

Principper og handleplan for inklusionsarbejdet i

Landsbyordningen i Voerladegård

Med udgangspunkt i Skanderborg Kommunes ”Strategi for inklusion” og Skolebestyrelsens principper for inklusion, har landsbyordningens personale udarbejdet nedenstående handleplan.

Inklusionens 10 bærende elementer Strategi for inklusion Skanderborg Kommune

- 1. Inklusion er et fælles ansvar
- 2. Barnet/den unge skal være en del af et fællesskab
- 3. Forældre er en aktiv ressource i arbejdet med inklusion
- 4. Det pædagogiske læringsmiljø er differentieret
- 5. Inklusion forudsætter ledelse
- 6. De almene arenaer samarbejder tæt med specialarenaerne
- 7. Personalet har adgang til faglig sparring og udvikling af praksis
- 8. Personalets inklusionskompetencer opkvalificeres
- 9. Rammer og struktur for det tværfaglige samarbejde understøtter inklusionsarbejdet
- 10. Ressourcetildelingen understøtter inklusionen

Principper for inklusion

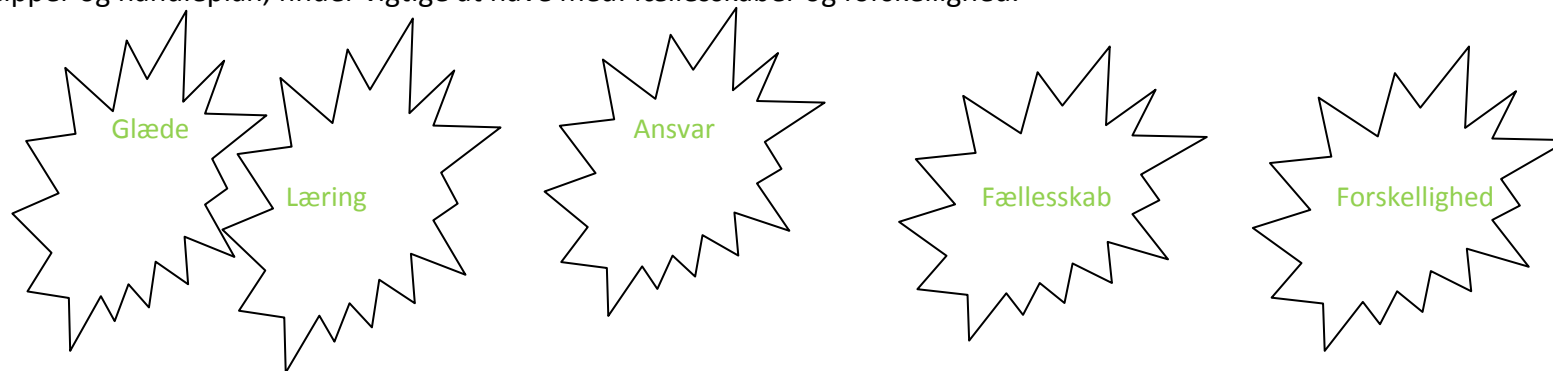
Vi vægter:

- At alle føler et ansvar for hinanden og har respekt for forskellighed.
- At alle børn bliver mødt, der hvor de er, og får de rette udfordringer, både fagligt og socialt.
- At alle børn skal være glade for og lære af at gå i børnehave og skole.
- At alle børn skal føle sig set og føle sig betydningsfulde i fællesskabet.
- At der er fokus på styrker og muligheder i fællesskaber og lokalsamfund.
- At forældre ses som en ressource og væsentligt faktor i samarbejdet om inklusion.
- At personalets kompetenceudvikling til og supervision i inklusionsarbejdet tilgodeses.

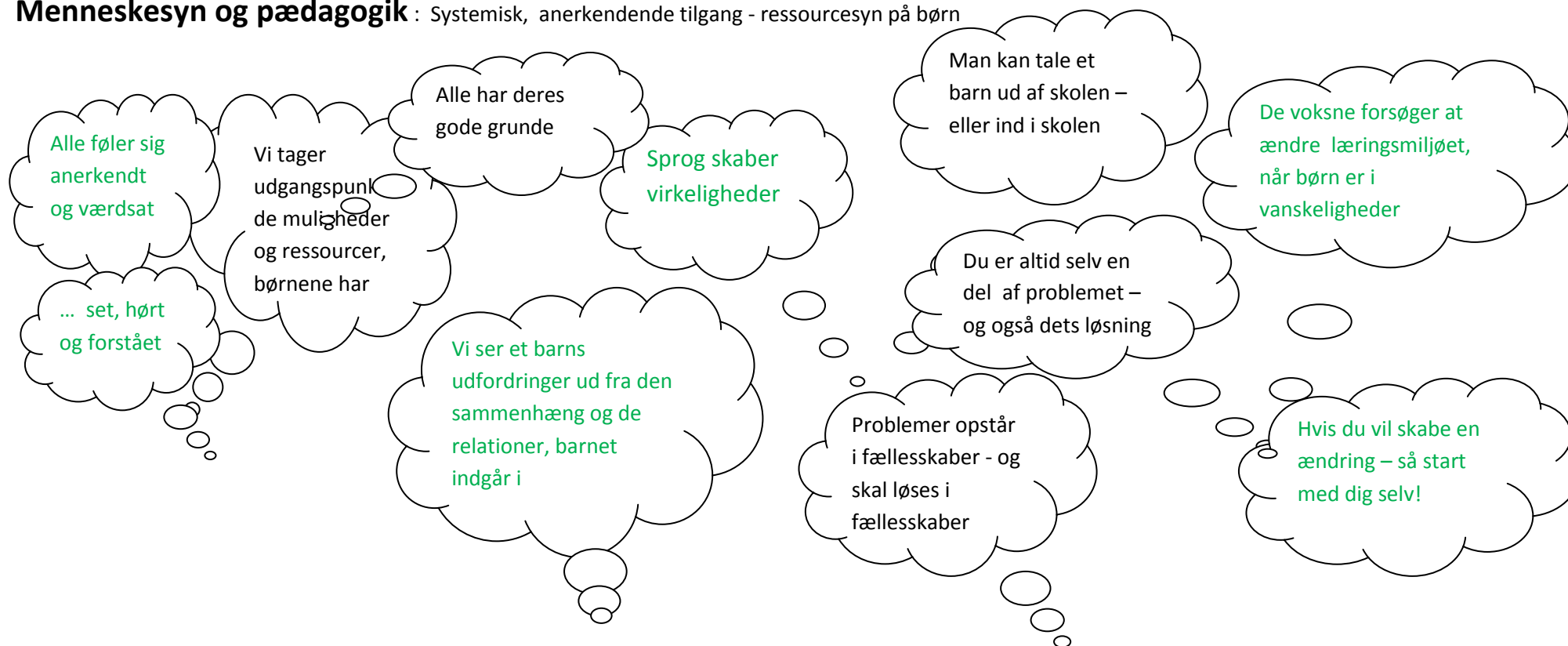
Principper og handleplan er desuden udarbejdet på baggrund af den definition af inklusion der er givet i ”Strategi for inklusion”: *Inklusion er en vedvarende udviklingsproces, hvor muligheden for alle børns tilstedeværelse, deltagelse og læring i de almene arenaer øges. Tilstedeværelse betyder, at så mange børn som muligt skal have mulighed for fysisk tilstedeværelse på en almindelig skole/institution. Deltagelse betyder, at barnet oplever sig som værdifuld og anerkendt deltager i det sociale fællesskab. Læring betyder, at alle børn udvikler kompetencer – både fagligt og socialt.*

Værdier

Der til kommer vores egne værdier med fokus på glæde, ansvar og læring, samt to værdiorde, vi i processen med værdisætning og formulering af både principper og handleplan, finder vigtige at have med: fællesskaber og forskellighed.



Menneskesyn og pædagogik : Systemisk, anerkendende tilgang - resourcesyn på børn



Handleplan

Strategi for inklusion	Ledelsens tiltag	Personalets tiltag	Forældrenes tiltag	Børnenes tiltag
1. Inklusion er et fælles ansvar	Det er ikke et spørgsmål <i>om</i> , men <i>hvordan</i> vi inkluderer.			
2. Barnet/den unge skal være en del af et fællesskab	<p>Opmærksomhed på om alle børn i landsbyordningen har oplevelsen af at være en anerkendt og betydningsfuld del af et fællesskab.</p> <p>Indsamler informationer fra de respektive voksne/professionelle omkring bekymringsbørn samt personalets forslag til handlemuligheder. De videre handlinger afklares og aftales i mellem ledelsen og det involverede personale.</p>	<p>Opmærksomhed på om alle børn i landsbyordningen har oplevelsen af at være en anerkendt og betydningsfuld del af et fællesskab.</p> <p>Arbejde med værdier for samvær i de arenaer og fællesskaber børnene bevæger sig i, i løbet af dagen.</p> <p>Arbejde med overgange og overlevering fra en afdeling til en anden.</p>	<p>Inklusion starter med forældrene – alle forældre skal inkluderes.</p> <p>Der skal være plads til både børn og forældre der skiller sig ud i lokalområdet.</p> <p>Anerkende og efterleve de retningslinjer der ligger for f.eks. afholdelse af børnefødsels-dage.</p> <p>Bakke op om skolens arrangementer.</p>	<p>Være en god kammerat.</p> <p>Anerkende hinanden og de regler som de voksne sætter for f.eks. leg i frikvartererne.</p> <p>Legepatrulje.</p> <p>De store er rollemodeller for de små.</p> <p>Behandle andre som man selv vil behandles.</p>

Strategi for inklusion	Ledelsens tiltag	Personalets tiltag	Forældrenes tiltag	Børnenes tiltag
<p>3. Forældre er en aktiv ressource i arbejdet med inklusion</p>	<p>Sammen med skolebestyrelsen, signalere over for børn og forældre, at vi bakker op om, og har tillid til at, personalet har den nødvendige indsigt og faglighed.</p> <p>Information til alle forældre, omkring landsbyordningens principper og handleplan for inklusion.</p> <p>Forventningsafstemning mellem skole/institution og forældre. Tidlig udmelding til nye forældre omkring skolens/institutionens forventninger.</p>	<p>Information til forældre omkring aktuelle tiltag og hvorfor. Bakke op om ledelsens udmeldinger.</p> <p>Inddragelse af forældre til bekymringsbørn, samt de øvrige forældre i løsninger. Forventningsafstemning mellem skole/institution og forældre, via kvalificering af forældremødet.</p> <p>Vigtig viden om børn og grupper formidles i muligt og nødvendigt omfang på forældremøder, så forældres bekymringer og mulighed for at støtte aktivt op om inklusion imødekommes.</p> <p>Kvalificering af forældremødet, så forældrene bliver en større del af mødet, med særligt fokus på overgange og nye grupper hvert år.</p>	<p>Deltagelse i løsninger omkring bekymringer omkring egne og andre børn.</p> <p>Have opmærksomhed på alle børn med relationer til egne børn.</p> <p>Trivselsråd i alle teams.</p> <p>Forventningsafstemning mellem skole/institution og forældre.</p> <p>Vigtig viden om børn og grupper formidles i muligt og nødvendigt omfang på forældremøder, så forældres bekymringer og mulighed for at støtte aktivt op om inklusion imødekommes.</p>	<p>Aktiv deltagelse i de tiltag som trivselsråd og skole sætter op.</p> <p>Føle medansvar for kammeraters trivsel.</p>

Strategi for inklusion	Ledelsens tiltag	Personalets tiltag	Forældrenes tiltag	Børnenes tiltag
<p>4. Det pædagogiske læringsmiljø er differentieret</p>	<p>Støtte og sparring til personalet.</p>	<p>Tilrettelæggelse af fleksible læringsmiljøer, så de tilpasses alle børns behov, i såvel børnehave som skole og fritidstilbud. Eksempelvis aldersintegreret undervisning/gruppeopdeling, LP-modellen, Cooperative Learning, evaluering af børnene m.m.</p> <p>Synliggørelse af målene for det enkelte barn. Trivselsamtaler med børn og trivselsundersøgelse.</p>	<p>Forståelse for og anerkendelse af forskellighed blandt forældrene - at der er forskellige måder at være forældre og familie på.</p>	<p>”Selv-evaluering” – deltage aktivt i udarbejdelse af egne mål, gennem elevsamtaler og portefølje.</p> <p>Trivselsamtaler med voksne og deltage i trivselsundersøgelse.</p> <p>Forståelse for og anerkendelse af forskellighed blandt børnene.</p>
<p>5. Inklusion forudsætter ledelse</p>	<p>Rammesætning, planlægning og gennemførelse af inklusionsprocessen i samarbejde med ekstern konsulent.</p> <p>Givet personalet mulighed for uddannelse i inklusion.</p> <p>Arbejde med sproget – hvordan vi taler til og om.</p>	<p>Planlægning af skoleåret.</p> <p>Arbejde med sproget – hvordan vi taler til og om.</p> <p>De voksne forsøger at ændre lærings-miljøet når et barn er i vanskeligheder.</p> <p>Pipeline - ledelse</p>	<p>Skolebestyrelsen udarbejder principper for arbejdet med inklusion i landsbyordningen.</p> <p>Forholde sig til anvendelse af sproget – hvordan vi taler til og om. Tages op på forældremøder.</p>	<p>Elevrådet inddrages, i arbejdet med trivselen i fællesskabet – mulden.</p> <p>Selvledelse – regulering af egen adfærd.</p> <p>Arbejde med sproget – hvordan vi taler til og om</p>

Strategi for inklusion	Ledelsens tiltag	Personalets tiltag	Forældrenes tiltag	Børnenes tiltag
	Pipeline-ledelse		Uenigheder mellem forældre og skole/institutioner tages op når der ikke er børn tilstede – eks. forældremøder, forældresamtaler.	
6. De almene arenaer samarbejder tæt med specialarenaerne	Være kontaktskabende, i forhold til PPR, myndighedsområdet, behandlingstilbud og specialtilbud.	Deltagelse i møder, samt arbejde med evt. fælles handleplaner for det enkelte barn.	Deltagelse i møder, samt arbejde med evt. fælles handleplaner for det enkelte barn.	
7. Personalet har adgang til faglig sparring og udvikling af praksis	Skabe tid og rum til faglige sparring og udvikling af praksis, internt og i samarbejde med PPR.	Deltagelse i supervision. LP. Opmærksomhed på evt. blinde vinkler. Systematik i opfølgning og udvikling.		

Strategi for inklusion	Ledelsens tiltag	Personalets tiltag	Forældrenes tiltag	Børnenes tiltag
<p>8. Personalets inklusionskompetencer opkvalificeres</p>	<p>Skabe tid og rum til deltagelse i uddannelse.</p> <p>Personalet gives den nødvendige faglige kompetence til inkluderende tænkning og handling gennem supervision og uddannelse.</p> <p>Lærere og pædagoger skal klædes på, så de kan forklare, hvad der virker i teamet/børnegruppen.</p>	<p>Deltagelse i uddannelse og faglig sparring.</p> <p>Intern videndeling, samt plads til refleksion sammen og hver for sig.</p> <p>9 ansatte har været af sted på diplom modulet social inklusion og der kommer et forløb for pædagogmedhjælpere i løbet af efteråret 2014.</p>	<p>Forældrene understøtter personalets kompetencer – gennem den viden de får på forældremøder og trivselsaften med SSP-medarbejder.</p>	
<p>9. Rammer og struktur for det tværfaglige samarbejde understøtter inklusionsarbejdet</p>	<p>Organisering af mødevirksomhed internt, så der skabes mulighed for at arbejde på tværs af faggrupper og teams. samt planlægning og gennemførelse af tilstrækkeligt antal TS-møder.</p> <p>Påtage sig ansvar i forhold til stadighed at forbedre og finde løsninger i det tværkommunale samarbejde.</p>	<p>Forberedelse af og deltagelse i TS-møder, LP-arbejdet og teammøder, samarbejde mellem afdelingerne</p>		

Strategi for inklusion	Ledelsens tiltag	Personalets tiltag	Forældrenes tiltag	Børnenes tiltag
	Fastholde visionen i "Det gode børneliv"			
10. Ressource-tildelingen understøtter inklusion	<p>Fordeling af ressourcen til der hvor der er behov – større fleksibilitet?</p> <p>Kommune 3.0 tanken</p> <p>Nedbrydning af grænsen imellem kommunen/institutionen og forældrene. At alle forældre ser sig som borgere med aktivt medspil og medansvar for fællesskabet.</p> <p>Påtage sig lederskabet i forhold kommune 3.0 tanken – væk fra forbruger til borger i et fællesskab. Informere, i talesætte 3.0. og følgeskabstanken.</p> <p>Tænke i innovative løsninger</p>	Arbejde med den bedst mulige udnyttelse af den tildelte ressource i de enkelte teams til alle børns bedste.		

Konkrete indsatsområder for inklusion i 2014

Hvert enkelt team har fastsat konkrete indsatsområder for det kommende år. Indsatserne vedrører:

- Bestyrelsen:
 - *Holdninger – principper*
- Ældste store team:
 - *Handleplaner for enkeltbørn.* Synlige for eleven, forældre og i teamet. Også handleplaner og mål for gruppens virke og medvirken.
 - *Klassetrivsel – class-building.* Klassens tid, sproget, indbyrdes aftaler
- Yngste store team:
 - *Organisering - små/særlige grupper , eks cooperative learning.*
 - *Tydelige mål* som baggrund for samarbejde. Undervisningsdifferentiering
 - *Implementering af mindfulness.*
- Lille team: *Kommunikation – skabe ændring gennem nyt udspil.*
 - Finde fælles mål for enkelt elev og formidle til forældrene.
 - Endnu mere effektivitet i LP-arbejdet – at få inklusion og LP til at spille sammen løbende.
- SFO/klub:
 - *Bedre kommunikationen* mellem afdelingerne
 - Fælles teamaftaler, overlevering i overgang mellem SFO og klub
- Børnehaven:
 - *Udvikle den gode dialog.* Forventningsafstemning. Navngive opretholdende faktorer – i forhold til børn, forældre og omtale af andre børn
 - Mål er at implementere LP-arbejdet.

Eksisterende inkluderende fællesskaber og tiltag

Morgenbånd (sang, bevægelse, spil)

Traditioner (forårsfest, sommerfest, jule-tam-tam)

Læsebånd

Spisning (teams/grupper/stuer/SFO/klub)

Fødselsdage (private + børnehave og SFO)

Faste aktiviteter eller aktivitetstilbud

Fælles personalestue, arrangementer, møder

Interessefællesskaber

Rullende indskoling og aldersintegreret undervisning

Systemisk tilgang (LP, CL, SUS)

Bevidsthed omkring gruppesammensætninger

Klassens tid og børnemøder i SFO/klub

Forældresamarbejde (herunder trivselsråd)

Elevråd

Procesbeskrivelse

