



CONSEILS POUR LES ENSEIGNANTS

BRIEF SUMMARY OF ACTIVITY

AIM OF THE ACTIVITY

EXPECTED OUTCOMES

INFORMATIONS FOR TRAINERS

EXPERIENCE AND SKILLS REQUIRED

INFRASTRUCTURE, SETTING, RESOURCES

LENGTH

MATERIALS

DESCRIPTION

HOW THE ACTIVITY SHOULD TAKE PLACE

RECOMMENDED MAX. NUMBER OF PARTICIPANTS AND TRAINEES TO TRAINERS RATIO

RISK AND POSSIBLE ADAPTATION

VARIATIONS

TIPS FOR TRAINERS

Rôle de guide de l'enseignant:

Offrez une vaste liste de choix pour travailler en équipe et pour mener des conversations, afin de faciliter aux participants son utilisation, surtout dans les moments les plus durs.

Contrôlez la quantité d'heures du stage, et communiquez au groupe le temps restant.

Aidez le groupe au moment de fixer les règles de base du travail, et rappelez-les quand elles ne sont pas respectées. Rappelez au groupe quels sont les buts et les critères.

Créez une bonne ambiance de groupe, pour assurer que les participants se sentent à l'aise au moment de lancer ses idées.

Le groupe doit apprendre à s'écouter et à résoudre des problèmes par lui-même. Pour assurer cela, n'hésitez pas à prendre le rôle de guide.

Lancez des questions ouvertes et discutables, afin d'encourager la réflexion.

Répétez les idées des participants, pour assurer que le reste du groupe les a entendus et compris.

Résumez doucement la direction de la discussion, les dernières idées ou mots.

Notez tous les accords dans une grande feuille accrochée au mur, afin de faciliter la vue et la révision de la rédaction de la part des participants.

En utilisant des phrases accordées en groupe, notez les thèmes discutés fréquemment en groupe dans une grande feuille accrochée au mur.

Offrez des différents choix pour nommer des thèmes qui peuvent créer des conflits internes et qui n'ont pas été discutés dans le groupe.

Ne pas accepter immédiatement le premier accord du groupe, réfléchissez, même s'il s'agit de thèmes difficiles, discutables ou douloureux.

Réunions efficaces

À la première rencontre:

Demandez aux participants de parler sur leurs expériences. Qu'est ce qui a été utile et qu'est ce qui ne l'a pas été? Pourquoi?

Pour les faire sentir à l'aise, utilisez des activités pour vaincre la timidité. Vous pouvez utiliser un jeu pour apprendre les prénoms.

Expliquez de façon claire les objectifs et pas de chaque séance de groupe.

Faites des essais avec des structures et activités différentes- discussions improvisées ou organisées, déclarations orales, pluies d'idées, etc.

Constamment et régulièrement, réalisez un feedback anonyme sur les procès et les dynamiques du groupe- les participants peuvent écrire deux ou trois idées et réflexions et les déposer dans une boîte au fur et à mesure qu'ils sortent de la salle. Ceci peut aider à identifier et travailler les problèmes.

Préparez le lieu du stage. Si possible :

Réorganisez la salle pour faciliter la communication- mettre les chaises en rond ou demi rond est le plus efficace.

Changez de place à chaque séance

Détectez les facteurs externes qui pourraient troubler l'ambiance, comme par exemple, le bruit, la température, la lumière, etc.

À la fin des séances apprentissage-instruction en petit groupe :

Faites des feedbacks courts pour mesurer la compréhension. Les premières cinq minutes de la prochaine séance seront dédiées aux thèmes ou sujets qui doivent être travaillés.

Résumez les points les plus importants à la fin de chaque séance, ou plutôt, demander aux participants de le faire.

Idées pour améliorer la communication et la participation en petit groupe

Si le groupe est trop grand, pour avoir une participation égalitaire il faut tenir en compte les points suivants :

Diviser le groupe pour quelques séances ou activités

Utiliser la structure pyramidale : pour commencer, demander une réflexion personnelle sur un sujet, puis de le discuter en couples, ensuite de le résumer quatre par quatre, etc.

Faites-le sûr. Les gens ne se sentent pas à l'aise au moment de lancer ses idées, s'ils sentent qu'ils peuvent

être grondés ou peuvent faire le ridicule. Créez une ambiance qui permettra de faire sentir tout le monde à l'aise pour lancer ses idées.

Créez une « zone sans culpabilité ». Vous devez prioriser la recherche des manières d'améliorer le procès, et évitez d'inculper une personne ou un domaine. Le point de vue doit être positif, et non pas négatif.

Mesurez la participation de chacun dans les discussions.

Facilitez la communication entre les membres du groupe :

En posant des questions sur les autres
En expliquant les points de vue des autres.
En prenant comme base les apports des participants.
En utilisant les idées des autres comme exemple.

Motivez la réflexion personnelle des membres du groupe
En déviant les questions qui vous sont posées. Au lieu de répondre, demander « qu'est ce qu'en pense le reste ? »

Ne pas corriger directement, même si la voie n'est pas correcte. Au lieu de ça, essayez de poser des questions comme « est-ce qu'il y a d'autres voies pour faire cela ? », « quel est le rapport de ceci avec ce que tu as dit ? », « qu'est ce que tu penses de cette idée ? » ou « quel est l'opinion du reste sur cette proposition ? ».

Pour intervenir avec un participant trop dominant :

Utilisez la communication non verbale pour calmer cette personne- par exemple, regarder du coin de l'œil toute la classe - de cette manière, la possibilité de participer est donné à tout le groupe, et la capacité de gérer les réactions des participants augmente.

En demandant directement son opinion ou ses apports.

Demandez à cette personne d'attendre pendant que le reste du groupe écoute un autre participant.

En demandant à cette personne de contrôler le temps de la séance.

En fixant des lois pour faire des apports- les participants devront attendre quelques minutes avant de recommencer à parler jusqu'à ce que tous les participants aient donné le minimum d'apports accordé, ou ne pourront parler que pendant quelques minutes.

En parlant directement avec cette personne en privé- dernière option.

Pour intervenir avec une personne qui ne participe pas beaucoup :

Utilisez la communication non verbale pour transmettre du courage- par exemple, faire un signe pour lui faire référence.

Faites attention aux membres du groupe pour avoir des réponses- « Kariñe, tu as secoué la tête, qu'est ce que tu étais en train de penser ? »

Renforcez positivement les réponses données par ce participant

Divisez le groupe en couples ou en petit groupes, pour aider cette personne à sortir de la timidité.

Utilisez les questions convenablement :

Evitez les questions trop difficiles au début de la séance.

Evitez les questions de mauvaise intention qui voudraient faire montrer votre avis.

Essayez de formuler des questions qui mènent à une longue réflexion - par exemple « Quelle est le lien entre ça et entre ce que Ximun a dit avant ? »

Formulez des questions fermées ou compatibles quand vous voulez continuer, ou quand vous voulez écouter des réponses claires et précises.

Formulez des questions ouvertes quand vous voulez encourager les participants.

Faites des groupes pour faire venir ou pour défendre les idées.

Soulignez les apports et l'effort des participants.

PARTICIPANTS

ANALYSIS AND EVALUATION

SCHEDULING