Modulens titel: Socialt ledarskap

Utvecklad av

Översikt av modulen:

Lektion 1. Kommunicera som ledare. 1. Välj och använd de mest lämpliga sociala nätverken för min organisation och förvandla enkla meddelanden till innehåll med högt mervärde. 2. Behärska teorin och övningen av aktiva lyssnings- och assertivitetstekniker för att uttrycka mina tankar, önskningar och känslor tydligt, artigt och bestämt i varje situation men alltid med tanke på empati.	
Activity	**Learning outcomes**
Aktivitet0. Flaggor. En introduktions- och uppvärmningsaktivitet.	1. Identifiera personliga egenskaper och dela dem med resten av gruppen med en öppen och välkomnande attityd.
Aktivitet1. Uppfriskande allt jag vet om ledarskap	2. Upptäck gruppens kollektiva kunskap genom att se vad som är gemensamt och vad som skiljer sig bland gruppdeltagare. 3. Utforska och identifiera egenskaper hos min personlighet som ledare nu och under hela mitt liv.
Aktivitet2. Hur man använder sociala medier i min organisation	4. Identifiera de mest lämpliga sociala nätverken för den organisation jag leder och använd lämpliga verktyg för att kommunicera dess budskap och syfte. 5. Att veta hur man anpassar figuren av "influencer" till min organisation för att strategiskt positionera den i digital marknadsföring. 6. Att kunna välja, klassificera, filtrera och syntetisera relevant och relevant information på ett kritiskt och systematiskt sätt för min organisation. 7. Skapa innehåll som ger verkligt mervärde för andra: gå utöver att bara dela
Aktivitet3 Jag och berättande	8. Känna igen och identifiera kraften i mina ord och verbala och icke-verbala uttryck i interpersonella relationer med interna och externa medlemmar i organisationen. 9. Att känna till strategier för att förbättra och genomföra mina kommunikationsförmåga anpassade till situationen och till de olika språkregisterna. 10. Att tillämpa berättande som en teknik för att engagera en publik, bygga empati och få tillgång till dem känslomässigt.
Aktivitet4: Lära sig att utveckla aktivt lyssnande	11. Förstå skillnaden mellan att höra och lyssna. 12. Tillämpa tekniker för aktivt lyssnande som innebär att veta hur man "läser" vad som ligger bortom vad som hörs från potentiella samtalare och att veta inte bara vad de säger utan också vad de försöker kommunicera.
Aktivitet5 Självsäkerhet för att leva och arbeta bättre	13. Välj lämpliga sätt att på ett tillfredsställande sätt uttrycka mina tankar, önskningar eller känslor på ett tydligt och ordnat sätt i olika situationer och uppmuntra andra att göra detsamma. 14. Identifiera och tillämpa tekniker som hjälper dig att vara mer självsäker och inte rädd för att säga vad du vill eller tror.

Lektion 2: Leda en social organisation. **Lektionsmål:** **3. Identifiera och differentiera de delar av organisationen som måste finnas kvar från de som måste ändras och transformeras, oavsett om det är organisationskulturen, uppgifter, funktioner, attityder eller vertikal / horisontell struktur.** **4. Uppskatta vikten av att definiera roller i organisationen och experimentera med rollen som karismatisk ledare för att involvera ett helt team och uppnå positiva relationer mellan dem.**	
Aktivitet6 Strategisk vision I	15. Identifiera styrkor, svagheter, möjligheter och hot som min organisation genomför grundläggande strategisk analys. 16. Undersök strategier för att lyckas hantera förändringar i en organisation. 17. Förstå den strategiska planeringsprocessen och identifiera de olika faserna, med relevans för planens utvärderings- och övervakningsfas för ständig förbättring av organisationen
Aktivitet7 Lära sig att ge feedback	18. Lär dig och använd feedbacktekniker för att bygga positiva relationer mellan medlemmar i organisationen och förbättra processer och slutresultat. 19. Gör upp med sätt att regelbundet uttrycka uppskattning av andra för vad de har gjort eller gör.
Aktivitet8 Ett stopp på vägen till positivt tänkande. En berättelse om motståndskraft.	20. Skilja mellan begrepp som positivt tänkande, motståndskraft, analytiska färdigheter och kritiskt tänkande. 21. Aktivera förmågan att hantera konformism och modlöshet och skapa positivt kollektivt beteende. 22. Skilja ut huvudprinciperna för karismatiskt ledarskap.
Lektion 3: Gemensamt skapande och korsbefruktning **Lektion mål:** **5. Använd alla kreativa tekniker som jag känner till och skaffa nya för att bygga en öppen samverkande kultur och därmed skapa nya nätverk och interaktioner både inom och utanför organisationen.**	
Aktivitet9 Kreativitet eller hur man kombinerar olika idéer.	23. Förstå kreativitet som en mental process för att kombinera tidigare idéer för att skapa något nytt. 24. Använd olika tekniker för att vara mer kreativa och för att öka kreativiteten hos andra.
Aktivitet10 Bygga nätverk och länkar med“The Fish Tank”	25. Lär känna och sätt i praktiken nya metoder för att utöka min professionella sociala miljö. 26. Identifiera och genomföra strategier för att attrahera och välja talang genom nätverk och sociala nätverk.
Aktivitet11 Uppmuntra deltagande och dela insikter om ideella organisationer	27. Förstå att en öppen och samverkande kultur är en viktig teknik för att öka engagemanget och deltagandet för en organisations medlemmar. 28. Skapa och utveckla en säker miljö där mina teammedlemmar kan dela idéer, utbyta insikter och bli hörda och övervägas.

Lektion 4: Min personliga väg som ledare. **Lektion mål:** **6. Skissera och implementera de kognitiva mekanismerna för inneboende och yttre motivation och vet hur man tillämpar dem både i mig själv och i mina kollegor.** **7. Utveckla en positiv berättelse där negativa händelser omvandlas till möjligheter för både min egen och organisationens karriär.**	
Aktivitet12 Självmedvetenhet	29. Att kunna dela min berättelse om framgångar och misslyckanden som en berättelse från utgångspunkten till nuet, förvandla krismoment till kritiska inlärningspunkter eller möjligheter.
Aktivitet13 Självreglering	30. Vet hur de psykologiska mekanismerna för motivation fungerar och har tekniker för att omsätta dem i praktiken. 31. Identifiera både individuella och teammotivationsproblem och vet hur man hittar lämpliga strategier för att förbättra inneboende motivation.
Aktivitet14 Sluta utbildningscirkeln.	32. Stäng aktivitetscykeln och dra slutsatser. 33. Utveckla en framtidsvision och lär dig att förmedla mina egna förväntningar

Föreslagen tid för hela modulen: 21 timmar och en halv.

Lektion 1: Kommunicera som en ledare

Lektion mål:

1) Välj och använd de mest lämpliga sociala nätverken för min organisation och förvandla enkla meddelanden till innehåll med högt mervärde.
2) Behärskar teorin och övningen av aktiva lyssnings- och assertivitetstekniker för att uttrycka mina tankar, önskningar och känslor tydligt, artigt och bestämt i varje situation men alltid med tanke på empati.

Aktivitet0. Flaggor. En introduktions- och uppvärmningsaktivitet.

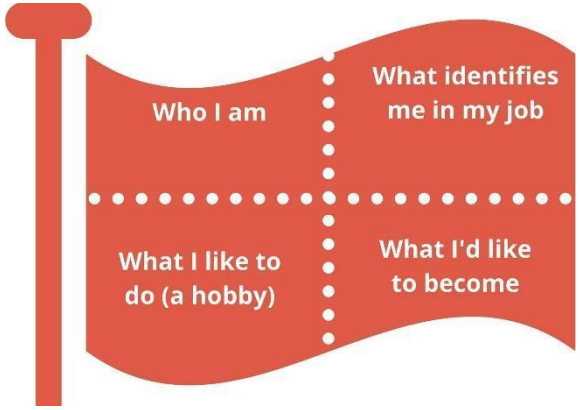
Avsedda lärandemål:

1. Identifiera personliga egenskaper och dela dem med resten av gruppen med en öppen och välkomnande attityd.

Tid	30 minuter
Kursledare	Innan du börjar med någon Aktivitet och efter att ha förklarat projektets mål ger handledaren ”Reflektionshäftet” (BILAGA II) till var och en av eleverna. Dessutom förklaras det att vart och ett av avsnitten innehåller några reflektionsfrågor relaterade till var och en av modulerna vi ska arbeta med under sessionerna. Efter aktiviteterna kommer facilitator komma ihåg att de har några extra frågor att reflektera över. Dessa frågor är inte extra uppgifter,

men det rekommenderas att spendera några minuter i pauserna eller till och med i slutet av dagen för att arbeta med dem.

“Flaggor” är en lära känna dig övning som hjälper människor att uttrycka vad som är viktigt för dem eller mer om sig själva.
Handledaren ber eleverna rita en flagga som innehåller några symboler eller bilder som beskriver vem de är, vad deras professionella identitet är, om den motsvarar vad de studerade, om de är dedikerade till vad de trodde på när de startade sina studier eller deras karriärväg, vilken roll de spelar i sin organisation, i vilket skede i sin karriär de är, vad som är viktigt för dem idag (facilitator kan välja beroende på gruppens profiler. Vi föreslår de artiklar som anges i bilden nedan).
Varje flagga är uppdelad i 4 eller 6 segment. Det är viktigt att betona att handledaren bör göra det tydligt att eleverna ska rita något relaterat till var och en av de fyra instruktionerna som ges. Ibland känner de sig kanske inte inspirerade att rita något, eller de säger att de inte har tillräckligt med färdigheter för att rita något. Det är viktigt att tvinga denna förmåga lite, så att eleverna kan föreställa sig något grafiskt.
Facilitator ger alla 15 minuter att rita sina flaggor. Be några av gruppen dela sina flaggor och förklara innebörden av vad de ritade.



Studerande aktivitet	Eleven förväntas kunna visa, inom den fastställda tiden, funktioner i sin personliga identitet genom ritningar. Han / hon förväntas också kunna dela dem muntligt med resten av deltagarna för att börja lära känna varandra. Övningen är tänkt som ett första steg för att skapa en positiv arbetsmiljö och en elevvänlig attityd för vidare lärande.
Material	Pappersark, kritor, markörer och färger.
Länkar #	Länk till ytterligare information om att bygga självidentitet: https://www.researchgate.net/publication/42798209_What_is_identity_A_sociological_perspective

Aktivitet1. Fräscha upp allt jag vet om ledarskap

Avsedda lärandemål:

2. Upptäck gruppens kollektiva kunskap genom att se vad som är gemensamt och vad som skiljer sig bland gruppdeltagare.
3. Utforska och identifiera egenskaper hos min personlighet som ledare nu och under hela min livsresa.

Studentförberedelse::

Time	90 minuter Del 1: 30 minuter del 2: 60 minuter
Kursledare	**Del 1:** beroende på antalet deltagare skapas två eller tre lag. Utan att tala måste de använda sina kroppar och inget annat för att låtsas att de är en maskin. Handledaren kommer i hemlighet att tilldela varje lag en annan

	maskin. Det kan vara vilket objekt som helst som har lätt identifierbara delar och rörelser: ett lok, en tryckkokare, en tvättmaskin, ett litet plan etc. Teamet måste organisera sig för att bygga den maskin som har tilldelats dem och de andra teamen måste på kort tid gissa vilken maskin de är. Då måste varje lag avgöra vem som har varit den bästa ledaren / ledarna och bestämma varför. De kommer också att förklara vad som kunde ha förbättrats för att uppnå målet. Hur tror du att detta tillämpas på verkliga uppgifter? Vilka svårigheter har du mött? Tror du att ord skulle ha gjort uppgiften enklare? Andra delen: Vi kommer nu att fokusera på kompetensen hos självkännedom så att eleverna får reda på vilka roller de identifierar sig med och vad de vet om sig själva. För att slutföra uppgiften och i samma team kommer vi att arbeta med ledarkort och enligt teorin om Benne och Sheats. Denna teori kommer att användas som ett verktyg för att underlätta för eleverna självidentifiering och för att göra rollerna tydligare. Var och en av deltagarna får ett kort eller en översikt med de två olika rollkategorierna och deras förklaring (se bilaga I). - Uppgiftsroller: Initiator / bidragsgivare, Informationssökande, Informationsgivare, Opinionssökande, Opinionsgivare, Utarbetare, Koordinator, Orienter, Utvärderare / Kritiker, Energizer, Procedurtekniker, Inspelare. - Personliga och sociala roller: Uppmuntrare, Medlaren, Kompromissaren, samtalsledaren, Observatören / kommentator, Följaren. Tre kolumner ritas (en eller två i varje kategori). Varje elev måste skriva och identifiera några av dessa rollkategorier i sin portfölj

Jag agerar för närvaran de som...	Enligt min nuvarande kapacitet och behov (i min organisation) kunde jag så småningom fungera som ...	Roller som jag skulle tycka mycket svåra att lära mig, nästan omöjliga

Det är viktigt att inte identifiera roller med det verb som ska vara, eftersom det tar bort möjligheten till förändring.

1. Det finns en tredje kategori analyserad av Benne och Sheats. Det är troligt att var och en av oss kommer att agera delvis med någon av dessa dysfunktioner någon gång i våra liv. Det beror på vår karaktär men också på vårt sinnestillstånd eller situation under ett givet ögonblick. Gör samma sak som i föregående övning. Om du identifierar en annan störande roll som författarna inte har identifierat, inkludera den också.

Dysfunktionella eller individualistiska roller: Härskaren, Blockerare, bekräftelsesökaren, martyr, avbrytaren / Playboy eller Playgirl, Dominatorn, hjälpsökaren, dold agenda deltagaren * Låt oss lägga till en annan möjlighet som är den "osynliga". Han deltar inte mycket, kanske på grund av osäkerhet eller för att han tycker att hans åsikt inte är tillräckligt bra. Han hindrar inte dynamiken men han bidrar inte heller med något. Det är troligt att när han placeras bredvid en "uppmuntrande" roll kan han förändra sin roll.

Nu eller någon gång i min karriär har jag agerat som ...	Denna inställning kan ha orsakat konsekvenser som ...

	Det förklaras att denna första analys måste hållas nära och tillgänglig under nästa aktiviteter. Det är ett öppet dokument där de kommer att presentera anteckningar när vi går vidare i aktiviteterna. Hur lätt var det för dig att identifiera dig? Hur ofta spenderar ni tid på att analysera er själva? Gör du det i din organisation? Vilka delar har varit svårast för dig?
Studerande aktivitet	Alla deltagare förväntas bli gradvis involverade i aktiviteterna. Denna första Aktivitet är att värma upp och lära känna varandra. Det förväntas också att de reflekterar över de frågor de har arbetat med och att de gör det frivilliga Aktivitet för en bättre prestation av sessionen. För elever som är intresserade av att utöka sina kunskaper om ledarroller rekommenderar vi två böcker: ● Sinek, Simon: *Start with Why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action.* ● Goleman, Daniel. *Leadership: The Power of Emotional Intelligence Kindle Edition.* Om någon vill ha ett bredare perspektiv på rollerna ur psykologisk synvinkel kan de hitta mer information på: https://psycnet.apa.org/record/1999-13879-001 *I slutet av lektionen påminns eleverna om att fylla i reflektionshäftet.*
Material	Klassrum med gott om plats med borttagna stolar och bord; kort från bilaga I och en vit tavla för att skriva slutsatser.
Länkar #	Mulder, P. (2019). Benne and Sheats Group Roles. Retrieved [20th May] from ToolsHero: https://www.toolshero.com/leadership/benne-sheats-group-roles/

Övrigt	Som ett alternativ kan Aktivitet göra en reflektion eller brainstorming med gruppen elever om referensledare vem de har, vilka färdigheter dessa ledare har och varför de betraktar dem som ledare.

Aktivitet2. Hur man använder sociala medier i sin organisation

Avsedda lärandemål:

4. Identifiera de mest lämpliga sociala nätverken för den organisation jag leder och använd lämpliga verktyg för att kommunicera dess budskap och syfte.
5. Att veta hur man anpassar figuren av "influencer" till min organisation för att strategiskt positionera den i digital marknadsföring.
6. Att kunna välja, klassificera, filtrera och syntetisera relevant och relevant information på ett kritiskt och systematiskt sätt för min organisation.
7. Skapa innehåll som ger verkligt mervärde för andra: gå utöver att bara dela.

Student förberedelse:

Time	**90 minuter**
Kursledare	Nu när vi känner till varandra bättre kommer vi att göra om de ursprungliga lagen om det behövs så att de är balanserade efter roller. Deltagarna själva kommer att uppmanas att dela med sig av sina tankar om hur man balanserar dessa lag. Helst borde vi ha två eller tre team på cirka fyra personer. Första delen: Facilitatorn kommer att ha flera kort med namnet på den tredje sektorns organisationer i sitt land. Dessa kommer att vara stora, välkända organisationer. Varje lag måste välja ett av dessa kort slumpmässigt. Uppgiften blir att göra en analys av den sociala nätverksstrategin genom design av infografik. Resultatet av denna infografik måste vara en sammanställning av god praxis (baserat på en verklig upplevelse gör vi en generalisering av hur det ska vara). De bör baseras på Internet-

	undersökning av de plattformar de använder (webb, LinkedIn, Twitter, etc.). Denna infografik måste innehålla minst: 1. Uppdrag och mål. Var finns de på webben? Är de tydligt uttryckta? 2. Målanalys. Vilka är dom? Var är de? Vilka plattformar använder de? Identifiera direkta intressenter och sekundära intressenter. 3. Funktioner som ges till vart och ett av deras sociala nätverk. Skillnader och likheter. 4. Vilken typ av innehåll delar de? Försök att klassificera det i tre eller fyra typer av innehåll. 5. Alla förslag på förbättringar. När eleverna har avslutat sin infografik presenterar de och kommenterar dem. Frågor för diskussion: - Tror du att den här organisationen är känd av alla? Varför ja / nej? Är det bra att alla känner till organisationen? Hur tror du att det uppnås? - Känner du till ”influencer marketing”? Tror du att det kan tillämpas på dina organisationer? Finns det någon av de organisationer du har analyserat kända personer? Beskriv de viktigaste funktionerna i influencer-marknadsföring om de inte är kända. I slutet tar eleverna fem minuter att diskutera inom sina team de möjliga fördelarna och nackdelarna med denna typ av marknadsföring. När de väl har diskuterat och delat sina insikter kommer hela gruppen att dela sina slutsatser med facilitatorn.
Studerande aktivitet	Detta Aktivitet kräver avancerade analytiska färdigheter. Studenter förväntas kompensera eventuell brist på kunskap om detta ämne genom att dela information mellan teamet eller helt enkelt kunna leta upp det de inte känner till på Internet.

	Infografiska verktyget ger möjlighet att organisera den fragmenterade kunskapen och presentera den som en slutsats. Utmaningen är att sammanfatta allt så att kunskapen snabbt kan fångas. De lag som inte lyckas gå framåt så snabbt som övriga bör stödjas genom att ge råd om hur man förbereder teorin för infografik genom Post-it lappar och om hur man organiserar informationen som de analyserar på organisationernas webbplatser. Handledaren måste gå runt lagens bord för att se och stödja med insikter. I slutet av lektionen påminns eleverna om att fylla i reflektionshäftet.
Material	Kartong, Post-it lappar och färgade markörer. Datorer eller mobiler med internetanslutning.
Länkar #	En artikel om “How to create an infographic”: https://www.canva.com/learn/how-to-create-an-infographic-design/ eller om facilitatorn föredrar att visa en kort video: https://www.youtube.com/watch?v=nLxQAa5Sras Extra material - Artiklar som går djupare https://www.forbes.com/sites/forbesnonprofitcouncil/2018/04/05/seven-tips-for-nonprofits-looking-to-leverage-influencer-marketing/ https://sproutsocial.com/insights/influencer-marketing/ https://digitalmarketinginstitute.com/blog/6-digital-marketing-strategies-for-non-profits-corporate
Övrigt…	Denna aktivitet bör anpassas till respektive lands tredje sektororganisationer. Det finns två olika sätt att göra denna aktivitet:

	1. Du kan tilldela varje team ett socialt nätverk och två eller tre organisationer för att jämföra dem, 2. Eller så kan varje team tilldelas en organisation för att studera alla sina sociala nätverk på djupet. Material som ska förberedas i förväg: En Prezi- eller Powerpoint-presentation med en bild inkluderande en infografik över stegen i en lämplig marknadsföringsstrategi och en annan bild med funktionerna i inflytande marknadsföring. Handledare bör vara beredda att förklara den teoretiska delen av den här aktiviteten, bara om gruppen de arbetar med inte vet om den. Deltagare intresserade av att utforska mer om ämnet och lära sig mer om sociala medier och dess inflytande på ledarskap kan rekommenderas följande avläsningar: ● https://www.spencerstuart.com/research-and-insight/why-social-media-is-a-leadership-must ● https://www.forbes.com/sites/johnkotter/2019/01/24/three-ways-social-media-make-you-a-better-leader/?sh=7ecc5cf7f82f ● https://www.canva.com/learn/social-media-for-nonprofits/ ● https://www.sendible.com/insights/social-media-for-nonprofits

Aktivitet3: Me & Storytelling

Avsedda lärandemål:

8. Känna igen och identifiera kraften i mina ord och verbala och icke-verbala uttryck i interpersonella relationer med interna och externa

medlemmar i organisationen.
9. Att känna till strategier för att förbättra och genomföra mina kommunikationsförmåga anpassade till situationen och till de olika språkregisterna.
10. Att tillämpa berättande som en teknik för att engagera en publik, bygga empati och få tillgång till dem känslomässigt.

Student förberedelse:

Time	120 minuter
Kursledare	**Del 1**→En fullständig kurs i kommunikationsförmåga skulle ta veckor eller till och med månader. I detta Aktivitet kommer vi att komma ihåg några grundläggande begrepp och sätta i praktiken vårt personliga sätt att kommunicera och ha utrymme att självutvärdera och få feedback från kamrater. Denna Aktivitet är uppdelad i två delar: en första teoretisk del och en andra praktisk del. I den första teoretiska delen kommer vi ihåg grundläggande begrepp för kommunikation, ordets etymologi, den klassiska kommunikationsmodellen där information ges på ett enkelriktat sätt och mottas passivt (avsändare, mottagare, meddelande, kanalkod), till en modell av det språk som används eller en pragmatisk modell. **Frågor för inledande diskussion:** Kommer du ihåg vad du lärde dig i skolan? Lärde ditt utbildningssystem dig att tala? Var förväntar du dig att detta skulle ha lärt dig: grundskola,

gymnasium, yrkesskola, högre utbildning? Vad är kommunikation? Vilka element spelar in?

Är du bekant med Searle's speech acts? Vi förklarar Searle's arbete med tal handlingar och vikten av kontext.

Vilka färdigheter ska en bra berättare behärska? Är den medfödd eller lärd? hur tror du att det uppnås? Leder upprepning av samma berättande Aktivitet till förbättringar? Vad mer kan vi göra för att förbättra?

När grundteorin har granskats kommer vi att undersöka Övriga möjliga frågor:

Vad har du lärt dig om att tala offentligt som vuxen? Hur tränar du? Måste du göra det ofta? Vilka individer, läsningar eller upplevelser har hjälpt dig i ditt liv?

Målet med denna första del är att förstå komplexiteten i att bemästra kommunikationsförmåga. Eleverna måste vara försiktiga med förenklade modeller och mirakelformler för att tala bra är så svårt att det tar en livstid att lära sig. Det är en kontinuerlig process och kan inte läras över en natt. Det beror också på många faktorer. Det som är sant är att övning utan analys av egen och övrigas inte hjälper till att förbättra.

Det är därför vi ska analysera oss själva här.

Studerande aktivitet	1. **Ett**, på fem eller tio minuter ombeds varje elev att skriva i sin självkännande anteckningsbok en kort reflektion över hans / hennes sätt att uttrycka sig själv och tala offentligt. Det måste finnas minst två positiva aspekter och en aspekt att arbeta med för att förbättra (det spelar ingen roll vad eleverna skriver, men det måste finnas två positiva aspekter för att varje aspekt ska kunna förbättras). Detta sparas i slutet av aktiviteten. 2. **Två,** vi introducerar de grundläggande begreppen berättande. Vi påminner om att det är det äldsta sättet att överföra kunskap. Mänsklighetens historia har alltid undervisats i form av berättelser. Det som började som myt blev senare mänsklig historia. Under hela våra liv skapa en berättelse om vem vi är och vi skapa berättelser om vem övriga är. Vi skapar mening och symboler för att förstå vad som händer oss. Innan man ens skrev, berättade folk historier för varandra. Det spelar ingen roll om dessa berättelser var imaginära eller verkliga. Vad som är relevant är att de liknade livet. Berättelser handlar om att få kontakt med vår publik / lyssnare. Användningen av språk, pauser och intonationer ökar den empatiska effekten exponentiellt. Berättelserna som håller ut över tiden, de mest minnesvärda, är de universella. De skapar empati eftersom de hänvisar till verkligheter som påverkar hela mänskligheten när som helst. Män och kvinnor som vi identifierar oss med. För den aktuella saken kan berättande användas för att berätta vår personliga historia. Eller det kan till och med anpassas till vår organisations historia, även om det inte är så lätt att strukturera dem framgångsrikt.

Denna berättarteknik kombinerad med Joseph Campbell **" The Hero's Journey "** modell kan vara ett kraftfullt verktyg för självkännedom.

Facilitatorn förklarar kortfattat hjältens resa och de 8 arketyperna: hjälten, skuggan, mentorn, allieringen, tröskelvaktaren, heralden, trickster, shapeshifter.

- Nu ska vi arbeta i grupper om tre personer. Deltagarna i varje lag ombeds att kortfattat berätta för varandra om deras yrkeskarriär. Sedan väljer de en av en teammedlems karriärer för att bygga en berättelse och tillämpa berättartekniken.
- Det är viktigt att de ger det en viss grad av "litteraturisering" eller fiktivitet (måste berättas som en historia) men utan att gå så långt att uppfinna fakta. De har 30 minuter på sig att förbereda den och de kan bara använda orden och deras kropp. Undantagsvis kan de använda ett symboliskt objekt (endast ett). De kommer inte att kunna skriva eller rita något på tavlan.
- Några tips för aktiviteten:
- Huvudpersonen kan inte vara en organisation utan en individ.
- Historiens struktur är sekventiell: huvudpersonens första problem, lösning, efterföljande fördelaktig situation. Den första utmaningen är för hjälten, som är den som måste skapa empati. Och den slutliga situationen: hjälten uppnår sitt mål. Lyckligt slut.
- Minnet behöver hjälp. Historien kan ha en lämplig karaktär och respektera den grundläggande strukturen, men om den inte är minnesvärd uppnår den inte den avsedda effekten. Titlarna, metaforerna, karaktärens särdrag, vad som inte sägs men föreslås ... Det finns flera resurser för att skapa minnen. Det enda oacceptabla är irrelevans.

- Dialog. Kom ihåg att det nuvarande kommunikationsschemat är interaktivt. Rollerna ändras och meddelandet avkodas inte bara utan signifieras också på nytt. Mottagaren av berättelsen bygger en berättelse utifrån vad han eller hon hör. Därför är din berättelse också en konversation. Vi vet att myndighetsprincipen är i kris så att de som ska berätta historien inte har absolut kontroll över den. Du föreslår berättelsen och andra förstår och återskapar innebörden.

3. Medan de berättar sin historia måste resten av deltagarna skriva ner en bedömning av varje deltagare med element som de värdesätter positivt och bland annat om deras verbala och icke-verbala uttryck för att förbättra (proxemics, kinesics, pet ord).
4. Varje iscensatt situation ska filmas med en kamera eller en mobiltelefon så att om någon vill se sig själv igen och analysera sitt verbala uttryck kan de göra det.
5. I slutet av varje dramatisering ger vi feedback till varje elev med slogan:

   "Jag gillade (detta) med dig och jag tror att jag skulle förbättra (detta) eftersom det kanske skulle hjälpa dig att bli en bättre berättare".

Dessa anteckningar kommer att jämföras med anteckningarna som tagits individuellt i början för att kontrollera om uppfattningen de hade innan Aktivitetmatchen matchar vad övriga-deltagarna har delat.

Vi avslutar med en sista tanke: Paul Watzlawick, en österrikisk psykolog, föreslog att "Du kan inte kommunicera".

Kommunikation är inneboende i livet. Allt beteende är en form av kommunikation i sig, både implicit och uttryckligen. Även att vara tyst

	innebär en information eller ett meddelande, så det är omöjligt att inte kommunicera. Icke-kommunikation finns inte. I slutet av lektionen påminns eleverna om att fylla i reflektionshäftet.
Material	Post-it lappar, whiteboard, markörer, pappersark, stort utrymme, kamera eller mobiltelefon att spela in.
Länkar #	Först och främst, om facilitatorerna inte känner till hjältens väg, kan de läsa lite mer om det i följande länkar som vi föreslår. Det finns inget behov av att läsa Joseph Campbells omfattande bibliografi eftersom det går utöver denna aktivitets omfattning. Det finns mycket material på webben som sammanfattar hans teori och många videor på Youtube, till exempel: 1. https://blog.reedsy.com/heros-journey/ 2. https://thenovelsmithy.com/9-stages-of-the-heros-journey/ Detta diagram kan hjälpa till att förstå kommunikationskomplexitet: https://www.researchgate.net/figure/A-model-of-cognitive-communication-competence_fig2_320602667 . Appendix III Det kan projiceras medan vi förklarar grunderna för kommunikation i den första delen av aktiviteten. Detta TED-talk handlar om faran med en enda historia. Det är ett kraftfullt exempel på berättande. Det kan delas med eleverna så att de kan titta på det i en paus eller sin fritid om de vill:

	https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story/transcript
Övrigt…	För att förbättra sitt offentliga tal är det viktigt att spela in (video) sessionen som självutvärderingsövning. Som en valfri Aktivitet kan vi göra lite tankekartläggning av kompetensen hos en bra berättare. För dem som vill lära sig mer om detta ämne finns det en teknik inom psykologin som kallas "narrativ terapi". Här kan du hitta några artiklar och böcker om det: En kort artikel som förklarar vad som är narrativ terapi: https://www.psychologytoday.com/intl/therapy-types/narrative-therapy Madigan, S. (2011). *Narrative therapy.* American Psychological Association. Deltagare som är intresserade av att utforska mer om berättande som ledarskapsverktyg kan läsa den här artikeln:https://www.forbes.com/sites/danschawbel/2012/08/13/how-to-use-storytelling-as-a-leadership-tool/?sh=74b65ef85e8e

Aktivitet4: Lära sig att utveckla aktivt lyssnande

Avsedda lärandemål:

11. Förstå skillnaden mellan att höra och lyssna.
12. Använd tekniker för aktivt lyssnande som innebär att man vet hur man "läser" vad som ligger utanför det som hörs från samtalspartner och att veta inte bara vad de säger, utan också vad de försöker kommunicera.

Student förberedelse:

Time	60 minuter
Kursledare	**Del 1:** 1. Facilitatorn påminner om vad som lärdes i den tidigare Aktiviteten om-kommunikationen och uppmanar eleverna att diskutera ytterligare varför aktivt lyssnande är viktigt för ledare och entreprenörer. 2. **Som aktiv uppföljare bjuder facilitator deltagarna att sitta i par, rygg mot rygg:** Steg 1.En av dem ombeds att beskriva sitt kontor (det kan vara sovrum, kök, etc.) medan Övriga måste rita det enligt beskrivningen utan möjlighet att ställa frågor, bara lyssna. Steg 2. Deltagarna delar ritningarna och kontrollerar hur exakt de var, medan de berättade om sina erfarenheter hur det känns att bara kommunicera på ett sätt när det inte finns någon möjlighet att få feedback eller ställa frågor. **Andra delen eller alternativ aktivitet:** Vi ska bilda par av deltagare. Sedan ger vi en av dem ett kort där det finns ett problem på jobbet (exempel finns nedan). Denna deltagare måste läsa kortet, memorera det snabbt och berätta för sin partner om ett eller två minuter om sitt problem. När problemet har exponerats måste partnern aktivt lyssna och interagera. De måste agera som om det vore en verklig situation och erbjuda ett svar till den personen med verbala formler av komfort eller lösningsförslag. Exempel 1. Två vänner pratar: ”Min kollega är alltid sent på morgonen. Det är inte mitt problem att berätta för honom annat än chefen, men han har

redan bett mig i flera dagar att täcka för honom framför resten av kollegorna och jag känner mig obekväm att göra det. ”

Exempel 2. Två kollegor pratar: ”Jag har nyligen märkt att Peter (vår medarbetare) har en mycket avlägsen inställning till mig. Han är inte en mycket öppen person, men vi har alltid haft ett hjärtligt förhållande. Han svarar mig aggressivt och med skarpa svar. Vi arbetar tillsammans och måste lösa vanliga problem tillsammans varje dag. ”

Exempel 3. Psykolog och hans / hennes patient pratar. ”Jag har kommit sent till jobbet eftersom jag har haft problem med mitt barns daghem. Jag vill inte riktigt berätta för min chef vad som händer eftersom det är ett personligt problem och jag vill inte att det ska påverka värdet de lägger på mitt arbete. ”

Exempel 4. Ett par pratar. ”Jag har arbetat i den här organisationen i fem år. Jag har jobbat hårt, aldrig varit frånvarande eller sent. Men min kollega som bara har varit i samma jobb i två år har fått nya ansvarsområden. ”

Frågor för handledaren att ställa eleverna: *Har du ställt frågor till din samtalspartner för att visa honom / henne att du var uppmärksam på hans / hennes budskap?*
Gör en lista tillsammans på whiteboardtavlan med gruppen "Vad gör bra aktivt lyssnande?" Be deltagarna att spontant erbjuda svar och skriva dem på ett blädderblock. Diskutera vidare varför aktivt lyssnande är viktigt när det gäller ledarskap.

Slutligen delar / visar deltagarna några tips eller rekommendationer för att utveckla aktiva lyssningsfärdigheter som en översikt över aktiviteten.

	Anmärkning till handledaren om hur man genomför denna aktivitet: *Eleverna förväntas tillämpa kända lyssnande färdigheter och bli involverade i Aktivitetby med förslag och vara villiga att lära sig nya.* *För att uppmuntra till improvisation i den andra delen av aktiviteten kan tips eller exempel på konkreta frågor projiceras på tavlan.* *Eftersom det är en improvisation kan Aktivitetsome-studenter fastna. Även om det låter konstgjort bör de fråga om någon aspekt av konversationen som fångar deras uppmärksamhet och ställa frågor för att få hela bilden.* Det är också intressant att identifiera vad personen förväntar sig av oss: han / hon kan förvänta sig lösningar som han / hon inte kan se eller helt enkelt kan behöva höras. Först och främst, kom ihåg följande: "Sluta döma människor i förtid och möjliggöra att även någon som du tycker är helt förutsägbar och tråkig fortfarande har något intressant om dem".
Studerande aktivitet	Eleverna förväntas tillämpa sina aktiva lyssnande färdigheter. De måste kunna, från en given situation, spontant improvisera en mer komplex situation. I slutet av lektionen påminns eleverna om att fylla i reflektionshäftet.
Material	Projektor om vi använder länken till den föreslagna videon. Pappersark och pennor.
Länkar #	Vi kan använda den här korta videon från serien The Big Bang Theory för att introducera sessionen. Även om användningen av denna resurs beror på undervisningsstilen hos handledaren. Länk: https://www.youtube.com/watch?v=3_dAkDsBQyk Vad vi kan säga före videon: - Om någon inte känner till serien är de två karaktärerna i videon ett par. Sheldon ber Amy vid ett tillfälle ägna mer uppmärksamhet åt honom.

	- Eleverna bör vara uppmärksamma på det icke-verbala språket för båda karaktärerna, hur de pratar med varandra och vad som är nyckelpunkten för förändring i konversationen. Vad vi kan säga efter videon: - Vad säger Sheldon till Amy för att ändra sin attityd? Hur reagerar Amy? Varför skapar hon ett ögonblick av humor i konversationen? Förändringen och provokationen till humor inträffar eftersom Amy överdriver den reaktionen (i sin ton och hennes egna gester och ökar gradvis intensiteten i hennes svar) när det gäller att förbättra sina egna lyssningsförmågor och för att Sheldon äntligen ska kunna ge smöret henne.
Övrigt…	Några tips för att ge eleverna om aktivt lyssnande kan vara som de på den här sidan: https://www.mindtools.com/CommSkll/ActiveListening.htm eller här: https://www.skillsyouneed.com/ips/active-listening.html Handledaren kan kopiera några av dem till en bild och projicera dem under övningen.

Aktivitet5: Självsäkerhet för att leva och arbeta bättre

Avsedda lärandemål:

13. Välj lämpliga sätt att på lämpligt sätt uttrycka mina tankar, önskningar eller känslor på ett tydligt och ordnat sätt i olika situationer och uppmuntra övriga att göra detsamma.

14. Identifiera och tillämpa tekniker som hjälper dig att vara mer självsäker och inte rädd för att säga vad du vill eller tror.

Student preparation:

Time	60-90 minuter
Kursledare	Undervisaren presenterar syftet med övningen och guidar en brainstorming om situationer när vi känner oss stressade och vi reagerar reaktivt eller aggressivt utan att tänka och försöka försvara oss själva. Ibland vet vi inte hur vi ska reagera och vi är tysta. Därefter definierar vi assertiv kommunikation och vi förklarar skillnaderna mellan aggressivt, passivt och assertivt beteende. Sedan presenterar vi några tekniker som vi kan använda i vårt yrkesliv eller personliga liv: **- The sandwich technique:** Detta är en teknik som hjälper oss att uttrycka kritik eller förnekelse utan att bli dåligt mottagna av den andra personen. Vi tenderar alla att bli defensiva när vi hör något vi inte gillar, så den här tekniken hjälper oss att mildra vad vi har att säga så att personen antar en positiv benägenhet. För att uppnå detta använder vi en exakt verbal sekvens: 1. Vi formulerar en uppriktig komplimang om en annan person. Detta måste uttryckas tydligt och koncist och måste vara en sann komplimang. 2. Sedan kommunicerar vi kritiken eller vägran. I det här fallet måste vi utveckla och förklara den negativa information som vi vill förmedla. 3. Vi avslutar med ett positivt budskap eller förslag. Som vi kan se är känslig information som kan vara obehaglig för andra inkapslad mellan två positiva meddelanden. Detta mildrar den negativa tonen och underlättar personens vilja att lyssna på och acceptera vår information.

	Till exempel: 1*. Du vet hur mycket jag uppskattar dig, 2. MEN det finns något jag vill säga till dig: NÄR du gör skämt om mig mellan kollegor, känner jag mig dålig. (KORT PAUS) Jag skulle uppskatta det om du skulle skämta om övriga saker i framtiden som inte dömmer mig. 3. Jag skulle älska om du behöll ditt sinne för humor för att du gör stämningen på jobbet bra och förhållandet mellan alla avslappnat.* **Fogging technique**: Den kan användas när någon kritiserar eller ger oss råd om vad vi ska göra och vi uppfattar det som ett försök till manipulation. För att genomföra “dimbanken” måste vi delvis komma överens med vår motsvarighet, men alltid lämna beslutet att agera, den ultimata bedömningen av vår prestation, i våra egna händer. Det tjänar till att minska brådskan med en handling från vår sida, som krävs av någon som försöker manipulera oss. Det lämnar ett meddelande som: "Mottaget, jag får se vad jag kan göra åt det." En “dimbank” är något synligt men orörligt. När någon försöker röra vid den eller slå den kan de inte, de går vilse i sin egen dis. En dimbank gör det svårare för motståndaren att attackera. Den motstår utan att använda våld. Först och främst måste vi komma ihåg de viktigaste aspekterna av denna teknik: att delvis hålla med andra och samtidigt behålla integriteten och vår egen synvinkel. Till exempel säger någon att vi är för mjuka på jobbet och att vi inte har något initiativ. Vad vi kan göra är följande: A) Vi känner igen en del av sanningen i det uttalandet: det är sant att jag kan verka mjuk, jag förnekar inte det. Men att vara reflekterande och försiktig gör att jag kan fatta bättre beslut. Initiativet som genomförs kommer från tålamod och personlig säkerhet.

	B) Vi förlorar inte vår lugn, vi överger inte vår position, men låter oss inte heller ledas av våra känslor. **The scratched record technique:** Det är att upprepa om och om igen din anledning utan att svara på manipulationer, frågor, utpressning eller tvång. Nyckelfaktorn är det upprepade talet som kondenseras till en mening som inte är för lång, som upprepas utan att medge någon variation, vad som än händer och vad den adra talaren säger. Den används när det har bevisats att den andra personen inte lätt accepterar ett "nej" som svar, och andra avskräckande metoder har inte fungerat. Till exempel: *Du: Ursäkta, jag jobbar och jag kan inte koncentrera mig på grund av musiken du har på. Jag skulle verkligen uppskatta det om du sänkte volymen.* *Granne: Jag har rätt att spela musik.* *Du använder den "trasiga skivan": Naturligtvis har du rätt att spela musik, jag ber dig bara att sänka så att jag kan koncentrera mig mer när jag arbetar.* *Granne: Det stör mig mycket att man inte har rätt att spela musik i sitt eget hem.* *Du, med den "trasiga skivan": Jag förstår att det stör dig att inte kunna lyssna på musik. Jag ber dig inte att inte spela musik, jag ber dig vänligt att sänka så att jag kan koncentrera mig och arbeta.* *Granne: Nåväl då sänker jag musiken.* *Du: Tack så mycket för din förståelse.*
Studerande aktivitet	Nu skriver var och en av eleverna, individuellt, en situation (verklig eller hypotetisk) som har orsakat eller kan orsaka dem spänning och där de vill öva påståendekommunikation.

Två rader är formade så att hälften av eleverna placeras framför den andra hälften av eleverna.

Handledaren kommer att utse en rad som "krigförande" och en annan rad framför dem som kommer att svara. Elever i den andra raden, från vänster till höger, kommer att ha olika nivåer av strid, från den mildaste (mest undergivna) till den allvarligaste (aggressiva). Balanserade inställningen kommer att vara rätt i mitten, där de självsäkra kommer att vara.

En bild som kan hjälpa till att förklara aktiviteten för deltagarna att de står på led eftersom de är en balans.

Handledaren väljer några av de situationer som har skrivits ner och läser dem. Partnerna måste simulera dessa situationer genom att öva på de tekniker de har lärt sig eller andra de känner till.

Den första situationen är för det första paret som måste simulera den situationen med en låg grad av konflikt eftersom den undergivna personen accepterar kraven. Den andra situationen är för det andra paret som måste lägga till en högre grad av konflikt. På ett sådant sätt att den första situationen kommer att lösas fredligt och knappast med några problem. Den sista kommer att vara mycket komplex.

	I slutet diskuterar vi hur övningen gick och hur de kände. Hur självhäftande är du i ditt personliga och professionella liv? Kände du till dessa tekniker? Eleverna påminns också om att fylla i reflektionshäftet.
Material	Post-it lappar och markörer. Gott om utrymme där eleverna kan arbeta i grupper.
Länkar #	Den här korta videon kan användas som en introduktion för att stödja facilitatorens teoretiska bakgrund. 5 tips för att göra assertiv kommunikation enklare och mer effektiv "från YouTubekanalen Jessica @HowtoADHD https://www.youtube.com/watch?v=vlwmfiCb-vc Den här videon är lite längre, men vi kan rekommendera den till eleverna att titta på den hemma.Ett TED Talk “How to speak up for yourself | av Adam Galinsky” https://www.youtube.com/watch?v=MEDgtjpycYg
Övrigt…	Denna övning bör också spelas in och spelas upp så att eleverna kan självutvärdera. glöm inte att kolla före den här aktiviteten “pedagogical and didactic beliefs”. Metodiken vi använder i modulen- **Case in Point by R. Heifetz. Link:** http://caseinpointmethod.com/ Extra material: 1. A Historical Approach to Assertiveness: https://psycharchives.org/handle/20.500.12034/1546 2. Book; *Assertiveness and Diversity* by A. Townend. Palgrave MacMillan. 3. *The Five Steps of Assertiveness*. By Steven T. Griggs. A Psychological Corporation.

	Handledaren kan komma ihåg att nu när modulens aktiviteter är över är det ett bra ögonblick att gå till reflektionsanteckningsboken och se några av de föreslagna frågorna.

Lektion 2: Engagement and motivation

Lektion mål:

3) Identifiera och differentiera de delar av organisationen som måste finnas kvar från de som måste ändras och transformeras, oavsett om det är organisationskulturen, uppgifter, funktioner, attityder eller vertikal / horisontell struktur.
4) Uppskatta vikten av att definiera roller i organisationen och experimentera med rollen som karismatisk ledare för att involvera ett helt team och uppnå positiva relationer mellan dem.

Aktivitet6: Strategisk analys genom ett riktigt möte

Avsedda lärandemål:

15. Identifiera styrkor, svagheter, möjligheter och hot som min organisation genomför grundläggande strategisk analys.
16. Undersök strategier för att lyckas hantera förändringar i en organisation.
17. Förstå den strategiska planeringsprocessen och identifiera de olika faserna, med relevans för planens utvärderings- och övervakningsfas för ständig förbättring av organisationen.

Time	120 minuter
Kursledare	Denna Aktivitet är utformad som ett rollspel och strävar efter följande mål: 1. Den första är att organisera ett effektivt möte. 2. Den andra är att nå en överenskommelse inom mötet där en strategisk analys för organisationen skapas. Innan vi börjar, låt oss med några ord komma ihåg vilka typer av kommunikationsflöden som finns i alla organisationer. Vi kan projicera denna teoretiska del i en rak PowerPoint-presentation: - Uppåtkommunikation är överföring av information från lägre nivåer i en organisation till högre. den vanligaste situationen är anställda som kommunicerar med chefer. Chefer som uppmuntrar uppåtgående kommunikation främjar samarbete, får stöd och minskar frustrationen bland sina anställda. - Kommunikation nedåt är när företagsledare och chefer delar information med anställda på lägre nivå. Om inte begäran görs som en del av meddelandet förväntar sig avsändarna vanligtvis inte (eller vill särskilt) få svar. Det hjälper till att uppdatera arbetskraften om viktiga organisationsförändringar, nya mål eller strategier; ge prestandaåterkoppling på organisationsnivå etc. - Horisontell kommunikation, även kallad lateral kommunikation, involverar flödet av meddelanden mellan individer och grupper på

samma nivå i en organisation, i motsats till upp eller ner. Att dela information, lösa problem och samarbeta horisontellt är ofta mer aktuellt, direkt och effektivt än upp- eller nedkommunikation, eftersom det sker direkt mellan människor som arbetar i samma miljö.

- Diagonal kommunikation är tvärfunktionell kommunikation mellan anställda på olika nivåer i organisationen. Det kortaste avståndet mellan två punkter är en rak linje. Diagonala kommunikationsvägar är de raka linjerna som snabbar kommunikationen direkt till deras mottagare, just nu är kommunikation nödvändig. Kommunikation som sicksackar längs

horisontella och vertikala rutter, å andra sidan andra, är sårbara för scheman och tillgänglighet för de personer som bor på varje nivå.

Först kommer vi att förklara målen för Aktivitet som är uppdelad i två delar. ”**Du är en ideell förening som arbetar för integration av ungdomar som riskerar social utslagning och som varken finns i utbildningssystemet eller på arbetsmarknaden (NEET). Du måste simulera ett möte ”.**

I den första delen ger vi varje deltagare de roller som organiseras av team. I denna beskrivning av Aktiviteta ges många olika roller. För mindre grupper kan handledaren välja roller.

Roller (beskrivningar ingår i bilaga IV):
Samordning: 1 direktör, 1 teknisk samordnare, 1 sekreterare.
Administration / ekonomisk förvaltning: 1 person som ansvarar för redovisningen, 1 kassör.
Projekt: 2 projekttekniker
Fältarbetare: 1 socialarbetare, 1 socialpedagog
Kommunikation: 1 person som ansvarar för webb och sociala nätverk, organisationens varumärke.

Målet med denna första del är att göra sig redo för mötet som de ska simulera (rollspel). De måste förbereda sig för mötet och tänka på det hypotetiska scenariot som deras teamkoordinator just har kallat dem, med bara ett par timmar i förväg, via följande vanliga post *:

Kära alla,
Ett nödmöte är planerat i mötesrummet kl.XX
Punktlighet krävs.
Följande punkter kommer att diskuteras:
1. Förändring av lagstiftningen som påverkar oss som organisation. Det är nu obligatoriskt att ha en strategisk plan som ett villkor för att få huvudbidraget.
2. Diskussion om treårig strategisk plan. Huvuddefinition.
3. Delar / struktur av dokumentet.
3. Fördelning av uppgifter.
4. Schema för utarbetande.
5. Slutsatser.
Vänliga Hälsningar,

Deltagarna kommer att träffas och de har 30 minuter på sig att förbereda sig för mötet. De kommer att kunna titta på Internet, skriva anteckningar eller använda andra resurser (tavla, projektor etc.)

Den andra delen blir själva mötet. Vi kommer att projicera en timer (eftersom regissören har begränsad tid att genomföra den). Om vi inte har ett stort mötesbord i rummet, monterar vi små bord i en cirkel. Det ska finnas en stol mindre än det totala antalet deltagare. Det imaginära rummet har bara en whiteboard och stolarna och borden som handledaren har förberett. Det finns en imaginär dörr som är stängd.
I början av mötet är de enda personerna i det imaginära rummet de tre personerna från samordningsteamet.
Denna hypotetiska rumsdesign förklaras av facilitatorn i början av aktiviteten.

1. Handledaren håller sig utanför. Endast för att förklara teorin i början och när mötet är över för att sammanfatta slutsatserna. Om gruppen överskrider den inställda tiden lämnar handledaren gruppen så mycket frihet som möjligt. Av denna anledning rekommenderas att denna Aktivitet placeras inom en bred tidsram där det inte är nödvändigt och obligatoriskt att avsluta mötet.

   Vi kommer att låta detta hända för att göra mötet så realistiskt som möjligt. Varaktigheten av möten i vissa organisationer är ofta överdriven och när de överskrider en viss tidsgräns är de inte längre produktiva, vilket är fallet i skolklasser. Att upprätthålla uppmärksamhet (även för vuxna) är ofta komplicerat.

Handledaren tar anteckningar om frågorna i mötet som han eller hon tycker är intressanta.
När mötet är över pausar vi timern. Tillsammans kommer vi att dela med oss av vilka frågor som liknar eller skiljer sig från verkliga möten. I vilken utsträckning har du fullgjort din roll? Har du uppnått vad din karaktär ville ha? Vilka svårigheter har det funnits? Vad måste hända för att främja förändring? Kan en person utföra det? Vad behöver han eller hon?
Vi förklarade att vissa roller var mer begränsade än andra. Det händer i organisationer, när det finns etablerade arbetsrutiner är det mycket svårt att ändra vanor.

Resultatet bör vara ungefär så här: analytiska färdigheter, noggrann observation och transformationsledarskap måste användas för förbättringar.
Om den strategiska planen: Har din organisation en strategisk plan? Hur tror du det kan hjälpa?
Beroende på elevernas intressen som vi arbetar med kan vi i den sista diskussionen antingen diskutera hur man organiserar effektiva möten eller

	vikten av att göra en bra strategisk analys av organisationen. Beroende på elevernas intressen lägger vi mer vikt vid ett eller annat ämne.
Studerande aktivitet	Elever som vill lära sig mer om strategisk planering kan besöka länkarna nedan. I slutet av lektionen påminns eleverna om att fylla i reflektionshäftet.
Material	Post-it lappar, pennor, markörer, pappersark De tidigare tryckta och utdelade rollerna.
Länkar #	Handledarna bör ha två eller tre exempel på faktiska strategiska planer. Handledare kan välja mellan följande: 1. https://www.educo.org/Educo/media/Documentos/somos/STRATEGIC_PLAN_2015-2018_EDUCO-CHILDFUND_ING.pdf?ext=.pdf 2. http://www.handinhandinternational.org/wp-content/uploads/2017/10/Hand-in-Hand-International-Strategic-Plan-2017-2021.pdf 3. https://www.communityservices.act.gov.au/__data/assets/pdf_file/0011/1215839/CSD-Strategic-Plan-2018-28.pdf 4. http://www.near.ngo/imgtemp/downloadfile/NEAR%20Strategy%202018-2020_published%20paper_1519803585.pdf 5. https://www.eurochild.org/fileadmin/public/03_Internal/Eurochild_Strategic_Plan_2014-2018_endorsed.pdf Följande dokument kan användas som vägledning för samordningsteamet när du förbereder dig för mötet: https://www.intrac.org/wpcms/wp-content/uploads/2016/09/Strategic-Planning-A-PLP-Toolkit-INTRAC-1.pdf

Övrigt…	För att göra övningen mer komplex kan vi förutom de olika rollerna leverera en av rollerna som Benne och Sheats Aktivitet1. Dessutom kan Aktiviteten anpassas till en annan typ av social organisation. De föreslagna rollerna är generiska och nya kan läggas till vid behov. Om det till exempel är fler elever kan vi öka antalet medlemmar i samordningsteamet eftersom de uppgifter som ska utföras av dessa roller är komplexa. Vi kan också lägga till nya roller i förhållande till socialt arbete (socialpedagoger, arbetsterapeuter, psykologer, områdesarbetare osv.).

Aktivitet7: Learning to give feedback

Avsedda lärandemål:

18. Lär dig och använd feedbacktekniker för att bygga positiva relationer mellan medlemmar i organisationen och förbättra processer och slutresultat.
19. Fyll på sätt att regelbundet uttrycka uppskattning av andra för vad de har gjort eller gör.

Student förberedelse:

Time	90 minuter
Kursledare	Kort energigivande övning: ”30 cirklar”: Först och främst ber vi deltagarna att rita på ett ark vitt papper 30 tomma cirklar. Nu ger vi tre minuter för deltagarna och ber dem att göra så många av de tomma cirklarna som möjligt till igenkännliga objekt.

	Välj nu en av dessa teckningsidéer och ta en minut att utveckla den lite mer. Spara ritningen till slutet av denna aktivitet. Försök att göra det lite mer komplext och lägg till flera element (1-2 minuter). Hur gick det? Jämför resultaten med dina kompisar. Vi reflekterar över det faktum att när du väljer kvantitet har du inte tid att tänka att din idé är dålig, du kan redigera senare. Detta är scenen där kreativitet blomstrar. Dessutom erbjuder Thirty Circles en snabb lektion om idéer. När du genererar idéer balanserar du två mål: flyt (idéernas hastighet och kvantitet) och flexibilitet (idéer som verkligen är olika och tydliga). Det är lättare att ha en bra idé om du har många att välja mellan. Men om du har många idéer som bara är variationer på ett tema, kanske du bara har en idé med tjugonio andra versioner. När du kombinerar flyt och flexibilitet kan du skapa ett rikt utbud av koncept att välja mellan.**The facilitator explains the purpose of the next part of the activity:** for the group to come to agreement around key principles of effective feedback. The hela gruppen kan kort brainstorma och diskutera vad feedback är och varför det är en användbar praxis. Deltagarna sätts i par. De diskuterar på 5-10 minuter exempel på när de har fått effektiv / hjälpsam feedback och ineffektiv / skadlig feedback. Därefter samlas gruppen för att höra några exempel. Nu när gruppen har hört några exempel från erfarenhet kommer de att arbeta tillsammans för att extrapolera några kriterier eller principer för "effektiv" och "ineffektiv" feedback. Underlättaren, för att fånga förslag från gruppen, kommer att skriva "effektiv" och ”Ineffektivt” som rubriker på varje blädderblock. Sedan skriver vi upp dem, täcker först “effektiva” och går sedan till ”ineffektiva. Om det behövs kan vi omformulera förslag för tydlighet och be eleverna att klargöra och be deltagarna att klargöra om något är oklart.

Facilitator kommer att stödja slutförandet av gruppens brainstorm genom att lägga till principer från listan nedan. Generellt kommer de flesta av dessa principer att uttryckas på ett eller annat sätt. Lägg bara till principer som inte redan har uttryckts av gruppen:

- Var beskrivande om beteendet, inte om personen.
- Bedöm eller märk inte.
- Fokusera på resultat.
- Försök inte ändra andra.
- Tala tydligt och tydligt.
- Mottagare: Be om feedback, vänta inte på den.
- Givare: Fråga personen om du kan ge dem feedback.
- Äga din egen feedback och tala från "jag", inte från "vi".
- Blanda inte ihop dina egna tankar och känslor med andras åsikter.
- Var alltid specifik. Generalisera inte.
- Var snabb och regelbunden.
- Försök inte spara dina kommentarer för att leverera allt på en gång.
- Fokusera på förhållandet med den andret.
- Var lösningsfokuserad kontra problemfokuserad.

När vi har uppnått detta frågar vi gruppen hur de ska se till att de arbetar enligt dessa principer. Vi kommer att avsluta övningen när vi känner att den har nått en naturlig upplösning.

Nu förklarar vi en lätt att komma ihåg teknik med dess akronym **(KIID).** Den här tekniken kommer att vara användbar i nästa moment.

K- Keep vad som ger värde, vilket redan är bra som det är och därför förtjänar att bevaras i efterföljande handlingar eller situationer. Det erbjuder också en stadig utgångspunkt från prestationer för nytt lärande eller utmaningar.

	I- Include something that was lacking; de aspekter som inte har funnits om vad du tänker och att om de hade inkluderats skulle det ge mervärde till resultatet. Detta hjälper till att införliva det i framtiden. Till exempel var du väldigt seriös när du talade, det skulle ha varit fantastiskt om du hade log mer i ditt samtal. Detta förmedlar värme och hjälper dig att vara mer anpassad till personen. **I- Improve something that was already present**. Här hänvisas till situationer som har varit och kan vara värdefulla och som är mottagliga för modifiering eller förändring, antingen i sin mängd, frekvens eller kvalitet, för att ge större värde till resultatet. Du ställde till exempel en kundfrågor i en försäljningsintervju (vilket är lämpligt i sig), men du ställde bara två (några) och sedan väldigt öppen och generisk, och bara i början (kvalitet och frekvens). **D- Delete.** Slutligen hänvisas till beteenden som har varit närvarande och ändå inte har bidragit till det önskade resultatet, så de bör elimineras eller utelämnas för framtida åtgärder. Till exempel: ta upp telefonen mitt i ett samtal för att utvärdera en anställds prestation, med en klient ... **Nu är det dags att återkoppla.** Vi tar bilderna från början av aktiviteten och vi parar ihop. Varje elev måste ge feedback till sin partner om den teckning han / hon har gjort. Kontexten är att du är grafisk formgivare och ritningen är ett logoförslag för ett företag. Den som ger feedback är en annan partner som gör samma sak men i ett annat projekt. Kom ihåg att vi bara ger det om vi blir ombedd om det eller i alla fall frågar vi först om det finns förtroende hos den personen. Så glöm inte att fråga först . **Självsäkerhet och förmågan att ge bra feedback går hand i hand. Du kanske vill kontrollera teorin i Aktivitet 5.**

	Som avrundningsaktivitet ska vi göra en kort övning som är relaterad till Aktiviteten vi just gjorde. Målet med övningen är att skapa en hög kvalitet på anslutningen som människor spontant tycker om att bidra till ett välbefinnande. Eleverna kommer att arbeta i små grupper på cirka 3. Deltagarna kommer sannolikt att fungera bra om de har haft möjlighet att träffa varandra tidigare. Vi ger instruktionen: ”Skriv ner namnet på personen du vänder dig till. Fyll i följande två meningar för den personen. Skriv det med ditt namn. ” “Till _____: Mitt starkaste intryck av dig fram till denna punkt är ... Något jag är nyfiken på är ... Signerad, _____ ” I varje mindre grupp kompletterar varje deltagare ovanstående meningar med en post-it för varje deltagare i gruppen. När alla deltagare i en grupp är färdiga att skriva, levererar de kommunikationen, en efter en, muntligt och lämnar post-it-anteckningen till sin adressat efteråt.
Studerande aktivitet	Denna lektion har utformats för att elever ska dela med sig av personliga visioner och på något sätt öppna upp för sina kamrater. De måste vara mycket respektfulla för alla övriga deltagares visioner. Feedback är en del av aktiviteten och det förväntas att kommentarer kommer att tas emot på ett lugnt och skonsamt sätt. Det är därför som handledaren kommer att ha

	en förmedlande roll under sessionen för att säkerställa att den fungerar smidigt. I slutet av lektionen påminns eleverna om att fylla i reflektionshäftet.
Material	Post-it lappar, whiteboard, markörer, pappersark.
Länkar #	En annan möjlig idé om någon letar efter tekniker för sitt team är "the feedback wrap" https://management30.com/practice/feedback-wraps/
Övrigt…	Om någon vill utforska detta ämne vidare eller om den föreslagna Aktiviteten inte räcker, kan handledaren välja att ge ledtrådar innan Aktivitetby lär eleverna olika sätt att ställa frågor. Vänligen kolla den här länken för att lära dig mer om "konsten att fråga"https://www.skillsyouneed.com/ips/question-types.html Deltagare som är intresserade av att utforska mer om ämnet kan rekommenderas följande bok av Harvard Business Review: "Giving Effective Feedback (20-Minute Manager Series)". Oavsett om du har att göra med en problemanställd eller berömmer kollegas goda arbete, måste du kommunicera på ett sätt som främjar en positiv förändring i andra. "Ge effektiv feedback" går snabbt igenom grunderna för att ge feedback som får resultat. Ytterligare källor https://hbr.org/topic/giving-feedback

Aktivitet8:Ett stopp på vägen till positivt tänkande. En berättelse om motståndskraft.

Avsedda lärandemål:

20. Skilja mellan begrepp som positivt tänkande, motståndskraft, analytiska färdigheter och kritiskt tänkande.

21. Aktivera förmågan att hantera konformism och modlöshet och skapa positivt kollektivt beteende.
22. Skilja ut huvudprinciperna för karismatisk ledarskap.

Student preparation:

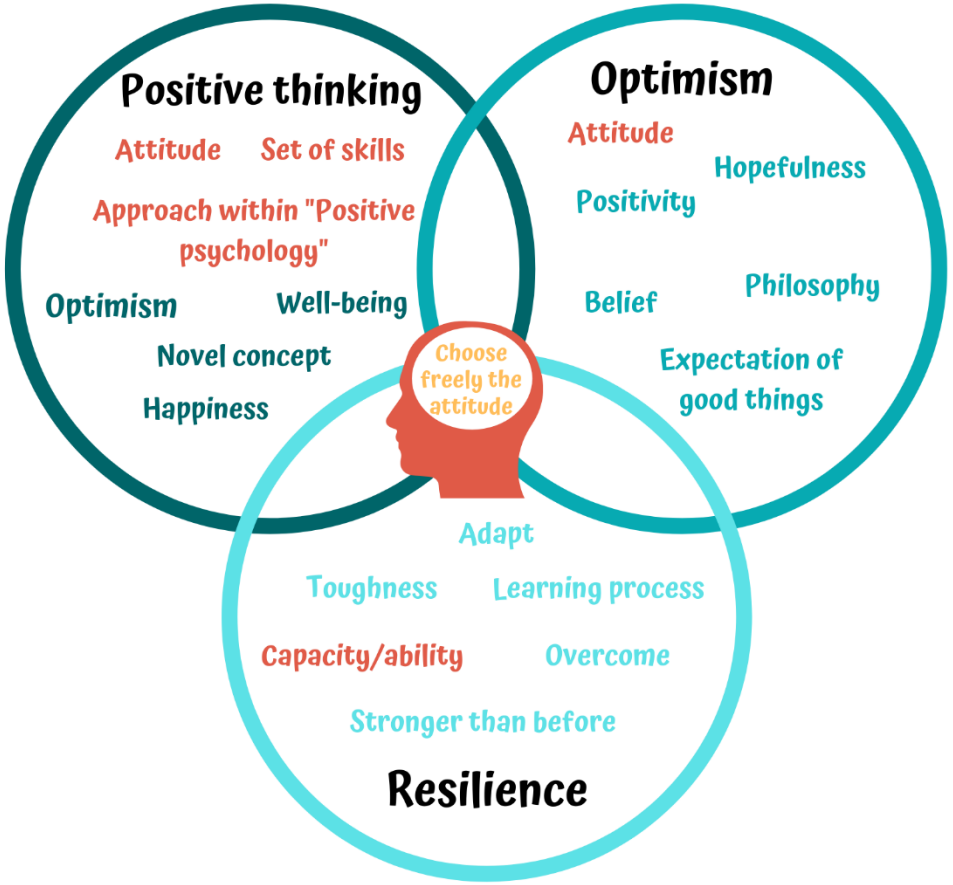
Time	120 minuter
Kursledare	**1. Introduktion.** Handledaren förklarar förklara dagens mål. Vi kommer att ta itu med begrepp som positivt tänkande och motståndskraft men ur ett något annat perspektiv än vi förmodligen är vana vid. Sedan förklarar han / hon följande teoretiska tillvägagångssätt :. I Aktivitet1 har vi redan sett att inom de teoretiska modellerna för ledarroller finns många möjligheter. Vi tittade på Benne och Sheats-modellen. En annan grundläggande klassificering som vanligtvis görs är följande: ● **Karismatiskt ledarskap** ● **Transformational Leadership** ● **Demokratiskt ledarskap** ● **Autokratiskt ledarskap** ● **Laissez-Faire ledarskap** ● **Transaktionellt ledarskap** ● **Situationsmässigt ledarskap** Förklaring som facilitator kan använda: i detta kommer Aktivitet att arbeta med en väsentlig egenskap hos den karismatiska ledaren: positivt tänkande. I själva verket kan denna färdighet bli en del av någon av ledarrollerna ovanifrån, som vi har sett tidigare och som vilken kompetens som helst kan detta förbättras och bearbetas. Facilitatorn förklarar också att positivt tänkande inte är annat än att förvandla krismoment eller förändring till möjligheter för att öppna möjligheterna.

Vi börjar med en brainstorming. Facilitatorn ritar tre stora cirklar på tavlan och placerar orden i svart i var och en av dessa cirklar: positivt tänkande, optimism och motståndskraft.

Gruppen brainstormar nyckelorden för vart och ett av dessa ord samt deras relation till varandra. Fler ord kan dyka upp än de som föreslås i följande diagram. Alla de som facilitator anser vara lämpliga noteras och brainstorming avslutas med de föreslagna orden. Orden noterade i rött hänför sig till definitionen av det ordet. Vad som skiljer "positivt tänkande" från "optimism" är att medan optimism är en vital attityd som har funnits i motsats till pessimism genom hela mänsklighetens historia, är positivt tänkande nyare och har blivit alltmer populärt inom trenderna inom positiv psykologi. Motståndskraft handlar om att sätta in de interna verktygen för positivt tänkande för att arbeta för att lösa kriser och gå framåt, men förutsatt att det finns kriser och dåliga tider i livet, arbeta och lära av dem. Det är en realistisk attityd där "det dåliga" erkänns som en del av resan. Denna sista punkt är mycket viktig eftersom det negativa inte undviks genom att täcka över det, förneka det och dölja det, men genom att lära av det.

Handledaren kan ställa några frågor för att testa gruppens kunskaper och notera nyckelorden:

- Vad är positivt tänkande / optimism / motståndskraft?
- Vad krävs för att omsätta det i praktiken? Kan alla tillämpa det? Vad beror det på?
- Vilka är effekterna? Har du hört talas om begreppen tidigare?
- Tränar du det i ditt yrkesliv?



Begreppen är nu återanslutna med en karismatisk ledares optimistiska drag. En nyckelfunktion hos en karismatisk ledare är optimism: ledare vet att det bästa sättet att nå andra är genom en avslappnad attityd och ett vänligt och förtroendefullt leende. Även om de aldrig förlorar sin känsla av verklighet, är deras roll att förbättra möjligheterna i varje situation och att göra det ur perspektiv som är gynnsamma för organisationsklimatet. I

vissa fall fungerar de till och med som gruppledare. Det som verkligen är viktigt, bortsett från denna optimism, är den proaktiva kapaciteten. Deras motto kan sammanfattas enligt följande: "det är förbjudet att stanna kvar i klagomålet". Med andra ord föreslår, bidrar och implementerar den karismatiska ledaren lösningar på vissa konflikter eller situationer.

Detta kräver att ledaren är tydlig på att hitta sätt att vara optimistisk och hur man uppnår denna proaktiva attityd. I det här aktiviteten kommer vi att arbeta med begreppet optimism ur olika perspektiv.

2. Mål och energizer-aktivitet.

Vi använder en aktivitet för positivt grupptänkande (15 minuter). Facilitatorn skriver följande fråga på tavlan eller på ett papper med stora bokstäver: Vad ger dig absolut glädje när det gäller en hobby eller ett arbete / personlig Aktivitet du gör? Varför?

Varje person kommer att skriva ett nyckelord på två kort. Till exempel: kör, läs, etc. Alla deltagare som står kommer att gå runt i rummet tills en klocka / musik ringer och de måste stå med närmaste person och förklara sitt ord. När klockan ringer igen fortsätter deltagarna att gå och kommer att gå med i en annan partner. Vi kan ringa klockan tre eller fyra gånger och det är inte nödvändigt för alla att prata med alla.

- Vad lärde du dig om andra?
- Hur kan du tillämpa konceptet för denna övning på dagens sessionsmål?

Nu har vi skapat ett positivt hjärntillstånd så att lärande och produktivitet förbättras för att fortsätta arbeta. Dessutom har vi kopplat teorin om

brainstorming med konkreta saker som eleverna identifierar som positiva i deras dagliga liv.

3. Aktivitet: video och diskussion.

Handledaren spelar en kort video för nästa del av aktiviteten. Det är viktigt att betona att facilitatorns roll är att vara en guide och ställa utmanande frågor för att kräva eftertanke utan att ta ställning.

Videon är av en journalist som heter Barbara Ehrenreich. Det ger ett annat uttryck för idéerna om positivt tänkande på ett kritiskt sätt. Och det här är det viktigaste med den här aktiviteten, att innehållet i den här specifika videon bearbetas ur ett kritiskt perspektiv. Under videon måste eleverna skriva ner de påståenden eller idéer som fångar deras uppmärksamhet. Här är några av dessa idéer:

Länk: https://www.youtube.com/watch?v=u5um8QWWRvo (10.22 minuter)

- Obligatorisk optimism
- Det är vilseledande tanken att du förändrar den fysiska världen med dina tankar
- Hon håller inte med tanken på: "använd kraften, energin, magnetismen"
- Illusion är alltid ett misstag
- Hon håller inte med om "Om du inte tänker på så händer inte dåliga saker"
- Glooming, sorg, pessimism eller negativitet kan också vara vilseledande
- Radikalt förslag: realism. Ändra de delar du faktiskt kan ändra
- Var inte en cheerleader: observera, analysera och agera.

Efter videon hålls en öppen diskussion med gruppen och de viktigaste punkterna dras ut ur den. Detta gör att gruppen kan se i vilken utsträckning de håller med eller inte håller med om det som har sagts.

1. **Sedan bildar vi grupper om 3 eller 4 för att diskutera. Deltagarna måste bygga en ny historia. De måste skapa en fiktiv historia.**

Först måste de lyckas få sin fiktiva karaktär att på något sätt anta det positiva tänkandet. Den karaktären kan anta en kritisk synvinkel eller inte, eller kanske bygga den historien utan att ta ställning, eller uppfinna en annan filosofi eller attityd.

Som en kreativitetsteknik kommer vi att föreslå några slumpmässiga ord som de måste inkludera i sina berättelser (orden kan väljas av varje facilitator): Nepal, ormbunke, rötter, nötter, rädsla och skola.

TIPS/STEG:

1. Skapa historien som ska spelas av en fiktiv karaktär med en plot (liknande Aktivitet3 ”Jag & berättande”, om hjältens resa). Karaktären måste ha en viss relation med en ideell organisation (som volontär, arbetare, givare etc.).
2. Historien måste skrivas ner. Det bör inte ta upp mer än en eller två sidor av papper.
3. Berättelsen bör åtminstone innehålla karaktären av mentorn som på något sätt har lärt vår huvudperson om den filosofin / attityden.
4. Det måste förklaras hur det påverkar honom / henne, vilka konsekvenser hans / hennes livsfilosofi har fått, etc.
5. Det finns möjligheten att inte bara skapa hjältar. Antihjältar finns också och de kan också lära oss värdefulla saker. Kom ihåg att

	karaktärer är verktyg för att projicera dina idéer eller tankar, tvivel, rädsla etc. Använd dem som du vill. Facilitator kan projicera en sådan infografik på väggen för att hjälpa eleverna att bygga sin historia.

	Länk:Storytelling infographic : What really makes a good story?

WHAT REALLY MAKES A GOOD STORY?
STORYTELLING has become one of the most popular techniques of marketing communication. It's a very effective way to engage audiences, convey information and influence people without using overt persuasion. This graphic shows the characteristics of great stories, as found by academic researchers and professional writers.
TRUST IN THE TELLER
Our feelings about a storyteller influence our reaction to their story.
Familiar stories are trusted. Unfamiliar stories may have to work to establish trust.
Don't censor the drama of a real-life story. Taking out the 'bad bits' damages trust.
FAMILIARITY
The more familiar a story feels, the more powerful it is.
DRAMA
Stories need dramatic development and emotional dynamics.
It's easier to fill in the gaps if a story is familiar.
Real life has ups and downs, so people relate to stories with drama.
AGENCY
Stories are most persuasive when readers work out their meaning for themselves.
RELATABILITY
The more people identify with a story, the more likely they are to be persuaded.
Tell a simple story so people reach the conclusions you want them to.
People are drawn into stories they can relate to.
It's usually the simplest stories that entrance us most.
SIMPLICITY
Simple stories are strong stories. Take out everything that doesn't serve the narrative.
IMMERSION
The more readers put themselves into a story, the more likely they are to change their opinions.

	Nu är det dags för dem att läsa sina berättelser. Eleverna kan rollspela historien med de olika karaktärerna de har skapat. Vi diskuterar bland alla insikter i varje berättelse och granskar några begrepp från videon. Facilitator kan förklara att en bra ledare måste kunna förstå alla dessa frågor, identifiera människors potential och göra den till handlingar och sätt att utveckla och stärka organisationen. Det är viktigt för kompetensförbättringen (kommunikation, självsäkerhet, feedback) att vi förstår att varje person agerar annorlunda. Det är ett misstag när någon inte mår bra att säga saker som "var inte dålig", "du måste skratta mer och det får dig att må bättre", "tänk inte för mycket" eftersom vi inte kan tvinga någon att må bättre eller ha det bra. Positiv psykologi kan hjälpa till att analysera eller identifiera de saker som kan hjälpa dig att må bättre, men utan mirakelformler. Det är därför termen motståndskraft är så kraftfull. Vi tar igen termen och gör en runda möjliga frågor bland alla deltagare. Slutliga förslag eller kommentarer från eleverna.
Studerande aktivitet	Om elever gillar artiklar som är inriktade på professionell coachning kan de också besöka den här sidan: https://tools.positivepsychology.com/3-resilience-exercises-pack https://positivepsychology.com/wp-content/uploads/3-Resilience-Exercises-Pack.pdf *I slutet av lektionen påminns eleverna om att fylla i reflektionshäftet.*
Material	Pappersark och pennor.
Länkar #	Video av Barbara's Ehreinreich TED talk: https://www.youtube.com/watch?v=u5um8QWWRvo
Övrigt…	För elever som vill fördjupa sin kunskap om ämnet:

	- Bok. *Bright-sided: How Positive Thinking is Undermined America*. By Barbara Ehrenreich. - Artikel. *Do positive thinking and meaning mediate the positive affect- Life satisfaction relationship?* By Lightsey Jr., Richard Owen and Güler Boyraz. - Artikel. *Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures.* Jarrod M.Haara, Marcello Russob, Albert Suñec, Ariane Ollier-Malaterred.

Lektion 3: Skapa tillsammans och korsbefruktning

Lektion mål:

5)	Använd alla kreativitetstekniker jag känner och skaffa nya för att bygga en öppen samverkande kultur och därmed skapa nya nätverk och interaktioner både inom och utanför organisationen.

Aktivitet9: Kreativitet eller hur man kombinerar olika idéer

Avsedda lärandemål:

23. Förstå kreativitet som en mental process för att kombinera idéer för att skapa något nytt.

24. Använd olika tekniker för att vara mer kreativa och för att öka kreativiteten.

Student preparation:

Time	120 minuter Warm-up activity: 20-30 minuter Second part: 60-90 minuter
Kursledare	**Första delen av Aktiviteten är en uppvärmningsintroduktion:** Hinder för kreativitet: mental bias Vi föreslår att göra det här inledande spelet till gruppen elever för att observera deras svar. Stegen är följande: 1- Facilitatorn skriver på whiteboardtavlan så att alla kan se följande kombination av tre figurer: 2, 4 och 8. 2- Facilitatorn berättar för deltagarna att bakom denna numeriska progression finns en regel som producerar samma progression, och att

deras uppgift är att gissa det. Vad är regeln bakom denna progression 2 - 4 - 8?

Regeln är enkel: tre siffror som alltid är större än den tidigare, precis så. 4 är större än 2 och 8 är större än 4.

Det här är regeln de måste gissa.

3. Nu berättar handledaren eleverna att för att gissa regeln kan de berätta kombinationer av tre siffror och att du i varje fall kommer att berätta för dem om de följer denna regel som de försöker gissa. Vad vi kommer att observera är att i början av spelet kommer varje person som säger en kombination att vara ungefär 4 - 8 - 16 eller 3 - 6 - 12. Eftersom du kommer att se ett klassiskt hämmande kreativitetshinder "mental bias" - effekt. Just i det ögonblicket som handledaren först visade den ursprungliga kombinationen trodde deltagarna omedelbart att de visste svaret. Det verkar mycket uppenbart för dem att regeln du ville att de skulle gissa är att varje nummer i progressionen fördubblar det tidigare. Och de kommer att vara så övertygade om detta, att de redan vet svaret, att de kommer att vara besatta av sin "seger" och inte kommer att sluta ge dig tresiffriga kombinationer som uppfyller detta villkor, med denna regel, för att intyga att din misstanke är sant.

Men vad de kommer att glömma är att bakom en kombination som denna kan det finnas dolda andra regler för progression, som den vi verkligen vill att de ska gissa, enklare och som kan innehålla oändliga kombinationer. De kommer dock att vara så besatta av sin uppenbara seger att de inte vill ha något annat än att du bekräftar vad de tror att de redan vet. Eftersom de har spelat liknande spel tidigare och det alltid finns en matematisk regel bakom, tillämpar de samma kriterier här för att lösa något som faktiskt är mycket enklare än allt detta.

De kommer inte att inse förrän efter ett tag, förrän de har gett oss flera kombinationer med multiplikation som regel, att förrän de försöker med andra alternativ kommer de inte att kunna hitta den verkliga regeln. Denna mentala fördom är ett av de mest kraftfulla hindren som kan hämma vår kreativitet. Denna typ av mental orörlighet som inträffar i det ögonblick vi tror att vi redan har fått en "bra" idé, en lösning, blockerar oss, hindrar oss från att gå längre. Vi kan säga att mental bias är den (för) dom som vi får när vi går vidare. Vi har saktat ner vår karriär eftersom vi tror att vi har träffat en obefintlig mur. Det handlar om att ge upp innan vi börjar, en slags kreativ lathet som vi inte borde acceptera om vi är medvetna.

För nästa del av Aktiviteten tar du följande steg:

Först ber vi alla deltagare att rita ett hus på 8 sekunder. Nu ber vi dem att rita en blomma.

Vi jämför alla teckningarna. Förmodligen är alla hus ganska lika. Handledaren kan utmana eller skämta med eleverna att de efter dessa dagars arbete med tanken på att komma ur lådan fortfarande inte har gjort det. Varför har de ritat samma sak som alltid? Har någon ritat något annat? Varför? Hur många av er bor i ett hus som det du har ritat?

Nu i en andra övning kommer vi att ge mer tid att dra något från instruktionen: "rita ett hus som inte är ett hus" eller "nu rita ett hus där du skulle tillbringa en semester."

Vi jämför ritningarna. Vad hände? Vad var förändringarna? Vi diskuterar det faktum att återigen, när vi får instruktioner som är riktade eller som kan mata vår fantasi, utlöses vår kreativa

förmåga. Det är utmaningen för människor som leder team. Att ge ljus och ställa rätt frågor.

1. Nu ska vi göra en liknande men något annorlunda teamövning. Ett av de största problemen i de flesta europeiska länder är den åldrande befolkningen. Inte alla länder har samma bostadspolicy för äldre eller samma geografiska egenskaper. Men de har samma utmaning att hitta bostadslösningar för att undvika äldres ensamhet och sociala isolering. Vi går inte in i en gruppdiskussion om problemet, vi tar bara upp det.

Innan de börjar arbeta som ett team måste varje deltagare skriva på två poster på post-it som de vill att bostaden ska inkludera.

Nu, i team med högst fyra personer, skapa en prototyp av ett hus där du vill bo i din ålderdom. Det kan vara individuellt eller kollektivt, platt eller hus, bostad eller hotell, vara i skogen, mitt i havet eller i bergen.

I den slutliga prototypen måste teamdeltagarnas önskemål kombineras och reflekteras.

Vi delar prototyperna och pratar om vikten av att kombinera idéer. Skulle det ha varit annorlunda om ni själv hade byggt det? Hur har dina kollegor bidragit till att ändra den ursprungliga idén på något sätt?

För att avsluta denna aktivitet ska handledaren koppla in det utvecklade innehållet med dess praktiska tillämpning på jobbet. För att underlätta denna uppgift kan följande punkter tas upp:

	• Både erfarenheterna och de influenser som vi har samlat på oss genom åren är den källa som vi ger oss näring när det gäller att skapa något nytt. Att främja kreativitet måste därför börja med att erkänna mångfald inom organisationen, förbättra den och lära av den. Ur skillnader och olika synvinklar kan lösningar uppstå för att övervinna stagnationssituationer på jobbet. • Under krisperioder, som den som upplevdes 2020 på grund av COVID-pandemi, kan det att ge utrymme i organisationer för att skapa kreativitet hjälpa organisationer att hitta innovativa lösningar och till och med att skapa nya produkter eller tjänster som är anpassade till verkligheten. I själva verket är ett av funktionerna i moderniteten idag att det är flytande (ett koncept utvecklat av Zygmunt Bauman), det vill säga förlusten av stadiga referenser och de påskyndade sociala och ekonomiska förändringarna under en mycket kortare tidsperiod tvingar organisationer att anpassa sig mycket snabbare. Anpassning till förändring och framgång är bara möjligt om människor tar kreativitet och innovation som en del av sin arbetsmetodik. •
Studerande aktivitet	Det är viktigt att reflektionen av denna Aktivitet leder till slutsatsen att kreativitet är ett verktyg som fungerar i alla delar av våra personliga och professionella liv: när man genererar idéer i möten, felsöker kritiska problem, skapar nya projekt eller utvidgar organisationen, även när man löser problem med medarbetare. Att förstå några av nycklarna till hur vår hjärna fungerar kan hjälpa oss i målet.

	I slutet av lektionen påminns eleverna om att fylla i reflektionshäftet.
Material	Arkpapper, pennor, whiteboard, färgpennor, markörer.
Länkar #	Om eleverna eller handledaren vill veta mer om kreativitetsvetenskapen kan de besöka: https://www.creativelive.com/blog/science-of-creativity/ https://blogs.scientificamerican.com/beautiful-minds/creativity-is-much-more-than-10-000-hours-of-deliberate-practice/
Övrigt…	För elever som vill fördjupa sina kunskaper om ämnet: - Artikel. *Zooming into creativity: individual differences in attentional global-local biases are linked to creative thinking.* By Sharon Zmigrod, Leor Zmigrod and Bernhard Hommel. Link: https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2015.01647/full - Bok: *Explaining Creativity: The Science of Human Innovation.* By R. Keith Sawyer. Oxford. - Journal: The Leadership Quarterly. Volume 13, Issue 5, October 2002, Pages 523-544. Link: https://www.sciencedirect.com/journal/the-leadership-quarterly - Guo, J., Gonzales, R., & Dilley, A. E. (2016). *Creativity and Leadership in Organizations: A Literature Review*, Creativity. Theories – Research - Applications, 3(1), 127-151. doi: https://doi.org/10.1515/ctra-2016-0010

Aktivitet10: Bygga nätverk och länkar med“The Fish Tank”

Avsedda lärandemål:

25. Lär känna och sätt i praktiken nya metoder för att utöka min professionella sociala miljö.

26. Identifiera och genomföra strategier för att attrahera och välja talang genom nätverk och sociala nätverk.

Student preparation:

Time	60 minuter
Kursledare	Övningen består av att skapa ett visitkort för att delta i ett nätverksevenemang och visa dina färdigheter i att träffa människor från din arbetsmiljö. Vi ska ge ett kort (storleken på ett halvt ark) till varje elev. Eleven måste inkludera följande artiklar på sitt kort. - Typ av organisation du arbetar för (inget namn anges). - Geografiskt omfång. - Målgrupp du arbetar med. - Anledning till att komma till evenemanget (detta uppfinns av varje deltagare). Till exempel: Jag vill leta efter talang, jag vill dela erfarenheter osv. Sedan samlar facilitatoren korten, blandar ihop dem och delar ut dem slumpmässigt igen 1. Först delar vi upp gruppen i två och när de står står de i två koncentriska cirklar där varje person håller sitt kort (som inte är det han eller hon har skrivit). 2. Folket i den inre cirkeln måste låtsas vara i ett nätverksevenemang. Den hypotetiska situationen kan vara att de har deltagit i ett TED-samtal

	om ideella organisationers arbete och i slutet finns det utrymme och tid att träffa talarna och de människor som har deltagit. 3. Vi kommer att sätta en timer projicerad på väggen / brädet så att alla kan se tiden. De måste agera enligt det kort de har och prata med resten av deltagarna. Resten av människorna i den yttre cirkeln tar bara anteckningar för att ge möjlig feedback i slutet av simuleringen. Flera personer kan prata med varandra samtidigt; det är okej, de behöver inte hålla svängarna eftersom det alltid kommer att finnas någon som tittar och tar anteckningar. Det är en riktig simulering så att de kan flytta runt för att möta vem de vill. Människorna i den yttre cirkeln rör sig inte, de håller sin position och observerar vad som händer i akvariet som ett "observant deltagande". 4. I slutet diskuterar vi de anteckningar som har tagits och de observationer som har gjorts. Hur inledde de konversationen? Hur skulle du göra det? Hur börjar du prata med en okänd person? Hur håller du konversationen igång? Om det finns tillräckligt med tid kan rollerna utbytas och simuleringen kan göras igen. Slutligen bör handledaren uppmuntra gruppen att diskutera vikten av samarbete och nätverkande. Följande frågor kan vara till hjälp: Vilka är fördelarna med att arbeta med externa intressenter? Passar det in i dina vanliga uppgifter? Uppmärksamhet uppmärksammas också på att en person som representerar en organisation projicerar organisationens egna värderingar

	samt tar på sig den rollen och får intressenterna att identifiera personen med organisationen.
Studerande aktivitet	Deltagarna förväntas ha initiativ till att börja prata och delta genom att bryta ner hinder för initial kommunikation. Om det finns några svårigheter att prata eller flytta kan handledaren ge råd om vilka steg deltagarna kan ta och uppmuntra eleverna att prata: hälsning, presentera sig etc. I slutet av lektionen påminns eleverna om att fylla i reflektionshäftet.
Material	Kort, pennor, online-timer.
Länkar #	En video som den här kan hjälpa till att introducera aktiviteten: https://www.youtube.com/watch?v=a3gERqaaXZk
Övrigt…	Artikel. *How Leaders Create and Use Networks*. By Herminia Ibarra and Mark Lee Hunter. Harvard Business Review. 2007. <https://hbr.org/2007/01/how-leaders-create-and-use-networks > Bok. *New Business Networking: How to Effectively Grow Your Business Network Using Online and Offline Methods (Que Biz-Tech*), by Dave Delaney. Que Publishing; 1st edition (May 20, 2013).

	Artikel. *The theory and practice of business networking,* by David Ford, Stefanos Mouzas, Industrial Marketing Management. Volume 42, Issue 3, 2013. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S001985011300031X>

Aktivitet11: Uppmuntra deltagande och dela insikter om ideella organisationer

Avsedda lärandemål:

27. Förstå att en öppen och samverkande kultur är en viktig teknik för att öka engagemanget och deltagandet för en organisations medlemmar.

28. Skapa och utveckla en säker miljö där mina teammedlemmar kan dela idéer, utbyta erfarenheter och bli hörda och övervägas.

Student förberedelse:

Time	90 minutes
Kursledare	**Energizer aktivitet: Mänsklig knut(**15 - 20 minuter) Regler: Vi får alla att stå i en cirkel mot varandra, axel mot axel. Handledaren indikerar att alla ska lägga ut sin högra hand och ta en slumpmässig hand av någon mittemot dem. Ber dem sedan att lägga ut sin vänstra hand och ta en slumpmässig hand från en annan person över cirkeln. Inom en fastställd tidsgräns måste gruppen lösa upp vapen utan att släppa händerna. Om gruppen är för stor, skapa flera mindre cirklar och låt de separata grupperna tävl

Huvudaktivitet: Detta är en reflektionsaktivitet, först individuellt och sedan som en grupp.

I den följande aktiviteten kommer vi att fokusera på verkligheten hos ideella organisationer. Förmodligen har nästan alla gjort någon SWOT-analys vid något lagmöte. Även om den fortfarande används har många nya tekniker försökt föreslås som analysmetod. Sanningen är att de flesta förbättringsförsöken baseras på att inkludera någon annan aspekt eller att bredda SWOT-synvinkeln, men de bygger fortfarande på det som utgångspunkt.

Men den här gången kommer vi inte att fokusera på oss som individer, utan vi kommer att bredda vår syn på den sektor där vi arbetar. Vi kommer att fokusera på nycklarna till personalhantering i ideella organisationer.

Vi kommer att arbeta i tre grupper (högst 4 personer så att alla har en chans att delta) och vi kommer att göra en något annorlunda SWOT-analys baserat på uttalanden som kommer att ges till oss.

Rutorna i vår analys kommer att vara tre:

1. VERKLIGHET BASERAD PÅ FAKTA
2. BEHOV / FÖRBÄTTRINGAR SOM KAN GENOMFÖRAS
3. Tvivel eller öppna frågor för vilka jag inte ser en lösning (ännu) *

**Anmärkning för elever: du bör försöka inkludera så få saker som möjligt i den här rutan. Den ska endast användas om vi verkligen inte vet hur vi*

	ska lösa ett problem eller om vi vill att andra kollegor ska ge oss sin åsikt eller personliga upplevelse. *Vi skrev var och en av dessa tre föremål på en bit kartong som vi kommer att fästa på väggen. Vi kan skriva dem i kolumner på förvikt papper eller på tre olika kartongbitar.* Sedan ger vi varje grupp en kopia med några uttalanden, (eller om det föredras kan den projiceras på tapeten som ska kopieras eller överföras till deras post-dess) som de sedan måste skriva på en post-it och klistra in på varje kartong . Lagen kan ändra formuleringen i uttalandena eftersom de är en enkel guide. Även om de bör försöka inkludera dem alla även om de uttrycks på ett annat sätt: De flesta som arbetar i denna sektor gör det för att ... De flesta människor som arbetar i denna sektor gör det inte för ... Jag tror att detta gynnar organisationen eftersom ... Jag tror att detta skadar för ... Strukturen för organisationerna i den sektor där jag har arbetat tenderar att vara mer (horisontell / vertikal) ... Jag tycker att strukturen i en organisation borde vara ... En organisation som har vertikala kommunikationskanaler (pyramidformad / mycket hierarkisk) har följande funktioner: En organisation som har horisontella kommunikationskanaler har följande funktioner: Utbildningen av arbetare i ideella organisationer är: Arbetarutbildning bör ta itu med följande frågor: Förhållandet med kollegor är vanligtvis: De viktigaste interna konflikterna beror vanligtvis på: Jag delar / delar inte organisationens värderingar ...

	Jag tror att mina kollegor delar / inte delar organisationens värderingar Jag tror att mina kompetenser / färdigheter för att utföra de uppgifter jag gör är ... Jag tror att mina kollegers kompetens / färdigheter för att utföra de uppgifter de gör är ... (definiera inte dem utan säg om de är lämpliga för positionen) ... Du kan tänka på eller inkludera någon Övrigt-analys av ideella organisationers nuvarande situation . När vi har gett tillräckligt med tid för lagen att arbeta med frågorna och har slutfört dem på kartongerna fortsätter vi med att utvärdera dem. Nu kommer handledaren att ha en viktig roll när det gäller att samla in informationen, samla in den och se om det finns någon gemensam grund. De punkter som liknar måste samlas in. Tillsammans kommer vi att diskutera kartan som har skapats för analys av den aktuella situationen. På tavlan ska vi skapa en ny ruta med förslag. Deltagarna förväntas föreslå förbättringselement för denna analys av verkligheten. Vi måste se till att ingen av de faktorer som har analyserats som problematiska eller som behöver förbättras har något förslag till åtgärder, särskilt de som har lämnats i den tredje tvivelens ruta. Vi tar en sista reflektion över hur ledarens roll i en organisation kan hjälpa till att hitta lösningar på alla dessa problem. Vi kommer också att betona att det stora antalet idéer som kommer från att dela information berikar alla deltagare. Vad som händer i workshopen, det ömsesidiga lärandet kan också hända i ett företag eller i någon form

	av organisation om det finns ett gynnsamt klimat för det. Alla fysiska utrymmen i våra liv kan vara potentiella inlärningsmiljöer.
Studerande aktivitet	Intresset för denna aktivitet är att deltagarna blir involverade och deltar genom att dela med sig av sina egna erfarenheter. Om detta händer kan fördelarna vara mycket berikande för hela gruppen. *I slutet av lektionen påminns eleverna om att fylla i reflektionshäftet.*
Material	Post-it lappar, whiteboard, markörer, pappersark
Länkar #	Jeff Cheverton (2007). *Holding Our Own: Value and Performance in Nonprofit Organisations.* https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/j.1839-4655.2007.tb00068.x A. Abraham (2004). *A Model of Financial Performance Analysis Adapted for Nonprofit Organisations*. https://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.es/&httpsredir=1&article=1320&context=commpapers Helmut K. Anheier (2000). *Managing non-profit organisations: Towards a new approach Civil Society.* Working Paper 1. http://eprints.lse.ac.uk/29022/1/cswp1.pdf
Övrigt…	Om det finns personer med begränsad rörlighet i gruppen kan du göra det här alternativet Aktivitet (istället för den mänskliga knuten aktviviteten): Sitt i en cirkel runt ett bord. Alla lägger sedan händerna plana på ytan, armarna korsar grannarnas. Starta spelet genom att klappa en hand på ytan. Låt klappen gå runt i en cirkel så att alltid handen klappar bredvid

	den som klappade sist. Efter att ha tränat detta i ett par omgångar, introducera en komplikation. Om en hand klappar två gånger ändras klappens riktning. Återigen, öva. När alla har förstått reglerna kan spelet starta. Nu är varje hand som klappar ur sin tur eller inte klappar 'ute' och bör läggas bakom personens rygg. När någon har båda händerna ur spelet måste de hoppa ur spelet. Facilitator kan öka spelets hastighet när det går vidare.

Lektion 4: Personal leadership

Lektion objectives:

6) Skissera och implementera de kognitiva mekanismerna för inneboende och yttre motivation och vet hur man tillämpar dem både i mig själv och i mina kollegor.
7) Utveckla en positiv berättelse där negativa händelser förvandlas till möjligheter för både min egen karriär och organisationens

Aktivitet12: Självmedvetenhet

Avsedda lärandemål:

29. Att kunna dela min berättelse om framgångar och misslyckanden som en berättelse från utgångspunkten till nuet, förvandla krismoment

till kritiska inlärningspunkter eller möjligheter.

Student förberedelse:

Time	60 minutes
Kursledare	Låt oss först förklara målen för aktiviteten. Vi kommer att starta modulen med självkunskapsuppgifter och vi kommer att avsluta dem på samma sätt. Även om varje Aktivitet kan genomföras oberoende är det lämpligt att börja och avsluta med de föreslagna övningarna för att ge överensstämmelse med utbildningsmålen och låta eleverna själv utvärdera sitt eget lärande. Facilitatorn förklarar att de i den första lektionen var tvungna att rita en flagga. Flaggor är symboler som tjänar till att visa något på ett fast sätt. Under denna modul har vi dock lärt oss att våra egenskaper kan bemyndigas och arbetas vidare som ett verktyg för professionell och personlig tillväxt på vägen mot ledarskap. Därför kommer vi med all förvärvad kunskap och visdom att förvandla den flaggan till en stridssköld. Eleverna kommer att svara på frågor relaterade till deras barndom, unga vuxna och nu. Vi låter deltagarna veta att ingen ska känna att de måste dela något de inte vill. Deras sköldar kommer att vara ett personligt reflektionsdokument för oss själva. Som vi säger behöver inte eleverna dela det om de inte känner för det. Stegen för denna aktivitet kommer att vara: ● Deltagarna ritar skölden på ett brett pappersark (kan vara ett A3-ark)

- Facilitator ber deltagarna ta tre olika färger av Post-it lappar och en penna. Sedan ber han / hon dem att sprida sig över rummet och hitta ett utrymme där de är bekväma. Förklara att det kommer att finnas tre omgångar av frågor. Varje runda varar i cirka 5-7 minuter. De kommer att skriva ner svar på frågorna, en per post-it.
- **Den första omgången** handlar om barndomen. Välj en färg-post-it och skriv ner dina svar. Tänk inte för mycket:
- Tänk på en situation där du kände dig lycklig
- En person som betydde mycket för dig.
- En situation där du förändrades; där du fick en ny syn på dig själv eller på världen.
- En kulturell referens (bok, film, fiktiv karaktär) som satte en stor prägel på dig.
- En plats du skulle gå tillbaka till för en dag.

- **Den andra omgången** handlar om din unga vuxenlivet. Välj en ny färg på post-it och tänk på:
- En passion som uppfyllde dig.
- En situation eller person som fick dig att växa.
- En situation där du utmanades.
- Ett beslut du skulle fatta om och om igen.

- **Den sista omgången** fokuserar på nuvarande tid / nu. Välj en ny färg och skriv ner:
- En drivkraft.
- En situation där du lärde dig att du har en talang.
- Ett misslyckande som du lärde dig något av - privat eller professionellt.
- Mitt ledarskap styrka att förbättra och arbeta med det.

	Vi ger gruppen tio minuter på sig att granska sina inlägg. Hur kan dessa frågor hjälpa till professionellt? I vilken utsträckning är självkännedom och ledarskap relaterade? Vi avslutar reflektionen med tanken att självkännedom ska hjälpa oss att växa och bygga en sköld för att lära oss, inte på ett defensivt sätt av vad som har hänt oss, utan att komma ihåg vem vi är och vilka funktioner hos oss som gör oss starkare. Slutligen försöker vi koppla reflektionen till resten av tidigare aktiviteter: självkännedomen hjälper också till att arbeta bättre i team i våra organisationer. **ENERGIZING AKTIVITET:** Eftersom denna aktivitet involverar en djup reflektion, rekommenderar vi efteråt lite energigivande aktivitet också. Vårt förslag är att spela "det ultimata ninjaspelet". Vi gör en cirkel där vi är väldigt nära. Vi sätter ihop händerna och gör ninjahälsningen med båda händerna tillsammans och förenar dem med resten av folket i cirkeln och säger högt: niiin-haa! samtidigt hoppar vi bakåt, gör cirkeln större och lämnar vår kropp i ninjaposition med öppna handflator. En i gruppen börjar. I ett drag måste han bestämma om han ska attackera partnern till höger eller den till vänster. Målet är att slå (om den vidrör handen är det giltig) handen på en annan person. Den andra personen kan bara ta ett steg för att undvika slaget. Den personen kan antingen returnera till samma person eller fortsätta till den andra sidan. Svårigheten är att spelets hastighet måste ökas. Om någon rör vid någons hand tas de bort från cirkeln. Du hittar ett avancerat exempel på hur det fungerar genom att följa den här länken: https://www.youtube.com/watch?v=oHrRoNTdiY4

	Spelet är över när det bara finns en person kvar i cirkeln.
Studerande aktivitet	Om någon elev vill fortsätta på vägen till självkännande finns det många verktyg tillgängliga på nätet, även om vi kommer att föreslå följande: https://www.16personalities.com/infj-personality Detta verktyg är baserat på Myers-Briggs personlighetstest. Det är viktigt att betona att syftet inte är att kategorisera någon eller införa 'sanningar' om våra personligheter, utan snarare att använda modellen som en utgångspunkt för reflektion. Ett sätt att diskutera olika motivatorer, stilar, preferenser etc. I slutet av lektionen påminns eleverna om att fylla i reflektionshäftet.
Material	Post-it lappar, pennor, markörer, pappersark
Länkar #	Aktivitet är tagen från: https://toolbox.hyperisland.com/
Övrigt…	Om det finns personer med begränsad rörlighet i gruppen kan du göra det här alternativet Aktivitet istället för “The ultimate Ninja game”: Få gruppen att stänga ögonen och förklara att vi kollektivt kommer att stämma överens med varandra och försöka räkna så högt vi kan som en grupp. En person börjar med att säga 1, sedan säger någon annan 2 och så vidare. Om två personer säger samma nummer samtidigt eller i fel ordning kommer vi att börja om. Facilitator måste vara proaktiv för att leda räkningen när du behöver börja om eller ropa för att någon annan ska börja. Alternativt, om handledaren har erfarenhet, kan en kort mindfulness-session (10 minuter räcker) genomföras. Det kan också prövas med förinspelade ljud eller applikationer som har gratis ljud: https://mindfulnessexercises.com/free-guided-meditation-scripts/

Aktivitet13: Själ regulering

Avsedda lärandemål:

30. Vet hur de psykologiska mekanismerna för motivation fungerar och har tekniker för att omsätta dem i praktiken.

31. Identifiera både individuella och teammotivationsproblem och vet hur man hittar lämpliga strategier för att förbättra inneboende motiv

Student förberedelse:

Time	60 minuter
Kursledare	Vi kommer nu att introducera de grundläggande föreställningarna om yttre och inneboende motivation. Inom utbildningsområdet utgör lärande och känslor ett integrerat system. En av de känslomässiga färdigheter som är nära relaterade till skolans lärande är motivation. elever som lär sig mer effektivt är på något sätt mer motiverade än sina kamrater. Mot denna bakgrund är motivation en allmän process som leder till början, riktningen, intensiteten och uthålligheten hos ett beteende riktat mot uppnåendet av ett mål. Inneboende motivation har förstås som de olika tendenser hos människor att söka sin huvudsakliga tillfredsställelse i faktorer som är inneboende i Aktivitetsuch som utmaning, kreativitet, ansvar, lärande och estetisk skönhet i uppgiften. Inneboende motivation har kognitiva aspekter: behovet av att förstå och vara kompetent i miljön och affektiva aspekter: behovet av att ha känslan av autonomi, säkerhet, kompetens, stolthet och självförtroende när man interagerar med sammanhanget. Det är en process som utvecklas i enlighet med individens utveckling och sociala influenser,

vilket resulterar i observerbart beteende som visar intresse, kognitivt och affektivt engagemang för uppgiften.

Därefter kommer vi att projicera en dekalog av rekommendationer för att uppmuntra inneboende motivation hos barn. Vi läser den högt och förklarar att de måste anpassa den för vuxna till sin yrkesmiljö.
Dessutom måste de i varje punkt inkludera minst två specifika åtgärder som en ledare i organisationen kan uppmuntra för att uppnå målen.
De kan vara så kreativa som de vill.
Vi bildar team på 4-5 personer och de börjar arbeta.

Dekalog:

1. Att utnyttja den motivation studenten redan har för sig själv och att öka sin vilja att lära sig genom att använda intressanta frågor, utmaningar eller aktiviteter som i sig redan är intressanta.
2. Öka elevernas deltagande under lektioner, ge entusiasm för de nya idéerna de föreslår och visa att stora saker förväntas av dem.
3. Var uppmärksam på studentens prestationer. Försiktighet måste iakttas vid detta, eftersom beröm och belöningar, som former av uppmärksamhet på prestationer, kan ha en inverkan på att motivera elever, men förlorar sin mening när de är för stora.
4. Att låta eleverna planera sitt lärande, dela upp en uppgift i små steg och lära dem att hantera sin tid gör det inte bara lättare att utföra svåra och / eller tröttsamma uppgifter, utan hjälper också eleverna att upprätthålla sina ansträngningar under uppgiften.
5. Arbeta för att förbättra elevernas självkoncept, motivation att uppnå och kontrollplats.
6. Att kombinera lekfulla, överraskande och fantasifulla element i utbildningsverksamheten.

	7. Länka aktiviteterna till viktiga aspekter av elevernas liv och göra kunskapen meningsfull, relaterad till deras omedelbara och mellanliggande behov. Bristen eller närvaron av mening i aktiviteterna är avgörande för deras lärande. 8. Använd aktiviteter som främjar social interaktion. Dessa ger starkt emotionellt stöd: peer-to-peer-undervisning och inlärning bortom det specifika kunskapsfält som härrör från aktiviteten, undervisning och inlärning från de emotionella förmågor som är involverade i aktiviteten. 9. Se till att studenter med olika inlärningshastigheter har samma möjlighet att svara och att de ombeds att delta lika ofta som högpresterande studenter. 10. Minska hotet och undvik känslomässig stress. Användningen av humor är något som gör att eleverna kan hantera stress och ångest på ett sådant sätt att deras förmåga att lära sig inte minskar. När de är färdiga med att skriva dem delar de dem med gruppen. Vi utbyter exempel och reflekterar att processen i slutändan kanske inte är så annorlunda som rekommenderas för barn.
Studerande aktivitet	Slutligen gör vi en lista genom en brainstorming-process med 5 element som underlättar en bra arbetsmiljö för att uppnå allt som ses under tidigare sessioner: bra kommunikation, kreativitet, produktivitet, motivation osv. Handledaren måste också koppla den till konceptet ledarskap motivera ett team och uppnå en bra arbetsmiljö. Listan kan se ut så här:

	- Respektfulla relationer mellan kollegor och där kommunikationen flödar på ett riktat sätt är relevant och tar hänsyn till andra som en samtalspartner. - Öppenhet och ansvarsskyldighet i beslutsfattandet. - Tydliga och välutvecklade processer och uppgifter samt god planering. Att ha tydliga mål och fly från osäkerheten. - Ta hänsyn till alla åsikter och räkna med människor i krisetider. - Uppmuntra individuella och team lärande och personlig utveckling aktiviteter. *I slutet av lektionen påminns eleverna om att fylla i reflektionshäftet.*
Material	Post-it lappar, pennor, markörer, pappersark, whiteboard.
Länkar #	För att presentera ämnet kan vi använda följande videor: The science of motivation https://www.youtube.com/watch?v=pZT-FZqfxZA RSA ANIMATE: Drive: The surprising truth about what motivates us https://www.youtube.com/watch?v=u6XAPnuFjJc
Övrigt…	För dem som är intresserade av motivet, här är några rekommendationer: Thomas, Kenneth W. (2009) *Intrinsic motivation at work.* Berrett-Koehler Publishers. Pink, Daniel (2009). *Drive.* Riverhead Books. *We can find some videos and talks about this last book*

För dem som är intresserade av motivet, här är några rekommendationer:

Aktivitet14. Sluta utbildningscirkeln

Avsedda lärandemål:

32. Sluta aktivitetscykeln och dra slutsatser.
33. Utveckla en framtidsvision och lär dig att förmedla mina egna förväntningar.

Student preparation:

Time	60 minuter
Kursledare	I följande Aktivitet gör gruppen elever en kartläggning av framtiden för att beställa det vi har studerat och utforma det som personliga mål och mål för var och en. **Målet med Aktivitet för eleverna är följande: utveckla på tre nivåer (samhälle, organisation, jag som individ) framtidsscenarier och förväntningar, identifiera var jag kommer ifrån, var jag är och vart jag vill åka.** Detta verktyg kan användas både på personlig nivå och på organisationsnivå för att användas som en förberedande session för en strategisk plan, till exempel. Även om i det följande föreslog Aktivitet har vi gjort det som en individuell analys. Först, se till att du har en lång tom vägg med området framför det rensat. Dela väggen ungefär i tre lika delar med tejp eller lägg upp fem blädderblock. Överst i varje avsnitt (eller blädderblock) skriv med en tjock markör: det senaste året, i år, fem år senare: t.ex. 2019, 2020, 2025. Du har nu en tom tidslinje att fylla i. Nu, på den vertikala axeln till vänster gör vi en uppdelning i tre rutor: samhället, min organisation (som jag leder eller var jag arbetar), jag. 1. Vi förklarar syftet med Aktivitet och ber eleverna stå upp och möta tidslinjen i en halvcirkel. Vi ger följande instruktioner:

Vi kommer, som en grupp, att skapa en vision om framtiden genom linsen från det förflutna och nuet.
Som individer kommer du att skriva betydande "krafter" (trender, tekniker, politiska rörelser, beteendeförskjutningar etc.) på Post-it lappar: en per post-it.
Sedan går du upp till väggen och håller upp den och läser upp dina inlägg när du går så att resten av gruppen kan höra.
Du behöver inte vänta på din tur. Så snart du har en, skriv ner den och stick upp den.
Vi strävar efter att fylla väggen under de närmaste 15-20 minuterna.
Tänk inte över det för mycket. Målet är att få många olika drivkrafter upp på väggen.

2. Vi kan börja med förra året. Facilitator ger eleverna 5 minuter att fylla utrymmet med Post-it lappar. Gå sedan till i år och sedan till nästa år.
   Handledaren bör stödja gruppen för att hålla takten uppe och uppmuntra alla att delta. Om hastigheten drar kan vi ställa relevanta frågor eller lägga fram förslag för att inspirera gruppen. Facilitator kan också delta.

3. Sedan kör vi en gruppreflektion och diskussion. Några frågor kan vara:

- Vilka mönster ser vi när vi tittar på den här tidslinjen?
- Vilka trender är viktigast för mig själv och oss att vara medvetna om och lära oss mer om?
- Hur känner jag mig för det förflutna, nuet och framtiden?
- Vad betyder detta för vårt team? Vår organisation? Vår sektor? Och min egen roll?

	Övriga möjliga frågor: I vilken idealisk framtid ser jag mig själv leda? Vilken typ av team? Vad är syftet? I vilken typ av samhälle? Hur ska jag arbeta? Hur är utbildningssystemet? Vilken typ av kollegor kommer jag att ha i framtiden? Hur bidrar den organisation där jag arbetar till det samhälle jag hoppas på? Stäng genom att bjuda in varje deltagare att dela med sig av en insikt eller handling som de tar med sig från workshopen. För att avsluta och som en kort slutlig reflektionsaktivitet ber vi eleverna att skriva i sina häften vad de har lärt sig i utbildningen och vilka färdigheter de tror att de behöver förbättra för att kunna arbeta bättre i sina organisationer.
Studerande aktivitet	Handledaren måste vara säker på att uppmuntra fullt deltagande genom att lyfta de mjukare rösterna och uppmuntra dem som inte har deltagit. *I slutet av lektionen påminns eleverna om att fylla i reflektionshäftet.*
Material	Post-it lappar, pennor, markörer, pappersark
Länkar #	Lite extra teoretiskt material:https://www.researchgate.net/publication/243462769_Future-mapping_A_practical_way_to_map_out_the_future_and_achieve_what_you_want/link/57bb5f0f08aefea8f0f44f7d/download
Övrigt…	Helmig, B., Ingerfurth, S. & Pinz, A. *Success and Failure of Nonprofit Organizations: Theoretical Foundations, Empirical Evidence, and Future* Research. Voluntas 25, 1509–1538 (2014). https://doi.org/10.1007/s11266-013-9402-5 Article. Michael Reisch, David Sommerfeld. (2003). *Welfare reform and the future of nonprofit organizations.* https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/nml.19

APPENDIX I

Aktivitet1. Benne and Sheats Roles

Roller i grupp		
INITIATIOR/ CONTRIBUTOR Proposes original ideas or different ways of approaching group problems or goals. This role initiates discussions and move groups into new areas of expectations.	**INFORMATION SEEKER** Requests clarification of comments in terms of their factual adequacy. Seeks expert information or facts relevant to the problem. Determines what information is missing and needs to be found before moving forward.	**INFORMATION GIVER** Provides factual information to the group. Is seen as an authority on the subject and relates own experience when relevant.
OPINION SEEKER Asks for clarification of the values, attitudes, and opinions of group members. Checks to make sure different perspectives are given.	**OPINION GIVER** Expresses his or her own opinions and beliefs about the subject being discussed. Often states opinions in terms of what the group “should” do.	**ELABORATOR** Takes other people’s initial ideas and builds on them with with examples, relevant facts and data. Also, looks at the
CO-ORDINATOR Identifies and explains the relationships between ideas. May pull together a few different ideas and make them cohesive.	**ORIENTER** Reviews and clarifies the group’s position. Provides a summary of what has been accomplished, notes where the group has veered off course, and suggests how to get back on target.	**EVALUATOR/CRITIC** Evaluates proposals against a predetermined or objective standard. Assesses the reasonableness of a proposal and looks at whether it is fact-based and manageable as a solution.
ENERGIZER Concentrates the group’s energy on forward movement.	**PROCEDURAL TECHNICIAN** Facilitates group discussion by taking care of logistical	**RECORDER** Acts as the secretary or minute-keeper. Records ideas

Challenges and stimulates the group to take further action.	concerns like where meetings are to take place and what supplies are needed for each meeting.	and keeps track of what goes on at each meeting.

PERSONAL AND/OR SOCIAL ROLES These roles contribute to the positive functioning of the group		
ENCOURAGER Affirms, supports, and praises the efforts of fellow group members. Demonstrates warmth and provides a positive attitude in meetings.	**HARMONIZER** Conciliates differences between individuals. Seeks ways to reduce tension and diffuse a situation by providing further explanations or using humor.	**COMPROMISER** Offers to change his position for the good of the group. Willing to yield position or meet others half way.
GATEKEEPER/ EXPEDITER Regulates the flow of communication. Makes sure that all members have a chance to express themselves by encouraging the shy and quiet members to contribute their ideas. Limits those who dominate the conversation and may suggest group rules or standards that ensure everyone gets a chance to speak up.	**OBSERVER/ COMMENTATOR** Provides feedback to the group about how it is functioning. Often seen when a group wants to set, evaluate, or change its standards and processes.	**FOLLOWER** Accepts what others say and decide even though he or she has not contributed to the decision or expressed own thoughts. Seen as a listener not a contributor.

DYSFUNCTIONAL AND/OR INDIVIDUALISTIC ROLES These roles disrupt group progress and weaken its cohesion		
AGGRESSOR Makes personal attacks using belittling and insulting	**BLOCKER** Opposes every idea or opinion that is put forward and yet	**RECOGNITION SEEKER** Uses group meetings to draw personal attention to himself.

comments, for example, "That's the most ridiculous idea I've ever heard." Actions are usually an attempt to decrease another member's status.	refuses to make own suggestions, for example, "That's not a good idea." The result is that the group stalls because it can't get past the resistance.	May brag about past accomplishments or relay irrelevant stories that paint him in a positive light. Sometimes pulls crazy stunts to attract attention like acting silly, making excess noise, or otherwise directing members away from the task at hand.
SELF-CONFESSOR Uses the group meetings as an avenue to disclose personal feelings and issues. Tries to slip these comments in under the guise of relevance, such as "That reminds me of a time when." May relate group actions to her personal life	**DISRUPTER/ PLAYBOY OR PLAYGIRL** Uses group meetings as fun time and a way to get out of real work. Distracts other people by telling jokes, playing pranks, or even reading unrelated material.	**DOMINATOR** Tries to control the conversation and dictate what people should be doing. Often exaggerates his/her knowledge and will monopolize any conversation claiming to know more about the situation and have better solutions than anybody else.
HELP SEEKER Actively looks for sympathy by expressing feelings of inadequacy. Acts helpless, self deprecating and unable to contribute. For example, "I can't help you, I'm too confused and useless with this stuff."	**SPECIAL INTEREST PLEADER** Makes suggestions based on what others would think or feel. Avoids revealing her own biases or opinions by using a stereotypical position instead	**INVISIBLE** Does not participate much, maybe because of insecurity or because he/she thinks his opinion is not good enough. Does not hinder the dynamic but he does not contribute anything either.

TASK ROLES

DYSFUNCTIONAL AND/OR INDIVIDUALISTIC ROLES

These roles disrupt group progress and weaken its cohesion

AGGRESSOR

Makes personal attacks using belittling and insulting comments, for example, "That's the most ridiculous idea I've ever heard." Actions are usually an attempt to decrease another member's status.

BLOCKER

Opposes every idea or opinion that is put forward and yet refuses to make own suggestions, for example, "That's not a good idea." The result is that the group stalls because it can't get past the resistance.

RECOGNITION SEEKER

Uses group meetings to draw personal attention to himself. May brag about past accomplishments or relay irrelevant stories that paint him in a positive light. Sometimes pulls crazy stunts to attract attention like acting silly, making excess noise, or otherwise directing members away from the task at hand.

SELF-CONFESSOR

Uses the group meetings as an avenue to disclose personal feelings and issues. Tries to slip these comments in under the guise of relevance, such as "That reminds me of a time when." May relate group actions to her personal life

DISRUPTER/ PLAYBOY OR PLAYGIRL

Uses group meetings as fun time and a way to get out of real work. Distracts other people by telling jokes, playing pranks, or even reading unrelated material.

DOMINATOR

Tries to control the conversation and dictate what people should be doing. Often exaggerates his her knowledge and will monopolize any conversation claiming to know more about the situation and have better solutions than anybody else.

HELP SEEKER

Actively looks for sympathy by expressing feelings of inadequacy. Acts helpless, self deprecating and unable to contribute. For example, "I can't help you, I'm too confused and useless with this stuff."

SPECIAL INTEREST PLEADER

Makes suggestions based on what others would think or feel. Avoids revealing her own biases or opinions by using a stereotypical position instead

INVISIBLE

Does not participate much, maybe because of insecurity or because he/she thinks his opinion is not good enough. Does not hinder the dynamic but he does not contribute anything either.

GATEKEEPER/EXPEDITER

Regulates the flow of communication. Makes sure that all members have a chance to express themselves by encouraging the shy and quiet members to contribute their ideas. Limits those who dominate the conversation and may suggest group rules or standards that ensure everyone gets a chance to speak up.

OBSERVER/ COMMENTATOR

Provides feedback to the group about how it is functioning. Often seen when a group wants to set, evaluate, or change its standards and processes.

FOLLOWER

Accepts what others say and decide even though he or she has not contributed to the decision or expressed own thoughts. Seen as a listener not a contributor.

APPENDIX II

Reflektionshäfte.

Det ges i början av modulen när man välkomnar och förklarar målen och före introduktionsaktiviteterna.

Alla frågor som vi ställde i kursen till deltagarna kommer att visas i detta häfte med teorin för varje dag. Detta tjänar till att samla in den ackumulerade kunskapen och för eleverna att reflektera över vissa saker när sessionen avslutas eller, när modulen avslutas, kan de gå tillbaka till de första frågorna igen och se vad som har förändrats i deras inre vision.

→ Detta är en personlig reflektionsdagbok. Här skriver jag ner anteckningar och reflektioner över de aktiviteter som utförs i klassrummet. Det här är inte läxor eller extrauppgifter. Att svara på frågorna kan vara till hjälp för att fördjupa arbetet i klassrummet. Det är ett verktyg för tillväxt och bör användas som sådant.

- **Aktivitet0. Flaggor**

Vilka egenskaper i min personlighet har jag lagt mest vikt vid? Skulle jag inkludera andra egenskaper nu? Vad andra klasskamrater delade i slutet av Aktivitetmayen har inspirerat mig eller påminde mig om andra funktioner som jag inte tog hänsyn till. Skriv ner dem här.

- **Aktivitet1. fräscha upp allt jag vet om ledarskap**

I den första delen av aktiviteten har vi skapat figurer som ett team.

Har jag valts som ledare? Varför ja / nej? Vad kunde ha förbättrats?

Hur tror du att detta tillämpas på verkliga uppgifter? Vilka svårigheter har du mött? Tror du att ord skulle ha gjort uppgiften enklare?

I den andra delen av Aktiviteten har vi identifierat grupprollerna enligt Benne och Sheats-modellen. Detta är ett mycket användbart verktyg om du väljer att genomföra förändringar i din organisation eller göra en strategisk analys för att kontrollera hur du arbetar i ditt team. Du kan använda den med ett solidt team, ge feedback till varandra och kontrollera om de roller du identifierar dig med individuellt matchar de som tilldelats av dina kollegor.

Hur lätt / svårt har det varit för dig att identifiera dig med de föreslagna rollerna? Varför tror du att det är så? Vilken nivå av självkännedom har du? Hur ofta spenderar ni tid på att analysera er själva? Gör du det i din organisation? Vilka föremål har varit svårast för dig?

Dessa ämnen är relaterade till andra områden av självkännedom och självkänsla. På webben finns det mycket information om det. Var försiktig i din sökning och försök att förlita dig på vetenskapligt baserade artiklar. Det är tillrådligt att göra sådana analyser då och då, men det är inte så mycket att ständigt ifrågasätta dig själv. Hitta en balans mellan personlig förbättring och tillväxt och självacceptans.

- **Aktivitet2. Hur man använder sociala medier i min organisation**

  I denna aktivitet analyserades relevansen av sociala nätverk i en organisation samt reflekterade över de typer av kunskap som delades.

  Ett socialt nätverk är en kraftfull utställning. Det liknar vårt fysiska utseende och vårt sätt att klä på oss; med dem projicerar vi en egenart. De element som vi visar bidrar till att de andra bildar en uppfattning om vem vi är. Bild för en organisation är inte en trivial fråga.

  Precis som en idé: Kolla snabbt Instagram eller Twitter hos kända personer som du anser vara ledare. Vilken bild projicerar de? Vilka värden dominerar: kultur, familj, vänskap, natur etc.? Talar deras hobbyer om vem de är? Vilka färger råder? Följer de delade bilderna någon form av logik eller mönster?

  Tänk nu igen på de organisationer som ses i aktiviteten:

  Tror du att den här organisationen är känd av alla? Varför ja / nej? Är det bra att alla känner till organisationen? Hur tror du att det uppnås?

  Känner du till ”influencer marketing”? Tror du att det kan tillämpas på dina organisationer? Finns det någon av de organisationer du har analyserat kända personer?

- **Aktivitet3: Me & Storytelling**

1. Gör en kort reflektion om hur dina talarförmåga är idag. Har de förändrats över tiden? Hur mår du när du gör det? Vilka fysiska förnimmelser har du? Vad gör du innan du talar?

Det måste finnas minst två positiva aspekter och en aspekt att arbeta med för att förbättra (det spelar ingen roll vad du skriver men det måste finnas två positiva aspekter för att varje aspekt ska förbättras).

2. Hur kan du tillämpa berättande och hjältens resa i ditt yrkesliv? Vad är den praktiska användningen av den?

3. Har du upptäckt funktioner i dina offentliga talande färdigheter som du inte visste om? Hur tror du att du kan tillämpa detta i praktiken? Vet du hur du kan förbättra det?

Om du vill utveckla någon aspekt av dina kommunikationsförmåga kan du fråga handledaren eller dina kollegor. Kom ihåg att identifiering är det högsta steget (och det som kan vara mest skrämmande på grund av tanken på "vad kommer andra att tänka på mig?"), Resten kan man arbeta med och lära sig successivt med ansträngning och tålamod.

- **Aktivitet4: Lära sig att utveckla aktivt lyssnande**

Bedöm kort och självkritiskt dina aktiva lyssnande färdigheter. Vilka tekniker kan du använda för att förbättra? I vilka situationer eller med vilka personer har du det svårast att genomföra det?

- **Aktivitet5: Självsäkerhet att leva och arbeta bättre**

Försök att ge en personlig definition av vad du menar med självsäkerhet.

Har du någonsin varit i en situation på jobbet när du har motiverats att ifrågasätta en etisk fråga? Vilka steg kommer du att vidta för att klargöra oklar information eller instruktioner om ditt arbete?

Ibland är det viktigt att vara oense med andra, särskilt chefer / samordnare eller teammedlemmar, för att hålla ett misstag från att göras. Tänk på en tid då du var villig att vara oense med en annan person för att skapa ett positivt resultat.

Hur skulle du ha använt de tekniker du lärt dig? Tror du att de skulle ha varit användbara?

- **Aktivitet6: Strategisk analys genom ett riktigt möte**

Hur liknar mötet de du deltar i din organisation? Hur tror du att du kan hjälpa till med vad du har lärt dig om ledarskap? Vad kan din roll vara?

- **Aktivitet7: Lära sig att ge feedback**

I den organisation där du arbetar, uttrycker du vanligtvis dina tankar? Känner du att du har tillräckligt med frihet att uttrycka känslor eller uppfattningar? Oavsett om du svarar ja eller nej, vad tror du det beror på? Externa faktorer som uppmuntras i organisationen själv? Eller funktioner i din egen attityd att du kan arbeta mer?

Tänk på sätt att tillämpa i praktiken vad du har lärt dig i den här övningen.

Om du är intresserad av att lära dig om andra sätt att kommunicera kan du söka i artiklar om språkformler som ”språkmjukgörare” eller ”säkringsmönster” för att minska uttrycket för oenighet. De finns vanligtvis på alla språk som en form av artighet.

- **Aktivitet8: Ett stopp på vägen till positivt tänkande. En berättelse om motståndskraft**

Kände du till termen "positivt tänkande"? Var det en del av ditt liv? Vad reflekterade du över i den här aktiviteten? Fick de andra elevernas åsikter dig något nytt?

Skriv din egen definition av motståndskraft och identifiera minst två gånger i ditt liv när du har varit tvungen att öva den.

- **Aktivitet9: Kreativitet eller hur man kombinerar olika idéer**

Vad är kreativitet för dig? När kommer du ihåg att du använde det i ditt liv? Vilka aktiviteter gillar du att göra som kan hjälpa till att öka den? Vilka andra nya aktiviteter kan du använda?

Skulle det ha varit annorlunda om ni själv hade byggt det? Hur har dina kollegor bidragit till att ändra den ursprungliga idén på något sätt?

- **Aktivitet10: Bygga nätverk och länkar med “The Fish Tank”.**

Har du lärt dig nya nätverksformler från andra lärare? Skriv ner dem så att du inte glömmer dem och kan använda den i framtiden.

- **Aktivitet11: Uppmuntra deltagande och dela insikter om ideella organisationer.**

Har du tänkt på alla dessa punkter tidigare? Har de andra deltagarna samma upplevelse? Vad kan du lära dig av dem?

- **Aktivitet12: Självmedvetenhet**

I det här avsnittet kan du skriva och organisera allt du har skrivit i Post-it lappar.

- **Aktivitet13: Självreglering.**

Vi har identifierat några möjliga åtgärder för att öka inneboende motivation, men du borde hitta din egen.

Tänk på aktiviteter eller hobbyer som absorberar dig och som du är djupt koncentrerad till. Vilken typ av aktiviteter är det? Kom ihåg att du ibland måste gå tillbaka från situationen för att komma ihåg varför vi gör det arbete vi gör, varför vi valde det i första hand och vad vi uppnår med det. Vilka konkreta åtgärder kan jag vidta för att förbättra mitt arbete?

- **Aktivitet14: Sluta utbildningscirkeln.**

Du kan ta ett foto till tidslinjen du har skapat för att komma ihåg dina bidrag eller göra din egen kronologi.

Försök i framtiden att balansera ambition och realism. Om vi sätter oss för höga mål kommer vi att bli frustrerade. Flexibilitet och anpassningsförmåga är också viktiga färdigheter när man lär sig att vara motståndskraftig.

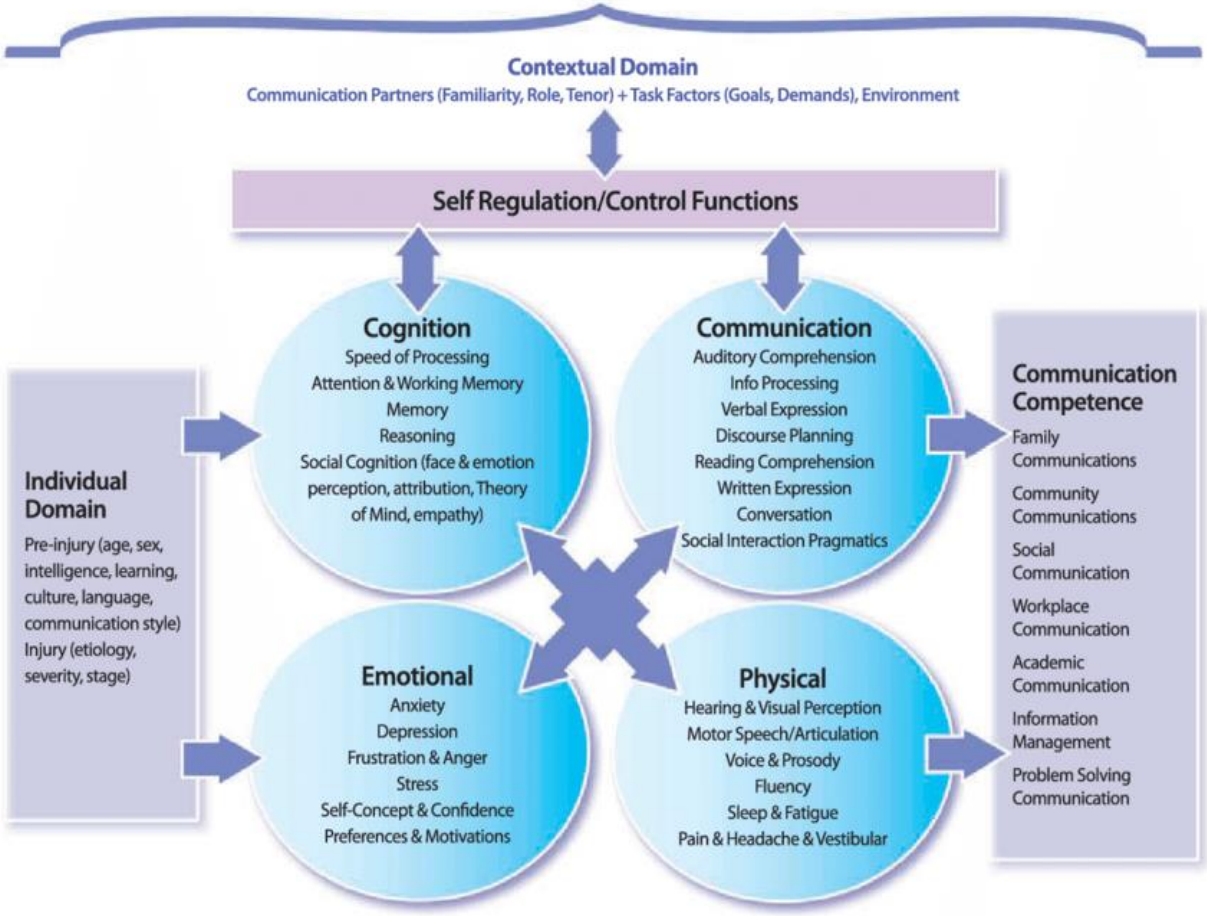
- **Slutlig reflektion:**

Gör nu en kort reflektion över de saker du har lärt dig som kan vara användbara för att fungera bättre. Välj tre saker som du kan använda för ditt dagliga arbete och tre kompetenser eller färdigheter som du tycker att du ska förbättra eller arbeta vidare med.

lärdom	att förbättra

APPENDIX III

A model of cognitive-communication competence.



MacDonald, Sheila. (2017). Introducing the model of cognitive-communication competence: A model to guide evidence-based communication interventions after brain injury. Brain Injury. 31. 1-22. 10.1080/02699052.2017.1379613.

APPENDIX IV

Roles for Aktivitet6. Strategic analysis through a real meeting

Director: Du vet att du har meddelat med kort varsel och inte har förberett innehållet för mycket. Du behöver hjälp av vicekoordinator och sekreterare. Du måste organisera mötespunkterna och se till att det efter 40 minuter åtminstone finns en översikt över innehållet i en strategisk

plan, fördelningen av uppgifter som utförts och organisationens vision och värderingar. Du har en bra relation med ekonomiledningen men du är orolig för att du missar tidsfristen för att lämna in planen och förlora det offentliga bidraget.

Dessutom är din prioritet att mötet inte varar längre än den inställda tiden eftersom du har ett nytt möte senare. Du litar på att den tekniska samordnaren leder hela processen. Han / hon är den enda personen som har kunskapen att göra det med projektteknikerna. I början av mötet är du redan i rummet med två andra människor.

Technical coordinator: Du hade tidigare bett regissören att göra en strategisk plan och han / hon hade inte lyssnat på dig. Du vet att mötet måste få resultat men du är lite upprörd eftersom det nu inte finns tillräckligt med tid för att förbereda det. Du är övertygad om att de två projektteknikerna kan hjälpa till att utveckla den strategiska planen på några dagar. Du kan inte ta över förberedelsen av planen eftersom du är i andra viktiga uppgifter som samordnar socialarbetarna. Under mötet tappar du ibland tålamod mot regissören eftersom du tycker att saker borde ha gjorts annorlunda. Du måste få alla inblandade i att dela sina åsikter. I början av mötet är du redan i rummet med två andra personer.

Secretary: Du är en av de yngsta människorna i organisationen och har bara jobbat i ett år. Du har en examen i sociologi, vilket inte motsvarar den roll och de uppgifter du har för närvarande i denna organisation. Du är villig att göra ditt uppdrag eftersom det är en av dina första uppgifter. Du är dock medveten om störningarna i teamet när det gäller uppgifter, roller och brist på kommunikation. Du förväntar dig att regissören gradvis litar på dig att göra mer komplexa saker och att du vill uppmärksamma dig själv och visa dina medlingskunskaper. Du är den person som ansvarar för att ta protokollet. I början av mötet är du redan i rummet med två andra personer.

Accountant: Organisationens ekonomi går inte så bra. Du har försökt prata med regissören flera gånger men han har undvikit att träffa dig. Du vet att om den lokala administrationen inte godkänner årets plan och finansieringen går förlorad, måste du säga upp människor eller se vilka andra finansieringsalternativ som finns. Du har varit med i organisationen i många år och du är dedikerad till att göra vad generaldirektören föreslår. Du är inte särskilt innovativ. Varför prova nya saker, om det vanliga har fungerat? Du har bara några år kvar innan du går i pension och nu vill du bara få den strategiska planen gjort så snabbt som möjligt. Kvalitet spelar ingen roll. Det är ett dokument som ingen uppmärksammar, det är bara ett administrativt förfarande. Dessutom måste du gå till banken innan mötet efter mötet och du kan inte komma sent. Du går in i rummet några minuter tidigt och pratar med de människor som redan var där.

Treasurer: Du har varit med i organisationen i ungefär fem år. Du lämnade ditt tidigare jobb i ett privat företag för att du inte trodde på deras värderingar och vision. Du ville på något sätt bidra till ett socialt goda och du valde mycket noggrant organisationen där du skulle arbeta. Du vill att inte bara den här strategiska planen ska godkännas utan också ska göras bra eftersom du tycker att den är ett grundläggande dokument. Du är en innovativ person, med två grader och en MBA. Du är medveten om revisorens motstånd mot förändring och arbetet med den här personen har varit tufft de senaste månaderna. Du har många idéer för att hitta nya sätt att finansiera icke-statliga organisationer och för detta ändamål är organisationens image i sociala nätverk avgörande. Webbplatsen är föråldrad och sociala nätverk uppdateras varannan eller var

tredje månad. Du vet att den ekonomiska förvaltningen inte är hälsosam och du tror att din partner (revisorn) inte gör sitt jobb ordentligt. Du går in i rummet några minuter tidigt och pratar med de människor som redan var där.

Project technician 1: Du har varit med i organisationen i tre år. Du gillar vad du gör men problem i kommunikationskanalerna orsakar stress i jobbet och du passar inte helt in. Du tror på organisationens värderingar och mål även om du är villig att söka ett nytt jobb om situationen inte förändring, faktiskt har du redan skickat några CV till andra organisationer. Du är inte rädd för att ge ett ultimatum till den tekniska samordnaren för att prata med regissören. Du tror att organisationen behöver en hel del förändringar och har potential, men vissa människor bromsar den förändringen. Du är impulsiv och vill ta med dig nya idéer hela tiden. Du har en bra relation med din tekniska partner och så snart du har läst e-postmeddelandet om mötet har du kommenterat att det säkert kommer att bli din uppgift att göra den strategiska planen. Du har vissa villkor. När du går in i rummet finns det ingen stol att sitta på.

Innan mötet måste båda teknikerna komma överens om en grundläggande beskrivning av den strategiska planen. Du har några tryckta exempel som du kan kontrollera. Du kan också titta på det på Internet. Det skulle också vara tillrådligt att förbereda organisationens uppdrag och värden för att diskutera med resten av dina kollegor.

Project technician 2: Du har jobbat här i fem år. Du gillar vad du gör eftersom du tycker att det är upp till dina förväntningar. Du har ett vänligt förhållande med alla dina kollegor. Du tycker att den andra projektteknikern klagar för mycket, du gillar honom / henne men han / hon är vanligtvis för impulsiv. Du är lite inåtvänd och deltar vanligtvis inte i möten. När du fick e-postmeddelandet diskuterade du med den andra tekniker att du kan behöva göra allt arbete. Du tror inte riktigt att det här är din uppgift eftersom du har mycket arbete att slutföra just nu, vilket också är brådskande.

Innan mötet måste båda teknikerna komma överens om en grundläggande beskrivning av den strategiska planen. Du har några tryckta exempel som du kan kontrollera. Du kan också titta på det på Internet. Det skulle också vara tillrådligt att förbereda organisationens uppdrag och värden för att diskutera med resten av dina kollegor.

Social worker: Du förstår inte riktigt varför du har kallats till detta möte. Du har för mycket arbete att göra. Du tillbringar knappt någon tid på kontoret, förutom möten som detta och lite administrativt arbete. Du är medveten om att det finns problem i relationen mellan kollegor i organisationen. Du tror att koordinatorerna kräver för mycket av projektteknikerna och att du inte ser det som rättvist. De får förmodligen det här uppdraget. Om du ser orättvisa situationer kan du inte sluta höja din röst. Det finns människor som av rädsla för att få sparken inte kommer att klaga och du tror att de behöver stöd från sina kollegor. Du känner att det här mötet är viktigt och även om detta tar tid från andra uppgifter

du borde göra, skulle du inte ha något emot om mötet förlängdes i två timmar om åtminstone vissa punkter klargörs, till exempel dålig intern organisation.

Social educator: Precis som din partner vet du inte riktigt varför du har kallats till detta möte. Du vet inte vad du kan ta med den. Du kan slå upp vad en strategisk plan är och var du kan föreslå något nytt. Du vill dra nytta av mötet för att skapa ett organisationsschema med uppgifter och funktioner och arbeta för bättre kommunikation mellan alla, men du vet inte om det är något att inkludera i en plan som den här. Du vet inte vad som är fel men du tror att du tillsammans kan lösa det. Din organisations funktionsstörning påverkar direkt de personer du arbetar med varje dag: resurserna når inte dem, informationen levereras inte helt, sociala förmåner är försenade etc. Mot slutet av mötet, efter 35-40 minuter, har du att insistera på att vissa punkter inte är tydliga för dig och att du vill att de ska klargöras. Det är viktigt att komma överens men så länge vi alla förstår samma sak.

Community manager: Detta är bara ett av de tre jobb du måste betala hyran varje månad, och du kombinerar det med andra tillfälliga jobb som kommer upp. Du har varit så här sedan du avslutade din examen, för ett och ett halvt år sedan. Du ansvarar för att hålla datorutrustningen i gott skick och då och då uppmanas du att uppdatera webben och sociala nätverk. Du är en IT-specialist, inte en community manager. Det här är två olika saker, även om de inte förstår det i organisationen. Du har flera jobb eftersom du vill spara pengar för att öppna ett företag på egen hand. Du vet i mycket allmänna termer vad organisationen gör, men du blir inte involverad i handlingarna. Du är vanligtvis lagets joker. Du är medveten om att det finns dåliga relationer mellan kollegor och ditt humör underlättar vanligtvis spänningen.