

# VÄGLEDAREN

### *Inledning*

Hur gör du som cirkelledare när deltagarna har olika förväntningar på cirkeln? Vad gör du när alla tittar i bordet och inte har något att säga? Eller när någon bara vill tala om sig själv och en annan blir irriterad över att han inte "lär sig något"?

Och hur gör du för att studiecirkeln ska upplevas som en cirkel mitt i nuet?

Och vad händer när en av deltagarna ringer hem till dig och vill etablera en mer personlig kontakt? Eller när du kanske upptäcker att du inte tycker om en av deltagarna? Eller...

Det gemensamma svaret på de här och alla andra frågor som man ställs inför som cirkelledare, är att det inte finns några färdiga svar, bara goda råd. Varje människa och därmed också varje studiecirkel är unik, och med det i tankarna måste varje cirkelledare handla. Det finns inget bästa sätt att leda en grupp, det finns bara ditt bästa sätt.

*Vägledaren* är en bok om mötet mellan cirkelledaren och deltagarna. Berättelsen om Lisas cirkel ska ses som en komprimerad handling, en cirkel som i sig rymmer flera olika cirklar som Lotta Hellman haft under årens lopp. Det Lotta beskriver är en sammanfattning av många olika händelser.

Boken ger inga färdiga svar på hur man blir en bra cirkelledare. Vägen dit går främst via egna erfarenheter. Men ni kommer säkert att ha god hjälp av det som Lotta förmedlar.

En cirkelledare som trivs och känner sig trygg i sin ledarroll är den bästa garantin för att en studiecirkel ska bli öppen och prestigelös. Det är ingen slump att folkbildningspedagogiken har cirkeln som symbol. En cirkel är platt och rund och inbjuder inte till hierarki.

Kanske är en av hemligheterna med en bra ledare att han eller hon "har närvaro", kan fånga nuet. Vi rusar fram genom livet och ska hinna med så mycket. Men kan du för någon sekund fånga nuet, känns det fantastiskt. Ögonblicket när du och deltagarna är precis på samma våglängd och känner gemenskap uppväger alla gånger det känts segt och omöjligt. De tillfällena är din belöning.

"Att leda är att förutse" är en gammal sentens som är lika aktuell idag. Kan du genom kunskaper och

erfarenheter, intuitivt känna vad som kommer närmast, kan du "läsa" dina deltagare, kan du också fånga nuet.

Har du dessutom modet att göra fel kan allt hända i det fantastiska växelspel som kan uppstå mellan dig och deltagarna.

### *Ledarutbildning*

Oavsett vilken form av ledarutbildning du deltar i kan *Vägledaren* bli utgångspunkten för erfarenhetsutbyte och diskussioner. Boken tar upp grundläggande frågor om ledarskap. Är du på väg att starta, eller har startat, din första cirkel garanteras många goda råd på vägen och du slipper kanske göra många misstag själv. Har du varit cirkelledare ett tag kan utbildningen vara ett sätt för dig att komma vidare, att inte fastna i gamla hjulspår.

Bokens struktur är lika delar teori, samtal och praktiska övningar. I studiehandledningen finns diskussionsfrågor och övningar som följer bokens avsnitt "Tillhöra", "Konflikt" och "Samhörighet".

Varje del innehåller ett avsnitt ur berättelsen om Lisas cirkel, författarens egna kommentarer och ett antal artiklar där olika personer, föreläsare, tillför nytt stoff.

Ni kan följa samma struktur som boken:

1. *Lisas cirkel* – med den som grund kan ni fortsätta att samtala kring era egna erfarenheter från de olika gruppdynamiska faserna. Börja med "Tillhöra". Hur var det första gången ni började leda en cirkel, vilka problem, glädjeämnen dök upp? Har ni inte jobbat som ledare så kan det vara lika givande att samtala kring erfarenheter att vara deltagare. Låt alla ge sin version och lär av varandra!
2. *Teoridelarna* – där kan ni sen läsa er till fler goda råd om hur man kan hantera de olika processerna i gruppdynamiken.
3. *Övningarna* – försök också att arbeta praktiskt med att prova på handledningens övningar. Ni kan också turas om att leda varandra för att på så sätt träna er och få synpunkter och hjälp från de övriga deltagarna i ledarutbildningen.

Ordna gärna studiebesök och hälsa på andra ledare, pedagoger inom exempelvis studieförbund, skola, idrott, kyrka för att bredda ert eget perspektiv på ledarskap.

Gör er egen *ordlista* med begrepp som ni vill få reda på mer om. Litteraturlistan kan ni också fördela så att intresserade kan läsa böcker som de refererar till de övriga i gruppen.

Använd gärna bokens *illustrationer* för att associera fritt på temat ledarskap. Det kan även vara ett sätt att lära känna varandra bättre i gruppen.

## Tillhöra

### Diskussionsfrågor:

- Vilket är ditt bestående intryck av det här kapitlet? Vad minns du bäst? Vad upprörde dig mest? Något du reagerade negativt på? Positivt?
- Känner du igen situationen i Lisas cirkel? Har du själv deltagit i cirkel som börjat på samma sätt? Har du själv varit cirkelledare förut? Vilket stöd önskar du dig från studieförbundets sida?
- Varje cirkel är unik, varje cirkeldeltagare är unik. Kan du se någon situation där en blandning av människor som är mycket olika varandra kan vara till nackdel för cirkelstudier?
- Hur ska man tackla en människas osäkerhet och brist på självförtroende? Vad svarar man på en deltagares ”jag kan inte”?
- Vad tycker du betecknar en bra ledare? Vad tycker du skiljer en ledare från en lärare?
- Vad skiljer en auktoritär ledare från en ledare med auktoritet? Vad betyder demokratiskt ledarskap för dig? Hur är en dominant ledare?
- Vilket slags ledare tycker du att du själv är? Vilka typer av ledare har du själv mött i cirkelsammanhang eller i ditt arbete? Vilka reaktioner/synpunkter har du fått på ditt ledarskap från deltagare?
- Vilka ledaregenskaper tycker du är viktigast? Kan ledarskap variera beroende på vilken situation man befinner sig i?

– Förberedelsearbetet innehåller inte bara praktiska göromål, menar Lotta Hellman. ”Vad, hur, varför?” är frågor alla blivande ledare bör besvara inför sig själva. Du som har erfarenhet av att vara cirkelledare, hur besvarar du frågan ”varför”? Du som är ”nybörjare”, har du funderat på varför du vill bli cirkelledare? Och varför just i en studiecirkel? Vilka förväntningar har du själv? Ta upp frågan igen i slutet av ledarutbildningen. Är svaren desamma?

– Hur kan man på bästa sätt få cirkeldeltagarna att dra åt samma håll?

– Tycker du att Lisa styr för mycket? Hur ska hon hantera kritiken?

– Vilka reflektioner gör du när du läst citatet på s. 51?

– Vilken roll brukar bli din i nya grupper?

### Presentationsövningar

Syftet med övningarna är att deltagarna ska lära känna varandra. Första steget är att lära sig varandras namn. Övningarna kan verka enkla men ni måste alltid vara uppmärksamma på hur deltagarna reagerar.

Förbered övningarna väl och gör klart för alla att det *inte* handlar om att tävla.

#### *Säg oss ditt namn*

Alla sätter sig i en ring. Någon börjar med att säga sitt namn som upprepas av alla i korus. Personen intill säger sedan sitt namn, alla upprepar det i korus och så fortsätter man till allas namn gått laget runt.

I början av cirkelstudierna kan det vara bra att upprepa övningen lite då och då till alla har lärt sig varandras namn.

#### *Kul att du kom*

Alla går runt i rummet. Uppgiften är att stanna framför var och en av de övriga i rummet, presentera sig, säga: ”Kul att du kom” och sedan gå vidare. Övningen kan byggas på genom att varje deltagare får i uppgift att på någon minut ta reda på så mycket som möjligt om någon annan av deltagarna. Berätta sedan för varandra om hur det kändes att mötas så här.

Som ledare är det viktigt att du inte ställer dig utanför övningen och ”tittar på”.

### *Högt i tak*

I den här övningen kan ni praktiskt känna på vad ett rum kan betyda för gruppprocessen.

Pröva på olika möbleringar. Möblera som ett klassrum, placera stolarna i en cirkel, i en halvcirkel som på en föreläsning. Pröva med bord och utan bord. Pröva att ställa stolarna långt ifrån och nära varandra.

Gör någon av de beskrivna rollspelsövningarna i de olika situationerna.

Vilken möblering tyckte ni sämst om? Vilken möblering tror ni fungerar bäst i för en studiecirkel? Hur kändes det som deltagare respektive ledare i de olika ”rummen”?

Inte bara rummet har betydelse, utan också *var* man sitter vid ett bord och *hur* bordet ser ut. Vid ett runt bord känner sig deltagarna mer jämställda än vid t.ex. ett avlångt. Pröva om det är möjligt att byta plats med varandra vid ett runt respektive ett avlångt bord.

Var det skillnad att sitta nära respektive långt från cirkelledaren? Hur kändes det när ledaren satte sig lite för sig själv vid kortändan? Eller när ledaren satt mitt ibland er?

### *Idésprutan*

Den här övningen kan ni använda i många olika sammanhang. När ni ska arbeta många tillsammans är det viktigt att alla har en positiv attityd till det arbete ni ska genomföra.

Ni ska nu arbeta två och två. I varje duo ska det finnas en som sprutar idéer om vad man kan göra i rummet och en som bara säger nej, nej, nej.

- Ska vi dansa tango?
- Nej.
- Vi kan väl ställa oss upp?
- Nej.
- Vi kan väl rita?
- Nej.
- Osv.

Pröva på det här en stund. Alla provar samtidigt, två och två. Byt roller så att bägge får känna på de olika situationerna.

Diskutera hur det kändes att vara den som hela tiden sa nej? Hur kändes det att försöka vara idérik när den andre var så negativ?

Gör nu om övningen. Fortfarande är den enes uppgift att spruta idéer men den här gången ska motparten säga ja, ja, ja. Och dessutom komma med följdförslag.

- Ska vi dansa tango?
- Jaa, och sedan tar vi en vals!

- Vi kan väl rita?
- Ja, vi ritas blommor!
- Vi kan väl ställa oss upp? Ja, och sedan går vi ut!
- Osv.

Även den här gången ska alla göra övningen två och två och ta ungefär lika lång tid på sig. Sedan byter ni roller.

Diskutera hur det kändes den här gången. Kan viljan flytta berg? Diskutera olika attityders inverkan på oss som människor.

### *Idag tänkte jag prata om*

Ni ska nu prata inför en grupp. Hur betar ni er egentligen när ni berättar något för många människors? Väljer ni ut en speciell person som ni tittar på hela tiden eller låter ni blicken irra någonstans mitt i rummet.

Ställ er framför gruppen och berätta om något. Ämnet väljer ni fritt eller också kan ni hämta något från grundboken. Välj något som känns lätt att prata om. De som lyssnar räcker upp handen när de känner brist på ögonkontakt. Prata i en till två minuter. Till en början är ni antagligen medvetna om att det är en övning men efter ett tag hemfaller ni åt ert naturliga beteende.

Hur gjorde ni? Har ni funderat över det här förut? Hur kändes övningen?

### *Planera din egen cirkel*

Utifrån det ni läst i första kapitlet, planera hur ni ska lägga upp er första cirkelträff. Uppgiften kan kännas lättare om ni har ett specifikt studiematerial eller ämne i åtanke. Jobba gärna i mindre grupper, ta god tid på er. Fundera också över hur ni ska redovisa era planeringar för varandra och hur lång tid redovisningen får ta.

Ge varandra ros och ris, i den ordningen. Det viktiga i den här övningen är inte att tävla om vilka som kommer på den mest fantasifulle planeringen, utan försök att vara så verklighetsnära som möjligt.

Diskutera förberedelsearbetet. Hur lång tid tror ni det tar? Tror ni att varje cirkelsammankomst kräver lika mycket av förberedelser?

### *Konflikt*

#### **Diskussionsfrågor:**

- Vilket är ditt bestående intryck av det här kapitlet? Vad minns du bäst? Vad upprörde dig mest? Något du reagerade negativt på? Positivt?
- Hur tycker du att Lisa hanterar problem? Skulle du gjort på samma sätt?
- Vilket är ditt värsta misstag som ledare?

- Vad är du mest rädd för när det gäller att leda andra människor?
- Man brukar säga att det nästan alltid finns en officiell och en inofficiell grupp på en arbetsplats eller i en förening. Den inofficiella gruppen brukar också kallas ”kottaribildning”. Hur motverkar man kottaribildning i en studiecirkel?
- Hur förhindrar att syndabocker utses?
- Det håller inte att skylla på deltagarna, säger Lotta Hellman. Vad tycker du, är ledaren alltid den skyldige om något går snett eller om en cirkel känns tråkig?
- Att kunna ta kritik är svårt, särskilt när man blir kritiserad i grupp. Vad vet du om dig själv, kan du ta kritik? Finns det kritik som det inte finns någon anledning att acceptera? Vad är konstruktiv kritik?
- Vilket förhållningssätt har du till människor?
- I avsnitten ”Hantera konflikter” gör författaren en sammanfattning av det hon ditintills gått igenom vad gäller ledarrollen.  
Där säger hon bl. a. att man kommer långt med sunt förnuft, men vad är egentligen sunt förnuft? Är det medfött? Har det med värderingar att göra? Ge exempel. Har ni olika tolkningar?
- Vilka erfarenheter har du av konflikter i studiecirkel eller på jobbet? Stämmer Bill Sundefors resonemang kring konfliktkurvan?
- Kan du applicera kommunikationstrappan på möten du haft med olika människor?
- I avsnittet ”Ledare – ett fult ord” har Krister Gerner mycket bestämda åsikter om ledarskap. Diskutera dem. Håller du med? Varför? Varför håller du inte med?
- Hur tolkar du ordet *personkemi*? Kan personkemi uppstå eller håller du med Krister Gerner?

## Ledarövningar

### *Rundan*

Det här är en övning i att lyssna och att stå i centrum. Alla får en minut var till att berätta, t.ex. om hur förra veckan var eller vad ni tycker om hösten. De övriga ska lyssna.

Ingen får avbryta, kommentera, ge goda råd eller på annat sätt störa den person som pratar. Men det går bra att ge personen stöd genom att ställa frågor om det är något man inte förstår eller vill veta mer om. Blir personen tyst, så låt det vara tyst. Det är inte farligt med tystnad.

När nästa är på tur ska samma sak upprepas. Ingen får kommentera vad andra sagt utan bara ägna sig åt sin egen berättelse.

Diskutera efteråt om hur det kändes att få prata ostört utan att någon la sig i.

Var det obehagligt? En skön känsla? Kände ni er utlämnade? Hur kändes det att inte få kommentera eller ge goda råd?

### *Berättandets konst*

Ni börjar med att individuellt välja ett tema, t.ex. ”Då blev jag rädd”, ”Då blev jag glad”, ”Därför är jag emot...” eller ”Därför är jag för...” Det är helt upp till var och att välja tema.

Förbered ett anförande enligt författarens anvisningar på sidorna 68–69.

Ta god tid på er. Lotta ger många goda råd och tips. Allt kan ni kanske inte pressa in i ett enda anförande, utan använd den uppläggning och de hjälpmedel som känns naturliga för er.

Håll anförandena för varandra. Tidsbegränsa till exempelvis fem minuter.

Hur gick det? Ros och ris. Var det svårt? Har ni själva varit med om föreläsningar som varit bra? Hur var de upplagda? Har ni varit med om riktigt dåliga föreläsningar? Varför var de så dåliga?

### *Att leda ett samtal*

Välj ut ett av teoriavsnitten, t.ex. ”Ledare – ett fult ord”. Sök efter mer litteratur om ledarskap, dela upp en bok eller flera böcker emellan er, läs in och förbered en cirkelsammankomst. Ni kan också välja flera olika teoriavsnitt om ni vill.

Hur tänker ni börja? Hur inleder ni diskussionen? Hur leder ni samtalet vidare? Hur gör ni för att alla som vill ska få komma till tals? Om ni hamnar på ett stickspår, hur för ni samtalet rätt igen? Det här är frågor ni bör tänka på när ni förbereder samtalet. Diskutera efteråt hur det gick.

## *Sambörighet*

### Diskussionsfrågor:

- Vilket är ditt bestående intryck av det här kapitlet? Vad minns du bäst? Vad upprörde dig mest? Något du reagerade positivt på? Negativt?
- Vad tycker du om bråket med lokalen? Vad handlar konflikten egentligen om?
- Varför är förändring så svårt?
- Hur gör man för att cirkeln inte bara ska bli till ett trivsamt kafferep?
- ”Att växa som människa”, vad betyder det för dig?
- Hur definierar du ordet självförtroende? Kan en cirkelledare utstråla för mycket självförtroende?
- Omsätt transaktionsanalysen till studiecirkelsituationer.
- Vad beror det på, tror ni, att vissa människor kan ha för mycket självförtroende och andra nästan inget alls? Hur hänger det ihop?
- Samtala om Rollo Mays teorier. Tror du att förmågan till kreativitet är medfödd? Vad är egentligen kreativitet? Har exempelvis den här ledarutbildningen känts kreativ?
- Hur tolkar du omslagsbilden som även finns på sid 142 tillsammans med Ellen Keys bevingade ord?

- Vad har ledarutbildningen gett dig? Känner du dig nu så förberedd att du kan svara på frågorna ”Vad?”, ”Hur?” och ”Varför?”. Blev svaren desamma som i första kapitlet?
- Ska ni hålla kontakten även efter utbildningen? Kanske använda varandra som stöd, ringa till varandra när ni vill ha goda råd?  
Eller tänker ni försöka träffas t.ex. ett år efteråt för att prata om hur det har gått? Hur tänker ni i så fall göra för att förverkliga era idéer? Vilken utbildning tror ni att ni behöver i framtiden?

### Ledarövningar

#### *Därför vill jag leda cirklar*

Gå tillbaka och besvara frågorna ”Varför vill jag bli ledare?”, ”Och varför just i en studiecirkel?” Rita sedan var och en en kvadrat som delas i fyra fält. I det övre vänstra fältet skriver ni upp tre egenskaper som ni tycker gör er till en bra cirkelledare och i det nedre tre egenskaper som ni tycker att ni bör bli bättre i som ledare. I motsvarande högerfält skriver ni sedan hur ni kan använda er av era positiva ledaregenskaper och vad ni kan göra för att utveckla det ni inte är nöjda med hos er själva.

Om det känns rätt kan ni diskutera era resultat med varandra och kanske få hjälp för att bli en bättre ledare.

### Utvärdering

Följ de frågor författaren tar upp på sidan 129 i huvudboken. Gör utvärderingen individuellt. Bestäm innan ni börjar hur lång tid ni ska ta på er.

Prata om utvärderingen som övning. Ställde författaren rätt frågor?

Finns det fler frågor man kan ställa? Skulle ni själva göra utvärderingen på det sättet?