**Evaluering og undersøgelser af inklusionsindsatsen i Ballerup Kommune**

Børne- og skoleudvalget har på mødet den 3. juni 2014 anmodet om en oversigt over det grundlag og den viden, som ”Strategi for alle børns læring udvikling og trivsel” bygger på.

Følgende rapporter og undersøgelser danner baggrund for strategiarbejdet:

* Evaluering af inklusionsindsatsen 2011
* Statusrapport om inklusion september 2012
* Trivsel i den digitaliserede og inkluderende folkeskole februar 2012
	+ - Trivselsudvikling 2012 - 2014

I nedenstående er de vigtigste pointer og anbefalinger fra de tre rapporter oplistet.

**Evaluering af inklusionsindsatsen 2011**

Evalueringen af inklusionsindsatsen 2011 blev forelagt Skole- og uddannelsesudvalget, kultur- og fritidsudvalget, Socialudvalget og sundheds- og forebyggelsesudvalget på møder i december 2011.

Evalueringen bygger på følgende:

* Analyse af lederinterview fra fokusgruppeinterview med 62 decentrale og 11 centrale ledere
* SIS II – projektet Særlig inklusionsstøtte til skolerne
* Inklusionsindsatser på børne- og Ungeområdet i Ballerup Kommune
* Andre notater eller statuspapirer.

Evalueringen viser, at

* der er udviklet et mere anerkendende barnesyn hos de professionelle, der arbejder med børn og unge i Ballerup Kommune
* der er klare indikatorer, der peger på, at den pædagogiske praksis er blevet mere inkluderende. I skolerne (2004) var 8,5 % af eleverne i eksterne tilbud. I 2011 var det 6,5 %. Landsgennemsnittet var 5,5 % 2009
* der er færre indstillinger til PPR – til specialundervisning og specialpædagogiske foranstaltninger, og det betyder mere tid til det konsultative arbejde
* færre børn anbringes uden for hjemmet / kommunen
* færre børn får udsat deres undervisningspligt. I 2004 var det 13 % af årgangen. I 2011 var det 5,3 %
* udgifter til specialundervisning og specialpædagogiske foranstaltninger bliver omfordelt, så de frigivne ressourcer understøtter inklusionen i den almene daginstitution og skole mfl.
* det tværfaglige samarbejde mellem Job og Familie, Sundhedsplejen, PPR samt skoler, institutioner mfl. er blevet videreudviklet, så der er øget samarbejde omkring de enkelte børn og unge, hvorved hjælp og støtte kan gives hurtigere, mere målrettet og bedre koordineret. Dette samarbejde understøttes af den nye rådhusstruktur, hvor der er etableret to nye centre, Center for Børne- og ungerådgivning samt Center for skoler og institutioner.

På baggrund af lederanalysen samt de øvrige evaluerings- og statusdokumenter peger rapporten på følgende anbefalinger:

* Videre udvikling af det tværfaglige netværk
	+ Anbefaling: De organisatoriske rammer og det forpligtende samarbejde i praksis om sårbare børn og unge – centralt og decentralt – skal drøftes og revurderes.
* Videre udvikling af budgetmodellen
	+ Anbefaling: Der er fortsat behov for at se på nye muligheder og en fortsat udvikling af modellen
* Forældre som en ressource i inklusionsindsatsen
	+ Anbefaling: Der gennemføres en indsats med fokus på sammenhængskraften mellem de professionelles ansvar for inklusion og forældrenes betydning for og medvirken til, at inklusionsopgaven lykkes.
* Øget samarbejde mellem skole og BFO samt skole/BFO og klub
	+ Der skal fortsat arbejdes videre med at inddrage BFO som en del af skolens samlede virksomhed. BFO-lederne bør indgå i alle relevante sammenhænge i et ledelsesteam sammen med skolelederne. Derudover skal der etableres et tættere samarbejde mellem skole/BFO og klubberne – især omkring overgange og børn i vanskeligheder
* Øget samarbejde mellem Center for Børne- og Ungerådgivning og klubberne
	+ Anbefaling: der igangsættes og etableres et bæredygtigt og systematiseret samarbejde mellem klubberne og Center for Børne- og Ungerådgivning.
* Videre udvikling af distrikternes samarbejde med overgangspædagogikken
	+ Anbefalinger: Det er ikke nok at satse på overgange og overleveringssamtaler. Der skal tænkes mere langsigtet, og institutioner og skoler i distrikter, hvor overgangspædagogikken endnu ikke er udviklet, skal etablere et bæredygtigt samarbejde om dette. Der skal udvikles et tættere samarbejde mellem Sundhedsplejen og institutionerne og mellem BFO/skole og klubberne og endelig skal der være mere opmærksomhed på, når et barn flytter til et andet distrikt en der, hvor det har gået i daginstitution.
* Strategisk kompetenceudvikling
	+ Kompetenceudvikling på praktikerniveau i alle institutionstyper og skoler. Det skal nøje overvejes hvilke metoder og tilgange, der skal anvendes samt hvilke medarbejdere, der skal deltage. Det anbefales, at der uddannes inklusionsformidlere til hvert hus / afdeling.
* Videre udvikling af inklusionsformidlerfunktionen
	+ Anbefalinger: Kompetenceudvikling på lederniveau. Der skal fortsat være opmærksomhed på, om både den centrale strategi og de decentrale principper og handleplaner er aktuelle i forhold til ny viden og nye erfaringer på inklusionsområdet. Der kan være behov for justeringer og ændringer, efterhånden som den inkluderende pædagogiske praksis udvikler sig i institutioner og skoler 0-18 år. For at komme tættere på den faktiske pædagogiske og inkluderende indsats foreslås det, at der gennemføres en evaluering i 2014, som inddrager pædagoger, lærere, forældre og børn.

**Statusrapport om inklusion september 2012**

Statusanalysen er udarbejdet og udført af Danmarks Evalueringsinstitut(EVA) for rådgivningsteamet for inklusion under Ministeriet for Børn og Undervisning. Statusundersøgelsen tager udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse på skole- og BFO-området gennemført i august 2012. Ledere fra skole og BFO, lærere og PPR-ansatte har deltaget i undersøgelsen. 46 % af de adspurgte har svaret på undersøgelsen, der har omhandlet følgende temaer:

* Rådgivning og vejledning
* Kompetencer
* Fælles retning og forståelse
* Overgangen mellem dagtilbud og skole
* Samarbejde med PPR og ressourcepersoner, der varetager opgaver i forbindelse med inklusion
* Det tværgående samarbejde
* Udfordringer med inklusion
* Styring og økonomi

Generelt er lederne og PPR mere positive over for resultater og indsatser end lærerne, der udøver den pædagogiske praksis i hverdagen.

*Rådgivning og vejledning*

100 % af skoleledere, 88 % af BFO-ledere, 82 % af PPR-personalet og 60 % af lærerne vurderer, at lærere i høj grad eller nogen grad har adgang til den rådgivning og vejledning, de har brug for i deres arbejde med inklusion. Rådgivningen hentes ifølge skolelederne primært hos teamkolleger, ressourcepersoner på skolen og ledelsen. Ifølge BFO-lederne hentes rådgivningen hos kolleger og ressourcepersoner på skolen og ifølge lærerne primært hos teamkolleger og ressource på skolen. Ifølge skolelederne henter lærer og pædagoger især deres viden om inklusion og inkluderende praksis hos ressourcepersoner på skolen, kommunens kompetencecenter og hos ledelsen.

*Kompetencer*

Skolelederne vurderer, at lærerne i sær har behov for at styrke kompetencer i forhold til klasse- og læringsledelse, brug af forskellige undervisningsmetoder og dokumentation og evaluering af undervisningen. BFO-lederne peger på relationskompetencer og tværgående samarbejde. PPR vurderer, at det er styrkelse af kompetencer inden for relationsdannelse, klasse- og læringsledelse og brug af forskellige undervisningsmetoder. Lærerne vurderer, at der er behov for styrkelse af kompetencer i forhold til brug af forskellige undervisningsmetoder, planlægning og gennemførelse af undervisningen og klasse- og læringsledelse. 35 % af lærerne oplever, at der er mulighed for en kompetenceudvikling, der er behov for i arbejdet med inklusion.

*Fælles retning og forståelse*

Stort set alle svarer, at de ved, at kommunen har en politik og en handleplan for arbejdet med inklusion. Stort set alle lederne oplever, at såvel politik som handleplan skaber klare retningslinjer for arbejdet, mens kun ca. 45 % af lærerne svarer, at såvel politik som handleplan skaber klare retningslinjer for arbejdet med inklusion. Den samme fordeling gør sig gældende, når spørgsmålet vedrører drøftelser om, hvad det i praksis betyder at arbejde med inklusion, og om der er egne nedskrevne retningslinjer for arbejdet.

*Overgang mellem dagtilbud og skole*

Samtlige ledere er enige i eller overvejende enige i, at der er et godt samarbejde mellem dagtilbud og skole, at der er klare retningslinjer for overgangen for børn med særlige behov, og at skolen anvender den viden dagtilbuddet har om barnet. Ca. 45% af lærerne har ikke kendskab til overgangsarbejdet.

*Samarbejde med PPR og ressourcepersoner, der varetager opgaver i forbindelse med inklusion*

Hovedparten af ledere og PPR-ansatte er enige eller overvejende enige i, at PPR understøtter arbejdet med at skabe inkluderende læringsmiljøer. Ca. en tredjedel af lærerne er enige heri. 25 % af lærerne mener, at samarbejdet med PPR giver bedre forudsætninger for at arbejde med inklusion, mens stort set alle ledere og PPR-ansatte er enige eller overvejende enige i dette.

Lidt anderledes ser det ud, når der er tale om samarbejdet med skolens ressourcepersoner, hvor 100 % af skolelederne og ca. 70 % af lærerne er enige eller overvejende enige i, at samarbejdet understøtter arbejdet med at skabe inkluderende læringsmiljøer og giver bedre forudsætninger for at arbejde med inklusion.

*Det tværgående samarbejde*

På spørgsmålet om der er et tæt samarbejde med socialforvaltningen om barnets udvikling, trivsel og læring svarer ca. 55 % af lederne i høj grad eller i nogen grad. Ca. 65 % af PPR-ansatte er enige i dette, mens kun ca. 30 % af lærerne deler denne opfattelse. Stort set alle tilkendegiver, at der afholdes netværksmøder, hvor relevante deltagere er til stede, og hovedparten af respondenterne tilkendegiver, at netværksmøderne bidrager til at skabe tværgående indsatser for barnets udvikling, trivsel og læring.

*Udfordringer med inklusion*

Ledere, lærere og PPR-ansatte peger på fem udfordringer (uprioriteret) som de væsentligste i arbejdet med inklusion:

* Samarbejdet med PPR
* Samarbejdet med øvrige forældre
* Lærere og pædagoger mangler kompetencer
* Der mangler støtte i den daglige praksis (fx støttepædagoger og støtte lærere)
* Der mangler fælles forståelse af inklusionsarbejdet

*Styring og økonomi*

70 – 80 % af lederne mener, at kommunens ressourcetildelingsmodel understøtter ønsket om at udvikle inkluderende tilbud. Alle lederne oplever i høj grad eller i nogen grad, at forvaltningen opstiller tydelige mål for arbejdet med inklusion, men at forvaltningen ikke i lige så høj grad følger aktivt op på, i hvor stort omfang målene for inklusion er opnået.

Der er ikke i forbindelse med statusundersøgelse udarbejdet anbefalinger til det fortsatte arbejde med inklusion i kommunen.

**Trivsel i den digitaliserede og inkluderende folkeskole - trivselsudvikling 2012 - 2014**

Rapporten er udarbejdet af Competence House og indeholder en sammenligning mellem to trivselsundersøgelser vedrørende lærertrivsel i Ballerup Kommune. Undersøgelserne har indgået som en del af projektet ”Trivsel i den inkluderende og digitaliserede folkeskole”.

Projektet har været organiseret og gennemført som en række af aktionslæringsforløb. Det er forløb, hvor lærerne i team reflekterer og sammen udvikler ny praksis.

Evalueringen viser

* Ca.120 lærere har deltaget i projektet – deltagelse var frivillig, og 63 % besvarede den afsluttende undersøgelse
* Lærere, der har deltaget i aktionerne har lidt bedre trivsel end de lærere, som ikke har deltaget i aktionerne.
* De deltagende lærere har i gennemsnit vurderet, at deres udbytte af at deltage i aktionerne har været lille.
* Aktionerne har ikke reduceret lærernes stress eller nedbragt sygefravær.
* Teamsamarbejde er nyt i Ballerup. Aktionerne har skabt værdifulde erfaringer i forhold til teamsamarbejde – og kan ligeledes bruges i PLC (de nye Pædagogiske læringscentre på alle skoler).

Ved en vurdering af svarene skal man være opmærksom på, at der i perioden har været en lockout, usikkerhed om lærernes arbejdsvilkår som følge af Folkeskolereformen samt forslag til ændret skolestruktur.

Competence House har udarbejdet en række anbefalinger til brug for det videre arbejde med inklusion:

* Kvalitetssikring af formål og fokus.
	+ Ved opstart af et projekt syretester projektets formål og fokus.. med alle de parter, der er involveret i den *praksis* projektet omhandler.
* Inddragelse af fagforeninger for at sikre kommunikation til den enkelte medarbejder.
	+ At kommunikationen om projektaktiviteter, der involverer flere organisatoriske enheder sker i såvel den formelle ledelsesstruktur som ad de andre kanaler fagforeningerne råder over.
* Revurdering af projekter hvor grundlæggende forudsætninger ændres.
	+ Projektejere .. tager en dialog om, hvordan sådanne projekter kan gentænkes.
* Opmærksomhed på sidegevinster
	+ At ejere af større projekter er særskilt opmærksomme på om organisationen fremadrettet kan drage nytte af de medarbejdere, som gennem projektet måtte have tilegnet sig værdifulde kompetencer og viden og /eller etableret et værdiskabende netværk.