtte den pædagogiske organisering, så den kan imødekomme flest mulige børns behov for deltagelse i dagligdagen, deltage i daginstitutionens øvrige opgaver/funktioner. Inklusionspædagogerne virker i denne funktion indtil 31.12. 2013, hvorefter deres viden og kompetencer forventes at være implementeret i dagtilbuddets daglige praksis. Herefter indgår de nuværende inklusionspædagoger på samme ansættelsesvilkår som det øvrige personale, mens ressourcen til inklusion forsat er tildelt det enkelte dagtilbud pr. 01.01.2014.

Der er forskellige perspektiver på, hvilken betydning funktionen som inklusionspædagog har haft, for de lokale inklusionsindsatser. Nogle ledere, medarbejdere og inklusionspædagoger oplever, at det har bidraget til at skærpe medarbejdernes fokus på inklusion, og bidraget til at inklusionsopgaven ikke druknede i strukturforandringer og omlægninger. Det nævnes at inklusionspædagogernes viden har fået medarbejdernes øjne op for, hvor stor betydning de små justeringer i hverdagen kan have.

Ledere og medarbejdere fortæller, at det har taget tid at finde den mest hensigtsmæssige arbejdsgang i en ny funktion og i dagtilbudsområdets nye struktur, og nogen giver udtryk for, at de først nu er ved at have fundet den rette måde at organisere den lokale indsats på. Omvendt giver andre udtryk for, at implementeringen af inklusionspædagogernes viden og funktioner allerede er i gang, og gradvist eller helt, er overtaget af personalegruppen som helhed. Idet ressourcen forsat tildeles det enkelte dagtilbud, kan der lokalt tages stilling til, hvorvidt man vil opretholde funktionen som inklusionspædagog i dagtilbuddet, eller om man vil organisere indsatsen anderledes.

I de dagtilbud hvor inklusionspædagogens timer allerede er fordelt i afdelingerne, har man en oplevelse af, at det har skabt et stort ejerskab til inklusionsindsatsen, og bidraget til at rykke alle medarbejdere rent fagligt. En medarbejder udtrykker, at den enkelte pædagog blev "mere ansvarlig i forhold til inklusionsopgaven", da timerne blev lagt ud, og at den nye inklusionstænkning nåede ud i den daglige praksis. Ikke fordi inklusionspædagogen ikke skabte rum for inklusion, men fordi de øvrige medarbejders ejerskab voksede.

Nogle fokusgruppedeltagere fortæller, at det har været vanskeligt i praksis at skelne den nuværende inklusionspædagogfunktion fra den tidligere støttepædagogfunktion. Det ser ud til at kræve tid og nye metoder at flytte fokus væk fra den traditionelle tilgang, hvor enkeltbørn tildeles en støttepædagog og bevæge sig i en retning, der i højere grad beforder barnets muligheder for at blive en aktiv del af fællesskabet. Desuden kan man antage at personsammenfaldet mellem de tidligere støttepædagoger og de nuværende inklusionspædagoger, har haft betydning for, hvilke positioner og roller inklusionspædagogerne dels er blevet tildelt og dels har indtaget.

Fra inklusionskonsulenternes perspektiv, har nogle dagtilbud manglet retning i forhold til at definere inklusionspædagogens funktion, og der gives udtryk for en generel oplevelse af, at nogle inklusionspædagoger ikke har haft den nødvendige tid i forhold til at løfte opgaven eller hente sparring hos konsulenterne. Inklusionskonsulenterne fremhæver, at en stor del af samarbejdet mellem inklusionskonsulenter og inklusionspædagoger er båret af personlige relationer herimellem, snarere end gennem en hensigtsmæssig organisering af funktionerne. De italesætter et behov for en tydeligere markering af snitfladen mellem inklusionskonsulenternes og inklusionspædagogernes roller og drøfter, hvorvidt det ville have været mere hensigtsmæssigt, hvis man fra forvaltningens side havde defineret den lokale anvendelse af inklusionspædagogfunktionen mere specifikt.

1.4 Dagtilbudspulje og handicappulje

Dagtilbudslederne givet udtryk for, at dagtilbudspuljen og handicappuljen fungerer hensigtsmæssigt, og der udtrykkes en generel tillid til puljerne. Puljeordningen opleves som fleksibel og med et kort tidsrum mellem ansøgning og svar. I forhold til dagtilbudspuljen fortæller fokusgruppedeltagerne, at de typisk ansøger når det handler om børn med funktionsnedsættelser eller børn der har et behov som rækker ud over den inklusionsindsats, man "som udgangspunkt kan yde i dagtilbuddet". Fra chefniveauet berettes, at puljen modtager ansøgninger på projekt/procesniveau, og ansøgninger hvor fokus er rettet mod børnegrupper, kontekster og medarbejderes kompetencer, men at der stadig modtages en stor del ansøgninger om støtte til enkeltbørn. Fra chefniveau nævnes det i den sammenhæng, at man på SFO-området har erfaring med, alene at give støtte til projekter, der peger i retningen af kontekster eller børnegrupper. Ansøgninger til SFO'ernes inklusionspulje afvises således, hvis der udelukkende er fokus på støtte til enkeltbarnet og ansøgeren tilbydes sparring og vejledning i forhold til at ændre perspektiv og fokus i ansøgning og indsats. Denne proces vurderes at bidrage positivt til at skabe nye tanke- og handlemønstre i praksis.

I håndbogen for implementering af inklusionspædagogik i Varde Kommune er det defineret, at det er dagtilbudslederen der har ansvaret for, at der udarbejdes handleplaner for, hvordan børn i udsatte positioner, kan tilgodeses med en målrettet og inkluderende indsats. I en af fokusgrupperne udtrykkes et ønske om et minimumskrav til handleplaner fra forvaltningsmæssigt niveau, og det blev diskuteret, hvorvidt puljeansøgningerne afspejler en handleplan og hvorvidt ansvaret for at udarbejde handleplaner bør ligge lokalt i dagtilbuddet eller centralt i forvaltningen.

I fokusgrupperne træder 3 perspektiver frem i forhold til dagtilbudspuljen;

I det ene perspektiv foreslås dagtilbudspuljen bevaret. Argumentationen lyder, at der altid vil være situationer, hvor der er behov for ekstra ressourcer, og at der altid vil være en oplevelse i praksis af, at nogle opgaver er uløselige uden. I dette perspektiv sikres borgerne, ved at bevare en central pulje, der kan

ansøges i de situationer, hvor dagtilbuddet ikke oplever at kunne løfte opgaven på de nuværende præmisser. Ligeledes argumenteres der med, at man aldrig kan vide, hvor de børn der har brug for ekstra ressourcer er bosiddende, hvorfor alle dagtilbud skal have mulighed for at søge ekstra midler.

I det andet perspektiv foreslås puljen nedlagt og midlerne fordelt ud på dagtilbudsområdet. Argumentationerne lyder, at det skal være et ledelsesmæssigt ansvar i det enkelte dagtilbud at fordele eller pulje egne midler, og at sikre fleksible muligheder for ekstra indsatser, hvor og når det er nødvendigt.

I det tredje perspektiv foreslås puljen afviklet over en årrække, ved gradvist at lægge midlerne ud i dagtilbuddene. Argumentationen lyder, at støtteomlægningen er en proces, der kræver nye tænke- og handlemønstre i praksis, og at denne proces tilgodeses ved gradvist at afvikle den centrale pulje og gradvist lægge midler og større ansvar og handlefrihed ud i det enkelte dagtilbud.

Afvikles puljen udtrykkes et ønske om at tildelingen af timer til inklusionsindsatsen fremadrettet afspejler børnetallet i dagtilbuddene. Denne tildelingsmodel er allerede en realitet pr. 01.01.2014.

I forhold til handicappuljen peger alle fokusgruppedeltagere på at den skal bevares, for at sikre særlig støtte til børn med handicap, der beskrives som en helt særlig type af børn i inklusionsindsatsen. En dagtilbudsleder udtrykker endvidere et ønske om at finde nye arbejdsgange, hvor handicappædagogernes specialviden kommer flere børn til gode, og det fremhæves, at de som udefrakommende har mulighed for at spotte blinde vinkler i dagtilbuddene. Heri kan måske findes udviklingsmuligheder, som kan understøtte inklusionstænkningen i de almene tilbud.

1.5 Inklusionskonsulenter

I håndbogen for implementering af inklusionspædagogik i Varde Kommune beskrives det, at dagtilbuddene kan gøre brug af inklusionskonsulenterne uden at udfylde et indstillingskema. Ligeledes beskrives det, at det er muligt at drøfte et enkelt barn, men at hovedfokus er på relationer og kulturer i grupper.

I fokusgrupperne er det drøftet, i hvilke situationer inklusionskonsulenterne typisk kontaktes. Følgende eksempler fremkom fra interviewet med inklusionskonsulenterne: opgaver i forhold til enkeltbørn, børnegrupper, personalegrupper og enkelt personaler, opgaver vedrørende kulturforandring i institutioner og kultursammensmeltning i sammenlagte institutioner. Følgende eksempler fremkom i de øvrige fokusgrupper: kompetencer i forhold til børn med særlige behov, vejledning og guidning af medarbejdere, viden om inklusion, tegn til tale og børn med autisme, overlevering fra dagplejen til børnehaven, vejledning i forhold til et barn med en anden kulturel baggrund, vejledning i forhold til et adoptivbarn med store udfordringer, deltagelse i statusmøder, nye øjne på observationer.

Konsulenternes indsatser er meget forskelligartede og de nævner følgende eksempler fra deres praksis: observationer af børn, handleanvisninger, formidling af viden om inklusion, sparring, støttende funktion i konteksten, rollemodeller i praksis, undervisning, vejledning til forældre, vejledning af dagplejepædagoger og dagplejer, oplæg og deltagelse på personalemøder og formidling af viden om børn med særlige forudsætninger.

Inklusionskonsulenterne er organiseret i PPR og ser store fordele herved, men udtrykker også et behov for et tættere samarbejde med dagtilbudskonsulenterne, ud fra den argumentation at det vil bidrage til at skabe helhed i inklusionsindsatsen. Inklusionskonsulenterne ser ud til at befinde sig i en kompleks position.

Deres rolle består i at agere som "ikke-pædagoger", "ikke-psykologer" og "ikke-dagtilbudskonsulenter", og at agere i dette grænsefelt ser ud til at kalde på en tydeligt afgrænset rolle- og opgavebeskrivelse. En tydelig afgrænsning, der efterlyses af inklusionskonsulenterne, og som man ledelsesmæssigt erkender, at man med fordel kunne have været skarpere omkring.

Kontakten til inklusionskonsulenterne sker ad flere veje. Når der er tale om enkeltbørn, foregår det gennem visitationen i PPR, mens opgaver vedrørende kontekster og grupper sker ved direkte henvendelse til konsulenterne. Desuden tildeles konsulenterne opgaver gennem dagtilbudspuljen. Det er typisk dagtilbudslederen eller den daglige leder der henvender sig, men konsulenterne gøres også opmærksomme på opgaver gennem samarbejde med andre faggrupper, såsom fysioterapeuter og socialrådgivere på børne- og handicapområdet. Inklusionskonsulenterne fører en bog med venteliste, og pointerer at det udelukkende er ledelsen, der kan træffe beslutning om at afvige fra listen.

I fokusgrupperne bliver det tydeligt, at der er stor forskel på hvorvidt inklusionskonsulenterne inddrages i dagtilbuddene, og hvordan man oplever tilgængeligheden i den nye organisering. Nogen af dagtilbuddene oplever at ekspeditionstiden er hurtig og at inklusionskonsulenternes faglige viden og observationer letter i hverdagen, og en dagtilbudsleder betegner socialrådgiveren, PPR psykologen, inklusionskonsulenterne som en "samlet inklusionspakke" og en "palet af fagfolk", der kan trækkes på. Andre giver udtryk for at de slet ikke anvender inklusionskonsulenterne som sparringspartnere, fordi ventetiden er for lang, og funktionen er svært tilgængelig.

På den ene side udtrykker ledere og medarbejdere et ønske om at kunne hente akut sparring omkring inklusionsindsatsen og kritiske øjne på praksis. På den anden side stilles forslag fra såvel leder som chefniveau om, at ressourcen i stedet lægges ud i dagtilbuddene, med henblik på at løse inklusionsindsatsen lokalt, med sparring og vejledning fra PPR- psykologen og fra dagtilbudskonsulenterne.

Der gives udtryk for, at inklusionskonsulenterne kun sjældent har været anvendt i de selvejende dagtilbud. I forhold til Dagplejen, er der først taget rigtigt hul på samarbejdet i foråret 2013, hvor konsulenterne for første gang har haft et mindre antal opgaver.

Fra chefniveau fremhæves det, at inklusionskonsulenternes ressourcer ikke udnyttes tilstrækkeligt. Set fra inklusionskonsulenternes perspektiv har omfanget af opgaver været udfordret af flere årsager. Dels har antallet af inklusionskonsulenter været svingende, hvilket opleves at have indvirket på fordelingen af opgaver, og dels er det deres oplevelse, at det har skabt forvirring hos deres samarbejdspartnere, der i "misforstået godhed" har undladt at indstille opgaver. De oplever endvidere, at samarbejdspartnere har haft vanskeligt ved at navigere i organiseringen. Desuden fremhæver inklusionskonsulenterne, at de med fordel kunne have fået mulighed for at besøge alle dagtilbud og informere omkring deres arbejdsområde og kompetencer. De oplever ikke at have fået denne mulighed.

Det drøftes i flere af fokusgrupperne, hvorvidt dagtilbuddene har husket at bruge de muligheder der er for at inddrage inklusionskonsulenterne. Nogen medarbejdere og ledere giver udtryk for, at man efterhånden kan forvente at medarbejderne er opkvalificerede og klædt på i en grad, så de selv kan løfte størstedelen af inklusionsopgaven med sparring fra PPR psykologen, og fremhæver at inklusionspædagogers og inklusionskonsulenters fornemste opgave må være at overflødiggøre sig selv ved at bidrage til at implementere viden og kompetencer til inklusion i den lokale praksis.

1.6 Kompetenceløft og videndeling

SAPP og ICDP nævnes som en del af det kompetenceløft, der finder sted i forhold til inklusion på dagtilbudsområdet. Et kompetenceløft der beskrives som succesfuldt og igangværende af både medarbejdere, ledere og chefer. I en af fokusgrupperne beskrives kompetenceløftet som en gradvis udligning af afstanden mellem inklusionspædagogernes/inklusionskonsulenterne viden og den almene medarbejders viden om inklusion, og dermed som en central del af implementeringen af inklusionsindsatsen.

Desuden blev der italesat et ønske om et øget fokus på at handling skal baseres på viden om inklusion, og at man må "turde fastholde at nogen metoder er bedre end andre". Den stigende mængde af forskning på dagtilbudsområdet ønskes fremhævet som pejlemærker for valg af metoder og strategier, og et øget fokus på didaktik udpeges som en af forudsætningerne for det gode inklusionsarbejde.

I fokusgrupperne udtrykkes et udpræget behov for forsat vidensdeling omkring inklusionsindsatser i praksis. Der blev stillet forslag om, for eksempel at lade sig inspirere af tankegangen fra de canadiske "model-schools" ved at sikre videndeling fra institutioner, der lykkes særligt godt med inklusionsindsatsen. En videndeling der for eksempel kan finde sted på dagtilbudslederniveau og gennem job-swap på medarbejderniveau.

1.7 Forældre

I fokusgrupperne blev forældrenes rolle i inklusionsindsatsen kort drøftet og der fremkom forslag om, i højere grad at synliggøre inklusionsindsatsen for forældrene. Desuden blev det foreslået at inklusionskonsulenterne kan være til rådighed med sparring og vejledning for forældre. Set i forhold til den viden man har om forældres afgørende betydning for inklusion, kunne der være udviklingsmuligheder i et øget fokus på dette tema.

2. Konklusion

- Set i forhold til målsætningen om at øge dagtilbuddenes muligheder for at inkludere flere børn i de almene miljøer, peger evalueringen på, at støtteomlægningen er en bevægelse i den rigtige retning. Decentraliseringen og den lokale fordeling af ressourcer skaber øget fleksibilitet i den pædagogiske praksis, og giver ledere og medarbejdere en øget handlefrihed i forhold til at etablere skræddersyede inklusionsindsatser, hvor og når der er behov. I kombination med kompetenceudviklingen indenfor inklusion bidrager støtteomlægningen til et paradigmeskifte, og der dannes grundlag for en øget professionalisering af dagtilbudsområdet.
- Det er tydeligt, at det kræver tid at implementere nye kulturer og handlemåder, og evalueringen viser at det forsat er nødvendigt at understøtte dagtilbuddene i at udvikle og definere løsninger, der peger væk fra støttetænkningen og frem mod en implementering af inklusionsopgaven. Evalueringen peger i den forbindelse på, at tilførslen af ressourcer lokalt, øger dagtilbuddenes handlemuligheder og den samlede personalegruppes ansvar og medejerskab. Og man kan antage, at det vil styrke inklusionsarbejdet yderligere, at placere flere af inklusionsressourcerne lokalt. Fra chefniveau vurderes

det i overensstemmelse hermed, at dagtilbuddene har behov for flere lokale ressourcer til inklusion, forsat støttet op og suppleret af psykologisk merviden og vejledning fra den tilknyttede PPR psykolog og med vejledning fra dagtilbudskonsulenterne.

Evalueringen peger samtidig på, at der er behov for at sikre en bedre udnyttelse af inklusionskonsulenternes ressourcer, hvis man fremadrettet vil optimere organiseringen af indsatsen. Nogle dagtilbud udnytter ikke ressourcen, og dagtilbud og inklusionskonsulenter har flere forskellige bud på årsagerne hertil. Fra chefniveau vurderes, at inklusionsressourcen ikke udnyttes optimalt i den nuværende organisering.

- Det generelle kompetenceløft indenfor inklusion ser ud til at skabe en gradvis udligning af forskellen på inklusionskonsulenternes/inklusionspædagogernes viden og den lokale viden om inklusion, således at den almene medarbejder i højere grad er klædt på til at løfte inklusionsopgaven, med sparring og støtte fra PPR. Et forsat fokus på lokal kompetenceudvikling, kan derfor antages at styrke den lokale inklusionsindsats yderligere. Desuden peger evalueringen på, at dagtilbuddene vil profitere af en struktureret videndeling om lokale succesfulde løsninger, og af at blive tilført yderligere viden om metoder og strategier, der hviler på forskningsbaseret viden om kvalitet i dagtilbud. En videndeling der blandt andet kan finde sted på temamøder, dagtilbudsledermøde eller gennem job-swop på medarbejderniveau. Det kan for eksempel overvejes, at understøtte og forsætte den videndeling der finder sted på lederniveau, ved at rette fokus på metoder, organisering af den lokale inklusionsindsats eller udarbejdelse af handleplaner.
- Af evalueringen fremgår det, at dagtilbudspuljen stadig modtager en del ansøgninger, hvor der er fokus på støtte til enkeltbørn. Beslutter man at bevare dagtilbudspuljen, kunne det være en udviklingsmulighed, at der fremadrettet alene gives støtte til processer/projekter, der peger i retningen af kontekster eller børnegrupper, og at ansøgere der ikke lever op hertil, tilbydes sparring og vejledning i forhold til at ændre perspektiv og fokus i indsatsen og ansøgningen. Erfaringer fra SFO-området viser, at det kan bidrage positivt til processen, med at skabe nye tanke- og handlemønstre i praksis.
- I forhold til handicappuljen peger evalueringen på, at den bør bevares for at sikre særlig støtte til børn med handicap, der beskrives som en helt særlig type af børn i inklusionsindsatsen. På baggrund af evalueringen kan man dog antage, at støtten til denne gruppe af børn stadig forstås og praktiseres i forhold til det man kan betegne som det "smalle og individorienterede perspektiv". Spørgsmålet er, hvorvidt der kunne findes udviklingsmuligheder, der tilgodeser såvel de mere specifikke behov der kendetegner denne gruppe børn, som visionen om en mere inkluderende og systemisk tilgang.
- Der blev italesat et øget fokus på at handling skal baseres på viden om inklusion, og at man må "turde" fastholde, at nogle inklusionsmetoder er bedre end andre. Den stigende mængde af forskning på dagtilbudsområdet blev fremhævet som pejlemærker og et øget fokus på didaktik udpeget som en af forudsætningerne for det gode inklusionsarbejde. Heri kunne findes relevante udviklingspunkter for de kommende år, jf. at inklusion er et forsat indsatsområde i aftalestyringen.

Bilag

- Fra støttekorps til inklusionspædagogik – en håndbog for implementering af inklusionspædagogik i Dagtilbud i Varde Kommune – dok nr. 871907-12
- Interviewguide fokusgrupper medarbejdere og ledere dok. nr. 121554-13
- Interviewguide inklusionskonsulenter dok. nr. 121555-13
- Interviewguide dagtilbudschef og chef for PPR dok nr. 121556 - 13
- Evaluering af inklusionspædagogernes netværk dok. nr. 41197 - 13