Implementing Inclusion in Schools

Inkluusion toteuttaminen kouluissa

Koulutusmoduuleja inklusiivisen koulun kehittämisen tueksi

Sisällys

3 Johdanto
Mitä inkluusio tarkoittaa?
Miten moduuleja käytetään?

Koulutusmoduuli
5 Yhtenä joukkueena – tiimityö ja inklusiivinen kasvatus
13 Perhekumppanuus – perheet ja koulun työntekijät edistämässä osallisuutta koulussa
18 Inklusiiviset toimintakulttuurit koulussa
23 Inklusiiviset kasvatuskäytännöt

27 Hankekumppanit
28 Julkaisutiedot

Johdanto

Mitä inkluusio tarkoittaa?

Nämä koulutusmoduulit on suunniteltu käytettäviksi koulun kehittämisprosesseihin liittyvässä jatko- ja täydennyskoulutuksessa, joka tähtää osallisuuden lisäämiseen kouluissa. Hankekumppanit Itävallasta, Saksasta, Suomesta ja Espanjasta ovat testanneet niiden toimivuutta vuosina 2016–2019 toteutetun hankkeen aikana.

Moduulien perustana on YK:n vammaisten oikeuksia koskevan sopimuksen ja ihmisoikeussopimuksen mukainen ymmärrys inkluusio-käsitteestä. Sen mukaan kaikkia ihmisiä tulee kunnioittaa riippumatta heidän sukupuolestaan, sosioekonomisesta asemastaan, vammaisuudestaan, maahanmuuttajataustastaan tai muista tekijöistä. Koulussa kaikilla oppilailla tulee olla samat oikeudet ja mahdollisuus käydä tavallista koulua tai saada erityistä tukea oppimiseensa välttyäkseen syrjäytymiseltä. Kaikki erilaiset oppilaat nähdään kouluyhteisön kannalta arvokkaina ihmisinä. Inkluusion ytimessä ovat tasa-arvon, oikeudenmukaisuuden ja osallisuuden käsitteet (Field, Kuczera & Pont 2007).

Brittitutkijat Booth ja Ainscow (2002, 2017) ovat laatineet ohjeet koulun kehittämiseen käytettäväksi kaikkien kouluissa toimivien (rehtorien, opettajien, vanhempien ja oppilaiden) tukena koulun kehittämisprosessissa. Index for Inclusion on kattava asiakirja, joka sisältämän aineiston avulla kuka tahansa voi edetä inkluusion kehittämisessä. Se sisältää kolme osallisuuden kehittämisen ulottuvuutta: inklusiiviset toimintakulttuurit sekä inklusiiviset käytännöt ja toimintaperiaatteet. Inklusiivisessa toimintakulttuurissa luodaan turvallisia, avoimia, yhteistyöhön pohjautuvia ja stimuloivia kouluympäristöjä, joissa jokaista kunnioitetaan ja pidetään arvossa. Näissä koulutusmoduuleissa ratkaistaan ongelmia tai muutetaan toimintakulttuuria inklusiiviseksi käyttäen perustana tätä määritelmää.

Miten moduuleja käytetään?

Seuraavilla sivuilla on neljä koulutusmoduulia, joiden avulla kouluttajat ja ohjaajat (esimerkiksi koulujen rehtorit tai opettajat, ulkopuoliset asiantuntijat/kouluttajat, koulun kehittämisen valmentajat) voivat tukea koulujen työntekijöitä inklusiivisen toimintakulttuurin ja inklusiivisten kasvatuskäytäntöjen luomisessa. Niitä voi hyödyntää resurssina, kun koulutetaan opettajia ja muita koulun työntekijöitä. Koulutusmoduuleja voi muokata omien tarpeiden ja käytännön haasteiden mukaan. Lisää apua löytyy opasjulkaisusta, jossa neuvotaan, miten käynnistetään, ohjataan ja toteutetaan inkluusion kehitysprosessi sekä videoista, jotka on julkaistu verkkosivuillamme osoitteessa www.implementing-inclusion-in-schools.eu.

Johdanto

- Yhtenä joukkueena – tiimityö ja inklusiivinen kasvatus (esimerkin laati PH SALZBURG Itävallasta)
- Perhekumppanuus – perheet ja koulun työntekijät edistämässä osallisuutta (esimerkin laati KVPS Suomesta)
- Inklusiiviset toimintakulttuurit (esimerkin laati LMU Saksasta)
- Inklusiiviset kasvatuskäytännöt (esimerkin laati FUNDACIÓ ESPURNA Espanjasta)

Jokaisen moduulin alussa kerrotaan sen kesto (moduulien kesto vaihtelee kahdesta oppitunnista/tunnista yksityiskohtaisempiin perehdytyksiin, joihin sisältyy enemmän ohjausta ja työskentelyaikaa), kohderyhmä, sisältö ja tärkeimmät tavoitteet, jotka on tarkoitus saavuttaa. Lyhyt johdanto auttaa hahmottamaan teoreettisia lähtökohtia ja sitä, miksi itävaltalaiset, suomalaiset, saksalaiset ja espanjalaiset käyttävät valittuja menetelmiä tai teorioita. Kunkin aiheen lopussa on luettelo lähdekirjallisuudesta. Verkkolinkkien takaa löytyy usein harjoitusmateriaalia tai lisätietoa aiheesta.

Moduulikonsepti perustuu tehokasta jatko- ja täydennyskoulutusta koskevaan tutkimukseen, ks. esim. Lipowsky & Rzejak (2015):

> Ainakin kahden henkilön samasta tiimistä tulisi osallistua jatkokoulutukseen. Tämä tehostaa opitun soveltamista käytäntöön, kun suunnittelu ja toteutus tehdään yhdessä (toisin kuin yksilöille suunnatussa koulutuksessa). Toimintatavan perustana ovat ”tandem-parit” eli toisiaan tukevat työntekijät (Wahl, Wölfling, Rapp & Heger, 1995). Lisäksi moniosaisessa toteutuksessa korostuu opitun siirtäminen käytäntöön. Opetusta ja sisältöön perehtymistä seuraa kokeileminen ja soveltaminen. Osallistujien kokemuksia näistä vaiheista reflektoidaan seurantavaiheessa. Ne ovat myös tarpeen, jotta työtä aiheen parissa voidaan jatkaa. Kun aiheen käsittely jatkuu pidemmän aikaa ja se yhdistetään käytännön kokemuksiin, opettajat saavat tukea toimintansa muuttamiseen luokassa ja koulutus tehostuu (Lipowsky & Rzejak, 2015).

Koulutusmoduuli:

Yhtenä joukkueena – tiimityö ja inklusiivinen kasvatus

Johdanto: Tiimityö ja monialainen yhteistyö laatukriteerinä

Itävaltalaisissa kouluissa kehitettyihin inklusiivisiin käytäntöihin kuuluvat olennaisena osana tiimeissä tapahtuva opettaminen, työskentely ja suunnittelu, koska jokaisella oppilaalla on oikeus käydä tavallista koulua. Opettajien osaamisen ja persoonallisuuksien monimuotoisuus on vahvuus vastattaessa oppilaiden erilaisista kyvyistä johtuviin vaatimuksiin. Kun kouluissa aletaan toteuttaa inklusiivista opetusta, opettajat joutuvat jakamaan vastuita ja muokkaamaan ammatillisia roolejaan
uusien tehtävien mukaisiksi (Lindmeier 2017). Lisäksi erityisopettajat, luokanopettajat ja muut ammattilaiset kuten koulunkäynninohjaajat ja terapeutit työskentelevät yhdessä moniammatillisissa tiimeissä. Vanhempien ja oppilaiden osallistumisesta arviointimenettelyihin on tullut yksi inklusiivisten käytäntöjen laatukriteeri.

Kymmenen viime vuoden aikana yhä useammat opettajat ovat kohdanneet tämän haasteen, koska nykyisessä yläkoulussa (Neue Mittelschule, koulumuoto 10–14-vuotiaille oppilaille) tärkeimpien aineiden (saksan, englannin ja matematiikan) opetus perustuu opettajien yhteistyöhön silloinkin, kun ryhmässä ei ole erityistä tukea tarvitsevia oppilaita. Opetusviranomaiset ja yliopistot ovat joutuneet luomaan
koulutusta, jonka avulla opettajat voivat pätevöityä uusiin tehtäviinsä niin, ettei heidän enää tarvitse toimia yksin koulun monimutkaisessa ympäristössä. Seuraavat koulutusmoduulit perustuvat opettajien peruskoulutuksesta ja henkilöstökoulutuksesta saatuihin kokemuksiin.

Koulutusmoduulin sisältö:

Kohderyhmä: Kaikki inklusiivisessa ympäristössä tiimityötä tekevät. Ainakin kahden tiimin jäsenen tulisi osallistua koulutukseen.
Kesto: 2 x puoli päivää, kummallakin kerralla 4 oppituntia (à 45 minuuttia)

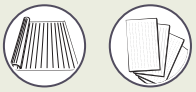
Rakenne ja tavoitteet

- yksittäisten tiimin jäsenten vahvuudet ja resurssit
- tiimien vahvuudet ja resurssit
- tiimissä työskentelyn mahdollisuudet ja edellytykset
- osaamistaulukko: yhteisopetus
- Index for Inclusion: inklusiiviset toimintakulttuurit, käytännöt ja toimintaperiaatteet
- yhteisopetuksen muodot
- tiimin kommunikaatio.

Tärkeimmät tavoitteet:

- sisältöjen käsittely tiimissä
- sisältöjen suunnittelu ja mukauttaminen
- yksilöllisten toteutusmahdollisuuksien kehittäminen
- työympäristön olosuhteiden muokkaaminen
- yhdessä kokeileminen, reflektointi ja työstä keskustelu tiimin kesken
- omien näkemysten esittäminen ja tiimin toiminnan yhtenäistäminen.

Kokoontuminen 1 (ensimmäinen puoli päivää / 4 oppituntia)

Aihe	Tarvikkeet:	Aika
Osallistujien saapuminen ja esittely - puhujan lyhyt esittely - ohjelman esittely Kaikki yhdessä	Paperia Kortteja 	10’
Tehdään erot näkyviksi Osallistujat nousevat paikoiltaan kokoushuoneessa ja ryhmittyvät ammatillisen taustansa mukaan (esiopetus, alakoulu, erityisopetus, jne.). Osallistujat etsivät paikkansa huoneeseen visualisoidulta viivalta tai narulta. Mahdollisia kysymyksiä: - Jaetun työn kesto: Kuinka monta tuntia teen valmistelutyötä tiimissä/ tiimityötä luokassa? (0 -> 20) - Työtilanne: Miltä kouluni työtilanne minusta tuntuu? (erittäin huonolta —> erinomaiselta) - Työolosuhteet: Koenko saavani tukea koulun johdolta? (saan erittäin hyvin tukea -> en saa tukea) - Onko luokassa tukena muita työntekijöitä? ... - Vanhempien ja oppilaiden käsitykset: Pitävätkö vanhemmat ja oppilaat meitä tasaveroisena tiiminä? (kyllä/ei) - Kommunikaatio: Tiimityössämme kommunikaatio toimii...? (erittäin hyvin -> huonosti) Toteutetaan isossa huoneessa Yksilöiden vahvuudet ja resurssit —	Kokoushuone Naru tai viiva lattialla 	10’

Kokoontuminen 1 (ensimmäinen puoli päivää / 4 oppituntia)

tiimin vahvuudet ja resurssit Jokainen osallistuja vastaa itsenäisesti seuraaviin kysymyksiin, jotka on kirjoitettu korteille: ▯ Opettajana osaan hyvin... ▯ Luokassa/koulussa minun on helppo... ▯ Opettajana minua häiritsee... ▯ Koulussa/luokassa minulle on aina ollut vaikeaa...	Kysymyskortteja	10’
Laadusta puhuminen tiimeissä Kysymyksiä, jotka liittyvät tiimityöskentelyyn yksilötasolla, pienryhmissä, tiimeissä tai yhdessä muiden osallistujien kanssa: ▯ Mitä osaamme kumpikin tehdä hyvin, mitä eroja välillämme on, missä täydennämme toisiamme (työresurssien, omien resurssiemme perusteella, ks. yllä)? ▯ Mikä tekee meistä yhdessä tehokkaampia koulun kehittämistyön kannalta? ▯ Mitä vahvuuksia näemme yksittäisissä kollegoissa? ▯ Millaisia eroja ja monimuotoisuutta meillä on? ▯ Miten voimme hyödyntää tätä monimuotoisuutta?	Paperikopioita	15’ - 30’
Osaamistaulukko – painopisteenä yhteisopetus Kehitysaskeleita tarkastellaan lomakkeen avulla Jokainen ryhmä (enintään 5 henkilöä) tarkastelee yhtä tasoa. Lukekaa aineisto ja pohtikaa osaamisaluetta yhdessä: ▯ Luova toteutus: sarjakuva, piirrokset, luonnokset, uutiset... ▯ Näyttäkää, miten työskentelette yhdessä, miten ymmärrätte yhteisopetuksen ohjeiden pohjalta. ▯ Esitelkää työ muille osallistujille.	Kirjallisuutta: Wobak & Schnelzer (2015, s. 12)	20’ 20’

Kokoontuminen 1 (ensimmäinen puoli päivää / 4 oppituntia)

Kehollinen harjoitus alkuun pääsemiseksi		5’
Osaamistaulukkoon perustuva itsearviointi, jossa käydään läpi seuraavat kysymykset: ▯ Mikä on tiimimme tilanne? ▯ Milloin pidän tiimiämme arvossa? ▯ Mihin olen tyytyväinen? ▯ Mikä sujuu todella hyvin? ▯ Milloin voisimme edetä seuraavaan kehitysvaiheeseen? ▯ Ketä/mitä siihen tarvitaan? Ryhmätyö	Kopioita kysymyksistä	20’
Index for Inclusion Ohjaaja esittelee koulun inklusiivisen kehittämisen kolme osa-aluetta (inklusiiviset toimintaperiaatteet, toimintakulttuurit ja käytännöt). Kaikki yhdessä	Booth & Ainscow (2017). s. 63f Ilmoitustaulu Kortteja	15’ 20’
Inklusiivisten arvojen kehittäminen (Millä tavoin haluamme elää yhdessä?) ▯ Arvot sijoitetaan lattialla oleville korteille (tasa-arvo, kauneus, oikeudet, osallisuus, inkluusio...). Jokainen osallistuja ottaa yhden kortin, joka on hänelle tärkeä, ja kertoo siitä. ▯ Osallistujat työstävät sisältöä Index-aineiston avulla. ▯ Tärkeimmät ajatukset kirjataan lapuille ja kiinnitetään taululle, jotta kaikki voivat tutustua niihin. Istutaan piirissä	Booth & Ainscow (2017). s. 33-34	10’
Inklusiivisten arvojen kehittäminen (Millä tavoin haluamme elää yhdessä?) Näiden arvojen mukaan osallistujien on tärkeää toimia yhdessä. He kysyvät itseltään: ▯ Mitkä arvot ovat kumppaneille tai tiimeille tärkeimpiä?		10’

Kokoontuminen 1 (ensimmäinen puoli päivää / 4 oppituntia)

Soveltamistehtävä: Osallistujat käyvät joko yksin tai parinsa kanssa läpi tiimien tarkistuslistaa ja keskustelevat seuraavista kysymyksistä: ▯ Miten voimme viestiä näistä inklusiivisista arvoista, mitkä ovat meille inkluusion yhteydessä tärkeimmät arvot? ▯ Huomaammeko jo joitakin toimintatapoja?	Wobak & Schnelzer (2015). s. 21	10’
Päätös Osallistujat vastaavat itsenäisesti tai pienissä ryhmissä seuraavaan kysymykseen: ▯ Mitä uutta olen oppinut? ▯ Mitä jätän taakseni? (Mikä oli/on minulle tärkeää, mikä ei ole nyt tärkeää?) Kaikki yhdessä		10’ - 15’

Kokoontuminen 2 (toinen puoli päivää / 4 oppituntia)

Aihe	Tarvikkeet	Aika
Johdanto Soveltaminen – oivallukset, tulokset, tärkeimmät asiat	Ilmoitustaulu	
Erilaisten yhteisopetuksen mallien esittely Wobakin ja Schnelzerin mukaan Kaikki yhdessä Ryhmäkeskustelu: ▯ Mitä olemme jo toteuttaneet/käyttäneet? ▯ Mitä haluaisimme toteuttaa jatkossa? ▯ Miten haluaisimme käyttää ”tiimiä” resurssina luokassa? Keskusteluista raportointi koko ryhmälle	Videoprojektori, kannettava tietokone Kirjallisuutta: Wobak & Schnelzer (2015, s. 27f)	30‘ 20‘
Tiimin sisäinen ja ulkoinen kommunikaatio Käytännöt, sisältö, vastuut, tehtävät ja toiminta	Diat esimerkkeineen, videoprojektori	
Keskustelu: Yksin, parin kanssa tai ryhmässä Roolit ja vastuut: ▯ Keitä tiimiin kuuluu? ▯ Mitä rooleja ja vastuita tiimissä on? ▯ Kuinka tiimi toimii? Kommunikaatio: ▯ Milloin tiimi kommunikoi? ▯ Mitä selvitetään ja päätetään tiimin sisällä? ▯ Keskustelun tarve ja mahdollisuudet tiimissä? ▯ Milloin tarvitaan koko tiimiä, milloin muita täytyy kutsua mukaan? ▯ Mitkä toiminnot/tehtävät ovat tärkeitä kullekin tiimin jäsenelle?		30‘

Kokoontuminen 2 (toinen puoli päivää / 4 oppituntia)

Rakenne: ▯ Milloin/ kuinka usein? ▯ Kuka kutsuu kokoon? ▯ Kuka vastaa raporteista, johtaa keskustelua ja vastaa sisällöstä? ▯ Millaista aikataulua tarvitaan missäkin tehtävissä?		
Osallistujat työstävät tiimeissään seuraavia kysymyksiä: ▯ Mikä on tiimini tavoite? ▯ Mitkä ovat roolit/rooleihin liittyvät tehtävät? ▯ Miten kommunikaatio sujuu? ▯ Millaisia yhteisopetuksen menetelmiä haluamme käyttää?	Fläppitaulu	30’
Inklusiiviset käytännöt — oppimisen organisointi ▯ Osallistujat lukevat materiaalin ja nostavat esiin kolme itselleen tärkeää asiaa. ▯ Toteutus: yksin tai parin kanssa ▯ Osallistujat kertovat valinnoistaan kalamalja-keskustelussa. (Mitkä asiat ovat minulle keskeisiä, millaisia kokemuksia minulla on?)	Booth & Ainscow (2017), s. 206 moniste C2, 1-14	30’
Osallistujat työstävät koulukohtaisissa tiimeissään seuraavia kysymyksiä: ▯ Mitkä asiat ovat tärkeitä meille kaikille? ▯ Mistä voimme aloittaa? ▯ Millaiset edellytykset meillä on toteuttaa uusia asioita? ▯ Kuka tai mikä voisi olla avuksi?		20’
Päätös — askeleet — tiimissä työskentely Osallistujat tai tiimit kysyvät itseltään: Ensimmäinen askel: Mitä haluamme toteuttaa huomiseen mennessä? Toinen askel: Mitä haluamme toteuttaa viikon tai kuukauden kuluessa?	Kirjallisuutta: Godat, D. teoksessa Röhring (2008), s. 291f Askeleet paperilla	10’

Kokoontuminen 2 (toinen puoli päivää / 4 oppituntia)

Lähteet:

- Booth, T. & Ainscow, M. (2017). Index für Inklusion (Index for Inclusion. Developing learning and participation in schools).
- Centre for Studies in Inclusive Education (2019). Linkki: http://www.csie.org.uk/resources/inclusion-index-explained.shtml#intro
- Lipowsky, F. & Rzejak, D. (2015). Das Lernen von Lehrpersonen und Schüler/innen im Fokus. Was zeichnet wirksame Lehrerfortbildung aus? (A. Grimm & D. Schoof-Wetzig, toim.) Was wirklich wirkt!? Effektive Lernprozesse und Strukturen in Lehrerfortbildung und Schulentwicklung, 46.
- (Keskiössä opettajien ja oppilaiden oppiminen. Millaista on tehokas opettajankoulutus? (A. Grimm & D. Schoof-Wetzig, toim.) Mikä toimii oikeasti? Tehokkaat oppimisprosessit ja rakenteet opettajankoulutuksessa ja koulun kehittämisessä)
- Röhrig, P. (2008). Solution Tools. Manager Seminare. Verlags GesmbH.
- Wahl, D., Wölfling, W., Rapp, G. & Heger, D. (1995). Erwachsenenbildung konkret. Mehrphasiges Dozententraining. Eine neue Form erwachsenendidaktischer Ausbildung von Referenten und Dozenten.
- (Aikuiskoulutusta konkreettisesti. Monivaiheinen yliopisto-opettajien koulutus. Uudenlaista aikuiskoulutusta luennoitsijoille ja yliopisto-opettajille). Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Wobak, M. & Schnelzer, W. (2015). Teamteaching. Kollegiale Kooperation für gelingendes Lehren und Lernen. Zentrum für lernende Schulen. NMS Entwicklungsbegleitung. (Yhteisopetus. Yhteistyöllä onnistunutta opetusta ja oppimista. Oppivan koulun keskus. Neue Mittelschule -koulun [= itävaltalainen yläkoulu 10—14-vuotiaille oppilaille] kehittämisen tuki.) Saatavana: http://www.nmsvernetzung.at/mod/forum/discuss.php?d=6244

Koulutusmoduuli:

Perhekumppanuus – perheet ja koulun työntekijät edistämässä osallisuutta koulussa

Johdanto: Perheiden keskeinen rooli koulun kehittämisessä

Perheenjäsenillä on keskeinen rooli jokaisen ihmisen elämässä. Koulun työntekijöiden tärkeä tehtävä on pitää yllä erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden ihmissuhteita ja sosiaalista osallisuutta. Koulun työntekijöiden tulee antaa perheille johtava rooli ja kunnioittaa perheiden asiantuntemusta — ja tukea oppilaiden itsemääräämisoikeutta ja itsenäisyyttä.

Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden elämässä perheenjäsenillä on usein monta roolia: he tukevat päätöksenteossa, toimivat edunvalvojina, omaishoitajina, palveluohjaajina, tukihenkilöinä jne. Perheenjäsenten kannalta on olennaista, että he voivat luottaa koulun työntekijöihin ja toimia näiden kanssa hyvässä yhteistyössä. Jos luottamusta ei ole, heidän on hyvin vaikea tukea henkilön osallisuutta, itsemääräämisoikeutta ja itsenäisyyttä yhdessä koulun työntekijöiden kanssa.

Koulun työntekijät ovat yleensä hyvin sitoutuneita työhönsä, mutta virallinen koulutusjärjestelmä ei tarjoa heille osaamista kehittää ja tukea hyviä suhteita perheisiin, jotta he voisivat yhdessä perheiden kanssa edistää oppilaiden osallisuutta, itsemääräämistä ja itsenäisyyttä.
Perheenjäsenet ja koulujen työntekijät tarvitsevat koulutusta ja välineitä hyvien kumppanuussuhteiden luomiseen ja osallisuuden edistämiseen yhdessä. Lisäksi he tarvitsevat mahdollisuuksia keskusteluun ja yhteisten visioiden luomiseen.

Rakenne ja tavoitteet

Kohderyhmät: Koulujen työntekijät ja perheenjäsenet.
Kesto: 3 tuntia koulujen työntekijöille, yksi ilta (2 tuntia) koulujen työntekijöille ja perheille + tehtäviä toimintasuunnitelmien laatimisen jälkeen

Koulutusmoduulien sisältö:

- arvot ja visio
- nykytilanne
- PATH-toimintasuunnitelma – onnistumisen polku
- toiminta: perheet ja koulun työntekijät edistämässä osallisuutta koulussa
- arviointi ja tulevaisuuden tavoitteet.

Tärkeimmät tavoitteet:

- määritellä perhekumppanuuden arvot ja visio yhdessä koulun työntekijöiden ja perheiden kanssa, jotta voitaisiin yhdessä suunnitella onnistumisen polku
- toteuttaa suunnitelmat käytännössä
- arvioida prosessia ja määritellä tulevat tavoitteet
- määritellä perhekumppanuuden nykytilanne
- lisätä osallisuutta parantamalla kumppanuutta perheiden kanssa.

Kokoontuminen 1

Aihe	Tarvikkeet	Aika
Johdanto ja nykytilanne Ohjaajan lyhyt esittely: miksi tämä koulutus on tärkeä, miksi se järjestetään? Pienryhmissä keskustelua perhekumppanuuden nykytilanteesta: - Mikä toimii hyvin, mitä pitäisi parantaa? - Arvioidaan nykytilannetta perheiden johtavan roolin kannalta asteikolla 1–10.	Paperia Kortteja	10’
Arvot ja visio - Keskustelua pienryhmissä perhekumppanuuden arvoista ja visiosta - Osallistujat kirjoittavat arvonsa post-it -lapuille tai puunlehden muotoisille paperilapuille ja asettelevat ne lehdiksi pahvista tehtyyn puuhun. Puuta käytetään myöhemmässä tapaamisessa, jossa perheet ovat mukana.	Post-it -lappuja Puunlehden muotoisia paperilappuja Paperia ja puu	10’
PATH-toimintasuunnitelma – onnistumisen polku Osallistujat työskentelevät pienryhmissä. He laativat PATH-toimintasuunnitelman siitä, miten yhdessä perheiden kanssa lisätään ja edistetään osallisuutta. PATH-työkalun avulla unelmat voidaan muuttaa toimintasuunnitelmaksi. Tarkoitus on työskennellä askel askeleelta niin, että lopulta koko PATH-suunnitelma on toteutettu.	PATH-suunnittelu-lomakkeita (A3) tai fläppitauluarkkeja.	120’

Kokoontuminen 1

Säännöt PATH-suunnitelman laatimiseen: Ota myönteinen asenne; ole halukas muutoksiin; kuuntele kaikkia; varaa tarpeeksi aikaa suunnitelman laatimiseen; kunnioita erilaisia mielipiteitä; tee päätökset yhdessä muiden kanssa; keskity asiaan...

1. Päämäärä (unelma)

- Kuvaile päämäärä, johon muutos tähtää ja jota kohti PATH-polku askel askeleelta johtaa.
- Päämäärän ei pidä olla liian helppo eikä myöskään liian vaikea saavuttaa. Sen tulisi myös olla saavutettavissa lähitulevaisuudessa (muutamasta kuukaudesta pariin vuoteen).

2. Visio

Kuvittele, millainen tilanne on vuoden kuluttua.

- Mitä on tapahtunut, millaista elämän tulisi silloin olla ja mitä olet tehnyt, jotta siihen päästäisiin?
- Kuvittele sellainen myönteinen tulevaisuus, jossa unelma on toteutunut – käytä mielikuvitustasi!

3. Nykyhetki – millainen tilanne on nyt?

- Kuvaile tilannetta koulussasi tällä hetkellä. Mikä on lähtötilanne, josta lähdet toteuttamaan suunnitelmaasi? Pyri kuvaamaan tilannetta realistisesti.

4. Keitä tarvitaan mukaan?

Mihinkään päämäärään ei voi päästä yksin.

- Ketkä täytyy ottaa mukaan, jotta päämäärän voisi saavuttaa, ja miten heidät saadaan mukaan? Voit laatia luettelon henkilöistä tai eri ryhmistä, organisaatioista jne.

5. Mitkä ovat koulusi / sen työntekijöiden vahvuudet? Mitä asioita täytyy selvittää?

Tarkoitus on oppia tunnistamaan jo olemassa olevat vahvuudet ja näkemään, mitä päämäärän saavuttamiseksi tarvitaan.

- Mitä täytyy parantaa/lisätä, jotta päästäisiin toivottuun tulokseen? Saatat tarvita esimerkiksi uutta tietoa, ymmärrystä ja/tai uusia taitoja.
- Mitä muuta täytyy tehdä? Mitä rutiineja täytyy muuttaa? Tarvitaanko lisää resursseja – millaisia?

Kokoontuminen 1

6. 2–3 tavoitetta ▯ Tunnista 2–3 askelta, jotka tarvitaan tavoitteen saavuttamiseen. ▯ Kuvittele tilanne PATH-polkusi puolivälissä (esimerkiksi puolen vuoden kuluttua). Mitä siihen mennessä pitäisi saada aikaan?		
Johdanto ja nykytilanne Ohjaajan lyhyt esittely: miksi perheet on kutsuttu mukaan, mikä on tapaamisen tarkoitus? Keskustelua pienryhmissä perheiden ja koulun työntekijöiden kesken perhekumppanuuden nykytilanteesta: ▯ Mikä toimii hyvin, mikä kaipaa kehittämistä? Perheet arvioivat perhekumppanuuden nykytilannetta asteikolla 1—10. (Tätä voidaan myöhemmin verrata koulun työntekijöiden arviointituloksiin.)		10′
Arvot ja visio ▯ Koulun työntekijät esittelevät aiemmin laaditun ”arvopuun”. ▯ Perheenjäsenet keskustelevat pienissä ryhmissä arvoista ja lisäävät puuhun omat arvonsa (= post-it -laput / puunlehden muotoiset paperilaput).	Puunlehden muotoisia paperi-lappuja ”Arvopuu” = kartongista valmistettu puu 	50′
PATH-toimintasuunnitelma – onnistumisen polku ▯ Koulun työntekijät esittelevät perheille aiemmin laatimansa PATH-polut. ▯ Ryhmä keskustelee yhdessä siitä, millaisia päämäärät / unelmat olisivat perheenjäsenen näkökulmasta. ▯ Keskustelun jälkeen perheet ja koulun työntekijät jakautuvat yhdessä pienryhmiin a) jatkamaan / kehittämään aiemmin laadittuja PATH-polkuja tai b) laatimaan uusia PATH-polkuja. ▯ Ks. aiempi ohje PATH-prosessista. ▯ Ryhmät esittelevät PATH-polkunsa muille osallistujille. ▯ Osallistujat päättävät yhdessä, mitä PATH-polkuja lähdetään toteuttamaan (toimintavaihe).		60′

Kokoontuminen 1

Kokoontumisten jälkeen

Aihe	Tarvikkeet	Aika
Toiminta: perheet ja koulujen työntekijät edistävät osallisuutta kouluissa PATH-toimintasuunnitelmia toteutetaan käytännössä. Ryhmätyö		
Arviointi ▯ Arviointi tapahtuu toimintavaiheen jälkeen. ▯ Arviointi voidaan koulun käytännöistä riippuen toteuttaa joko verkkokyselynä tai haastattelemalla. Yksin tai ryhmässä ▯ Arvioidaan nykytilannetta perheiden johtavan roolin kannalta asteikolla 1–10. Kysymyksiä arviointia varten: ▯ Mitä opimme prosessin aikana? ▯ Miten osallisuus lisääntyi tai toteutui? ▯ Mikä oli prosessin tärkein tulos/opetus/vaikutus? ▯ Mitä tehdään seuraavaksi — mitkä ovat tulevaisuuden tavoitteet? ▯ Suosittelisitko vastaavaa koulutusta / prosessia muille kouluille / perheille? (asteikolla 1–10).	Arviointi	30′

Lähteet:

▯ Helen Sanders Associates (2019). Saatavana: http://www.helensandersonassociates.co.uk/person-centred-practice/paths/

Koulutusmoduuli:

Inklusiiviset toimintakulttuurit koulussa

Johdanto: Kriittisten tapahtumien menetelmä ja kulttuurin käsite

Kriittisten tapahtumien menetelmä oli alun perin puolistrukturoitu kirjallisesti tai suullisesti toteuttavien haastatteluiden tekniikka, jota käytettiin tieteellisissä tutkimuksissa. Se on peräisin organisaatioalalta, missä menetelmää käytettiin tehtävänkuvausten laatimiseen työntekijöille. Menetelmän etuna on, että siinä arvioidaan työtehtävää suoritettaessa tyypillisesti ilmeneviä myönteisiä tai kielteisiä tilanteita tai toimintoja. Kriittisen tapahtuman kuvauksen tulee täyttää seuraavat neljä kriteeriä: 1) sen tulee olla tarkka 2) se keskittyy havaittavaan käyttäytymiseen 3) siinä otetaan huomioon tilanne ja 4) se osoittaa kyseisen käyttäytymisen seuraukset (Greif & Runde, 2016). Tässä koulutusmoduulissa menetelmää käytetään siltana inklusiivisen kulttuurin teorian ja koulun todellisten käytäntöjen välillä. Osallistujat pääsevät soveltamaan kulttuuria koskevia näkökulmia omaan työympäristöönsä ja etsimään esimerkkejä ja todellisia tilanteita, jotka liittyvät inklusiivisiin toimintakulttuureihin.

Kulttuurille ei ole olemassa mitään kiinteää määritelmää. Historiallisesti katsottuna kulttuurin määrittely alkoi normatiivisesta määritelmästä (sivistyneet vs. sivistymättömät ihmiset, esim. Kant), jota seurasi holistinen kulttuurin määritelmä; siinä jokaisella kulttuurilla nähdään olevan oma logiikkansa ja arvonsa (Herder). Sen mukaan kulttuurit ovat kokonaisuuksia, joita pitävät koossa yhteiset lait, säännöt, kieli ja perinteet. Talcott Parsons määritteli kulttuurin eroteoreettiselta pohjalta. Hänen mukaansa kulttuuri on väline, jonka avulla ylläpidetään yhteisön piiloisia malleja ja jatkuvuutta, mikä osaltaan kannattelee koko yhteiskunnan sosiaalista järjestystä. Kulttuurinen käänne 1970-luvulla toi vihdoin mukanaan merkityslähtöisen kulttuurin määritelmän. Kulttuurin ei enää katsota liittyvän mihinkään kokonaisjärjestelmään, vaan se ymmärretään erityiseksi tietämysjärjestelmäksi, jonka pohjalta todellisuuden mielekäs konstruoiminen ja järjestäminen on mahdollista (esim. Bourdieu, Luhmann, Levold, 2013). Näiden eri määritelmien pohjalta ryhmässä pohditaan, miten inklusiivisia toimintakulttuureja voidaan tunnistaa ja suunnitella.

Rakenne ja tavoitteet

Kohderyhmät: Ensimmäinen osio: koulun inkluusion ohjausryhmä
Toinen osio: koko kouluperhe
Kesto: 2 osiota (ensimmäinen 3 tuntia, toinen 2 tuntia)

Koulutusmoduulin sisältö:

- yksilöllisiä näkökulmia inklusiiviseen toimintakulttuuriin
- malleja/ehdotuksia inklusiiviseksi toimintakulttuuriksi
- inklusiivisten toimintakulttuurien ulottuvuuksia (Index for Inclusion -aineiston mukaan)

- inklusiivisiin toimintakulttuureihin liittyvät kriittiset tapahtumat
- menetelmiä inklusiivisen toimintakulttuurin kehittämiseen
- kulttuurien väliset yhteydet ongelmien ratkaisemisessa.

Tärkeimmät tavoitteet:

- pohtia kulttuurin käsitteitä
- pohtia inklusiivisia toimintakulttuureita
- tunnistaa inklusiivisten toimintakulttuurien ulottuvuuksia omassa koulussa
- ratkaista ongelmia ja suunnitella, miten toimimalla koulun kulttuuria voidaan muuttaa.

Kokoontuminen 1 (3 oppituntia)

Aihe	Tarvikkeet	Aika
Saapuminen ja johdanto Puhujien lyhyt esittely Iltapäivän kulku — ohjelman ja korttien esittely Aivoriihi Osallistujat keskustelevat seuraavasta kysymyksestä: - Mitä mielestäsi liittyy inklusiiviseen toimintakulttuuriin? Tulokset kerätään www.menti.com-sovellukseen Tulokset esitellään tietokoneen ja videoprojektorin avulla	Paperia Älypuhelimia Kannettava tietokone/ Videoprojektori	20’
Aineisto Inklusiivisten toimintakulttuurien ulottuvuuksia Index for Inclusion -aineiston mukaan: esitys		15’
Henkilökohtaisia kriittisiä tapahtumia työympäristössä	Esimerkkejä kriittisistä tapahtumista, paperia, kyniä Metaplan-kortteja ja kyniä	30’

Kokoontuminen 1 (3 oppituntia)

Koulun kulttuuriin liittyviä kriittisiä tapahtumia työympäristössä Osallistujat kuvailevat ▯ jonkin erityisen tilanteen ▯ jonkin tyypillisen tilanteen, joka ei poikkea tavallisesta ▯ jonkin kielteisen tai myönteisen tapahtuman. ▯ Esitetään lyhyt kuvaus tilanteesta. Kriittiset tapahtumat esitellään koko ryhmälle.		
Kriittisestä tapahtumasta keskustellaan roolileikin avulla Osallistujat jakautuvat muutamaan sekaryhmään Jokainen ryhmä valitsee yhden kriittisen tapahtuman Tapahtumasta keskustellaan ryhmässä: ▯ Mikä sujui hyvin? ▯ Mitä voidaan parantaa? ▯ Miten ongelma voidaan ratkaista? ▯ Miten parhaita käytäntöjä voidaan soveltaa omaan ympäristöömme?		
Osallistujat suunnittelevat roolileikin tekemään näkyviksi keskustelun tärkeimpiä tuloksia ja miettivät seuraavia asioita: ▯ tilanteessa tarjolla olevat roolit, roolien luonne ▯ sijainti tilassa ▯ tarvittavat välineet ▯ toiminnan eteneminen (vuorosanat, liikkeet). Roolileikki esitetään muille osallistujille.		
Valitaan ja analysoidaan mielenkiintoinen ongelmanratkaisustrategia tai näkökulma ▯ Mitä esitetyistä ratkaisuista/avoimista keskusteluista haluamme analysoida?		30’

Kokoontuminen 1 (3 oppituntia)

Asiaan liittyvän teorian asiantuntijoiden näkemyksiä: ▯ John Hattien näkyvä oppiminen (opettajat näkevät oppimisen oppilaiden silmin ja auttavat oppilaita opettamaan itseään) ▯ Howard Gardnerin moniälykkyysteoria ▯ Urie Bronfenbrennerin ekologinen systeemiteoria (miten lapsen ja hänen ympäristönsä ominaisuudet yhdessä vaikuttavat siihen, miten hän kasvaa ja kehittyy) ▯ John F. Nashin peliteoria (pelaaja ei hyödy strategiansa muuttamisesta, jos muutkaan pelaajat eivät muuta strategiaansa) ▯ Niklas Luhmannin systeemiteoria (sosiaalinen maailma rakentuu ainoastaan kommunikaation avulla). Keskustellaan teoriasta valitun aiheen näkökulmasta.	
Päätös Palaute: Mitä uutta olen oppinut? Mitä jätän taakseni? Miten voin viedä eteenpäin tämän päivän tuloksia?	5’

Kokoontuminen 2 (2 oppituntia)

Aihe	Tarvikkeet	Aika
Johdanto ▯ Osallistujat tekevät yhteenvedon aiemmin käsitellyistä kriittisistä tapahtumista ja ratkaisuista.		10’
Käydään läpi Index for Inclusion -aineistoa ▯ Esitellään inklusiivisen toimintakulttuurin ulottuvuuksia ja keskustellaan niistä.	Index for Inclusion -aineisto	30’
4x4x4 -menetelmä ▯ Valitaan käsiteltäväksi yksi relevantti koulukulttuurin ulottuvuus.		20’
SWOT -analyysi ▯ Osallistujat tunnistavat koulun tiimin resursseja ja heikkouksia. ▯ Työn tulokset esitellään kaikille ja keskustellaan niistä yhdessä.	SWOT -analyysilomake	20’

Kokoontuminen 2 (2 oppituntia)

Vision suunnittelu ▯ konkreettisten etenemisvaiheiden suunnittelu: täsmällisiä, mitattavia, olennaisia, toteutuskelpoisia ja aikataulutettuja askelia ▯ visio, päämäärä, osatavoitteet ▯ suunnittelu tapahtuu vuosineljänneksittäin (3 kuukauden jaksoissa) ▯ keskustelu suunnitelmien toteutuskelpoisuudesta	Paperia tai Word-tiedosto, johon kirjataan aikataulu ja vastuut	15’
Prosessin reflektointi: pikapalautekierros ▯ Jokainen ryhmän jäsen kertoo muille hyvin lyhyesti mieleensä tulevat avoimet kysymykset/ajatukset. ▯ Jaetaan tehtävät ja sovitaan seuraavan kokoontumisen ajankohdasta.		15’

Lähteet:

▯ Butterfield, L. D., Borgen, W. A., Amundson, N. E., & Maglio, A. S. T. (2005). Fifty years of the critical incident technique: 1954–2004 and beyond. Qualitative research, 5(4), 475–497.

▯ Chell, E. (2004). Critical Incident Technique. Teoksessa C.M. Cassell & G. Symon (toim.), Essential guide to qualitative methods in organizational research (ss. 45–61). Lontoo: SAGE.

▯ Levold, T. (2013). Warum sich Systemiker mit Kultur beschäftigen sollten. Kontext 44,1, 6–21

Koulutusmoduuli:

Inklusiiviset kasvatuskäytännöt

Johdanto: Siirtyminen kohti inkluusiota

Espanjan koulutusjärjestelmässä on käynnissä suuria muutoksia. Järjestelmä keskittyy takaamaan kaikille erilaisuudesta riippumatta tasa-arvoisen koulutuksen. Siksi pyrimme etenemään yhteiskunnan tähän saakka tavoittelemasta integraatiosta kohti täysimittaista inkluusiota. Toisin sanoen pyrimme UNESCOn inkluusiokäsitteen mukaisesti varmistamaan, että kaikkien oppilaiden erilaisten tarpeiden tunnistaminen ja niihin vastaaminen lähtee entistä enemmän ylätasolta.

Siksi inklusiiviset käytännöt ovatkin 2000-luvun uusi haaste. On luotava opetustapoja, jotka mahdollistavat sen, että kaikki oppilaat voivat osallistua ja kokea olevansa mukana.
Kohderyhmä: opettajat

Rakenne ja tavoitteet

Kesto: 2 tuntia

Koulutusmoduulin sisältö:

- Millaisia ovat inklusiiviset kasvatuskäytännöt?
- Mitä hyötyä on inklusiivisista käytännöistä?
- Millainen on inklusiivinen luokka?
- Vinkkejä inklusiivisen ympäristön luomiseen
- Miten inkluusio eroaa integraatiosta?
- Pikaopas inkluusion toteuttamiseen luokassa
- Tapausesimerkki

Tärkeimmät tavoitteet:

- muodostaa näkemys siitä, mitä inklusiivisen kasvatuksen tulisi olla
- oivaltaa, mitä hyötyä siitä on
- ymmärtää, mitä tarvitaan inklusiivisen kouluympäristön luomiseen
- olla selvillä siitä, mitä eroa on integraatiolla ja inkluusiolla
- luoda inkluusion mahdollistava ratkaisu esimerkkitapaukseen.

Aihe	Tarvikkeet	Aika
Millaisia ovat inklusiiviset kasvatuskäytännöt? Kouluttaja määrittelee, mitä on inklusiivinen kasvatus. Osallistujien tulee ymmärtää, että inkluusio toteutuu vain silloin, kun koko koulu hyväksyy erilaisuuden ja luo sellaisen ympäristön, johon kaikki ovat tervetulleita. Kaikki yhdessä	Käsitteen määrittely: UNESCO (2005)	10’
Mitä hyötyä on inklusiivisista käytännöistä? Osallistujat pohtivat sekaryhmissä, millaisia hyötyjä koituu ▯ oppilaille ▯ opettajille ▯ koululle ▯ perheille?	Kategoriat paperilla	20’
Millainen on inklusiivinen luokka? Osallistujat keskustelevat ja analysoivat pienryhmissä ja sen jälkeen isossa ryhmässä seuraavia virkkeitä: Inklusiivisen opetuksen organisointi 1. Jokainen oppilas oppii ja onnistuu omalla tavallaan. 2. Monimuotoisuus on meille kaikille rikkaus, ja epäonnistumisen uhka väistyy, kun tukea tarvitsevat oppilaat ovat mukana huomaavaisessa ja välittävässä oppijoiden yhteisössä. 3. Jokaisella oppilaalla on jotain ainutlaatuista annettavaa muille oppijoille. 4. Jokaisella oppilaalla on vahvuuksia ja tarpeita. 5. Palveluja ja tukea ei tule rajata vain yhteen ympäristöön (esimerkiksi erityisluokkiin tai -kouluihin). 6. Hyvät oppimistulokset ovat seurausta yhteistyöstä, jossa kaikki pyrkivät varmistamaan, että jokainen oppilas onnistuu.	Inklusiivisen luokan ainekset luettelona	15’

Vinkkejä inklusiivisen ympäristön luomiseen: ▯ Osallistujat analysoivat seuraavia kysymyksiä ja keskustelevat pienemmissä ryhmissä; tämän jälkeen niistä käydään yhteinen keskustelu: ▯ Kokevatko kaikki oppilaat olevansa mukana ja kuuluvansa ryhmään? ▯ Työskentelevätkö oppilaat yhdessä kaikkien kanssa? ▯ Onko ryhmän tavoitteena oppia ja tulla joka päivä paremmaksi? ▯ Edistämmekö kehittymistä, vahvistammeko erilaisia älykkyyden lajeja? ▯ Teemmekö yhteistyötä muiden opettajien, asiantuntijoiden ja vanhempien kanssa? ▯ Kohdellaanko oppilaitamme yksilöinä, rohkaistaanko heitä kertomaan ajatuksistaan ja kiinnostuksensa kohteista? ▯ Käsittelemmekö tunteita, opetammeko tunnetaitoja? ▯ Arvioimmeko omaa suoriutumistamme opettajina?	Kysymyslista jokaiselle osallistujalle	10’
Miten inkluusio eroaa integraatiosta? Osallistujat saavat eteensä kasvatusta koskevan väittämän. ▯ Lue väittämä ja pohdi, onko siinä kysymys inkluusiosta vai integraatiosta. ▯ Sijoita se ilmoitustaululle, joka on jaettu kahtia inkluusio- ja integraatio-osaan. Yksin tai parin kanssa	Vertailutaulukko	10’
Pikaopas inkluusion toteuttamiseen luokassa ja esimerkkejä inklusiivisista käytännöistä Näistä tekniikoista on apua inklusiivisen luokkaympäristön luomisessa: 1 Puhu ihmisestä, älä diagnoosista. 2 Vältä sanoja, joihin liittyy kielteisiä mielleyhtymiä. 3 Pidä huoli, että tukea on tarjolla kaikille oppilaille. 4 Sosioemotionaalinen oppiminen 5 Ylitä esteet. 6 Oppilaat työskentelevät ja oppivat yhdessä. 7 Aseta odotukset korkealle.		20’

8 Anna oppilaiden ilmaista osaamisensa monin eri tavoin. 9 Suunnittele oppitunnit oppilaslähtöisesti.		
Esimerkkejä inklusiivisista käytännöistä: Positive Behavioral Interventions and Supports, PBIS (Positiivisen käyttäytymisen vahvistaminen) Universal Design for Leaning, UDL (Oppimisen suunnittelu esteettömäksi ja kaikille soveltuvaksi) Oppimisyhteisöt. Ryhmätyö Joka ryhmälle annetaan todellinen tapausesimerkki, jossa oppilas on jäänyt luokan ulkopuoliseksi. Tutustukaa tapaukseen ja laatikaa osallisuuteen tähtäävä suunnitelma toteutettavaksi omassa koulussanne.	Tapausesimerkkejä	30’

Lähteet:

- 2.0., U. D. (2011). Saatavana: http://www.udlcenter.org/sites/udlcenter.org/files/UDL_Guidelines_Version_2.0_(Final)_3.doc [Viitattu 16.7.2017].
- Ainscow, M. (2004). El desarrollo de sistemas educativos inclusivos: Journal of Educational Change.
- Ainscow, M., Howes, A. and Tweddle, D. (2004). Making sense of the impact of recent education policies: a study of practice. University of Manchester: The Institute for Political and Economical Governance.
- Bellamy, C. (n.d.). The State of the World’s Children: Education. UNICEF.
- Carolyn C. Dumaresq, E. (n.d.). Teachers’ Desk Reference: Practical Information for Pennsylvania’s Teachers. Commonwealth of Pennsylvania.
- Fullan, M. (1991). The New Meaning of Educational Change. Cassell.
- PBIS (2017). Positive Behavioral Interventions and Supports. Haettu osoitteesta https://www.pbis.org/school

Hankekumppanit

Belgia

EASPD – EUROPEAN ASSOCIATION OF SERVICE PROVIDERS FOR PERSONS WITH DISABILITIES

EASPD on eurooppalainen vammaisalan kansalaisjärjestö.

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

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

Suomi

KVPS – KEHITYSVAMMAISTEN PALVELUSÄÄTIÖ

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

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

Saksa

LCV – LANDES-CARITASVERBAND BAYERN

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

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

LMU – LUDWIG-MAXIMILIANS-UNIVERSITÄT

LMU on yksi maailman tunnetuimmista yliopistoista. Noin 50 000 opiskelijaa opiskelee LMU:ssa noin 190 eri koulutusohjelmassa. Erityisopettajia koulutetaan kehitysvammaisuuteen ja käyttäytymisen häiriöihin liittyvän pedagogiikan oppiaineessa.

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

Itävalta

PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE SALZBURG „STEFAN ZWEIG“

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

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

Espanja

FE – FUNDACIÓ ESPURNA DE LA C.V.

Fundación Espurna tarjoaa noin 300 kehitysvammaiselle henkilölle Valencianan alueella sosiaaliseen ja työelämän inkluusioon tähtääviä palveluja: suojatyökeskuksia, työharjoittelua, asumispalveluja, päivätoimintaa ja vapaa-ajan toimintaa.

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

PE – PLATAFORMA EDUCATIVA

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

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

Julkaisutiedot

Inkluusion toteuttaminen kouluissa – IIIS

www.implementing-inclusion-in-schools.eu

Suomenkielisestä laitoksesta vastaava hankekumppani:
Pädagogische Hochschule Salzburg Stefan Zweig
Akademiestraße 26
A-5020 Salzburg
Sähköposti: irene.moser@phsalzburg.at

Taitto: Christine Meyer Design, München
1. Painos
München, maaliskuu 2019