

# INKLUSIONSGUIDE



SPECIALREFORMEN

Børne- og Ungdomsforvaltningen

[www.kk.dk/specialreformen](http://www.kk.dk/specialreformen)

[www.kkk.dk/specialreformen](http://www.kkk.dk/specialreformen)

Inklusionsguiden er udgivet af Københavns Kommune, Børne- og Ungdomsforvaltningen marts 2010

Grafisk design: Gurli Nielsen, Børne- og Ungdomsforvaltningen, 1002-10

Tryk: KLS Grafisk Hus A/S - CO2 neutral produktion

# INDHOLD

<b>Forord</b>	<b>4</b>
<b>Inklusionspolitik</b>	<b>5</b>
<b>Inklusionsguide</b>	<b>9</b>
Indledning	10
Seks omdrejningspunkter for inklusion	12
- Åbne og udviklingsorienterede læringsmiljøer	13
- Faglig, social og personlig udvikling for alle	14
- Fleksibel ressourcetildeling	15
- Tidlig og forebyggende indsats	16
- Helhedstænkning og brobygning	17
- Inklusion er en dynamisk og vedvarende proces	18
Måder at arbejde med inklusion på skole, daginstitution, fritids- og klubområdet	19
<b>Daginstitutioner, Fritidshjem og KKFO'er</b>	<b>20</b>
Understøttelse af indsatserne i daginstitutioner	21
Arbejdet med inkluderende miljøer	22
Pædagogiske metoder som kan fremme inklusion	24
Evaluering af indsatserne	25
Inspirationsliste	26
<b>Skoleområdet</b>	<b>27</b>
Understøttelse af indsatserne i skolen	28
Arbejdet med inkluderende læringsmiljøer	28
Eksempler på inkluderende principper og metoder	30
Evaluering af indsatserne	32
Inspirationsliste	33
<b>Fritids- og Ungdomsklub</b>	<b>35</b>
Understøttelse af inklusion i Fritids- og Ungdomsklub	36
Arbejdet med inkluderende miljøer	37
Pædagogiske metoder som kan fremme inklusion	37
Evaluering af indsatserne	38
Inspirationsliste	38
<b>Spørgsmål til refleksion</b>	<b>39</b>
<b>Link</b>	<b>42</b>
<b>Litteraturliste</b>	<b>43</b>

# FORORD

Børn og unge er Københavns mest værdifulde ressource. Derfor er det afgørende, at alle børn og unge modtager det rigtige skole- eller dagtilbud.

Børne- og Ungdomsudvalget vedtog d. 24. juni 2009 en inklusionspolitik, der sætter en ramme for, hvordan vi møder børn og unge i kommunens dagtilbud og skoler. Der skal være fokus på, at alle børn og unge har krav på at være en del af et velfungerende og forpligtende børnefællesskab.

Velfungerende fællesskaber medvirker til øget trivsel og tryghed, ligesom de styrker de faglige kvalifikationer. Medarbejdere i Københavns Kommune skal derfor være dygtige til at arbejde med børn og unges sociale relationer og kompetencer, hvilket igen kan medvirke til at undgå eksklusion.

Ved siden af den politiske ramme for arbejdet med inklusion er der brug for helt konkrete pædagogiske værktøjer. Derfor er der i dette hæfte samlet en række bud på, hvordan medarbejderne i kommunens dagtilbud og skoler kan arbejde mere inkluderende i deres daglige praksis.

Men de gode viljer gør det ikke alene. Politikken skal følges af flere understøttende indsatser. Det handler om tilbud om uddannelse, rådgivning og vejledning fra kompetencecentre og PPR. Alt sammen initiativer der er igangsat sideløbende med udarbejdelsen af det foreliggende materiale.

God fornøjelse!



Anne Vang  
Børne- og Ungdomsborgmester



# INKLUSIONSPOLITIK

## Indledning

Børne- og Ungdomsforvaltningens målsætning er at skabe de rigtige tilbud til alle børn og unge. Dette gøres blandt andet ved at udvikle fællesskaber, hvor målet er, at alle børn og unge er inkluderede. For at understøtte denne indsats har Børne- og Ungdomsforvaltningen udarbejdet en inklusionspolitik, der gælder for 0-18 års området.

Inklusionspolitikken er udarbejdet i samarbejde mellem forvaltningens centrale og decentrale enheder, ligesom faglige organisationer og interesseorganisationer har været inddraget.

Efter præsentationen af inklusionspolitikken følger en inklusionsguide, som skal understøtte det inkluderende arbejde i skoler og institutioner.

## Det overordnede mål

Det overordnede mål med inklusionsindsatsen er, at alle børn og unge oplever, at de trives og udvikles i de fællesskaber, de er en del af.

På denne måde skabes muligheder for, at alle børn og unge får udnyttet og udviklet deres viden, kompetencer og ressourcer og dermed oplever, at deres aktuelle og fremtidige handle- og valgmuligheder udvides. Det betyder, at det ikke er alle børn, der skal indgå i almenmiljøer. Der skal stadigvæk være specialtilbud til de børn og unge, der profiterer mest af disse tilbud.

## Formål

Formålet med en inklusionspolitik er, at pædagogik og organisering underbygger

- At der skabes den bedst mulige ramme for at støtte alle børn og unge i at blive ligeværdige deltagere i fællesskaber, hvor de trives og udvikles
- At der skabes åbne og udviklingsorienterede miljøer for alle børn og unge, hvori de sikres faglig, personlig og social udvikling
- At de inkluderende fleksible tilbud på almenområdet imødekommer børn og unges forskellige behov og dermed medvirker til, at flere børn og unge forbliver på almenområdet

## Definition af inklusion

*Inklusion er en vedvarende proces, der handler om at skabe åbne og udviklingsorienterede miljøer, hvor alle børn og unge oplever sig som aktive deltagere i fællesskabet. Målet er, at alle børn og unge skal ses, anerkendes og værdsættes som de unikke personer de er, og dermed sikres faglig, personlig og social udvikling.*

## De seks omdrejningspunkter for inklusion, og dermed for inklusionspolitikken

1. Åbne og udviklingsorienterede miljøer
2. Faglig, social og personlig udvikling for alle
3. Fleksibel ressourcetildeling
4. Tidlig og forebyggende indsats
5. Helhedstænkning og brobygning
6. Inklusion er en dynamisk og vedvarende proces

I det følgende beskrives de seks omdrejningspunkter mere dybdegående

### 1. **Åbne og udviklingsorienterede miljøer** - fokus på børn og unges aktive deltagelse i hverdagslivets fællesskaber

En aktiv deltagelse i de forskellige fællesskaber, som børn og unge er en del af, er en forudsætning for, at børn og unge trives og udvikles. Det er grundlaget for, at de enkelte børn og unge føler sig anerkendt, værdsat og får udnyttet og udviklet deres ressourcer og kompetencer. Det er vigtigt, at barnet og den unge kan se sig selv i en sammenhæng med andre og oplever, at de er en del af fællesskabet. Det bidrager endvidere til at styrke børn og unges aktuelle og fremtidige handle- og valgmuligheder.

Derfor skal kommunens medarbejdere – i samarbejde med forældrene – arbejde hen imod børn og unges trivsel og udvikling i det miljø, de er en del af. De skal forholde sig aktivt til de relevante muligheder for at hjælpe barnet, der foreligger. Det enkelte barn skal have et tilbud, der svarer til barnets behov, hvilket både kan være på almen- og specialområdet.

Et godt forældresamarbejde er vigtigt, fordi hjemmet er barnets primære arena. Derfor skal forældre medinddrages i og have mulighed for at påvirke de beslutninger, der vedrører deres barn.

### 2. **Faglig, social og personlig udvikling for alle** - fokus på den enkeltes kompetencer, ressourcer og læring

Alle børn og unge skal have adgang til miljøer, hvor de sammen med jævnaldrende opnår faglig, social og personlig udvikling. Det betyder, at alle børn og unge skal forblive ligeværdige medlemmer af fællesskabet samtidig med, at deres særlige behov imødekommes.

De inkluderende tiltag skal altid tage udgangspunkt i den enkeltes trivsel og muligheder. De professionelle skal møde barnet eller den unge der, hvor han eller hun er ud fra den enkeltes særtræk og integritet. Derfor skal de professionelle arbejde med at støtte børn og unge i forhold til deres identitetsudvikling.

Udgangspunktet er, at børn og unge lærer forskelligt og derfor skal udfordres i forhold til faglighed og udvikling, ud fra den enkeltes forudsætninger. Der skal fokuseres på at finde frem til de enkelte børn og unges ressourcer og måder at tilegne sig læring på. Dette skaber betingelserne for, at børn og unge får udnyttet deres kompetencer og opnår succeser og fremskridt.

### **3. Flexibel ressourcetildeling**

- fokus på at øge fællesskabets mulighed for at imødekomme det enkelte barns behov

Ressourcerne skal tildeles fleksibelt, og de skal følge med ud, hvor børnene er, så forudsætningerne for at skabe en inkluderende kultur øges. Derved øges fællesskabets mulighed for at imødekomme det enkelte barns behov.

Det indebærer, at ressourcetildelingsmodeller skal give incitamenter til inklusion og til at løse opgaver på nye måder. Der skal være mulighed for lokale fleksible løsninger, som kan ske hurtigt og ubureaukratisk. Skoler og institutioner skal selv tage ansvar for inklusionsopgaven og udvikle tilbud, der er fleksible, og som kan inkludere flere børn med særlige behov på almenområdet. Dermed vil kreativiteten i opgaveløsningen stige, og flere børn og unge vil forblive på almenområdet i tilbud, der imødegår deres specifikke behov.

### **4. Tidlig og forebyggende indsats**

- fokus på at øge den tidlige og forebyggende indsats således at flere hjælpes i tide

En skærpet opmærksomhed på den tidlige og forebyggende indsats er vigtig i inklusionsindsatsen, fordi den har stor betydning for, at flere børn forbliver inkluderet på almenområdet og oplever tryghed, trivsel og udvikling.

I Børne- og Ungdomsforvaltningen arbejdes der på at yde den bedste indsats for børn og unge, der har brug for hjælp eller særlig støtte. Vi ønsker at forebygge, at børnenes problemer udvikler sig og får betydning for resten af deres liv. Derfor er det vigtigt, at der bliver taget hånd om et barns vanskeligheder så hurtigt som muligt. Lærere, pædagoger og andre fagpersoner afgør i et tværfagligt samarbejde, hvordan barnet kan støttes. I Københavns Kommunes skoler og daginstitutioner ønsker vi at hjælpe børn og unge i vanskeligheder indenfor skolerne og institutionernes egne rammer og ressourcer. Det gør vi ud fra den betragtning, at det gavner flest børn og unge at blive i fællesskabet i deres vante miljø frem for at blive udskilt. Metoder til at undervisningsdifferentiere og forebygge udskillelse er blandt andet holdundervisning, makkerpar, etc.

## 5. **Helhedstænkning og brobygning** - fokus på det tværfaglige samarbejde for at de særlige behov imødekommes

Børne- og Ungdomsforvaltningen ønsker at sammentænke almen- og specialområdet. Der skal være en helhed og sammenhæng i opgaveløsningen. Helhedstænkning og brobygning skal være bærende i et tværfagligt samarbejde. De professionelle skal samarbejde på tværs af traditionelle kulturer og professioner og udvikle et fælles fagligt sprog om de enkelte børn. For at dette samarbejde skal lykkes, er kommunikationen mellem faggrupperne essentiel.

Fælles planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af aktiviteter og læringsmiljø er vigtige betingelser for udvikling af det tværfaglige samarbejde, når inklusion skal fremmes.

Det betyder at lærere, pædagoger, psykologer og andre fagfolk skal samarbejde på tværs af faggrænser og PPR. Ligeledes skal mulighederne for samarbejdet være til stede, samt betingelserne for at lave en fælles indsats for børnenes inklusion. Således skabes betingelserne for at flere børn inkluderes på almenområdet og at de børn, som trives og udvikles bedst på specialområdet, alligevel får kontakt med almenområdet, og omvendt.

Det betyder, at de eksisterende tværfaglige grupper skal underbygges og bruges aktivt, fordi det er et godt "redskab", som allerede er udviklet.

## 6. **Inklusion er en dynamisk og vedvarende proces** - fokus på at være inkluderende skal udvikles med høj grad af deltagelse, fælles forståelse og medejerskab

Drivkraften bag arbejdet med inklusion i skoler og institutioner er, at medarbejderne er bevidste om, hvad inklusion er, og hvad det vil sige at handle inkluderende. Medarbejderne skal kunne se meningen med at være en aktiv del af udviklingsprocessen og at arbejde inkluderende. For at dette skal lykkes er det af afgørende betydning, at lederen bakker op omkring de inkluderende initiativer. Lederen spiller en central rolle som initierende og rammesættende for samarbejdet samt organiseringen af den inkluderende indsats.

Opbygningen af faglige netværk og fælles udvikling af kompetencer og samarbejdsformer, som fremmer inklusion, er vigtige for at sikre et vedvarende udviklingsfokus på inklusion i institutioner og skoler på både special- og almenområdet og på tværs af disse.



# INKLUSIONSGUIDE



I inklusionspolitikken er rammerne for institutioners og skolars arbejde med inklusion beskrevet. I inklusionsguiden gives nogle bud på, hvordan rammerne kan udfyldes. Skoler og dagtilbud kan hente hjælp og inspiration til, hvordan opstarten på arbejdet med inklusion kan være, eller hvordan de kan arbejde videre med en allerede igangværende inklusionsproces.

## Indledning

Inklusionsguiden beskriver, hvordan der kan arbejdes inkluderende i den enkelte skole, dagtilbud, fritids- og ungdomsinstitution på baggrund af målene i Københavns Kommunes inklusionspolitik. Inklusionspolitikken skal medvirke til at sikre de rigtige tilbud til alle børn og unge i Københavns Kommune. Hermed skal den understøtte og fremme en vellykket inklusionsproces, der omfatter deltagelse af alle børn og unge i kommunen, herunder særligt de børn, som er i risiko for at komme i en udsat position, der kan føre til eksklusion. Dette gælder ligeledes børn og unge med særligt gode forudsætninger.

Inklusionsguiden er ikke en manual, men et idéoplæg til ét eller flere fokuspunkter som lederen i samarbejde med personalet vælger ud. Det er vigtigt for succesen af indsatsen, at det giver mening for den enkelte, samt at alle er motiverede.

Derfor har ledelsen en central rolle i at skabe forudsætninger for og rum til at prioritere initiativerne i den samlede inklusionsguide og til at vælge de indsatser og metoder, der passer bedst til institutionen eller skolens situation.

Inklusionsguiden beskriver metoder og viden på området, samt hvilke betingelser, der skal være til stede, for at inklusionen kan lykkes på ledelsesniveau, medarbejder- og brugerniveau. Inklusionsguiden opstiller ligeledes målsætninger for indsatsen i henholdsvis dagtilbud, skoler, fritids- og ungdomsinstitutioner.

Inklusionsguiden kan bruges som inspiration til organisering og metoder, der medvirker til en inkluderende kultur samt som debatoplæg til fagpersoner, der arbejder med børn og unge. Debatten kan for eksempel foregå på pædagogiske møder, personalemøder, lærerrådsmøder, temadage, etc. Således lægger inklusionsguiden op til en vedvarende refleksion over, hvad en inkluderende faglighed er, hvordan det er muligt at handle inkluderende på skole- og institutionsområdet, samt de dilemmaer der opstår i dette arbejde. Både tankerne og metoderne har brug for at blive udviklet i fællesskab, hvis man ønsker at ændre nogle af de daglige tilgange til arbejdet på skolen eller i institutionen.

At være ”inkluderet” betyder at opleve sig som en værdifuld deltager i fællesskabet. Hvor man trives, har positive sociale relationer til jævnaldrende (og voksne), og udvikler sig optimalt (i forhold til egne potentialer) på det faglige niveau.

Børne- og Ungdomsudvalgets definition af inklusion:

*Inklusion er en vedvarende proces, der handler om at skabe åbne og udviklingsorienterede miljøer, hvor alle børn og unge oplever sig som aktive deltagere i fællesskabet. Målet er, at alle børn og unge skal ses, anerkendes og værdsættes, som de unikke personer de er, og dermed sikres faglig, personlig og social udvikling.*

[www.kk.dk/specialreformen](http://www.kk.dk/specialreformen)

Der er bestemte kendetegn, der ofte gør sig gældende i en inkluderende skole eller institution, hvilket fremgår af det følgende.

***En inkluderende kultur er blandt andet kendetegnet ved:***

- Hjælpsomhed som kultur
- Forskellighed er en styrke
- Alle føler sig velkomne
- Pædagogikken afspejler hele børnegruppen
- Der er høje forventninger til alle børn og unge
- Kompetence til forhandling og konfliktbearbejdning samt udvikling af socialitet
- Deltagelse i børnefællesskaber hvor fokus er på fællesskabets måde at dannes og fungere på, eksempelvis i form af forsøg på at hæmme ekskluderende mekanismer
- Ledelsen understøtter de inkluderende initiativer
- Personalet arbejder i teams og deltager i tværfagligt samarbejde
- Special- og almenpædagogik er integreret
- Forældresamarbejdet er højt prioriteret
- Der er sammenhæng mellem skole, institutions- og familieliv
- Der er dialog med lokalsamfundet
- Inklusion er en fælles vision for kommunalbestyrelse, forvaltning, forældre og personale

Målet er, at alle børn og unge skal være inkluderet i det miljø, de er en del af. Dermed skal alle have hjælp til at blive en del af et fællesskab. Hvis dette ikke kan lade sig gøre i den institution eller skole, hvor de går, skal de have hjælp til at blive inkluderet i et andet miljø.

***Fokuskifte***

Der findes ikke bestemte metoder, som med garanti fører til inklusion. Det er måden man ser på sin praksis, der skaber grundlag for valg af tanker og handlinger.

I en inkluderende praksis flyttes fokus fra barnets fejl og mangler til et fokus på barnets ressourcer og bidrag til fællesskabet. Blikket flyttes fra barnets tilpasningsevne til fællesskabets måde at være fællesskab på. Det betyder, at der ikke længere fokuseres på barnet som et isoleret individ men på relationen mellem barn og omverden. Dermed er udsathedet ikke en egenskab ved barnet men en beskrivelse af den position, som barnet befinder sig i. Derfor skal der fokuseres på den professionelle faglighed og fællesskabsforståelse for at skabe nye deltagelsesmuligheder for barnet, således at det trives og udvikles.

***I Specialreformen arbejdes på følgende områder***

I takt med Specialreformens udrulning [1] kommer lærere og pædagoger på uddannelse, og der ansættes inklusionskoordinatorer i byens distrikter. Inklusionskoordinatorerne tilbyder konkret vejledning i processen med det inkluderende arbejde i skoler og institutioner.

Der etableres desuden bydækkende kompetencecentre, som skal tilbyde råd og vejledning til skoler og institutioner. Kompetencecentre er eksperter på forskellige områder, f.eks. autismeområdet, ADHD-området, Fælles Indsats, som er en familieindsats for børn med psykosociale problemstillinger, etc. Københavns Kommunes vision er, at lærere og pædagoger udvikler viden og metoder til at praktisere en inkluderende pædagogik, der er rettet mod såvel børn og unge i udsatte positioner som mod hele børnefællesskabet i institutioner og skoler. Endvidere er visionen, at lærere, pædagoger, PPR og andre fagfolk udvikler deres faglige kompetencer til at samarbejde på tværs af faggrænser, institutioner og skoler. Dermed skabes de bedste tilbud til alle børn og unge med afsæt i Københavns Kommunes kerneværdier: respekt, ligeværd, dialog og tillid. Værdierne beskrives i Københavns Kommunes Børne- og Ungepolitik [2].

### Læsevejledning:

*Inklusionsguiden består af fem afsnit*

Det første afsnit uddyber de seks omdrejningspunkter, som inklusionspolitikken kredser omkring på ledelsesniveau, medarbejderniveau og forældreniveau.

Det andet afsnit uddyber eksempler på måder, hvorpå Børne- og Ungdomsforvaltningens skoler og dagtilbud kan arbejde med inklusion henholdsvis for daginstitutionsområdet, skoleområdet og fritids- og ungdomsklubområdet.

Det tredje afsnit præsenterer de spørgsmål en personalegruppe kan stille sig selv for at finde ud af, om de er en inkluderende skole- eller institutionskultur.

Det fjerde og femte afsnit er henholdsvis de link og de litteraturhenvisninger, der henvises til i inklusionsguiden for at vise videre veje til at skaffe sig viden om arbejdet med inklusion.

### Seks omdrejningspunkter for inklusion

Inklusionspolitikken peger på seks omdrejningspunkter for inklusion, som alle er vigtige elementer i en inkluderende praksis i skoler og institutioner. De seks omdrejningspunkter er:

1. Åbne og udviklingsorienterede læringsmiljøer
2. Faglig, personlig og social udvikling for alle
3. Fleksibel ressourcetildeling
4. Tidlig og forebyggende indsats
5. Helhedstænkning og brobygning
6. Inklusion som en dynamisk og vedvarende proces

I det følgende fremgår det, at der kan arbejdes med de seks omdrejningspunkter på tre niveauer: På ledelsesniveau, på medarbejderniveau og på forældreniveau.

De tre niveauer supplerer hinanden.



# 1. Åbne og udviklingsorienterede miljøer

Dette omdrejningspunkt handler om, at det er vigtigt, at barnet eller den unge kan se sig selv i en sammenhæng med andre, og at barnet eller den unge oplever at være en naturlig del af et fællesskab.

## *Ledelsesniveau*

For at opnå åbne og udviklingsorienterede læringsmiljøer kan ledelsen arbejde med at:

- Opprioritere medarbejdernes uddannelse i differentieret pædagogik (eksempelvis forskellige læringsstile, cooperative learning, anerkendende pædagogik)
- Der på skoler og institutioner er let adgang til tværfaglig drøftelse af bekymringer i forhold til såvel enkelte børn som grupper af børn
- Team-samarbejdet og samarbejdet med Pædagogisk Psykologisk Rådgivning prioriteres og kvalificeres
- De fysiske rammer stimulerer et differentieret miljø

## *Medarbejderniveau*

For at opnå åbne og udviklingsorienterede læringsmiljøer kan medarbejderne arbejde med at:

- Have opmærksomhed på, at alle børn og unge bidrager og deltager aktivt i læringsmiljøet. Man er ikke automatisk inkluderet, fordi man er fysisk tilstede
- Have en anerkendende og respektfuld tilgang til alle børn og voksne
- Der udarbejdes enkelte og overskuelige spilleregler for børn og unges samvær på skole/institution med inddragelse af børnene selv
- Der tages særlig hensyn til de børn og unge, som er udsatte for marginalisering, eksklusion og lavt fagligt udbytte. Alle skal støttes i at blive en del af fællesskabet

## *Forældreniveau*

For at opnå åbne og udviklingsorienterede læringsmiljøer kan der på forældreniveau arbejdes med at:

- Samarbejde med forældrene på en åben og konstruktiv måde
- Tildele forældrene indflydelse på deres børns udviklingsbetingelser
- Inddrage forældrene i arbejdet omkring fællesskabets ansvar for at tage hånd om hinanden. Det kan eksempelvis være at opfordre forældrene på et forældremøde til at invitere kammerater, som er i udsatte positioner med hjem etc.

## 2. Faglig, personlig og social udvikling for alle

Dette omdrejningspunkt handler om, at alle børn og unge skal forblive ligeværdige medlemmer af fællesskabet, samtidig med at de udfordres og deres særlige behov imødekommes.

### *Ledelsesniveau*

For at opnå faglig, social og personlig udvikling for alle kan ledelsen arbejde med at:

- Deltage i ledelsesnetværk, kurser, etc. med særlig fokus på inklusion
- Etablere tværfaglige drøftelser i forhold til medarbejdernes bekymringer og udfordringer
- Ledere understøtter refleksionen i medarbejdergruppen omkring, hvad et differentieret miljø er, og hvad der skal til for at skabe differentierede miljøer i skolen eller institutionen
- Understøtte og bakke op omkring organiseringen af et inkluderende læringsmiljø
- Afklare målsætningerne for indsatserne og prioritering af aktiviteterne
- Løbende systematisk opfølgning og evaluering skal sikre kvaliteten og udviklingen i arbejdet

### *Medarbejderniveau*

For at opnå faglig, social og personlig udvikling for alle kan medarbejderne arbejde med at:

- Alle tager ansvar for, at der arbejdes aktivt med et differentieret læringsmiljø
- Der findes et reflekset, metodisk og anerkendende samarbejde mellem medarbejdere, forældre, børn og unge
- Medarbejderne arbejder systematisk og har en fælles forståelse af og er eksplicite i forhold til mål, metoder og strategier for arbejdet
- Medarbejderne har relationskompetencer særligt i forhold til adfærdsmæssigt udfordrende børn og børnegrupper
- Medarbejderne er kompetente klasse- og gruppeledere
- Finde strategier for gensidig tilpasning, hvor både de voksne og barnet forandrer sig, hvis det er nødvendigt
- Der arbejdes med en tidlig læseindsats som almenpædagogisk strategi frem for en specialpædagogisk metode
- Der er opmærksomhed på de unges behov ved manglende lyst til læring
- Understøtte og stimulere et højt læringsudbytte til alle – både de fagligt stærke og svage
- Det enkelte barns ressourcer anerkendes og anvendes
- Den enkeltes integritet anerkendes

### *Forældreniveau*

For at opnå faglig, social og personlig udvikling for alle kan der på forældreniveau arbejdes med at:

- Forældreinddragelsen er selvfølgelig og systematisk
- Forældrenes roller og forpligtelser er afklarede og anerkendte
- Forældreansvaret er tydeligt defineret både i forhold til det faglige og det sociale

### 3. **Fleksibel ressourcetildeling**

Dette omdrejningspunkt handler om at måden, hvorpå ressourcerne bliver tildelt, skal motivere for at løse opgaver på nye måder, som fremmer en inkluderende praksis. Der skal være mulighed for lokale fleksible løsninger.

#### ***Ledelsesniveau***

Ledelsen kan bl.a. opnå fleksibel ressourcetildeling ved at:

- Lederens beslutning om prioritering af opgaver og ressourcer skal være fagligt velbegrundet – understøttet af rådgivning fra Pædagogisk Psykologisk Rådgivning
- Flere ressourcer tildeles børn og unges konkrete behov i de enkelte miljøer
- Støtten til børn tildeles til enkelte børn eller grupper af børn efter behov
- Skolens specialcenter/ressourcecenter understøtter fleksibilitet og bedst mulig udnyttelse af skolens egne kompetencer

#### ***Medarbejderniveau:***

Medarbejderne kan bl.a. opnå fleksibel ressourcetildeling ved at:

- Gøre opmærksom på at ressourcetildelingen skal stimulere afvekslende organisering af undervisningen, som f.eks. holddeling, makkerpar, ophævelse af klasseskel, etc.
- Være medvirkende til at skabe nye mellemformer som medvirker til, at flere børn i udsatte positioner end i dag kan inkluderes på almenområdet med den støtte, som det kræver. Dette kan eksempelvis være en inkluderende gruppeordning, klasserække, familieindsats, etc.

#### ***Forældreniveau:***

På forældreniveau kan fleksibel ressourcetildeling bl.a. opnås ved at:

- Forældrene er orienterede omkring, hvad inklusion betyder for børnene – herunder anvendelsen af ressourcer i forbindelse med det inkluderende arbejde

## 4. Tidlig og forebyggende indsats

Dette omdrejningspunkt handler om, at der skal fokus på den tidlige og forebyggende indsats, således at flere hjælpes i tide og dermed ikke bliver udskilt fra almenområdet.

### *Ledelsesniveau*

Ledelsen kan sætte fokus på tidlig og forebyggende indsats ved at:

- Italesætte procedure for institutionens eller skolens arbejde med den tidlige og forebyggende indsats
- Skabe opmærksomhed på forskellige hjælpemidler f.eks. handlevejledningen "Når du er bekymret for et barn?", elevplaner, handleplaner og andre beskrivelser af barnet med et inkluderende fokus
- Der tidligt i forløbet skabes kontakt til Pædagogisk Psykologisk Rådgivning, støttepædagogkoordinator, pædagogisk konsulent, sundhedsplejerske, inklusionskoordinator eller andre rådgivere
- Der omgående laves en koordineret, konkret og fællesforpligtende handleplan for arbejdet med børn i udsatte positioner
- Medarbejderne opkvalificeres i den svære samtale ift. forældresamarbejdet

### *Medarbejderniveau*

Medarbejderne kan sætte fokus på tidlig og forebyggende indsats ved at:

- Have opmærksomhed på tegn på mistriksel og manglende udvikling
- Reagere omgående når disse tegn viser sig
- Etablere kontakt til barnets forældre så hurtigt som muligt
- Alle omkring barnet tager aktivt del i arbejdet med den tidlige indsats

### *Forældreniveau*

På forældreniveau kan der sættes fokus på tidlig og forebyggende indsats ved at:

- Medarbejderne inddrager forældrene til børn i udsatte positioner, så snart bekymringen opstår. På denne måde føler forældrene sig respekteret som ligeværdige samarbejdspartnere. Forældrene får støtte og vejledning til at handle hensigtsmæssigt i forhold til deres barns udfordringer og medarbejderne får en øget indsigt i barnets livsverden.
- Forældrene indkaldes løbende til møder med de fagpersoner, som har ansvar for deres barn i dets skole og institutionsliv



## 5. Helhedstænkning og brobygning

Dette omdrejningspunkt handler både om at sætte fokus på det tværfaglige samarbejde, for at alle børn og unge bliver set i et helhedsperspektiv, og om at arbejde på at gøre børn og unges overgange bedre og mere sammenhængende.

### *Ledelsesniveau*

Ledelsen kan sætte fokus på helhedstænkning og brobygning ved at:

- Ledelsen er medvirkende til at skabe et velfungerende system, hvor der både samarbejdes internt mellem medarbejdere, børn/unge og forældre og eksternt med andre skoler/institutioner, Børne- og Ungdomsforvaltningen, konsulenter, PPR og andre forvaltninger
- Ledelsen understøtter medarbejderne i at arbejde med overgange i børns liv og skaber betingelserne for, at dette kan lade sig gøre
- Ledelsen henviser til den tværfaglige gruppe i distriktet
- Ledelsen løbende sætter sig ind i de støtte- og supportordninger, der er i kommunen, og holder medarbejderne a'jour omkring disse tilbud. Det kan f.eks. være konsulenter, inklusionskoordinatoren, kompetencecentrene, støtteteamet, uddannelsestilbud, etc.
- Ledelsen understøtter familiesamarbejdet, herunder henvisning til eksempelvis familie-skoler og familieklasser, når dette skønnes at være et relevant tilbud
- Ledelsen bakker op omkring, at de socialrådgivere, der er placeret på udvalgte skoler, bruges til at sikre helhedsperspektivet og nærhedsprincippet

### *Medarbejderniveau*

Medarbejderne kan sætte fokus på helhedstænkning og brobygning ved at:

- Samtænke special- og almenområdet ved etablering af et samarbejde omkring de børn og unge fra specialområdet der i specifikke situationer kan profitere af at være på almenområdet - eller omvendt
- Der etableres samarbejde mellem institutioner og skoler, således at der arbejdes med at gøre overgange i børns liv så smidige og overlappende som muligt
- Alle relevante interessenter i det enkelte barn eller unges liv inddrages, når der skal laves en vurdering af barnet eller den unge

### *Forældreniveau*

På forældreniveau kan der sættes fokus på helhedstænkning og brobygning ved at:

- Forældrene inddrages ved overgange i deres børns liv, eksempelvis i forbindelse med overgang fra børnehave til skole
- Forældrene er orienterede om de samarbejdspartnere, der inddrages omkring deres barn og de beslutninger der tages i disse sammenhænge
- Forældrene oplever at de faggrupper, der arbejder med deres barn, kender til hinandens praksis og kommunikerer omkring indsatserne, så de hænger sammen

## 6. Inklusion er en dynamisk og vedvarende proces

Dette omdrejningspunkt handler om, at betingelsen for en vellykket inklusionsproces er, at lærere og pædagoger skal have et vedvarende fokus på en høj grad af deltagelse, fælles forståelse og medejerskab.

### *Ledelsesniveau*

Ledelsen kan imødekomme inklusionen som en dynamisk og vedvarende proces ved at:

- Skabe tid og rum for medarbejderne til at diskutere egen praksis og metodeudvikling
- Prioritere tid til medarbejderudvikling – herunder teamorganisering
- Styrke medarbejdernes kompetencer i relationer og menneskelig udvikling gennem videreuddannelse, kurser, oplæg og netværk
- Opnå en høj grad af ejerskab blandt medarbejderne
- Have respekt for de forskellige medarbejders professionalitet og faglighed
- Bevare fokus på udvikling, systematik og refleksion i personalegruppen

### *Medarbejderniveau*

Medarbejderne kan imødekomme inklusionen som en dynamisk og vedvarende proces ved at:

- Være i konstant dialog og refleksion omkring, hvad en inkluderende praksis er
- Italesætte de dilemmaer, der konstant er, i det pædagogiske arbejde
- Se på egen måde at opstille læringsmiljøer, når et eller flere børn udfordrer
- Løbende at tage kurser og uddannelser i den sidste viden på området
- Prioritere tid til kollegial sparring og teamsamarbejde
- Arbejde systematisk og dokumentere indsatserne

### *Forældreniveau*

På forældreniveau kan inklusionen som en dynamisk og vedvarende proces imødekommes ved at:

- Informere forældrene om hvad inklusion går ud på i praksis ved bl.a. at fremhæve eksempler fra hverdagen, hvor børns forskelligheder er udviklende for hele børnegruppen
- Medarbejderne forpligter forældrebestyrelsen til at drøfte, hvordan alle børn bedst inkluderes i skolen eller institution

Disse ting er vigtige at reflektere over, når målet i en skole eller institution er et inkluderende miljø. Når praksis skal bevæge sig i en mere inkluderende retning, kræves handling bag ordene. Derfor vil det følgende afsnit fokusere på metoder.

## **Måder at arbejde med inklusion på skole-, daginstitutions-, fritids- og klubområdet**

I det følgende afsnit fokuseres på de måder, hvorpå Børne- og Ungdomsforvaltningens skoler og dagtilbud kan arbejde med inklusion. Der indledes kort med en række forslag til måder at opstarte inklusionsprocessen. Dernæst fokuseres der mere indgående på hver enkel type tilbud, som er henholdsvis daginstitutioner (0-5år), fritidshjem og KKFO'er (5-10 år), skoler samt fritids- og ungdomsklubber.

Intentionen er, at det skal skabe dialog og refleksion i personalegrupper og dermed inspirere til didaktiske overvejelser omkring den pædagogiske praksis og de dilemmaer, der konstant opstår i det pædagogiske arbejde. Det er vigtigt at understrege, at det ikke udelukkende er metoden, der afgør, om der er tale om inkluderende handlinger, men at en inkluderende kultur er situations-, person- og relationsafhængigt.

### **Kom godt i gang med inklusionsarbejdet**

Følgende ting kan være med til at sikre en god opstart med at skabe en inkluderende kultur:

- Lederen tager initiativ til at arbejde med inkluderende metoder
- Lederen og de medarbejdere, der har været på uddannelse i inklusion, hjælper hinanden med at få motiveret det samlede personale til ved fælles hjælp at konkretisere, hvordan de kan arbejde mod et fælles mål om at være en inkluderende institution/skole
- Hele personalegruppen læser inklusionspolitikken og denne inklusionsguide
- Der arrangeres temadag, pædagogisk dag, personalemøder eller lignende om den inkluderende praksis, som skal gøre inklusionspraksissen meningsfuld for alle
- Inklusionskoordinatoren kan i samarbejde med de andre konsulenter i distriktet hjælpe med at gøre inklusionsguiden brugbar for personalet, f.eks. ved at vejlede i konkret metodeudvikling
- Lederen udvælger i samarbejde med personalet ét eller enkelte punkter fra denne inklusionsguide, som de først fokuserer på
- På forældremøder tales om fællesskabets måde at være fællesskab på, og hvordan forældrene kan bakke op om alle børnenes trivsel og udvikling

# DAGINSTITUTIONER FRITIDSHJEM OG KKFO'ER



For at der kan være tale om en inkluderende institution, er der en række betingelser, som skal underbygge inklusionsindsatserne. I dette afsnit uddybes dette under følgende punkter:

*Understøttelse af indsatserne i daginstitutioner*  
*Arbejdet med inkluderende miljøer*  
*Pædagogiske metoder som kan fremme inklusion*  
*Evaluering af indsatserne*  
*Inspirationsliste*

## **Understøttelse af indsatserne i daginstitutioner**

På daginstitutionsområdet er der en særlig udfordring i, at personalet har den første kontakt med børn og forældre. Dermed har de i samarbejde med sundhedsplejersken mulighed for at sætte ind med den rette indsats i tide.

For at skabe en bedre forebyggende og helhedsorienteret indsats har Socialforvaltningen og Børne- og Ungdomsforvaltningen etableret en række fælles tiltag f.eks. tværfaglige grupper og handlevejledningen: ”Når du er bekymret for et barn?” [3]. Dette skal være med til at sikre, at børn får hjælp i tide og derved måske på sigt undgår mere gennemgribende støtteforanstaltninger. I dette afsnit peges på nogle af de indsats som, når de anvendes til at fremme børnenes trivsel og udvikling på en anerkendende måde, er inkluderende.

### **Tværfaglige grupper**

Der skal være tværfaglige grupper i hvert distrikt [4]. I nogle distrikter er der tværfaglige grupper på både småbørnsområdet og skoleområdet. Grupperne afholder faste møder mindst en gang om måneden.

De tværfaglige grupper er et netværk af kontaktpersoner, som de professionelle omkring børn hurtigt og fleksibelt kan trække på. De tværfaglige grupper består bl.a. af en psykolog, en talepædagog, en sundhedsplejerske og en socialrådgiver. Det kan skabe bedre forudsætninger for at handle inkluderende, når der er mulighed for sparring blandt fagpersoner, som anskuer tingene udefra.

De tværfaglige grupper skal sikre en tidlig og helhedsorienteret indsats i forhold til barnet. Desuden kan grupperne imødekomme personalets behov for sparring, udvikling af handleevne og planlægning omkring enkelte børn eller grupper af børn. Derfor opfordres medarbejderne på daginstitutionsområdet til at dele deres bekymringer for et barn eller en børnegruppe i den tværfaglige gruppe på et tidligt stadie. Der er langt større mulighed for at hjælpe børn og forældre, hvis bekymringen italesættes tidligt i forløbet. Nogle problemer kan ved hjælp af faglig sparring i rette tid blive håndteret hensigtsmæssigt af personalegruppen og således løses inden for institutionens rammer.

Det er muligt at forelægge konkrete sager i de tværfaglige grupper, hvis forældrene har givet samtykke. Når dette ikke er tilfældet fremlægges problemstillinger anonymt.

### **Netværksmøder**

For at styrke den tværfaglige indsats samt kendskab til hinandens kulturer anbefales det at etablere netværksmøder i institutionerne imellem og på tværs af institutioner og skoler. Ligeledes kan disse netværk dele erfaringer omkring brugen af inklusionskoordinatorer og kompetencecentrenes tilbud, etc.

## Overgange

På daginstitutionsområdet anbefales det at samarbejde omkring ”overgange i børns liv” således, at børnene oplever overgangene så glidende og overlappende som muligt. Der skal arbejdes med at understøtte børnenes følelser af at kunne honorere de krav, der stilles i deres kommende primærmiljø. Dette kan eksempelvis gøres ved at besøge den kommende skole og omvendt eller ved afholdelse af fællesarrangementer for børnehaveklassen og de børn, der skal starte i skole.

Det er vigtigt ved børns skolestart, fordi de ikke har mulighed for at vide, hvad det kræver af dem, før de har været på besøg på skolen. Det er især børn i udsatte positioner, der har brug for denne tryghed, fordi de i forvejen er sårbare. De har typisk brug for en forudsigelig og struktureret hverdag for at kunne overskue deres verden.

Når inklusionsindsatsen bliver understøttet i institutionen, er der stor sandsynlighed for, at de ”redskaber”, der indgår i det daglige arbejde, bliver anvendt på en inkluderende måde.

## Arbejdet med inkluderende miljøer

De følgende ”redskaber” til at skabe et mere inkluderende miljø er valgt ud blandt mange mulige, fordi de kan være medvirkende til, at den tidlige indsats bliver inkluderende på daginstitutionsområdet.

### Læsepolitik for Københavns Kommune underbygger inklusion

For at være inkluderet som en værdifuld deltager i fællesskabet kræves det, at den enkelte er i stand til at kommunikere målrettet. Dette skal der skabes forudsætninger for så tidligt som muligt. Derfor er det vigtigt, at børn støttes i at tilegne sig sprog, begreber og symboler, således at sproget kan bruges til tænkning, planlægning og ikke mindst i kommunikation med andre børn og voksne. Barnet har brug for sociale og kommunikative færdigheder for at blive ligeværdige medlemmer af fællesskabet og dermed knytte sociale bånd. Derfor anbefales det at indføre sprogstimulerende og skriftsproglige aktiviteter. Dette kan eksempelvis være sanglege, dramalege, sproglege, etc., der beskrives i Københavns Kommunes læsepolitik [5].

Der skal laves en handlingsplan for, hvordan institutionen arbejder med læsepolitikken, men der er ingen krav til, hvordan handlingsplanen skal opstilles.

### Børnemiljøvurderinger

I alle dagtilbud udarbejdes en skriftlig børnemiljøvurdering, som indeholder en kortlægning af dagtilbuddets fysiske, psykiske og æstetiske børnemiljø. Børnemiljøvurderingen gør det muligt at måle, om de enkelte børn føler sig inkluderet i institutionen, herunder om de oplever livsglæde, som eksempelvis handler om deres oplevelse af ”her er godt at være”.

Børnemiljøet i vuggestuer, børnehaver, integrerede institutioner skal kortlægges via spørgeskemaer eller pædagogisk observation. Dette gør det muligt at få øje på positive og negative forhold i dagtilbuddets børnemiljø.

Der kan laves en handleplan, hvor børnemiljøet beskrives, vurderes og hvor der følges op på dette. Handleplanen kan eksempelvis integreres i årsplanen. Inklusionskoordinatoren eller den pædagogiske konsulent kan bruges som sparringspartnere i opstartsfasen på dette arbejde for at hjælpe med at skabe et inkluderende fokus.

Det er lederens ansvar at inddrage børn, forældre og medarbejdere i arbejdet med børnemiljøet og børnemiljøvurderingen. Børnemiljøvurderingen finder sted hver 3 år [6].

### **Pædagogiske læreplaner for 0-5-års-området**

Der skal laves pædagogiske læreplaner, der lægger afgørende vægt på leg, læring og udvikling af børn i dagtilbud. Formålet med læreplanerne er at bidrage til at fremme børns trivsel, læring og udvikling af kompetencer. Læreplanerne giver personalet anledning til at arbejde målrettet og systematisk med barnets hele udvikling og alsidige kompetencer [7].

Læreplaner kan være et godt arbejdsredskab til at arbejde hen imod en mere inkluderende kultur, hvis de i dagtilbuddene bliver anvendt til at fokusere på barnets ressourcer og hele udvikling. Ligeledes kan læreplaner være medvirkende til at tilføre daginstitutionens område en systematisk opsamling af viden om det enkelte barn, som pædagogerne løbende kan evaluere på. Dermed får personalet et værktøj til konstant at reflektere over og udvikle deres pædagogiske praksis.

### **Udviklingsplaner**

Fritidshjem skal udarbejde 4-årige udviklingsplaner for tilbuddet [8] - herunder 1-årige handleplaner. Udviklingsplanen skal sikre, at institutionen får dokumenteret indsatsen på de to hovedområder:

- Arbejdet med børnene og forældre/bestyrelsen
- Personale og ledelse

Desuden beskrives ideer til det fremadrettede pædagogiske arbejde. Det anbefales at arbejde med et inkluderende fokus, samt at diskutere dilemmaer i forhold til dette i personalegruppen.

### **Forældresamarbejde**

I en inkluderende institution er det vigtigt med et godt og ligeværdigt forældresamarbejde. Personalet anbefales derfor at udvikle retningslinjer for, hvordan forældre og børn modtages i institutionen, herunder et gensidigt ansvar mellem forældre og personale for at orientere hinanden om, hvordan barnet trives og udvikles.

Det er også vigtigt at fremhæve hele børnegruppens trivsel og udvikling som et fælles ansvar over for forældregruppen, således at de føler et medansvar for at tage hånd om, at hele fællesskabet fungerer. Dette kan eksempelvis gøres ved at diskutere hjemaftaler, fødselsdagsinvitationer, mobning, kultur for at byde hinanden ind i fællesskabet samt at det er et fælles ansvar at tage hånd om problemerne, når de opstår etc.

## **Pædagogiske metoder som kan fremme inklusion**

I det følgende er der eksempler på metoder, som kan anvendes i en inkluderende kultur.

De nedenstående metoder er ikke i sig selv udtryk for en inkluderende praksis, men de lægger alle op til inkluderende handlinger, når pædagogerne diskuterer og reflekterer over dilemmaer i egen praksis.

Det er vigtigere, at der er en fælles beslutning i personalegruppen om at anvende én metode, som giver mening for de enkelte medarbejdere, end en ledelsesbeslutning om implementering af en række metoder, som medarbejderne ikke finder meningsfulde. Derfor er dette et udsnit af en række mulige pædagogiske metoder, som ikke kan iværksættes på én gang.

For yderligere inspiration kan det anbefales at gå ind på Familie og Basispladsprojektets portal for pædagogik og udvikling [9], eller NVIE's hjemmeside (Nationalt videncenter for inklusion og eksklusion) [10], samt Inklusionshåndbogen (Tetler, 2007), hvor en række inkluderende metoder præsenteres.

### **Anerkendende pædagogik**

I en inkluderende daginstitution taler medarbejderne til børnene og hinanden på en anerkendende og respektfuld måde. Der fokuseres på det enkelte barns ressourcer og udvikling af kompetencer. Dette gøres ved hjælp af en ligeværdig dialog, hvor det ikke er medarbejderne, der vurderer barnet, men barnet selv der kommer frem til løsningerne - med støtte fra den voksne. Dermed respekteres barnets integritet. Der er fokus på nutiden, fremtiden og det, der virker (Bae, 1996; Mikkelsen, 1996).

### **Videoptagelser**

Denne metode tager udgangspunkt i, at personalet filmer hinanden i udvalgte praksissituationer, hvorefter optagelserne gøres til genstand for fælles analyse og refleksion. Dette er med henblik på at forstå egne og andres handlemønstre og korrigere disse i en inkluderende og anerkendende retning. Der er ansat Marte-Meo pædagoger i flere støttekorps i kommunen, der kan vejlede institutionspersonalet i metoden. Marte-Meo-pædagoger er uddannede til at anvende metoden [11].

### **Praksisfortællinger**

Praksisfortællinger er fortællinger (cases) beskrevet af pædagogerne selv med udgangspunkt i egen praksis. Praksisfortællinger skal danne grundlag for fælles refleksion og dokumentation af pædagogisk praksis. Dette bruges til en løbende reflektiv proces, som skal dokumentere om pædagogerne "gør det, de tror, de gør" med henblik på at udvikle en inkluderende praksis. Der kan blandt andet arbejdes med vendepunktsfortællinger om "før" og "efter" den inkluderende indsats (Pedersen, 2009).

### **Antropologiske feltstudier**

Denne metode bygger på beskrivelse og refleksion over mødet mellem to kulturer. Metodens hovedformål er i denne sammenhæng at identificere både det genkendelige og det anderledes. Eksempelvis kan lærere og pædagoger observere hinandens praksis og skrive ned, hvad de ser. Således spejles to kulturers forståelser, rutiner og praksis i hinanden i de efterfølgende analyser af observationerne.

### **Iagttagelse af kollegaer**

Med udgangspunkt i iagttagelse af hinandens praksis analyserer og reflekterer personalet i fællesskab over, hvad der virker og hvad der ikke virker. Forud for iagttagelsen bør det altid aftales, hvad der skal iagttages, samt hvilke spilleregler der gælder i den efterfølgende samtale om iagttagelserne.



## **Pædagogiske metoder i forhold til børn med funktionsnedsettelse**

For at kunne inkludere børn med funktionsnedsettelse skal pædagogen have kendskab til at gøre aktivt brug af pædagogiske metoder, der virker i forhold til børn med eksempelvis ADHD, autisme m.v. Derfor er det vigtigt at indhente den nødvendige specialviden. Dette kan foregå via kurser eller sparring fra kompetencecentre med viden på de specifikke områder. Ligeledes kan indhentes viden omkring børn med psykosociale problemstillinger ved kontakt til Eksperimenterinstitutionens kompetencecenter [12].

### **FI – Fælles Indsats**

Formålet med FI-metoden er at inkludere børn, der er udsatte og i fare for at blive ekskluderet af børnefællesskaberne (Asen, Dawson & McHugh, 2004).

Fælles Indsats er en metode, hvor forældre aktivt inddrages i at støtte deres børn til bedre trivsel. Dette sker i et tæt samarbejde med de professionelle i barnets institution, Pædagogisk Psykologisk Rådgivning og andre relevante fagpersoner.

Pædagoger, forældre, psykologer og børn bidrager til, at alle i fællesskabet støtter barnet i udsatte positioner til en positiv udvikling via øget dialog og deltagelse. Dette sker blandt andet i målsamtaler, hvor der arbejdes med fælles mål, som alle involverede bidrager med at støtte barnet i at nå. Der afholdes løbende statusamtaler for at evaluere de opnåede fremskridt. Målene tilpasses barnets alder og udviklingsniveau.

Fælles Indsats er inkluderende, fordi arbejdet foregår i barnets almindelige børnehavemiljø. Det tætte samarbejde med hjemmet giver en mulighed for at sætte effektivt ind, inden barnet ekskluderes af fællesskabet. Samarbejdet sker i form af øget dialog og processer med de vigtige voksne i barnets liv, som alle søger at bidrage med støtte til barnets selvudvikling.

### **Evaluering af indsatserne**

Det anbefales at den enkelte institution fastsætter procedurer for, hvordan praksis skriftlig gøres på en systematisk måde. Det kan med fordel indarbejdes i de ”redskaber”, der anvendes i forvejen, som eksempelvis de pædagogiske læreplaner og børnemiljøvurderinger.

Der kan evalueres på indsatserne ved at opstille mål og målbare kriterier for den praksis, som institutionen ønsker at udmønte i en inkluderende retning.

Herunder kan en udvikling af det pædagogiske notat på daginstitutionsområdet anbefales, (jf. link side 42)



## Inspirationsliste

Det følgende er centrale ting til debat i personalegruppen, når det diskuteres, hvorvidt miljøet er inkluderende i daginstitutionen.

Inspirationslisten kan bruges som inspiration til at diskutere dilemmaerne ved inklusion i personalegruppen og få vendt disse i respekt for den enkelte personalegruppes integritet og forskellighed.

For hver ting på inspirationslisten kan personalegruppen spørge sig selv om følgende:

På en skala fra 1-10, hvor ligger vi?

Hvor vil vi gerne ligge?

Hvad skal der til for at komme der hen?



### ► Sociale faktorer/relationer

- Børnegruppen er aktiv med at lege og lære
- Forskellige slags adfærd ses og anerkendes
- Der arbejdes med at indgå i relationer
- Der arbejdes med konfliktløsning og bearbejdning og refereres løbende hertil
- Der opretholdes en anerkendende kommunikation mellem barn og pædagog om barnets fremskridt
- Klare instruktioner gives på mange forskellige måder (mundtligt, visuelt og med tegn)
- Pædagogiske anvisninger udføres roligt og empatisk
- Børnene kender de sociale spilleregler, og de er formidlet og forstået af alle børn

### ► Læring – metoder, materialer og procedurer

- Opgaverne er passende i forhold til barnets/gruppens forståelse og færdighedsniveau
- Der er givet mulighed for, at barnet/gruppen kan deltage i aktiviteter, hvor han/hun/de kan få succes
- Målene er små nok til at sikre fremskridt
- Målene i læreplanen tager udgangspunkt i barnets livsverden og barnets udviklingstrin
- Aktiviteterne tager hensyn til barnets motivation, afveksling og længde af aktiviteter, samt tid til at gøre ting færdige, og afstemmes efter barnets lyst
- Der sørges for, at barnet får mulighed for at overføre læring fra én situation til en anden og der tages udgangspunkt i barnets ressourcer
- Regelmæssig registrering af fremskridt forekommer
- Der arbejdes konsekvent på at alle børn kan bidrage i fælles aktiviteter

### ► Stue-aktiviteter

Der er etableret rutiner for:

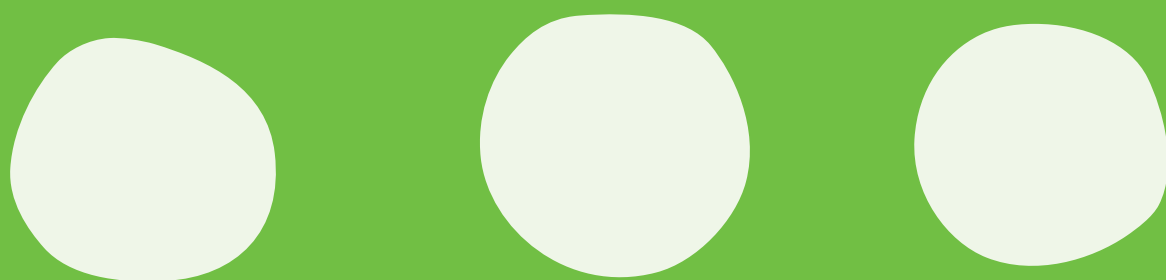
- At sige goddag og farvel til forældre, pædagoger og kammerater
- At være en god legekammerat/ven
- At spørge om hjælp
- At få opmærksomhed fra hele børnegruppen

### ► Regler

- Alle kender reglerne og de gælder for alle - også forældrene
- Reglerne er få og pædagogisk velbegrundede
- Reglerne er konkrete og positivt formulerede
- Belønning, ros og anerkendelse italesættes (eksempelvis via anerkendende kommunikation) både til børnegruppen og det enkelte barn

SKOLEOMRÅDET

ABC



Det overordnede mål med inklusion på skoleområdet er, at alle elever er aktive og deltagende i undervisningen og har mulighed for optimal læring.

I den inkluderende skole bør praksis konstant forholde sig til eleverne og forandre sig, hvis det er nødvendigt. Dermed bliver der tale om en dynamisk tilstand, hvor man til stadighed forandrer og målretter sin praksis.

For at der kan være tale om en inkluderende skole, er der en række betingelser, som skal underbygge inklusionsindsatserne. Derfor beskrives i dette afsnit:

*Understøttelse af indsatserne i skolen*  
*Arbejdet med inkluderende læringsmiljøer*  
*Eksempler på inkluderende principper og metoder*  
*Evaluering af indsatserne*  
*Inspirationsliste*

### Understøttelse af indsatserne i skolen

Inklusionsprocessen kan bl.a. understøttes ved hjælp af at:

- AKT-vejledere, læsevejledere, evalueringsvejledere og funktionslærere indtænkes som nøglepersoner i processen i forhold til forebyggende indsatser og indgribende aktiviteter
- Det er skoleledernes ansvar at planlægge, koordinere, visitere og sikre udmøntningen af tiltag på skolen på en inkluderende måde. Det gøres med fordel i samarbejde med specialcentre/ressourcecentre. Specialcentret/ressourcecentret er en del af skolens hele liv og med til at skabe en løbende debat om skolens inkluderende indsats
- Lærerne har overblik over de muligheder for understøttelse, der findes
- Der er et velfungerende team-samarbejde (af forskellig art) på skolerne
- At der samarbejdes med daginstitutioner omkring overgange og organisering af fælles forløb

Når understøttelsen af inklusionsprocessen er på plads, gives de optimale betingelser for at arbejde med inklusion for lærerne. Dette vil i det følgende blive uddybet yderligere.

### Arbejdet med inkluderende læringsmiljøer

I det følgende beskrives eksempler på ”redskaber” til at gøre læringsmiljøet i skolen inkluderende.

#### Eleveplaner

Den overordnede målsætning med elevplaner er at fremme bedst mulig læring og trivsel for det enkelte barn og fremme alle elevers deltagelse i undervisningen – både fysisk, socialt og fagligt. Det gælder også elever med særlige undervisningsmæssige behov, herunder elever med særligt gode og mindre gode forudsætninger [13].

Elevplanerne er lovpligtige, og de skal beskrive den enkelte elevs kompetencer og fastsætte mål for elevens udvikling på baggrund af faglige evalueringer og i sammenhæng med klassens årsplaner, etc.

Elevplanerne skal være tilpasset den individuelle elev, som skal kunne anvende resultaterne i læringen.

Dette kan blandt andet sikres, hvis læreren giver motiverende feedback til hver enkelt elev.

Måden eleverne bliver vurderet på skal være så bred, at alle elever får mulighed for at demonstrere opnåede resultater, viden og færdigheder. Samtidig skal elevplanerne hindre eksklusion, blandt andet ved at tage højde for elevernes særlige undervisningsmæssige behov, når der udarbejdes procedurer for elevplaner både i den almene undervisning og i specialundervisningen.

Udover den lovpligtige elevplan kan man supplere med særlige grundige individuelle elevvurderinger. Den enkelte skole kan udvikle sin egen skabelon, idet der er metodefrihed.

I denne inklusionsguide gives et eksempel på en individuel elevvurdering, som kaldes ”det pædagogiske notat”. Flere distrikter er i gang med at bruge dette skema, som kan anvendes som skabelon og med fordel forenkles efter behov.

### **Det pædagogiske notat**

Som beskrevet kan det anbefales at supplere elevplanerne med særlige grundige elevvurderinger som f.eks. det ”det pædagogiske notat” [14]. Det pædagogiske notat skal bruges til at sikre elevens faglige og sociale fremskridt med fokus på det, eleven kan. Det er en individuel undervisningsplan for elever i udsatte positioner eller grupper af elever i en klasse, som lærere ønsker at have særlig opmærksomhed omkring, og som i perioder har brug for en særlig tilrettelagt undervisning.

I det pædagogiske notat dokumenteres elevens, holdets eller klassens kompetencer og styrkeområder samt hvilke former for undervisningsdifferentiering og evt. holddannelse, der allerede anvendes. Forskellige synspunkter på udfordringerne inddrages. Der fastsættes mål for den kommende indsats og effekten af de pædagogiske tiltag. Efterfølgende evalueres den fælles indsats. Det pædagogiske notat skal vise at undervisningen er gennemtænkt, fastlagt, gennemført i et samarbejde og evalueret, for at sikre elevens/gruppens faglig fremskridt.

Notatet er et fleksibelt redskab, og det er klasselæreren, klasseteamet og eventuelt specialundervisningslæreren, der i samarbejde med forældrene og eleven tager initiativ til opstart af processen. Klasselæreren er tovholder på processen, og de samme personer færdiggør og evaluerer notatet. Et treårigt europæisk projekt peger på, at aftaler omkring mål og rammer for arbejdet bør ske i en fælles drøftelse, hvor alle parter forpligter sig til løbende at vurdere og støtte arbejdet [15].

Lærere og forældre skal fastsætte specifikke og realistiske målsætninger sammen med den enkelte elev. Det pædagogiske notat identificerer såvel kortsigtede som langsigtede mål, og eleverne skal medinddrages aktivt i opstillingen af mål og metoder til udvikling af faglige og sociale færdigheder. Der arbejdes med 2-4 konkrete mål inden for et afgrænset emne eller område. Mål og rammer for indsatsen kan være mange. Der kan eksempelvis være tale om en anden måde at organisere klassen på, andre aktiviteter og en særlig indsats i perioden. Endelig besluttet det, hvem der bidrager med hvad og hvordan:

- Hvad kan elever, lærere og forældre gøre for at nå målene
- Hvordan kan der samarbejdes i lærerteamet, hjemmet, støttelærere, pædagoger fra fritidshjem/klub, specialister, etc.

Når elevens/gruppens behov er klarlagt, kan handlinger besluttet og afklares med forældrene. Det skal være få og konkrete handlinger, som er mulige at udføre for alle parter.

Resultaterne i elevplanerne og de udvidede elevvurderinger skal supplere hinanden og bruges på tværs. Der er ikke tale om et helt nyt evalueringsredskab, idet lærerne kan bruge prøver, logbøger, evaluerings-samtaler og andre værktøjer, som de har i forvejen. Det afgørende er, at redskaberne bruges til at fremme elevernes læring og udvikling.

## Eksempler på inkluderende principper og metoder

For at kunne arbejde inkluderende er det vigtigt, at man på skolerne har kendskab til forskellige metoder, der kan understøtte arbejdet. I det følgende vil et udsnit af en række mulige pædagogiske metoder blive beskrevet. Lærere anbefales sammen med deres teams at vælge strategier og tiltag, der skal gennemføres i praksis på deres skole. For yderligere inspiration kan det bl.a. anbefales at gå ind på NVIE's hjemmeside (Nationalt videncenter for inklusion og eksklusion) [10], samt Inklusionshåndbogen (Tetler & Baltzer, 2004), hvor en række inkluderende metoder præsenteres.

### Undervisningsdifferentiering

Lærere skal undervisningsdifferentiere. Dette kan blandt andet gøres ved at lave:

- Midlertidig holddeling hvor eleverne eksempelvis sættes sammen i forhold til fagligt niveau, interessefællesskaber, turnusordning, etc.
- Makkerpar hvor elever arbejder sammen med en makker for en tid. De kan hjælpe hinanden ved at støtte op omkring hinandens svagheder og trække på hinandens styrkesider
- Ophæve klasseskel hvor eleverne på en hel årgang sammensættes således, at hele årgangen er et stort fællesskab, som arbejder sammen på forskellige måder og niveauer. Det giver en større spændvidde, når elever med fælles interesser og faglige niveauer sættes sammen. Ligeledes skabes der muligheder for, at flere lærere kan være sammen om eleverne og skabe en mere differentieret og dermed afvekslende undervisning. Dette kan ligeledes anbefales på tværs af årgange.

### Konfliktmæglere

For at fremme en inkluderende praksis i skolen kan der arbejdes med en konstruktiv løsning af konflikterne. Skoler kan vælge at uddanne elever til at mægle for hinanden i konflikter for at inddrage dem i ansvaret for hinanden.

Elever uddannes som konfliktmæglere via et målrettet arbejde med konstruktiv konflikthåndtering, mægling og elevmægling. Konstruktiv konflikthåndtering forudsætter, at parterne - enten selv eller ved støtte af en konfliktmægler - holder sig undersøgende til konflikten, og at begge parter ytrer ønske om og vilje til at ville løse konflikten. Målet er, at begge parter i fællesskab når frem til en "vinder-vinder løsning", hvor begge parter føler sig tilgodeset, og ingen har "tabt" konflikten.

Skolens konfliktmægler-team kan bestå af både elever og lærere/pædagoger. Det anbefales, at eleverne mægler mellem de børn, der er yngre end dem selv, og at lærerne mægler mellem de ældste elever. AKT-vejlederen på skolen kan være vejleder for konfliktmæglerne samt mægler mellem de store elever (Alenkær, 2008).

### Klasseledelse

I uddannelsen i klasseledelse er der fokus på anvendelse af et udvalg af forskellige metoder for at skabe en givende læringsarena for eleverne (Alenkær, 2008).

Læreren skal være bevidst om, hvordan han/hun optræder som en tilstedeværende, rolig og målfokuseret leder af læringsrummet. Dette indbefatter, at læreren konstant gør sig didaktiske overvejelser omkring relationsdannelser og om at være omsorgsfuld og anerkendende, etc.

Klasseledelse handler om klare og konkrete mål for undervisning. Nogle elever har brug for flere delmål, mens andre har brug for mere langsigtede mål, så de selv kan forvalte den proces, der fører dem frem til målet. Fælles for alle elever er, at de har brug for klare mål for at kunne løse opgaverne [16].

Der arbejdes med klasseledelse og arbejdsmiljø som en opgave, der vedgår alle aktører i skolens system, det vil sige, lærere, pædagoger, ledere, elever, forældre og gerne eksterne samarbejdspartnere. I fællesskab skabes en ramme for hvilke spilleregler, der gælder på skolen, og hvordan man gør, hvis disse spilleregler ikke overholdes. Desuden uddanner skolens personale sig i anerkendende klasseledelsesteknikker, og de aftaler fælles indsatser i forhold til aktuelle udfordringer.

Hertil arbejdes med AKT-indsatsen, der både kan rykke ud i akutte situationer, men som også kan fungere som forebyggende indsats i skolens dagligdag.

### **LP-modellen**

LP står for "Læringsmiljø og Pædagogisk analyse" [17]. Det er en model, der fokuserer på læringsmiljøets betydning for elevernes sociale og faglige læring. LP-modellen er opbygget således, at lærerteamet skal samarbejde, analysere og reflektere over problemstillinger i og uden for undervisningen. Formålet er at opnå en forståelse af, hvad der udløser, påvirker og opretholder adfærds- og læringsproblemer i skolen, og som udgør en udfordring for læreren i undervisningen.

Modellen er opbygget på følgende måde:

1. Formulering af problemstillinger (hvad er den største udfordring for dig)
2. Målfastsættelse (den ønskværdige situation)
3. Indhentning af information (hvad er problemet, og hvori består udfordringerne)
4. Analyser af faktorer, der opretholder problematikken
5. Udvikling af strategier og tiltag (så præcise og konkrete, at der kan handles ud fra dem)
6. Gennemførelse af valgte tiltag
7. Evaluering

Der skal altid analyseres ud fra tre perspektiver: Aktør, individ og kontekst.

De strategier og tiltag, der iværksættes, skal fjerne eller reducere de faktorer, som opretholder problemerne. Det er vigtigt, at flere tiltag iværksættes samtidigt for at fjerne flest muligt opretholdende faktorer. Tiltagene skal iværksættes ud fra viden om det, der virker, og det skal foregå i undervisningen, således at børnene ikke fjernes fra undervisningen.

### **Pædagogiske metoder i forhold til børn med funktionsnedsættelser**

Kendskab til og aktivt brug af pædagogiske metoder der virker i forhold til børn med eksempelvis ADHD, autisme, børn med psykosociale problemstillinger, m.v. Det er vigtigt at indhente den nødvendige specialviden fra kompetencecentre eller fra kurser på de specifikke områder, eksempelvis på kompetencecentre Frejaskolen [18] og Skolen i Charlotttegården [19].

### **FI- Fælles Indsats**

Formålet med et Fælles Indsats-projekt er at inkludere børn i udsatte positioner, som er i risiko for at blive ekskluderet af fællesskaberne i skoler [20].

Via FI-projektet skabes der partnerskaber mellem lærere, pædagoger, forældre, psykologer og børn, således at alle i fællesskabet bidrager til at støtte barnet i vanskeligheder til en positiv udvikling.

Skolens tætte samarbejde med hjemmet giver en mulighed for at sætte effektivt ind, inden elevens problematiske adfærd stigmatiserer eleven for meget i forhold til den øvrige elevgruppe. Det tætte samarbej-



de sker i form af øget dialog og processer med de vigtige voksne i barnets liv, som alle søger at bidrage med at støtte barnet til faglig og social udvikling.

I et FI-projekt deltager forældre, barn, lærere, pædagoger, psykolog fra Pædagogisk Psykologisk Rådgivning og skoleleder indledningsvis i mål-samtaler. Der arbejdes med fælles mål, som de involverede alle bidrager med at støtte barnet i at nå. Forældrene deltager i skolen noget af skoletiden, fordi de er en del af samspillet og dermed løsningen. Der afholdes løbende statusamtaler for at evaluere de opnåede fremskridt. Fælles indsats kan både foregå på barnets primær skole eller på en af familieskolerne.

### **Familieskolerne**

Københavns Kommunes tre familieskoler har fokus på børn i udsatte positioner og arbejder med inklusion i samarbejde med familien og folkeskolerne.

Familieskolerne tilbyder 16 ugers kursus for elever i udsatte positioner og deres familier. Børnenes alder er fra 6-14 år, og udgangspunktet for et ophold er en bekymrende adfærd eller livssituation hos barnet. Målet med kursusopholdet er, at man ved fælles ansvar og fælles indsats kan skabe positive forandringer.

I de 16 kursusuger er eleven med familien på familieskolen 2-3 dage om ugen. De øvrige dage er barnet i hjemskolen. Efter de 16 uger tilbyder familieskolerne opfølgning i 6 måneder, hvor der støttes op om de positive forandringer, som er sket i hjemskolen og hjemmet. Dette sker blandt andet ved statusmøder med alle involverede, klassebesøg, observation samt hjemmebesøg.

Familieskolerne arbejder tæt sammen med elevens lærere og familier om at skabe og fastholde positive forandringer. Dette sker ved en praksis, der fokuserer på, at de involverede parter – forældre, lærere, pædagoger, skoleledere, Pædagogisk Psykologisk Rådgivning, med flere – anerkender og oplever, at de bidrager til og er ansvarlige i forhold til fælles målsætninger i relation til barnet.

På familieskolerne arbejdes der bl.a. ud fra flerfamilietanken, hvor familier udfordrer og støtter hinanden og får mulighed for at danne netværk, der rækker ud over kursusperioden.

De tre familieskoler arbejder ud fra et fælles metodegrundlag inspireret af Marlborough-metoden men med variationer de tre skoler imellem. De to af skolerne Flerfamilieskolen Villa Rolighed [21] og Familieskolen ved Furesøen [22] har kursusdage tre dage om ugen, mens den tredje af skolerne Kursusstedet i Hellebæk [23] har et ugentligt to-dages forløb med overnatning.

### **Evaluering af indsatserne**

Det anbefales at evaluere på indsatserne ved at opstille mål og målbare kriterier for den praksis, som skolen ønsker at udmønte i en inkluderende retning både på elev og skoleniveau.



## Inspirationsliste

Det følgende er centrale ting til debat i lærergruppen, når det skal diskuteres, hvorvidt man har et inkluderende miljø på sin skole.

Inspirationslisten kan bruges som inspiration til at få inklusionstænkningen diskuteret og implementeret i respekt for den enkelte personalegruppes integritet og forskellighed.

Lærerteamet kan stille sig selv nedenstående spørgsmål for hvert punkt på inspirationslisten:

På en skala fra 1-10, hvor ligger vi?

Hvor vil vi gerne ligge?

Hvad skal der til for at komme der hen?



### ► Sociale faktorer/relationer

- Forskellige slags handlinger ses og anerkendes
- Forskellig slags anerkendelse anvendes
- Anerkendende kommunikation og feedback mellem lærer og elev om fremskridt opretholdes
- Der arbejdes med konflikthåndtering
- Der arbejdes med relationer eleverne imellem samt lærer og elev imellem
- Fagligt svage elever udskilles ikke fra fælles faglige aktiviteter
- Der tages højde for fagligt stærke elevers behov for udfordringer
- Tryghed: Lær hinanden at kende...igen... igen

### ► Undervisning og læring – metoder, materialer og procedurer

- Klare instruktioner gives om opgaverne på mange forskellige måder (mundtligt, visuelt og med tegn)
- Opgaverne er passende i forhold til elevens/gruppens forståelse og færdighedsniveau
- Læringsmålene er klart defineret og delt med eleven/gruppen (præcise og konkrete)
- Grundig planlægning bl.a. i form af velplanlagte overgange fra én aktivitet til den næste kan være med til at skabe kontinuitet i undervisningen og ro i klassen
- Fælles fokus: plan for lektionen, hjælp, lektier, hvad skal vi, når vi er færdige
- Inddrag eleverne og skab ejerskab til opgaverne
- Der er givet mulighed for at eleven/gruppen kan deltage i aktiviteter, hvor han/hun kan få succes  
Dette gælder ligeledes de fagligt stærke elever
- Mulighed for aktiv deltagelse i faglige opgaver sammen med klassekammerater
- Lærers relationskompetencer vigtig. Lærernes grad af åbenhed i kommunikation og samspil med eleverne kan være afgørende for elevernes deltagelse. Åbenheden kan f.eks. vise sig i diskuterende undervisningsform, hvor læreren stiller åbne spørgsmål og opgaver til eleverne og ikke afkræver ét rigtigt svar eller én opgaveløsning
- Opgaverne tager hensyn til elevens/gruppens læringsstil: Hastighed, afveksling og længde af aktiviteter, brug for hjælp, samt tid til at gøre opgaver færdige
- Afvekslende undervisningsmetoder
- Der sørges for forskellige muligheder for elevbesvarelser - mundtlige/praktiske/skriftlige (tilgode-seer forskellige læringsstile samt fagligt niveau)
- Der sørges for, at eleven/gruppen får mulighed for at tage beslutninger
- Der sørges for, at eleven/gruppen får mulighed for at generalisere/overføre læring fra én situation til en anden
- Opfølgning - regelmæssig registrering af fremskridt forekommer

### ► **Klasserumsaktiviteter**

Der er etableret rutiner for:

- At gå ind i klassen
- At både lærer og elever er i klassen, når det ringer ind
- Uddeling af hjælpemidler
- At spørge om hjælp
- At forlade klassen
- At læreren tilegner sig opmærksomheden fra hele klassen

### ► **Regler**

- Reglerne er få og gælder for alle lærere og elever
- Reglerne hænges op, så alle kan se dem – primært i indskolingen
- Reglerne er konkret og positivt formulerede
- Reglerne besluttet sammen med eleverne i en demokratisk og anerkendende proces
- Sammenhæng mellem regler og konsekvens er logisk
- Alle kender reglerne, også forældrene, og de er pædagogisk velbegrundede
- Belønning og anerkendelse italesættes til enkelt elever/gruppen eller hele klassen

[www.kk.dk/specialreformen](http://www.kk.dk/specialreformen)

# FRITIDS- OG UNGDOMSKLUB



Klubberne skal ifølge Dagtilbudsloven støtte de større børn og unge i deres fremtidige muligheder på uddannelsesområdet og på arbejdsmarkedet. Derfor har klubberne en særlig rolle i at udvikle en kultur, der hjælper de unge med at blive inkluderet på uddannelsesområdet og på arbejdsmarkedet.

Dette gøres blandt andet ved at inddrage de større børn og unge i demokratiske beslutningsprocesser og ved at etablere meningsfulde miljøer for dem, hvor de får stimuleret deres mange udtryksformer.

For at der kan være tale om en inkluderende institution, er der en række betingelser, som skal underbygge inklusionsindsatserne. Derfor beskrives i dette afsnit:

*Understøttelse af inklusion i Fritids- og Ungdomsklub*  
*Arbejdet med inkluderende miljøer*  
*Pædagogiske metoder som kan fremme inklusion*  
*Evaluering af indsatserne*  
*Inspirationsliste*

## **Understøttelse af inklusion i Fritids- og Ungdomsklub**

### **Tværfaglige grupper**

Der skal være tværfaglige grupper i hvert distrikt. I nogle distrikter er der tværfaglige grupper på både småbørnsområdet og skoleområdet. Grupperne afholder faste møder mindst en gang om måneden. Typisk vil det være i et samarbejde med skolen, at fritids- og ungdomsklubben vender en bekymring i den tværfaglige gruppe (side 21).

### **Netværksmøder**

Det anbefales at styrke de samarbejdsfora, der allerede er etableret, for at opnå en mere tværfaglig indsats i det daglige arbejde og kendskab til hinandens kulturer. Det anbefales især, at klubbernes bydels-samarbejde har indsigt i, hvad der foregår uden for institutionernes rammer. Et styrket samarbejde på tværs er især givende i forhold til børn og unge i udsatte positioner, der med den rette helhedsorienterede og sammenhængende indsats, hvor forældrene inddrages som samarbejdspartnere, kan blive inkluderet i fællesskabet.

Klubberne bør endvidere være opsøgende i forhold til andre klubber, foreningslivet og ungdomsskolen for at få skabt snitflader og aktiviteter på tværs, som er meningsfulde for de unge. Det er vigtigt, at der tænkes i aktiviteter uden for institutionsmiljøet. De unge i klubberne er svære at fastholde, og dette kræver, at pædagogerne tænker i utraditionelle baner og tager udgangspunkt i de unges interesser, når de planlægger aktiviteter. For eksempel kan der tænkes i samarbejde med virksomheder, gadeplansarbejdere, sociale boligkontorer og SSP-medarbejdere, (skole, socialforvaltning og politi).

### **Overgang mellem skole- og fritidsinstitutionsliv**

Det anbefales, at skoler og fritids- og ungdomsklubber samarbejder på tværs af konkrete projekter. Hvis lærere og pædagoger afklarer deres gensidige roller og komplementerer hinanden, kan de bidrage med viden og erfaringer fra forskellige perspektiver, og dermed vil forudsætningerne for at arbejde ud fra et helhedsperspektiv omkring børnene og de unge være til stede.

## Arbejdet med inkluderende miljøer

Pædagogerne har et særligt ansvar for de børn og unge, der ikke profiterer af traditionelle undervisningsmetoder i skolen. Disse børn og unge kan - via en "rollemodel" og en anden indfaldsvinkel til læring - få hjælp til at finde frem til deres kompetencer og profitere af dette i andre sammenhænge.

Klubberne anbefales at arbejde på nye måder, der kan medvirke til, at de unge bliver inkluderet på uddannelsesområdet og arbejdsområdet. Det kan eksempelvis ske ved mentorrollemodellen, bistand til aktiv søgning af uddannelse eller job, etc.

### Forældresamarbejde

På klub-området kommer forældrene ikke kontinuert i institutionerne. Derfor er det pædagogernes ansvar at indkalde til møder, fællesarrangementer eller kontakte forældrene, hvis der opstår en bekymring for deres barn. Fritids- og ungdomsklubberne har et særligt ansvar for at gå i dialog med forældre, når der for eksempel er børn og unge, som har:

- Svært ved at indgå i relationer
- Mange konflikter
- Indgår i relationer/grupper de ikke burde
- Problemer i forhold til mobning – at være mobber eller offer for mobning

### Pædagogiske metoder som kan fremme inklusion

De nedenstående metoder er ikke i sig selv udtryk for en inkluderende praksis, men de lægger alle op til inkluderende handlinger, når fritids- og klubpædagogerne i forvejen har sat sig ind i den inkluderende tænkning og løbende diskuterer og reflekterer over egen praksis.

Pædagogerne anbefales at sætte sig ind i forskellige udtryksformer, som de kan bruge som pædagogiske metoder til at stimulere børn og unges kompetencer og dermed udvikle deres selvværd. Disse udtryksformer kan være mange, f.eks. teater, skrivning af tekster, musik, sport, dans, medier, IT, tegning, malning, værkstedsfag, træ, metal, motor, etc.

### Anerkendende pædagogik og konstruktiv konflikthåndtering

I en inkluderende institution taler medarbejderne til børn, unge og hinanden på en anerkendende og respektfuld måde, og vrede og uenigheder accepteres og udnyttes til udviklings- og læringsmuligheder. Ved at lære børn og unge aktiv konflikthåndtering hjælpes de til at begå sig i alle sociale sammenhænge på en positiv og konstruktiv måde. Træning i konstruktiv konflikthåndtering hjælper også børnene eller de unge til at finde deres styrkesider og udvikle andre kompetencer. Dette gøres ved hjælp af en ligeværdig dialog, hvor det ikke er medarbejderne, som vurderer barnet eller den unge men vedkommende selv, der kommer frem til løsningerne med støtte fra kammerater og den voksne.

### Praksisfortællinger

Praksisfortællinger er fortællinger (cases) beskrevet af pædagogerne selv med udgangspunkt i egen praksis som grundlag for fælles refleksion og dokumentation af pædagogisk praksis. Dette bruges til en løbende refleksiv proces, som skal dokumentere, om pædagogerne "gør det, de tror, de gør" med henblik på at udvikle en inkluderende praksis.

Det anbefales, at fritidsinstitutionernes og klubbernes arbejde med inkluderende indsatser indarbejdes i institutionens handleplan og udviklingsplan, som løbende justeres og evalueres.

## Evaluering af indsatserne

Det anbefales, at den enkelte institution fastsætter procedurer for, hvordan praksis skriftlig gøres på en systematisk måde. Blandt andet kan der evalueres løbende på indsatserne ved at opstille mål og målbare kriterier for den praksis, som institutionen ønsker at udmønte i en inkluderende retning.

## Inspirationsliste

Det følgende er centrale ting til debat i personalegruppen, når det skal diskuteres, hvorvidt man har et inkluderende miljø i sin institution.

Inspirationslisten kan bruges som inspiration til at få inklusionstænkningen diskuteret og implementeret i respekt for den enkelte personalegruppes integritet og forskellighed.

Personalegruppen kan spørge sig selv om følgende for hver ting på inspirationslisten:

På en skala fra 1-10, hvor ligger vi?

Hvor vil vi gerne ligge?

Hvad skal der til for at komme der hen?



### ► Sociale faktorer/relationer

- Ligeværdige relationer vægtes højt, både på børne-, unge- og voksenplan
- Forskellige slags adfærd ses og anerkendes
- Forskellig slags anerkendende kommunikation anvendes
- Enhver ødelæggende adfærd bliver set og korrigeret
- Pædagog giver respons på fremskridt
- Der arbejdes med konflikthåndtering og bearbejdning

### ► Aktiviteter

- Der er givet mulighed for at barnet/den unge eller gruppen kan deltage i aktiviteter, hvor der er grundlag for succes
- Aktiviteterne tager hensyn til, hvad der rører sig i ungdomskulturen pt.
- Barnet/den unge får mulighed for at overføre læring fra en situation til en anden
- Regelmæssig anerkendelse af fremskridt forekommer
- Alle børn og unge har mulighed for at bidrage i fælles aktiviteter

### ► Rutiner

Der er etableret rutiner for:

- At hilse på pædagoger og kammerater når man kommer og går
- At være en god ven
- At respektere og lytte til hinanden

### ► Regler

- Regler for social adfærd er udarbejdet i fællesskab mellem børn/unge og pædagoger og konstant anvendt
- Kommunens politik på alkohol og rygeområdet overholdes
- Klare regler for at konflikter løses i en dialog mellem alle implicerede

# SPØRGSMÅL TIL REFLEKSJON



Dette afsnit indeholder spørgsmål til refleksion og diskussion i alle personalegrupper, der arbejder med børn og unge i Københavns Kommune. Refleksionen over egen praksis samt dilemmaerne i denne er essentiel for enhver, der ønsker at udvikle en inkluderende kultur.

### **Analysespørgsmål til refleksion og drøftelse for fagfolk i institutioner og skoler**

*Det anbefales, at lærere og pædagoger i samråd med barnet/den unge og forældrene løbende har en dialog om og er opmærksomme på, hvorvidt det enkelte barn/unge er inkluderet i de miljøer, de er en del af ved at spørge til følgende:*

- I hvilken grad bydes den enkelte velkommen som fuldgyldig og aktiv deltager i fællesskabet
- I hvilken grad er den enkelte til stede i fællesskabet
- I hvilken grad bidrager den enkelte aktivt i fællesskabets aktiviteter
- I hvilken grad lærer og udvikler den enkelte positive selvbilleder
- Oplever barnet/den unge sig selv som en del af fællesskabet
- Hvorledes bidrager hele fællesskabet (alle børn/forældre) til at invitere børn med særlige behov indenfor

*Når et barn eller ung ikke er inkluderet i fællesskabet, skal der spørges til mulige hindringer i inklusionsprocessen:*

- Hvem er det, der møder hindringer for læring, udvikling og aktiv deltagelse
- Hvilke hindringer er der tale om
- Hvordan kan vi mindske disse hindringer
- Hvilke ressourcer kan bidrage til øget læring, udvikling og deltagelse
- Hvordan kan vi udnytte ressourcerne bedre for at støtte læring, udvikling og deltagelse for alle

*Ud fra historier (eller videooptagelser) beskrevet fra det virkelige liv i skolen eller institutionen arbejdes der med følgende analysespørgsmål for at finde nye handlingsforslag i personalegruppen:*

- Hvordan skabes udsatte positioner
- Hvad giver adgang til deltagelse
- Hvilke dilemmaer befinder personalet sig i
- Hvilke pædagogiske og organisatoriske handlingsalternativer findes der (Pedersen, 2009)



Nedenstående spørgsmål retter sig overordnet imod sociale processer i skole-, institutions- og klubmiljø på individ – fællesskabsniveau, gruppeniveau og institutionsniveau:

**Individ - fællesskabsniveau:**

- I hvor høj grad har børnene eller de unge udviklet kendskab til hinanden som forskellige individer og som respektfulde aktører i forpligtende sociale sammenhænge
- I hvor høj grad har børnene eller de unge erfaringer med at være betydningsfulde aktører i sociale fællesskaber

**Gruppeniveau:**

- I hvilken grad har børnene eller de unge adgang til måder at handle på, der aktivt åbner for egen og/eller andres deltagelse – uden at det er på bekostning af deres integritet eller fællesskabets rummelighed
- I hvilken grad har børn og unge adgang til miljøer, som de sætter pris på og kan udvikles i - hvornår og hvordan

**Institutionsniveau:**

- I hvor høj grad er der i lærerteamet eller institutionens personalegruppe udviklet et fælles teoriapparat og faglige tilgange om in- og eksklusionsprocesser, som kan indfange de sociale processer som mere end enkeltstående konkrete situationer
- I hvilken grad er der i skole- eller institutionsregi udviklet ejerskab for målsætninger, der kan udbygge samarbejdet omkring indsatser i forhold til grupper og i forhold til enkelte børn og unge

# LINK

- [1] Specialreformens hjemmeside – kompetencecentre - [www.kk.dk](http://www.kk.dk)
- [2] Københavns Kommunes Børne- og Ungepolitik - [www.bufnet.kk.dk](http://www.bufnet.kk.dk)
- [3] Handlevejledningen: ”Er du bekymret for et barn” - [www.kk.dk/bekymret](http://www.kk.dk/bekymret)
- [4] Tværfaglige grupper - [www.bufnet.kk.dk](http://www.bufnet.kk.dk)
- [5] Københavns Kommunes Læsepolitik - [www.bufnet.kk.dk](http://www.bufnet.kk.dk)
- [6] Børnemiljøvurderinger - [www.bufnet.kk.dk](http://www.bufnet.kk.dk)
- [7] Pædagogiske lærerplaner - [www.kk.dk](http://www.kk.dk)
- [8] Udviklingsplaner - [www.bufnet.kk.dk](http://www.bufnet.kk.dk)
- [9] Portal for pædagogik og udvikling - [www.bufnet.kk.dk](http://www.bufnet.kk.dk)
- [10] NVIE – Nationalt videnscenter for inklusion og eksklusion - [www.nvie.dk](http://www.nvie.dk)
- [11] Marte-meo pædagogik - [www.martemeo.dk](http://www.martemeo.dk)
- [12] Eksperimentalinstitutionen - [www.daginstitutioner.kk.dk](http://www.daginstitutioner.kk.dk)
- [13] Om elevplaner - [www.bufnet.kk.dk](http://www.bufnet.kk.dk)
- [14] Guideline til det pædagogiske notat - [www.kk.dk/specialreformen](http://www.kk.dk/specialreformen)
- [15] European Agency for Development in Special Needs Education - [www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)
- [16] Klasseledelse - <http://www.inclusionlab.org>
- [17] LP-modellen - [www.lp-modellen.dk](http://www.lp-modellen.dk)
- [18] Frejaskolen - [www.frejaskolen.kk.dk](http://www.frejaskolen.kk.dk)
- [19] Skolen i Charlotttegården - [www.cha.kk.dk](http://www.cha.kk.dk)
- [20] FI på Peder Lykke Skolen (Fælles Indsats) - [www.pederlykkeskolen.kk.dk](http://www.pederlykkeskolen.kk.dk)
- [21] Flerfamilieskolen Villa Rolighed - [www.fvr.kk.dk](http://www.fvr.kk.dk)
- [22] Familieskolen ved Furesøen - [www.fur.kk.dk](http://www.fur.kk.dk)
- [23] Kursusstedet i Hellebæk - [www.kih.kk.dk](http://www.kih.kk.dk)

***På [www.kk.dk/specialreformen](http://www.kk.dk/specialreformen) ligger inklusionsguiden elektronisk, hvor alle link er aktive.***

# LITTERATURLISTE

Alenkær, Rasmus: Den inkluderende skole i et ledelsesperspektiv  
*[Frydenlund, 2009]*

Alenkær, Rasmus: Den inkluderende skole  
*[Frydenlund, 2008]*

Alenkær, Rasmus: Den inkluderende skole i praksis  
*[Frydenlund, 2008]*

Asen, Eia, Neil Dawson & Brenda McHugh: Flerfamilieterapi - Nye veje i familiearbejde  
*[Hans Reitzels forlag, 2004]*

Bae, Berit: Voksnes definitionsmagt og børn selvoplevelse  
*[Social Kritik nr. 47, 1996]*

Madsen, Bent: Socialpædagogik -integration og inklusion i det moderne samfund  
*[Hans Reitzels Forlag, 2005]*

Mikkelsen, Peter: Berit Bae i Danmark: relationer mellem voksne og børn  
*[Social Kritik nr. 47, 1996]*

Pedersen, Carsten: Inklusionens pædagogik - Fællesskab og mangfoldighed i daginstitutionen  
*[Hans Reitzels forlag, 2009]*

Tetler, Susan: Inkluderingshåndbogen: udvikling af leg, læring og deltagelse i dagtilbud  
*[BUPL, 2007]*

Tetler, Susan & Kirsten Baltzer: Inkluderingshåndbogen  
*[Danmarks Pædagogiske Universitetsforlag, 2004]*

*Se flere litteraturhenvisninger på [www.kk.dk/specialreformen](http://www.kk.dk/specialreformen).*

