

Inklusionspolitik for BUPL Storkøbenhavn

Formål

BUPL Storkøbenhavn har formuleret en inklusionspolitik, som tager afsæt i det fælles værdigrundlag, vi som organisation samt som pædagoger og ledere ønsker skal danne udgangspunktet, for det inkluderende pædagogiske arbejde med børn og unge.

Vores formål med denne politik er således at fortælle vores omgivelser, herunder de kommunale arbejdsgivere, at pædagoger og ledere vil en inkluderende praksis, og at dette samtidig fordrer særlige ressourcer og kompetencer.

Vores definition af inklusion

Vi ser inklusionsbegrebet som et livs- og menneskesyn og anerkender, at alle mennesker har brug for og ret til et positivt samspil med deres omgivelser.

Alle skal have muligheden for at deltage i det almindelige hverdagsliv i den form, som denne deltagelse end måtte antage. Alle har ret til at være en del af et fællesskab.

Inklusion betyder således at medvirke til at øge børn og unges deltagelsesmuligheder i institution, familie og lokalmiljø.

I Salamanca Erklæringen, som blev vedtaget ved UNESCOs verdenskonference i 1994 er det bl.a. formuleret således *"Almindelige skoler, som har denne inklusive orientering, er det mest effektive middel til at bekæmpe diskrimination, at skabe trygge fællesskaber, bygge det inklusive samfund og opnå uddannelse for alle"*.

I FN-konventionen om handicappedes rettigheder er det præciseret at *"Regeringerne skal sikre, at der ydes individuel støtte i et miljø, der fremmer indlæring og social udvikling i overensstemmelse med en målsætning om fuld inklusion"*.

Vi betragter inklusion ud fra fire forskellige perspektiver:

- **Etisk**
Alle har ret til at deltage i almene fællesskaber.
- **Politisk**
Social og kulturel mangfoldighed er et grundvilkår for læring og udvikling.
- **Økonomisk**
Udgifterne på specialområdet fortsætter med at stige. Det ville i stedet gavne alle børn og unge, hvis ressourcerne på det samlede område samtænkes i en mere inkluderende praksis.
- **Pædagogisk**
Læring og udvikling i, eller i tilknytning til almene fællesskaber øger livschancerne.

At skabe et inkluderende miljø er et fælles ansvar

"Vi har længe haft fokus på de børn, der falder ud af fællesskabet – men ikke på det, de falder ud af".

Inklusion er en rettidig pædagogik i forhold til alle børn og unge for at sikre deres deltagelse i sociale miljøer, der fremmer trivsel, udvikling og læring. Det er en fælles opgave for politikere, myndigheder, pædagoger og forældre.

At arbejde professionelt i et inkluderende miljø stiller store faglige krav til pædagoger, og til det flerfaglige samarbejde. At skabe et inkluderende miljø kræver pædagoger, der har høje forventninger til alle børn og unge, og som indbyrdes arbejder sammen omkring den fælles opgave, ud fra en fælles metode og en fælles viden.

Alle pædagoger skal kunne håndtere forskelligheder og have udviklet evnen til at tage barnets eller den unges perspektiv i dets samspil med andre børn og unge og de voksne. Pædagoger skal fokusere på den konkrete praksis og være i stand til at ændre og tilpasse situationen for at skabe nye handlemuligheder for det enkelte barn eller den enkelte unge. Og finde løsninger, der bedst muligt understøtter, at alle børn og unge forbliver i et fællesskab og ikke ekskluderes.

På denne måde lærer børn og unge menneskers mangfoldighed at kende og oplever, at alle har noget at bidrage med.

Fem krav

Forudsætningen for at inklusion kan lykkes:

For det første må den **nødvendige økonomi stilles til rådighed**. Det fordrer at alle ressourcer på området samtænkes og koordineres, når der skabes inkluderende miljøer. Inklusionsprojekter er *ikke* en del af et besparelsesprojekt, hvor særlige tilbud nedlægges og pædagoger afskediges. Inklusion er en anderledes organisering af pædagogikken, der øger børn og unges livschancer. Inklusion er *ikke* samme hidtidige pædagogiske opgave, med færre ressourcer.

For det andet må den inkluderende strategi bakkes op og faciliteres af en stærk **fagligt kompetent ledelse**, der har indsigt i inklusionens betydning for alle børn og unge. Ledelsen er ansvarlig for, at inklusionsprojektet er forankret i hele organisationen. Det gælder både den nære pædagogiske ledelse samt den forvaltningsmæssige og -den politiske ledelse.

For det tredje må pædagoger og ledere have **viden og uddannelse**, der gør det muligt at etablere inkluderende miljøer. Personalegruppen må have udarbejdet metoder og måder at evaluere og tilrette egen praksis på, for hele tiden at blive dygtigere til at håndtere de konkrete situationer, så børnenes og de unges deltagelsesmuligheder øges. Det inkluderende miljø stiller krav til den enkelte pædagog, om i nuet at kunne ændre det planlagte, tilrette situationen og dermed sikre, at alle børn, eller alle unge forbliver i fællesskabet.

For det fjerde må pædagoger hele tiden være i stand til og have **tid til at planlægge og reflektere over** egen praksis. Når "planen" er lagt og "målet" kendt, er det muligt at improvisere professionelt i nuet, ændre praksis og skabe mening for alle i den konkrete situation. Der skal være rum for at pædagogerne kan bruge deres professionelle dømmekraft.

For det femte må et inkluderende miljø kunne **tilrettelægges i omgivelser (fysiske rammer)**, som giver stor mulighed for fleksibilitet. Der skal være mulighed for at kunne trække sig tilbage og fordybe sig, til at være fysisk aktiv og til at udfolde sig kreativt.

BUPL Storkøbenhavn d. 19. marts 2012