

Inklusionstrategi for børnehave, SFO og skole

Indledning:

Vort arbejde og samarbejde bygger på værdierne tryghed og læring for alle, og vi er opmærksomme på at møde det enkelte barn og den enkelte voksne med åbenhed, forståelse og anerkendelse.

Medarbejderne har gode erfaringer med et forpligtende og konstruktivt samarbejde. Arbejdet med inklusion og nye strukturer og organisationsformer har været og vil fortsat være blandt vore indsatsområder.

Pædagoger og lærere udgør tilsammen et stærkt fagligt team.

Vi oplever en god opbakning til vore institutioner fra forældre og lokalområdet. Blandt vore børn og forældre er der en generel accept af, at børnene er forskellige. Samtidig oplever vi forældre, der stiller spørgsmålstegn ved inklusionsarbejdet.

Hvad er vores mål/vision, og hvad forstår vi ved begrebet inklusion?

Vi har skabt et inkluderende miljø, når vores børn/elever - som udgangspunkt - er både fagligt, fysisk og socialt inkluderet i et fællesskab i vores børnehave og skole. For nogle børn vil inklusion i lokalmiljøet ikke være den optimale løsning.

Skal vi lykkes med inklusionen, må vi skabe et læringsmiljø, der fokuserer på barnets resurser og forudsætninger. Et læringsmiljø der giver det enkelte barn mulighed for at opleve sig selv som en del af et fællesskab samt at bidrage hertil. Leg og læring skal tilrettelægges således, at barnet kan indgå i forskellige sammenhænge og i varierende gruppestørrelser.

Målet for vores strategi er, at give alle børn mulighed for at føle sig værdifulde og respekterede – at føle sig som en del af fællesskabet – fysisk, fagligt og socialt.

Er du barn, forælder eller medarbejder har man et fælles ansvar for, at alle gives mulighed for at blive inkluderet.

Inklusion som indsatsområde og medarbejdernes kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling og samarbejder i medarbejdergruppen er en af de vigtigste forudsætninger for, at vi kan lykkes med inklusionen. Ledelsen må sikre medarbejderne uddannelse, de bedst mulige rammer for samarbejde og klare procedurer, når et barn kommer i vanskeligheder. Forebyggende aktiviteter og en tidligt indsats er klare mål i strategien

Samarbejde, ledelse og ansvarsfordeling:

Ledelsen spiller en meget vigtig rolle og har det overordnede ansvar ift. inklusionsarbejdet. Ledelsens rolle er at sikre at rammerne for arbejdet afpasses ift. de aktuelle udfordringer.

Det vil sige:

- at prioriteringen af timer står i rimeligt forhold til de opgaver, der skal løses
- at medarbejderne tilbydes den fornødne kompetenceudvikling
- at der er faste procedurer/aftaler for samarbejde med interne samt eksterne resursepersoner
- at teamsamarbejdet udvikles og evalueres ift. den inkluderende opgave

Handlingsplan:

- Inklusion sættes løbende på dagsordene ved PR, personale- og team- bestyrelses- og forældremøder. Her søges en fælles forståelse for inklusion og vilje til at løse opgaven i fællesskabet
- Personalet tilbydes kompetenceudvikling
- I forældresamarbejdet arbejdes bevidst hen i mod åbenhed og forståelsen af, at denne åbenhed er en forudsætning for at kunne arbejde inkluderende.
- Ved nyansættelse af pædagoger og lærer, spørger vi ind til ansøgers forståelse af begrebet inklusion.
- Arbejdet med inklusion drøftes under PULS-samtalerne.
- Når inklusionen udfordrer den enkelte, skal der søges hjælp hos kolleger og/eller ledelsen – her laves en handlingsplan

Succeskriterier

Niveau 1 : Det faglige personale:

Strategien er lykkedes når:

- personalet har en fælles forståelse af vores arbejde med inklusion
- der er et samarbejde mellem dagpleje, børnehave og skole/SFO
- medarbejderne tilbydes kompetenceudvikling
- strukturer og organiseringsformer understøtter arbejdet med inklusion
- samarbejdet mellem personale og forældre er med til at sikre, at opgaven kan løses
- læringsaktiviteterne tager udgangspunkt i børnenes resurser
- skolens ledelse og resursepersoner indtager en aktiv rolle i arbejdet

- når personalet f.eks. gennem refleksion og sparring sættes i stand til at arbejde videre med de værktøjer, der tilbydes
- samarbejdet mellem institution og PPR fungerer

Niveau 2: Forældrene og bestyrelse:

Strategien er lykkedes når:

- forældre har en forståelse af vores arbejde med inklusion
- bestyrelse og forældre forstår, støtter vores arbejde med inklusion og tager et medansvar
- bestyrelsen sætter inklusion på dagsorden ved forældremøder

Niveau 3: Børnene:

Strategien er lykkedes når:

- vi ser tegn på trivsel blandt vores børn
- vores børn indgår aktivt i fællesskaber
- vores børn tager medansvar for fællesskabet

Evaluering af strategien:

Klassetrivsel.dk anvendes til evaluering med eleverne

Inklusionsarbejdet tages op ved medarbejdersamtalerne, team- og pr-møder

Bestyrelsens rolle:

bestyrelsen støtte op om visionen og strategien bl.a. på forældremøder med særlig fokus på forældrenes rolle. Oplæg fra bestyrelsen til form og indhold