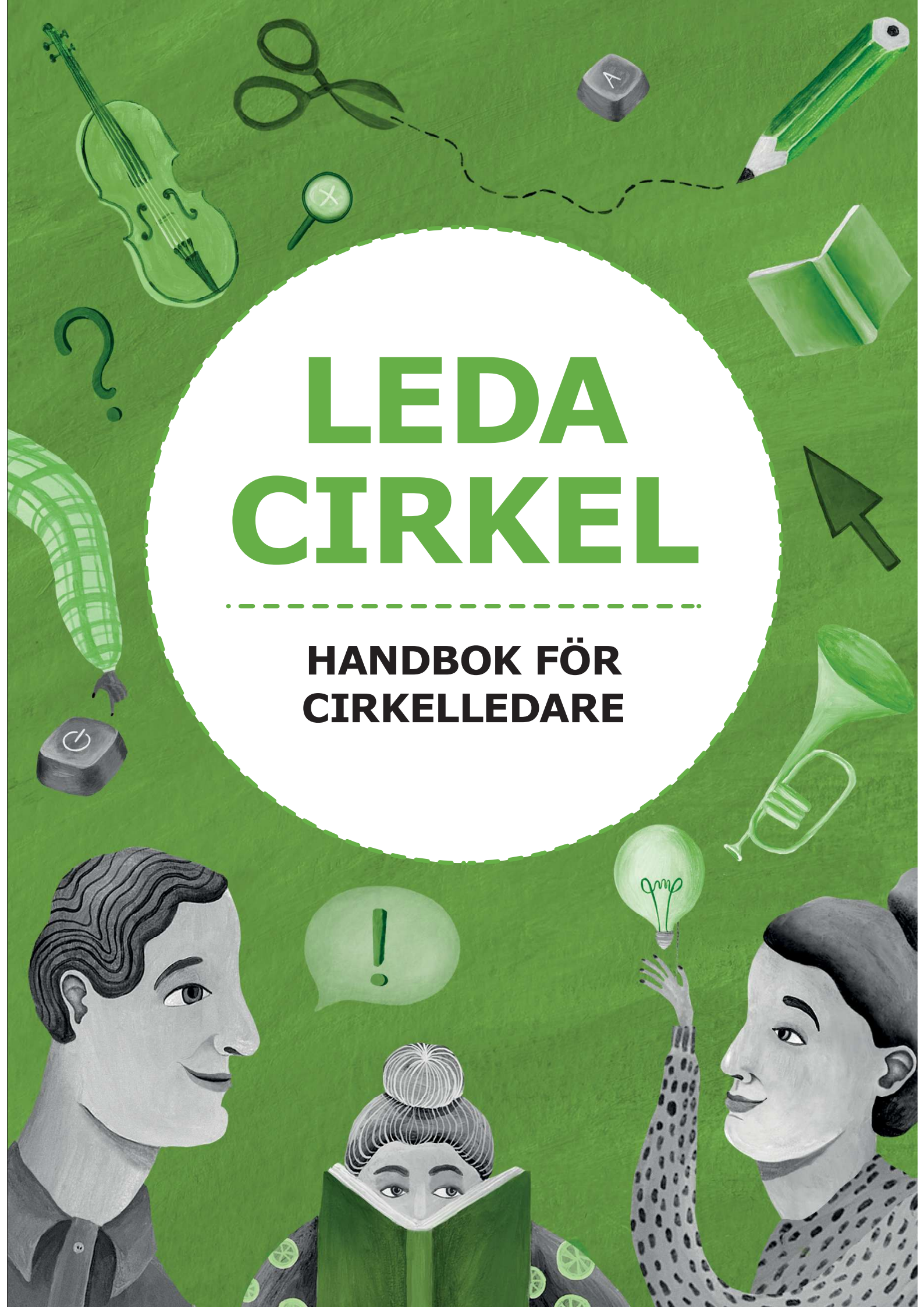




# LEDA CIRKEL

**HANDBOK FÖR  
CIRKELLEDARE**



# **LEDA CIRKEL**

---

**HANDBOK FÖR  
CIRKELLEDARE**

**STUDIEFÖRBUNDET VUXENSKOLAN** är en idéburen organisation med bred folkbildningsverksamhet över hela landet. Vår värdegrund hävdar principen om människors lika värde baserat på de grundläggande mänskliga rättigheterna. Vår syn på bildning bygger på människans förmåga att själv forma sitt liv tillsammans med andra människor. Den utgår från individens rättigheter och skyldigheter att som aktiv medborgare ta ansvar för en samhällsutveckling som stärker den liberala demokratin.

© Studieförbundet Vuxenskolan,  
Stockholm, 2019

*Projektledare:* Eva Odelius Hennevelt

*Projektgrupp:* Linda Strandenhed, Lena  
Gode, Sara Falkstad, Randi Lindström,  
Malin Ohlin, Katarina Cronelid

*Illustration:* Emelie Gårdeler

*Textbearbetning:* Cecilia Elmqvist

ISBN: 978-91-86099-50-3

## **FOLKBILDNING**

|                           |    |
|---------------------------|----|
| • ——— •                   |    |
| Inledning .....           | 5  |
| Vad är folkbildning?..... | 6  |
| Studiecirkeln.....        | 10 |

## **ATT LEDA EN CIRKEL**

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| • ——— •                                       |    |
| Cirkelledarens roll och ansvar.....           | 13 |
| Ledarskap – att leda sig själv och andra..... | 16 |
| Goda lärmiljöer .....                         | 19 |
| Reflektion som en del av lärandet .....       | 22 |
| Jämställdhet och normer .....                 | 25 |
| Grupputveckling.....                          | 28 |

## **VERKTYG**

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| • ——— •                                  |    |
| Tips för god dialog och goda samtal..... | 36 |
| Cirkeln från start till mål.....         | 38 |
| Metodbank.....                           | 42 |



## INLEDNING

Välkommen som cirkelledare i Studieförbundet Vuxenskolan, SV! Det du nu har i din hand är ett handledarmaterial för alla cirkelledare i SV. Att vara cirkelledare kan vara antingen ett arvoderat eller ett ideellt uppdrag. Vilka förutsättningarna än är för ditt uppdrag som cirkelledare behöver du känna tydlighet och trygghet i denna roll. Detta material är tänkt att ge dig en baskunskap om cirkelledarrollen och lite tips och metoder att använda i din cirkel. Mer kunskap får du på de cirkelledarutbildningar och träffar som din SV-avdelning erbjuder.

Detta material består av tre delar: del ett som är en introduktion till folkbildningen, pedagogiken och studiecirkeln, del två som beskriver det ledarskap som bör präglade cirkelledaren för att ge utrymme för lärande och reflektion och ge plats åt olikheter och skapa trygghet i gruppen. Del tre innehåller konkreta metoder, tips och checklistor för att underlätta för dig som cirkelledare.

Mer material, metoder och tips finns på cirkelledarnätet, [www.sv.se/cirkelledarnatet](http://www.sv.se/cirkelledarnatet).

Läs mer om SV på [www.sv.se](http://www.sv.se).

·····

# FOLK- BILDNING

·····





## VAD ÄR FOLKBILDNING?

Folkbildning är den utbildning och bildning som bedrivs i studieförbund och folkhögskolor. Folkbildning är ett vitt begrepp som också innefattar folkhögskolor, bibliotek, museer och föreläsningssällskap. Gemensamt är att verksamheten en gång startats på ideell väg och att den vänder sig till folket, det vill säga alla är välkomna att delta.

Studieförbunden får ekonomiskt stöd från staten för att ge människor möjlighet att tillsammans med andra öka sin kunskap och bildning på ett fritt och frivilligt sätt. Alla ska kunna delta utifrån sina förutsättningar och ha möjlighet till ett livslångt lärande. I uppdraget ingår särskilt att söka upp och erbjuda verksamhet till grupper som inte självklart tar del av det offentliga utbudet: personer med funktionsnedsättning, nya svenskar, människor med låg utbildningsnivå med flera.

För att få del av de offentliga stöden är det viktigt för studieförbunden att kunna redovisa vilken verksamhet som genomförs och hur många människor som nås av verksamheten. Som cirkelledare är det därför viktigt att noggrant redovisa sin cirkel och ha en nära kontakt med sin lokala SV-avdelning samt att delta i träffar och cirkelledarutbildning.

Ett grundläggande skäl för samhällets stöd till folkbildningen är att den bidrar till en demokratisk utveckling av samhället. Det är riksdagen som beslutar om statens syfte med stöd till folkbildningen.

### **Statens fyra syften med stödet till folkbildningen är:**

- stödja verksamhet som bidrar till att stärka och utveckla demokratin
- bidra till att göra det möjligt för en ökad mångfald människor att påverka sin livssituation och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen
- bidra till att utjämna utbildningsklyftor och höja bildnings- och utbildningsnivån i samhället
- bidra till att bredda intresset för och öka delaktigheten i kulturlivet.

Studiecirkelar hör till vardagen för många människor i Sverige. Av den vuxna befolkningen har 75 % någon gång deltagit i en studie-cirkel och nära tjugo miljoner besök noteras varje år i studieförbundens kulturverksamhet. Våldigt många människor berörs av studieförbundens verksamhet. Utöver studiecirkelar och kulturarangemang anordnar studieförbunden också uppdragsutbildning och speciella insatser som möter samhällets aktuella behov.

Läs mer om folkbildning på [www.studieforbunden.se](http://www.studieforbunden.se) och på [www.folkbildningsradet.se](http://www.folkbildningsradet.se)

### **SYNEN PÅ KUNSKAP OCH LÄRANDE**

SV utgår från att all kunskap har lika värde, oavsett om det gäller yrkeskunskap, vetenskaplig kunskap, kunskap vi får i vardagslivet eller konstnärlig kunskap. Vi kan överföra viss kunskap genom talade eller skrivna ord. Annan kunskap förs bäst vidare genom seder och bruk eller genom eget lärande och skapande.

Kompetens är förmågan att tillämpa kunskap, erfarenheter, färdigheter och attityder på ett relevant sätt. Kompetens får vi genom teoretisk utbildning men också genom erfarenheter från arbetslivet, förenings- och samhällsarbete. SV och folkbildningen är en aktiv part i att stärka och skapa helhet i människors olika kompetenser. Detta är en viktig del i individens rätt till ett livslångt lärande.

Lärande inom folkbildningen ska inte enbart ge faktakunskaper eller vissa färdigheter utan också bidra till vidgad förståelse och personlighetsutveckling. Deltagarna ska vara delaktiga i studiernas inriktning och upplägg. Bildning handlar därmed i större grad om insikt och sammanhang än om att lära sig fakta. Det handlar också om att tillsammans med andra reflektera över sina egna och andras kunskaper och erfarenheter för att få större och djupare förståelse.

### **FOLKBILDNINGENS PEDAGOGIK**

Folkbildningens pedagogik har som övergripande syfte att skapa delaktighet och fördjupad demokrati. Den pedagogiska formen handlar om dialog och att skapa kunskap tillsammans. På det sättet skiljer sig den pedagogiska formen från den traditionella skolan där läraren ofta är den som förväntas förmedla kunskap till eleverna



medan vi i en studiecirkel oftare arbetar med metoder som utgår från att alla i gruppen deltar i processen att lösa ett problem eller söka kunskap. Alla deltagare ger och tar efter var och ens förmåga, förutsättningar och behov.

Cirkelledaren har ofta ett processinriktat uppdrag som innebär att alla i gruppen görs delaktiga och som handlar om att välja metoder för att alla ska höras och få tänka fritt. Detta gäller också studiecirkelar som syftar till att lära sig olika färdigheter, såsom ett nytt språk. Dock är de givetvis mer styrda i sitt innehåll än en cirkel som handlar om att utveckla tankar och idéer, till exempel kring litteratur eller dataspel.

I grund och botten handlar folkbildningens pedagogik om en syn på studier som vilar på värderingar som utgår från vår människosyn – att alla människor har något att bidra med. Och vår syn på bildning som bygger på människans förmåga att själv forma sitt liv tillsammans med andra människor. Detta tillsammans med redskap som dialog och reflektion utgör grunden för folkbildningens pedagogik och studiecirkelns metodik.

### **Dialog, delaktighet och reflektion**

Dialogen är den samtalsform som ofta används inom folkbildningen. Dialogen bygger på att ledare och deltagare i gruppen har samma värde och att alla har något att bidra med i det gemensamma sökandet efter kunskap och ökad förståelse. Dialogen förutsätter en ömsesidig tillit och respekt för andra människor.

För att skapa delaktighet och jämlikhet används också interaktiva metoder som bygger på att alla kommer till tals i helgrupp eller i mindre grupper.

Något som är centralt för folkbildningens pedagogik är utrymme och tid för reflektion. Det gäller inte bara mellan cirkeltillfällena utan också under själva träffarna. Det är ofta nödvändigt att stanna upp för att komma vidare. Att ge sig själv och andra tid att tänka efter och reflektera är ett sätt att synliggöra och bearbeta kunskap.



## STUDIECIRKELN

### Studiecirkeln har:

- minst tre deltagare (inklusive ledaren),
- minst tre träffar
- minst nio studietimmar.

En cirkel är en avgränsad aktivitet med en definierad början och ett slut och däremellan sker en förändring. Förändringen kan bestå i kunskap, förståelse och/eller färdigheter som utvecklas i en grupp av människor. Det är också något som sker över en viss tid, det ska finnas tid till att läsa, prova på och reflektera på egen hand mellan träffarna med gruppen.

Studiecirkeln är öppen för alla. I studiecirkeln väljer deltagarna att delta fritt och frivilligt och i gruppen kan deltagare med liten erfarenhet delta tillsammans med andra som har lång erfarenhet av samma ämne. De olika erfarenheterna bidrar till nya perspektiv. Utmaningen för dig som ledare blir att möta gruppens behov och skapa förutsättningar för lärande och delaktighet för alla i gruppen.

Att studiecirkeln finns är i sig ett uttryck för demokrati. Reglerna för hur en studiecirkel ska genomföras och vad den ska innehålla är få och enkla. Studiecirkeln ökar möjligheterna och tillgängligheten för studier, detta är i sig också en faktor som främjar demokratin i samhället.

Demokratin i cirkeln är en viktig faktor för en vital demokrati i samhället. Förutom att nå de mål som den aktuella cirkeln satt upp för sitt gemensamma arbete innebär själva arbetsformen att deltagaren tränar på att:

- arbeta i grupp
- föra fram sin åsikt
- lyssna till vad andra tycker
- finna lösningar på problem/uppgifter
- ta ansvar för en del av en helhet.

Allt detta är viktiga förutsättningar för att vara aktiva medborgare i ett demokratiskt samhälle.



## STUDIEPLANEN

Till varje cirkel ska det finnas en arbets- eller studieplan. I planen skriver ni vad ni ska lära er och hur ni ska arbeta i cirkeln. Det är planen som är cirkelns ram. Diskutera och besluta gemensamt vad målet och syftet med cirkeln är och vilka arbetssätt, material och metoder ni vill använda. Materialet kan vara en bok, en tidningsartikel, ett nothäfte eller till exempel en film eller podd. Ni kan också arbeta fram materialet under cirkelns gång.

### Frågor ni ska besvara i planen är:

- Vad ska vi lära oss?
- Vad ska resultatet bli?
- När och hur ska vi arbeta med cirkeln?
- Hur ska cirkeln dokumenteras?

Ibland finns mål och syfte redan formulerat när gruppen träffas. Använder ni ett studiematerial med en färdig studieplan finns förslag på hur ni ska lägga upp träffarna i den. Om den stämmer överens med gruppens mål kan ni utgå från den. Oavsett om ni utgår från en färdig plan för cirkeln eller om ni utvecklar den tillsammans så ger deltagarinflytandet en ökad motivation till lärande. Använd planeringsarbetet som en pedagogisk möjlighet att skapa så stor delaktighet som är möjligt för just din cirkel. ●

.....

# ATT LEDA EN CIRKEL

.....

## CIRKELLEDARENS ROLL OCH ANSVAR

Din roll som cirkelledare är att leda deltagarna till lärande och utveckling. Till skillnad från en lärarroll i skolan har cirkelledaren en mer samordnande ledarfunktion. En viktig roll är att skapa delaktighet i samtalen och att skapa en positiv, tillåtande atmosfär. I SV möter vi många olika målgrupper. Det är en del av ledarrollen att bemöta varje individ på ett respektfullt sätt.

Utgångspunkten i en cirkel är att man lär tillsammans. Var lyhörd och lyssna in för att förstå var respektive deltagare befinner sig. Försök att skapa bästa möjliga förutsättningar för att hen ska kunna lära och utveckla sig. Grunden i en cirkel är att gruppen formulerar målen gemensamt och bestämmer arbetssätt. Se till att alla deltagare är aktiva när ni tar fram målen för cirkeln. Har du redan en idé om hur cirkeln kan läggas upp kan du börja med att berätta den och sedan kan ni utveckla cirkeln tillsammans utifrån gruppens förväntningar och ambitionsnivå. Ska du leda en cirkel där målen redan är formulerade till exempel i en studieplan blir din roll att förankra målen hos deltagarna och att uppmuntra till delaktighet i planering av de olika träffarna.

Det är du som ansvarar för cirkeln gentemot SV-avdelningen och det är viktigt att hålla kontakten med din kontaktperson. Du ansvarar för närvarolistan och att det finns en studie- eller arbetsplan till cirkeln. Arbetsplanen är tillsammans med närvarolistan de dokument som visar vad ni gör i cirkeln samt vilka som deltagit på träffarna. De två dokumenten utgör underlagen för bidraget till verksamheten. Prata ihop er om vilket stöd du förväntar dig från SV och om vilken information deltagarna ska få.

## OLIKA LEDARROLLER I EN CIRKEL

Din roll som cirkelledare ser olika ut om du leder en cirkel i din förening eller om du leder en cirkel inom ditt intresseområde för deltagare som du inte känner. Din roll kan också se lite olika ut beroende på vilket ämne cirkeln behandlar.

Ibland kan ledarrollen vara att ta hand om det administrativa och se till att det finns material och lokal att träffas i, att närvarolistan fylls i och att det finns en plan att följa. Gruppen fördelar



sedan ansvaret för de olika träffarna och för att ta cirkeln från start till mål. I andra cirkel har du som ledare huvudansvaret för både innehåll och den kunskap som deltagarna kommer för att få ta del av, till exempel i en hantverks- eller språkcirkel där det behövs en viss grundläggande kunskap för att kunna utöva hantverket eller tala språket.

Diskutera förväntningar på dig som ledare med kontaktpersonen på din SV-avdelning. Vid cirkelns start gör du detsamma med din cirkelgrupp. Då är det lättare att hitta bra ramar för din ledarroll och det ansvar du har samtidigt som gruppen blir delaktig i arbetssätt och cirkelns upplägg.

**Innan du startar planeringen av din studie-cirkel kan du själv ställa dig följande frågor:**

- **VARFÖR** har jag tackat ja till att vara cirkelledare?
- **VAD HAR JAG** för mål med cirkeln?
- **HUR VILL** jag framstå som ledare?

### **DELAT LEDARSKAP**

Det måste alltid vara en cirkelledare som har det formella ansvaret för cirkeln och skriver under närvarolistan, även om en vikarierande ledare kan ta över ansvaret när den ordinarie ledaren inte är med vid cirkelträffen. Det pedagogiska ansvaret däremot går det utmärkt att dela på.

Att leda tillsammans är ofta både roligt och utvecklande och det är givande att se hur andra gör. Pedagogiskt kan det ofta vara en styrka att vara två olika personer som kan förklara samma sak på lite olika sätt. När ni leder tillsammans kan ni också turas om så att den som har mycket energi en dag kan ta ett större ansvar och den som känner sig lite trött kan ta det lite lugnare. Det kan vara skönt att kunna backa upp varandra och att hjälpas åt med att lösa situationer som uppstår. För att ert gemensamma ledarskap ska fungera väl är det viktigt att ni innan cirkeln tar er tid att prata igenom vad ni vill uppnå med cirkeln, hur ni vill arbeta och vem

som tar ansvar för att göra vad. Det är dock av vikt att det blir en sammanhållen planering så den görs med fördel ihop.

Ett tips är att i förväg dela upp olika delar av cirkelträffarna, så att ni turas om att ansvara för och hålla i några olika moment var. Ta er tid att tillsammans utvärdera hur arbetet går löpande under cirkelns gång och efter det att cirkeln är slut.

### **MIKROENGAGEMANG**

Cirkelledaren behöver inte vara den som också gör allt arbete. Tvärtom är det ofta bra för stämningen och engagemanget i en grupp om alla är med och bidrar. Ett förslag för att bjuda in till och strukturera upp det gemensamma arbetet är att arbeta med så kallade mikroengagemang.

Mikroengagemang innebär att ni delar upp ett åtagande i konkreta, tydliga uppgifter som ni sedan fördelar sinsemellan. Att ta på sig ansvaret för att arrangera ett helt evenemang kan kännas betungande för många, men de flesta kan tänka sig att bidra med en uppgift, som att ringa och boka en lokal eller ta med sig fika en gång.

Det är viktigt att åtagandet respekteras så att deltagaren genomför vad de lovat att göra eller ser till att någon annan gör det om de själva får förhinder, men även för att den deltagare som har tagit på sig att baka två påsar bullar inte plötsligt också måste boka lokal, göra affischer och hitta en musiker. Det går självklart bra att någon väljer att ta på sig flera olika mikroengagemang, men personen ska inte pressas till att göra flera saker bara för att de har lovat att ta på sig en uppgift.

## **LEDARSKAP – ATT LEDA SIG SJÄLV OCH ANDRA**

• — — — — —

Du och dina deltagare skapar kulturen i er studiecirkel. Som ledare har du initiativet att introducera och utmana deltagarna att vara med i processen. Dina värderingar genomsyrar ditt ledarskap – hur medveten är du om dem? Din syn på deltagarna, på dig själv som ledare och människa, folkbildningens grundvärderingar och dina egna drivkrafter påverkar hela studiecirkeln.

Om vi använder äpplet som symbol för cirkelledarskapet så finns dina värderingar i kärnan, fruktköttet är dina attityder och din historia medan det synliga, skalet, är ditt beteende. Det gäller att yta och kärna hänger ihop för att äpplet ska vara gott!

Samtalet och dialogen tillsammans med reflektion är de allra viktigaste redskapen i en studiecirkel. Genom ett tydligt lyssnande och respekt för varandra skapas förståelse och tillit. I en kultur med ett sådant klimat blir det lätt att lära och utvecklas. Likaså hur du möter deltagarna, och vilken miljö du skapar för välkomnande, inläring och växande. Det betyder bland annat att du som ledare har en viktig uppgift i vilka metoder du väljer för att skapa delaktighet och att spegla hur viktig gruppen är för det gemensamma lärandet. Därtill kommer hur du bemöter varje individ och gruppen som helhet.

Tänk igenom dina grundvärderingar och hur de genomsyrar ditt ledarskap i cirkeln.

### **LEDA SIG SJÄLV**

Ofta säger man att för att kunna leda andra behöver man kunna leda sig själv. Ett bra sätt att utveckla din ledarroll är att reflektera över vad som sker när du leder. För att utvecklas behöver du först förstå vad du gör men också lyckas utmana dig själv att prova andra sätt att leda. Ett sätt att träna är att först observera vad som händer i mötet med gruppen. Hur gör du när du gör som du brukar? Därefter kan du reflektera över varför du gör som du gör.



**Några frågor att använda vid reflektionen är:**

- Vilka grundläggande värderingar har jag som påverkar mig som ledare?
- Hur är min stil som ledare? Hur vill jag att den ska vara?
- Vad vill jag pröva och lära mig?
- Vilka utmaningar finns i den grupp jag har framför mig?

Utifrån reflektionen som skapar medvetenhet kring vad du gör som är bra och vad du själv känner att du vill utveckla kan du sedan prova nya sätt att leda. Börja med små förändringar och be gärna om feedback på ditt ledarskap för att fortsätta att utvecklas. Var lyhörd för att det du gjorde och tänkte från början kanske är det som fungerar bäst för dig men det kanske du inte kan veta om du inte provar andra sätt att göra på.





## GODA LÄRMILJÖER

I goda lärmiljöer är lärandet en ständigt pågående process där deltagarna har inflytande över sitt lärande. Ämnet är viktigt och atmosfären trygg. Det fria och frivilliga arbetet i cirkeln tillgodoser deltagarnas behov av bildning och personlig utveckling. Samtidigt ger det plats för gemenskap och glädje, och bidrar till att utveckla demokratin.

Om deltagarna känner sig sedda, hörda och bekräftade ökar sannolikheten att de vill vara med i gemenskapen. Med respekt för allas olikheter och olika ståndpunkter växer varje individ och möjligheterna att delta på lika villkor ökar. Det föder också motivation till engagemang.

Det är du som ledare som har initiativet att skapa utrymme för deltagarnas delaktighet. Ibland kanske du även måste utmana någon deltagare till delaktighet.

Det finns många förutsättningar att förhålla sig till för att skapa en god lärmiljö. Miljön påverkar lärandet och skapar förutsättningar för lärande. Att ha en så tillgänglig lärmiljö som möjligt för de deltagare som ska delta är viktigt och något att planera för. Med lärmiljö menas

- hur rummets utformas med möblering och tillgång till teknik
- hur innehållet i cirkeln planeras så att alla deltagare har möjlighet att lära utifrån sina förutsättningar.
- hur möjligheterna till gemenskap och delaktighet ser ut och hur vi arbetar med normer och attityder.

Beroende på hur rummet är möblerat eller om vi lär in ute i naturen eller inomhus, i ett rum där alla är samlade eller om det sker på nätet, påverkar det förutsättningarna för att lära. Om stolarna står i en cirkel, med eller utan bord, cafémöblering eller möblerat för föreläsning spelar i hög grad in för vilken lärmiljö vi skapar. Därför är det viktigt att tänka på syftet med cirkeln och vad vi vill uppnå under den här träffen, för att veta hur vi ska möblera.

En miljö som är trygg och stimulerande ökar motivationen. Möjligheten att själv vara aktiv ökar också förutsättningarna till lärande.



## INKLUDERANDE LEDARSKAP I RUMMET

Inkludering betyder att skapa de bästa möjliga förutsättningarna för att delta, efter var och ens egenskaper, förutsättningar, behov och förmågor. De här tre stegen kan du använda för att tänka över om du kan vara mer inkluderande. Om de två första inte uppfylls, kan deltagaren inte heller vara med och lära sig.

### 1) ATT KOMMA IN

- Vilka har tillgång till rummet och till det ni gör tillsammans? Finns det hinder för personer med funktionsvariationer att delta?
- Hur är rummet möblerat? Skapar det förutsättningar för alla att vara delaktiga på det sätt som du önskar?

### 2) ATT KÄNNA SIG TRYGG

- Vilka deltagare utgör normen i din cirkel? Vad händer om någon bryter mot normen?
- Känner sig alla deltagare trygga i rummet? Förekommer det jargong och skämt som exkluderar eller kränker?

### 3) ATT KUNNA DELTA

- Har gruppen fått sätta gemensamma riktlinjer för det ni ska göra tillsammans, som utgår från var och ens behov?
- Varierar du ditt arbetssätt för att det ska passa flera?
- Har alla samma talutrymme och inflytande på verksamheten?

Inkludering betyder inte att alla är lika. Om alla ska få samma möjligheter, behöver vi ibland tänka utanför ramarna. Att leda inkluderande kan vara allt från att använda hörselslingan i lokalen eller att jobba med samtalsrundor, till att starta en byggkurs för kvinnor eller att uppsöka en integrationsverksamhet för fler utrikes födda ska få veta att de är välkomna till din cirkel. Du som cirkelledare kan alltid prata med din verksamhetsutvecklare om du ser att verksamheten inte är lika tillgänglig för alla.

## DEN DIGITALA LÄRMILJÖN

Digitala cirklar är ett alternativ till de fysiska. I rena distanscirklar träffas deltagarna bara online och det ställer andra krav på dig som ledare för att se till att engagemanget, deltagandet och lärandet blir högt. Å andra sidan skapar digitala cirklar en frihet och flexibilitet som blir alltmer nödvändig och efterfrågad i dagens samhälle av flera skäl. En stor fördel här är också att tiden för eftertanke kan öka samt att fler deltagare kan våga delta aktivt.

Det är viktigt att skilja på att hålla cirkeln via enbart videomöten där alla ser och hör varandra i realtid och att hålla i en cirkel via en plattform eller forum online där man främst kommunicerar i skrift. Viktigt att veta är att för att lärande och interaktivitet ska ske i de digitala miljöerna kan det ofta krävas en större tydlighet i vad som ska göras och när det ska vara gjort. Annars finns en risk att deltagarna gör minsta möjliga arbetsinsats och inte avsätter den tid som behövs för att kommunicera och lära.

Den bästa digitala lärmiljön är en kombination av de båda, webbmöten och ett forum. Då kan man både delta i samtal vid bestämda tillfällen och däremellan gå in vid olika tillfällen för att se vad som hänt, ta till sig uppgifter och dela tankar och kunskap med andra deltagare.

SV kan tillhandahålla digitala studieplatser via en lärplattform. Där kan alla deltagare ses, dels via gemensamma videomöten och dels för kommunikation via skrift, som blogg, chatt eller delade dokument. På studieplatsen kan även information och allt material som skall användas under cirkelns gång samlas.

## REFLEKTION SOM EN DEL AV LÄRANDET

Reflektion som metod är en av grundpelarna i folkbildningens pedagogik. Att planera in reflektion i ditt arbete som cirkelledare bidrar till att förbättra dina deltagares möjligheter till lärande och dina möjligheter att själv utvecklas i ditt ledarskap.

Ordet reflektion kommer från latinets reflectere, att böja eller vända tillbaka. Att reflektera handlar om att ställa sig utanför sig själv för att i tanken eller i dialog med andra kunna se tillbaka på en situation och lära sig av den. Genom att reflektera över våra erfarenheter kan vi synliggöra kopplingar mellan orsak och verkan och bygga ny kunskap.

Reflektion kan både genomföras enskilt och i grupp. Kombinera gärna olika metoder för att skapa en omväxlande och varierad lärsituation. Fundera också på hur du kan använda dig av olika miljöer eller situationer för att stimulera till reflektion. När reflekterar du bäst, är det kanske på morgonen, eller på kvällen, i samtal med andra eller ute på en skogspromenad? Lyft gärna frågan i gruppen, hur reflekterar ni bäst och dela med er av varandras bästa tips för reflektion.

Alla är inte vana vid att reflektera över sig själva och sitt arbete, utan kanske mer vana vid att göra något och sedan gå direkt vidare till nästa uppgift utan att tänka igenom resultatet, hur det blev, och processen, varför det blev som det blev. Att gå direkt vidare gör att man förlorar många möjligheter till lärande och insikt. Ge inte upp för snabbt om du känner att det går trögt med reflektionerna. Det är en förmåga som i allra högsta grad går att öva upp.

Studiecirkeln har alltid använt reflektion som metod för att lära och detta har nu fått mycket stöd i kognitionsforskningen de senaste åren kring just inläring: man brukar säga att du bara kan minnas det du aktivt tänkt, vilket sker genom att till exempel skriva ner tankar, samtala med någon annan eller koppla tanken till en fysisk aktivitet.

Det finns flera enkla sätt att uppmuntra deltagarna att reflektera över det material ni arbetar med och över sina egna lärprocesser. Till exempel kan du i slutet av en cirkelträff skicka med en fråga till deltagarna att fundera på till nästa gång. Börja nästa tillfälle med



att blicka tillbaka på gången innan. Ett annat förslag är att skapa ett forum på webben eller via någon chattfunktion där hela eller delar av gruppen kan reflektera tillsammans mellan träffarna. Då kan ni istället använda en stund av cirkelträffen till att berätta om vad som diskuterats sedan förra träffen.

Avsluta cirkelträffen med en runda där alla i gruppen en i taget får ordet och ni tillsammans ser tillbaka på vad ni har gjort under cirkeltillfället och också tänker igenom hur arbetet har gått.



Avsätt tid under den sista cirkelträffen för att utvärdera och reflektera över hur arbetet har fungerat under cirkelns gång. Tänk igenom både hur processen har fungerat och hur slutresultatet blev, vad det fanns för yttre faktorer som påverkade resultatet och vilken roll ert eget agerande spelade. Fundera över cirkelns upplägg och struktur, fanns det saker där som var särskilt bra, eller som kan förbättras? Uppmuntra deltagarna att fundera över sin egen lärprocess, vad de

ska fortsätta med och vad de kan förändra till nästa gång. Be dem också fundera över vad de själva gjorde som bidrog till ett bra lärandeklimat och vad de kan utveckla. Be gärna deltagarna om feedback på ditt ledarskap, vad tycker de att du gjorde som du bör fortsätta med och vad kan vara bra för dig att tänka på i framtiden? Det kan med fördel göras digitalt eller på annat sätt anonymiserat för att öka chansen att även känsliga saker kommer upp.

### REFLEKTION FÖR CIRKELLEDARE

Planera in en kort stund efter varje cirkelträff för att tänka igenom hur cirkelträffen gick, vad som fungerade bra och vad du bör förändra till nästa gång. Ett tips är att skriva ner dina reflektioner tillsammans med en kom ihåg-lista på saker som du kanske lovat att ta reda på eller som du behöver ordna inför nästa gång. Efter sista cirkelträffen, avsätt lite extra tid för att utvärdera för dig själv och fundera på vad du har lärt dig och kan ta med dig till nästa gång du håller en cirkel. Skriv gärna ner dina slutsatser.

Är ni två eller flera cirkelledare som håller i samma cirkel? Planera in en kort stund efter varje cirkelträff för att utvärdera vad som fungerade bra och vad ni kan förändra till nästa gång. Fundera också på hur ert samarbete fungerar. Tänk på att ge konstruktiv feedback och att lyfta fram saker som fungerade bra likväl som saker som kan förbättras. De moment som fungerade bra, varför var de lyckade och vad kan ni lära er av dem? De moment som fungerade mindre bra, varför blev det så och hur kan ni förbättra dem?

## JÄMSTÄLLDHET OCH NORMER

*Jämställdhet* innebär att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. För att de ska ha samma makt måste de ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. *Jämlikhet* är ett snarlikt begrepp som innefattar andra kategorier än kön, till exempel hudfärg, religion och funktionsvariation och utgår från att alla människor ska ha samma makt och möjligheter, oberoende av vilka grupper eller kategorier de tillhör.

I SVs verksamhet ska alla känna sig trygga och kunna delta på lika villkor. Alla ska ha samma möjligheter att utveckla sina intressen och lära sig nya saker, utan att hindras av hierarkier och fördomar. Tyvärr är inte folkbildningen vaccinerad mot sexism, sexuella trakasserier och diskriminering. Men det är viktigt att du som ledare är medveten om att nolltolerans råder, och tillsammans med dina deltagare jobbar för en jämställd kultur i cirkeln!

Sexuella trakasserier är ett ovälkommet sexuellt uppträdande som leder till att någon känner sig förnedrad eller kränkt. Det kan vara allt från en sexistisk kommentar över kaffet, till ”skojbråk” eller nyp i rumpen, till grövre sexuella kränkningar och våld. Ett sexistiskt språkbruk och ojämställda attityder, även det som kan ses som ”oskyldiga skämt”, skapar en kultur där fler och fler övertramp blir okej. Därför måste vi agera direkt om vi upptäcker att detta förekommer i vår verksamhet.

### Vad kan cirkelledaren göra?

- Prata om det från början! Gör det tydligt att det här råder nolltolerans mot förnedrande jargong, sexuella trakasserier och våld. Prata med dina deltagare om vilket språkbruk ni tycker är okej och hur ni vill ha det tillsammans. Det kan handla om gemensamma förhållningsregler och att prata om vilka ord vi använder och inte.
- Ifrågasätt normer och stereotyper!
- Bryt tystnadskulturen! Kom överens med dina deltagare att alla ska reagera och säga ifrån om ni upplever eller ser något som inte är okej.

Prata med din kontaktperson på avdelningen om vad ni ska göra om det händer något i din grupp. Om det inte hjälper att säga ifrån, kontakta verksamhetsutvecklare eller närmaste chef. Det är viktigt att dina deltagare också vet vart de kan vända sig. Som ledare kanske du inte ser allt.

### **NORMER OCH MAKT**

Normer är föreställningar, idéer och oskrivna regler. Det är bra att vi har normer för hur vi ska förhålla oss till varandra, till exempel att vi ställer oss i kö när vi ska handla. Men normer kan också begränsa oss. Det kan till exempel handla om hur man förväntas vara som kvinna eller som man. Att titta på hur dessa normer påverkar oss gör också att vi får syn på makt och privilegier – att de som befinner sig inom normen kan få mer att säga till om än de som inte följer normen.

Att få syn på och ifrågasätta normer är ett viktigt sätt att arbeta mot sexism och sexuella trakasserier. Det kan ge en verksamhet där fler känner sig välkomna och alla, oavsett kön, får samma möjligheter att utveckla just sina intressen och knyta nya kontakter. Det är av vikt att synliggöra vilka normer som råder i den grupp du leder och försöka analysera om dessa är begränsande för någon och därför behöver synliggöras och utmanas. Det kan vara svårt, därför är det viktigt att skapa ett öppet samtalsklimat om frågorna, bland annat genom att själva lyfta dem.

#### **Frågor att reflektera över kan till exempel vara:**

- Vem utgör normen i din grupp?
- Pratar du med kvinnor och män på samma sätt?
- Får kvinnor och män lika mycket talutrymme?
- Vem får formulera problem och lösningar? Vems förslag går igenom?
- Får kvinnor och män lika mycket uppmärksamhet och beröm, och för samma saker?
- Hur pratar ni om kvinnor och män?

Det finns olika sätt att agera för att utmana normer. Utgå inte från att män är på ett vis och kvinnor är på ett annat – intressen, önsk-



ningar, förmågor och kompetenser varierar mer mellan olika personer än mellan kön. Om du är med och rekryterar deltagare till dina kurser, fundera på hur ni kan få mer jämställdhet och mångfald i gruppen. Gå utanför dina vanliga nätverk!

Peka inte ut den som bryter mot normen. Även "positiv" uppmärksamhet till den som bryter mot det förväntade bidrar till att upprätthålla de rådande normerna. Om en hela tiden blir utpekad som "den kvinnliga deltagaren på motorsågskursen, som minsann är jätteduktig" eller "den enda mannen i bokcirkeln, som till och med bakade en kaka och tog med sig", blir man inte inkluderad på lika villkor.



## GRUPPUTVECKLING

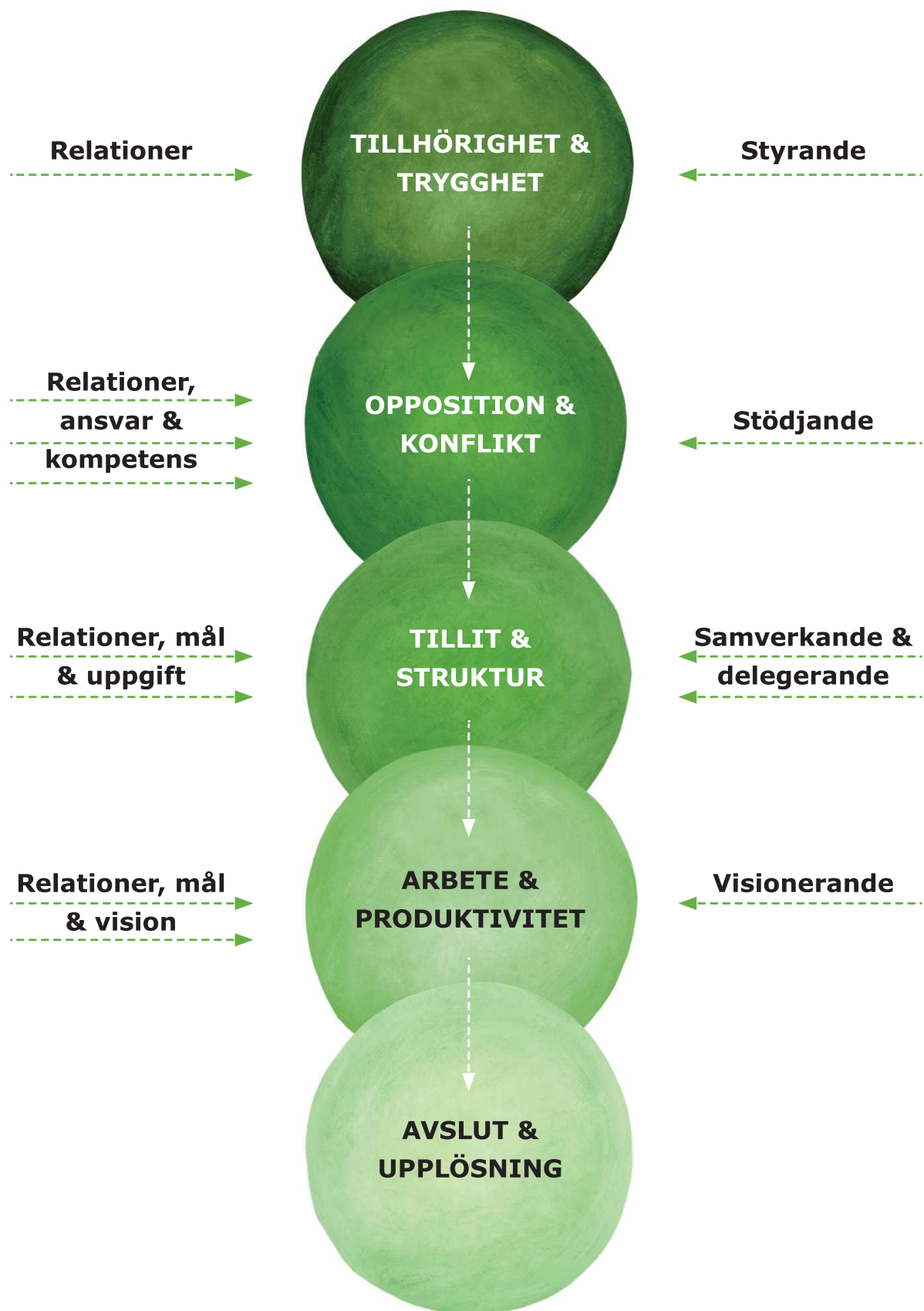
Så snart en grupp samlas och börjar interagera med varandra påbörjas en process. I cirklar som träffas under en längre tid kan man som ledare följa cirkelgruppens utvecklingsprocess som en utvecklingsresa och se hur den egna ledarrollen förändras för att anpassas till gruppens behov i de olika faserna.

Den amerikanske beteendevetaren Will Schutz utarbetade på 1960-talet en teori kring grupprocesser (FIRO, Fundamental Interpersonal Relations Orientation) som blivit vida spridd. Den bildar basen för de flesta teorier som nutida forskare formulerar kring hur grupper utvecklas och hur ledarskapet ska fungera. Schutz menar att det finns ett gemensamt mönster för hur alla grupper utvecklas och att ledaren genom att tolka i vilken fas gruppen befinner sig kan leda den på olika sätt – ett situationsanpassat ledarskap.

Den amerikanska forskaren Susan A Wheelan har utgått från FIRO och utvecklat en egen modell för att förstå gruppens utveckling. Den kallas IMGD vilket är förkortningen av Integrated Model of Group Developement eller på svenska ”integrerad modell för grupputveckling”. Wheelans modell innehåller fem stadier:

- tillhörighet och trygghet
- opposition och konflikt
- tillit och struktur
- arbete och effektivitet
- upplösning.

Enligt Wheelans forskning finns dessa utvecklingsstadier i alla arbetsgrupper. Dessutom kan man se ett tydligt mönster för hur länge ett stadium varar innan gruppen går vidare till nästa. Gruppen kan passera alla stadier under sin utveckling eller fastna i något stadium. Varje gång det kommer nya medlemmar till gruppen kan frågor från tidigare faser bli aktuella igen. Då måste gruppen hantera dessa frågor och kanske börja om från den faser. Även om en cirkel inte kan jämföras med en arbetsgrupp så går det att följa de olika stadierna för att se hur ledarskapet kan förändras alltefter som cirkeln utvecklas.



Modellen visar ledarens grad av styrning i gruppen. Vid start har ledaren en stor styrande roll, vartefter gruppen utvecklas och mognar i sin roll minskar styrningen.

### LEDA GRUPPEN TILL UTVECKLING

Vid första sammankomsten, på väg in i första fasen, tillhörighet och trygghet, har ledaren ansvar för att alla får information och känner sig sedda och trygga. Du som ledare vet förutsättningarna för cirkeln. Gruppen har ännu inte format sig, och ledaren bidrar genom att tala om hur saker och ting är eller ska vara utifrån sin position som utsedd ledare. Konkret handlar det om att utveckla regler och struktur för cirkeln, men också om förhållningssätt som att delta aktivt och ta eget ansvar för lärandet. Gruppen är beroende av sin ledare för att komma igång och ledarskapet bidrar till att minska hierarkin mellan ledare och deltagare. Positiv feedback från ledaren bidrar ofta till trygghet och samhörigheten i gruppen.

- **ÄGNA TID** åt att deltagarna lär känna varandra.
- **GE TYDLIG** information om vilka förutsättningar som finns för cirkeln.
- **BERÄTTA** om dina egna mål och ambitioner.
- **DISKUTERA** fram det gemensamma målet och de gemensamma reglerna.
- **GE UTRYMME** för informellt småprat (den viktiga kaffepausen!) som gör att deltagarna skapar relationer med varandra.

I *oppositions- och konfliktfasen* handlar det mycket om att hitta sin roll i gruppen. Finns några antydningar till missförstånd eller möjliga konflikter – lyft dem till ytan och red ut dem. Undersök vilka resurser och erfarenheter som finns i gruppen, och hur ni kan nyttja dem i cirkeln. Ledarrollen kan i denna fas bli mer av att handleda gruppen och vara en resurs. Din roll är att minska spänningen i gruppen och öka motivationen, intresset och fokus för uppgiften och målet.



- **JOBBA MED** uppgifter som kräver samarbete.
- **VISA ATT** du är beredd att delta själv.
- **BEHÅLL FOKUS** mot målet, sväva inte ut mot näraliggande mål/uppgifter.
- **STÄLL FRÅGOR**, sammanfatta och ge positiv respons till deltagarna.
- **SOM LEDARE** ska du närma dig gruppen medan ni gemensamt undersöker målet och vilka utmaningar som uppgiften för med sig.

Ledarens roll blir alltmer konsultativ och gruppen alltmer självgående när utvecklingen gått över i *tillits- och strukturfasen*. När gruppen funnit sin arbetsform och klarat ut relationer och roller är fokus helt och hållet på att nå målet.

- **DELEGERA** fler arbetsuppgifter till deltagarna.
- **ARBETA PÅ** att göra dig själv mindre styrande och mer coachande.
- **BEVAKA** överenskomna regler och strukturer.

I fasen *arbete och produktivitet* talar vi nu om en mogen grupp som verkar i samhörighet och samförstånd. För att ytterligare utveckla gruppens arbete kan ledaren utmana gruppen att till exempel pröva nya tankesätt eller svårare tekniker. Ledaren kan också behöva vara vaksam på förändringar som leder till att gruppen backar i sin utveckling.

- **FORTSATT FOKUS** på uppgiften och målet.
- **UPPMUNTRA** samarbete och kritiska frågor.
- **HJÄLP GRUPPEN** att ta beslut med logiskt och objektivet tänkande istället för med majoritet.
- **AVSLUTA** uppgifter och formulera nya.
- **BEVAKA** hur omvärlden ser på gruppen och hur gruppen ser på omvärlden och arbeta med att överbrygga eventuella klyftor.

I *upplösningsfasen* ansvarar ledaren för att gruppens arbete utvärderas, att medlemmarna i gruppen ger varandra feedback och uttrycker sina känslor. Det hjälper dem att fungera än bättre i framtida gruppkonstellationer.

- **UTVÄRDERA**, gärna både skriftligt och i en öppen process med reflekterande frågor i gruppen.
- **LÅT DELTAGARNA** ge återkoppling till varandra om arbetet i studiecirkeln.
- **HA EN TYDLIG** och gärna festlig avslutning – nu är vi klara!

## KOMMUNIKATION OCH KONFLIKT

En grupp kräver kommunikation, oavsett om det är samtalet i rummet eller via ett digitalt forum så utvecklas gruppen genom att integrera och kommunicera med varandra. För att skapa en bra gruppdynamik behövs förståelse för varandras olikheter. Ett av folkbildningens viktigaste verktyg för ökad kunskap och förståelse är dialogen och de utforskande samtalen.

Kanske kommer någon gång frågan som vi inte är överens om. Att ha olika meningar är inte ovanligt när man arbetar med grupper. Att lyssna på varandra och försöka förstå utan att nödvändigtvis hålla med eller ändra sin egen ståndpunkt kan vara en början.

Viktigt är att se konflikten, eller meningsskiljaktigheten, som en möjlighet till ny kunskap. En möjlighet att lösa ett problem. Varje gemensam lösning av ett problem leder gruppen och relationen framåt. Konflikter kan vara starka intressekonflikter (de inblandade tycker helt enkelt olika) men är ofta bara orsakade av hinder eller missförstånd i kommunikationen. Dessa kan handla om:

- olika tolkningar av en händelse eller att man till exempel tolkar ord och uttryck olika
- att det är tidspress
- att någon uppfattar ett intrång i sitt revir eller sin roll
- beteende, till exempel negativa attityder eller trakasserier
- skillnader i värderingar.

Som ett första steg kan dialog – att tala med varandra – vara en viktig del i lösningen av konflikten. I varje samtal finns valmöjligheten att föra det i dialogform eller som diskussion/debatt. I ett politiskt eller samhällskritiskt sammanhang kan det ha sin poäng att träna debattsamtalet eller att diskutera med hållbara argument men i de allra flesta fall är det dialogen och det gemensamma resultatet som eftersträvas. Alla vägarna leder dock fram till tänkbara lösningar.

Ibland går konflikter inte att lösa, till exempel om någon part passerat gränsen för vad som är okej. Prata i god tid med din kontaktperson på avdelningen så att du har någon att bolla med. I vissa fall handlar det inte om ömsesidiga konflikter utan om trakasserier, vilka givetvis hanteras annorlunda för att inte utsätta någon för fara. ●

**DIALOG**

*Betydelse:* Söka gemensam mening. *Syfte:* För att tala sig samman, men man måste inte tycka lika. *Konsekvens:* Det högsta gemensamma.

**DISKUSSION**

*Betydelse:* Skaka eller bryta isär. *Syfte:* För att söka sig en kompromiss. *Konsekvens:* Det lägsta gemensamma.

**DEBATT**

*Betydelse:* Slå ned. *Syfte:* För att övertyga. *Konsekvens:* En vinner, den andre förlorar.

När vi talar om samtal använder vi många olika ord – dialog, diskussion och debatt är några. Dialog kommer från grekiskan och betyder genom samtal. Diskutera kommer också från grekiskan och kommer från samma ordstam som dissekera, alltså att skära sönder motståndarens argument. Debattera kommer från latinets *de battere* och betyder slå sönder motståndarens argument.



.....

# VERKTYG

.....

## TIPS FÖR GOD DIALOG OCH GODA SAMTAL

### TIPS FÖR GODA SAMTAL:

- Uppmuntra att olika åsikter och synpunkter på ämnet förs fram så att alla ståndpunkter synliggörs, det gör samtalet bredare och intressantare.
- Ge alla deltagare ungefär lika mycket utrymme.
- Ta vara på deltagarnas olika behov och intressen.
- Relatera faktaunderlaget till egna erfarenheter och upplevelser för att göra frågeställningarna mer levande.

### PROBLEMLÖSNING OCH FRUKTBAR DIALOG.

- Visualisera gärna vad ni pratar om genom att använda hjälpmedel som blädderblock, post-it-lappar och tuschpennor, eller genom att använda digitala verktyg. Det hjälper deltagarna att tänka, minnas och dokumentera.

### UTVECKLA SAMTALET:

- Bygg vidare på vad andra säger (fördjupa resonemanget med hjälp av öppna frågor).
- Lyssna för att försöka förstå andra (be personen utveckla sina tankar, förklara lite mer).
- Skapa ett jämlikt förhållande (ge utrymme för alla att komma till tals).

- Bidra med ditt synsätt (förmedla utan att kräva och övertala).
- Ni behöver inte enas (förtydliga olikheter och tillåt att olika perspektiv och erfarenheter kommer fram i gruppen).

## SKAPA ETT BRA SAMTALSKLIMAT



● **TRYGGHET.** En förutsättning för ett gott samtal är att deltagarna känner sig trygga i gruppen. I en ny grupp tar det lite tid att nå den trygghetskänslan. Samarbetsövningar och presentationsövningar kan underlätta i början.

● **EN GOD MILJÖ.** Hur och var man sitter påverkar samtalet och att ha tillgång till kaffe/te, frukt eller vatten kan göra att man känner sig mer bekväm. Skapa bästa förutsättningarna i de rum/miljöer du använder.

● **DIALOG ELLER DISKUSSION.** Ett gott samtal är ingen tävling. I dialogen möts deltagarna på lika villkor och söker en gemensam lösning. I diskussionen handlar det om att bryta isär olika åsikter för att se vem som har rätt eller fel. När man leder ett samtal är det bra att veta vad man vill med samtalet, ofta är dialogen det bästa för att gemensamt utforska och skapa lärande samtal.

● **GE ALLA TID.** I en del grupper fördelar sig ordet på ett naturligt sätt så

att alla får lika mycket tid, i andra är några deltagare mer dominerande. Använd metoder för att se till att alla som vill kommer till tals.

● **FRÅGA OCH LYSSNA.** Att ställa frågor som lockar till reflektion och eftertanke är ofta ett sätt att fördjupa ett samtal. Tänk på att det är skillnad mellan att fråga och ifrågasätta. Lyssna aktivt på svaren och att ställa gärna följdfrågor som fördjupar samtalet.

## FOKUSFÖREMÅL SOM SAMTALSSTÖD



Fokusföremål är ett hjälpmedel som tydliggör vem som har ordet (kallas ibland talking stick eller talarpinne). Ett fokusföremål kan t.ex. vara en penna, ett äpple eller en boll. Den som har föremålet har talartid oavsett om personen väljer att tala eller vara tyst. Övriga deltagare är tysta och lyssnar aktivt utan att kommentera eller hitta lösningar. Man kan också använda föremål få att fördela talartid genom att t ex dela ut tre gem (eller andra mindre föremål) till var och en, lika många som de antal inlägg man får tid till.

Samtalsstartare är bildkort (t.ex. vykort) kan vara bra verktyg för att få igång samtal mellan människor. Det kan handla om att utifrån ett givet tema eller en frågeställning välja ett kort som kan beskriva ens ståndpunkt eller känsla. ●



## CIRKELN FRÅN START TILL MÅL

### FÖRSTA CIRKELTRÄFFEN

Den första träffen är speciell. Deltagarna kanske inte känner varandra, det finns både förväntningar och farhågor. Se till att du känner dig hemma i lokalerna eller med den digitala plattform ni ska mötas om träffen är digital. Titta på en grups behov enligt Susan Wheelan (i avsnittet om grupputveckling) och skapa en tydlig plan för träffen.

#### TÄNK PÅ:

- Kom i god tid.
- Möblera rummet på ett välkomnande sätt.
- Var tydlig med praktiska detaljer – det skapar trygghet.
- Förbered för hur ni ska presentera er för varandra. Välj omfattning och form för presentationen utifrån hur du tänker dig resten av träffen.
- Är gruppen helt ny – planera in någon lära känna övning som passar gruppen, både för att lära sig varandras namn och för att veta något om varandra som kan bidra till att det är lättare att lära känna varandra.
- Förbered gärna med papper och pennor för namnskyltar – ett snabbt sätt att skapa samhörighet i en grupp är att alla lär sig varandras namn.

Det kan tyckas vara enkla och banala saker men ordning och reda skapar trygghet och förtroende för dig som ledare när gruppen är ny. Det mesta



av det som sker under den första cirkelträffen ska bygga upp deltagarens trygghet och delaktighet, viktiga förutsättningar för ett framgångsrikt studiearbete i cirkeln.

### **NÄR DELTAGARNA KOMMER:**

- Möt vid dörren, hälsa på var och en.
- Förbered dig genom att läsa på deltagarnas namn i förväg.
- Hälsa välkommen och presentera dig själv.
- Presentera Studieförbundet Vuxenskolan. Gå igenom praktiska saker som brandutrymning, regler för säkerhet och SV:s deltagarförsäkring.
- Låt deltagarna presentera sig för varandra.

### **UNDER FÖRSTA CIRKELTRÄFFEN:**

- Börja med en aktivitet med tydlig koppling till cirkelämnet som engagerar flera sinnen och alla deltagare. Samla ihop gruppen med ett samtal kring cirkelämnet, mål och deltagarnas förväntningar.
- Diskutera gemensamma spelregler som att passa tider, förhållningssätt till varandra, respekt för varandras åsikter med mera.
- Notera gemensamma mål och förutsättningar på blädderblock eller med ett digitalt verktyg.
- Skapa eller uppdatera studie- eller arbetsplanen utifrån det ni kommer fram till.

- Utforska gemensamt deltagarnas tidigare kunskaper och erfarenheter, inventera material och kunskapskällor till cirkeln.
- Bestäm om ni ska ha en digital mötesplats mellan träffarna för de som vill, där diskussioner och utbyte kan fortsätta. Kanske kan ni sätta upp den direkt?
- Dags för kaffepaus, fruktstund, eller en nypa frisk luft beroende på vilket ni har behov av och vad gruppen kommit överens om.
- Efter pausen kan det vara lämpligt med ett arbetspass som du som ledare har förberett. Deltagarna får pröva det arbetssätt som du tänkt använda.
- Ungefär 15 minuter innan sluttiden kan man börja förbereda inför nästa träff. Vilka förberedelser behöver deltagarna göra? Är det något du som cirkelledare ska ta reda på eller plocka fram? Repetera tid och plats för nästa träff. Skicka gärna med en fråga eller uppgift att fundera på.
- Avsluta med en reflektionsrunda. Låt varje deltagare i tur och ordning säga något fritt ur hjärtat om den träff som ni just har genomfört.
- Sammanfatta när alla är klara och notera frågor som ni ska arbeta vidare med, som behöver svar eller där ni behöver fortsätta diskutera och komma överens om något.
- Markera ett tydligt avslut så att de som behöver passa en buss eller

skynda sig hem till barnvakten känner att nu är det okej att gå.

### **EFTER ATT DELTAGARNA HAR GÅTT:**

- Skriv ner några egna reflektioner över träffen.
- Gör en kom-ihåg-lista för det du lovat förbereda till nästa träff.
- Notera gemensamma överenskomelser.

### **KOMMANDE CIRKELTRÄFFAR**

- Justera din planering utifrån det du lärt dig om deltagarna och vad ni gemensamt har kommit överens om.
- Variera upplägget på cirkelträffarna så att personer med olika sätt att lära blir tillgodosedda: att hitta metoder där deltagarna får se, höra, göra, känna kan vara en utgångspunkt.
- Försök gärna använda digitala metoder som både utmanar lärandet och ökar engagemanget. Frågesporter, spelövningar och digitala tester är bra redskap som stimulerar lärandet.
- Förbered dig lika noga inför kommande träffar som inför den första.
- Genomför någon form av reflektion eller avstämning vid varje cirkelträff, muntligt, skriftligt eller digitalt.

- Cirkeln pågår även mellan träffarna. Kom överens med deltagarna om hur mycket tid var och en ska lägga ner på eget cirkelarbete.
- Bygg upp en rutin. Man kan gärna börja och avsluta varje träff på samma sätt för att ge struktur och trygghet till deltagarna.

### **UTVÄRDERA – REFLEKTERA – UTVECKLA**

Om studiecirkeln ska fungera optimalt är små utvärderingar under hela cirkeltiden en viktig metod. En enkel reflektion där varje deltagare får fundera över vad som hände under den föregående cirkelträffen och berätta något om det för de övriga i gruppen. Notera gärna på blädderblock eller i ett digitalt verktyg och gör en egen anteckning som dokumentation. Diskutera och kom överens om eventuella förändringar. Viktigt är att deltagarna först får en stund att fundera själva, innan de börjar redovisa muntligt. Vissa deltagare är snabba på att börja prata, men resultatet blir bättre om man ger alla samma förutsättningar: låt deltagarna fundera, få möjlighet att tala om sina synpunkter (det ska också gå att säga pass om man inte vill prata) och först därefter diskutera och värdera det som kommit fram i reflektionsrundan.

### **REFLEKTIONSFRÅGOR:**

Några frågor som du kan be deltagarna reflektera över efter varje träff:

- Vad var bra idag?
- Vad har jag lärt mig?
- Vad kan göras bättre?
- Hur fortsätter vi?

### DOKUMENTATION

Både för din egen utveckling som cirkelledare och för att deltagarna ska få med sig något konkret av cirkeln är det bra att dokumentera vad som händer. Gör noteringar efter varje träff, ta bilder, filma med mobilen, spara texter, tidningsurklipp, tidiga försök, provlappar – vad som finns att spara beror helt på karaktären på cirkelämnet. Tänk igenom i förväg hur och om cirkeln ska dokumenteras. Prata om det med deltagarna. Dokumentation kan gärna vara en gemensam uppgift för hela gruppen och din roll som cirkelledare kan vara att se till att det finns något som deltagarna kan få med sig hem efter sista träffen. Hur kan vi berätta om vad vi gjort i cirkeln och sprida erfarenheter, kunskaper och åsikter från cirkeln? Vilka kan vara intresserade av vad vi kommit fram till och vilka skulle vi vilja nå? Exempel på utåtriktade aktiviteter kan vara en utställning, debatt eller utfrågning, en skrift, en insändare, en teater- eller dansföreställning eller en film men också en presentation, en blogg, en digital affisch eller en hemsida.

### SISTA TRÄFFEN

Färdigställ det arbete som påbörjats under cirkeln. Återkoppla till målet, nådde vi ända fram? Utvärdera förväntningar, resultat och delaktighet. Om ni vid starten skrev ner förväntningar på cirkeln – ta fram dem och jämför. Vad kan göras annorlunda eller bättre en annan gång? Låt alla få reflektera och berätta eller gör en enkel övning där deltagarna själva kan notera på en skala från 1–10 på blädderblock. Ta reda på hur avdelningen utvärderar cirkeln, idag använder de flesta avdelningarna en digital utvärdering som kommer till deltagarna efter genomförd cirkel. ●



## METODBANK

**I METODBANKEN** har vi samlat övningar, metoder och verktyg som är användbara i cirkeln. Se vad du kan använda för att underlätta dialog och delaktighet, för att skapa rörelse och energi, eller reflektion och utvärdering under träffarna.

### LÄRA KÄNNA VARANDRA-ÖVNINGAR

I checklistan finns tips på saker som skapar trygghet i gruppen vid starten av cirkeln. Här finns tips på några enkla övningar att variera mellan för att checka in till cirkelträffen, för att lära känna varandra och för att alla ska få komma på plats, lämna vardagen och landa ”här och nu”.

- **OM JAG VORE.** Var och en får presentera sig utifrån:
  - Om jag vore en möbel i Antikrundan på TV så skulle jag vara...
  - Om jag vore ett land, skulle jag vilja vara...
  - Om jag skulle välja skådespelare till huvudrollen i filmen om mitt liv, så skulle jag välja...
- **EGENSKAPER.** Låt alla skriva sitt förnamn och sedan komma på en egenskap till varje bokstav. T.ex. Karin: K – Kreativ, A – Arbetsam, R – Rolig, I – Ivrig, N – Nyfiken.



● **TÄNDSTICKAN.** Tänd en tändsticka och berätta om dig själv så länge den brinner. Skicka tändsticksasken vidare till alla i gruppen. Man har något att hålla i händerna och presentationerna blir inte långrandiga.

● **INTERVJUA VARANDRA TVÅ OCH TVÅ.** Dela in gruppen i par. Varje par får intervjua varandra fritt eller med ett par förberedda frågor t.ex. Hur tog du dig hit idag? Vilket är ditt favoritdjur? Varför är du här idag?

Avsluta med en presentationsrunda där varje par presenterar den person som man intervjuat istället för att berätta om sig själv.

● **BILDPRESENTATION.** Använd vykort eller andra bilder med olika motiv. Lägg bilderna på golvet eller på ett bord. Deltagarna får välja en bild och associera till den i sin presentation.

Eller: be deltagaren visa en bild de har i sin mobil och presentera sig utifrån den. Är cirkeln digital kan deltagarna lägga upp bilden i forumet och presentera sig utifrån den där.

● **SPEEDDEJTING.** Deltagarna går runt i rummet och ska på given signal bilda par och presentera sig för varandra under en kort tid. På given signal byter de par och presenterar sig igen. Se till att båda personerna i paret får tid att presentera sig, ge t.ex. deltagarna instruktionen att de har 30 sek-

under var att hinna presentera sig. Man kan använda samma metod men ge gruppen en bestämd fråga som var och en ska svara på för varandra i paret. Syfte: skapar energi i rummet och många hinner hälsa på varandra.

● **"DETTA VISSTE DU INTE OM MIG".** Alla tänker ut något som de har gjort eller vill göra som ingen vet, t.ex.: "Jag har hoppat bungy jump" eller "Jag drömmer om att öppna en bokhandel". Be alla skriva ner på varsitt papper som du sedan samlar in. Låt sedan gruppen gissa vem som har skrivit varje lapp.

● **GEMENSAM NÄMNARE.** Samtala två och två och försök komma fram till något ni har gemensamt som ni inte visste om tidigare. Denna övning fungerar bra också i grupper där alla känner varandra.

● **TRIVSELREGLER.** Vad är viktigt för att du ska trivas i gruppen? Diskutera i mindre grupper om tre till fem deltagare. Spalta minst fem svar på frågan. Redovisa tillsammans. Kom överens om fem punkter som ni tillsammans ser som viktiga. Dessa punkter kan ni använda som regler eller förhållningsätt under ert arbete i gruppen.

● **HÄNDE, KÄNDE, LÄRDE.** Checka in med en kort reflektion kring frågorna: Vad hände, hur kändes det och vad lärde du dig vid förra träffen?

Börja med enskild reflektion och därefter samtal två och två. Varje grupp lyfter sedan något de pratat om i hela gruppen.

## METODER FÖR ATT SKAPA DELAKTIGHET

● **BIKUPOR.** Samtal i mindre grupper under en begränsad tid. En i varje grupp redovisar sedanför resten vad de har kommit fram till.

● **PAR.** Samtala två och två. Det kan vara som reflektion eller för att utforska något nytt. Uppmana deltagarna att hitta en ny samtalspartner, t.ex. genom att välja någon som de ännu inte pratat med. Variera genom att stå eller sitta och prata.

● **TRIOGRUPPER.** Samtala i grupper om tre. Om man vill kan man ha olika roller i triogruppen, en som talar, en som lyssnar och en som observerar och sedan berättar vad den observerat. Se till att alla får ha alla roller.

● **WALK & TALK.** Det är precis som det låter. Man diskuterar och tar en kort promenad samtidigt. Med fördel i par.

● **RUNDA.** Gå en runda och låt alla i gruppen få tid att säga vad de tycker. Under en runda är det viktigt att varje talare får säga det den vill utan att bli avbruten. Först efter att alla har fått

säga något är det öppet för diskussion igen.

● **MINGEL.** Låt deltagarna mingla runt i lokalen och diskutera en fråga eller ett ämne med varandra. Var tydlig med att de ska hinna prata med så många som möjligt. Använd gärna skön musik i bakgrunden. Instruera hur lång tid de har på sig att diskutera med en eller två deltagare innan de minglar vidare genom att ha en signal för när det är tid att byta samtalspartner.

● **BRAINSTORM.** Denna metod går ut på att säga det första bästa ni tänker på. Metoden har som syfte att tanka av deltagarna de idéer de redan har i huvudet och att få dem att fantisera fritt för att få fram helt nya tankar. Det är viktigt att deltagarna uppmuntras att delge gruppen sina tankar och idéer utifrån det ämne ni har för brainstormingen, sedan skriver ni upp allt som ni kommer att tänka på under det ämnet. Här gäller det att bara kasta ur sig saker utan att diskutera. Genom att höra andras tokiga idéer kommer man själv att associera till något, kanske helt nytt, som man inte annars skulle ha kommit att tänka på. Brainstorm kan med fördel göras digital genom t.ex. [www.menti.com](http://www.menti.com)

● **SÄTT AGENDAN TILLSAMMANS.** Låt deltagarna skriva ner på post-it-lappar frågor de vill diskutera, en fråga

per post-it-lapp. Häng upp alla lappar, ta bort eventuella dubletter. Om det behövs, låt deltagarna rösta genom att sätta kryss på de lappar de helst vill prata om. Varje deltagare har tre kryss och kan sätta alla på en lapp eller fördela dem på flera. Rangordna lapparna så att de med flest kryss kommer överst. Ha ett blädderblockspapper eller en whiteboard med tre kolumner, en som är agendan ni just gjort (alla post-it-lappar i prioriteringsordning), en som är märkt pågående och en som är märkt diskuterat. Flytta den översta lappen till mittenkolumnen, diskutera den frågan, när ni är färdiga, flytta den lappen till sista kolumnen och ta den näst översta lappen längst till vänster och flytta den till mitten. Fortsätt så. Ett effektivt sätt att sätta agendan för träffen där gruppen bestämmer vad som ska prioriteras.

#### ● **ENERGIZERS OCH ISBRYTARE.**

Syftet med energizers eller isbrytare är att komma igång både i kroppen och i knoppen. Det kan vara ett sätt att släppa lite på spänningarna, både de fysiska och de psykiska. Att våga vara lite barnsliga ihop och leka stärker gruppsammanhållningen. En energizer kan läggas in istället för en kortare rast. Förslag på övningar finns på [www.sv.se/cirkelledarnatet](http://www.sv.se/cirkelledarnatet)

● **BYT PLATSER.** Byt platser med varandra under träffen, då sitter inte sam-

ma personer bredvid varandra hela tiden. Syfte: man lär känna fler och slipper ”kompissnacket” under träffen.

● **TVÄRTOM.** Ett bra sätt att komma fram till lösningar på tämligen olösliga problem är att vända på det. Det är oftast lättare att klaga. ”Hur får vi mötet så dåligt som möjligt?” Efteråt så är det bara att vända på det, så har ni hur ”gör vi mötet bra”. Syfte: komma igång i en diskussion, få fler argument. Kan också användas för att se en motparts sida av ens arbete. Hur skulle en konkurrent eller bidragsgivare som vill dra ner bidragen kunna trycka ner vår verksamhet.

● **SORTERA.** Gruppen delas in i två lag, den som först kan sortera hela laget i rätt ordning utan att prata vinner. Du som ledare ställer påståendena som de ska sortera sig efter. Exempel att sortera sig efter: Vilken månad man är född på året, skonummer, hårfärg, längd eller ögonfärg. Du kan säkert hitta på fler själv! Syfte: att kommunicera utan att prata, kanske är det inte den som pratar mest som är bäst på att strukturera upp gruppen när de inte får prata.

## DISKUSSIONSMETODER OCH VÄRDERINGSÖVNINGAR

I alla metoderna under denna rubrik gäller det för dig som ledare att aldrig ta ställning. Tala inte om vad du tycker eller tänker, då har du dödat det öppna klimatet. Det handlar om deltagarnas värderingar och din uppgift är att leda dem igenom men inte att färga dem.

● **FYRA HÖRN.** En fyra-hörn-övning är en metod som är väldigt bra att få igång diskussioner med. Här får också deltagarna möjlighet att ändra ställningstagande efter diskussionen. Välj en frågeställning eller ett påstående. Det är viktigt att det inte finns några rätt eller fel av alternativen, man ska inte kunna svara "fel" på påståendet. Det är också viktigt att det alltid finns ett öppet hörn där man kan ställa sig om man inte håller med om något eller om man har en egen idé. Ställ frågan och be deltagarna ställa sig i det hörn som bäst stämmer med deras åsikt. Nästa steg är att man får prata ihop sig i hörnen, varje hörn får sedan presentera hur de har tänkt. Det är hel okej att under övningen byta hörn. Syfte: alla får ta "fysisk" ställning, men själva välja om de vill förklara sig eller argumentera.

● **LINJEN.** Linjen liknar fyra-hörn på det sättet att det inte finns några rätt

eller fel, men här finns det större möjlighet till gradering av sitt ställningstagande. Här finns det två alternativ till en frågeställning, i två ändar av en tänkt linje. Deltagarna får ta ställning var som helst längs linjen. Man kanske tycker lika mycket om äpplen och päron, då ställer man sig mitt på linjen, osv. Syfte: alla får ta "fysisk" ställning, de "vanliga" reglerna i en diskussion slutar att gälla. Kan vara bra för att förtydliga att det finns många olika grader på påståendena.

## UTVÄRDERINGS- ÖVNINGAR

● **PMI.** Gör tre kolumner: Plus, Minus och Intressant, på en tavla, ett papper, eller i ett digitalt verktyg. Fyll sedan i varje kolumn och diskutera vad som var bra (plus), vad som var mindre bra (minus) och vad ni tycker var ett guld-korn som ni skulle kunna utveckla till nästa gång (intressant).

● **UTVÄRDERA MED EN KÄNSLA.** Rita en linje på tavla eller blädderblock. I ena änden av linjen ritar du en glad smiley och i den andra änden en ledsen/neutral smiley. Deltagarna får genom att rita ett kryss på linjen visa hur träffen har varit.

● **DIGITALA UTVÄRDERINGAR.** Använd ett digitalt verktyg där deltagarna kan svara på några frågor eller marke-



ra på skalor från t.ex. 1–10 hur de upplevt träffen.

## REFLEKTIONS- ÖVNINGAR

● **TÄNKA TYST FÖR SIG SJÄLV.** Ge gruppen en fråga att reflektera över, be alla tänka tyst för sig själva. För att kolla av att alla verkligen tänkt klart kan du be deltagarna lägga armarna i kors när de tänkt färdigt. När alla är färdig-tänkta tar du en runda där alla delar med sig av det de tänkt på. Syfte: se till att även de tystare får dela med sig samt att du som ledare får en inblick i vad som rör sig i allas huvuden vad gäller en viss fråga, dessutom tvingas alla till reflektion.

● **MED BILDER SOM SYMBOLIK.** Lägg ut en massa olika bilder eller symboler på golvet, låt deltagarna välja en symbol/bild för "hur de känner sig just nu" och en för något "de lämnar efter sig/vill slippa tänka på under dagen".

● **AVSLUTANDE REFLEKTION.** Be deltagarna att enskilt under ett par minuter tänka tillbaka på aktiviteten/dagen/cirkeln utifrån följande frågor:

- Vilka frågor har väckts?
- Vad var nytt för mig idag?
- På vilket sätt har jag bidragit till mitt och andras lärande idag?
- På vilket sätt kan jag använda min nya kunskap?

- Vad tar jag med mig härifrån?
- Sedan förra cirkelträffen har jag tänkt på...
- Detta har gjort starkt intryck på mig...
- Det här vill jag veta mer om...

Du kan t.ex. sätta på stilla musik och tända några levande ljus under den enskilda reflektionen. Avsluta reflektionen med att låta alla delge gruppen sina reflektioner.

## FLER METODER

Fler tips på metoder hittar du här;

[www.sv.se/cirkelledarnatet](http://www.sv.se/cirkelledarnatet)

[flexikon.folkbildning.net](http://flexikon.folkbildning.net)

[www.metodbanken.se](http://www.metodbanken.se) ●

**STUDIEFÖRBUNDET VUXENSKOLANS** vision är ett samhälle där varje människa växer genom kunskap, insikt och delaktighet. Vår idé och verksamhet är starkt förankrad i demokrati, jämställdhet, humanism och hållbarhet. Studieförbundet Vuxenskolas värdegrund och vision bidrar till att frigöra människors kraft, engagemang och utveckla sin kreativa förmåga.

Studieförbundet Vuxenskolan är den mest pådrivande lokala kraften för utveckling av föreningsliv och kultur. Det bygger ett demokratiskt och hållbart samhälle.

.....

**SOM CIRKELLEDARE** är du med och bidrar till människors och civilsamhällets utveckling! *Leda cirkel* är en handbok för dig som leder cirklar i Studieförbundet Vuxenskolan. Den passar också bra för dig som leder andra aktiviteter så som möten, kurser och workshops eller för dig som bara vill lära dig mer om folkbildning.

I handboken kan du lära dig om: ● *Folkbildning*: bakgrunden och sammanhanget till cirkeln och cirkelledarrollen. ● *Cirkelledarskapet*: om att leda till lärande och att arbeta med grupper. ● *Verktyg och metoder* för goda samtal och utveckling i cirkeln.