

INKLUDERINGSHÅNDBOGEN

UDVIKLING AF LEG, LÆRING OG DELTAGELSE I DAGTILBUD



Tony Booth og
Mel Ainscow

Oversat og bearbejdet af:
Kirsten Baltzer
Connie Boye
Trine Sonne Jacobsen
Hanne Kallesøe
Finn Thomsen
Susan Tetler

INKLUDERINGSHÅNDBOGEN

Udvikling af leg, læring og deltagelse i dagtilbud

Tilpasset for dagtilbud af Tony Booth og Denise Kingston,
produceret for CSIE af Mark Vaughan

2

DU SIDDER MED INKLUDERINGSHÅNDBOGEN

Håndbogen er tænkt som et hjælpemiddel til personale i dagtilbud for børn i 0-6 års alderen, som vil arbejde på at skabe et mere inkluderende miljø. Hensigten med materialet er at bygge på praktikernes viden og erfaring med henblik på at finde de næste skridt til øget deltagelse i leg og læring for de 0-6 årige børn. Det anbefales, at arbejdet med Inkluderingshåndbogen inddrages i virksomhedsplanen, så det ikke bliver en ekstra belastning ud over dagtilbuddets øvrige arbejde på at udvikle sin virksomhed.

I håndbogen er inkludering en indfaldsvinkel til uddannelse, opdragelse og omsorg for børn, der hviler på inkluderende værdier. Den handler ikke om bekymring for en særlig gruppe børn. Inkludering bliver ofte sat i forbindelse med børn med nedsat funktionsevne eller børn med særlige behov. Imidlertid sigter håndbogens begreb om inkludering på at skabe øget deltagelse i udviklings- og læringsaktiviteter for alle – børn såvel som voksne. Vi er opmærksomme på, at nogle børn kan være mere udsatte for ekskluderingspres end andre, og vi argumenterer for, at alle miljøer skal tage ansvar for den lokale børne- og ungegruppe i hele dens mangfoldighed.

Håndbogen støtter selvevalueringsprocesser og udvikling, der bygger på synspunkter og viden fra praktikerne, børn og unge, forældre og andre medlemmer af lokale grupper samt lokalsamfundet. Håndbogen inddrager også viden fra dem, der leder og rådgiver i dagtilbud og andre sammenhænge. Denne metode til udviklingen af dagtilbud er et alternativ til metoder, som tager udgangspunkt i eksterne evaluatore, indbyrdes konkurrence mellem dagtilbud og frygt for fiasko. Håndbogen giver et detaljeret indblik i metoder til at arbejde med hindringer for børns deltagelse i leg, læring og deltagelse. Den er et praktisk redskab, der viser, hvad inkludering kan betyde for alle synsvinkler på lærings- og udviklingsmiljøer.

Det er ikke målet med Håndbogen at sætte en mængde nye aktiviteter i gang. Den har til formål at anvise frugtbare veje og metoder til hvordan man kan gøre det, man gør i forvejen, på et inkluderende værdigrundlag. Den fremmer udvikling af leg, læring og deltagelse ved at opmuntre til den bedst mulige brug af eksisterende ressourcer, ved at fjerne hindringer i dagtilbuddet og ved at opbygge en samarbejdskultur. Håndbogen støtter aktiv inddragelse af børn i leg og læring med udgangspunkt i deres viden og erfaring fra hjemmemiljøet. Målet er, at håndbogen bidrager til at udvikle kulturen i dagtilbuddet og læringsmiljøer og tydeliggør formålet med de pædagogiske aktiviteter og skaber dermed varige forandringer.

Denne danske udgave af Inkluderingshåndbogen bygger på "Index for Inclusion (early years and childcare), developing learning, participation and play in early years and childcare" som blev udviklet af Tony Booth og Mel Ainscow og siden tilpasset til dagtilbudsområdet af Tony Booth og Denise Kingston, produceret for CSIE af Mark Vaughan. Håndbogen blev første gang udgivet af CSIE i 2004.

Det oprindelige team bag "Index for Inclusion":

- Professor Mel Ainscow, Centre for Educational Needs, University of Manchester
- Kristine Black-Hawkins, Faculty of Education, University of Cambridge
- Professor Tony Booth, Centre for Educational Research, Canterbury Christ Church University College
- Chris Goodey, Parent Governor, London Borough of Newham
- Janice Howkins, Assistant Head Teacher, Swakeleys School, London Borough of Hillingdon
- Brigid Jackson-Dooley, Head Teacher, Cleves Primary School, London Borough of Newham
- Patricia Potts, Senior Research Fellow, Canterbury Christ Church University College
- Richard Rieser, Director, Disability Equality in Education
- Judy Sebba, Senior Adviser (Research), Standards and Effectiveness Unit, Department for Education and Skills
- Linda Shaw, Co-Director, Centre for Studies on Inclusive Education
- Mark Vaughan, Founder and Co-Director, Centre for Studies on Inclusive Education

3

Denne danske udgave er oversat og bearbejdet af en gruppe bestående af:

- Lektor Kirsten Baltzer, Danmarks Pædagogiske Universitet
- Pædagogisk konsulent Connie Boye; Videncenter for inkluderende praksis JCVU
- Udviklingskonsulent Trine Sonne Jacobsen, Roskilde Kommune
- Lektor Hanne Kallesøe, Center for inklusion, CVU Lillebælt
- Lektor Finn Thomsen, Center for inklusion, CVU Lillebælt
- Lektor Susan Tetler, Danmarks Pædagogiske Universitet

Inkluderingshåndbogen for småbørn og daginstitutioner

Engelsk udgave: Index for inclusion (early years and childcare)

World copyright 2004 ©: CSIE, Centre for Studies on Inclusive Educatio



INDHOLD

DEL I

EN INKLUDERENDE INDFALDSVINKEL TIL UDVIKLING AF DAGTILBUD

Velkommen til Inkluderingshåndbogen	6
Et pædagogisk sprog for inkludering	7
En planlægningsramme: Områder og delområder	10
Undersøgelsesmateriale	12
Undersøgelserprocessen	13
At bruge håndbogen	14

DEL 2

GANGEN I INKLUDERINGSARBEJDET

Fase 1. At sætte processen i gang	17
Fase 2. At kortlægge	23
Fase 3. At udarbejde en inkluderende virksomhedsplan	27
Fase 4. At gennemføre planen og støtte op om udvikling	30
Fase 5. At vurdere processen	31

PÅ CD-ROM

5

DEL 3

UNDERSØGELSESMATERIALERNE: INDIKATORER OG SPØRGSMÅL

Indikatorer

Indikatorer med spørgsmål

DEL 4

EKSEMPLER PÅ SPØRGESKEMAER

DEL 5

LITTERATUR

EN INKLUDERENDE INDFALDSVINKEL TIL UDVIKLING AF DAGTILBUD

BAGGRUNDEN FOR INKLUDERINGSHÅNDBOGEN

Opbygning af fællesskaber med et fælles værdigrundlag og omhyggelig opmærksomhed på betingelserne for udvikling og læring er afgørende for at skabe en bæredygtig udvikling. Da leg vurderes som vigtig for udvikling på alle alderstrin, skal håndbogens vægtning af leg derfor ses som en bestræbelse på at afbalancere den forøgede tendens til målsætning og evaluering i dagtilbud. Håndbogen hviler på en antagelse om, at børn skal tilbydes differentierede og fleksible udviklingsrum, der er baseret på deres aktuelle potentialer.

Håndbogen har hentet inspiration fra arbejdet med de mange lokale skoler, der bidrog til skoleudgaven, men bygger primært på erfaringer indhøstet i The East Sussex Early Years Development and Childcare Partnership (bestående af mange forskellige dagtilbud og udviklingsmiljøer).

Inkluderingshåndbogen omfatter fire elementer:

1. Et pædagogisk sprog for inkludering

For at støtte tænkningen om inkluderende udvikling

2. Planlægningsramme: Hoved- og underområder

For at strukturere selv-evaluering og udvikling

3. Undersøgelsesmaterialer: Indikatorer og spørgsmål

For at gennemføre en detaljeret undersøgelse af alle aspekter i miljøet til støtte for identifikation og prioritering af udviklingstiltag

4. Faser og fremgangsmåder i inkluderingsarbejdet

For at sikre, at alle faser i processen (undersøgelse, planlægning af udviklingstiltag og gennemførelse) forløber ud fra principper om inkludering

ET PÆDAGOGISK SPROG FOR INKLUDERING

Håndbogens nøglebegreber er 'inkludering', 'hindringer for leg, læring og deltagelse', 'ressourcer for leg, læring og deltagelse' og 'støtte til mangfoldighed'. Disse begreber er en hjælp, når man skal forholde sig til udvikling af inkluderende tiltag.

INKLUDERING

Alle har hver især en mening om, hvad inkludering betyder. Håndbogens materialer beskriver inkludering med stigende detaljeringsgrad og ud fra en praktisk synsvinkel. Erfaringen er, at der skabes stadig klarere begreber om inkludering i takt med en fordybelse i arbejdet med håndbogen. Figur 1 viser en række idéer, der tydeliggør den forståelse af inkludering, håndbogen er forankret i.

Inkludering i dagtilbud indebærer, at alle deltager i processerne (medarbejdere, forældre og børn i alle aldre). Det handler om deltagelse i leg, læring og samarbejde med andre samt at kunne vælge og have indflydelse på, hvad vi foretager os. Med andre ord handler det om at blive set, accepteret og værdsat, som de unikke personer vi er. Inkluderende miljøer bestræber sig på at reducere alle former for ekskludering. I håndbogen forstås ekskludering bredt, herunder også følelsen af ikke at være anerkendt. Inkludering indebærer refleksioner over de holdninger og værdier, vi baserer vores pædagogiske arbejde på med henblik på at relatere dem til inkluderende værdier. Sådanne værdier har at gøre med lighed og retfærdighed, mulighed for deltagelse, etablering af fællesskab og ret til gode lokale ordninger, medfølelse, respekt for forskellighed samt en forpligtethed på at skabe en bæredygtig fremtid for børn. At skabe overensstemmelse mellem værdier og praktisk handling er et afgørende skridt i udviklingen af vores læringsmiljøer.

Inkludering forudsætter en erkendelse af, at børn er forskellige, men omfatter samtidig et fokus på udvikling af fællesskaber. Udvikling af inkluderende miljøer anerkender forskellighed og må betyde, at vi undgår at skabe hierarkier baseret på netop forskelle. Eksempelvis kan forskelle i udviklingstakten af motoriske færdigheder og intellektuelle kompetencer uforvarende resultere i, at nogle børn værdsættes højere end andre og til at skabe bekymring hos forældre og andre omsorgspersoner.

Figur 1: Inkludering i leg, læring og deltagelse

- Inkludering skal øge børns deltagelse i og reducere al ekskludering fra det kulturelle og sociale fællesskab i lokalmiljøet.
- Inkludering betyder, at man må udvikle kulturer, strategier og praksis i de enkelte dagtilbud med ansvar for den mangfoldighed af børn, som tilhører fællesskabet.
- Inkludering omsætter værdier i praktisk handling.
- Inkludering sætter alle børn, forældre, andre omsorgspersoner og medarbejdere lige højt.
- Mangfoldighed betragtes ikke som et problem, men som en rig mulighed for at støtte læring og deltagelse for alle børn.
- Inkludering forudsætter, at alle børn tilbydes lærings- og udviklingsrum i deres lokale miljø.
- Inkludering handler om at optimere lokale lærings- og udviklingsmiljøer for både medarbejdere og børn.
- Inkludering handler om at fjerne hindringer for leg, læring og deltagelse for alle børn, ikke kun børn med nedsat funktionsevne eller 'børn med særlige behov'.
- Når man prøver at fjerne de hindringer for læring og deltagelse, som enkelte børn kan møde, bliver det lettere at opdage mangler i miljøets generelle evne til at tilpasse sig mangfoldigheden.
- Inkludering lægger vægt på både at udvikle fællesskab og værdier og på at nå gode præstationer.
- Inkludering indebærer udvikling af gensidige positive relationer mellem institutionelle miljøer og lokalmiljø.
- Inkluderende dagtilbud er elementer i et inkluderende samfund.

FIGUR 1: INKLUDERING I LEG, LÆRING OG DELTAGELSE

Uanset hvilket barn, der skal inkluderes i det lokale fællesskab, må vi anlægge et helhedssyn på barnet. Et helhedssyn bliver let forvrænget, hvis der i inkluderingsprocessen fokuseres på bestemte karakteristika ved barnet (fx nedsat funktionsevne eller behov for at lære dansk som andetsprog). Presset på at segregere et barn med fx nedsat funktionsevne har traditionelt taget afsæt i det pågældende barns specifikke nedsatte funktionsevne, hvorimod segregeringspresset i den inkluderende tænkning snarere knytter an til omgivelsernes vanskeligheder med at imødekomme det enkelte barns udviklingsbehov.

Fokus på leg og læring findes i dansk lovgivning i Servicelovens §8a: *"Det enkelte dagtilbud skal udarbejde en pædagogisk læreplan for børn i aldersgruppen 1/2-2 år og aldersgruppen fra 3 år til skolealderen, der giver rum for leg, læring og udvikling. ... Stk 2. Den pædagogiske læreplan skal med udgangspunkt i sammensætningen af børnegruppen beskrive dagtilbuddets arbejde med mål for læring og indeholde overordnede pædagogiske beskrivelser af relevante mulige aktiviteter og metoder. Herudover skal det beskrives, hvordan udsatte børns læring understøttes.*

Endvidere påpeges det i bekendtgørelse om folkeskolens specialpædagogiske bistand til børn, der endnu ikke har påbegyndt skolegangen i §3: *"Den specialpædagogiske bistand gennemføres på en sådan måde, at den har størst mulig sammenhæng med barnets daglige tilværelse."* (UVM 2006)

Sammentænkning af lovgivningen åbner muligheden for at basere arbejdet i dagtilbud på inkluderende værdier.

Arbejdet med at identificere og fjerne hindringer for et enkelt barn er ofte til gavn for de andre børn, hvis leg, læring eller deltagelse ikke i udgangspunktet giver anledning til særlig opmærksomhed eller bekymring. Således kan børns forskelligheder understøtte leg og læring. Inkludering handler om at opbygge fællesskaber, som opmuntrer og anerkender børns præstationer, men inkludering handler også om at udvikle fællesskaber i en bredere betydning. For eksempel kan dagtilbud samarbejde med lokale foreninger og fællesskaber for at fremme lokalsamfundets lærings-, udviklings- og deltagelsesmuligheder generelt.

Inkludering indebærer forandring. Fuld inklusion er et mål, som i praksis er umuligt at nå, medmindre betingelsesgrundlaget er ideelt. Det er således en aldrig afsluttet proces med det mål at fremme leg, læring og deltagelse for alle børn, og hvor de inkluderende værdier fungerer som pejlemærker i denne proces. Et inkluderende miljø er altid i bevægelse og vil til stadighed blive udfordret af nye former for ekskluderingspres.

HINDRINGER FOR LEG, LÆRING OG DELTAGELSE

I denne bog bruges «hindringer for leg, læring og deltagelse» i stedet for termerne "børn med særlige behov" eller "børn med behov for andre former for bistand". Tænkningen om, at man kan løse de problemer, nogle børn møder, ved at identificere dem som 'børn med særlige behov', skaber i sig selv betydelige begrænsninger. Den påfører barnet et stempel, der kan føre til lave krav og forventninger. Hindringer er noget, alle børn kan møde. Hvis man kun er optaget af de hindringer, særlige børnegrupper møder, er det let at overse, at også andre børn erfarer tilsvarende. Opfattes hindringer for læring alene som særlige karakteristika ved barnet (noget iboende det enkelte barn), bliver det vanskeligt at se, at også dagtilbuddets arbejdsmåder, organisering og indhold i sig selv kan skabe hindringer for børn eller er indlejret i lokale og nationale politikker.

Børn møder vanskeligheder, når de kommer ud for hindringer for leg, læring og deltagelse. Hindringerne kan vanskeliggøre adgangen til et miljø eller begrænse deltagelsen i det. Begrebet hindringer for leg, læring og deltagelse kan bruges til at rette opmærksomheden mod det, der skal gøres for at give alle børn bedre muligheder for deltagelse.

Selv om sprogbrugen knyttet til "børn med særlige behov" kan fungere som en hindring for udvikling af inkluderende institutionskulturer og miljøer, så er det fortsat en del af kulturen og politikken i mange miljøer. Det bruges også, når der skal laves udredninger af et barns problemer og behov, og når der skal allokeres ressourcer til barnet. Denne sprogbrug kommer tillige i anvendelse, når der skal aflægges regnskab for udgifterne til specialpædagogisk bistand. Selv om vi foretrækker at undgå udtrykket særlige behov, er vi klar over, at det er vanskeligt at ændre denne generelle og indarbejdede sprogbrug. Ikke desto mindre er det muligt for medarbejderne i et dagtilbud at tænke anderledes i forhold til, hvordan vanskeligheder opstår og at lægge udtrykket hindringer for leg, læring og deltagelse til grund for udviklingen af en inkluderende tænkning og praksis.

EN SAMFUNDSMÆSSIG FORSTÅELSE AF VANSKELIGHEDER OG FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Brugen af begrebet «hindringer for leg, læring og deltagelse» for de vanskeligheder, børn kan møde, og fravalg af begrebet «børn med særlige behov» er et udtryk for, at vi anlægger en samfundsmæssig forståelse af læringsvanskeligheder og funktionsnedsættelse. Den står i modsætning til en medicinsk model, hvori vanskeligheder opstår på grund af mangler eller funktionsnedsættelser. En nedsat funktionsevne kan defineres som en varig begrænsning af fysisk, psykisk eller sansemæssig karakter. Dagtilbud og andre pædagogiske miljøer kan ikke gøre så meget for at rette på en nedsat funktionsevne, men de kan gøre ganske meget for at reducere handicap forårsaget af fysiske, psykiske, intellektuelle eller institutionelle hindringer for tilgængelighed og deltagelse.

RESSOURCER TIL STØTTE FOR LEG, LÆRING OG DELTAGELSE

At reducere hindringer for leg, læring og deltagelse omfatter mobilisering af ressourcer i dagtilbuddet og lokalsamfundet. Der er altid flere ressourcer til støtte for leg, læring og deltagelse, end der aktuelt bruges. I denne sammenhæng er ressourcer ikke kun af økonomisk karakter. Ligesom hindringer kan ressourcer findes alle vegne og inden for ethvert aspekt i dagtilbuddet: hos medarbejdere, i bestyrelsen, blandt børn og forældre eller andre omsorgspersoner, i lokale foreninger og fællesskaber, og i forandringer af dagtilbuddets kultur, strategi eller praksis. Medarbejdere kan have oversete færdigheder, ligesom der kan være personer i lokalsamfundet med samme baggrund eller funktionsnedsættelse som et af dagtilbuddets, og som kan hjælpe barnet til at føle sig hjemme i miljøet. Børnenes ressourcer, deres evne til at styre deres egen leg og læring og til at hjælpe hinanden, kan også være en uudnyttet resurse, ligesom det kan være tilfældet med medarbejdernes og andre voksnes støtte til gensidig kompetenceudvikling. Der er ofte en rigdom af ikke fuldt udnyttet viden i dagtilbuddet om, hvad der skaber hindringer for børns leg, læring og deltagelse. Et af hovedformålene med håndbogen er at støtte pædagogiske miljøer til at inddrage denne viden i udviklingsprocessen.

Figur 2 stiller en række spørgsmål, der kan inspirere til refleksion over, hvad man egentlig ved om dagtilbuddets kultur, strategier og praksis.

Figur 2. At tage fat på arbejdet med hindringer og ressourcer

- Hvem er det, som møder hindringer for leg, læring og deltagelse?
- Hvilke hindringer er der tale om?
- Hvordan kan man reducere hindringer for leg, læring og deltagelse?
- Hvilke ressourcer (materielle og menneskelige) kan bidrage til øget leg, læring og deltagelse for alle?
- Hvordan kan man udnytte ressourcerne bedre for at støtte leg, læring og deltagelse?

STØTTE TIL AT RUMME FORSKELLIGHED

Når man har som udgangspunkt, at vanskeligheder opstår på grund af nogle børns 'særlige behov', så bliver det naturligt at tænke på støtte som noget, der handler om at skaffe ressourcer til ekstra personale til arbejdet med disse børn. Håndbogen anlægger et meget bredere begreb om støtte til at rumme forskellighed. Det forstås som alle aktiviteter, der øger dagtilbuddets kompetence til at agere i forhold til den mangfoldighed, der aktuelt er til stede.

Støtte til enkelte børn er kun en enkelt foranstaltning blandt mange mulige former for at øge deltagelse. Man yder fx også støtte, når medarbejdere planlægger aktiviteter med udgangspunkt i, at alle skal kunne deltage; når man medtænker børns forskellige udgangspunkter, erfaringer, interesser og læringsstile, eller når børn hjælper hinanden. Når aktiviteter planlægges, så de understøtter alle børns deltagelse, reduceres behovet for individuel støtte. På samme måde kan erfaringer med støtte til et enkelt barn føre til, at dette barns aktive deltagelse og selvstændige læring øges, samtidig med at det giver ideer til øget læring for en større gruppe børn. I dagtilbud med mange medarbejdere og børn ligger ansvaret for at koordinere støtten måske hos en enkelt person eller en lille gruppe medarbejdere. Under de omstændigheder må den eller de ansvarlige for opgaven flette støtte til enkelte børn eller grupper af børn sammen med aktiviteter, der øger de andre medarbejders viden og færdigheder, således at de bliver bedre til at drage omsorg for samtlige børn.

EN PLANLÆGNINGSRAMME: HOVED- OG DELOMRÅDER

Håndbogens materialer bygger på, at udviklingsmulighederne i dagtilbuddet undersøges på tre indbyrdes forbundne områder, hvor der kan ske forbedringer. De tre hovedområder er: 1) udvikle inkluderende pædagogisk kultur, 2) udvikle inkluderende strategier og 3) udvikle inkluderende praksis (se figur 3). De hidtidige erfaringer fra arbejde med håndbogen indikerer, at disse tre områder er vigtige, når arbejdet med udviklingen skal struktureres.

10

Figur 3. De tre hovedområder



Figur 4. Hoved- og delområder i udvikling af inkluderende dagtilbud

Hovedområde A: Skabe en inkluderende KULTUR

Delområde A.1: Opbygge inkluderende fællesskaber

Delområde A.2: Etablere inkluderende værdier

Dette hovedområde er rettet mod at skabe et trygt, accepterende, samarbejdende og stimulerende fællesskab, hvor alle er værdsatte som grundlag for at udvikle leg og læring. Fælles inkluderende værdier udvikles og formidles til alle nye medarbejdere, børn, forældrebestyrelser og forældre.

De inkluderende principper og værdier er styrende for alle afgørelser, både når det gælder planlægning, daglig drift og processerne fra først til sidst. Dette fører til en kontinuerlig udviklingsproces.

Hovedområde B: Udvikle inkluderende STRATEGIER

B.1. Udvikle udviklings- og læringsmiljøer for alle

B.2 Tilrettelægge ud fra et mangfoldighedsperspektiv

Dette hovedområde handler om at sikre, at princippet om inkludering er selve kernen i udvikling af dagtilbud. Strategier tilskynder og opmuntrer børn og medarbejdere til deltagelse i det øjeblik, de kommer ind i miljøet. Alle er indstillet på at rumme alle børn i lokalområdet og at minimere ekskluderingspres. Alle overordnede retningslinjer omfatter strategier for inkluderende forandringer. Alle aktiviteter som øger dagtilbuddets kompetence til at støtte mangfoldighed. Alle former for støtte bindes sammen af en fælles overordnet ramme.

Hovedområde C: At udvikle inkluderende PRAKSIS

C.1: Organisere læringsmiljø og aktiviteter ud fra et deltagelses- og læringsperspektiv

C.2: Mobilisere ressourcer

Dette hovedområde handler om at sikre udvikling af aktiviteter, der reflekterer en inkluderende kultur og inkluderende strategier. Aktiviteterne afspejler mangfoldigheden blandt børn og unge i dagtilbuddet og i det omgivende samfund. Børnene opmuntres til at deltage aktivt og til at bruge kundskaber og erfaringer, de har med sig fra livet udenfor dagtilbuddet. Medarbejderne identificerer alle tilgængelige ressourcer (materielle og menneskelige) i og udenfor dagtilbuddet, der kan mobiliseres til støtte for leg, læring og deltagelse.

Disse hoved- og delområder udgør en planlægningsramme (figur 5), der giver en udviklings- eller handleplan struktur og retning. De kan være overskrifter for planerne. I de følgende dele af håndbogen findes en liste over indikatorer og spørgsmål. De kan bruges i arbejdet på at sikre, at dagtilbuddet udvikler sig inden for alle områderne og være en hjælp til at specificere, hvad de ønsker at gøre.

Figur 5: En planlægningsramme

Hovedområde A: Skabe inkluderende KULTURER

- 1: Opbygge inkluderende fællesskaber
- 2: Etablere inkluderende værdier

Hovedområde B: Udvikle inkluderende STRATEGIER

- 1: Udvikle et dagtilbud for alle
- 2: Tilrettelægge ud fra et mangfoldighedsperspektiv

Hovedområde C: Udvikle inkluderende PRAKSIS

- 1: Organisere aktiviteter ud fra et læringsperspektiv
- 2: Mobilisere ressourcer

UNDERSØGELSESMATERIALER: INDIKATORER OG SPØRGSMÅL

Hvert delområde indeholder et sæt indikatorer (CD-rom). Indikatorerne er hensigtserklæringer om væsentlige aspekter i dagtilbuddet, og de skal bruges til at undersøge, i hvilken udstrækning dagtilbuddet er inkluderende. Den enkelte indikator er uddybet i en række spørgsmål (CD-rom).

Spørgsmålene skal klargøre, hvad hver indikator betyder i praksis, og de er en opfordring til en detaljeret og grundig undersøgelse af, hvad hver enkelt indikator betyder. Hvert spørgsmål kan udløse en diskussion om indholdet af en bestemt indikator. Diskussionerne bidrager til, at medarbejderne udforsker deres egen arbejdsplads med et skærpet blik. Spørgsmålene giver ideer til, hvor man kan foretage ændringer. De kan også omskrives til målformuleringer og kriterier for at evaluere udviklingens progression. Erfaringerne med brug af håndbogen viser, at det er først når medarbejdere og andre aktivt involverer sig i arbejdet med spørgsmålene, det bliver tydeligt, at den indfanger væsentlige aspekter i inkluderende udvikling. Efter de enkelte sider med spørgsmål er der gjort plads til flere spørgsmål. Det er meningen, at det enkelte dagtilbud udarbejder sin egen version af materialerne ved at tilpasse de stillede spørgsmål og tilføje deres egne, så de kommer til at passe til netop det pågældende dagtilbud.

Det er ikke alle områder i en udviklingsstrategi, der er repræsenteret ved en indikator. Sommetider er væsentligheden af et område eller problem (fx etnicitet, køn eller nedsat funktionsevne) afspejlet ved at sprede spørgsmålene herom ud over alle indikatorer.

Nogle indikatorer og spørgsmål er rettet mod forhold, som dagtilbud og kommunale myndigheder har fælles ansvar for. Det kan fx være en sagkyndig vurdering af behov for specialpædagogisk bistand, vurderinger af bygnings tilgængelighed for børn med nedsat funktionsevne eller optagelsespolitik.

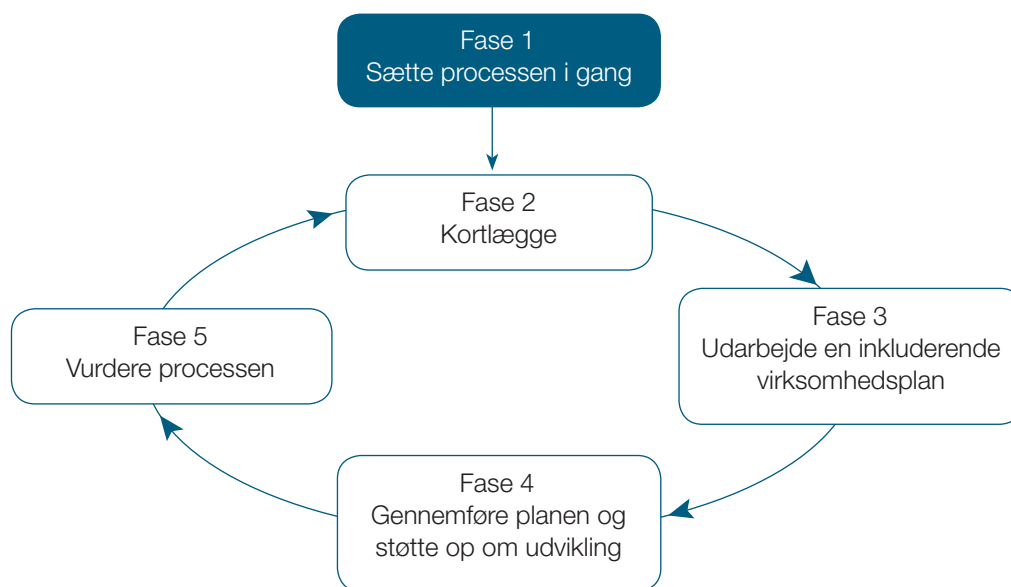
I nogle dagtilbud kan ledelse, medarbejdere eller forældrebestyrelser komme til den konklusion, at de ikke aktuelt vil arbejde med bestemte indikatorer, eller at nogle indikatorer ikke afstikker en udviklingsretning, man ønsker at følge. Det er forventeligt, at forskellige dagtilbud vil respondere forskelligt på materialerne og tilpasse dem til deres egne behov. Imidlertid skal man være sig for at foretage tilpasninger begrundede i, at nogle indikatorer eller spørgsmål forekommer for udfordrende for det enkelte dagtilbud.

I andre tilfælde kan det være, at indikatorer og spørgsmål forekommer mindre hensigtsmæssige på grund af dagtilbuddets særlige karakter. Private dagtilbud, specialdagtilbud (børnehaver og vuggestuer) har ikke som mål at optage lokalområdets børn. Ikke desto mindre ønsker medarbejderne i disse institutioner ofte at arbejde så inkluderende, som deres rammer muliggør, og de kan have ønske om at tilpasse indikatorer og spørgsmål til deres formål. Det har således været en overraskende erfaring, at et stort antal specialdagtilbud har brugt håndbogen som grundlag for omfattende ændringer fx i samarbejdet indenfor medarbejdergruppen og børnene imellem.

INKLUDERINGSARBEJDET

Arbejdet med Inkluderingshåndbogen sætter mange processer i gang. Det omfatter en detaljeret selvevaluering og involverer alle med tilknytning til dagtilbuddet, hvilket i sig selv vil bidrage til inkludering. Processen begynder så snart, man begynder at bruge materialet. Kortlægningen er ikke en evaluering af medarbejderes eller andres kompetencer, men handler om at finde veje til udvikling af dagtilbuddet og medarbejderne. Én version af, hvordan man kan arbejde med selvundersøgelser, er detaljeret beskrevet i bogens del 2. I det første år kan den fremstilles grafisk som en planlægningscyklus med det ekstratrin: at komme i gang med at bruge håndbogen. Det ekstra trin består i, at dagtilbuddet nedsætter en planlægningsgruppe, der sætter sig grundigt ind i materialet og dets anvendelsesmåder (figur 6).

Figur 6. Inkluderingsarbejdet



Det er væsentligt at holde sig for øje, at udvikling ikke er en mekanisk proces. Den udspringer nok så meget af arbejdet med at skabe forbindelse mellem værdier, følelser og handlen som af refleksioner, analyse og planlægning. Med andre ord handler det om at følge hjertet snarere end intellektet.

INKLUDERINGSHÅNDBOGEN I BRUG

En foreløbig udgave af håndbogen for dagtilbud er allerede afprøvet i mange pædagogiske miljøer i England. Håndbogen findes nu eller er under udarbejdelse på 21 sprog og engelsksprogede versioner bruges i Australien, Canada, New Zealand, Sydafrika og USA. Et internationalt team støttet af UNESCO har set på, hvordan man kunne udvikle versioner af håndbogen til brug for økonomisk dårligt stillede lande i syd. Dette arbejde viser, at begreberne, planlægningsrammen, undersøgelsesmaterialerne og evalueringsprocessen er anvendelige i mange sammenhænge, selv om gennemgribende modifikationer af undersøgelsesmaterialerne er nødvendige, når de skal bruges i økonomisk dårligt stillede lande.

Der er ikke en rigtig eller forkert måde at bruge håndbogen på. Da der er så stor variation i dagtilbud i kommunerne, må håndbogen nødvendigvis tilpasses de omstændigheder, hvorunder den skal bruges. Nogle dagtilbud har brugt håndbogen til at forbedre arbejdsbetingelser og samarbejdsrelationer blandt medarbejderne, før man har arbejdet mere generelt med den. Andre har brugt den til at strukturere et stykke forskningsarbejde gennemført af en enkelt person eller en gruppe. Det har været brugt til professionelle udviklingsaktiviteter. Nogle dagtilbud er begyndt at arbejde med håndbogen i mindre målestok, fx ved at bruge den til at skabe opmærksomhed på inkludering hos medarbejdere eller forældrebestyrelser, hvilket igen har ført til et arbejde i dybden med inkludering. Håndbogens del 2 har eksempler på forskellige anvendelsesmåder, og enhver brug af håndbogen er legitim, så længe det fører til overvejelser over inkludering.

Del 2 beskriver først og fremmest, hvordan håndbogen kan bruges som et element integreret i planlægning af udvikling af dagtilbuddet som helhed. Mange dagtilbud har ikke tidligere brugt en systematisk metode til planlægning af udvikling. De har brugt håndbogen som et redskab til lidt efter lidt at nærme sig en sådan systematik. Del 2 beskriver også processen, så det enkelte dagtilbud selv kan gennemføre udviklingsarbejdet; men det er ofte vigtigt at søge støtte til at komme i gang hos nogen, der har kendskab til og evt. prøvet at bruge håndbogen. De engelske erfaringer viser, at i nogle geografiske områder arbejder grupper af dagtilbud sammen og får rådgivning fra de lokale myndigheder. I en dansk sammenhæng vil et partnerskab med pædagogiske konsulenter eller regionale uddannelsessteder etc. være en mulighed.

DEL 2

FASER OG FREMGANGSMÅDER I INKLUDERINGSARBEJDET

En oversigt over arbejdet

Fase 1: At sætte processen i gang

Fase 2: At kortlægge

Fase 3: At udarbejde en inkluderende virksomhedsplan

Fase 4: At gennemføre planen og støtte op om udvikling

Fase 5: At vurdere processen

DEL 2

FASER OG FREMGANGSMÅDER I INKLUDERINGSARBEJDET

En oversigt

Inkluderingsprocessen begynder så snart, man begynder at bruge materialet. Materialerne tilpasses til de lokale forhold, og på den måde opmuntrer håndbogen til, at alle involverede får ejerskab til udvikling af inkludering. Faserne er vist i figur 7.

Figur 7 Arbejdsprocessen

Fase 1. At sætte processen i gang

- Vælge planlægningsgruppe
- Arbejde med planlægningsmetoden
- Skabe bevidsthed om håndbogen
- Undersøge planlægningsgruppens viden om institutionen ved at bruge nøglebegreber og planlægningsramme
- Uddybe planlægningsgruppens viden ved at bruge indikatorer og spørgsmål
- Forberede arbejdet i dagtilbuddet

Fase 2. Kortlægge

- Kortlægge medarbejdernes og bestyrelsens kendskab til og gode ideer for dagtilbuddet
- Kortlægge børnenes kendskab til og gode ideer for dagtilbuddet
- Kortlægge andres kendskab til og gode ideer for dagtilbuddet (forældrene, medlemmer af lokalsamfundet)
- Vælge indsatsområder

Fase 3. Udarbejde en inkluderende virksomhedsplan

- Indpasse indsatsområderne i planlægningsrammen
- Indpasse indsatsområderne i dagtilbuddet virksomhedsplan

Fase 4. Gennemføre og støtte

- Sætte processerne på indsatsområderne i gang
- Holde motivationen oppe
- Registrere forandringer

Fase 5. Vurdere processen

- Vurdere resultaterne af indsatserne
- Vurdere arbejdet med inkluderingshåndbogen
- Fortsætte processen

Arbejdet er en omhyggelig planlagt trin-for-trin proces, hvor man identificerer og gennemfører indsatsområderne. Udvikling er altid meget mere kompleks end planerne for den. Håndbogens inkluderende værdigrundlag kan tilskynde dagtilbuddets medarbejdere og børn til at udvikle kultur, strategi og praksis, som går udover de valgte indsatsområder. Det kan fx vedrøre ændringer i medarbejdernes indbyrdes samarbejdsformer eller interaktionsmåder med børnene.

Som kortlægningen af kultur, strategier og praksis skrider frem, kan der vise sig muligheder for inkludering, der ikke tidligere er blevet bemærket.

I kortlægningen bliver man måske opmærksom på, at miljøet er mindre inkluderende, end man først troede, og det er også i denne fase, at man får øje på styrker ved den eksisterende praksis såvel som ressourcer for udviklingen.

TID TIL INKLUDERINGSARBEJDE

Inkluderingshåndbogen kan bruges på mange forskellige måder, og det kan være svært at vurdere, hvor lang tid der skal sættes af til arbejdet. De engelske erfaringer vedrørende tidsforbrug har vist, at de første tre faser (sætte processen i gang, kortlægge og udarbejde en inkluderende virksomhedsplan) strækker sig over seks måneder, mens den fjerde fase (gennemførelsen af indsatsområderne) typisk kræver et halvt år. Herefter kan en vurdering af processen finde sted.

Figur 8 Eksempel på organisering af arbejdsprocessen

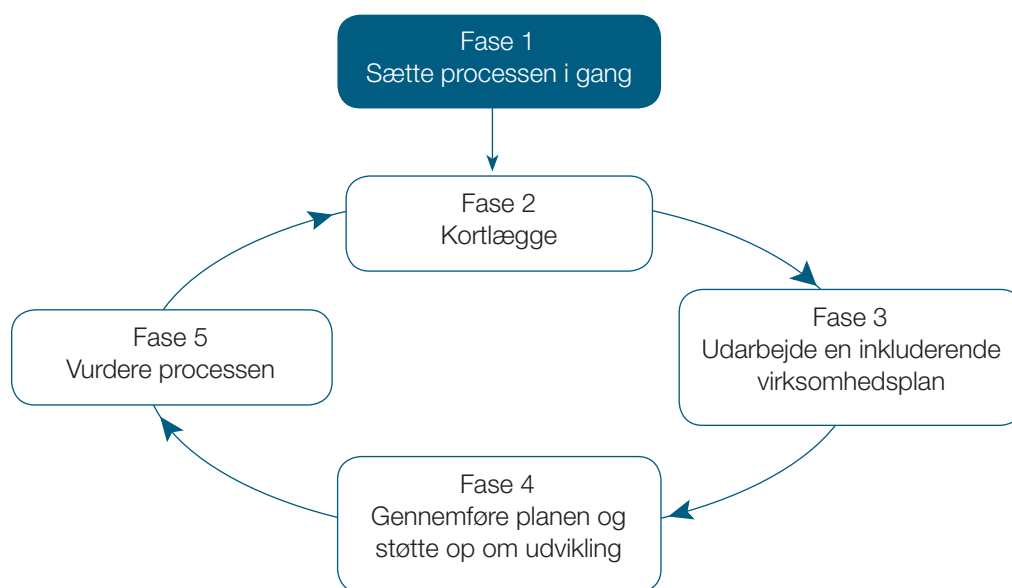
Fase 1. Sætte processen i gang	juni-juli
Fase 2. Kortlægge	september - december
Fase 3. Udarbejde en inkluderende virksomhedsplan	
Fase 4. Gennemføre planen og støtte op om udvikling	januar - juli
Fase 5. Vurdere processen	

EKSTERN STØTTE TIL INKLUDERINGSARBEJDET

Et dagtilbud kan vælge at arbejde med inkluderingshåndbogen inden for sine egne rammer, men de engelske erfaringer viser, at der kan være brug for støtte udefra, især i de tidlige faser. En workshop under ledelse af en person, der er fortrolig med håndbogen, kan hjælpe til med at komme i gang.

FASE 1

Sætte processen i gang



Den første fase indledes med at nedsætte en planlægningsgruppe. Fasen tager almindeligvis 2-3 måneder. Planlægningsgruppen må være repræsentativ for alle dagtilbuddets medarbejdere og være sammensat, så den kan udfordre eksisterende opfattelser af, hvad dagtilbuddet er og bør være. Gruppens funktion er at skaffe sig viden om både materialet og arbejdsprocessen. Gruppen forpligter sig til at samarbejde med dagtilbuddets ledelse, øvrige medarbejdere, forældre og børn samt lokalsamfundet.

I fase 1 gennemfører planlægningsgruppen en række aktiviteter, der understøtter og strukturerer arbejdet. Det anbefales, at der aftales en præcis tidsramme for hver aktivitet, og at den enkelte aktivitet udføres i grupper med højst fire medlemmer. Det anbefales endvidere, at der føres aftalereferater og opsummering af de forskellige aktiviteter samt evt. individuel logbog.

NEDSÆTTE EN PLANLÆGNINGSGRUPPE

Planlægningsgruppens medlemmer udvælges strategisk, så den har de bedste muligheder for at støtte udviklingen af praksis i en inkluderende retning. Gruppen må være så bredt sammensat, at den kan vurdere alle områder af dagtilbuddets liv, og det anbefales, at ledelsen og bestyrelse inddrages på et tidligt stadium. Gruppen skal gennem sin samarbejdsform sikre, at alle bliver hørt og kan udtale sig åbent.

Arbejdet koordineres med øvrige planer for dagtilbuddet. Det anbefales, at alle medlemmer i planlægningsgruppen har adgang til Inkluderingshåndbogen.

KRITISK VEN

Planlægningsgrupper kan have glæde af at inddrage en «kritisk ven» i arbejdet. Den kritiske ven er tænkt som en støtte for planlægningsgruppen og må som sådan være en person, gruppen og de øvrige medarbejdere har tillid til. Vedkommende må være forberedt på, at en del af de emner, der dukker op, kan være følsomme.

Den kritiske ven kan være en person, der har et godt kendskab til håndbogen, fx den pædagogiske konsulent eller en ekstern konsulent. Vedkommende kan hjælpe til med at foretage den detaljerede kortlægning, det vil sige indsamle viden og synspunkter fra medarbejdere, bestyrelse, ledelse, forældre og børn og analysere hele dette omfattende materiale. Den kritiske ven kan også være en kollega fra et andet dagtilbud, der arbejder med håndbogen. På den måde kan den kritiske ven bidrage til samarbejde mellem dagtilbuddene.

En opgave for den kritiske ven er at sikre, at kortlægningen ikke bare bevæger sig på overfladen og undgår at tage problemer op, som medarbejderne har forskellig opfattelse af. Dette er naturligvis også et fælles ansvar for planlægningsgruppen, som må udfordre kollegaerne til at fremsætte deres meninger og underbygge deres opfattelser af, hvordan forholdene ved dagtilbuddet er. Kritisk venskab kan være model for en professionel relation.

UNDERSØGELSE AF PLANLÆGNINGSGRUPPENS VIDEN OM DAGTILBUDET

Arbejdet med håndbogen er en anledning til at tage dagtilbuddets planlægningsmetoder op til overvejelse. Håndbogen kan bruges til at kortlægge mange forskellige metoder, som kan lede frem mod mere inkluderende værdier. Planlægningsgruppen udarbejder en udviklingsplan for inkluderingsarbejdet, som bør indeholde en erklæring om principper, brede indikatorer for planlagte forandringer gennem de kommende 3-5 år. Grundlaget for udviklingsplanen er en kortlægning af hele dagtilbuddet.

Der udarbejdes en detaljeret handlingsplan for sigtet med udviklingen det førstkomende år.

Planlægningsgruppen kan bruge spørgsmålene i aktivitet 1 til at strukturere en kortlægning af dagtilbuddets nuværende planlægning.

Aktivitet 1: kortlægning af dagtilbuddets planlægning

(foreslået tidsforbrug 1 time)

- Hvilke former for planlægning finder sted?
- Hvilke overvejelser ligger til grund for planlægningen?
- Hvad er planernes indhold?
- Hvordan blev planerne udarbejdet?
- Hvordan blev planerne gennemført?
- Hvilke andre udviklingsplaner har dagtilbuddet i gang?
- Hvordan bliver de koordineret?
- Hvordan kan de forbedres?

UDBREDE KENDSKABET TIL INKLUDERINGSHÅNDBOGEN

Før der tages beslutning om udviklingsplaner for inkluderingsarbejdet er det vigtigt, at alle involverede har fået grundige oplysninger om Inkluderingshåndbogen. Et informationsmøde kunne involvere en udefra kommende person, måske en kollega fra et andet dagtilbud eller en pædagogisk konsulent med erfaringer fra arbejdet med håndbogen. Alternativt kan mødet ledes af en medarbejder fra dagtilbuddet fx lederen af planlægningsgruppen. Dette møde kan give anledning til at udvide planlægningsgruppen med flere medlemmer.

KORTLÆGGE DEN EKSISTERENDE VIDEN VED AT BRUGE NØGLEBEGREBER OG PLANLÆGNINGSRAMME

Planlægningsgruppen vil have behov for at diskutere begreberne i Inkluderingshåndbogen med henblik på at udvikle en fælles forståelse af inkludering. Ofte har de, der arbejder i dagtilbuddet, mange ideer til, hvad det er nødvendigt at gøre, men mangler et forum for at udtrykke deres ideer. Planlægningsgruppen kunne starte sit arbejde med at dele deres viden om dagtilbuddet med hinanden ved at bruge håndbogen over ét eller flere møder. I den indledende fase er ideer til forandringer foreløbige, indtil alle synspunkter er inddraget og sammenholdt med indikatorer og spørgsmål.

19

Aktivitet 2. Hvad er inkludering?

(foreslået tidsforbrug 30 minutter)

- I hvilket omfang bliver inkludering set som noget, der vedrører 'børn med særlige behov'?
- I hvilket omfang bliver inkludering sat i forbindelse med udsatte børn?

Synet på inkludering i håndbogen er beskrevet i figur 1, Inkludering i leg, læring og deltagelse s. 7.

Planlægningsgruppen forventes at være bekendt med dette afsnit. Det er derfor vigtigt at diskutere udsagnene i figur 1 gerne ét ad gangen. I diskussioner om inkludering fremkommer der ofte divergerende opfattelser. Det er væsentligt at opnå enighed om, at udviklingen sætter fokus på alle børn, der oplever hindringer for leg, læring og deltagelse. Enigheden kan medføre store ændringer i dagtilbuddets kultur, strategier og praksis. Arbejdet med dybtliggende forskelle kan tage lang tid. Men de engelske erfaringer viser, at efterhånden som arbejdet med hovedområder, indikatorer og spørgsmål skrider frem, vil hver enkelt dagtilbud udvikle en gradvis klarere og bredere forståelse af inkludering.

Aktivitet 3. Hindringer og ressourcer

(foreslået tidsforbrug 20 minutter)

Planlægningsgruppen må huske på diskussionen af hindringer og ressourcer fra del 1 og beskrivelsen fra figur 4 hoved- og delområder i udvikling af inkluderende dagtilbud. Gruppen kan bruge disse overskrifter som ramme for arbejdet med hindringer og ressourcer. Gruppen kan lade følgende spørgsmål styre diskussionen:

- Hvem møder hindringer for leg, læring og deltagelse i dagtilbuddet?
- Hvilke hindringer for leg, læring og deltagelse er der i dagtilbuddet?
- Hvordan kan de minimeres?
- Hvilke ressourcer understøtter leg, læring og deltagelse?
- Hvilke yderligere ressourcer kan tages i anvendelse for at øge leg, læring og deltagelse?

Aktivitet 4. Hvad er støtte?

(foreslået tidsforbrug 20 minutter)

En bred definition af begrebet støtte er introduceret i del 1. Begrebet omhandler alle aktiviteter, der øger dagtilbudets kompetence til at handle med udgangspunkt i forskellighed eller mangfoldighed.

Gruppen kunne fx drøfte følgende spørgsmål:

- Håndbogen har en bred definition af støtte. Hvilke konsekvenser har det for medarbejderne?
- Håndbogen definerer professionelle relationer. Hvad betyder det for udviklingen af professionalitet i dagtilbuddet?
- Hvad betyder håndbogens definition af støtte for koordinering af denne?
- Hvilke aktiviteter anses for at være støttende?

FORDYBELSE I BRUGEN AF INDIKATORER OG SPØRGSMÅL

En af planlægningsgruppens opgaver er at sætte sig ind i indikatorer og spørgsmål, og i hvordan de kan anvendes i kortlægningen af kultur, strategier og praksis. Brugen af indikatorer og spørgsmål bygger på den eksisterende viden og kendskab om dagtilbuddet. Gennem detaljeret kortlægning ledes opmærksomheden hen på forhold, der måske ikke tidligere har givet anledning til diskussioner.

Aktivitet 5: Bruge indikatorerne til at identificere foreløbige indsatsområder

(foreslået tidsforbrug 30 minutter)

Denne aktivitet har to formål: a) at bruge materialet til at få øje på forhold, der i aktivitet (1-4) er identificeret som hindrende for udvikling og b) at udpege nye indsatsområder gennem brug af indikatorerne i del 3. Man kan uddybe sin forståelse af indikatorerne ved at bruge spørgsmålene i del 3 til hver enkelt indikator. Alternativt kan man bruge en kortspilsmetode til arbejdet med indikatorerne.

Spørgsmålene besvares bedst individuelt. Besvarelserne kan herefter sammenlignes og forskelle i forståelser og synspunkter drøftes.

Under sorteringsprocessen er der god anledning til at drøfte forskellige synspunkter på indikatorerne. Man kan klargøre meningen med indholdet i den enkelte indikator ved at gå frem til del 3 og se på spørgsmål relateret til de enkelte indikatorer.

PRIORITERING AF UDVIKLINGSOMRÅDER

Spørgeskema 1 besvares. Med baggrund i besvarelserne udfyldes skemaet "Prioriterede udviklingsområder", hvor disse noteres. Prioriteringerne retter opmærksomheden mod aspekter i dagtilbuddet og giver mulighed for identificering af velfungerende områder i miljøet og prioriterede områder, der skal undersøges grundigere.

Aktivitet 6: Drøftelse af prioriterede udviklingsområder

(foreslået tidsforbrug 20 minutter)

Mennesker har mange forskellige grunde til at nedtone eller overdrive problemer. Det er vigtigt, at planlægningsgruppens medlemmer i denne aktivitet udfordrer hinanden til at underbygge deres synspunkter konkret. Hvilken evidens (faglig begrundelse) er der for at drøfte det valgte synspunkt? Drøftelserne falder i to dele. En, hvor der er enighed om, at dagtilbuddet er velfungerende, og en, hvor medlemmerne er enige om, at her er der brug for udvikling.

Spørgsmål til drøftelse:

- Hvilken evidens (faglig begrundelse) er der til støtte for synspunkter på denne indikator?
- Hvilken evidens (faglig begrundelse) er der for, at andre indikatorer forstærker synspunktet (indenfor dette eller andre hovedområder)?
- Hvilke yderligere informationer har vi brug for?

Aktivitet 7: Forbinde indikatorer og spørgsmål: kultur, strategier og praksis

(foreslået tidsforbrug 40 minutter)

Når man bruger håndbogens kortlægningsmaterialer, skal indikatorerne sættes i sammenhæng med de spørgsmål, der beskriver meningsindholdet i hver enkelt indikator. Planlægningsgruppen kan dele sig op i par. Hvert par udvælger fra hvert hovedområde en indikator, de vil diskutere, fordi den vedrører et område, hvor der er brug for udvikling, og en indikator, hvor dagtilbuddet er velfungerende. Aktivitet 7 skal inkludere de indikatorer, der har været drøftet i aktivitet 6. Parrene undersøger spørgsmålene for de udvalgte indikatorer. Selv om spørgsmålene er formuleret, så man kan svare ja eller nej, er det vigtigt at gå i dybden med arbejdet og undersøge, i hvilket omfang svaret er rigtigt. Følgende fire svarmuligheder kan bruges: 'Er fuldstændig enig', 'både enig og uenig', 'uenig' eller 'behøver mere viden'.

I arbejdet med spørgsmålene opfordres gruppens medlemmer til at:

- Ændre, udelade og tilføje nye spørgsmål, så de kommer til at passe til de lokale forhold.

Aktivitet 8: Gennemgå alle indikatorer og spørgsmål

(foreslået tidsforbrug 1 time)

Denne aktivitet kræver, at hvert enkelt medlem af planlægningsgruppen arbejder individuelt, og dette individuelle arbejde vil typisk ligge mellem to møder. Indikatorerne med tilhørende spørgsmål (del 3) gennemlæses. Formålet er at blive fortrolig med materialerne, ikke at gennemføre en hel kortlægning af miljøet. Det enkelte medlem danner sig en mening om spørgsmålene relateret til indikatorerne og gør notater om mulige problemer i spørgsmålene samt foreslår nye spørgsmål.

Efter den individuelle arbejdsfase holdes et møde, hvor gruppen udveksler erfaringerne fra den individuelle arbejdsfase. Nogle spørgsmål peger mod behov for ændringer på et område, hvor det let lader sig gøre at gennemføre dem. Andre spørgsmål kan fungere som kick-startere for tanker, ideer og drøftelser af nye dybtgående og vidtrækkende ændringer.

Aktivitet 9: Bruge planlægningsrammen og skemaet til opsummering

(foreslået tidsforbrug 30 minutter)

Gruppen må starte med at vælge et enkelt højt prioriteret udviklingsområde fra et af hovedområderne (kultur, strategi, praksis).

Skemaet til opsummering i del 4 er en hjælp til at holde styr på processen og svare på følgende spørgsmål:

- Hvilke forandringer skal ske inden for de andre hovedområder for at sikre, at udviklingen af det prioriterede område bliver støttet?
- Hvordan kan spørgsmålene bruges til at gå videre i undersøgelse af det prioriterede udviklingsområde?
- Hvor kan vi hente ressourcer til den ønskede udvikling?

Aktivitet 10: Opsummere planlægningsgruppens arbejde

(foreslået tidsforbrug 20 minutter)

Gruppens medlemmer kan ud fra referater, opsummeringer og logbøger få overblik over, i hvilket omfang undersøgelsen af indikatorer og spørgsmål har øget deres forudgående viden, som blev samlet op i aktivitet 2, 3 og 4.

Gruppen kan gøre dette ved hjælp af følgende spørgsmål:

- Hvad gøres der aktuelt for at fjerne hindringer for leg, læring og deltagelse?
- Hvad er der brug for at gøre bedre?
- Hvilke forhold eller spørgsmål kræver yderligere undersøgelse?
- Hvilke nye prioriteringer er det nødvendigt at inddrage?

Aktivitet 11: Udfordringer i anvendelsen af håndbogen

(foreslået tidsforbrug 20 minutter)

Efter det grundige arbejde med at sætte sig ind i materialet og foreslå lokale tilpasninger har planlægningsgruppen et billede af, hvordan håndbogen kan introduceres i dagtilbuddet, og af de udfordringer, der kan forudses.

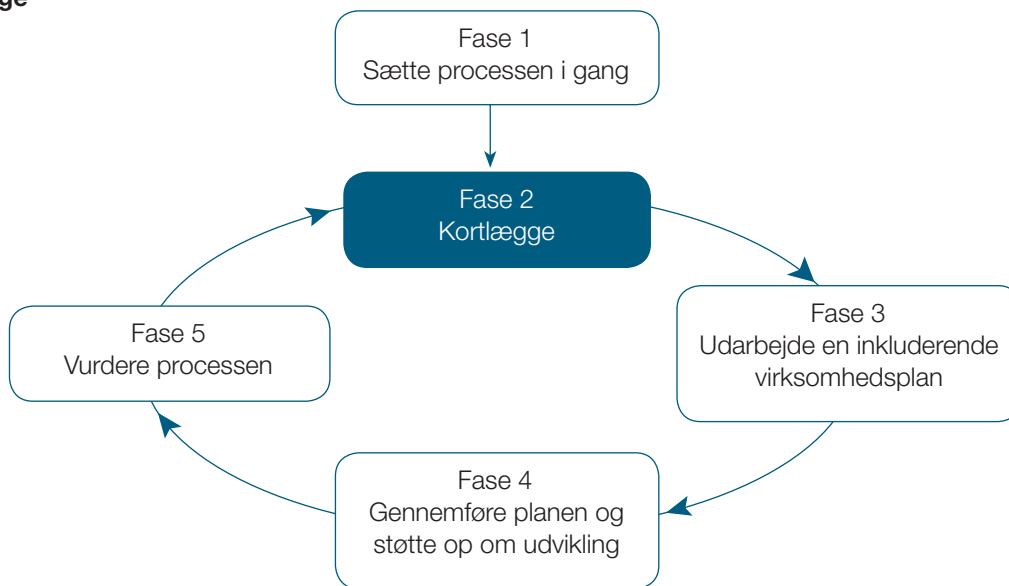
Følgende spørgsmål må drøftes:

- Hvilke udfordringer kan vi forvente at møde, når håndbogen bliver introduceret?
- Hvordan kan disse udfordringer imødegås?
- Hvordan vil det være bedst at introducere materialet?

FORBEREDE INDDRAGELSE AF ANDRE I ARBEJDET

Planlægningsgruppen må læse og diskutere vejledningen til fase 2, 3, 4 og 5, før man inddrager andre i arbejdet.

FASE 2 Kortlægge



- Kortlægge den viden, der findes hos medarbejdere, ledelse og bestyrelse
- Kortlægge den viden, børnene har
- Kortlægge den viden, der findes hos forældre, andre omsorgspersoner og i lokalsamfundet
- Træffe beslutning om prioritering af udviklingsområder

I fase 2 skal planlægningsgruppen samarbejde med repræsentanter fra andre i dagtilbuddet, heriblandt ledelse, forældrebestyrelse, medarbejdere, forældre og andre omsorgspersoner samt relevante repræsentanter i lokalsamfundet. Denne bredere kreds af involverede vurderer de udviklingsområder, der har aftegnet sig i planlægningsgruppens arbejde og tager initiativ til yderligere kortlægninger. Derefter besluttet hvilke udviklingsområder, der skal have højeste prioritet.

Fase 2 vil, ligesom de øvrige faser, forløbe meget forskelligt fra sted til sted. Planlægningsgruppen er ansvarlig for at finde ud af, hvordan man bedst kan sikre progression i processen i netop deres dagtilbud.

KORTLÆGGE MEDARBEJDERNES OG FORÆLDREBESTYRELSENS KENDSKAB TIL DAGTILBUDET

Denne del af kortlægningen bygger på planlægningsgruppens kendskab til hele håndbogen. Planlægningsgruppen, medarbejdere og forældrebestyrelse kan sammen finde frem til den eksisterende viden ved at bruge nøglebegreber og planlægningsramme, jf. fase 1, og derefter uddybe denne viden ved at arbejde med indikatorer og spørgsmål. Højt prioriterede udviklingsområder identificeres. De synspunkter, der kommer frem, når de forskellige parter konsulteres, skal bruges til debat og yderligere kortlægninger.

Hensigten er at opmuntre til størst mulig deltagelse i processen samt være opmærksom på, at enkelte informanter kan være tilbageholdende med at ytre sig i plenum. Der må derfor være adgang til at bidrage på forskellig vis med henblik på den bredest mulige kortlægning, eventuelt også ved at skemaer bliver besvaret individuelt.

EN PÆDAGOGISK PLANLÆGNINGS DAG FOR MEDARBEJDERE, LEDELSE OG BESTYRELSE

En planlægningsdag kan være en god start på et bredt kortlægningsarbejde. Planlægningsdagen kan godt omfatte flere samarbejdende dagtilbud, og det kan være en god idé at medinddrage personer, der allerede har erfaringer med håndbogen. Resultatet af en god planlægningsdag er dobbelt. Medarbejderne vil opleve fordelene ved en inkluderende erfaring og føle sig 'varmet op' til at arbejde for en inkluderende pædagogik.

I figur 9 er der forslag til dagsorden for en planlægningsdag baseret på det grundlag, som planlægningsgruppen har etableret i aktiviteterne i fase 1. Kortlægningen i medarbejdergruppen kan selvfølgelig organiseres på flere måder. Aktiviteterne kan spredes over flere møder af kortere varighed.

I forbindelse med planlægningen af dagen må man sørge for at udvælge aktiviteter og justere dem, så de passer ind i den givne sammenhæng. Der skal træffes beslutning om, hvordan der skal arbejdes med indikatorer og spørgsmål. Alle nødvendige materialer, herunder opsummeringsark må være tilgængelige, så alle deltageres synspunkter bliver registreret og indsamlet.

Planlægningsgruppen må ud fra sit eget arbejde med materialet bedømme, hvor meget tid der skal afsættes til hvert punkt. Gruppen må ligeledes guide deltagerne gennem aktiviteterne, så fokus i aktiviteterne fastholdes.

Nogle føler sig overvældet af materialerne i takt med, at de sætter sig ind i dem. Det er nødvendigt at understrege for deltagerne, at formålet med at sætte sig ind i materialet er at udvælge udviklingsområder, og ikke at ændre alting omgående. Materialerne må nødvendigvis være omfattende, så vigtige spørgsmål til alle aspekter af dagtilbuddet kan afdækkes.

Figur 9. Forslag til pædagogisk planlægningsdag: Kortlægning af leg, læring og deltagelse

- Præsentation af inkluderingshåndbogen (plenum; ved planlægningsgruppen)
- Arbejde med nøglebegreber og planlægningsrammen med henblik på at indsamle data og dele fælles viden (se aktivitet 3 og 4; gruppearbejde)
- Arbejde med indikatorer (se aktivitet 5 og 6; gruppearbejde)
- Arbejde med spørgsmålene (se aktivitet 7 og begyndelsen af aktivitet 8; gruppearbejde, der følges op med individuelt arbejde efter planlægningsdagen)
- Udveksle ideer og forslag til områder, der skal udvikles og undersøges nærmere (se aktivitet 9 og 10; starter som gruppearbejde; senere involveres alle medarbejdere)
- Planlægning af næste skridt i processen (plenum; ved planlægningsgruppen).

FORELØBIGE OMRÅDER DER KALDER PÅ UDVIKLING OG NÆRMERE UNDERSØGELSE

Almindeligvis føler de involverede parter sig i stand til at udpege specifikke udviklingsområder, når de først har engageret sig i arbejdet med kortlægningsmaterialerne. Måske er der allerede identificeret områder, hvor der er brug for mere detaljeret kortlægning, inden en beslutning om behov for udvikling træffes. På nogle punkter er der måske opnået generel enighed, så medarbejderne ønsker at gå i gang med at udvikle området med det samme. Men der vil sandsynligvis også være vigtige områder, som først viser sig gennem en grundigere analyse af det samlede materiale.

PLANLÆGGE DE NÆSTE SKRIDT

Ved afslutningen af planlægningsdagen må lederen af planlægningsgruppen skitsere for deltagerne, hvordan de fremkomne oplysninger og ideer vil blive brugt i det videre arbejde. Planlægningsgruppen må ud fra det indsamlede materiale fra henholdsvis medarbejdere, bestyrelse og ledelse begynde at sammenholde dette. Det kan vise sig, at der er områder, hvor der skal indhentes mere information fra børn, forældre og medlemmer af lokalsamfundet. Hvis nogle af medarbejderne ikke deltager i planlægningsdagen, må man sørge for, at de på anden vis kan få lejlighed til at sætte sig ind i materialet, så også deres stemmer bliver hørt. Det kan enten ske ved individuelt studium eller på møder i grupper.

KORTLÆGGE BØRNEENS KENDSKAB TIL DAGTILBUDET

Det er vigtigt at se dagtilbuddet fra et børneperspektiv. Erfaringer viser, at det ofte er børneperspektivet, som skaber en ny forståelse for ekskluderende processer, men det er også børnene, som kan pege på nye muligheder for inkludering i leg, læring og deltagelse. Alle børn skal have mulighed for at være med i arbejdet. Børn har stor viden om deres egne interesser og problemer og kan detaljeret beskrive hindringer for inkludering og komme med gode ideer til at gøre noget ved dem. De voksne skal lytte til børnenes synspunkter og ideer. Informationerne skal samles ind gennem samtale, leg og observation, og det er vigtigt at observere omhyggeligt og lytte opmærksomt for at kunne svare på spørgsmålene:

- Hvordan agerer børnene i forskellige aktiviteter?
- Hvilke typer relationer skaber børnene med hinanden og med voksne?
- Hvordan reagerer børnene på forandringer, der søger at øge deres deltagelse i leg og læring?

Når man involverer børn som informanter, skal spørgsmål og spørgeskemaer (se del 4) kun bruges som inspiration til samtaler med små grupper af børn eller børn enkeltvis. Spørgeskema 4 giver ideer til spørgsmål, der kan inspirere til at få børnenes synspunkter frem. Fotografier, billeder, tegninger og dukker kan også tages til hjælp.

25

KORTLÆGGE KENDSKAB TIL DAGTILBUDET HOS FORÆLDRE OG REPRÆSENTANTER I LOKALSAMFUNDET

Forældre og repræsentanter i lokalsamfundet er vigtige informationskilder. Inddragelse af dem vil i sig selv forbedre kommunikationen mellem dagtilbud og hjem.

Forældre, der ikke har mulighed for at komme til et møde, bør via eksempelvis et spørgeskema have mulighed for at give deres bidrag til kende.

Spørgeskemaet kan eventuelt udarbejdes i samarbejde med forældre eller andre omsorgspersoner. I nogle dagtilbud kan der være behov for at oversætte spørgeskemaerne til andre sprog end dansk.

I bestræbelserne på at få flest mulige forældre til at bidrage med informationer og ideer kan forskellige typer af arrangementer afholdes. Forældrerepræsentanter bør deltage i planlægning af både indhold og fremgangsmåder i arbejdet. De involverede grupper kan starte med at drøfte følgende generelle spørgsmål:

- Hvad er det bedste ved dette dagtilbud (dagtilbuddets navn)?
- Hvad kan gøres for at øge dit barns/dine børns trivsel i dette dagtilbud (dagtilbuddets navn)?
- Hvad kan man gøre for at øge leg, læring og deltagelse i dette dagtilbud (dagtilbuddets navn)?

Forældrenes synspunkter kan koncentreres ved, at de foretager en prioritering:

Hvilke tre ting vil du helst have forandret?

- 1.
- 2.
- 3.

Sammensætningen af dagtilbuddets børn afspejler ikke nødvendigvis lokalområdet beboersammensætning. Repræsentanter i lokalsamfundet er derfor vigtige og kan give meget værdifulde bidrag til udvikling af dagtilbuddet.

VÆLGE UDVIKLINGSOMRÅDER

Hvilke ændringer i kultur, strategier og praksis bør dagtilbuddet satse på for at videreudvikle muligheder for leg, læring og deltagelse for alle?

ANALYSE AF DET INDSAMLEDE MATERIALE

Planlægningsgruppen må undersøge og analysere alle bidrag for at komme frem til prioriterede og velbegrundede forslag til ændringer. For et større dagtilbud kan det være et omfattende arbejde, som må deles mellem flere personer og grupper. Måske kan den kritiske ven bidrage her? Det kunne også komme på tale at bede om assistance fra personer, der på grunduddannelses-, diplom-, master- eller kandidatniveau arbejder med inkluderende perspektiver.

Da materialet er samlet ind gennem en periode, kan det overvejes at sammenholde synspunkter fra de involverede parter i takt med, at de indløber. Materialet fra medarbejdere, børn, forældre og repræsentanter i lokalsamfundet bør i første omgang holdes adskilt, så eventuelle forskelle i synspunkter mellem grupperne kan komme frem.

BEHOV FOR VIDERE KORTLÆGNING?

Efter processen kan der være brug for mere viden om dagtilbuddet på enkelte delområder. Nogle spørgsmål skal måske besvares af en specifik gruppe. Fx må nyansatte have lejlighed til at informere om, hvilken støtte de fik, og om den var tilstrækkelig. Selv medarbejdere, der har arbejdet en tid i dagtilbuddet, kan have behov for at videregive deres erfaringer fra den første tid.

Indsamling af mere materiale kan ske samtidig med, at selve udviklingsprocessen er i gang. Fx kan høj prioritering af hovedområdet "Praksis" implicere, at medarbejdere observerer hinandens praksis og deler refleksioner over, hvordan aktiviteter er planlagt og bliver gennemført. Dette kan i sig selv føre til øget samarbejde og forbedret tilrettelæggelse af aktiviteter.

TRÆFFE BESLUTNING OM PRIORITERING AF UDVIKLINGSOMRÅDER

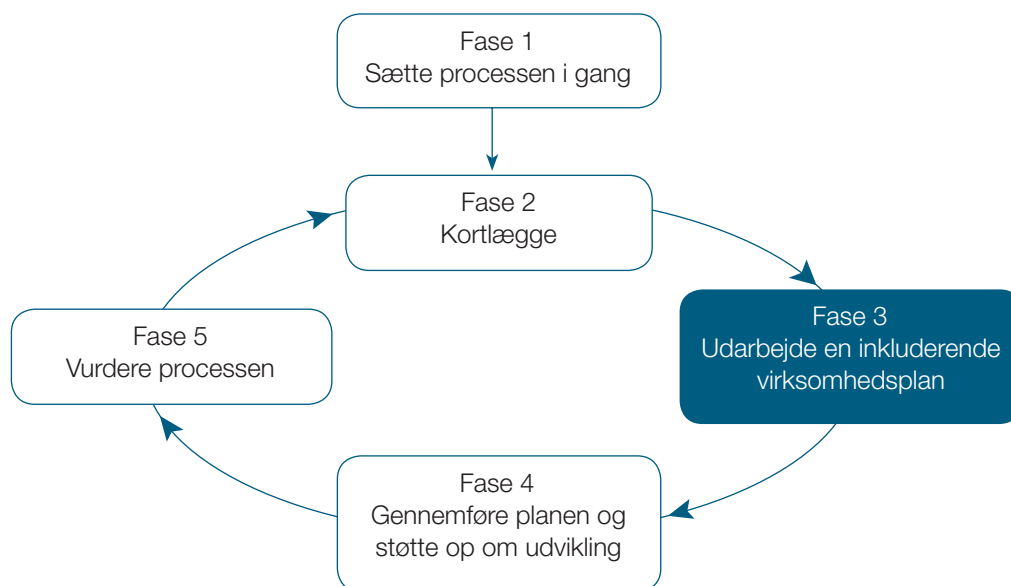
Når man skal vælge udviklingsområder, indebærer det mere end at lave en liste over de emner, der er nævnt flest gange under kortlægningen. Det er klogt at have en blanding af kortsigtede og langsigtede tiltag. I figur 10 findes eksempler på udviklingsområder, som kunne være af interesse.

Figur 10: Eksempler på udviklingsområder

1. Introducere ritualer, der byder nye børn og medarbejdere velkommen
2. Etablere pædagogiske dage eller møder, hvor man arbejder med at udvikle aktiviteter og pædagogik, så mangfoldigheden i børnegruppen bliver tilgodeset bedst muligt
3. Udarbejde klare rammer for medarbejdernes pædagogiske ledelseskapacitet og karrieremuligheder
4. Skabe bedre tilgængelighed for børn og voksne med nedsat funktionsevne
5. Støtte udvikling af et positivt syn på etnisk mangfoldighed gennem aktiviteter og udstillinger
6. Integrere alle former for støtte
7. Arrangere fælles kurser for pædagogisk personale
8. Udvikle aktiviteter, hvor børnene lærer at samarbejde
9. Skabe en anti-mobnings politik
10. Involvere børnene mere i valg af aktiviteter og ressourcer
11. Forbedre kommunikationen mellem medarbejdere og forældre
12. Pleje dagtilbuddets image i lokalområdet

FASE 3

Udarbejde en inkluderende virksomhedsplan



- Indarbejde udviklingsområderne i planlægningsrammen
- Indarbejde udviklingsområderne i virksomhedsplanen

I fase 3 må udviklingsområderne fra fase 2 indarbejdes i dagtilbuddets virksomhedsplan. Det er planlægningsgruppens ansvar, at dette sker, og det kan blive nødvendigt at gøre dette arbejde på en række møder, hvor der fokuseres skarpt på virksomhedsplanen. Planlægningsrammen med hoved- og delområder, jf figur 11, skal bruges til at vurdere, hvad der skal ske i henholdsvis kultur, strategier og praksis, hvis udviklingsarbejdet skal føre til bæredygtige ændringer.

INDARBEJDE UDVIKLINGSOMRÅDERNE I PLANLÆGNINGSRAMMEN

Planlægningsgruppen må vurdere, a) hvordan de identificerede udviklingsområder i slutningen af fase 2 kan passes ind i planlægningsrammen, og b) hvilke forandringer skal ske inden for de andre hovedområder for at sikre, at udviklingen af de prioriterede områder bliver støttet?

SAMORDNING MELLEM ALLEREDE PRIORITEREDE UDVIKLINGSOMRÅDER OG INKLUDERINGSARBEJDE

Det er vigtigt for planlægningsgruppen at samordne processen med de øvrige bestræbelser på at udvikle dagtilbuddet. Planlægningsgruppen må tillige finde ud af, om eksisterende prioriteringer skal justeres for at være forenelige med inkluderingsarbejdet. Man må samtidig tilpasse sig den enkelte kommunes regler og rammer for virksomhedsplaner.

INDARBEJDE UDVIKLINGSOMRÅDERNE I VIRKSOMHEDSPLANEN

Hver eneste prioritering skal analyseres grundigt med henblik på at få et realistisk overblik over, hvilken tidsplan, ressourcer og professionel udvikling den kræver. Ved nogle prioriteringer kan der spores væsentlige fremskridt på få uger eller måneder. Andre kræver væsentlig mere tid, fx nybyggeri, omfattende ændringer i dagtilbuddets kultur eller arbejdsformer. Opdeling af prioriteringer i korte, mellemlange og lange målsætninger kan være med til at holde en ambitiøs udviklingsplan på sporet.

Figur 11: Planlægningsrammen

Hovedområde A: At skabe inkluderende KULTUR
1 At opbygge inkluderende fællesskaber 2 At indføre inkluderende værdier
Hovedområde B: At skabe inkluderende STRATEGIER
1 At udvikle et dagtilbud for alle 2 At tilrettelægge aktiviteter ud fra et mangfoldighedsperspektiv
Hovedområde C: At udvikle inkluderende PRAKSIS
1. At organisere leg, læring 2. At mobilisere ressourcer

At arbejde med udvikling kræver både menneskelige og materielle ressourcer. Nogle findes allerede, andre må findes/skaffes.

Planlægningsrammen skal indeholde succeskriterier. Måske kan spørgsmålene til uddybning af indikatorer i del 3 bruges til at opstille kriterier for progression og klare målsætninger. Det er en god idé, at et af planlægningsgruppens medlemmer påtager sig den opgave at tjekke progressionen inden for alle udviklingsområder, selv om alle gruppens medlemmer naturligvis har fælles ansvar for at udføre planen. Når planlægningsgruppen har lavet sine forslag, må de drøfte dem med ledelse, forældre og medarbejdere.

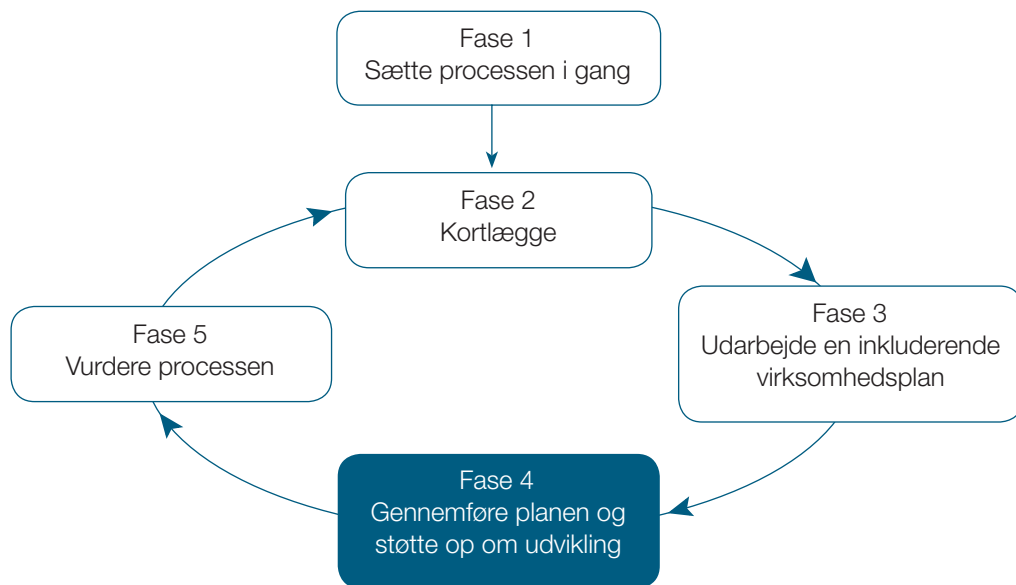
For dagtilbud, der ikke er vant til at planlægges, som håndbogen lægger op til, kan det være en hjælp at inddrage professionel støtte eller en kritisk ven. Disse dagtilbud kan evt. hente hjælp til planlægningen ved at tage udgangspunkt i skemaet, jf. figur 12.

Figur 12: Eksempel – Handleplan for indikator ?

Hvad vil vi gerne opnå?	
Hvilke skridt kan vi tage?	
Hvem skal gøre det?	
Hvad vil det koste?	
Hvornår vil vi tage de forskellige skridt? (anfør fx måned og årstal)	
Hvad er succeskriterier?	
Hvad skete der konkret?	

FASE 4

Gennemføre planen og støtte op om udvikling



- Omsætte planen til handling
- Holde udviklingen i gang

I fase 4 skal de prioriterede udviklingsområder gennemføres og holdes i gang.

OMSÆTTE PLANEN TIL HANDLING

En undersøgende og afprøvende arbejdsform stiller en række spørgsmål til praksis, og disse spørgsmål har mange lighedspunkter med spørgsmålene i Inkluderingshåndbogen. Det er spørgsmål som:

- Hvad arbejder dagtilbuddet med?
- Hvordan skaber medarbejderne sammenhæng i dagtilbuddets arbejde?
- Hvad ville du/l ønske, at dagtilbuddet arbejdede med?
- Hvordan omsætter du/l jeres ønsker eller visioner i handling?

Arbejdet med Inkluderingshåndbogen kan føre til, at planlægningsgruppen og medarbejdere bliver mere opmærksomme på, hvad der egentlig sker i dagtilbuddet. Beskrivelse af dagtilbuddet – især når man ser det i børneperspektiv – kan i sig selv være en vigtig drivkraft for forandringer.

HOLDE UDVIKLINGEN I GANG

I takt med at beslutninger føres ud i livet, er det vigtigt at fastholde engagement og forpligtethed på opgaven. At udvikle en inkluderende kultur er en opgave, der tager år. Men samtidig kan det langsigtede forandringsperspektiv være med til at fastholde lysten hos medarbejdere, ledelse, forældre og børn til at involvere sig i omfattende ændringer i strategier og praksis.

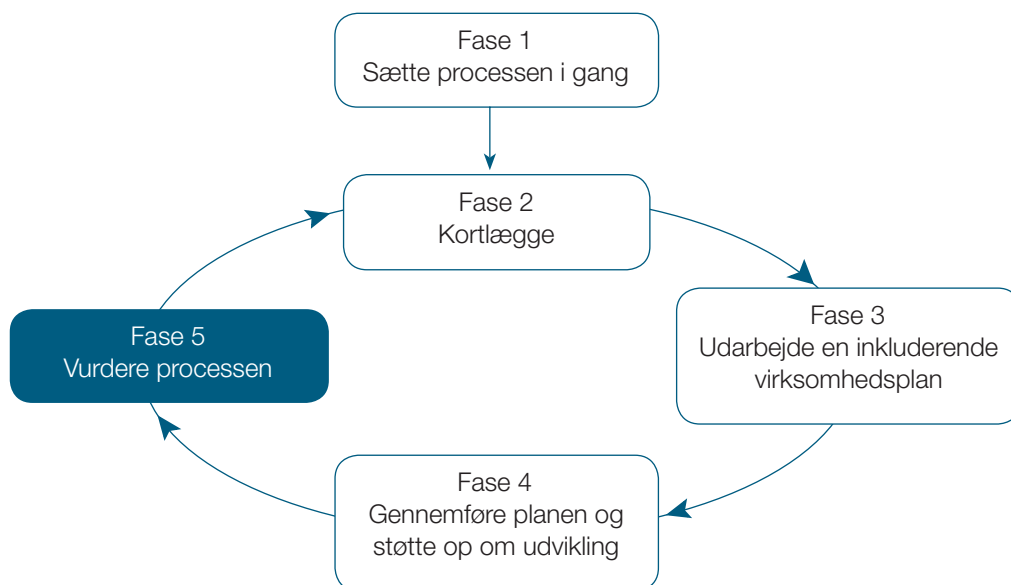
Udvikling af samarbejdsrelationer er et grundlæggende træk ved arbejdet med håndbogen. Dagtilbuddet er ken-

detegnet ved, at medarbejdere drager nytte af hinandens specifikke kompetencer; de kan dele opgaver og yde gensidig støtte.

Når prioriterede udviklingsområder udfordrer grundlæggende holdninger og værdier i kulturen, kan det kræve en stor indsats at overvinde modstand mod forandring. Det hænder, at enkelte medarbejdere, børn eller forældre ikke er enige i visse udviklingsområder. Planlægningsgruppen må stimulere til konstruktiv diskussion af forskellige syn på dagtilbuddets udvikling med henblik på, at flest mulige kan identificere sig med målene.

FASE 5:

Vurdere processen



- Registrere forandringer og fremskridt
- Vurdere resultater
- Vurdere arbejdet med håndbogen
- Holde udviklingsprocessen i gang

I fase 5 har planlægningsgruppen ansvar for den løbende evaluering af planen:

- Hvordan er det gået med udviklingsområderne, som blev valgt i fase 2?
- Udvikles dagtilbuddet generelt i mere inkluderende retning i forhold til kultur, strategier og praksis?
- Hvilken rolle spiller håndbogsarbejdet i dagtilbuddets samlede udvikling?
- Hvad bør eventuelt ændres i arbejdet med håndbogen?
- Hvad bør være de nye udviklingsområder i det kommende år?

Fase 5 (afslutning af et udviklingsforløb) griber ind i fase 2 (starten på det næste udviklingsforløb) og fortsættelsen af den næste planlægningscyklus.

REGISTRERE FORANDRINGER OG FREMSKRIDT

Progressionen i udviklingen skal jævnligt vurderes i forhold til kriterierne, som blev oplistet i fase 3. Den/de, som blev ansvarlige for hvert delområde, sørger for, at fremskridt bliver tjekket og registreret, og at planen for området bliver justeret. Det kan bl. a. blive nødvendigt at drøfte dette med medarbejdere, børn, ledelse og forældre, at studere og diskutere dokumenter, hvori dagtilbuddets strategier er nedskrevet, og foretage praksis-observationer. Alle de enkelte registreringer og vurderinger drøftes i planlægningsgruppen, der om nødvendigt må justere den samlede planlægningsramme.

Planlægningsgruppen må sørge for, at alle informeres løbende om fremskridt i udviklingsarbejdet. Arenaer for information kan således være alt fra personalemøder, morgensamlinger, planlægningsdage, forældremøder, nyhedsbreve, opslagstavler og samarbejdsudvalg til møder i organisationer i lokalområdet. Man må være opmærksom på, at kommunikation ikke kun er at give information, men også at lytte til alle de mange forskellige meninger om, hvordan det går med udviklingsarbejdet.

VURDERE RESULTATER

Planlægningsgruppen følger og evaluerer de overordnede fremskridt i udviklingen. En gennemgang af det, som skete i fase 4, gennemførelsesfasen, er centralt i evalueringen. Man kan så reflektere over de ændringer, der er sket - eller ikke sket - på baggrund af vurderingskriterierne, som er nedfældet i planen. Gruppen kan eventuelt gå tilbage til indikatorerne og spørgsmålene, eller fremdrage andre momenter fra del 3 og 4. Ideer, om hvad der kan være naturligt at satse på i det videre arbejde, vil komme frem efterhånden.

VURDERE ARBEJDET MED INKLUDERINGSHÅNDBOGEN

Udviklingsprocessen og dens faser skal også evalueres. Det kan være nyttigt her at inddrage den kritiske ven i processen. Planlægningsgruppen må vurdere den måde, håndbogen har været brugt på, inklusiv sin egen rolle i processen. Gruppen må tage stilling til, i hvilken grad håndbogen har bidraget til at udvikle et mere inkluderende miljø, og hvordan den eventuelt kan benyttes i det fortsatte udviklingsarbejde.

Gruppen må også se på sin egen sammensætning og vurdere sin rolle i forhold til planlægningsstrukturen i øvrigt i dagtilbuddet:

- Var medlemmerne i planlægningsgruppen godt forberedt på, hvad de egentlig skulle gøre?
- Var kontakten med andre god nok?
- Lykkedes det at motivere de forskellige aktører i dagtilbuddet?

I figur 14 er forslag til spørgsmål, som planlægningsgruppen kan stille i evalueringsfasen.

- Hvordan fungerede planlægningsgruppen?
(Stikord: forberedelse, gruppesammensætning, arbejdsdeling i gruppen, kontakt med andre, samarbejde med kritisk ven).
- I hvilken grad har dagtilbuddet ændret sig i retning af mere inkluderende måder at arbejde på?
- I hvilken grad har arbejdet med håndbogen bidraget til mere inkluderende arbejdsformer?
- I hvilken grad er begreberne i håndbogen blevet en del af tænkningen om dagtilbuddets videre udvikling?
(Stikord: Inkludering, hindringer for leg, læring og deltagelse).
- I hvilken grad har arbejdet med hoved- og delområder bidraget til at skabe struktur i virksomhedsplanen?
- I hvilken grad har arbejdet med håndbogen bidraget til at rette opmærksomhed på forhold, som ellers kunne være blevet overset?
- I hvilket omfang har kortlægningsprocessen med konsultation af mange forskellige parter været inkluderende?
- Hvilke nye parter skal involveres i udviklingsprocessen i de kommende år?
- I hvilket omfang blev udviklingsområderne valget baseret på en grundig undersøgelse?
- I hvilket omfang blev evaluering af fremskridt foretaget på basis af en omhyggelig undersøgelse af konkret registrerede forandringer?
- Hvordan har dagtilbuddet fastholdt udviklingen, og hvordan kan dette arbejde eventuelt forbedres?

HOLDE UDVIKLINGSPROCESSEN I GANG

I dette sidste stadie i processen må planlægningsgruppen sørge for, at arbejdet med håndbogen bliver revideret ud fra de indhøstede erfaringer. Gruppen må forberede en ny kortlægningsrunde i institutionsmiljøet med udgangspunkt i hovedområder, indikatorer og spørgsmål. De fleste vil nu være kendt med håndbogsmaterialet. De nye, som er kommet til siden sidst, må have en orientering. Med fase 5 er udviklingscirklen sluttet, og udviklingsarbejdet går videre med ny kortlægning som første fase (fase 2). Erfaringer viser, at hvor det er lykkedes at skabe en stærk inkluderende kultur, bringer børn og forældre grundlæggende inkluderende holdninger med sig som udgangspunkt for leg, læring og deltagelse i en mangfoldighed af livssammenhænge.

Det enkelte dagtilbud eller en køber har tilladelse til at kopiere fra materialet til ansatte, forældre og børn i forbindelse med dagtilbuddets eget arbejde med at støtte udvikling af inkluderende dagtilbud.

Udgivet oktober 2007 af
BUPL – Forbundet for pædagoger og klubfolk
Blegdamsvej 124
2100 København Ø
www.bupl.dk

B U P L



Layout: BUPL's Kommunikationsafdeling
Fotos: Jens Hasse
Tryk: Stenby Tryk

ISBN: 978-87-7738-183-6