



# Reflektion och utvärdering

En del av **Verktygslåda för cirkelledare på ABF**

## Innehåll

Koncentrationsövningar .....	5
Spegeln	5
Lyft en stol	5
Mingelparty utan att krocka	5
Räkna till 20	6
Miniövningar och Energizers .....	7
Positivt mingel	7
Berätta något de andra inte vet	7
Speedmingel	8
Guidad tur	8
Visa och förklara	8
Anden i flaskan	8
Rör vid något blått	8
Härma ett ljud	8
Skriv en gemensam story	9
Reflektion .....	10
Ordet fritt	10
Bikupa	10
Walk and talk/pedagogisk promenad	10
Feed forward-mingel	10
Checka in och ut	11
Min egen utveckling .....	12
Coachande samtal	12
Brevet till mig själv	12
Skriv en handlingsplan	13
Reflektionsboken	13
Lärande och insikter	13
Lärt och känt	14

Utvärdering .....	15
Associera till en bild	15
Utvärderingsrunda	15
Fyrfältaren	16
Tre post-its	16
Utvärdera med handen	17
Kryssa på linjen på whiteboard	17

## Reflektion och utvärdering

### Verktygslåda för cirkelledare på ABF

I verktygslådan hittar du tips på övningar, utvärderingsmetoder med mera som du kan använda dig av i din studiecirkel. Se på verktygslådan som inspiration till att göra på nya sätt och som en metodbank att låna övningar från.

Folkbildningspedagogiken bygger på att man söker kunskap och insikt tillsammans. Den delaktigheten bidrar du som ledare till bäst genom att skapa trygghet i gruppen. Var noggrann med att berätta vad deltagarna ska göra, vad som förväntas av dem och att ni tillsammans i efterhand kommer att reflektera över övningen och innehållet.

Verktygslådan är på inget sätt fullständig. Det finns givetvis många fler övningar att använda sig av. Kom ihåg att du inte behöver gilla allt! Plocka ut det du tycker passar för just din cirkel! Pröva dig fram vad som funkar bäst för dig.

Alla övningar i verktygslådan kan med små förändringar användas både digitalt och analogt. I de fall som övningen lämpar sig bäst i det ena eller andra har vi märkt upp övningarna enligt nedan.



När du ser den här symbolen betyder det att övningen är lämplig att använda i en ANALOG studiecirkel.



När du ser den här symbolen betyder det att övningen är lämplig att använda i en DIGITAL studiecirkel.

Innan du börjar behöver du fundera över vad du vill uppnå med övningen och välj metod utifrån det. Fundera också över hur gruppen ser ut - är den stor eller liten, känner deltagarna varandra, har de träffats förut? Du behöver också fundera över om du själv känner dig trygg med övningen, och har tänkt igenom olika scenarion.

Lycka till!

## Koncentrationsövningar

Vår egen koncentrationsförmåga är något som går att träna upp. Vi har nytta av att både träna vår förmåga att koncentrera oss i det lilla sammanhanget och i det stora. Ibland behöver vi kunna tänka bort vad som händer i rummet och bara fokusera på det vi har för händerna. Ibland behöver vi kunna öka vår koncentrationscirkel och ta in vad som händer i hela rummet eller salen. Att aktivt träna koncentration är något som gruppen har nytta av både i sitt gemensamma och sitt enskilda arbete.



Deltagarna går ihop parvis och ställer sig mittemot varandra. Den ena får uppdraget att vara spegel och därmed följa den andres rörelser. Som iakttagare ska det inte synas vem som är spegel och vem som speglas. Det kräver hög koncentration och samarbete. Uppmana paren att arbeta sakta, vänta in varandra i rörelserna, ha ögonkontakt med varandra hela tiden samt att försöka "känna" vad den andre ska göra innan hen gör det. Övningen genomförs i tystnad.



Gruppen sitter i en cirkel på varsin stol. Uppgiften är att resa sig upp, gå bakom stolen, lyfta den, ställa ner den och avslutningsvis sätta sig ned igen. Allt i en gemensam rörelse, där alla gör varje litet moment samtidigt, som en enda person.

Det är viktigt att man breddar sin egen koncentrationscirkel, tar in alla i rummet, väntar in varandra och inte har för bråttom.

Övningen genomförs i tystnad.



Du behöver ett rum med en tom yta där deltagarna under tystnad kan mingla runt i rummet. Uppdraget är att röra sig planlöst i rummet men utan att krocka med någon annan deltagare. Det ska också gärna vara en jämn fördelning av minglande deltagare över hela rummet hela tiden. Efter en stund lägger du till en ytterligare koncentrationsuppgift. Du berättar för gruppen att någon deltagare – vem som helst – kommer att

stanna/frysa, och då ska alla göra det samtidigt. Som åskådare ska det inte gå att se vem som styr spelet. Vem som helst får sedan börja röra sig igen – och då följer alla andra också med som en enda kropp.



Ledaren instruerar gruppen att man tillsammans ska räkna till 20. Alla ska delta minst en gång och två personer får inte säga en siffra samtidigt. Gruppen börjar räkna genom att någon, vilken som helst, börjar räkna 1, någon fortsätter med 2, någon annan 3 osv. Om gruppen kommer till 20 utan att två personer samtidigt sagt en siffra har man klarat uppgiften. Om två personer säger en siffra samtidigt får man börja om från början. Stå eller sitt gärna i en ring, så att deltagarna ser varandra och kan läsa varandras kroppsspråk. Uppmuntra till koncentration och att hålla sig för skratt.

### **Reflektera!**

- Hur kändes det att göra den här övningen? Vad tror du det beror på?
- Varför är det viktigt med att öka koncentrationsförmågan hos deltagarna? Vad kan gruppen vinna på att träna på detta?

## Miniövningar och Energizers

När energinivån är låg eller när det finns behov av att ta en paus exempelvis för att byta uppgift passar det bra att göra en energizer eller en miniövning. En energizer fungerar också som isbrytare och låter deltagarna lära känna varandra mer. Energizers uppmuntrar deltagarna att uttrycka sig och bidrar till att få alla att känna sig uppmärksammade och bekräftade. Då deltagarna oftast får ny energi bidrar energizers också till att öka koncentrationen. Viktigast av allt är nog ändå att dessa små övningar ofta lockar till skratt, det är kul och skapar minnen. Detta skapar i sin tur en starkare vi-känsla i gruppen.

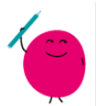
Även i den digitala miljön är det viktigt att ibland bryta av och göra något annat en stund. Då är också energizers bra. De fyller många funktioner då de avdramatiserar den digitala miljön och lär kan hjälpa deltagarna att lära känna den digitala lärplattformen. Det kan också vara en paus från den digitala miljön som behövs för att komma vidare i uppgifterna. Att det dessutom hjälper till att öka den digitala kreativiteten är naturligtvis också positivt.



Alla deltagare parar ihop sig två och två. Under några minuter går paren runt i rummet och samtalar om en händelse då någon annan person gjorde något gott för var och en av dem. Det kan vara en händelse som betydde mycket och kanske räddade någons dag. Det kan vara små vardagliga saker. Efter två minuter bildar man nya par, fortsätter mingla och berättar samma sak eller en annan händelse för en ny person. Ofta blir man inspirerad av att höra andras berättelser och kommer på nya egna berättelser. Byt mingelpartner och upprepa minst tre gånger.

### **Berätta något de andra inte vet**

Alla deltagare får en stund på sig att fundera över något som de har gjort eller vill göra som ingen annan i gruppen vet om. Be alla skriva ner detta på en lapp och samla ihop lapparna. Dra en lapp och läs den högt. De andra deltagarna får gissa vem som skrivit vad.



Ställ en fråga eller ge deltagarna ett ämne att diskutera med varandra. Låt deltagarna mingla runt och diskutera frågan med varandra. Tidsbegränsa varje samtal och be deltagarna byta partner på en given signal.



Varje deltagare får en minut på sig att visa vart de just nu befinner sig med hjälp av sin webbkamera. Kanske har ni Konstrunda och tittar på varandras tavlor och andra väggdekorationer?

### **Visa och förklara**

Be deltagarna ta en bild på något i deras vardag (arbetsplats, skor, måltid, en bild från när deltagaren var nyfödd/ung) och skicka den i förväg till dig. Visa bilderna samtidigt och turas om att gissa vems bild som tillhör vem.



Ställ frågan: ”Om du hade tre önskningar, vilka skulle de vara?”  
Använd ett gemensamt presentationsverktyg (ex PowerPoint) Be deltagarna lägga till tre bilder som representerar deras önskningar och turas om att berätta om dem

### **Rör vid något blått**

Välj ett objekt och säg exempelvis till deltagarna ”Rör vid något blått”. Deltagarna ska hämta något som är blått. Den deltagare som först rör vid objektet blir den som får välja nästa objekt att hitta.



Be alla stänga av sina webbkameror. Be en deltagare imitera ett ljud på ett visst tema (exempelvis djur, transportmedel). Be de andra gissa vilket ljud det är som imiteras.



## **Skriv en gemensam story**

Ge varje deltagare ett nummer. Be person nummer ett att skicka en mening till person två. Person två spinner vidare på storyn och skickar en ny mening till person tre (utan att kopiera person etts meddelande) och så vidare. När alla skrivit sina meningar turas ni om och läser storyn.

## Reflektion

Reflektion handlar om att se på sin egen och gruppens lärande. Ett centralt syfte med reflektion är att utveckla sin kompetens och förstå varför man själv eller andra handlar som man gör.

Enbart information skapar inte kunskap, man behöver analysera, fundera och reflektera över den informationen innan informationen omvandlas till kunskap.

Hjälp gruppen att reflektera genom att lägga in aktiva reflektionspass, där man ser tillbaka på en diskussion, övning eller annat. Reflektionspass kan vara i enskildhet, tillsammans med en kamrat eller i grupp.

## Ordet fritt

Istället för att styra ordningen på reflektionen, kan du lämna ordet fritt för att låta deltagarna själva ta ordet om och när de så önskar. Använd denna metod när du inte känner det nödvändigt att höra alla deltagares reflektioner, utan bara några.

## Bikupa

Ett bra mellanting mellan storgruppsdiskussion och grupparbete är korta ”bikupediskussioner” i ett par minuter två och två. Varje par kan sedan kort redovisa vad de pratat om. Följ gärna upp med en öppen diskussion när alla par redovisat.

## Walk and talk/pedagogisk promenad

Låt deltagarna vandra ut två och två och prata om ... Lite luft i lungorna kan vara nyttigt för hela kroppen. Det kan också vara ett bra avbrott om man har en heldagskurs.

Bra verktyg för att lämna den digitala miljön, be deltagarna ringa varandra via telefon istället.



Vi vet att **feed back** handlar om att ge återkoppling till en person eller gruppens agerande med hänvisning till något som hänt och därmed ligger bakom oss. **Feed forward** handlar tydligt om att all återkoppling riktas framåt, mot en lösning av uppgifter och mot ett tydligt uppsatt mål.

Be deltagarna formulera en utmaning/problem/dilemma som de vill ha hjälp med. Låt deltagarna mingla och hitta en kamrat. Paret turas om att presentera sina dilemman till varandra och ger varandra ett förslag till lösning. Be deltagarna mingla igen efter några minuter och upprepa processen tills alla deltagare har flera förslag till möjliga lösningar på utmaningen/problemet/dilemmat.

## **Checka in och ut**

En incheckning görs i inledning av en kursdag eller i en återsamling efter lunch eller längre paus. Syftet är att samla deltagarna både fysiskt och mentalt i kursrummet och i sammanhanget. Man släpper gemensamt vardagen och fokuserar på det sammanhang man är i. man kan checka in genom att ha en runda där alla deltagare får berätta vad de åt till lunch eller vilken färg de har på tandborsten, eller så kopplar man incheckningen mer till kursinnehåll. T ex kan deltagarna i incheckningen få berätta vad de reflekterat på sedan gårdagen eller förra träffen, eller vad de tar med sig in i dagens träff.

Utcheckning görs vid kursdagens slut som en avrundning eller kort utvärdering av dagen/träffen. Deltagarna kan skicka ordet vidare till valfri kamrat, eller så styr du som ledare vilken ordning de checkar ut. Variera in- och utcheckningsfrågor och omfattning. T ex kan du be dem checka ut med ett enda ord som sammanfattar deras kursdag eller känsla i slutet av dagen/träffen.

## Min egen utveckling

### Coachande samtal

Deltagarna kan hjälpas åt att genomföra coachande samtal med varandra. Förbered deltagarna genom att berätta att ett coachande samtal går ut på att samtalsledaren ställer öppna frågor med avsikten att samtalsparten själv ska resonera sig fram till en lösning på sitt problem. Uppmuntra deltagarna att förbereda sig genom att fundera ut ett specifikt problem som de vill samtala kring.

Förslag på frågor att använda under ett coachande samtal:

- Vad är det du vill uppnå? Vad är syftet?
- Ser du några konsekvenser av problemet?
- Hur ser omständigheterna ut? Vad handlar problemet egentligen om?
- Vad har hänt hittills? Vad har fungerat?
- Vad ser du som den främsta lösningen? Vilka andra alternativ kan finnas?
- Vad hindrar dig?

### Brevet till mig själv

Alla deltagare får skriva ett brev till sig själva som ingen annan kommer att läsa. Om det är möjligt kan ledaren ta på sig att posta brevet inom en rimlig tid, kanske 3-6 månader. Var noga med att påpeka att det endast är deltagaren själv som kommer att läsa brevet. Be deltagarna lägga brevet i ett kuvert och skriva sitt namn och adress på framsidan.

Olika förslag på vad brevet kan handla om:

- Tre insikter eller lärdomar
- Det som berörde mig mest
- En deltagare jag lärde mig mycket av
- Som ett resultat av kursen ska jag....
- Om 6 månader hoppas jag att jag ska ha...

## **Skriv en handlingsplan**

Deltagarna ska enskilt fundera över vad de vill uppnå inom, säg, 6 månader. För att nå dit, vilka beslut behöver fattas eller steg behöver tas? Genomgå utbildning? Askultera på utbildning? Läsa in material? Be deltagarna författa en handlingsplan och sätta tydliga och konkreta delmål.

## **Reflektionsboken**

För att få möjlighet att enskilt reflektera över en utbildningsprocess och öka medvetenheten om sitt eget lärande, kan man skriva anteckningar i en bok under hela processen. Reflektionsboken kan också användas som en hjälp vid utvärderingen av kursen för att minnas sina åsikter om olika moment.

Ge deltagarna en varsin anteckningsbok där man skriver ner sina egna reflektioner, lärdomar, tankar och funderingar. Varje deltagare ägnar efter varje utbildningstillfälle en stund till att skriva ner sina egna reflektioner kring utbildningstillfället.

Exempel på hur reflektionerna kan inledas:

- Idag handlade det om...
- Det påminde mig om...
- Från den här dagen tar jag med mig...
- En lärdom idag var...
- Jag undrar...
- Jag skulle vilja lära mig mer om...

Reflektionsboken är helt för eget bruk och man väljer själv om man vill dela något med någon annan.

## **Lärande och insikter**

För att sätta ord på den egna inlärningsprocessen, kan man be varje deltagare reflektera enskilt under några minuter över vilka lärdomar, nya tankar, idéer eller insikter de fått. Låt deltagarna sätta sig i par och dela sina tankar med varandra. Låt därefter varje bikupa redovisa de tre viktigaste sakerna inför resten av gruppen.

## **Lärt och känt**

Att själv få reflektera över en aktivitet, dela sina tankar med andra och få del av andras reflektion är givande både för den enskilde och hela gruppen.

Deltagarna delas in i grupper med 4–6 personer i varje grupp. Varje deltagare har ett papper indelat i fyra fält: Känt, Hänt, Tänkt, Lärt. Deltagarna reflekterar sedan enskilt i några minuter och skriver ner sina tankar i varje fält. Därefter genomförs en runda där alla delar sina reflektioner med gruppen.

## Utvärdering

En utvärdering kan ha olika syften och mål, till exempel kan det ur organisationsperspektiv vara intressant att mäta deltagares nöjdhet – eller för ledaren själv vara intressant att ta lärdom av hur deltagare upplevde cirkeln. Utvärderingen måste alltid kopplas till förväntningarna då man mäter om deltagarna anser att de fått sina förväntningar uppfyllda. På utvärderingen ger man deltagarna möjlighet att reflektera över utbildningen och genom att höra varandras upplevelser och slutsatser kan man själv få andra perspektiv.

### Associera till en bild

Lägg ut ett antal bilder på lämpligt ställe i lokalen eller på en digital whiteboard. Bilderna kan föreställa människor, fordon, platser, vad som helst.

Låt deltagarna titta på bilderna och välja en eller flera bilder som de fastnar för och som de tycker beskriver utbildningen. Sedan instruerar du dem att svara på frågorna: Vad har du med dig härifrån? Hur skulle du beskriva den här utbildningen för någon annan? Om du hade fått önskat något vad skulle du ha önskat?

### Utvärderingsrunda

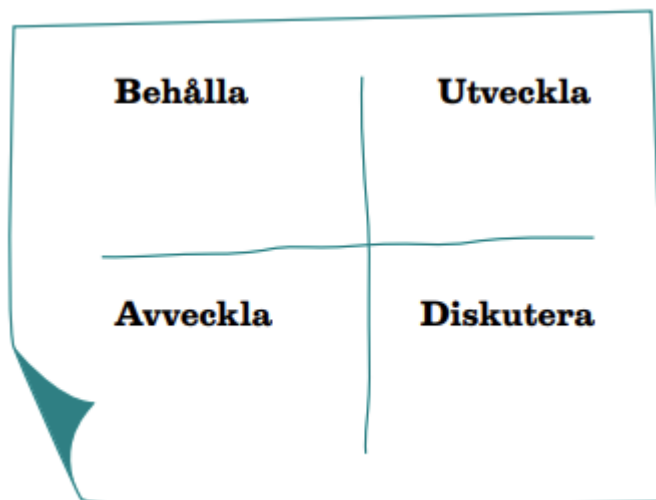
Be deltagarna att var och en berätta om sin upplevelse av utbildningen och vad de kommer att ta med sig härifrån. Kan varieras genom att deltagarna får i uppgift att utvärdera hela utbildningen med endast ett ord eller en känsla.

## Fyrfältaren

Rita en ”fyrfältare” på ett blädderblock, digital eller analog whiteboard. Varje deltagare får några post-it lappar och skriver ner en synpunkt per lapp.

- Är det något ni tycker ska utvecklas eller något nytt ni borde börja med?
- Något som redan fungerar bra och som ni tycker ni ska behålla?
- Mindre bra saker som ni tycker borde avvecklas?
- Saker som ni tycker vi borde diskutera igenom?

Lapparna placeras i figuren där ni tycker de hör hemma. Var och en skriver enskilt och sätter upp sina lappar, därefter diskuterar ni tillsammans. Ändra eventuellt placeringen och kom överens om en gemensam bild.



## Tre post-its

Dela ut tre post-it-lappar till varje deltagare. Be dem skriva tre positiva saker med utbildningen på en lapp, tre mindre bra på en och tre förslag till förbättringar på den sista. Post-it-lapparna får gärna ha olika färg för att tydliggöra vilken som är vilken. Samla in och sammanställ på tavlan så alla deltagarna har möjlighet att reflektera över vad som står på lapparna.



## Utvärdera med handen

Rita en hand på whiteboarden och rubricera de olika fingrarna enligt bilden. Be deltagarna antingen muntligt eller skriftligt att nämna olika saker de upplever passar in på de olika fingrarna.



## Kryssa på linjen på whiteboard



Rita en linje på whiteboarden och be deltagarna att sätta ett kryss längs med linjen beroende hur de mår just nu eller hur de upplever att kursen uppfyllt deras förväntningar hittills. Övningen genomförs snabbt och är ett sätt att smidigt mäta av temperaturen i gruppen och kontrollera att ni är på rätt väg.