

INKLUSIONSSTRATEGI

Børnefællesskaber i dagtilbud

INDLEDNING

Dagtilbuds inklusionsstrategi stiller gennem 6 temaer skarpt på, hvordan dagtilbud og alle dagtilbuds medarbejdere kan skabe de bedst mulige betingelser for at arbejde med inklusion som en naturlig og vigtig del af den pædagogiske praksis. De 6 temaer har sit afsæt i den sammenhængende Børne- og Ungepolitik i Lolland Kommune.

Strategien er lavet i et samarbejde mellem forældre, konsulenter, ledere og medarbejdere fra børnehaver, dagplejen samt specialbørnehaven. Derudover har en repræsentant fra PPR deltaget i arbejdsgruppen.

Gennem de 6 temaer forholder strategien sig til fire konkrete pejlemærker som Ministeriet for Børn og Undervisning har formuleret for Fremtidens Dagtilbud. Fire pejlemærker fra Ministeriets Task Force for hvad der skal til, for at man kan arbejde kvalificeret med, at børn i dagtilbud lærer og ikke ekskluderes fra fællesskaber.

De fire pejlemærker er:

- En reflekteret og tilrettelagt pædagogisk praksis med fokus på læring og inklusion
- Målrettet forældresamarbejde
- En stærk evalueringskultur med fokus på kvalitetsudvikling
- Professionelt og tydeligt lederskab på alle niveauer

Inklusionsstrategien sætter rammerne for, hvordan det forventes at dagtilbud arbejder med inklusion fremadrettet. Med afsæt i strategien er det enkelte dagtilbud forpligtet på at lave handleplaner, hvor det beskrives, hvordan inklusionsstrategien bliver til konkret handling i praksis.

TEMA 1

Barnet skal være en del af fællesskabet

Dagtilbud tager udgangspunkt i, hvordan *barnet* oplever og profiterer af fællesskabet. Fokus er på om barnet lærer i fællesskabet, derfor bør børn indgå i de fællesskaber, som de bedst profiterer af. Derfor bevæger og justerer medarbejdere sig i forhold til børnene i det enkelte fællesskab.

Det indebærer at medarbejdere i dagtilbud arbejder med:

- ❑ Hvad fællesskaber er og hvad man kan og skal være fælles om
- ❑ Børnenes styrker og det børnene er gode til, fordi det er de gode fortællinger, der udvikler og skaber læring
- ❑ Forskellighed, fordi vi opfatter forskellighed som en styrke der har værdi for alle. Derfor skal alle ikke nødvendigvis det samme på samme tid, på samme måde
- ❑ Forandring, fordi villighed til forandring skaber mulighed for at udvikle optimale betingelser og deltagelsesmuligheder for alle børn her og nu
- ❑ Normer og værdier, fordi det er normer og værdier, der danner fællesskabet

TEMA 2

Forældre som en aktiv ressource i arbejdet med inklusion

Via forskelligt samarbejde, inviterer dagtilbud forældrene til at være aktive i inklusionsindsatsen. Dagtilbuddet italesætter betydningen af det gensidige samarbejde mellem dagtilbud og forældre fordi forældrene er en ressource i arbejdet med inklusion.

Det indebærer at medarbejdere i dagtilbud arbejder med:

- Fokus på forældres forudsætninger for at deltage og være aktive samt på det nære samarbejde i hverdagen.
- At formidle viden om dagtilbud, fordi forældre skal have viden om dagtilbuds måde at arbejde inkluderende i forhold til læring, udvikling og trivsel
- At formidle viden om betydningen af børns relationer på kryds og tværs og betydningen af at få fællesskaber til at fungere, da mange børn skal følges i mange år
- Forældrebestyrelser inddrages til dialog om, hvordan institutionerne etablerer gode børnefællesskaber
- Institutionens normer diskuteres i samarbejde med forældrebestyrelser

TEMA 3

Tidlig indsats

Den tidlige indsats i dagtilbud har betydning for, hvordan børn klarer sig senere gennem uddannelsesforløb. Dagtilbud arbejder målrettet med tidlig indsats og tager afsæt i et helhedsorienteret perspektiv på børn med fokus på betydningen af det nære samspil mellem barn og voksne.

Det indebærer at medarbejdere i dagtilbud arbejder med:

- Organisering, planlægning og tilrettelæggelse af pædagogisk praksis
- At stimulere børns nysgerrighed og videbegær gennem engagement og nærvær
- At understøtte det enkelte barns muligheder for at deltage i fællesskaber
- At kvalificere egen indsats ved optimal anvendelse og udnyttelse af interne og eksterne ressourcer og kompetencer

TEMA 4

Helhed og sammenhænge i overgange

For at sikre helhed og sammenhænge i børns overgange, forpligter dagtilbud sig både på at modtage og bidrage med relevant viden om barnet i overgangen fra et tilbud til et andet.

Det indebærer at medarbejdere i dagtilbud arbejder med:

- Overlevering med afsæt i pædagogisk og faglig viden om barnet
- Videreformidling af pædagogiske strategier som kan være med til at sikre den inklusion, der virker i det fællesskab barnet er en del af

TEMA 5

Inkluderende læringsmiljøer

Dagtilbud er et vigtigt led i børns dannelses- og læringsforløb, derfor har børn krav på ambitiøse medarbejdere og høj grad af kvalitet i læringsmiljøerne.

Det indebærer at medarbejdere i dagtilbud arbejder med:

- En målrettet refleksionspraksis og en evalueringskultur med fokus på kvalitetsudvikling
- Kreativitet og innovativ tænkning med fokus på at skabe inkluderende læringsmiljøer
- At udvikle egne potentialer og kompetencer indenfor specifikke områder, som kan tilføre kvalitet til læringsmiljøet
- At skabe fleksible miljøer, hvor der differentieres i pædagogiske metoder
- At være opmærksomme på børneperspektivet. Det vil sige vi er nysgerrige på børns hensigter og intentioner

TEMA 6

Strukturer og organisering der understøtter dagtilbuds medarbejdere i arbejdet med inkluderende læringsmiljøer

Det indebærer professionelt og tydeligt lederskab på alle niveauer – fra sektorniveau til den enkelte medarbejders ledelse og organisering af børnefællesskaber og læringsmiljøer. Det er den daglige leder af dagtilbuddet, der strukturerer og organiserer dagtilbuddets hverdag, med henblik på at understøtte medarbejdernes arbejde i en inklusionspraksis.

Det betyder at alle medarbejdere i dagtilbud arbejder med:

- Faglighed og udvikling af kompetencer gennem uddannelse samt at medarbejdere er opdateret og tager afsæt i forskningsbaseret viden
- Fokus på kommunikation og hvordan vi formulerer og italesætter børn, samt hvilken betydning og konsekvens kommunikation har for børns deltagelsesmuligheder
- Kulturen, og er indstillet på bevægelse og ændring gennem faglig reflekteret argumentation