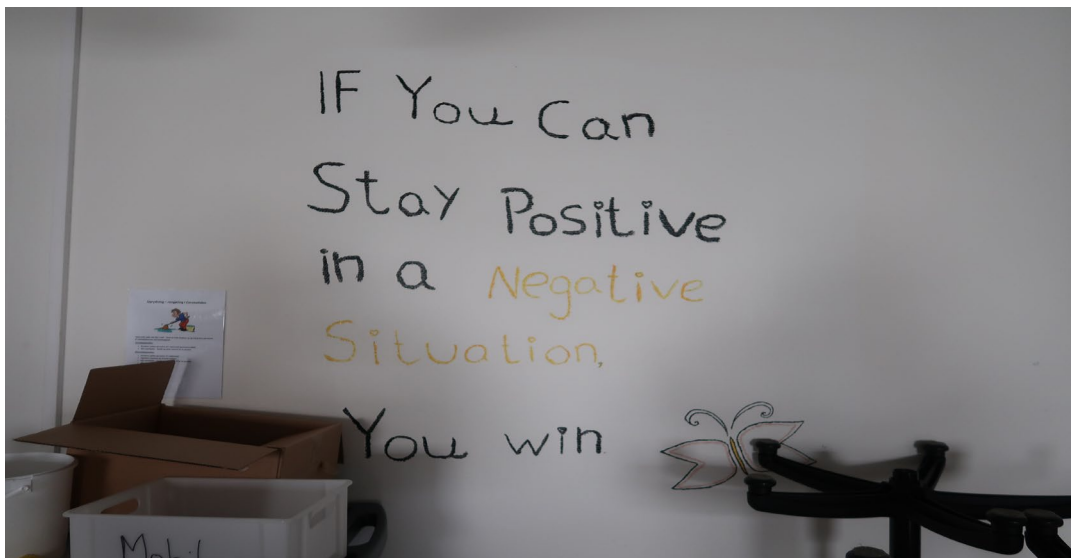


[Skriv her]



# Værktøjskasse

TOOLBOX TIL DET EUROPÆISKE INKLUSIONSKOMPAS



SPISEY 2022

## Indhold

<b>1.0 Introduktion</b> .....	<b>2</b>
1.1 Udviklingen af værktøjskassen .....	4
1.2 Målgruppen og facilitatorens rolle .....	4
1.3 Definition af 'værktøj' og noget om, hvordan man bruger værktøjskassen .....	5
<b>2.0 Oversigt; værktøjer og resurser til arbejdet med kompasset</b> .....	<b>6</b>
<b>3.0 Værktøjer og resurser til de ni faser i Inklusionskompasset</b> .....	<b>15</b>
3.1 Etablering af en koordinerende gruppe .....	15
3.1.1 Værktøj til Etablering af en koordinationsgruppe – Datavæg.....	15
3.1.2 Værktøj til Etablering af en koordinationsgruppe – Videns- og ekspertise kort.....	16
3.1.3 Værktøj til Etablering af en koordinationsgruppe – Team regler.....	17
3.1.4 Værktøj til Etablering af en koordinationsgruppe – Gå sammen.....	18
3.1.5 Ressourcer til at støtte af en koordinationsgruppe.....	20
3.2 Afklaring af- og formulering af værdier .....	22
3.2.1 Værktøj til Afklaring af- og formulering af værdier – Forventninger .....	22
3.2.2 Værktøj til Afklaring af- og formulering af værdier – Krystalkuglen .....	23
3.2.3 Værktøj til Afklaring af- og formulering af værdier – Hvis du nu var .....	25
3.2.4 Værktøj til Afklaring af- og formulering af værdier – Organisering af et mindset – tegning som procesredskab .....	28
3.3 Beslutninger om retninger .....	30
3.3.1 Værktøj til Beslutninger om retninger – Analytiske diagrammer .....	30
3.3.2 Værktøj til Beslutninger om retninger – Brainstorm.....	31
3.3.3 Værktøj til Beslutninger om retninger – Kikkertøvelse .....	32
3.3.4 Værktøj til Beslutninger om retninger – Bitter og sød .....	33
3.3.5 Værktøj til Beslutninger om retninger – Tre Loops .....	36
3.3.6 Værktøj til Beslutninger om retninger – Nøgleaktioner for at opnå resultater .....	38
3.3.7 Værktøj til Beslutninger om retninger – Lærings café.....	39
3.3.8 Værktøj til Beslutninger om retninger – Procespilen .....	41
3.3.9 Værktøj til Beslutninger om retninger.....	43
3.4. Barrierer.....	45
3.4.1 Værktøj til Undersøge dilemmaer og barrierer – Gør det modsatte .....	45
3.4.2 Værktøj til Undersøge dilemmaer og barrierer – Kreative begrænsninger .....	46
3.4.3 Værktøj til Undersøge dilemmaer og barrierer – Nøglespørgsmål .....	47
3.4.4 Værktøj til Undersøge dilemmaer og barrierer – Motiverende undersøgelser – at håndtere ambivalens.....	49

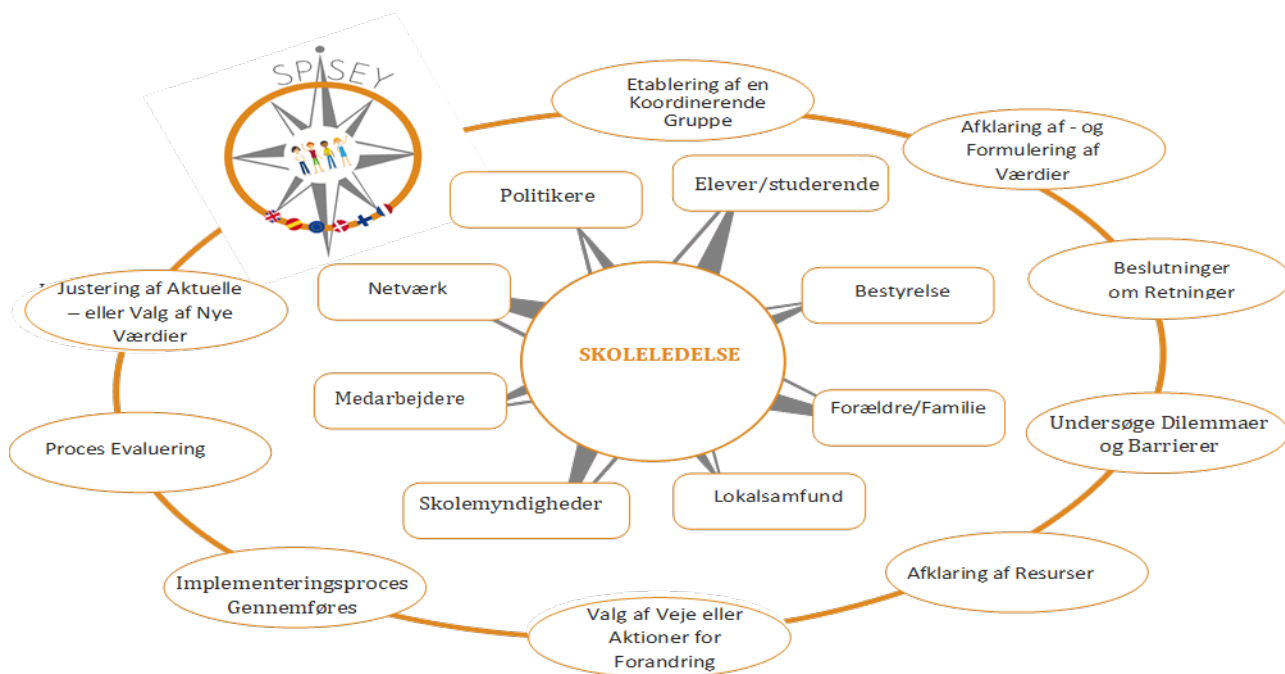
3.4.5 Resurser til Undersøge barrierer og dilemmaer.....	51
3.5. Afklaring af resurser .....	53
3.5.1 Værktøj til Afklaring af resurser – Desktop Research.....	53
3.5.2 Værktøj til Afklaring af resurser – Flere perspektiver .....	54
3.5.3 Værktøj til Afklaring af resurser - Tjekliste .....	55
3.5.4 Resurser til Afklaring af resurser .....	57
3.6. Valg af veje eller aktioner for forandring .....	59
3.6.1 Værktøj til Valg af veje eller aktioner for forandring – Køreplan .....	59
3.6.2 Værktøj til Valg af veje eller aktioner for forandring – Et grundigt kig .....	60
3.6.3 Resurser til Valg af veje eller aktioner for forandring .....	62
3.7. Implementeringsproces gennemføres .....	64
3.7.1 Værktøj til Implementeringsproces gennemføres – Kortlægning af relevante aktører.....	64
3.7.2 Værktøj til Implementeringsproces gennemføres – Kortlægning af kulturer.....	65
3.7.3 Værktøj til Implementeringsproces gennemføres – Rekonstruktion af scenen .....	67
3.7.4 Værktøj til Implementeringsproces gennemføres – Kotters 8-trins forandringsmodel.....	69
3.7.5 Værktøj til Implementeringsproces gennemføres – At lære at læse verden med nye øjne.....	71
3.7.6 Resurser til Implementeringsproces gennemføres .....	72
3.8. Procesevaluering .....	77
3.8.1 Værktøj til Procesevaluering – Skema med info om succeskriterier.....	77
3.8.2 Værktøj til Procesevaluering – Juryen .....	78
3.8.3 Værktøj til Procesevaluering – Helikopter perspektiv.....	80
3.9. Justering af aktuelle – eller valg af nye værdier.....	82
3.9.1 Værktøj til Justering af aktuelle – eller valg af nye værdier – Teleskopøvelse .....	82

## 1.0 Introduktion

Det Europæiske Inklusionskompas, dets overordnede mål og den overordnede kontekst for et inklusionskompas præsenteres i **Baggrundsdokumentet**. Hvordan man arbejder med kompasset, som leder eller i en anden funktion, fx som facilitator, er beskrevet i **Management og ledelsespapir**. Nærværende dokument er **Værktøjsskassen** til Det Europæiske Inklusionskompas, der indeholder et omfattende udvalg af værktøjer, der kan bistå ledelse eller interne og eksterne facilitatorer og konsulenter med at facilitere den faktiske brug og anvendelse af Det Europæiske Inklusionskompas i lokale skoler og på uddannelsesinstitutioner for unge.

Som det er beskrevet i Managementdokumentet, anbefales det, at skoleledelsen går i dialog med en intern eller en ekstern facilitator om at arbejde med- og anvende det Europæiske Inklusionskompass på deres lokale skole eller uddannelsesinstitution. Det er naturligvis ikke et must med dette set-up, men på baggrund af den indsamlede viden fra mange forandringsprocesser med testning af kompasset har SPISEY-partnerne erfaret, at resultaterne bliver bedre, når en ekstern facilitator som den mest optimale opgavefordeling kobles til den strategiske forandringsproces brugen af kompasset repræsenterer. Årsagerne til dette er flere, og omfatter blandt andet:

- 1) En leder er en del af skolens samlede ledelseskultur og risikerer dermed enten ikke at opdage eller erkende karakteren af udfordringerne, barrierer eller kritiske faktorer og dermed have svært ved at motivere og mobilisere forandring på grund naturlige forudindtagede forståelser af situationens karakter.
- 2) Hvis en medarbejder eller en gruppe medarbejdere udpeges eller påtager sig opgaven som facilitatorer, risikerer denne eller disse at blive fanget mellem forskellige lejre eller positioner for dermed at bidrage til at skabe eller vedligeholde interne modsatte interesser.
- 3) En ekstern facilitator er ikke en del af kulturen i organisationen på skolen eller uddannelsen og vil kunne se tingene mere neutralt udefra uden en forudindtaget forforståelse.
- 4) En ekstern facilitator vil kunne stille de svære spørgsmål mere risikofrit.
- 5) Tilstrækkelig tid til at foretage en omfattende opfølgning på beslutninger og aftalte handlinger er yderst vigtig, og medarbejdere i organisationen vil ofte ikke have denne tid til rådighed. Deres primære opgave vil normalt være at undervise, og facilitering af kompasset vil være en ekstra og ny type opgave, hvorfor anvendelse og implementering af inklusionskompasset risikerer at miste kvalitet og momentum.



Figur 1: Det Europæiske Inklusionskompass

6) Som skoleleder er det lettere at beskrive en konkret udfordring og opgave for en ekstern facilitator og derefter udforme en 'kontrakt', der gør den pågældende ansvarlig for processen.

Værktøjskassen kan bruges i starten af processen, for med denne som basis at planlægge forberedelser og implementeringsprocesser i samarbejdet mellem koordinationsgruppen, skolens ledelse og den eksterne facilitator.

7) Og måske vigtigst af alt: Ved at bruge en ekstern facilitator frigøres ledelsen for forpligtelser som værende ansvarlig for processen, der gør det muligt for ledelsen at fokusere på processen og målene for denne fra et andet perspektiv. Med andre ord skaber denne opbygning og ansvarsfordeling med en ekstern facilitator et 'frirum' for ledelsen til at engagere sig i processen.

## 1.1 Udviklingen af værktøjskassen

Værktøjskassen er konstrueret, så den følger de ni faser og arbejdsprocesser i det Europæiske Inklusionskompas – angivet i den yderste cirkel. For hver af de ni faser præsenteres en række konkrete faciliteringsværktøjer, herunder en procesbeskrivelse af forløbet i aktiviteten og links til at finde yderligere information og inspiration vedr. værktøjet, hvis det er nødvendigt.

Som beskrevet ovenfor er dette dokument en del af flere dokumenter, som tilsammen udgør det Europæiske Inklusionskompas. Alle dokumenter og en understøttende webbaseplatform ([www.spisey-project.eu](http://www.spisey-project.eu)) er udviklet i overensstemmelse med SPISEY-projektet. Partnere fra 5 europæiske lande Danmark, Finland, United Kingdom, Frankrig og Spanien, har samlet deres viden og resurser sammen for at udvikle kompasset og den nuværende værktøjskasse. Alle partnere har stor erfaring i at samarbejde med skoler; skoleledere og lærere og alle har bistået skoler og uddannelsesinstitutioner med at udvikle og implementere forskellige former for interventioner og strategiske forandringsprocesser igennem mange år. Værktøjskassen er et konkret Europæisk funderet resultat af indsamlingen af disse mange erfaringer.

## 1.2 Målgruppen og facilitatorens rolle

Målgruppen for værktøjskassedokumentet er først og fremmest koordinationsgruppen og skoleledelsen, der kan bruge dokumentet til, sammen med en intern eller ekstern facilitator, at designe og beslutte, hvordan den konkrete anvendelse af det Europæiske Inklusionskompas skal foregå på skolen.

I denne sammenhæng bør en facilitator ses som en eller flere personer, der deltager for at støtte og styre processen sammen med skoleledelsen. Der er altså tale om en neutral person eller personer, der styrer strømmen af diskussioner og dialoger, der opfordrer alle deltagere til at deltage på en eller anden måde og forblive på opgaven fra start til slut. Dette set-up øger den kollektive udbytte af processen for alle aktører.

I ERASMUS+-projektet "Samskabende velfærd" peges der på følgende 6 vigtige opgaver for facilitatorer:

### 1) Forberedelse og planlægning af procesaktivitetsdagsordenen i starten af processen

Forbered arbejdet på forhånd under hensyntagen til "hvem", "hvad", "hvorfor" og "hvor" for at få defineret og besluttet om, "hvordan" det første mødet gennemføres.



Erasmus+



2) Afklaring af mål for hver procesaktivitet og hver fase samt den forventede arbejdstid på hver aktivitet

Sørg for, at alle deltagere forstår og er enige om aktivitetens mål.

3) Samskabende og fælles regler der understøtter processerne og aktørernes interaktion.

Hvad der er tilladt, og hvad der ikke er tilladt undervejs i samarbejdet.

4) Holde diskussionen i gang

Sørg for, at alle deltagere bliver hørt og deltager i diskussionen.

5) Monitorering af tidspunkter og forløb af arbejdet i de ni faser og procesaktiviteterne

Det er vigtigt at sikre, at aktiviteterne og diskussionerne får en tidsbegrænsning; ikke for længe og ikke for kort. Momentum skal holdes samtidig med, at gruppen har brug for tid til at komme rundt om emnet.

6) Luk procesaktiviteten og formuler nye mål og handlinger for fremtiden

Opsummer hvad der er sket og besluttet på mødet og sørg for, at alle deltagere forstår og anerkender resultatet af mødet eller aktiviteten.

### 1.3 Definition af 'værktøj' og noget om, hvordan man bruger værktøjskassen

Som beskrevet ovenfor er dette dokument et omfattende udvalg af værktøjer, der kan bruges til at lette og understøtte processen i det strategiske og praktiske arbejde med det Europæiske Inklusionskompas.

Når ordet 'værktøj' bruges i denne sammenhæng, menes der en resurse der kan anvendes til beskrivelse af en proces, der efterfølgende kan bruges til i handlinger at facilitere og animere en bestemt aktivitet, diskussion, samarbejdssituation og dialog på en skole eller uddannelse for at stimulere innovation, forandring og udvikling.

Værktøjerne, som er samlet i værktøjskassen for det Europæiske Inklusionskompas, er alle blevet beskrevet af SPISEY-partnere på baggrund af mangeårige erfaringer som forskere og facilitatorer af forandringsprocesser i skoler og andre former for organisationer. Erfaringer herfra har vist sig at kunne skabe succeser i forandringsprocesser på skoler og i uddannelser.

Alle værktøjerne er generiske og bør derfor tilpasses og anvendes i den konkrete sammenhæng. Sammen med eksemplerne på god praksis på den webbaserede platform kan du få inspiration til, hvordan du kan arbejde med værktøjerne og derefter forestille dig, hvordan det bedst kan fungere i netop din kontekst og med dine aktører.

Vi ønsker dig og jer held og lykke med at anvende det Europæiske Inklusionskompas tilpasset jeres sted.

## 2.0 Oversigt; værktøjer og resurser til arbejdet med kompasset

I dette afsnit finder du en oversigt fase for fase over alle de værktøjer, der er samlet i værktøjskassen til arbejdet i de ni faser, for at give dig et hurtigt, men komplet overblik over indholdet af værktøjskassen.

For hver af de ni faser i Inklusionskompasset finder du her titlen på hvert værktøj, hovedmålet og nøgleordet, der tagger og repræsenterer hvert værktøj. Disse tre aspekter af hvert værktøj tjener de tre formål: a) støtte udforskningen af hele SPISEY-værktøjskassen, b) hjælpe brugerne med at få et første indtryk af hvert værktøj og c) at facilitere gruppediskussion og gruppebeslutning om, hvilke(t) redskab, der bedst kan passe til at arbejde med inklusion i en bestemt skole- eller uddannelseskontekst og forbindelse med at løse udfordringerne med en konkret fase af Inklusionskompasset.

<b>Etablering af en koordinerende gruppe</b>				
	TITEL	MÅL	NØGLEORD	Side
	Datavæg	Metode til at opnå et visuelt overblik og en forståelse af forskellige vigtige informationer for at opdage relationer, mønstre og hierarkier, der ellers ikke umiddelbart er synlige.	Deling af oplysninger; Oversigt over data	16
	Videns- og ekspertise kort	Metode til at opdage de forskellige opfattelser og færdigheder hvert enkelt medlem af en gruppe repræsenterer.	Personlig viden; Personlige færdigheder; Personlige oplevelser	17
	Team regler	Metode til at blive enige om et sæt regler for, hvordan man arbejder sammen og opfører sig over for hinanden under et projekt eller teamarbejde.	Enighed om regler og opførsel	18
	Gå sammen	Metode til at reflektere over de kompetencer, som hvert medlem af koordinatorkomplekset har til at fremme inklusion i skolen	Koordinationsgruppen; Opbygning af team	19

<b>RESOURCE</b>	Inkluderingshåndbøgen (Index for Inclusion; Oversat til Dansk 2015)	Tilbyder viden om, hvordan inklusion i alle sammenhænge i skole og uddannelse kan inddrages og implementeres som et basisprincip støttende læring og trivsel	Værdimæssigt grundlag for inklusion og gennemførelse i praksis i alle fag og aktiviteter i skole og uddannelse	21
-----------------	---------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Afklaring af- og formulering af værdier				
	TITEL	MÅL	NØGLEORD	Side
<b>VÆRKTØJER</b>	Krystalkuglen	Metode til at nå til enighed om de fælles inklusionsværdier, der skal fremmes og arbejdes med i de efterfølgende faser i inklusionskompasset	Refleksioner over fælles værdier	24
	Hvis du nu var ...	Metode til at opbygge en fælles forståelse af en specifik inklusionsværdi ved at tænke fra elevernes perspektiv.	Elevernes perspektiv; Inkluderende værdier	26
	Forventninger	Metode til at støtte at udtrykke ønsker og forventninger hos alle aktører, der er involveret i projektet, og undgå misforståelser mhp. at skabe fælles mål.	Forventninger; Fælles mål; Samarbejde	23
	Organisering af et mindset – tegning som procesredskab	Skabe et fælles grundlag for interessenterne til forståelse af identitet, kerneopgave og rammer.	Samarbejde; Fælles forståelse	29




**Beslutninger om retninger**

	TITEL	MÅL	NØGLEORD	Side
VÆRKTØJER	Analytiske diagrammer	Metode til at afdække kriterier for handlinger i processen baseret på analyser af forskning, og for at finde ud af, hvad der er relevant viden for processen.	Kortlæg data; Definer analytiske kriterier; Diskutér	31
	Brainstorming	Metode til at hjælpe med at udvikle flere ideer sammen med andre mennesker hurtigt.	Generér ideer; Personlig motivation; Regler	32
	Kikkertøvelse	Metode til at evaluere aktørernes muligheder, ideer eller mulige løsninger i forbindelse med målfastsættelse med mulighed for muligheder for at forklare og argumentere for præferencer, inden der træffer et fælles og informeret valg.	Mulighed for at forklare; Argumentere; Beskrivelse	33
	Bitter og sød	Metode til refleksion over de trin, der skal følges for at få implementeret de valgte inklusionsværdier, vedtaget i tidligere faser i processen	Generere ideer; Forestil dig den bedste idé; Aftale;	34
	Tre loops	Metode til at opbygge en fælles forståelse af de retninger, der skal tages for at fremme en bestemt inklusionsværdi i skolen.	Analyser og definer ideen; Forfine ideen; Aftale	37
	Nøgleaktioner for at opnå resultater	Metode til at give videns baseret grundlag omkring de centrale problemstillinger og de konkrete tiltag, der understøtter udviklingen af en inkluderende skole- og uddannelseskultur.	Vejledning; Erfarings- og forskningsbaseret viden	39
	Læringscafé.	Metode til at hjælpe deltagere og aktører med at aktivere og berige eksisterende ideer og indsamle nye innovative ideer til grundliggende diskussioner	Beslutningstagning; Overvej anvisninger; Samarbejde	40

	Procespilen	Metode til at skabe et fælles overblik over en opgaves og et teams opgaveportefølje, og koble disse med en strategisk udvikling og et perspektiv for hele teamet	Beslutningstagning	42
<b>RESURSER</b>	ILFE Toolkit - Embracing Diversity: Toolkit til at skabe inkluderende, læringsvenlige miljøer (engelsk) □ Bog 1: At blive et inkluderende, læringsvenligt miljø	I denne bog vil koordinatorgruppens medlemmer lære, hvad et inkluderende, læringsvenligt miljø er, og hvordan deres skole kan skabe det miljø.	Reflekter over den mest optimale retning; Beskriv og Diskuter	44

Undersøge dilemmaer og barrierer				
	TITEL	MÅL	NØGLEORD	Side
<b>VÆRKTØJER</b>	Gør det modsatte	En metode til at reflektere over den måde, du arbejder på, og til at udtænke nye emner (en slags omvendt brainstorm).	Selvbevidsthed; At bygge videre	45
	Kreative begrænsninger	En metode til at omdanne begrænsninger til inspirerende rammer.	Skabe løsninger; Evaluere	46
	Nøglespørgsmål	En metode til at støtte refleksion og analyse over mulige barrierer el. forhindringer, der kan opstå, når du implementerer retninger og handlinger i forhold til en bestemt værdi.	Analyse; Enighed	47
	Motiverende undersøgelser – at håndtere ambivalens	En metode til identificering af fordele og ulemper ved en ændring. Denne metode kan styrke aktørernes interne motivation, afklare	Guide processen; Planlægge fremadrettede handlinger	49

		ambivalensen ved en ændring og planlægge fremtidige handlinger.		
<b>RESURSER</b>	ILFE Toolkit - Embracing Diversity: Toolkit til at skabe inkluderende, læringsvenlige miljøer (engelsk)  Bog 3: Få alle børn i skole og læring.	Her der støtte til Forstå nogle af de vigtigste barrierer, der forhindrer børn i at komme i skole eller får dem til at droppe ud af skolen, og hvordan de kan reducere eller fjerne disse barrierer.	Bevidsthed om vanskelighederne; Beskrivelse; Diskutere	52

Afkklaring af resurser				
	TITEL	MÅL	NØGLEORD	Side
<b>VÆRKTØJER</b>	Desktop Research	Metode til at få adgang til masser af viden meget hurtigt for bedre at forstå en udfordring i starten af et projekt.	Forskning; Udfordringer; Nye synspunkter; At udforme lister	53
	Flere perspektiver	Metode til at få ideer, meninger og indsigt fra en gruppe forskellige mennesker, der er erfarne eller specialister i et bestemt tema eller udfordring.	Idégenerering; Erfarne mennesker	54
	Checklist	Metode til at skabe viden om tilgængelige og nødvendige ressourcer, for at kunne gennemføre de inkluderende værdier med succes.	Brainstorming; Behov	55

RESURSER	Bog: "R. Flecha (red.). Vellykkede uddannelsestil tag med henblik på inklusion og social samhørighed i Europa". Berlin (2015).	At opnå succes i uddannelsen i kraft af social sammenhængskraft mellem elever i forskellige europæiske lande, i et tæt samarbejde med forskellige interessenter og forskellige ressourcer i uddannelsesverdenen.	Fællesskabets ressourcer; Social samhørighed; Collaboration; Inkludere	57
	Ressourcer om inklusion i uddannelse som fx 'Inkluderingshåndbogen' (Index for Inclusion')	Undersøg alle love bekendtgørelser, konventioner mv. samt andre værktøjer og andre ressourcer.	Observationsskema; Tegn og erfaringer	58

Valg af veje eller aktioner for forandring				
	TITEL	MÅL	NØGLEORD	Side
VÆRKTØJER	Køreplan	Metode til at få en fælles forståelse af, hvor I er i processen, og hvor I er på vej hen.	Visuel tænkning; Handlingsplan	59
	Et grundigt kig	Metode til at angive, mappe og fastholde de konkrete trin, der skal følges for at følge op på beslutninger og få disse til at leve i processen med implementering af værdier, beslutninger mv.	Distribueret arbejde; Planlæg handling	60

RESURSER	Bog: "UNESCO (2013) "Fremme af inkluderende læreruddannelses - metode"	Promovere en eller mange inkluderende undervisningsmetoder	Metoder til aktørcentreret læring	62
----------	------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	-----------------------------------	----

Implementeringsproces gennemføres				
	TITEL	MÅL	NØGLEORD	Side
VÆRKTØJER	Kortlægning af relevante aktører	Metode til at skabe et salgs kort, der viser de nødvendige ressourcer til at dække en elevs behov.	Find løsninger; Identificer færdigheder; Find nye partnere	64
	Kortlægning af kultur	Metode til at visualisere skolens kultur, som er den er påvirket af værdier, normer, etos osv. Metoden hjælper med at analysere information, der er afgørende for forandringsinitiativer med fokus på katalysatorer og risici.	Visuel tænkning; Identificer skolekulturer; Reflektere	65
	Kotters 8-trins forandringsmodel	Metoden skitseret i bogen viser hvordan man systematisk og effektivt implementerer forandringer i en organisation.	Implementere ændringer	69
	At lære at 'læse' verden og gennem andre øjne	Metode til at lære at 'læse' eller afkode specifikke kulturelle logikker, der er systemer for mening og repræsentation, i forhold til begreber relateret til agendaer for international udvikling, fx i form af teksten i Verdensmålene		71
	Rekonstruktion af scenen	Metode til at forfine implementering samt at regulere, styre og forbedre denne	Visuel tænkning; Narrativer; Historiefortælling	67
	Det Europæiske Agentur for	Udvikle forståelse af kontekstens betydning i forhold til social inklusion.	Indikatorer for inklusiv uddannelse God praksis	72

	Inklusion og Specialundervisning			
	Kotter's 8 trin	Ændre aspekter af skolens organisation, arbejdspraksis og i den forbindelse måske møde og overvinde modstand.		73
	Gennem andres øjne	Reflekter over muligheden for at starte en dialog om, hvordan vi kan ændre sociale og andre forhold i skolesamfundet, der skaber eksklusion mv.	At lære at aflære; At lære at lytte; At lære at lære; At lære at række ud	74

Procesevaluering				
	TITEL	MÅL	NØGLEORD	Side
VÆRKTØJER	Skema med info om succeskriterier	Metode til at vejlede i teamarbejdet og til at evaluere processen og slutresultatet.	Generere ideer; Bedøm ideer;	77
	Helikopter perspektiv	Få et overblik over implementeringen og overvej, om hvordan den passer i forhold til behovene for de inkluderende initiativer	Evalueringssproces; Evaluere aktørperspektiver	80
	Juryen	Overvej nye perspektiver, og nævn de mulige uoverensstemmelser, der kan opstå under gennemførelsen af de(n) inkluderende initiativ(er).	Evaluere nøgleaktioner og reflektere sammen; 'Seks tænkende hatte'	78

Justering af aktuelle- eller valg af nye værdier				
	TITEL	MÅL	NØGLEORD	Side
VÆRKTØJ	Teleskop øvelse	Metode til at evaluere og fokusere teamets valg af nye værdier.	Fælles valg; Nå til enighed	



## 3.0 Værktøjer og resurser til de ni faser i Inklusionskompasset

### 3.1 Etablering af en koordinerende gruppe

Forstået som:

en gruppe medarbejdere og aktører, der er afgørende for at støtte og samarbejde om, hvem der "får en stemme" i processen med at implementere inkluderende praksis i skolen eller på uddannelsesinstitutionen for børn og unge, set fra, både et praktisk og et strategisk niveau

Udvikling af enhver organisation og dermed skole og uddannelsesinstitution kræver motivation på både individ- og gruppeniveau, og en vigtig drivkraft for at opnå et overordnet engagement er, når kolleger motiverer til processer, bidrager og fungerer som rollemodeller og støtter for alle involverede.

Etablering af en koordinationsgruppe, bestående af medarbejdere, eksterne aktører og medlemmer af skoleledelsen forudsætter nogle gennemtænkte strategiske valg, som skoleledelsen understøtter og baseres på dynamikken i koordinationsgruppen, som gerne må afspejle forskellige holdninger til processen.

#### 3.1.1 Værktøj til Etablering af en koordinationsgruppe – Datavæg

Beskrivelse af værktøjet	
Værktøjets navn	Datavæg
Værktøjets formål	Datavæg er en metode til at opnå overblik og forståelse for forskellige komplekse informationer ved fx at indsamle fotos, noter og artefakter, der er relevante for dette forandringsprojekt om inklusion. Visning, deling og drøftelser af disse typer informationer er et kraftfuldt værktøj, fordi synliggørelse eller visualisering, sammen med analyser af denne, giver mulighed for at opdage relationer, mønstre og hierarkier, der ellers ikke umiddelbart er synlige.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Nyttig til at opbygge en fælles forståelse af projektet og samtidig dele information, data, artefakter med betydning fra hver enkelt aktør.
Målgruppe	Koordinationsgruppen
Sådan arbejder du med værktøjet	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Du skal have en ledig plads på en væg eller lignende til fastgørelse af artefakter.</li> <li>2) Start med at sætte alle de forskellige fotos, tegninger og noter op, som alle teammedlemmerne er enige om er relevante og interessante.</li> <li>3) Kategorisér og placér artefakterne i fællesdefinerede kategorier, indtil alle er sikre på, at artefakterne er placeret korrekt og er tydeligt synlige.</li> </ol>





	4) Bliv ved med at opdatere datavæggen gennem hele projektet ved at tilføje nye oplysninger og fjerne ikke-relevante oplysninger og data. Brug det også i teamwork-sessioner til at diskutere projektets fremskridt.
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen.
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Tavle, pap, magneter, smartboard eller delbart online board fx en tablet.
Mulige risici	At indsamle og vise for mange data og ikke finde sammenhæng ml. dem. Opgrader ikke dataene undervejs men skab en baseline. At have en datavæg, der ikke giver mening for en del af aktørerne.
Resultat	En fælles forståelse og overblik over en del af- eller hele projektet. Opdage relationer, mønstre og hierarkier, der ellers ikke umiddelbart er synlige.
Værktøjets teoretiske grundlag	FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a> Alle FUTE-værktøjer findes oversat til dansk på dette link
Udviklet af	FUTE Project, Réseau Canopé og UC SYD

### 3.1.2 Værktøj til Etablering af en koordinationsgruppe – Videns- og ekspertise kort

Beskrivelse af værktøjet	
Værktøjets navn	Videns- og ekspertisekort
Værktøjets formål	Hvert medlem af en gruppe har forskellige erfaringer og færdigheder, og denne metode sigter mod at opdage, hvad de, kortlægger dem og dermed synliggøre disse for alle i gruppen. På den måde kan erfaringer og færdigheder udnyttes bedre i det aktuelle forandringsprojekt.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Denne metode er tilligemed en måde at lære hinanden at kende på i gruppen. Det er altid nyttigt at se, hvilke færdigheder der er tilgængelige hos hvem for også at få belyst behovet for ekstern ekspertise.
Målgruppe	Koordinationsgruppen.
Sådan arbejder du med værktøjet	1) Start med at skiftes til at interviewe alle medlemmer i gruppen om deres interesser, viden, færdigheder og erfaringer. Info fra hvert tema skal noteres på separate post-it-noter. Hver deltagers interesser,



	<p>erfaringer, viden og færdigheder kan noteres på en post-it-note med en bestemt farve eller med en farve tusch.</p> <p>2) Tegn et diagram med tre overlappende cirkler, der viser de interesser, vidensfelter, færdigheder og erfaringer, der deles af <b>alle</b>, i inderkredsen af cirklen. De interesser, færdigheder og erfaringer, som <b>nogle</b> har til fælles vises i den anden cirkel og individuelle, <b>unikke</b> færdigheder og erfaringer i den ydre cirkel.</p> <p>3) Placér de forskellige post-it-noter på deres rette steder i diagrammet, og start en dialog om den specifikke viden, interesser, færdigheder eller erfaring, der er blevet afsløret i gruppen. Hvad er de? Diskuter hvordan disse færdigheder ville være nyttige for projektet, eller hvis der mangler noget eller nogle, hvordan kan der kompensere for disse?</p>
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Et stort ark papir, post-it-noter, tuscher og kuglepenne i forskellige farver.
Mulige risici	Det er vigtigt, at hvert medlem af gruppen engagerer sig i processen.
Resultat	Dette værktøj gør det muligt bedre at forstå hver partners interesser, viden, færdigheder mv. Værktøjet gør det også muligt at opdage viden, færdigheder mv., der er vigtige for projektet, men gruppen mangler.
Værktøjets teoretiske grundlag	FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a> Alle FUTE-værktøjer findes oversat til dansk på dette link.
Udviklet af	FUTE Project, Réseau Canopé og UC SYD

### 3.1.3 Værktøj til Etablering af en koordinationsgruppe – Team regler

Beskrivelse af værktøjet	
Værktøjets navn	Team regler
Værktøjets formål	Metode til at blive enige om et sæt regler for, hvordan man arbejder sammen og agerer over for hinanden under et forandringsprojekt eller et teamarbejde.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Dette er vigtigt for teamet for at kunne arbejde ordentligt fornuftigt og undgå ødelæggende diskussioner og konflikter. Det er meget vigtigt at være enige om fælles værdier for samarbejde fra projektets begyndelse.
Målgruppe	Koordinationsgruppen og de lokale aktører.



Sådan arbejder du med værktøjet	<p>1) Bed teammedlemmer om at komme med forslag til regler, som de synes er vigtige for at få teamet til at fungere et bedre sted. Sørg for, at alle har mulighed for at give udtryk for deres mening.</p> <p>2) Skriv alle forslag op på tavlen.</p> <p>3) Gennemfør en proces med gruppen, hvor de stemmer om prioriteringen af hvad de synes de vigtigste regler bør være. Sørg for at diskutere alle regler, så alle er enige om, hvilke der er de vigtigste.</p> <p>4) Skriv de 5-8 vigtigste regler ned og placer dem et sted, hvor alle kan se dem. Gem dem også fx elektronisk.</p> <p>5) Sørg for at 'besøge' reglerne regelmæssigt og diskuter dem i gruppen for at undersøge, om de bliver respekteret og overholdt. Hvis det ikke sker, skal det diskuteres, hvorfor det er sådan. Regler skal muligvis revideres eller ændres undervejs i proces og teamwork.</p>
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen.
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Tavle, pap, smartboard eller delbart online board fx på en tablet.
Mulige risici	Regler, der ikke er specifikke nok, vil selvkært ikke være lette at følge. Lad nogen bryde reglerne for at teste reaktioner.
Resultat	Få etableret fælles værdier og fælles rammer for handling (er). Gøre det muligt at gribe ind, hvis regler brydes eller processen forstyrres.
Værktøjets teoretiske grundlag	FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a> Alle FUTE-værktøjer findes oversat til dansk på dette link.
Udviklet af	FUTE Project, Réseau Canopé og UC SYD

### 3.1.4 Værktøj til Etablering af en koordinationsgruppe – Gå sammen

Beskrivelse af værktøjet	
Værktøjets navn	Gå sammen
Værktøjets formål	Refleksion over de kompetencer og tidligere erfaringer, som hvert medlem af koordinationsgruppen har for at fremme inklusionen i skole eller uddannelse.



Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	<p>Værktøjet har til formål at støtte refleksioner over de kompetencer og tidligere erfaringer, som hvert medlem af koordinationsgruppen har, der kan være værdifulde for at fremme inklusionen i skolen.</p> <p>Det ultimative mål med denne refleksion er at engagere hvert koordinationsgruppemedlem i inklusionsprocessen.</p>
Målgruppe	Koordinationsgruppens medlemmer
Sådan arbejder du med værktøjet	<p>1. Hvert medlem får 3 blanke kort og på hvert af disse kort noteres:</p> <p>a) tidligere erfaring med inklusion</p> <p>b) en kompetence, der kan være værdifuld med henblik på at fremme inklusionsprocesser i skolen</p> <p>c) et ønske, han/hun har om inklusion</p> <p>2. Alle kortene lægges på tavlen og vises til resten af gruppen</p> <p>3. I en række runder diskuterer gruppens medlemmer hvert enkelt kort med fokus på positive aspekter som fx hvordan hver kompetence eller erfaring kan være et værdifuldt bidrag til inklusionsprocessen i skolen. Alle i gruppen stiller spørgsmål for at belyse og videreudvikle ideer.</p> <p>3. Efter hver runde skal gruppen syntetisere diskussionen med hensyn til hvilke handlinger og andre bidrag, hvert medlem af gruppen kan tilføre processen og måske tage ansvaret for. Konklusioner herpå noteres.</p> <p>I slutningen af de forskellige runder vil gruppen for hvert medlem have:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 20px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p>Gruppemedlemmernes værdifulde kompetencer for at understøtte inklusion</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p>Inkluderende handlinger og processer den enkelte i gruppen kunne være ansvarlig for at lede</p> </div> </div>
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen, men et medlem af gruppen skal fungere som facilitator under processen
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Et papir, et smartboard eller et stykke pap.
Mulige risici	<p>Gruppen kunne være for homogen, idet alle har samme kompetencer.</p> <p>Hvis dette er tilfældet, bør gruppen inddrage andre medlemmer.</p>
Resultat	Dette værktøj vil give bedre viden om de forskellige medlemmer af gruppen og deres viden, erfaringer og kompetencer omkring inklusion.



	<p>Desuden vil dette værktøj gøre det muligt at opbygge en måde hvorpå man kan omsætte alle medlemmers kompetencer til muligheder for at gennemføre en proces med inklusionskompasset og dermed fremme bedre og mere effektive inklusionsprocesser på skolen.</p> <p>Desuden kan det at lære at kende alle gruppens medlemmer, øge empatien og synergierne i koordinationsgruppen.</p>
Værktøjets teoretiske grundlag	<p>Dette værktøj er baseret på designtækningsprocesser, der søger at generere banebrydende løsninger på en innovativ måde. Dette værktøj fokuserer på det første skridt i en designtækningsproces i form af opbygning af teamet og udvikling af et bedre kendskab til hvert medlem, specifikt viden om hinandens kompetencer – alt sammen med henblik på at skabe en kreativ og værdifuld inklusionsproces for skolen.</p> <p>Brugen af inklusionskompasset kan ses som en designtækningsproces, fordi det er en ikke-lineær, iterativ proces, der søger at forstå aktørerne, udfordre antagelser, omdefinere problemer og skabe innovative løsninger for at fremme inklusionsværdier i skolen. I denne kreative proces er de positive bidrag fra hvert medlem af koordinationsgruppen afgørende.</p>
Udviklet af	Universitat de Lleida – Spain

### 3.1.5 Ressourcer til at støtte af en koordinationsgruppe

Resurse beskrivelse	
Navnet på ressursen	<p>Inkluderingshåndbogen – udvikling af læring og deltagelse i skolen og andre sammenhænge. Booth, T. &amp; Ainscow, M. (2012). tredje udgave. oversat til dansk i 2015 af Christian Quvang og John Willumsen og udgivet på NVIE – publikationer. (UC SYD)</p> <p>Oprindeligt udgivet på engelsk på CSIE se: <a href="http://www.csie.org.uk/">http://www.csie.org.uk/</a></p>
Mål og hvad ressourcen kan understøtte i forhold til arbejdet med Det Europæiske Inklusionskompass	<p>Denne udgivelse understøtter alle former for inklusionsprocesser og dækker alle relevante inklusionstemaer. Indekset giver i introduktionen et metaperspektiv på rammen for arbejdet med inklusion ved at pege på tre dimensioner, der skal arbejdes med:</p> <p>Inkluderende strategier</p> <p>Inkluderende kulturer</p> <p>Inkluderende praksis</p>
Målgruppe	Koordinationsgruppens medlemmer

<p>Sådan arbejder du med denne ressource, og sådan implementeres denne på skolen eller uddannelsen</p>	<p>Inkluderingshåndbogen kunne være en reference for det inkluderende projekt, da den beskriver forskellige faser med konkrete eksempler på skole – og uddannelsesforbedringer relateret til inklusion.</p> <p>De foreslåede faser er bl.a.:</p> <p><i>Indeksprocessen</i>; gennemførelse af en analyse af inklusion på skolen</p> <p><i>Inkluderende orientering</i>; udformning af indsats(r) baseret på analysen</p> <p><i>Gennemførelse</i>; handlinger og ændringer, der skal forbedre inklusionen</p> <p><i>Evaluering</i>; evaluering af indsatsen og processens succes og mangler</p> <p>Det skal fremhæves, at det her blot er de første faser, der er nævnt, fordi de er relateret til oprettelsen af koordinatorgruppen. I bogen præsenteres flere emner såsom: Kortlægning af lærere, elever og familiers viden, Beslutninger om prioriteter, der skal forbedres, Inklusion i skolens planlægning og fag, Hvordan man omsætter prioriteringer i praksis, Hvordan man opretholder og udvikler forbedringer, Registrering af fremskridt, Evaluering af fremskridtene, Revision af indsatser og Hvordan man fortsætter indeksprocessen.</p>
<p>Resultat</p>	<p>De ansvarlige personer i skoleledelsen og/eller bestyrelsen for etablering af koordinationsgruppen vil vide, hvilke aktører der skal integreres, og hvordan der kan designes en proces omkring gruppesammensætningen.</p> <p>Takket være eksemplerne på støtte fra værktøjer til arbejdet i hver af de ni-faser i det Europæiske Inklusionskompas, vil koordinatorgruppens medlemmer desuden få en bedre forståelse af hele den inkluderende proces med at forudse, planlægge og koordinere, hvilke foranstaltninger der kan gennemføres i den udformede proces med fokus på inklusion.</p>
<p>Værktøjets teoretiske grundlag</p>	<p>Det teoretiske grundlag for Index for Inclusion er baseret på en række konventioner som Salamanca erklæringen og Konventionen om Barnets Rettigheder samt en række humanistiske og pædagogiske teorier med fokus på læring og udvikling.</p>
<p>Udviklet af</p>	<p>Tony Booth, University of Canterbury, and Cambridge University og publiceret på CSIE – Center for Studies on Inclusive Education</p>

### 3.2 Afklaring af- og formulering af værdier

Forstået som:

- grundlæggende normer og holdninger, der er værd at stræbe efter, og værdier om inklusion er således de normer og holdninger, som vi gerne vil anvende i vores skolepraksis. Værdierne beskriver, hvad vi lægger vægt på i vores daglige arbejde og inkluderende interaktion med hinanden.
- et styreværktøj, en vejleder, en guide, en perspektivtager. Værdier er beslutningsgrundlaget. De kan være skjulte, udtalte, eller de kan være bevidst formuleret. De har at gøre med ens menneskelige syn. Værdier har en anden dimension end regler og er som sådan mere stabile.
- centralt for en arbejdsplads, når den forbereder sine værdier, forsøger den samtidig at finde sin mening og identitet. I en sådan fase er det selve samtalen om værdierne, der bliver afgørende og en del af resultatet.
- uhensigtsmæssigt at stille stærke krav om enighed i fasen. Rigtigt og forkert er ikke relateret til afklaring af værdier. Snarere refleksion, undersøgende adfærd og åbne spørgsmål.
- ikke endimensionel eller klar. Vores værdier kommer til udtryk på mange måder. I den måde, vi løser og prioriterer opgaver på, taler med vores kolleger og på den måde, vi møder unge og samarbejdspartnere. Men værdierne er ikke klare
- at den måde, andre opfatter værdierne på, ikke er helt den samme måde, som vi gør. Men det gør de ikke. Derfor bliver værdier først til virkelighed, når vi tager dem i brug og taler om, hvad de betyder for os.

#### 3.2.1 Værktøj til Afklaring af- og formulering af værdier – Forventninger

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Forventninger
Værktøjets formål	Forskellige mennesker kan have forskellige ambitioner, forventninger og mål i forhold til at skulle samarbejde om et projekt. At dele forventningerne med de andre, der er involveret i et projekt, et teamarbejde eller i en klasse, gør det lettere at arbejde sammen. Det hjælper med at undgå misforståelser og skaber fælles mål for alle.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Det giver mulighed for hver enkelt at udtrykke hvilke ønsker og forventninger de enkelte aktører måtte have, at udvælge de mere relevante forventninger der er gældende for alle aktører el. Partnere.
Målgruppe	Referencegruppen og/eller koordinationsgruppen.
Sådan arbejder du med værktøjet	1) Hvert enkelt medlem af gruppen skal definere, hvad de vil have ud af det aktuelle forandringsprojekt: Hvad de vil lære mere om, eller hvad de



	<p>vil opnå i projektet eller i klassen. Vil de lære noget specifikt? Er det vigtigt at have en bedre atmosfære i gruppen? Er der et specifikt mål?</p> <p>2) En facilitator leder den efterfølgende gruppesession, hvor refleksioner deles og noteres på en tavle eller et stort ark papir. Sørg for at stille spørgsmål som: Hvad vil du have fået ud af det mål? Hvorfor vil du opnå det? Tal om målene og ønskerne, så I forstår hinanden godt.</p> <p>3) Diskuter de forskelle, der kan være opstået i forhold til forventninger, mål og ønsker, og hvordan man håndterer disse forskelle på en konstruktiv måde.</p> <p>4) Skriv de vigtigste forventninger og mål ned og placer dem et sted, hvor alle kan se dem og lad dem hænge der igennem hele processen.</p> <p>5) I løbet af projektet kan du komme tilbage til listen og diskutere, om du opnår disse forventninger, mål eller ønsker.</p>
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Tavle, pap, smartboard eller et delbart online board f.eks. en tablet.
Mulige risici	At der vælges forventninger, der er for store til at blive opfyldt, og som måske skaber skuffelse. Dette kunne løses ved at lade nogle udvalgte få aktører definere forventninger som fx koordinationsgruppen eller ledelsen.
Resultat	At have forståelse for hver aktørs forventninger og dermed få empatien til at vokse mellem partnerne og dermed træffe samordnede valg.
Værktøjets teoretiske grundlag	FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a> Alle FUTE-værktøjer findes oversat til dansk på dette link.
Udviklet af	FUTE Project, Réseau Canopé

### 3.2.2 Værktøj til Afklaring af- og formulering af værdier – Krystalkuglen

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Krystalkuglen
Værktøjets formål	At blive enige om og definere de værdier, der skal udgøre værdigrundlaget for det videre arbejde med faserne i kompasset





Målgruppe	Koordineringsgruppen specifikt eller en af aktørgrupperne generelt
Sådan arbejder du med værktøjet	<p><b>Reflektér</b></p> <p>Hvert enkelt medlem af koordinationsgruppen el. aktørgruppen nedskriver to inklusionsværdier som vedkommende ønsker skal understøttes i arbejdet med inklusion på skolen.</p> <p><b>Anvend Krystalkuglen</b></p> <p>Den enkelte begrunder skriftligt, hvordan de nedskrevne værdier kunne tænkes at ændre nogle af de grundlæggende praksisser i skolens hverdag og kultur vedr. fx sociale relationer, deltagelse, forskellighed, osv.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"><div style="border: 1px solid black; background-color: #4f7942; color: white; padding: 10px; width: 45%;"><p style="text-align: center; margin: 0;"><b>Inklusions værdier</b></p><p>1.</p>         <p>2.</p></div><div style="border: 1px solid black; background-color: #4f7942; color: white; padding: 10px; width: 45%;"><p style="text-align: center; margin: 0;"><b>Anvendelse af Krystalkuglen</b></p><p>Hvilke forandringer vil der formentlig ske på skolen, hvis disse værdier implementeres?</p></div></div> <p><b>Del og drøft de definerede værdier</b></p> <p>Del synspunkter på - og argumenter for de enkelte værdier og tag en dialog om, hvordan de enkelte værdier kunne tænkes at have en positiv effekt på skolen inkluderende miljø, trivsel og læring. Målet med dialogen er at blive enige om et specifikt antal inklusionsværdier, der opleves som relevante og værdifulde at arbejde med. For at facilitere enighed om hvilke værdier, der vil være væsentlige at arbejde med, kunne følgende spørgsmål være en hjælp:</p> <p>Hvilke elementer af inklusionsværdierne er essentielle for VORES skole?</p> <p>Hvilke elementer af inklusionsværdierne er ikke så væsentlige for VORES skole?</p> <p>Efter dialogen om inklusionsværdierne er der etableret et grundlag for at udvælge og prioritere hvilke inklusionsværdier arbejdet med at implementere inklusion skal tage afsæt i for den samlede koordinationsgruppe eller aktørgruppe.</p>
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen. Dog bør der udpeges en person til at facilitere i forhold til at etablere og 'styre' frugtbare dialoger



Specielt materiale; lignende eller supplerende	Et antal A4-ark med teksten fra opgaven i fase 2' 'Anvend Krystalkuglen', hvor de to spørgsmål trykkes på hver sin side.  Et stort stykke A1-papir eller en tavle af en slags med mulighed for at notere inklusionsværdier, begrundelser og hvad gruppen enes om.
Mulige risici	Det er vigtigt, at dialogen ikke udvikler sig til et spørgsmål om at få ret men at det forbliver en nysgerrig og undersøgende åben dialog, hvor alle deltager og bidrager.
Resultat	Ved at anvende Krystalkuglen vil Koordinationsgruppen eller en gruppe af aktører have mulighed for at udvælge og prioritere netop de inklusionsværdier, der af denne gruppe anses at være de vigtigste.
Værktøjets teoretiske grundlag	Dette Tool er baseret på Kreative Refleksionsprocesser der har som mål at bidrage til grundlæggende innovative forandrings processer. Dette Tool fokuserer på anden fase i processen, hvor fokus er at definere grundlaget for forandring ved at fokusere på fænomener, udfordringer og problemer for med disse analyser at kunne definere hvilke, og i nærværende kontekst, inklusionsværdier skolen nødvendigvis må fokusere på og implementere  At anvende Det Europæiske Inklusionskompas kan ses som en Kreativ Refleksionsproces, der ikke er en lineær proces, men en proces, hvor hensigten er at forstå aktørperspektiver, udfordre antagelser, redefinere problemer og skabe innovative løsninger for at understøtte implementering af inklusion i skolen. I denne innovative proces er det vigtigt, at der etableres en sammenhæng mellem de værdier og mål for inklusion, der fastlægges og kan forestilles på sigt at blive realiseret på skolen.
Udviklet af	Universitat de Lleida; Spanien

### 3.2.3 Værktøj til Afklaring af- og formulering af værdier – Hvis du nu var ...

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Hvis du nu var ....
Værktøjets formål	At kunne forstå andres synspunkter og perspektiver er en nøglekompetence til at finde fælles løsninger. Dette værktøj vil hjælpe koordinationsgruppen med at opbygge en fælles forståelse af en specifik inklusionsværdi ved fx at tænke inklusion set fra elevernes perspektiv.  Specifikt er formålet med dette værktøj:  Meddefinere en bestemt inkluderende værdi og kontekstualisere den i skolen eller uddannelsen.



Erasmus+



	<p>Reflektere, og fx tage et elevperspektiv på, hvilke elementer af en bestemt inkluderende værdi, der allerede er til stede i skolen.</p> <p>Tænke over, hvordan elevens ønsker ville se ud i forhold til en bestemt inkluderende værdi.</p>										
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	<p>Dette værktøj vil sætte elevernes perspektiv i centrum i forhold til de værdier, der skal revideres og fremmes på skolen eller uddannelsen. Elevernes perspektiv vil bidrage til at blive enige om betydningen af at have defineret en eller flere specifikke inklusionsværdi(er), der vil blive styrende for arbejdet i de følgende faser i inklusionskompasset. Desuden skal koordinationsgruppens medlemmer kunne sætte sig i elevernes sted og sikre, at der tages hensyn til elevernes synspunkter og oplevelser med henblik på at fremme en eller flere inklusionsværdi(er) på skolen.</p>										
Målgruppe	Koordinatorgruppens medlemmer										
Sådan arbejder du med værktøjet	<p>VÆR I ELEVERNES SKO, FORESTIL DIG DET, SOM ET BARN FØLER...</p> <p>Koordinationsgruppen skal arbejde i små grupper (3-5 personer). Hver gruppe vil have et kort for hver besluttet inkluderende værdi fra tidligere i processen. Dette kort skal 'besøges' igen. På hvert kort skal der være spørgsmål om forskellige perspektiver relateret til en specifik værdi (se de tre eksempler nedenfor).</p> <p>Grupperne skal diskutere og besvare hvert spørgsmål, som de forestiller sig en elev eller en studerende ville gøre. For at gøre det skal koordinationsgruppens medlemmer tænke som en elev eller studerende og prøve at vælge og begrunde deres præferencer og huske på, hvordan de interagerer ...</p> <p>Eksempel 1: Værdien: Inkluderende fællesskab</p> <table border="1" data-bbox="507 1402 1377 1899"> <tr> <th colspan="2">Inklusions Værdi: Inkluderende fællesskab</th> </tr> <tr> <td>Hvad ville du ændre ved interaktionen mellem elever og lærere?</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Hvad ville med fordel kunne ændres i forhold til situationen i skolen og derhjemme?</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Hvordan ville en klassekammerat med indlæringsvanskeligheder med at lære matematik?</td> <td></td> </tr> <tr> <td>...</td> <td></td> </tr> </table>	Inklusions Værdi: Inkluderende fællesskab		Hvad ville du ændre ved interaktionen mellem elever og lærere?		Hvad ville med fordel kunne ændres i forhold til situationen i skolen og derhjemme?		Hvordan ville en klassekammerat med indlæringsvanskeligheder med at lære matematik?		...	
Inklusions Værdi: Inkluderende fællesskab											
Hvad ville du ændre ved interaktionen mellem elever og lærere?											
Hvad ville med fordel kunne ændres i forhold til situationen i skolen og derhjemme?											
Hvordan ville en klassekammerat med indlæringsvanskeligheder med at lære matematik?											
...											

Eksempel 2: Skolens rum og indretning skal støtte inklusion af alle.

**Inkluderende værdi: Skolens rum og indretning skal støtte inklusion af alle.**

Hvad skulle ændres i skolens rum og indretning for at støtte inklusion?

Hvordan kunne klasselokaler ændres og forbedres?

Hvordan kunne vi indrette skolens uderum mere inkluderende?

...

Eksempel 3: Undervisning og læringsprocesser skal være inkluderende

**Inkluderende værdi: Undervisning og læringsprocesser skal være inkluderende**

Piger og drenges læring og trivsel understøttes på samme måde?  
Hvordan kunne vi forbedre støtten?

Kan alle deltage i alle læringsaktiviteterne i og uden for skolen? Hvordan forbedrer vi det?

Oplever du selv at kunne deltage i klasseværelset? Hvordan kunne du forbedre det?

...

#### SAMMENLIGN, REFLEKTER OG DISKUTER

Alle ideer deles og diskuteres med alle deltagere i gruppen. Sammen udvælger koordinationsgruppen de bedste ideer og sammenfatter disse i et fælles dokument med det formål, at fremme inklusionsværdier fra elevernes perspektiv.

#### AFTALE

Efter drøftelsen skal koordinationsgruppen udvælge de inklusionsværdier, de ønsker at fremme, og de centrale elementer, de vil begynde at arbejde med.



Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen særlig ekspertise er nødvendig, men en deltager skal fungere som leder. Derefter skal hver deltager være klar til at dele deres meninger.
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Hver deltager i processen har brug for kort, papir eller smartboard til at beskrive deres ideer. Så hvis det er muligt, har de brug for en fælles tavle eller et stort papir til at skrive de endelige forslag.
Mulige risici	Der kan være forskellige visioner blandt de forskellige medlemmer af koordinationsgruppen, visioner baseret på familie, lærere og personaleperspektiver Disse forskelle kan medføre uenigheder og uafsluttede diskussioner. Facilitatoren skal håndtere denne udfordring.
Resultat	Gruppemedlemmerne vil være i stand til at vælge og rangere de inklusionsværdier, som gruppen føler som de vigtigste for deres elever eller studerende. Der skal gøre en indsats for at tænke anderledes; prøve at se situationen fra elevernes perspektiv.
Værktøjets teoretiske grundlag	Design tænkning
Udviklet af	Universitat de Lleida - Spain

### 3.2.4 Værktøj til Afklaring af- og formulering af værdier – Organisering af et mindset – tegning som procesredskab

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Organisering af et mindset – tegning som procesredskab
Værktøjets formål	At skabe et fælles grundlag for teamets kerneopgave ved hjælp af de enkelte teammedlemmers tegninger af teamets kerneopgave i forhold til brugen af inklusionskompasset.  Værktøjet kan bruges på mange forskellige inklusionstemaer både relationelle og strukturelle.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Når teamet skal skabe en fælles forståelse af identitet, kerneopgave og rammer.  Når teamet har brug for at styrke samarbejdet mellem teammedlemmer ved at fremhæve, hvordan forskellige teammedlemmer kan opfatte forhold forskelligt.
Målgruppe	Koordinationsgruppen og aktører
Sådan arbejder du med værktøjet	Trin for trin proces



	<p>5 min: Proceslederen præsenterer teamet for øvelsen – fx "Hvad er kerneopgaven for dette team?" – Opgaven løses i team på to personer.</p> <p>10 min: Alle laver en tegning/figur/symbol, der repræsenterer den måde, den enkelte forstår teamets kerneopgave på.</p> <p>20 min: (parvis) Først forsøger den ene i parret at give sit syn på, hvad den andens tegning af kerneopgaven viser ham. Den, der har lavet tegningen, siger ikke andet end at notere 'Nøgleord'. Efter 3 minutter skiftes roller. Efter 6 minutter fortæller man, hvad han mente med sin tegning og reflekterer over, hvordan den blev forstået. 2 minutter efter ændres rollen. De sidste 10 minutter bruger parret på at tegne på en flipover, der kan repræsentere deres fælles forståelse af kerneopgaven. De har lov til at supplere med ord.</p> <p>10 min: (i lidt større grupper) Tegningerne er hængt op, så alle kan se dem. Deltagerne er inddelt i 3-4 grupper. Hver gruppe skal give en indikation af, hvordan teamets kerneopgave skal formuleres ud fra de 2 tegninger, som de synes, de får mest muligt ud af. Skriv tekst på flipover.</p> <p>30 min:(på plenummødet) Grupperne fremlægger deres forslag til en tekst. Grupperne kommenterer forskelle og ligheder mellem teksterne.</p> <p>15 min:(i plenum) Afslut med disse refleksionsspørgsmål. Hvad fortæller forskellene og lighederne om os som team? Hvad er kerneopgaven? Hvordan går vi videre med processen?</p>
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen.
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Flipover eller A3-papir <ul style="list-style-type: none"><li>• Kuglepenne</li><li>• Alternativt kan deltagerne vælge en række fotos eller billeder i stedet for selv at tegne</li><li>• Plads til, at hver deltager har en flade at tegne på.</li></ul>
Mulige risici	Nogle er bange for ikke at "tegne pænt nok", men det handler ikke om at tegne pænt, det handler om, at dem, der ser tegningen, kan have associationer, der kan føre til nye tanker.
Resultat	Det vil give interessenterne et fælles fundament at bygge videre på.
Værktøjets teoretiske grundlag	Design teori om sociale processer.
Udviklet af	Kompetenceudvikling.dk



Erasmus+



### 3.3 Beslutninger om retninger

Forstået som

- Med udgangspunkt i de værdier, som skolens ledelse og aktører beslutter sig for at arbejde med, fastlægges det, i hvilken retning skolen ønsker at bevæge sig og sammen skabe en fælles vision og senere virkelighed baseret på de fælles målsætninger om at skabe den inkluderende skole og uddannelse.

#### 3.3.1 Værktøj til Beslutninger om retninger – Analytiske diagrammer

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Analytiske diagrammer
Værktøjets formål	Analysér et sæt elementer ved at organisere dem visuelt i diagrammer)
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Værktøjet understøtter arbejdet med at tage udgangspunkt i viden og forskning og ud fra egne kriterier på skolen eller uddannelsen at afklare, hvad der er relevant for inklusions projektets retning.
Målgruppe	Koordinationsgruppen og lokale aktører
Sådan arbejder du med værktøjet	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Skriv de ideer/elementer, du vil analysere på post-it-noter</li> <li>2) Diskuter og aftal hvilke to, tre eller fire kriterier du vil bruge til at kortlægge data, information og viden vedrørende fx: Forskellige aktører med forskellige, men måske også overlappende meninger, optimistiske versus pessimistiske, teenagere versus voksne, små udfordringer versus store udfordringer osv. Mulighederne er uendelige og kan være både enkle analytiske temaer eller mere abstrakte analytiske temaer.</li> <li>3) Brug post-it noter, billeder eller noter i andet format og placer dem én efter én i diagrammet og diskuter undervejs, om de nu også placeres på det rigtige sted.</li> <li>4) Efter ophængning, træd et skridt tilbage og drøft, om hvert element nu er placeret korrekt, flyt om nødvendigt sedlerne og se efter mønstre, dilemmafyldte relationer, forskelle mv.</li> <li>5) Er der tomme rum, tendenser eller mønstre, som gruppen kan se? Undres over? Hvad handler dette om? Hvorfor?</li> </ol>



Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Tavle, pap, smartboard eller delbart online board f.eks. tablet, hvor fotos og noter kan uploades og flyttes rundt
Mulige risici	Anvendelse af kriterier, der ikke er relevante eller ikke specifikke nok.
Resultat	Efter at have brugt dette værktøj, kan gruppen udvælge specifikke men vigtige ideer og udvikle disse yderligere.
Værktøjets teoretiske grundlag	FUTE PROJECT : <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a> Alle FUTE-værktøjer findes oversat til dansk på dette link.
Udviklet af	FUTE Project, Réseau Canopé og UC Syd

### 3.3.2 Værktøj til Beslutninger om retninger – Brainstorm

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Brainstorm
Værktøjets formål	Dette er en klassisk metode, der kan hjælpe dig med hurtigt at udvikle flere ideer i samarbejde med andre aktører.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Det er nyttigt til at generere en masse ideer og være innovativ i arbejdet med inklusion for at skabe nye ideer til at bryde med 'vanetænkning'.
Målgruppe	Koordinationsgruppen og aktører
Sådan arbejder du med værktøjet	<p>Det vigtige her er at undgå kritik og dermed være åben over for alle ideer og forslag. Det er vigtigt at have en ansvarlig person som facilitator for at holde fokus, bevare energi og motivation og overholde tiden.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Udpeg en person, der er ansvarlig for at overholde tiden og for at indsamle og fremlægge alle ideerne på en tavle, et stykke papir osv.</li> <li>2) Skriv udfordringen ned så alle kan se den.</li> <li>3) Respekter følgende 'regler' for processen og forklar dem for alle deltagere: Alle skal sige noget, alle ideer er velkomne, jo mere usædvanligt jo bedre og jo mere jo bedre. Vær legende og opmuntrer hinanden, og kritiser ikke hinandens ideer. Byg videre på ideerne og lyt til hinanden.</li> <li>4) Beslut en tidsramme for processen som facilitator, maks. 30 minutter.</li> </ol>





	<p>5) Alle fremlægger deres ideer og facilitatoren skriver disse på et fælles stykke papir eller lægger placerer post-it-sedler eller viser ideerne på en online digital tavle, så alle kan se dem.</p> <p>6) Hvis reglerne ikke overholdes, så tag en pause og fortsæt derefter.</p>
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Kuglepenne tuscher, post-it-notes eller et fælles digitalt onlinekort på et smartboard.
Mulige risici	<p>Generering af for få ideer, hvis deltagerne ikke spiller med og er kreative.</p> <p>Generering af for få ideer, hvis der ikke er nogen facilitator.</p>
Resultat	Der genereres nye innovative ideer.
Værktøjets teoretiske grundlag	<p>FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a></p> <p>Alle FUTE-værktøjer findes oversat til dansk på dette link.</p>
Udviklet af	FUTE Project, Réseau Canopé og UC Syd

### 3.3.3 Værktøj til Beslutninger om retninger – Kikkertøvelse

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Kikkertøvelse.
Værktøjets formål	Denne metode er nyttig, når du har mange muligheder, ideer eller mulige løsninger, og du skal evaluere og begrænse gruppen valg. Det handler om at analysere valgmuligheder, drøfte disse og tage stilling individuelt for at give den enkelte mulighed for at forklare sig og argumentere for sine præferencer, inden der træffer et fælles og informeret valg.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Dette værktøj gør det muligt at beholde de ideer og bidrag til implementering af inklusion, som gruppen anser for at være de vigtigste eller mest repræsentative for netop deres perspektiv.
Målgruppe	Koordinationsgruppen og aktører
Sådan arbejder du med værktøjet	1) Visualiser en liste over mulige løsninger og bidrag til inklusion, så alle kan se disse.



	<p>2) Få hele gruppen til at udvælge et begrænset antal mulige løsninger, mellem 3 og 5, ved at gruppens medlemmer placerer et klistermærke eller sætter en prik ved de 3 – 5 individuelle valg af løsninger.</p> <p>3) Diskuter hvert løsningsforslag for bedre at kunne forstå, hvorfor netop dette forslag er valgt. Hvis mere end én person har valgt den samme løsningsmulighed, skal dette også begrundes.</p> <p>4) Understreg eller fremhæv de muligheder, der får størst opbakning og flest 'stemmer'.</p> <p>5) Diskuter og aftal hvilke(n) af disse, gruppen skal arbejde videre med.</p>
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Tavle, pap, smartboard eller delbart online board fx tablet.
Mulige risici	Hvis aktørerne er for meget i opposition til hinanden eller reelt ikke ønsker at nå til enighed, kan dette værktøj være ineffektivt.
Resultat	<p>At der kan opnås enighed om de værdier, som alle aktører skal have for at nå de besluttede mål.</p> <p>At der er afsat tid nok til at forklare, hvorfor en idé er vigtig.</p> <p>At der trænes i kunne forsvare sit synspunkt.</p>
Værktøjets teoretiske grundlag	<p>FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a></p> <p>Alle FUTE-værktøjer findes oversat til dansk på dette link.</p>
Udviklet af	FUTE Project, Réseau Canopé og UC Syd

### 3.3.4 Værktøj til Beslutninger om retninger – Bitter og sød

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Bitter og sød
Værktøjets formål	<p>Refleksioner vedrørende undersøgelse af hvilke trin eller veje det vil være mest hensigtsmæssigt at (for)følge i forhold til implementering af de valgte værdier i forrige fase i forbindelse med inklusions indsatser på skolen.</p> <p>Refleksionerne vil øge bevidsthed og fokus på pro (Sweet) and cons (bitter) vedrørende centrale aspekter ved implementeringen af inklusion på skolen.</p>



Målgruppe	Koordineringsgruppen specifikt eller en aktørgruppe													
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Med dette Tool og de reelt simplificerede drøftelserne om for og imod bliver der etableret en fornemmelse og en følelsesmæssigt betinget retning i forhold til motivation for at gå i en bestemt(e) retning(er)													
Sådan arbejder du med værktøjet	<p>Brainstorm</p> <p>Start med en brainstorm med nedenstående tabel på skærmen. Skemaet skal rumme lige så mange lodrette søjler som der er vedtagne værdier efter processen med koordinatorgruppen, konsulenterne eller i aktørgruppen. Titlen på de enkelte søjler skal være den eller de besluttede værdier. Spørgsmålene i yderste venstre søjle er til inspiration for refleksionsprocessen med at konkretisere arbejdet med at få sat retning på implementeringen af inklusion i organisationen. Medlemmer af gruppen præsenterer deres ideer og forslag, facilitatoren noterer alt hvad der siges i skemaet og sørger for en dynamisk dialog.</p> <p>Forestil dig det bedste</p> <p>Efter at alle ideerne til de forskellige nøglespørgsmål vedr. implementering af inklusionsværdierne, fortsætter grupperne deres fælles proces ved at skabe forestillinger eller billeder, der illustrerer både "best case scenario" og "worst case scenario". I den grønne felt, "best case scenario", skal gruppen i korte sætninger notere hvordan de forestiller sig den bedste eller mest optimale indvirkning på implementering af inklusionsværdierne. Sm i de foregående trin skal gruppens medlemmer præsentrere deres ideer og facilitatoren noterer disse.</p> <p>Forestil dig det værste</p> <p>I det røde felt "Hvad kunne være worst case scenario?" gentages processen beskrevet i opgave 2 om "best case scenario", men altså her med fokus på forestillinger om worst case scenario og en sådan situations betydning for implementering af de valgte inkluderende værdier.</p> <p>Enighed</p> <p>Alle ideer reflekteres og drøftes med henblik på at blive enige om hvilke retninger der bedst vil kunne understøtte implementeringen af inklusion på skolen eller i organisationen.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Værdi 1</th> <th>Værdi 2</th> <th>Værdi 3</th> <th>Værdi 4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hvem er involveret eller deltager? Hvem bliver</td> <td>1.</td> <td>1.</td> <td>1.</td> <td>1.</td> </tr> </tbody> </table>					Værdi 1	Værdi 2	Værdi 3	Værdi 4	Hvem er involveret eller deltager? Hvem bliver	1.	1.	1.	1.
	Værdi 1	Værdi 2	Værdi 3	Værdi 4										
Hvem er involveret eller deltager? Hvem bliver	1.	1.	1.	1.										



	berørt af processen?	2.	2.	2.	2.
	Hvilken aktør er der fokus på?	1.	1.	1.	1.
	Hvem bliver berørt af processen?	2.	2.	2.	2.
	Hvilke resurser er nødvendige?				
	Hvor meget tid skal der bruges?				
	Hvad er det ultimative mål?				
	Hvilket andet kunne støtte?				
	Hvad skal det første trin være?				
	Hvad skal det andet trin være?				
	Hvad kunne blive best case scenario?				
	Hvad kunne være worst case scenario?				



Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen. Dog bør der være en resursepersion som fx en konsulent til at facilitere i forhold til at etablere og 'styre' frugtbare dialoger.
Specielle materialer	ET whiteboard eller et stort stykke papir med mulighed for at notere de forskellige ideer og videndele.
Farer	Alle gruppe-medlemmer må respektere hinandens synspunkter og alene fremkomme med konstruktiv kritik.
Resultat	Dette Tool vil understøtte valgene af den rigtig retning i forhold til at implementere de valgte inkluderende værdier.
Værktøjets teoretiske grundlag	Design refleksioner: <a href="http://75Værktøjerforcreativethinking.com/">http://75Værktøjerforcreativethinking.com/</a>
Udviklet af	Universitat de Lleida; Spanien.

### 3.3.5 Værktøj til Beslutninger om retninger – Tre Loops

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Tre loops
Værktøjets formål	Opbygge en fælles forståelse af retninger, der skal tages for at fremme en eller flere bestemte inklusionsværdier i skolen eller på uddannelsen.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	At brainstorme og forfine ideer og mulige handlinger i successive reflekterende runder, for at træffe valg om at fremme en eller flere valgte inklusionsværdier i skolen
Målgruppe	Koordinationsgruppen
Sådan arbejder du med værktøjet	<p>Analyser og definer</p> <p>Hver deltager skal have et kort (se eksemplet nedenfor), hvor der skal nedskrives en inkluderende værdi valgt og argumenteret for pba. En valgt værdi fra fase 2 i inklusionskompasset 'Nye eller reviderede værdier'. Der skal reflekteres over mulige handlinger, der skal udføres for at implementere denne værdi på skolen eller uddannelsen. De foreslåede handlinger skal tilpasses til centrale aspekter for indsatsen såsom: definition af det centrale mål med værdien; den kortsigtede handling og den langsigtede handling. Disse handlinger skal skrives i den første kolonne i tabellen.</p> <p>Reflekter og forfin</p>



	<p>Deltagerne bytter kort. Hver person læser an andens kort og reflekterer over, hvordan man kan forbedre, udvide, gå videre med de foreslåede handlinger.</p> <p>Prøv at starte med: "x" ville være bedre, hvis...</p> <p>Gentag sekvensen i flere runder, indtil hver deltager har bidraget med kommentarer til alle de værdier og handlinger, som deltagerne har foreslået.</p> <p>Aftale</p> <p>For hver af de foreslåede værdier drøftes de forskellige retninger, der kunne gå. Der skal være enighed om, hvad der er de bedste retninger for hver værdi.</p> <p>Eksempel på kort</p> <table border="1" data-bbox="523 880 1386 1581"> <tr> <td colspan="3" data-bbox="523 880 1386 943">Værdi:</td> </tr> <tr> <td data-bbox="523 943 807 1223">Analyser og definer mulige handlinger</td> <td data-bbox="807 943 1053 1223">Reflekter Ville det være bedre hvis ...</td> <td data-bbox="1053 943 1386 1223">Aftale om retninger og handlinger</td> </tr> <tr> <td data-bbox="523 1223 807 1581"></td> <td data-bbox="807 1223 1053 1581"></td> <td data-bbox="1053 1223 1386 1581"></td> </tr> </table>	Værdi:			Analyser og definer mulige handlinger	Reflekter Ville det være bedre hvis ...	Aftale om retninger og handlinger			
Værdi:										
Analyser og definer mulige handlinger	Reflekter Ville det være bedre hvis ...	Aftale om retninger og handlinger								
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen, men et medlem af gruppen skal fungere som facilitator for at engagere deltagerne til en frugtbar diskussion.									
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Alle deltagerne har brug for et kort som det ovenfor viste eksempel. Whiteboard eller et stort stykke papir til at skrive de forskellige retninger, der er aftalt for hver værdi.									
Mulige risici	Nogle deltagere viser muligvis ikke nok respekt for andres meninger, dette kan reducere deltagelsen i aktiviteten for resten af gruppen.									



Resultat	Ved hjælp af dette værktøj vil gruppen komme med definerede retninger og handlinger for hver inkluderende værdi.
Værktøjets teoretiske grundlag	<p>Dette værktøj er baseret på designtækningsprocesser, der søger at generere banebrydende løsninger på en innovativ måde. Dette værktøj fokuserer på det tredje trin i en designtækningsproces: Ideation, at skabe ideer til at designe en plan for implementering af værdifulde handlinger for at fremme en bestemt inklusionsværdi.</p> <p>Brugen af inklusionskompasset kan ses som en designtækningsproces, fordi det er en ikke-lineær, iterativ proces, der søger at forstå brugerne, udfordre antagelser, omdefinere problemer og skabe innovative løsninger for at fremme inklusionsværdier i skolen. I denne kreative proces er definitionen af indledende mål vedr. Inklusion, styret af forestillinger om, hvordan disse mål kan have en positiv indvirkning på skolens daglige liv, vigtig.</p>
Udviklet af	Universitat de Lleida - Spain.

### 3.3.6 Værktøj til Beslutninger om retninger – Nøgleaktioner for at opnå resultater

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Nøgleaktioner for at opnå resultater
Værktøjets formål	At skabe grundlag for refleksion om beslutninger vedr. værdibaserede valg af retninger.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	For at sikre, at de valgte retninger vil være evidensinformerede. Den nedenfor nævnte publikation giver evidensbaseret viden om de centrale spørgsmål og konkretiserer handlinger, der understøtter udviklingen af en inkluderende skolekultur. Dette er basis for refleksioner og dialoger om de forskellige retninger for implementering af inklusion, der er valgt af skolen eller på uddannelsen.
Målgruppe	Koordinationsgruppen, skoleledere, lærere, pædagoger, bestyrelser og andre aktører.
Sådan arbejder du med værktøjet	<p>Udvalgte afsnit fra publikationen kan bruges til at undersøge specifikke nøgleaktioner, suppleret med yderligere spørgsmål fra forskningen, sparringspartnere, den evt. gennemførte selvevaluering, afhængigt af aktørernes interesser og behov.</p> <p>Som forfatterne udtrykker det:</p> <p><i>"Denne vejledning anerkender, at der ikke er nogen "hurtige løsninger" til at tackle udfordringerne med at øge alle elevers præstationer. Men</i></p>



Erasmus+



	<p><i>ved at dele centrale forsknings- og praksis eksempler tilskynder denne vejledning ledere, lærere og andre skolebaserede fagfolk til at læse, reflektere og kollektivt overveje potentialet i projektlæring for deres egen situation.</i></p> <p><i>Vejledningen og de understøttende ressourcer kan tjene som en stimulans til dialog og udvikling, der vil mindske hindringerne for deltagelse og øge skolernes evne til at øge alle elevers præstationer."</i></p>
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen.
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Intet.
Mulige risici	Læsning af denne publikation kræver tid og interesse. Ledelsen og ledergruppen bør inddrages i muligheden for at få denne evidensbaserede viden og samtidig udbrede denne viden i de fælles diskussioner og argumentet vedr. inklusion.
Resultat	Mere evidensbaseret viden som basis for skolens og uddannelsens udvikling.
Værktøjets teoretiske grundlag	Publikationens konklusioner understøttes af skoleledere og forskere fra 29 deltagende lande.
Udviklet af	European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2018. Key Actions for Raising Achievement: Guidance for Teachers and Leaders. (V. Donnelly and A. Kefallinia, eds.). Odense, Denmark  <a href="https://www.european-agency.org/sites/default/files/Key%20Actions%20for%20Raising%20Achievement.pdf">https://www.european-agency.org/sites/default/files/Key%20Actions%20for%20Raising%20Achievement.pdf</a>

### 3.3.7 Værktøj til Beslutninger om retninger – Lærings café

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Lærings café
Værktøjets formål	Brainstorming, der kan hjælpe aktørerne med at aktivere og udvikle deres ideer og fællesgøre disse ideer i en grundlagsgivende dialog.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Det er vigtigt at involvere alle aktører til sammen at overveje de mulige retninger for de besluttede og værdibaserede handlinger. Dette værktøj er med til at skabe en afslappet atmosfære, da deltagerne selvstændigt kan bevæge sig i rummet og/eller chatte i





Erasmus+



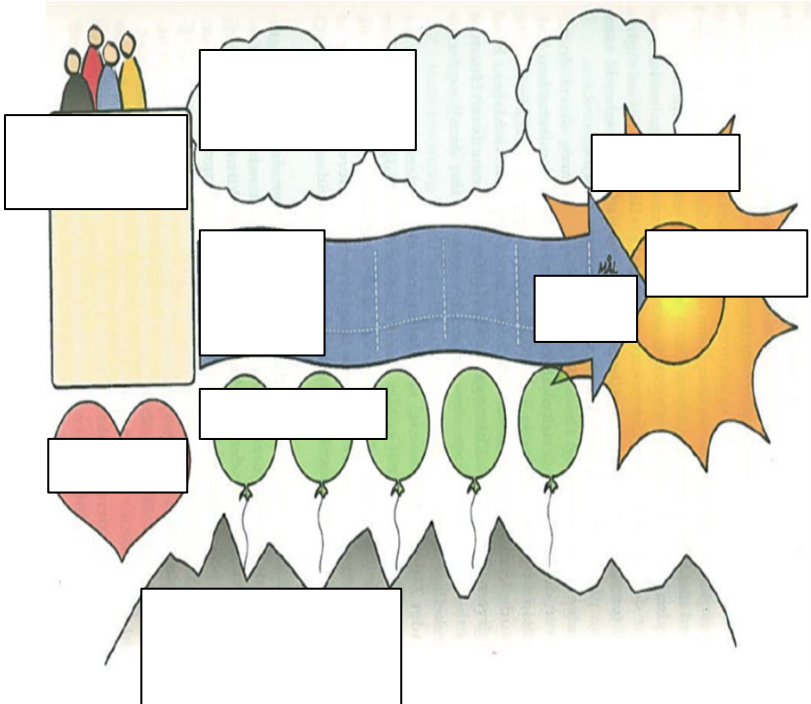
	<p>mindre grupper og drøfte, om de givne temaer, som hvordan værdier kan blive konkrete i skolens dagligdag. Denne proces handler ikke om beslutningstagning, men om i et nysgerrigt søgende samarbejde at identificere og argumentere for forskellige retninger.</p>
Målgruppe	Koordinationsgruppen og alle aktører
Sådan arbejder du med værktøjet	<p>Arranger mødelokalet eller rummet med borde og stole, så det er nemt at bevæge sig rundt i rummet.</p> <p>Beslut, hvilke temaer aktørerne skal beskæftige sig med.</p> <p>Skriv de valgte temaer som overskrift på A3-papirark eller flipover ark.</p> <p>Ophæng papirerne på væggene eller læg dem på bordene sammen med tuschpenne, så det er nemt at skrive på dem. Udnyt pladsen godt og tag højde for, at papirerne ikke må være for tæt på hinanden. Arkene kan nummereres hvis dette er vigtigt.</p> <p>Instruer deltagerne i at denne Læringscafé varer cirka 30-45 min.</p> <p>Bed dem om at bevæge sig i rummet, og vælg et af papirerne som udgangspunkt for deres første brainstorm og dialog. Deres opgave er i mindre grupper at diskutere og nedskrive alle de ideer, de synes ville være vigtige, nyttige, mulige eller interessante som retninger. Der kan fx gives en bestemt begrænset tid, fx. 7-10 minutter, til ophold ved hvert papir og tema.</p> <p>Små grupper cirkulerer og diskuterer alle temaerne og informeres om, hvilke ideer processen har givet. Der kan også stilles spørgsmål, kommenteres eller de angivne ideer kan kvalificeres yderligere.</p> <p>Opsummering, fx 20-30 min: Når alle A#-ark og flipovers med ideer er blevet diskuteret i små grupper, organiseres der en opsummerende diskussion, hvor alle deltagere drøfter ideerne i læringscaféens. Planlæg på forhånd, hvordan processen organiseres rent praktisk og tidsmæssigt og hjælp deltagerne med at koncentrere sig og involvere sig i drøftelsen.</p> <p>Flipover og A3-papirerne kan gemmes, og hvis processen fortsætter, kan de hænges op i personale rummet på skolen eller uddannelsen.</p> <p>I sidste ende er skoleledelsen ansvarlig for beslutningerne omkring retningerne, og det er naturligt, at skolelederen eller ledergruppen leder Læringscafé-processen og opsummeringen af diskussionen.</p>
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen



Specielt materiale; lignende eller supplerende	A3-papir, Flip-over paper, tush, tape
Mulige risici	Lærernes engagement optimeres, hvis de oplever Læringscaféen som faciliterende. Denne del af processen skal kobles til de øvrige dele af processen i arbejdet med det Europæiske Inklusionskompas, så deltagerne ser, hvordan deres ideer er blevet inddraget og brugt af ledelsen i forbindelse med beslutningsprocessen.
Resultat	Fælles forståelse og engagement i den fælles proces.
Vertexes teoretiske grundlag	Design af forandringsprocesser.
Udviklet af	University of Jyväskylä.

### 3.3.8 Værktøj til Beslutninger om retninger – Procespilen

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Procespilen
Værktøjets formål	At skabe et fælles overblik over en opgave og et teams opgaveportefølje.  At kæde opgaven og her inklusionsprojektet sammen med et strategisk udviklingsperspektiv for hele skolen eller uddannelsen.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Det understøtter medarbejderteamet og aktørerne, når der skal igangsættes et større projekt, og/eller der skal (gen)skabes overblik.
Målgruppe	Coordination group and other stakeholders
Sådan arbejder du med værktøjet	Beskrivelsen af en 'trin for trin' proces 10 min: Instruktion og gruppering med 3-4 personer i hver gruppe: Gruppeprocessen berammes til at vare 60 min med flg. aktiviteter: Grupperne taler om og udfylder skabelonen i 'Procespilen' i rækkefølgen:  Mål - hvad er formålet med projekterne eller opgaven? Mission - hvad er det bagvedliggende formål, hvorfor udfører vi opgaven eller projektet? Vision - når projektet/opgaven er afsluttet, hvad er så blevet bedre og anderledes og hvad er ikke? Ressourcer og kompetencer – hvad kan vi individuelt og kollektivt, der er relevant for projektet eller opgaven? Værdier – hvad er vigtigt for os som team, og hvordan ønsker vi at arbejde både sammen og individuelt?

	<p>Hvad, hvem, hvornår – 'Projektplanen' – hvilke aktiviteter fører til målet?  Mål og milepæle for projektet. Hver milepæl fuldender en fase af opgaven eller projektet.  Udfordringer og løsninger – hvad kan være svært, og hvad gør vi ved det?  Muligheder - Hvad kan projektet åbne op for?</p> <p>20 minutters 'Udstilling' i blandede grupper sammensat med en fra hver arbejdsgruppe, hvor man går rundt og snakker om hver plakat.  30 minutters plenum med evaluering af processen og af de udarbejdede forslag og besvarelse af spm.: Hvad har vi lært, og hvad vil vi arbejde på?</p> 
<p>Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet</p>	<p>Tegn en lille illustration som skabelon på forhånd, eller bed deltagerne om at gøre det. Illustrationen skal kunne understøtte temaerne fra opgaven: Mål; Mission; Vision; Ressourcer og kompetencer; Værdier; Hvad, hvem og hvornår; Præstationer; Mål; Udfordringer og Muligheder.</p>
<p>Specielt materiale; lignende eller supplerende</p>	<p>Flipover, kuglepenne. Grafisk skabelon til 'Procespil' eller deltagerne producerer deres egen). Det er vigtigt, at alle de mange temaer er belyste. Et rum med plads til, at grupper kan tegne og gå rundt.</p>
<p>Mulige risici</p>	



Erasmus+



Resultat	Procespilen er et grafisk værktøj, der understøtter, at folk bliver mere kreative og husker bedre, når ord og illustrationer forbindes.
Værktøjets teoretiske grundlag	Process management.
Udviklet af	Procespilen er udviklet af 'Kompetencesekretariatet' fra et værktøj af samme navn publiceret i Mille Obel Høier, Lone Hersted og Louise Laustsen: 'Kreativ processtyring, nye måder at blive bedre praksis på'. (2011) <a href="http://www.Kompetenceudvikling.dk">www.Kompetenceudvikling.dk</a>

### 3.3.9 Værktøj til Beslutninger om retninger

Resurse beskrivelse	
Navn på resursen	ILFE Toolkit – 'Embracing Diversity': Toolkit til at skabe inkluderende, læringsvenlige miljøer. (Bemærk at dette materiale fra UNESCO er på engelsk).  Bog 1: At blive et inkluderende, læringsvenligt miljø  <a href="https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000214297?posInSet=17&amp;queryId=e3b712e8-7656-4bbb-8d8b-a6e9cbc1ec22">https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000214297?posInSet=17&amp;queryId=e3b712e8-7656-4bbb-8d8b-a6e9cbc1ec22</a>
Mål og hvorfor ressourcen kan understøtte arbejdet med det Europæiske Inklusionskompas	I denne Bog 1 er der beskrevet trin, som vil gøre det muligt for koordinatorgruppen at forstå rammebetingelserne for skolen og eleverne bedre. For eksempel at få mere at vide om, hvorfor der er elever eller studerende, der ikke går i skole, hvilke læringsmetoder der bruges af lærere, hvad der kan og skal forbedres ...  Denne bog vil hjælpe koordinatorgruppens medlemmer med at tage de skridt, der skal tages for at skabe et mere inkluderende og læringsvenligt miljø, i et klasseværelse, på et lærerværelse, i personalerummet, på lederkontoret eller på en hel skole eller uddannelse.
Målgruppe	Koordinationsgruppen.
Sådan kan der arbejdes med denne ressource	I denne bog vil koordinationsgruppens medlemmer kunne fordybe sig i, hvad et inkluderende, læringsvenligt miljø er, og hvordan deres skole eller uddannelse kunne understøtte skabelsen af dette miljø.
Resultat	Denne bog vil hjælpe med at reflektere over de bedste retninger, der skal tages for at kunne implementere de valgte inkluderende værdier med succes.
Værktøjets teoretiske grundlag	De udsagn og værdier, der fremmes af UNESCO, vil supplere den øvrige teori, der er nødvendig for på et vidensgrundlag at kunne kvalificere og gennemføre et inkluderende uddannelsesprojekt. UNESCO er en af de



Erasmus+



	største og vigtigste og verdensomspændende organisationer, der kæmper for fremme inkluderende uddannelsessystemer, idet der tages hensyn til mangfoldigheden af behov og elever og studerendes kompetencer og kapacitet og modarbejder alle former for diskrimination på uddannelsesområdet.
Udviklet af	Universitat de Lleida – Spain

### 3.4. Barrierer

Forstået som:

- Hvilke barrierer og fremmede faktorer kan forudsiges at gøre det svært at arbejde med de besluttede værdier i forhold til den valgte retning og indsatsernes målgruppe? Der kan fx være særlig interesser for projektet og anvendelsen af det Europæiske inklusionskompas fra visse aktører begrundet i fysiske udfordringer og handicaps, teknologiske hjælpesystemer, begrænsede deltagelsesmuligheder eller strukturelle forhold mv.
- Som en indledende proces til anvendelsen af det Europæiske Inklusionskompas kan det være en mulighed at lave en SWOT-analyse eller lignende som udgangspunkt for at analysere behov for forandring, der kan være med til at skabe et umiddelbart overblik over hvilke aspekter, der skal fokuseres i processen.

#### 3.4.1 Værktøj til Undersøge dilemmaer og barrierer – Gør det modsatte

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Gør det modsatte
Værktøjets formål	Når du står over for en situation eller et problem, så prøv at forestille dig det modsatte og find nogle løsninger set fra dette perspektiv. Værktøjet er nyttigt til at tænke over den måde, du arbejder på, og til at tænke på et nyt emne, idet det er en slags omvendt brainstorm.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	At skifte mellem modsatte perspektiver og aktiviteter, der ellers ville være fremmed for en aktør, kan der skabes en kreative proces, både individuelt og kollektivt. Denne metode er nyttig i forhold til at skabe selvbevidsthed om disse forskellige perspektiver og aktiviteter og forsøge at skifte mellem dem og skabe en mere dynamisk og kreativ proces. Med denne arbejdsform kan der ydermere sættes fokus på 'de blinde pletter'.
Målgruppe	Koordinationsgruppen og aktørerne.
Sådan arbejder du med værktøjet	Hvis projektet er gået i stå, eller der har udviklet sig spændinger i gruppearbejdet, så tag en pause og vurder, hvad du laver lige nu, og hvordan du gør det.  Skriv ned, hvad der udfordrer processen: Tænker, diskuterer og taler du hele tiden? Anvender du den rigtige viden? Er dine analyserer retvisende? Arbejder du i mange timer ad gangen? Arbejder du meget langsomt? osv.  Skriv det modsatte af dine konklusioner ned: Arbejd individuelt og gør det forskellige steder? At gå udenfor for at tale med nogen eller at gå et andet sted hen kan hjælpe.



	<p>At tegne og fx udforme modeller for at observere dig selv og processen og være legende og intuitiv og føre til nye (selv)indsigter. Arbejd hurtigt, men i kortere perioder, hvor du fx indstiller en timer.</p> <p>3) Diskuter med dig selv og andre, hvilke måder at arbejde på, hvad du har forsømt at gøre, og hvilke nye metoder, der ville være nyttige eller sjove at prøve. Så fortsæt og prøv dem. Du skal muligvis blive enige om en køreplan for, hvor længe du vil fortsætte, før du prøver andre måder at arbejde på, skiftevis mellem forskellige 'medier' som at skrive og tegne eller modellere dine udfordringer og valg.</p>
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen.
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Papir og skriveredskab.
Mulige risici	For meget fokus på det dårlige uden at finde løsninger.
Resultat	Udvikle nye og originale løsninger.
Værktøjets teoretiske grundlag	FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a> Alle FUTE-værktøjer findes oversat til dansk på dette link.
Udviklet af	FUTE Project, Réseau Canopé og UC Syd

### 3.4.2 Værktøj til Undersøge dilemmaer og barrierer – Kreative begrænsninger

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Kreative begrænsninger
Værktøjets formål	Omdan begrænsninger og udfordringer til inspirerende rammer.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Når alt er muligt, og der ikke er sat nogen grænser, kan det være svært at komme i gang med et projekt, en forandringsproces eller være innovativ. Denne metode understreger behovet for at skabe en stimulerende ramme, der, på trods af et sæt "begrænsninger", netop vil kunne fremme det nødvendige fokus og øge kreativiteten i forhold til at skabe løsninger på tilsyneladende uløselige udfordringer.
Målgruppe	Koordinationsgruppen og aktører
Sådan arbejder du med værktøjet	1) Reflekter over det aktuelle projekt individuelt i fem minutter, og formuler for dig selv, hvad du gerne vil have til at ske.



	<p>2) Start en fælles brainstorm-session for at komme med forslag til mulige begrænsninger, udfordringer eller regler. Alt skal frem og på bordet, og begrænsningerne kan handle om, hvor meget tid du kan bruge, hvordan noget skal se ud, hvilke metoder der bruges, hvilke aktiviteter der kan planlægges, eller hvordan der i det hele taget arbejdes med projektet.</p> <p>3) Evaluer de begrænsninger udfordringer eller regler, der passer til projektet. Anvend gerne humor i processen, det medvirker til sjove og overraskende nye perspektiver, der engagerer og motiverer gruppen. Vælg et begrænset antal begrænsninger, udfordringer og regler, der skaber en ramme for processen og relaterer sig til projektet og anvendelsen af det Europæiske Inklusionskompas.</p> <p>4) Fortsæt med idégenererende løsninger på de begrænsninger udfordringer og regler, gruppen har valgt at arbejde med.</p>
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen.
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Papir og skriveredskaber.
Mulige risici	Omdan ikke begrænsninger til løsninger. For mange begrænsninger kan være skræmmende at konfronteres med.
Resultat	Opmærksomheden på projektets barrierer optimeres og bliver tydelige. Dette er en måde hvorpå begrænsninger kan transformeres til løsninger.
Værktøjets teoretiske grundlag	FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a> Alle FUTE-værktøjer findes oversat til dansk på dette link.
Udviklet af	FUTE Project, Réseau Canopé

### 3.4.3 Værktøj til Undersøge dilemmaer og barrierer – Nøglespørgsmål

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Nøglespørgsmål
Værktøjets formål	At reflektere og analysere de nøglespørgsmål der kan udgøre mulige barrierer eller forhindringer i forbindelse med implementering og handlinger i arbejdet med en eller flere valgte værdier
Målgruppe	Koordineringsgruppe eller aktørgruppe og konsulenter



<p>Sådan arbejdes der med værktøjet</p>	<p>Analyse af nøgletemaer, der kunne udgøre barrierer</p> <p>Koordineringsgruppen eller aktørgruppen, evt. under ledelse af konsulenter arbejder i så 3 – 5 mandsgrupper. Hver gruppe gennemfører en brainstorm proces for at lokalisere mulige barrierer eller forhindringer, der kan forudses at dukke op i forbindelse med implementering af de valgte værdier. Hver gruppe kan anvende flg. refleksionsramme (se også modellen herunder)</p> <p>HVEM: Hvilken aktør kan have udfordringer med implementering af at en specifik værdi og den retning der er lagt eller lægges for arbejdet med netop denne værdi?</p> <p>HVILKE vanskeligheder kan aktøren have?</p> <p>HVORDAN kan disse vanskeligheder håndteres og vendes til at blive muligheder i stedet?</p> <p><b>ENIGHED eller KONSENSUS</b></p> <p>Hver arbejdsgruppe deler indholdet i deres drøftelse med hele gruppen og påbegynder en drøftelse af forestillinger og forslag til, hvordan de fundne barrierer og forhindringer kan håndteres og ændres til muligheder i stedet. Resultatet af drøftelsen skal indskrives i den omtalte og nedenstående model.</p> <div data-bbox="539 1111 1347 2002" style="border: 2px solid orange; border-radius: 25px; padding: 20px; margin: 20px auto; width: 80%;"> <p style="text-align: center;"><b>ENIGHED</b></p> <p style="text-align: center;">HVORDAN kan vi håndtere barrierer?</p> <p style="text-align: center;">HVILKE barrierer er der tale om?</p> <p style="text-align: center;">HVEM er aktør?</p> <p style="text-align: center;">VÆRDI i fokus</p> </div>
-----------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen. Dog vil der være brug for en facilitator, enten en fra koordineringsgruppen eller en ekstern konsulent, til at lede processen og skabe og lede en engageret dialog.
Specielle materialer	En skærm til at sammenfatte resultatet af dialogerne på og skabe fokus for gruppens overblik eller en flipover og post it til denne deling af viden
Mulige risici	Det er vigtigt at forstå denne proces som en nysgerrig dialog og IKKE en diskussion, hvor det handler om at få ret.
Resultat	At skabe bevidsthed og viden som resultater af en dialog analyseret frem af nyt perspektiv på en kendt situation.
Værktøjets teoretiske grundlag	Refleksionsdesign
Udviklet af	Universitat de Lleida; Spanien

#### 3.4.4 Værktøj til Undersøge dilemmaer og barrierer – Motiverende undersøgelser – at håndtere ambivalens

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Motiverende undersøgelser – at håndtere ambivalens
Værktøjets formål	<p>Denne metode er egnet til at identificere fordele og ulemper ved forandringer ændring. Metoden kan styrke aktørernes interne motivation, afklare ambivalensen ved en forandring og planlægge fremtidige handlinger.</p> <p>De grundlæggende processer er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>at engagere aktører i en forandring</li> <li>at styre processen med et strategisk fokus</li> <li>at fremkalde forandringsudsagn ved hjælp af refleksioner og resuméer</li> <li>at planlægge fremadrettede handlinger - broer til forandring</li> </ul>
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	<p>Forudsætning for udvikling: Eventuel forandring og udvikling kræver nye måder at handle på for deltagerne og deres måde at forstå udfordringer på. Udviklingen opnås således gennem transformativ refleksions- og læreprocesser med deltagerne.</p> <p>Krav om udvikling og forandring kan udløse usikkerhed hos deltagerne. Fx usikkerhed om, hvorvidt det, jeg har gjort hidtil, er tilstrækkeligt i forhold til deltagerens faglige- og personlige identitet, usikkerhed om,</p>

	<p>hvorvidt 'forandringen' er en god løsning, set i forhold til det faglige og personlige ansvar over for målgruppen i inklusionsprojektet, usikkerhed om, hvorvidt jeg er i stand til at agere på en ny måde med faglige- og personlige kompetencer.</p>
Målgruppe	<p>Målgruppen for dette værktøj er primært de medarbejdere og aktører, der skal udføre deres arbejde på en ny måde. For eksempel når utilfredshed med skoleliv og uddannelse skal modvirkes og forebygges med fælles indsatser før-under-og-efter overgang til uddannelse, eller når de første tegn på individuel utilfredshed skal løses med kollektive indsatser rettet mod rammer som studie- og uddannelsesmiljø.</p>
Sådan arbejder du med værktøjet	<p>En faciliterende mentor el. supervisor og en gruppe medarbejdere.</p> <p>Fase 1: Afdæk dominerende problemstillinger i forandringsprocessen gennem fælles Brainstorm og dialog om deltagernes prioritering.</p> <p>Fase 2: Interview af aktørerne i forhold til en konkret oplevet ambivalens.</p> <p>Fase 3: Beslutning om forandringshandlinger. Fase indeholder 4 trin:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>identificering af områder, hvor der er parathed til at ændre sig</li> <li>forhandle en forandringsplan</li> <li>formulere en forandringsplan</li> <li>træffe bindende afgørelser</li> </ol>
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	<p>Vejledende stil: Nysgerrig, rolig, vejledende og accepterende</p> <p>Facilitatoren i processen skal anvende disse fire principper:</p> <p>Udtryk empati med aktørerne</p> <p>Tydeliggør forskelle</p> <p>Gå med modstanden</p> <p>Understøt aktørernes mestringsforventninger</p>
Specielt materiale; lignende eller supplerende	<p>Motiverende undersøgelser giver mulighed for relevante og hurtigt formulerede spørgsmål, der understøtter processen, således at der kan åbnes for bruge af andre værktøjer og strategier.</p> <p>Tilgange og metoder som Andekendende spørgsmål, Brainstorming og lignende, er alle relevante veje at gå i processen.</p>
Mulige risici	<p>Det er muligt, at der i gruppeprocesserne vil være deltagere, der, på grund af usikkerhed eller en følelse af manglende kompetence til at udføre de færdigheder, som ændringen vil kræve, vil være forsigtige og tilbageholdende.</p>



	<p>Det er muligt, at der i gruppesessioner vil være deltagere, som vil være modstandsdygtige over for de dele, hvor de skal bidrage med fordele ved en ny praksis.</p> <p>Derfor er det vigtigt at sikre, at alle deltagerne i gruppen føler sig i stand til at bidrage ligeligt til processen, og at modstand anerkendes som vigtig og som en udløser af nye indsigter og ny læring.</p>
Resultat	<p>Formålet med dette værktøj er at facilitere den form for dialog, hvor barrierer og modstand mod forandringer anerkendes som en positiv del.</p> <p>Målet er at bidrage til at facilitere processer, hvor aktørerne, der berøres af forandringer, respekteres for deres faglighed og indsigt i området.</p>
Værktøjets teoretiske grundlag	<p>Denne model I er baseret på Miller &amp; Rollnicks metoder (2014). Metoden rummer en særlig struktur for hvordan samtale om forandringsprocesser kan tilrettelægges. Metoden er særlig velegnet der, hvor medarbejdere er fanget i ambivalens(er). For eksempel situationer, hvor medarbejderne både ønsker og ikke ønsker at følge med i forandringsprocesserne.</p> <p>Essensen af ambivalens er, at der ikke er noget klart svar på, hvad man skal gøre. Denne usikkerhed kan på den ene eller den anden måde betyde, at du sidder fast og ikke er i stand til at handle. Men også netop det modsatte, at situationen fører til at noget flytter sig eller bevæges.</p> <p>I stedet for at definere beslutningen autoritativt og dermed reducere ambivalensen, hjælper denne model med at udforske og udfolde medarbejdernes ambivalens. Retningen for den fremtidige handling skal bevidst fremmes af facilitatoren, men beslutningen om at forandre sig træffes ikke på grundlag af tvang.</p> <p>Handlingsbeslutninger træffes i overensstemmelse med medarbejderens holdninger og værdier. Værktøjet gør ikke medarbejderen motiveret for noget bestemt, men forudsætter, at der er et samarbejdsforhold mellem medarbejderen og lederen eller konsulenten. Det kan være med til at afklare omkostninger og muligheder ved en given forandring.</p>
Udviklet af	Miller, W.R & Rollnick, S. (2012): Motivational Interviewing – third edition. Guilford Publications, New York.

### 3.4.5 Resurser til Undersøge barrierer og dilemmaer

Beskrivelse af resurse	
Navnet på resursen	<p>Bog 2</p> <p>ILFE Toolkit – Omfavnende mangfoldighed: Værktøj til at skabe inkluderende, læringsvenlige miljøer. (På engelsk)</p>



Erasmus+



	<p>Bog 3: Få alle børn i skole og i gang med læring</p> <p><a href="https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000214297?posInSet=17&amp;queryId=e3b712e8-7656-4bbb-8d8b-a6e9cbc1ec22">https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000214297?posInSet=17&amp;queryId=e3b712e8-7656-4bbb-8d8b-a6e9cbc1ec22</a></p>
Mål og hvorfor værktøjet passer med Inklusionskompasset	<p>Denne bog vil bidrage til at reflektere og analysere over de mulige eksisterende barrierer/hindringer, der uomtvisteligt altid vil være i den inkluderende undervisning og læring i deres skole og uddannelse.</p> <p>Dette værktøj vil vise dem, der er sårbare i skolen og på uddannelsen, hvordan man finder børn, der ikke er i skole og hvorfor, og ideer til handlingsplaner for at få alle børn i skole.</p>
Målgruppe	Koordinationsgruppen.
Arbejdet med ressourcen og implementering af denne	I løbet af læsningen af denne bog vil koordinatorgruppens medlemmer komme til at forstå nogle af de vigtigste barrierer, der forhindrer børn og unge i at komme i skole eller får dem til at droppe ud af skolen, og dermed noget om, hvordan disse barrierer kan reduceres eller fjernes.
Resultat	Denne bog vil bidrage til at øge bevidstheden om vanskelighederne og hindringerne ved at implementere inkluderende værdier i skolen.
Værktøjets teoretiske grundlag	Forbindelserne til de udsagn og værdier, der fremmes af UNESCO, vil kunne bidrage til at formulere den teori, der er nødvendig for at implementere et inkluderende uddannelsesprojekt. UNESCO er en af de største verdensomspændende organisationer, der kæmper for fremme af inkluderende uddannelsessystemer, idet der tages hensyn til mangfoldigheden af behov, elever og studerendes kompetencer og samtidig fjerner alle former for diskrimination på uddannelsesområdet.
Udviklet af	Universitat de Lleida – Spain

### 3.5. Afklaring af resurser

Forstået som:

- Hvilke slags ressourcer er til stede og vigtige at involvere for eksempel for at overvinde mulige problemer eller Barrierer? Svaret herpå kan fx være særlige nøglepersoner tilknyttet det konkrete arbejde med den udpegede Målgruppe. Ressourcer repræsenterer også økonomisk allokering, materialer og andre artefakter, der kan understøtte processen og praksis.
- F.eks. er der behov for specifikke færdigheder og kompetencer, og dermed følger et behov for uddannelse af personalet.

#### 3.5.1 Værktøj til Afklaring af resurser – Desktop Research

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Desktop Research
Værktøjets formål	At lave desktop-research er en måde at få adgang til masser af viden på for meget hurtigt bedre at forstå udfordringer i starten af et projekt.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	At få nye oplysninger, inspiration, nye synspunkt på et tema er nødvendig for at opnå det bedst mulige vidensgrundlag og udgangspunkt for handling.
Målgruppe	Koordinationsgruppen og lokale aktører
Sådan arbejder du med værktøjet	<p>1) Det kan være en god idé at starte med at bruge en 'To Do' -liste for at fastlægge, hvad det kan være nødvendigt at undersøge.</p> <p>2) Brainstorm og tag en beslutning om, hvilke slags materialer du vil kigge efter til desktopanalysen, og hvor du kan finde dem i fysisk form eller i web udgaver. Der bør sigtes mod en mangfoldighed og kvantitet omfattende fx: artikler i nyhedsmedierne, tv, forskningsartikler, rapporter og andre tidligere opgaver, hjemmesider, blogs og bøger.</p> <p>3) Find en måde at dele materialet med medlemmer af koordinationsgruppen.</p>
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen.
Specielt materiale; lignende eller supplerende	En computer, et skrivebord, gerne en kvalificeret bibliotekar! En fysisk væg med plads til deling af materiale eller et digitalt blogområde, som alle i gruppen kan få adgang til, se og læse.
Mulige risici	At have en masse data, der kan være vanskelige at dele eller organisere arbejdet.



	Brug af upålidelige kilder, der har falske eller ufuldstændige oplysninger
Resultat	Målgruppens vil tilegne sig ny viden og kompetencer til måder at indsamle data efter at have brugt værktøjet.
Værktøjets teoretiske grundlag	FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a> Alle FUTE-værktøjer findes oversat til dansk på dette link.
Udviklet af	FUTE Project, Réseau Canopé og UC SYD

### 3.5.2 Værktøj til Afklaring af resurser – Flere perspektiver

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Flere perspektiver
Værktøjets formål	Dette værktøj har fokus på at udvikle ideer, finde mening og få indsigt i bestemte temaer eller udfordringer.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	At udvikle en mangfoldighed af viden og meninger er et vigtigt grundlag for inspiration generering af ideer til forandringer af praksis.  Indsamling af aktørernes oplevelser af forandring kan understøtte og dokumentere fremskridt.
Målgruppe	Koordinationsgruppen og lokale aktører.
Sådan arbejder du med værktøjet	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Planlæg en ideudviklings øvelse baseret på små øvelser som fx at lave collager, bygge mock-ups med Play-Doh, bygge modeller med LEGO klodser eller besvare forskellige spørgsmål. Du kan også planlægge aktiviteter, der er relevant for temaet på andre kreative måder.</li> <li>2) Undersøg aktørperspektiver, hvad der kendetegner aktørerne, deres viden, erfaringer eller ideer om de udfordringer, der skal undersøges i aktørernes hverdagsliv. Inddrag gerne aktører, der ikke har nogen særlig erfaring, men har stærke meninger eller synspunkter om tingene.</li> <li>3) Find gerne et sted til øvelsen, der giver mulighed for en afslappet og god atmosfære.</li> <li>4) Inviter aktører og forklar omhyggeligt på forhånd, hvad der skal ske, og hvad øvelsen skal bruges til.</li> <li>5) Afhold workshoppen som skitseret, hvor deltagerne opfordres til at forklare og visualisere deres oplevelser, meninger og ideer om den aktuelle udfordring.</li> </ol>



Erasmus+



	6) Saml så mange og så forskellige forståelser, meninger eller ideer om udfordringen som muligt.
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen.
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Skriveredskaber og papir, optageudstyr og kamera eller smartphone.
Mulige risici	At være for restriktivt el. begrænsende i forhold til udvælgelse af aktører.
Resultat	At få så mange og så forskellige indsigter, meninger eller ideer som muligt frem, således at der skabes et inspirationsgrundlag for projektet.
Værktøjets teoretiske grundlag	FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a> Alle FUTE-værktøjer findes oversat til dansk på dette link.
Udviklet af	FUTE Project, Réseau Canopé

### 3.5.3 Værktøj til Afklaring af resurser - Tjekliste

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Tjekliste
Værktøjets formål	At understøtte Koordineringsgruppen eller konsulenter til at afdække hvilke resurser, der er til rådighed og hvilke resurser der er uundværlige i forhold til at implementere de inkluderende værdier med succes.
Målgruppe	Koordineringsgruppen specifikt, konsulenter eller en af aktørgrupperne generelt.
Sådan arbejder du med værktøjet	Brainstorm Start med at brainstorme ved at anvende nedenstående skema og udfyld dette med det antal inkluderende værdier, der ønskes implementeret som besluttet i Koordineringsgruppen eller sammen med konsulenterne. Fokus skal være refleksioner over de resurser der er nødvendige for at opnå at kunne arbejde med de besluttede værdier. Det er vigtigt, at perspektivet er både de tilgængelige resurser og de uundværlige resurser i forhold til implementering af værdierne – uanset om de er tilgængelige eller ej. Hver deltager skal bidrage med mindst et eksempel, der noteres i skemaet. Deltagerne præsenterer og motiverer deres forslag i en proces styret af en facilitator.





	Værdi 1	Værdi 2	Værdi 3	Værdi 4
Tilgængelige eller uundværlige resurser	1. 2. 3 ....	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...
Specificér de nødvendige resurser så præcist som muligt	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...
Eksempler på reelt manglende resurser som fx bevillinger, personale, materialer mv. OG ideer til at skaffe de nævnte resurser	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...
Hvem skal involveres hvorfor og hvordan opnås dette?	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...	1. 2. 3. ...

#### Uddyb

Efter at have udfyldt det første felt med tilgængelige eller uundværlige resurser skal disse uddybes og specificeres så præcist som muligt i skemaets andet felt.

#### Realiseringsmuligheder

det næste trin i processen er at reflektere drøfte de fremkomne forslag i forhold til realiseringsmulighederne. Sæt en rød cirkel om de resurser der umiddelbart synes urealistiske at opnå adgang til eller er forbundet



	<p>med mange vanskeligheder eller tvivl. Sæt tilsvarende en grøn cirkel omkring de resurser, der er realistiske og gennemførlige at opnå adgang til.</p> <p>Tilgængelige resurser</p> <p>Afslutningsvis og som resultat af processen med brainstorm og præcisering udfærdiges en endelig liste over de realistiske og gennemførlige resurser, der sættes i proces i forhold til at tilvejebringe.</p>
Specielle forudsætninger for at kunne anvende dette værktøj	Ingen. Bortset støtte af en facilitator til processen.
Specielle materialer	Digital Blackboard eller en flipover md mulighed for at skrive ned og dele ideer og viden.
Mulige risici	Det er vigtigt, at dialogen ikke udvikler sig til et spørgsmål om at få ret, men at det forbliver en nysgerrig og undersøgende åben dialog, hvor alle deltager og bidrager. Dette forudsætter respekt for andres synspunkter og argumenter.
Resultat	Dette værktøj vil bidrage til afklaring af resursspørgsmål, et tema der ofte kan skabe frustrationer i forbindelse med forandringsprocesser.
Det teoretiske grundlag for dette værktøj	Reflekterende design <a href="http://75Værktøjerforcreativethinking.com/">http://75Værktøjerforcreativethinking.com/</a>
Udviklet af	Universitat de Lleida; Spanien

### 3.5.4 Resurser til Afklaring af resurser

Beskrivelse af resurse	
Navnet på ressursen	<a href="https://en.unesco.org/themes/inclusion-in-education/resources">https://en.unesco.org/themes/inclusion-in-education/resources</a>
Mål og til hvad ressursen kan understøtte i arbejdet med det Europæiske Inklusionskompas	På denne hjemmeside findes tekster fra konventioner, retningslinjer for handlinger og værktøjer, værktøjssæt samt andre ressourcer.
Målgruppe	Koordinationsgruppen, skoleledere, ledelse og pædagogisk personale.
Sådan arbejdes der med værktøjet	Lærerne vil finde nødvendige værktøjer til understøttelse af specifikke observationer, videoer til inspiration og forslag til træning mv.



Erasmus+



Resultat	De forskellige aktører vil kunne finde brugbare værktøjer og løsninger til udfordringer i inklusionsprojektet. Denne hjemmeside giver også mulighed for at dele oplevelser og for at blive inspireret af andre.
Værktøjets teoretiske grundlag	Udsagn og værdier, der fremmes af UNESCO, er understøttende for et inkluderende uddannelsesprojekt.
Udviklet af	Reseau Canopé

Beskrivelse af resurse	
Navnet på resursen	<p>Book: "R. Flecha (ed.). <i>Successful educational actions for inclusion and social cohesion in Europe.</i>" Berlin (2015).</p> <p><a href="https://www.schooleducationgateway.eu/files/esl/downloads/13_INCLUD-ED_Book_on_SEA.pdf">https://www.schooleducationgateway.eu/files/esl/downloads/13_INCLUD-ED_Book_on_SEA.pdf</a></p>
Mål og til hvad resursen kan understøtte i arbejdet med det Europæiske Inklusionskompas	Bogen samler de vigtigste opnåede resultater af projektet <i>INCLUD-ED Strategies for inclusion and social cohesion in Europe from education (2006-2011)</i> . Målet er at opnå uddannelsesmæssig succes i kraft af at forbinde studerende i de forskellige europæiske lande med hinanden og at skabe samarbejde mellem forskellige interessenter og forskellige uddannelsesressourcer.
Målgruppe	Koordinationsgruppen
Sådan arbejdes der med værktøjet	Bogen foreslår inddragelse af aktørerne omkring skolen og uddannelsen som fx forældre, ngo'ere, netværk for at deltage i samarbejdsorienterede læringsaktiviteter. Den nævnte resurse kan understøtte analyser af uddannelsesstrategier, opdage mulige handlinger, der fremmer social eksklusion og inddrage andre aktører for at fremme inklusion. Denne bog ville understøtte begrundelserne for aktørernes handlinger i forbindelse med anvendelsen af det Europæiske Inklusionskompas.
Resultat	Anvendelsen af denne bog vil gøre det muligt for koordinatorgruppens medlemmer at etablere en bred vifte af ressourcer og strategier til at skelne mellem de faktorer og processer, der fremmer social inklusion og de faktorer og processer, der kan føre til social eksklusion i skole og uddannelse.
Værktøjets teoretiske grundlag	Bogen er baseret på den sociokulturelle teori og fremhæver den vigtige rolle, som interaktion og sprog spiller for at fremme inkluderende praksis.
Udviklet af	Universitat de Lleida – Spain

### 3.6. Valg af veje eller aktioner for forandring

Forstået som:

- Med udgangspunkt i værdier, retninger og analyser af barrierer og ressourcer, der beskrives sammen med de involverede aktører, udvælges efterfølgende konkrete værktøjer, metoder og opgaver, der kan eller skal anvendes i samarbejdet om implementeringen af inklusion og anvendelse af det Europæiske Inklusionskompas. Husk, at der ikke er nogen enkelt eller enestående metode, der passer til alle situationer. Udfordringer om inklusion er situeret og unikke for tid, sted og aktører, og derfor skal der vælges og udvikles lokale metoder, der kan føre til en mere inkluderende kultur.
- Udarbejdelse af en mere detaljeret arbejdsplan for gennemførelse af inkluderende praksis

#### 3.6.1 Værktøj til Valg af veje eller aktioner for forandring – Køreplan

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Køreplan
Værktøjets formål	Når der samarbejdes, er det vigtigt at have en fælles forståelse af, hvad der sker, og hvor proces og aktører er på vej hen.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	En ting, der kan understøtte dette, er at udforme og dele en visuel illustration af den vej inklusions projektet går i retning af, hvilke værktøjer og metoder der vil blive anvendt hvornår og hvor længe: Med andre ord er værktøjet her at skabe en køreplan.
Målgruppe	Koordinationsgruppen.
Sådan arbejder du med værktøjet	<p>1) Beskriv handlinger, aktiviteter, metoder og de værktøjer, der er brug for og i forlængelse heraf diskuter og planlæg tidsforbrug samt hvornår der planlægges at gøre hvad på en liste eller en tegning.</p> <p>2) Placer alle elementerne på en tidslinje eller i et Excel-diagram. Marker de forskellige faser og deadlines i processen, de ansvarlige og de anvendte værktøjer og metoder.</p> <p>3) Ophæng køreplanen på et sted, der er synligt for alle, og brug denne, når teamet med aktører skal evaluere det arbejde, der udføres, og tage stilling til, hvordan det går, og hvad der måske skal tilpasses.</p>
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen.
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Tavle, karton, smartboard eller delbart online board f.eks. tablet.



Mulige risici	At udforme en køreplan med for mange elementer kan være svær at overskue og dermed følge.
Resultat	At få et godt overblik over projektet og vide "hvem gør hvad hvornår". At alle mindes om de næste trin i processen og det, der skal gøres. At kunne være stolt af det arbejde, der allerede er opnået.
Værktøjets teoretiske grundlag	FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a> Alle FUTE-værktøjer findes oversat til dansk på dette link.
Udviklet af	FUTE Project, Réseau Canopé og UC Syd

### 3.6.2 Værktøj til Valg af veje eller aktioner for forandring – Et grundigt kig

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Et grundigt kig
Værktøjets formål	At angive de konkrete trin, der skal følges for implementeringsprocessen.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Koordinationsgruppens medlemmer konkretiserer de foranstaltninger, der skal træffes i forbindelse med implementeringsprocessen, hvor denne:  Definerer hele gennemførelsen og fastlægger datoerne for hver enkelt aktivitet eller trin  Reflekterer og (re)definerer brug af værktøj og metoden  Vurderer hvordan man fordeler arbejdet og de forskellige opgaver mellem medlemmerne.
Målgruppe	Koordinationsgruppen
Sådan arbejder du med værktøjet	HUSK  Uddel en plan for processen til alle deltagere i gruppen indeholdende de vigtigste beslutninger, der er truffet i de foregående faser: de inklusionsværdier, der ønskes fremmet samt et resumé af de eksisterende barrierer og ressourcer. Disse oplysninger hjælper deltagerne med, dels at huske det erfarede fra processen dels få mulighed for at besvare nedenstående spørgsmål mere præcist.  TAGE PROJEKTET VIDERE  Etabler små grupper på 3-4 personer, afhængigt af det samlede antal deltagere i koordinationsgruppen. Hver gruppe skal udfylde et kort, se eksempel nedenfor, for hver værdi, som gruppen vælger. For at tilskynde

til en positiv dialog bør alle fremkomme med ideer og argumentere for baggrunden til deres meninger.

På kortet er der 4 forskellige emner, der skal reflekteres over samtidigt:

1 – *Engagement*: Tænk over, hvordan implementeringen vil begynde? Ud fra de de 'valgte veje' er de enkelte trin virkelig vigtige at tænke over, som fx hvordan elever, studerende og pædagogisk personale skal motiveres til - og engageres i processen. Så i denne kolonne skal de understrege, hvilke handlinger der kan udføres for at motivere alle til at være en del af implementeringsprocessen.

2 – *Handling*: Deltagerne skal tænke over og forklare de aktiviteter, der vil blive udført under hele implementeringsprocessen, og dato(er) for hvornår skal også fastlægges.

3 – *METODE*: Tænk nogle ressourcer til støtte af processen som fx metoder, værktøjer, inspirerende cases og eksempler...

4 – *Arbejdsdeling*: Beskriv hvad hver deltager vil gøre og være ansvarlig for.

*Værdi*:

Engager	Handling		Støtteresurser	Arbejdsdeling	
	Aktivitet	hvornår		Hvad	Hvem

#### DEL OG DISKUTER

Hver gruppe deler deres besvarelser med de andre medlemmer. På dette tidspunkt i processen kan deltagerne stille spørgsmål og tage noter, hvori de skal overveje, hvilke aspekter de kunne lide og aspekter de ikke bryder sig om.

#### AFTAL

Endelig skal en facilitator nedskrive alle de endelige beslutninger, der træffes i forskellige kolonner som i skemaet.

Kolonne for kolonne skal der diskuteres, til- og fravælges for til sidst at nedskrive den endelige beslutning. Deltagerne skal argumentere for de



Erasmus+



	forskellige svar med fordele og ulemper. Den ansvarlige person for at udfylde den fælles tabel, skriver det svar, der er drøftet med koordinator.
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen, men et medlem af gruppen skal fungere som facilitator i forhold til at engagere deltagerne i en frugtbar diskussion. De skal respektere andres synspunkter og argumentere for deres egne meninger.
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Alle grupper har brug for et kort som det ovenfor angivne eksempel. Et whiteboard eller et stort stykke papir til at notere de forskellige beslutninger på, der er aftalt for hver enkelt værdi.
Mulige risici	Nogle deltagere viser muligvis ikke tilstrækkelig respekt for andres meninger, dette kan mindske resten af gruppens lyst til at bidrage.
Resultat	Ved hjælp af dette værktøj vil gruppen komme med definerede trin for handlinger, der skal følges nøje under implementeringen af hver inkluderende værdi. Hver deltager vil også vide, hvilke specifikke initiativer og handlinger vedkommende bliver nødt til at initiere.
Værktøjets teoretiske grundlag	Design tænkning: <a href="http://75værktøjerforcreativethinking.com/">http://75værktøjerforcreativethinking.com/</a>
Udviklet af	Universitat de Lleida – Spain

### 3.6.3 Resurser til Valg af veje eller aktioner for forandring

Resurse beskrivelse	
Navn på resurse	Bogen: <i>“UNESCO (2013) “Promoting Inclusive Teacher Education - Methodology”</i>  Linket til bogen er anført ovenfor.
Mål for resursen	Bogen er en vejledning til pædagogisk personale til at fremme en inkluderende undervisningsmetode.
Målgruppe	Koordinationsgruppen
Sådan arbejdes der med denne resurse i forhold til anvendelse af det Europæiske Inklusionskompas	Bogen vil være en resurse i forhold til at imødegå forskellige udfordringer og barrierer, der opstår under implementeringen af inkluderende undervisningsmetoder. Desuden støtter bogen udvikling af strategier og løsninger til pædagogisk personale til at forsvare, støtte, tilpasse, udvikle og implementere metoder til fremme af en inkluderende skole og uddannelse.
Resultat	En analyse af skolens inkluderende undervisningsmetode, der garanterer, at undervisningsmetoderne er fleksible, elevcentrerede og støttende alle

	aktører der berøres af inklusionsmålsætningen. Derudover vil bogen støtte pædagogisk personale i at igangsætte god undervisnings praksis på en reflekterende og praktisk måde ved hjælp af forskellige tiltag at kunne fremme sen inkluderende praksis i skoler og på uddannelser.
Værktøjets teoretiske grundlag	UNESCO-materialet understøtter gennemførelsen af den inkluderende skole og uddannelse. UNESCO er en af de største verdensomspændende organisationer, der kæmper for fremme af inkluderende uddannelsessystemer, idet der tages hensyn til mangfoldigheden af behov og studerendes kompetencer og samtidig modarbejder alle former for diskrimination på uddannelsesområdet.
Udviklet af	Universitat de Lleida – Spain

Online link til bogen

[https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef\\_0000221037&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach\\_import\\_746d3232-9796-4ddc-9a80-53e9e7537020%3F\\_%3D221037eng.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000221037/PDF/221037eng.pdf#03\\_Dec\\_5\\_METHODODOLOGY.indd%3A.15657%3A10948](https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000221037&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_746d3232-9796-4ddc-9a80-53e9e7537020%3F_%3D221037eng.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000221037/PDF/221037eng.pdf#03_Dec_5_METHODODOLOGY.indd%3A.15657%3A10948)



### 3.7. Implementeringsproces gennemføres

Forstået som:

Implementeringsprocessen er den afgørende del af ethvert projekt, da det i sidste ende er et spørgsmål om, hvordan og om projektet lever op til 'walk the talk'. Derfor er det en proces, der skal overvåges nøje.

I arbejdet med det Europæiske Inklusionskompass indebærer overvågningen en trinvis procesevaluering baseret på oplysninger af enhver art, f.eks. spørgeskemaer, dybdegående interviews, fortællinger osv.

For at sikre implementeringen kræves der hele tiden justeringer, da enhver plan, der besluttet på den ene eller anden måde, skal ændres i henhold til uforudsete realiteter, og dynamikken og smidigheden for dette behov for forandring skal indbygges i implementeringen

#### 3.7.1 Værktøj til Implementeringsproces gennemføres – Kortlægning af relevante aktører


Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Kortlægning af relevante aktører
Værktøjets formål	Efter at have identificeret aktuelle behov og muligheder for forandringer består dette værktøj i at få gennemført en 'mapping', der viser ressourcerne og de aktører, der er i stand til at honorere dette behov.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	I løbet af den operationelle fase understøtter dette værktøj aktørerne med at lede efter andre partnere med supplerende kompetencer. Værktøjet er en hjælp til at forstå, acceptere, delegere, finde løsninger. I operationelle fase understøtter dette værktøj aktører til at forstå, acceptere, delegere og finde løsninger
Målgruppe	Lokale aktører.
Sådan arbejder du med værktøjet	1) Der udformes en kort med 4 koncentriske cirkler. Den inderste og mindste cirkel repræsenterer skolen eller uddannelsen. Den anden cirkel repræsenterer aktører, der agerer på skolen eller uddannelsen Den tredje cirkel repræsenterer institutionelle partnere, der kan understøtte processen med implementeringen af inklusionsværdier. Den yderste cirkel repræsenterer metodiske ressourcer, inspirerende eksempler, metoder og værktøjer mv. 2) Derefter gennemføres en proces med brainstorm for at skabe et overblik over aktører og ressourcer i hver af cirklerne. 3) Med ideerne fra brainstorm gennemføres kortlægningen.



	<p>4) Hvis en af cirklerne er mangelfuldt udfyldt, kan det være nyttigt at åbne processen og inddrage andre eksterne personer fx på forvaltningen.</p> <p>Hvis der dukker nye aktører op i løbet af projektperioden, vil det være nyttigt at inddrage disse i den løbende justering af deltagende aktører.</p>
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Kendskab til den civilsamfundet, den institutionelle og den professionelle verden i lokalområdet og regionen.
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Papir, skriveredskaber, post-its.
Mulige risici	At de anførte løsninger tages ikke i betragtning af teamet
Resultat	<p>At processen monitoreres løbende fra et helikopterperspektiv.</p> <p>Forøgelse af teamets kompetence gennem bedre kendskab til partnerne og ressourcerne.</p> <p>Teamets og hver medarbejders indflydelse og autonomi i projektet styrkes.</p>
Værktøjets teoretiske grundlag	<p>Arbejdsmetoder for specialundervisning</p> <p>Koncept 360 fra Schweiz</p>
Udviklet af	Réseau Canopé

### 3.7.2 Værktøj til Implementeringsproces gennemføres – Kortlægning af kulturer

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Kortlægning af kulturer
Værktøjets formål	Et kulturkort er et værktøj, der bruges til at visualisere skolens eller uddannelsens kultur, som den er påvirket af værdier, normer, etos osv. Værktøjet hjælper med at udforske oplysninger, der er afgørende for ethvert forandringsinitiativ, fx eksisterende 'fremmere' og 'hæmmere'.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Det handler om at forstå og derefter ændre skole- og uddannelses kultur. Derfor kan Kulturkortlægning hjælpe skoleledere, medarbejdere og andre aktører relateret til skolen og uddannelsen med at tænke over skolens etos, som en slags forberedende fase, inden inklusionskompasset introduceres..
Målgruppe	Primært skoleledere, men også personale, med forældre, børn og andre eksterne resurser, der alle er engageret.

<p>Sådan arbejder du med værktøjet</p>	<p><b>Trin 1: Identificer subkulturerne</b></p> <p>Identificer forskellige grupper på skolen - skoleledere, lærere, elever osv. Identificer 5-6 personer, der bedst kan repræsentere disse grupper.</p> <p><b>Trin 2: Udfør gruppediskussioner</b></p> <p>Diskuter med hver gruppe for at forstå barrierer og katalysatorer for at opnå en inkluderende kultur.</p> <p><b>Trin 3: Organiser oplysningerne</b></p> <p>Organiser oplysningerne i kategorier som fx opgaver, typisk rolle, barrierer internt, aktuelle og ønskede resultater og fremtider i et kulturkort, som det nedenfor, for at gennemføre en hurtig analyse.</p> <div data-bbox="507 801 1177 1496" style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;"><b>THE CULTURE MAP</b> A Change Management Tool</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>Date: <input type="text"/></span> <span>Version: <input type="text"/></span> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <span>Designed For: <input type="text"/></span> <span>Designed By: <input type="text"/></span> </div> <hr/> <p><b>OUTCOMES</b> Outcomes are tangible results, often expressed in terms of time and money</p> <p>What results are we seeing? What happens because of our behavior? What are we getting done? What is the impact?</p> <hr/> <p><b>BEHAVIORS</b> Behaviors are specific, concrete, tangible and observable</p> <p>What does a great day here look like? What does a terrible day here look like? How do we do things around here? What is a specific example of a typical behavior? How would you describe it as a scene in a movie? Can you tell a story about a typical pattern of behavior? How does that make you feel?</p> <hr/> <p><b>ENABLERS AND BLOCKERS</b> Enablers enable behaviors, blockers block behaviors. Some are formal and explicit, like rules, incentive and procedures. Others are informal and implicit, like unwritten rules, habits and routines</p> <p>Why do we behave in the way that we do? What causes or influences our behavior? What are leaders saying or doing that enable these behaviors? How are people rewarded for their behaviors (both positive and negative)? How does the physical work space enable certain behaviors? What blocks us from behaving differently? What are the unwritten rules? What habits or routines are easy to change?why?</p> <p style="font-size: small;">Reference: <a href="http://www.xplaner.com/culturemap/">http://www.xplaner.com/culturemap/</a></p> <p style="text-align: right; font-size: small;"> www.creately.com • Online Diagramming</p> </div> <p><b>Trin 4: Reflekterende diskussion med repræsentanter for alle aktører.</b></p>
<p>Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet</p>	<p>Der kræves ingen særlig ekspertise.</p>
<p>Specielt materiale; lignende eller supplerende</p>	<p>I denne sammenhæng betragtes lærere, forældre, børn, samfund og andre eksterne personer og organisationer som ressourcer.</p>
<p>Mulige risici</p>	<p>Dette er potentielt tidskrævende; og det vil måske være svært at engagere alle aktører.</p>



Erasmus+



Resultat	Skoleledere og andre vil få mere viden i deres bestræbelser på at udvikle den inkluderende skole.
Værktøjets teoretiske grundlag	<a href="https://creatly.com/blog/diagrams/change-management-Værktøjer-list/#culture">https://creatly.com/blog/diagrams/change-management-Værktøjer-list/#culture</a> <a href="http://www.xplaner.com/culturemap/">http://www.xplaner.com/culturemap/</a> <a href="https://www.strategyzer.com/blog/posts/2016/1/11/best-practices-how-to-use-the-culture-map">https://www.strategyzer.com/blog/posts/2016/1/11/best-practices-how-to-use-the-culture-map</a>
Udviklet af	University of Exeter

### 3.7.3 Værktøj til Implementeringsproces gennemføres – Rekonstruktion af scenen

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Rekonstruktion af scenen
Værktøjets formål	Hovedformålet med værktøjet er at gennemføre en visuel planlægning af implementeringen og at fremhæve de væsentligste aspekter af hver aktivitet. Denne visualisering har et dobbelt formål: for det første at hjælpe med at forfine planlægningen af implementeringen og for det andet, at være regulerings- og forbedringsværktøj i forbindelse med brugen af det Europæiske Inklusionskompas.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Dette værktøj er et vigtigt evalueringsværktøj, da koordinationsgruppen med brugen af dette bliver i stand til at gennemgå de skridt, der er besluttet og fulgt i forbindelse med gennemførelsen og dermed opdage eventuelle fejl og i det hele taget overvåge gennemførelsesprocessen.
Målgruppe	Koordinationsgruppen og alle de involverede aktører
Sådan arbejder du med værktøjet	<p>Organisering</p> <p>For det første skal et 'kort' med en repræsentativ illustration el. tegning af handlingsplanen, køreplanen eller implementeringens udformes og hænges op.</p> <p>Derefter ville der blive oprettet grupper på 3-4 personer, afhængigt af det samlede antal koordinationsgruppemedlemmer og andre deltagende aktører. Hver gruppe vil skulle arbejde med implementeringen af en af de vedtagne værdier, som koordinationsgruppen har defineret. Fasen ville blive sekventeret, og hvert trin ville blive opsummeret for at illustrere dette som et narrativ: hvad er 'hovedpersonen' i form af en værdi – hvorfor og hvorfor ikke en anden? Hvad indebærer denne værdi? Hvilke andre beslægtede værdier er involveret? Hvilke andre aktører kan bidrage til narrativet om implementering af denne værdi?</p>



For at tilskynde til en konstruktiv diskussion bør alle komme med ideer og argumentere for årsagerne til deres meninger.

En af deltagerne vil skulle have rollen som 'observatør', og denne vil ikke deltage i skabelsesprocessen af narrativet. Observatøren vil så komme til at spille en mere aktiv rolle i den næste fase af værktøjet.

#### Historie fortælling

Observatøren skal lytte til skabelsen af narrativet eller historien uden at gribe ind, men skrive noter ned om alt det, der ikke umiddelbart er forståeligt, eller hvad der ikke umiddelbart er i overensstemmelse med historiens eller narrativets røde tråd. Er det realistisk? Er der et problem?

Hvis observatøren har nogen vigtige observationer, kan denne vælge at kommentere det for at foranledige refleksioner eller evt. ændringer.

Når der er foretaget ændringer, hvis det er nødvendigt, skal der udarbejdes et diagram eller en tegning af den eller de specifikke værdier, særlige aktivitet eller konkrete faser af implementeringen.

#### Del og revider

Gruppens udarbejdede kort eller tegning hænges op. Derefter giver hver gruppe et resume af fortællingen, historien eller narrativet om deres værdi eller værdier.

Hver gruppe præsenterer deres fortællinger i en rækkefølge defineret af koordinationsgruppen med et særligt blik på implementeringen af værdien eller værdierne.

For hver gruppe skal en anden gruppe påtage sig rollen som 'reflekterende team'. Disse reflekterende team vil kunne komme med spørgsmål til implementering og til sidst fremlægge deres tvivl. Ligesom alle deltagere på dette tidspunkt i processen kan komme med spørgsmål.

#### Implementering

Implementeringen foretages i overensstemmelse med de aftalte faser og handlinger, der er opsummeret i køreplanen.

#### Reflektere og monitorere

Koordinationsgruppen mødes regelmæssigt og reviderer køreplanen. På den måde vil de skulle revidere undervejs i implementeringsprocessen, i forhold til de faser og handlinger, der er opsummeret i køreplanen.

Hvis en vedtagen handling mv ikke er fulgt, vil de skulle overveje, hvorfor og hvordan det kan påvirke de efterfølgende handlinger og faser.



Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Et stort stykke papir, der kan hænges op på væggen, A-5 Post-it, tusch og farveblyanter.
Mulige risici	Grupperne skal gøre sig umage for at designe en kreativ fortælling, historie eller narrativ. Der kan være en risiko for, at deltagerne udfordres af denne opgave der kan virke abstrakt. Derfor er Koordinationsgruppens instruktion og sparring vigtig her.
Resultat	Koordinatorgruppen og alle deltagerne vil opnå en bredere viden og fælles vision for implementeringen, og denne proces vil kunne foregribe tidligere oversete detaljer eller andre eventuelle barrierer el. muligheder.  Dette vil være den sidste proces for de involverede aktører med en analyse af ressourcer og udfordringer, for at trimme og optimere implementeringen, så det bliver en succes. Det vil også være et visuelt resumé, der vil gøre det lettere at få alle deltagere og aktører til at fastholde opmærksomheden på hver fase i implementeringen.
Værktøjets teoretiske grundlag	Dette værktøj er inspireret af kulturelle 'sonder' og udviklet af William Gaver. Kulturelle 'sonder' er en teknik, der bruges til at inspirere ideer i en designproces. Det tjener som et middel til at indsamle inspirerende data om folks liv, værdier og tanker. 'Sonderne' er små pakker, der kan indeholde enhver form for artefakt (som et kort, postkort, kamera eller dagbog) sammen med stemningsfulde opgaver, så deltagerne kan optage specifikke begivenheder, følelser eller interaktioner. Målet er at fremkalde inspirerende reaktioner fra mennesker for at forstå en bestemt kontekst.  Gaver, W, Dunne, A., & Pacenti, E., Design: Cultural probes, Interactions, Vol 6, Issue 1, Jan/Feb 1999
Udviklet af	Universitat de Lleida – Spain

### 3.7.4 Værktøj til Implementeringsproces gennemføres – Kotters 8-trins forandringsmodel

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Kotter's 8 – trins forandringsmodel
Værktøjets formål	Værktøjet understøtter, hvordan der systematisk og effektivt implementeres ændringer i en organisation.

Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	<p>Da det ikke altid er let at gennemføre forandringer, er det nødvendigt at have nogle strategier klar. Barrierer kan indtage forskellige former; mangel på teamwork eller lederskab, rigide arbejdspladskulturer, arrogante holdninger, generel menneskelig frygt for nye udfordringer og forandringer osv.</p> <p>Kotter fremhæver 8 trin, som organisationer bør følge for at overvinde sådanne udfordringer og gennemføre store forandringer med succes. At følge disse trin vil øge muligheden for, at organisationer, som fx pilotskolerne i SPISEY projektet, i slutningen af processen ikke alene vil være forberedte, men også være forpligtet til at omfavne forandringer.</p>
Målgruppe	Skoleledelsen.
Sådan arbejder du med værktøjet	<p>Se forenklet præsentation på:  <a href="https://creately.com/blog/diagrams/kotters-8-step-change-model/">https://creately.com/blog/diagrams/kotters-8-step-change-model/</a> og  <a href="https://www.mindVærktøjer.com/Sides/article/newPPM_82.htm">https://www.mindVærktøjer.com/Sides/article/newPPM_82.htm</a></p>
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Der kræves ingen særlig ekspertise.
Specielt materiale; lignende eller supplerende	<p>Se Kotter's bog (2012)  <a href="http://www.amazon.com/Leading-Change-New-Preface-Author/dp/1422186431">www.amazon.com/Leading-Change-New-Preface-Author/dp/1422186431</a></p>
Mulige risici	Manglende erfaring i forhold til at vejlede lederne i implementeringen.
Resultat	At følge disse 5 trin, tilpasset lokale udfordringer, vil øge muligheden for, at skolen eller uddannelsen ved afslutningen af processen ikke kun vil være forberedt, men også vil føle sig forpligtet til at omfavne forandringerne og anvende det Europæiske Inklusionskompas.
Værktøjets teoretiske grundlag	Se Richesin (1995)
Udviklet af	<p>University of Exeter</p> <p>Referencer:</p> <p>Kotter, J. (2012) Leading Change, Harvard Business Review Press</p> <p>Richesin, Anna Lora, "Assessing the Implementation of a Non-profit Organizational Change Initiative Using Kotter's (1995) 8 Step Change Model." (2011). Undergraduate Honors Theses. Paper 10.  <a href="https://dc.etsu.edu/honors/10">https://dc.etsu.edu/honors/10</a></p>



## 3.7.5 Værktøj til Implementeringsproces gennemføres – At lære at læse verden med nye øjne

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	At lære at læse verden med nye øjne
Værktøjets formål	<p>Denne ressource tilbyder en teoretisk ramme og metode til at støtte undervisere i at læse de kulturelle logikker eller systemer for mening og repræsentation, af specifikke grupper i samfundet som fx såkaldte nydanskere. Der er her fokus på begreber relateret til dagsordenen for international udvikling kendt fra diverse konventioner i FN- og EU-regi fx udvikling, udryddelse af fattigdom, lighed, børns rettigheder, handicappedes rettigheder, uddannelse osv. Denne tværkulturelle øvelse inviterer deltagerne til at undersøge oprindelsen af deres egne opfattelser og kulturelle logikker, deres værdier og antagelser, og tilskynder til at udvikle selvrefleksivitet, at revurdere egne positioner i den globale kontekst og at lære af andre lokale måder at 'se' på.</p> <p>Dette sæt læringsaktiviteter er designet til at gøre det muligt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>at udvikle en forståelse af, hvordan sprog og 'systemer' af tro, værdier og repræsentation påvirker den måde, hvorpå mennesker fortolker verden</li> <li>at undersøge disse fortolkninger kritisk - både vestlige kulturer og andre oprindelige kulturer - og se på oprindelse og potentielle konsekvenser af antagelser</li> <li>at identificere en etisk ramme for forbedret dialog, engagement og gensidig læring med henblik på at informere aktører og udvikle artefakter</li> </ul>
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Ressourcen kan bruges som et refleksionsværktøj til at muliggøre en drøftelse af, hvordan vi kan forhandle forskelligheder i skole og på uddannelser.
Målgruppe	Hele skolen med alle dens aktører.
Sådan arbejder du med værktøjet	Værktøjet kan anvendes som en måde at engagere fællesskabet og aktørerne omkring skolen og uddannelsen i en diskussion om, hvordan forskellighed forstås, forhandles og leves. Værktøjet er særligt velegnet til fælles aktiviteter for aktører som lærere, elever og studerende.
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Der kræves ingen særlig ekspertise – ressourcen har klare instruktioner, procedurer, der er nemme at følge, og aktiviteter, der er nemme at organisere.
Supplerende materiale	<p>Få inspiration i programmet, der er beskrevet i:</p> <p><a href="https://www.researchgate.net/publication/236003559_Through_Other_Eyes_learning_to_read_the_world">https://www.researchgate.net/publication/236003559_Through_Other_Eyes_learning_to_read_the_world</a></p> <p>Værktøjer, aktiviteter og casestudier er fx en del af materialet.</p>





Mulige risici	Muligvis tidskrævende
Resultat	Dette er et refleksionsværktøj, der har potentiale til at engagere skolens aktører og især lærere, elever og studerende i diskussioner med fokus på forskelle, eksklusion og inklusion. Værktøjet kan bruges sammen med Inklusionskompasset eller som en måde at forberede skolerne på i forhold til at engagere sig i Inklusionskompassets ideer.
Værktøjets teoretiske grundlag	Baseret på postkoloniale og poststrukturalistiske teorier fokuserer TOE på viden og teorier om kulturers udvikling og epistemologier eller meta-værdinormer, der muliggør forskellige ontologiske valg eller måder at være i verden på. Sagt enkelt er der nødt til at være et opgør med de såkaldte dominerende 'vestlige' mainstreamkulturer. Der er en mere detaljeret teoretisk diskussion på:  <a href="https://www.academia.edu/376669/Translating_theory_into_practice_and_walking_minefields_lessons_from_the_project_Through_Other_Eyes">https://www.academia.edu/376669/Translating_theory_into_practice_and_walking_minefields_lessons_from_the_project_Through_Other_Eyes</a>
Udviklet af	'Through their Eyes'  Project coordinators: Lynn Mario T. M. de Souza og Vanessa Andreotti  University of Exeter

### 3.7.6 Resurser til Implementeringsproces gennemføres

Beskrivelse af resurse	
Navn på resursen	Det Europæiske Agentur for Inklusion og Specialundervisning  <a href="https://www.european-agency.org/Dansk/publications">https://www.european-agency.org/Dansk/publications</a>
Med hvad og hvordan denne resurse støtter anvendelsen af det Europæiske Inklusionskompas	Ressourcer fra Det Europæiske Agentur for Specialundervisning og Inkluderende Uddannelse kan sammen med pilotskolerne bruges til at understøtte udviklingen af en forståelse af kontekstens betydning med hensyn til social inklusion og dermed tjene som et fælles referencepunkt.  Se fx disse dokumenter:  <i>Bedre læring for alle i et inkluderende undervisningsmiljø</i>  <i>Indikatorer for inkluderende vurderinger</i>  <i>Inkluderende skoleledelse: Et redskab til selvrefleksion om politikker og praksis</i>  <i>Nøgleprincipper for udviklingen af kvaliteten i den inkluderende undervisning</i>



Erasmus+



	Udover de her nævnte finder der mange andre relevante publikationer på hjemmesiden.
Målgruppe	Skoleledere og forskellige andre aktører
Sådan arbejder du med denne resurse	Disse dokumenter skal læses af skoleledere, lærere, pædagoger, specialundervisningslærere, konsulenter og PPR-personale, der dernæst reflekterer over hvad dette indebærer for ideer og handlinger omkring implementering af inklusion og anvendelse af det Europæiske Inklusionskompasset.
Resultat	Skoleledere, lærere og specialundervisningslærere vil have yderligere ideer og tilgange til at hjælpe med at implementere inkluderende praksis i deres skoler og uddannelser. De vil også medvirke til at udvikle en bedre forståelse af inklusion i en europæisk kontekst, og de vil kunne lade sig inspirere af god praksis og bygge videre på de forslag, der præsenteres i dokumenterne.
Værktøjets teoretiske grundlag	Der er en omfangsrig akademisk og forskningsbaseret litteratur der fremlægges og drøftes i dokumenterne, der alle understøtter de diskuterede ideer og anbefalinger. Se hvert dokument for at få flere oplysninger.
Udviklet af	UC SYD og University of Exeter

Beskrivelse af resurse	
Navn på resursen	Kotter, J. (2012) Leading Change, Harvard Business Review Press <a href="https://creately.com/blog/diagrams/kotters-8-step-change-model/">https://creately.com/blog/diagrams/kotters-8-step-change-model/</a> and <a href="https://www.mindVærktøjer.com/Sides/article/newPPM_82.htm">https://www.mindVærktøjer.com/Sides/article/newPPM_82.htm</a>
Med hvad og hvordan denne resurse støtter anvendelsen af det Europæiske Inklusionskompasset	For at skolerne kan ændre inklusionspraksis, bliver de formentlig nødt til at ændre mål, indhold, procedurer mv. i skolens organisation og rutiner og måske i den sammenhæng overvinde modstand, hvilket kan hjælpe med implementeringen af inkluderende skole og uddannelsesmiljøer.
Målgruppe	Skolens ledelse.
Sådan arbejder du med denne resurse	Websteder er ret indforståede og selvrefererende. Ledelsen bliver nødt til at gennemgå alle eksterne resurser for at tilpasse disse til deres egen specifikke situation og personalegrupper.



Resultat	Modellerne i materialet publiceret på ovenstående link hjælper med trin for trin at understøtte implementeringen af den nye inklusionspraksis. Hjemmesiderne og referencerne ovenfor forklarer dette mere detaljeret.
Værktøjets teoretiske grundlag	<p>Richesin, Anna Lora, "Assessing the Implementation of a Non-profit Organizational Change Initiative Using Kotter's (1995) 8 Step Change Model." (2011). Undergraduate Honors Theses. Paper 10. <a href="https://dc.etsu.edu/honors/10">https://dc.etsu.edu/honors/10</a></p> <p>Forskere har studeret forandring, specifikt organisatorisk forandring, i årtier (Erwin &amp; Garman, 2009). Forskellige modeller er blevet udviklet i et forsøg på at forklare forandringsprocessen, der begynder med Lewin (1947), der etablerede rødderne til procesmodeller af organisatorisk forandring. Lewin (1947) udviklede en tre-trins forandringsteori, der involverer: 1. 'Optøning' af den nuværende tilstand, 2. Ændring for at lære ny adfærd og frembringe ønskede ændringer og 3. Fastholdelse af den ny ønskede tilstand for at sikre ny adfærd. Det var Lewins forskning, der gav meget af det tidlige fundament for at forstå forandringsprocesser i sociale situationer (Medley &amp; Akan, 2008). Siden Lewin (1947) har en række organisationsforskere foreslået variationer af den grundlæggende tretrinsmodel til 'optøning', ændring og fastholdelse.</p> <p>(Armenakis, Bernerth, Pitts, &amp; Walker, 2007). Lippitt, Watson og Westley (1958) udvidede Lewins (1947) arbejde med at skabe en syv-trins teori, der fokuserer på forandringsagentens forskellige roller snarere end på selve ændringen. Nogle år senere udviklede Kotter (1995) en otte-trins ændringsmodel for effektiv forandring, med følgende trin:</p> <p>1. Etablering af en følelse af at noget skal ske; 2. Dannelse af en stærk vejledende koalition; 3. At skabe en vision; 4. Formidling af visionen 5. Bemyndigelse af andre til at handle; 6. Planlægning og skabelse af kortsigtede gevinster; 7. Konsolidering af forbedringer og opretholdelse af ændringen; og 8. Institutionaliserings af de nye tilgange. Disse forandringsmodeller har det til fælles, at de understøtter planlægning og implementering af organisatoriske forandringsbestræbelser.</p>
Udviklet af	<p>Kotter (2012)/ suggested by University of Exeter</p> <p>Kotter, J. (2012) Leading Change, Harvard Business Review Press</p> <p><a href="https://creately.com/blog/diagrams/kotters-8-step-change-model/">https://creately.com/blog/diagrams/kotters-8-step-change-model/</a> and <a href="https://www.mindVærktøjer.com/Sides/article/newPPM_82.htm">https://www.mindVærktøjer.com/Sides/article/newPPM_82.htm</a></p> <p>Richesin, Anna Lora, "Assessing the Implementation of a Non-profit Organizational Change Initiative Using Kotter's (1995) 8 Step Change Model." (2011). Undergraduate Honors Theses. Paper 10. <a href="https://dc.etsu.edu/honors/10">https://dc.etsu.edu/honors/10</a></p>



Beskrivelse af resurse	
Navn på resursen	<p>At lære at læse verden med 'nye' øjne.</p> <p><a href="https://www.bridge47.org/resources/12/2018/through-other-eyes">https://www.bridge47.org/resources/12/2018/through-other-eyes</a></p> <p><a href="https://www.researchgate.net/publication/236003559_Through_Other_Eyes_learning_to_read_the_world">https://www.researchgate.net/publication/236003559_Through_Other_Eyes_learning_to_read_the_world</a></p>
Med hvad og hvordan denne resurse støtter anvendelsen af det Europæiske Inklusionskompas	<p><b>AT LÆRE AT AFLÆRE</b> – lære at opfatte, at det, man betragter som neutralt og som et mål, er et perspektiv og at det er relateret til, hvor man kommer fra socialt, historisk og kulturelt. Derfor er et fokus på flg. temaer nødvendigt: dekonstruktion: synliggørelse af baggrund og de skjulte dagsordener</p> <p><b>AT LÆRE AT LYTTE</b> – lære at opfatte betydningen af potentialer og begrænsninger i ens perspektiv og at tilegne sig nye konceptuelle modeller for ens egen forståelse af omverden</p> <p><b>AT LÆRE AT LÆRE</b> – lære at forholde sig selv til andre og at sammenligne, kontrastere og sidestille egne og andres modeller for omverdens aspekter</p> <p><b>AT LÆRE AT RÆKKE UD</b> – lære at anvende, tilpasse, placere og omarrangere denne læring til egen kontekst – at omsætte læring til praksis. Denne proces forudsætter teoretiske input.</p>
Målgruppe	Hele skolen eller uddannelsen
Sådan arbejder du med denne resurse	<p><a href="https://www.researchgate.net/publication/236003559_Through_Other_Eyes_learning_to_read_the_world">https://www.researchgate.net/publication/236003559_Through_Other_Eyes_learning_to_read_the_world</a></p> <p>Dette link fører dig til hele programprocessen. Hver læringsaktivitet har seks komponenter og ekstra onlineresourcer fx korte videoer og teamaktiviteter. Hver komponent blev designet med en specifik begrundelse.</p>
Resultat	<p><b>INTRODUKTION</b></p> <p>Lære at aflære (ego-etno relationer) Brainstorm for at definere de individuelle perspektiver,</p> <p>En Invitation til at relatere til andre forskellige perspektiver i teamet</p> <p><b>MAINSTREAM PERSPEKTIVER</b></p> <p>Lære at aflære (heterogenitet på etno-niveau)</p> <p>Analyse og dekonstruktion af mainstream processer</p> <p>Skabe en oversigt over etno-fortællingens forskellige temaer</p>

	<p>FORSKELLIGE LOGIKKER</p> <p>Lære at lytte (etno-menneske-verden)</p> <p>Analyse af en anden mulig og måske mere logisk måde at tænke på problemet på fx ved brug af metaforer</p> <p>Interview med teammedlemmer med en anderledes baggrund end mainstream er særlig relevant med et 'from the margins' perspektiv.</p> <p>GENNEM ANDRE ØJNE</p> <p>Lære at lytte (etno-menneskeligt)</p> <p>Eksponering for andre personlige fortællinger</p> <p>CASESTUDY</p> <p>Lære at lære (verden-menneske-etno)</p> <p>Undersøgelse af kompleksiteten mellem etniciteter og kulturer</p> <p>AT LÆSE VERDEN IGEN –</p> <p>Lære at række ud til andre (verdens-menneske-etno-ego)</p> <p>Ressourcen kan bruges som et refleksionsværktøj til at muliggøre en dialog på skolen eller uddannelsen om, hvordan diversitet udfolder sig.</p>
<p>Værktøjets teoretiske grundlag</p>	<p>Baseret på postkoloniale og poststrukturalistiske teorier fokuserer TOE på videnssystemer eller epistemologier – altså måder at vide på, der tilbyder forskellige ontologiske valg – altså måder at være i verden på, sammenlignet med de såkaldte 'vestlige' mainstreamkulturer</p> <p>Detaljeret teoretisk diskussion kan findes på dette link:</p> <p><a href="https://www.academia.edu/376669/Translating_theory_into_practice_and_walking_minefields_lessons_from_the_project_Through_Other_Eyes">https://www.academia.edu/376669/Translating_theory_into_practice_and_walking_minefields_lessons_from_the_project_Through_Other_Eyes</a></p>
<p>Udviklet af</p>	<p>Through their Eyes Project coordinators:</p> <p>Lynn Mario T. M. de Souza</p> <p>Vanessa Andreotti</p> <p>Suggested by University of Exeter</p>

### 3.8. Procesevaluering

Forstået som:

- De 'valgte veje' skal løbende evalueres i forhold til fx spørgsmål som: Matcher de så også, de valgte værdier? Hvad betyder det? Er de ønskede mål opnået?

Når der tales om procesevaluering og ikke slutevaluering, er det fordi inklusionsprocessen i princippet aldrig slutter, det vil altid være dialogen om inklusion, der kontinuerligt skal være i fokus.

#### 3.8.1 Værktøj til Procesevaluering – Skema med info om succeskriterier

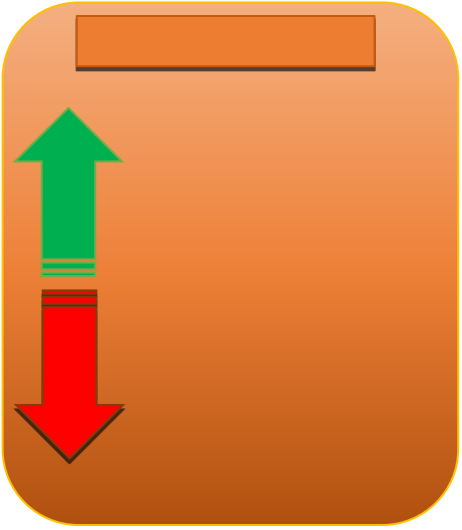
Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Skema med info om succeskriterier
Værktøjets formål	At give teamet et værktøj til at styre sit arbejde og til at evaluere processen og slutresultatet.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Denne metode fokuserer på at diskutere og udvælge de vigtigste aspekter eller kriterier for et specifikt projekt, læringserfaring eller udfordring.
Målgruppe	Koordinationsgruppen, Lokale aktører og Referencegruppen
Sådan arbejder du med værktøjet	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Generer ideer til forskellige kriterier, der synes relevante for udfordringen eller projektet.</li> <li>2) Vælg de vigtigste kriterier og maksimalt fem kriterier.</li> <li>3) Når projektet udvikles eller evalueres, skal disse kriterier anvendes til at vurdere, hvordan projektet forløber, og om det ønskede opnås. Der skal oprettes en matrix, der fx viser kriterierne øverst og ideerne til venstre.</li> <li>4) Bedøm ideerne ved hjælp af point fra 1 (lav score) til 5 (højeste score) inden for de forskellige succeskriterier, der blev valgt.</li> <li>5) Se, hvilke ideer der får den højeste score, og brug det til at diskutere, hvilke ideer der scorer højest, og hvordan man kommer videre.</li> <li>6) Ideer, der scorer højest, er måske ikke dem, der er mest oplagte, men at score efter kriterier og diskutere disse afklarer potentielle problemer, der skal løses.</li> </ol>
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen



Specielt materiale; lignende eller supplerende	Tavle, karton, smartboard eller delbart online board fx tablet.
Mulige risici	Brug af for mange kriterier eller ikke relevante kriterier.
Resultat	En proces med udvælgelse af de mest eller mere relevante ideer.
Værktøjets teoretiske grundlag	FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a> Alle FUTE-værktøjer findes oversat til dansk på dette link.
Udviklet af	FUTE Project, Réseau Canopé og UC SYD

### 3.8.2 Værktøj til Procesevaluering – Juryen

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	The jury
Værktøjets formål	At overveje nye perspektiver og nævne de mulige uoverensstemmelser, der kan opstå under gennemførelsen af den inklusive foranstaltning.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Værktøjet understøtter evaluering af de vigtigste foranstaltninger, som kan have en positiv eller negativ indvirkning på projektet om implementering af inklusion og anvendelse af det Europæiske Inklusionskompas.
Målgruppe	Koordinationsgruppen
Sådan arbejder du med værktøjet	<p>UDVÆLGELSE AF IDEER</p> <p>Hvert gruppemedlem skal hver især skrive seks aspekter: tre spørgsmål, der efter deltagerens mening har haft en positiv indvirkning under gennemførelsen af den inklusionsprojektet; og tre andre, som deltageren mener, har haft en moderat el. negativ indvirkning på implementeringen, således at der er behov for at udføre forbedringstiltag. Hver deltager skal finde argumenter for hvert valgt aspekt.</p> <p>TÆNKER SAMMEN</p> <p>Deltagerne er organiseret i forskellige arbejdsgrupper (antallet af personer pr. gruppe vil variere afhængigt af antallet af medlemmer i koordinationsgruppen). Hver deltager skal præsentere egne seks ideer el. spørgsmål, mens de andre fungerer som juryen.</p> <p>De deltagere, der er dommere, skal individuelt udforme og visualisere en rangordning af de seks præsenterede spørgsmål pr. deltager. Denne</p>

	<p>rangordning vil vise, hvilke problemer der havde en positiv eller negativ indvirkning på opnåelsen af målene for inklusion.</p> <p><b>DRØFTELSE OG ENIGHED</b></p> <p>I denne sidste fase skal hver gruppe værdisætte og diskutere de forskellige placeringer af de samme værdier fra gruppearbejdet. Hver gruppe skal opstille en unik rangordning for at evaluere ideerne og forbedre de mulige fejl i implementeringen af værdierne i en af de første faser i anvendelsen af det Europæiske Inklusionskompas.</p> 
<p>Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet</p>	<p>Ingen, men et medlem af gruppen skal fungere som facilitator i forhold til at engagere gruppemedlemmer for at opnå en frugtbar dialog.</p>
<p>Specielt materiale; lignende eller supplerende</p>	<p>Alle deltagere skal have et diagram, som det ovenfor angivne eksempel. Whiteboard eller et stort stykke papir til at skrive de forskellige retninger, der er aftalt for hver af de oprindeligt vedtagne værdier.</p>
<p>Mulige risici</p>	<p>Nogle deltagere viser måske ikke tilstrækkelig respekt for andres meninger; så dette kan mindske deltagelsen af resten af gruppen.</p>
<p>Resultat</p>	<p>Ved at bruge dette værktøj vil deltagerne få skabt en rangordning, og de vil dermed komme frem til at evaluere de vigtigste udfordringer med implementeringen i forhold til at få opfyldt de vedtagne inklusionsmål.</p>
<p>Værktøjets teoretiske grundlag</p>	<p>Dette værktøj er inspireret af Edward Bonos 'Six thinking hats'. Præmissen for Six Thinking Hats-metoden er, at den menneskelige hjerne tænker på en række forskellige måder, som bevidst kan udfordres og derfor planlægges at bruge på en struktureret måde, så man kan udvikle taktikker til at tænke over bestemte spørgsmål. De Bono identificerer seks forskellige retninger, hvor hjernen kan udfordres. I hver af disse retninger</p>





	<p>vil hjernen identificere og bringe visse aspekter af spørgsmål, der overvejes, i bevidst tænkning (fx mavefornemmelse, pessimistisk dømmekraft, neutrale fakta). Disse tænketemaer hjælper med at repræsentere og udtrykke resultaterne af vores tænkning.</p> <p>Værktøjet tilskynder til en af disse retninger via kritisk dømmekraft.</p> <p>de Bono, Edward (1985). <i>Six Thinking Hats: An Essential Approach to Business Management</i>. Little, Brown, &amp; Company.</p>
Udviklet af	Universitat de Lleida – Spain

### 3.8.3 Værktøj til Procesevaluering – Helikopter perspektiv

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Helikopter perspektiv
Værktøjets formål	At give et overordnet perspektiv på gennemførelsesprocessen for at opnå en bedre tilpasning af de inklusive aktioners behov.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Alle deltagere kan inddrages i en evalueringsproces gennem dialog.
Målgruppe	Koordinationsgruppe og alle deltagende aktører
Sådan arbejder du med værktøjet	<p><b>MÅLGRUPPE</b></p> <p>Hver aktør gruppe indsamler individuelt de nødvendige data for at vurdere aspekter, som aktørgruppen mener har brug for en forbedring af eller en ændring i forhold til at kunne gennemføre inkluderende tiltag.</p> <p>Hver deltager forsynes med et diagram (se modellen nedenfor), hvor de forskellige aktører skal vurdere de forskellige anvendte ressourcer på basis af følgende spørgsmål:</p> <p>Hvilke deltagere har været mest involveret?</p> <p>Hvordan har deltagerne udviklet deres handlinger?</p> <p>Hvilke ressourcer og materialer er blevet brugt?</p> <p>Hvordan er de forskellige ressourcer og materialer blevet brugt i implementeringen?</p> <p>Hvilke aspekter kræver en ændring for en bedre implementering?</p> <p>Bør flere inddrages? Hvordan?</p> <p>Hvad er de positive eller negative aspekter af handlingerne?</p>



	<p><b>DISKUTERE</b></p> <p>Hver deltager præsenterer og begrundet svarene fra diagrammet</p> <p>For at lette en frugtbar drøftelse ville det være nyttigt, at hver deltager stiller et spørgsmål til åben drøftelse. Under denne drøftelse skal de andre deltagere tage noter for at reformulere de givne argumenter for at forbedre den fremtidige gennemførelse af inkluderende handlinger.</p> <p><b>Evaluering af:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Temaer eller værdier der skal evalueres</th> <th>Evaluering</th> <th>Sådan forbedres</th> <th>Aftaler om forbedring</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Aktører</td> <td>Aktør 1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Aktør 2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Aktør 3</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Resurser</td> <td>Resurse 1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Resurse 2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Resurse 3</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Handlinger</td> <td>Handling 1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Handling 2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Handling 3</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Temaer eller værdier der skal evalueres	Evaluering	Sådan forbedres	Aftaler om forbedring	Aktører	Aktør 1				Aktør 2				Aktør 3				Resurser	Resurse 1				Resurse 2				Resurse 3				Handlinger	Handling 1				Handling 2				Handling 3			
	Temaer eller værdier der skal evalueres	Evaluering	Sådan forbedres	Aftaler om forbedring																																									
Aktører	Aktør 1																																												
	Aktør 2																																												
	Aktør 3																																												
Resurser	Resurse 1																																												
	Resurse 2																																												
	Resurse 3																																												
Handlinger	Handling 1																																												
	Handling 2																																												
	Handling 3																																												
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen. Et medlem af gruppen bør dog fungere som facilitator for engagerede gruppemedlemmer i en frugtbar dialog.																																												
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Alle medlemmer har brug for et diagram som det angivne eksempel. Whiteboard eller et stort stykke papir til at skrive de forskellige retninger, der er aftalt for hver værdi.																																												
Mulige risici	Nogle deltagere viser måske ikke nok respekt for andres meninger, så dette kan mindske deltagelsen i resten af gruppen.																																												
Resultat	Ved at bruge dette værktøj vil gruppen kunne forbedre gennemførelsen af hver af de besluttede inklusionsforanstaltninger.																																												
Vertexes teoretiske grundlag	Design tænkning: <a href="http://75Værktøjerforcreativethinking.com/">http://75Værktøjerforcreativethinking.com/</a>																																												
Udviklet af	Universitat de Lleida - Spain																																												

### 3.9. Justering af aktuelle – eller valg af nye værdier

Efter at have bearbejdet inklusionsbegrebet, og hvordan det skal eller er ved at blive implementeret i den lokale skole eller uddannelseskontekst, genbesøger processen i denne sidste fase i det Europæiske Inklusionskompas de værdier, der er valgt fra starten, med henblik på at revurdere og forbedre disse.

#### 3.9.1 Værktøj til Justering af aktuelle – eller valg af nye værdier – Teleskopøvelse

Beskrivelse af værktøj	
Værktøjets navn	Teleskopøvelse
Værktøjets formål	Denne metode er nyttig, når de mange muligheder, ideer eller mulige løsninger, skal evalueres i forhold til fremtidige målsætninger. Det handler om at synliggøre valgmulighederne, give hver enkel deltager mulighed for at forklare og argumentere for egne præferencer, inden der træffer et fælles og informeret valg.
Hvorfor er dette værktøj nyttigt til denne del af processen	Efter en lang fase af arbejdet gør dette værktøj det muligt at fastholde de dynamiske elementer både i proces og 'produkt' sammenhæng, som gruppen anser for at være de vigtigste eller mest repræsentative for det udførte arbejde.
Målgruppe	Koordinationsgruppen og Referencegruppen
Sådan arbejder du med værktøjet	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Etabler en liste der repræsenterer deltageres forskellige oplevelser og holdningstilkendegivelser fra implementeringsprocessen, der vises, så alle kan se.</li> <li>2) Få alle deltagerne til at vælge et begrænset antal muligheder (3 til 5) ved at placere et klistermærke, en prik eller et farvet post-it tæt på den valgte oplevelse eller holdningstilkendegivelse.</li> <li>3) Diskuter hvert valg for at forstå, hvorfor det er valgt, og hvis mere end én deltager har valgt en mulighed, skal dette valg uddybes.</li> <li>4) Understreg de muligheder, der har flest stemmer.</li> <li>5) Diskuter og aftal hvilke(n) der skal arbejdes videre på.</li> </ol>
Særlig ekspertise, der er nødvendig for at arbejde med værktøjet	Ingen
Specielt materiale; lignende eller supplerende	Tavle, pap, smartboard eller delbart online board fx tablet.



Erasmus+



Mulige risici	Hvis aktørerne ikke viser forståelse for andres oplevelser eller handlingstilkendegivelser eller reelt ikke ønsker at nå til enighed, kan dette værktøj være ineffektivt
Resultat	At nå til enighed om værdier, som alle aktører skal have for at nå målene At der afsættes tid til at forklare, hvorfor en idé er vigtig At kunne forsvare sit synspunkt
Værktøjets teoretiske grundlag	FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a> Alle FUTE-værktøjer findes oversat til dansk på dette link.
Udviklet af	FUTE Project, Réseau Canopé og UC SYD