

# DRAGØR KOMMUNES INKLUSIONSSTRATEGI

— AT HØRE TIL I ET FÆLLESSKAB,,,



DRAGØR KOMMUNE

# Indhold

<b><u>INKLUSION I DRAGØR KOMMUNE</u></b> .....	<b>- 4 -</b>
HVORFOR INKLUSION? .....	- 4 -
HVAD ER INKLUSION? .....	- 5 -
HVORDAN INKLUSION? .....	- 7 -
STYREGRUPPEN .....	- 8 -
<b><u>FAGLIGHED</u></b> .....	<b>- 9 -</b>
INITIATIVER .....	- 10 -
MÅL FOR OMRÅDET.....	- 12 -
<b><u>ORGANISATION</u></b> .....	<b>- 13 -</b>
INITIATIVER .....	- 14 -
MÅL FOR OMRÅDET.....	- 16 -
<b><u>RESSOURCER</u></b> .....	<b>- 17 -</b>
MÅL FOR OMRÅDET.....	- 18 -
<b><u>FORÆLDRESAMARBEJDE</u></b> .....	<b>- 19 -</b>
INITIATIVER .....	- 20 -
MÅL FOR OMRÅDET.....	- 20 -
<b><u>TIDLIG INDSATS</u></b> .....	<b>- 21 -</b>
INITIATIVER .....	- 21 -
MÅL FOR OMRÅDET.....	- 21 -
<b><u>EVALUERING AF INKLUSIONSINDSATSEN</u></b> .....	<b>- 22 -</b>

# Inklusion i Dragør Kommune

## *Hvorfor inklusion?*

I Dragør Kommune mener vi, at børn og unge skal have mulighed for at indgå aktivt i faglige og sociale fællesskaber, hvor de bliver hørt og anerkendt.

Der er i samfundet generelt en tendens til, at normalitetsbegrebet bliver smallere. Det er uheldigt, da børn skal have mulighed for at lære at håndtere, forholde sig til og værdsætte det, som er anderledes end dem selv. Fællesskabet skal kort sagt i videst mulig omfang være i stand til at rumme og værdsætte børns mangfoldighed og forskelligheder. Alle har lige ret til at definere fællesskabet, og alle har en lige ret til at være deltagere i fællesskabet<sup>1</sup> under forudsætning af gensidig respekt. I denne rapport skelnes mellem inklusion og rummelighed. Inklusion kan i forhold til rummelighed siges at have et deltagende og handlende aspekt. Der skal noget mere til, når inklusion er målet<sup>2</sup>.

Med Dragør Kommunes inklusionsstrategi "at høre til i et fællesskab" ønsker vi, at færre børn og unge ekskluderes til specialtilbud. Vi ønsker gennem en ændret pædagogisk praksis, at vores lokale fællesskaber i dagtilbud, skole og fritidstilbud har et lærende og udviklende tilbud til alle børnene. Dette kan gøres ved at:

- Sikre, at børn, der har behov for hjælp, opdages tidligt gennem et godt samarbejde mellem skoler, institutioner og kommunens konsulenter. Det er ofte sådan, at jo tidligere børn med vanskeligheder opdages, jo lettere er det at udvikle et lokalt inkluderende tilbud, der hvor barnet er indmeldt.
- Anlægge et 360 graders helhedssyn på barnet. Det betyder, at børn, der har behov for støtte, ikke blot modtager den i skole og dagtilbud, men også kan modtage den hjemme

---

<sup>1</sup> EVA 2011-indsatser for inklusion i Folkeskolen

<sup>2</sup> Vibeke Kristensen specialafhandling, DPU 2008, side 10

igennem en generel støtte til familien. En sådan støtte sker altid i en tæt dialog med forældrene. På denne måde sikres, at alle børn får den nødvendige støtte i alle dele af deres liv.

- De ressourcer, der er til rådighed i form af medarbejdere, økonomi og fysiske rammer anvendes med fokus på at sikre barnets aktive deltagelse i almenmiljøet. Det skal bl.a. realiseres gennem en differentieret pædagogik og undervisning<sup>3</sup>, der er tilpasset det enkelte barn i fællesskabet, ligesom udviklingen af det tværfaglige samarbejde skal sikre den bedst mulige indsats for barnet og familien.
- Der anvendes en pædagogik, der lægger op til, at børnene og de unge lærer af hinandens forskelligheder. Det stiller krav til de professionelle om at være bevidste om deres egen rolle i dagligdagen. Dragør Kommunes inklusionsstrategi skal være med til at sikre, at de ansatte kan håndtere den differentierede pædagogik.
- Der indføres en fælles model for arbejdet med inklusion i Dragør Kommune, og der sættes en fælles standard for evalueringen af indsatsen.
- Det sikres, at alle ansatte i Dragør Kommunes institutioner, skoler og forvaltning har den samme opfattelse af inklusionsbegrebet. Dette opnås gennem et generelt kompetenceløft af samtlige medarbejdere, samtidig med, at en række nøglepersoner gennemfører en inklusionsuddannelse, der gør dem til særlige ressourcepersoner på området.

### ***Hvad er inklusion?***

I Dragør Kommune anser vi ikke inklusion som en bestemt metode, men derimod som en værdimæssig tilgang til relationer mellem mennesker: Mennesker skal ikke blot rummes i fællesskabet, men have mulighed for at være en aktiv del af det uafhængig af, om de har særlige

---

<sup>3</sup> Tilpasning af undervisningen og den pædagogiske indsats til individuelle forudsætninger og behov hos eleverne.

behov eller ej. Inklusion er pædagogisk og ikke økonomisk funderet. Indførelsen af en inklusionsstrategi i Dragør Kommune er ikke en spareøvelse.

I det følgende opsummeres Dragør Kommunes tilgang til inklusion:

- Børn skal have mulighed for at blive medregnet, at opleve samhørighed, at kunne bidrage til og have udbytte af de fællesskaber, de indgår i.
- Inkluderende fællesskaber har spilleregler, aktiviteter og samværsformer, der omfatter og er til gavn for alle børn i gruppen.
- Forældre er de professionelle vigtigste samarbejdspartnere og ressourcepersoner.
- Forskelligheder ses som en styrke for udviklingen af dynamiske og udviklende fællesskaber for alle børn i gruppen.
- Børns adfærd ses som en invitation til dialog frem for konflikt.
- De inkluderende fællesskaber er børnenes øvepladser for det videre liv.
- Børn har adgang til forskellige fællesskaber, der tager udgangspunkt i barnets trivsel og udviklingsmuligheder.
- Medarbejdere arbejder ud fra et fælles ansvar for alle børn i gruppen, med fokus på børnenes udvikling og lyst til at inddrage dem selv og deres praksis i et lærende fællesskab.

Dragør Kommunens inklusionsstrategi tager udgangspunkt i Salamanca-erklæringens principper<sup>4</sup>, der blandt andet fastslår, at et inkluderende skole- og uddannelsessystem er grundlaget for opbygningen af et inkluderende og demokratisk samfund for alle borgere og på alle niveauer og områder i samfundet. Inklusionsstrategien bygger endvidere på de intentioner, der er formuleret i kommunens arbejdsgrundlag; Børne- og Unge Politikken, Sundhedspolitikken, Kultur- og Fritidspolitikken, samt nationale love og regler.

---

<sup>4</sup> <http://pub.uvm.dk/1997/salamanca.pdf>

## **Hvordan inklusion?**

I Dragør Kommune har vi valgt at arbejde med ovenstående værdigrundlag igennem fem indsatsområder. Henholdsvis *faglighed, organisation, ressourcer, forældresamarbejde og tidlig indsats*.

### **Faglighed**

Det er kommunens opgave at indrette fællesskaberne, så børn og unge ikke marginaliseres fagligt, socialt eller etnisk. Dette gør vi konkret ved, at fagpersonalet i arbejdet flytter fokus fra det, børn ikke mestrer, til deres styrkesider og potentialer. For at sikre, at personalet har de rette værktøjer til dette arbejde, giver vi med inklusionsstrategien mulighed for efteruddannelse samt mulighed for sparring med særligt uddannede medarbejdere (undervisningsvejledere, AKT<sup>5</sup>- og SSP<sup>6</sup>-lærere, speciallærere, specialpædagoger og inklusionsressourcenøglepersoner) på den enkelte institution, der kan fungere som coaches i praksisfeltet.

### **Ressourcer**

De organisationsmæssige rammer og ressourcer skal understøtte det faglige personale i deres arbejde, og derfor vil vi i Dragør Kommune bl.a. arbejde for at indføre en ny ressourceallokeringsmodel, der flytter ressourcerne fra den videregående specialundervisning til det almene tilbud.

### **Organisation**

Arbejdet med organisation er opdelt i tre fokusområder, henholdsvis ledelsens rolle, betydningen af tværfagligt samarbejde og fleksibilitet både i de forskellige organisationsformer, og i den fysiske indretning af institutionerne.

---

<sup>5</sup> AKT står for adfærd, kontakt og trivsel. En AKT-lærer beskæftiger sig med børn, der har problemer inden for disse områder.

<sup>6</sup> SSP står for skole, socialforvaltning og politi, og medarbejderne i kommunens SSP-netværk arbejder med kriminalitet og misbrug blandt børn og unge.

## **Forældre**

I Dragør Kommune tror vi på, at en vellykket inklusion kræver et godt samarbejde med alle forældre sådan, at de kan understøtte den indsats, der ydes i skole og institution. Det er vigtigt, at der eksisterer en åben og tillidsfuld kommunikation mellem kommunens medarbejdere og forældrene.

## **Tidlig indsats**

Jo tidligere et barn, der har det svært, opdages, jo bedre mulighed er der ofte for at bibeholde barnet i et lokalt tilbud. Dette sikrer vi gennem en god kommunikation mellem kommunens institutioner og konsulenter. Fremover åbnes der ligeledes for en mulighed for, at institutionen ad hoc kan rekvirere støtte og vejledning fra kommunens familievejledere, således at den tidlige indsats bliver yderligere styrket.

## ***Nationale Initiativer***

Regeringen planlægger at fremsætte et lovforslag om inklusion på folkeskoleområdet, der i stor udstrækning understøtter tankegangen i indeværende strategi. Kort opsummeret vil regeringen blandt andet etablere et ressourcecenter, der skal samle viden inden for specialundervisning, lave en fælles forebyggelsesstrategi på børneområdet, – hvor der blandt andet er afsat 100 mio. kr. til opkvalificering af medarbejdere - samt foretage en generel ændring af specialundervisningstilbudet.

## ***Styregruppen***

Til at implementere inklusionsstrategien i Dragør Kommune nedsættes en styregruppe fra forvaltningen, hvis opgave det er at tilse, at inklusionsstrategien implementeres på alle niveauer i kommunen. Styregruppen består af repræsentanter fra Borger og Social, Børn og Pædagogik samt Skole, Kultur og Fritid.

## Faglighed

Det er afgørende for Dragør Kommunes inklusionsstrategi, at den enkelte medarbejder besidder den nødvendige faglighed for at gennemføre inklusionsarbejdet i praksis. Kommunen vil derfor i de kommende år sikre medarbejdernes faglighed gennem efteruddannelse. Faglighed er dog ikke alene knyttet til den enkelte medarbejder, men handler i lige så høj grad om ledelse: Fagligheden udvikles i praksis af de professionelle fællesskaber, som medarbejderen er en del af, og ledelsen skal give plads til denne nytænkning. Faglighed skal derfor både opbygges gennem kompetenceudvikling, organisering af medarbejderressourcerne og ændrede tilgange til opgaveløsningen. Det er vigtigt, at samtlige medarbejdere opnår en forståelse for de grundlæggende tanker bag inklusionsstrategien og vil være i stand til at overføre dem til deres daglige praksis.

Dragør Kommunes medarbejdere skal, samtidig med, at deres egne kompetencer øges, have mulighed for at søge råd og vejledning hos specialister i form af særligt uddannede inklusionsressourcepersoner blandt deres kolleger, psykologer mv., i det omfang der er behov for dette. Det er ønsket, at det tværfaglige samarbejde skal bevæge sig hen mod en mere konsultativ samarbejdsform, hvor ekspertisen ikke kun retter sig mod barnets særlige behov, men også mod en udvikling og kvalificering af den pædagogiske praksis. Der vil stadig være børn, som har behov for direkte hjælp, og denne hjælp vil selvfølgelig fortsat være tilgængelig, men vil ikke udgøre det generelle billede.

Princippet faglighed kan opsummeres på følgende vis:

- at de specialfaglige ressourcer organiseres, så de bringes så tæt på normalmiljøet som muligt. Lokale ressourcepersoner på de enkelte institutioner skal organisere og koordinere indsatsen.
- at fagligheden udvikles og fastholdes gennem målrettet efteruddannelse og praksisnær kompetenceudvikling.



- at der sker coaching med interne eller eksterne proceskonsulenter.
- at medarbejderne har adgang til samarbejde, sparring og rådgivning fra interne eller eksterne ressourcepersoner med indsigt i inkluderende praksis og som besidder specialviden.
- at der opbygges faglige fællesskaber lokalt og på tværs af dagtilbud, skoler og fritidstilbud.
- at professionsforståelser, organisationsformer og fremgangsmåder skal understøtte praksislæring og udviklingen af en professionskultur, der er nysgerrig på egen praksis og dens betydning for børnene.
- at de professionelle er bevidste om, hvad der er ekskluderende i de pædagogiske miljøer, herunder i læringsmiljøet, og hvad der fremmer inklusionen.
- at alle er opmærksomme på, at tilpasningen af egen praksis er det første skridt, når de ser et barn i en udsat position
- at der opbygges en fælles metode at arbejde med inklusion på i Dragør Kommune og etableres en fællesstandard for evaluering af indsatsen.

## ***Initiativer***

Indsatsområdet *faglighed* skal sætte fokus på tre områder: Generelle kompetencer, specialkompetencer og ledelsens rolle.

### **Generelle kompetencer**

Medarbejdernes generelle kompetencer vil blive udviklet igennem efteruddannelse og der vil løbende arbejdes på, at medarbejderne har den rette viden til at arbejde med en differentieret pædagogik. Efteruddannelsen af medarbejderne vil have fokus på: 1) de voksnes rolle i forhold til at understøtte børn og deres samspil med andre, 2) de voksnes samarbejde og kommunikation, 3) de faglige og metodiske kompetencer hos medarbejderne.

Der planlægges følgende forløb:

2012

Der afholdes kick-off arrangement for skolelærere og pædagoger. Formålet med arrangementet er at give en introduktion til begrebet inklusion.

Dragørs ledere på skole- og institutionsområdet deltager i et informationsmøde arrangeret af Ministeriet for Børne- og Undervisning og skolelederforeningen.

Medarbejdere, der ikke tidligere har beskæftiget sig med inklusion, vil modtage en grundig introduktion via en række temadage.

2013

Der afholdes efteruddannelsesforløb for kommunens pædagoger og lærere (indledningsvis lærere for de små klasser). Derudover vil der i 2013 og årene derefter blive uddannet ressourcepersoner med en særlig viden om inklusion på alle institutioner og skoler. Disse ressourcepersoner skal fungere som vejledere og coaches for deres øvrige kolleger.

### **Specialkompetencer**

Vi vil arbejde på, at de gode specialist-kompetencer, der allerede findes i dag, kommer tættere på institutionernes dagligdag og lettere kan tages i brug. Se mere under afsnittet om organisation og tidlig indsats.

AKT-, SSP-lærere, samt yderligere nøglepersoner vil modtage et særligt diplommodul i inklusion. Diplommodulet udvikles i samarbejde med Borgmestersekretariatet, IT og Udvikling, i samråd med skolernes ledelse.

### **Ledelsens rolle**

Ledelsen har en afgørende rolle i forbindelse med udviklingen og forankringen af institutionens/skolens inklusionsforståelse, organiseringen af medarbejderne samt rammesætningen af medarbejdernes kompetenceudvikling og professionelle samarbejde. Det

forventes, at lederen sætter inklusion på dagsordenen i sin institution/skole og sikrer en løbende evaluering af arbejdet, evt. med udgangspunkt i SIP-modellen<sup>7</sup>.

### ***Mål for området.***

1. Etablering af kursusforløb for pædagoger og lærere i samarbejde med deres ledere.
2. Opkvalificering af specialmedarbejderne i kommunen, det gælder både opkvalificering og vejledningskompetence.
3. Ændring af PPR's rolle, så psykologerne fremadrettet får en mere konsultativ rolle i forhold til inklusionsindsatsen i institutioner og på skoler.
4. Ændring af Børneteamets rolle (Borger og Social). Det skal være tydeligt for lærere og pædagoger, hvor de kan få sparring og hente støtte til familien hjemme.

---

<sup>7</sup> SIP-analyse står for Socialt Inkluderende Praksis analyse og er udviklet til at analysere situationer, hvor et barn af en eller anden grund ekskluderes for fællesskabet. Analysen har til formål at afdække forskellige inkluderende strategier, man kunne have anvendt i situationen.

## Organisation

Ledelse, tværfaglighed og fleksibilitet er styrende principper for fremtidige organisationsformer til understøttelse af inklusionsarbejdet.

For at gennemføre intentionerne i Dragør Kommunes inklusionsstrategi er det nødvendigt at se på, hvordan institutionernes, skolernes, fritidsforeningers og forvaltningens organiseringer og samarbejde kan medvirke til at løse de opgaver, der er forbundet med at implementere inklusionstanken på alle niveauer i Dragør Kommune.

Principperne opremses nedenfor i punktform:

### Ledelse

- ledere på alle niveauer er opmærksomme på at iværksætte og støtte op om alle relevante tiltag, der kan fremme inklusion, ligesom alle ledere aktivt skal bidrage til at skabe en inkluderende kultur.
- inklusion indgår som et centralt fokusområde for al ledelse både strategisk, personalemæssigt, pædagogisk og organisatorisk.

### Tværfagligt samarbejde

- indsatsen er tværfaglig forstået på den måde, at der er mulighed for at inddrage forskellige faggrupper fleksibelt i den konkrete indsats.
- specialistressourcer skal være organiseret, så de er tilgængelige for rådgivning og samarbejde lokalt. PPR skal fungere i en mere konsultativ rolle ude på de enkelte institutioner og skoler.
- almen- og specialistressourcer er organiseret i mere formaliserede samarbejdsfora samtidig med, at der er den nødvendige fleksibilitet i forhold til mere ad hoc prægede samarbejdsrelationer.

- alle overgange mellem og indenfor forskellige tilbud kommer alle børn og deres forældre i møde og kan på den måde skabe det bedst mulige udgangspunkt for et professionelt arbejde i fx en ny institution eller afdeling.
- Lærere og pædagogers samarbejde skal baseres på en forståelse for hinandens faglighed og særlige kompetencer, for at sikre barnets læring, trivsel og udvikling. Ledelsen og forvaltningen fremmer og understøtter samarbejdet.
- alle fremgangsmåder og formelle procedurer (fx visitation) bygger på et helhedssyn i forhold til det enkelte barns situation og de handlemuligheder, det giver.

### **Fleksibilitet**

- Der skal udvikles fleksible organisationsformer, der kan medvirke til, at videns- og støtteressourcer anvendes målrettet, hvor, hvornår og hvordan, der er mest behov for dem.
- der sikres fleksibilitet mellem tilbuddene, så overgange og grænseflader mellem normal- og specialtilbud bliver mere glidende og børnene i nogle sammenhænge kan indgå i forskellige tilbud, der giver dem mulighed for "at være specielle i det almindelige og almindelige i det specielle".
- gruppe- og klassedannelse er fleksibel og opbrydelig, så det gøres muligt i højere grad i forbindelse med pædagogiske aktiviteter og undervisningstemaer at tilgodese de enkelte børns behov.

### **Initiativer**

#### **Udformning af kommunale handleplaner for inklusion:**

- Der udarbejdes en overordnet kommunal metode for, hvorledes inklusionsstrategien skal implementeres i institutioner og skoler i Dragør Kommune og fastlægger de overordnede principper, herunder den valgte model, for evalueringen af inklusionsindsatsen.
- Ledelse og medarbejdere udarbejder konkrete handleplaner for den kommende periode, der skal vise, at "sådan gør vi her hos os". Disse handleplaner kan integreres med øvrige

dokumenter om inklusionsarbejdet. Forældrene inkluderes i dette arbejde i videst mulig omfang.

- Inklusionsstrategien og de centralt formulerede metode- og evalueringsprincipper drøftes, vurderes og justeres hvert andet år med henblik på fortsat at kunne understøtte inklusionsarbejdet.

De lokale handleplaner udarbejdes, så de kan evalueres i forbindelse med det øvrige evalueringsarbejde, som foregår løbende i dagpleje, daginstitutioner, SFO-er, skoler og klubber.

#### **Etablering af lokale kompetencegrupper:**

- Skolernes egne ressourcemedarbejdere, (som fx undervisningsvejledere, læsevejledere, AKT og speciallærere, specialpædagoger, samt særlig uddannede inklusionsnøglepersoner) organiseres i et tværfagligt resourcecenter for skolens og SFO'ens medarbejdere og ledelse, og vil bl.a. have til opgave at rådgive omkring skolens og SFO'ens inklusionsarbejde. Skolerne skal dokumentere dette arbejde via handleplaner.
- Der etableres samarbejdsstrukturer mellem specialpædagogiske resourcepersoner og det pædagogiske personale i dagpleje, daginstitutioner, SFO-er, skoler og klubber. Samarbejdet skal sikre, at børn og de unge støttes bedst muligt, og at der løbende arbejdes med at identificere og nyttiggøre de specialpædagogiske redskaber og metoder, der kan integreres i almenmiljøet. Dette samarbejde dokumenteres i institutionernes handleplaner og evalueringsrapporter.

#### **Samarbejde mellem skoler, institutioner, PPR og børneteam<sup>8</sup>:**

- PPR og børneteamets fremtidige rolle i forhold til inklusion vil være konsultativ og foregå ude på de enkelte institutioner og skoler.
- PPR indgår i et tæt samarbejde med ledelserne i dagpleje, daginstitution, i SFO-er, på skoler og i klubber i forhold til planlægning og prioritering af ressourcer, samt til metode- og kompetenceudvikling.

---

<sup>8</sup> PPR har en rolle i forhold til barnets individuelle forhold som indlæringsvanskeligheder m.m. Børneteamet har en rolle, hvor barnets vanskeligheder er psykosociale og skyldes forhold i familien.

### **Styrkelse af det tværfaglige samarbejde mellem de forskellige organisationer.**

- Der opbygges formaliserede fora og fremgangsmåder imellem dagtilbud og skole
- Der etableres et tæt samarbejde mellem forvaltningens afdelinger: Børneteam i Borger og Social, 0-6 års området og skoleafdelingen. Formålet med dette arbejde er blandt andet at godkende de enkelte inklusionshandleplaner og bevillige ressourcer til deres gennemførelse. Samarbejdet organiseres gennem faste møder.

### ***Mål for området***

1. Alle institutioner og skoler har handleplaner for det videre arbejde med inklusion, som følger en centralt fastlagt model for den anvendte metode i forhold til inklusion og de valgte evalueringsprincipper til at bedømme effekten af den gennemførte inklusionsindsats.
2. Der etableres faste samarbejdsfora for arbejdet med inklusion i forvaltningen.
3. Der etableres faste samarbejdsfora mellem dagtilbud og skole.

## Ressourcer

Der skal udvikles en ny økonomisk tildelingsmodel, der understøtter en inkluderende praksis. Modellen skal følge 'pengene følger barnet'-princippet, hvilket i praksis betyder, at når et barn med særligt hensynstagende behov tilbydes undervisning i almenmiljøet (skoler), udformes lokalt en handleplan for inklusionsindsatsen. Handleplanen skal medvirke til udvikling af inkluderende læringsmiljøer og skal indeholde indsatser for den samlede børnegruppe, som barnet er en del af. Handleplanen med medfølgende budget sendes til det centrale visitationsudvalg i forvaltningen, der på dette grundlag allokere ressourcer til inklusionsprojektet fra den centrale inklusionspulje i Dragør Kommune.

Den centrale inklusionspulje etableres ved hjælp økonomiske ressourcer, der tilvejebringes, når Dragør elever hjemtages fra segregerede tilbud (specialklasser, eller specialskoler) til lokale inklusionsforanstaltninger, suppleret med særligt afsatte midler i budget 2012 (400.000 kr.) og i overslagsårene 2013-15 (800.000 kr. pr. år). Det forventes, at inklusionsindsatsen i Dragør Kommune fremadrettet vil blive 100% selvfinansieret ved hjælp af de midler, der nu benyttes på segregerede tilbud.

Hovedparten af de midler, som fremadrettet vil kunne indgå i den centrale kommunale inklusionspulje må formodes at komme fra en gradvis udfasning af de 25 specialklassepladser, som Dragør Kommune pt. har tilkøbt sig i Tårnby, svarende til 3.806.200 kr. i budget 2012. Udfasningen vil hovedsagligt ske i takt med, at de nuværende elever forlader folkeskolen, og at der samtidig ikke visiteres nye elever til specialklasserækken i Tårnby. Det skal i den forbindelse bemærkes, at udfasningen af specialklassepladser indgår i det forpligtende samarbejde med Tårnby, og skal aftales i overensstemmelse med de eksisterende årlige aftalefrister.

Derimod vil det formodentlig kun i begrænset omfang være muligt at hjemtage elever fra de segregerede heldagsskoler. Denne elevgruppe er generelt så udfordret, at der kun undtagelsesvis vil kunne etableres tilstrækkeligt professionelle lokale tilbud.



### ***Mål for området***

Inklusionsmodellen med den indbyggede løbende omfordeling af økonomiske ressourcer fra det segregerede område til normalområdet via den centrale inklusionspulje vil træde i kraft fra skoleåret 2012-13, og forventes fuldt implementeret fra starten af skoleåret 2014-15.

## Forældresamarbejde

I dag er det almindelig praksis at tænke forældrene ind i arbejdet med at inkludere børn med vanskeligheder i fx en almindelig skoleklasse. Traditionelt har der dog været stort fokus på inklusionen af børn i vanskeligheder, mens børn, der indgår i de sociale og faglige fællesskaber med børn i vanskeligheder, har fyldt mindre i inklusionsindsatsen. Fokus ændres nu til et primært fokus på alle børn i gruppen og opnås ikke uden et godt samarbejde med og opbakning fra hele den pågældende forældregruppe.

Dette nye fokus på inklusion kræver et øget fokus på kommunikationen mellem forældre og institution/ skole og på den eksterne formidling af, hvad kommunen gør hvornår og hvorfor. Forældrene skal ligeledes tage aktiv del i ansvaret for at skabe et godt fællesskab i de inkluderende faglige og sociale fællesskaber, som deres børn er en del af. Det betyder, at de for eksempel taler med deres børn om, hvad det vil sige at være en del af et fællesskab, og at forældrene er i dialog med hinanden og personalet for at finde mulige løsninger på eventuelle udfordringer eller problemer i fællesskabet i fx klassen. Det er vigtigt, at forældrene aldrig er i tvivl om, hvilke forventninger der er til dem, hvor de kan spørge, hvis de er i tvivl eller bekymrede, og at de føler sig imødekommet og forstået.

Princippet om forældresamarbejde og tidlig indsats kan opsummeres på følgende vis:

- kommunens og den enkelte institutions værdigrundlag er rammen for den løbende dialog med forældrene om, hvad det vil sige, at deres barn er del af et inkluderende fællesskab
- forældre- og skolebestyrelserne deltager aktivt i at understøtte inklusionen
- forældrene inddrages i at skabe børnefællesskaber for alle børn på grundlag af klare aftaler om trivsel og samværsregler
- forældrene inddrages i løbende dialog om at skabe positive relationer mellem alle i et inkluderende fællesskab for både børn og voksne
- forældrene inddrages i at skabe gode overgange fra hjem til dagtilbud, fra dagtilbud til skole og fra skole til fritidsliv og ungdomsuddannelse

## ***Initiativer***

Forældresamarbejde skal sikres igennem konkrete initiativer:

1. Der skal være en klar kommunikation mellem institution, skole, forældre og forvaltning.  
Dette skal sikres gennem en overordnet kommunikationsplan for forældresamarbejde.

## ***Mål for området***

1. Forvaltningen udarbejder en kommunikationsplan for forældrekontakten vedrørende inklusion. Alle skoler og institutioner skal via deres handleplan dokumentere en strategi for implementeringen af kommunikationsplanen.

## **Tidlig indsats**

Jo tidligere et barn med behov for støtte modtager den rette hjælp, jo lettere bliver det at inkludere barnet i et lokalt tilbud. Derfor prioriterer kommunen tidlig indsats højt. En tidlig indsats sikres gennem en tæt dialog mellem institution og kommunens konsulentteam, der består af socialrådgivere, psykologer, familievejledere, talepædagoger og sundhedsplejersker.

Forældre til børn involveres helt tidligt i et tværfagligt og tværinstitutionelt samarbejde om en plan for inklusionen af barnet. Planen skal være tydelig og konkret, så hverken forældre eller medarbejdere er i tvivl om indsatsen eller om, hvad de hver især har ansvar for. Hvis forældrene og kommunen i samråd finder det nødvendigt, kan kommunen ligeledes tilbyde hjælp og vejledning til forældrene i hjemmet.

### Principper for indsatsen

- forældrene støttes i, hvordan de kan hjælpe og komme børn i vanskeligheder i møde.
- forældre til børn i vanskeligheder inddrages hurtigt i et koordineret, tværfagligt samarbejde med henblik på at understøtte barnets/den unges fortsatte trivsel og læring.

### ***Initiativer***

Fremover åbnes der op for mulighed for ad hoc støtte i institutionen igennem undervisning og vejledning fra kommunens familievejledere. Det kan eksempelvis dreje sig om vejledning i den svære forældresamtale, tegn på problemer i hjemmet etc. Det er ønsket hermed at skabe et mere fleksibelt konsulentteam, der lettere kan tilpasses institutionernes behov samtidig med, at den tidlige indsats sikres ved et fast besøg på alle institutioner.

### ***Mål for området***

Beskrivelse og formidling af de nye ad hoc tilbud fra kommunens familievejledere.

## Evaluering af inklusionsindsatsen

Evalueringen skal have fokus på børnenes oplevelse af inklusion, forældrenes oplevelse af børnenes muligheder for trivsel og udvikling, herunder læring, samt medarbejdernes oplevelse af mulighederne for at arbejde inkluderende. Evalueringen vil finde sted hvert andet år. Evalueringen er tænkt som et udviklingsværktøj og vil derfor ikke blive offentliggjort.

### Termometeret

Dragør Kommune har bl.a. valgt evalueringsværktøjet *termometeret* til evaluering af inklusionsindsatsen.

Termometeret er et gratis elektronisk spørgeskema- og benchmarkingsystem, der kan bruges, når institutioner og skoler skal kortlægge børne- og undervisningsmiljøet. Termometeret kommer omkring både de fysiske, de æstetiske og de psykiske aspekter af undervisningsmiljøet – set med elevernes øjne.

Termometeret kan frit anvendes af alle skoler og institutioner. Målgruppen for Termometeret til grundskolen er elever på alle klassetrin samt børn i skolefritidsordning, SFO. Termometeret kan anvendes af den undersøgelsesansvarlige på skolen, lærere, pædagoger og elever uden forudgående træning eller uddannelse.

### SIP-analyse

Der vil løbende blive foretaget evalueringer på den enkelte skole og institution, hvor man i medarbejdergruppen gennemgår forskellige situationer og hvordan man evt. kunne have handlet som professionel<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Tegn på deltagelse i fællesskaber, NVIE, Christian Jørgensen m.fl. juni 2012

### **Spørgeskemaundersøgelse**

Alle forældre vil, som en del af evalueringen, inviteres til at deltage i en spørgeskemaundersøgelse. Spørgeskemaet vil blive sendt til alle forældre, da inklusionsindsatsen er målrettet alle børn ikke blot børn med særlige udfordringer. Alle børn skal inkluderes i fællesskabet.