



Implementing Inclusion
in Schools

Inklusion toteuttaminen kouluissa

Näin käynnistät, ohjaat ja
toteutat kehitysprosessin kohti
inklusiota



” Inklusio edellyttää yhteistyötä ja kommunikaatiota.

(IIS-hankekonsortio)

Sisällys

Johdanto	4
■ Näin pääset alkuun	6
■ Näin saat tukea ja löydät liittolaisia	8
■ Valmennus: Tehokas keino edistää inklusiota koulussa	11
■ Näin kokoat työryhmän ja suunnittelet hankkeen rakenteen	15
■ Näin määrität tavoitteet ja käsiteltävät asiat	20
■ Näin laadit ohjelman ja toteutat sen	25
■ Näin päätät prosessin ja arvioit sitä	30
Tietoa hankkeeseen osallistuvista kumppaneista ja pilottikouluista	34
Lähteet	35
Teostiedot	36

Johdanto

- *Toivoisitko, että koulussasi vastattaisiin paremmin oppilaiden yksilöllisiin oppimistarpeisiin ja suhtauduttaisiin rakentavammin erilaisuuteen ja monimuotoisuuteen?*
- *Pohditko, miten lainsäädännön edellyttämä inklusio voisi toteutua koulussasi?*

Jos vastasit kyllä, tämä opas on sinua ja kouluasi varten.

Tämä opas on tarkoitettu **kaikille koulujen työntekijöille, joilla on intoa tai joille on annettu tehtäväksi kehittää koulustaan inklusiivisempi**. Ensisijaisesti tämä on rehtorien tehtävä, mutta tätä opasta voivat käyttää myös opettajat, koulun hallintohenkilökunta ja muut koulujen työntekijät.

Tässä oppaassa neuvotaan, **miten käynnistetään koulun kehitys inklusiivisemmaksi ja miten kehitystä ohjataan, toteutetaan ja arvioidaan**. Siinä edistetään Index for Inclusion -mallin toteuttamista **yhdistämällä toisiinsa inklusioon liittyvät asiat sekä muutosjohtamisen periaatteet ja menetelmät**.

Tämä opas on laadittu eurooppalaisessa Implementing Inclusion in Schools – IIS -hankkeessa, jossa 10 yleis- ja erityisopetuksen ala- ja yläkoulua neljästä eri maasta toteuttivat kehitysprosessin kohti inklusiivisia käytäntöjä. Jokaisessa koulussa laadittiin oma suunnitelma koulun omien haasteiden pohjalta. Kaikilla oli tukenaan ulkopuolinen valmentaja. Tähän oppaaseen on koottu yhteenveto koulujen ja valmentajien kokemuksista, jotta myös muut koulut muissa maissa voisivat soveltaa niitä omiin tarpeisiinsa.

Peruslähtökohdat

Inklusiivinen kasvatusta voidaan määrittellä monella tavalla. Pidämme hyvänä Gottfried Biewerin määritelmää, jonka mukaan inklusiivinen kasvatusta tarkoittaa ”sellaisia koulutuksen, kasvatuksen ja kehityksen teorioita, jotka eivät luokittele eivätkä leimaa, jotka perustuvat haavoittuvassa asemassa olevien ja marginalisoitujen ihmisten oikeuksiin ja edistävät heidän osallisuuttaan kaikilla elämänalueilla ja jotka pyrkivät muuttamaan tavanomaisten instituutioiden rakenteita kaikkien käyttäjien erilaisiin olosuhteisiin ja tarpeisiin sopiviksi”.

Kaikkissa kouluissa tulisi **tavoitella inklusiota** niin laajasti kuin olosuhteet sallivat.

Milloinkaan ei ole – ja juuri siksi aina on – **oikea aika** aloittaa tai jatkaa koulun kehittämistä kohti inklusiota.

Inklusio edellyttää muutosta. Se on kaikille oppilaille jatkuva lisääntyvän oppimisen ja osallisuuden prosessi. Se on ihanne, jota koulut voivat tavoitella, mutta jota ei koskaan täysin saavuteta. Inklusio alkaa kuitenkin toteutua heti, kun osallisuutta ryhdytään lisäämään. **Inklusiivinen koulu on liikkeessä.**

Inklusiivinen kasvatusta ei toteudu hetkessä. Koulusta tulee inklusiivinen vain siten, että **kaikki koulussa työskentelevät tai koulun ja oppilaiden elämään muuten osallistuvat ihmiset toimivat yhdessä.**

Koulun rakenteiden ja resurssien täytyy muuttua samalla, kun koulun työntekijöiden asenteet ja motivaatio muuttuvat.

Jokainen koulun henkilökuntaan kuuluva voi käynnistää koulussaan kehitysprosessin kohti inklusiota. Jotta muutos olisi laajalla ja kestäväällä pohjalla, prosessin täytyy olla läpinäkyvä kaikille ja **päätäjien (esimerkiksi rehtorin) täytyy mahdollisimman nopeasti sitoutua siihen ja antaa sille tukensa.**

Jos koulut kokevat, etteivät pysty käynnistämään ja hallitsemaan inklusiokehitysprosessia omin neuvoin, ulkopuolinen valmentaja voi käynnistää prosessin ja ohjata sitä.

Kokonaisvaltainen lähestymistapa inklusiiviseen kasvatukseen kouluissa sisältää kolme tärkeää ulottuvuutta: **inklusiivinen toimintakulttuuri, inklusiiviset toimintaperiaatteet ja inklusiiviset käytännöt,** jotka kuvataan Index for Inclusion -aineistossa. **Index for Inclusion -mallia** noudattamalla teet koulusi inklusiokehitysprosessista kokonaisvaltaisen, järjestelmällisen ja kattavan. Se tarjoaa erinomaisen analyttisen ja teoreettisen pohjan inklusion kehittämiseen kouluissa.

■ Näin pääset alkuun

Tulen syttymiseen tarvitaan aina kipinä. Jokainen koulun työntekijä voi toimia kipinä, joka käynnistää koulun kehittämisen inklusiiviseksi. Tämä ei automaattisesti tarkoita, että kyseisen henkilön tarvitsisi olla vastuussa koko prosessista tai että kyseessä olisi yhden ihmisen projekti. Roolit, vastuut ja tehtävät täytyy määritellä, ja koko tiimi täytyy saada mukaan prosessiin. Kuitenkin rehtorin lisäksi kuka tahansa muukin koulun työntekijä **voi pyrkiä tuomaan inklusion mukaan koulun käytäntöihin**.

Tässä alkuvaiheessa tavoitteena on **lisätä uskallusta inklusion edistämiseen omassa koulussa, keskustella työyhteisössä kehittämistarpeista ja saada käsitys koulun toimintakulttuurista, olosuhteista ja ihmisistä**.

Muutamia vinkkejä koulun kehitysprosessin valmisteluun ja ongelmien esiin ottamiseen:

- Selvitä, miksi haluat lähteä mukaan.
- Tutustu kouluissa toteutettavan inklusion oikeudelliseen perustaan.
- Perehdy Index for Inclusion -aineistoon.
- Keskustele muiden kanssa muutoksen tarpeesta, tunnista liittolaiset ja samoin ajattelevat.
- Kerää koulun kehittämistä ja inklusiota puoltavia ajatuksia.
- Ota inklusioteema esiin koulun kokouksissa, seminaareissa tai muissa koulun kehittämistilanteissa.
- Tutustu muiden koulujen hyviin käytäntöihin ja kokemuksiin. Vieraile muissa kouluissa.
- Pohdi, millaiset koulusi kehittämisedellytykset ovat tällä hetkellä ja miten koulua on aiemmin kehitetty.
- Pyydä lupa prosessin käynnistämiseen asiasta päättäviltä henkilöiltä.
- Pyydä tukea opetuksesta vastaavasta ministeriöstä.

Päätä valmisteluvaihe järjestämällä tilaisuus tai tapahtuma, josta koulun kehitysprosessi kohti inklusiota virallisesti alkaa. Käynnistystapahtuman luonne riippuu koulusta. Yleensä sen tulisi ilmentää päättäjien sitoutumista tai suostumusta inklusion toteuttamiseen, avoimuuteen, prosessin tukemiseen, koulun työntekijöiden ja ulkopuolisten (esimerkiksi vanhempien) osallistamiseen sekä seuraavista vaiheista tiedottamiseen.

Näin pääset alkuun



”Koulumme perustamisesta saakka meillä on pyritty oppilaiden inklusioon. Haasteena on ylläpitää koulun työntekijöiden kesken jatkuvaa vuoropuhelua siitä, mitä inklusio tänä päivänä tarkoittaa ja miten sitä voidaan parhaiten edistää.

(Ingrid Karlitschek, opettaja, Johannes-Neuhäusler-Schule, Saksa)

Voit myös pyytää kaikkia osapuolia keskustelemaan inklusion kehittämisestä ja kuvata teoreettisena lähtökohtana inklusion kolme olottuvuutta eli inklusiiviset toimintakulttuurit, toimintaperiaatteet ja käytännöt (ks. Index for Inclusion -aineisto, s. 13).

Visuaaliset työkalut, kuten videopätkät tai inklusion eri olottuvuuksia kuvaavat diat voivat auttaa ottamaan asioita esille ja rohkaista osallistumaan ja keskustelemaan aktiivisesti. Videot, yleiskuvaus ja muut aineistot ovat saatavilla **IIS:n verkkosivuilta**:

www.implementing-inclusion-in-schools.eu



Hyvät käytännöt

”Yläkoulumme rehtori kiinnostui edistämään inklusiota ja vahvistamaan jo käynnissä olevia toimintoja inklusion ja itseohjautuvan oppimisen suuntaan. Hän kutsui valmentajan (inklusiosta perillä olevan koulun kehittämisen asiantuntijan) ja muutamia koulun opettajia pohtimaan mahdollisia etenemistapoja. Tässä pienryhmässä keskusteltiin puolentoista tunnin ajan siitä, millaista visiota haluttiin tavoitella, mihin prosessin pitäisi johtaa ja kuinka monta henkilöä koulusta pitäisi saada aktiivisesti mukaan. Prosessi käynnistyi pienestä opettajaryhmästä, mutta kaikille koulun opettajille tiedotettiin suunnitelmista suuremmassa kokouksessa.”

(Praxis Neue Mittelschule Salzburg, Itävalta)

Näin saat tukea ja löydät liittolaisia

Kun lähdetään kehittämään koulua kohti inklusiota, täytyy ensin selvittää koulun eri sidosryhmät. **Sidosryhmäanalyysi** auttaa laatimaan osallistavan strategian ja ylittämään esteitä.

Oman koulusi sidosryhmät voivat olla sekä koulun sisällä että sen ulkopuolella. Jotkut voivat sijaita kaukanakin. Myös sidosryhmien mahdollinen vaikutus koulun toimintaan voi vaihdella.

Eri maissa sidosryhmillä on erilaisia nimiä ja ne on organisoitu eri tavoin. Kuitenkin useimmissa maissa ja tapauksissa koulun sidosryhmiin kuuluvat:

- koulun työntekijät, rehtori ja eri ammattiryhmät (opettajat, erityisopettajat, koulunkäynnin ohjaajat, eri alojen terapeutit, hallintohenkilöstö, kiinteistöhuollon ja ruokapalvelun henkilöstö);
- vanhemmat, vanhempainyhdistys ja/tai koulun tukiyhdistys;
- koulun johtokunta;
- organisaatiot ja/tai viranomaiset, jotka päättävät henkilöstön, koulurakennusten ja opetusmateriaalin rahoituksesta. Vastuu näistä saattaa kuulua eri sidosryhmille, esimerkiksi eri ammattiryhmien osalta. Joskus myös henkilöstön esimiesvastuu on jaettu;
- viranomaiset, jotka päättävät opetussuunnitelmista, oppilaiden testaamisesta ja tutkintojen, suoritusten ja todistusten hyväksymiskriteereistä;
- viranomaiset, jotka rahoittavat erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden tuen ja tarvittavat resurssit;
- koulutusasioihin keskittyvät poliitikot;
- viranomaisten tai kansalaisjärjestöjen inklusiota ja integraatiota koskevat neuvontapalvelut;
- erityistä tukea tarvitseville lapsille tarkoitettujen palvelujen tarjoajat alueella;
- muut saman alueen koulut.

Voit selkeyttää asiaa laatimalla **kartan, johon merkitset kaikki koulun sisäiset ja ulkopuoliset sidosryhmät sekä niiden intressit ja vaikutusmahdollisuudet.**

Se, miten ihmiset mieltävät suunnitellut muutokset ja miten he ajattelevat niiden vaikuttavan heihin itseensä, ratkaisee, antavatko he niille tukensa vai vastustavatko niitä.

Näin saat tukea ja löydät liittolaisia

Voit **selvittää eri sidosryhmien suhtautumisen inklusioon** joko arvaamalla, päättelemällä aiemman tietosi perusteella, kuuntelemalla ja lukemalla tai kysymällä sidosryhmiltä itseltään. Sidosryhmien omia näkemyksiä voi tiedustella esimerkiksi tekemällä kyselyn. Index for Inclusion -aineistosta löytyy inklusion eri ulottuvuuksiin liittyviä kysymyksiä. IIS-hankkeessa käytetyn, asenteita kartoittavan kyselylomakkeen voi ladata **IIS:n verkkosivuilta**. Tarkoituksena ei ole tehdä tieteellistä tutkimusta, joten voit vapaasti muokata kysymyksiä tarpeen ja kohderyhmän mukaan.

www.implementing-inclusion-in-schools.eu



Pohdi myös oman koulusi kehittämisperinteitä ja selvitä, mitä muita kehittämisprosesseja koulussasi on suunnitteilla, meneillään tai aiemmin toteutettu. Inklusiotavoitteen voi ehkä yhdistää johonkin muuhun prosessiin. Näin voit myös välttää aiemmin teytyjä virheitä ja tehdä realistisen suunnitelman inklusioprosessissa tarvittavista resursseista. Koulun muut prosessit voivat olla esimerkiksi säännöllisiä arviointeja tai vaikkapa ministeriön vetämä erityishanke, jossa koulu on mukana – aiheena voi olla esimerkiksi terveellinen ravitsemus.

Sidosryhmien ja muiden prosessien tuntemus auttaa **tunnistamaan inklusiotavoitteen tukijat ja liittolaiset ja luomaan heihin suhteita**. Tämä tieto on tarpeen, kun kokoat hanketiimiä ja suunnittelet sekä toteutat prosessia. Voit myös hyödyntää analyysin tuloksia **etsiessäsi prosessille ulkopuolisia resursseja**, esimerkiksi:



” Edistämme inklusiota kehittämällä oppilaiden ja työntekijöiden tunneälyä sekä luomalla perheisiin myönteiset suhteet. Siksi pyrimme tekemään yhteistyötä vanhempien kanssa ja saamaan heidät liittolaisiksemme hankkeeseen. “

(Maria Muñoz, johtaja, Calasanz-koulu, Espanja)

- osallistamalla aiheeseen liittyvään ministeriön pilottihankkeeseen, joka voi koskea esimerkiksi akkreditointiohjelmia;
- hakemalla koulun johtokunnalta rahoitusta koulun omasta budjetista;
- hakemalla rahoitusta inklusiota edistävältä säätiöltä;
- hakemalla rahoitusta kunnan sivistystoimesta;
- tekemällä yhteistyötä sellaisen yliopiston kanssa, jossa tutkitaan inklusiivista kasvatusta;
- hakemalla rahoitusta vanhempainoimikunnalta tai koulun avustusrahosta;
- järjestämällä varainhankintaa oppilaiden kanssa;

- tutkimalla, löytyisikö vanhempien joukosta vapaaehtoista valmennuksen, koulun kehittämisen tai muutosjohtamisen asiantuntijaa.

Mikäli mahdollista, pyri **löytämään ulkopuolinen valmentaja**, joka ohjaa hanketiimiä prosessin toteuttamisessa.

Hyviä käytäntöjä

”Koulussamme on järjestetty talviurheilupäiviä yhteistyössä toisen paikallisen koulun ja Kehitysvammaisten Tukiliiton Malike-toiminnan kanssa. Tavoitteena on antaa vammaisille henkilöille mahdollisuus saada uusia kokemuksia.”

(Niittyvillan koulu, Seinäjoki)

■ Valmennus: Tehokas keino edistää inklusiota koulussa

Mitä valmennus on ja kuka voi toimia valmentajana?

Valmentaja on henkilö, joka toimii neuvonantajana, oppaana tai välittäjänä. Valmennus on **auttamissuhde**, jonka tarkoituksena on parantaa koulun toimintaa ja edistää tavoitteiden saavuttamista. Joissakin maissa tällaisia valmentajia nimitetään koulun kehittämisen asiantuntijoiksi.

Valmentaja...

- ...**kannustaa** kasvatusyhteisön jäseniä asettamaan inklusion pysyväksi tavoitteeksi ja pyrkimään kohti inklusiivisempaa koulua.
- ...auttaa **arvioimaan** koulun resursseja ja heikkouksia ja kannustaa pohtimaan, analysoimaan ja arvioimaan koulun toimintaa inklusion näkökulmasta.
- ...**auttaa asettamaan selkeät tavoitteet** inklusion toteuttamiseen koulussa.
- ...**auttaa vahvistamaan kasvatusyhteisön osaamista** esteiden ylittämässä.
- ...etsii ja **luo uusia inklusiivisia käytäntöjä** kouluun.

Valmennus auttaa opettajia, rehtoreita, vanhempia ja oppilaita muodostamaan uuden näkemyksen omasta tilanteestaan ja muista reunaehdoista. Se auttaa myös tulkitsemaan tilannetta uudella tavalla, joka kannustaa reflektointiin ja empatiaan ja niiden myötä uuteen toimintaan.

Tavoitteena on, että koulu käynnistää oman hankkeensa omien tarpeittensa ja mieltymystensä pohjalta.

Valmennuksen perustana on usko jokaisen yksilön omiin resursseihin, ongelmanratkaisutaitoihin ja itseään ohjaavaan voimaan (ECA, Euroopan coaching-yhdistys, puheenjohtaja Bernhard Juchniewicz).

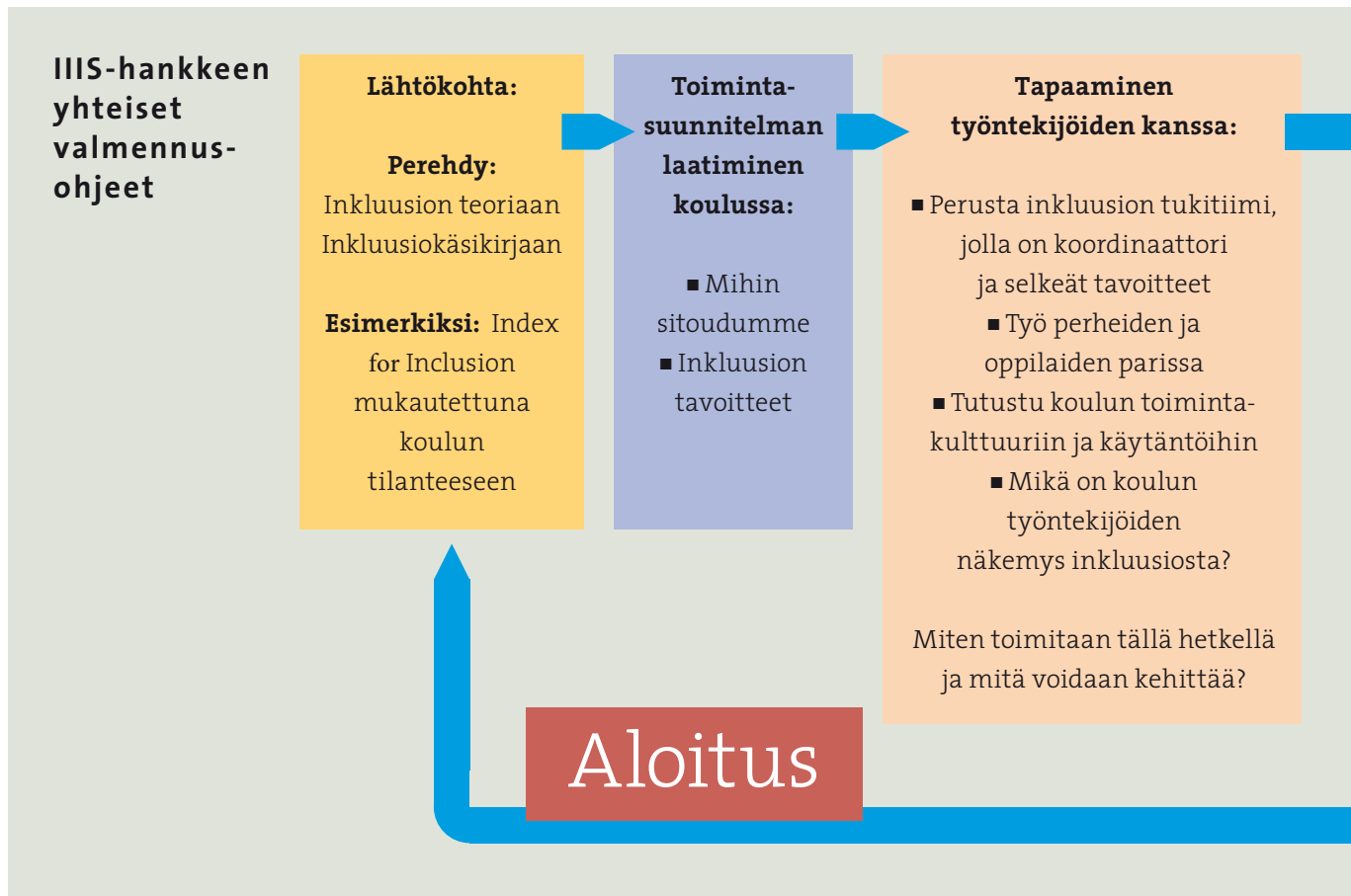
Valmentajan tulee antaa välineitä erilaisten inklusiivisten tavoitteiden saavuttamiseen, mutta osallistujat itse päättävät, haluavatko he käyttää juuri näitä välineitä.

Valmentaja voi kehittää esimerkiksi seuraavia asioita:

- henkilösuhteet ja työntekijöiden välinen kommunikaatio;
- opettajien tietoisuus inklusiosta;
- lisätuki ja välineet kasvatuskontekstin analysoimiseen hyvien inklusiivisten käytäntöjen luomista varten;
- opetustiimien johtamisen ja tunteiden hallinnan taidot;
- tasavertaisten osallistumismahdollisuuksien luominen hyödyntämällä monimuotoisuutta ryhmissä, joissa osa oppilaista tarvitsee erityistä tukea ja osa ei;
- koulun dynamiikan ja toiminnan yhteinen arviointi ja inklusioon tähtäävät parannukset;
- inklusiota käsittelevät kurssit kasvatusyhteisölle.

Tämän oppaan mukainen valmentaja...

- ...on saanut koulutusta inklusioon liittyvissä asioissa.
- ...osaa antaa ohjausta sitä pyytävälle ja pitää kurseja ja koulutuksia sekä laatia välineitä ja strategioita, joiden avulla laadukasta opetusta voidaan tarjota kaikille.



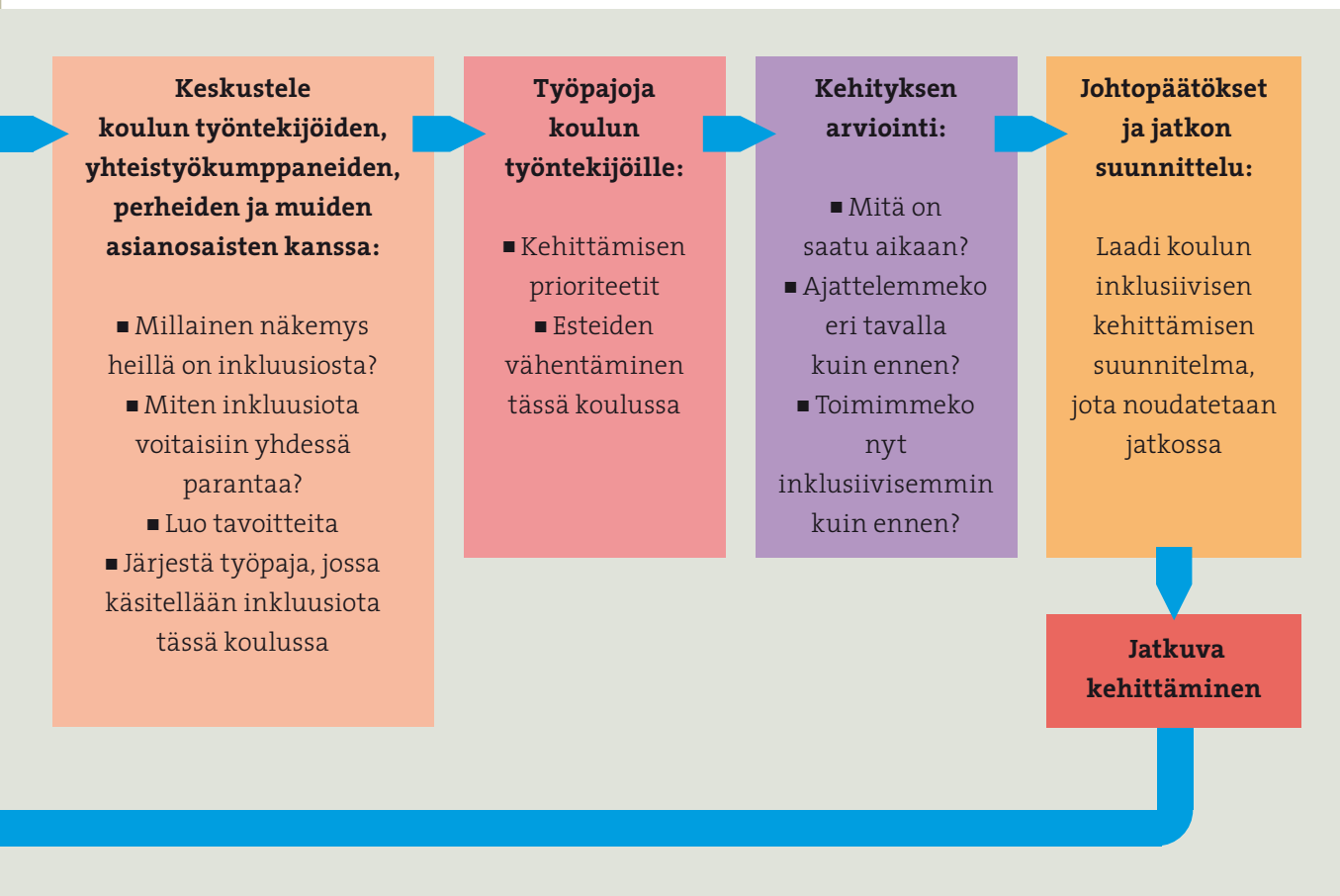
- ...osaa jatkuvasti motivoida koulun työntekijöitä ja kasvatusyhteisöä sekä innostaa muita myönteiseen muutosprosessiin.
- ...uskoo tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja edistää kunnioitusta, suhtautuu muihin empaattisesti ja osaa kuunnella.

Ei-ohjaaviin valmennustapoihin liittyy viisi avaintaitoa:

- luottamuksellisen suhteen luominen;
- merkityksen kuuntelu;
- ymmärtämiseen tähtäävien kysymysten esittäminen;
- toiminnan, pohdinnan ja oppimisen kannustaminen;
- luottamuksen kehittäminen ja onnistumisista iloitseminen.

Valmennusprosessi noudattaa projektinhallinnan tai muutosjohtamisprosessien vaiheita ja dynamiikkaa.

Inklusiiviseen kehitykseen keskittyvä valmennusprosessi voisi tyypillisesti näyttää tältä:





” Kun käynnistimme inklusiohankkeen, meillä oli selkeä ajatus luoda inklusio-osasto. Tämän osaston oli tarkoitus ohjata kaikkia koulun prosesseja. Niinpä koulun rehtori valitsi koulun henkilökunnasta 4 ihmistä toteuttamaan hanketta. Plataforma Educativa -portaali avattiin tueksemme juuri oikealla hetkellä, ja aloimme etsiä muita organisaatioita ja instituutioita hankkiaksemme lisää tukea. Otimme yhteyttä muihin kouluihin, yliopistoon jne. Tämä vaihe ei ollut helppo, koska monet organisaatiot ja laitokset eivät vastanneet yhteydenottoihimme.

(Mònica Aranjuelo Planella, opettaja, Col.legi Dr. Masmitjà I, Spain)

Hyviä käytäntöjä

Valmennustapaamisessa opettajat ilmaisivat huolensa siitä, että jos erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden osallisuutta lisättäisiin, oppilaat eivät pääsisi kokeista läpi. He saivat vähemmän erityisopettajan välitöntä tukea. Valmentaja kirjoitti kahdelle kortille sanat ”tuki” ja ”osallisuus”. Sitten hän otti kortit, yhden kumpaankin käteen, ja näytti ne osallistujille. Seuraavaksi hän yhdisti kortit osoittaakseen, että molemmat asiat voisivat todennäköisesti toteutua samalla kertaa. Näiden kahden asian erottaminen ei välttämättä tarkoita, että ne eivät sopisi yhteen, niin kuin osallistujat ajattelivat. ”Liikkuvat kuvat” helpottavat uusien asioiden yhdistämistä ihmisten mielissä.

(Praxis Neue Mittelschule Salzburg, Itävalta)

■ Näin kokoat työryhmän ja suunnittelet hankkeen rakenteen

Kun inklusion kehittäminen on saatu tuotua koulun ohjelmaan ja rehtori sekä muut päättäjät ovat yleisellä tasolla hyväksyneet pyrkimyksen kehittää inklusiota koulussa, on aika **määritellä vastuut, suunnitella rakenne ja koota työryhmä inklusiivista koulun kehittämisprosessia varten**. Inklusio koulussa ei ole mikään yksityisasia, joten siihen voidaan päästä vain **toimimalla yhdessä ja avoimesti**.

Sen vuoksi rehtorin tulee **nimittää joku koulun työntekijöistä prosessin vastuuhenkilöksi ja määritellä puitteet ja ehdot tämän henkilön työlle**, esimerkiksi ylimääräiset tunnit, luokkaopetuksen vähentäminen sekä oikeus olla yhteydessä muihin henkilöstön jäseniin prosessiin liittyvissä asioissa. Tämä tulee tehdä näkyväksi myös muille työntekijöille.

Seuraavaksi **kootaan työryhmä ohjaamaan prosessia sekä suunnittelemaan ja toteuttamaan seuraavaa vaihetta, jossa määritellään muutoksen tavoitteita ja aiheita**. Työryhmän koko riippuu monesta asiasta (koulun koko, käytettävissä olevat resurssit, työntekijöiden motivaatio, suunniteltujen muutosten mittasuhteet). Työryhmään on hyvä valita ihmisiä, jotka...

- ...ovat motivoituneita.
- ...edustavat eri sidosryhmiä.
- ...ovat avaintehtävissä, esimerkiksi koulun laatuasioista vastaava henkilö.
- ...pystyvät virallisen asemansa tai epämuodollisen vaikutusvaltansa avulla edistämään asiaa.

Kriittisten äänien mukaan ottaminen lisää uskottavuutta ja avoimuutta sekä parantaa onnistumisen edellytyksiä.

Työryhmän ensimmäisellä tapaamiskerralla kannattaa käyttää aikaa **hyvän yhteishengen luomiseen ja toimintatavoista sopimiseen**. Yhteishengen luomisessa voi hyödyntää erilaisia harjoitteita, kuten keskinäistä luottamusta parantavia tehtäviä.

Toimintatapojen osalta miettikää vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

- Missä, milloin ja kuinka usein kokoonnutaan?
- Kuka on vastuussa mistä (esim. kuka toimii puheenjohtajana, kutsuu tapaamiset koolle, varaa kokoushuoneen, raportoi)?
- Mitä osallistuminen edellyttää?

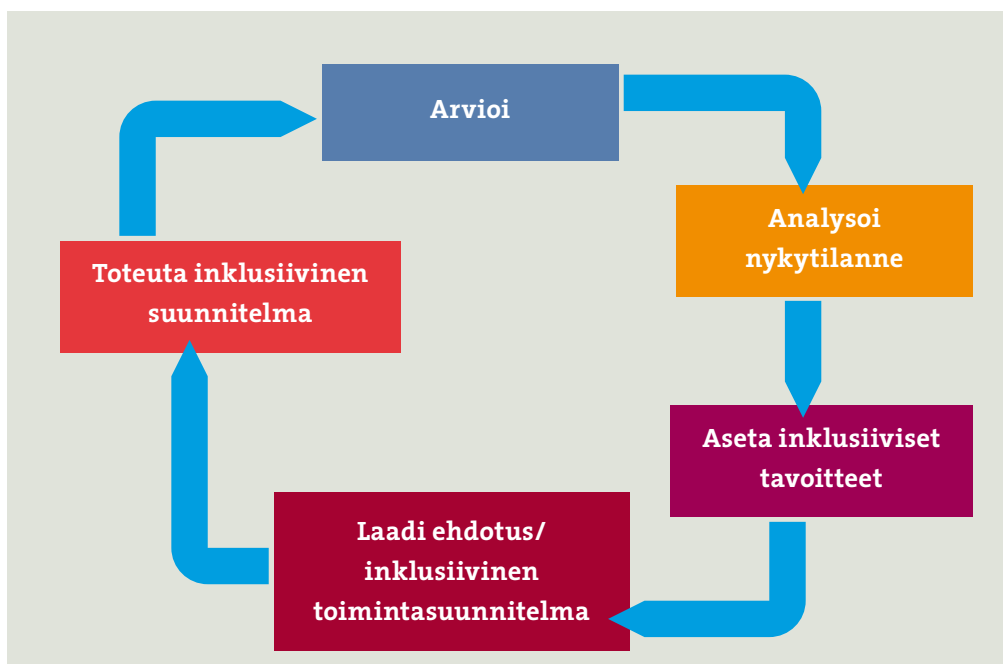
Keskustelkaa myös siitä, **miten kauan koko prosessin arvioidaan kestävän**, ja **laatikaa alustava aikataulu**.

Koululle ja sen kasvatusyhteisölle on tiedotettava työryhmän olemassaolosta ja tehtävästä. **Pidä kaikki sidosryhmät aina ajan tasalla siitä, miten prosessi etenee**. Tämä lisää avoimuutta ja auttaa sitoutumaan tavoitteisiin ja toimintaan.

Tavoitteita ja käsiteltäviä asioita määritellessään työryhmä saattaa päätyä siihen, että mukaan tarvitaan lisää ihmisiä tai että täytyy perustaa **alatyöryhmiä** työstämään eri osatavoitteita. **Työskentelyn rakennetta voi muuttaa tarpeen mukaan**.

Jos mukaan otetaan ulkopuolinen valmentaja, tulee määritellä valmentajan rooli sekä työryhmän ja valmentajan yhteistyön ehdot.

Olipa mukana valmentaja tai ei, työryhmän tehtävänä on käynnistää ja viedä läpi prosessi, johon kuuluvat seuraavat **vaiheet: analyysi, tavoitteiden asettaminen, toimintasuunnitelman laatiminen, toimintasuunnitelman toteuttaminen ja arviointi**.



Kun työryhmä käynnistää kehitysprosessin ja vie sen läpi, **työryhmän tulee säännöllisesti pohtia, mitä prosessissa on meneillään**. Muutos ei noudata lineaarista, mekaanista mallia. Eteen voi tulla uusi tilanne tai odottamaton tapahtuma, kouluun saattaa tulla uusia työntekijöitä, tai ilmenee jokin muu tekijä, jonka vuoksi työryhmän on harkittava päätöksiään tai oletuksiaan uudelleen. Jo toteutettuja toimia arvioitaessa ehkä huomataankin, että työryhmän on muutettava prosessin suuntaa. Reflektio on tärkeää myös työryhmän jäsenten oman kehittymisen kannalta. Jokainen työryhmän jäsen oppii prosessin aikana paljon inklusiosta, ja heidän henkilökohtainen kehityksensä puolestaan vaikuttaa prosessissa tehtäviin päätöksiin.

Jatkuvan pohtimisen periaate ja prosessin mukauttaminen pohdinnan tuloksiin tarkoittavat, että **eri vaiheiden ajallinen kesto eri kouluissa on erilainen**. Prosessissa saatetaan myös joutua ottamaan askelia taaksepäin tai tekemään mutkia, ja työryhmä saattaa kokea, että sen täytyy määritellä tai analysoida asioita uudelleen. Tämä on tyypillistä muutos- ja kehitysprosesseille myös silloin, kun ne koskevat inklusiota. Arviointia koskevassa kappaleessa kuvattuja menetelmiä voidaan myös mukauttaa ja hyödyntää työryhmän sisäiseen reflektointiin. Koulun kehittäminen kohti inklusiota noudattaa muutosjohtamisen periaatteita. Tällaiset prosessit eivät välttämättä ole tuttuja kaikille. Prosessiin liittyy monia eri vaiheita ja toimijoita, ja se kehittyy ajan myötä ja vaatii paljon kommunikaatiota ja verkostoitumista, joten on hyvä **perehdyttää jäseniä muutosjohtamisen perusteisiin**. Tässä voi hyödyntää Index for Inclusion -aineistoon liitettyä muutosjohtamisen periaatteiden esittelyä.



” Meille oli selvää, että koulun inklusiokehityshankkeen onnistumiseen tarvittaisiin mahdollisimman monen työntekijän taitoja.

(Carlos Castello, opettaja, COL.LEGI SAN JOSÉ PATRONATO, Espanja)

Luottamusharjoitukset ovat menetelmä, jonka avulla työryhmän jäsenet tuodaan yhteen ja jossa toiminnan ja harjoitusten avulla lisätään keskinäistä luottamusta. Menetelmän avulla vahvistetaan yhteistyösuhteita ja edistetään myönteistä ryhmähenkeä työryhmän sisällä. Kun valitset luottamusharjoitusta, ota aina huomioon työryhmän jäsenten aiemmat suhteet.

Harjoituksia tehtäessä edetään seuraavasti:

Ohjeet – Toiminta – Palaute

Pelko hatussa

Tämä harjoitus kasvattaa empatiaa, ja sen avulla voidaan parantaa turvallisuuden kokemusta työyhteisössä. Tarvikkeet: hattu, paperilappuja ja kyniä. Jokainen osallistuja kirjoittaa nimettömästi paperilapuille pelkäämänsä asiat ja laittaa laput hattuun. Hattu kiertää ryhmässä ja jokainen osallistuja

Hyviä käytäntöjä

”Koulussamme on toiminut kehitystyöryhmä jo usean vuoden ajan. Joka vuosi työntekijät kaikista ammattiryhmistä voivat ilmoittautua vapaaehtoisiksi työryhmään. Työryhmässä ovat edustettuina koulun eri ammattiryhmät. Rehtori ja työntekijät määrittelevät yhdessä tavoitteet koulun kehittämiseksi. Työryhmä laatii kysymyksiä ja väittämiä, joista sitten keskustellaan henkilökunnan kokouksissa. Lopuksi työryhmä toteuttaa asetetut tavoitteet.”

(Johannes-Neuhäusler-Schule, Saksa)

Menetelmiä

Ideoita luottamusharjoituksiin:

ottaa hatusta lapun.

Osallistujat lukevat vuorotellen ääneen lapuille kirjoitettuja pelkoja ja kertovat, miltä kyseisestä henkilöstä mahdollisesti tuntuu. Tämän jälkeen voidaan yhdessä pohtia, miten empaattisilla tunteilla voi rakentaa luottamusta ryhmän sisällä.

Sokkokävely:

Osallistujat jaetaan pareihin. Parin toisen osapuolen silmät sidotaan, ja hänen parinsa seisoo vähän matkan päässä. Annetaan ennalta sovittu merkki, jonka jälkeen se parista, jonka silmät on sidottu, alkaa kuljeskella ympäriinsä huoneessa. Hänen parinsa tehtävä on sanallisin ohjein opastaa häntä ja estää häntä törmäämästä esteisiin tai muihin ihmisiin. Kun parit tottuvat toisiinsa, he voivat olla kauempana toisistaan.

Tämä harjoitus auttaa kasvattamaan ryhmän jäsenten keskinäistä luottamusta ja myös ymmärtämään, millaisia esteitä syrjäytymisvaarassa olevat ihmiset kohtaavat elämässään.

Piirrä kaksonen:

Osallistujat jaetaan pareihin. Jokaiselle parille annetaan paperia ja kynä. Toinen parista piirtää kuvan mutta ei näytä sitä toiselle. Kun ensimmäinen on piirtänyt kuvan valmiiksi, on toisen vuoro piirtää sama kuva parin antamien ohjeiden mukaan. Ohjeiden antajan tulee antaa vinkkejä, joiden avulla pari pystyy piirtämään saman kuvan, mutta hän ei saa kertoa suoraan, mikä kuva on kyseessä. Tämän jälkeen parit voivat vertailla piirroksiaan.

Mieti nopeasti:

Osallistujille annetaan 30 sekuntia aikaa kirjoittaa paperille 10 adjektiivia, jotka kuvaavat heitä itseään (tai heidän odotuksiaan hankkeen suhteen). Kulje ympäriinsä huoneessa ja lue niitä nopeasti ääneen. Tämä auttaa tutustumisessa.

Vuodenaikaesittely:

Esittelykierroksella jokaiselta osallistujalta kysytään, mikä on hänen suosikkivuodenaikansa (kevät, kesä, syksy, talvi) – ja miksi. Vastaukset auttavat ymmärtämään kunkin henkilön ajattelua, antavat aineksia keskusteluun ja auttavat luomaan suhteita työryhmän jäsenten välille.

Haastatteluleikki:

Osallistujat jaetaan pareihin. Heille annetaan viisi minuuttia aikaa esittää toisilleen kysymyksiä tapaamisen aiheesta ja laatia lyhyt esittely. Viiden minuutin kuluttua jokainen esittelee parinsa muille, mukaan lukien tapaamisen aihetta koskevat mielipiteet ja ajatukset.

■ Näin määrität tavoitteet ja käsiteltävät asiat

Saadakseen selville, miten koulussa voitaisiin lisätä inklusiota, työryhmän on ensin selvitettävä, **miten inklusiivisia koulun toimintakulttuuri, käytännöt ja toimintaperiaatteet ovat tällä hetkellä**. Tilannetta voi analysoida eri tavoin: **havainnoimalla, haastattelemalla, tekemällä kyselyjä, hakemalla koulua koskevia tietoja arviointiraporteista**. Työryhmän tulee valita itselleen ja koulun toimintakulttuuriin sopiva menetelmä. Index for Inclusion -aineisto sisältää sarjan mittareita, joiden avulla tiettyjä osa-alueita voi tarkastella syvällisemmin, esimerkiksi ”Kaikki kokevat kuuluvansa joukkoon”.

Analyysin tulosten perusteella työryhmän tulee **pohtia syitä vallitsevaan tilanteeseen**. Se auttaa löytämään ratkaisuja ja myös välttämään toimenpiteitä, jotka eivät toimi.

Nykytilanteen ja sen syiden analysoimisen lisäksi työryhmän tulee myös perehtyä **koulun vahvuuksiin ja heikkouksiin**. SWOT-analyysistä voi olla tässä paljon hyötyä:



” Oli hyvin tärkeää, että meillä oli tilaisuus keskustella pienryhmissä kollegoiden kesken siitä, millaisiin tavoitteisiin haluamme päästä.

(Karin Vilsecker, opettaja, Praxis Neue Mittelschule Salzburg, Itävalta)

Menetelmiä

SWOT-analyysi

Lyhyt kuvaus: Tämä menetelmä on strategisen suunnittelun väline, jonka avulla voidaan tunnistaa inklusiivisuuden kehittämiseen liittyvät vahvuudet (strengths), heikkoudet (weaknesses), mahdollisuudet (opportunities) ja uhat (threats). Sen avulla on tarkoitus määritellä prosessin tavoitteet ja tunnistaa ne sisäiset ja ulkoiset tekijät, jotka edistävät tai haittaavat valittujen tavoitteiden saavuttamista. SWOT-analyysia käytettäessä pyritään löytämään jokaiseen kategoriaan merkityksellistä tietoa, jotta väline toimisi hyvin. Vahvuudet ja heikkoudet

liittyvät usein sisäisiin asioihin, kun taas mahdollisuudet ja uhat yleensä painottuvat koulun ulkopuoliseen toimintaympäristöön.

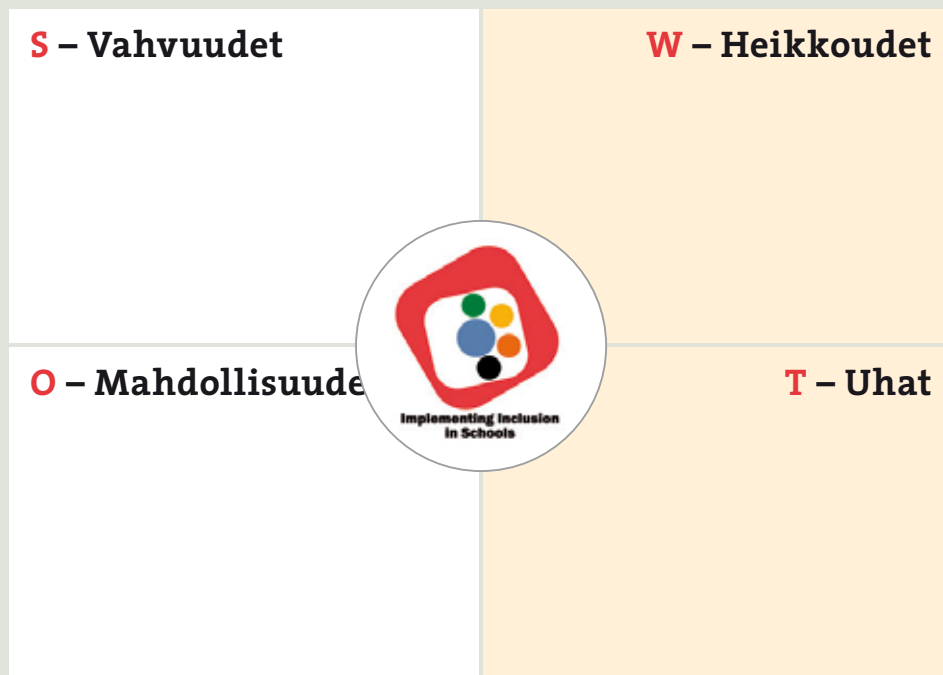
Tarvikkeet: Nelikenttälomake, jonka kenttiin on merkitty: vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat.

Toimintatapa:

- 1) Osallistujille jaetaan nelikenttälomakkeet.
- 2) Osallistujat kirjaavat nelikenttään kouluunsa ja inklusiotavoitteisiin liittyviä asioita.
- 3) Osallistujat esittelevät tuloksensa lyhyesti muille.

Kokemuksia: Osallistujat pohtivat nimenomaan omassa koulussaan vallitsevia todellisia tilanteita. Osallistujien motivaatio kasvaa, kun he huomaavat, mitä on jo saatu aikaan, tai tiedostavat omat voimavaransa. Osallistujat tunnistavat osa-alueita, joissa tarvitaan työtä.

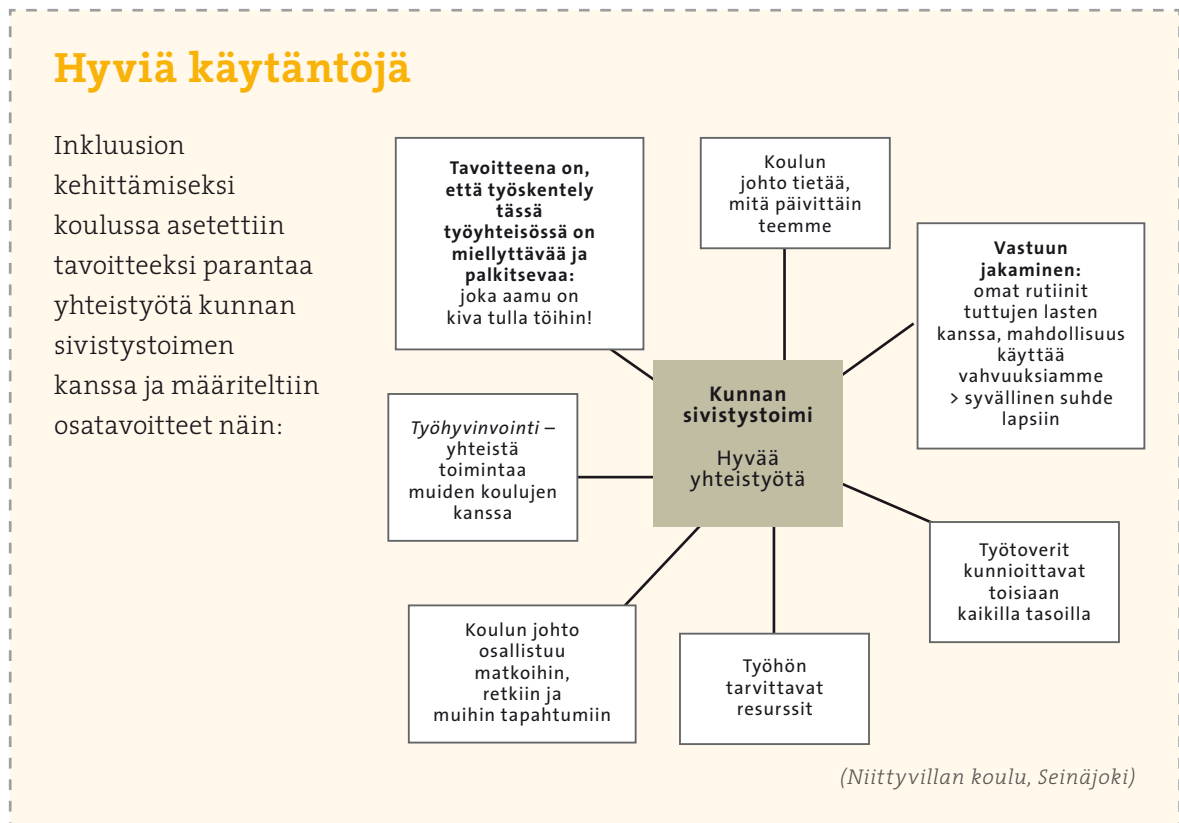
SWOT -analyysi



Kun tämä analyysi on tehty, on aika päästä yhteisymmärrykseen siitä, miten inklusiota voitaisiin kehittää juuri tässä koulussa. Samoin kuin analyysia tehtäessä, tässäkin on kyse kommunikaatiosta työryhmän jäsenten, koulun työntekijöiden ja laajemman kasvatusyhteisön välillä. Kommunikaatiota voi edistää monin eri tavoin. Käytä mielikuvitustasi! Osallistujista riippuu, kuinka paljon aikaa ja energiaa edellä kuvattuihin vaiheisiin on käytettävä. Joissakin kouluissa tarvitaan ehkä enemmän keskustelua kuin toisissa.

Valitse lopuksi tunnistamistasi ongelmista **ne, joita yrität ratkaista**. Index for Inclusion -mallin mukaan ongelmat voivat liittyä toimintakulttuuriin, käytäntöihin ja/tai toimintaperiaatteisiin. Saatat esimerkiksi haluta muuttaa opettajien suhtautumista heterogeenisten ryhmien opettamiseen (toimintakulttuuriin liittyvä ongelma). Tai haluat ehkä lisätä mahdollisuuksia yhteisopetukseen (käytäntöihin liittyvä ongelma). Tai haluat luoda selvenmät säännöt siihen, kuka kustantaa erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden yksilöllisen tuen (toimintaperiaatteisiin liittyvä ongelma). Kaikkia ongelmia ei voi ratkaista yhdellä kertaa. Koulu ei myöskään muutu prosessissa kerralla täysin inklusiiviseksi. Voit kuitenkin aloittaa yhdestä asiasta, lisätä toisen ja edetä askel kerrallaan, kunnes koulun kehittämisestä inklusiiviseksi ja muista kasvatuksen laatuasioista tulee olennainen osa koulun toimintaa. **Ole realistinen: valitse vain niin monta asiaa ja ongelmaa kuin koulussasi pystytään kerralla käsittelemään. Perusta valintasi siihen, mitä resursseja on käytettävissä, mikä on koulun kehittämisen vaihe, mitkä ovat koulun olosuhteet ja sidosryhmät sekä muut asiaan vaikuttavat tekijät.**

Aseta **asiat ja ongelmat tärkeysjärjestykseen ja muotoile ne tavoitteiksi**. Mitä haluat saavuttaa? Mitä tavoitteen saavuttaminen tarkoittaa käytännössä?



Menetelmiä

4 x 4 x 4 -menetelmä

Tässä vaiheessa voit käyttää hyödyksi esimerkiksi 4 x 4 x 4 -menetelmää tai Vision suunnittelu -työkalua. Joka vaiheessa on hyvä **saattaa keskustelunaiheet visuaaliseen muotoon ja dokumentoida tulokset ja johtopäätökset**, jotta osallistujat voivat viitata yhdessä kirjattuihin asioihin.

Tavoite: Aiemmin tehdyn analyysin tulosten sekä Index for Inclusion -aineiston mittareiden pohjalta koulun työntekijät voivat 4 x 4 x 4 -menetelmän avulla asettaa etusijalle olennaisimmat tehtävät, joita heidän kannattaa lähteä työstämään ensin.

Lyhyt kuvaus: Menetelmään kuuluu kolme tapaamista. Jokaisessa tapaamisessa osallistujat valitsevat neljä tärkeintä mittaria (4 x 4 x 4). Kolmannessa ja viimeisessä tapaamisessa osallistujat rajaavat mittarien joukon niihin neljään, joita pitävät tärkeimpinä.

Tarvikkeet: Eri väristen korttien nippuja, kyniä

Toimintatapa:

- 1) Jokainen työntekijä valitsee 4 tärkeimpinä pitämänsä mittaria työstettäväksi (jos esimerkiksi istunnossa on paikalla 4 työntekijää, jokainen valitsee 4 mittaria. Saadaan yhteensä $4 \times 4 = 16$ mittaria).
- 2) Valitut 16 mittaria esitellään muille työntekijöille; jotkin mittarit saattavat esiintyä moneen kertaan.
- 3) Kohdan 1) neljä työntekijää jakautuvat kahden hengen ryhmiin, joiden tehtävänä on supistaa vaihtoehtojen määrä neljään (jos esimerkiksi kahdella työntekijällä oli yhteensä 8 mittaria, heidän täytyy keskustelemalla ja yhdessä sopimalla supistaa niiden määrä neljään). Toinen ryhmä tekee samoin. Nyt on valittuna yhteensä 8 mittaria. Nämä esitellään kaikille osallistujille.
- 4) Kaikki työntekijät valitsevat 8 mittarin joukosta neljä tärkeintä. Näihin neljään mittariin keskitytään tulevissa tapaamisissa ja koulun sisällä.

Koulujen kokemuksia: Osallistujat pääsevät hyvin demokraattisella ja osallistavalla tavalla asettamaan asioita tärkeysjärjestykseen. Tämän menetelmän avulla voidaan päästä erittäin konkreettisella tasolla pohtimaan inklusioon liittyviä työstettäviä asioita.

Vision suunnittelu

Lyhyt kuvaus: Tämän strategian avulla koulu voi muuntaa laaja-alaisen vision tai tavoitteen konkreettisiksi toimenpiteiksi. Visio koskee ennalta määriteltyä ajanjaksoa, esimerkiksi yhtä lukuvuotta. Konkreettiset toimenpiteet jaetaan neljään kolmen kuukauden jaksoon. Osallistujat kirjaavat ylös seuraavat vaiheet. Kun suunnitelmat ovat kirjallisessa muodossa, niistä tulee

sitovampia. Osallistujat saavat selkeän kuvan siitä, mitä on mahdollista saavuttaa.

Tarvikkeet: Lomake, johon kirjataan visio ja konkreettiset toimenpiteet.

Toimintatapa:

- 1) Lomakkeet jaetaan osallistujille.
- 2) Osallistujat kirjaavat tyhjiin kohtiin visionsa ja konkreettisen toimintasuunnitelmansa.
- 3) Osallistujat esittelevät tuloksensa lyhyesti muille.

Visio – tavoitteet – toimintasuunnitelma

Mitä haluamme saavuttaa lukuvuoden 2017–2018 loppuun mennessä?

Inklusiivinen koulun kehittäminen

15.9.2017

1.12.2017

10.2.2018

10.5.2018

1.8.2018

Toimintasuunnitelma – Mitä teemme, jotta saavuttaisimme tavoitteet

1. Vuosineljännes	2. Vuosineljännes	3. Vuosineljännes	4. Vuosineljännes

■ Näin laadit ohjelman ja toteutat sen

Nyt, kun **tavoitteet** on asetettu, täytyy yhdessä päättää, **miten niitä kohti lähdetään pyrkimään**. Aiemmin tehty taustojen ja syiden analyysi auttaa löytämään tehokkaammat ratkaisut.

Index for Inclusion -malli osoittaa, että työ voi kohdistua moniin eri osa-alueisiin. Osassa niistä vanhemmat ovat mukana, osa edellyttää poliitikkojen tai viranomaisten toimintaa, osa liittyy opettajiin, asenteisiin jne. Kutakin tavoitetta ja osa-aluetta varten tulee **suunnitella sopivat, asiaankuuluvat toimenpiteet ja saada mukaan** tarvittavat kasvatusyhteisön jäsenet ja sidosryhmät.

Kirjaa ideat **toimintasuunnitelmaan, jossa kerrotaan, kuka tekee mitä, milloin, kenen kanssa ja kuinka kauan**. Tällä tavoin tuotat **kuvauksen tavoitteista, vastuista, menetelmistä, työvaiheista ja aikataulusta**. Tämä suunnitelma tekee työryhmän ideoista läpinäkyviä myös muille. Suunnitelma on myös työkalu, jonka avulla pystyt seuraamaan kaikkien toimintojen ja tehtävien toteutumista. Voit käyttää sen laatimiseen myös vision suunnittelutyökalua.

Joskus on tarpeen delegoida tehtäviä työryhmän **alatyöryhmille**. Kirjaa aina **sopimukset, päätökset ja tehtävänannot muistiin**. Työryhmän vetäjän tehtävänä on **koordinoida kaikkea toimintaa**. Hänen on myös varmistettava, että toiminta ja inklusion kehittämissuunnitelma sopivat yhteen muiden koulussa meneillään olevien prosessien kanssa. Jos eri prosesseja viedään läpi samaan aikaan, on hyvä kirjata eri aikataulut ja eri prosessien väliset yhteydet näkyviin **koordinointisuunnitelmaan**.



”Pyrimme erilaisilla toimenpiteillä parantamaan yhteistyötä vanhempien kanssa. Uudistimme koulun päättäjäisiä, muokkasimme kaikkia vanhemmille tarkoitettuja lomakkeita ja tiedotteita ja teimme kyselyn koulussa käytettävää tukijärjestelmää koskevasta tiedottamisesta.

(Uschi Gilgenreiner, Theodor-Heuss-Grundschule, Saksa)

Tiedota suunnitelmista säännöllisesti muille, jotta saisit palautetta ja jotta koulun työntekijät voisivat sitoutua toimintaan.

Toimintaan voi sisältyä esimerkiksi koulun tapahtumia, opettajien koulutusta, työjärjestyksen muutoksia, yhteisopetuksen lisäämistä, keskusteluja poliittisten päättäjien kanssa tai lisäresurssien hakemista kunnalta. Mahdollisuuksia on vaikka kuinka paljon.

IIS-hankkeessa on kehitetty **neljä koulutusmoduulia opettajille sekä videoita**, joita voidaan käyttää koulun toiminnassa. Ne ovat ladattavissa **IIS:n verkkosivuilta**.

www.implementing-inclusion-in-schools.eu



Myös aktiivista tukea, koulun arvostavaa kehittämistä ja tutkimustietoa voidaan hyödyntää koulun inklusiosuunnitelmassa.

Hyviä käytäntöjä

”Toteutimme projektin nimeltä ”Rohkeiden kerho”. Se sai alkunsa samannimisestä kirjasta, jonka yksi lapsista oli tuonut kouluun. Siinä käsitellään ristiriitojen ja ongelmien ratkaisemista. Kehitimme erilaisia yhteiseen tekemiseen perustuvia toimintoja, joissa koko luokka on mukana.”

(COL.LEGI SAN JOSÉ PATRONATO, Espanja)

Menetelmiä

Aktiivinen tuki

Lyhyt kuvaus: Aktiivisen tuen avulla ihmisiä voi auttaa osallistumaan mielekkääseen toimintaan ja luomaan merkityksellisiä ihmissuhteita. Tavoitteena on parantaa ihmisten elämänhallintaa tarjoamalla tukea, joka mahdollistaa itsenäisen elämän ja osallisuuden. Aktiivisen tuen avulla kukaan ei ole liian syvästi vammaisen elämään omaa elämäänsä. Aktiivinen osallistuminen edellyttää kuitenkin sitä osaavampaa tukea, mitä syvemmin vammaisen henkilö on kyseessä. Aktiivinen tuki on työmenetelmä, jossa henkilöä kannustetaan tekemään mahdollisimman paljon itse sen sijaan, että asiat tehtäisiin hänen puolestaan. Pää tavoitteena on mahdollistaa henkilökohtaisen suhteen syntyminen henkilön ja hänen tukijansa välille. Henkilökohtaisen

suhteen tarkoituksena on auttaa henkilöä osallistumaan onnistuneesti mielekkääseen toimintaan ja merkityksellisiin ihmissuhteisiin ja siten saavuttamaan tavoitteita, jotka parantavat hänen elämänlaatuaan. Aktiivisessa tuessa keskitytään siihen, että henkilö pystyy osallistumaan kaikkeen toimintaan ja olemaan mukana kaikissa ihmissuhteissa, joita kotona, koulussa ja yhteisössä on tarjolla. Kaikki voivat osallistua ainakin jonkin verran, vaikka heillä ei olisikaan kaikkia tarvittavia taitoja. Henkilöt voivat myös valita, mihin toimintaan osallistuvat, ja hallita näin enemmän omaa ympäristöään.

Keskeiset periaatteet:

Yksilöllisen aktiivisen tuen antamisessa on neljä keskeistä periaatetta. Ensimmäinen periaate: ”Jokaisessa hetkessä on mahdollisuus”. Pyrkimyksenä on hyödyntää täysimääräisesti jokainen tilaisuus osallistaa henkilöä hänen arkielämässään. Aktiivisen tuen tarkoituksena ei ole löytää erillisiä tehtäviä, joihin henkilö voisi osallistua, tai luoda erityisiä tehtävähetkiä. Tarkoituksena on kehittää uusia, luovia tapoja saada henkilö mukaan kaikkeen, mitä tapahtuu tässä ja nyt. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että toiminnot puretaan pienempiin osiin ja selvitetään, mistä osista henkilö selviää itse, mistä hän selviää autettuna, ja mitkä osat ovat hänelle liian vaikeita tai mitä hän ei halua tehdä.

Toinen ja kolmas periaate: ”vähän mutta usein” ja ”asteittainen tuki”. Monilla erityistä tukea tarvitsevilla henkilöillä on huonoja kokemuksia toimintaan osallistumisesta, jolloin he saattavat jättäytyä ulkopuolelle ja istua sivussa odottelemassa. Voi olla vaikeaa saada heidät uskomaan, että he pystyvät osallistumaan ja että oikeanlaista tukea on saatavilla. Tavoitteena on luoda onnistumisen kokemuksia, kun he saavat kokeilla mukavaa toimintaa asianmukaisen tuen turvin. Useimpia voidaan auttaa löytämään uusia mielenkiinnon kohteita ja oppimaan uusia taitoja, kunhan heille toistuvasti tarjotaan mahdollisuuksia kokeilla uusia asioita niin, että he tuntevat hallitsevansa tilanteen ja kokevat tilanteen miellyttäväksi. Tärkeintä on, että henkilö itse saa määrätä, kuinka pitkän aikaa tai millä tavoin hän haluaa osallistua. Kaikki osallistuminen on onnistumista, vaikka se olisi kuinka vähäistä. Täytyy myös löytää oikea tuen taso ja tukemisen tapa, jotta henkilö pystyisi suoriutumaan toiminnasta.

Viimeinen aktiivisen tuen periaate: ”maksimoidaan valinnan ja hallinnan mahdollisuudet”. Aktiivisessa tuessa ei ole kysymys siitä, että työntekijä valitsee toiminnot, joihin henkilön täytyy osallistua. Tarkoitus on keksiä, miten henkilöä voidaan tukea sellaisessa toiminnassa, josta hän itse pitää ja jossa hän voi hyödyntää omia vahvuuksiaan. On myös tärkeää kehittää henkilön kykyä tehdä valintoja kannustamalla häntä kokeilemaan erilaisia toimintoja. Aktiivisessa tuessa on keskeistä kunnioittaa henkilön omia päätöksiä ja valintoja. Siten henkilö itse pystyy hallitsemaan

elämäänsä. On myös muistettava, että henkilön omia hallinnan mahdollisuuksia vähentää sekin, jos häntä tuetaan liikaa tai liian kärkevästi. Tukemisen kannalta on parempi hiukan odottaa ja katsoa, mitä tapahtuu.

Koulun arvostava kehittäminen

Lyhyt kuvaus: Pyrkimyksenä on voimaannuttaa työntekijöitä tarkastelemalla aiempia onnistumisia ja siirtää niitä myös tulevaisuuteen. Vetäjä pyytää osallistujia muistelemaan opetukseen liittyviä myönteisiä kokemuksia. Osallistujat pohtivat omaa tarinaansa ja kirjoittavat kolmeen laatikkoon lyhyen tarinan, symbolin ja otsikon. Jokainen esittelee omat laatikkonsa muille. Tämän jälkeen etsitään tarinoita yhdistäviä periaatteita ja lähdetään kehittämään näitä periaatteita ja tarinoita luovasti ohjaajan tuella.

Lomake, jossa on kolme laatikkoa: minun tarinani, minun symbolini, minun otsikkoni/sanani (linkki menetelmän kuvaukseen

ja lomakkeeseen: http://www.schulentwicklung.bayern.de/unterfranken/userfiles/Moderatorentag2012/Burow_wertschaetzende_Schulentwicklung.pdf).

Tutkijan luento

Kutsu mukaan asiantuntija yliopistosta tai tutkimuslaitoksesta. Tutkijan pitämä lyhyt, koulun omiin inklusiivisuuksiin perustuva luento monipuolistaa koulun työntekijöiden tietämystä ja antaa heille uusia, tuoreeseen tutkimustietoon perustuvia ajatuksia. Koulun työntekijöille esiteltävän mallin/strategian tulee olla hyvin käytännönläheinen. On myös hyvä, jos puhuja on ennalta tunnettu asiantuntija.

Tutkijan luento sisältää viisi osaa:

- 1) huomioita käynnissä olevaan keskusteluun
- 2) historiallista taustaa/uusinta kehitystä
- 3) viimeaikaisen tutkimuksen tuloksia
- 4) hyödyllisiä, ratkaisukeskeisiä teoreettisia malleja
- 5) aineksia keskusteluun.

Toimintatapa:

- 1) Luento valmistellessaan puhujan tulee pohtia, mitä haluaa esityksellään saavuttaa. Onko päämääränä motivoida kuulijoita, ärsyttää vai jakaa tietoa? Puhujan uskottavuutta lisää, jos hän voi nojautua omiin käytännön kokemuksiinsa.
- 2) Ensimmäiseksi luennossa täytyy viitata ryhmässä meneillään olevaan keskusteluun ottamalla esiin osallistujien esittämiä kysymyksiä tai väittämiä, jotka johdattelevat esityksen aiheeseen.
- 3) Puhuja voi herätellä yleisön kiinnostusta luomalla katsauksen asian taustaan tai kehitysvaiheisiin ennen kuin esittelee valitsemansa hypoteesin/mallin. Näin kuulijat huomaavat, mitä aiemmin on jo saatu aikaan. Tämä auttaa luomaan myönteistä ilmapiiriä. Vallitsevan tilanteen suhteuttaminen aiempaan kehitykseen myös korostaa aiheen tärkeyttä.
- 4) Viimeaikaisista tutkimuksista esitellään tutkimuskysymys, otanta, tutkimuksen toteutus ja tärkeimmät tulokset. Tarkoituksena on vahvistaa puhujan esittämää hypoteesia/mallia ja tarjota kuulijoille faktoja tulevan työn pohjaksi.
- 5) Esitetty teoreettinen malli on usein kattava kuva, jossa kuvataan mallin tärkeimmät osat. Se voi olla esimerkiksi malli inklusiivisten oppituntien toteuttamiseen tai malli vanhempien kanssa kommunikointiin. Sen tulee tarjota kuulijoille ratkaisu tai ongelmanratkaisustrategia.
- 6) Kuulijoille annetaan aikaa keskustella esitetystä mallista ja suhteuttaa se omiin kokemuksiinsa ja tavoitteisiinsa.

Näin päätät prosessin ja arvioit sitä

Yksi kehityshanke ei vielä tee koulusta inklusiivista, vaan laadun parantaminen on jatkuva prosessi. On kuitenkin tärkeää **määritellä aikataulu valittujen tavoitteiden saavuttamiselle ja saattaa prosessi päätökseen, kun toimintasuunnitelma on toteutettu**. Tällä tavoin rajallisillakin resursseilla voi toimia tavoitelähtöisesti. Prosessi on myös päätettävä ennen uuden aloittamista, jotta...

- ...muutokset voidaan saattaa osaksi normaalia toimintaa.
- ...saadaan kokemuksia uusista toimintaperiaatteista, käytännöistä, menetelmistä ja toimintatavoista.
- ...voidaan pitää tauko prosessin vaatimasta ylimääräisestä työstä ja kerätä energiaa uutta prosessia varten.
- ...päästään arvioimaan prosessia ja sen tuloksia.

Arviointia varten työryhmän tulee kerätä aineistoa, joka osoittaa objektiivisesti, **toteutuiko kehitysprosessin toimintasuunnitelma ja millä tavoin sekä edistivätkö toteutetut toiminnot asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja missä määrin**. Parasta olisi yhdistää prosessin arviointi koulun muuhun vuotuiseseen arviointiin (jos sellaista tehdään).

Voit hyödyntää samoja menetelmiä kuin analyysissä. Esimerkkejä koulun tarpeisiin muokattavista menetelmistä ovat Maxi-Mix-ryhmä, ammatillinen vuoropuhelu ja arviointilomake. Näitä menetelmiä voi käyttää myös reflektointiin.

Pidä huoli siitä, että **arviointiin ja itse toimintaan käytettävät resurssit ovat oikeassa suhteessa keskenään**. Arvioinnin ei tasoltaan tarvitse vastata tieteellistä tutkimusta. Sen avulla on tarkoitus **kuvata sidosryhmille ymmärrettävästi, mitä inklusion hyväksi on tehty ja miten se hyödytti koulua, sekä perustella resurssien käyttö**.



” Saimme kehitettyä opetuskäytäntöjämme enemmän kuin osasimme odottaa. Prosessin avulla opimme tekemään tiimityötä ja yhteistyötä vanhempien kanssa; opimme, miten voimme tukea jokaista oppilasta kehittämään omia kykyjään ja opettaa oppilaita hyväksymään ja kunnioittamaan erilaisuutta.

(Nüría Perez Estruch, opettaja, COL.LEGI SANT MIQUEL, Espanja)

Menetelmiä

Maxi-Mix-ryhmä

Lyhyt kuvaus: Maxi-Mix-ryhmä on menetelmä, jossa pohditaan ja arvioidaan aiempia prosesseja pienessä, heterogeenisessä ryhmässä, joka edustaa koko ryhmää.

Tuolit asetetaan rinkiin huoneen keskelle. Toiminnan vetäjä pyytää työntekijöitä muodostamaan 4–5 henkilön ryhmän, jossa henkilöstö on edustettuna mahdollisimman kattavasti: eri oppiaineet / eri luokka-asteet / vanhat ja nuoret / miehet ja naiset / koulun eri toiminnot. Vetäjä voi auttaa Maxi-Mix-ryhmän muodostamisessa, jotta mukaan keskelle saadaan opettajia kaikista kategorioista ja toiminnoista. Valitut henkilöt istuutuvat rinkiin ja vastaavat kysymyksiin. Vetäjä esittää kysymyksiä ja haastattelee henkilöitä aiemmasta koulun kehittämisprosessista. Maxi-Mix-ryhmä voidaan yhdistää pohdintaryhmä-menetelmään.

Pohdintaryhmä

Lyhyt kuvaus: Pohdintaryhmä auttaa kuulemaan, mitä muut ajattelevat jostakin asiasta ja ongelmasta, ja keräämään ratkaisuihdeita.

Kokoa ryhmä ihmisiä (esimerkiksi hanketyöryhmän edustajia, ongelman ulkopuolisia ihmisiä, asiantuntijoita). Kutsu henkilöt keskustelemaan asiasta tai ongelmasta pienessä piirissä, kehittelemään ratkaisuehdotuksia tai hypoteeseja siten, että ongelman tai idean esittänyt henkilö ja toiminnan vetäjä kuuntelevat ulkopuolella. Pohdintaryhmän keskustelu kestää noin 5–10 minuuttia.

Seuraavaksi vetäjä pyytää ongelman esittänyttä henkilöä kertomaan, mitä hän sai irti neuvottelusta. Tämän jälkeen vetäjä päättää neuvottelun.

Säännöt: Neuvottelun aikana ei esitetä kommentteja.

Vetäjä avaa ja päättää keskustelun.

Pohdintaryhmä muotoilee mahdollisuudet arvostavasti ja resurssilähtöisesti.

Arviointilomake

Lyhyt kuvaus: Arviointilomakkeen avulla voi pohtia ja arvioida koulun kehittämisprosessia ja antaa siitä palautetta. Tässä tapauksessa siinä tarkastellaan erityisesti ulkopuolisen valmentajan kanssa tehtävää yhteistyötä.

Reflektointi, palaute ja arviointi kuuluvat tärkeänä osana valmennusprosessiin, koska niiden kautta osallistujilla on mahdollisuus tulla kuulluiksi ja kehittää inklusiostategiaa edelleen. Myös valmentaja saa tärkeää tietoa valmennuksen vaikutuksista.

Valmennusprosessin osallistujien tulisi prosessin jälkeen kokoontua reflektiotapaamiseen. Jos sellaista ei voida järjestää kasvotusten, reflektoinnin voi toteuttaa myös sähköpostitse.

Valmentaja voi hyödyntää valmennusprosessin arvioimisessa kouluille suunnattuja kysymyksiä tai kyselylomakkeita, jotka kartoittavat asenteita ennen prosessia ja sen jälkeen (ks. hankkeen kotisivu).

Kouluille suunnatut valmennusprosessin arviointikysymykset:

- Millaisia välineitä tai materiaaleja jäit kaipaamaan valmennusprosessin kuluessa?
- Saitko valmentajalta muutoksessa tarvitsemaasi tukea?
- Oliko valmennusprosessista mielestäsi hyötyä koulussasi?
Mistä valmennuksen osa-alueista oli apua koulussasi?
- Vaikuttiko valmennusprosessi koulussasi noudatettaviin toimintatapoihin?
- Kerro esimerkki asiasta, joka koulussasi tapahtui valmennuksen ansiosta.
- Millaisen arvosanan antaisit valmennusprosessille kokonaisuutena asteikolla 1–5?
(1 = huono, 5 = erinomainen)

Oliko valmentaja mielestäsi pätevä seuraavissa asioissa?

- valmennusprosessi kokonaisuutena
- johtaminen
- tietämys inklusiosta

Ohjeita valmentajalle:

- Järjestä reflektiotapaaminen yhdessä koulun kanssa. Reflektiotapaaminen tulisi toteuttaa valmennusprosessin jälkeen yhdessä osallistujien kanssa.
- Lähetä osallistujille etukäteen kyselylomake, jotta heillä on aikaa valmistautua keskusteluun.
- Varaa kokoushuone ja tunti aikaa ryhmäkeskustelulle sekä mahdollisuus tallentaa keskustelu/pitää pöytäkirjaa.
- Käy kysymykset ja vastaukset läpi osallistujien kanssa. Anna jokaiselle osallistujalle aikaa vastata ja pidä huoli, että jokainen tulee kuulluksi. Varaa aikaa myös yhteiseen keskusteluun.
- Tee keskustelusta yhteenveto yhdessä osallistujien kanssa.
- Päätä tapaaminen myönteisessä ilmapiirissä.
- Laadi keskustelun jälkeen kooste tärkeimmistä opituista asioista ja lähetä se osallistujille.
- Kehitä valmennusprosessia tarvittaessa edelleen



” Käynnistämämme inklusiivisen koulun kehittämisen prosessin alkuvaiheessa huomasimme, että päämäärä tuntuu abstraktilta. Siksi täytyy olla välietappeja, jotta voidaan edetä järjestelmällisesti ja pitää mielessä lopullinen tavoite eli inklusio. Etsimme edelleen parasta tapaa toimia.

(Renate Pöppel-Franck, opettaja, Theodor-Heuss-Grundschule, Saksa)

Tietoa hankkeeseen osallistuvista kumppaneista

Belgia

■ EASPD – EUROPEAN ASSOCIATION OF SERVICE PROVIDERS FOR PERSONS WITH DISABILITIES

EASPD on eurooppalainen vammaisalan kansalaisjärjestö. Se edustaa Euroopan tasolla yli 17 000:ta sosiaalipalveluita tarjoavaa organisaatiota eri puolilta EU:ta. Se edistää vammaisten henkilöiden tasa-arvoisia mahdollisuuksia Euroopassa vaikuttavien ja laadukkaiden palvelujärjestelmien avulla.

Päätoimipaikka
Brysselissä, Belgiassa
Perustettu vuonna 1996
www.easpd.eu



koulutusohjelmassa. Erityisopettajia koulutetaan kehitysvammaisuuteen ja käyttäytymisen häiriöihin liittyvän pedagogiikan oppiaineessa.

Päätoimipaikka Münchenissä,
Saksassa
Perustettu vuonna 1472
www.edu.lmu.de/
geistigbehindertenpaedagogik/



Suomi

■ KVPS – KEHITYSVAMMAISTEN PALVELUSÄÄTIÖ

KVPS tarjoaa palveluita erityistä tukea tarvitseville ihmisille ja tekee vaikuttamistyötä heidän hyväkseen koko Suomessa. Se toteuttaa kehityshankkeita ja järjestää monenlaista koulutusta. Se tarjoaa myös monipuolisia lyhytaikaishoidon palveluita, hankkii asuntoja ja rakennuttaa ryhmämuotoisia asuntoja kehitysvammaisille ihmisille.

Päätoimipaikka
Tampereella, Suomessa
Perustettu vuonna 1992
www.kvps.fi



Itävalta

■ PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE SALZBURG „STEFAN ZWEIG“

PH Salzburg -yliopisto kouluttaa yleis- ja erityisopetuksen koulujen ja ammattikoulujen opettajia. Opiskelijoita on noin 1200.

Päätoimipaikka Salzburgissa,
Itävallassa
Perustettu vuonna 2005
(historia ulottuu vuoteen 1790)
www.phsalzburg.at



Espanja

FE – FUNDACIÓN ESPURNA DE LA C.V.

■ **Fundación Espurna** tarjoaa noin 300 kehitysvammaiselle henkilölle Valencian alueella sosiaaliseen ja työelämän inklusioon tärkeitä palveluja: suojatyökeskuksia, työharjoittelua, asumispalveluja, päivätoimintaa ja vapaa-ajan toimintaa.

Päätoimipaikka Gandiassa,
Espanjassa
Perustettu vuonna 1996
www.espurna.org



Saksa

■ LCV – LANDES-CARITASVERBAND BAYERN

LCV tekee vaikuttamistyötä köyhien ja haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten hyväksi Baijerissa ja koordinoi palveluiden kehittämistä Caritas-verkostossa. Sen piiriin kuuluu 90 000 Caritas-työntekijää ja 6000 Caritas-palvelua Baijerissa.

Päätoimipaikka
Münchenissä, Saksassa
Perustettu vuonna 1917
www.caritas-bayern.de



■ PE – PLATAFORMA EDUCATIVA

PE koostuu 8 sosiaalisesta yrityksestä, jotka pyrkivät parantamaan noin 10 000 vähävaraisen tai syrjäytymisvaarassa olevan ihmisen elämänlaatua. Vammaisille henkilöille PE tarjoaa asumispalveluita, toimintaterapiaa ja työharjoittelua sekä vapaa-ajan toimintaa.

Päätoimipaikka Gironassa,
Espanjassa
Perustettu vuonna 1994
www.plataformaeducativa.org



■ LMU – LUDWIG-MAXIMILIANS-UNIVERSITÄT

LMU on yksi maailman tunnetuimmista yliopistoista. Noin 50 000 opiskelijaa opiskelee LMU:ssa noin 190 eri

Tietoa pilottikouluista

	Oppilasmäärä:	Luokka-asteet:	Henkilöstömäärä:
<p>Saksa: Johannes-Neuhäusler-Schule, Schönbrunn Yksityinen koulu erityistä tukea tarvitseville, erityisesti kehitysvammaisille oppilaille www.franziskuswerk.de/lernen/johannes-neuhaeusler-schule.html</p>	168	1–12	72
<p>Saksa: Grundschule am Theodor-Heuss-Platz, München Alakoulu www.gstheuss.musin.de/</p>	297	1–4	28
<p>Saksa: Konrad-Grundschule, Regensburg Alakoulu https://konradgs.schulenz.regensburg.de/</p>	160	1–4	20
<p>Itävalta: Neue Mittelschule Yläkoulu 10–15-vuotiaille oppilaille www.praxis-nms.salzburg.at/index.php</p>	290	5–8	40
<p>Suomi: Niittyvillan koulu, Seinäjoki Alakoulu syvästi kehitysvammaisille oppilaille www.seinajoki.fi/varhaiskasvatusjakoulutus/perusopetus/erityiskoulut/niittyvillankoulu.html</p>	24	1–4	4 +
<p>Espanja: Col.legi Doctor Masmitjà, Girona Osin yksityinen esikoulu ja alakoulu www.drmasmitja.cat/</p>	250	0–6	45
<p>Espanja: Col.legi Sant Miquel Kunnallinen koulu ja erityisesti erityistä tukea tarvitseville oppilaille tarkoitettu koulukeskus (CAES) https://www.csm.cat/</p>	141	0–6	24
<p>Espanja: Col.legi San José Patronato Osin yksityinen esikoulu, alakoulu ja yläkoulu https://patronat.es/es/</p>	309	0–13	28
<p>Espanja: Colegio San Jose de Calasanz Osin yksityinen esikoulu, alakoulu ja yläkoulu https://www.calasanz-valencia.com/</p>	1647	0–13	95
<p>Espanja: Escola CEE Joan XXIII Osin yksityinen koulu erityistä tukea tarvitseville, erityisesti kehitysvammaisille oppilaille https://integraolot.cat/category/general-integra/escola-cee-joan-xxiii/</p>	70	0–20	25

Lähteet

- Biewer, G. (2010). *Grundlagen der Heilpädagogik und inklusiven Pädagogik* (UTB Sonderpädagogik, Bd. 2985, 2., durchges. Aufl.). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Boban, I. & Hinz, A. (2003). *Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln*. Halle-Wittenberg.
- Booth, T. & Ainscow, M. (2017). *Index für Inklusion. Ein Leitfaden für Schulentwicklung* (1. Auflage). Weinheim: Beltz. (Index of Inclusion -mallista lisätietoa suomeksi: Booth, Ainscow, Kokko & Pietiläinen (2005). *Koulu ja inklusio: työkirja osallistavan opetuksen järjestämiseksi*. Kehitysvammaliitto.)
- Brunner, I. & Keppelmüller, J. (1999). *Schulentwicklung in der Praxis. Ein Leitfaden für LehrerInnen, LeiterInnen und Eltern* (1. Aufl.). Linz: Veritas.
- European Coaching Association e.V. (Bernhard Juchniewicz, Hrsg.). *European Coaching Association – Übersicht*. Viitattu 22.1.2019. Saatavilla osoitteessa <http://www.european-coaching-association.de/view/impressum.html>
- Pérez, J. F. B. (2007). *Coaching para Docentes. El Desarrollo de Habilidades en el Aula*. España: ECU.

Teostiedot

Tuotettu hankkeessa

Inklusion toteuttaminen kouluissa – IIS

www.implementing-inclusion-in-schools.eu

Suomenkielisestä laitoksesta vastaava hankekumppani:

Kehitysvammaisten Palvelusäätiö

Pinninkatu 51, 33100 Tampere

www.kvps.fi

puh. 0207 713 500

Taitto: Christine Meyer Design, Munich

1. painos

München, helmikuu 2019

www.implementing-inclusion-in-schools.eu

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

