



Metoden som lyfter fram lärandet och
omvandlar erfarenheter till kompetens



ELD by Terese Raymond is licensed under a Creative Commons
Erkännande-IngaBearbetningar 3.0 Unported License.

eldkompetens.se

UMEÅ
Lars Norqvist
lars.norqvist@edunamic.se
070 290 10 71

GÖTEBORG
Jenny Andersson
jenny.andersson@keks.se
076 892 56 66

STOCKHOLM
Terese Raymond
terese@aprendi.se
076 000 13 15



INNEHÅLL

ELD sammanfattande text

Deltagardokumentation

Samtalsguide

Samtalsdokumentation

Kompetenslistan

Övningar för att använda och lära ut ELD



ELD by Terese Raymond is licensed under a Creative Commons
Erkännande-IngaBearbetningar 3.0 Unported License.

eldkompetens.se

UMEÅ
Lars Norqvist
lars.norqvist@edunamic.se
070 290 10 71

GÖTEBORG
Jenny Andersson
jenny.andersson@keks.se
076 892 56 66

STOCKHOLM
Terese Raymond
terese@aprendi.se
076 000 13 15



ELD (experience, learning, description) medvetandegör det dagliga lärandet. Metoden är lätt att anpassa till olika målgrupper. Materialet inkluderar frågor, dokumentationsmallar och övningar i självskattning och feedback. ELD omvandlar erfarenhet till kompetens!

ELD 4 STEG

STEG #1

ELD introduceras med övningar i självskattning, reflektion och kompetensanalys. Ni går igenom materialet och anpassar ELD efter er verksamhet.

STEG #2

Deltagarnas uppgift under ELD är att uppmärksamma händelser som de aktivt påverkar. Allt från vardagliga småsaker till särskilda tillfällen. Deltagarna samlar på sina händelser.

STEG #3

Med jämna mellanrum berättar deltagarna om sina situationer för en samtalsledare. Samtalen följer en mall och förtydligar vilken kompetens som användes vid olika tillfällen.

STEG #4

ELD avslutas med ett kompetensbrev. Till kompetensbrevet väljer deltagaren ut upp till fem situationer för att beskriva sitt lärande och deltagande.





Inledning

Börja med att klargöra syftet med samtalet:

- Att lyfta en situation som exempel på en eller flera kompetenser. Dessa kompetenser och situationen kan användas i ett kompetensbrev.
- Om du vill anteckna, fråga deltagaren om det är ok.
- Lyssna aktivt och försök få ett grepp om deltagarens bild av situationen.

Första delen av samtalet

Handlar om att du och deltagaren ska få en gemensam förståelse av situationen som deltagaren har valt att ta upp. Ibland tar deltagaren upp en process. Försök då dela upp processen i olika situationer och börja ELD:a någon av dessa.

Exempel på frågor:

- Berätta om situationen (t.ex. bakgrund, händelseförloppet steg för steg, resultat)
- Vad sa/gjorde/tänkte du när ... ?
- Hur påverkade du ... ?
- Hur kände/upplevde du ... ?

Sammanfatta vad deltagaren berättat för att stämma av att du förstått deltagarens upplevelse av situationen. Fortsätt samtalet med fokus på vilka kompetenser som användes.

Andra delen av samtalet

Är en slags "kompetensförhandling". Använd Kompetenslistan och resonera kring de kompetenser som deltagaren föreslår.

Om deltagaren har svårt att se sina egna kompetenser så kan ni använda frågan:

- Hur skulle någon annan beskriva dig i den här situationen?

Tredje delen av samtalet

Ska resultera i ett förslag på en kompetensbrevtext till situationen. Välj, tillsammans med deltagaren, ut två eller tre av kompetenserna. Skriv ett utkast på en text som beskriver situationen och för in förslaget i samtalsdokumentationen.

Allra sist

Gå vidare till nästa situation eller bestäm tid för nästa samtal.





Beskrivning av situationen (bakgrund, händelseförlopp och resultat)	
Hur påverkade deltagaren det som hände?	
Hur upplevde deltagaren situationen?	
Kompetenser som deltagaren visade. Ringa in de tre viktigaste.	
Kompetens	Situation när kompetenserna visades





KOMPETENSLISTAN

Entreprenörskap & Kreativitet

ENTREPRENÖRSKAP

Formulera mål
Målmedvetenhet
Nätverkande
Handlingskraft
Modig
Slutföra
Ambitiös
Uthållig
Beslutsam
Envis

KREATIVITET

Skapande
Utveckla
Illustrera
Innovativ
Fantasifull
Uppfinningsrik
Idérik
Improvisationsförmåga
Visionär
Pragmatisk

Ledarskap & Organisation /Administration

LEDARSKAP

Ansvarsfull
Entusiastisk
Drivande
Planera
Delegeringsförmåga
Beslutsfattande
Konsekvent
Formell
Handlingskraftig
Rationell
Entusiasmerande
Förtroendeingivande
Förstå tankeprocesser
och gruppdynamik
Ta tillvara på kompetens
Projektplanering
Målstyrning

ORGANISATION /ADMINISTRATION

Prioritera
Planera
Detaljerad
Dokumentera
Arkivera
Sortera
Systematisk
Klassificera
Strukturera
Registrera
Koordinera
Samordna
Detaljorienterad
Arrangera





KOMPETENSLISTAN

Pedagogiska färdigheter & Samtalsteknik

PEDAGOGISKA FÄRDIGHETER

Logisk
Lyhörd
Strukturera
Improvisera
Instruera
Tydliggöra
Planera
Förklara
Uppmuntra
Motivera
Inspirera
Entusiastisk
Föreläsa

SAMTALSTEKNIK

Förhandla
Formell
Medla
Sälja
Lyssna på andras idéer
och åsikter
Moderera
Ge konstruktiv feedback
Debattera
Handleda/coacha
Resonera
Intervjua
Teckenspråk
Lyssna
Rådge

Aktivt deltagande & Kommunikation

AKTIVT DELTAGANDE

Beslutsfattande
Punktlig
Skapa dialog
Inkluderande
Inspirera
Motivera
Lyfta konflikter
Lyfta problem
Ge feedback
Uppmärksam
Processmedvetenhet
Kompromissförmåga
Fatta beslut som
innehåller olika opinioner
Fatta beslut utifrån
gruppens vilja
Tydlig
Närvaro

KOMMUNIKATION

Illustrera
Lyssna
Ställningstagande
Marknadsföra
Informera
Visualisera
Övertala
Debattera
Mötesteknik
Direkt
Saklig
Presentera
Argumentera





KOMPETENSLISTAN

Tekniska & Ekonomiska färdigheter

TEKNISKA FÄRDIGHETER

Läsa ritningar
Kalkylera
Programmera
Navigera
Källkritisk
Skapa modeller
Hantera digital teknik
Hantera teknik
Läsa karta

EKONOMISKA FÄRDIGHETER

Budgetera
Fakturera
Prissätta
Redovisa
Spara

Öppenhet & Empati

ÖPPENHET

Perspektivtagande
Respekt för olikheter
Spontan
Generös
Ärlig
Uppriktig
Lojal
Ödmjuk
Prestigelös
Tolerant
Nyfiken
Anpassningsbar
Representativ
Distansera sig
Nätverka
Positivt förhållningssätt
Humoristisk
Diplomatisk
Tillmötesgående

EMPATI

Uppmärksam
Stöttande
Hjälpsamhet
Omtänksam
Lyhördhet för vad som behövs i grupprocessen
Läsa av en gruppstämning
Förståelse för kulturer
Förståelse för strukturer
Förståelse för roller
Förstå ursprunget till en konflikt- eller problemsituation
Se enighet och motsättningar inom konflikter och/eller problem





KOMPETENSLISTAN

Självkontroll, Självkänedom & Självsäkerhet

SJÄLVKONTROLL

Hantera stress	Genomtänkt
Hantera ovisshet	Kontrollerad
Avslappnad	Disciplinerad
Hantera ilska/irritation	Koncentrerad
Hantera kritik	Grundlig
Tålmod/tålmodig	Hålla tider
Flexibel	Punktlig
Anpassningsbar	
Självständig	
Seriös	
Fokuserad	
Objektivitet	
Förtroende	
Arbeta parallellt med flera uppgifter	
Självdisciplin	
Behärskad	
Stabil	
Artig	
Distansera sig	

SJÄLVKÄNNEDOM

Självreflektion
Sätta gränser
Tar ansvar för sitt eget välmående
Integritet
Optimistisk
Pålitlig
Energisk
Envis
Självständig
Försiktig
Lugn
Temperamentsfull
Känslosam
Viljestark
Analytisk
Realistisk
Eftertänksam
Objektiv

SJÄLVSÄKERHET

Nyfiken
Övertygande
Säljande
Karismatisk
Utåtriktad
Initiativtagare
Beslutsam
Kritisk
Ifrågasättande
Orädd
Trygg
Källkritisk





Övning 1 Styrke- och resursinventering

Syfte: Kopplingen erfarenheter-färdigheter

1. Skriv ner en situation från ditt yrkesliv – både dagligt vardags arbete eller enskilda insatser – när du gör något som du mår bra av att göra, en situation där du känner dig trygg och glad (5 min).
2. Intervjua varandra två och två. Intervjuarens uppgift är att försöka lista ut vad den andra är duktig på – vilka styrkor (kompetens) den andra personen har (10 min). Använd kompetenslistan!
3. Gruppen återsamlas och deltagarna berättar om varandra. Utbildaren kan samla gruppens gemensamma resurser.

Övning 2 Pippis kompetensbrev

Syfte: Avdramatisera kompetensbrevet och få fram kompetens ur situationer

Efter att ha sett en film, läst en bok, läst en serietidning/magasin så kan deltagarna (och/eller samtalsledaren) skriva ett kompetensbrev till en av karaktärerna.

Syftet med övningen är att koppla handlingar till kompetens och sedan uttrycka den skriftligt. Föreställ er till exempel Harry Potters eller Pippi Långstrumps kompetensbrev!

Använd kompetenslistan!

Övning 3 Filmsnuttar

För att arrangera en kompetensdiskussion kan du visa snuttar ur filmer med scener som visar känslor och kompetens.

Diskutera sedan utifrån frågor kring kompetens: Vad är det han/hon visar?





SÖKVÄGAR

1. Starka känslor
2. Aktivitet
3. Vändpunkt
4. Uthållighet
5. Mod
6. Utveckling
7. Viktig
8. Ansvar
9. Glädje
10. Beröm
11. Överraskning
12. Lek
13. Öva
14. Svår
15. Prestation
16. Fokus
17. Beslut
18. Relationer

Övning 4 Situationssök

Syfte: Att generera en mängd olika slags situationer att välja mellan. Övningen liknar en brainstorming och tar ungefär 20 minuter.

1. Hitta en plats där du känner koncentration. Ta gärna med anteckningar, ett schema eller någonting annat som du tror kan hjälpa dig att komma ihåg situationer.
2. Läs första sökvägen "starka känslor" och fråga dig: Har jag varit med om situationer som har att göra med "starka känslor"? Lägg ungefär en minut på att gå igenom projektet och skriv förutsättningslöst ner allt som sökvägen får dig att tänka på. Värdera inte situationerna i det här skedet.
3. När du gått igenom alla sökvägar kan du välja ut ett par situationer som du utvecklar inför samtalet till exempel genom frågorna i deltagardokumentationen.

Alternativ situationssök

Du kan också variera övningen med att göra en "situationssök" utifrån punkterna:

- En vardagssituation (titta gärna i din almanacka).
- En utmaning.
- Något oväntat.

På så sätt tränar du/ni på att hitta bredden av ELD-situationer.





Övning 5 Uppgiftanalyt

Syfte: För att avdramatisera kompetens och samtidigt på ett roligt sätt introducera ELD kan du använda denna övning.

Börja med att dela upp gruppen i mindre grupper och ge dem en uppgift, vilken som helst. Exempelvis att övertala publiken om att köpa rättvisemärkta bananer, bygga den högsta byggnaden, etc.

Ge utrymme för tolkning i uppgiften. Grupperna får sedan en viss tid att genomföra uppdraget på.

Efter att grupperna har genomfört uppgiften och redovisat sitt resultat följer en diskussion om vilka kompetenser de olika personerna i gruppen uppvisade. Viktigt: Att alla i gruppen är delaktiga!

Övning 6 Skicka vidare

Om ni har tillgång till en grupp med flera deltagare som gör ELD så kan de hjälpa varandra genom att dela med sig av sina iakttagelser. Denna typ av övning ställer krav på dialogen inom gruppen.

1. Alla deltagare behöver ett tomt A4 och en penna. Sätt er runt ett bord.
2. Deltagaren skriver sitt namn högst upp på pappret. Alla skickar sitt papper till höger.
3. Alla läser namnet och skriver om en situation då personen i fråga gjorde något bra/visade kompetens. Deltagarna ska försöka inkludera sin egen uppfattning av: Situationen, hur personen agerade och positiva konsekvenser.
4. Understryk att uppgiften inte är att hitta en perfekt situation/formulering, detta är en brainstorming som ska gå fort!
5. Skicka vidare tills pappren gått ett helt varv runt bordet.
6. Avsluta lämpligen med en diskussion kring vad som har hänt i projektet.





ÖVNINGAR

Övning 7 Dagboken

En dagbok innehållande skissartade beskrivningar av vad som gjorts under dagen, hur det gjordes/kändes samt var man befunnit sig är en oerhörd hjälp för minnet. Gå igenom dagboken metodiskt, dag för dag, och leta efter situationer som känns viktiga för dig.

Exempel (2017-06-11):

Solig dag. Något sen till jobbet. Trött. Möte med Terese, Birgitta och Lennart som kändes bra och var intressant. Kom att tänka på saker till handledarutvärderingen. Lunch på indisk restaurang. Diskussion med Terese efter lunch. Arbetade sedan med kompetenslistan. Det kändes trögt. Dålig koncentration. Bollade idéer med Terese. Gick klockan 16:00. Behövde frisk luft och promenerade hem. Bil till Uppsala med mamma och pappa. Bet ihop och städade ur min lägenhet. Skrev kontrakt med hyresgäst. Åkte hem. Tvättade. Tidig sänggång.

Utifrån texten kan deltagaren välja att fokusera på och utveckla några situationer som har att göra med till exempel: mötet, mitt arbete med kompetenslistan eller städningen och kontraktsskrivningen i Uppsala.

Övning 8 Hissprincipen

Ett budskap som tar längre tid att presentera än under en hissresa är ett dåligt budskap.

Arbeta i grupp och ta fram en hisspresentation om ELD!

Övning 9 ELD-bloggen

Samla dina ELD-situationer på ett ställe – skriv en blogg! Om ni är fler än en – dela blogg!

Fördelar: samtliga deltagare och samtalsledaren kan kommentera kontinuerligt. På wordpress går det att skapa en reklamfri blogg snabbt, lätt och gratis. ELD-metodutvecklare på CIU skriver en eldblogg som ni kan besöka på: <http://eldkompetens.wordpress.com>





ÖVNINGAR

Övning 10 Charad

Visa att kompetens är situationsbunden.

Ge olika grupper samma kompetensord (utan att tala om för dem att de får samma ord) – spela en charad på det ordet! Det blir olika för alla grupper. Diskutera!

Övning 11 Lapp på ryggen

Om en grupp har svårt att komma på situationer kan man köra denna lapp-på-ryggen-lek.

Alla i gruppen minglar runt med ett papper fasttejp på ryggen. På det pappret får sedan de övriga deltagarna skriva situationer där personen i fråga uppvisade kompetenser.

Övning 12 Oavslutad mening

Sitt i en ring (runt ett bord). Skicka runt ett papper där det står t.ex. "Jag var modig när jag...". Alla ska försöka avsluta meningen (det är bara att tänka högt och lågt, stort och smått!)

Övning 13 Rollspel

Man kan även introducera ELD genom att använda rollspelsliknande uppsättningar.

Exempelvis kan man inför ett utbyte be deltagarna att sätta ihop en konfliktsituation man skulle kunna hamna i. Denna situation ska också ha en lösning.

När rollspelet har spelats upp för deltagarna kan gruppen sedan diskutera vilka kompetenser de olika deltagarna i konflikten uppvisade för att nå en lösning på konflikten.





ELD by Terese Raymond is licensed under a Creative Commons
Erkännande-IngaBearbetningar 3.0 Unported License.

eldkompetens.se

UMEÅ
Lars Norqvist
lars.norqvist@edunamic.se
070 290 10 71

GÖTEBORG
Jenny Andersson
jenny.andersson@keks.se
076 892 56 66

STOCKHOLM
Terese Raymond
terese@aprendi.se
076 000 13 15