

FLASHLIGHT

BRIEF SUMMARY OF ACTIVITY

Flash est (généralement) une information sur les actions. Feed back est un proces ou quelque proportion, ou en général fonction du signal de puissance d'un système est passé (retour) à l'énergie. Souvent ceci est fait exprès pour contrôler la conduite dynamique d'un système. Dans les ateliers ou groupes de travail il est toujours important de connaître où nous en sommes en ce qui concerne la matière à apprendre et le proces: ce que nous faisons, comment nous le faisons, comment nous souhaitons continuer. → Il est toujours recommandé non seulement de conclure une journée de travail ou un atelier avec un feed back mais aussi pour situer entre temps l'atelier et pour assurer l'apprentissage déterminé à soi-même et à une bonne atmosphère. Les enseignants doivent demander aux participants de réclamer un feed back soi-même s'ils en sentent le besoin.

AIM OF THE ACTIVITY

L'activité est une des méthodes que l'on peut utiliser au début, pendant, et à la fin d'un atelier, aussi pendant la mise en équipe. L'un après l'autre, donnez une court feed back au groupe, concernant où elle/lui se trouvent actuellement. Une balle ou un baton qui fassent le tour en cercle peuvent être utiles.

EXPECTED OUTCOMES

Les participants comprendront l'importance de se pourvoir d'un feed back constructif.

INFORMATIONS FOR TRAINERS

EXPERIENCE AND SKILLS REQUIRED

INFRASTRUCTURE, SETTING, RESOURCES

LENGTH

10-15 minutes

MATERIALS

Petite balle, baton parlant

DESCRIPTION

HOW THE ACTIVITY SHOULD TAKE PLACE

Dans un petit rond les participants et les enseignants parlent de leurs sentiments.. Cette activité donne aux enseignants et au groupe la possibilité de savoir si tout le monde est 'at'. C'est une bonne activité pour commencer la journée mais peut être aussi répétée quand il y a beaucoup de sentiments et qu'il faut prendre des décisions qui passent au suivant. Formateur Input: Tout les participants sont assis dans une chaise et forment un cercle. Un participant après l'autre explique en peu de mots comment il se trouve en ce moment. (utiliser une petite balle ou un 'talking stick' aide les participants qui ne le font pas d'habitude) Règles pour feedback (adaptées de baustein zur nicht-rassistischen bildungsarbeit): ● utiliser les règles l; dites des histoires non des suppositions ("Je pense/sens ...") ● soyez concrets, ne généralisez pas ("Toi toujours ..." produit méfiance) ● uniquement demandez feedback, si vous memes etes prêts à donner feedback ● le plus important est suffisant ● feedback n'est pas une attaque, ne dédenfez pas, il s'agit d'un message à écouter ● soyez clair et demandez si quelque chose n'est pas clair.

RECOMMENDED MAX. NUMBER OF PARTICIPANTS AND TRAINEES TO TRAINERS RATIO

5 maximum, car autrement l'exercice peut être trop long.

RISK AND POSSIBLE ADAPTATION

Si les participants parlent trop long, les enseignants doivent faire signe car l'idée de l'activité est juste une vue d'ensemble. Si un participant ne veut pas parler (ce qui arrive rarement), c'est OK. Expliquez aussi que le feedback doit s'adresser à des actions, jamais individuel, et ne doit pas être absolu.

VARIATIONS

TIPS FOR TRAINERS

Aptitudes de facilitation. Il est important de s'assurer que le feed back se déroule de façon correcte car il est ainsi reçu, car sinon cela peut créer un conflit dans le groupe. Invitez les participants à utiliser des feed back organisés également dans une journée de travail à la radio. Il s'agit là d'une bonne methode pour améliorer la communication en groupes. Utilisez les aides Feedback, Criteria for feedback, criteria for training feedback et Criteria for trainer feedback voice pour fournir quelques idées sur des aspects à considerer quand vous pourvoyez feedback.

PARTICIPANTS

ANALYSIS AND EVALUATION

Est ce que les participants comprennent l'importance du feedback? Est ce qu'ils savent donner et recevoir feedback?

SCHEDULING

N'importe quand