

Fællesskaber for alle

- inklusionsstrategi 2015 - 2018



Aalborg
Kommune

AALBORG KOMMUNES SKOLER

**NOGET
AT HAVE
DETI**

AALBORG KOMMUNES SKOLER

NOGET AT HAVE DET I

Vores mål

- 1. Alle kan se, at de bliver dygtigere hver dag**
- 2. Alle har mod til at deltage i verden**
- 3. Alle har en ven i skolen**
- 4. Læringen foregår overvejende eksperimenterende og problemløsende**
- 5. Alle ansatte arbejder systematisk med videnproduktion**

Fællesskaber for alle - inklusionsstrategi 2015-2018

I Skoleforvaltningen i Aalborg Kommune arbejder vi hver dag med at tage hånd om alle børn. Vores fornemste opgave er - sammen med forældrene - at give alle børn muligheder for at udvikle sig både fagligt og socialt. Vi skal skabe gode skoler, hvor der er plads og rum til alle børn i stærke læringsfællesskaber, så deres skolegang er med til at give dem mod til at deltage i verden.

For at kunne lykkes med denne opgave har vi brug for støtte og opbakning. Alle voksne i og omkring børns liv bærer et ansvar for, at der er plads til alle. Især forældres holdning til inklusion er vigtig, og kan bidrage til en forståelse af, at selvom vi er forskellige, så er vi alle værdifulde for fællesskabet.

Vi ved, det er en stor opgave at skabe gode og trygge rammer for alle børn. Derfor har vi i Aalborg Kommune fra 2011 og frem sendt 50 millioner kr. fra specialområdet ud til vores 50 folkeskoler. Ressourcerne har fulgt opgaven og derfor har vores skoler gode forudsætninger for at inkludere de allerfleste børn i læringsfællesskabet. Disse forudsætninger bakker den nye inklusionsstrategi op om ved at sikre, at der på skolerne arbejdes systematisk og målrettet med den inkluderende indsats. Samtidig sikrer vi med strategien, at vi når de 5 målsætninger i Skoleforvaltningens vision.

Vi vil have noget at have det i, når vi taler inkluderende fællesskaber. Derfor arbejder vi ambitiøst med nye måder at tænke læring og læringsfællesskaber på. Alle børn skal kunne se, at de bliver dygtigere hver dag og det skal en eksperimenterende og problemløsende undervisning blandt andet være med til at sikre. Varierende undervisningsformer tilgodeser børns forskellige måder at lære på og motiverer dem til at lære mere.

Det er vores mål at skabe skoler, hvor så mange børn som muligt, får udbytte af at være med i læringsfællesskabet. Vi er dog bevidste om, at enkelte børn, kan have nogle helt særlige behov, som kræver specialiserede tilbud. I disse tilbud arbejder vi også inkluderende og støtter børnene i at være en del af små nære læringsfællesskaber. Uanset om et barn går i en special- eller folkeskoleklasse lægger vi vægt på, at dygtige og engagerede fagfolk er med til at sikre optimale vilkår for læring og trivsel.

Venlig hilsen



Tina French Nielsen
Rådmand

Rundt om strategien

Strategiens formål

Strategiens overordnede formål er at sætte en klar og tydelig retning for inklusion på Aalborg Kommunes skoler. Vi vil sikre, at der er gode inkluderende læringsfællesskaber for alle børn. Strategien skal være med til at udvikle et fælles mindset med fokus på, at alle børn gør det bedste, de kan - og at alle børn skal være en del af fællesskabet.

Strategien skal samtidig støtte skolernes ledelse og det pædagogiske personale i at udvikle tydelige mål, indsatser og organisatoriske strukturer for inklusion lokalt på skolerne.

Strategien skal være med til at sikre:

- At alle børn har en tryk og god skolegang
- At forældresamarbejdet styrkes, således forældrene inddrages som aktive medspillere til at sikre en inkluderende kultur
- At det pædagogiske personale samarbejder om at skabe gode inkluderende læringsfællesskaber
- At skolens inklusionsvejleder og øvrige vejledere bringes i spil for at understøtte det inkluderende læringsfællesskab
- At skolens ledelse har ansvaret for at udvikle en organisatorisk ramme samt pædagogisk praksis for den inkluderende indsats
- At specialpædagogisk viden bringes i spil i almen skolen

Om strategien

Inklusionsstrategien afløser Helhedsplanen for inklusionsindsatsen i Aalborg Kommune, 2011-2014. De centrale indsatser i planen var – og vi fortsat være: distriktets børn på distriktets skoler, inklusionsvejledere på alle almen skoler samt 6 decentrale inklusionsteams til rådgivning og vejledning.

Strategien bygger videre på Helhedsplanen fra 2011 og sætter særlig fokus på inkluderende læringsfællesskaber for alle børn.

I Aalborg Kommune arbejder vi ambitiøst med at indfri folkeskolereformen og sammen med Skoleforvaltningens vision har vi børnenes læring og trivsel i centrum. Denne inklusionsstrategi skal være med til at sikre, at vi arbejder med vores målsætninger i den daglige pædagogiske praksis.

I Aalborg er vi godt på vej til at indfri den nationale målsætning, hvor 97 % af alle børn går i almen skolen i 2020. Vi har på nuværende tidspunkt en inklusionsprocent på 96,4 %. Det handler dog ikke kun om procenterne – det handler om at skabe kvalitet i børnenes skolegang.

Strategien bygger på data fra en omfattende ekstern inklusionsevaluering 2012-2015, hvor al pædagogisk personale, skoleledelser og forældrevalgte skolebestyrelsesmedlemmer har været inviteret til at deltage i 2 spørgeskemaundersøgelser og hvor udvalgt personale har deltaget i særligt tilrettelagte fokusgruppeinterview.

Strategien bygger tillige på lokale fokusgruppeinterviews foretaget på udvalgte skoler i Aalborg Kommune samt resultater fra et forskningsprojekt omkring børns oplevelser af inklusion (AAU og Aalborg Kommunes PPR). Den nyeste forskning fra både nationale og internationale studier på inklusionsområdet er ligeledes inddraget i udviklingen af strategien.

Strategiens opbygning

I strategien præsenteres 4 pejlemærker, der sætter retning for den inkluderende indsats på alle skoler i Aalborg Kommune fra 2015-2018.

De 4 pejlemærker er:

- Sæt fokus på børns ressourcer
- Forældre gør en forskel
- Vi løfter opgaverne sammen
- Lederskabet

Strategiens pejlemærker vil i januar 2016 blive fulgt op af en implementeringsplan, der viser, hvordan strategien i praksis vil blive understøttet og evalueret.

Aalborg Kommunes skoler

I Aalborg har vi i alt 56 skoler, 6 specialskoler og 50 almenskoler. Når vi i strategien skriver almen-skole og almenklasse mener vi folkeskole og folkeskoleklasse.





*Hvornår er barnet eller den unge
inkluderet i læringsfællesskabet?*

*Hvornår er læringsfællesskabet
inkluderende?*

Inklusionsdefinition

I Aalborg Kommune har vi arbejdet målrettet med inklusion i flere år. Men vi kan blive endnu bedre og styrke den inkluderende tilgang i såvel skoler som fritidstilbud.

Inklusion som begreb kan være vanskeligt at definere. Vi har set en tendens til, at inklusionsbegrebet er blevet påhæftet børn med særlige behov, som bl.a. er blevet kaldt inklusionsbørn. Med strategien flytter vi fokus til at gælde alle børn – for inklusion handler om læringsfællesskaber for alle børn.

Der er tale om inklusion, når barnet i videst muligt omfang:

- Er i et læringsfællesskab – altså er fysisk tilstede i skolen
- Deltager i og oplever sig som en del af fællesskabet - har både samarbejds-mæssige og venskabelige relationer
- Udvikler positive selvbilleder – selvtillid og selvværd
- Er i en læringsprogression – har en læringsudvikling

Det inkluderende læringsfællesskab er kendetegnet ved, at:

- Skolens ledelse prioriterer og understøtter inklusionsindsatsen
- Skolen har fælles procedurer for det inkluderende arbejde og en grundlæggende inkluderende tilgang til alle børn
- Der tages udgangspunkt i børns forskellige faglige ressourcer, så alle bliver så dygtige, som de kan
- Det pædagogiske personale viser, hvordan børn kan støtte og hjælpe hinanden ved at være åbne om hinandens forskelligheder
- Det pædagogiske personale samarbejder i teams og deler viden, ansvar og reflekterer
- Skolens ressourcepersoner understøtter barnet og det pædagogiske personale
- Det tværprofessionelle samarbejde er formaliseret og yder rådgivning/vejledning og sparring
- Forældrene er en ressource, som har andel i en velfungerende inkluderende kultur

I selskab med fællesskabet

Børn, der er en del af - og anerkendt i et fællesskab, udvikler selvværd og selvtillid – jeg er noget, altså jeg har værdi, og jeg kan noget, fordi jeg bidrager til fællesskabet. Børn oplever tryghed og følelsen af at høre til, hvilket giver overskud til at lære og være i skolen.

Forskningsresultater viser, at børn generelt lærer mere, når de indgår i læringsfællesskaber med børn, der er anderledes end dem selv.

Kilde: Rådet for børns læring, 2014

Når børn skal føle sig betydningsfulde og ligeværdige i fællesskabet, har de brug for lærere og pædagoger til at skabe meningsfulde rammer at agere i. Rammerne skal både give struktur og tryghed og samtidig have blik for at invitere nye medlemmer ind.

Det er vigtigt, at det pædagogiske personale tager udgangspunkt i det enkelte barn, når de danner fællesskaber. Inkluderende læringsfællesskaber kan have mange forskellige former, alt efter børns forskellige kompetencer og behov. Nogle børn har, i bestemte situationer, behov for et mindre fællesskab, mens andre trives bedst i et stort. I et inkluderende læringsfællesskab er børnene aktive deltagere, der ses og anerkendes.

Stærke inkluderende læringsfællesskaber er en forudsætning for det enkelte barns læring - både for de børn der hjælpes ind i et fællesskab, men også for de børn der allerede er i fællesskabet.

Når alle børn skal føle sig anerkendte og værdsatte i fællesskaber, er det vigtigt at understøtte fællesskaberne i alle de miljøer, børn færdes i. Ligegyldigt om det er i børnehave, skole, DUS eller en legeaftale i hjemmet, bærer de voksne ansvaret for, at børn oplever sig værdifulde og uundværlige i fællesskabet. Børn skal kunne mærke, at de voksne arbejder i samme retning, og fremstår som gode rollemodeller.

Pejlemærker

- **Sæt fokus på børns ressourcer**
- **Forældre gør en forskel**
- **Vi løfter opgaverne sammen**
- **Lederskabet**



Sæt fokus på børns ressourcer

Alle børn på vores 56 skoler er værdifulde. Det betyder, at alle børn skal opleve, at de kan noget, og at de bidrager. Børn skal udvikle positive selvbilleder, så de kan styrke deres selvværd - deres tro på sig selv. Det skal de professionelle og forældrene bidrage til ved at italesætte og bringe børns styrker og potentialer i spil.

Alle børn gør det bedste, de kan

Det er det pædagogiske personale omkring barnet og fællesskabet, der bærer ansvaret for at skabe stærke inkluderende læringsfællesskaber. For at lykkes med denne opgave, er det vigtigt at tage udgangspunkt i et ressourcaperspektiv. Vi arbejder derfor med et mindset, der tager udgangspunkt i, at alle børn gør det bedste, de kan.

At alle børn gør det bedste, de kan betyder, at barnet som udgangspunkt altid vil gøre, hvad det kan, for at leve op til omgivelsernes krav og forventninger. Når krav og forventninger overstiger, hvad barnet formår, kan reaktionerne vise sig på forskellige måder. Det kan være, at barnet viser sin frustration og virker forstyrrende i undervisningen. Det kan også være, at barnet vender frustrationen indad og bliver stille og indesluttet. Det er vigtigt, at det pædagogiske personale omkring barnet er opmærksomme på, om krav og forventninger stemmer overens med barnets forudsætninger. For at afstemme forventningerne til et barn, må det pædagogiske personale være nysgerrig og undersøgende, og ikke forudindtaget. Når barnet kan leve op til de stillede forventninger og krav, vokser selvværdet og selvtillid.

Børns kompetencer og potentialer

Når vi er optaget af at finde styrker og potentialer, skal udgangspunktet tages i de situationer, der optager børnene. Her bringes børnenes kompetencer i spil, og der foregår spændende og vigtig læring. Børn har forskellige kompetencer og potentialer, som skal udfordres ved at læringen foregår på forskellige måder. Derfor er målet, at læringen foregår overvejende eksperimenterende og problemløsende, så flere børn bliver motiveret til at arbejde mod et højere fagligt standpunkt, hvor de kan se, at de bliver dygtigere hver dag.

Åbenhed er vigtig

Når det pædagogiske personale har fælles fokus på børns styrker og potentialer, samarbejdes der ud fra et ressourcaperspektiv. Det betyder ikke, at der ikke må tales om børns udfordringer, men at åbenhed kan bidrage til, at vi ikke bliver fastlåste i det, der ikke fungerer. Når vi kigger på barnets styrker og potentialer, bliver vi optaget af at finde muligheder og løsninger.

Vores mål er...

- at børnene oplever, at de bliver anerkendt og værdsat
- at børnene har lyst til at lære nyt
- at børnene oplever, at de er en del af et fællesskab og bidrager aktivt hertil

A black and white photograph of two young boys sitting at a desk. The boy on the left is looking towards the camera with a slight smile. The boy on the right is looking at an open book on the desk, holding a pen over it. The background is slightly blurred, showing what appears to be a classroom or library setting with bookshelves.

Forskningen viser, at det spiller en afgørende rolle for udviklingen af barnets faglige og sociale kompetencer, at de professionelle møder barnet med høje forventninger.

Kilde: EVA, 2013



Forældre gør en forskel

For at udvikle sunde og stærke læringsfællesskaber for alle børn, har vi brug for at alle voksne tager et medansvar. Forældres italesættelse og holdninger til inklusion spiller en vigtig rolle, når vi sammen skal skabe inkluderende læringsfællesskaber. Ord skaber virkelighed, og derfor betyder det noget, hvordan vi taler om og med børnene omkring os. Forældre er med til at skabe inklusionskulturer gennem samtaler med og om børnene, med hinanden og i hele forældregruppen – også når der opstår udfordringer. I Aalborg Kommune ser vi forældre som en aktiv medskabende ressource, der netop er med til at udvikle fællesskaber for alle børn.

Mangfoldighed er en styrke

Vi mennesker er forskellige – og som forældre klæder vi vores børn på til at kunne anerkende og håndtere forskellighed. Derfor er det helt centralt, at forældre har forståelse for, hvad en inkluderende tilgang betyder – også i den daglige snak med deres barn. Forældre skal have viden om og blik for inkluderende læringsfællesskaber og den gevinst, der kan være i forskelligheden.

Åbenhed og dialog

Skolebestyrelsen skal være en aktiv medskaber af skolens inklusionskultur. Det betyder, at skolebestyrelsen er central, når der på skolen skal vedtages retningslinjer og procedurer for det inkluderende arbejde.

Skolens ledelse og medarbejdere spiller en vigtig rolle i dialogen med forældrene. Forældre skal mærke, at der er klare og tydelige forventninger til dem som forældre, for at tilliden kan vokse og de kan blive aktive medspillere. Det

er vigtigt at forældre føler sig løbende informeret og kan få svar på deres spørgsmål for at imødekomme en eventuel usikkerhed

Forældre skal opleve, at det pædagogiske personale bakker op om dialog og åbenhed, hvis deres barn har særlige udfordringer. Åbenhed skaber forståelse, tolerance og accept – også i forældregruppen, hvilket styrker både det enkelte barn og fællesskabet.

Når forældre skal indgå aktivt i at medskabe en stærk inklusionskultur kræver det, at de er trygge ved og har tillid til de professionelle. Det har derfor stor betydning, at det pædagogiske personale har et ressourceperspektiv overfor forældrene. Også forældre har forskellige forudsætninger og skal mødes anerkendende. En løbende og tæt dialog med forældrene er en af vejene til at gøre forældre til en aktiv ressource i det inkluderende arbejde.

Vores mål er...

- at alle forældre får den nødvendige viden om inklusion og bliver bevidste om deres rolle som medskabere af en stærk inklusionskultur
- at alle forældre og skolen arbejder tæt sammen med åbenhed og dialog
- at alle forældre er engagerede i børnenes skoleliv og bidrager aktivt til, at alle børn er i fællesskaber
- at skolebestyrelserne arbejder aktivt med at udvikle lokale inklusionsmål og procedurer

Vi løfter opgaverne sammen

Når vi skal lykkes med at skabe succesfulde læringsfællesskaber for alle børn, er det afgørende, at vi som pædagogiske personale støtter hinanden i et stærkt fagligt samarbejde. Vi må være bevidste om vores position som rollemønstre bla. gennem ordvalg, kropssprog og positive forventninger til alle børn. På den måde skabes trygge og inkluderende rammer, som børn kan trives og udvikles i.

Sammen når vi længst

At skabe inkluderende læringsfællesskaber stiller store krav til det pædagogiske personale. Teamsamarbejdet er nøglen til en fælles forståelse og tilgang til alle børn i fællesskabet. Vi skal som team stå på tæer og arbejde systematisk med at afprøve og evaluere pædagogiske tiltag. Der er hjælp at hente hos skolens ressourcepersoner og i det tværprofessionelle samarbejde; PPR og Læring og Pædagogik. Ved at samarbejde bredt – også med forældrene, kan vi forebygge at børn kommer i mistrivsel og ender udenfor fællesskabet. Specialpædagogisk viden skal bringes i spil, så alle børn understøttes i deres udvikling og trivsel i fællesskabet.

Teamsamarbejdet er centralt, når vi skal løfte alle børns læringsprogression. Gennem en differentieret undervisning er det muligt at tilgodese den enkelte elevs faglige kompetencer og potentialer, så der skabes optimale muligheder for at alle børn kan se, at de bliver dygtigere hver dag.

Vidensproduktion

Som den professionelle organisation alle skoler er, skal vi lære af hinanden. Vi skal bringe vores viden i spil og systematisk udvikle ny viden – prototyper, til gavn og glæde for alle i og omkring det inkluderende læringsfællesskab. Vidensdeling, fælles refleksion og inspiration, bidrager til at styrke fagligheden og kompetencerne.

Kompetencer i spil

For at fastholde alle børns trivsel og læringsprogression har det pædagogiske personale behov for løbende kompetenceudvikling. Teamsamarbejdet bliver de professionelle læringsfællesskaber, der giver systematisk og nem adgang til sparring på, hvordan og hvornår vi lykkes. Til dette formål kan microteaching fx anvendes. I samspillet med skolens ressourcepersoner bringes specialpædagogiske tilgange i spil til gavn for alle børn i læringsfællesskabet.

Sammen er vi bedst

Vi må sammen fokusere på, hvordan vi bedst arbejder inkluderende. Her er lærer/pædagog samarbejdet værdifuldt og kan bidrage til et nuanceret blik på både udfordringen og tilgangen. Hvis der opstår en udfordring omkring et enkelt barn eller fællesskabet, hvor der er behov for assistance udenfor teamet, kan det pædagogiske personale søge sparring hos skolens ledelse og/eller ressourcepersoner. Et kompetent og stærkt PLC skal yde lokal support på den enkelte skole. Skolens ressourcepersoner; læringsvejledere, faglige vejledere, trivselspersoner og inklusionsvejledere anvendes systematisk til sparring og støtte, så ingen børn efterlades udenfor fællesskabet.

Inklusionsvejlederen skal bringes i spil på alle almen-skoler og være en af de nærmeste sparringsparter, når det pædagogiske personale oplever udfordringer. Det kræver, at de rette kompetencer er til stede, så sparring og vejledning af kolleger præges af høj faglig kvalitet.

Vores mål er ...

- at alle medarbejdere tager ansvar for at skabe stærke læringsfællesskaber med udgangspunkt i et ressourceperspektiv på alle børn
- at alle teams arbejder tæt sammen omkring inklusion, understøttet af skolens resourcepersoner og ledelsen
- at alle medarbejdere oplever, at de har eller er i gang med at udvikle de rette kompetencer til at arbejde inkluderende
- at medarbejderne kender de lokale muligheder og procedurer for at få sparring og vejledning omkring inklusion

En **prototype** er en beskrivelse af et eksemplarisk forløb og en værdifuld inspiration til andre skoler. Prototyper deles via Aalborg Kommunes videndelingsplatform, nogetathavedeti.dk

Microteaching er en veldokumenteret metode, anvendt på alle kommunens skoler til at skabe fokus på egen udvikling af undervisningspraksis.

Forskningen viser, at det er afgørende for at lykkes med at skabe inkluderende læringsmiljøer, at skolen har et **fælles værdigrundlag**, der beskriver, hvad inklusion er og hvordan der arbejdes inkluderende.

Kilde: Dyssegaard 2013

Forskningen peger på, at **skoleledelsen spiller en afgørende rolle** i såvel udvikling og udmøntning af skolens konkrete målsætninger om inklusion.

Kilde: Rambøll, 2014

Lederskabet

Ledelsen har en afgørende rolle at spille, når skolen skal lykkes med at skabe inkluderende læringsfællesskaber for alle børn. Det er ledelsens overordnede ansvar, at der på den enkelte skole arbejdes ud fra en fælles inkluderende tilgang.

Inklusion på programmet

Som ledelse er det afgørende at sætte inkluderende læringsfællesskaber på dagsordenen. Inklusion er et fælles mål for hele organisationen, der skal indtænkes i alle indsatser, procedurer og opgaver på skolen. Ledelsen skal sikre, at procedurer, rammer og organisering er til stede, således organisationen systematisk kan arbejde inkluderende og værdiskabende. Det er ledelsens ansvar at inddrage det pædagogiske personale i et fællesskab om inklusion.

Skolens ledelse er rollemodel for den inkluderende kultur overfor alle børn, forældre og medarbejdere. Som rollemodel må man være tydelig i både ord og handlinger, så dette har en afsmittende effekt på hele organisationen.

Samtidig er det vigtigt, at ledelsen ser forældrene som en aktiv ressource, der kan gøre en forskel for den inkluderende kultur. Forældre skal mødes med klare forventninger gennem hele skoleforløbet og en opfordring til åbenhed – også hvis der opstår udfordringer undervejs. Skolebestyrelsen skal inddrages aktivt i arbejdet med at skabe systematik og klare procedurer omkring den inkluderende indsats på skolen.

Fælles procedurer

Ledelsen står i spidsen for at sikre, at der på skolen er udarbejdet systematikker og procedurer for den inkluderende indsats. Disse procedurer viser helt konkret, hvem der gør hvad, hvornår og hvordan, når et barn eller fællesskabet er i mistrivsel eller oplever udfordringer. For at sikre størst mulig åbenhed skal procedurene lægges på skolens hjemmeside, hvor også forældre og andre interesserede kan finde disse.

Hvis der opstår udfordringer i fællesskabet eller et barn opleves i mistrivsel, skal det på skolen være tydeligt, hvor det pædagogiske personale kan hente hjælp. Procedurer skal være beskrevet, så der er nem adgang til vejledning og sparring med skolens ledelse og ressourcepersoner.

Ressourcepersoner i spil

Skolens ressourcepersoner skal være den daglige støtte og sparring for det pædagogiske personale omkring børn og læringsfællesskaber. For at sikre optimale rammer og kvalificeret anvendelse af disse ressourcepersoner, kræves et tæt samarbejde mellem ledelsen og PLC. Særligt inklusionsvejleder, læringsvejleder og trivselspersonen er nøglepersoner, der skal bringes i spil på alle alment skoler, hvilket kræver tæt og kontinuerlig dialog og forventningsafstemning. Derudover er det vigtigt, at ledelsen overfor skolens medarbejdere legitimerer inklusionsvejlederens, læringsvejlederens og trivselspersonens funktion.

Kompetencerne sikres

At skabe en inkluderende skolekultur med stærke inkluderende læringsfællesskaber forudsætter at det pædagogiske personale udvikler de nødvendige kompetencer. Det er ledelsen, der skal sikre, at der arbejdes kontinuerligt og systematisk i teams med vidensproduktion og kompetenceudvikling.

Vores mål er...

- at skolelederne går forrest og tager ansvar for at skabe inkluderende læringsfællesskaber
- at skolelederne i samarbejde med medarbejderne udvikler og anvender lokale mål og procedurer for det inkluderende arbejde
- at skolelederne sikrer, at arbejdet med inklusion bliver en naturlig del af det pædagogiske læringscenters opgave, så skolernes ressourcepersoner sættes i spil
- at skolelederne inddrager skolens forældre i at udvikle en inkluderende kultur





Det videre arbejde med strategien

Strategien skal nu ud og leve sit liv på alle Aalborg Kommunes 56 skoler. For at støtte skolerne i processen med at indfri strategiens pejlemærker, vil der blive udarbejdet en implementeringsplan.

Vi vil arbejde med strategien i de forskellige fora for pædagogisk personale, vejledere/ressourcepersoner samt ledere. Her vil vi videndele og sammen udvikle gode og anvendelige metoder til det inkluderende arbejde.

Sammen gør vi en forskel. God arbejdslyst!

