

Feltoppgave

Et inkluderende klasse miljø -
sosial inkludering.



AI-studiet 2014/2015

Gunn Røed

Forord

I mitt arbeid som lærer møter jeg daglig mange ulike mennesker. Det være seg kollegaer, elever og foreldre, og andre samarbeidspartnere. Skolen hadde for noen år siden mye fokus på null-toleranse mot mobbing, og planen Zero er fortsatt et av våre arbeidsdokumenter. Likevel opplever vi at elever føler seg mobbet, både av medelever og lærere. De siste månedene har kommunen og skolen hatt fokus på kompetanse for mangfold, og lærere har hørt gode foredragsholdere snakke om temaet.

I denne oppgaven vil jeg se på hvordan AI kan være et verktøy for å implementere kompetanse for mangfold. Sammen med mine to nærmeste kollegaer vil vi bruke noe av teorien fra AI, og sette fokus på hvordan vi har jobbet med og skal jobbe videre med sosial inkludering i vårt daglige arbeid med barn.

Jeg vil takke mine nærmeste kollegaer for at de er så positive til å gjennomføre anerkjennende intervju og interessert i AI som metode og måte å tenke på.

Jeg vil også takke Ellen Sjong og andre læringskollegaer på AI-studiet for god veiledning.

Innholdsfortegnelse:

Forord	s 2
Innholdsfortegnelse	s 3
Innledning	s 4
Bakgrunn	s 4
Kompetanse for mangfold	s 5
Min feltoppgave	s 6
Fokusspørsmål	s 6
5d modellen	s 7
Gjennomføring av feltarbeid	s 9
Analyse av intervjuene	s 9
Refleksjon etter intervjuene	s 10
Skisse veien videre	s 10
Oppsummering	s 10
Litteraturliste	s 12
Vedlegg: Intervjuguide	s 13

Innledning:

I løpet høsten og vinteren har jeg vært på AI-samlinger og selv erfart hva det gjør med meg å få anerkjennelse på kunnskap og kompetanse vi som studenter sitter inne med. Gjennom forelesninger og praktiske oppgaver, som anerkjennende intervjuer, har vi funnet suksesshistorier og styrker i oss selv og hos hverandre, noe som har gitt meg masse energi og mestringsglede. Jeg har stor tro på at AI-prosesser gir positive spiraler. Mennesker og grupper med mennesker kan forløse sitt potensiale og være på sitt beste gjennom å lete etter suksesshistorier og det livgivende i sitt liv, som igjen vil gi positive endringer for enkeltmennesket og hele organisasjonen.

Bakgrunn:

Re kommune og Røråstoppen skole som jeg jobber på, har i mange år satset på ART i skole og barnehage. Det er etter hvert utvidet til også å inkludere AI, noe som igjen har blitt til SmART oppvekst. Det betyr at de som har jobbet i kommunen noen år har kjennskap til disse måtene å jobbe på og tenke på i mer eller mindre grad. På kommunens hjemmeside står det beskrevet slik:

For å utvikle sosial kompetanse bruker vi ART -Aggression Replacement Training. Det skjer i gruppeART. Vi har avdelings- og klasseART i barnehager og skoler for alle. FamilieART er det tredje tilbudet. Det skjer i grupper på 3 - 5 familier og er et åpent tilbud.

Barn og unge møter voksne med felles grunnholdning som ser barn og unges styrker og talenter og hjelper de til å utvikle disse.

AI - Appreciative Inquiry har som utgangspunkt at alle organisasjoner og mennesker har noe som fungerer godt. Når man involverer barn, elever, foresatte, ansatte, ledere og samarbeidspartnere for å undersøke hva det er som bidrar til dette, legges det grunnlag for nye suksesser.

SmART oppvekst er når vi kombinerer ART og AI. De har samme utgangspunkt, leite etter å forsterke det som fungerer godt. ART har klare styrker i ferdighetstrening, men AI har sine styrker i å engasjere alle, undersøke årsakene til suksessene, lage seg drømmer for framtiden

og så planlegge for å komme dit.

(www.re.kommune.no/artikkel.aspx?Mid1=596&Aid=3175)

Dette året jobber jeg sammen med to nyansatt. Den ene kommer fra en Oslo-skole, og som av den grunn ikke har noe kunnskap om ART/AI/SmART fra før, mens den har jobbet noen år i en barnehage i Re kommune, som har brukt ART. Jeg har jobbet i Re kommune siden 1998, og er godt kjent med metodene. Det betyr at vi på trinnet har ulik bakgrunn for å møte elevene i det daglige.

I utgangspunktet ønsket jeg å ha fokus på et inkluderende klassemiljø og bruke 5D-modellen med hele personalet på skolen. Det lar seg ikke gjennomføre akkurat nå. Kommunen og skolen har for tiden fullt fokus på utviklingsarbeidet ”Kompetanse for mangfold”, og det blir for lite tid til å kjøre hele prosessen. Imidlertid er det fullt mulig at jeg kan gjennomføre hele prosessen ved en senere anledning. ”Kompetanse for mangfold” er i utgangspunktet et utviklingsarbeid som gjelder minoritetsspråklige, slik det står beskrevet på regjeringen.no sin nettside:

Kompetanse for mangfold

Meld. St. 6 (2012-2013)

En helhetlig integreringspolitikk

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

1 Mangfold og fellesskap

Innvandring har bidratt til at Norge har fått en mer mangfoldig befolkning. Denne meldingen til Stortinget handler om muligheter og utfordringer som følger med å være et land og samfunn med innvandring. Meldingen presenterer prinsipper og rammer for framtidens politikk for mangfold og fellesskap, og gir en helhetlig framstilling av regjeringens integreringspolitikk.

Alle innbyggere i Norge har plikter og rettigheter. Alle skal ha muligheter til å delta og bidra i arbeids- og samfunnsliv. Et rettferdig samfunn med et trygt fellesskap forutsetter små sosiale og økonomiske forskjeller og likestilling mellom kvinner og menn. Derfor er det viktigste målet i regjeringens integreringspolitikk å sørge for at alle som bor i Norge får brukt ressursene sine og tar del i fellesskapet.

Videre står det:

NOU 2010: 7 Mangfold og mestring – Flerspråklige barn, unge og voksne i opplæringsystemet

Østbergutvalget foretok en helhetlig gjennomgang av opplæringstilbudet for minoritetsspråklige i barnehage, skole og høyere utdanning, med tanke på hvordan forholdene kan legges bedre til rette for at: minoritetsspråklige barn, unge og voksne i grunnopplæringen får en likeverdig opplæring, et best mulig læringsutbytte og læringsmiljø

Å arbeide med et sosialt inkluderende klassemiljø og kompetanse for mangfold faller veldig godt sammen. Bruk av AI som arbeidsmetode og verktøy gir oss mulighet til å få en felles plattform og for positive endringer hos oss voksne, noe som igjen kommer elevene til gode. *Positive følelser, håp og optimistisk tenkesett er begreper som kan være med på å forklare de mekanismene som en AI-prosess setter i gang på mikronivå i en organisasjon. Forskningen til Barbara Fredrickson viser også at følelser smitter, og at tilstedeværelse av positive følelser øker evnen til å skape sosiale relasjoner og lære mer effektivt, (Hauger, Højland, Kongsbak. 2008:92).*

Min feltoppgave:

I skolen har det alltid vært mye fokus på fag, med årsplaner i alle fag, og måling av prestasjoner med forskjellige tester. Vi har også trivselsundersøkelser en gang i året. Jeg synes å se en tendens til at det er store sosiale forskjeller, elever føler seg ikke inkludert, det er et stort press på å prestere på alle nivå i skolen, og mange elever presterer dårligere faglig enn evnene tilsier. Ut fra de nevnte forutsetninger ble det naturlig for meg å sette fokus på klassemiljø, og i hvilken grad sosial inkludering kan gjøre positive endringer for elevene på skolen vår.

Fokusspørsmålet:

Hvordan kan vi sammen på trinnet skape et inkluderende klassemiljø, som gir rom for sosial og faglig vekst i trygge rammer, slik at alle trives på Røråstoppen skole?

Med utgangspunkt i dette fokusspørsmålet, og etter veiledning fra Ellen, har jeg valgt å snevre inn og konsentrere oppgaven rundt sosial inkludering i 1. klasse.

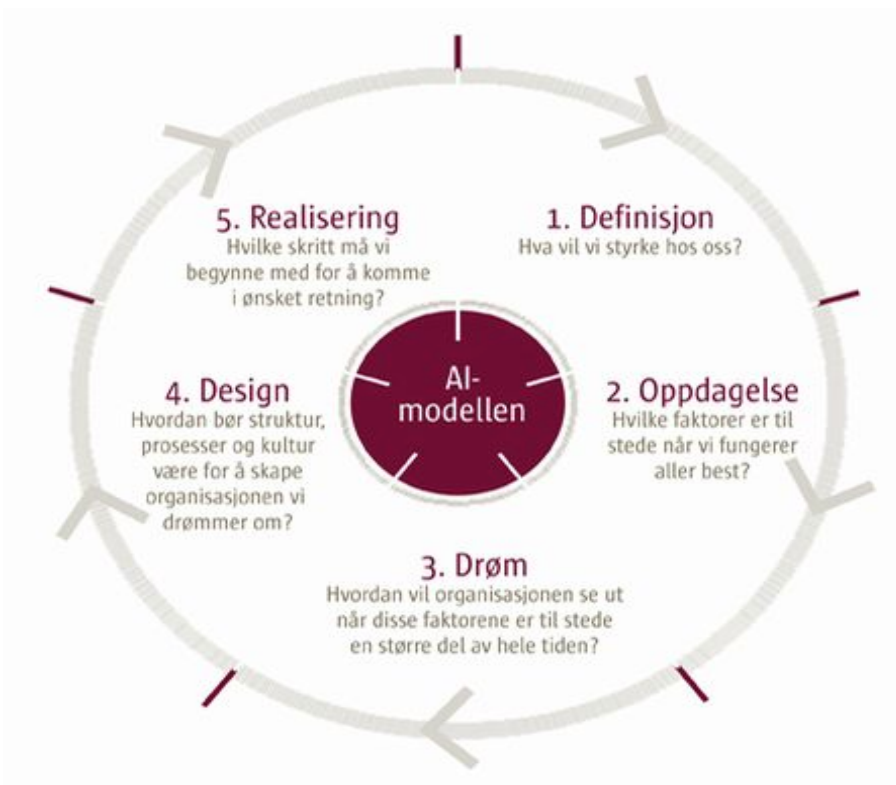
I 1. klasse jobber det tre pedagoger, meg inkludert, 4 assistenter hvorav en minoritetsspråklig og en videregående elev som skal ha praksis en dag i uka. Vi har 31 elever, hvorav 2 minoritetsspråklig. Det betyr at her er det mange spennende og ulike mennesker som skal ha en god hverdag.

Sammen med mine de to pedagogene ønsker jeg å formidle og drøfte noe av teorien i AI. Gjennom anerkjennende intervju skal vi undersøke hvilken kompetanse og styrker vi har. Robert Biswas-Diener sier i ”En invitation til positiv psykologi”, s. 26, at *...det er meget mere å vinde på at drage nytte af styrker og positivitet end på at prøve at overvinde svagheder*. Ved å dele våre suksesshistorier vil vi finne vårt potensiale for hva vi kan få til sammen. Forhåpentligvis vil vi oppleve en synergieffekt, der summen av hva vi kan få til sammen gir mer energi og glede og er mer livgivende enn det hver enkelt presterer hver for seg.

De ulike foredragsholderne vi har hatt til nå har vært bevisst på at kompetanse for mangfold ikke bare gjelder minoritetsspråklige, men alle barn, ungdommer og voksne. For oss vil dette si at arbeidet med sosial inkludering er en prosess som gjelder alle i hele organisasjonen Røråstoppen skole. Da fokusspørsmålet fungerer som fase 1 og er en definisjon av hva vi skal jobbe med i 1. klasse, går vi inn i fase 2, undersøkelsesfasen. Jeg har utarbeidet en anerkjennende intervjuguide, se vedlegg, som mine to kollegaer skal bruke for å fortelle historier der de har lyktes med å skape et sosialt inkluderende klassemiljø.

5D-modellen:

I Organisasjoner som begeistrer, (Hauger, Højland, Kongsbak. 2008) står de ulike fasene i 5D-modellen beskrevet. AI-prosessen skal være en guide som kan tilpasses organisasjonen og dens virkelighet.



Figuren viser gangen i AI-prosessen

1. Definisjonsfasen

Ledelse og ansatte blir her enige om formålet med utviklingsarbeidet, hvordan man skal arbeide og hvem som skal involveres. Det kan være aktuelt å bruke forberedende verksted som metode for å bestemme fokus for utviklingsarbeidet og sette opp mål for arbeidet.

2. Undersøkelsesfasen

Hele systemet, alle ansatte, ledere og samarbeidspartnere, er med på å undersøke organisasjonens positive kjerne: De situasjonene som oppleves som livgivende. Man kan ta i bruk ulike undersøkelsesmetoder: intervju, historiefortelling, fokusgruppesamtaler osv. Undersøkelsene skal gi svar på hva det er som "gir energi" i det daglige arbeidet – hvilke forutsetninger som var til stede når organisasjonen var på sitt beste.

3. Drømmefasen

Deltakerne involveres i å utarbeide en drøm eller visjon for hvordan organisasjonen vil se ut dersom suksesskriteriene er til stede hele tiden.

4. Designfasen

Deltakerne involveres i å designe hvilke endringer som nå gjøres i det organisatoriske/tekniske miljøet for å kunne realisere drømmen.

5. Realiseringsfase

Deltakerne inviteres til å identifisere hvilke skritt som vil gjøre den største forskjellen for å bringe organisasjonen i ønsket retning, (Hauger, Højland, Kongsbak. 2008:94-95).

Gjennomføring av feltarbeid:

Vi startet med å se Jannecke Øynæs' intervju med Bjørn Hauger på wisdomfromnorth.no. Dette dannet en felles forståelse av filosofien i AI. Etterpå delte vi refleksjoner rundt dette, og jeg fylte på med mer av teorien. Jeg begrunnet valg av fokusspørsmålet for mine kolleger. Deretter gikk vi gjennom intervjuguiden med hver enkelt. Etter å ha hørt historiene, valgte intervjuer ut tre følgekort som beskrev styrkene vedkommende hadde brukt i historien, og pedagogen som ble intervjuet valgte ut en styrke som hun syntes passet best.

Analyse av intervjuene

I intervjuene kom det frem at mine kolleger skaper arenaer der sosial inkludering kan skje og de er selv inspirator ved det de sier og det de gjør. Et eksempel er når vi står i trappa og synger og danser. Barna som føler seg mest inspirert til å "slå seg løs", er med på å heve den positive energien, og gleden smitter. De minoritetsspråklige barna som snakker dårlig norsk får stjerner i øynene og synger og danser med. Et annet eksempel er når man har et barn som er spesielt urolig og som ofte kan ha en negativ adferd overfor andre. Da er det spesielt viktig å være bevisst og fremheve for barnet selv og for klassen når vi tar det på fersken i å gjøre gode ting. Vi er enige om at vi lykkes best når vi anerkjenner hverandre, lar oss inspirere av og støtter hverandre. Videre opplever vi å lykkes når vi inkluderer hverandre og elevene, og setter ord på det positive vi ser at andre gjør. Vi lærere må være engasjerte, tørre å "drite oss ut" og anerkjenne hverandre i det vi gjør. Sosial inkludering handler om å se og anerkjenne egne andres perspektiver, se forskjellighet som styrker, være åpen og ha en positiv holdning til hverandre. Vi blir fremragende når vi fremelsker våre egne og andres styrker.

Refleksjon etter intervjuene

Anerkjennende intervju har vært en god opplevelse. Vi ser at språket vi bruker påvirker oss og elevene. Når vi setter ord på styrker, gir det følelse av mestring og glede. Det er fint å stolt kunne fortelle om noe bra man har gjort, og det gjør at man blir mer bevisst på andre styrker man har. Man blir også mer bevisst på hva andre gjør, og er raskere til å anerkjenne det.

Etter å ha oppsummert våre styrker og kloke grep, har vi blitt bevisst på hva vi ”alltid” har gjort, hva vi gjør daglig, og kloke grep vi vil bruke videre i vårt utviklingsarbeid. Vi ønsker å jobbe videre med sosial inkludering uavhengig av når det blir aktuelt for resten av skolen å jobbe med dette.

Kort skisse av veien videre:

I drømmefasen, fase 3, vil vi ”male” et bilde av det eksepsjonelt gode klassemiljøet vi har, og lage et visuelt uttrykk som henges opp slik at alle på skolen, inkludert foreldrene kan se det.

Videre i designfasen, fase 4, vil vi lage strukturer og rutiner for hvordan vi skal arbeide sammen, hvem andre som skal involveres og evt hvilken kompetanse vi trenger for å få det til.

I realiseringsfasen, fase 5, må vi finne ut hvilke skritt hver og en av oss skal ta og hvilke skritt vi som team skal ta sammen, for å oppnå det vi ønsker og for å fortsatt være i utvikling.

Oppsummering:

Gjennom arbeidet med denne oppgaven har jeg lettere tilegnet meg kunnskap om og forstått teorien bak AI og 5D-modellen. Det har vært spennende å jobbe på denne måten med kolleger, og veldig moro å se at små endringer i det daglige arbeidet med elevene, har hatt positive ringvirkninger allerede. Noen anerkjennende ord til voksne og barn, som viser at jeg ser det som bor i deg, gjør en stor forskjell i en ellers krevende hverdag. Vi voksne kommer på jobb med positive forventninger om å ha en fantastisk dag, og det gjennomsyrrer måten vi snakker om og til elevene og hverandre på, enten det er faglig eller sosialt. Jeg ser at vi er veldig godt i gang med å jobbe i forhold til smART-oppvekst. Vi finner våre og barnas adferdsspesifikke styrker, og i vår søken etter styrker, suksesshistorier og drømmer opplever vi

å engasjere alle. Vi er spesielt bevisst de barna som er i ”faresonen”, og jobber med å inkludere alle i et fantastisk mangfold.

Litteraturliste:

Hauger, Bjørn / Højland, Thomas Gedde / Kongsbak, Henrik (2008): *Organisasjoner som begeistrer*, Oslo, Kommuneforlaget

Biswas-Diener, Robert (2011): *En invitation til positiv psykologi*, København, Forlag Mindspace

Fokusspørsmål:

Hvordan kan vi sammen på trinnet skape et inkluderende klassemiljø, som gir rom for sosial og faglig vekst i trygge rammer, slik at alle trives på Røråstoppen skole?

1 Oppvarming

Om deg selv og arbeidet du utfører

Hva er det du verdsetter mest ved arbeidet ditt?

Hva er det du verdsetter mest ved dine kollegaer?

Hvis jeg hadde spurt den som kjenner deg best – hva ville han eller hun si er noen av dine beste egenskaper?

2 Sosial inkludering – et inkluderende klassemiljø. En konkret historie om dine beste erfaringer med sosial inkludering i en klasse.

Her ønsker jeg å lytte til en av dine beste erfaringer med sosial inkludering.

Fortell om en gang i ditt liv der du alene eller som en del av et læringsfellesskap bidro til sosial inkludering i en klasse (en konkret historie – stor eller liten).

Hva var det som gjorde at dette bidro til å bli/være et inkluderende klassemiljø?

Hva var det du bidro med?

Hvem andre bidro – hvordan?

Hva slags støtte fikk du/dere som gjorde dette mulig?

Hva er den viktigste læringen for deg fra denne historien?

Er det noe mer du har lyst å fortelle?

Tusen takk for intervjuet!

Gi styrkekort. Velg f eks 3 kort som du synes passer til det din kollega bidro med i denne historien.