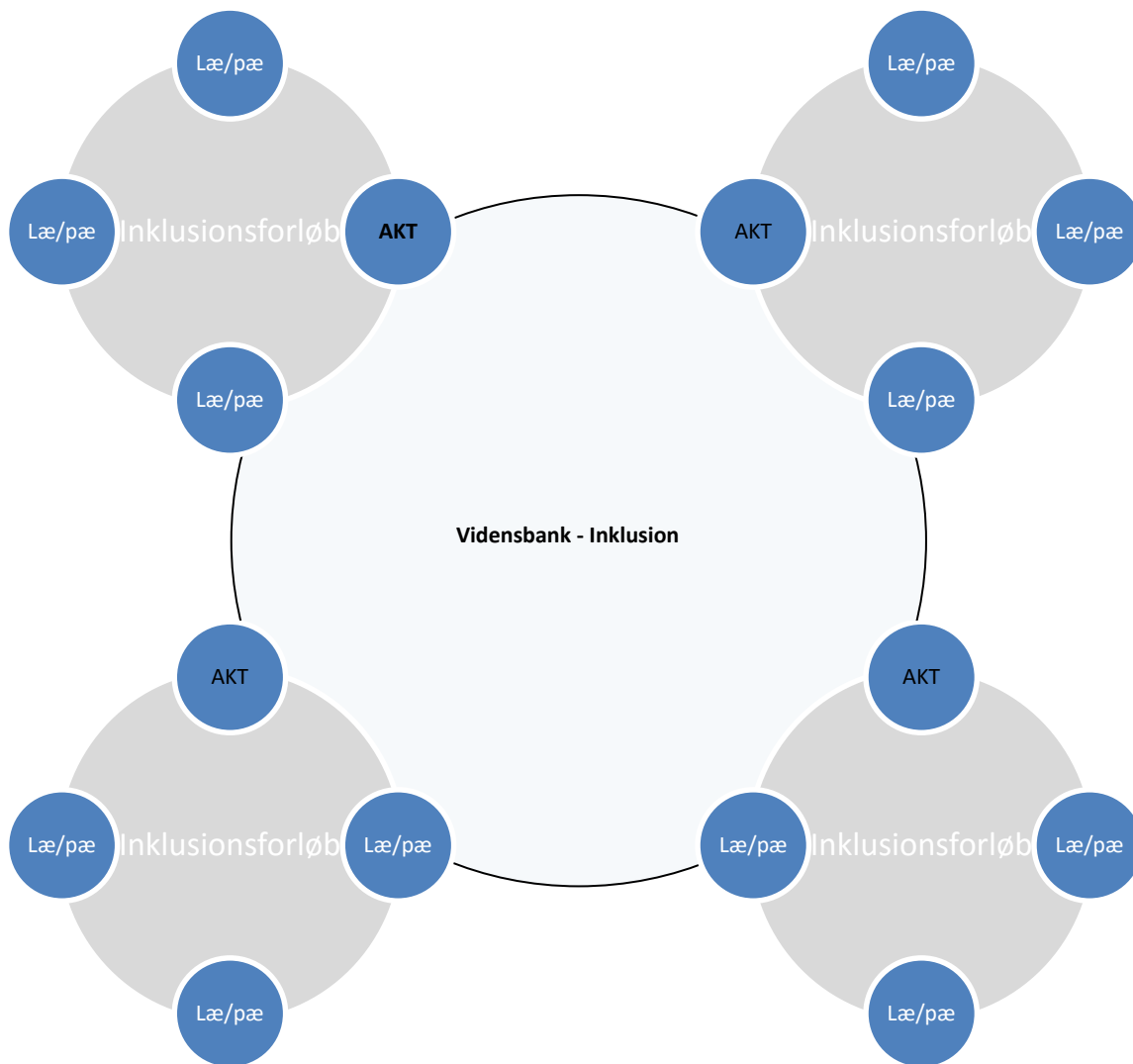


Implementering af inklusionsindsatser



Formålet

Formålet med samarbejdet mellem Odsherred Kommune og Inklusionsudvikling er at udarbejde og virkeliggøre en inklusionsstrategi med sigte på at skabe stærke fællesskaber i daginstitutioner og skoler, der gennemses af et anerkendende børnehensyn, så alle børn lykkes.

Kommunens overordnede mål er, at dagtilbud og skoler er kendetegnet ved en inkluderende kultur, hvor den fælles platform afspejles i medarbejdernes sprog og adfærd.

Nationale mål:

- 95 % af alle unge gennemfører en ungdomsuddannelse
- 96 % af alle børn er inkluderet
- Flere børn får 2 eller derover i dansk og matematik
- Elevernes trivsel fastholdes eller øges

Implementering af inklusionsindsatser

De kommunale mål:

- Familieafdelingen, daginstitutioner og skoler har i samarbejde etableret strukturerede og motiverende udviklings- og læringsmiljøer
- Forældre bakker aktivt op om og medvirker aktivt til at etablere inkluderende fællesskaber
- Alle børn og unge (0-16 år) oplever motivation og engagement i at lære

Ovenstående cirkler illustrerer forståelsen af kompetenceudvikling på skolerne. De 4 cirkler repræsenterer hvert undervisningssteds pædagogiske personale og deres praksisfællesskab. Det kan være et fagteam, klasseteam, et årgangsteam eller andet.

Baggrunden for modellen er den forståelse, at medarbejdernes læring bedst sker i umiddelbar tilknytning til den opgave, der skal løses. Målet er selvlærende kompetencecirkler, hvor undervisningsplanlægning, undervisningsafvikling, evaluering, kompetenceplanlægning, udviklingen af undervisningen og skolen går hånd i hånd – her i forhold til inklusionsindsatsen. Forskningen peger på, at uddannelsesforløb, hvor der er en vekselvirkning mellem vidensinput, praksis og coaching kan være med til at understøtte praksisforandringer. Nøgleordene er viden, systematik og refleksion. Systematisk opfølgning har således afgørende betydning for, i hvor høj grad kompetenceudviklingen bliver anvendt i praksis efterfølgende. Opfølgning dækker blandt andet over dialog, coaching, data og feedback.

De enkelte lærere og pædagoger fra et konkret praksisfællesskab mødes på tværs af skolens afdelinger med en AKT-vejleder som tovholder. I dette forum udvikles forløb, der er relevante for hele skolen og de enkelte lærere i praksisfællesskabet tager dette ”med tilbage” på den enkelte afdeling, hvor de inddrager de lærere, der ikke har været en del af den store sammenhæng. Her gøres erfaringer med udviklingsarbejdet, der senere kan gøres til genstand for fælles refleksion i det store netværk. AKT fungerer også som vejleder i den enkelte lærers/pædagogs konkrete undervisningsforløb.

Omvendt kan de enkelte afdelinger have særlige indsatsområder, hvor de fungerer som ”laboratorier” for et særligt område, som man lokalt ønsker at udvikle. Når dette arbejde lokalt er evalueret, kan erfaringerne bringes med til det store netværk, hvor det drøftes hvorvidt det vil være relevant at implementere den lokale viden på hele skolen.

Nedenstående indsatsområder er blevet til på baggrund af workshops afholdt med ressourcepersoner og ledelser og er udarbejdet af en styregruppe bestående af ledelsesrepræsentanter for skole, SFO, daginstitutioner, PPR, familieafdeling, kommunale konsulenter og konsulenter fra Undervisningsministeriet.

Skoleområdets fælles inklusionsindsatser 2014/2015 – opsat efter kommunale delmål

Familieafdelingen, daginstitutioner og skoler har i samarbejde etableret strukturerede og motiverende udviklings- og læringsmiljøer

- Alle matrikler udpeger kontaktpersoner til samarbejdet med SSP og Ung i Odsherred
- LP – arbejdet fortsættes og koordinatoren på den enkelte matrikel får ansvaret for opkvalificering af nye medarbejdere og ledelse (understøttes af fagcentret)

Implementering af inklusionsindsatser

- Forsøg med skolerådgivere på skolerne rulles ud over alle afdelinger fra august/september (tilstedeværelse hver 14. dag - SAFT-udvalg lægges i forlængelse af tilstedeværelsen)
- Forsøg med videnscentre fortsættes og udbygges.
- PPR supervisorer og vejleder i forhold til Familieklasser, Theraplay, SAFT –enkeltelever (beskrivelse under udarbejdelse)

Forældre bakker aktivt op om og medvirker aktivt til at etablere inkluderende fællesskaber

- Kontaktlærer/klasselæreren udvikles

Alle børn og unge (0-16 år) oplever motivation og engagement i at lære

- Linjer udbydes fra skoleåret 2014/2015 på overbygningsmatriklerne. Afdelingslederne er ansvarlige for linjernes tilrettelæggelse, forløb og evaluering.

Afdelingsopdelte "laboratorieforsøg" i skoleåret 2014/2015 – opsat efter kommunale delmål

Familieafdelingen, daginstitutioner og skoler har i samarbejde etableret strukturerede og motiverende udviklings- og læringsmiljøer

- Brandkadetter
- Familieklasser

Forældre bakker aktivt op om og medvirker aktivt til at etablere inkluderende fællesskaber

- Forældresamarbejde
- Overgang fra børnehave til skole

Alle børn og unge (0-16 år) oplever motivation og engagement i at lære

- Klasserumsledelse
- Motorikvejledning
- Theraplay

Andre lokale indsatser/forsøg kan fortsætte med tydelige mål og evaluering med udgangspunkt i de kommunale kriterier for målstyring.

Evaluering

Implementering af inklusionsindsatser

Arbejdet og udviklingen i de enkelte kompetencecirkler/laboratorieforsøg skal være evalueret senest 1. maj med henblik på planlægningen af kommende skoleår.

AKT/afdelingslederne/SFO-lederne har ansvaret for, at de enkelte inklusionsindsatser implementeres og evalueres på den enkelte afdeling. I det store netværk, hvor også repræsentanter fra styregruppen sidder, sikres den overordnede opfølgning på inklusionsindsatserne for skoleområdet.

Det fremgår af nedfældede kontrakter, hvilken implementeringsplan, der er lagt. Status på implementeringen gøres til genstand for drøftelser på afdelingsledermøderne. Mødepunktet vil tage udgangspunkt i følgende model:

Hver leder får fx 5 -7min. til en status

- Hvilke initiativer er igangsat (eller gennemført) i løbet af 2014/2015?
- SMART mål
- Status på medarbejderområdet: kompetencer og oplevet kultur?
- Hvad er lykkedes og hvor er der fremskridt?
- Hvilke udfordringer ser vi og hvor er der behov for udvikling?

Efter 3 fremlæggelser drøftes følgende spørgsmål i mindre grupper

- Hvad blev vi opmærksomme på i forhold til kompetencer og kultur?
- Hvilke fremskridt og udfordringer ser vi?

Plenum

- Forskellige perspektiver på opmærksomheds- og udviklingsfelter.
- Den enkelte leder får inspiration til det videre arbejde

Nedenfor følger en kort beskrivelse af den enkelte afdelings "laboratorieforsøg".

Kommer senere...