

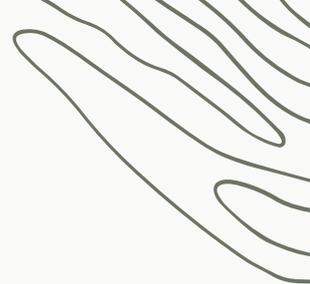
Bonnes pratiques pour développer le caractère



**Character development for active life
2021-1-FR01-KA220-ADU-000035291**



**Funded by the
European Union**



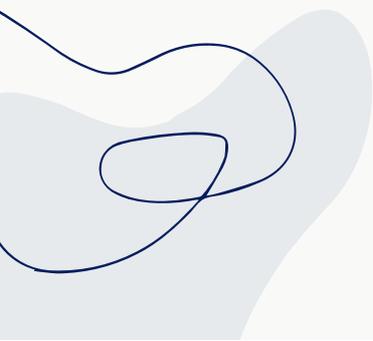
SOMMAIRE

02 INTRODUCTION

05 QUELQUES MOTS SUR
LE LIVRET

09 BONNES PRATIQUES

104 CONCLUSION



Introduction



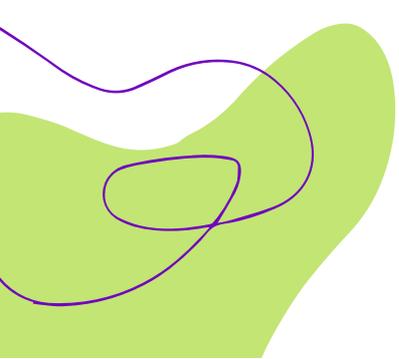


Cette publication a été réalisée dans le cadre du projet Erasmus plus GRIT – Développement du caractère pour la vie active (2021-1-FR02-KA220-ADU-000035291), grâce à la collaboration de sept partenaires : Formethic (France), Smart Idea (Slovénie), Coaching Bulgaria Association (Bulgarie), Youthfully Yours (Slovaquie), Edukopro (Bosnie-Herzégovine), JumpIN Hub - Association pour l'innovation et l'entrepreneuriat (Portugal) et Sdruzhenie « Rousse industrial association » (RIA) (Bulgarie).

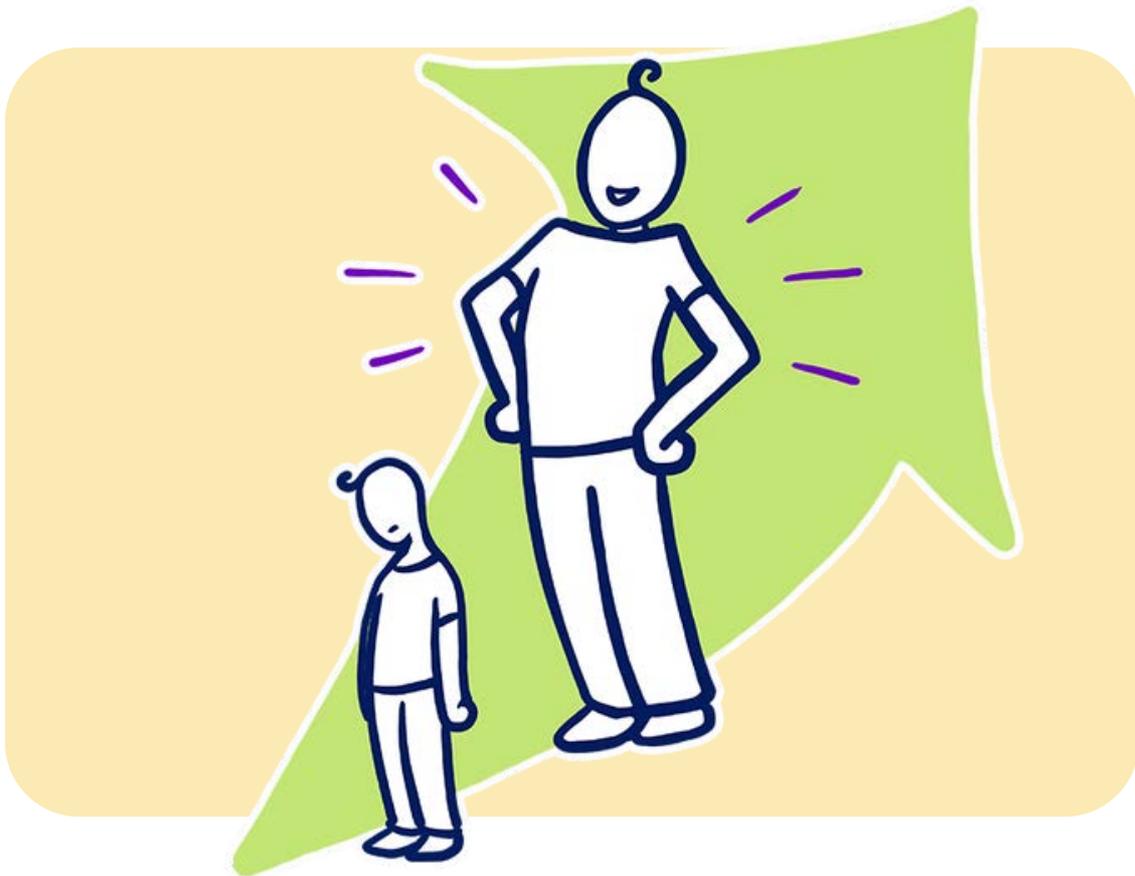
Qu'entend-on par développement du caractère ?

Par développement du caractère, nous désignons le processus qui consiste à former le caractère en vue de le transformer. Il s'agit d'un processus continu souvent associé à la notion de « détermination ». On veut y arriver coûte que coûte et on persévère en dépit des difficultés. Les personnes déterminées sont résilientes et savent exactement ce qu'elles veulent faire de leur vie et pour quelles raisons il est essentiel qu'elles le fassent.

Le développement du caractère aide les individus à comprendre et à mieux maîtriser leurs émotions, à interagir avec les autres, à résoudre les conflits et à prendre des décisions responsables. Le développement du caractère aide également les individus à se fixer des objectifs et à prendre conscience de leur efficacité et valeur personnelle. Enfin, il favorise les comportements socialement responsables et l'altruisme, conduisant à une société plus humaine et plus solidaire. En résumé, **le développement du caractère joue un rôle crucial dans la santé et le bien-être des individus et de la collectivité.**



Ce recueil de bonnes pratiques est destiné à tous les formateurs et enseignants qui accompagnent des jeunes et des adultes éloignés de l'emploi et de la vie sociale. Vous y trouverez trente-deux bonnes pratiques de formation testées et éprouvées pour développer la motivation des apprenants, les aider à surmonter les difficultés et leur donner l'envie de se battre pour réussir dans la vie.



Quelques mots sur le livret





Quelle est la situation au niveau européen à l'heure actuelle et qu'allons-nous changer avec ce recueil de bonnes pratiques ?

La crise du COVID-19 et les mesures prises pour y remédier ont entraîné une forte augmentation des demandes d'allocations-chômage. Selon les estimations d'Eurostat, en juillet 2022, l'UE comptait 12,959 millions d'hommes et de femmes au chômage, dont 10,983 millions dans la zone euro (ZE). En juillet 2022, l'UE affichait un taux de chômage de 6,0 %.

Durant les deux dernières années de pandémie, les individus ont eu peu d'occasions de se réunir et de développer leur potentiel. Cette absence d'interactions sociales a créé un sentiment d'insécurité, qui s'est traduit chez de nombreux individus par une perte de conscience et d'estime de soi. De nombreux travailleurs ont été licenciés et se sont retrouvés dans l'impossibilité de retrouver du travail dans quelque domaine que ce soit.

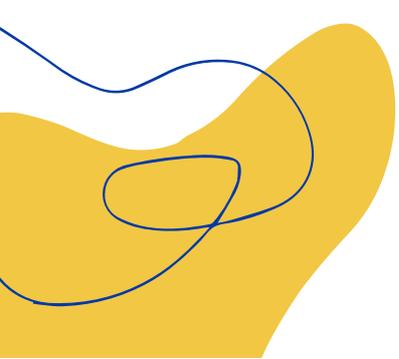
L'objectif de ce recueil de bonnes pratiques est de montrer que l'on peut améliorer sa vie en prenant conscience de ses capacités, en ayant plus d'interactions sociales, en acquérant les compétences nécessaires pour travailler en groupe et en se fixant des objectifs à long terme.

Grâce à ce livret, les formateurs aideront les apprenants à prendre conscience de leurs forces et à se donner les moyens d'atteindre leurs objectifs et d'améliorer leur vie.



Comment avons-nous sélectionné les pratiques et où les avons-nous trouvées ?

Nous avons cherché les meilleures pratiques utilisées en Europe pour développer le caractère et la motivation. Sur plus d'une centaine de pratiques recensées au total, nous en avons retenu une dizaine par partenaire. Cette sélection nous a permis d'analyser les insuffisances des approches existantes et de proposer des améliorations. Grâce aux informations recueillies, nous avons élaboré une matrice des compétences et aptitudes, et regroupé dans un recueil les 32 meilleures pratiques pour permettre à tous les formateurs qui le jugeront utile de les intégrer dans leur formation.





Pourquoi ce recueil est-il fait pour vous ?

Dans ce recueil, vous trouverez 32 bonnes pratiques pour développer :

- la conscience de soi,
- la motivation,
- la persévérance,
- la détermination,
- la capacité à se fixer des objectifs à long terme pour réussir dans la vie.

Ce recueil s'adresse aux formateurs et à tous ceux qui accompagnent des personnes en manque de repères et de compétences spécifiques pour s'épanouir et réussir leur vie.

Comment l'utiliser ?

Pour utiliser ce recueil, vous devez savoir :

1. à quel type d'apprenants vous vous adressez ;
2. quel est leur principal problème ;
3. quels sont leurs points forts et leurs points faibles ;
4. quels avantages vos apprenants vont retirer de ces bonnes pratiques.

Vous pourrez ainsi choisir les pratiques les plus adaptées et les plus faciles à mettre en œuvre. Ces bonnes pratiques sont utilisables telles quelles, mais libre à vous de les adapter ou transformer pour répondre au mieux aux publics que vous accompagnez, et à l'environnement culturel et social de votre pays.

Bonnes Pratiques



Contents:

| | |
|---|----|
| Cartographier les objectifs atteints pour gagner en estime de soi | 12 |
| Trouver ses points forts | 16 |
| La méthode DROP | 18 |
| Raconter un défi relevé grâce à une mentalité de croissance | 21 |
| Luttons contre la paresse | 24 |
| L'échelle des objectifs | 28 |
| Comment développer une mentalité de croissance ? | 30 |
| La méthode Disney® | 33 |
| Codéveloppement® | 36 |
| Raconter sa plus belle réussite | 39 |
| Prendre le temps de l'introspection | 42 |
| Donner du sens aux apprentissages | 45 |
| Motivation | 48 |
| Un objectif par jour | 51 |
| Récompenser la détermination | 53 |
| Tenir un journal des habitudes | 55 |
| Planifier son emploi du temps | 59 |

Contents:



| | |
|---|-----|
| Découvrir les points forts de son caractère | 62 |
| Liste des choses à faire avant de mourir | 64 |
| Sortir de sa zone de confort | 67 |
| Jouer collectif avec les Kapla® | 70 |
| Se féliciter de ses erreurs | 73 |
| Retrouver du sens dans ce qu'on fait | 76 |
| Lancez-vous des défis | 80 |
| Bâtisseurs de paix vs. Briseurs de paix | 83 |
| Le Fil à Bascule® | 85 |
| Dix minutes d'humour par jour | 88 |
| Le débat d'Oxford | 90 |
| Décrire une journée ordinaire idéale | 93 |
| Programme Attitude positive | 95 |
| Visualiser un dilemme | 98 |
| Neuroplasticité | 101 |

Cartographier les objectifs atteints pour gagner en estime de soi



Description

Cette bonne pratique est tirée d'un entretien avec un formateur.

Dans la vie, il est important de se fixer des objectifs. C'est vrai quand tout va bien, mais c'est encore plus vrai quand on rencontre des difficultés. Cette pratique aide les personnes à mettre le doigt sur ce qui ne va pas dans leur vie et à se fixer des objectifs pour y remédier. La méthode consiste à :

- bien comprendre la différence entre se fixer un objectif et l'atteindre ;
- partager l'objectif visé avec d'autres personnes ;
- cartographier le chemin à parcourir pour atteindre l'objectif ;
- se doter des soutiens nécessaires pour atteindre l'objectif.

Problèmes résolus

- Manque de résilience et de sentiment de compétence.
- Manque de volonté et de motivation.
- Absence de désir et de projet de réussite.
- Manque de ténacité et persévérance.
- Manque de confiance en soi.
- Manque de compétence en résolution de problèmes.
- Incapacité à se fixer des objectifs à long terme et à les atteindre.
- Manque d'envie d'avoir une vie productive et utile à la société.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Renforce la ténacité et la persévérance.
- Montre comment se fixer et atteindre des objectifs à long terme.
- Aide à réaliser des aspirations personnelles.
- Améliore la confiance en soi.
- Incite à vivre une vie plus productive et plus utile à la société.



La première activité (adaptée de McKay & Fanning, 2016) consiste à demander aux apprenants d'examiner les différents aspects de leur vie et de noter tout ce qui cloche :

- Famille et Amis : passer plus (ou moins) de temps de qualité avec ma famille et mes amis.
- Formation / Profession : terminer mes examens ou mes projets dans les temps.
- Santé : améliorer ma condition physique, passer plus de temps à l'extérieur.
- Développement émotionnel et psychologique : gérer mon stress et ma colère.

Dans un tableau à deux colonnes (voir modèle disponible), les participants indiquent :

- 1) les aspects négatifs dans la colonne de gauche.
- 2) l'objectif ou changement concret à atteindre dans la colonne de droite.

Exemple:

Point négatif : Ma formation laisse à désirer.

Objectif correspondant : M'inscrire à un cours du soir.

La deuxième activité est la suivante :

Matériel utilisé : [Carte des objectifs](#)

Déroulé pédagogique

Questionnement initial (5 mins)

- Quel objectif souhaitez-vous atteindre dans 5 ans ?
- Quel objectif souhaitez-vous atteindre d'ici la fin de l'année ?



Travail en petits groupes (10 mins)

- Quelle est la différence entre se fixer un objectif et atteindre un objectif ?
- En quoi le fait d'atteindre ses objectifs est-il un acte citoyen qui profite à toute la société ?

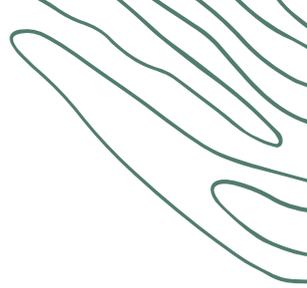
Echanges en plénière (10 mn)

- Pourquoi est-il important d'avoir des objectifs ?
- Qu'est-ce qui vous empêche d'atteindre vos objectifs ?
- En quoi le fait d'atteindre vos objectifs bénéficie-t-il à l'ensemble de la société ?
- A vous de créer maintenant la carte du chemin à parcourir pour atteindre l'objectif que vous souhaitez atteindre d'ici la fin de l'année.

Travail individuel (15 mins)

Demandez par exemple à chaque participant d'indiquer :

- **l'objectif qu'il souhaite atteindre :**
 - Exemple : Je veux faire des courses à pied de 5 km.
- **où il en est par rapport à l'objectif visé :**
 - Exemple : aujourd'hui, je peux courir sur 1 km sans m'arrêter.
- **les étapes intermédiaires pour arriver à l'objectif final souhaité :**
 - Exemple : courir 2 km de plus par semaine (pendant 2 semaines).
 - Exemple: courir 3 km de plus par semaine (pendant 2 semaines).
- **à qui il va rendre des comptes - qui sera son mentor :**
 - Exemple : à mes partenaires de course.
- **pourquoi il est important d'avoir quelqu'un à qui rendre des comptes**



- **comment il va mesurer ses progrès :**
 - Exemple : une fois par semaine, je chronométrerai mon temps de course/marche sur 5 km.

Ticket de sortie : (5 mn)

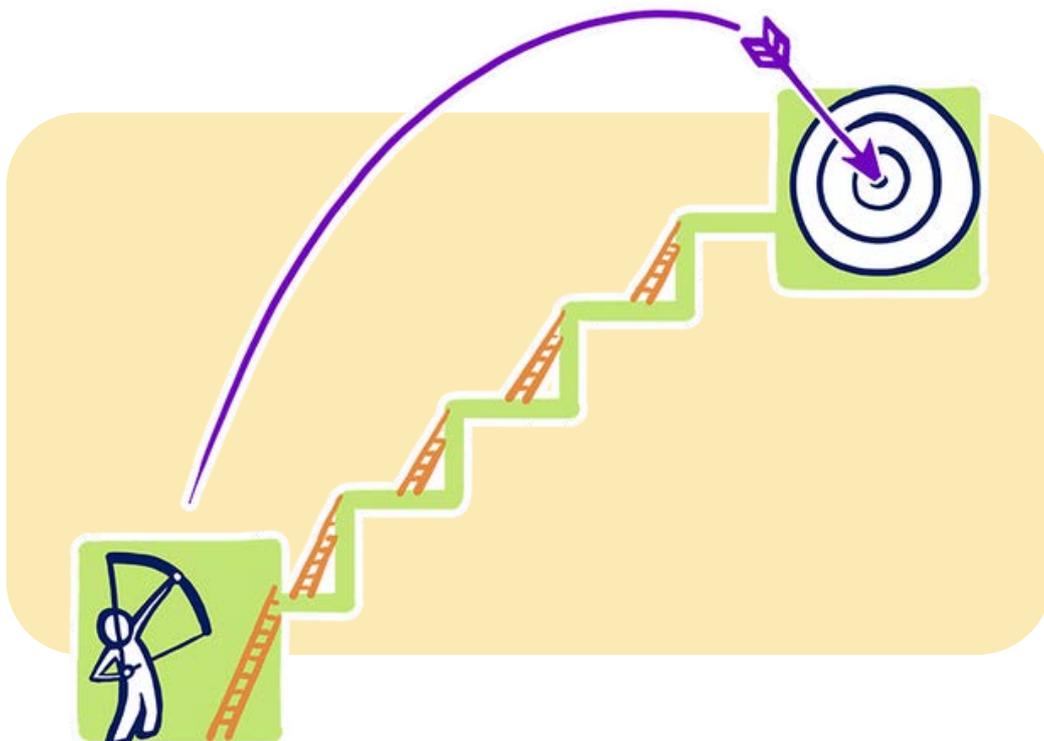
- Partager le plan d'action avec son ou ses mentors
- Envoyer la cartographie des objectifs atteints par sms ou par courrier électronique

Pays d'origine : Etats-Unis

La pratique appliquée en Slovaquie est une adaptation de la méthode originale décrite par McKay & Fanning, 2016.

Lien vers information de référence:

[Goal-Setting-for-Self-Esteem.pdf \(positivepsychology.com\)](#)



Trouver ses points forts

Description

Nos forces reposent sur tout ce que nous avons de positif comme nos connaissances, compétences, talents et traits de caractère. En théorie, nous devrions tous connaître nos points forts, mais c'est loin d'être le cas. En effet, cela implique de bien se connaître, d'être capable de se jauger par rapport aux autres et de savoir comment les autres nous voient. Pour cette raison, le fait de nous soumettre à quelques exercices comme répondre à un questionnaire, réfléchir à des expériences passées ou demander à des amis de décrire nos points forts peut nous aider à mieux nous connaître.

Problèmes résolus

- Incapacité à se reconnaître des compétences techniques ou humaines ou une quelconque force de caractère.
- Absence de joie de vivre.
- Incapacité à s'auto-valoriser.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Accès à des forces intérieures inexploitées et à des atouts spécifiques.
- Une meilleure connaissance de soi à travers la perception des autres
- Des pistes pour vivre une vie plus épanouissante.



Idées d'ateliers

Pour vous aider à découvrir vos atouts, le Berkeley Well-Being Institute propose sur son site une série de questions, activités et analyses qui vous donnera accès à un rapport personnalisé gratuit.

La vidéo ci-dessous explique pourquoi il vaut mieux s'appuyer sur ses forces plutôt que sur ses faiblesses pour avancer dans la vie : https://www.youtube.com/watch?v=s_30jf4Zmlc.

Dans une conférence TEDx, Wendelin Slusser explique comment transformer défis et passions en missions de vie et œuvrer ainsi à l'émergence d'un monde meilleur. En vous appuyant sur vos forces, vous contribuerez au bien-être de la communauté et trouverez avec le temps votre véritable raison d'être dans la vie : https://www.youtube.com/watch?v=5w_j8J8kH64.

Test pour découvrir vos points forts :
<https://www.berkeleywellbeing.com/strength-finding.html>.

Pays d'origine : Etats-Unis (Californie)

Pratique appliquée aux Pays-Bas par Better Minds at Work

Lien vers information de référence :

<https://www.berkeleywellbeing.com/strength-finding.html>

La méthode DROP

Description

Commencez par demander aux apprenants de formuler clairement l'objectif qu'ils souhaitent atteindre. Demandez-leur ensuite de visualiser les bénéfices qu'ils retireront de cet objectif s'ils l'atteignent, d'anticiper les obstacles qui se dresseront sur leur route et de créer des plans d'action pour les surmonter.

Tous les objectifs, même les plus ambitieux, comportent des étapes et des embûches. Pour éviter les décrochages et préserver leur motivation, les apprenants doivent développer des compétences cognitives qui les aideront à surmonter les difficultés et à prendre conscience des limites de la pensée magique.

Les optimistes ont souvent tendance à sous-estimer les obstacles. Les pessimistes tendent à sous-estimer leurs capacités.

Le meilleur moyen d'atteindre un objectif est sans doute de trouver un juste milieu entre ces deux tendances.

Problèmes résolus

- L'inaction.
- Le sentiment d'être dans une impasse.
- Le danger de prendre ses désirs pour des réalités.
- Le danger d'une confiance excessive.
- Le découragement.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Aide à surmonter les obstacles.
- Incite à garder le cap et à atteindre les objectifs.
- Stimule la motivation intrinsèque.
- Améliore la connaissance de soi.
- Renforce l'efficacité personnelle.
- Encourage à prendre sa vie et sa destinée en main.
- Renforce la ténacité.

Cette pratique aide les apprenants adultes à rester motivés et à atteindre leurs objectifs. Le fait de devoir anticiper les obstacles à surmonter et de créer des plans d'action pour en venir à bout renforce leur ténacité. Cette pratique peut également être utilisée dans les établissements d'enseignement secondaire ou de formation professionnelle, les universités et avec des jeunes dès 12 ans.

La méthode DROPP comprend quatre étapes :

1. Désir : Quel objectif souhaitez-vous atteindre ?
2. Résultat : Quel sera le résultat une fois l'objectif atteint ?
3. Obstacle : Quels obstacles anticipez-vous sur votre route ?
4. Plan : Comment surmonterez-vous ces obstacles?

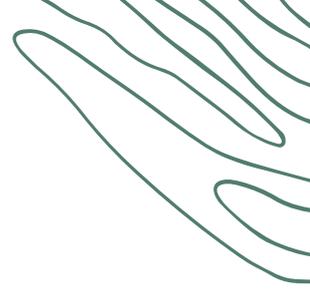
Déroulé pédagogique possible :

1. Présentez la méthode DROPP

La méthode DROPP (Désir, Résultat, Obstacle, Plan) est la version francisée de la méthode WOOP, un acronyme qui signifie Wish, Outcome, Obstacle et Plan.

Invitez les participants à se conformer aux instructions suivantes :

A. Désir – Imaginez quelque chose que vous aimeriez accomplir dans votre vie ou qui vous touche de très près. Cet objectif doit être atteignable dans un temps bien défini – un jour, une semaine, un mois, un an.



B. Résultat – Imaginez ce que vous éprouverez une fois l'objectif atteint – images, sons et sentiments. Quel est le plus grand bénéfice que vous en retirerez ?

C. Obstacle – Imaginez tout ce qui pourrait vous empêcher d'atteindre cet objectif. Visualisez l'obstacle le plus important sur le plan personnel : il peut s'agir d'une émotion, d'un comportement, d'une pensée ou d'une mauvaise habitude.

D. Plan – Expliquez comment surmonter cet obstacle s'il devait se présenter. Décrivez avec précision ce que vous ferez pour le surmonter.

2. Aidez maintenant les apprenants à formuler des règles du type :

« *Si tel obstacle se produit, alors je mettrai en œuvre telle action... »*

3. Demandez aux apprenants de partager leur DROP oralement ou par écrit.

Durant ce partage, n'hésitez pas à leur faire des suggestions ou à leur donner des retours constructifs.

Pays d'origine : Allemagne, Bulgarie

Lien vers information de référence :

<https://woopmylife.org/en/home>

Raconter un défi relevé grâce à une mentalité de croissance

Description

Cette pratique est tirée d'un entretien avec un formateur d'adultes.

Pour s'approprier cette méthode, le plus simple est de commencer par demander aux apprenants de raconter par écrit un défi personnel qu'ils ont relevé grâce à leur mentalité de croissance. Ce travail d'écriture aidera les apprenants à revisiter leur vécu personnel. En général, tous ont, à un moment ou un autre, accompli quelque chose de spécial parce qu'ils ont cru en leurs capacités. Si rien ne leur vient à l'esprit et qu'ils n'ont rien à raconter, ils se rendront naturellement compte que leur état d'esprit est plutôt fermé et qu'ils auraient probablement intérêt à modifier leur manière de penser et à acquérir une mentalité de croissance.

Problèmes résolus

- Manque de motivation
- Manque de confiance en soi
- Manque de concentration



Bénéfices pour les apprenants adultes

- Renforce la confiance en soi.
- Encourage à sortir de sa zone de confort.
- Incite à persévérer malgré les difficultés.
- Développe la résilience.
- Stimule l'envie d'apprendre et de grandir

Cette pratique peut être utilisée avec un groupe ou juste une personne.

Lors d'une activité en groupe, demandez aux apprenants de se remémorer un défi qu'ils ont réussi à surmonter au cours de leur vie malgré les difficultés. Peu importe la nature du défi ou l'âge qu'ils avaient à ce moment-là. Quand tout le monde a une histoire à raconter, demandez-leur de la partager avec le groupe et discutez-en ensuite tous ensemble.

En face-à-face avec un seul apprenant, demandez à ce dernier de se remémorer un défi qu'il a réussi à surmonter grâce à une mentalité de croissance et d'en faire le récit par écrit. Appuyez-vous ensuite sur cet écrit pour en discuter avec l'apprenant.

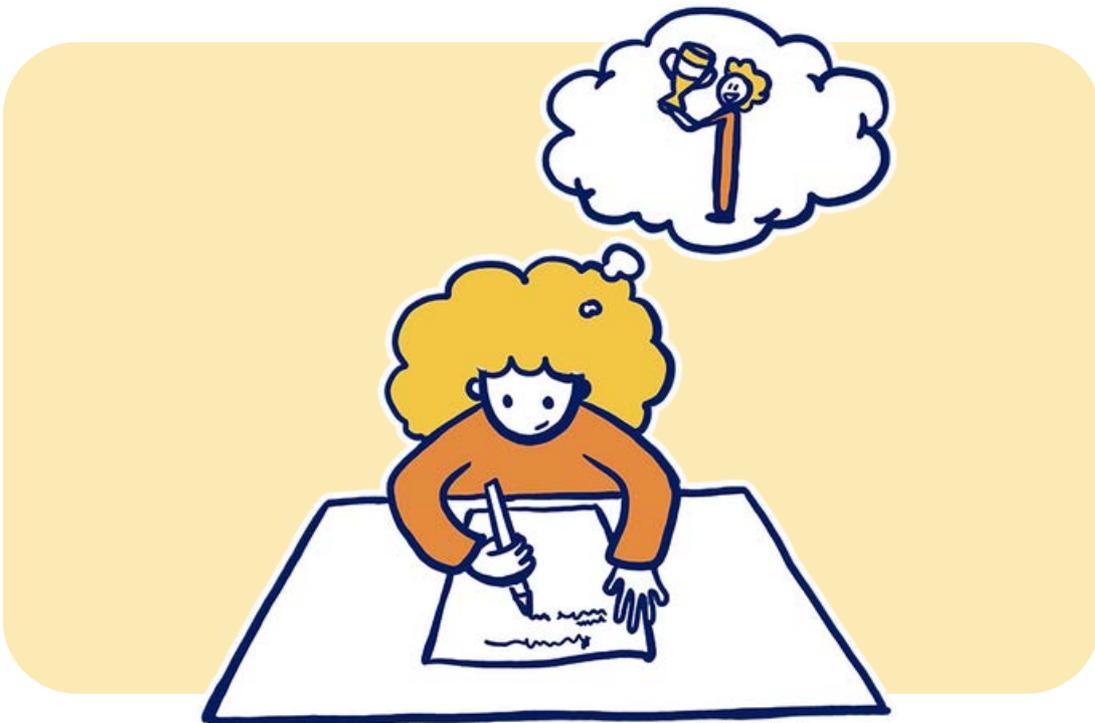
Dans chaque cas, les apprenants doivent :

- décrire le défi qu'ils ont relevé ;
- expliquer pourquoi ils l'ont fait et ce qui les a motivés ;
- évoquer les moments de découragement s'il y en a eu, et ce qui leur a permis de tenir bon ;
- décrire les erreurs commises, s'il y en a eu, et les enseignements qu'ils en ont tirés ;
- expliquer ce qui les a aidés le plus ;
- dire si d'autres personnes les ont aidés ou encouragés et si oui, de quelle manière et quels effets cela a eu sur eux ;
- préciser si leur réussite a aidé d'autres personnes et si oui, expliquer comment.

Idées d'ateliers

Quand cette pratique est utilisée en groupe, chaque apprenant peut s'enrichir et apprendre de l'expérience des autres. Toutefois, quel que soit le nombre de participants impliqués, c'est un exercice qui permet de prendre conscience de l'importance d'une mentalité de croissance.

Pays d'origine : Bulgarie



Luttons contre la paresse

Description

Composée de 12 exercices destinés à lutter contre la paresse, cette pratique vise à développer le caractère des personnes au chômage.

Animé par un formateur, l'atelier consiste à demander aux apprenants de : 1) définir la paresse, 2) trouver des moyens de surmonter la paresse, 3) s'engager dans un processus d'amélioration continue.

Pour lutter contre la paresse, il est crucial de prendre de bonnes habitudes et d'éliminer les mauvaises. Pour cela, il faut agir à quatre niveaux : 1) signal, 2) envie, 3) réponse et 4) récompense.

Problèmes résolus

- Habitudes délétères et improductives.
- Doute de soi et routines autodestructrices
- Manque de motivation et de volonté
- Manque d'ambition.
- Manque de cran et de persévérance.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Renforce la confiance en soi et l'estime de soi.
- Diminue le sentiment de gâcher sa vie.
- Aide à s'auto-motiver et à se recentrer sur un objectif à atteindre.
- Met un terme à la procrastination.
- Renforce l'auto-discipline.
- Permet d'avoir une vie plus épanouissante.
- Donne des outils pour changer les habitudes

Tout d'abord, vous devez définir une marche à suivre et la respecter à la lettre :

1. Diviser les grosses tâches en tâches plus petites et plus faciles à accomplir.
2. Alternier temps de pause, sommeil et exercice physique pour retrouver de l'énergie.
3. Trouver des sources d'inspiration et de motivation qui aident à se lever le matin.
4. Se projeter pour ne jamais perdre de vue l'objectif
Imaginez ce que vous voulez être et avec qui.
Plus l'objectif sera précis, plus vous éviterez les décrochages.
5. Se récompenser
Chaque petite victoire est à célébrer car motivation et récompense vont de pair.
6. Imaginer les conséquences
Comment la paresse risque-t-elle d'impacter votre vie à long terme ?
7. Accomplir une tâche à la fois
Allouez-vous un temps pour chaque chose. Pour progresser, donnez-vous moins de temps à mesure que la complexité augmente.

8. Se voir autrement

Imaginez-vous dans la peau d'une personne active et productive.

9. S'auto-motiver

Répétez-vous que vous pouvez tout faire. Ainsi, cette pensée s'ancrera dans votre subconscient et deviendra une réalité.

10. Assimiler le travail à un jeu

Quand le travail devient un jeu, il cesse d'être une contrainte et on s'y adonne plus volontiers.

11. Ne pas procrastiner

La procrastination est une forme de paresse. Ne remettez jamais à plus tard ce que vous pouvez faire tout de suite. Procrastiner pèse sur la charge mentale.

12. Prendre exemple sur ceux qui réussissent

Que font-ils pour lutter contre leur paresse ?

Pour prendre une bonne habitude :

1°: Signal – elle doit être évidente

2°: Envie – elle doit être désirable

3°: Réponse – elle doit être facile

4°: Récompense – elle doit être satisfaisante

Et il suffit juste de faire le contraire, pour éliminer les mauvaises habitudes.

Pour supprimer une mauvaise habitude :

- 1°: Signal – elle doit être invisible.
- 2°: Envie – elle doit être insipide
- 3°: Réponse – elle doit être difficile
- 4°: Récompense – elle doit être frustrante.

Chaque fois que l'on souhaite changer de comportement, on peut se demander :

- Comment le rendre évident ?
- Comment le rendre attrayant ?
- Comment le rendre facile ?
- Comment le rendre satisfaisant ?

Pays d'origine : Etats-Unis. Pratique utilisée en Bulgarie et en Slovaquie.

Liens vers information de référence :

<https://setmodels.net/polezno/12-nachina-da-preborite-mrzela>

[The 3 R's of Habit Change: How To Start New Habits That Actually Stick \(jamesclear.com\)](http://jamesclear.com)



L'échelle des objectifs

Description

Cette pratique est tirée d'un entretien avec un formateur d'adultes.

Cette pratique vise à aider les apprenants à fractionner en petites étapes progressives des objectifs à long terme.

Chaque petite victoire remportée au jour le jour suscite une émotion positive qui entretient la motivation de l'apprenant.

Problèmes résolus

- Absence de motivation
- Tendance à l'éparpillement
- Poids accablant du long terme
- Incapacité à planifier
- Manque d'efficacité personnelle



Bénéfices pour les apprenants adultes

- Renforce la motivation et la persévérance.
- Apprend à se fixer des objectifs réalistes.
- Améliore les aptitudes à la gestion du temps.
- Planifie l'atteinte des objectifs.
- Permet d'éprouver un sentiment d'accomplissement.
- Apprend à gérer des situations difficiles et à relever des défis.

Idées d'ateliers

1. Les apprenants dessinent une échelle et inscrivent tout en haut de cette dernière leur objectif à long terme.
2. A l'échelon juste en dessous, ils indiquent l'avant dernière étape à franchir pour atteindre l'objectif final et ainsi de suite.
3. En descendant chaque fois d'un échelon, ils arrivent à définir la première chose à faire (aujourd'hui ou dans la semaine) pour se rapprocher pas à pas de l'objectif final visé.

Conseils :

- Veillez à ce que les apprenants définissent des objectifs et sous-objectifs aussi SMART que possible (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et datés).
- Les sous-objectifs peuvent aller dans plusieurs directions.
- La formulation des objectifs et des étapes est appelée à évoluer. Aidez les apprenants à l'améliorer au fil des semaines.
- Encouragez les apprenants à créer des graphiques et des listes de points à vérifier pour chaque étape et à célébrer chaque petite victoire.

Pays d'origine : Bulgarie



Comment développer une mentalité de croissance ?

Description

Avec du travail, de la patience et le bon état d'esprit, on peut arriver à tout dans la vie.

Selon Carol Dweck, on peut changer d'état d'esprit, et il est possible d'aider des apprenants à développer une mentalité de croissance. Dans son livre, *Mindset: The New Psychology of Success*, disponible en français sous le titre : *Changer d'état d'esprit : une nouvelle psychologie de la réussite*, C. Dweck décrit deux types d'état d'esprit (ou mentalités) et explique comment l'un.e et l'autre interviennent dans nos réussites et nos échecs.

Problèmes résolus

- Comportements perturbateurs.
- Manque de résilience et de persévérance.
- Manque d'estime de soi.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Renforce la détermination.
- Apprend à planifier.
- Accroît la motivation.
- Développe la conscience de soi.
- Augmente la résilience et l'estime de soi.



Idées d'ateliers

Un état d'esprit fixe est tout le contraire d'un état d'esprit de croissance. On parle aussi de mentalité fixe ou de mentalité de croissance.

Qui parle de mentalité fixe sous-entend que les qualités sont innées, acquises une fois pour toutes et non modifiables. On est soit bon, soit mauvais dans une matière donnée, et rien ni personne ne peut changer ça. Dans la mentalité de croissance, c'est l'inverse. On pense qu'à force de travail, de motivation et d'entraînement, on peut développer n'importe quelle qualité ou habileté. Les personnes dotées d'une mentalité de croissance voient les défis et les retours constructifs comme autant d'occasions d'apprendre et de s'améliorer. Et sans surprise, ces personnes n'ont aucun mal à nouer des liens. Elles sont aussi généralement plus motivées, plus productives et plus résilientes que les autres.

Voici trois manières d'influencer l'état d'esprit de vos apprenants :

Votre programme doit être exigeant mais soutenant.

Osez lancer des défis à vos apprenants ! Proposez-leur des activités et concevez des projets dans lesquels ils devront fournir des efforts, surmonter des obstacles, obtenir un feedback ou même apprendre une nouvelle compétence. Et surtout, soutenez-les durant tout le processus en les encourageant et en les guidant.

Vous devez délibérément choisir qui travaille avec qui :

Lors des activités en groupe, veillez à faire travailler ensemble des personnes de profils très différents afin de leur permettre de s'observer et d'apprendre les unes des autres, notamment au niveau de la résolution des problèmes et de la persévérance face aux aléas. Prévoyez des temps de réflexion afin que chacun puisse verbaliser ce qu'il a appris des autres, et tirer parti des conseils que vous leur prodiguerez pour développer leur mentalité de croissance.

Choisissez bien vos mots quand vous félicitez un apprenant

La manière dont on félicite quelqu'un pour le travail accompli a un impact sur son état d'esprit. Il est essentiel de bien prendre la mesure de ce qui a été accompli, afin de valoriser les efforts qui ont été déployés pour en arriver là. Il ne faut pas se contenter d'un compliment bateau comme "bon travail !" ou simplement admirer l'intelligence de la personne. Vous devez faire preuve de sincérité et montrer que vous avez prêté attention aux étapes qu'elle a franchies pour réussir.

Exercice pratique : valoriser les efforts accomplis de manière discrète

Lors d'un travail en groupe, si vous avez un message d'encouragement à transmettre à l'un des apprenants, glissez-le lui discrètement sur un bout de papier.

Conseils :

- fixez-vous comme objectif d'écrire un message valorisant par jour (ou par semaine).
 - parlez de choses qui sortent du cadre de la formation afin que l'apprenant ne puisse y voir aucune forme de compliment manipulateur.
- Ex : « Bravo d'avoir assisté à cinq représentations théâtrales en seulement trois jours !! C'est la preuve d'un bel engagement de votre part. »

Pays d'origine : Etats-Unis, Utilisée au Portugal

Lien vers information de référence :

<https://guideinc.org/2015/12/23/how-to-develop-a-growth-mindset-within-youth/>

La méthode Disney®

Description

Modélisée par Robert B. Dilts dans "Strategy of Genius", la stratégie Walt Disney repose sur les processus créatifs utilisés par les équipes de Walt Disney pour faire émerger, collecter et réaliser des idées d'amélioration selon trois points de vue :

1. Le rêveur : enthousiaste, inventif et sans limite, il rêve et explore les solutions avec tous les sens, sans jugement.
2. Le Réaliste : pragmatique-pratique, développe des plans d'action et examine les étapes et conditions de travail nécessaires.
3. Le Critique : identifie les sources d'erreur possibles et les réglementations nécessaires.

Problèmes résolus

- Manque de confiance et sentiment d'incompétence.
- Manque d'idées novatrices par rapport à quelque chose qui ne fonctionne plus.
- Blocages liés à une structure pyramidale.



Bénéfices pour les apprenants adultes

- Développe la capacité d'écoute.
- Renforce la motivation personnelle.
- Améliore le travail en équipe et la coopération.
- Renforce le sentiment de légitimité et de reconnaissance.
- Aide à lutter contre le sentiment d'incompétence.
- La co-construction favorise la confiance en soi, le leadership, l'empathie, l'écoute, la créativité, etc.

Idées d'ateliers

Cette méthode vise à construire de nouvelles pistes d'action avec un objectif donné (créer une école inclusive, par exemple). La pratique se décompose en 3 phases de 30 minutes chacune :

Matériel nécessaire : 3 paper-boards et des marqueurs

Durée : 30 minutes par phase, soit 1,5 heure au total.

Disposition : 3 espaces différents dans une ou trois salles adaptées aux 3 phases. Bouger physiquement permet de changer de mode de pensée.

Dans la phase 1, les participants s'assoient sur la chaise du rêveur (dans une pièce spacieuse avec beaucoup de lumière naturelle). L'animateur affiche les règles : Divergence d'idées / Respect des opinions des autres participants / Écoute de tous les membres de l'équipe / Rebondir sur les pensées des autres / Autant d'idées que possible / Toutes les idées sont les bienvenues. Les participants sont invités à fermer les yeux et à rêver à voix haute en toute liberté : les participants explorent le projet en question sous tous les angles et laissent libre cours à toutes les solutions ou stratégies qui leur viennent à l'esprit, y compris les plus fantaisistes. L'animateur recueille les idées. Lorsque toutes les idées sont exprimées, les participants sont invités à s'installer sur la chaise 2.

Dans la phase 2, les participants s'assoient sur la chaise du réaliste (idéalement dans une autre pièce équipée d'un paper-board et de marqueurs). L'animateur invite les participants à revoir les idées de la phase 1 et à regrouper celles qui se recoupent. Les participants doivent répondre aux questions suivantes : "Que faut-il changer pour que la proposition soit réaliste ?" et "Est-elle physiquement et financièrement réalisable ?". Les participants doivent transformer les idées irréalistes en propositions viables et préparer un plan d'action qui sera analysé dans la phase 3.

Dans la phase 3, les participants s'assoient sur la chaise du critique (cette fois dans une pièce plus petite et plus sombre si possible) pour analyser le plan d'action. Qu'elles soient négatives ou positives, toutes les critiques doivent être constructives. Elles doivent s'appuyer sur les points forts de tout ce qui peut être retenu de la phase 1 et explorer toutes les pistes d'amélioration à tous les niveaux. Chaque fois qu'une faiblesse est identifiée, les participants doivent réfléchir à un ou plusieurs moyens de surmonter cette difficulté.

À la fin de la phase 3, le groupe sélectionne une solution et décide de la mettre en œuvre. Ils peuvent également envisager une nouvelle solution en répétant le processus en trois phases aussi souvent que nécessaire.

Pays d'origine : Utilisée en France, Belgique, etc.

Lien vers information de référence :

<https://www.youtube.com/watch?v=bPFhSWwp-ds>

Ouvrages de référence

- John Martin, Ros Bell, Eion Farmer : B822 - Technique Library, The Open University, Milton Keynes/USA 2000. (SUP 50139 5)
- Robert B. Dilts: Strategies of Genius. Volume I: Aristotle, Sherlock Holmes, Walt Disney, Wolfgang Amadeus Mozart. Meta Publications, Capitolo (California/USA) 1994, (ISBN 0-916990-32-X).
- Robert B. Dilts, Todd Epstein, Robert W. Dilts: Know-how für Träumer: Strategien der Kreativität, NLP & modelling, Struktur der Innovation. Junfermann Verlag, Paderborn 1994, Reihe: Pragmatismus & Tradition - Bd. 31, (ISBN 3-87387-037-1).

(Titre original en anglais : Tools for dreamers.)

Description

L'objectif est de traiter une situation concrète apportée par un stagiaire. La description, le questionnement et l'analyse de la situation génèrent des conseils, des solutions et un retour du groupe. À partir de ces éléments, le stagiaire peut élaborer un plan d'action. A la fin de chaque session, le stagiaire revient sur ce qu'il a appris et sur ce qui s'est passé dans le groupe. Cela entraîne une réflexivité et une capitalisation bénéfiques à tous ceux qui ont des problèmes similaires.

Les personnes apprennent les unes des autres en termes de contenu et en termes de méthodes utilisées pour écouter, analyser et résoudre les situations abordées.

Problèmes résolus

- Manque de cohésion du groupe.
- Manque d'interaction dans un groupe de travail.
- Blocages personnels (peurs, angoisses, sentiment d'incompétence).
- Manque de motivation.
- Manque d'ouverture d'esprit.
- Manque de confiance en soi.
- Découragement.
- Manque de dialogue.
- Manque de distance par rapport à une difficulté donnée.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Permet de s'appuyer sur l'expérience des autres pour trouver des solutions adaptées.
- Élargit la capacité d'action et de réflexion des participants.
- Apaise les tensions dans les situations complexes.
- Renforce la diversité des points de vue.
- Développe l'intelligence collective basée sur l'expérience plutôt que sur la théorie.
- Réduit la charge émotionnelle grâce à la convivialité du groupe.
- Développe le sens du leadership.
- Développe l'écoute, la collaboration, l'entraide et le respect au sein d'un groupe.



Pragmatique et fondé sur le courant nord-américain des pédagogies de l'action, de l'expérimentation et de la dynamique de groupe, le codéveloppement s'appuie sur les principes fondamentaux suivants :

- Partir de l'expérience plutôt que de la connaissance, et tirer des enseignements de l'action.
- Utiliser la dynamique de groupe pour développer l'autonomie et la coopération.
- Créer un espace de recul et d'effet miroir.

Participants : 5 à 10 personnes de même horizon professionnel ou non.

Le facilitateur a été formé à la méthode et sa posture est cruciale pour :

- Encourager l'expression de tous, l'intelligence de chacun et l'intelligence collective du groupe ;
- Permettre à chacun de trouver sa place et de se sentir en sécurité au sein du groupe ;
- Encourager la divergence des idées ;
- Encourager les apprentissages directs ou indirects des participants ;
- Être le garant du respect de la méthode et du temps.

Une séance de codéveloppement dure entre 1h30 et 3 heures.

La démarche se décompose en 7 étapes :

1. Choix d'une situation parmi les différentes situations proposées
2. Présentation de la situation choisie par la personne concernée
3. Questionnement de clarification de la part des consultants

4. Verbalisation d'un contrat entre la personne en charge de la situation choisie et les autres participants
5. Consultation, émergence de solutions
6. La personne en charge de la situation choisie définit un plan d'action
7. Partage de feedback sur les apprentissages de chacun, l'évaluation et la régulation de la séance.

Pays d'origine : Canada, appliquée en France

D'origine canadienne, cette méthode a été mise au point à la fin des années 80 par Adrien Payette et Claude Champagne.

Liens vers information de référence :

<https://www.puq.ca/catalogue/livres/groupe-codeveloppement-professionnel-573.html>

www.aqcp.org



Raconter sa plus belle réussite

Description

Cette pratique est tirée d'un entretien avec un coach de l'Association des psychologues en Bulgarie.

Cette pratique montre que nous pouvons apprendre de nos réussites comme de nos échecs. Evoquer les succès renforce la résilience. Les apprenants apprendront à persévérer grâce à leur détermination et aux apports de la psychologie positive. En se remémorant des victoires remportées par le passé, les apprenants éprouvent un sentiment de compétence qui renforce leur résilience. Cette pratique aide les apprenants adultes à se fixer des objectifs à long terme et à les atteindre.

Problèmes résolus

- Difficulté à se fixer des objectifs à long terme.
- Difficulté à surmonter les obstacles.



Bénéfices pour les apprenants adultes

- Développe détermination et persévérance.
- Permet de tirer des leçons des réussites comme des échecs.
- Donne un sentiment de compétence et de résilience.
- Aide à se concentrer sur la réussite.
- Améliore la conscience de soi et le recentrage sur les objectifs à long terme.

Pour cette pratique, il faut prévoir deux séances.

Lors de la **première séance**, les apprenants doivent répondre à dix questions. Pour chaque question, ils ont le choix entre deux réponses possibles et savent immédiatement si leur réponse est une "Bonne réponse" ou une "Mauvaise réponse". Cependant, comme il n'y a que deux choix possibles, il faut veiller à ce que chaque question suivante soit liée à la bonne réponse de la question précédente. Le but de cette activité est de montrer aux participants qu'ils n'apprennent jamais de leurs erreurs.

Pourquoi en est-il ainsi ? Tout simplement parce que l'échec est douloureux et que pour éviter de souffrir, nous cessons d'y prêter attention. Du coup, nous ne tirons aucune leçon de notre expérience. En revanche, nous agissons différemment quand nous appréhendons l'échec de manière moins personnelle. Pour s'en rendre compte, il suffit refaire le test en prenant cette fois le temps de discuter en détail de chaque réponse.

Les apprenants qui ont du mal à apprendre de leurs erreurs peuvent tirer des leçons des échecs des autres. En effet, il est plus facile de se pencher sur les erreurs commises par des amis ou collègues, et sur ce qu'ils ont fait pour s'en sortir que d'analyser nos propres échecs.

Deuxième séance :

Répartissez les apprenants adultes en deux groupes. Demandez aux apprenants du premier groupe de raconter par écrit leur plus grande réussite en expliquant bien comment ils y sont parvenus. Demandez aux autres de raconter leur échec le plus cuisant en expliquant les enseignements ou bénéfices qu'ils en ont tirés.

Idées d'ateliers

Demandez ensuite aux apprenants de partager leurs récits. A la fin des partages, vous pourrez souligner que dans chaque histoire d'échec ou de réussite, il a toujours été question de résilience et d'obstacles à surmonter.

Invitez les apprenants à débattre autour des questions suivantes : Comment expliquez-vous ce constat ? Ne sommes-nous pas censés apprendre de nos échecs ? En quoi ce type de constat peut vous aider à atteindre des objectifs à long terme ? Comment peut-on se concentrer sur sa réussite quand on doit surmonter un échec ? Qu'y a-t-il de comparable entre la perte qu'on subit dans une situation donnée et la victoire remportée dans un autre cas similaire ? Que peut-on écrire pour témoigner de sa force de caractère et de sa psychologie positive ?

Pour finir, demandez aux apprenants de vous expliquer ce qui les aide à se concentrer sur leur réussite : tiennent-ils un journal ? Notent-ils tout ce qu'ils font de bien dans un carnet spécial ? Suivent-ils de très près les objectifs qu'ils se fixent ?

Grâce à cette activité, les apprenants adultes découvriront comment renforcer leur détermination et leur psychologie positive. Ils se rendront également compte qu'il n'y a pas de réussite sans obstacles à surmonter.

Pays d'origine : Bulgarie



Prendre le temps de l'introspection

Description

Cette pratique est tirée d'un entretien avec un formateur d'adultes.

Prendre le temps de réfléchir sur soi aide à développer une mentalité de croissance. Cela permet de prendre conscience des compétences que l'on a réussi à acquérir au fil du temps et de tous les efforts que l'on a dû consentir pour les développer.

Quel que soit notre état d'esprit au moment où nous nous livrons à ce travail d'introspection, cela nous permet de comprendre bien des choses. On s'aperçoit, par exemple, qu'il nous a fallu du temps et de la patience avant d'exceller dans un domaine donné et qu'au début, nous n'étions pas bons du tout.

Problèmes résolus

- Manque de détermination et de persévérance.
- Manque de motivation.
- Manque de sentiment de compétence et de résilience.
- Absence de plan de réussite et de désir.
- Manque de confiance en soi.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Développe la détermination, la persévérance et la résilience
- Aide à se concentrer sur la réussite.
- Stimule la motivation.
- Donne le sentiment de contrôler la situation.
- Permet de suivre les progrès réalisés.
- Augmente la conscience de soi.
- Incite à relever de nouveaux défis.
- Développe la faculté d'adaptation et la flexibilité.
- Permet de prendre conscience de nos propres émotions et réactions.
- Développe les compétences analytiques et la pensée critique.

Idées d'ateliers

Cette activité est possible en groupe ou avec un seul apprenant. En groupe, le formateur devra guider le travail d'introspection. Vous pouvez, par exemple, partir du travail que les apprenants sont censés accomplir le jour même.

Préparation :

Demandez aux apprenants de :

- 1) s'installer dans un endroit confortable en position assise ou debout ;
- 2) d'inspirer et d'expirer profondément plusieurs fois de suite ;
- 3) d'accueillir les pensées qui leur viennent l'esprit ;
- 4) de se mettre à l'écoute de leur corps.

Mise en œuvre :

Posez ensuite les questions suivantes :

- 1) Comment s'est passée votre première journée de travail ?
- 2) Avez-vous réussi à vous mettre tout de suite dans le bain et à faire un travail de qualité dès le premier jour ? Ou au contraire, vous avez pris conscience que vous ne saviez pas tout faire et que vous aviez besoin de conseils.
- 3) Décrivez les difficultés rencontrées et expliquez comment vous les avez surmontées.
- 4) Comment vous sentez-vous par rapport à votre travail. Vous sentez-vous à l'aise ? En quoi ce travail a-t-il modifié votre façon d'être dans la vie ?

Invitez ensuite les apprenants à exprimer ce qu'ils ont ressenti durant ce temps d'introspection. Ont-ils noté des choses qu'ils souhaitent partager ? Quels sont les sujets qui reviennent souvent ? En quoi le fait de réfléchir sur leur travail les aide à progresser et à développer leurs compétences ?

Idées d'ateliers

Demandez aux participants de garder une trace des changements évoqués. Cette pratique peut être utilisée une fois par jour avec un apprenant ou aussi souvent que nécessaire avec un groupe.

Cette activité peut nous aider à réfléchir sur toutes sortes de compétences ou expériences nouvelles. Elle permet de faire le point, de constater les progrès accomplis et de suivre les évolutions.

Pays d'origine : Bulgarie



Donner du sens aux apprentissages

Description

Le sensemaking est le processus par lequel des individus donnent du sens à une expérience à partir d'informations et de comportements issus de l'environnement humain, social et naturel.

Dans un environnement complexe et en constante évolution, nous devons réviser les schémas mentaux sur lesquels s'appuient nos façons de penser et d'agir si nous voulons leur éviter de devenir des modèles répétitifs, rigides et inadaptés.

Donner du sens encourage à faire de nouveaux choix face à des situations nouvelles ou qui se renouvellent. Cela implique de prendre du recul par rapport à des habitudes souvent associées à des schémas inconscients.

Problèmes résolus

- La démotivation.
- Le manque de confiance.
- L'absence d'estime de soi.
- La rigidité mentale et le caractère obsessionnel.
- La difficulté à s'adapter à certaines personnes et/ou certaines situations.
- Une tendance suicidaire.
- La violence
- L'absence de vision ou une vision pessimiste.
- Le refus d'agir.
- La déconnexion de la réalité.
- L'isolement social.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Permet de se remotiver.
- Augmente l'engagement personnel.
- Aide à se faire une place dans le groupe.
- Donne une vision positive des études, du travail, et des apprentissages.
- Contribue à se sentir écouté et reconnu.
- Favorise la sérénité.
- Permet de gagner en authenticité et en capacité d'adaptation.
- Renforce les capacités d'analyse et d'évaluation.
- Augmente la cohérence entre les actes, les paroles, les pensées et les valeurs.

Synonyme de signification et d'orientation, le sens est aussi synonyme de perception.

Lorsqu'il s'agit de transformation humaine, il faut trouver l'engagement personnel d'aller dans une certaine direction. A condition toutefois d'en comprendre les enjeux, le pourquoi, les bénéfices et les perceptions positives que l'on en retirera pour soi.

Voici quelques pratiques qui se dérouleront à travers des jeux de rôles, du théâtre, du travail graphique, plastique, manuel et musical, des jeux... et la recherche du "Pourquoi ? " puis du " Comment ? " en laissant libre cours à la parole et à la sollicitation de tous les sens.

1. Invitez les différents membres du groupe à observer comment ils agissent spontanément et comment ils pourraient agir autrement. Demandez-leur de revoir leur comportement par rapport à la formation.
2. Le fait d'interagir avec d'autres personnes crée des liens dans un esprit d'écoute et de bienveillance. Demandez aux apprenants de questionner leurs propres choix et ceux des autres.
3. Incitez les apprenants à développer une vision positive d'eux-mêmes et une relation positive avec les autres en accueillant les différences.
4. Demandez-leur de clarifier leurs valeurs personnelles et de vérifier si leurs actions, choix et valeurs sont cohérents.
5. Faites-les réfléchir à ce qu'ils obtiennent de plus quand ils choisissent de rompre avec les habitudes et de faire autrement. L'amélioration devient une donnée recherchée.
6. Faites-les travailler en "constellation" : "pour qui, pour quoi ce que je fais est précieux, qui est utile à qui, pour quoi...".
7. Demandez-leur d'exprimer une vision, d'imaginer l'avenir et les résultats.
8. Invitez-les à développer des approches créatives pour les encourager à améliorer et transformer l'existant ou à créer quelque chose de nouveau.

9. Demandez-leur de décrire les conditions de confiance et de plaisir nécessaires pour libérer l'énergie créative.
10. Que faut-il faire pour améliorer l'ouverture d'esprit de l'animateur ?

Comment se comporter avec les apprenants :

- Soyez pragmatique et direct.
- Rappelez-leur le cadre, le contexte et la raison d'être.
- Donnez-leur des directions et des points de repère.
- Communiquez régulièrement sur le sens des apprentissages (direction/signification/perception).
- Veillez à les accompagner de manière individuelle.
- Responsabilisez chacun des apprenants. Soulignez la complémentarité des responsabilités individuelles pour aller dans la " direction " voulue.
- Proposez des valeurs observables dans la vraie vie.
- Définissez des indicateurs de résultats qui ont du sens.
- Choisissez des méthodes d'évaluation et de régulation relativement dynamiques.

Pays d'origine : France

Lien vers information de référence :

https://www.youtube.com/results?search_query=donner+du+sens+aux+apprentissages

Ouvrages de référence

- Donner un sens à sa vie – Jacques Lecomte - éditions Odile Jacob
- Man's Search for Meaning by Viktor E. Frankl
- Building a neuroscience of pleasure and well-being - Kent C. Morten & L. Kringelbach

Motivation

Description

La motivation stimule, guide et soutient l'apprentissage. Elle est un élément essentiel de l'apprentissage autorégulé, c'est-à-dire l'ensemble des attitudes et des processus mentaux qui permettent à une personne de gérer ses connaissances. Il s'agit d'un processus interne. Dès que vous exploitez cette source d'énergie, la motivation vous donne le cap et l'impulsion nécessaires pour vous impliquer dans la résolution de problèmes, l'ouverture et l'adaptation à votre environnement. Le principal moteur de la motivation est un engagement déterminé et dynamique qui nous pousse à atteindre nos objectifs. Lorsque l'on est motivé, on passe à l'action et on agit.

Problèmes résolus

- Manque de motivation faute de stratégies et de méthodes efficaces.
- Absence d'objectifs et de développement personnel.
- Absence d'ambition
- Procrastination.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Permet des apprentissages plus rapides au sein d'un groupe.
- Aide à tendre vers ses objectifs avec détermination et énergie
- Améliore la motivation.
- Apprend à avancer étape par étape vers un objectif visé

Idées d'ateliers

Les apprenants ont plus de chances de réussir lorsqu'ils considèrent l'intelligence comme quelque chose qui peut être développé par l'apprentissage, en particulier dans un environnement scolaire positif.

D'après les recherches, les enseignants sont plus efficaces que les parents pour motiver les élèves. Outre que les enseignants disposent de nombreux outils et moyens de motivation, ils sont aussi plus compétents pour expliquer aux apprenants l'importance d'un sujet particulier, pour les aider à comprendre des tâches spécifiques ou leur fournir des retours de qualité. Les pairs peuvent également jouer un rôle majeur dans l'engagement et le désengagement des apprenants à mesure que ces derniers prennent de l'âge et que leurs comportements et statut social changent.

Les parents qui soutiennent les élèves jouent un rôle essentiel : ils encouragent leurs apprentissages et les aident à échafauder des stratégies pour mieux gérer leur temps et résoudre les problèmes.

En aidant leurs adolescents à devenir autonomes, les parents jouent un rôle essentiel dans leur développement, leurs apprentissages et leur engagement. Les parents et aidants qui offrent un environnement familial favorisant l'autonomie permettent aux élèves de résoudre des problèmes de manière active, de penser de manière indépendante et de développer un sentiment de compétence. Cette aide à l'autonomie favorise l'engagement et la motivation des élèves en matière d'apprentissage.

Idées d'ateliers

Les félicitations peuvent renforcer la motivation lorsqu'elles sont sincères et spécifiques et qu'elles encouragent l'autonomie et l'efficacité personnelle ; toutefois, elles peuvent également saper la motivation intrinsèque.

Les compliments doivent porter sur les stratégies et les efforts nécessaires à un apprentissage efficace. Ils aident les élèves à comprendre que leurs succès et leurs échecs en matière d'apprentissage sont déterminés par leurs choix et non par leur identité intrinsèque. Ce type de feedback génère souvent chez les apprenants un plus grand sentiment de compétence et de confiance vis-à-vis des apprentissages. Il est également plus efficace que de simples éloges qui se limitent à dire qu'un tel est un bon étudiant par exemple. Féliciter la personne amène les apprenants à considérer l'intelligence comme quelque chose de figé plutôt que comme quelque chose qu'ils peuvent améliorer. Cela porte atteinte à l'estime de soi, à l'efficacité personnelle et à l'assiduité au travail. On peut également saper la motivation d'un apprenant quand on le félicite alors qu'il ne le mérite pas vraiment.

En effet, les élèves savent très bien faire la différence entre un compliment mérité et un compliment exagéré ou infondé. Pour motiver les apprenants, il faut les soutenir dans leurs apprentissages et leur montrer qu'il existe des stratégies efficaces pour réussir. Lorsque les élèves bloquent sur une tâche particulière, ils doivent comprendre que pour s'en sortir, ils doivent travailler plus certes, mais aussi adopter de nouvelles stratégies.

Pays d'origine : Etats-Unis (Californie),

Pratique appliquée aux Pays-Bas (Université Radboud à Nimègue)

Liens vers information de référence :

<https://researchmap.digitalpromise.org/topics/student-motivation/>

<https://sintelly.com/articles/motivation-methods-and-meaning>

Un objectif par jour

Description

Cette pratique est tirée d'un entretien avec un formateur d'adultes.

Au début de la séance, les apprenants notent sur des post-it des actions spécifiques à même de renforcer leur détermination. En les aidant à identifier un but à atteindre par jour, ils prennent l'habitude de réfléchir à ce qui les attend. Ces exercices quotidiens aident également les apprenants à s'approprier la démarche et permettent au formateur de repérer ceux qui ont besoin d'être coachés. En outre, en encourageant les apprenants à se fixer des objectifs quotidiens spécifiques et à suivre leurs progrès au fil du temps, le formateur les aide à prendre conscience de leurs capacités et à développer l'état d'esprit nécessaire pour réussir à long terme.

Problèmes résolus

- Manque de concentration.
- Manque d'attention.
- Objectifs vagues.
- Etat d'esprit négatif.
- Incapacité à prendre son développement en main.
- Incapacité à faire un point régulier sur les progrès en cours.
- Incapacité à repérer les points à améliorer.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Améliore les compétences sociales et de communication.
- Améliore la conscience de soi.
- Renforce les compétences métacognitives.
- Améliore le self-contrôle
- Renforce les compétences émotionnelles.
- Améliore la résilience.
- Apprend à se focaliser sur un objectif spécifique, à prendre l'habitude d'anticiper, et améliore les compétences de base.

Idées d'ateliers

Distribuez un post-it à chaque apprenant et demandez-leur d'y noter une action spécifique qu'ils pourraient entreprendre pour améliorer leurs capacités socio-émotionnelles.

Par exemple :

« Je vais éviter de me laisser entraîner dans des conversations qui me font perdre du temps ».

« Je vais arrêter de dire : Je ne suis pas bon dans mon travail ».

De temps en temps, faites une pause pour permettre aux apprenants de vérifier où ils en sont par rapport à leur objectif.

A la fin de la session, demandez-leur de :

- coller leur post-it sur le tableau des objectifs atteints ou celui des objectifs à atteindre (pensez à prendre une photo du tableau pour faire le suivi du lendemain et aider tous ceux qui n'ont pas encore atteint leur objectif) ;
- noter leur performance sur une échelle de 1 à 10 ;
- expliquer brièvement s'ils pensent avoir réussi ou non, pourquoi et quel est leur prochain objectif.

Pays d'origine : Bulgarie



Récompenser la détermination

Description

Dans cette pratique, les apprenants ont pour mission d'organiser une cérémonie pour mettre à l'honneur des personnes qui ont réussi à faire des choses remarquables grâce à leur détermination et leur ténacité. En effectuant ce travail, les apprenants mesurent combien la détermination est un facteur clé de réussite et découvrent des personnages inspirants qui peuvent leur servir de modèles et les encourager. A la différence des remises de prix classiques qui récompensent le résultat final, la cérémonie organisée dans le cadre de cette pratique récompense des éléments clés du processus de réussite (comme la ténacité ou la maîtrise de soi). La préparation de la cérémonie permet également d'exploiter d'autres compétences comme la recherche d'information, l'expression écrite et orale, etc.

Problèmes résolus

- Manque de motivation.
- Peur de l'échec et du rejet.
- Absence de confiance en soi et d'efficacité personnelle.
- Manque de résilience face à l'adversité.



Bénéfices pour les apprenants adultes

- Favorise la conscience de soi et la pensée critique.
- Encourage la mentalité de croissance et la résilience dans les moments d'adversité.
- Améliore le travail d'équipe et la communication entre les apprenants, deux compétences essentielles pour réussir dans la vie.
- Améliore la capacité d'adaptation.
- Développe les compétences sociales, l'esprit critique et la prise de décisions.

Idées d'ateliers

La pratique est tirée d'un entretien avec un formateur d'adultes.

Etapes de mise en œuvre :

1. Les apprenants recherchent des clips de cérémonies de remise de prix très connus, comme les *Academy Awards*, les *Grammy Awards*, etc. Vous les aidez à comprendre pourquoi et comment les personnes récompensées ont atteint ce niveau de réussite.
2. A l'issue d'une séance de brainstorming qu'ils devront eux-mêmes préparer et animer, les apprenants se mettent d'accord sur une liste de lauréats potentiels.
3. Les apprenants proposent des prix pour différents lauréats comme par exemple : « le personnage historique le plus déterminé », « le scientifique le plus déterminé » ou « la femme la plus déterminée ». Si les apprenants travaillent en petits groupes, ils peuvent faire partie de comités de sélection pour débattre et décider des lauréats.

Pays d'origine : Bulgarie



Tenir un journal des habitudes

Description

Quand on veut prendre de nouvelles habitudes, il faut généralement attendre longtemps avant de savoir si on a réussi ou non.

L'ancrage d'une nouvelle habitude prend du temps et les résultats espérés ne se voient jamais immédiatement. En attendant, il faut tenir bon. Et sans encouragement ni feedback régulier, c'est souvent très difficile.

Pour cette raison, tenir un journal des habitudes se révèle très utile.

Problèmes résolus

- Mauvaises habitudes des apprenants adultes.
- Doute de soi et routines auto-destructrices.
- Manque de motivation et de volonté.
- Absence de plan de réussite.
- Manque de détermination et de persévérance.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Encourage à poursuivre.
- Procure une satisfaction immédiate.
- Valorise le processus plutôt que le résultat.
- Apprend à fixer des objectifs à long et court terme et à les atteindre.
- Permet de vivre des vies plus productives.
- Donne des outils pour changer ses habitudes.



Un journal des habitudes est un outil qui permet de mesurer l'ancrage d'une habitude.

Dans sa forme la plus basique, un simple calendrier fera l'affaire. Il suffit de barrer les jours où la routine est respectée.

Il est également possible de créer son propre journal de suivi ou d'en acheter un.

L'apprenant doit commencer par déterminer les habitudes qu'il souhaite mettre en place : courir, méditer, travailler sur une idée pendant une heure par jour, etc. Il intègre ensuite ces habitudes dans son journal de suivi, sur son calendrier, son téléphone ou sur tout autre outil de suivi disponible, et il barre les jours où l'habitude est respectée.

Ce suivi au jour le jour permet de prouver que des progrès ont été réalisés et que l'habitude est bel et bien ancrée.

Ce suivi peut aider à démarrer une nouvelle habitude ou à surveiller des comportements que l'on a tendance à oublier ou à négliger quand on est très occupé.

Dans son livre : *"Un rien peut tout changer"*, James Clear recommande d'utiliser la règle des deux minutes. Selon lui, le temps que nous devons consacrer à un changement d'habitude ne doit pas dépasser 2 minutes par jour pour être efficace.



Voici quelques exemples d'habitudes déclinées en routines quotidiennes, hebdomadaires ou mensuelles :

Habitudes quotidiennes à suivre :

- Journal : 1 phrase,
- Méditer : 1 minute,
- Stretching : 1 minute,
- Faire son lit,
- Se lever à [HEURE],
- Utiliser du fil dentaire ...

Il faut choisir des habitudes faciles à appliquer même les jours difficiles.

Une action doit être répétée souvent avant de devenir une habitude. C'est pourquoi la plupart des habitudes sont des habitudes quotidiennes. Certaines routines hebdomadaires ou mensuelles ne deviendront jamais des automatismes comme peuvent l'être le brossage des dents ou le laçage des chaussures, mais un outil de suivi peut s'avérer utile pour nous rappeler de les accomplir en temps voulu.

Habitudes hebdomadaires à adopter :

- Publier un article sur son blog,
- Trier les déchets / recycler,
- Arroser les plantes,
- Ranger la chambre ...

On peut utiliser un outil de suivi pour mesurer la fréquence à laquelle on fait quelque chose.

Exemples :

- Déplacements professionnels,
- Rédaction de rapports hebdomadaires...

Idées d'ateliers

On peut également s'en servir pour mesurer ce que l'on ne fait pas.

Habitudes à éviter :

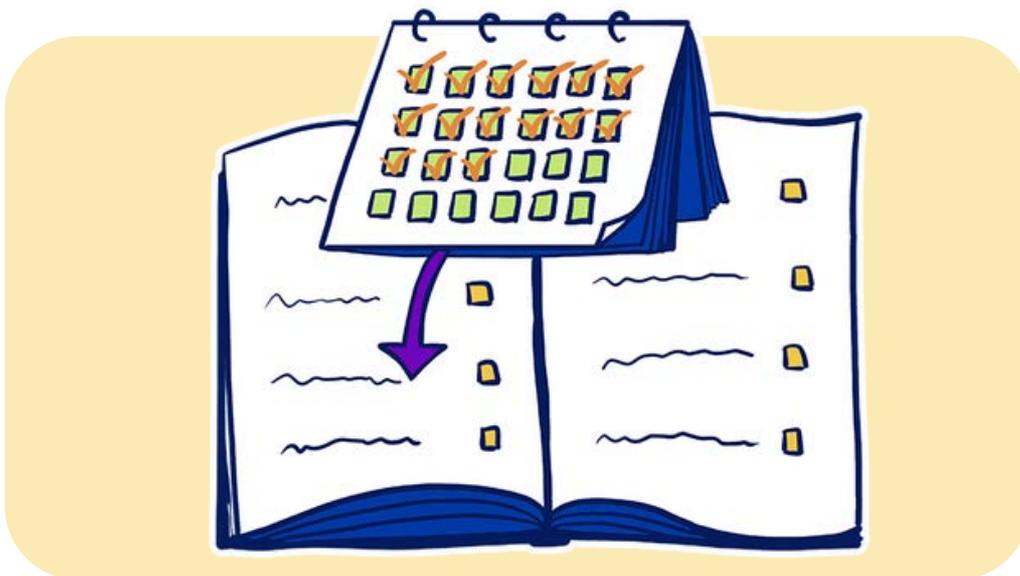
- Boire de l'alcool,
- Regarder Netflix,
- Faire des achats en ligne...

Pays d'origine : Etats-Unis

Pratique décrite par JAMES CLEAR - Appliquée en Slovaquie

Lien vers information de référence :

[The Ultimate Habit Tracker Guide: Why and How to Track Your Habits - James Clear](#)



Planifier son emploi du temps

Description

Cette pratique est tirée d'un entretien avec un coach de la MultiACT Association.

Le but de cette pratique est d'amener les apprenants à prendre de la hauteur vis-à-vis de leur emploi du temps quotidien ou hebdomadaire pour les aider à comprendre les liens d'interdépendance qui existent entre leurs obligations, leurs centres d'intérêt, leur charge de travail, leur vécu au jour le jour et leur devenir.

Les activités proposées aident les apprenants à :

- Travailler en groupe.
- Faire connaissance entre eux.
- Découvrir plus en détail la vie de chacun - vie de tous les jours ; famille ; amis.
- Parler des facteurs qui impactent leur humeur ou leur énergie.

A partir de ces échanges, chaque apprenant élabore un plan d'action individuel.

Problèmes résolus

- Absence de motivation, d'estime et de confiance en soi.
- Incapacité à travailler en équipe.
- Procrastination.
- Mauvaise gestion du temps.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Développe un sens du contrôle.
- Augmente l'efficacité personnelle.
- Renforce la capacité à détecter les problèmes et à imaginer des solutions.
- Développe la créativité et compétence du travail en équipe.
- Améliore les compétences en communication et interpersonnelles.

Idées d'ateliers

Matériel requis : chaises, un espace suffisant pour travailler en groupe, paper-board, marqueurs.

Il est préférable de répartir les chaises tout autour de l'espace de travail.

Il est également conseillé de préparer quelques tables pour le travail en groupe.

Durant les activités, les apprenants doivent parler de leur expérience et de leur ressenti à la troisième personne, comme s'ils parlaient de quelqu'un d'autre.

1. Les apprenants entrent dans la salle et choisissent une chaise au hasard.
2. Le formateur forme des groupes (au hasard également).
3. Chaque groupe reçoit une feuille de paper-board et des marqueurs et dessine une personne sur la feuille.
4. Chaque groupe doit déterminer le genre, l'âge, le nom, les centres d'intérêt et autres caractéristiques de la personne dessinée.
5. Le formateur donne une série de questions à chaque groupe. Les apprenants y réfléchissent et répondent aux questions par écrit.
6. Exemples de questions possibles :
 - Quelles sont les obligations quotidiennes de la personne ?
 - Quels facteurs négatifs ou positifs impactent son humeur ?
 - Quelles sont ses responsabilités dans la sphère familiale ou professionnelle ?
 - Qu'aime-t-elle faire durant son temps libre ? Combien de temps consacre-t-elle à ses loisirs et à la détente ? Quand ?
 - Qui sont ses amis ? Que font-ils ensemble ? Etc.

Idées d'ateliers

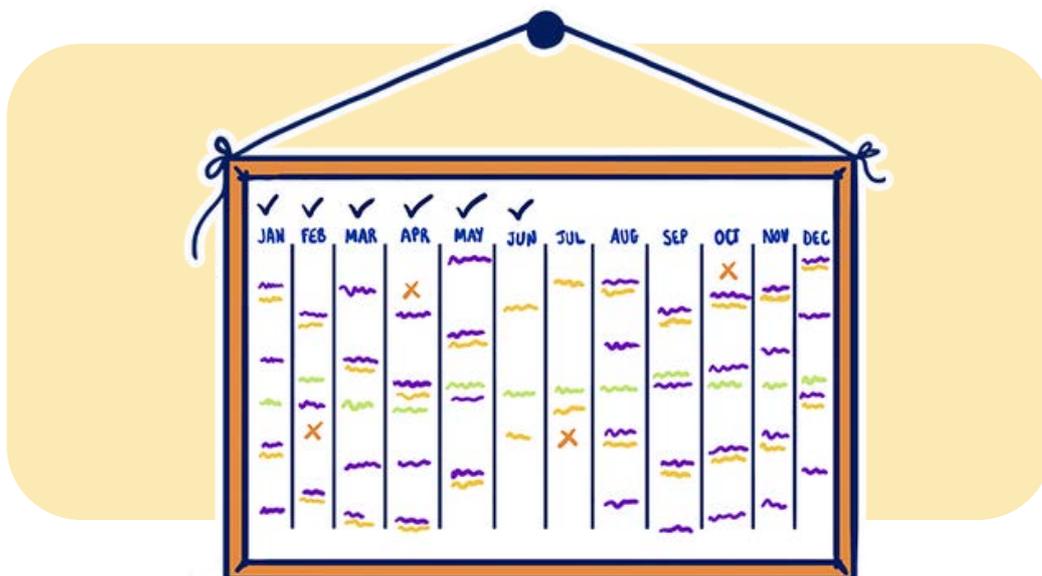
7. Après avoir répondu à toutes les questions, chaque groupe élabore un programme pour la personne en tenant compte de ses obligations, responsabilités, centres d'intérêt et passe-temps.

8. Chaque groupe présente son programme hebdomadaire aux autres.

Pendant les présentations, le formateur peut poser les questions suivantes :

- Quel est le caractère du personnage fictif ?
- Comment sera-t-il dans 10 ou 20 ans ?
- Quels aspects de son activité quotidienne le personnage pourrait-il modifier pour vivre une vie plus calme, plus sereine et plus motivante ?
- Quel est le secret d'une vie heureuse ?
- Sur quels sujets, une décision commune a-t-elle été la plus simple ou difficile à prendre ?
- L'activité aurait-elle pu être organisée autrement ?

Pays d'origine : Bulgarie



Découvrir les points forts de son caractère

Description

Les points forts de votre caractère correspondent à tous les aspects qui modifient de manière positive votre façon de penser, de ressentir et de vous comporter.

En répondant à un test de 96 questions (voir lien ci-après), cette pratique vous permet de découvrir en 15 minutes quels sont vos points forts (24 au total). Imprimez le résultat et notez les 5 points les plus saillants de votre caractère. En général, ces aspects-là ont un impact très important sur votre énergie et votre sens de l'engagement.

Discutez de vos points forts et du rôle qu'ils jouent dans votre vie et dans vos relations avec les autres.

Au cours de cette pratique, Il est également possible de s'interroger sur les forces de caractère qui favorisent le bien-être.

Problèmes résolus

- Doute de soi.
- Absence d'introspection et de connaissance de soi.
- Incapacité à s'appuyer sur ses talents et points forts pour atteindre des objectifs.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Stimule la motivation.
- Rend plus heureux.
- Aide à trouver du sens et un but.
- Améliore les relations.
- Permet de mieux gérer le stress et la santé.
- Permet d'atteindre des objectifs.
- Améliore la connaissance de soi.

Idées d'ateliers

1. Demandez à chaque apprenant de répondre au questionnaire en ligne.
2. Lors du débriefing en groupe, posez les questions suivantes :
 - Connaissez-vous vos principaux points forts ?
 - Comment les utilisez-vous au quotidien ?
 - Vous souvenez-vous d'un cas où votre force de caractère vous a rendu heureux ?
 - Que faites-vous quand vous avez une baisse de moral ? Avez-vous recours à l'un de vos points forts pour aller mieux ? Etc.

Pays d'origine : Royaume-Uni

Lien vers information de référence :

[Personality Test, Personality Assessment: VIA Survey | VIA Institute \(viacharacter.org\)](https://www.viacharacter.org)



Liste des choses à faire avant de mourir

Description

Cette pratique est utilisée à l'Université de Ruse avec des étudiants de 18 ans+ mais peut tout à fait s'utiliser avec d'autres apprenants adultes.

Le but est d'aider les apprenants à se projeter dans l'avenir, à prendre le temps de réfléchir à ce qu'ils veulent accomplir dans la vie avant de mourir et à se fixer des objectifs pour y arriver. On constate en effet que le manque de ténacité et de détermination vient souvent d'une absence de but dans la vie.

Problèmes résolus

- Absence de motivation.
- Manque de concentration.
- Désarroi de n'avoir jamais rien accompli.
- Perte de confiance en ses propres capacités.
- Absence de soutien social.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Permet de se sentir soutenu et reconnu.
- Crée un sentiment d'appartenance.
- Développe la persévérance.
- Aide à se concentrer sur les objectifs.
- Améliore la connaissance de soi.





1. Ecrivez la citation suivante au tableau :

« Souvent, les gens n'obtiennent pas ce qu'ils veulent dans la vie parce qu'ils ne savent pas ce qu'ils veulent dans la vie. »

– John Goddard.

Lancez une discussion autour de la citation. Demandez aux apprenants de raconter des histoires où il leur est arrivé qu'on doute d'eux ou qu'on leur dise « tu n'y arriveras jamais ». Aidez-les à faire des liens avec le vécu de John Goddard et les objectifs que ce dernier s'est fixés à l'âge de 15 ans.

2. Décrivez la vie de John Goddard (<https://www.johngoddard.info>) et partagez la liste d'objectifs qu'il a commencé à rédiger à 15 ans.

3. Ecrivez la question suivante au tableau :

« Que feriez-vous dans la vie si vous saviez que vous ne pouviez pas échouer ? »

4. Demandez aux apprenants de dresser la liste des choses qu'ils aimeraient accomplir avant de mourir. Autorisez-les à s'inspirer des listes des autres - et de celle de John Goddard. N'hésitez pas non plus à partager la vôtre si vous en avez une. Encouragez-les à produire une longue liste, sachant que des ajouts, suppressions et modifications seront toujours possibles.

5. Invitez les apprenants à afficher leur liste dans la salle de formation ou à la publier sur un blog ou un réseau social.

Idées d'ateliers

6. Veillez à faciliter la concrétisation de certains objectifs (ex : posez des baguettes sur le bureau d'un apprenant qui veut apprendre à s'en servir, etc.)
7. Chaque objectif atteint doit être célébré par des applaudissements collectifs ou une carte de félicitation contenant un message personnel du type : « bravo, vous êtes en train de prendre votre destin en main ! ».

Pays d'origine : Bulgarie



Sortir de sa zone de confort

Description

Cette pratique est tirée d'un entretien avec un formateur de l'Université de Ruse, en Bulgarie.

Sur un tableau d'ancrage, les apprenants mettent clairement en évidence les domaines qui sortent de leur zone de confort et dans lesquels ils veulent acquérir des compétences et des capacités.

Ce support visuel leur rappelle les objectifs à atteindre mais leur montre aussi les efforts à fournir avant de devenir compétent dans un domaine donné. Cette prise de conscience renforce leur mentalité de croissance.

En travaillant en groupe, les stagiaires peuvent se soutenir et se mettre mutuellement face à leurs responsabilités.

Problèmes résolus

- Manque de confiance.
- Manque de compétences.
- Pauvre image de soi.



Bénéfices pour les apprenants adultes

- Permet d'éprouver un sentiment d'accomplissement.
- Augmente l'efficacité personnelle.
- Développe un sentiment d'appartenance.
- Développe la détermination, la persévérance et l'auto-discipline.
- Permet d'avoir une image plus positive de soi.
- Développe les compétences sociales.
- Améliore la créativité.
- Développe les compétences de travail en équipe.
- Développe la pensée critique.

1. Tracez un cercle ou un carré sur un tableau ou une affiche. À l'intérieur de ce cercle ou carré, demandez aux apprenants de vous donner des exemples d'actions faciles à accomplir comme manger, faire ses besoins, faire du bruit, respirer, pleurer, s'attacher à quelqu'un. Ce cercle ou ce carré représente : la « Zone de confort ».
2. Expliquez que les humains naissent tous avec un certain nombre de capacités, mais qu'il leur faut travailler et prendre des risques pour développer d'autres compétences. La marche est un bon exemple : c'est en tombant plusieurs fois au risque de se blesser que les enfants apprennent à marcher.
3. À l'extérieur de cette zone de confort, vous allez inscrire tout ce qui représente un défi de taille pour les apprenants et vous appellerez cette zone : la « Zone d'inconfort ».
 - Parler en public.
 - Chanter en public.
 - Demander de l'aide.
 - Jouer de la guitare.
 - Parler à des inconnus.
 - Lire à voix haute.
 - Poser des questions à son supérieur hiérarchique.
4. Demandez aux stagiaires de noter sur un post-it un sujet sur lequel ils aimeraient travailler cette année pour que ce sujet cesse d'être une source d'inconfort pour eux. Encouragez-les à choisir un sujet sur lequel ils pourront travailler durant la formation.

Idées d'ateliers

5. Préparez une « zone de confort » vierge sur un tableau ou un mur de la salle. Le sujet à travailler devra être positionné sur l'affiche en fonction du ressenti de l'apprenant : plus il sera positionné près du graphique, plus il représentera un objectif confortable et plus il sera éloigné, plus il représentera un objectif inconfortable.
6. Suivez de près les progrès des apprenants tout le long de la formation. Rappelez-leur de déplacer les post-it au fur et à mesure qu'ils se sentent plus à l'aise avec le sujet. Fournissez-leur des occasions de progresser par rapport à leur objectif.

Pays d'origine : Bulgarie



Jouer collectif avec les Kapla®

Description

Les planchettes en bois Kapla stimulent l'imagination, la réflexion, la créativité, l'adresse, la coordination, la concentration et la logique.

Ce jeu permet de se réunir, d'échanger et de collaborer. Utilisées en formation, les planchettes Kapla sont une source de motivation, de socialisation et de plaisir. Les apprenants peuvent exercer leurs capacités de langage, de réflexion et d'action. Ils collaborent tous, y compris ceux qui sont timides ou anxieux. Le jeu sensibilise aux règles et au respect mutuel tout en réduisant la peur de l'erreur et de l'échec.

Problèmes résolus

- Absence de sentiment de compétence et de résilience.
 - Absence de motivation et de volonté.
 - Manque de détermination et de persévérance.
 - Manque de confiance en soi.
- Manque de compétence en résolution de problèmes.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Apprend à se fixer des objectifs de réussite à long terme,
- Entretien la motivation.
- Améliore la persévérance.
- Développe les compétences logiques.
- Améliore les capacités de concentration.
- Améliore l'estime de soi.



Avant l'atelier :

Le formateur prépare des instructions écrites, des boîtes de Kapla et des affiches pour le débriefing après la session.

Il prépare également le scénario pédagogique, c'est-à-dire le planning des activités en précisant la durée de chaque séquence.

Pendant l'atelier :

Introduction :

Le formateur présente les objectifs pédagogiques de l'activité aux apprenants. Il leur dit par exemple : « à la fin de cette session de formation, vous serez capables de décrire les différentes étapes d'un plan d'action ». Il écrit ensuite l'objectif pédagogique au tableau.

Le formateur présente les objets qui seront utilisés et la durée de l'atelier (par exemple, intro = 10 minutes, jeu = 50 minutes et débriefing + évaluation = 30 minutes).

Les apprenants forment des groupes de 3 ou 4 personnes, et chaque groupe reçoit une boîte de 200 Kapla.

Le formateur affiche la consigne : « Vous devez réaliser ensemble une construction qui représente les différentes étapes d'un plan d'action. Vous avez 30 minutes ». Chaque personne doit manipuler les planchettes. Dans un premier temps, chaque personne réalise une petite construction en silence. Après quelques minutes, chaque personne explique sa structure aux autres membres du groupe. Pour finir, le groupe se met d'accord sur un bâtiment à construire à partir des idées mises en commun.

Débriefing :

A tour de rôle, un représentant de chaque groupe explique au reste des participants ce que le groupe a construit en pointant du doigt les différents éléments et en expliquant oralement ce qu'ils représentent.

Pendant ce temps, le formateur note les points clés sur une grande affiche (il peut également déléguer cette tâche à un autre membre du groupe).

A la fin des présentations, le formateur repose la question de l'objectif pédagogique initial : « Quelles sont les différentes étapes d'un plan d'action ? » et note les réponses sur des post-it.

Les participants réorganisent ensuite les post-it de manière à en faciliter la lecture. Pour finir, le formateur invite les apprenants à partager les enseignements qu'ils ont tirés de l'atelier.

A la fin de l'atelier :

Le formateur soumet un questionnaire aux apprenants afin de vérifier leurs acquis. Il met également à leur disposition les photos et vidéos réalisées durant l'atelier afin qu'ils puissent les regarder à nouveau et réactiver ainsi les connaissances acquises aussi souvent qu'ils en éprouveront le besoin.

Pays d'origine : KAPLA : Pays-Bas

Lien vers information de référence :

https://www.kapla.com/fr/notre-histoire_i30.html

Se féliciter de ses erreurs

Description

En situation d'apprentissage, de nombreux apprenants renâclent à faire des exercices difficiles et se découragent à la moindre erreur. Cette réticence à relever des défis les dessert également dans la vie en général.

Les entrepreneurs qui réussissent ont tendance à se tromper plus que les autres et à apprendre de leurs erreurs.

Se tromper est l'un des moyens les plus efficaces d'apprendre les mathématiques. Notre cerveau se développe lorsque nous commettons une erreur et que nous nous efforçons de la corriger. Ce n'est pas le cas quand nous réussissons tout du premier coup.

Problèmes résolus

- Avoir peur de faire des erreurs.
- Avoir peur de se tromper

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Développe une mentalité de croissance.
- Permet d'apprendre de ses erreurs.
- Permet d'accepter ses erreurs et d'en parler sereinement.
- Développe un esprit tourné vers la résolution de problème .
- Renforce l'aptitude à réussir.



Aidez les apprenants à comprendre que les erreurs offrent des occasions de progresser. Félicitez-les lorsqu'ils commettent une erreur qui va leur permettre de mieux appréhender les concepts d'un sujet. Sensibilisez-les à la valeur de leurs erreurs.

Afin de bien faire comprendre aux apprenants que les erreurs sont essentielles à la croissance et à l'apprentissage :

- 1) Annoncez dès le début de la formation qu'il ne peut y avoir d'apprentissage sans erreur et qu'il est donc vivement recommandé d'en faire.
- 2) Expliquez que les erreurs sont essentielles car elles stimulent l'activité cérébrale et favorisent le développement du cerveau.
- 3) Donnez-leur du travail difficile pour qu'ils commettent des erreurs.

Activité :

(2 mn) Demandez aux élèves de raconter par écrit une erreur qu'ils ont commise dans la semaine et ce qu'ils ont ressenti.

(2 min) Donnez-leur ensuite une nouvelle feuille de papier ; demandez-leur de la froisser et de la jeter en boule sur le tableau avec la même frustration que celle qu'ils ressentent quand ils font une erreur.

(3 min) Demandez-leur ensuite de récupérer le papier, de le défroisser et de colorier chaque trace de pliure d'une couleur différente.

Idées d'ateliers

(3 min) Demandez aux élèves de vous expliquer ce qu'ils pensent que ces pliures représentent. Expliquez-leur que les pliures représentent ce qui se passe dans le cerveau lorsqu'une personne commet une erreur.

(1 min) Demandez aux élèves de conserver la feuille et de la coller dans un cahier afin de pouvoir la consulter chaque fois qu'ils commettent une erreur. Ce rappel physique incite les élèves à considérer les erreurs comme des moyens de renforcer leur cerveau chaque fois qu'ils ouvrent leur cahier.

(5-10 min) FACULTATIF - animez une discussion sur les erreurs afin d'aider les élèves à mieux en comprendre la valeur.

Qu'éprouvez-vous quand vous faites une erreur ? Pourquoi ?

D'après vous, qu'est-ce que les gens pensent de vous, quand vous vous trompez ?

Vous est-il déjà arrivé de faire des découvertes intéressantes en vous trompant ?

Vous est-il déjà arrivé d'être fier de l'une de vos erreurs ?

Le fait de vous tromper vous a-t-il parfois amené à vous pencher plus à fond sur un problème particulier ? (Partez d'un exemple général, puis faites le lien avec ce qui se passe au niveau des apprentissages.)

<https://www.mindsetkit.org/practices/sOMwSRdLzTictvnb>

Pays d'origine : Etats-Unis, Université de Stanford. Appliquée au Royaume-Uni

Lien vers information de référence :

<https://www.mindsetkit.org/topics/celebrate-mistakes>

Retrouver du sens dans ce qu'on fait

Description

Cette pratique est utilisée à l'Université de Ruse avec des étudiants de 18 ans+ mais peut tout à fait s'utiliser avec d'autres apprenants adultes.

En raison de la standardisation des programmes et des conditions d'obtention des diplômes, les étudiants ne voient pas toujours le lien entre leurs études et leurs aspirations profondes.

Cette pratique consiste à leur confier des missions qui vont les aider à se reconnecter à leur idéal de vie et à cultiver leurs passions pour retrouver du sens dans ce qu'ils font.

Problèmes résolus

- Absence de but.
- Absence de sens.
- Absence de mission.
- Absence de motivation intrinsèque et extrinsèque.



Bénéfices pour les apprenants adultes

- Renforce la motivation et apporte du soutien.
- Permet d'essayer de nouvelles choses.
- Encourage à poursuivre ses passions.
- Permet d'être reconnu pour ce que l'on fait.
- Favorise la motivation intrinsèque.
- Améliore la résolution des problèmes.
- Favorise la créativité.
- Permet une meilleure gestion du temps et des priorités.
- Favorise le réseautage.

1. En début d'année, envoyez des questionnaires à vos apprenants pour en savoir plus sur leurs passions et passe-temps.

Exemples de questions:

- Si l'argent n'était pas un problème, qu'aimeriez-vous faire comme métier ?
- Parmi vos passe-temps favoris, quels sont les trois dans lesquels vous pourriez envisager de faire carrière ?
- Qu'est-ce que vous aimez faire quand vous êtes libre de faire ce que vous voulez ?

2. Conservez une trace des réponses dans vos archives personnelles.

3. Proposez aux étudiants de réaliser des projets personnels qu'ils pourront choisir sans crainte puisqu'il n'y aura ni évaluation ni diplôme à la clé.

Exemples:

Art/dessin - Votre mission est de créer un logo/dessin pour notre [nom du club/organisation]. Ce logo sera imprimé sur les t-shirts de cette année. Le logo devra obligatoirement comporter deux symboles (un livre et un soleil).

Pêche - Votre mission est de créer une vidéo youtube pour expliquer à des débutants (jeunes enfants notamment) comment s'y prendre pour appâter un hameçon et nettoyer un poisson.

Musique - Votre mission est de composer une musique de fond pour accompagner les communiqués de l'université. Cette musique devra être entraînante et utiliser des instruments qui plaisent à vos pairs.

Idées d'ateliers

Aider les autres - Votre mission est de mettre à profit le contenu de cette enveloppe [5 euros] pour donner le plus grand coup de pouce possible à un membre de notre université.

Jeux vidéo - Votre mission est d'inventer un nouveau concept de jeu vidéo pour les adolescents de 14 à 18 ans. Une fois que vous aurez trouvé ce nouveau concept, je vous aiderai à le présenter aux dirigeants de Arkane Studios.

Nota bene :

- Si possible, aidez les apprenants à élargir leurs missions. Tenez-les au courant d'opportunités possibles et aidez-les à entrer en relation avec des personnes qui travaillent déjà dans le domaine qui les intéresse.
- Sollicitez les réseaux sociaux pour obtenir de nouvelles missions bénévoles pour vos apprenants.

Pays d'origine : Bulgarie



Lancez-vous des défis

Description

Dans son livre, Think Again, paru en France sous le titre *Le pouvoir de la pensée flexible*, Adam Grant (2021) nous encourage à fuir les béni-oui-oui toujours prêts à abonder dans notre sens et à nous confronter, au contraire, à des personnes qui ne sont pas du tout de notre avis.

Quand on a un avis bien tranché sur un sujet donné, il est toujours intéressant de discuter avec des personnes qui sont d'un tout autre avis. Le but du jeu n'est pas de leur prouver que nous avons raison mais de leur donner l'opportunité de nous apprendre des choses que nous ignorions. Cela peut nous amener à changer d'avis ou à adopter un point de vue plus nuancé.

Problèmes résolus

- Difficulté à sortir de sa zone de confort.
- Difficulté à accepter d'autres points de vue.
- Difficulté à écouter ou apprendre des autres.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Permet de penser différemment.
- Améliore l'ouverture d'esprit.
- Permet d'apprendre des autres.
- Améliore la capacité à relever des défis.
- Développe le sens des défis.



1. Les originaux savent qu'ils sont de très mauvais juges de leurs idées.

Même si notre bébé est à nos yeux le plus beau du monde, le monde entier ne sera pas forcément du même avis. Obtenir un avis honnête et fiable n'est pas simple. A qui faire confiance ? Nos managers ont tendance à être trop négatifs. Les foules ont tendance à être trop peu informées. Alors, vers qui se tourner ? Pour obtenir un avis éclairé, tournez-vous vers vos pairs. Ils savent distinguer le bon grain de l'ivraie et si votre idée est prometteuse, ils sauront vous le dire.

2. Les originaux savent transformer l'inconnu en connu

3. Les originaux luttent contre la pensée de groupe.

Ils restent ouverts à toutes les idées et à tous les commentaires, même s'ils n'aiment pas ce qu'ils entendent. Demandez par exemple à tous les membres d'une équipe de réfléchir à ce qui pourrait couler leur entreprise ou leur projet. En les obligeant à se mettre dans la peau d'un concurrent, cet exercice leur permettra de prendre du recul et de se mettre en position d'attaque plutôt que de défense. Ils seront ainsi moins à même d'être pris au dépourvu par l'adversaire.

4. Les originaux trouvent des alliés dans des endroits improbables.

5. Méfiez-vous des profiteurs.

Ne vous laissez pas bernier par une personne qui semble agréable mais qui prend votre temps et vos idées sans jamais rien vous donner en retour.

Idées d'ateliers

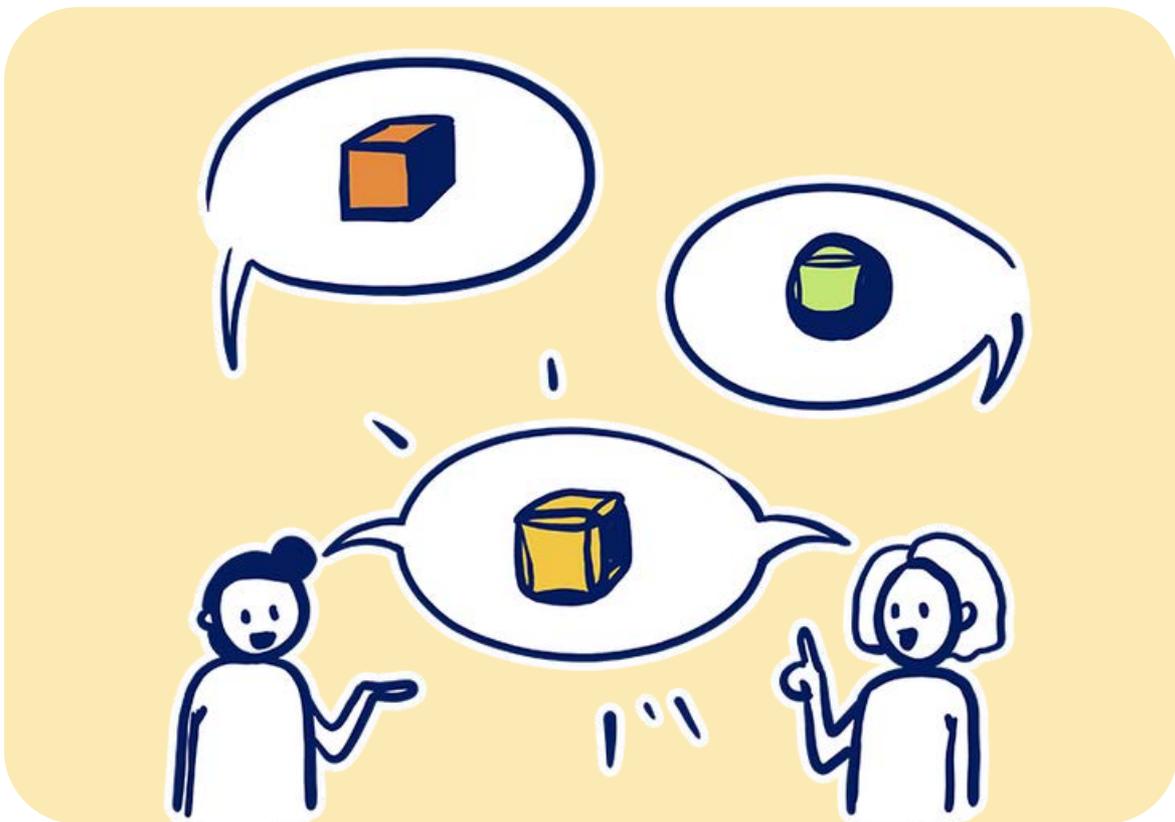
Cette personne peut vous prendre toute votre énergie. Les donneurs désagréables sont de bien meilleurs alliés que les preneurs agréables. Cela ne veut pas dire qu'il faut cesser d'être généreux ou malin. Vous ne pouvez aider qu'une fois que vous avez fait ce qu'il vous incombe de faire. Comme on dit dans les compagnies aériennes : « Vous devez mettre votre masque avant de venir en aide aux autres. »

Pays d'origine : Pays-Bas

Liens vers information de référence :

<https://www.apqc.org/blog/5-tips-adam-grant-how-speak-without-getting-shot-down>

<https://positivepsychology.com/growth-mindset/>



Bâtisseurs de paix vs. Briseurs de paix

Description

Bâtisseurs de paix vs Briseurs de paix - Cette activité aide les apprenants à réfléchir aux comportements qui provoquent des conflits et à ceux qui favorisent un environnement pacifique.

Lorsqu'il s'agit de compétences pour une vie active, il y a des pacificateurs et des briseurs de paix. Les compétences des pacificateurs consistent à résoudre des problèmes, à fixer des objectifs et à travailler pour les atteindre. Les compétences des briseurs de paix consistent à provoquer des conflits, à rompre des accords et à ne pas assumer la responsabilité de leurs actes.

Problèmes résolus

- Le non-respect des engagements.
- La propension à créer des désaccords.
- Le refus d'assumer la responsabilité et les conséquences de ses actes.



Bénéfices pour les apprenants adultes

- Encourage les valeurs de paix, respect et tolérance.
- Encourage la créativité.
- Forme aux techniques du brainstorming.
- Apprend à s'exprimer clairement et à écouter les autres.
- Apprend à résoudre les conflits de manière pacifique.
- Encourage les apprenants à appliquer les idées à d'autres contextes.
- Développe des compétences en matière de discussion et d'évaluation.
- Permet de passer de la théorie à la pratique
- Apprend à négocier des accords gagnant-gagnant.
- Apprend à travailler à plusieurs vers un objectif commun.

Idées d'ateliers

Répartissez les apprenants en deux groupes.

Un groupe devra dresser la liste des compétences nécessaires pour être un artisan de la paix.

L'autre groupe dressera la liste des compétences nécessaires pour être un briseur de paix.

A la fin du temps imparti pour l'exercice, les groupes partageront leurs listes. Ils échangeront sur les compétences indispensables au maintien ou au rétablissement de la paix et devront expliquer pourquoi ces compétences sont indispensables. (Qu'est-ce qui est nécessaire pour le maintien de la paix ?)

Compétences des bâtisseurs de paix :

- Bonnes capacités de communication.
- Compétences en résolution de conflit.
- Empathie.
- Compétences de travail en équipe.

Compétences des briseurs de paix :

- Causer des conflits.
- Rompre des accords.
- Ne pas prendre de responsabilités.
- Ne pas se soucier des autres.

Toutes ces compétences sont nécessaires, mais celles qui contribuent à la paix sont plus importantes car elles permettent de prévenir les conflits et de promouvoir un environnement pacifique.

Pays d'origine : Bosnie-Herzégovine

Lien vers information de référence :

<https://www.teachingenglish.org.uk/article/peacemakers-and-peace-breakers>

Description

Basé sur les neurosciences, Le Fil à Bascule® est un outil qui permet d'approcher la complexité des compétences humaines, comportementales individuelles et collectives. Il s'adresse à tous les praticiens de l'accompagnement : formateurs, consultants RH, conseillers en insertion et orientation, coachs. Il a toute sa place en entreprise et dans les établissements scolaires. Il aide les apprenants à analyser en profondeur leurs qualités / actions / valeurs / motivations / frustrations / évolutions.

La formation de formateurs vise à :

- utiliser les différents jeux dans diverses modalités en individuel et collectif,
- faciliter l'expression de la complexité des comportements humains et leur mise en mouvement,
- déployer des accompagnements éthiques, ludiques et engageants.

Problèmes résolus

- Manque d'estime de soi, de confiance et d'affirmation de soi.
- Manque d'implication et de motivation.
- Épuisement et mal-être professionnel et personnel.
- Difficulté à communiquer et à gérer les conflits.
- Difficulté à changer, à s'adapter et à apprendre.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Plan cognitif : éveille la curiosité, aide à accepter la complexité, l'incertitude, le changement, à prendre du recul, à analyser les situations complexes et à se projeter...
- Plan émotionnel : permet d'observer ses émotions et de se reconnecter aux motivations profondes et au plaisir de faire...
- Plan comportemental : facilite le travail en équipe, la collaboration, la communication, aide à adopter la bonne posture, à prendre des décisions proactives et responsables, à s'organiser, s'engager et se projeter...
- Aide à prendre conscience de ses atouts et spécificités.

Le Fil à Bascule ® comprend 6 jeux de cartes utilisables séparément ou de manière combinée, en individuel ou en groupe. Ces jeux étant plus ou moins impliquants sur le plan émotionnel, il est recommandé de commencer par les jeux Qualités et Actions qui ne nécessitent pas de compétences d'accompagnement particulières pour les animer.

Le facilitateur explique les règles et invite les apprenants à choisir les cartes qui leur correspondent le mieux.

Dans un deuxième temps, les apprenants partagent les raisons de leur choix et se mettent d'accord sur les cartes à conserver.

Le jeu **Qualités** permet à chacun de valoriser le positif en lui.

Etape 1 : le jeu est étalé sur la table faces cachées.

Etape 2 : chacun pioche 5 cartes et garde en main celles qui lui parlent le plus. Les autres cartes peuvent être soit offertes à d'autres soit remises dans la pioche. Quand chacun a 5 cartes à son image, on passe à l'étape suivante.

Etape 3 : chacun à son tour raconte à son voisin (ou au reste du groupe) en quoi les 5 cartes parlent de lui et des qualités qu'il se reconnaît et que les autres lui attribuent, en l'illustrant chaque fois par une situation vécue.

Idées d'ateliers

Le jeu **Actions** permet d'identifier les compétences acquises ou à acquérir pour donner du pouvoir d'action à chacun. Il comprend 5 étapes :

- 1) définition en groupe de la question de départ par rapport à un projet donné ;
- 2) chacun réfléchit à tour de rôle à la question posée ;
- 3) chacun présente le résultat de sa réflexion à l'ensemble du groupe ;
- 4) le groupe se met d'accord sur 6 actions à mener ;
- 5) Le groupe définit un plan d'actions SMART avec des objectifs quantifiables, mesurables et des échéances temporelles claires.

Pour aller plus loin, le formateur pourra compléter avec le jeu Motivations qui permet d'identifier les motivations qui aideront à dérouler le plan d'action.

Pays d'origine : France

Liens vers information de référence :

<https://neurocognitivism.be/le-fil-a-bascule/>

<https://hoform.catalogueformpro.com/>



LE FIL A BASCULE®

Dix minutes d'humour par jour

Description

Cette pratique est tirée d'un entretien avec un formateur d'adultes.

On constate que le rire renforce la résilience. Il a été prouvé que les activités quotidiennes visant à déclencher le rire réduisent la dépression et augmentent la joie des participants, et cet effet peut durer plusieurs mois. Le rire améliore aussi l'estime de soi et le travail d'équipe.

Même dans des situations difficiles, les personnes qui utilisent l'humour et le rire comme mécanisme d'adaptation ont une meilleure santé mentale et estiment avoir une meilleure qualité de vie que celles qui n'y ont pas recours. Quand les gens arrivent à rire d'eux-mêmes et de leurs erreurs, ils ont généralement une vision de la vie plus positive et ils se relèvent plus facilement d'expériences négatives.

Problèmes résolus

- Manque de résilience.
- Vision négative de la vie.
- Faibles capacités de collaboration.
- Insatisfaction profonde.
- Découragement.



Bénéfices pour les apprenants adultes

- Développe la détermination et la persévérance.
- Augmente la confiance en soi.
- Améliore les compétences en matière de collaboration.
- Renforce la capacité à nouer des relations.
- Rend plus joyeux et plus heureux.
- Développe la force mentale.
- Aide à se concentrer sur les objectifs à long terme.

Idées d'ateliers

Consacrez 10 minutes par jour pendant sept jours à l'exercice suivant :

Notez les trois choses les plus drôles que vous avez vécues, vues ou entendues dans la journée. S'il ne vous est rien arrivé d'amusant, cherchez des histoires ou des anecdotes drôles en ligne. Vous en trouverez beaucoup sur les médias sociaux.

Notez pourquoi vous avez trouvé cela drôle. Plus vous serez précis, plus l'exercice sera efficace.

Le fait de prendre l'habitude de noter ces histoires amusantes à la fin de votre journée peut vous aider à mieux digérer vos émotions durant votre sommeil.

Exemples:

- J'ai vu un chien marcher sur ses pattes arrière. C'était tellement comique !
- J'ai entendu une blague hilarante sur deux types dans un bar.
- Mon amie m'a raconté ce qui lui est arrivé de particulièrement cocasse un jour où sa voiture est tombée en panne en plein centre-ville.
- J'ai vu un chien qui tournait sur lui-même comme une toupie en essayant de se mordre la queue.
- J'ai entendu une blague sur un poulet qui traversait la route.
- J'ai regardé un one-man-show désopilant sur YouTube.
- J'ai lu une bande dessinée qui m'a fait rire aux éclats.

NB: Comme la sensibilité à l'égard du rire et des histoires drôles varie d'un pays à l'autre, il est recommandé d'être prudent au niveau des histoires que l'on partage.

Pays d'origine : Bulgarie

Le débat d'Oxford

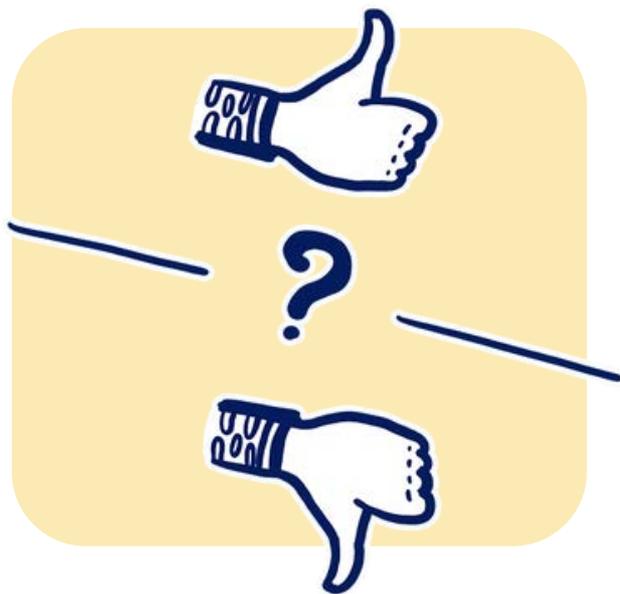
Description

Le débat « à la mode d'Oxford » est un format de débat formel qui commence par une déclaration prédéterminée - également appelée « motion ». Les deux parties argumentent « pour » ou « contre » la motion dans une structure formelle.

Dans le modèle original, les débatteurs reçoivent la motion plusieurs jours ou plusieurs semaines avant le débat. Ils disposent ainsi de tout le temps nécessaire pour peaufiner leurs arguments. Les motions peuvent porter sur des sujets très variés et notamment sur des situations liées au développement personnel.

Problèmes résolus

- Absence de communication.
- Non-respect de l'opinion d'autrui.
- Incapacité à coopérer.



Bénéfices pour les apprenants adultes

- Apprend à débattre de manière respectueuse.
- Apprend à écouter et à prendre en compte différents points de vue.
- Développe les compétences du travail en équipe.
- Apprend à réagir dans une situation réelle.
- Améliore les compétences communicationnelles.
- Encourage à prendre la parole en public.
- Apprend à respecter des personnes et des opinions différentes.
- Développe la capacité à s'organiser.
- Apprend à travailler en équipe.

Idées d'ateliers

En Bulgarie, nous avons légèrement modifié cette pratique et nous la mettons en œuvre sans préparation préalable. Voici comment nous procédons :

Le modérateur lit un récit de vie. Les deux équipes doivent ensuite tirer au sort s'il leur appartient de défendre ou de réfuter les actions de la personne dont il est question dans l'histoire.

Les équipes disposent de quelques minutes pour discuter de leur stratégie et se répartir les responsabilités à chaque étape du débat.

Le modérateur dirige le débat devant un public qui devra désigner à la fin l'équipe la plus convaincante.

Le premier argumentaire constructif affirmatif est suivi du premier argumentaire constructif négatif, puis vient le deuxième argumentaire constructif affirmatif, suivi du deuxième argumentaire constructif négatif et ainsi de suite. Chaque membre de l'équipe a un rôle précis.

La principale tâche du premier orateur est de bien expliciter la thèse du débat. Il doit expliquer comment son équipe comprend le problème en question. Cet orateur peut, s'il a le temps, exposer les premiers arguments.

Le deuxième orateur présente des arguments en faveur de la thèse (Proposition) ou contre (Opposition). A ce stade, les déclarations ne sont plus seulement énumérées mais doivent être argumentées.

Le troisième orateur réfute les arguments de l'équipe adverse.

Le quatrième orateur résume tous les arguments de l'équipe.

Chaque orateur dispose d'un temps de parole de quelques minutes. Les deux équipes ont le droit de poser des questions et de fournir de l'information. Le nombre de questions et de rôles qu'une équipe doit accepter dépend du temps imparti pour le débat. Le public a lui aussi le droit de poser des questions aux deux équipes.

C'est au public de désigner l'équipe la plus convaincante. A la fin du débat, le modérateur résume l'essentiel des argumentaires des deux équipes.

Exemple de thème susceptible d'être débattu :

Le problème de Robin des Bois

Votre personnage est le témoin d'un crime.

Un homme a dévalisé une banque, mais au lieu de garder l'argent pour lui, il l'a donné à un orphelinat qui peut désormais nourrir, habiller et prendre soin correctement de tous les orphelins. Vous savez qui a commis le crime. Si vous révélez cette information aux autorités, il y a de fortes chances que l'argent retourne à la banque et que les enfants se retrouvent dans le besoin. Que fait votre personnage ?

- Il dénonce le voleur. Voler, c'est mal. Fin de l'histoire.
- Il décide de se taire parce que l'argent va servir une bonne cause.

Pays d'origine : Bulgarie, Royaume-Uni, autres pays de l'UE

Ouvrage de référence :

The Oxford Handbook of Reciprocal Adult Development and Learning

Décrire une journée ordinaire idéale

Description

Cette pratique est simple mais elle peut complètement changer notre façon d'occuper notre temps. Elle peut nous aider à nous fixer des objectifs, à mettre de l'ordre dans nos pensées, à nous motiver et à hiérarchiser nos priorités.

Une « vie idéale » est juste une longue suite de journées parfaites. Plus il y aura de journées parfaites dans notre vie et plus notre vie sera belle et épanouissante.

Le but de cette pratique est d'amener les apprenants à imaginer à quoi ressemblerait une journée ordinaire parfaite dans une vie idéale.

Problèmes résolus

- Absence de motivation.
- Absence de volonté.
- Absence de plan et de désir.
- Manque de détermination et persévérance.
- Manque de confiance en soi.
- Incapacité à se fixer des objectifs à long terme.
- Sentiment de vide.
- Sentiment de passer à côté de sa vie.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Renforce la confiance en soi.
- Aide à mieux se sentir dans sa peau.
- Aide à avancer vers un objectif avec enthousiasme.
- Aide à se fixer des objectifs.
- Permet de mettre de l'ordre dans ses pensées.
- Améliore la connaissance de soi.
- Augmente la motivation.
- Développe les capacités analytiques.
- Apprend à gérer le stress.

Pour cet exercice, il vous suffit d'écrire dans un journal, un cahier ou sur votre ordinateur à quoi ressemble votre journée parfaite.

Vous devez impérativement décrire une journée normale dépourvue de tout événement extraordinaire (il ne saurait être question de billets de loterie gagnants ni d'escapades romantiques surprises). L'idée ici est de décrire votre journée ordinaire idéale, étape par étape, en précisant, par exemple :

- L'heure de réveil idéale et les premières activités de la journée : 20 minutes de lecture bien au chaud sous la couette avant de sortir du lit ? Une salutation au soleil ou de la pleine conscience pour commencer la journée ?
- Que faites-vous après ? Vous préparez-vous un café et un petit-déjeuner avant de prendre une douche ? Les rideaux ou les stores des fenêtres sont-ils ouverts ou fermés pendant que vous vous préparez ?
- Que se passe-t-il ensuite ? Allez-vous au travail, à l'école ou restez-vous à la maison - à quoi ressemble votre maison, votre bureau idéal ? Avec qui êtes-vous en contact ?
- Et pour votre déjeuner, quel est le menu parfait ?
- Et ainsi de suite. Imaginez une journée passionnante que vous pourriez revivre chaque jour de la semaine sans jamais vous lasser.

Vous pouvez aussi imaginer LA journée de travail parfaite ou LA journée de repos parfaite en décrivant avec précision votre emploi du temps, étape après étape.

Pays d'origine : Etats-Unis. Pratique utilisée en Slovaquie.

Ce concept est issu des travaux de recherche de Taylor et al, 1998.

Lien vers information de référence :

<https://positivepsychology.com/goal-setting-exercises/>

Programme Attitude positive

Description

Attitude positive est un programme qui vise à promouvoir des comportements sains et à prévenir les conduites à risque en impliquant le personnel administratif et enseignant des établissements scolaires dans le développement des compétences socio-émotionnelles des élèves et en accompagnant ces derniers dans les phases de transition scolaires.

Le projet Attitude positive a démarré durant l'année scolaire 2004-05 dans les établissements d'enseignement du 2^e et 3^e cycle de Campelos, Maxial et São Gonçalo (municipalité de Torres Vedras au Portugal).

Problèmes résolus

- Manque de maîtrise de soi.
- Manque de compétences socio-émotionnelles.



Bénéfices pour les apprenants adultes

- Développe la connaissance de soi.
- Améliore la conscience sociale.
- Améliore la maîtrise de soi.
- Améliore les compétences relationnelles.
- Développe un esprit de prise de décision responsable.
- Développe des compétences socio-émotionnelles.

Plus qu'une bonne pratique, il s'agit d'un programme holistique qui peut être adapté à différents contextes pour répondre à des besoins spécifiques.

La mise en œuvre d'un programme de ce type nécessite des professionnels aguerris, mais aussi beaucoup de temps et d'efforts.

Les sessions de développement socio-cognitifs, conçues avec l'aide de psychologues, impliquent des étudiants, des enseignants, des parents, des éducateurs et des animateurs jeunesse, soit près de 2000 personnes en tout.

A l'heure actuelle, le programme comprend quatre actions :

Action 1 – Information et sensibilisation

- Cerner les principaux problèmes et les caractéristiques des populations et personnes visées.
- Présenter le Projet à de futurs partenaires.
- Partager les expériences au niveau national et international dans un objectif d'amélioration continue des résultats.

Action 2 – Evaluation, Orientation

- Évaluer les facteurs de risque et d'équilibre pour identifier les groupes auprès desquels il est nécessaire d'intervenir.
- Trouver ou créer des outils pour évaluer les programmes.
- Évaluer l'impact des programmes de compétences socio-émotionnelles développés par le projet Attitude positive et le niveau de satisfaction des élèves.



Action 3 – Développement des compétences

- Développer des compétences pour protéger les jeunes.
- Impliquer les pairs dans le changement de comportement des jeunes à risque.
- Promouvoir les compétences de socialisation des élèves.
- Développer chez les élèves le concept de soi dans toutes ses dimensions.
- Promouvoir des outils de travail permettant aux enseignants et au personnel auxiliaire de réduire les facteurs de risque et de mieux protéger les jeunes.

Action 4 – Transition positive

- Faire mieux connaître les modalités de la transition de cycles.
- Développer un programme d'intervention spécifique.
- Promouvoir les ajustements scolaires.
- Détecter des situations de futures interventions en termes de compétences socio-émotionnelles

Pays d'origine : Portugal

Liens vers information de référence :

<https://www.atv.pt/atividade/25>

<https://bit.ly/3RC8DiR>

Visualiser un dilemme

Description

Cette pratique est tirée d'un entretien avec un formateur d'adultes. On peut l'utiliser en groupe ou avec un seul individu.

Nous sommes constamment confrontés à des dilemmes. Certains sont mineurs (Que vais-je manger à midi ?) ; d'autres peuvent avoir une incidence significative sur notre vie (Dois-je travailler pour une jeune pousse ?).

S'il faut toujours mettre en balance les risques et les gains potentiels, adopter une mentalité de croissance ne signifie pas partir dans tous les sens mais au contraire se recentrer sur la personne que l'on souhaite devenir.

Quand on se retrouve face à un dilemme, il est essentiel de réfléchir au but que l'on souhaite atteindre. Une mentalité fixe nous freinera, tandis qu'une mentalité de croissance nous aidera à aller de l'avant.

Problèmes résolus

- Manque de motivation.
- Doute de soi.
- Manque de confiance en soi.
- Absence d'espoir en l'avenir.
- Insatisfaction profonde.
- Manque d'efficacité personnelle.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Permet de se concentrer sur la réussite.
- Permet d'apprendre de ses réussites et de ses échecs.
- Renforce la persévérance face aux revers.
- Donne espoir en l'avenir.
- Améliore la créativité.
- Améliore les compétences en résolution de problème.
- Améliore l'image de soi.
- Stimule la motivation intrinsèque.

Demandez à vos apprenants de visualiser des dilemmes réels ou imaginés et de décrire quelles pourraient être leurs réactions s'ils avaient une mentalité fixe plutôt qu'une mentalité de croissance. Vous pouvez partir des deux situations suivantes :

1. Vous n'avez pas obtenu la place que vous espériez dans l'école de votre choix.

Avec une mentalité fixe, vous pourriez vous dire que vous vous êtes monté le bourrichon. Vous n'aviez pas la moindre chance d'être pris dans une école aussi prestigieuse, un point c'est tout.

Avec une mentalité de croissance, vous allez plus loin. Vous remettez en perspective l'objectif que vous essayez d'atteindre. Pourquoi ne pas demander à l'école s'il existe d'autres options possibles ? Et pourquoi ne pas s'inscrire dans une autre école ou faire d'autres études en attendant de repostuler plus tard ?

2. Le projet a capoté ; vous avez commis des erreurs.

Quelqu'un qui a une mentalité fixe se dira : « Ils s'attendaient à quoi ? Ils savaient bien que je n'avais pas les compétences requises ». Cet individu accepte l'échec, et il y a de fortes chances pour qu'il reproduise les mêmes erreurs à l'avenir.

Si vous avez une mentalité de croissance, vous allez chercher à comprendre ce qui n'a pas marché. Avec votre équipe, vous allez essayer de sauver ce qui peut l'être, réparer ce qui n'a pas marché et éviter de refaire les mêmes erreurs.

Une mentalité de croissance vous permet de reprendre le contrôle de la situation.

Exemple de mise en oeuvre de la pratique :

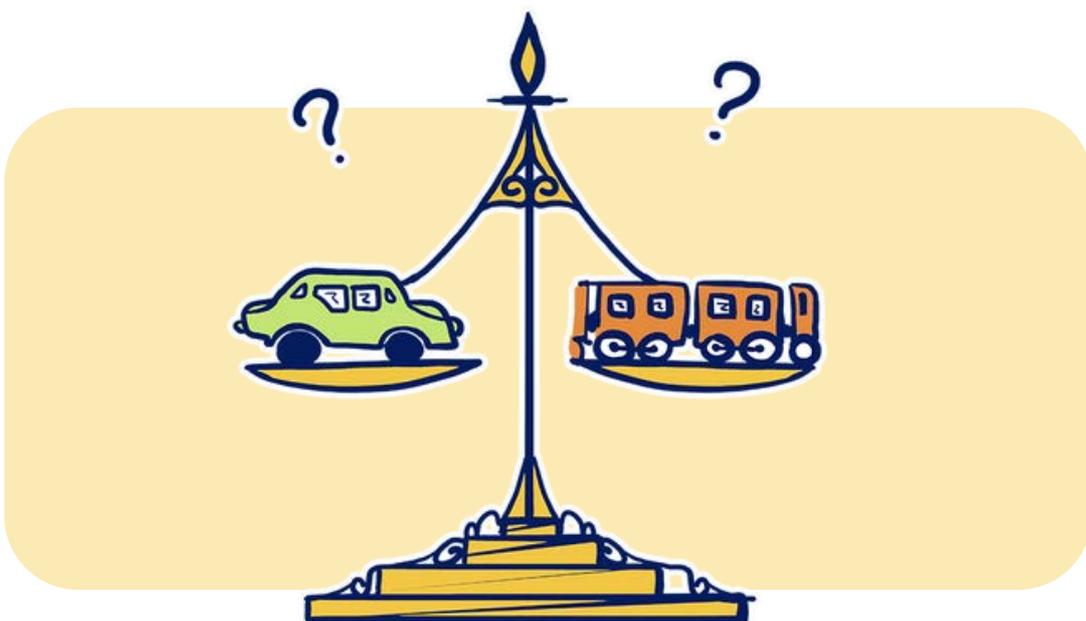
1. Choisissez un dilemme auquel vous êtes confronté
2. Ecrivez ce qu'une mentalité fixe dirait de la situation.
3. Ecrivez ce qu'une mentalité de croissance dirait de la situation.
4. Laquelle des deux mentalités s'avère la plus utile dans la situation en question.
5. En fonction de votre évaluation, décidez comment vous allez réagir face au dilemme en question.

Lors d'une formation en groupe, le formateur peut discuter de cette pratique avec les apprenants adultes.

Exemples de questions possibles :

- Quel effet ça vous a fait d'avoir une mentalité fixe dans la situation en question ?
- Que se serait-il passé si vous aviez réagi avec une mentalité de croissance ?
- De quelles autres façons auriez-vous pu réagir face au dilemme en question ?
- Comment les autres membres du groupe auraient-ils réagi dans la même situation ?

Pays d'origine : Bulgarie



Neuroplasticité

Description

Cette pratique est tirée d'un entretien avec un formateur d'adultes.

Commencez par donner aux apprenants quelques notions de neuroplasticité cérébrale. Le fonctionnement du cerveau humain est un sujet passionnant. En leur parlant de la neuroplasticité, vous les aidez à faire le lien physiologique entre leurs efforts et leurs capacités. Cela peut également les aider à comprendre pourquoi nous leur demandons de faire autant de choses pour apprendre mieux.

Problèmes résolus

- Manque de motivation et de persévérance.
- Mauvaises habitudes scolaires.
- Manque de compréhension de soi et de confiance en ses propres capacités.
- Difficulté à affronter les revers et les défis.
- Manque de compréhension du fonctionnement du cerveau et de son influence sur les apprentissages, le développement et les changements dans le temps.
- Manque de sensibilisation à l'impact des différentes stratégies d'apprentissage.

Bénéfices pour les apprenants adultes

- Permet de développer des stratégies d'apprentissage.
- Donne des armes pour faire face aux revers et aux défis.
- Augmente la motivation
- Développe la confiance en soi.
- Améliore la connaissance de soi.
- Améliore les compétences en matière de communication.
- Améliore la capacité d'analyse.

1. Au cours d'une séance de brainstorming, demandez aux apprenants de vous dire tout ce qu'ils savent sur le cerveau humain et son fonctionnement.
2. Soumettez-les à un quiz « vrai » ou « faux » :
 - *Nous avons beaucoup plus de neurones à notre naissance qu'à l'âge adulte.*
 - *Le QI est déterminé dès la naissance.*
 - *Le cerveau des personnes très intelligentes est toujours plus gros.*
3. Laissez-les discuter entre eux pour trouver la bonne réponse. Faites des équipes et demandez-leur de justifier leur choix avant de leur donner la solution si le processus d'apprentissage le permet.
4. Donnez les réponses.

Nous avons beaucoup plus de neurones à notre naissance qu'à l'âge adulte.

Vrai : Le cerveau du bébé a des milliards de neurones. Pour que les connexions de l'apprentissage se fassent, il faut perdre des neurones ! Et on en perd des millions chaque jour. C'est ce qui permet aux circuits de l'apprentissage de se renforcer. On peut faire une analogie avec ce qui se passe quand on taille un rosier. Et même si l'on ne cesse jamais d'apprendre, l'âge de la vie où l'on progresse le plus est aussi celui où l'on perd le plus de neurones !

Le QI est déterminé dès la naissance.

Faux : Le QI peut rester relativement stable ; cependant, de nombreuses études montrent que des facteurs tels que le travail, la motivation et la pratique peuvent influencer les résultats de QI.

Le cerveau des personnes très intelligentes est toujours plus gros.

Faux : Il n'existe aucune corrélation entre le volume du cerveau et l'intelligence ou les capacités d'un individu. Et si le cerveau des hommes est en moyenne plus gros que celui des femmes, c'est uniquement dû au fait que la boîte crânienne des hommes est plus grande.

5. Exercice suivant : chaque apprenant imagine qu'il est un neurone et tend un bras en écartant bien les doigts à l'extrémité du bras tendu. Ce bras représente une « dendrite » et le poing un « axone ». Les neurones communiquent en faisant passer des signaux électriques et chimiques des dendrites aux axones à travers « la fente synaptique » (l'espace entre le poing et le doigt).

Exemple d'explication : chaque fois que nous apprenons quelque chose de nouveau, des neurones spécifiques envoient un signal. Si nous refaisons la même chose, le signal se répète. Au fil du temps, si les signaux se répètent suffisamment souvent, la structure neuronale de notre cerveau se modifie et la transmission des signaux est de plus en plus efficace, notamment grâce à la myéline, une membrane grasse qui enrobe les axones. Autrement dit, notre cerveau se modifie en permanence quand nous apprenons.

6. Pour bien ancrer cette idée dans la tête de vos apprenants, faites-leur répéter des phrases simples comme « le cerveau s'use si l'on ne s'en sert pas » ou « Plus on répète, plus on apprend. »

Pays d'origine : Bulgarie

Conclusion



Compétences humaines (Soft skills) : désignent des savoirs comportementaux comme le travail en équipe, la communication et la résolution de problèmes.

Connaissance de soi :

Permet de mieux comprendre nos pensées, sentiments et comportements et comment ils peuvent affecter les autres. Il est essentiel de bien se connaître pour avoir une bonne santé mentale de bonnes relations interpersonnelles. Les personnes qui se connaissent bien sont capables de réguler leurs émotions, de fixer des limites et d'atteindre leurs objectifs. Elles sont également plus aptes à gérer leur stress et à apporter des changements positifs dans leur vie.

Détermination :

La détermination est un trait de caractère qui nous permet de nous concentrer sur un objectif en vue de l'atteindre malgré les obstacles et les déconvenues. Les personnes déterminées font preuve de résilience et de ténacité. Elles ont une solide éthique de travail et échouer ne leur fait pas peur. Au contraire, elles voient dans les échecs autant d'opportunités d'apprendre et de progresser.

Développement du caractère

Le développement du caractère est un processus basé sur un programme de psychologie positive qui aide les gens à construire le socle de leurs valeurs éthiques fondamentales - respect, justice, responsabilité, etc.

Intelligence émotionnelle :

L'intelligence émotionnelle (EI) est un ensemble de capacités en lien avec les émotions et les informations émotionnelles. (S Côté - Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav., 2014).

Glossaire

Mentalité de croissance :

La mentalité de croissance repose sur la conviction que tout le monde peut évoluer et progresser, à condition de s'en donner la peine. Cette mentalité s'appuie aussi sur l'idée que l'intelligence et les capacités, loin d'être immuables, peuvent être développées à force de travail et d'investissement personnel.

NEET :

Dans la nomenclature européenne, NEET est un acronyme qui désigne des jeunes "Not in Education, Employment, or Training" c'est-à-dire ni en études, ni en emploi, ni en formation. Les NEET sont souvent confrontés à des problèmes de santé mentale, de chômage et de sous-emploi. Cependant, il existe des programmes et des initiatives pour les aider à réintégrer le marché du travail et à devenir des membres productifs de la société. Bien accompagnés, les NEET peuvent surmonter les obstacles auxquels ils sont confrontés et réussir leur vie

Pour suivre nos activités et le déroulement des prochaines étapes du projet.

Consultez notre webpage : <https://characterdevelopment.edukopro.com>

Contactez-nous

COORDINATEUR DE PROJET

Formethic

formethic.europe@gmail.com

PARTENAIRES DU PROJET

Smart Idea, Igor Razbornik s.p.

igor.razbornik@gmail.com

Edukopro

edukopro21@gmail.com

Coaching Bulgaria Association

denitsa.diyanova.dimova@gmail.com

Jumpin hub

jumpinhub@gmail.com

Youthfully Yours SK

info@youthfullyyours.sk

Rousse industrial association

galena.robeva@ragina.net

Ce projet est financé par l'Union européenne mais les points de vue et opinions exprimés n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent être tenus pour responsables de ces opinions.

Ce document est destiné à un usage électronique uniquement. Veuillez ne pas l'imprimer.



Character development for active life
2021-1-FR01-KA220-ADU-000035291

**Funded by the
European Union**