

Beskrivelse af temaer og værktøjer i værktøjskassen – RETAIN-projektet

Beskrivelse af temaet	
Titel på dette tema i værktøjskassen	Inklusion og differentiering
Beskrivelse af temaet	<p>Inklusion og differentiering ses som en forudsætning for at etablere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Det bedst mulige læringsmiljø for børn og unge. 2. Et arbejdsmiljø, der støtter, udvikler og motiverer lærerne (især de nyuddannede), og som inspirerer til samarbejde mellem flere generationer af lærere, skolens ledelse, omverdenen og forældrene. <p>Inkluderende undervisning handler om, hvordan skoler, klasseværelser, undervisningsprogrammer og -aktiviteter bliver udviklet og designet, så alle elever lærer og deltager sammen.</p> <p>Temaet "inklusion og differentiering" omhandler, hvordan man fremmer positive relationer mellem alle interessenter. I den forbindelse anses en forbedring af lederegenskaber hos skoleledere og af lærernes kvalifikationer for at være af afgørende betydning for udviklingen af inkluderende pædagogiske miljøer.</p>
Samlet beskrivelse af relevante værktøjer til at løse disse problemer og udfordringer med	<p>Dette tema kræver en praksis, der højner bevidsthedsniveauet i relationen mellem henholdsvis skoleledere og lærere og lærere og forældre – for at sikre fortsat fremgang i retning af dannelsen, vedligeholdelsen og/eller videreudviklingen af et rummeligt miljø. To værktøjer er blevet implementeret i forbindelse med dette tema:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inklusionskompasset: Dette værktøj gør det muligt for brugerne at anskue en problemstilling fra en række forskellige perspektiver. De primære fokus er på at finde måder at se efter uventet viden på samt på nye ideer og tænke måder snarere end på at finde løsninger. 2. Omvendt mentoring (mellem ledere og nyuddannede/erfarne lærere): Formålet er at hjælpe interessenter til at forstå problemstillinger vedrørende det at fremme og vedligeholde et inkluderende skolemiljø fra en række forskellige synsvinkler. Dette er en omvendt form for mentorrelation, idet mindre erfarne medarbejdere er sat sammen med mere erfarne ledere eller andre medarbejdere med det formål at hjælpe den erfarne medarbejder til at tilegne sig ny læring (Allen, McManus, & Russell, 1999; Kram, 1996; Kram & Hall, 1996, citeret i Human Resource Development Review, marts 2012 vol. 11 no. 1, s. 56). (se mere på: http://hrd.sagepub.com/content/11/1/55)
Beskrivelse af værktøjet	
Titel på værktøjet	Omvendt mentoring
Formålet med værktøjet	Omvendt mentoring er et strategisk værktøj, og begrebet betyder, at man sætter en mindre erfarne medarbejder til som mentor at dele hans/hendes ekspertise med en mere erfarne kollega som mentee. Dette værktøj gør det



	<p>muligt for skoleledere/skolebestyrelser at tilegne sig teknisk viden, lære om aktuelle tendenser, få et globalt perspektiv og forstå de udfordringer, som både erfarne og uerfarne lærere måtte opleve. I den forbindelse sigter værktøjet mod at understøtte en optagethed af fælles mål for inkluderende samarbejde mellem skoleledere, lærere og andre interessenter i skolen.</p>
Målgruppe	Skoleledelsen, erfarne og nyuddannede lærere.
Sådan arbejder man med værktøjet	<p>Der er nogle vigtige punkter at overveje, hvis man ønsker at etablere et Omvendt Mentoring-program på en effektiv måde i skolerne:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Ideelt set bør mentor og mentee holde et møde (ca. 1 time) hver måned.2. De involverede parter bør have frihed til at blive enige om dagsordenen for disse møder.3. De to parter skal være fuldt optaget af og engagerede i processen.
Hvad der kræves for at arbejde med værktøjet	Både mentorer og mentees vil være forpligtede til at anvende og udvikle interpersonelle færdigheder såsom selvafsløring (self-disclosure), aktiv lytning, empati og feedback.
Specielle materialer (supplerende eller alternative)	<p>Ingen særlige materialer er nødvendige, men man skal imødekomme nogle krav for at opnå en effektiv anvendelse af værktøjet i skolerne. Kravene er bl.a. at formalisere forholdet mellem parterne, dyrke gensidig tillid og være åben over for nye ideer. For at formalisere forholdet skal man for eksempel først skabe en god mentorrelation. For at opnå dette skal begge parter være bevidste om deres forventninger. Derudover bør grundreglerne vedrørende møder under den omvendte mentorordning være klare og nedskrevne. De skal dække emner som tidspunktet for møderne, de emner, der skal dækkes, og tavshedspligten. Da omvendt mentorskab er et "peer-to-peer"-forhold, bør ingen af de to personer spille en dominerende rolle. Begge skal indgå i dette forhold med en indstilling baseret på gensidig tillid og åbenhed over for ægte dialog.</p> <p>Se venligst det medfølgende supplerende materiale (powerpoint-præsentation) med titlen: <i>Reverse Mentoring – nogle grundlæggende regler og nødvendige færdigheder</i>.</p>
Mulige risici	Hvis kravene håndteres med omhu, skulle der ikke være nogen risici.
Resultat	Ved at bruge omvendt mentoring som et værktøj vil skolerne have mulighed for at øge moralen, produktiviteten og samarbejdet mellem generationerne på deres skoler.
Værktøjets teoretiske fundament	<p>Værktøjet bygger grundlæggende på to teorier. Den ene er Social Exchange Theory (SET). Et af de grundlæggende principper i SET er, at relationer udvikler sig over tid og bliver til tillidsfulde, loyale og gensidige forpligtelser. For at gøre dette skal parterne overholde visse såkaldte udvekslingsregler. For yderligere læsning, se venligst: http://jom.sagepub.com/cgi/content/abstract/31/6/874.</p> <p>Den anden teori, som omvendt mentoring bygger på, er Organizational Age Theory (Lawrence, 1987, 1988), som undersøger, hvordan aldersrelaterede normer kan påvirke folks opfattelser og motivationer vedrørende forskellige udvekslingsniveauer. For yderligere læsning, se: http://hrd.sagepub.com/content/11/1/55.</p>





Procesbeskrivelse	
Proces og implementering af temaet i skolerne	<p>Omvendt mentoring er en god måde at hjælpe kolleger fra forskellige generationer til at forstå og værdsætte hinandens styrker og perspektiver på. Når værktøjet gennemføres efter en nøje udtænkt handlingsplan, forventes brug af den omvendte mentorordning at fremme læring og samarbejde.</p> <p>Som en del af GEM-projektet blev dette værktøj afprøvet i fem skoler i Tyrkiet. Deltagerne blev bedt om at arbejde i par (skoleleder + nyuddannet lærer/overlærer og uerfaren lærer + overlærer). For at etablere et effektivt samarbejde blev hvert par bedt om at diskutere deres forventninger, dele deres tanker om, hvad de håbede at opnå, og aftale deres mål.</p>
Andet	Intet
Udviklet af	The School of Foreign Languages, Çukurova University, Adana, Tyrkiet
Beskrivelse af værktøjet	
Titel på værktøjet	NVIE <i>Inklusionskompasset</i>
Formålet med værktøjet	Formålet med at bruge NVIE <i>Inklusionskompasset</i> er at arbejde med og skifte mellem forskellige perspektiver for at få nye oplysninger.
Målgruppe	Skoleledelse/ledergrupper er den direkte målgruppe for NVIE <i>Inklusionskompasset</i> , men for at det skal lykkes, skal ledelsen inddrage alle interessenter i de dialoger og aktiviteter, der skal skabe, udvikle og vedligeholde et rummeligt skolemiljø.
Sådan arbejder man med værktøjet	<p>Grundlæggende giver <i>Inklusionskompasset</i> en ramme for dialog – en enkelt eller en serie af dialoger.</p> <p><i>Inklusionskompasset</i> gør medlemmer af den øverste ledelse/ledergruppe i stand til at indsamle nye oplysninger ved at arbejde med, og skifte mellem, de forskellige interessenters forskellige perspektiver (f.eks. lærere, forældre, skolebestyrelsen, elever).</p> <p>Udgangspunktet kan være at tage en problemstilling op, der er af betydning for en bestemt gruppe af interessenter, for eksempel forældre. Denne problemstilling skriver man i den inderste cirkel af <i>Inklusionskompasset</i>.</p> <p>Man kan derefter udforske problemstillingen ved at inddrage en række forskellige perspektiver, f.eks. hentet fra:</p> <ul style="list-style-type: none">a) medlemmer af den øverste ledelse/ledergruppeb) klasselærernec) elever osv. <p>Disse forskellige interessenter udgør aktørerne på den indre fastlagte del af kompasset.</p> <p>Det næste skridt vil være at bruge <i>Inklusionskompasset</i> til at udforske:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Hvilke VÆRDIER kan/bør danne grundlag for beslutninger og fremtidige handlinger?2. Hvilke TILGANGE kan bedst understøtte disse værdier?3. Hvordan kan effektiviteten af disse tilgange EVALUERES?





	<p>Når man bruger <i>Inklusionskompasset</i>, er det meget vigtigt at dreje på det "ydre rat" og undersøge, hvilke VÆRDIER, TILGANGE og EVALUERINGER der kan være vigtige for hver af aktørerne i den indre fastlagte del af kompasset. Effektiv brug af <i>Inklusionskompasset</i> kræver en åbenhed over for ægte dialog snarere end debat (hvor det, der tæller, er at vinde diskussionen). Fokus er på at være på udkig efter uventet viden og nye ideer og måder at tænke på snarere end på at finde løsninger. Det, der ligger til grund for dette værktøj, er den antagelse, at virkeligheden har forskellige betydninger, afhængigt af hvis perspektiv og fortælling man baserer sin forståelse på.</p> <p><u>Definition af centrale begreber:</u></p> <p>VÆRDIER Værdierne er den etik, der understøtter handlinger og alt arbejde i professionerne, f.eks. undervisning, sygepleje mv.</p> <p>TILGANGE Med tilgange menes den handlingsplan, som er blevet aftalt ud fra relevant forskning, teori og praksis.</p> <p>EVALUERING Evaluering af effektiviteten af de valgte tilgange bør føre til, at der træffes nye afgørelser vedrørende efterfølgende handlingsplaner.</p>
Behov for særlig ekspertise for at arbejde med værktøjet	<p>Ingen særlig ekspertise er nødvendig som forudsætning for at arbejde med <i>Inklusionskompasset</i>. Imidlertid bør skolens ledelse/ledergruppe være produktiv, reflekterende, åbensindet, samarbejdsvillig, nysgerrig og nyskabende.</p> <p>Deltagerne bør basere alle deres aktiviteter på en gruppedialog, som omfatter en bred vifte af stemmer, snarere end på at forsøge at komme med "det rigtige svar".</p> <p>Alle involverede er derfor praktiserende snarere end eksperter. Ved at deltage i en reel dialog kan de over tid udvikle et fælles repertoire af ressourcer.</p>
Specielle materialer (supplerende eller alternative)	<p>Den skematiske repræsentation af NVIE <i>Inklusionskompasset</i> (bilag 1) viser, hvordan kompasset fungerer, og identificerer sandsynlige interessenter. Afhængigt af sammenhængen kan andre interessenter føjes til <i>Inklusionskompasset</i>.</p>
Mulige risici	<p><i>Inklusionskompasset</i> kan være tidskrævende og kan ses som risikabelt fra en administrativ synsvinkel. Det er dog vigtigt at huske, at den vilje til at indgå i dialog og åbenhed over for nye ideer, som brugen af <i>Inklusionskompasset</i> fremmer blandt kolleger, er med til at skabe, udvikle og vedligeholde et inkluderende læringsmiljø.</p>
Resultat	<p>En effektiv gennemførelse af <i>Inklusionskompasset</i> kan bidrage til at udvikle et inkluderende miljø i skolerne ved at skabe et dynamisk og gensidigt forpligtende forhold mellem skoleledere, lærere, studerende og andre interessenter. Selve værktøjets natur muliggør bæredygtighed, da <i>Inklusionskompasset</i> indeholder et systematisk loop, der kan blive ved og ved med at generere nye ideer og værdier.</p>





<p>Værktøjets teoretiske fundament</p>	<p>NVIE <i>Inklusionskompasset</i> er baseret på to primære teorier:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Lave & Wengers teori om praksisfællesskaber.2. Urie Bronfenbrenners teori om miljøer og systemer. <p>Teorien om praksisfællesskaber kan defineres som social læring, der opstår, når folk med en fælles interesse i et emne eller område samarbejder over en længere periode, udveksler ideer og strategier, fastlægger løsninger og dyrker innovation. Tre betingelser er afgørende:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Der er behov for et fælles interessedomæne som fx inklusion.2. Der er behov for et fællesskab, der skaber relationer, som gør deltagerne i stand til at lære af hinanden.3. Der er behov for en praksis. Praksisfællesskaber består ikke kun af mennesker, der har en interesse i noget. De består af praktikere, der udvikler et fælles repertoire af ressourcer, som kan omfatte historier, nyttige værktøjer, erfaringer og måder at håndtere visse problemer på. Ved hjælp af NVIE <i>Inklusionskompasset</i> kan ledere og andre interessenter træffe beslutninger på grundlag af fælles værdier og udvikle måder at håndtere problemer på forbundet med inklusion (Wenger, 2000). <p>Den anden vigtige teori bag NVIE <i>Inklusionskompasset</i> er Urie Bronfenbrenners teori om miljøer og systemer. Ifølge denne teori støder mennesker hele livet igennem på forskellige miljøer, der kan påvirke deres adfærd i varierende grader. Disse systemer omfatter: Et <i>mikrosystem</i> (det umiddelbare miljø, hvori vi lever vores liv); et <i>mesosystem</i> (forholdet mellem mikrosystemer i vores liv, fx familie og skolelivet); et såkaldt <i>eksosystem</i> (de omgivelser, hvori der er en sammenhæng mellem miljøer, hvor personen ikke har nogen aktiv rolle, og miljøer, hvor personen deltager aktivt); et <i>makrosystem</i> (individets aktuelle kultur, herunder emner som personens socioøkonomiske status eller etnicitet); og et <i>kronosystem</i> (overgange og skift op gennem livet).</p> <p><u>Sarah Mae Sincero</u> (14. marts 2012) Ecological Systems Theory. Hentet 2. februar 2015 fra Explorable.com: https://explorable.com/ecological-systems-theory</p> <p>NVIE <i>Inklusionskompasset</i> er også baseret på Reginald Revans aktionslæringsteori (1982), som er en teori om, at man kan løse reelle problemer ved at handle og reflektere over resultaterne. Aktionslæreprocessen omfatter (1) et reelt problem, der er vigtigt, kritisk og som regel komplekst, (2) et forskelligartet problemløsningsteam, (3) en proces, der fremmer nysgerrighed, undersøgelse og refleksion, (4) et krav om, at tale omsættes til handling og i sidste ende til en løsning, og (5) en forpligtelse til at ville lære.</p> <p>NVIE <i>Inklusionskompasset</i> er også baseret på Ainscow og Booths materiale "Indeks for integration" (2002). Indekset har været en ressource til at støtte den inklusive udvikling af skoler ved at opbygge samarbejdsrelationer og forbedringer i lærings- og undervisningsmiljøet. Det er et sæt af materialer</p>
--	--





	<p>designet til at understøtte skolerne i en inkluderende skoleudviklingsproces, der trækker på synspunkter fra personalet, skolebestyrelsen, skoleelever, forældre/plejere og andre medlemmer af fællesskabet.</p> <p>Booth, T. and Ainscow, M. (2002). <i>Index for Inclusion: Developing learning and participation in schools</i>. Centre for Studies on Inclusive Education (CSIE)</p>
Procesbeskrivelse	
Proces og implementering af temaet i skolerne	<p>Som en del af GEM-projektet blev NVIE <i>Inklusionskompasset</i> afprøvet i fem gymnasier i Tyrkiet og blev specielt brugt til:</p> <ul style="list-style-type: none">a) at øge bevidstheden om differentierende og inkluderende skolemiljøer.b) at gennemgå hver skoles tilgang til at skabe et sådant miljø.c) at gennemgå effektiviteten af NVIE <i>Inklusionskompasset</i> som et redskab til at skabe/forbedre differentieret og inkluderende undervisning og læringsmiljøer i skoler.
Andet	Intet
Udviklet af	The School of Foreign Languages, Çukurova University, Adana, Tyrkiet

[Inklusionskompasset – model på dansk hentes fra NVIE]

