Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

ReTraVaSSEV
Training Soft Skills Trainers

ReTraVaSSEV

Recognition, Training and Validation of Soft Skills for Employability of Vulnerable Groups

'Valideringsverktyg'

"Europeiska kommissionens stöd för produktion av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för den information som finns delges I denna manual."

Partners:

- Järfälla Lärcentrum, Järfälla, Sverige
- Instituto para a Qualificação Professional, IP-RAM, Funchal, Madeira, Portugal
- Zetva na znaenje, Prilep, Nord-Makedonien
- Stichting Internationaal Vrouwenwerk, Den Helder, Nederländerna
- Dorea Educational Institute, Limassol, Cypern[1]
- Qrios, Genk, Belgien

[1] Initially the Scottish Wider Access Programme (SWAP) was a partner in this project, but it has been declared "invalid" by the NA of the UK and was replaced by partner from Cyprus DOREA.

Innehållsförteckning

INTRODUKTION 1
VALIDERINGSVERKTYG 2
1. KUNDSERVICE 6
KUNDSERVICE: DIREKT KOMMUNIKATION 7
KUNDSERVICE: HANTERA KUNDER VIA TELEFON 9
KUNDSERVICE: HANTERA PROBLEM OCH KLAGOMÅL 13
2. INTERKULTURELL KOMMUNIKATION 16
INTERKULTURELL KOMMUNIKATION: SPINDELN I NÄTET 17
INTERKULTURELL KOMMUNIKATION: ROLLSPEL 21
INTERKULTURELL KOMMUNIKATION: PROFILERING/PRESENTATION 25
3. LEARNING TO LEARN 29
LEARNING TO LEARN: KOMPETENSKORT 30
LEARNING TO LEARN: TANKEBILDER 34
LEARNING TO LEARN: OSMAND APPEN 37
4. MOTIVATION 41
MOTIVATION: MIN PERSONLIGA HANDBOK 42
MOTIVATION: EXTERN OCH INTERN MOTIVATION 45
MOTIVATION: TRIGGERS OCH RUTINER 47
5. TEAMWORK 49
TEAMWORK: BELBINS GRUPPROLLER 50
TEAMWORK: KOMMUNIKATIONSKORT 54
TEAMWORK: NLP TEKNIKER 58
6. KONFLIKTHANTERING 62
KONFLIKTHANTERING: AUDITIVT LÄRANDE 63
KONFLIKTHANTERING: VISUELLT LÄRANDE 67
KONFLIKTHANTERING: KINESTETISKT LÄRANDE 71
FORMULÄR 3. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEKTIONERNA/VERKTYGEN 75
FORMULÄR 4. PORTFOLIO 77
fÖRSLAG TILL PORTFOLIO 80
FORMULÄR 5. CERTIFIKAT FÖR DELTAGANDE 89
REFERENSER 90

INTRODUKTION

I dag bevittnar vi snabba förändringar, vad som är sant idag kanske inte är sant i morgon och den värld vi lever i idag kommer säkert att vara mycket annorlunda i framtiden. Ett av de postmoderna begreppen inom utbildning är livslångt lärande.

I ett dynamiskt och ständigt föränderligt samhälle måste utbildningssystem ta livslångt lärande i ett tvärvetenskapligt perspektiv som underlättar mångfald och anpassningsbarhet till medborgarnas olika utbildningsvägar och samtidigt utrustar individer med kompetenser anpassade till behoven i den specialiserade världen vi lever i.

Livslångt lärande är inte begränsat till endast ekonomiska aspekter. Det underlättar förbättringen av individers personliga mål genom att främja inkludering för medborgarskap och tolerans. Det är därför viktigt att skapa ett system som värderar och erkänner formellt, icke-formellt och informellt lärande genom att belöna kontinuerligt lärande och inbyggd kunskap om genomförda erfarenheter.

I dag, i utbildning, pratar vi mycket om färdigheter och om att arbeta för färdigheter. Men vi får inte glömma att kompetenser förvärvas i olika livssituationer (formella, informella och icke-formella). I ett modernt samhälle blir det nödvändigt att erkänna de kompetenser som i regel inte erkänns av något utbildningssystem. Att synliggöra icke-formellt och informellt lärande är ett sätt att motivera och stimulera de som tillhör utsatta grupper.

De mest missnöjda vuxna lever i allmänhet situationer som får dem att gå igenom synliga cykler av social reproduktion. De har en låg självkänsla och en svag tro på sina förmågor som leder till att de inte utnyttjar de befintliga läromöjligheterna och/eller som kanske är förbjudna för dem. Validering av kompetenser är alltså ett instrument som kan och bör användas av myndigheter för att ge erkännande av lärande genom att tillskriva värde i form av erkännande av ett certifikat.

UNESCO: s riktlinjer för validering definierar validering som en bekräftelse av ett godkänt organ, att läranderesultat eller kompetenser som förvärvats av en individ har bedömts mot referenspunkter eller standarder genom fördefinierade utvärderingsmetoder[2].

Validering är inte en enkel process och det får ofta flera hinder och krav. Validering bör inte betraktas som "den bästa lösningen" på subcertifieringsproblem, och det bör inte förbises eller sekundärt förenklas. Det första steget är att inse att alla vuxna genomgår livslånga

[2] Nico B., Nico L., Fereira F.R.,"As Novas Núpcias da Qualificação no Alentejo", Accessed July 2019, https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/2853/1/BN.C.47a.pdf

inlärningsprocesser, att vi ständigt befinner oss i inlärningsprocesser och att vi inte kan skilja kunskap inom flera ämnen eller områden[3]

VALIDERINGSVERKTYG

Validering av kompetenser innebär att varje kandidat inkluderar de aktiviteter som kan leda till att valideringen uppnås. Dessa aktiviteter bör förankras i kandidatens erfarenhetsplan och riktas mot deras framtida projekt/mål[4].

I förberedelsefasen för valideringen genomför kandidaten en självutvärdering av portfolion med stöd av det pedagogiska teamet. Ledaren validerar också deltagarnas process och resultat.

Under projektet beslutade projektpartnerna att skapa och använda flera verktyg som gör att vi kan utvärdera hela inlärningsprocessen med softskills (mjuka färdigheter).

I den här broschyren kan du hitta alla formulär som skapats under Erasmus + KA2 "-projektet och som används för att validera inlärningsprocessen för 6 softskills:

1. **Utvärderingsformulär för ledaren**

Ledaren kommer att utvärdera deltagarnas träningsprocess och resultat av den med hjälp av utvärderingsformuläret (formulär 1.) Utvärderingsformuläret består av fyra huvuddelar och 4 valfria avsnitt. Varje avsnitt har 2-3 uttalanden/frågor. Frågorna utvärderas med hjälp av skalan från 1 och 5 och sedan beräknas medelvärdet för varje avsnitt och skrivs i portföljen. Ledarens bedömning utförs av ledaren. *Formulären är olika för varje verktyg som används.*

2. **Utvärderingsformulär för deltagaren**

Deltagarna kommer också att ha möjlighet att utvärdera sig själva och sin inlärningsprocess genom att fylla i självutvärderingsformuläret (formulär 2). Utvärderingsformuläret har samma avsnitt och uttalanden/frågor som ledarens formulär. Frågorna utvärderas med hjälp av skalan från 1 och 5 och sedan beräknas medelvärdet för varje avsnitt och skrivs i portfolion. Detta ger oss översikten över hur ledaren och deltagaren utvärderar samma inlärningsprocess utifrån två olika perspektiv.

[3] Unesco Guidelines, "The recognition, validation and accreditation of the outcomes of non-formal and informal learning", last modified 2012, https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000216360
[4] Nico B., Nico L., Fereira F.R.,"As Novas Núpcias da Qualificação no Alentejo", Accessed July 2019, https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/2853/1/BN.C.47a.pdf

Självbedömning utförs av varje deltagare individuellt. Ledaren ska förklara för deltagarna hur man fyller i utvärderingsformulär samt klargör uttalanden/frågor/begrepp vid behov. *Formulären är olika för varje verktyg som används.*

3. Utvärderingsformulär för lektioner/verktyg

Detta formulär utformades för att utvärdera verktygens/lektionens kvalitet så att ledare kan förbättra sig professionellt och anpassa övningarna till de specifika elevernas behov i framtiden (Formulär 3) *Formen är densamma för varje verktyg som används.*

4. Portfolio

Portfolion är ett av de viktigaste dokumenten som deltagarna kommer att få efter kursen (Formulär 4). Dokumentet kommer att användas av utbildare - för att ge eleverna råd om de framtida stegen för förbättring inom vissa specifika områden, om det behövs, samt förslag till framtida karriärutveckling (karriärrådgivning), med tanke på de färdigheter de besitter och områden som de är "bra för" på "och är intresserade av. Deltagarna kan använda portfolion som bilaga tillsammans med CV när de letar efter sysselsättning.

Portfolion fylls i av både ledaren och deltagaren. *Portfoliostrukturen är densamma för varje verktyg som används. Om personen har deltagit i workshops som presenterade mer än ett verktyg - bör varje verktyg beskrivas i portfolion separat (kopiera/klistra in relevanta tabeller).*

5. Certifikat för deltagande

Certifikatet kommer att ange kursen som deltagaren deltog i och inkludera - utbildningstimmar, plats, datum och utfärdande organisation (formulär 5). *Certifikatets struktur är densamma för varje verktyg.*

Formulären kan också enkelt anpassas och användas för att validera andra mjuka färdigheter.

För att sätta valideringen så nära standarden som möjligt i UNESCOs riktlinjer för validering, beslutade projektpartner att integrera faktorer av komplexitet som hjälper deltagarna och ledarna i processen att bekräfta kompetenser.

Dessa faktorer av komplexitet är följande:

Typ I - Identifiering;

Typ II - Förståelse;

Typ III - intervention,

Valideringen ska alltid baseras på kriterierna för varje modul i de 6 mjuka färdigheterna med hjälp av komplexitet. Det är viktigt att genomföra processen på ett sätt som undviker att få normativa bedömningar. I ett markant inter-subjektivt sammanhang kommer syftet med denna övning att föra fram nya perspektiv genom den resonans som kunskapen om hens portfolio ger. I slutet av valideringsfasen bör kandidaten granska sina personliga, professionella och pedagogiska projekt.

Valideringen av mjuka färdigheter måste uppfylla strängare formalisering och objektiveringskriterier som, utan att äventyra individens utveckling, ger en bred social legitimitet. I det här fallet är det valideringen av kompetenssystem som, som ett original och innovativ process, inte kommer att misslyckas med att söka nödvändigt erkännande och acceptans av ett brett spektrum av sociala aktörer och institutioner, utan dem kommer det att sakna trovärdighet och därmed social nytta.[5]

Utvärderingen bör ta hänsyn till ett kreditsystem som en nyckelreferens genom vilken deltagaren och utbildarna kan vägledas under hela förberedelseprocessen för portfolion och å andra sidan valideringen stödjer sig själva för sitt beslut. Detta innebär att deltagaren för att få ett examensbevis/certifikat måste fullfölja ett antal poäng genom att bygga om (och förklara) sina egna kompetenser.

Under de senaste åren har kreditsystemet antagits av fler och fler europeiska utbildningssystem - som ett nyckelelement i den europeiska reformen av högre utbildning som inletts genom Bologna-fördraget - och har fördelar för erkännandet av arbetarnas kvalifikationer på internationell nivå, och för deras rörlighet och anställbarhet. Å andra sidan ger det också arbetsgivarna en viktig standardåtgärd i rekryterings-, lednings- och kompetensbedömningsprocesserna.

Dessutom förlitar sig kreditsystemet på praktikanters autonomi och kvalifikationer, i den meningen att det känner igen olika sätt på vilket individer kan få och validera sina kompetenser. Precis som för det europeiska kreditöverföringssystemet (ECTS) som implementerats i högre utbildning i hela Europa, motsvarar varje kredit som ska erhållas genom utbildning en

[5] Marques F., "Reconhecimento e validação de competências", Accessed July 2019, http://www.cnedu.pt/content/antigo/files/pub/AprendizagemVida/9-ReconhecimentoValidacaoCompetencias.pdf

arbetsbelastning på 25 till 30 timmar beroende på land, vilket kan inkludera intervju-/mötesperioder, självlärande, formell utbildning, portfolioutveckling, etc.[6]

Broschyren finns på engelska, holländska, grekiska, makedonska, portugisiska och svenska

[6] European Commision, "European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS)", Accessed July 2019, https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/european-credit-transfer-and-accumulation-system-ects_en

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

ReTraVaSSEV
Training Soft Skills Trainers

1. KUND SERVICE

Verktyg 1 - Direkt kommunikation

Verktyg 2 – Hantera kunder via telefon

Verktyg 3 – Hantera problem och klagomål

KUNDSERVICE: DIREKT KOMMUNIKATION

FORMULÄR 1. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEDAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
DIREKT KOMMUNIKATION	MEDVETENHET	
	Deltagaren förstår definitionen av kundservice	1 2 3 4 5
	Deltagaren förstår kroppsspråk	1 2 3 4 5
	Deltagaren förstår vad som är ok och inte i direkt kommunikation med kunder	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Deltagaren kan definiera kundservice	1 2 3 4 5
	Deltagaren förstår och kan använda kroppsspråk	1 2 3 4 5
	Deltagaren vet användbara fraser för kundservice	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Deltagaren samverkar i olika rollspel, och tillämpar de färdigheter som förvärvats med avseende på direkt kommunikation	1 2 3 4 5
	Deltagaren löser enkla övningar relaterade till direkt kommunikation	1 2 3 4 5
	Deltagaren deltar aktivt i alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Deltagaren är uppmärksam och proaktiv under sin inlärningsprocess	1 2 3 4 5
	Deltagaren visar initiativ för att delta i alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan dela sina egna personliga erfarenheter för att förbättra aktiviteterna	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA SOM EN LAGMEDLEM*	
	Deltagaren visar förmågan att arbeta med andra	1 2 3 4 5
	Deltagaren delar idéer och erfarenheter med gruppen	1 2 3 4 5
	BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
	Deltagaren visar initiativ när ett beslut behövs	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan lösa problem	1 2 3 4 5

	KREATIVITET*	
	Deltagaren visar uppfinningsrikedom genom alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Deltagaren delar kreativa idéer	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

FORMULÄR 2. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR DELTAGAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
DIREKT KOMMUNIKATION	MEDVETENHET	
	Jag förstår definitionen av kundservice	1 2 3 4 5
	Jag förstår kroppsspråk	1 2 3 4 5
	Jag förstår vad som är ok och inte i direkt kommunikation med kunder	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Jag kan definiera kundservice	1 2 3 4 5
	Jag kan använda mig av kroppsspråk	1 2 3 4 5
	Jag vet användbara fraser för kundservice	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Jag samverkar i olika rollspel, och tillämpar de färdigheter som förvärvats med avseende på direkt kommunikation	1 2 3 4 5
	Jag löser enkla övningar relaterade till direkt kommunikation	1 2 3 4 5
	Jag deltar aktivt i alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Jag är uppmärksam och proaktiv under min inlärningsprocess	1 2 3 4 5
	Jag visar initiativ för att delta i alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Jag kan dela mina egna personliga erfarenheter för att förbättra aktiviteterna	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA SOM EN LAGMEDLEM*	
	Jag visar förmågan att arbeta med andra	1 2 3 4 5
	Jag delar idéer och erfarenheter med gruppen	1 2 3 4 5
	BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
	Jag visar initiativ när ett beslut behövs	1 2 3 4 5
	Jag kan lösa problem	1 2 3 4 5
	KREATIVITET*	
	Jag visar uppfinningsrikedom genom alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Jag delar kreativa idéer	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

KUNDSERVICE: HANTERA KUNDER VIA TELEFON

FORMULÄR 1. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEDAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

HANTERA KUNDER VIA TELEFON	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
	MEDVETENHET	
	Deltagaren förstår vikten av en riktig service när hen besvarar ett telefonsamtal.	1 2 3 4 5
	Deltagaren känner till hur man använder de rätta fraserna när man arbetar med en kund i telefonen.	1 2 3 4 5
	Deltagaren vet hur man gör avtal med kunder.	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Deltagaren vet hur man fyller i ett formulär när man tar ett telefonsamtal.	1 2 3 4 5
	Deltagaren använder de rätta fraserna när hen arbetar med en kund i telefonen.	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan göra avtal med kunder.	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Deltagaren deltar aktivt i alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Deltagaren engagerar sig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Deltagaren hjälper andra deltagare att förstå koncept, instruktioner etc.	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Deltagaren är uppmärksam och proaktiv under sin inlärningsprocess	1 2 3 4 5
	Deltagaren visar initiativ för att delta i alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan dela sina egna personliga erfarenheter för att förbättra aktiviteterna	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA SOM EN LAGMEDLEM*	
	Deltagaren visar förmågan att arbeta med andra	1 2 3 4 5
	Deltagaren delar idéer och erfarenheter med gruppen	1 2 3 4 5
	BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
	Deltagaren visar initiativ när ett beslut behövs	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan lösa problem	1 2 3 4 5

	KREATIVITET*	
	Deltagaren visar uppfinningsrikedom genom alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Deltagaren delar kreativa idéer	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

FORMULÄR 2. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR DELTAGAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
HANTERA KUNDER VIA TELEFON	MEDVETENHET	
	Jag förstår vikten av en riktig service när jag besvarar ett telefonsamtal.	1 2 3 4 5
	Jag känner till hur man använder de rätta fraserna när man arbetar med en kund i telefonen.	1 2 3 4 5
	Jag vet hur man gör avtal med kunder.	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Jag vet hur man fyller i ett formulär när man tar ett telefonsamtal.	1 2 3 4 5
	Jag använder de rätta fraserna när hen arbetar med en kund i telefonen.	1 2 3 4 5
	Jag kan göra avtal med kunder.	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Jag deltar aktivt i alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Jag engagerar mig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Jag hjälper andra deltagare att förstå koncept, instruktioner etc.	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Jag är uppmärksam och proaktiv under min inlärningsprocess	1 2 3 4 5
	Jag visar initiativ för att delta i alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Jag kan dela mina egna personliga erfarenheter för att förbättra aktiviteterna	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA SOM EN LAGMEDLEM*	
	Jag visar förmågan att arbeta med andra	1 2 3 4 5
	Jag delar idéer och erfarenheter med gruppen	1 2 3 4 5
	BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
	Jag visar initiativ när ett beslut behövs	1 2 3 4 5
	Jag kan lösa problem	1 2 3 4 5
	KREATIVITET*	
	Jag visar uppfinningsrikedom genom alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Jag delar kreativa idéer	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

KUNDSERVICE: HANTERA PROBLEM OCH KLAGOMÅL

FORMULÄR 1. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEDAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

HANTERA PROBLEM OCH KLAGOMÅL	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
	MEDVETENHET	
	Deltagaren vet hur man ger ett artigt svar när man hanterar problem och klagomål.	1 2 3 4 5
	Deltagaren förstår de fem C som är viktiga inom kundservice.	1 2 3 4 5
	Deltagaren har verktyg för att hantera problem och klagomål.	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Deltagaren förstår LAST-metoden.	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan användbara fraser som är viktiga inom kundservice	1 2 3 4 5
	Deltagaren vet hur man skriver ett ursäktande brev.	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Deltagaren deltar aktivt i alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Deltagaren engagerar sig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Deltagaren hjälper andra deltagare att förstå koncept, instruktioner etc.	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Deltagaren är uppmärksam och proaktiv under sin inlärningsprocess	1 2 3 4 5
	Deltagaren visar initiativ för att delta i alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan dela sina egna personliga erfarenheter för att förbättra aktiviteterna	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA SOM EN LAGMEDLEM*	
	Deltagaren visar förmågan att arbeta med andra	1 2 3 4 5
	Deltagaren delar idéer och erfarenheter med gruppen	1 2 3 4 5
	BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
	Deltagaren visar initiativ när ett beslut behövs	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan lösa problem	1 2 3 4 5

	KREATIVITET*	
	Deltagaren visar uppfinningsrikedom genom alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Deltagaren delar kreativa idéer	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

FORMULÄR 2. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR DELTAGAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
HANTERA PROBLEM OCH KLAGOMÅL	MEDVETENHET	
	Jag vet hur man ger ett artigt svar när man hanterar problem och klagomål.	1 2 3 4 5
	Jag förstår de fem C som är viktiga inom kundservice	1 2 3 4 5
	Jag har verktyg för att hantera problem och klagomål.	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Jag förstår LAST-metoden.	1 2 3 4 5
	Jag kan användbara fraser som är viktiga inom kundservice	1 2 3 4 5
	Jag vet hur man skriver ett ursäktande brev.	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Jag deltar aktivt i alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Jag engagerar mig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Jag hjälper andra deltagare att förstå koncept, instruktioner etc.	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Jag är uppmärksam och proaktiv under min inlärningsprocess	1 2 3 4 5
	Jag visar initiativ för att delta i alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Jag kan dela mina egna personliga erfarenheter för att förbättra aktiviteterna	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA SOM EN LAGMEDLEM*	
	Jag visar förmågan att arbeta med andra	1 2 3 4 5
	Jag delar idéer och erfarenheter med gruppen	1 2 3 4 5
	BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
	Jag visar initiativ när ett beslut behövs	1 2 3 4 5
	Jag kan lösa problem	1 2 3 4 5
	KREATIVITET*	
	Jag visar uppfinningsrikedom genom alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Jag delar kreativa idéer	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

2. INTERKULTURELL KOMMUNIKATION

Verktyg 1 – Spindeln i nätet

Verktyg 2 – Rollspel

Verktyg 3 – Profilering/presentation

INTERKULTURELL KOMMUNIKATION: SPINDELN I NÄTET

FORMULÄR 1. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEDAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
SPINDELN I NÄTET	MEDVETENHET	
	Deltagaren förstår konceptet “spindeln I nätet”	1 2 3 4 5
	Deltagaren är medveten om sitt eget nätverk (människor, institutioner, företag, etc.)	1 2 3 4 5
	Deltagaren är medveten om sin egen centrala roll I sitt nätverk	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Deltagaren förstår hur hens nätverk påverkar hen	1 2 3 4 5
	Deltagaren vet att hen kan ändra och kontrollera sitt nätverk	1 2 3 4 5
	Deltagaren vet hur hens nätverk kan hjälpa hen att nå sina mål	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Deltagaren deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	Deltagaren engagerar sig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Deltagaren hjälper andra deltagare att förstå övningen	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Deltagaren vet vilka steg hen ska ta för att använda sitt nätverk	1 2 3 4 5
	Deltagaren vet vem/vad hon behöver för att kunna ta dessa steg	1 2 3 4 5
	Deltagaren är entusiastisk inför att ta dessa steg	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Deltagaren har förmåga att arbeta individuellt (under första delen av övningen)	1 2 3 4 5

FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
Deltagaren visar förmågan att arbeta med andra (under andra delen av övningen)	1 2 3 4 5
BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
Deltagaren är medveten att förändringar I nätverket kan få konsekvenser	1 2 3 4 5
Deltagaren kan bedöma konsekvenserna av förändringarna I sitt nätverk	1 2 3 4 5
Deltagaren reflekterar hur hen kan använda sitt nätverk för att nå sina mål	1 2 3 4 5
KREATIVITET*	
Deltagaren visar kreativitet under första övningen	1 2 3 4 5
Deltagaren visar kreativitet under andra övningen	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

FORMULÄR 2. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR DELTAGAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
SPINDELN I NÄTET	MEDVETENHET	
	Jag förstår konceptet "spindeln I nätet"	1 2 3 4 5
	Jag är medveten om mitt eget nätverk (människor, institutioner, företag, etc.)	1 2 3 4 5
	Jag är medveten om min egen centrala roll i mitt nätverk	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Jag förstår hur mitt nätverk påverkar mig	1 2 3 4 5
	Jag vet att jag kan ändra och kontrollera mitt nätverk	1 2 3 4 5
	Jag vet att mitt nätverk kan hjälpa mig att nå mina mål	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Jag deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	Jag engagerar mig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Jag hjälper andra deltagare att förstå övningen	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Jag vet vilka steg jag ska ta för att använda mitt nätverk	1 2 3 4 5
	Jag vet vem/vad jag behöver för att kunna ta dessa steg	1 2 3 4 5
	Jag är entusiastisk inför att ta dessa steg	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Jag kan arbeta individuellt (under första delen av övningen)	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
	Jag kan arbeta med andra (under andra delen av övningen)	1 2 3 4 5
	BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
	Jag är medveten att förändringar I nätverket kan få konsekvenser	1 2 3 4 5
	Jag kan bedöma konsekvenserna av förändringarna I mitt nätverk	1 2 3 4 5
	Jag reflekterar hur jag kan använda mitt nätverk för att nå mina mål	1 2 3 4 5

KREATIVITET*	
Jag visar kreativitet under första övningen	1 2 3 4 5
Jag visar kreativitet under andra övningen	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

INTERKULTURELL KOMMUNIKATION: ROLLSPEL

FORMULÄR 1. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEDAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
ROLLSPEL	MEDVETENHET	
	Deltagaren förstår konceptet i rollspel	1 2 3 4 5
	Deltagaren är medveten om sin egen roll i situationen	1 2 3 4 5
	Deltagaren är medveten om andras roller i situationen	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Deltagaren förstår hur hens handlingar triggar en reaktion från andra deltagare	1 2 3 4 5
	Deltagaren vet att varje handling ger olika reaktioner	1 2 3 4 5
	Deltagaren vet att hen kan påverka situationen genom vad hen säger/gör	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Deltagaren deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	Deltagaren är aktivt involverad I de andras rollspel	1 2 3 4 5
	Deltagaren hjälper andra deltagare att spela sina roller	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Deltagare är inte rädd för att möta svåra situationer	1 2 3 4 5
	Deltagaren vet hur hen ska agera I svåra situationer för att kunna nå sitt mål I situationen	1 2 3 4 5
	Deltagaren har självförtroende för att agera i svåra situationer	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Deltagaren har förmågan att reflektera individuellt I rollspelet	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
	Deltagaren har förmågan att reflektera tillsammans med gruppen i rollspelet	1 2 3 4 5

	BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
	Deltagaren kan spela sin roll på ett övertygande sätt	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan hitta en lösning på problemet	1 2 3 4 5
	KREATIVITET*	
	Deltagaren kan göra sig förstådd i talat språk	1 2 3 4 5
	Deltagaren använder kroppsspråk	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

FORMULÄR 2. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR DELTAGAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
ROLLSPEL	MEDVETENHET	
	Jag förstår konceptet i rollspel	1 2 3 4 5
	Jag är medveten om min egen roll i situationen	1 2 3 4 5
	Jag är medveten om andras roller i situationen	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Jag förstår hur mina handlingar triggar en reaktion från andra deltagare	1 2 3 4 5
	Jag vet att varje handling ger olika reaktioner	1 2 3 4 5
	Jag vet att jag kan påverka situationen genom vad jag säger/gör	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Jag deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	Jag är aktivt involverad I de andras rollspel	1 2 3 4 5
	Jag hjälper andra deltagare att spela sina roller	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Jag är inte rädd för att möta svåra situationer	1 2 3 4 5
	Jag vet hur jag ska agera I svåra situationer för att kunna nå mitt mål I situationen	1 2 3 4 5
	Jag har självförtroende för att agera i svåra situationer	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Jag har förmågan att reflektera individuellt I rollspelet	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
	Jag har förmågan att reflektera tillsammans med gruppen i rollspelet	1 2 3 4 5
	BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
	Jag kan spela min roll på ett övertygande sätt	1 2 3 4 5
	Jag kan hitta en lösning på problemet	1 2 3 4 5

KREATIVITET*	
Jag kan göra mig förstådd i talat språk	1 2 3 4 5
Jag använder kroppsspråk	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

INTERKULTURELL KOMMUNIKATION: PROFILERING/PRESENTATION

FORMULÄR 1. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEDAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
PROFILERING/PRESENTATION	MEDVETENHET	
	Deltagaren förstår konceptet med profileringen/ presentationen	1 2 3 4 5
	Deltagaren förstår vilka förberedelser som behövs inför profileringen/presentationen	1 2 3 4 5
	Deltagaren förstår vad som är viktigt I en profilering/presentation	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Deltagaren vet vilka kompetenser och prestationer som bör lyftas I profileringen	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan ange I profileringen vilka steg hen behöver ta för att nå sina mål	1 2 3 4 5
	Deltagaren vet vad eller vem som kan hjälpa hen att nå sina mål	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Deltagaren arbetar aktivt med sin profilering	1 2 3 4 5
	Deltagaren hjälper andra deltagare att förbereda deras profileringar	1 2 3 4 5
	Deltagaren ger feedback på de andra deltagarnas profileringar	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Deltagaren har tankar om hur hen ska kunna använda profileringen för att nå sina mål	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan använda feedback från andra för att förbättra sin profilering	1 2 3 4 5
	Deltagaren är entusiastisk inför att använda sin profilering för att nå sina mål	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Deltagaren kan framföra sin egen profilering för gruppen	1 2 3 4 5

FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
Deltagaren kan ge feedback till andra individer inom gruppen	1 2 3 4 5
BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
Deltagaren vet vilka kompetenser hen behöver för att nå sina mål	1 2 3 4 5
Deltagaren kan välja vilka av hens kompetenser som hen vill lyfta fram I sin profilering	1 2 3 4 5
Deltagaren kan bestämma vilka verktyg hen behöver för sin profilering	1 2 3 4 5
KREATIVITET*	
Deltagaren kan göra sig förstådd talat språk	1 2 3 4 5
Deltagaren använder kroppsspråk	1 2 3 4 5
Deltagaren använder verktyg, som ett fotokollage eller en PowerPoint-presentation	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

FORMULÄR 2. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR DELTAGAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
PROFILERING/PRESENTATION	MEDVETENHET	
	Jag förstår konceptet med profileringen/ presentationen	1 2 3 4 5
	Jag förstår vilka förberedelser som behövs inför profileringen/presentationen	1 2 3 4 5
	Jag förstår vad som är viktigt I en profilering/presentation	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Jag vet vilka kompetenser och prestationer som bör lyftas I profileringen	1 2 3 4 5
	Jag kan ange I profileringen vilka steg jag behöver ta för att nå mina mål	1 2 3 4 5
	Jag vet vad eller vem som kan hjälpa mig att nå mina mål	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Jag arbetar aktivt med min profilering	1 2 3 4 5
	Jag hjälper andra deltagare att förbereda deras profileringar	1 2 3 4 5
	Jag ger feedback på de andra deltagarnas profileringar	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Jag har tankar om hur jag ska kunna använda profileringen för att nå mina mål	1 2 3 4 5
	Jag kan använda feedback från andra för att förbättra min profilering	1 2 3 4 5
	Jag är entusiastisk inför att använda min profilering för att nå mina mål	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Jag kan framföra min egen profilering för gruppen	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
	Jag kan ge feedback till andra individer inom gruppen	1 2 3 4 5
	BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
	Jag vet vilka kompetenser jag behöver för att nå mina mål	1 2 3 4 5
	Jag kan välja vilka av mina kompetenser som jag vill lyfta fram I min profilering	1 2 3 4 5

	Jag kan bestämma vilka verktyg jag behöver för min profilering	1 2 3 4 5
	KREATIVITET*	
	Jag kan göra sig förstådd talat språk	1 2 3 4 5
	Jag använder kroppsspråk	1 2 3 4 5
	Jag använder verktyg, som ett fotocollage eller en PowerPoint-presentation	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

3. LEARNING TO LEARN- LÄRA SIG HUR MAN LÄR

Verktyg 1 - Kompetenskort

Verktyg 2 - Tankebilder

Verktyg 3 - OsmAnd Appen

LEARNING TO LEARN: KOMPETENSKORT

FORMULÄR 1. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEDAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
KOMPETENSKORT	MEDVETENHET	
	Deltagaren förstår betydelsen av kompetenser och färdigheter	1 2 3 4 5
	Deltagaren förstår det specifika ordförrådet	1 2 3 4 5
	Deltagaren förstår användbarheten med att veta om sina styrkor och svagheter	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Deltagaren kan reflektera över sina styrkor och utmaningar	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan skriva en personlig utvecklingsplan	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan ta nödvändiga steg för att utveckla sin personliga utvecklingsplan	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Deltagaren deltar aktivt I alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Deltagaren är villig att öppna sig	1 2 3 4 5
	Deltagaren är öppen för kritik	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Deltagaren arbetar aktivt med sin personliga utvecklingsplan	1 2 3 4 5
	Deltagaren reflekterar och och justerar sig själv	1 2 3 4 5
	Deltagaren ber om hjälp vid behov	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Deltagaren kan använda kompetenskorten utan stöd	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan justera sin personliga utvecklingsplan utan stöd	1 2 3 4 5

FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
Deltagaren är villig att delta i parsamtal med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
Deltagaren är villig att delta i en gruppkonversation med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
Deltagaren kan välja vilka kompetenskort som matchar hens framtida mål	1 2 3 4 5
Deltagaren kan själv avgöra vilka steg hen behöver ta för att nå sina mål	1 2 3 4 5
KREATIVITET*	
Deltagaren försöker arbeta med sina utmaningar på så manga sätt som möjligt	1 2 3 4 5
Deltagaren kan använda sin fantasi för att välja kort utanför sin komfortzon	1 2 3 4 5
Deltagaren kan svara med raka svar	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

FORMULÄR 2. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR DELTAGAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
KOMPETENSKORT	MEDVETENHET	
	Jag förstår betydelsen av kompetenser och färdigheter	1 2 3 4 5
	Jag förstår det specifika ordförrådet	1 2 3 4 5
	Jag förstår användbarheten med att veta om mina styrkor och svagheter	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Jag kan reflektera över mina styrkor och utmaningar	1 2 3 4 5
	Jag kan skriva en personlig utvecklingsplan	1 2 3 4 5
	Jag kan ta nödvändiga steg för att utveckla min personliga utvecklingsplan	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Jag deltar aktivt I alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Jag är villig att öppna mig	1 2 3 4 5
	Jag är öppen för kritik	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Jag arbetar aktivt med min personliga utvecklingsplan	1 2 3 4 5
	Jag reflekterar och och justerar mig själv	1 2 3 4 5
	Jag ber om hjälp vid behov	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Jag kan använda kompetenskorten utan stöd	1 2 3 4 5
	Jag kan justera min personliga utvecklingsplan utan stöd	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
	Jag är villig att delta I parsamtal med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Jag är villig att delta I en gruppkonversation med de andra deltagarna	1 2 3 4 5

	BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
	Jag kan välja vilka kompetenskort som matchar mina framtida mål	1 2 3 4 5
	Jag kan själv avgöra vilka steg jag behöver ta för att nå mina mål	1 2 3 4 5

KREATIVITET*	
Jag försöker arbeta med mina utmaningar på så manga sätt som möjligt	1 2 3 4 5
Jag kan använda min fantasi för att välja kort utanför min komfortzon	1 2 3 4 5
Jag kan svara med raka svar	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

LEARNING TO LEARN: TANKEBILDER

FORMULÄR 1. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEDAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
TANKEBILDER	MEDVETENHET	
	Deltagaren förstår användbarheten med tankebilder	1 2 3 4 5
	Deltagaren förstår konceptet med tankebilder	1 2 3 4 5
	Deltagaren förstår vilken tankebild som passar för olika syften	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Deltagaren kan reflektera över sin egen tankeprocess	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan använda den specifika tankebilden till varje övning	1 2 3 4 5
	Deltagaren använder spontant tankebilder I olika situationer	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Deltagaren deltar aktivt I alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Deltagaren accepterar vägledning från ledaren och övriga deltagare	1 2 3 4 5
	Deltagaren är öppen för kritik	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Deltagaren använder aktivt tankebilder för att aktivera sin tankeprocess	1 2 3 4 5
	Deltagaren reflekterar och och justerar sig själv	1 2 3 4 5
	Deltagaren ber om hjälp vid behov	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Deltagaren kan använda tankebilder utan stöd	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan justera sin personliga utvecklingsplan utan stöd	1 2 3 4 5

FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
Deltagaren är villig att delta I parsamtal med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
Deltagaren är villig att delta I en gruppkonversation med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
Deltagaren kan välja vilken tankebild hen vill använda	1 2 3 4 5
Deltagaren kan använda sig av tankebilder I andra situationer	1 2 3 4 5
KREATIVITET*	
Deltagaren kan använda sin fantasi för att strukturera sin tankeprocess	1 2 3 4 5
Deltagaren har ett strukturerat synsätt på olika frågor	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

FORMULÄR 2. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR DELTAGAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
TANKEBILDER	MEDVETENHET	
	Jag förstår användbarheten med tankebilder	1 2 3 4 5
	Jag förstår konceptet med tankebilder	1 2 3 4 5
	Jag förstår vilken tankebild som passar för olika syften	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Jag kan reflektera över min egen tankeprocess	1 2 3 4 5
	Jag kan använda den specifika tankebilden till varje övning	1 2 3 4 5
	Jag använder spontant tankebilder I olika situationer	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Jag deltar aktivt I alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Jag accepterar vägledning från ledaren och övriga deltagare	1 2 3 4 5
	Jag är öppen för kritik	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Jag använder aktivt tankebilder för att aktivera min tankeprocess	1 2 3 4 5
	Jag reflekterar och och justerar mig själv	1 2 3 4 5
	Jag ber om hjälp vid behov	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Jag kan använda tankebilder utan stöd	1 2 3 4 5
	Jag kan justera min personliga utvecklingsplan utan stöd	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
	Jag är villig att delta I parsamtal med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Jag är villig att delta I en gruppkonversation med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
	Jag kan välja vilken tankebild jag vill använda	1 2 3 4 5
	Jag kan använda mig av tankebilder I andra situationer	1 2 3 4 5
	KREATIVITET*	
	Jag kan använda in fantasi för att strukturera min tankeprocess	1 2 3 4 5
	Jag har ett strukturerat synsätt på olika frågor	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

LEARNING TO LEARN: OSMAND APPEN

FORMULÄR 1. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEDAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
OSMAND APPEN	MEDVETENHET	
	Deltagaren förstår möjligheterna med appen	1 2 3 4 5
	Deltagaren förstår det specifika ordförrådet	1 2 3 4 5
	Deltagaren förstår den givna uppgiften	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Deltagaren vet vilka POI's (points of interest) som är relevanta för hens situation	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan hitta dessa POI's på kartan I appen	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan ta de nödvändiga stegen för att implementera informationen om POI's (kontaktuppgifter)	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Deltagaren deltar aktivt I alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Deltagaren är villig att använda sig av appen I sitt arbetssökande eller för ökad integration	1 2 3 4 5
	Deltagaren är öppen för vägledning av ledaren eller övriga deltagare	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Deltagaren använder aktivt OsmAnd-appen	1 2 3 4 5
	Deltagaren reflekterar och och justerar sig själv	1 2 3 4 5
	Deltagaren ber om hjälp vid behov	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Deltagaren kan använda appen utan stöd	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan hitta relevanta POI's för olika situationer	1 2 3 4 5

FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
Deltagaren är villig att hjälpa andra deltagare	1 2 3 4 5
Deltagaren är villig att delta I gruppövningar	1 2 3 4 5
BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
Deltagaren kan välja vilka POI's som matchar hens framtida mål	1 2 3 4 5
Deltagaren kan själv avgöra vilka steg hen behöver ta för att nå sina mål	1 2 3 4 5
KREATIVITET*	
Deltagaren kan använda sin fantasi för att hitta POI's som matchar hens framtida behov	1 2 3 4 5
Deltagaren vet hur man använder alla funktioner I appen	1 2 3 4 5
Deltagaren använder appen för att bättre förstå lokaltrafiken och trafikregler	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

FORMULÄR 2. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR DELTAGAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
OSMAND APPEN	UTVÄRDERINGSKRITERIER	
	Jag förstår möjligheterna med appen	1 2 3 4 5
	Jag förstår det specifika ordförrådet	1 2 3 4 5
	Jag förstår den givna uppgiften	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Jag vet vilka POI's (points of interest) som är relevanta för min situation	1 2 3 4 5
	Jag kan hitta dessa POI's på kartan I appen	1 2 3 4 5
	Jag kan ta de nödvändiga stegen för att implementera informationen om POI's (kontaktuppgifter)	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Jag deltar aktivt I alla aktiviteter	1 2 3 4 5
	Jag är villig att använda mig av appen I mitt arbetssökande eller för ökad integration	1 2 3 4 5
	Jag är öppen för vägledning av ledaren eller övriga deltagare	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Jag använder aktivt OsmAnd-appen	1 2 3 4 5
	Jag reflekterar och och justerar mig själv	1 2 3 4 5
	Jag ber om hjälp vid behov	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Jag kan använda appen utan stöd	1 2 3 4 5
	Jag kan hitta relevanta POI's för olika situationer	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
	Jag är villig att hjälpa andra deltagare	1 2 3 4 5
	Jag är villig att delta I gruppövningar	1 2 3 4 5
	BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
	Jag kan välja vilka POI's som matchar mina framtida mål	1 2 3 4 5
	Jag kan själv avgöra vilka steg jag behöver ta för att nå mina mål	1 2 3 4 5

KREATIVITET*	
Jag kan använda min fantasi för att hitta POI's som matchar mina framtida behov	1 2 3 4 5
Jag vet hur man använder alla funktioner I appen	1 2 3 4 5
Jag använder appen för att bättre förstå lokaltrafiken och trafikregler	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

4. MOTIVATION

Verktyg 1 - Min personliga handbok

Verktyg 2 - Självmedvetenhet och reflektion om extern och intern motivation

Verktyg 3 - Triggers och rutiner

MOTIVATION: MIN PERSONLIGA HANDBOK

FORMULÄR 1. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEDAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
PERSONLIG HANDBOK	MEDVETENHET	
	Deltagaren kan förklara begreppet motivation	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan förklara självmedvetenhet och utforskande av motivation	1 2 3 4 5
	Deltagaren vet hur man skapar en personlig handbok och kan förklara intern motivation	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Deltagaren kan reflektera över sina egna styrkor och utmaningar riktat mot deras egen interna motivation	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan reflektera över områden för förbättring	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan se sin egen roll för den inre motivationen	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Deltagaren deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	Deltagaren engagerar sig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Deltagaren hjälper andra deltagare att förstå övningen	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Deltagaren vet vad hen behöver utveckla och kan skapa en personlig handbok	1 2 3 4 5
	Deltagaren har verktyg/idéer för fortsatt förändring I framtiden	1 2 3 4 5
	Deltagaren är entusiastisk inför fortsatt förändring I framtiden	1 2 3 4 5
	BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
	Deltagaren tar aktivt beslut under övningarna	1 2 3 4 5
	Deltagaren tar initiativ till att skriva ner sina personliga tankar I handboken	1 2 3 4 5
	KREATIVITET*	

	Deltagaren är kreativ I sitt skapande av handboken	1 2 3 4 5
	Deltagaren är kreativ I dekorerandet av sin handbok	1 2 3 4 5
	Deltagaren är kreativ I sitt skrivande av personliga tankar om motivation	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

FORMULÄR 2. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR DELTAGAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
PERSONLIG HANDBOK	MEDVETENHET	
	Jag kan förklara begreppet motivation	1 2 3 4 5
	Jag kan förklara självmedvetenhet och utforskande av motivation	1 2 3 4 5
	Jag vet hur man skapar en personlig handbok och kan förklara intern motivation	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Jag kan reflektera över mina egna styrkor och utmaningar riktat mot min egen interna motivation	1 2 3 4 5
	Jag kan reflektera över områden för förbättring	1 2 3 4 5
	Jag kan se min egen roll för den inre motivationen	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Jag deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	Jag engagerar mig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Jag hjälper andra deltagare att förstå övningen	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Jag vet vad jag behöver utveckla och kan skapa en personlig handbok	1 2 3 4 5
	Jag har verktyg/idéer för fortsatt förändring I framtiden	1 2 3 4 5
	Jag är entusiastisk inför fortsatt förändring I framtiden	1 2 3 4 5
	BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
	Jag tar aktivt beslut under övningarna	1 2 3 4 5
	Jag tar initiativ till att skriva ner mina personliga tankar I handboken	1 2 3 4 5
	KREATIVITET*	
	Jag är kreativ I mitt skapande av handboken	1 2 3 4 5
	Jag är kreativ I dekorerandet av min handbok	1 2 3 4 5
	Jag är kreativ I mitt skrivande av personliga tankar om motivation	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

MOTIVATION: EXTERNA OCH INTERN MOTIVATION

FORMULÄR 1. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEDAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
EXTERN OCH INTERN MOTIVATION	MEDVETENHET	
	Deltagaren kan förklara begreppen intern och extern motivation	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan förklara skillnaden mellan intern och extern motivation	1 2 3 4 5
	Deltagaren är medveten om olika drivkrafter och kan förklara hur de påverkar motivationen	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Deltagaren kan reflektera över sina egna styrkor och utmaningar mot att ändra extern motivation till intern motivation	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan reflektera över områden för förbättring	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan se sin egen roll i förändringen av tankesättet mot “jobbiga” sysslor	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Deltagaren deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	Deltagaren engagerar sig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Deltagaren hjälper andra deltagare att förstå övningen	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Deltagaren vet vad hen behöver utveckla och kan skapa en personlig handbok	1 2 3 4 5
	Deltagaren har verktyg/idéer för fortsatt förändring I framtiden	1 2 3 4 5
	Deltagaren är entusiastisk inför fortsatt förändring I framtiden	1 2 3 4 5

FORMULÄR 2. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR DELTAGAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
EXTERN OCH INTERN MOTIVATION	AWARENESS	
	Jag kan förklara begreppen intern och extern motivation	1 2 3 4 5
	Jag kan förklara skillnaden mellan intern och extern motivation	1 2 3 4 5
	Jag är medveten om olika drivkrafter och kan förklara hur de påverkar motivationen	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Jag kan reflektera över mina egna styrkor och utmaningar mot att ändra extern motivation till intern motivation	1 2 3 4 5
	Jag kan reflektera över områden för förbättring	1 2 3 4 5
	Jag kan se min egen roll i förändringen av tankesättet mot “jobbiga” sysslor	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Jag deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	Jag engagerar mig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Jag hjälper andra deltagare att förstå övningen	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Jag vet vad jag behöver utveckla och kan skapa en personlig handbok	1 2 3 4 5
	Jag har verktyg/idéer för fortsatt förändring I framtiden	1 2 3 4 5
	Jag är entusiastisk inför fortsatt förändring I framtiden	1 2 3 4 5

MOTIVATION: TRIGGERS OCH RUTINER

FORMULÄR 1. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEDAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
TRIGGERS OCH RUTINER	MEDVETENHET	
	Deltagaren kan förklara triggers	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan förklara rutiner	1 2 3 4 5
	Deltagaren vet hur man kan förändra vanor och förklarar hur det kan leda till nya rutiner	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Deltagaren kan reflektera över sina egna styrkor och utmaningar riktat mot triggers och rutiner	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan reflektera över områden för förbättring	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan se sin egen roll I grupparbeten	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Deltagaren deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	Deltagaren engagerar sig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Deltagaren hjälper andra deltagare att förstå övningen	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Deltagaren vet vad hen behöver utveckla och kan skapa en personlig handbok	1 2 3 4 5
	Deltagaren har verktyg/idéer för fortsatt förändring I framtiden	1 2 3 4 5
	Deltagaren är entusiastisk inför fortsatt förändring I framtiden	1 2 3 4 5

FORMULÄR 2. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR DELTAGAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
TRIGGERS OCH RUTINER	MEDVETENHET	
	Jag kan förklara triggers	1 2 3 4 5
	Jag kan förklara rutiner	1 2 3 4 5
	Jag vet hur man kan förändra vanor och kan förklara hur det kan leda till nya rutiner	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Jag kan reflektera över mina egna styrkor och utmaningar riktat mot triggers och rutiner	1 2 3 4 5
	Jag kan reflektera över områden för förbättring	1 2 3 4 5
	Jag kan se min egen roll I grupparbeten	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Jag deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	Jag engagerar mig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Jag hjälper andra deltagare att förstå övningen	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Jag vet vad jag behöver utveckla och kan skapa en personlig handbok	1 2 3 4 5
	Jag har verktyg/idéer för fortsatt förändring I framtiden	1 2 3 4 5
	Jag är entusiastisk inför fortsatt förändring I framtiden	1 2 3 4 5

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

5. TEAMWORK

Verktyg 1 - Belbins grupproller

Verktyg 2 - Kommunikationskort

Verktyg 3 - NLP tekniker

TEAMWORK: BELBINS GRUPPROLLER

FORMULÄR 1. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEDAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
BELBINS GRUPPROLLER	MEDVETENHET	
	Deltagaren förstår begreppet teamwork	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan förklara begreppet gruppmedlem	1 2 3 4 5
	Deltagaren vet om och kan förklara de 9 olika rollerna I en grupp	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Deltagaren kan reflektera över sina egna styrkor och utmaningar som en gruppmedlem	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan reflektera över områden för förbättring	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan se sin egen roll I gruppen	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Deltagaren deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	Deltagaren engagerar sig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Deltagaren hjälper andra deltagare att förstå övningen	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Deltagaren vet vad hen behöver utveckla och kan skapa en personlig utvecklingsplan	1 2 3 4 5
	Deltagaren har verktyg/idéer för fortsatt förändring I framtiden	1 2 3 4 5
	Deltagaren är entusiastisk inför fortsatt förändring I framtiden	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Deltagaren självmant uttrycka sina tankar	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan effektivt skapa idéer som avancerar övningen	1 2 3 4 5
	Deltagaren tar en aktiv roll I skapandet av tornet	1 2 3 4 5

FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
Deltagaren inkluderar övriga gruppmedlemmar	1 2 3 4 5
Deltagaren är en effektiv tillgång för gruppen I övningen	1 2 3 4 5
Deltagaren samarbetar med de andra I skapandet av tornet	1 2 3 4 5
BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
Deltagaren kan följa instruktioner och hålla sig inom tidsramen	1 2 3 4 5
Deltagaren kan följa instruktioner för att slutföra uppgiften korrekt	1 2 3 4 5
Deltagaren bidrar med strategier/lösningar för att klara uppgiften	1 2 3 4 5
KREATIVITET*	
Deltagaren demonstrerar innovativt tänkande i ordassocieringsövningen (uppgift.1 Teamwork Definition)	1 2 3 4 5
Deltagaren bidrar till att skapa en intressant perfekt gruppmedlemskaraktär (uppgift. 2 perfekt gruppmedlem)	1 2 3 4 5
Deltagaren kan bygga ett unikt torn	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

FORMULÄR 2. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR DELTAGAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
BELBINS GRUPPROLLER	MEDVETENHET	
	Jag förstår begreppet teamwork	1 2 3 4 5
	Jag kan förklara begreppet gruppmedlem	1 2 3 4 5
	Jag vet om och kan förklara de 9 olika rollerna I en grupp	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Jag kan reflektera över mina egna styrkor och utmaningar som en gruppmedlem	1 2 3 4 5
	Jag kan reflektera över områden för förbättring	1 2 3 4 5
	Jag kan se min egen roll I gruppen	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Jag deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	Jag engagerar sig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Jag hjälper andra deltagare att förstå övningen	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Jag vet vad jag behöver utveckla och kan skapa en personlig utvecklingsplan	1 2 3 4 5
	Jag har verktyg/idéer för fortsatt förändring I framtiden	1 2 3 4 5
	Jag är entusiastisk inför fortsatt förändring I framtiden	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Jag uttrycker mina tankar	1 2 3 4 5
	Jag kan effektivt skapa idéer som avancerar övningen	1 2 3 4 5
	Jag tar en aktiv roll I skapandet av tornet	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
	Jag inkluderar övriga gruppmedlemmar	1 2 3 4 5
	Jag är en effektiv tillgång för gruppen I övningen	1 2 3 4 5
	Jag samarbetar med de andra I skapandet av tornet	1 2 3 4 5

	BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
	Jag kan följa instruktioner och hålla sig inom tidsramen	1 2 3 4 5
	Jag kan följa instruktioner för att slutföra uppgiften korrekt	1 2 3 4 5
	Jag bidrar med strategier/lösningar för att klara uppgiften	1 2 3 4 5
	KREATIVITET*	
	Jag demonstrerar innovativt tänkande i ordassocieringsövningen (uppgift.1 Teamwork Definition)	1 2 3 4 5
	Jag bidrar till att skapa en intressant perfekt gruppmedlemskaraktär (uppgift. 2 perfekt gruppmedlem)	1 2 3 4 5
	Jag kan bygga ett unikt torn	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

TEAMWORK: KOMMUNIKATIONSKORT

FORMULÄR 1. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEDAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
KOMMUNIKATIONSKORT	MEDVETENHET	
	Deltagaren förstår skillnaden mellan de tre olika kommunikationstyperna	1 2 3 4 5
	Deltagaren förstår hur effektiv kommunikation kan appliceras I livssituationer	1 2 3 4 5
	Deltagaren förstår vikten av effektiv kommunikation inom grupparbete	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Deltagaren kan visa exempel på de olika kommunikationstyperna	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan identifiera och reagera på den dolda kommunikationen	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan lösa olika scenarion	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Deltagaren kategoriserar aktivt de olika kommunikationstyperna	1 2 3 4 5
	Deltagaren deltar aktivt I övningarna och diskussionerna	1 2 3 4 5
	Deltagaren bidrar till lösningar på kortens olika scenarier	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Deltagaren är aktiv I sin roll och deltagande I diskussionen	1 2 3 4 5
	Deltagaren vet vad hen behöver utveckla och kan skapa en personlig utvecklingsplan	1 2 3 4 5
	Deltagaren har verktyg/idéer för fortsatt förändring I framtiden	1 2 3 4 5

FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
Deltagaren kan självmant uttrycka sina tankar	1 2 3 4 5
Deltagaren kan effektivt skapa idéer som avancerar övningen	1 2 3 4 5
Deltagaren kan skapa positiva lösningar	1 2 3 4 5
FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
Deltagaren samarbetar med gruppen	1 2 3 4 5
Deltagaren spelar upp scenario tillsammans med gruppen	1 2 3 4 5
Deltagaren bidrar effektivt I gruppdiskussionen	1 2 3 4 5
BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
Deltagaren kan följa instruktioner och hålla sig inom tidsramen	1 2 3 4 5
Deltagaren kan följa instruktioner för att slutföra uppgiften korrekt	1 2 3 4 5
Deltagaren bidrar med strategier/lösningar för att klara uppgiften	1 2 3 4 5
KREATIVITET*	
Deltagaren har kreativa idéer om de tre olika kommunikationstyperna	1 2 3 4 5
Deltagaren spelar upp scenariot på ett kreativt sätt	1 2 3 4 5
Deltagaren kan spela upp och agera utanför ramarna på det givna scenariot	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

FORMULÄR 2. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR DELTAGAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
KOMMUNIKATIONSKORT	MEDVETENHET	
	Jag förstår skillnaden mellan de tre olika kommunikationstyperna	1 2 3 4 5
	Jag förstår hur effektiv kommunikation kan appliceras I livssituationer	1 2 3 4 5
	Jag förstår vikten av effektiv kommunikation inom grupparbete	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Jag kan visa exempel på de olika kommunikationstyperna	1 2 3 4 5
	Jag kan identifiera och reagera på den dolda kommunikationen	1 2 3 4 5
	Jag kan lösa olika scenarion	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Jag kategoriserar aktivt de olika kommunikationstyperna	1 2 3 4 5
	Jag deltar aktivt I övningarna och diskussionerna	1 2 3 4 5
	Jag bidrar till lösningar på kortens olika scenarier	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Jag är aktiv I min roll och deltagande I diskussionen	1 2 3 4 5
	Jag vet vad jag behöver utveckla och kan skapa en personlig utvecklingsplan	1 2 3 4 5
	Jag har verktyg/idéer för fortsatt förändring I framtiden	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Jag kan självmant uttrycka mina tankar	1 2 3 4 5
	Jag kan effektivt skapa idéer som avancerar övningen	1 2 3 4 5
	Jag kan skapa positiva lösningar	1 2 3 4 5

FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
Jag samarbetar med gruppen	1 2 3 4 5
Jag spelar upp scenario tillsammans med gruppen	1 2 3 4 5
Jag bidrar effektivt I gruppdiskussionen	1 2 3 4 5
BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
Jag kan följa instruktioner och hålla sig inom tidsramen	1 2 3 4 5
Jag kan följa instruktioner för att slutföra uppgiften korrekt	1 2 3 4 5
Jag bidrar med strategier/lösningar för att klara uppgiften	1 2 3 4 5
KREATIVITET*	
Jag har kreativa idéer om de tre olika kommunikationstyperna	1 2 3 4 5
Jag spelar upp scenariot på ett kreativt sätt	1 2 3 4 5
Jag kan spela upp och agera utanför ramarna på det givna scenariot	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

TEAMWORK: NLP TEKNIKER

FORMULÄR 1. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEDAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
NLP TEKNIKER	MEDVETENHET	
	Deltagaren förstår begreppet perceptuella positioner	1 2 3 4 5
	Deltagaren förstår begreppet aktivt lyssnade och dess tekniker	1 2 3 4 5
	Deltagaren förstår koncept med Feedback-modellen	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Deltagaren kan använda perceptuella positioner för att lösa situationer	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan använda aktivt lyssnandeför att skapa produktiva diskussioner	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan ge konstruktiv feedback	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Deltagaren är aktiv I perceptuella positioner och ger feedback	1 2 3 4 5
	Deltagaren är involverad och investerar I konversationer	1 2 3 4 5
	Deltagaren deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Deltagaren är ivrig att pröva alla perceptuella positioner, aktiva lyssningstekniker och ge konstruktiv feedback	1 2 3 4 5
	Deltagaren fördjupar sig i aktiviteten och vill bidra mer än vad som krävs.	1 2 3 4 5
	Deltagaren vet vad hen behöver utveckla och kan skapa en personlig utvecklingsplan	1 2 3 4 5

FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
Deltagaren kan uttrycka information och feedback under den angivna tiden	1 2 3 4 5
Deltagaren följer instruktionerna för sin givna roll	1 2 3 4 5
Deltagaren kan hantera uppgiften och producerar svar	1 2 3 4 5
FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
Deltagaren kan effektivt dela sina insikter och feedback med andra	1 2 3 4 5
Deltagaren bidrar till gruppdiskussionen	1 2 3 4 5
Deltagaren är en resurs för gruppen I att genomföra uppgiften	1 2 3 4 5
BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
Deltagaren kan koppla en tidigare svår situation till övningen perceptuella positioner	1 2 3 4 5
Deltagaren kan rikta konversationer mot ett produktivt resultat	1 2 3 4 5
Deltagaren kan använda feedback-modellen på ett lämpligt sätt	1 2 3 4 5
KREATIVITET*	
Deltagaren lyfter fram intressanta situationer som ger insiktsfull effekt	1 2 3 4 5
Deltagaren tar upp intressanta diskussioner och håller konversationen levande	1 2 3 4 5
Deltagaren ger konstruktiv feedback på de givna scenarierna	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

FORMULÄR 2. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR DELTAGAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
NLP TEKNIKER	MEDVETENHET	
	Jag förstår begreppet perceptuella positioner	1 2 3 4 5
	Jag förstår begreppet aktivt lyssnade och dess tekniker	1 2 3 4 5
	Jag förstår koncept med Feedback-modellen	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Jag kan använda perceptuella positioner för att lösa situationer	1 2 3 4 5
	Jag kan använda aktivt lyssnande för att skapa produktiva diskussioner	1 2 3 4 5
	Jag kan ge konstruktiv feedback	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Jag är aktiv I perceptuella positioner och ger feedback	1 2 3 4 5
	Jag är involverad och investerar I konversationer	1 2 3 4 5
	Jag deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Jag är ivrig att pröva alla perceptuella positioner, aktiva lyssningstekniker och ge konstruktiv feedback	1 2 3 4 5
	Jag fördjupar mig i aktiviteten och vill bidra mer än vad som krävs.	1 2 3 4 5
	Jag vet vad jag behöver utveckla och kan skapa en personlig utvecklingsplan	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Jag kan uttrycka information och feedback under den angivna tiden	1 2 3 4 5
	Jag följer instruktionerna för min givna roll	1 2 3 4 5
	Jag kan hantera uppgiften och producerar svar	1 2 3 4 5

FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
Jag kan effektivt dela mina insikter och feedback med andra	1 2 3 4 5
Jag bidrar till gruppdiskussionen	1 2 3 4 5
Jag är en resurs för gruppen I att genomföra uppgiften	1 2 3 4 5
BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
Jag kan koppla en tidigare svår situation till övningen perceptuella positioner	1 2 3 4 5
Jag kan rikta konversationer mot ett produktivt resultat	1 2 3 4 5
Jag kan använda feedback-modellen på ett lämpligt sätt	1 2 3 4 5
KREATIVITET*	
Jag lyfter fram intressanta situationer som ger insiktsfull effekt	1 2 3 4 5
Jag tar upp intressanta diskussioner och håller konversationen levande	1 2 3 4 5
Jag ger konstruktiv feedback på de givna scenarierna	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

6. KONFLIKT-HANTERING

Verktyg 1: Känna igen och hantera olika typer av gruppkonflikt: auditiv

Verktyg 2: Känna igen och hantera olika typer av gruppkonflikt: visuell

Verktyg 3: Känna igen och hantera olika typer av gruppkonflikt: kinestetisk

KONFLIKTHANTERING: AUDITIVT LÄRANDE

FORMULÄR 1. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEDAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
AUDITIVT LÄRANDE	MEDVETENHET	
	Deltagaren vet om och kan förklara olika typer av konflikter	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan presentera olika konflikttyper genom bild och text	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan förklara vad som leder till en konflikt och hur en konflikt kan lösas	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Deltagaren kan tolka och illustrera olika typer av konflikter och möjliga lösningar	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan förutsäga och föreslå möjliga lösningar på en given konflikt	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan uttrycka sin åsikt till andra	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Deltagaren deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	Deltagaren engagerar sig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Deltagaren hjälper andra deltagare att förstå övningen	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Deltagaren vet hur man väljer en lösning till en given konflikt	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan påpeka idéer / ge förslag på sin egen förbättring och förbättring till andra	1 2 3 4 5
	Deltagaren visar en önskan och engagemang för ständig självförbättring	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Deltagaren kan presentera och argumentera för sitt eget förslag	1 2 3 4 5
	Deltagaren visar tålamod och ansvar	1 2 3 4 5

FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
Deltagaren förstår vikten av att arbeta som medlem i en grupp	1 2 3 4 5
Deltagaren vet sin roll I en grupp	1 2 3 4 5
Deltagaren respekterar andras åsikter / idéer och förslag	1 2 3 4 5
BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
Deltagaren visar initiativ för att övervinna och presentera konfliktsituationer	1 2 3 4 5
Deltagaren kan hitta en lämplig lösning/beteende för en given konflikt	1 2 3 4 5
Deltagaren vet hur man hanterar en konfliktsituation	1 2 3 4 5
KREATIVITET*	
Deltagaren kan föreslå minst en idé om att presentera varje typ av konflikt	1 2 3 4 5
Deltagaren kan på lämpligt sätt indikera en lösning på en viss konfliktsituation	1 2 3 4 5
Deltagaren kan diskutera och argumentera hur konflikter uppstår och hur de kan lösas	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

FORMULÄR 2. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR DELTAGAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
AUDITIVT LÄRANDE	MEDVETENHET	
	Jag vet om och kan förklara olika typer av konflikter	1 2 3 4 5
	Jag kan presentera olika konflikttyper genom bild och text	1 2 3 4 5
	Jag kan förklara vad som leder till en konflikt och hur en konflikt kan lösas	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Jag kan tolka och illustrera olika typer av konflikter och möjliga lösningar	1 2 3 4 5
	Jag kan förutsäga och föreslå möjliga lösningar på en given konflikt	1 2 3 4 5
	Jag kan uttrycka min åsikt till andra	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Jag deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	Jag engagerar mig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Jag hjälper andra deltagare att förstå övningen	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Jag vet hur man väljer en lösning till en given konflikt	1 2 3 4 5
	Jag kan påpeka idéer / ge förslag på min egen förbättring och förbättring till andra	1 2 3 4 5
	Jag visar en önskan och engagemang för ständig självförbättring	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Jag kan presentera och argumentera för mitt eget förslag	1 2 3 4 5
	Jag visar tålamod och ansvar	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
	Jag förstår vikten av att arbeta som medlem i en grupp	1 2 3 4 5
	Jag vet min roll I en grupp	1 2 3 4 5
	Jag respekterar andras åsikter / idéer och förslag	1 2 3 4 5

BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
Jag visar initiativ för att övervinna och presentera konfliktsituationer	1 2 3 4 5
Jag kan hitta en lämplig lösning/beteende för en given konflikt	1 2 3 4 5
Jag vet hur man hanterar en konfliktsituation	1 2 3 4 5
KREATIVITET*	
Jag kan föreslå minst en idé om att presentera varje typ av konflikt	1 2 3 4 5
Jag kan på lämpligt sätt indikera en lösning på en viss konfliktsituation	1 2 3 4 5
Jag kan diskutera och argumentera hur konflikter uppstår och hur de kan lösas	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

KONFLIKTHANTERING: VISUELLT LÄRANDE

FORMULÄR 1. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEDAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
VISUELLT LÄRANDE	MEDVETENHET	
	Deltagaren vet om och kan förklara olika typer av konflikter	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan presentera olika konflikttyper visuellt	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan förklara vad som leder till en konflikt och hur en konflikt kan lösas	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Deltagaren kopplar samman konflikttyperna med möjliga lösningar för dem	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan förutsäga och föreslå möjliga lösningar på en given konflikt	1 2 3 4 5
	Deltagaren anpassar möjliga lösningar till konflikttyperna	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Deltagaren deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	Deltagaren engagerar sig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Deltagaren hjälper andra deltagare att förstå övningen	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Deltagaren vet hur man väljer en lösning till en given konflikt	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan påpeka idéer / ge förslag på sin egen förbättring och förbättring till andra	1 2 3 4 5
	Deltagaren visar en önskan och engagemang för ständig självförbättring	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Deltagaren kan presentera och argumentera för sitt eget förslag	1 2 3 4 5
	Deltagaren visar tålamod och ansvar	1 2 3 4 5

FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
Deltagaren förstår vikten av att arbeta som medlem i en grupp	1 2 3 4 5
Deltagaren vet sin roll I en grupp	1 2 3 4 5
Deltagaren respekterar andras åsikt / idé och ansvar	1 2 3 4 5
BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
Deltagaren visar initiativ för att övervinna och presentera konfliktsituationer	1 2 3 4 5
Deltagaren kan hitta en lämplig lösning/beteende för en given konflikt	1 2 3 4 5
Deltagaren vet hur man hanterar en konfliktsituation	1 2 3 4 5
KREATIVITET*	
Deltagaren kan föreslå minst en idé om att presentera varje typ av konflikt	1 2 3 4 5
Deltagaren kan på lämpligt sätt indikera en lösning på en viss konfliktsituation	1 2 3 4 5
Deltagaren kan diskutera och argumentera hur konflikter uppstår och hur de kan lösas	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

FORMULÄR 2. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR DELTAGAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
VISUELLT LÄRANDE	MEDVETENHET	
	Jag vet om och kan förklara olika typer av konflikter	1 2 3 4 5
	Jag kan presentera olika konflikttyper visuellt	1 2 3 4 5
	Jag kan förklara vad som leder till en konflikt och hur en konflikt kan lösas	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Jag kopplar samman konflikttyperna med möjliga lösningar för dem	1 2 3 4 5
	Jag kan förutsäga och föreslå möjliga lösningar på en given konflikt	1 2 3 4 5
	Jag anpassar möjliga lösningar till konflikttyperna	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Jag deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	Jag engagerar mig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Jag hjälper andra deltagare att förstå övningen	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Jag vet hur man väljer en lösning till en given konflikt	1 2 3 4 5
	Jag kan påpeka idéer / ge förslag på min egen förbättring och förbättring till andra	1 2 3 4 5
	Jag visar en önskan och engagemang för ständig självförbättring	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Jag kan presentera och argumentera för mitt eget förslag	1 2 3 4 5
	Jag visar tålamod och ansvar	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
	Jag förstår vikten av att arbeta som medlem i en grupp	1 2 3 4 5
	Jag vet min roll I en grupp	1 2 3 4 5
	Jag respekterar andras åsikter / idéer och förslag	1 2 3 4 5

BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
Jag visar initiativ för att övervinna och presentera konfliktsituationer	1 2 3 4 5
Jag kan hitta en lämplig lösning/beteende för en given konflikt	1 2 3 4 5
Jag vet hur man hanterar en konfliktsituation	1 2 3 4 5
KREATIVITET*	
Jag kan föreslå minst en idé om att presentera varje typ av konflikt	1 2 3 4 5
Jag kan på lämpligt sätt indikera en lösning på en viss konfliktsituation	1 2 3 4 5
Jag kan diskutera och argumentera hur konflikter uppstår och hur de kan lösas	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

KONFLIKTHANTERING: KINESTETISKT LÄRANDE

FORMULÄR 1. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEDAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
KINESTETISKT LÄRANDE	MEDVETENHET	
	Deltagaren förstår och kan namnge olika konflikttyper	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan praktiskt demonstrera olika konflikttyper	1 2 3 4 5
	Deltagaren presenterar genom rollspel hur en konflikt kan lösas	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Deltagaren kan peka ut olika konflikttyper och ge möjliga lösningar på dem	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan förutsäga och föreslå möjliga lösningar på en given konflikt	1 2 3 4 5
	Deltagaren kan anpassa möjliga lösningar till konflikttyperna	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Deltagaren deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	Deltagaren engagerar sig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Deltagaren hjälper andra deltagare att förstå övningen	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Deltagaren visar engagemang och initiativ när det gäller att presentera konfliktsituationer	1 2 3 4 5
	Deltagaren har en önskan att visa/visa lämplig lösning/beteende i en given konflikt	1 2 3 4 5
	Deltagaren vet hur man ska agera i en konfliktsituation	1 2 3 4 5

FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
Deltagaren kan presentera och argumentera för sitt eget förslag	1 2 3 4 5
Deltagaren visar tålamod och ansvar	1 2 3 4 5
FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
Deltagaren förstår vikten av att arbeta som medlem i en grupp	1 2 3 4 5
Deltagaren vet sin roll I en grupp	1 2 3 4 5
Deltagaren respekterar andras åsikt/idé och ansvar	1 2 3 4 5
BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
Deltagaren visar initiativ för att övervinna och presentera konfliktsituationer	1 2 3 4 5
Deltagaren kan hitta en lämplig lösning/beteende för en given konflikt	1 2 3 4 5
Deltagaren vet hur man hanterar en konfliktsituation	1 2 3 4 5
KREATIVITET*	
Deltagaren kan föreslå minst en idé om att presentera varje typ av konflikt	1 2 3 4 5
Deltagaren kan på lämpligt sätt indikera en lösning på en viss konfliktsituation	1 2 3 4 5
Deltagaren kan diskutera och argumentera hur konflikter uppstår och hur de kan lösas	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

FORMULÄR 2. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR DELTAGAREN

UTVÄRDERINGSSKALA

1 (minimal) *= Visar mycket lite bevis på kompetensen hos färdigheten*
2 (partiell) *= Visar någon kompetens av färdigheten under ledning*
3 (acceptabelt) *= identifierar kompetensen och använder den på grundnivå*
4 (grundlig) *= förstår kompetensen och använder den på något högre nivå*
5 (avancerad) *= tillämpar kompetensen fullt ut*

	UTVÄRDERINGSKRITERIER	UTVÄRDERING
KINESTETISKT LÄRANDE	MEDVETENHET	
	Jag förstår och kan namnge olika konflikttyper	1 2 3 4 5
	Jag kan praktiskt demonstrera olika konflikttyper	1 2 3 4 5
	Jag presenterar genom rollspel hur en konflikt kan lösas	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN	
	Jag kan peka ut olika konflikttyper och ge möjliga lösningar på dem	1 2 3 4 5
	Jag kan förutsäga och föreslå möjliga lösningar på en given konflikt	1 2 3 4 5
	Jag kan anpassa möjliga lösningar till konflikttyperna	1 2 3 4 5
	DELTAGANDE	
	Jag deltar aktivt i övningen	1 2 3 4 5
	Jag engagerar mig aktivt med de andra deltagarna	1 2 3 4 5
	Jag hjälper andra deltagare att förstå övningen	1 2 3 4 5
	ENGAGEMANG/INITIATIV	
	Jag visar engagemang och initiativ när det gäller att presentera konfliktsituationer	1 2 3 4 5
	Jag har en önskan att visa/visa lämplig lösning/beteende i en given konflikt	1 2 3 4 5
	Jag vet hur man ska agera i en konfliktsituation	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT*	
	Jag kan presentera och argumentera för mitt eget förslag	1 2 3 4 5
	Jag visar tålamod och ansvar	1 2 3 4 5
	FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP*	
	Jag förstår vikten av att arbeta som medlem i en grupp	1 2 3 4 5
	Jag vet min roll I en grupp	1 2 3 4 5
	Jag respekterar andras åsikt / idé och ansvar	1 2 3 4 5

BESLUTSFATTNINGSFÖRMÅGA*	
Jag visar initiativ för att övervinna och presentera konfliktsituationer	1 2 3 4 5
Jag kan hitta en lämplig lösning/beteende för en given konflikt	1 2 3 4 5
Jag vet hur man hanterar en konfliktsituation	1 2 3 4 5
KREATIVITET*	
Jag kan föreslå minst en idé om att presentera varje typ av konflikt	1 2 3 4 5
Jag kan på lämpligt sätt indikera en lösning på en viss konfliktsituation	1 2 3 4 5
Jag kan diskutera och argumentera hur konflikter uppstår och hur de kan lösas	1 2 3 4 5

** Valfritt avsnitt*

FORMULÄR 3. UTVÄRDERINGSFORMULÄR FÖR LEKTIONERNA/VERKTYGEN

MODUL

- Learning to Learn – lära sig hur man lär
- Teamwork
- Kundservice
- Interkulturell kommunikation
- Motivation
- Konflikthantering

SYFTE

SYFTET MED ÖVNINGEN VAR…	INSTÄMMER HELT	INSTÄMMER	INSTÄMMER TILL VISS DEL	INSTÄMMER INTE ALLS
tydlig i början av modulen				
tydlig i slutet av modulen				

ÖVNINGARNA

DIN ÅSIKT OM VERKTYGEN	INSTÄMMER HELT	INSTÄMMER	INSTÄMMER TILL VISS DEL	INSTÄMMER INTE ALLS
Förklaringen/teorin i var tydlig för mig				
Verktyg 1……var användbar				
Verktyg 2 ……var användbar				
Verktyg 3 ……var användbar				
De extra hjälpmedlen som video, rollspel, appar, kort, tärningar etc. var till hjälp				
Det fanns tillräckligt med variation mellan teori och övningar				

ÖVERGRIPANDE

Vad har du lärt dig mest av den här kursen?

Vad var svårast i den här kursen?

Vad var lättast i den här kursen?

Saknade du något I den här modulen?

Vad kan-eller kommer du att praktisera omedelbart?

KAN DU NÄMNA EN DIPP OCH EN TOPP MED DE HÄR ÖVNINGARNA?

Topp *(komplimang)*

Dipp *(vad kan förbättras?)*

FORMULÄR 4. PORTFOLIO

NYCKELKOMPETENSER UTVECKLADE AV DELTAGAREN UNDER ÖVNINGARNA SJÄLVUTVÄRDERING I JÄMFÖRELSE MED UTVÄRDERINGEN FRÅN LEDAREN			
Ledare (Namn)		**Deltagare** (Namn)	
Modul: **Verktyg:**			

MEDVETENHET		FÖRMÅGA ATT OMVANDLA KUNSKAPEN I PRAKTIKEN		DELTAGANDE		ENGAGEMANG/INITIATIV	
Själv-utvärdering (poäng)	Utvärdering av ledaren (poäng)	Själv-utvärdering (poäng)	Utvärdering av ledaren (poäng)	Själv-utvärdering (poäng)	Utvärdering av ledaren (poäng)	Själv-utvärdering (poäng)	Utvärdering av ledaren (poäng)

FÖRMÅGA ATT ARBETA INDIVIDUELLT		FÖRMÅGA ATT ARBETA I GRUPP		BESLUTSFATTNINGS-FÖRMÅGA		KREATIVITET	
Själv-utvärdering (poäng)	Utvärdering av ledaren (poäng)	Själv-utvärdering (poäng)	Utvärdering av ledaren (poäng)	Själv-utvärdering (poäng)	Utvärdering av ledaren (poäng)	Själv-utvärdering (poäng)	Utvärdering av ledaren (poäng)

KURSPLAN				
VERKTYGSTITEL	INNEHÅLL OCH KONCEPT	LÄRANDEMÅL	UNDERVISNINGS-METODER	UNDERVISNINGS-TIMMAR

LEDARENS ÅSIKT OM DELTAGAREN

DELTAGARENS ÅSIKT OM LÄROPROCESSEN

DELTAGARENS PROFESSIONELLA KVALIFIKATIONER

TIDIGARE ARBETSERFARENHET

DATUM (FRÅN-TILL)	NAMN OCH ADRESS PÅ ARBETSGIVARE, INSTITUTION	TYP AV AKTIVITET, SEKTOR, INDUSTRI	ARBETE OCH FUNKTION	VERKSAMHET, REFERENSVILLKOR

UTBILDNING/INKLUDERAT KURSER OCH TRÄNING

SLUTDATUM	UTBILDNINGENS NAMN	UTVECKLINGSOMRÅDE, PROFESSION, FÄRDIGHETER	TITEL ELLER DIPLOM RELEVANT TILL UTBILDNINGEN

YTTERLIGARE INFORMATION

• Extra aktiviteter (volontärarbete, organiserade/deltagit evenemang, fritidsintressen etc.)

SPRÅKKUNSKAPER

• Titel på språk, nivå (t.ex. A1, A2 etc. eller grundläggande, mellanliggande osv.), Certifikat om det finns något.

SOCIALA FÄRDIGHETER

• Sociala färdigheter är de färdigheter vi använder för att kommunicera och interagera med varandra, både verbalt och icke-verbalt, genom gester, kroppsspråk och vårt uppträdande.

ORGANISATIONSFÖRMÅGA

• Organisationsförmåga är något av de viktigaste och överförbara jobbfärdigheterna som en anställd kan förvärva. Det omfattar en uppsättning funktioner som hjälper en person att planera, prioritera och uppnå sina mål.

TEKNISKA FÖRMÅGOR

• Tekniska färdigheter är förmågor och kunskap som krävs för att utföra specifika uppgifter. De är praktiska och avser ofta mekaniska, informationstekniska, matematiska eller vetenskapliga uppgifter. Några exempel inkluderar kunskap om programmeringsspråk, mekanisk utrustning eller verktyg.

…… ……

Deltagarens signatur Ledarens signatur

FÖRSLAG PÅ PORTFOLIO

KUNDSERVICE

KURSPLAN				
VERKTYGSTITEL	**INNEHÅLL OCH KONCEPT**	**LÄRANDEMÅL**	**UNDERVISNINGS-METODER**	**TIMMAR**
Direkt kommunikation	• Lära sig hur man beter sig i direkt kommunikation med kunder. • Ge enkla tips till deltagarna så dE kan få grundläggande färdigheter i direkt kommunikation med kunder.	Deltagaren kommer att kunna: • Använda grundläggande socialt språk • Skapa kontakt med kunder	• Presentation • Grupp- och individuellt arbete • Diskussioner	3
Hantera kunder via telefon	• Lära sig att hantera kunder via telefon • Ge enkla tips och visa lite multimedialt innehåll så att eleven kan nå grundläggande färdigheter för att hantera kunder via telefonen	Deltagaren kommer att kunna: • Vara artig på telefonen • Göra sig förstådd • Göra avtal	• Presentation • Grupp- och individuellt arbete • Diskussioner	4
Hantera problem och klagomål	• Lära sig att hantera problem och klagomål • Ge enkla metoder så att eleven kan nå grundläggande färdigheter för att hantera problem och klagomål	Deltagaren kommer att kunna: • Lära sig om “LAST-metoden” • Skriva ett ursäktande brev med hjälp av de fem ”C” som är viktiga för kundservice	• Presentation • Grupp- och individuellt arbete • Diskussioner	3

INTERKULTURELL KOMMUNIKATION

KURSPLAN				
VERKTYGSTITEL	**INNEHÅLL OCH KONCEPT**	**LÄRANDEMÅL**	**UNDERVISNINGS-METODER**	**TIMMAR**
Spindeln i nätet	• Medvetenhet - ökad positiv användning av era nätverk. • Att våga att gå in i konfrontation. • Att övertyga människor och institutioner att samarbeta för att uppnå era mål.	• Bli medveten om viktiga influenser av människor och institutioner i sitt liv och bedömer om de vill ändra dessa. • överväga hur man använder stödjande kontakter för att uppnå sina mål.	• Samspel	4
Rollspel	• Att lära sig att lösa svåra situationer • Lär er hur ni hanterar andra. • Lär er att stå upp för er själva. • Att lära sig att arbeta tillsammans. • Språkkunskaper.	Deltagaren kommer att: • Reagera och ta initiativ under övningen • Utöka språket och även använda kroppsspråk	• Presentation	3
Profilering/ presentation	• Lära sig identifiera sina kompetenser • Lära sig att göra en presentation som visar på dina kompetenser, betyg, arbetserfarenhet mm. • Profilera sig själv	• Deltagaren lär sig identifiera sina kompetenser . • Deltagaren lär sig att göra en presentation som visar på sina kompetenser, betyg, arbetserfarenhet mm. • Deltagaren lär sig att profilera sig inför en publik.	• Presentation	2

LEARNING TO LEARN-LÄRA SIG HUR MAN LÄR

KURSPLAN				
VERKTYGSTITEL	**INNEHÅLL OCH KONCEPT**	**LÄRANDEMÅL**	**UNDERVISNINGS-METODER**	**TIMMAR**
KOMPETENSKORT	• Använda positiv kommunikationsförmåga (uppskattande dialog och enhetlig kommunikationsteknik) så att deltagaren kommer att motiveras att utforska och uppskatta sina talanger och utmaningar. • Medvetandehöjande positiv användning av ditt nätverk. • Våga gå in i konfrontation. • Att övertyga människor och institutioner att samarbeta för att förverkliga ditt mål.	Deltagaren kommer att... • vara medveten om ens styrkor och utmaningar • vara medveten om ens inlärningsprocess och behov • kunna identifiera tillgängliga möjligheter • kunna identifiera och övervinna hinder för att lära sig framgångsrikt • kunna förvärva, bearbeta och assimilera ny kunskap och färdigheter • kunna söka och använda sig av vägledning • få självmedvetenhet för att hantera varierande situationer, stress och rädsla • personlig utvecklingsplan	• konversation o i par o i grupp	5
Tankebilder	Tankebilder, strategier för visuell inlärning. Visualisera reflektionsprocessen på ett kreativt sätt och gå igenom alla steg i reflektionsprocessen. • Tankebilder är visuella modeller som hjälper till att starta tankeprocessen med eleverna. • Tankebilder försöker få deltagarna att tänka aktivt och på ett	Deltagaren kommer att ... • kunna förvärva, bearbeta och assimilera ny kunskap och färdigheter • lära sig att bygga på tidigare kunskaper och livserfarenheter • använda och tillämpa kunskaper och färdigheter i olika sammanhang: hemma, på jobbet, i utbildning	• pedagogiska samtal • brainstorm o individuellt o med kamrater o i grupp • gruppövningar • individuella övningar • guidat självständigt lärande	3

	problemlösande sätt ur olika perspektiv. • Det finns 10 visuella modeller som leder till en personlig tankeprocess. Strukturen i modellen definierar strukturen av tänkande.	• förbättra sin egen inlärningskapacitet		
OSMAND APPEN	Utforska och lokalisera POI's (Points of Interest, platser av intresse) I din närmiljö. Deltagarna kommer att utforska relevanta organisationer under deras sökning efter utbildning och arbete, till exempel utbildningsinstitutioner, offentliga tjänster, bibliotek, anställningskontor, banker, körskolor	Deltagaren kommer att: • kunna vinna, bearbeta och assimilera ny kunskap och färdigheter • Lära sig att bygga på tidigare lärande och livserfarenheter. • Använd och tillämpa kunskaper och färdigheter i olika sammanhang: hemma, på jobbet och utbildning • utforska och utöka sitt personliga nätverk • kunna hitta sin väg i lokal trafik • hitta och kontakta relevanta partners eller organisationer	• teoretisk introduktion • pedagogiska samtal • individuella övningar med hjälp av tex. mobil	2 (plus tid för nedladdning och installation)

MOTIVATION

KURSPLAN				
VERKTYGSTITEL	**INNEHÅLL OCH KONCEPT**	**LÄRANDEMÅL**	**UNDERVISNINGS-METODER**	**TIMMAR**
Min personliga handbok	• Självmedvetenhet och utforskande av motivation. • Den personliga handboken är en bok där deltagarna skriver ner tankar och resultat från att testa olika verktyg. Denna bok kommer att användas under hela kursen. Det här verktyget hjälper deltagarna att påbörja och vänja sig med att skriva ner reaktionsmönster, problemområden, självreflekterande tankar, nya idéer, nya lösningar, resultat från tester etc. och hjälpa dem att hitta en väg till deras interna motivation.	Deltagaren kommer att: • skapa en personlig handbok • vara medveten om sina tankar om sin egen definition av motivation • börja reflektera över vilken effekt musik, kreativitet och motion kan ha på sin egen motivation.	• Individuellt arbete • Kreativitet	2,5
Extern och intern motivation	• Förstå skillnaderna mellan extern och intern motivation för att ta reda på vilka av dessa två driver er framåt i livet. Börja ändra extern motivation mot intern motivation. Ge deltagarna teoretisk kunskap om skillnaderna mellan extern och intern motivation. Reflektera och förstå våra egna reaktionsmönster till extern och intern motivation och hur det kan förändra vårt sätt att hantera saker som kan kännas tråkiga eller svåra.	Deltagaren kommer att: • Lära sig om olikheterna hos extern och intern motivation • Lära sig om olika drivkrafter • Vara medveten om vilka drivkrafter som påverkar hens egen motivation	• Individuellt arbete med frågor • teori • gruppsamtal	3 + 1

Triggers och rutiner	• För att förstå vad triggers är och hur de kan användas för att starta aktiviteter som vi ofta förhalar. Att praktiskt använda några triggers för att bygga nya rutiner. • Låt deltagarna försöka använda olika triggers och ändra vissa vanor. Vara medveten om att triggers och förändrade vanor kan leda till nya rutiner och öka den interna motivationen.	Deltagaren kommer att: • Lära sig om triggers • Få självinsikt för att hantera uppskjutande • Kunna prova olika triggers • Vara medveten om sina egna morgonrutiner • Börja ändra rutiner för ett långsiktigt mål	• teori • gruppsamtal • Individuellt arbete	2,5 + 1

TEAMWORK

KURSPLAN				
VERKTYGSTITEL	**INNEHÅLL OCH KONCEPT**	**LÄRANDEMÅL**	**UNDERVISNINGS-METODER**	**TMMAR**
Belbins grupproller	Lär känna begreppen Teamwork/lagarbete och lagmedlem Öka förståelsen för styrkor och attityder som krävs för att vara en lagspelare Upptäck styrkorna och attityderna hos "perfekt" lagmedlem Förstå rollerna i gruppen	Deltagaren kommer att: • Lära sig om lagarbete och lagmedlemmar • bli medveten om sina styrkor • bli medveten om sina områden som behöver förbättras • bli medveten om ens egen roll i grupparbetet • bli medveten om ens egna inlärningsbehov	• Presentation • Grupp- och individuellt arbete • Diskussioner	3
Kommunikationskort	Lär känna de tre kommunikationstyperna Öka medvetenheten om ens egen kommunikation och beteende i lag Utveckla bättre kommunikations- och problemlösningsfärdigheter	Deltagaren kommer att: • lära sig om de tre kommunikationstyperna • bli medveten om sin egen kommunikation - styrkor och områden som behöver förbättras • bli medveten om sin egen och andras kommunikation i ett lag • se kommunikation som ett verktyg för att främja effektivt lagarbete och nå mål • utveckla färdigheter inom kommunikation och • problemlösning	• Presentation • Grupparbete • Diskussioner • Rollspel	4
NLP tekniker	Bekanta sig med NLP-tekniker för att fortsätta förbättra kommunikationsförmågan (perceptuella positioner, aktivt lyssnande, feedbackmodell). Lär dig hur du ger och får konstruktiv feedback.	Deltagaren kommer att: • Lära sig om NLP-tekniker • Lära sig att se saker/situationer ur andra perspektiv för att undvika/lösa konflikter • Förbättra sina aktiva lyssnarfärdigheter • Förbättra sina kunskaper om att ge feedback • Förstå vikten av öppen kommunikation i teamet	• Presentation • Grupparbete • Diskussioner • Rollspel	3

CONFLICT MANAGEMENT

KURSPLAN				
VERKTYGSTITEL	INNEHÅLL OCH KONCEPT	LÄRANDEMÅL	UNDERVISNINGS-METODER	TIMMAR
Auditivt lärande	• Lär känna din potential att lära och förstå andra • Bli effektivare kommunikatörer för att skapa bättre relationer Aktiviteten ger en förklaring av typen av konflikter och hur man kan övervinna dem. En av deltagarna läser högt medan andra följer läsningen, var och en för sig själva. Tillsammans presenterar de typerna av konflikter och metoder för deras lösning - grafiskt med hjälp av former, färger, ritningar, symboler.	Deltagaren kommer att kunna: • känna igen olika typer av konflikttyper • få kunskap om hur man kan övervinna olika konflikttyper • bli medveten om olika metoder för att övervinna konflikter • uppfatta vikten av att lära sig om konflikter • uppfatta vikten av att kommunicera för att lösa konfliktsituationer • bli medveten om eventuella trender eller mönster när konflikter uppstår bland deltagarna	• Spelbaserat lärande • Lärande genom undervisning • Samarbetslärande • Diskussioner • Problemlösning • Brainstorming • Demonstration • presentation	3
Visuellt lärande	• Lär känna din potential att lära och förstå andra • Att bli effektivare kommunikatörer för att skapa bättre relationer Deltagarna presenteras för 5 situationer av konflikttyper genom en serie och samma sak utan dialoger och tomma dialogrutor. Inom gruppen behöver de förstå vilken konfliktyp som presenteras, de diskuterar hur den kom till det och hur det kan lösas. Sedan lägger de till nya dialoger i situationerna	Deltagaren kommer att kunna: • känna igen olika typer av konflikttyper • få kunskap om hur man kan övervinna olika konflikttyper • bli medveten om olika metoder för att övervinna konflikter • uppfatta vikten av att lära sig om konflikter • uppfatta vikten av att kommunicera för att lösa konfliktsituationer • bli medveten om eventuella trender eller mönster när konflikter uppstår bland deltagarna	• Spelbaserat lärande • Lärande genom undervisning • Samarbetslärande • Diskussioner • Problemlösning • Brainstorming	4

	som föreslår hur man kan lösa konflikten.			
Kinestetiskt lärande	• Lär känna din potential att lära och förstå andra • Att bli effektivare kommunikatörer för att skapa bättre relationer I denna aktivitet ges 5 beskrivningar av konfliktsituationer som deltagarnaska spela upp / demonstrera. De ska i korthet komma överens om sina roller och sättet att spela upp situationen.	Deltagaren kommer att kunna: • känna igen olika typer av konflikttyper • få kunskap om hur man kan övervinna olika konflikttyper • bli medveten om olika metoder för att övervinna konflikter • uppfatta vikten av att lära sig om konflikter • uppfatta vikten av att kommunicera för att lösa konfliktsituationer • bli medveten om eventuella trender eller mönster när konflikter uppstår bland deltagarna	• Spelbaserat lärande • Lärande genom undervisning • Samarbetslärande • Diskussioner • Problemlösning • Brainstorming	3

FORMULÄR 5. CERTIFIKAT FÖR DELTAGANDE

CERTIFIKAT FÖR DELTAGANDE

Nr. yyyy- landskod och nummer

Detta intygar att:

Namn and efternamn

deltog i utbildningen utformad som en del av Erasmus + KA2 “ReTraVaSSEV” -projektet (2017-1-BE02-KA204-034799) med titel:

Titel på modul

Tillhandahållet av:

Organisation

som ägde rum i stad, land från dd till dd i månaden, året.

Utbildningen bestod av xx timmar teori och praktik (lika med x ECTS poäng)

Namn, Efternamn på organisationens representant

Plats, datum

Signatur & stämpel

REFERENCES

- "Canadian Career Development Foundation (2002). Glossary of career development terms. Ottawa: Canadian Career Development Foundation.
- CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2010). Access to success, lifelong guidance for better learning and working in Europe. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission.
- CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2008). Establishing and developing national lifelong guidance policy forums. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission.
- CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2005). Improving lifelong guidance policies and systems. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission.
- CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2008). Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Jackson, C. (2012). Lifelong guidance glossary. ELGPN - The European Lifelong Guidance Policy Network (http://ktl.jyu.fi/img/portal/23229/ELGPN_Glossary_final_June_2012.pdf?cs=1352971535)
- MCEECDYA (2010). The Australian Blueprint for Career Development. Canberra. Prepared by Miles Morgan Australia, Commonwealth of Australia (available at: (www.blueprint.edu.au)

R eTraVaSSEV

VALIDATION TOOLS

2019