

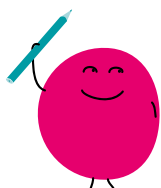


Verktyslåda för cirkelledare i ABF

I verktyslådan hittar du tips på övningar, utvärderingsmetoder med mera som du kan använda dig av i din studiecirkel. Se på verktyslådan 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.

Verktyslådan 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 verktyslådan 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.

Ännu fler övningar och metoder hittar du på abf.se/cirkelledare.
Lycka till!

© Arbetarnas Bildningsförbund 2021

Författare: Linda Lif, Git Sundberg och Karin Bergkvist

Grafisk form och illustration: Kim Ingesson

Tryck: STRÖMBERG DISTRIBUTION I SANDVIKEN AB

Innehåll

Presentation	7
Förväntningar	9
Värderingsövningar	11
Grupparbeten	13
Redovisa grupparbeten	15
Kommunikation	16
Demokratiprocesser	19
Skapa delaktighet/ komma vidare?	20
Koncentrationsövningar	21
Miniövningar och Energizers	22
Positiv feedback	23
Reflektion	24
Min egen utveckling	26
Utvärdering	27

Presentation

Även om både du och deltagarna nu är ivriga på att komma igång med själva utbildningen så kom ihåg att ni alla tjänar på att låta presentationen ta tid, den tjänar många syften. Presentationen bygger en bra grund att stå på och utgör ett första viktigt steg till en välfungerande grupp. Den fungerar oftast som isbrytare och lättar upp stämningen i gruppen.

Att säga sitt namn och till exempel nämna ett intresse gör att du och deltagarna lättare lär känna varandra. Det är en viktig grund för att senare kunna samarbeta. För dig som ledare är det också en form av resursinventering, du får veta vilka kompetenser som finns i gruppen. Fundera över vad som är relevant för dig som ledare att få veta om deltagarna och ta med det i presentationen. Genom att deltagarna lär känna dig skapar du också ett förtroende för dig som ledare.

Det finns en uppsjö med presentationsövningar, testa dig fram och hitta några som du tycker om. Tänk på att alla deltagare inte är bekväma med att lämna ut sig själva för mycket. Många gånger får du fler att prata mer om de pratar i smågrupper istället för i storgrupp.

Genom mitt köksfönster

Fråga deltagarna vad de vill veta om varandra och skriv upp det på whiteboarden eller i chatten. Lägg till en fråga som är lite mer personlig men inte privat. Det kan till exempel vara att beskriva vad deltagaren ser när den tittar ut genom köksfönstret eller be deltagarna ta upp sin nyckelknippa och välja en av nycklarna som de berättar mer om.

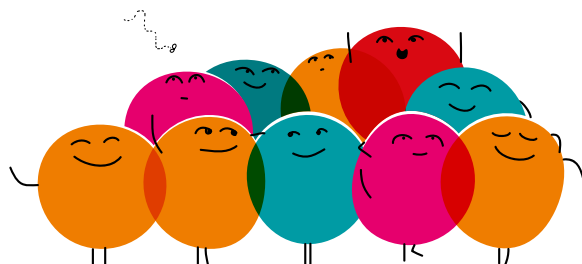
Låt deltagarna i tur och ordning berätta lite kort om sig själva utifrån det som står på tavlan. Glöm inte bort att presentera dig själv på samma sätt.

Intervju

Gruppen kommer överens om vad som är intressant att veta om varandra. Deltagarna intervjuar sedan varandra två och två med stöd av de överenskomna frågorna. Därefter presenterar deltagarna den person de har intervjuat för hela gruppen.

Variera

En variant på intervjun är att svaret på frågorna ritas på ett blädderblock som har delats in i fyra rutor. Syftet är inte att det ska vara fina teckningar utan att bilden tar fokus från den som pratar och gör presentationen lite lättsammare. Bilderna kan med fördel spa-



ras och sättas upp i studierummet. Ni kan också använda er av ballonger och pennor som fäster på ballongen så får deltagarna måla av varandra på ballongen.

Fyrfältare – fyra F

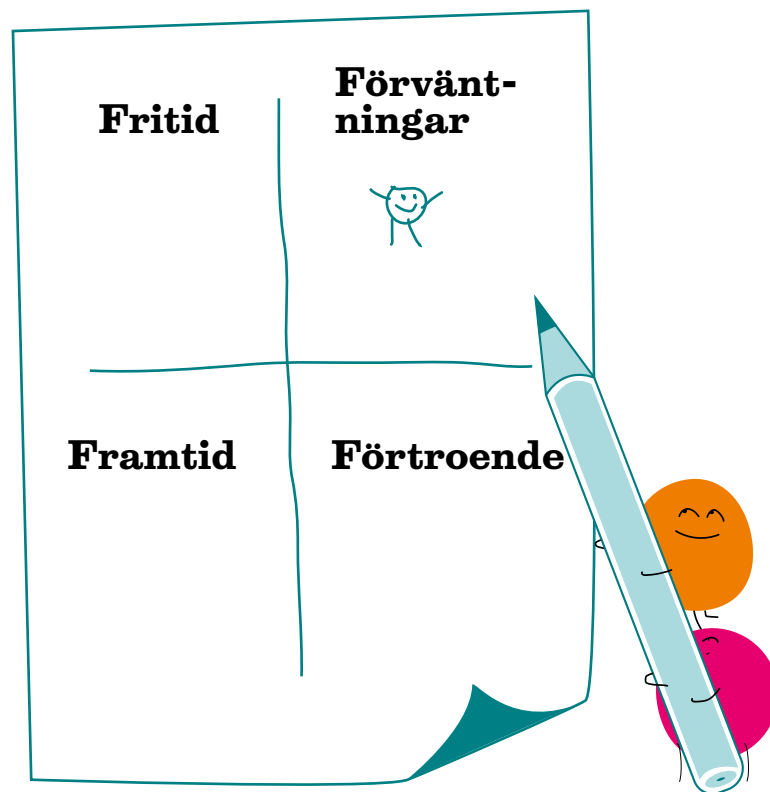
Ge deltagarna ett stort ark papper, kanske ett varsitt blädderblocksblad. Be dem dela upp pappret med ett stort kors, så det blir ett fyrfältsmönster. Sedan ska deltagarna enskilt rita enkla bilder i de olika fälten. Ha gärna mångfärgade tuschpennor förberedda för deltagarna. Förslagsvis kan du be dem rita om sin fritid, vilka förväntningar man har på kursen, hur de ser på sin framtid samt någon som de känner stort förtroende för. Poängtera gärna att det inte är en teckningstävling, och att det är OK med streckgubbar, enkla symboler eller ord.

Efter ritandet uppmanas deltagarna att ställa sig upp, visa sin teckning och berätta om sig själv utifrån de bilder de ritat.



Digital variant

Går också genomföra digitalt genom att deltagarna får varsin sida på en gemensam digital interaktiv whiteboard. När ni ska redovisa kan med fördel du presentera allas bilder.

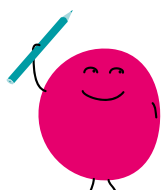


Förväntningar

I början av en utbildning, vill du som ledare gärna fånga upp deltagarnas förväntningar – dels för att stämna av dem med dina egna idéer och kunna anpassa upplägget, dels för att gruppen som helhet ska bli medveten om varandras önskemål och idéer. Det är också viktigt att du som cirkelledarutbildare visar att du är intresserad av vad de vill lära sig under utbildningen.

För att deltagarna ska få känna att de kan styra och påverka innehållet på utbildningen är det nödvändigt att se deltagarnas förväntningar. Det leder också till att man kan undvika missförstånd kring form och innehåll. Det är också viktigt att sätta gränser, och kunna peka ut förväntningar som är orimliga eller ligger för långt utanför möjligheternas gräns i det sammanhang ni har just nu (för att i möjlig mån prata om det ifrån början och undvika besvikelse).

Man kan lyfta frågan om förväntningar separat eller som en del i en presentationsrunda – det viktiga är att alla i gruppen ska ha chans att dela med sig av förväntningar man har på utbildningen.



Förväntningarnas träd

Rita ett enkelt träd med grenar som sprider sig ganska brett och glest på ett eller flera blädderblockspapper som du klistrar ihop för att skapa ett stort träd.

Det finns många varianter på träd-metoder, och här beskriver vi grunddragen i en modell, som du kan använda och utveckla efter hand och för olika situationer.

Be deltagarna berätta om sina förväntningar och skriv efterhand in nyckelord längs/bland grenverket. Stäm av med gruppen så att ni får med allt, och att alla förstår ”nyckelorden”. Ta ett ögonblick att fundera på om förväntningarna är rimliga, och ta tillfället i akt att diskutera det med gruppen så att ni kan enas om det finns delar som inte kan uppnås (och kanske tipsa varandra kring andra möjligheter för de önskemålen att uppfyllas). Glöm inte dig själv, även du som ledare har förväntningar eller förhoppningar.

Nu har ni en gemensam bild över gruppens förväntningar. Beroende på hur länge/vid hur många tillfällen ni kommer att ses kan ni använda trädet för en enstaka utvärdering eller kontinuerlig uppföljning.

Variera

För att stämma av i slutet av en kurs hur deltagarna upplevt att deras förväntningar uppnåtts, be dem att markera på trädet med färgpennorna vid de förväntningar som de upplever blivit uppfyllda, och här är det fritt fram över hela förväntansträdet (inte bara de "egna" orden). Nu får ni en bild av hur gruppen upplevt träffen (och vill man använda metoden kontinuerligt se till att använda en färg åt gången så får ni en stegvis/färgskalad bild över tid). Varianter på materialanvändningen kan vara att använda post-it, papperslappar eller riktiga löv för att markera hur dagen/cirkeln blivit. Har dagen ett ramprogram, med ett par rubriker, kan du använda ett "förberett träd" med rubrikerna inskrivna på de grova grenarna, spritt över trädet så att förväntningarna kan kopplas till de olika delarna.

Förväntningar och farhågor

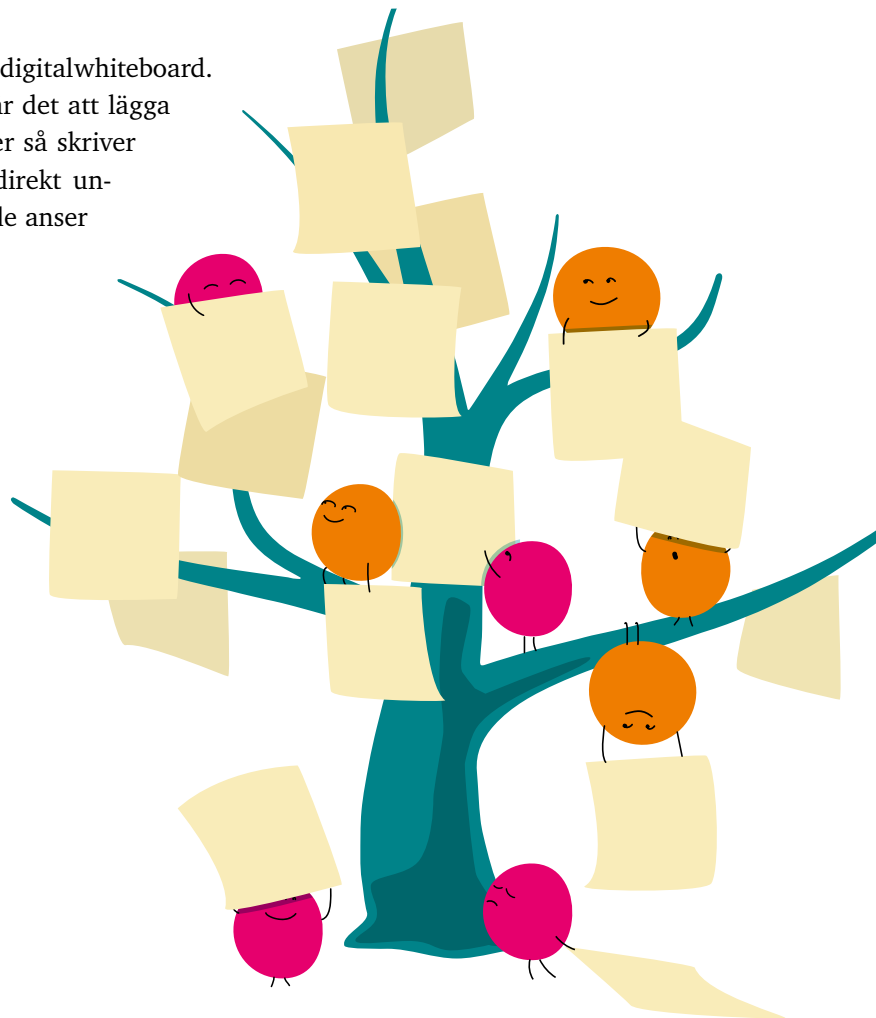
Be deltagarna skriva ner sina förväntningar en och en på separata post-it-lappar och sina farhågor på en annan post-it. Under tiden kan du antingen på blädderblock eller whiteboard skriva rubrikerna "Förväntningar" och "Farhågor". Be deltagarna placera sina lappar under rätt rubrik och gå läs sedan upp alla farhågor som deltagarna angett. Om deltagarna vill kan de kommentera men det är inget krav. Gå sedan vidare till förväntningarna och läs upp dem. När utbildningen/studiecirkeln är slut återkommer ni till lapparna igen och ställer er frågan: blev det som vi förväntade oss?



Digital variant

Använd engemensam digital whiteboard.

I många varianter går det att lägga till post-it-lappar eller så skriver deltagarna sin text direkt under den rubrik som de anser att den tillhör.



Värderingsövningar

Ett bra sätt att bearbeta uppfattningar och begrepp är att göra värderingsövningar. Det är också bra att ta till när gruppen har suttit länge och behöver röra på sig. Deltagarna får öva sig på att ta ställning och argumentera för sin sak men får även chansen att ändra ståndpunkt. I en värderingsövning finns inga fel – alla åsikter som deltagarna uttrycker är OK under övningen. Var försiktig med personliga frågeställningar innan gruppens medlemmar känner varandra.

Linjen

Deltagarna placerar sig efter en linje i rummet/korridoren. Övningen går också utmärkt att göra utomhus. Linjens början och slut representerar **ja** respektive **nej**. Deltagarna tar ställning till olika påståenden som cirkelledaren säger genom att placera sig utefter linjen. Påståendena anpassas till ämnet och gruppen. Be sedan deltagarna resonera kort med grannen om varför man valde sin position.

Går också att variera genom att istället för att be deltagarna ställa sig på linjen be dem välja något av alternativen. De måste alltså välja mellan att svara ja eller nej.



Digital variant

I digitalt format kan du be deltagarna ange ett värde i chatten. Till exempel: ”Jag hade valt 6 av 10 på en linje om hur nervös jag var inför kursens start i morse”

Du kan också med fördel välja att använda en digital interaktiv whiteboard, där deltagarna t ex har en varsin post-it-lapp som de själva kan placera längs den linje som du förberett.

Fyra hörn

Deltagarna tar ställning till fyra olika påståenden kring en fråga genom att välja ett hörn. Tre av hörnen representerar ett påstående och det fjärde hörnet är ett så kallat ”Öppet hörn”. Dit kan deltagarna gå om inget av de andra svarsalternativen stämmer överens med deras egen åsikt. Förtydliga gärna genom att lägga lappar med de olika påståendena i hörnen. Går att variera genom att ha fyra alternativ och sedan får ytan mitt i rummet ersätta det öppna hörnet.

Be deltagarna som står i samma hörn prata ihop sig om varför de valt att ställa sig i just det hörnet. Lyssna sedan av hur resonemangen i de olika grupperna gått. Var noga med att inte värdera deltagarnas ställningsta-

ganden mot varandra. Värderingsövningen tränar oss i att se saker från olika perspektiv och skapa förståelse för olika sätt att se på samma fråga. Det är okej för deltagarna att byta hörn under övningen.

Exempel 1:

Vad är viktigast i vår cirkel?

- Att vi ska fördjupa våra ämneskunskaper
- Att vi ska ha en god social samvaro
- Att alla får prata lika mycket
- Öppet hörn

Exempel 2:

Det viktigaste i rollen som cirkelledare är?

- Att stärka deltagarna utifrån deras egna behov och önskemål.
- Att öka kunskapsnivån i cirkeln.
- Att skapa engagemang och ideologisk insikt för fortsatt aktivitet hos deltagarna.
- Öppet hörn



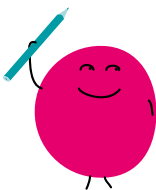
Digital variant

När du gör en Fyra-hörn-övning digitalt kan du be deltagarna ange i chatten vilket hörn de skulle välja. Därefter skickar du ut alla som valde Hörn 1 i ett grupprum (kanal) för att prata ihop sig om varför de valde just det hörnet, för att sen återkomma och berätta inför hela gruppen. Likadant med de som valde Hörn 2, 3 och 4.

Är man inte så många deltagare, kan man be dem hålla upp rätt antal fingrar som det hörn de hade valt – eller gjort en runda och helt enkelt frågat dem.

Du kan också med fördel använda en digital interaktiv whiteboard, där deltagarna får placera en post-it-lapp med sitt namn i det hörn de väljer.

Heta stolen



Börja med att möblera alla stolar i en ring. Se till att det finns en stol mer än ni är deltagare. Förbered ett antal påståenden som du vill att deltagarna ska ta ställning till. Den som håller med i påståendet reser sig upp och byter plats. När deltagarna bytt plats kan du antingen stanna till och reflektera över hur stor del av gruppen som höll med i påståendet eller be någon av deltagarna utveckla sitt ställningstagande. Se gärna till att både någon som tagit ställning för och någon som tagit ställning mot får möjlighet att komma till tals. Kanske är någon så pass övertygande att någon annan väljer att byta plats.

Grupparbeten

Folkbildningens ledord är demokrati, för att ha en fungerande demokrati måste alla deltagare få göra sin röst hörd. Om man är många i en grupp kan det vara svårt att få alla att känna sig bekväma med att prata i gruppen. Då är det klokt att skapa trygghet och en mer avslappnad stämning genom att dela in den stora gruppen i mindre grupper.

Kom ihåg att grupparbeten ofta uppfattas olika av olika deltagare! För att vara på den säkra sidan bör du både förklara uppgiften muntligt och skriva en enkel steg-för-steg lista på tavlan, i chatten eller dela ut uppgiften på papper. Försök få grupparbetet att verkligen bli ett grupparbete och inte enskilt arbete i grupp. Att grupparbeta betyder att hela gruppen är delaktig i alla steg av uppgiften och inte att uppgiften delas upp mellan gruppens medlemmar som var och en löser sin del enskilt. Samtalet och resonemanget i grupparbetet kring uppgiften/problemet är viktigt.

Grupperna kan ha samma uppgift eller olika som de sedan redovisar för varandra. Hur man delar in gruppen kan ske på många olika sätt, här följer några förslag på hur du kan dela in en analog grupp, mer utförliga instruktioner kring gruppindelningarna hittar du på abf.se/cirkelledare.

- Som deltagarna sitter
- Fri gruppindelning
- Utifrån gemensamma intressen
- Ett, två, tre, fyra ...
- Bitar ur samma pussel





Digitala grupparbeten

Under digitala studiecirkel och utbildningar används ofta grupparbeten extra ofta för att skapa interaktion mellan deltagarna på bästa sätt. Det finns flera olika sätt att rent praktiskt skicka ut deltagarna i små grupper, nedan listas några.

Breakout rooms

Under pågående träff kan du snabbt skicka ut deltagarna i smågrupper med hjälp av funktionen Breakout rooms. Du kan välja att dela in deltagarna i grupper själv eller låta programmet skapa slumpmässiga grupper.

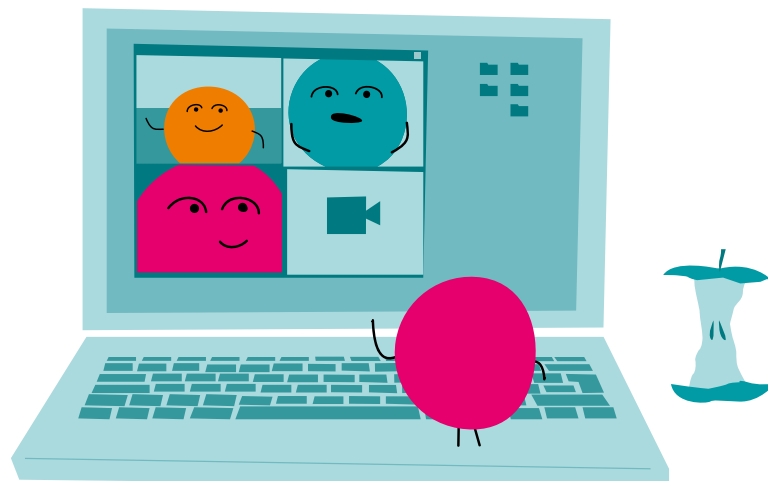
Grupprum i kanaler

Du kan i förväg skapa grupprum i de kanaler som finns i programmet. Namnge gärna grupprummen, så det blir enkelt för deltagarna att söka sig till rätt grupprum under grupparbetena.

Chattgrupper

Du kan också skapa grupper genom att göra chattgrupper, som du ber deltagarna ringa upp varandra i.

Det är alltid viktigt att skapa trygghet med deltagarna genom att vara tydlig vad uppdraget inför en övning är. I digitala sammanhang är det ännu viktigare. Var tydlig med vad uppdraget är, kanske genom att lägga grupparbetsfrågan i chatten. Berätta också innan vilken tid återsamling ska ske och hur (och om) gruppen förväntas redovisa och på vilket sätt.



Redovisa grupparbeten

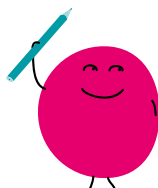
Om och hur grupparbetet redovisas beror på vilket syfte man har med grupparbetet. Är syftet att deltagarna ska lära känna varandra, ha en dialog eller lära sig argumentera för sin åsikt är det inte alltid nödvändigt med redovisning. Se till att du finns tillgänglig som ledare under gruppernas arbete och sammanfatta sedan för hela gruppen vad du lyssnat på i diskussionerna.

Gynnas den stora gruppen av att lyssna på vad de enskilda grupperna kommit fram till finns det flera olika sätt att redovisa på. Många tänker automatiskt på att det är en muntlig redovisning där en företrädare för gruppen redogör för vad man kommit fram till. Det kan naturligtvis varieras för att göra redovisningarna mer intressanta och att man även där får in deltagarnas olika kompetenser. Nedan några förslag, mer utförliga beskrivningar finns på abf.se/cirkelledare.

- Göra ett kollage eller måla en bild
- Skapa flygblad/affisch
- Rollspel eller teater
- Fotografera med mobilen

Kommunikation

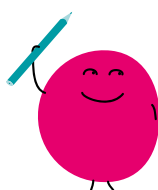
Ett sätt att uppmärksamma gruppen på hur viktigt det är med tydlig kommunikation, kan vara att göra kommunikationsövningar tillsammans. Det är nyttigt att prova sig fram både att vara den som skickar ett budskap och den som tar emot – och att känna hur lätt det är att det blir missförstånd.



Prata för döva öron

Uppdraget till deltagarna är att gå ihop två och två. Den ena börjar att prata om något som ligger hen mycket varmt om hjärtat. Man har 5 minuter på sig. Den andra i paret får inte visa med någon del av kroppen att hen hör eller känner något av det som berättas. Efter 5 minuter byter man roller.

I den efterföljande reflektionen kan man fråga hur det kändes att prata för döva öron, hur viktiga deltagaren/lyssnaren är och att man som deltagare också har ett stort ansvar. Det kan också vara intressant att fråga vilken roll deltagarna upplevde som lättast respektive svårast: att lyssna utan att visa känslor eller att prata för döva öron.

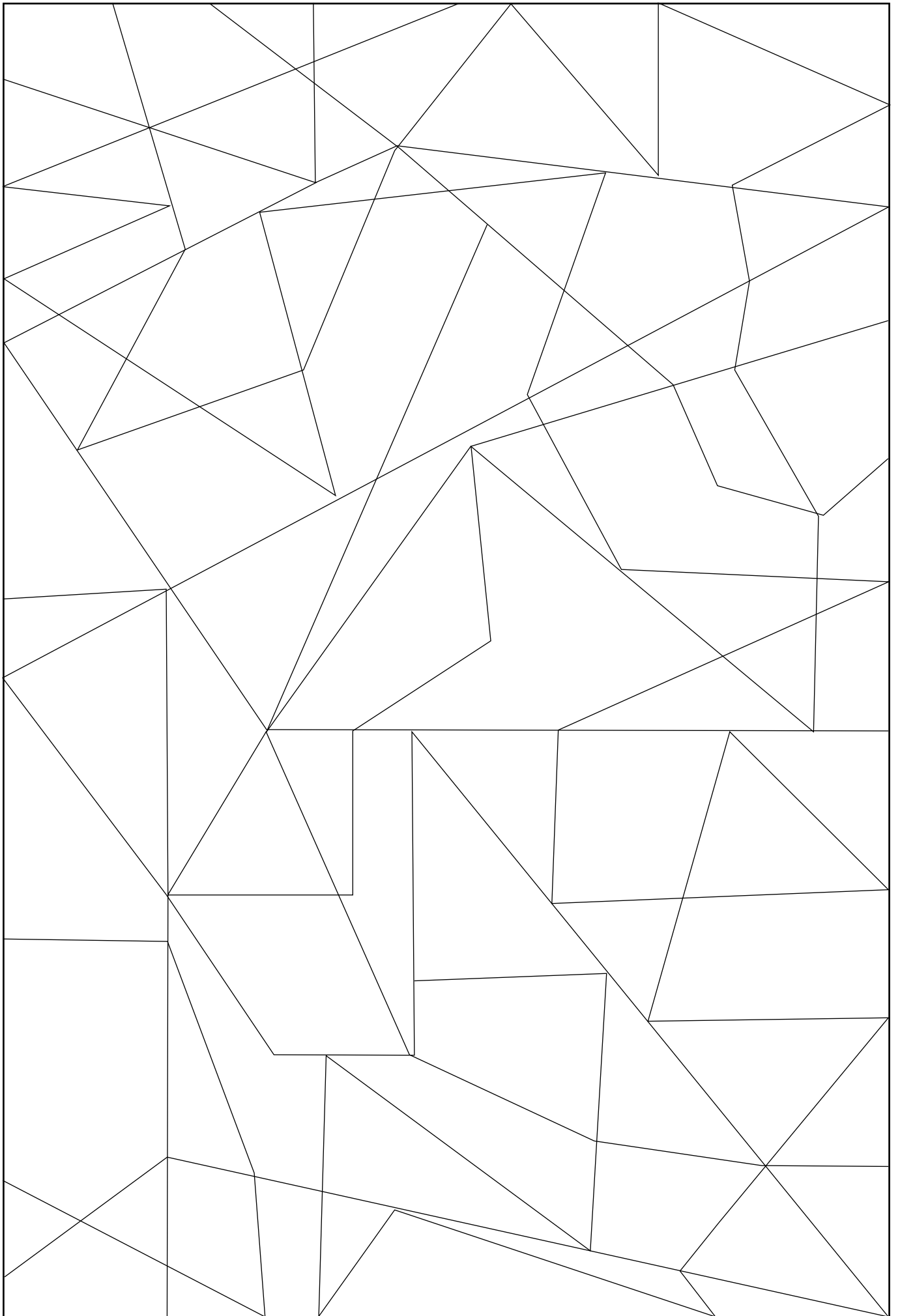


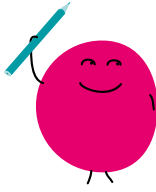
Hitta krysset

Be deltagarna gå ihop två och två och sätta sig med ryggar mot varandra. Båda deltagarna i varje par får likadana papper (se bilaga), och den ena sätter ett kryss i någon av rutorna. Den som satt krysset ska nu förklara i vilken ruta markeringen är, utan att lyssnaren får ställa några kontrollfrågor.

I den efterföljande reflektionen, kan man gemensamt fundera över hur viktigt det är med tydlighet, hur kommunikation kan vara svårare än man tror och att vi alla tolkar information på olika sätt.

Övning: Hitta krysset





Riva pappret

Ta fram fyra frivilliga deltagare och be dem binda en sjal för ögonen. Berätta att du kommer att ge dem tydliga instruktioner och att alla får samma instruktioner. Ge dem också ett varsitt blädderblockspapper att hålla i. Ställ dig nu längst ner i rummet, vänd mot de frivilliga och berätta att de efter instruktionen inte får prata/fråga och att de måste fortsätta att blunda. De ska lösa de uppgifter du ger på bästa sätt. Tala långsamt och tydligt.

Föreslagna instruktioner:

- "Vik pappret på mitten".
- "Riv av det nedre vänstra hörnet".
- "Vrid pappret 90-graders medsols".
- "Vik pappret".
- "Riv av det övre vänstra hörnet".
- "Vänd på pappret".
- "Vik pappret".
- "Riv av det övre hörnet som är vänt mot syd/väst".
- "Vänd pappret upp och ner".

Efter övningen får deltagarna ta av sin ögonbindel och man tittar tillsammans på hur olika resultatet av övningen blev. I den efterföljande reflektionen kan man fråga sig varför samma tydliga instruktioner kan uppfattas olika av deltagare och hur viktigt det är att alltid vara extra tydlig i kommunikationen med människor.



Reflektera!

Hur kändes det att göra den här övningen?

Vad var svårast – att sända budskapet eller att vara mottagare?

Varför är det så, tror du?

**Både sändare och mottagare av information har ett stort ansvar att bidra till att det blir bra kommunikation.
Hur gör vi detta?**

**Hur viktigt är det med tydlig och saklig information
– och hur kan vi säkerställa att det alltid sker?**

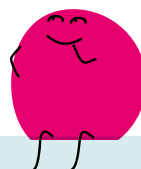
Demokratiprocesser

Att arbeta med demokratiprocesser är ett bra sätt att träna på den praktiska demokratin och att initiera diskussioner om varför demokrati behövs, vad det egentligen är och vad som egentligen är mest demokratiskt.

Post-it-demokrati

Be deltagarna att ta tre post-it-lappar och skriva en egenskap på varje lapp. Förslagsvis tre egenskaper som är viktigast i ett gott ledarskap. När de funderat och enskilt skrivit tre lappar, ber man dem att gå ihop i mindre grupper. Då är uppdraget att enas om tre gemensamma lappar, med utgångspunkt från de lappar man skrivit.

Man kan göra grupperna större och större och till slut ge uppdraget att hela gruppen ska vara eniga om tre gemensamma lappar/egenskaper. Som ledare ger du gruppen gott om tid att resonera och låter gruppen styra sin egen process. Håll avstånd till gruppens arbete, men notera hur man arbetar tillsammans för att lösa uppdraget. När övningen är helt klar, reflekterar ni tillsammans om hur processen gick till. Hur löste man uppdraget? Tog någon ledningen? Varför? Röstade man? Sökte man konsensus? Kan det ibland krävas att någon kliver fram och tar ett tydligt ledarskap? Vad är att föredra i demokratiska processer?



Reflektera!

Det mest intressanta var inte vilka ord ni kom fram till, utan hur ni arbetade med att komma fram till en gemensam lösning. Hur gjorde ni? Tog någon ledarskapet? Röstade ni? Kände någon sig överkörd? Fick alla komma till tals?

Vad är egentligen demokrati och kan vi alltid vara demokratiska i våra beslut?

Är det mer demokratiskt att rösta om en fråga än att diskutera sig fram till samförstånd?

Skapa delaktighet/ komma vidare?

Ibland hamnar studiecirkeln i ett läge när man antingen kört fast eller på annat sätt tappat fart och energi. Kanske behöver man en övning för att kartlägga hur man ska arbeta tillsammans eller komma vidare i en gemensam process. Att göra en kartläggning av en uppgift som studiecirkeln står inför kan vara ett bra sätt att reda ut vilka områden cirkeln ska fokusera på eller komma vidare.

Kartläggning framåt

Rita upp modellen på tavlan eller den digitala whiteboarden:

KARTLÄGGNING	
Vad vet vi? Här skriver ni upp de kunskaper ni redan besitter. Det ni inte behöver fokusera på.	Vad vill vi ta reda på? Här skriver ni det ni vill ta reda på mer om.
Med hjälp av: Här skriver du som cirkelledare de olika metoder ni har att använda er av för att nå ny kunskap på området. Ex: Varandra, bokbord, studiematerialet, internet.	

Tillsammans med deltagarna fyller ni i de olika fälten. Det blir en gemensam inventering av kunskaper och färdigheter samtidigt som gruppen tillsammans resonerar om gemensamma mål. Som cirkelledare kan du bidra med förslag på hur man kan angripa behoven, men det är viktigt att låta gruppen föra sin talan när det gäller att sätta ord på både färdigheter och behov. När ni fyllt i kartläggningen kan ni tillsammans resonera om en rimlig tidslinje för arbetet och vem i gruppen som kan ansvara för vad.

Frågelådan

Be deltagarna formulera sina funderingar på en lapp. Samla ihop lapparna i exempelvis en låda och dra en lapp i taget tills ni diskuterat alla funderingar. Ni kan också bestämma er för en viss tid som aktiviteten pågår om det finns många lappar och ni har begränsat med tid.

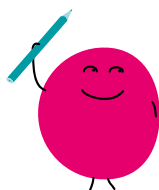


Digital variant

Be deltagarna skicka sina funderingar till dig, numrera dem. Be sedan deltagarna i tur och ordning säga ett nummer och hantera frågeställningen som har det numret.

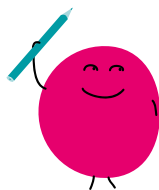
Koncentrationsövningar

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.



Spegeln

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.



Räkna till 20

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.

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.



Guidad tur

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.

Positiv feedback

Som ledare är du delaktig i gruppens positiva utveckling och det kan kännas skönt att planera in en övning för att stärka deltagarnas självförtroende och hjälpa dem att se positiva saker hos sig själv och andra. Lägg gärna in en övning i positiv feedback i slutet av en kurs, så skiljs gruppen åt med en god känsla.

Positiv återkoppling (feedback)

Förstärk varandra genom att ge varandra positiv respons.

Du som ledare lägger ut pennor och tomma papper med varje deltagares namn överst på olika ställen i rummet. Finns det möjlighet är det ännu bättre att genomföra metoden utomhus. Deltagarna får sedan gå runt till de olika papperna och skriva en positiv kommentar till varje person längst ner på pappret.

Exempel på kommentarer att skriva:

- Jag uppskattar dig för att du.....
- Jag tycker du är bra på
- Jag gillar att du

När man har skrivit sin kommentar viker man in papperet så att nästa person som kommer finner ett tomt papper. När alla har skrivit kommentarer på alla papper så delas pappren ut till respektiveperson.

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

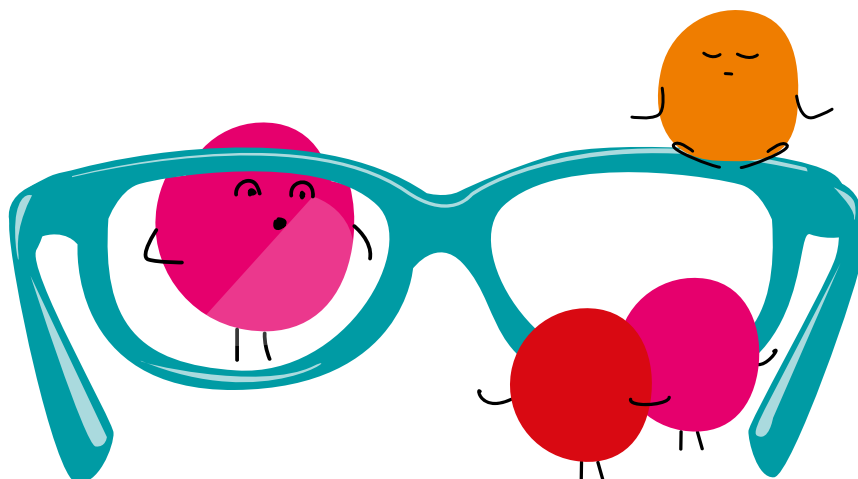
Låt deltagarna vandra ut två och två och prata om ... Lite luft i lungorna kan vara nyttigt för hela kroppen. Det kan också vara ett bra avbrott om man har en heldagskurs.

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

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. Till exempel 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. Till exempel kan du be dem checka ut med ett enda ord som sammanfattar deras kursdag eller känsla i slutet av dagen/träffen.



Min egen utveckling

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? Gå bredvid en handledare på utbildning? Läs in material?

Be deltagarna författa en handlingsplan och sätta tydliga och konkreta delmål.

Utvärdering

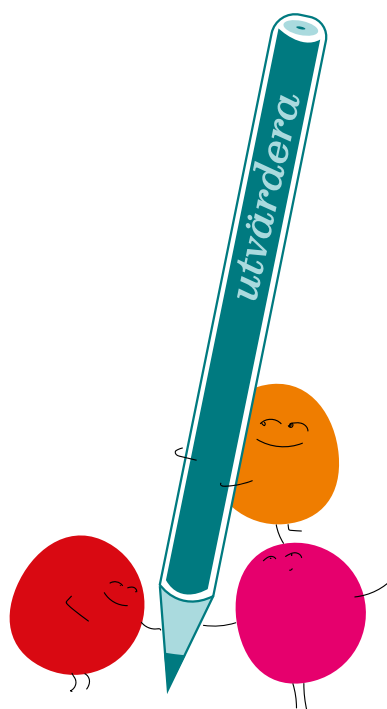
En utvärdering kan ha olika syften och mål, till exempel kan det ur organisationsperspektiv vara intressant att mäta deltagares nöjdhet – eller för ledaren själv vara intressant att ta lärdom av hur deltagare upplevde cirkeln.

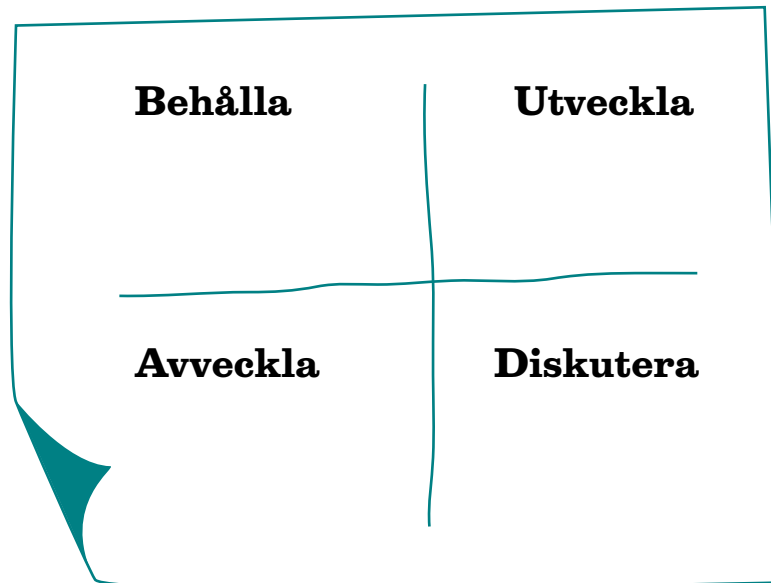
Utvärderingen måste alltid kopplas till förväntningarna då man mäter om deltagarna anser att de fått sina förväntningar uppfyllda. På utvärderingen ger man deltagarna möjlighet att reflektera över utbildningen och genom att höra varandras upplevelser och slutsatser kan man själv få andra perspektiv.

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?



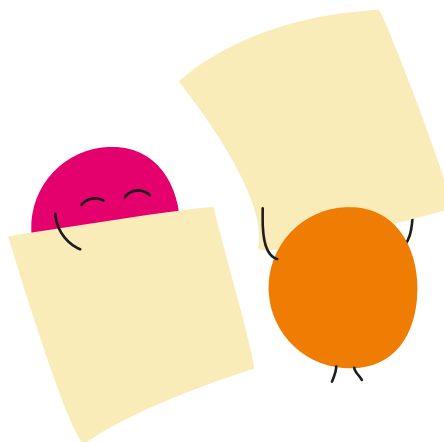


Fyrfältaren

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.



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.



